

Ergebnisse der **Team-Situations-** **Analyse (TSA)**

(Die Ausschnitte entsprechen nicht
exakt der Online-Darstellung)

TSA ist ein Gemeinschaftsprodukt
von Führungskräften, Beratern
und Softwareexperten

Ergebnisdarstellung

Team-Situations-Analyse

	Seite
Umgang mit den Ergebnissen	3
Status des Teams	4
Detaildarstellung nach Themen	5
■ Teamgrundlagen	5
■ Führung des Teams	6
■ Prozesse im Team	7
■ Klima im Team	8
Alle Fragen mit allen Werten	
■ Teamgrundlagen	..
■ Führung des Teams	..
■ Prozesse im Team	..
■ Klima im Team	..
Vergleich Einschätzung Teamführung und Team	
■ Teamgrundlagen	..
■ Führung des Teams	..
■ Prozesse im Team	..
■ Klima im Team	..

Umgang mit den Ergebnissen

Team-Situations-Analyse (TSA) gibt Ihnen schnell einen tiefen und übersichtlichen Einblick in den Zustand des Teams. Ziel der Team-Situations-Analyse ist es, frühzeitig problematische Team- und Führungssituationen zu erkennen. Durch die Team-Situations-Analyse können Sie auch wie bei einem Leistungsbarometer die Teamperformance des Teams ablesen und notwendige Korrekturen vornehmen.

Empfehlungen zum Umgang mit den Ergebnissen

1. Persönliche Auswertung
 - Lesen
 - Bewerten
 - Schwerpunkte bilden
2. Vorbereiten der Teamsitzung „Team-Situations-Analyse“
 - Visualisieren
 - Vergabe der Moderation und Abstimmung mit internem oder externem Moderator
 - Ablauf, Zeit und Ort festlegen
 - Das Teams informieren
3. Durchführen der Sitzung (Designmuster im Anhang)
 - Bewerten durch alle Teammitglieder
 - Schwerpunkte diskutieren
 - Maßnahmen vereinbaren
 - Weiteres Vorgehen (z.B. Wiederholung) vereinbaren
4. Veränderungscontrolling
 - Möglicherweise Wiederholung der TSA nach 4-6 Monaten
 - Zwischenbilanz nach 4-6 Monaten

Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

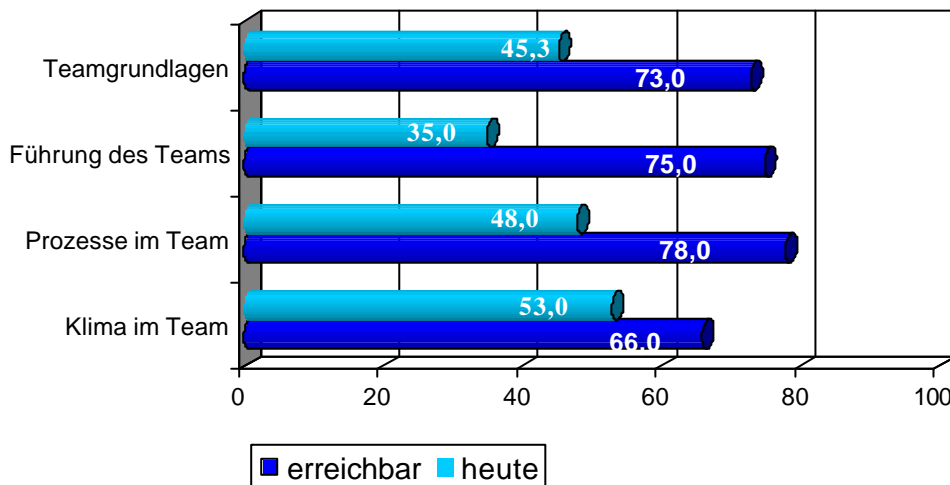
Status

Die Teammitglieder sind zu (Zahl) Prozent zufrieden mit den Grundlagen des Teams.
Die Teammitglieder glauben (Zahl) Prozent wären für das Team erreichbar.

Die Teammitglieder sind zu (Zahl) Prozent zufrieden mit der Führung des Teams.
Die Teammitglieder glauben (Zahl) Prozent wären für das Team erreichbar.

Die Teammitglieder sind zu (Zahl) Prozent zufrieden mit den Prozessen des Teams.
Die Teammitglieder glauben (Zahl) Prozent wären für das Team erreichbar.

Die Teammitglieder sind zu (Zahl) Prozent zufrieden mit dem Klima des Teams.
Die Teammitglieder glauben (Zahl) Prozent wären für das Team erreichbar.



Teamperformance

Die Performance-Kennzahl lautet: 45,3
Erreichbar wäre aus Sicht der Befragten: 73,0

Bewertung der Ergebnisse

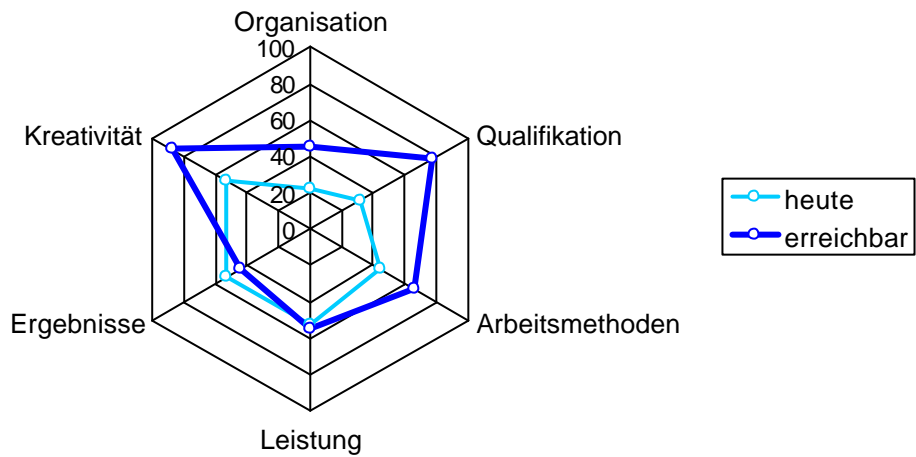
In der Bewertung (Vergleich zu anderen Teams) bedeutet das:

- Teamgrundlagen (+) positiv
- Führung des Teams (--) sehr kritisch
- Prozesse im Team (+++) ausserordentlich positiv
- Klima im Team (+) positiv

Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen

Teamgrundlagen

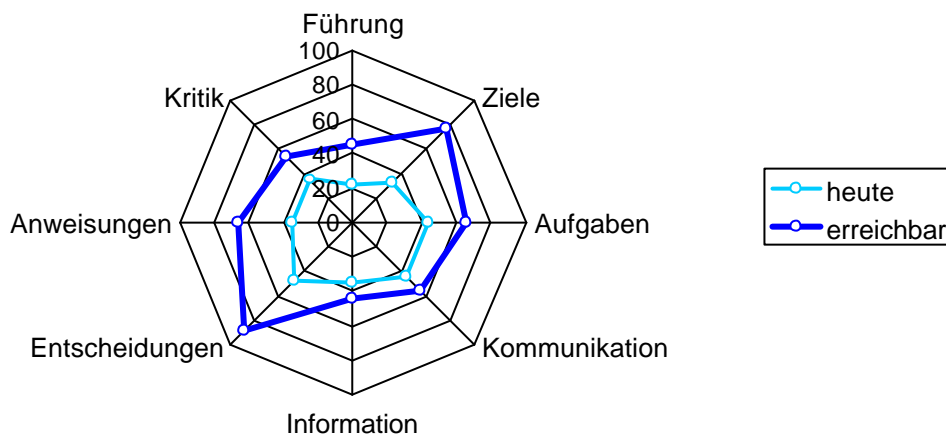


	MW heute	MW erreichbar	Bewertung
Teamgrundlagen	42,8	62,5	positiv (++)
Organisation	22	45	
Qualifikation	32	77	
Arbeitsmethoden	44	66	positiv (etc.)
Leistung	53	55	
Ergebnisse	53	44	negativ (-)
Kreativität	53	88	

Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen

Führung des Teams

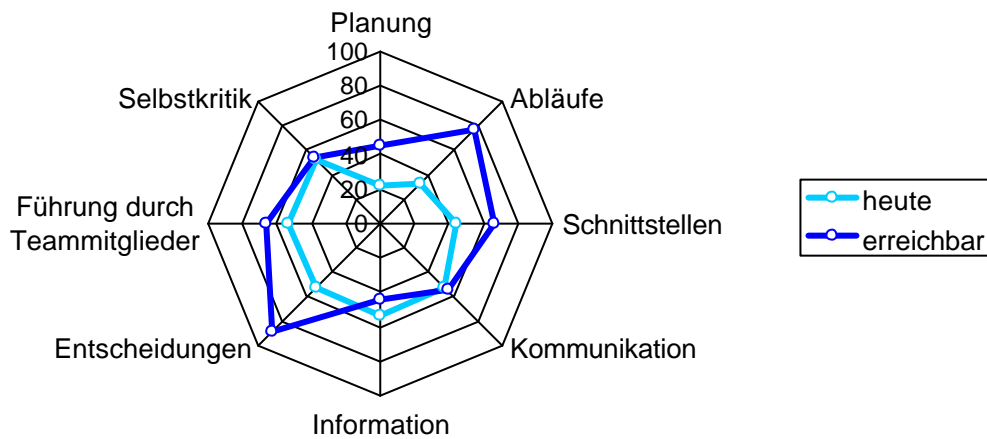


	MW heute	MW erreichbar	Bewertung
Führung des Teams	36,9	61,9	8 positiv (++)
Führung	22	45	8 negativ
Ziele	32	77	8 (-)
Aufgaben	44	66	8 (etc.)
Kommunikation	44	55	8
Information	35	44	8
Entscheidungen	48	88	8
Anweisungen	35	66	8
Kritik	35	54	8

Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen

Prozesse im Team

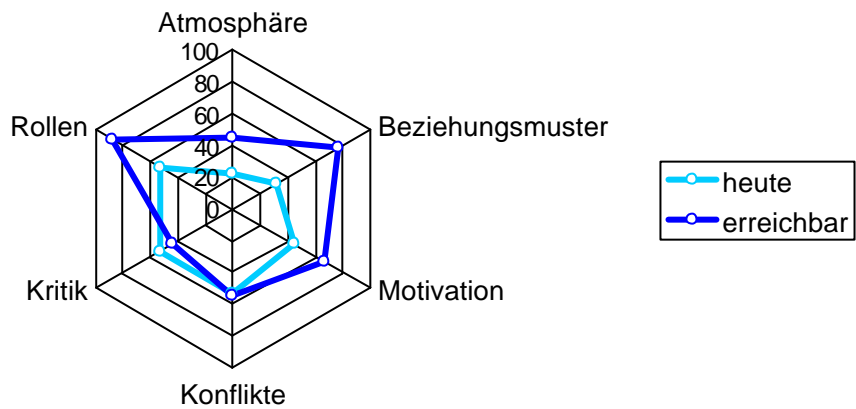


	MW heute	MW erreichbar	Bewertung
Prozesse im Team	45,4	61,9	positiv (++)
Planung	22	45	positiv
Abläufe	32	77	negativ (-)
Schnittstellen	44	66	positiv (etc.)
Kommunikation	53	55	neutral
Information	53	44	neutral
Entscheidungen	53	88	positiv
Führung durch Teammitglieder	53	66	neutral
Selbstkritik	53	54	neutral

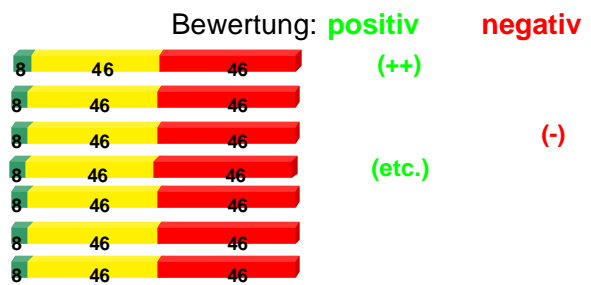
Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen

Klima im Team



	MW heute	MW erreichbar
Klima im Team	42,8	62,5
Atmosphäre	22	45
Beziehungsmuster	32	77
Motivation	44	66
Konflikte	53	55
Kritik	53	44
Rollen	53	88



Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Alle Fragen, alle Werte

Teamgrundlagen

	MW heute	MW erreichbar		
Organisation	42,8	68,3		
			Bewertung: positiv negativ	
Die Ziele der Teammitglieder stimmen untereinander überein.	22			(++)
Die Teammitglieder wissen genau, welche Funktion sie im Team haben.	32			
Die aufgabenbezogene Zusammenarbeit im Team ist sehr gut.	44			(-)
Es gibt regelmäßige Gespräche über Ziele und Prioritäten einzelner Mitglieder.	53			(etc.)
Fehlt ein Mitglied, wird seine Arbeit durch ein anderes Mitglied übernommen.	53			
Der Informationsfluss zwischen den Teammitgliedern ist gut organisiert.	53			
Die Zusammenarbeit mit anderen ausserhalb des Teams ist sehr gut organisiert.	53			

(Thema 2-n)
... alle Fragen

Führung des Teams

Thema 1-n ... alle Fragen

Prozesse im Team

Thema 1-n ... alle Fragen

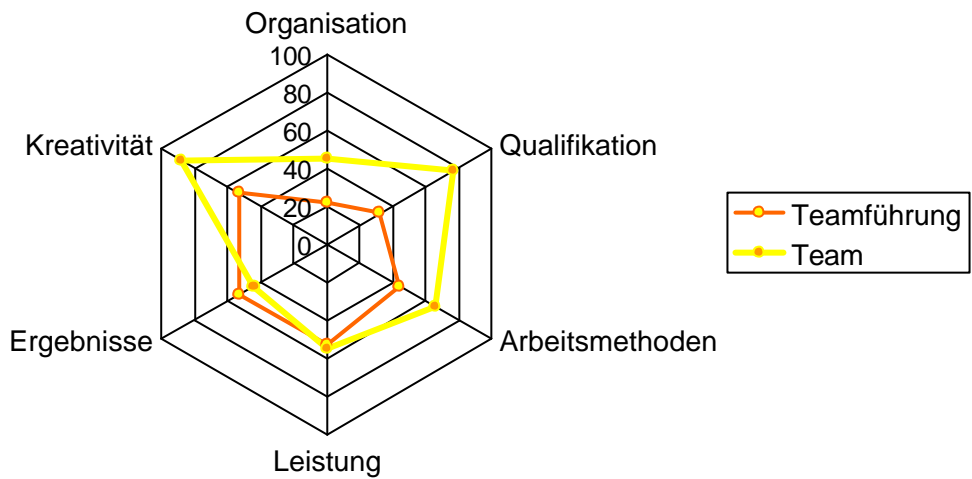
Klima im Team

Thema 1-n ... alle Fragen

Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen: Teamführung und Team

Teamgrundlagen

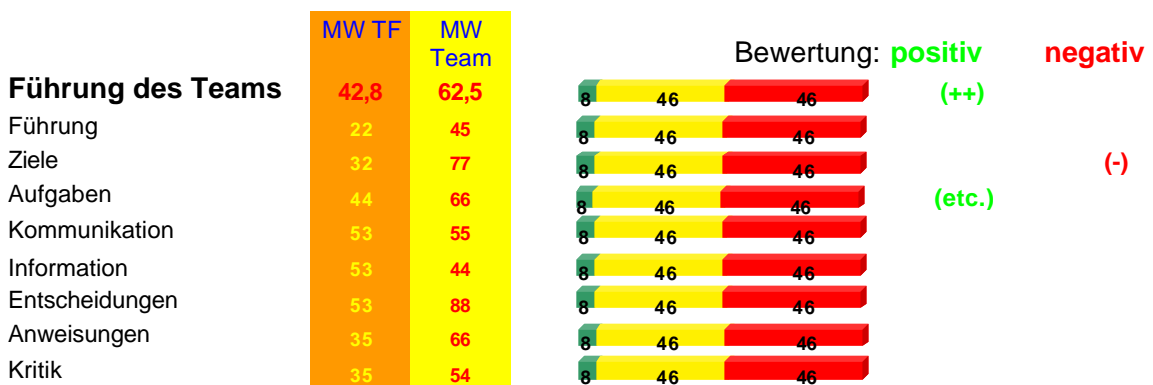
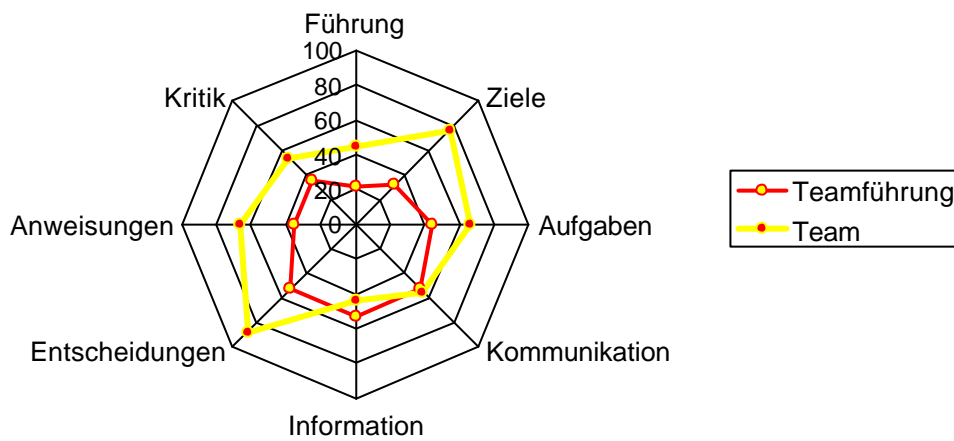


Rahmen des Teams	MW TF	MW Team	Bewertung: positiv		negativ
			8	46	
Organisation	42,8	62,5	8	46	(++)
Qualifikation	32	77	8	46	(-)
Arbeitsmethoden	44	66	8	46	(etc.)
Leistung	53	55	8	46	
Ergebnisse	53	44	8	46	
Kreativität	53	88	8	46	

Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen: Teamführung und Team

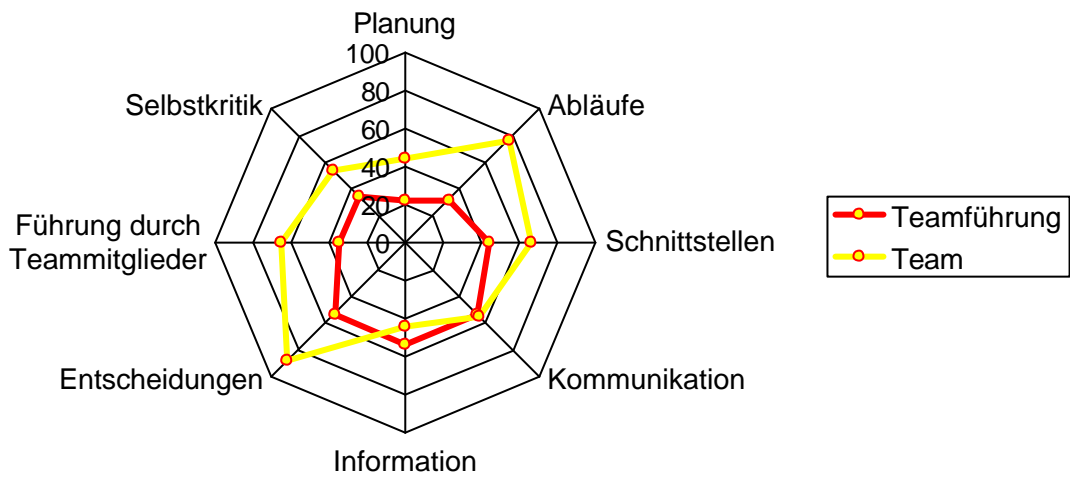
Führung des Teams



Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen: Teamführung und Team

Prozesse im Team

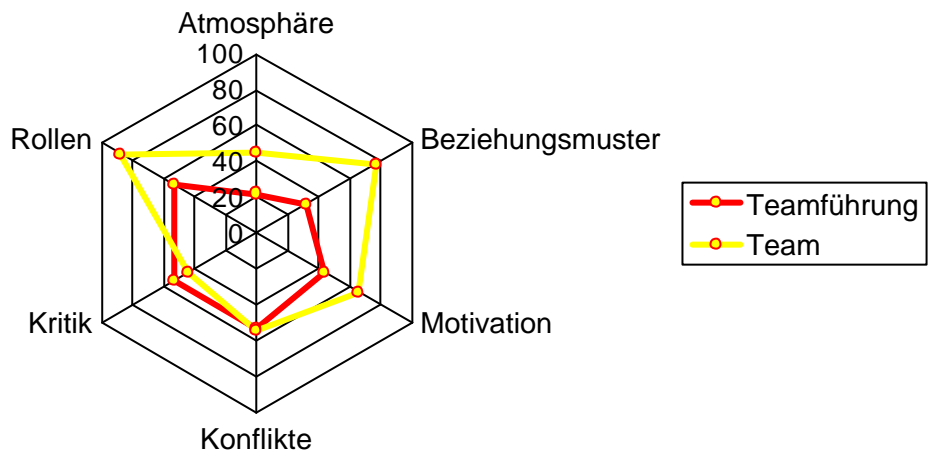


Prozesse im Team	MW TF	MW Team	Bewertung: positiv		negativ
			8	46	
Prozesse im Team	42,8	62,5			(++)
Planung	22	45	8	46	
Abläufe	32	77	8	46	
Schnittstellen	44	66	8	46	(etc.)
Kommunikation	53	55	8	46	
Information	53	44	8	46	
Entscheidungen	53	88	8	46	(-)
Führung durch Teammitglieder	35	66	8	46	
Selbstkritik	35	54	8	46	

Team-Situationsanalyse für [Name des Teams]

Detaildarstellung nach Themen: Teamführung und Team

Klima im Team



Thema	MW		Bewertung
	heute	erreichbar	
Klima im Team	42,8	62,5	
Atmosphäre	22	45	8 46 46 (++)
Beziehungsmuster	32	77	8 46 46 (etc.)
Motivation	44	66	8 46 46 (-)
Konflikte	53	55	8 46 46
Kritik	53	44	8 46 46
Rollen	53	88	8 46 46

Ablauf Teamsitzung

(Vorschlag ca. 3h Dauer)

1. Begrüßung (15 min)
 - Dank für die Teilnahme
 - Ziel der Sitzung, beispielsweise „Ziel ist nun, den gewonnen Überblick zur Weiterentwicklung der Teamperformance zu nutzen und wenige nachvollziehbare Maßnahmen abzuleiten“.
 - Ablauf der Sitzung darstellen und Regeln für diese Sitzung besprechen
2. Präsentation der Ergebnisse
 - Status des Teams
 - Detaildarstellung nach Themen
 - Teamgrundlagen
 - Führung des Teams
 - Prozesse im Team
 - Klima im Team
3. Persönliches Blitzlicht der Teilnehmer
 - Was habe ich erwartet?
 - Was überrascht mich?
 - Welche Themen sehe ich für den ersten Schritt zur Bearbeitung als wichtig an?
4. Statements der Teamführung
5. Besprechung der Einschätzung einzelner Fragen
6. Maßnahmen generieren, festlegen und vereinbaren
7. Persönliches Blitzlicht der Teilnehmer zur Arbeitsweise und den Ergebnissen

Hinweise zur Moderation

1. Umgang mit den eigenen Wahrnehmungen

Bitte sehen Sie sich die Ergebnisse zunächst allein und in Ruhe an.

- Welche Ergebnisse freuen Sie?
- Welche Ergebnisse erstaunen Sie?
- Welche Unterschiede Ihrer Einschätzung und der Einschätzung des Teams überrascht Sie am stärksten?
- Welche Gefühle – positive und negative – erleben Sie bei der Ansicht der Ergebnisse?

Streichen Sie nun die Ergebnisse und Aussagen an, über die Sie im Team sprechen wollen.

2. Bereiten Sie die Teamsitzung vor!

- Visualisieren Sie die Ergebnisse, z.B. auf Folie oder vervielfältigt für die Teilnehmer.
- Wie wollen Sie vorgehen, sodass die Arbeit an den Ergebnissen das Team weiterbringt?

3. Präsentation der Ergebnisse

- Seien Sie geduldig!
- Stellen Sie die Ergebnisse zunächst ohne Kommentar vor:
 - Status des Teams
 - Detailedarstellung nach Themen
 - Teamgrundlagen
 - Führung des Teams
 - Prozesse im Team
 - Klima im Team

4. Einbeziehen des Teams

- Lassen Sie Zeit zu ersten Reaktionen, beispielsweise durch ein persönliches „Blitzlicht“ der Teilnehmer
 - Was habe ich erwartet?
 - Was überrascht mich?
 - Welche Themen sehe ich für den ersten Schritt zur Bearbeitung als wichtig an?

5. Statements der Teamführung

- Positionieren Sie sich wertschätzend und respektvoll.
- Alle Themen sind wichtig und je nach Perspektive unterschiedlich schwergewichtig. Themen, die schwierige Konflikte darstellen, können oft nicht öffentlich und ohne professionelle Begleitung gelöst werden. Wenden Sie sich zur Begleitung an einen firmeninternen Berater oder einen ausgewiesenen externen Berater und besprechen Sie die Situation im Vorfeld.

6. Austausch und Diskussion

Achten Sie darauf, dass die Themen wertschätzend für die „Person“ der Teammitglieder sowie lösungsorientiert mit Blick in die Zukunft diskutiert werden.

Vermeiden Sie, dass einzelne „unter Beschuss“ geraten.

Fokussieren Sie auf die Gesamtleistungsfähigkeit des Teams.

Jeder übernimmt Rollen in der Arbeitswelt: wie gut tut er das?

Verweilen Sie nicht bei „Methodenkritik“ – dies ist ein häufiger Vermeidungsmechanismus.

Bringen Sie Ihre Schwerpunkte und Wünsche ein, ohne einzelne Teammitglieder bloßzustellen.

Formulieren Sie in der Ich-Form.

Positionieren Sie klar und deutlich, was Sie bereit sind mit zu tragen und auch, wo es für Sie keinen Spielraum gibt.

Begründen Sie Ihre Position.

Vertagen Sie ggf. die Punkte, in denen Sie sich „verbeissen“ und lassen Sie sich hierzu eventuell beraten.

7. Vereinbarungen

Fassen Sie die Ergebnisse und Maßnahmen schriftlich zusammen. Denken Sie daran, dass Maßnahmen zeitnah, messbar und realistisch sein sollten!

VIEL ERFOLG !