



# Checkliste

## Gute Teamarbeit

Teamarbeit kennzeichnet die heutige Arbeitswelt mehr denn je. Dabei sind Teams mehr als eine Gruppe von Menschen.

Erfolgreiche Teams sind engagiert und produktiv. Sie arbeiten weitestgehend selbstständig, sind kreativ und lösen Probleme gemeinsam.

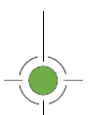
Anhand der Merkmale einer guten Teamarbeit, können sie den Status Ihrer Team-Performance festlegen.

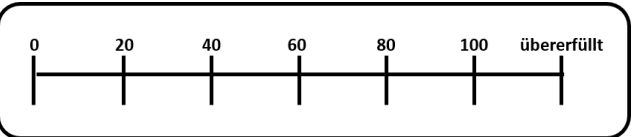
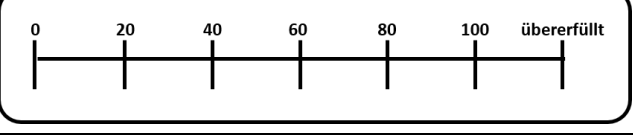
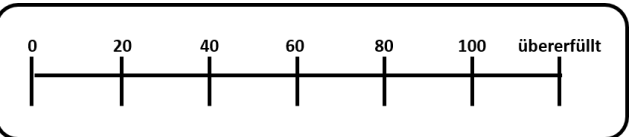
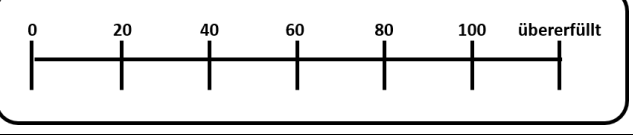
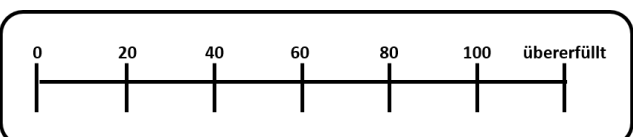
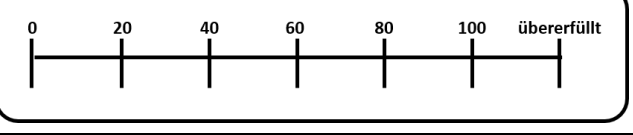
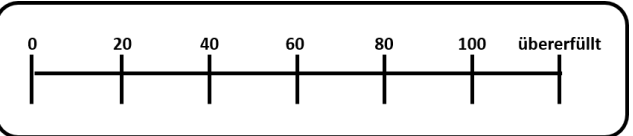
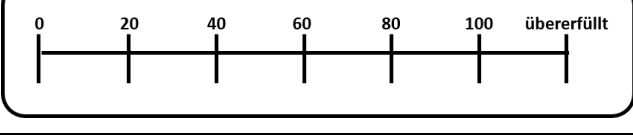
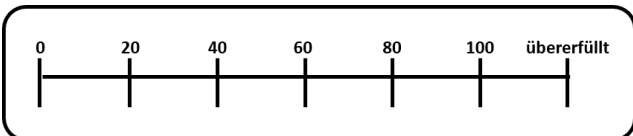
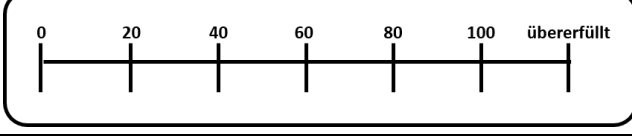
**Bewerten Sie die Statements hinsichtlich ihres Erfüllungsgrades.**

Im Anschluss stellen Sie sich die Frage, was es für Sie und das Unternehmen bedeuten würde, wenn alle Punkte zu 100% erfüllt sind.

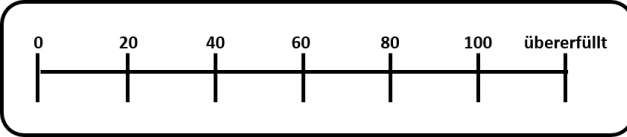
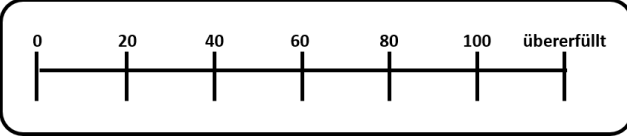
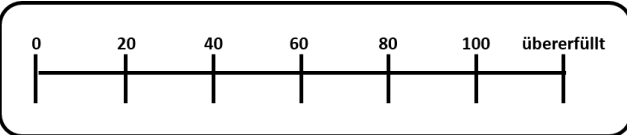
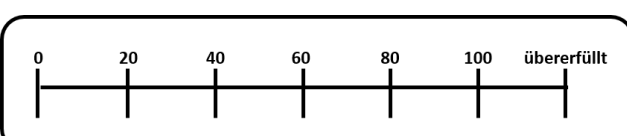
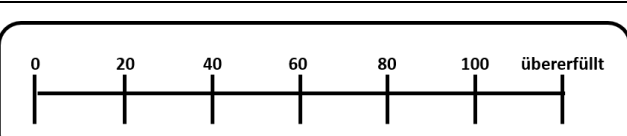
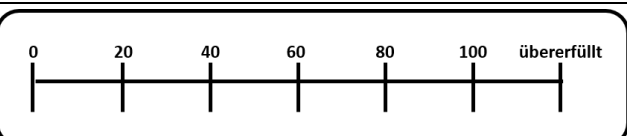
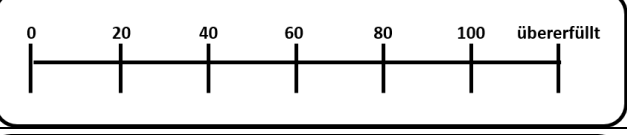
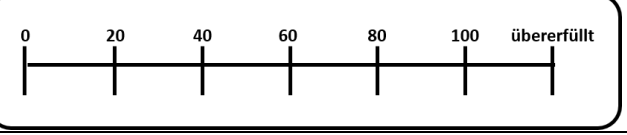
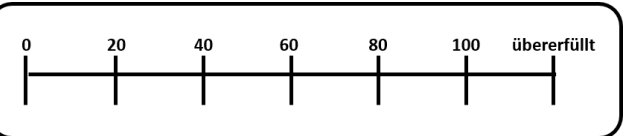
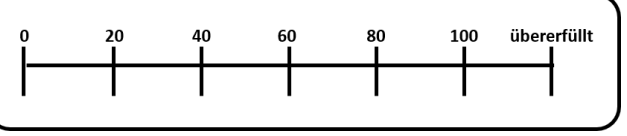
Welchen Einfluss hätte das auf die Leistung des Teams?

Die Messbarkeit einer Teamleistung ist gleichermaßen wichtig für die Motivation und dem Betriebsergebnis.



<p><b>Abstimmung in der Gruppe</b></p> <p>Alle Interessen des Teams werden innerhalb des Teams abgestimmt.</p>	
<p><b>Festlegung von Zielen</b></p> <p>Die Ziele sind klar festgelegt und werden von jedem akzeptiert.</p>	
<p><b>Priorisierung der Teamaufgaben</b></p> <p>Die Teamaufgaben werden gegenüber anderen Verpflichtungen der Gruppenmitglieder priorisiert.</p>	
<p><b>Verbindlichkeit</b></p> <p>Termin- und Aufgabenabsprachen werden verbindlich vereinbart und eingehalten.</p>	
<p><b>interne Konkurrenz</b></p> <p>Interne Konkurrenzkämpfe finden nicht statt. Das Verständnis für die Rollen der Teammitglieder ist gegeben.</p>	
<p><b>interne Kommunikation</b></p> <p>Die interne Kommunikation funktioniert reibungslos.</p>	
<p><b>Umgang mit Emotionen</b></p> <p>Gefühle und Emotionen können und werden geäußert. Mit Ihnen wird reflektiert umgegangen.</p>	
<p><b>Gruppenloyalität</b></p> <p>Die Loyalität innerhalb des Teams und nach außen hin ist jederzeit spürbar.</p>	
<p><b>Lösungskompetenz</b></p> <p>Die Aufgaben innerhalb des Teams sind weder zu leicht noch zu schwer. Komplexe Aufgaben werden strukturiert gelöst.</p>	
<p>Es werden stets Lösungen für die Sach- und Beziehungsebene gefunden.</p>	



<p><b>Entscheidungskompetenz</b> Verantwortlichkeiten werden aktiv wahrgenommen. Entscheidungen werden selbstständig nach nachvollziehbaren Gründen getroffen.</p>	
<p><b>Persönliche Kompetenz der Teammitglieder</b></p>	
<p>Die Teammitglieder zeigen ein leistungsorientiertes und positives Denken.</p>	
<p>Die Teammitglieder halten sich an vereinbarte Teamregeln.</p>	
<p>Die Teammitglieder können sich auf die unterschiedlichen Charaktere und individuellen Bedürfnisse innerhalb des Teams einstellen.</p>	
<p>Die Teammitglieder verstehen Kritik als Anlass zur persönlichen Entwicklung.</p>	
<p><b>Teamstruktur</b></p>	
<p>Die Teammitglieder agieren gleichberechtigt.</p>	
<p>Statusdenken und Interdisziplinarität behindern den Teamerfolg nicht.</p>	
<p>Die Kommunikation im Team ermöglicht eine effektive Zusammenarbeit.</p>	
<p>Die Kooperation der Teams untereinander ermöglicht ein effektives Erreichen der übergeordneten Zielen.</p>	
<p><b>Diversity</b></p>	
<p>Sofern Diversity im Team eine Rolle spielt, bereichert diese die Zusammenarbeit im Team.</p>	



## **Auswertung der Checkliste**

Beim Ausfüllen der Checkliste sind Ihnen wahrscheinlich viele Gedanken durch den Kopf gegangen. Damit Sie aus den Gedanken die richtigen Entscheidungen ableiten können, sollten Sie die Aspekte bewerten.

Engagement und Produktivität gehen Hand in Hand. Auch wenn es bei einer Bewertung einer Team-Performance um weiche und harte Faktoren geht, steht am Ende immer ein Ergebnis. Das ist der Zweck des Teams.

### **Der Zweck eines Teams muss gewürdigt werden können.**

Eine Teamleistung kann und sollte messbar sein. Im Businessmanagement nennt man entsprechende Kennzahlen Key Performance Indicators.

Falls Sie noch keine Kennzahlen für Ihr Team bestimmt haben, wäre dies ein erster Schritt, den Sie unternehmen können.

Fokussieren Sie sich dabei auf möglichst wenige Kennzahlen. Damit geben Sie den Teammitgliedern eine leichtere Orientierung auf welche Leistung es ankommt.

Dabei geht es diese Fragen:

- Werden die gesteckten Ziele erreicht?
- Wo müssen wir rasch gegensteuern?
- Was sind unsere Stärken?
- Wodurch wollen wir uns auszeichnen?

### **Wie hoch ist der Nutzen von Maßnahmen zur Teamförderung?**

Stellen Sie nun eine Verbindung zwischen den Erfüllungsgraden und den Kennzahlen her.

- Welche Wirkung hätte eine Steigerung auf welche Kennzahl?
- Aus dieser Frage können Sie ableiten, wieviel Ressourcen Sie in eine Teamförderung stecken können und ...sollten. Denn:
- Was kostet es Sie, wenn Sie nichts unternehmen?

Wenn Sie an weiteren Ressourcen für Ihr Team interessiert sind, melden Sie sich gerne bei meinem Newsletter an.

Dies können Sie auf meiner Webseite [www.ressourcen-werkstatt.de](http://www.ressourcen-werkstatt.de) tun.

Oder treten Sie direkt in Kontakt zu mir.

Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg mit Ihrem Team.

