

Test: Team-Orientierung



Prof. Dr. Richard K. Streich
Executive-Coach und Geschäftsführer von
COMMENT! – coaching + communication

Ein Autorenporträt und Kontaktdaten finden Sie unter gm-gk-online.de/gm-autoren

Zielsetzung war eine Untersuchung, die die Teamorientierung von Unternehmen (vgl. RUST-EFT, 1993, S. 125 ff.) ermittelte, dass insbesondere die folgenden **fünf Faktoren eine Team-Orientierung innerhalb eines Unternehmens** voraussagen können:

- A) Managementbeziehungen
- B) Innovationsfreudigkeit
- C) Kontrollintensivität
- D) Teamzusammenhalt
- E) Interaktionsprozesse

Der folgende kurze Test (vgl. MORAN/MUSSELWHITE/ZENGER, 1997, S. 228 ff.) ermittelt, indem Sie die formulierten **Aussagen pro Faktor** bewerten, wodurch die Teamarbeit in Ihrem Verantwortungsbereich verbessert bzw. erfolgreich integriert werden kann. Er gibt einige Hinweise auf die in Ihrem Unternehmen herrschende **Team-Kultur**. Den Test können Sie auch einsetzen zur Ermittlung der Teambereitschaft für das Gesamtunternehmen bzw. für spezielle Unternehmensbereiche. Wichtig ist es dann, dass Sie **diesen Test pro Abteilung mit deren Mitarbeitern** durchführen, um im Nachgang eine Entscheidung **pro bzw. contra Teamarbeit** für diesen Bereich resp. des Gesamtunternehmens treffen zu können.

Daten-Aufnahme

Bewertungsschlüssel:

- 5 = zutreffend
- 4 = überwiegend zutreffend
- 3 = teilweise zutreffend
- 2 = kaum zutreffend
- 1 = unzutreffend

Faktoren	Aussagen	5	4	3	2	1
A Management-beziehungen	Die Führungskräfte gehen mit den Mitarbeitern gerecht um.					
	Die Führungskräfte informieren zeitnah und umfassend die Mitarbeiter.					
	Die Führungskräfte unterstützen die Mitarbeiter dabei, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln.					
B Innovations-freudigkeit	Die Mitarbeiter werden gefördert, neue Wege zu gehen.					
	Die Mitarbeiter sind kreativ und experimentierfreudig.					
	Die Führungskräfte bewerten eine Vielfalt von Aufgaben und Vorgehensweisen als positiv.					
C Kontrollintensivität	Die Führungskräfte projektieren die Arbeit.					
	Die Führungskräfte kennen die Erfolgsfaktoren der Arbeit.					
	Die Führungskräfte setzen anspruchsvolle Leistungsziele.					
D Teamzusammenhalt	Die Teammitglieder fühlen sich in ihrem Team integriert.					
	Die Teammitglieder partizipieren bei Entscheidungsprozessen.					
	Die Teammitglieder spüren intensiv einen gemeinsamen Teamspirit.					
E Interaktionsprozesse	Die Teammitglieder kommunizieren ihre eigenen Vorstellungen im Teamprozess.					
	Die Teammitglieder reflektieren ihre Verhaltens- und Verfahrensweisen in der Teamarbeit.					
	Die Teammitglieder akzeptieren die Meinungen der anderen Teammitglieder.					

Teaching Notes

Schritt 1:

Erstellen Sie von allen Test-Teilnehmern über alle Faktoren (A-E) hinweg ein **Team-Orientierungsprofil** für den untersuchten Unternehmensbereich durch Verbinden der Einzelwertungen mit senkrechten Strichen.

Schritt 2:

Ermitteln Sie jene Aussagen, die zutreffend bzw. überwiegend zutreffend bewertet wurden (Werte 5 und 4 je Aussage). Je höher die Anzahl solcher Bewertungen, desto erfolgsversprechender gestaltet sich eine Teamarbeit in dem befragten Unternehmensbereich. Ermitteln Sie weiterhin die Aussagen mit den Werten 0 und 1.

Schritt 3:

Entwickeln Sie einen **Aktionsplan** (vgl. **Abbildung 1**) zur Einführung bzw. Verbesserung der Teamarbeit in diesem Bereich durch Aktivitäten:

- zur Stabilisierung der Positivfaktoren (Werte 5 und 4 je Aussage) und
- zur Eliminierung der Negativfaktoren (Werte 0 und 1 je Aussage) aus dem Team-Orientierungsprofil.

Aktionsplan

Aktion-Nr.:	Fragestellungen:						
	Was?	Warum?	Bis wann?	Mit wem?	Wie?	Welche Erfolgskriterien?	Wie Erledigungsstand?
1							
2							
3							
4							

Abb. 1: Aktionsplan mit zentralen Fragestellungen (Beispiel).

Literatur

- MORAN, L., E. MUSSELWHITE und J.H. ZENGER: Effektives Team-Coaching, Econ-Verlag, Düsseldorf/ München, 1997, S. 228-231.
 RUST-EFT, D.: Predicting Organizational Orientation towards Teams, in: Human Resource Development Quarterly, 1993, S. 125-134.
 STREICH, R.K.: Fit for Leadership. Entwicklungsfelder zur Führungspersönlichkeit, SpringerGabler Verlag, Wiesbaden, 2013.
 STREICH, R.K.: Fit for Leadership. Führungserfolg durch Führungspersönlichkeit, SpringerGabler Verlag, Wiesbaden, 2016.