

Arbeitsbogen für gute Teamperformance

© Anna Hoffmann 2016 (u.a. nach Prof. Amy Edmondson, „Teaming“)



1

Fragen zur Stärkung der Zielfokussierung

- Was ist das gemeinsame Ziel?
- Wie verstehen die einzelnen Teammitglieder /alle das gemeinsame Ziel?
- Wie kann/soll/muss das gemeinsame Ziel erreicht werden?
- Woran merken alle, dass das Ziel erreicht ist?
- Was sind die für alle gültigen Qualitätsmerkmale?
- Wer hat die verantwortliche Ownership für den Projektfortschritt?
- Kennen alle Teammitglieder den Fertigstellungstermin und wichtige Meilensteine?
- Werden alle Teammitglieder über die Projektfortschritte auf dem Laufenden gehalten? Wie? Gibt es z.B. eine Visualisierung der Projektfortschritte?
- Hat jedes Teammitglied einen klaren Plan für den eigenen Arbeitsauftrag?
- Hat jedes Teammitglied klare Teilziele für den eigenen Arbeitsfortschritt?
- Weiß jedes Teammitglied, wo bei Problemen Unterstützung zu erwarten ist?



Fragen zur Stärkung der Motivation

- Hat das Team eine klare Struktur?
- Haben alle Teammitglieder klare Rollen?
- Worin besteht die Relevanz der Rolle der einzelnen Teammitglieder für den Projektfortschritt? Warum genau braucht das Team jeden Einzelnen?
- Welchen Nutzen (Benefit) bringt das fertiggestellte Projekt für den Kunden / die Welt?
- Welche persönliche Bedeutung hat das Projekt für jedes einzelne Teammitglied?
- Welche Entwicklungsmöglichkeit bietet das Projekt den einzelnen Teammitgliedern?
- Wie sind die einzelnen Teammitglieder emotional und mental eingebunden?



2

Fragen zur Stärkung der Teamprozesse

- Gibt es gemeinsame Spielregeln zur Interaktion im Team?
- Gibt es feste Gesprächszeiten zur Einschätzung des Projektverlaufs?
- Ist jedes Teammitglied in die Reflexion der Arbeitsergebnisse oder der Teamprozesse eingebunden?
- Wird dem Beitrag jedes Teammitglieds Beachtung geschenkt?
- Sind Vorschläge zur Optimierung einzelner Arbeitsschritte oder des gesamten Prozesses willkommen?
- Werden konstruktive Vorschläge zur Verbesserung umgesetzt?
- Steht die Arbeitsleistung einzelner im Vordergrund oder der Fortschritt im Team?
- Haben die Vorschläge Priorität, die dem Wohl des gesamten Teams und/oder dem



Projekt dienen?

- Würdigt die Teamleitung die Aufgaben und Rollen der einzelnen Teammitglieder?
- Welchen Raum gibt es für Spaß und Lachen?
- Gibt es eine im Team geteilte Einschätzung, dass der Beitrag jedes einzelnen Teammitglieds für das Endergebnis wichtig ist?
- Werden Solotänzer auf die Teamziele verwiesen?
- Wie viel Raum bietet das Team Selbstdarstellern und Blendern?



3

Fragen zur Etablierung von „Psychological Safety“

- Wie sicher ist es für die Teammitglieder, Beobachtungen und Bedenken zu äußern?
- Werden Teammitglieder für „negative Äußerung“ direkt oder indirekt abgestraft?
- Werden kritische Hinweise beachtet und wertgeschätzt?
- Werden Verständnisfragen positiv bewertet oder als mangelndes Wissen interpretiert?
- Innerhalb welcher Grenzen können Teammitglieder Risiken eingehen?
- Muss ein Teammitglied immer perfekt sein?
- Dürfen persönliche Schwierigkeiten benannt werden, ohne dass die Kompetenz des Betreffenden in Frage gestellt wird?
- Werden die Teammitglieder von der Teamleitung als Partner in der gemeinsamen Aufgabe gesehen?
- Steht das gemeinsame Entwickeln im Vordergrund, oder die routinierte Einzelperformance?



Fragen zur Lernkultur im Team

- Welche Lernaufgabe hat das Team als Ganzes mit dem neuen Projekt zu bewältigen?
- Wird erwartet, dass Probleme ohne Rückmeldung ans Team eigenständig gelöst werden? Oder wird in auftauchenden Problemen eine Lernchance für das ganze Team gesehen?
- Werden abgeschlossene Projektbausteine gemeinsam nach Lernlektionen reflektiert?
- Wie bedeutend ist die Frage nach persönlicher Schuld bei Fehlern oder Misserfolgen?
- Werden Fehlschläge und Irrtümer nicht nur nach Ursachen, sondern auch auf Chancen zur Weiterentwicklung hin untersucht?
- Wird die Bedeutung der Rahmenbedingungen für Erfolg oder Misserfolg ausreichend berücksichtigt?
- Werden auch Erfolge auf ihre Lernaspekte hin untersucht?
- Werden Lernergebnisse in das nächste Projekt übertragen?
- Wie werden Lernlektionen gesichert und implementiert?
- Welche Lernformen außer dem Wissensmanagement können aktiv genutzt werden?
- Welche Formen der Visualisierung für Lernlektionen werden genutzt?
- Wie können andere Teams von den gemachten Erfahrungen profitieren?

4

Impressum

Anna Hoffmann Business Consulting & Facilitation

Annette Hoffmann
Alt Nowawes 67
14482 Potsdam

Kontakt:

Tel.: 0331 600 6560
info@anna-hoffmann-consulting.de

Satz/Layout: digital ambient, Stahnsdorf
Stand: 03/2016

Bildnachweis:

© Artur Gabrysiak Fotolia.com, Natalia Merzlyakova – Fotolia.com, Gaj Rudolf Fotolia.com, freshidea – Fotolia.com

