

Teamanalyse



Auf dem Weg zum Hochleistungsteam

„Erst wenn wir wissen wo wir stehen, erkennen wir wo es langgeht“

- 1. Mitarbeiterzufriedenheit = Kundenzufriedenheit**
- 2. Vier Schritte zur Teamanalyse**
- 3. Parameter der Mitarbeiterzufriedenheit**
- 4. Teamanalyse: Ergebnis, Auswertung und Interpretation**
- 5. Teamanalyse – was nun?
Handlungsalternativen und Weiterentwicklung**
- 6. Teamanalyse: Ihre Vorteile, Ihr Beitrag**



Gerhard Volk

Training & Consulting

Geschäftsführer

Guten Tag.

Ich freue mich dass Sie sich für unser Konzept „Teamanalyse“ interessieren.

In unserer Entwicklungsarbeit treffen wir auf Teams mit unterschiedlichem Reifegrad.

Wir haben deshalb vor einigen Jahren begonnen, Teams hinsichtlich ihrer Zusammenarbeit zunächst zu befragen. Dadurch erhalten wir eine Standortbestimmung. Das ist die Basis auf dem Weg zum Hochleistungsteam. Aufbauend auf den identifizierten Stärken und Entwicklungsfeldern kann sich Ihr Team zum Hochleistungsteam entwickeln.

Wir möchten Ihnen gerne zeigen wie das geht und wie wir das machen.

Im Mittelpunkt steht unser Tool Teamanalyse. Eine Mitarbeiterbefragung, mit der wir die Zufriedenheit in Ihrem Team analysieren.

Wir zeigen Ihnen hier, wie Sie von unserer Teamanalyse profitieren können.

Sprechen sie uns einfach an für eine individuelle Konzeption, die zu Ihren Rahmenbedingungen passt.



Die Basis unserer Teamanalyse ist der Gedanke, dass sich Hochleistungsteams durch eine ausgeprägte hohe Zufriedenheit innerhalb des Teams auszeichnen:

Mitarbeiterzufriedenheit = Kundenzufriedenheit

Wir analysieren mit unserer Befragung den aktuellen Grad der Mitarbeiterzufriedenheit in Ihrem Team.

Wenn Sie als Teamleiter wissen, welche Stärken und Entwicklungsfelder Ihr Team in der Zusammenarbeit hat können Sie Ihr Team erfolgreich weiterentwickeln.

Viele Führungskräfte und Teamleiter haben oft nur ein „Gefühl“ wie sich Klima, Motivation, Konflikte und andere Aspekte im eigenen Team darstellen. Auch die Frage, wie das Team die Zusammenarbeit mit dem Chef erlebt, können manche Führungskräfte nicht fundiert beantworten.

Funktionierende, erfolgreiche Teams sind kein Zufall, sondern werden durch professionelle zielorientierte Entwicklung gefördert. Unsere Teamanalyse kann Ihnen zeigen, wo es Sinn macht anzusetzen.

Lassen Sie sich inspirieren!

Armin Biller

Training & Consulting

Partner



Wir begleiten Sie auf Ihrem Weg zum Hochleistungsteam!

Hier erfahren Sie wie Sie schnell und ohne großen Aufwand qualitativ hochwertige Aussagen über die Stärken und Entwicklungsfelder Ihres Teams erhalten.

Schon in vier Wochen können Sie genau wissen, was in Ihrem Team „los ist“. Ihr persönlicher Aufwand ist dabei sehr gering, wir erledigen das für Sie.

Wenn Sie mit Ihrem Team erfolgreich sein wollen, können Sie es sich eigentlich nicht leisten darauf zu verzichten.

Der gesamte Prozess der Teamanalyse gliedert sich in vier Schritte:

SELEKTION

BEFRAGUNG

AUSWERTUNG

BERATUNG

4 Schritte zu Ihrer Teamanalyse

SELEKTION

Gemeinsam mit Ihnen definieren wir Ziele, Struktur und Inhalte der Mitarbeiterbefragung.

Wir beraten und unterstützen Sie in der Auswahl und/oder Formulierung der zu analysierenden Parameter.

BEFRAGUNG

Als Teamleiter informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die bevorstehende Befragung und den Ablauf.

Wir kümmern uns um die reibungslose Durchführung.

AUSWERTUNG

Schon eine Woche nach der Beendigung der Befragung erhalten Sie Ihre Auswertung.

BERATUNG

In einem persönlichen Gespräch mit Ihnen interpretieren wir gemeinsam die Ergebnisse.

Wir beraten Sie über sinnvolle Schritte zur Steigerung Ihrer Team-Performance.

Teamanalyse: Parameter der Mitarbeiter-Zufriedenheit

Mit unserer Teamanalyse identifizieren wir die Stärken und Entwicklungsfelder Ihres Teams. Mit diesem Wissen können Sie Entwicklungsprozesse Ihres Teams initiieren und begleiten.

Die Teamanalyse zeigt Ihnen, wie die Zusammenarbeit in Ihrem Team von den Beteiligten erlebt wird.

Die zu analysierenden Aspekte, die eine Aussage über die Teamqualität liefern, wählen wir mit Ihnen – entsprechend Ihren spezifischen Rahmenbedingungen – gemeinsam aus.

Die möglichen relevanten Punkte, die die Qualität der Zusammenarbeit in Ihrem Team erfassen, haben wir hier aufgeführt.

In der Mitarbeiterbefragung wird jeder Parameter mit mehreren Fragen untersucht. Insgesamt circa 100 Aussagen pro Mitarbeiter ergeben für Sie dann einen fundierten Einblick in die aktuelle Teamsituation.

Parameter

KLIMA
beschreibt die
Teamkultur.

KOMMUNIKATION
Wie ist sie innerhalb
des Teams?

**PERSÖNLICHE
ZUFRIEDENHEIT**
Wie ist sie im Team?

ROLLE IM TEAM
Wer hat welche
Funktion?

ZIELE
Umgang mit
quantitativen und
qualitativen Zielen.

KONFLIKTE
Wie geht das Team
damit um?

BESPRECHUNGEN
Werden sie effizient
erlebt?

**FEEDBACK-
PROZESS**
Gibt es ihn im Team?

ZEITPLANUNG
Aufteilung der Arbeit?

VERÄNDERUNGEN
Initiiert das Team
selbst
Veränderungen?

**ERFAHRUNGS-
AUSTAUSCH**
Informationsfluss?

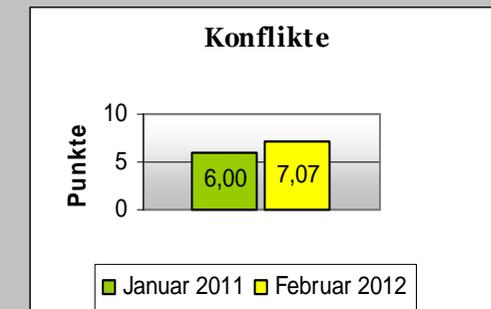
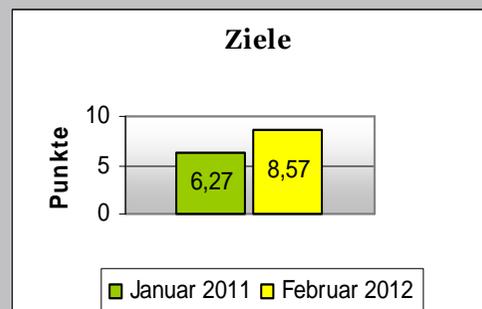
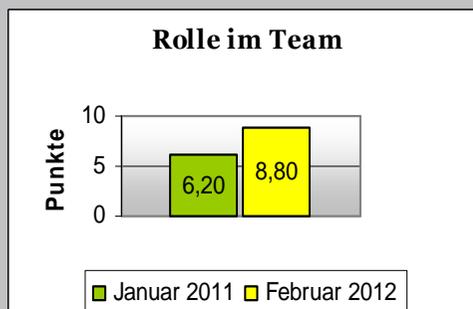
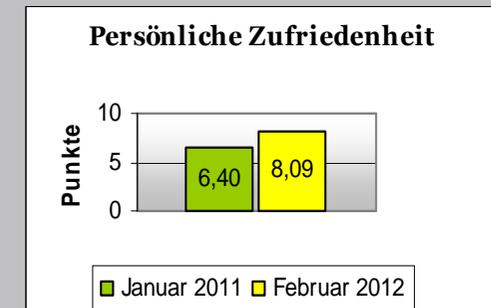
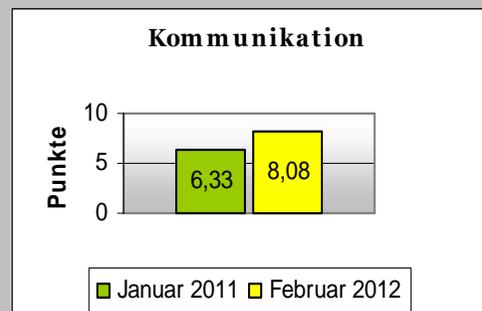
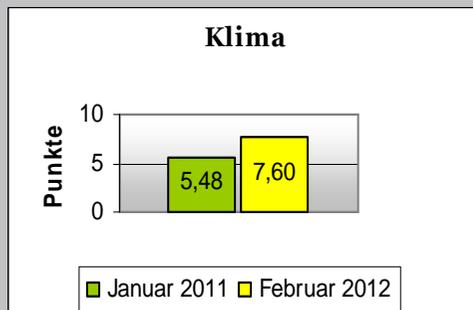
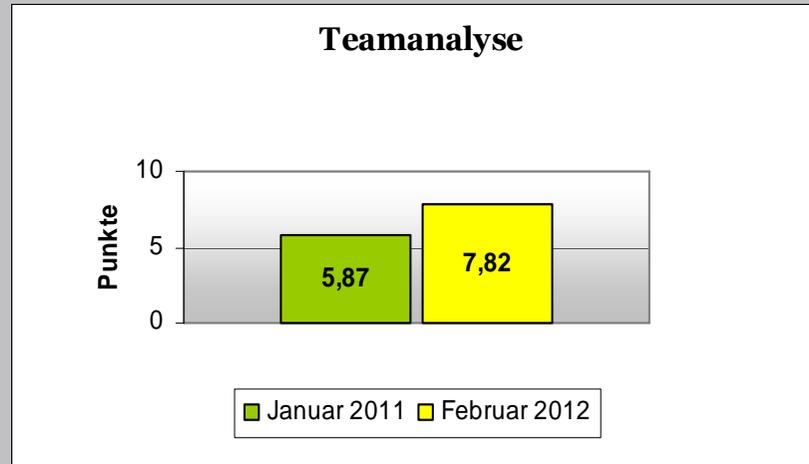
FÜHRUNG
Wie wird das Team
geführt?

VERTRIEB
Wie kann das Team
erfolgreicher sein?

VERANTWORTUNG
Wie wird sie im Team
gelebt?

MOTIVATION
Wie findet sie statt?

Die grafische Auswertung



Die Auswertung, grafisch

Die Befragung wird von uns anonymisiert ausgewertet.

Die Auswertung zeigt Ihnen zunächst grafisch wie die aktuelle Situation im Team erlebt wird. Der erreichbare Höchstwert beträgt 10 Punkte.

Wird die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt noch mal durchgeführt, können die Ergebnisse gegenübergestellt werden. Sie erhalten eine Information über die Tendenz und Entwicklung im Team. Wir empfehlen die Durchführung einer Evaluation zum Beispiel nach einem Teamtraining oder nach dem Einsatz eines neuen Teamleiters.

Interpretation:

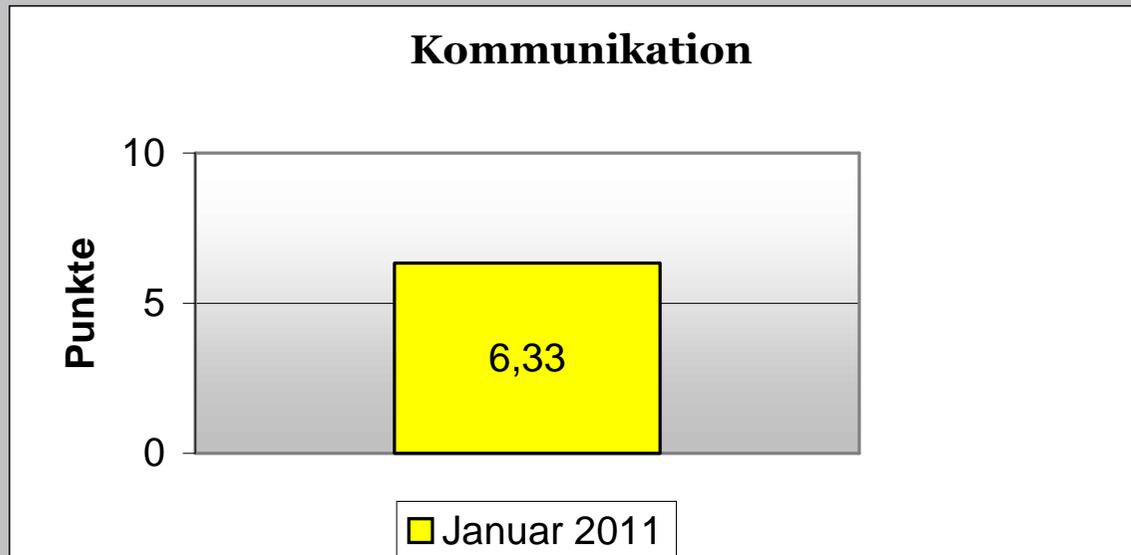
Die Grafik „Teamanalyse“ zeigt Ihnen, wie die Mitarbeiterzufriedenheit im Team insgesamt erlebt wird.

Ein Ergebnis über 7 Punkte interpretieren wir generell als gutes Ergebnis.

Unter 6 Punkten gibt es dringenden Gesprächsbedarf im Team.

Für jeden einzelnen untersuchten Parameter wird das Ergebnis zunächst grafisch dargestellt.

Die numerische Auswertung



<i>Antworten</i>	trifft genau zu (10 Punkte)	trifft oft zu (8 Punkte)	trifft im wesentlichen zu (6 Punkte)	trifft manchmal zu (4 Punkte)	trifft selten zu (2 Punkte)	trifft gar nicht zu (0 Punkte)	Punkte (Ø) <i>(max: 10)</i>
Frage 10	0	4	4	2	0	0	6,40
Frage 11	0	4	6	0	0	0	6,80
Frage 12	0	4	3	2	1	0	6,00
Frage 13	0	5	3	2	0	0	6,60
Frage 14	0	3	3	4	0	0	5,80

- Frage 10 Informationen werden innerhalb des Teams zeitnah und vollständig weitergegeben.
- Frage 11 Die Kommunikation in unserem Team ist offen, klar und direkt.
- Frage 12 Im Team wird nicht übereinander, sondern miteinander gesprochen.
- Frage 13 Wir hören einander aktiv zu.
- Frage 14 Wir nehmen uns Zeit einander unsere Erwartungen und Wünsche mitzuteilen.

Die Auswertung, numerisch

Die Befragung wird für jeden Parameter einzeln ausgewertet.

Sie können erkennen, wie die Mitarbeiter Ihres Teams bestimmte Aussagen beurteilt haben.

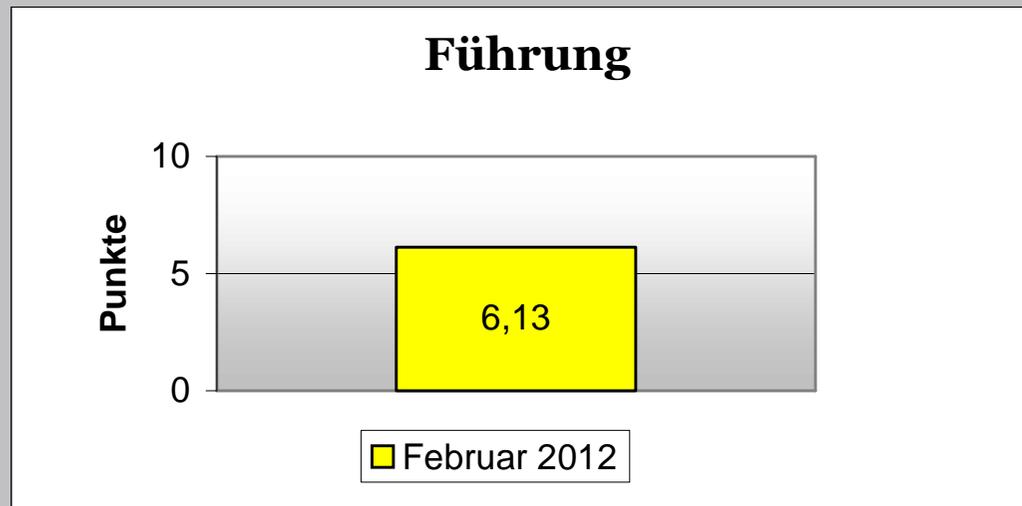
Interpretation

Die einzelnen Ergebnisse lassen sich mit folgenden Fragen interpretieren:

1. Haben Sie das Ergebnis so erwartet?
2. Was kann/macht das Team besonders gut?
3. Über welche Aussagen sollte gesprochen werden?
4. Wie ist die Streuung bei einzelnen Aussagen?
5. Haben sich alle Teammitglieder positioniert?

Beispiel einer Interpretation:

- ⇒ Mit 6,33 wird die Kommunikation im Team als unbefriedigend erlebt.
- ⇒ Funktionierende Kommunikation ist die Basis für erfolgreiche Teams. Sie muss besser sein als 6,33.
- ⇒ Die Aussagen zu Frage 12 und 13 lassen vermuten, dass es Störungen im Team gibt.
- ⇒ Es ist davon auszugehen, dass es in der Vergangenheit Situationen gab, seit dem der Umgang untereinander beeinträchtigt ist.
- ⇒ Die Aussagen sind relativ breit gestreut. Es gibt sehr unterschiedliche Sichtweisen im Team.
- ⇒ Fehlende Offenheit im Umgang und in der Kommunikation untereinander bremsen die Leistungsfähigkeit von Teams.
- ⇒ Die Gründe für die mangelnde Kommunikation im Team sollten dringend aufgearbeitet werden.
- ⇒ Eventuell sind Kommunikations-Regeln vom Team zu erarbeiten.



Antworten	trifft genau zu (10 Punkte)	trifft oft zu (8 Punkte)	trifft im wesentlichen zu (6 Punkte)	trifft manchmal zu (4 Punkte)	trifft selten zu (2 Punkte)	trifft gar nicht zu (0 Punkte)	Punkte (Ø) (max: 10)
Frage 72	0	3	5	2	0	0	6,20
Frage 73	0	4	3	3	0	0	6,20
Frage 74	0	2	4	4	0	0	5,60
Frage 75	0	3	5	1	1	0	6,00
Frage 76	1	3	3	3	0	0	6,40
Frage 77	0	4	3	3	0	0	6,20
Frage 78	0	5	2	1	2	0	6,00
Frage 79	1	4	2	2	1	0	6,40

- Frage 72 Ich bin mit dem Führungsverhalten meines Vorgesetzten einverstanden.
- Frage 73 Unser "Chef" vermittelt eine positive Grundstimmung.
- Frage 74 Die Entscheidungen meines Vorgesetzten werden von ihm erläutert und sind nachvollziehbar.
- Frage 75 Ich weiß, dass meine Führungskraft unsere Interessen vertritt.
- Frage 76 Mein Vorgesetzter gibt mir Rückmeldung zu meinem Leistungsverhalten, auch außerhalb der offiziellen Beurteilungsgespräche.
- Frage 77 Ich kann meinem Chef offen, ehrlich und konstruktiv sagen, was mir gefällt/nicht gefällt.
- Frage 78 Das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist klar.
- Frage 79 Mein Vorgesetzter passt seinen Führungsstil den jeweiligen Situationen angemessen an.

Interpretation

Beispiel: Führung

- ⇒ Der Aspekt Führung ist mit 6,13 unbefriedigend.

- ⇒ Die Streuung der Aussagen lässt vermuten, dass es Teammitglieder gibt, die den Chef gut finden, andere nicht.

- ⇒ Vermutung: Die Führungskraft hat zu einigen Teammitgliedern engeren Kontakt. Die anderen fühlen sich wenig wertgeschätzt.

- ⇒ Anerkennung, Lob und Feedback durch die Führungskraft findet außerhalb der jährlichen Beurteilungsgespräche kaum statt.

- ⇒ Die Führungskraft kennt die Wünsche und Erwartungen der Mitarbeiter in Bezug auf die Zusammenarbeit nicht.

- ⇒ Den Mitarbeitern ist nicht klar, welche Wünsche und Erwartungen der Chef an sie hat.



Teamanalyse und nun?

Die Mitarbeiterbefragung liefert Ihnen wichtige Erkenntnisse über die aktuelle Situation Ihres Teams.

Sie bekommen Erkenntnisse über die Stärken und Entwicklungsfelder Ihres Teams. Damit können Sie sich mit Ihrem Team gezielt weiterentwickeln auf dem Weg zum Hochleistungsteam.

Gleichzeitig setzt sich schon allein durch die Befragung ein Prozess in Ihrem Team in Gang. Vielleicht reflektieren Ihre Mitarbeiter zum ersten mal bewusst, wie sie die Zusammenarbeit im Team erleben.

Klar ist, Ihre Mitarbeiter erwarten nun etwas von Ihnen,

- * eine Information über das Ergebnis der Befragung;
- * eine Aktivität oder Maßnahme, um die bestehende Situation zu verbessern;
- * Weiterentwicklung generell.

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten wie Sie mit Ihrem Team nun den nächsten Schritt gehen können.

Wir beraten Sie über Ihre Möglichkeiten und zeigen Ihnen welche Themen in einem Teamtraining oder Workshop bearbeitet werden können.

Teamtraining / Teamentwicklung

Kommunikationsstandards
erarbeiten

Feedback-Prozess

Qualitative Teamziele
festlegen

Konflikte lösen

Zusammenarbeit
reflektieren

Umgang mit
Veränderungen

Arbeitsabläufe
optimieren

Erfolge feiern

Motivation

sich besser
kennen lernen

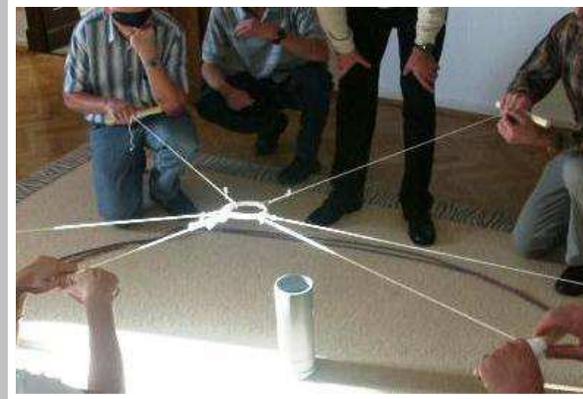
Spaß haben

Gegenseitige Wünsche und Erwartungen
an die Zusammenarbeit

IMPRESSIONEN



Zusammen-bauen



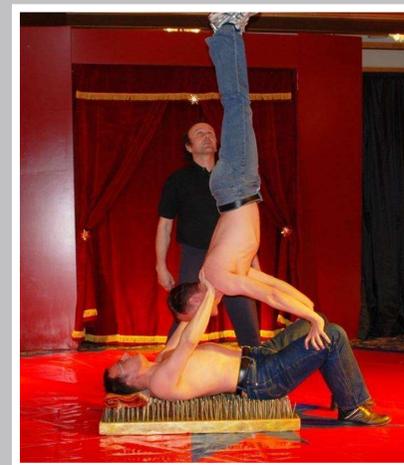
Zusammen-halten



Neue Wege finden



Ziele visualisieren



Gegenseitig unterstützen



$$1 + 1 = 3$$

Teamanalyse: Ihre Vorteile

- ⇒ Wir beraten Sie zum Ablauf der Mitarbeiterbefragung
- ⇒ Wir formulieren für Sie die relevanten Fragen.
- ⇒ Wir übernehmen die Logistik: Versand, Anschreiben, Rücklaufkontrolle
- ⇒ Die Befragung ist anonym! Für viele Mitarbeiter entscheidend für die Teilnahme
- ⇒ Sie erhalten eine umfangreiche Auswertung.
- ⇒ Wir unterstützen Sie mit unserer Erfahrung bei der Interpretation der Ergebnisse.
- ⇒ Wir beraten Sie zum Umgang mit dem Ergebnis der Analyse
- ⇒ Wir zeigen Ihnen Handlungsalternativen. Interne und externe.
- ⇒ Sie sparen Zeit: Schon in vier Wochen wissen Sie fundiert um die Stärken und Entwicklungsfelder Ihres Teams
- ⇒ Sie sparen Geld: Für die komplette Durchführung der Teamanalyse berechnen wir nur 750 Euro (bis zu 10 Teammitglieder).

Teamanalyse: Ihr Beitrag

- ⇒ Sie möchten sich mit Ihrem Team weiterentwickeln!
- ⇒ Sprechen Sie uns an!

Weitere aktuelle Projekte

Führungskräfte

Coaching

Kollegiales Coaching

Employability

People-in-motion

Vertriebstrainings

Feedback als Chance

Teamtraining

Sprechen Sie uns an!

Wir beraten Sie sehr gerne.

Gerhard Volk

! Bayern Hypo, BWL, Citibank

! Fa. Training & Consulting
Trainer und Geschäftsführung

Fachseminare | Managementtrainings | Vertriebstrainings



Armin Ziller

Banker Citibank

Schwerpunkte
 ↳ Führung
 ↳ Team
 ↳ Vertrieb
 OLR seit 1998
 langjähriger Trainer

Geschäftsführer BE-Training Nettmann

zwei Söhne

Uwe Machts

= Pädagogik
 - 10 Jahre Aus- und Weiterbildung
 - seit 2000 Trainer (BE-Training)
 Führung Team Trainer, Referenten

1 Tochter
 Sachse (Leipzig) → jetzt Mettmann

Teamtrainer - Team



Gerhard Volk
Geschäftsführer

Bankkaufmann
Diplomkaufmann, Universität
Münster
Trainer seit 1988
NLP-Trainer
TMS Trainer und Berater

Wohnort: Nürnberg



Armin Biller
Partner

Vertrieb Finanzdienstleister
TA-Trainer
NLP Master
Mentaltrainer
TMS Trainer und Berater

Wohnort: Mettmann



Uwe Machts
Trainer

Studium der Pädagogik
Verhaltenstrainer
Sicherheitstrainer für
Outdoor-Trainings
Telemarketingtrainer

Wohnort: Mettmann



Training & Consulting
Personalentwicklung

Rückersdorfer Straße 20
90552 Röthenbach a.d.Peg.

www.banktraining.eu

Fon: 09 11 / 5 98 32 80

Email: team@banktraining.eu