

Teambefragung durchführen

Wenn Sie systematisch die Entwicklung Ihres Teams fördern wollen, verschaffen Sie sich erst einmal Klarheit über die Stärken und Schwächen Ihres Teams. Hier ist eine Teambefragung ein guter Ausgangspunkt.

Sie sollten stets wissen, wo Ihr Team steht.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie bereiten Sie eine Teambefragung vor?
- Welche Themen nehmen Sie auf?
- Welche Fragen stellen Sie?
- Wie analysieren Sie die Ergebnisse?



Haben Sie schon einmal eine Befragung in Ihrem Team durchgeführt?

Wenn ja, mit welchem Ergebnis?

Keywords

Aussagekraft Bedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit Mitarbeiterbefragung

Rahmenbedingungen Statements Teambefragung Themen der Teambefragung



2. Bestimmen Sie die Statements

Überlegen Sie sich zu jedem Themenbereich einige wenige Aussagen. Halten Sie die Zahl der Statements für alle Themen gleich, dann lassen sich die Ergebnisse einfacher auswerten.



Statements zum Thema Arbeitsorganisation:

Wir haben die Organisation der Arbeit gut im Griff.

Wir setzen im Team die richtigen Prioritäten.

Wir arbeiten rationell und effizient.

Wir vermeiden Doppelarbeit und Leerzeiten.

Achten Sie darauf, dass die einzelnen Statements eine hohe Aussagekraft haben. Außerdem sollen die unterschiedlichen Aussagen auch unterschiedliche Facetten des Themas beleuchten.



Sie können auch mit Fragen arbeiten, falls Ihnen dies lieber ist.

3. Legen Sie fest, welche Skalen Sie vorsehen

Die Teammitglieder sollen Stellung beziehen. Die einfachste Form ist, dass sie „ja“ oder „nein“ ankreuzen. Sie können aber auch mit einer differenzierteren Skala arbeiten, etwa folgende:

trifft überhaupt nicht zu	trifft meist nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft meist zu	trifft voll zu

Dann erhalten Sie ein differenzierteres Bild.

4. Überlegen Sie, ob Sie das Thema Führungsstil aufnehmen wollen

Zu einem guten Team gehört auch eine gute Teamleitung. Deshalb gehören Fragen zum Verhalten und zur Einschätzung der Führungskompetenz eigentlich mit in eine solche Befragung. Allerdings muss dann die Führungskraft auch damit rechnen, dass die Mitarbeitenden ihr Verhalten kritisiert und die Führungskraft sich mit der Kritik auseinandersetzen muss. Sprechen Sie dies mit der Führungskraft ab. Falls sie dies im Moment nicht will, verzichten Sie auf Fragen nach dem Führungsstil.