

Fragebogen zum Teamverständnis – Erster Teil

Nutzen Sie diesen Fragebogen für das Team, in dem Sie arbeiten. Bitten Sie jeden Kollegen, ein Exemplar mit den folgenden Einschätzungen auszufüllen. Nehmen Sie sich dann Zeit, um die Ergebnisse mit dem gesamten Team zu besprechen.

Gehen Sie dabei vor allem auf die Aspekte ein, bei denen die größten Abweichungen vorkommen.

Die Zusammensetzung unseres Teams ergibt sich aus den Anforderungen, die unsere Teamziele für uns darstellen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Die Zusammensetzung unseres Teams ergibt sich aus der fachlichen Zuordnung im Organigramm des Unternehmens.
Wir nennen uns deswegen Team, weil wir nur gemeinsam erfolgreich sind.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Wir nennen uns Team, könnten uns aber auch Unterabteilung oder Gruppe oder ganz anders nennen.
Unsere Ziele sind Teamziele und daher für alle im Team gleich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Unsere Ziele sind sehr unterschiedlich und hängen auch davon ab, wie viel Karriere der Einzelne machen möchte.
Unsere Ziele setzen wir uns selbst. Dabei beachten wir die Unternehmensziele und holen uns Rat bei Menschen mit größerer Entscheidungskompetenz.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Unsere Ziele bekommen wir in bilateralen Gesprächen mit unseren Vorgesetzten.
Unsere Ziele sind für unser Team realistisch und erreichbar.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Unsere Ziele sind nicht immer realistisch und erreichbar. Aber das weiß unser Chef in der Regel auch.
In unserem Team fühlt sich jeder für das Gesamtergebnis der Arbeit verantwortlich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	In unserem Team fühlt sich nicht jeder für das Gesamtergebnis der Arbeit verantwortlich.
Die Arbeitsanforderungen sind zu hoch.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Die Arbeitsanforderungen sind zu niedrig.
Durch die Teamarbeit stelle ich eine Arbeitserleichterung fest.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Durch die Teamarbeit stelle ich keine Arbeitserleichterung fest.
Es macht mir Spaß, im Team mitzuarbeiten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Es macht mir keinen Spaß, im Team mitzuarbeiten.
Es gibt Konkurrenz zwischen den Teammitgliedern.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Es gibt keine Konkurrenz zwischen den Teammitgliedern.
Über Ziele und Prioritäten einzelner Mitglieder sprechen wir offen, achtsam und wertschätzend.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Wir führen keine Gespräche über Ziele und Prioritäten einzelner Mitglieder.
Wir fühlen uns als ein Team.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Das Wir-Gefühl ist in unserem Team unterentwickelt.
Mit meiner Rolle bin ich einverstanden und zufrieden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Ich bin mit meiner Rolle nicht einverstanden. Ich bin unzufrieden.
Unmut ist kein Thema für offene Gespräche. Wenn man überhaupt darüber spricht, dann muss man vorsichtig sein und genau wissen, wem man sich anvertraut.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Meinen Unmut (sofern vorhanden) äußere ich immer sofort.