

Ihr Teamkulturrad erstellen

Wollen Sie ein klares Bild davon gewinnen, wie es um Ihr Team steht? Dann zeichnen Sie Ihr Teamkulturrad. Gehen Sie dabei wie folgt vor:

Schritt 1:

Lesen Sie die Aussagen zu den jeweiligen Teamkultur-Dimensionen (siehe unten). Prüfen Sie, ob und wie weit, die Aussagen auf Sie und Ihr Team zutreffen. Nutzen Sie hierfür eine Skala von 1 = trifft gar nicht zu bis 10 = trifft vollkommen zu.

Schritt 2:

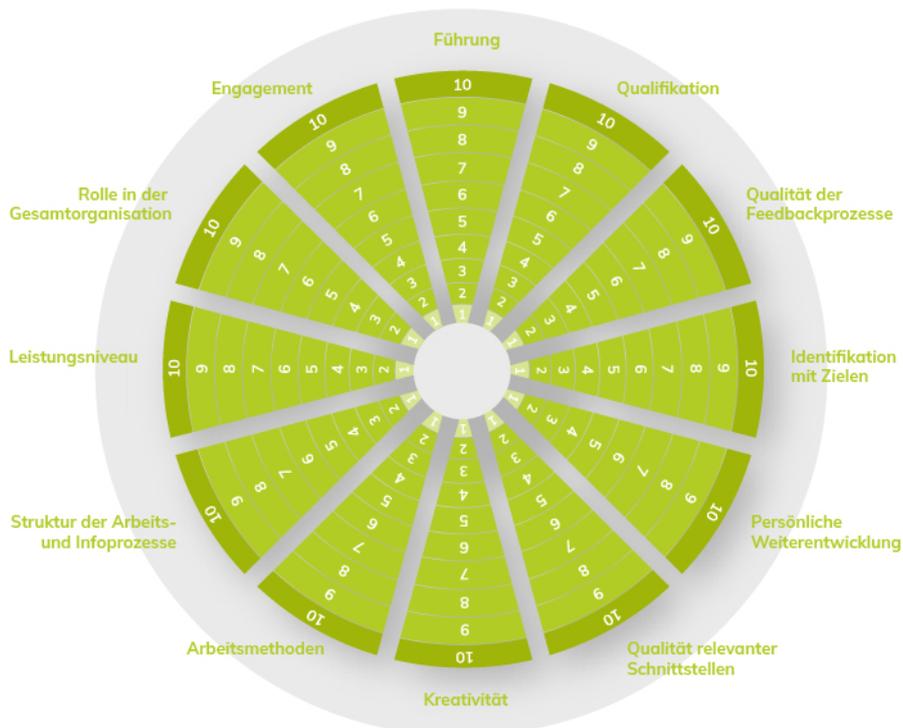
Errechnen Sie den Querschnitt aus der Summe der Punkte und der Anzahl der Aussagen. Beispiel: Die Dimension Feedbackprozesse enthält 4 Aussagen. Sie haben die erste Aussage mit 6, die zweite mit 3, die dritte mit 7 und die vierte mit 4 bewertet. Teilen Sie nun die Gesamtpunktzahl 20 durch 4.

Schritt 3:

Tragen Sie den Querschnittswert auf die Achse der jeweiligen Rubrik ein. In unserem Beispiel machen Sie also ein Kreuzchen bei der Zahl 5 auf der Achse Feedbackprozesse.

Schritt 4:

Verfahren Sie so mit jeder einzelnen Dimension. Zum Schluss verbinden Sie die eingezeichneten Kreuzchen mit Linien. Dimensionen, deren Querschnittswerte besonders niedrig oder besonders hoch sind, geben wichtige Hinweise auf eine sinnvolle „Richtung“ der Teamentwicklung.



Die Process One Teamkulturrad-Dimensionen

definiert von Sven Fissenewert und Dirk Gouder

Führung

- + Die **Erwartungen** der Führungskraft an das Team und die Erwartungen des Teams an die Führungskraft sind bekannt.
- + **Führungsstil, Anforderungen, Kontrolle und Unterstützung** durch die Führungskraft werden von den Beteiligten als angemessen für das Team und dessen Situation eingeschätzt.
- + Alle als wichtig empfundenen **Führungsleistungen** sind definiert und werden erfüllt.

Qualifikation

- + Jedes Teammitglied ist für seine Aufgabe **gut qualifiziert** und kann sich bei neuen Anforderungen **zeitnah weiterqualifizieren** und mit neuem Wissen versorgen (lassen).
- + Regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Teammitglied(ern) über den Qualifizierungsbedarf sind etabliert.

Qualität der Feedbackprozesse

- + Feedback ist **als Methode bekannt und eingeübt**.
- + Es wird **regelmäßig und der Situation angemessen** eingesetzt.
- + Es gibt **wenig persönliche Angriffe**.
- + Rückmeldungen und mögliche Learnings daraus werden als **Ressource** betrachtet.

Identifikation mit Zielen

- + Die **Ziele sind bekannt**.
- + Sie sind vorgegeben, vereinbart oder selbst gewählt und alle Teammitglieder **identifizieren sich** mit den Zielen.
- + Die Ziele sind **überprüfbar und erreichbar**.

Die Process One Teamkulturrad-Dimensionen

definiert von Sven Fissenewert und Dirk Gouder

Persönliche Weiterentwicklung

- + Die Teammitglieder suchen gemeinsam und individuell nach neuen Erfahrungen und **Herausforderungen**.
- + Sie haben ein Gespür für relevante Entwicklungen und **suchen gezielt nach Informationen**.
- + Sie sind bestrebt sich fachlich und überfachlich weiterzuentwickeln.
- + Die **Persönlichkeit steht im Dienste des Teams**, aber persönliche Werte bleiben wichtig.

Qualität relevanter Schnittstellen

- + Das Team hat Zugang zu allen **relevanten Informationen** von internen Kunden und Dienstleistern.
- + Alle **erfolgskritischen Parameter** an den wichtigen internen und externen Schnittstellen sind definiert, bekannt und werden entsprechend berücksichtigt.
- + Die **Aufträge** von Auftraggebern (auch von internen) sind immer sauber **geklärt**.
- + Das Team steht in **gutem Kontakt und Austausch mit anderen Gruppen**.

Kreativität

- + Es gibt ausreichend Raum, um **neue Ideen** zu entwickeln, aufzugreifen und umzusetzen.
- + **Risikofreude** und „um die Ecke denken“ wird angemessen gefördert.
- + Es gibt eine angemessene **Fehlertoleranz**.

Arbeitsmethoden

- + Es gibt praktische, systematische und effektive **Wege zur Problembewältigung**.
- + Es gibt ausreichend unterstützende und **sinnvolle Methoden**, die die Zusammenarbeit im Team unterstützen, Moderation, Jour fixe usw.
- + Die Arbeitsmethoden werden regelmäßig auf ihre Sinnhaftigkeit und Effizienz hin überprüft.

Die Process One Teamkulturrad-Dimensionen

definiert von Sven Fissenewert und Dirk Gouder

Struktur der Arbeits- und Infoprozesse

- + Die teaminternen Arbeits- und Infoprozesse sind **effizient**.
- + Die wesentlichen **Prozesse sind definiert**.
- + Sie werden an **aktuelle Entwicklungen angepasst**.
- + Jeder ist genau **passend informiert** und bekommt nicht mehr oder weniger Informationen als er / sie braucht.

Leistungsniveau

- + Das Team hat einen steten **Fokus auf die Zielerreichung**.
- + Das Team selbst hat einen **klaren Fokus** auf das, was als Leistung definiert ist.
- + Es erlaubt sich häufig einen **kritischen Rückblick**, um die Erkenntnisse zur Verbesserung direkt umzusetzen.
- + Es fühlt sich permanent **gefordert, aber nicht permanent überfordert**.

Rolle in der Gesamtorganisation

- + Die Funktion, die das Team in der Organisation ausübt, **wird (aus Sicht der Organisation) gebraucht**.
- + Es gibt eine klar **definierte und sinnvolle Rolle in der Organisation** und die dazugehörigen Ressourcen.
- + Das Team kommt in **Planungs- und Strategieprozessen** vor und findet in diesen angemessene Berücksichtigung.
- + Das Team ist in seinen eigenbezüglichen Prozeduren **weitgehend autark**.

Engagement

- + Die Teammitglieder **leben eher, um zu arbeiten**, als dass sie arbeiten, um zu leben.
- + **Energie und Engagement** sind spürbar.
- + **Resignation ist selten** und wenn, nur kurz vorhanden.
- + Unterstützung, **Motivation und Teamgeist** sind spürbar.