



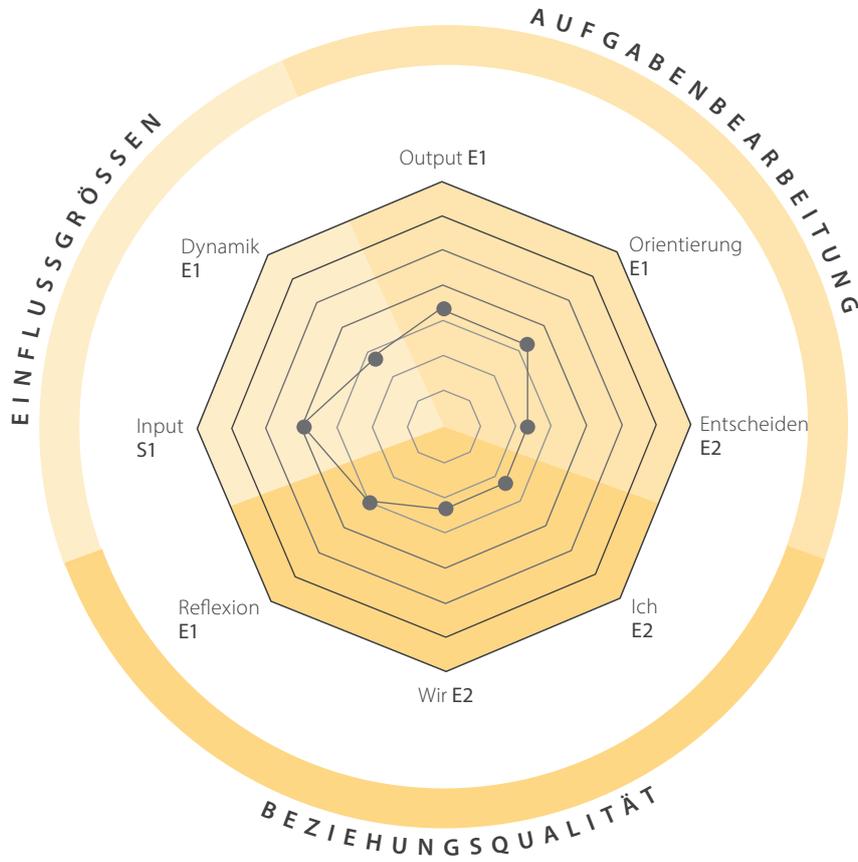
wiener 
TEAMANALYSE[®]

Musterfirma
Team XY
12. 10. 2013

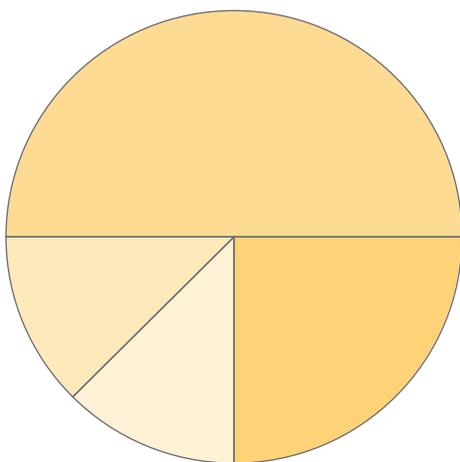
Wiener Teamanalyse WTA[©]

13. 10. 2013 | Musterfirma | Team XY

Teamfaktoren



Entscheidungsqualität

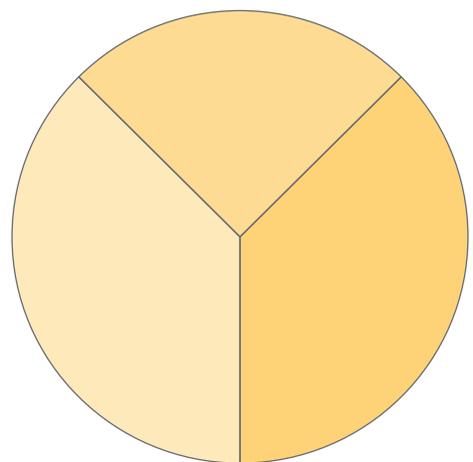


Wir treffen im Team oft schlechte Entscheidungen.

Gesamt gesehen funktioniert die Arbeit in unserem Team nicht gut.



Arbeitsqualität



Wir treffen im Team überwiegend gute Entscheidungen.

Gesamt gesehen funktioniert die Arbeit in unserem Team sehr gut.

Wiener Teamanalyse WTA[©]

13. 10. 2013 | Musterfirma | Team XY

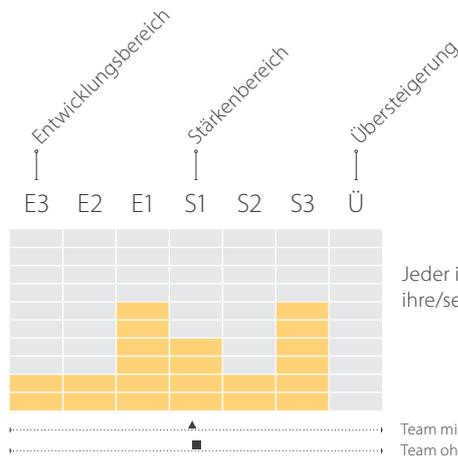
Aufgabenbearbeitung

Orientierung

Zielklarheit

Mittelwert **3,9**
 Mittelwert ohne VG **4,0**
 Standardabweichung **1,6**

Den Teammitgliedern sind Ihre Ziele unklar

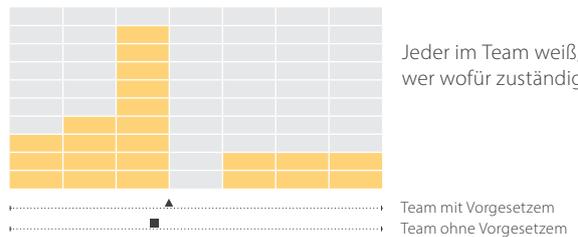


Jeder im Team kennt ihre/seine Ziele

Funktionsklarheit

Mittelwert **3,5**
 Mittelwert ohne VG **3,2**
 Standardabweichung **1,7**

Wer im Team wofür zuständig ist, ist unklar

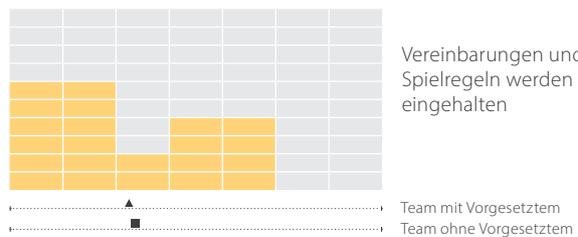


Jeder im Team weiß, wer wofür zuständig ist

Einhaltung von Vereinbarungen und Spielregeln

Mittelwert **2,7**
 Mittelwert ohne VG **2,8**
 Standardabweichung **1,5**

Vereinbarungen und Spielregeln werden oft nicht eingehalten



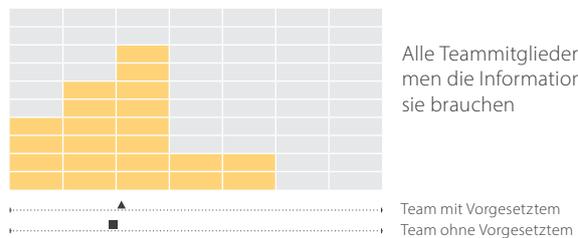
Vereinbarungen und Spielregeln werden eingehalten

Entscheiden

Informationskultur

Mittelwert **2,6**
 Mittelwert ohne VG **2,4**
 Standardabweichung **1,2**

Informationen sind oft sehr schwer zugänglich

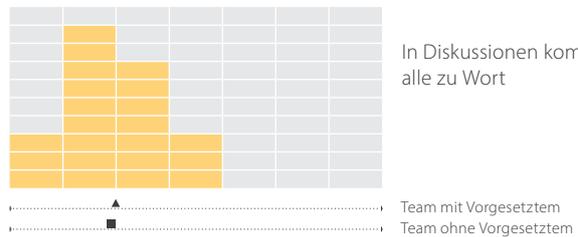


Alle Teammitglieder bekommen die Informationen die sie brauchen

Diskussionskultur

Mittelwert **2,5**
 Mittelwert ohne VG **2,4**
 Standardabweichung **2,0**

In den Meinungsbildungsprozess sind nur einige eingebunden

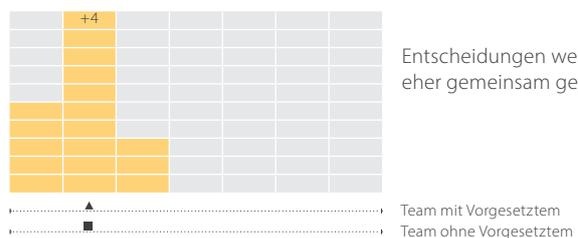


In Diskussionen kommen alle zu Wort

Entscheidungsfindung

Mittelwert **1,9**
 Mittelwert ohne VG **1,9**
 Standardabweichung **0,5**

Entscheidungen werden durch Wenige getroffen



Entscheidungen werden eher gemeinsam getroffen

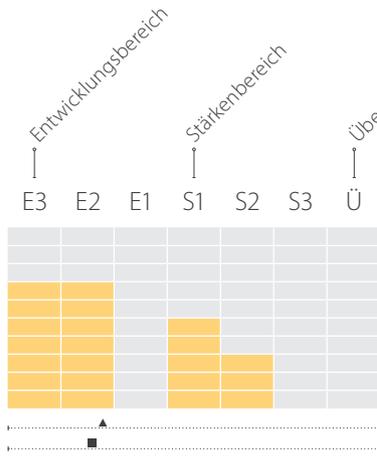
Aufgabenbearbeitung

Output

Effizienz

Mittelwert **2,3**
 Mittelwert ohne VG **2,1**
 Standardabweichung **1,3**

Das Team erreicht einen geringen Wirkungsgrad



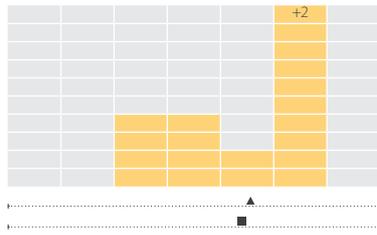
Das Team liefert im Vergleich zum Mitteleinsatz einen hohen Output

Team mit Vorgesetztem
 Team ohne Vorgesetztem

Belastung

Mittelwert **5,0**
 Mittelwert ohne VG **4,8**
 Standardabweichung **1,2**

Das Team ist mit den übertragenen Aufgaben überfordert



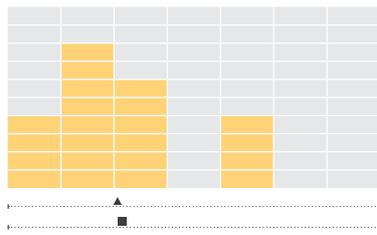
Das Team hat noch Leistungsreserven

Team mit Vorgesetztem
 Team ohne Vorgesetztem

Teamübergreifendes Denken & Handeln

Mittelwert **2,6**
 Mittelwert ohne VG **2,7**
 Standardabweichung **1,3**

Die Auswirkungen der Teamarbeit auf andere wird zu wenig berücksichtigt



Die Auswirkungen der Teamarbeit auf andere wird aktiv berücksichtigt

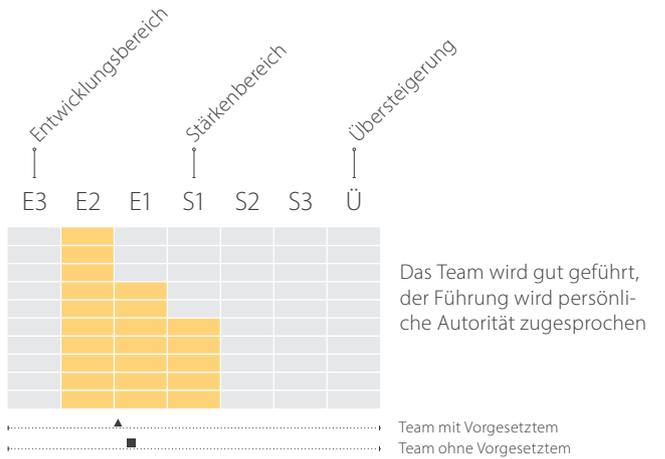
Team mit Vorgesetztem
 Team ohne Vorgesetztem

Beziehungsqualität ICH

Führungsautorität

Mittelwert **2,6**
 Mittelwert ohne VG **2,8**
 Standardabweichung **0,7**

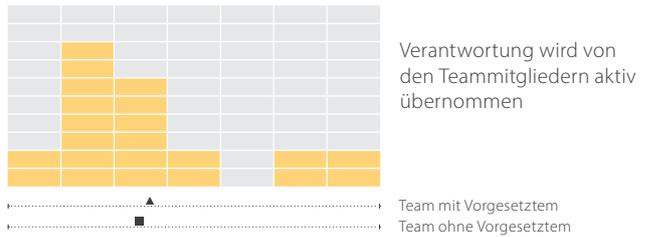
Der Teamführung wird Kompetenz und persönliche Autorität abgesprochen



Verantwortungsübernahme

Mittelwert **3,2**
 Mittelwert ohne VG **2,9**
 Standardabweichung **1,8**

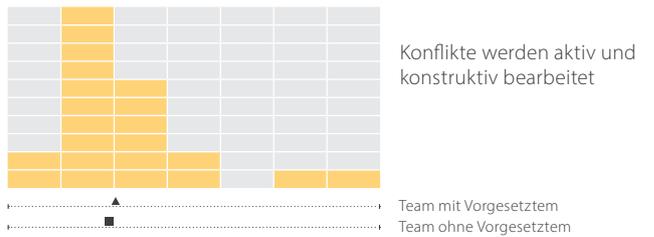
Die Übernahme von Verantwortung wird vermieden



Konfliktkultur

Mittelwert **2,5**
 Mittelwert ohne VG **2,4**
 Standardabweichung **0,7**

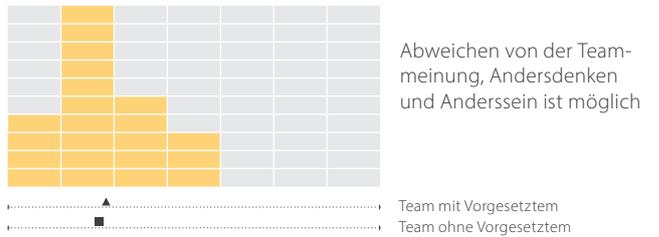
Konflikte werden vermieden und ausgeblendet



Omegafaktor

Mittelwert **2,3**
 Mittelwert ohne VG **2,2**
 Standardabweichung **0,9**

Außenseiter, Andersdenkende werden ausgegrenzt



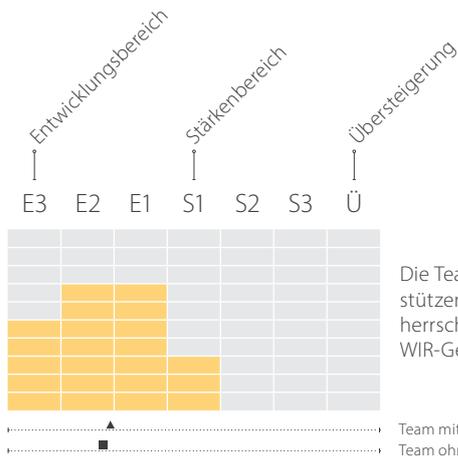
Beziehungsqualität

WIR

Kooperation

Mittelwert **2,4**
 Mittelwert ohne VG **2,3**
 Standardabweichung **1,0**

Die Teammitglieder achten vor allem auf den eigenen Nutzen, die ICH-Kräfte dominieren

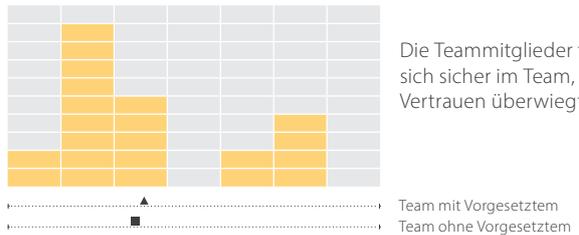


Die Teammitglieder unterstützen sich gegenseitig, es herrscht ein ausgeprägtes WIR-Gefühl

Vertrauen

Mittelwert **3,1**
 Mittelwert ohne VG **2,9**
 Standardabweichung **1,7**

Die Teammitglieder fühlen sich unsicher im Team, das Misstrauen überwiegt

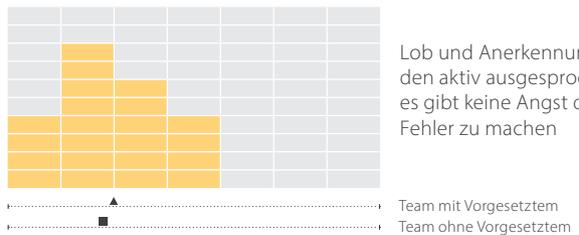


Die Teammitglieder fühlen sich sicher im Team, das Vertrauen überwiegt

Gegenseitige Wertschätzung

Mittelwert **2,5**
 Mittelwert ohne VG **2,3**
 Standardabweichung **1,0**

Die Angst Fehler zu machen steht im Vordergrund, Lob und Anerkennung gibt es kaum

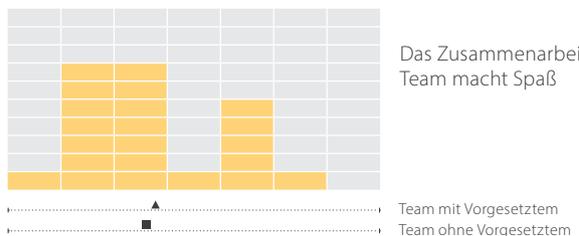


Lob und Anerkennung werden aktiv ausgesprochen, es gibt keine Angst davor Fehler zu machen

Spaßfaktor

Mittelwert **3,3**
 Mittelwert ohne VG **3,2**
 Standardabweichung **1,5**

Das Zusammenarbeiten im Team macht wenig Spaß



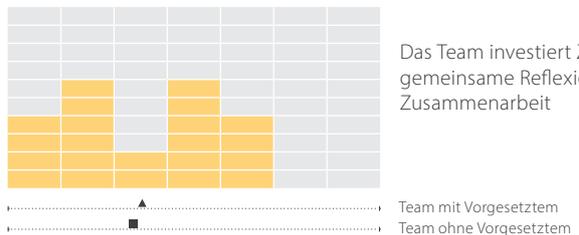
Das Zusammenarbeiten im Team macht Spaß

Reflexion

Teamentwicklung

Mittelwert **3,0**
 Mittelwert ohne VG **2,9**
 Standardabweichung **1,4**

Das Team investiert kaum Zeit für die Reflexion der Teamarbeit



Das Team investiert Zeit für gemeinsame Reflexion ihrer Zusammenarbeit

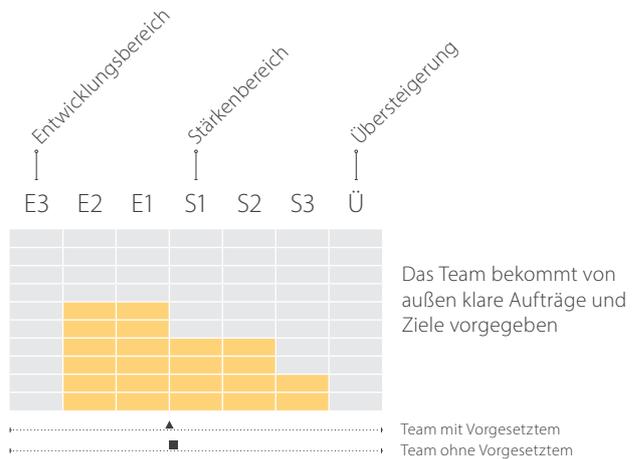
Einflussgrößen

Input

Auftragsklarheit

Mittelwert **3,5**
 Mittelwert ohne VG **3,6**
 Standardabweichung **1,3**

Das Team weiß oft nicht was von ihm verlangt wird



Teamautonomie

Mittelwert **4,1**
 Mittelwert ohne VG **4,0**
 Standardabweichung **1,3**

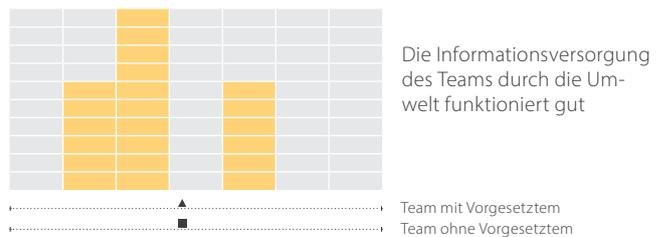
In das Team wird von Außen „reinregiert“



Informationsversorgung von Außen

Mittelwert **3,7**
 Mittelwert ohne VG **3,7**
 Standardabweichung **1,1**

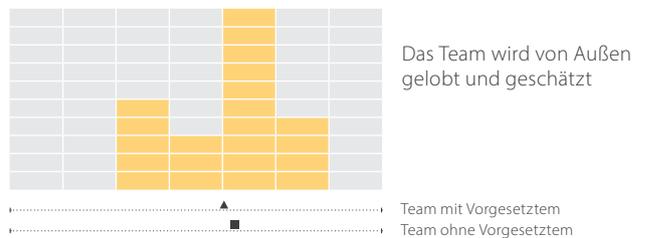
Das Team wird von seiner Umwelt schlecht mit Informationen versorgt



Anerkennung von Außen

Mittelwert **4,5**
 Mittelwert ohne VG **4,7**
 Standardabweichung **1,0**

Das Team bekommt von anderen kaum Wertschätzung und Anerkennung

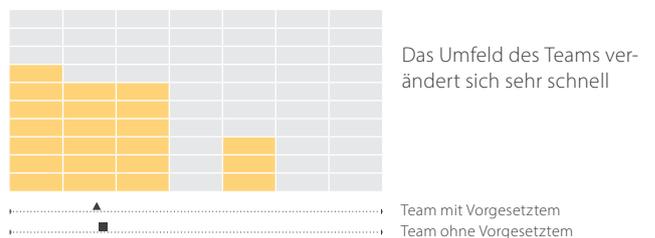


Dynamik

Veränderungsdynamik

Mittelwert **2,2**
 Mittelwert ohne VG **2,3**
 Standardabweichung **1,2**

Das Umfeld des Teams verändert sich nur langsam



Aufgabenkomplexität

Mittelwert **3,2**
 Mittelwert ohne VG **3,2**
 Standardabweichung **0,8**

Das Team bearbeitet vor allem Aufgaben mit geringer Komplexität



Die Stärken unseres Teams sind:

- ✎ Obwohl es viele Einzelkämpfer gibt, funktioniert es trotzdem irgendwie und der Chef dürfte mit den Arbeiten der Mitarbeiter zufrieden sein.
- ✎ Da es meines Erachtens kein Team, sondern nur Einzelkämpfer (mit der einen oder anderen Ausnahme) gibt, fällt es mir schwer Stärken zu finden. Die wesentliche Stärke bzw. Pluspunkt gegenüber anderen Unternehmen unserer Branche ist, dass wir schnell und flexibel auf die Bedürfnisse der Kunden und Makler eingehen können. Hier spielt natürlich die überschaubare Größe unseres Unternehmens eine wesentliche Rolle.
- ✎ Jeder Mitarbeiter hat seine persönlichen Stärken, somit ergänzen wir uns gegenseitig!
- ✎ Volle Zusammenarbeit.

Diese Punkte können wir im Team noch verbessern:

- ✎ Mehr Weitblick, mehr Eigeninitiative, mehr Mitdenken, weniger aufregen und stattdessen mehr arbeiten, bessere Struktur, mehr Ausgleich im Handeln, weniger Egoismus, mehr "Durchgriff" bzw. mehr Durchblick durch/von die/der Geschäftsleitung
- ✎ Wer macht was? Wer darf/muss was entscheiden? Entscheidungen werden respektiert und nicht hinterher "das hätten Sie aber wissen müssen" ...
- ✎ -) Informationsaustausch (Bis dato gibt kaum Einer freiwillig Informationen weiter: Existenzangst!?) -) Das Miteinander (Bis dato verfolgen wir meines Erachtens kein gemeinsames, sondern nur einzelne Ziele) -) Aus 2 mach 1 (Die Gedanken der beiden zusammengeführten Firmen sollte schon langsam ineinander verschmelzen) -) Arbeit transparenter gestalten (Jeder sollte wissen, was und wie der Andere arbeitet) -) Arbeitsplatzorganisation (Jeder sollte wissen, wo, was, wie abgelegt bzw. zu finden ist) -) Weg vom Einzelkämpfer, hin zum Team (Einer für Alle - Alle für Einen!!!) -) Einheitliches Vorgehen bei 0815 Agenden (Antragsannahme, Polizzenerstellung etc.) -) Vielleicht macht es Sinn, wenn man die Zusammensetzung der Mitarbeiter etwas ändert?!?! -) Man soll Arbeit von anderen respektieren und schätzen

Was ich sonst noch sagen möchte:

- ✎ Mir macht mein Job trotz alledem noch immer Spaß. Ich arbeite generell gerne. Meinen Chef schätze ich sehr als Mensch und auch fachlich. Ich habe eine wirklich ausgesprochen tolle Zimmerkollegin, ohne die ich vielleicht ansonsten nicht mehr hier wäre. Wir haben einige Freiheiten, die aber leider auch von vielen "falsch" genutzt wird. Jeder tut sich selbst leid - anstatt etwas zu verbessern bzw. zur Verbesserung beizutragen. Hier warten viele darauf, dass man ständig alles vorgibt anstatt Eigeninitiative zu ergreifen. Im Großen und Ganzen bin ich froh, hier beschäftigt zu sein, da ich eine sehr abwechslungsreiche Aufgabe habe und ich für mich persönlich so gut wie nie auf den Nutzen schaue und daher in fast jeder Tätigkeit eine gewisse Zufriedenheit finde.
- ✎ Weiß nicht definitiv was mit Team gemeint ist? Mit wem ich ein Team bilde! Gibt es bei uns überhaupt ein Team?
- ✎ Unser Team besteht aus vielen Individualisten - was auf der einen Seite gut ist, aber auf der anderen Seite zu wenig "Team" zulässt. Mehr miteinander, mehr infos weitergeben, Teamdenken verstärken, kein Konkurrenzdenken! Zulassen, offen sein, miteinander arbeiten, keine Einzelplayer...

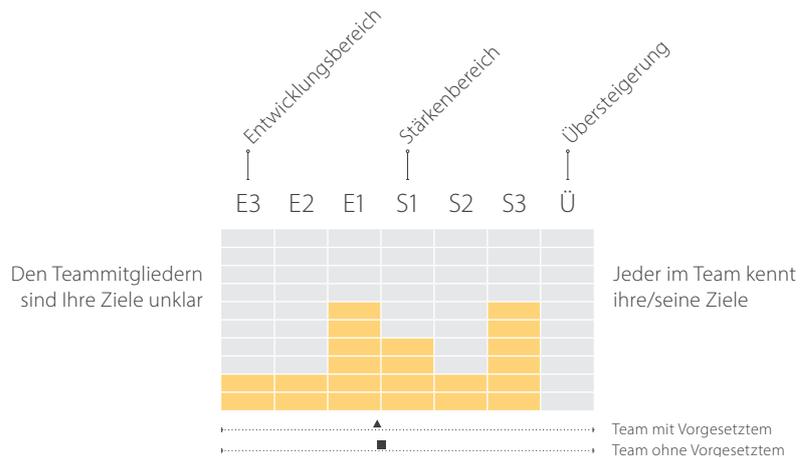
Zielklarheit

Der Faktor Zielklarheit gibt an, ob den Teammitgliedern ihre persönlichen Ziele bekannt sind. Teams bekommen ihre Ziele von übergeordneten Organisationseinheiten. Im Team können die Teamziele auf die Ziele der einzelnen Mitarbeiter herunter gebrochen werden. Dies unterstützt die Orientierung des Einzelnen und den Output des Teams.

Den Teammitgliedern sind ihre persönlichen Ziele weitgehend bekannt. Sie kennen die Prioritäten in der Aufgabenbearbeitung und wissen was bzw. wie viel sie bis wann erledigen sollen. Die Zielklarheit beeinflusst den Output des Teams positiv.

Zielklarheit

Mittelwert **3,9**
 Mittelwert ohne VG **4,0**
 Standardabweichung **1,6**



Funktionsklarheit

Der Faktor Funktionsklarheit gibt an, inwieweit die einzelnen Teammitglieder wissen wer wofür im Team zuständig und verantwortlich ist. Zusammenarbeit kann dann gut funktionieren, wenn der/ die Einzelne weiß an wen sie/ er sich bei bestimmten Fragen wendet. Je höher die Funktionsklarheit in einem Team ist, desto geringer wird die Gefahr, dass Dinge doppelt oder mehrfach bearbeitet werden. Darüber hinaus unterstützt eine hohe Funktionsklarheit in einem Team das Gefühl der „Sicherheit“.

Die Teammitglieder kennen weitgehend die Funktionen und Aufgaben der anderen Teammitglieder. Die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen sind mehrheitlich definiert und bekannt. Das sorgt für eine gute Orientierung und effiziente Arbeitsabläufe im Team.

Funktionsklarheit

Mittelwert **3,5**
 Mittelwert ohne VG **3,2**
 Standardabweichung **1,7**

