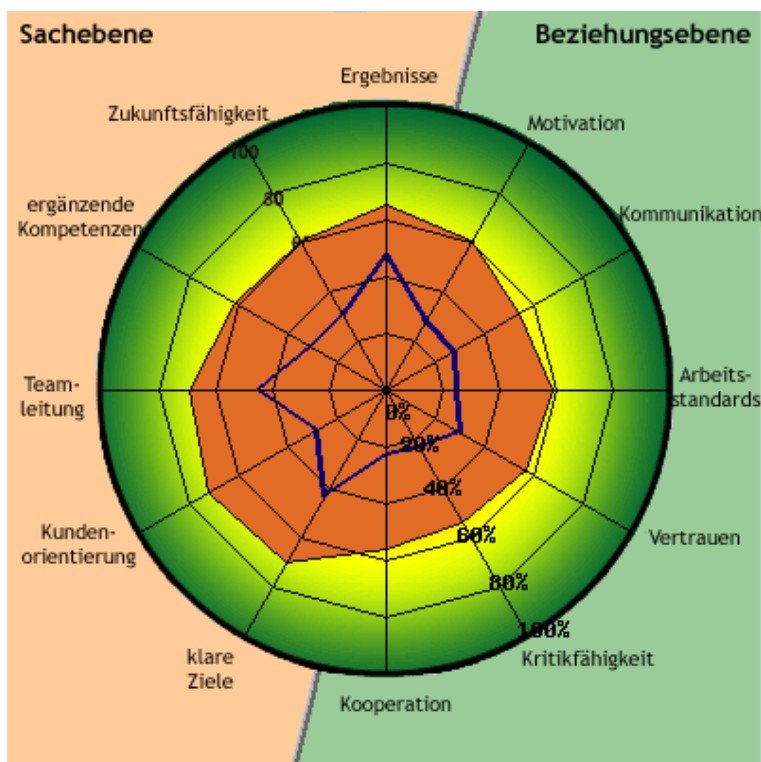






## Team-Radar Übersicht

Die vorliegenden Daten liefern Anhaltspunkte darüber, in welchen Bereichen der Zusammenarbeit Ihres Teams besondere Stärken, aber auch Entwicklungsnotwendigkeiten und Veränderungspotenziale liegen. Die Übersicht zeigt folgendes Ergebnis:



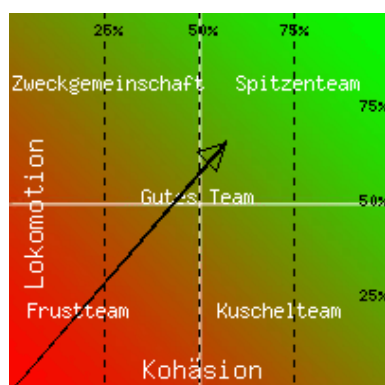
Leistungskriterium	Durchschnitt	Einigkeit
<b>Sachorientierung</b>	<b>66</b>	<b>37</b>
Zielklarheit	70	43
Kundenorientierung	72	28
Teamleitung	69	45
Kompetenzen	61	30
Zukunftsorientierung	60	30
Ergebnisorientierung	65	48
<b>Beziehungsorientierung</b>	<b>57</b>	<b>26</b>
Motivation	60	28
Kommunikation	54	28
Arbeitsstandards	59	25
Vertrauen	57	30
Kritikfähigkeit	54	23
Kooperationsverhalten	56	23

Die Team-Radar-Grafik zeigt die Durchschnittswerte in den zwölf Erfolgskriterien Ihres Teams.

Die höchsten Werte geben Hinweis auf die Stärken Ihres Teams. In diesen Bereichen klappt Ihre Zusammenarbeit sehr gut. Niedrige Werte dagegen deuten auf Entwicklungspotenziale Ihres Teams hin. Dort liegen Ansatzpunkte für Ihre Teamentwicklung.

## High Performance Team

Ein so genanntes "High Performance Team" zeichnet sich sowohl durch eine ausgeprägte Sachorientierung, als auch durch eine starke Beziehungsorientierung aus. High Performance Teams (HPT) rangieren in beiden Dimensionen über 75 %.



Insgesamt schätzen Sie Ihr Team mit 61% seiner Leistungsfähigkeit ein.

Diese Werte klassifizieren Ihr Team als **gutes Team**. Mit dieser Einschätzung liegen Sie im überdurchschnittlichen Leistungsbereich. Eine Teamentwicklung scheint also auf den ersten Blick nicht notwendig. Sinnvoll ist jedoch ein langfristig ausgerichtetes Teamentwicklungskonzept.

## Teamgröße

Ihre Teamgröße: 15 Personen

Sie arbeiten in einer großen Gruppe mit 15 Mitarbeitern.

Ab spätestens 13 Personen kann dabei nicht mehr von einem Team gesprochen werden, da erfahrungsgemäß größere Gruppen wiederum in Untergruppierungen zerfallen.

Eine Teamentwicklung hat deshalb in Großgruppen eine andere Orientierung: Organisation und Koordination. Unserer Meinung nach sollten Sie Ihre Arbeitsstruktur und Organisation überprüfen.

Mit n Personen lässt sich nicht in gleichem Maß eine Vertrauens- und Kooperationsbasis entwickeln, wie mit z. B. zu acht. Auch Themen wie "Verbindlichkeiten" und "Verantwortungsbewusstsein", auch "klare Kommunikation" gewinnen in einem zahlenmäßig überschaubaren Team an Qualität und Effizienz.

Bei großen Teams ergeben sich erfahrungsgemäß auch größere Streuwerte, da es schwieriger ist, im Team Einigkeit zu erzeugen.



## Dauer der Zusammenarbeit

Dauer der bisherigen Zusammenarbeit: bis 24 Monate

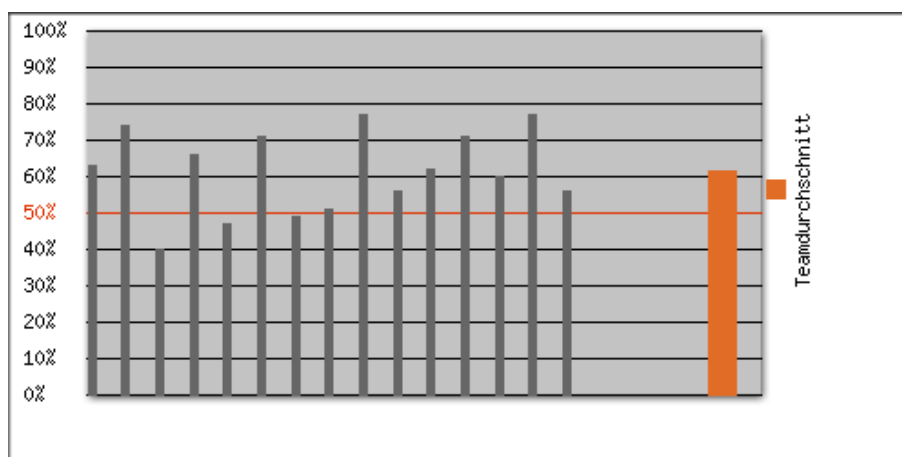
Ihr Team hat ausreichend Zeit gehabt 'sich zu finden' und es ist zu erwarten, dass sich dabei gemeinsame Verhaltensregeln und Arbeitsstandards herausgebildet haben. Arbeitsstandards sind die Grundlage für produktive Kooperation. Die einzelnen Teammitglieder wissen, worauf sie sich verlassen können. Wichtig in der aktuellen Phase ist die regelmäßige und gemeinsame Reflexion der selbstgesteckten Normen und Ziele. Wesentliche Fähigkeit ist hierbei, konstruktives Feedback zu geben.

## Diagramme der Fragebereiche und Einzelfragen

### Hinweise

Die Grafiken zeigen die durchschnittliche Zufriedenheit aller Teilnehmer (orange), die Einigkeit (blau) und Einzelwerte (grau). Die Reihenfolge der dargestellten Einzelwerte entspricht nicht der Reihenfolge der Namens-Liste. Aus technischen Gründen können nur max. 30 Einzelwerte angezeigt werden. Die Einigkeit errechnet sich nach der Abweichung zwischen dem höchsten und dem niedrigsten abgegebenen Wert zu jeder Frage. Ist die Abweichung gering, so besteht im Team hohe Einigkeit. Eine Einigkeit von "0" bedeutet, dass im Team 100% Abweichung vom niedrigsten zum höchsten Wert vorhanden ist. Die drei Fragen 8, 19 und 23 sind zur bessern Vergleichbarkeit in ihren Werten invertiert. Damit heißt stets: hoher Balken = "positiv", niedriger Balken = "unbefriedigend".

### Gesamtdurchschnitt je Mitarbeiter

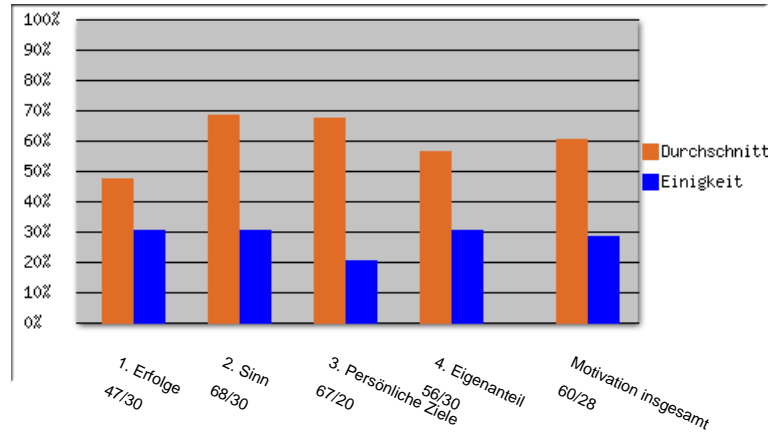


### Allgemeiner Kommentar des TeamCoach



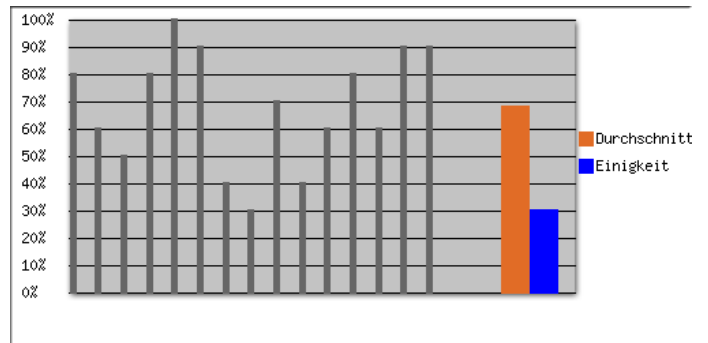
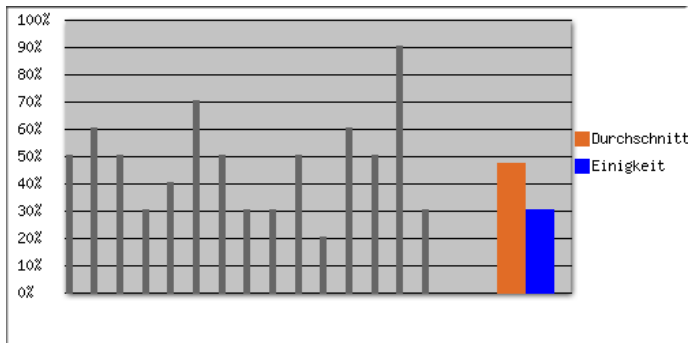
Team-Radar® Auswertung

1. Motivation



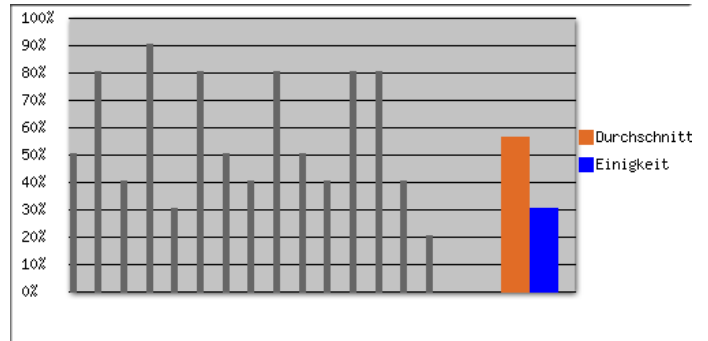
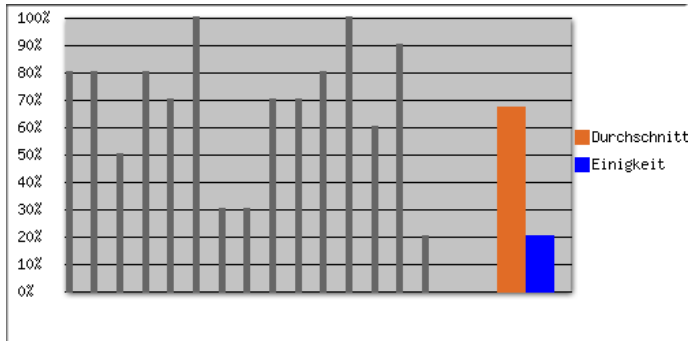
1. Wie häufig werden Ihre Leistungen im Team anerkannt?

2. Wie sehr bereichert Sie die Arbeit in diesem Team persönlich?



3. Wie gut können Sie sich aufgrund Ihrer Aufgabe auch persönlich weiter entwickeln?

4. Wie gut ist für Sie Ihr Arbeitsanteil an der Gesamtleistung des Teams erkennbar?

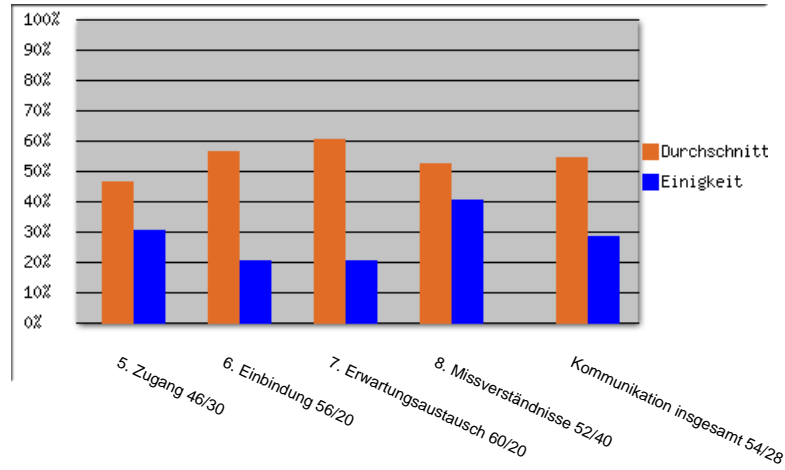


Kommentar TeamCoach:

MA sehen die Situation im Team vollkommen unterschiedlich

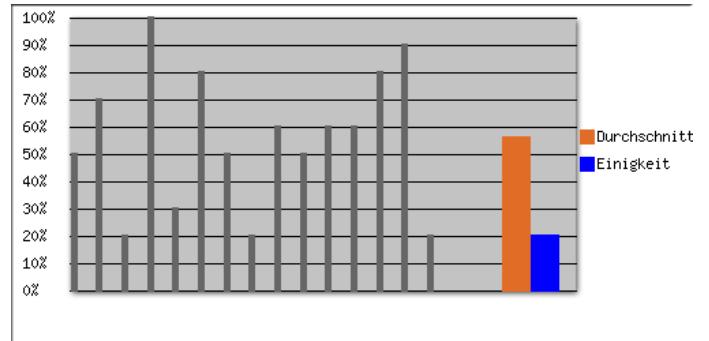
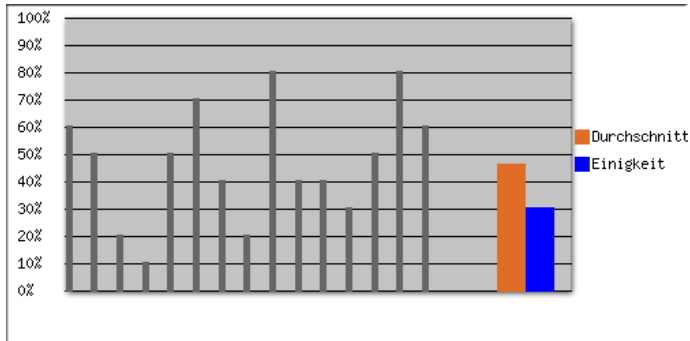


## 2. Kommunikation



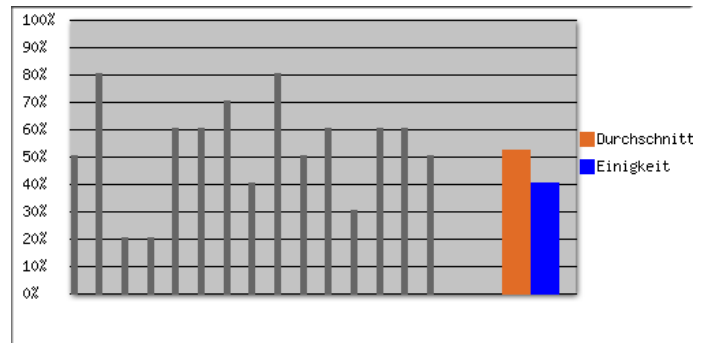
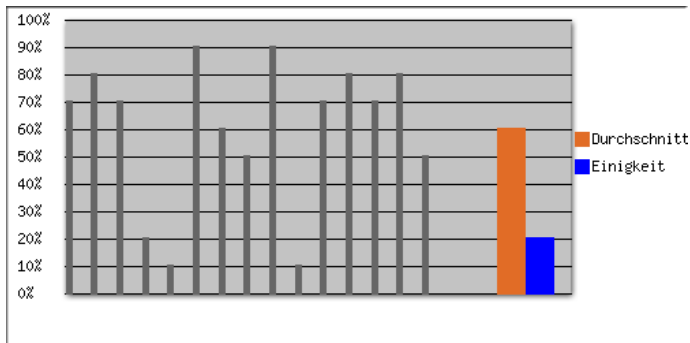
5. Wie gut funktioniert der interne Informationsfluss, um Ihre Aufgaben optimal erfüllen zu können?

6. Wie gut fühlen Sie sich zu den wesentlichen Fragen eingebunden?



7. Wie klar äußern Ihre Kollegen Erwartungen an Ihre Zuarbeit?

8. Wie häufig kommt es zu Missverständnissen innerhalb des Teams?

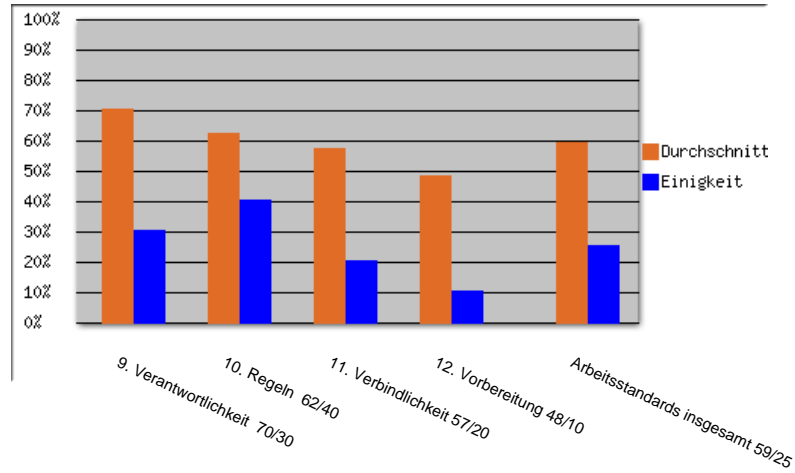


### Kommentar TeamCoach:

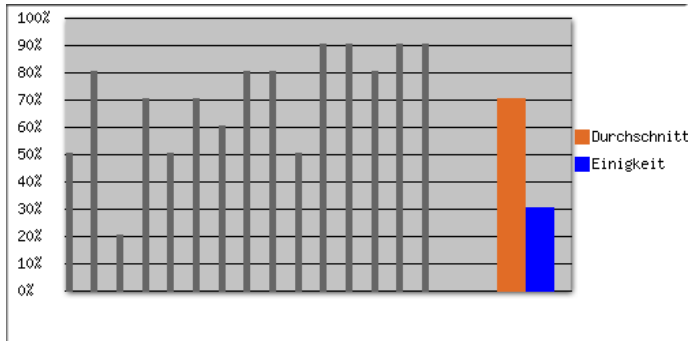
MA sind unterschiedlich eingebunden, Erwartungen nicht durchgängig klar - Mißverständnisse treten auf - wenig Infos



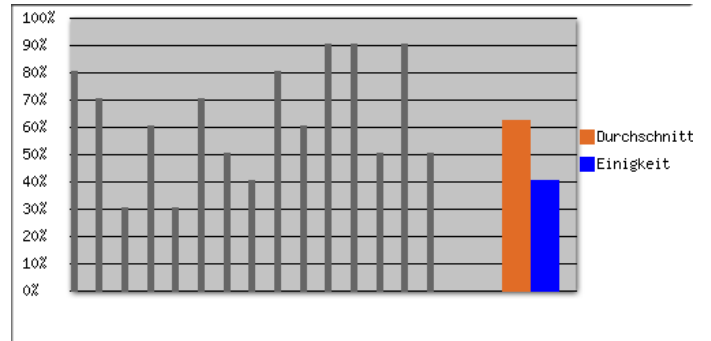
### 3. Arbeitsstandards



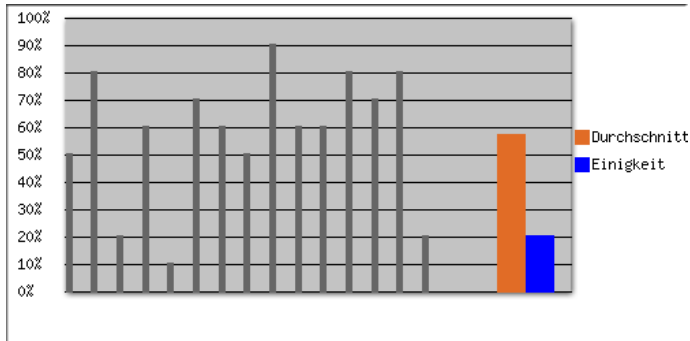
9. Wie klar ist für alle im Team erkennbar, wer für was verantwortlich ist?



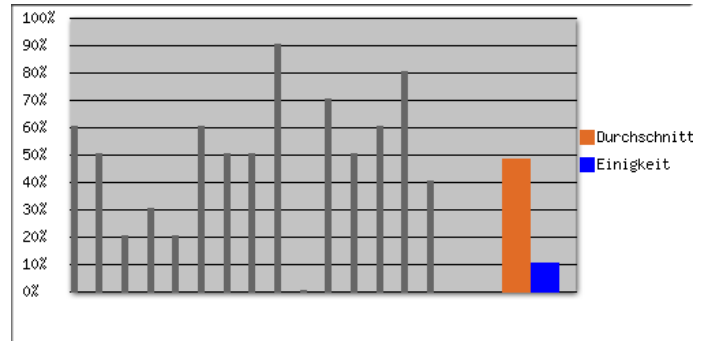
10. Wie klar sind im Team Regeln für die Zusammenarbeit verabschiedet?



11. Wie gut halten sich die Team-Mitglieder an die vereinbarten Regeln?



12. Wie gut bereiten sich die Teammitglieder auf gemeinsame Team-Meetings inhaltlich vor?

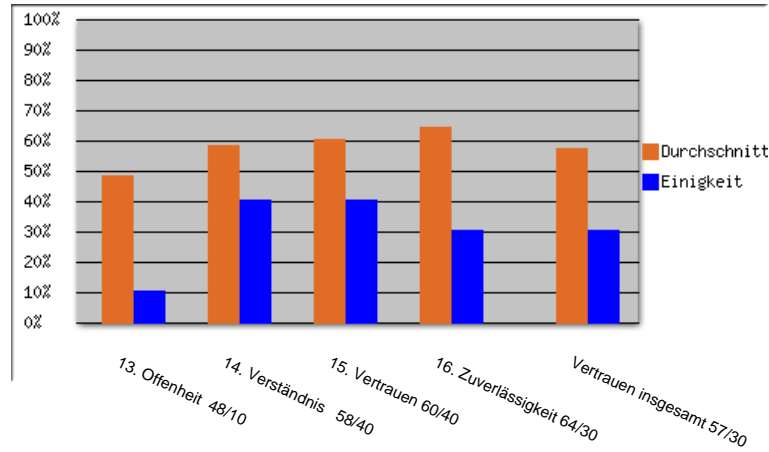


### Kommentar TeamCoach:

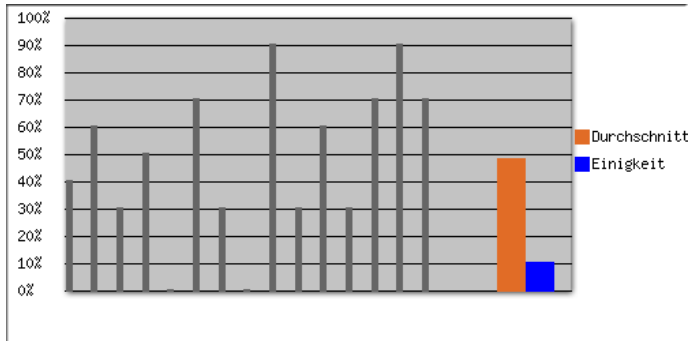
Regeln der Zusammenarbeit unterschiedlich wahrgenommen - Einhaltung Regeln und Vorbereitung unterschiedlich



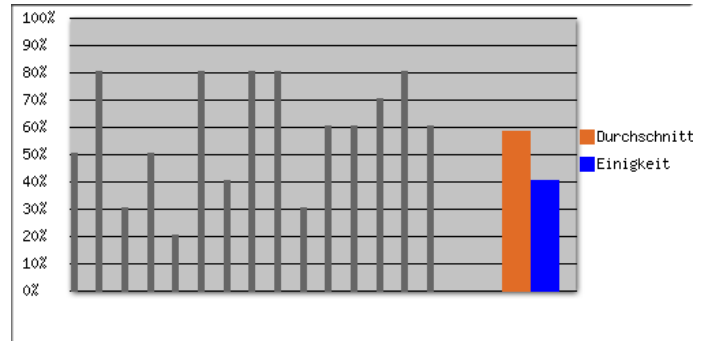
### 4. Vertrauen



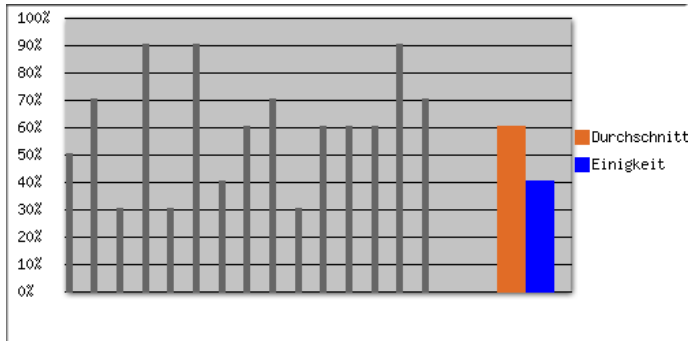
13. Wie offen können Sie Ihre Meinung im Team äußern, ohne Nachteil fürchten zu müssen?



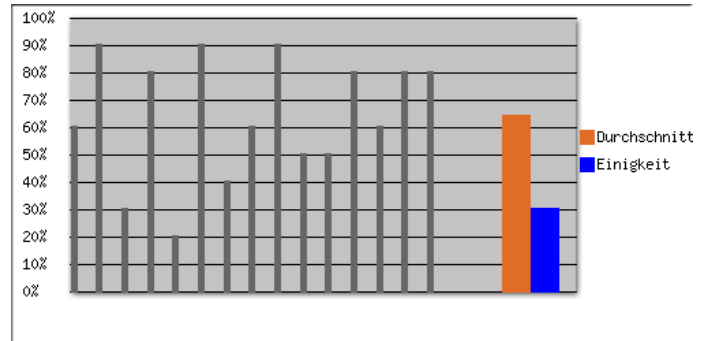
14. Wie sehr fühlen Sie sich von Ihren Kollegen mit Ihren Belangen verstanden?



15. Wie sehr vertrauen Sie darauf, dass das Eingestehen eines Fehlers nicht zu Ihrem Nachteil ausgenutzt wird?



16. Wie sehr vertrauen Sie darauf, dass Absprachen mit Ihren Kollegen auch eingehalten werden?

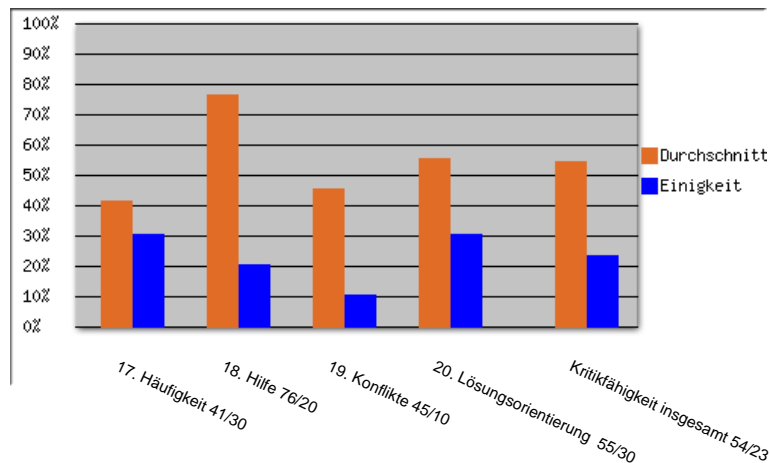


### Kommentar TeamCoach:

MA trauen sich nicht durchgängig Meinung zu äußern - Fehler eingestehen kritisch - Absprachen eingehalten nicht eindeutig

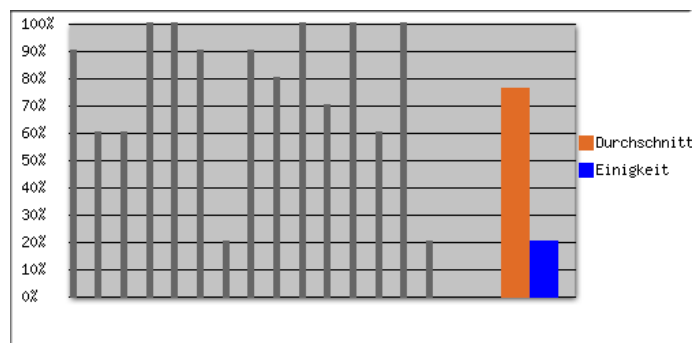
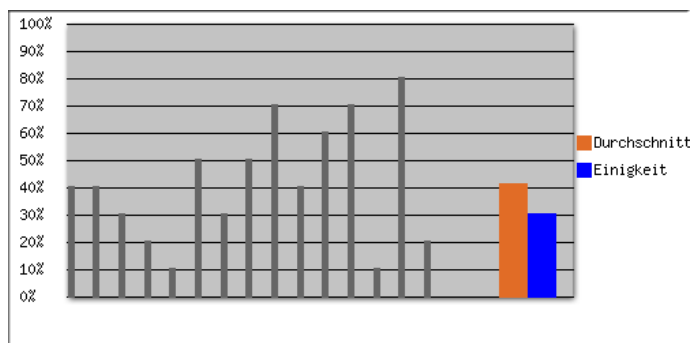


## 5. Kritikfähigkeit



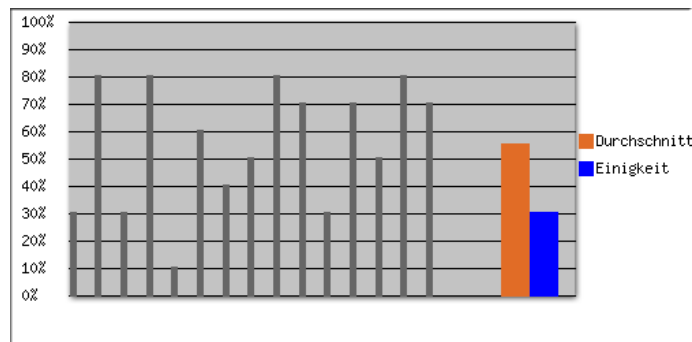
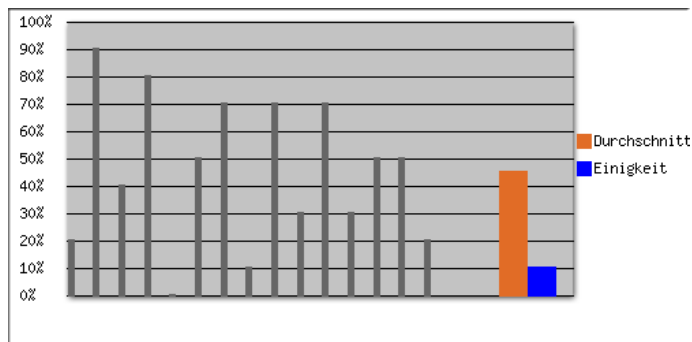
17. Wie häufig erhalten Sie von Ihren Kollegen konstruktive Rückmeldungen zu Ihrer Leistung?

18. Wie hilfreich ist für Sie das Feedback Ihrer Kollegen?



19. Wie sehr fühlen Sie sich aktuell durch zwischenmenschliche Konflikte im Team in Ihrer Zusammenarbeit behindert? (+/-)

20. Wie gut findet das Team im Konfliktfall zu tragfähigen Lösungen?

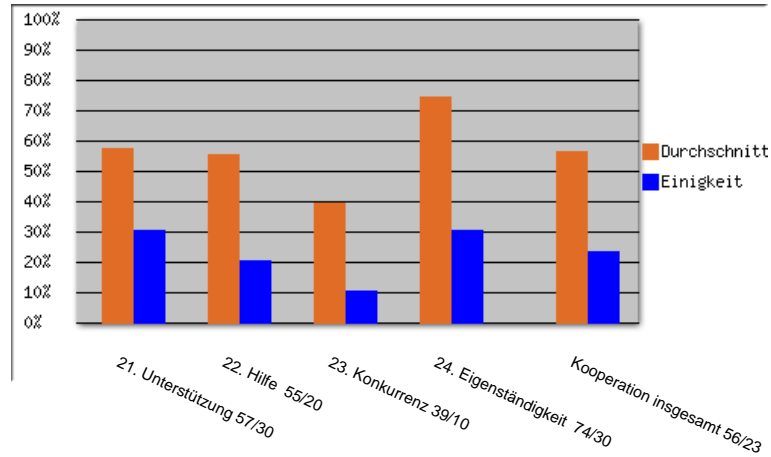


### Kommentar TeamCoach:

konstruktive Rückmeldung erfolgt fast nicht - viele werden durch Konflikte stark belastet,

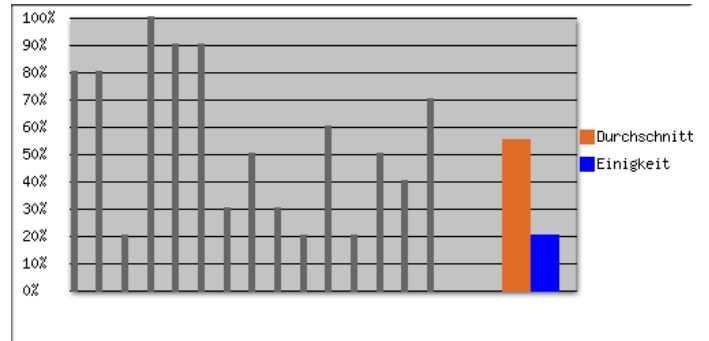
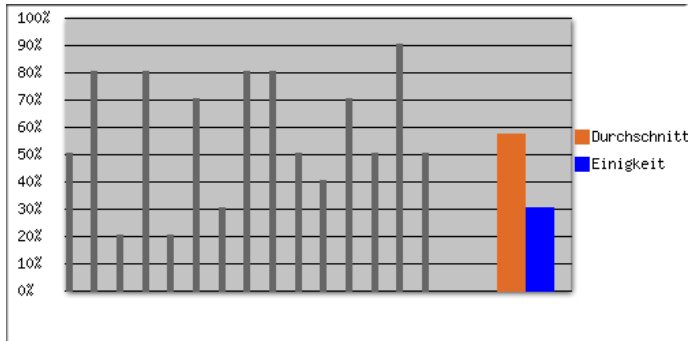


## 6. Kooperation



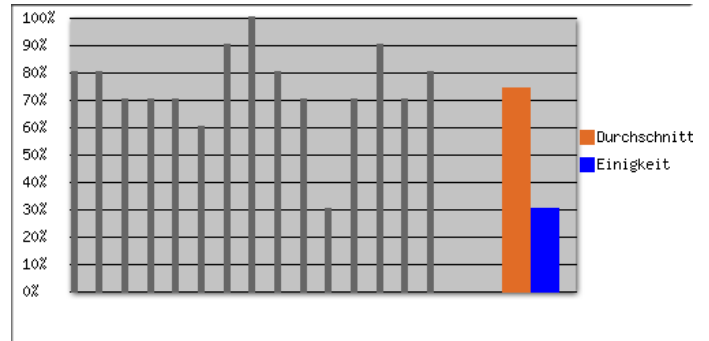
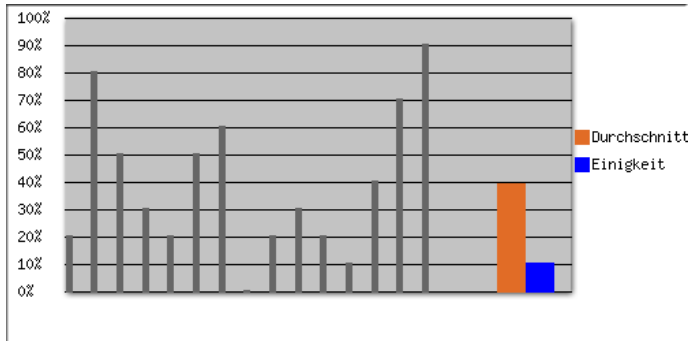
21. Wie sehr fühlen Sie sich durch die anderen Teammitglieder unterstützt?

22. Wie offen können Sie die anderen Teammitglieder um Hilfe bitten?



23. Wie sehr konkurrieren die einzelnen Teammitglieder untereinander? (+/-)

24. Wie handlungsfähig ist das Team ohne Teamleiter?

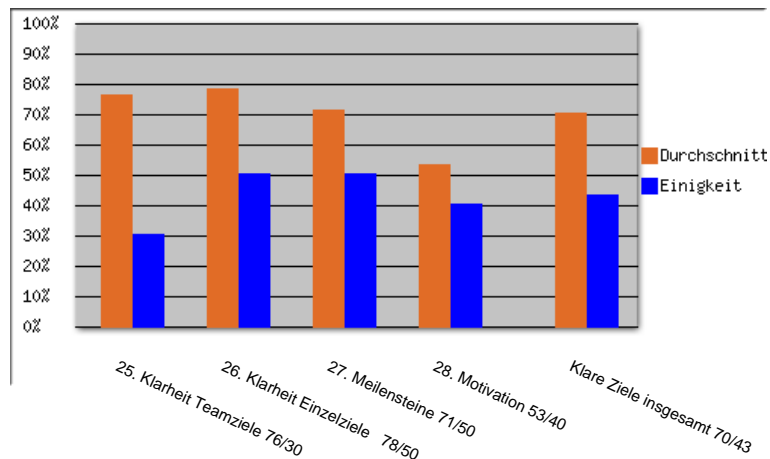


### Kommentar TeamCoach:

MA bitten wenig um Hilfe - Gefühl daß wenig unterstützt wird -

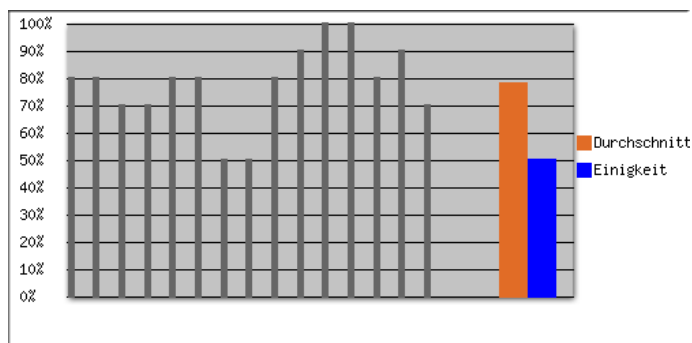
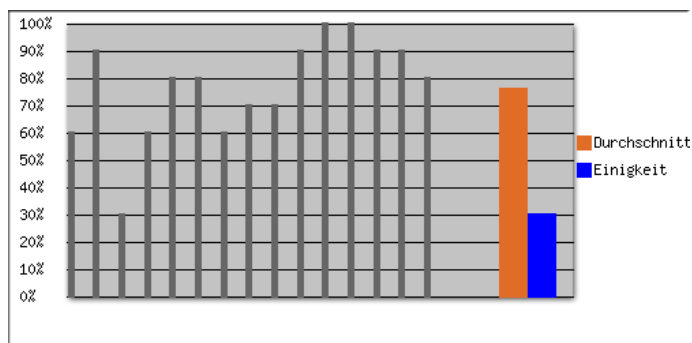


## 7. Klare Ziele



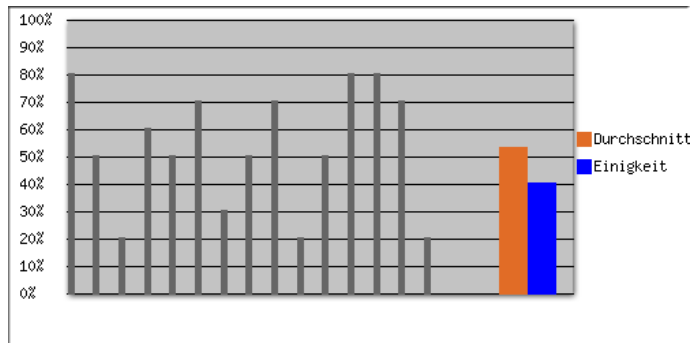
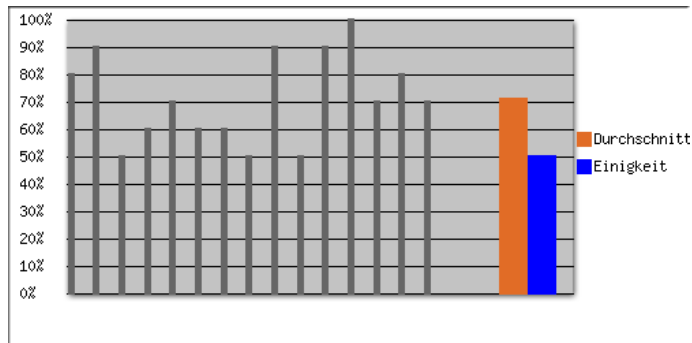
25. Wie klar sind die Ziele des Teams beschrieben?

26. Wie klar sind die Ziele für Ihre Aufgaben beschrieben?



27. Wie häufig reflektiert das Team die gemeinsam erbrachten Leistungen?

28. Wie sehr werden Sie durch die Ziele des Teams motiviert?

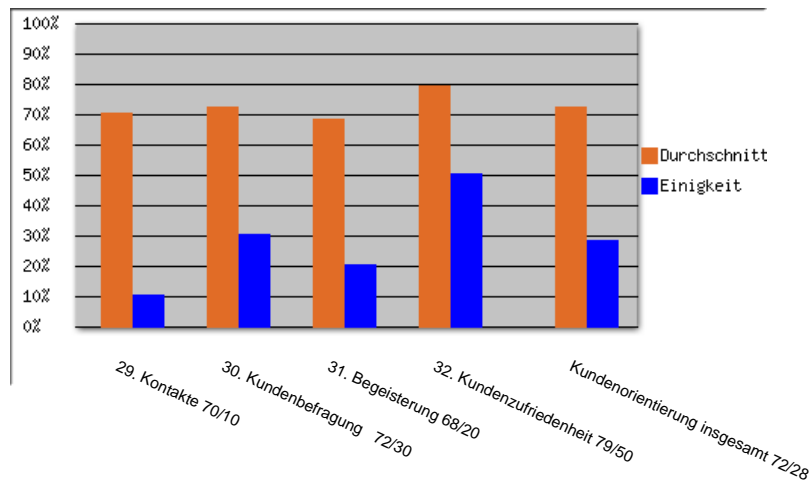


### Kommentar TeamCoach:

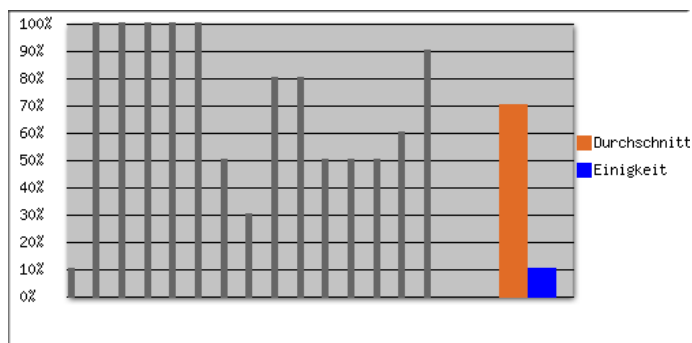
nicht allen sind die Ziele klar - Motivation durch Teamziele ist unterschiedlich



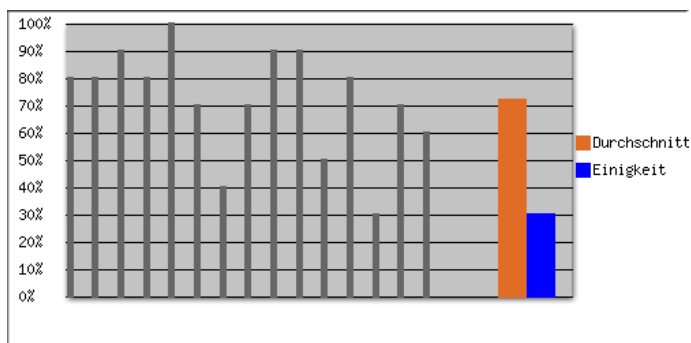
## 8. Kundenorientierung



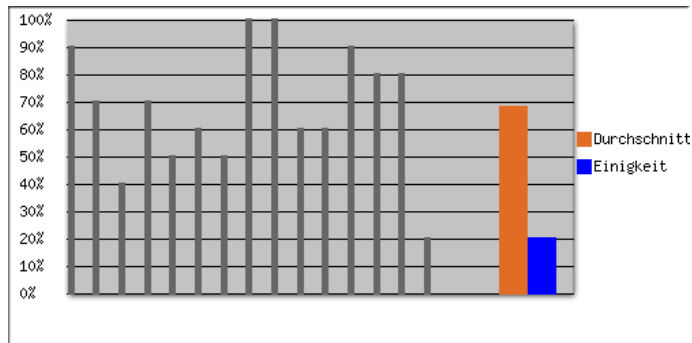
29. Wie häufig haben Sie direkten Kontakt zum (internen/externen) Kunden?



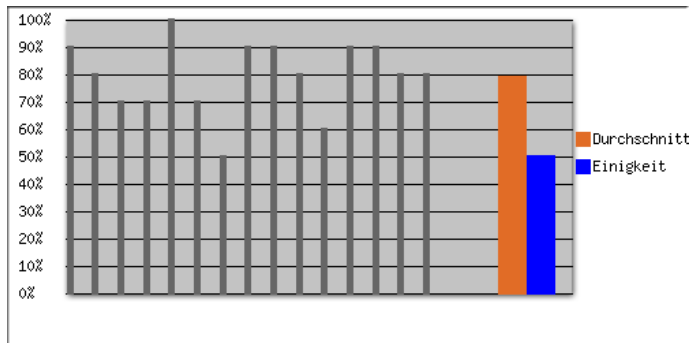
30. Wie häufig erfragen Sie die spezifischen Erwartungen des (internen/externen) Kunden?



31. Wie sehr versucht das Team die (internen/externen) Kundenerwartungen zu übertreffen?



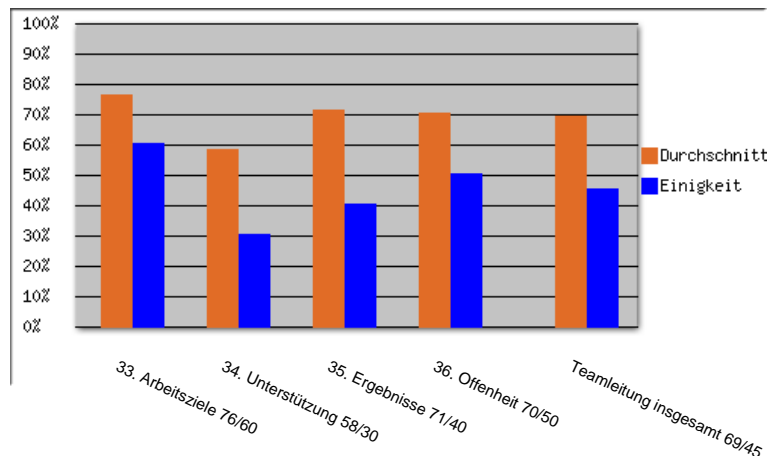
32. Wie zufrieden ist der (internen/externen) Kunde mit der Leistung Ihres Teams?



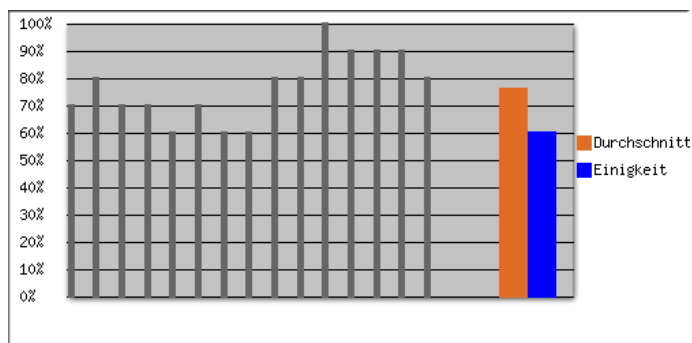
### Kommentar TeamCoach:

nicht alle haben häufig Kundenkontakt - Unterschiedlich wahrgenommen ob Kundenerwartungen getroffen werden.

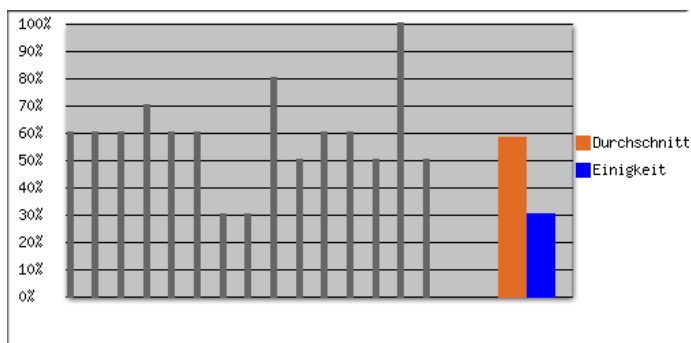
## 9. Teamleitung



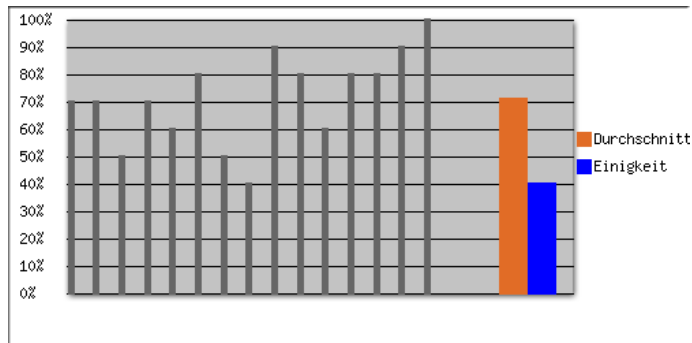
33. Wie klar sind Ihnen die Erwartungen Ihrer Führungskraft an Ihre Arbeit?



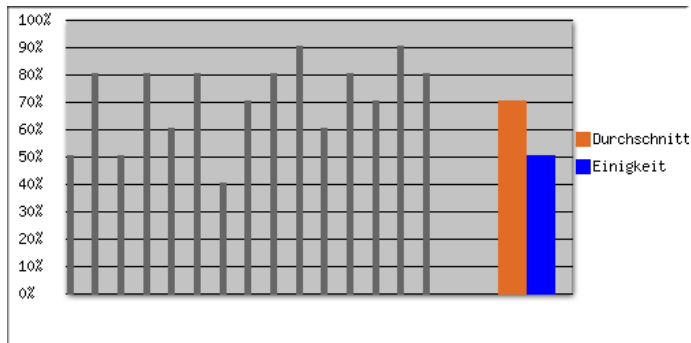
34. Wie sehr fühlen Sie sich durch Ihre Führungskraft in Ihrer Arbeit unterstützt?



35. Wie häufig ist Ihnen das Ergebnis von Teambesprechungen klar? (auch Telefonkonferenzen, etc.)



36. Wie sehr finden Sie mit Ihren Anliegen bei Ihrer Führungskraft Gehör?

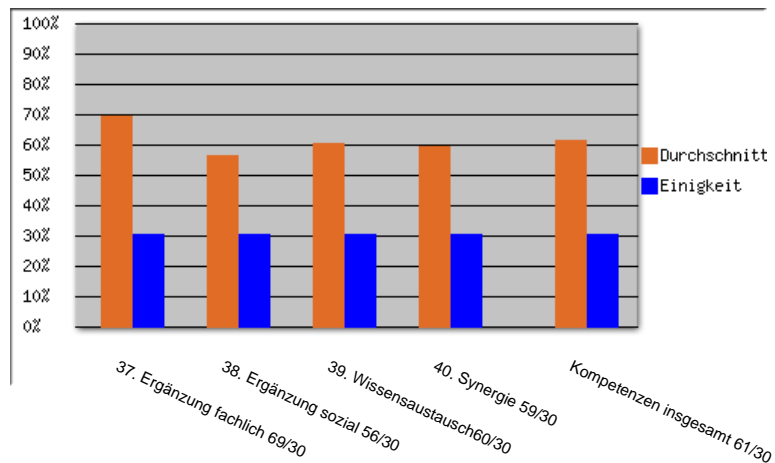


### Kommentar TeamCoach:

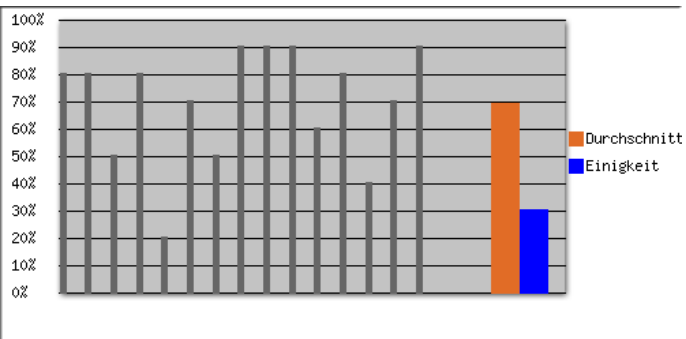
auch hier wird sehr unterschiedlich wahrgenommen, wie FK agiert und unterstützt



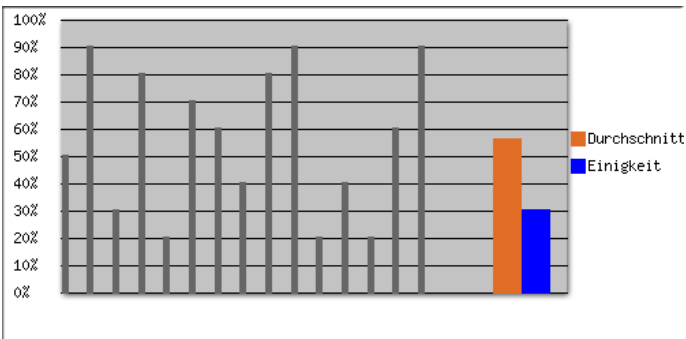
### 10. Kompetenzen



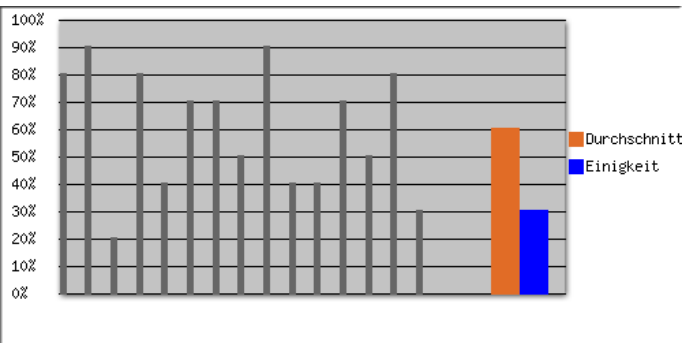
37. Wie gut ergänzen sich die einzelnen Teammitglieder fachlich zur Erfüllung der Teamaufgabe?



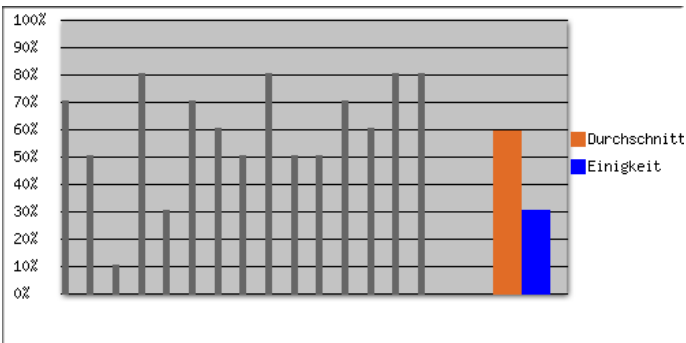
38. Wie gut ergänzen sich die unterschiedlichen Charaktere im Team? (sozial)



39. Wie sehr profitieren Sie im Arbeitsalltag vom Wissen Ihrer Teamkollegen?



40. Wie gut werden die individuellen Fähigkeiten der einzelnen Teammitglieder im Team genutzt?

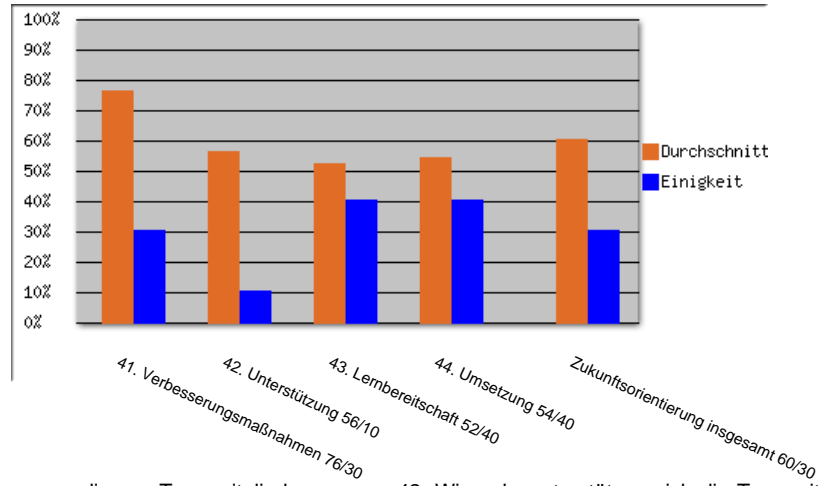


### Kommentar TeamCoach:

sehr unterschiedliche Wahrnehmung der MA ob die Charaktere zusammenpassen und sich das Wissen ergänzt

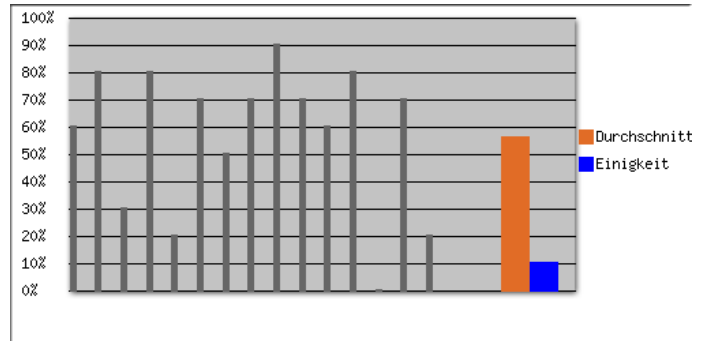
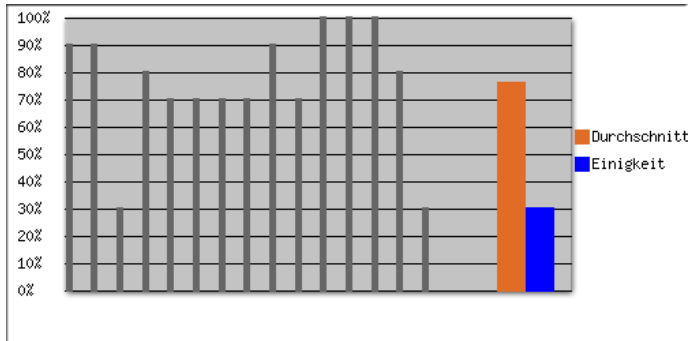


## 11. Zukunftsorientierung



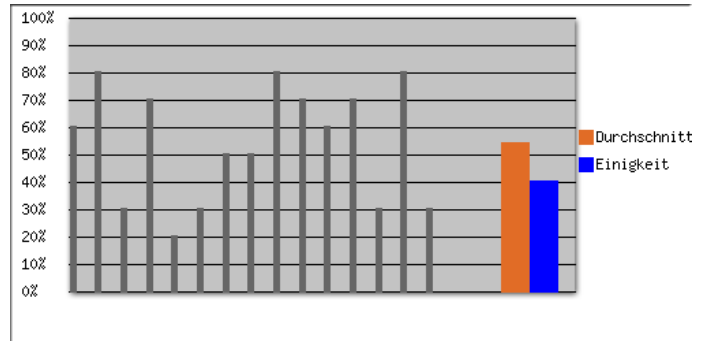
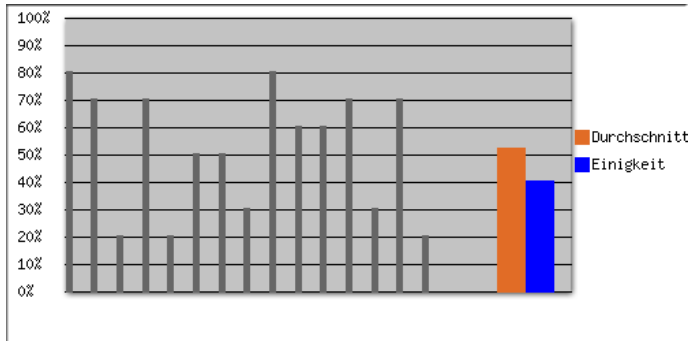
41. Wie häufig bringen die Teammitglieder Verbesserungsmaßnahmen ein?

42. Wie sehr unterstützen sich die Teammitglieder gegenseitig darin, besser zu werden?



43. Wie groß ist die Bereitschaft der Teammitglieder, sich selbst zu verändern?

44. Wie konsequent wird die Zusammenarbeit im Team gemeinsam reflektiert, um die Koordination untereinander zu verbessern?

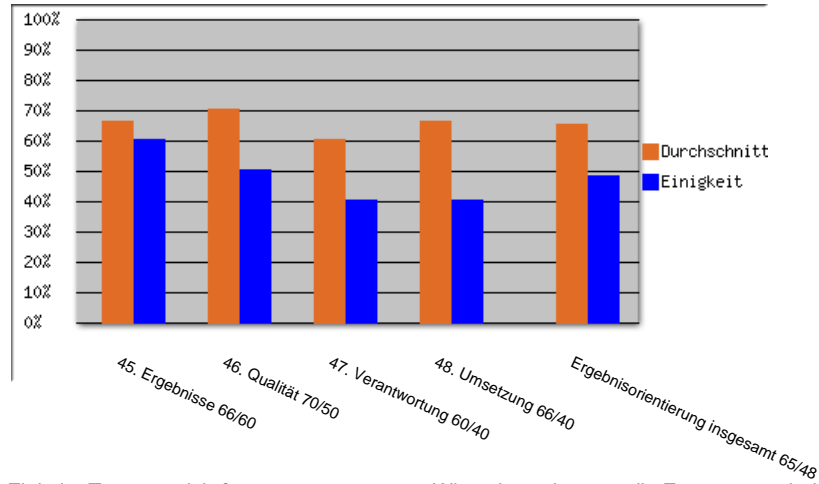


### Kommentar TeamCoach:

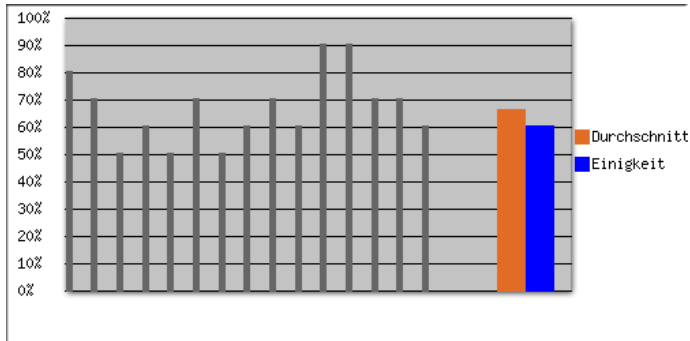
MA wollen sich gar nicht so sehr selbst verändern



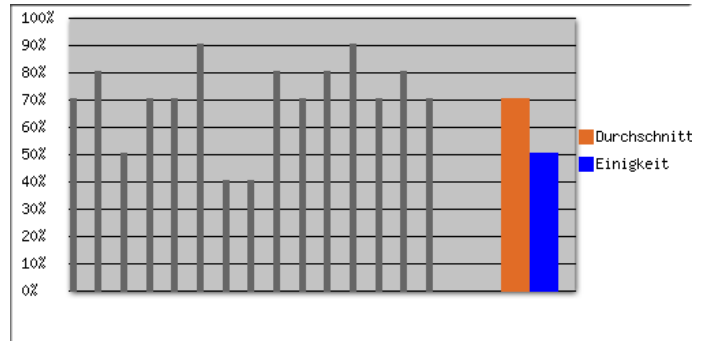
## 12. Ergebnisorientierung



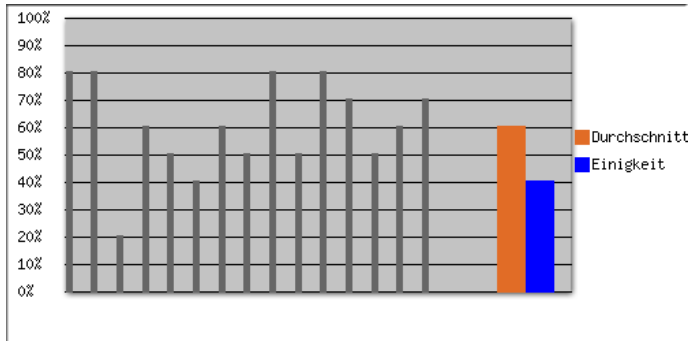
45. Wie gut werden die vorgegebenen Ziele im Team erreicht?



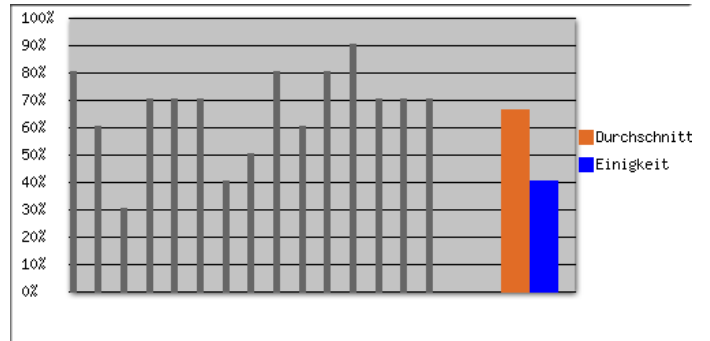
46. Wie sehr verbessert die Zusammenarbeit im Team die Qualität der Arbeitsergebnisse?



47. Wie sehr übernehmen die Teammitglieder Verantwortung für Ihre (Teil-)Ergebnisse?



48. Wie konsequent werden die vereinbarten Maßnahmen des Teams umgesetzt?



## Kommentar TeamCoach

Verantwortung wird nur zum teil übernommen, Maßnahmenumsetzung sehr unterschiedlich bewertet



### **Kommentare der Teammitglieder: (ungeordnet)**

es gibt ziemlich starke Spannungen im Team - Konflikte werden unter den Teppich gekehrt, keiner traut sich seine Meinung offen zu sagen



## Abschluss

Hat Sie diese Auswertung neugierig gemacht, Ihr Team weiter zu entwickeln?

Eine Investition, die sich lohnt: High Performance Teams leisten bis zu 40% mehr als effiziente Arbeitsgruppen!

Diskutieren Sie diese Auswertung in Ihrem Team und legen Sie Maßnahmen in den Bereichen fest, die Sie verändern möchten. Sie können die Team-Radar® Befragung innerhalb von 6 Monaten ein zweites Mal durchführen und dadurch den Erfolg Ihrer Maßnahmen auf einen Blick erkennen. Die Veränderungen zur ersten Befragung werden übersichtlich mit Pfeilen dargestellt.

Ihr TeamCoach kann die zweite Befragung jeder Zeit starten.

Mit freundlichen Grüßen,

Ihr Teamcoach

Heiner Mustermann

Firma: Musterfirma

Adresse: Musterstr hn

Ort: plz MUC

Telefon: 97392288



## ANHANG: Vorgehensweise

Wir empfehlen, diese Ergebnisse in einer eigenen Teamsitzung in fünf Schritten zu diskutieren:

### **Schritt 1:** Wo sind unsere besonderen Stärken? Weshalb sind wir hier so gut?

Lenken Sie Ihre Aufmerksamkeit nicht nur auf Schwächen, sondern werden Sie sich auch Ihrer Stärken im Team bewusst. Stärken geben einen Hinweis auf mögliche Erfolgsrezepte.

### **Schritt 2:** Wo schätzen wir uns durchschnittlich oder unterdurchschnittlich ein? Weshalb?

Diskutieren Sie im Team, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Achten Sie darauf, dass Sie die Ursachen besprechen und Gründe für die Situation finden. Unterscheiden Sie dabei äußere Faktoren (Sachzwänge, Gegebenheiten, auf die Sie keinen Einfluss haben) von inneren Faktoren (Verhaltensweisen, Prozesse, die Sie im Team beeinflussen können). Konzentrieren Sie sich auf Ihren Einflussbereich!

### **Schritt 3:** In welchen Bereichen sind wir uns einig?

In Bereichen mit einer hohen Teamidentifikation können Sie sofort durchstarten.

### **Schritt 4:** In welchen Bereichen sind wir uneinig? Weshalb?

In diesen Bereichen fehlt das einheitliche Teamverständnis. Sorgen Sie dafür, dass Sie sich diesen Punkten untereinander absprechen und gemeinsam klare Vereinbarungen treffen.

### **Schritt 5:** Welches Ziel setzen wir uns und welche Maßnahmen werden wir ergreifen?

Beenden Sie die Teamsitzung nicht, bevor gemeinsam konkrete Ziele und Maßnahmen definiert wurden. Nehmen Sie sich nicht zu viel vor, sondern konzentrieren Sie sich vorerst auf ein oder zwei Verbesserungsprojekte. Vergessen Sie nicht, konkrete Termine zu fixieren. Ohne Termin können Ziele nicht geprüft werden. Verabreden Sie, spätestens in 8 Wochen noch einmal über den Erfolg der Maßnahmen zu sprechen. Enden Sie mit einer Reflexion des Teammeetings.

Bitte bewerten Sie die Ergebnisse in Ihrem Team gemeinsam. Nicht jede Frage ist für jedes Team gleich relevant. Setzen Sie Prioritäten! Manche Teams sind bei einer Frage bereits mit 50% zufrieden, andere haben in der selben Frage den Anspruch auf mind. 80% zu kommen.

Der Vergleich von Auswertungen unterschiedlicher Teams ist dadurch nicht aussagekräftig. Aussagekräftig sind die Höhen und Tiefen IHRES Teams.

Wenn Sie diese Befragung in mehreren Wochen wiederholen, können Sie so prüfen, ob Ihre Teammaßnahmen Auswirkungen auf Ihre Kennzahl haben.

Lassen Sie sich von Ihrem externen Berater unterstützen, wenn Sie glauben, zwischenmenschliche Themen nicht eigenständig lösen zu können.