

Team-Radar® Auswertung

02. 12. 2008



Firma:

Musterfirma

Team:

Musterteam

Teamleiter:

Mustermann

Teamcoach:

Heiner Mustercoach

Musterfirma

Musterstr 12

80336 MUC

Tel: 089 97392288

Hinweis:

Diese Musterauswertung beruht auf echten Ergebnissen eines Teams.

Die Auswertung wurde gekürzt.

Im Original sind 48 Fragen

in 12 Kapiteln grafisch ausgewertet.



Ihre Team-Radar® Leistungsanalyse

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an der Team-Radar-Analyse! Sie haben gemeinschaftlich die Stärken und Schwächen Ihres Teams eingeschätzt.

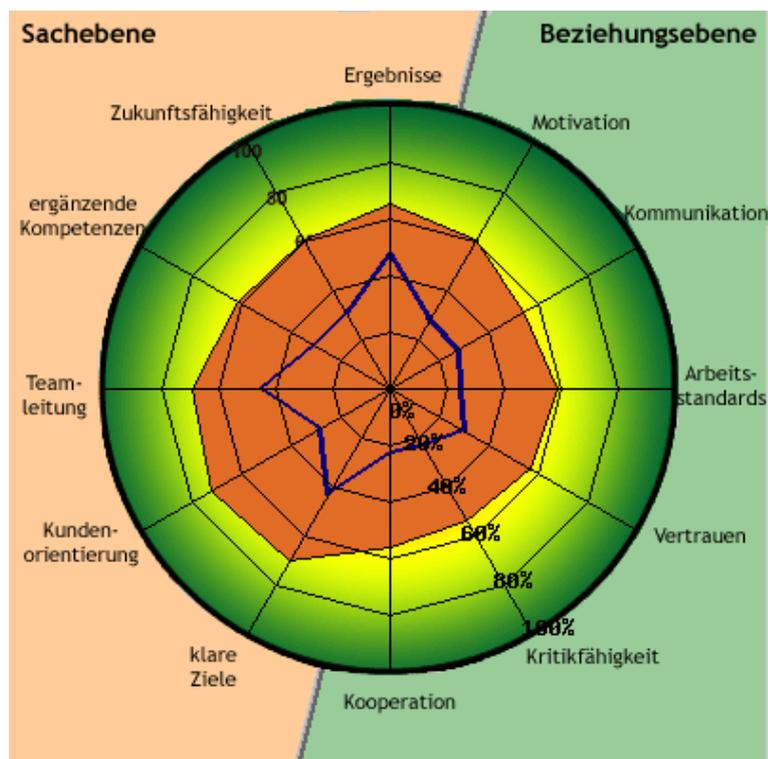
Hier erhalten Sie die zusammenfassende Auswertung aller abgegebenen Antworten vom 02. 12. 2008

15 von 15 Mitglieder Ihres Teams haben an der Umfrage teilgenommen:

Fr/Hr	Vorname	Nachname	Status	Email
Herr	Stefan	Kistler	ja	5@teamradar.de
Herr	Roland	Aulbach	ja	5@teamradar.de
Herr	Johannes	Hockartz	ja	5@teamradar.de
Herr	Ralf	Kleinfeld	ja	5@teamradar.de
Herr	Steffen	Wolf	ja	5@teamradar.de
Herr	Steffen	Bayreuther	ja	5@teamradar.de
Herr	Stefan	Eich	ja	5@teamradar.de
Herr	Günter	Petermann	ja	5@teamradar.de
Herr	Sebastian	Melges	ja	5@teamradar.de
Herr	Kalim	Nabibi	ja	5@teamradar.de
Herr	Markus	Nagel	ja	5@teamradar.de
Herr	Dieter	Parisch	ja	5@teamradar.de
Herr	Michael	Eckl	ja	5@teamradar.de
Herr	Rupert	Weicht	ja	5@teamradar.de
Frau	Meike	Watteau	ja	5@teamradar.de

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:



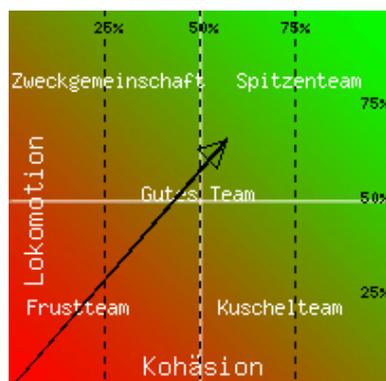
Leistungskriterium	Durchschnitt	Einigkeit
Sachorientierung	66	37
Zielklarheit	70	43
Kundenorientierung	72	28
Teamleitung	69	45
Kompetenzen	61	30
Zukunftsorientierung	60	30
Ergebnisorientierung	65	48
Beziehungsorientierung	57	26
Motivation	60	28
Kommunikation	54	28
Arbeitsstandards	59	25
Vertrauen	57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

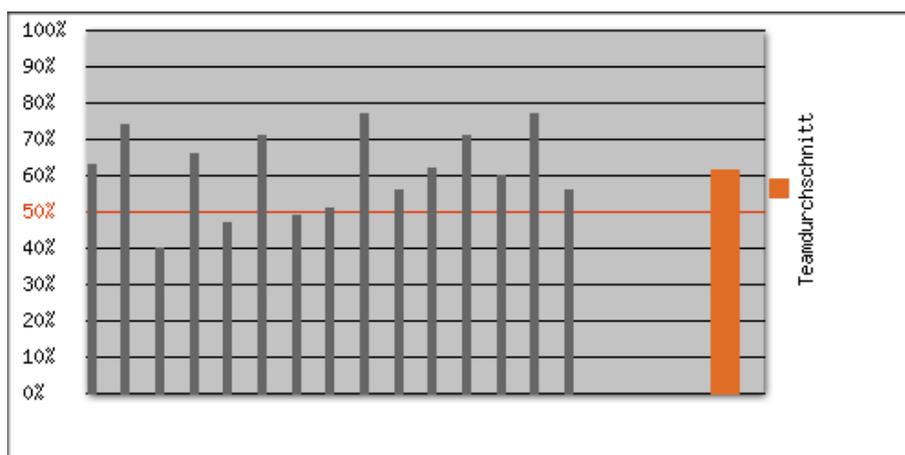
Ihr Team hat ausreichend Zeit gehabt 'sich zu finden' und es ist zu erwarten, dass sich dabei gemeinsame Verhaltensregeln und Arbeitsstandards herausgebildet haben. Arbeitsstandards sind die Grundlage für produktive Kooperation. Die einzelnen Teammitglieder wissen, worauf sie sich verlassen können. Wichtig 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

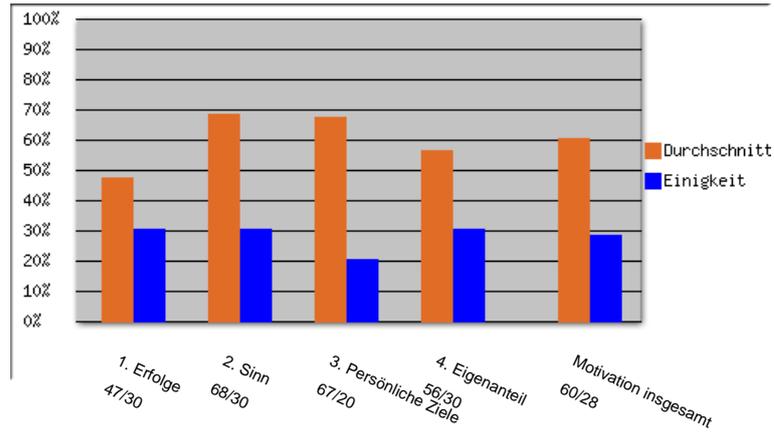


Allgemeiner Kommentar des TeamCoach



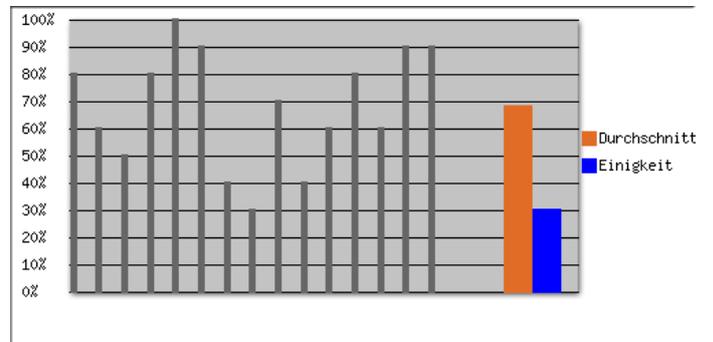
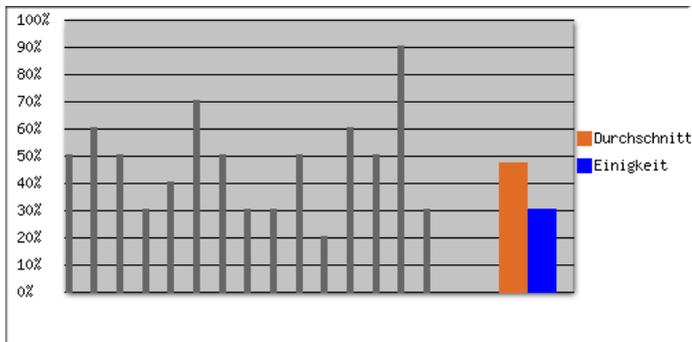
Team-Radar® Auswertung

1. Motivation



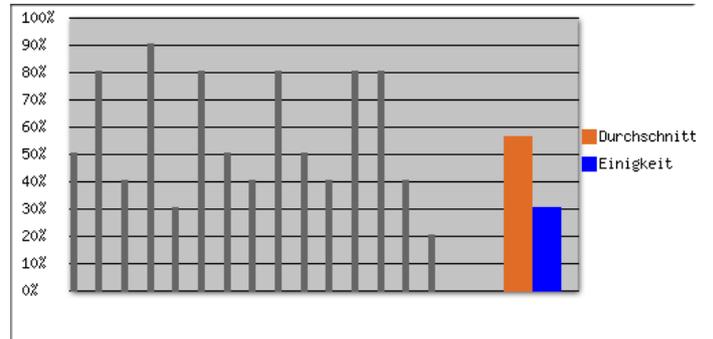
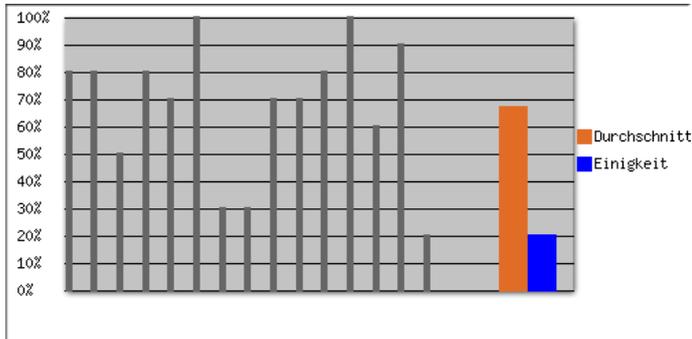
1. Wie häufig werden Ihre Leistungen im Team anerkannt?

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?

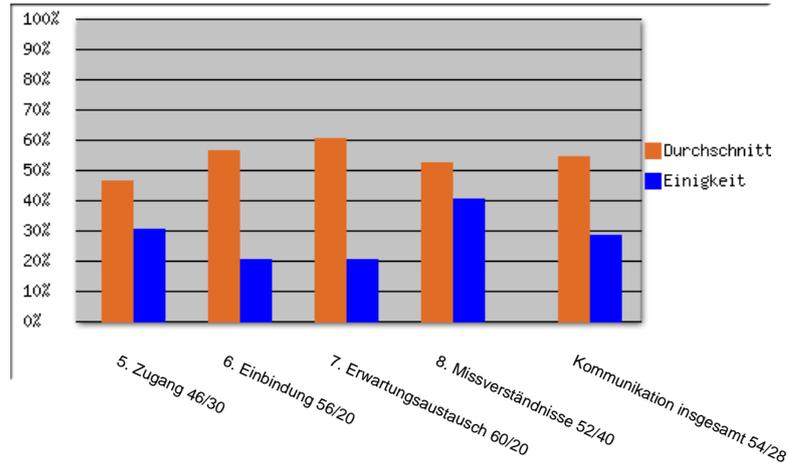


Kommentar TeamCoach:

MA sehen die Situation im Team vollkommen unterschiedlich

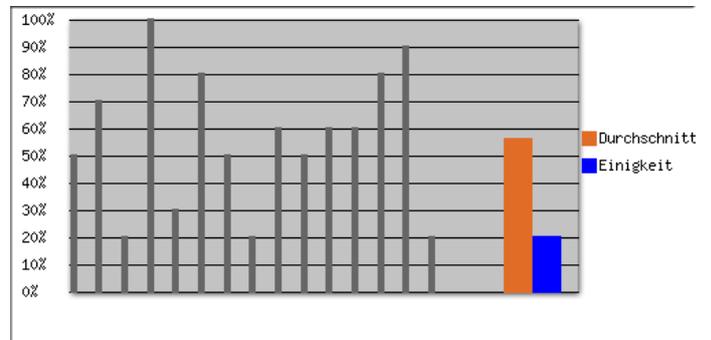
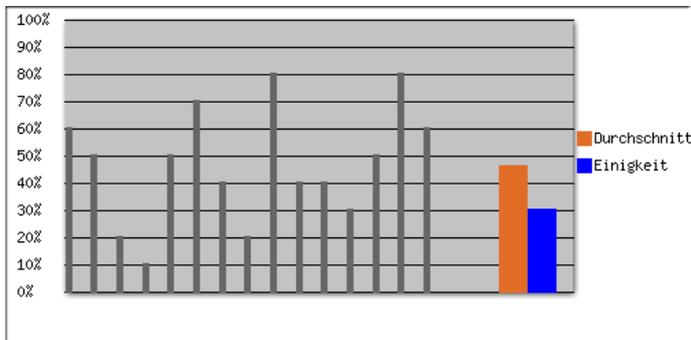


2. Kommunikation



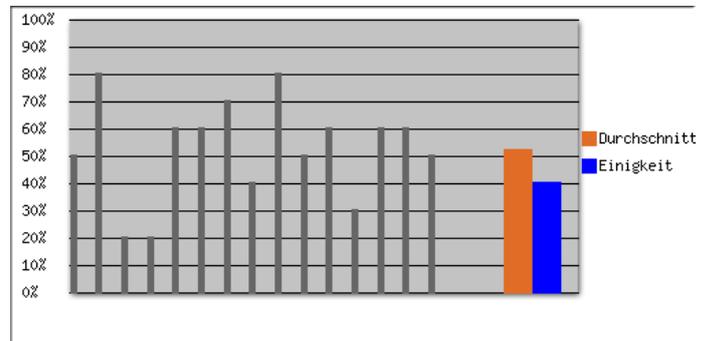
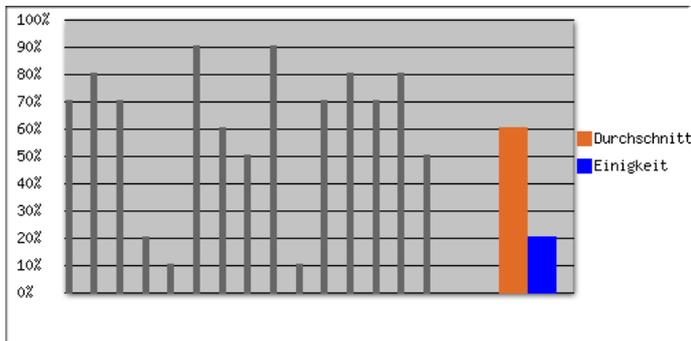
5. Wie gut funktioniert der interne Informationsfluss, um Ihre Aufgaben optimal erfüllen zu können?

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?

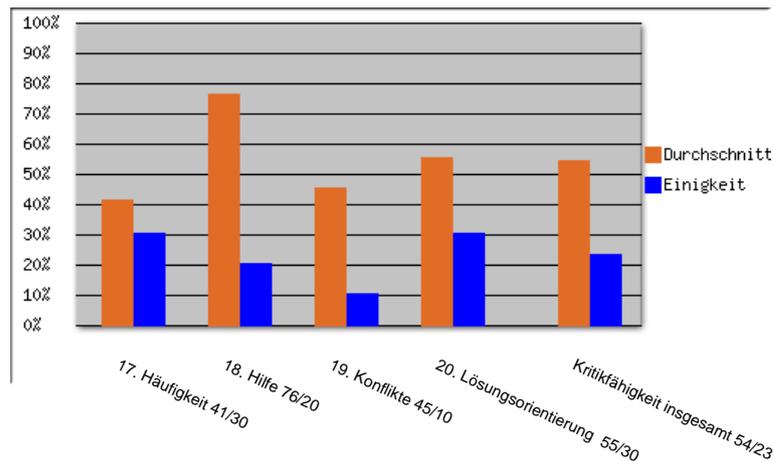


Kommentar TeamCoach:

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

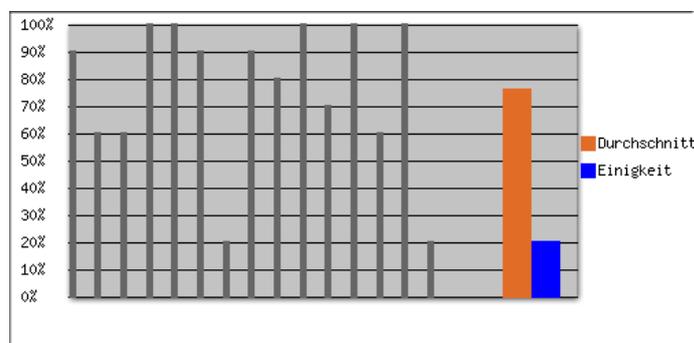
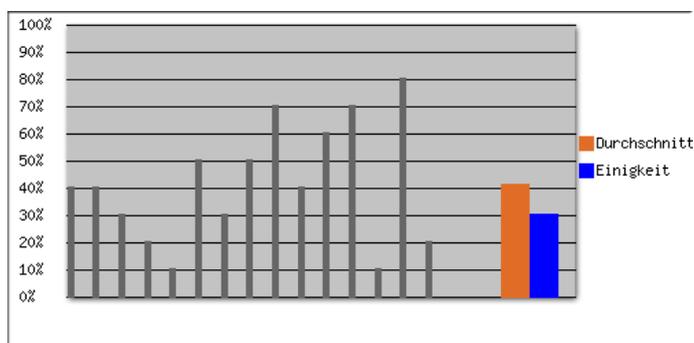


5. Kritikfähigkeit



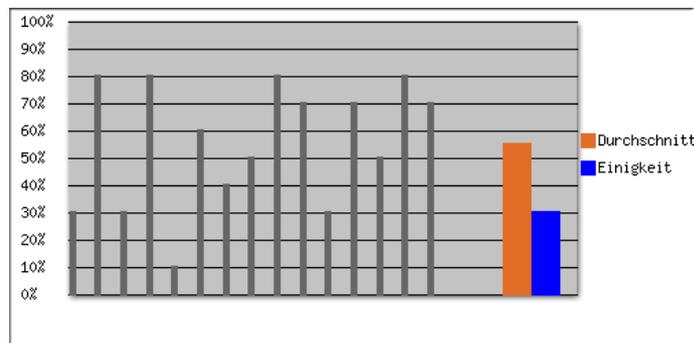
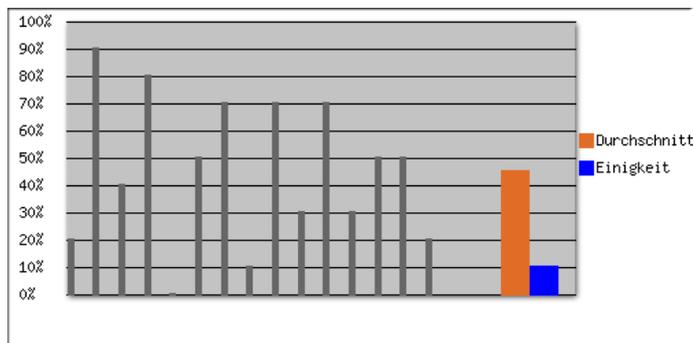
17. Wie häufig erhalten Sie von Ihren Kollegen konstruktive Rückmeldungen zu Ihrer Leistung?

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?

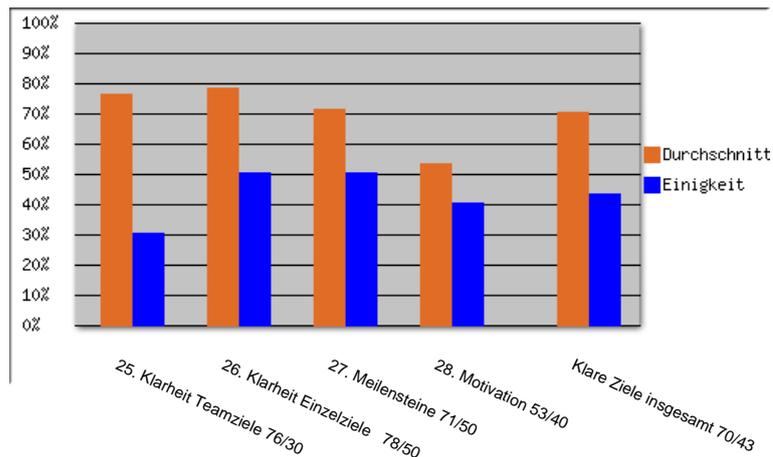


Kommentar TeamCoach:

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

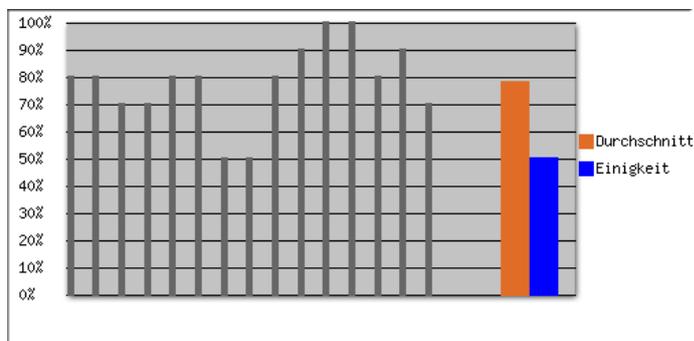
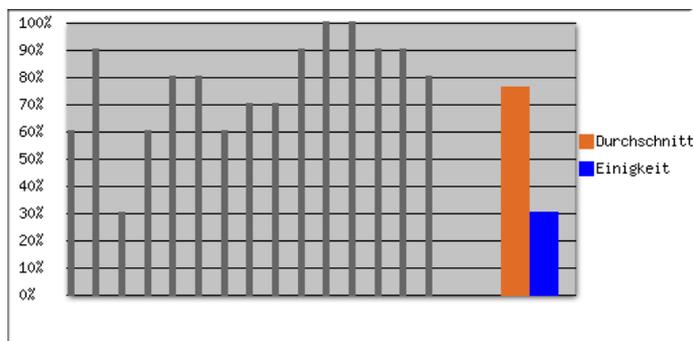


7. Klare Ziele



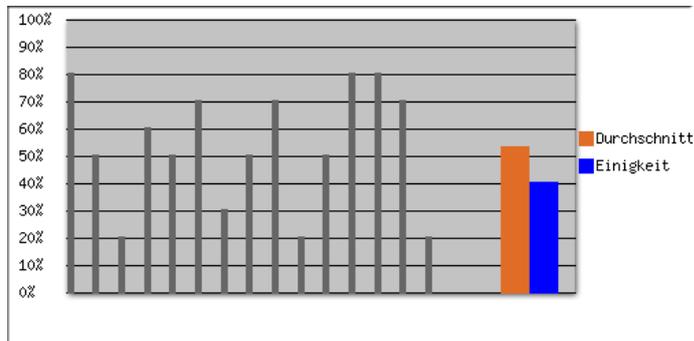
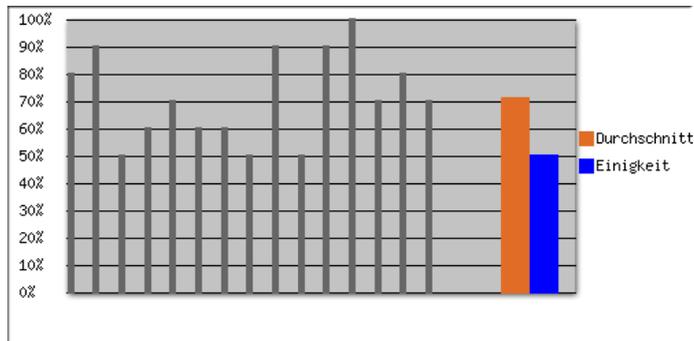
25. Wie klar sind die Ziele des Teams beschrieben?

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



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.