

DENKSINN



STELLHEBEL
EFFEKTIVES TEAM

EFFEKTIVE TEAMS: AKTIVE TEAMREFLEXION

In diesem Check beschäftigen wir uns damit, wie du die Arbeit deines Teams so gestalten kannst, dass es möglichst effektiv arbeiten kann.



Dieser Check verfolgt zwei Ziele:

1. euren aktuellen Teamzustand einzuschätzen und zu reflektieren,
2. weitere Wege zu finden, um produktiv und zufrieden zu führen und zu kooperieren.

Auf den folgenden Seiten findest du einen Fragebogen, der dir helfen soll, den aktuellen Zustand deines Teams entlang der 5 Dimensionen des Aristoteles Projekts von Google und weiterer Merkmale effektiver Teams festzustellen.

Bitte nimm dir Zeit mit deinem Team, diesen Fragebogen so ehrlich und intuitiv wie möglich auszufüllen. Ihr könnt das individuell oder auch kollektiv im Gespräch machen. Wichtig ist dabei nicht das „Schaulaufen der Eitelkeiten“, sondern die Erkenntnis, die ihr über euren Teamzustand gewinnen könnt.

Was das heißt? Der Fragebogen ist schlussendlich gar nicht so wichtig. Viel wichtiger ist, was ihr nach der Auswertung für Rückschlüsse zieht und welche Entscheidungen bzw. Aktivitäten ihr auf Basis der Erkenntnisse angeht – möglichst konkret, handhabbar, pragmatisch und ab morgen in eurer Verantwortung umsetzbar.

Am besten arbeitet ihr mit dem Teamcheck kurzzyklisch und nutzt ihn als eine Art Pulscheck eures Teams monatlich, mindestens einmal im Quartal. Nehmt euch mindestens einen halben Tag Zeit für die Auswertung, für eure Erkenntnisse und kurzzyklischen Anpassungen.

DAS ARISTOTELES PROJEKT VON GOOGLE

Die untersuchten Teams des Aristoteles Projekts – eine Mischung aus insgesamt 180 hervorragenden und weniger leistungsstarken Teams – wurden auf ihre Zusammensetzung und die Gruppendynamik hin analysiert. Teameffektivität hängt laut der Ergebnisse dieser Analyse **weniger von den einzelnen Personen im Team abhing, als vielmehr von der Art und Weise, wie sie zusammenarbeiteten.**

Hier die Top 5 Einflussfaktoren:

1. PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Der Parameter Psychologische Sicherheit beschreibt, wie sicher sich die einzelnen Teammitglieder damit fühlen, ein zwischen-menschliches Risiko einzugehen. Fühlen sie sich eher unsicher, könnten sie fürchten, bei Nachfragen und Einsprüchen als ignorant, inkompetent oder negativ empfunden zu werden. In einem Team mit hoher psychologischer Sicherheit können sie selbstsicher alles äußern ohne befürchten zu müssen, von den anderen Teammitgliedern be- und verurteilt zu werden.

2. VERLÄSSLICHKEIT

In zuverlässigen Teams erledigen die Mitglieder ihre Arbeit pünktlich und drücken sich nicht vor Verantwortung.

3. STRUKTUR UND KLARHEIT

Die einzelnen Teammitglieder sollten sich im Klaren darüber sein, welche Erwartungen an sie gestellt werden, wie sie diese erfüllen können und auch an welchen kurz- und langfristigen Zielen das Team arbeitet.

4. SINNHAFTES TUN

Für die Teameffektivität ist auch wichtig, ob die Mitglieder eine Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit selbst oder deren Resultat sehen. Der individuelle Sinn kann sich individuell stark unterscheiden: finanzielle Sicherheit, Unterstützung der Familie oder Selbstverwirklichung des Individuums.

5. EINFLUSS/EFFEKT DES EIGENEN BEITRAGS (IMPACT):

Dass die Ergebnisse der eigenen Arbeit einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens haben, ist ebenso wichtig.

Auf dieser und auf den nächsten Seiten findest du einige Fragen. Bitte beantworte die Fragen aus deiner Sicht mit Blick auf dein Team. Bitte beantworte die folgenden Aussagen, indem du für jede Aussage einen Punktwert von 1 bis 5 vergibst und diesen in das Feld rechts der Aussage einträgst.

Die Bewertungsskala:

- 1 Punkt = Aussage trifft für mein Team gar nicht zu
- 2 Punkte = Aussage trifft für mein Team kaum zu
- 3 Punkte = Aussage trifft für mein Team etwas zu
- 4 Punkte = Aussage trifft für mein Team sehr gut zu
- 5 Punkte = Aussage trifft für mein Team voll und ganz zu

Bitte beantworte sie spontan und zügig, ohne viel Grübeln. Die erste intuitive Einschätzung ist meistens die passende. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Es handelt sich um Einschätzungsfragen zu deiner Wahrnehmung des Teamgeschehens in deinem direkten dir zugeordneten Team!

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Wenn ich einen Fehler mache, wird dieser nicht „gegen mich“ verwendet.	
Wenn etwas schief geht, arbeiten wir gemeinsam an der Lösung nicht an der Schuldfrage.	
Alle Teammitglieder fühlen sich in der Lage und eingeladen, schwierige Themen anzusprechen und widersprüchliche Meinungen zu äußern.	

VERLÄSSLICHKEIT

In unserem Team geht es vor allem Ergebnisse, nicht um Aktionismus.	
Niemand untergräbt oder sabotiert Andere oder unsere gemeinsamen Ziele.	
Wenn meine Kollegen sagen, dass sie etwas tun, halten sie sich auch daran.	

STRUKTUR UND KLARHEIT

Ich verstehe, was von mir erwartet wird und was meine Aufgabe ist.	
In unserem Team gibt es klare Verantwortlichkeiten und Prozesse.	
Unser Team kommt schnell und wirksam zu Entscheidungen.	

SINNVOLLES ARBEITEN

Die Aufgaben, die ich in diesem Team erledige, sind bedeutungsvoll für mich.	<input type="checkbox"/>
Ich finde persönliche Erfüllung in meinen Aufgaben.	<input type="checkbox"/>
Ich kann Neues lernen und mich weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/>

EINFLUSSNAHME

Ich verstehe, wie die Arbeit unseres Teams zum Gesamterfolg des Unternehmens beiträgt.	<input type="checkbox"/>
Ich weiß, wie ich selbst einen wirksamen Impact auf das Gesamtziel erzeugen kann.	<input type="checkbox"/>
Unser Team entscheidet gemeinsam über Ziele, Aufgaben und Prozesse.	<input type="checkbox"/>

ADAPTABILITÄT

Wir sind als Team erfolgreich darin, folgende Aspekte smart in unsere laufenden Themen einzufädeln und effizient umzusetzen:

Neue, zusätzliche, widersprüchliche Ziele und Aufträge	<input type="checkbox"/>
Neue Arbeitsmethoden, Prozesse, Tools & Technologien	<input type="checkbox"/>
Kritische Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge zu unserer Arbeit	<input type="checkbox"/>

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG UND LERNEN

Wir haben regelmäßige Auszeiten, um unsere Zusammenarbeit und unsere Ergebnisse bewusst zu reflektieren und aktiv an Verbesserungspotenzialen zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>
Wir haben belastbare Netzwerke und Kooperationsbeziehungen in der Gesamtorganisation, die uns effizientes „End-to-End“-Arbeiten ermöglichen.	<input type="checkbox"/>
Wir laden Kollegen und Andere von außerhalb unseres Teams aktiv und regelmäßig ein, uns Feedback zu möglichen Verbesserungen zu geben.	<input type="checkbox"/>

Für die Auswertung des Fragebogens übertrage bitte deine individuellen Punktwerte in die entsprechende Box des nachfolgenden Auswertebogens. Zähle die einzelnen Punktwerte pro Kategorie zusammen. Und schon hast du die Gesamtwerte pro Stellhebel. Notiere in der Box daneben aus deiner Sicht euer größtes Team-Handlungsfeld für die nächsten 4–12 Wochen möglichst konkret. Du kannst als Leitfrage nutzen: Was braucht diese Kategorie von mir/ uns als Führungsteam /Teammitglieder in den nächsten 6–12 Wochen für die höchste Effektivität als Team?

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Max 15

Handlungsfeld:

VERLÄSSLICHKEIT

Max 15

Handlungsfeld:

STRUKTUR UND KLARHEIT

Max 15

Handlungsfeld:

SINNVOLLES ARBEITEN

Max 15

Handlungsfeld:

EINFLUSSNAHME

Max 15

Handlungsfeld:

ADAPTABILITÄT

Max 15

Handlungsfeld:

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Max 15

Handlungsfeld:

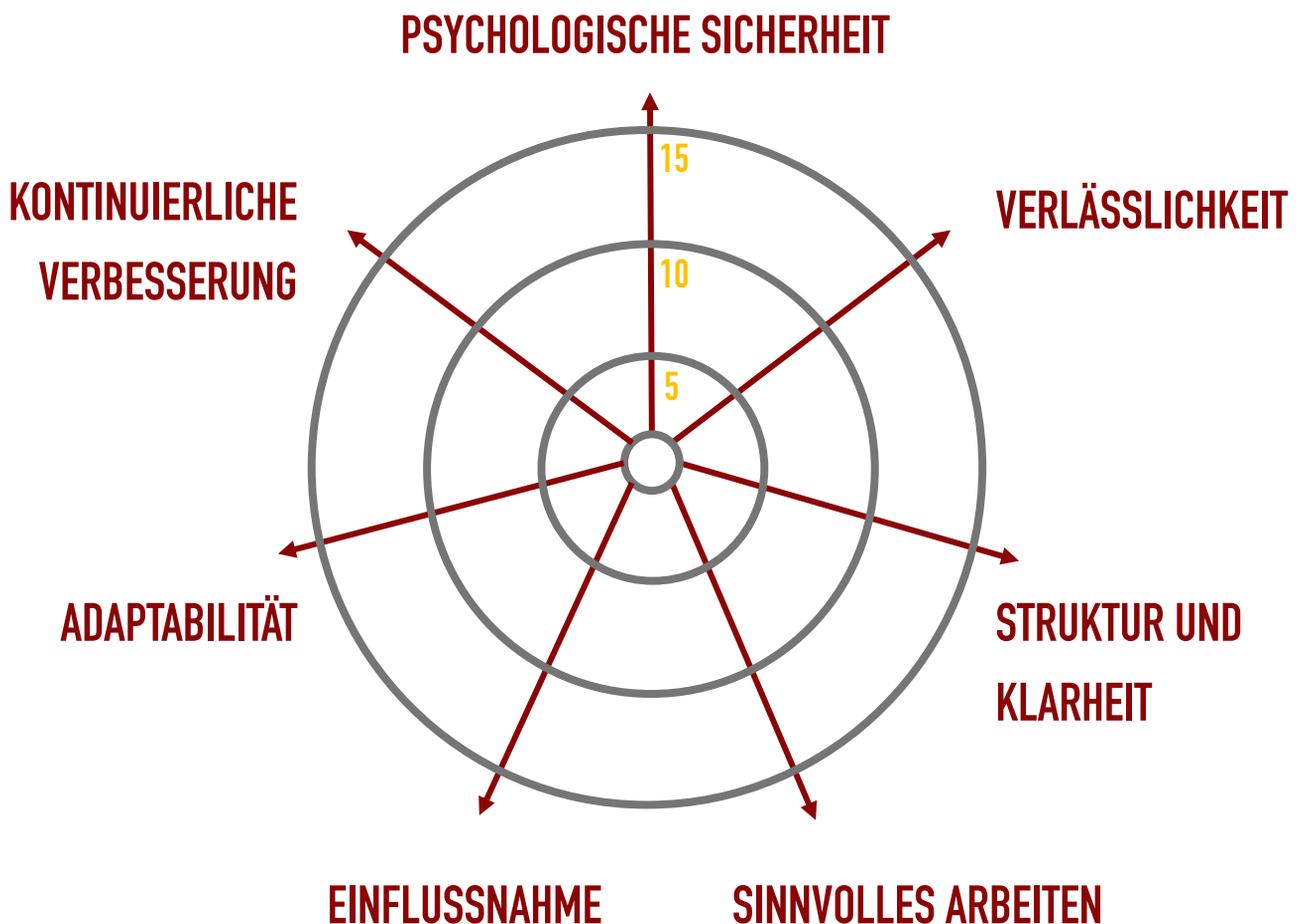
Druckt bitte die unten gezeigte Teamspinne mindestens in A0-Größe aus und hängt sie für alle gut sichtbar im Raum auf.

Vermerkt auf der Teamspinne die Antworten der einzelnen Teammitglieder als Punktwerte in den entsprechenden Kategorien (z.B. mit Klebepunkten).

Schaut euch gemeinsam das Gesamtbild an: welche Muster entstehen? Wo gibt es Häufungen? Wo herrscht große Einigkeit? Wo gibt es Unterschiede in der individuellen Sicht der Teammitglieder auf die einzelnen Dimensionen?

Diskutiert bitte das Ergebnis inhaltlich, so dass ihr im Team ein gemeinsames und für euch alle stimmiges Gesamtbild erzeugt. Überlegt auch, an welchen Stellen ihr die größten Handlungsbedarfe für die nächsten 6-12 Wochen in der täglichen (Zusammen-)Arbeit seht.

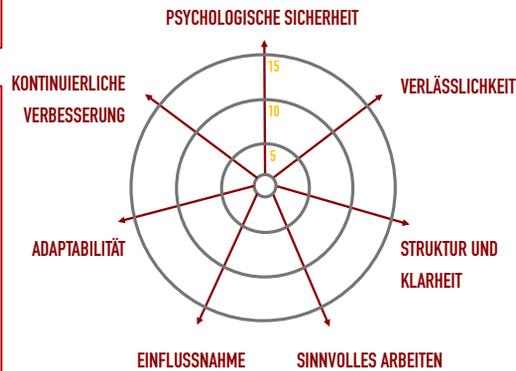
Feiert Teamstärken und -Erfolge in euren hervorragenden Dimensionen wirksamer (Zusammen-)Arbeit.



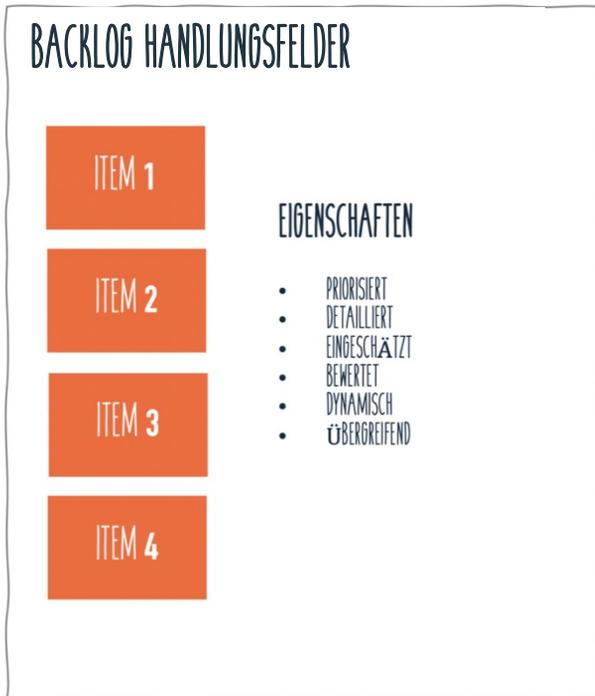
Druckt bitte diese Übersicht mindestens in A0-Größe aus und hängt sie für alle gut sichtbar im Raum auf.

Sammelt bitte zu den einzelnen Kategorien die Handlungsfelder, die in den individuellen Reflexionen der einzelnen Teammitglieder gefunden wurden.

Diskutiert anhand eurer Teamspinne, welche Handlungsfelder ihr mit welcher Priorität in den nächsten 6-12 Wochen konkret angehen wollt. Priorisiert und wählt aus. Seid mutig und klar – bleibt dabei fokussiert und realistisch!



Auf dieser und den nächsten Seiten findet ihr einige Vorlagen, die euch helfen können eure Handlungsfelder auf agiler Art und Weise zu bearbeiten. Wenn ihr iterativ, co-kreativ und an eurer Teamentwicklung arbeiten wollt, empfehlen wir euch die auf Basis des Pulschecks definierten Handlungsfelder agil anzugehen, d.h. in einem sogenannten Backlog zusammenzufassen und in jeweils 2-4-wöchigen Sprints zu bearbeiten.



SPRINT BACKLOG

SPRINT 1

SPRINT 2

SPRINT 3

SPRINT 4

SPRINTZIEL

Warum fahren wir diesen Sprint durch? Welches Handlungsfeld adressieren wir? Wozu? (z.B. Optimierung, Validierung, Effizienz, Kommunikation, Kooperation etc.)

NAME

Wie nennen wir die Maßnahme zum Handlungsfeld?

SPRINTZIEL

Warum fahren wir diesen Sprint durch? Welches Handlungsfeld adressieren wir? Wozu? (z.B. Optimierung, Validierung, Effizienz, Kommunikation, Kooperation etc.)

NAME

Wie nennen wir die Maßnahme zum Handlungsfeld?

SPRINTZIEL

Warum fahren wir diesen Sprint durch? Welches Handlungsfeld adressieren wir? Wozu? (z.B. Optimierung, Validierung, Effizienz, Kommunikation, Kooperation etc.)

NAME

Wie nennen wir die Maßnahme zum Handlungsfeld?

ECKDATEN

Von wann bis wann arbeitet wer an dieser Maßnahme?

VOI

Wie in dafür

VORGEHEN

Wie wollen wir das Sprintziel erreichen? Welche Ergebnisse erzeugen wir? Welche Prototypen und Tests machen wir dafür? (z.B.: interne Stakeholder, Testkunden, A/B-Test, User-Test etc.)

DEFINITION OF DONE ERGEBNISCHECK

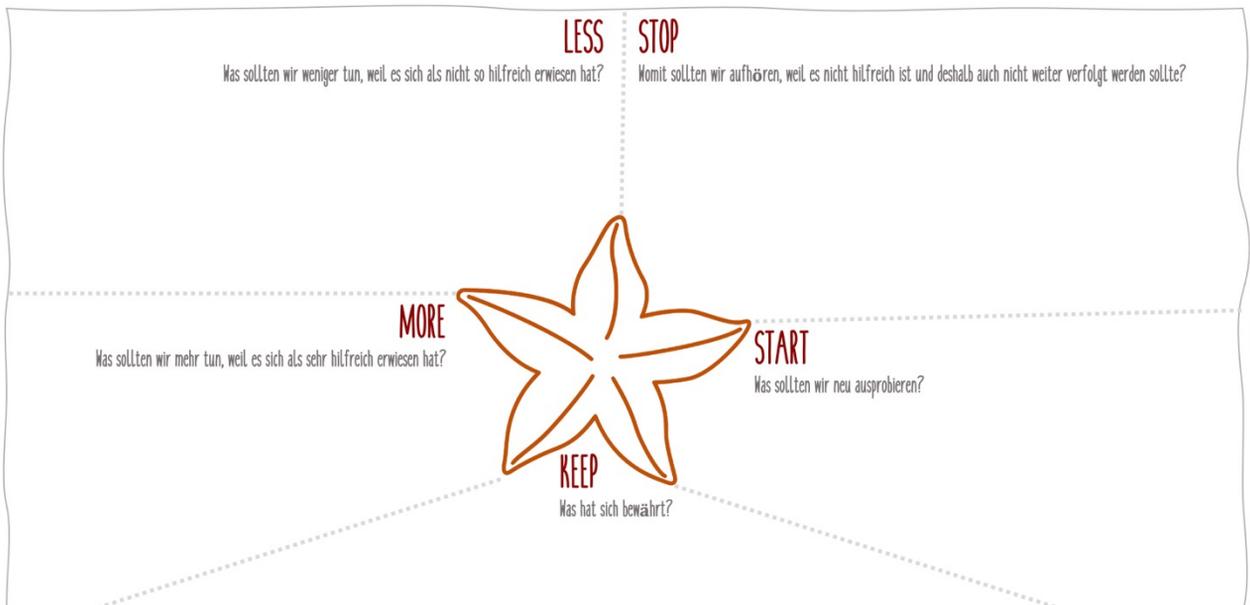
Moran werden wir im Alltag erkennen, dass wir das Sprintziel erreicht haben und die Maßnahme erfolgreich umgesetzt haben? Wie überprüfen wir, ob wir das Sprintziel erreicht haben?

Backlog	Sprint	To Do	In Arbeit	Testen/Überprüfen	Erledigt

DIE SEESTERN RETROSPEKTIVE (alle 1-2 Wochen während des Sprints)

DIE SEESTERN RETROSPEKTIVE (alle 1-2 Wochen während des Sprints)

DIE SEESTERN RETROSPEKTIVE (alle 1-2 Wochen während des Sprints)



KONTAKT

DENKSINN GMBH

**LÜDER-VON-BENTHEIM STR. 9
28209 BREMEN**

**www.DenkSinn.de
mehr@DenkSinn.de**