

THERMAL
PROCESSES

EBNER®

EED

Gautschi®

HAZELETT

HPI

GNA

CRIC

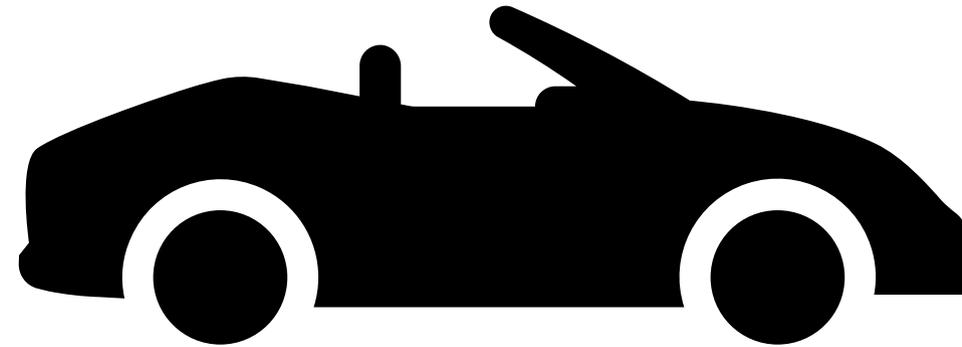
TPS®

EQMS

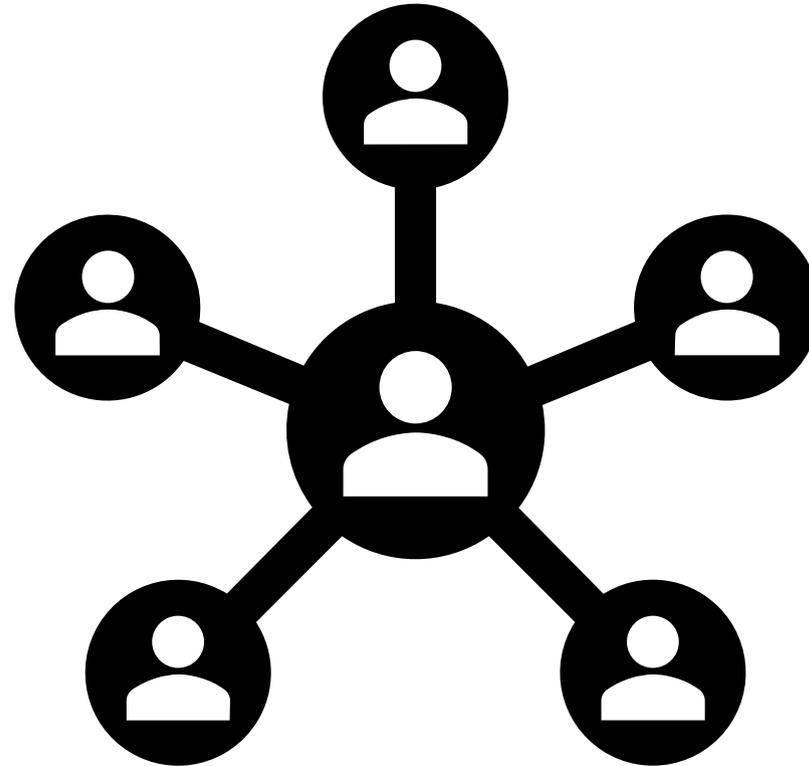
EBNER®

Mythos Teamdiagnose

Wie sich die Qualität von Teams messen lässt









Florian Sachsenhofer

HR-Leiter bei EBNER (Industrieofenbau)
Lektor an der Johannes Kepler Universität
Arbeits- & Organisationspsychologe



Hohe Fluktuation / Krankenstände in bestimmten Teams

- Gesetzte Maßnahmen bringen keine nachhaltigen Änderungen
- Gut abgrenzbare Teams sind betroffen (in anderen Abteilungen überhaupt keine Probleme)

Unterschiedlicher Output

- Manche Teams erbringen Höchstleistungen
- In anderen wiederum „geht nichts weiter“
- Unterschiedliche Geschwindigkeiten

Organisationsentwicklung

- Laufende Neubildung/Zusammenlegung von Teams
- Oftmals lange Phasen der Zusammenfindung
- Schwierigkeiten bei der Anpassung an Veränderungen

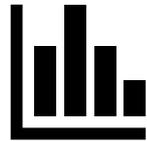
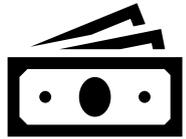
Konflikte im Team, schlechtes Arbeitsklima

- Auswirkungen sind sichtbar
- Ursachen aber unklar





Betriebliche Kennzahlen



Physikalische Größen



Biologische / Physiologische Zustände

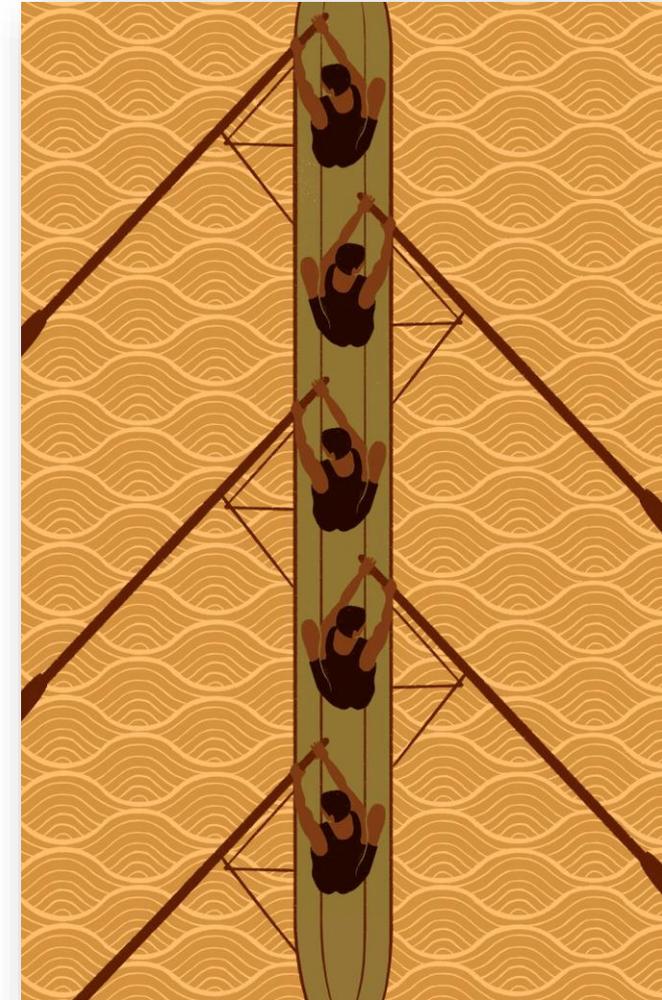


Psychologische Messungen



Messbarkeit von Teamqualität

- Intrapersonell vs. Interpersonell
- Team als Black Box
- System/Organismus
- Auf sozialen, psychologischen und kulturellen Aspekten basierend
- Identifikation der Erfolgsfaktoren für Teamqualität
- Auswahl geeigneter Parameter (Kalibrierung des Messmittels)



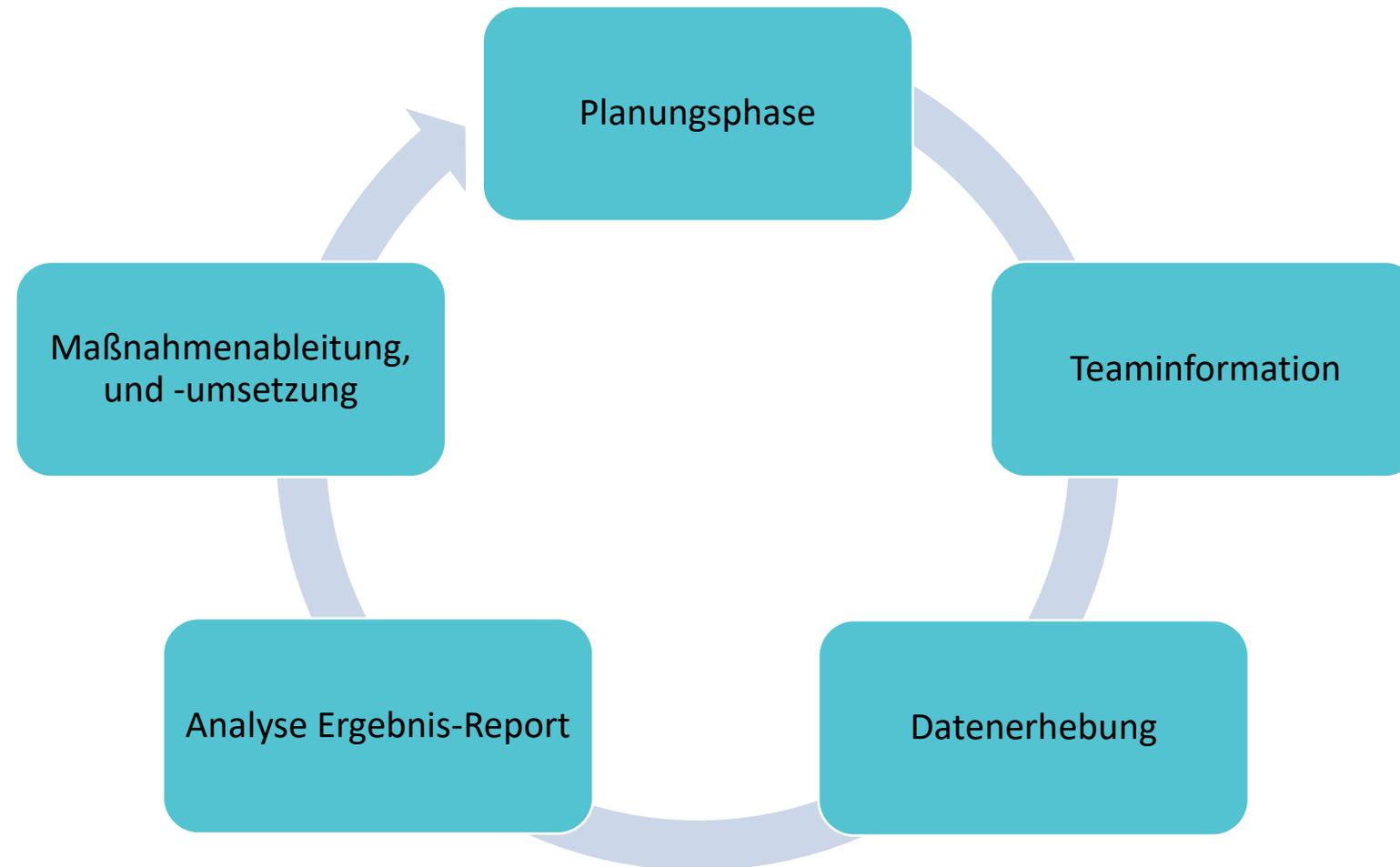
team0scope

discovering team excellence

Teamdiagnose mit teamOscope

- Wissenschaftlich fundierte Analyse der Leistungsfähigkeit von Teams
- Für erfolgreiche Teamarbeit ausschlaggebenden Kriterien auf sach- und beziehungsorientierter Ebene
- Teammitglieder bewerten die aktuelle Situation anhand standardisierter Vorgabe
- Keine Diagnose von Individuen sondern des gesamten „Organismus“
- Ergebnis hinsichtlich einzelner Erfolgskriterien, aber auch Auswertung Selbst- & Fremdsicht sowie Einigkeitswerte
- Liefert eine datenbasierte Entscheidungsgrundlage für gezielte Teamentwicklung
- Überprüfung der Wirksamkeit abgeleiteter Maßnahmen mittels Veränderungsmessung möglich

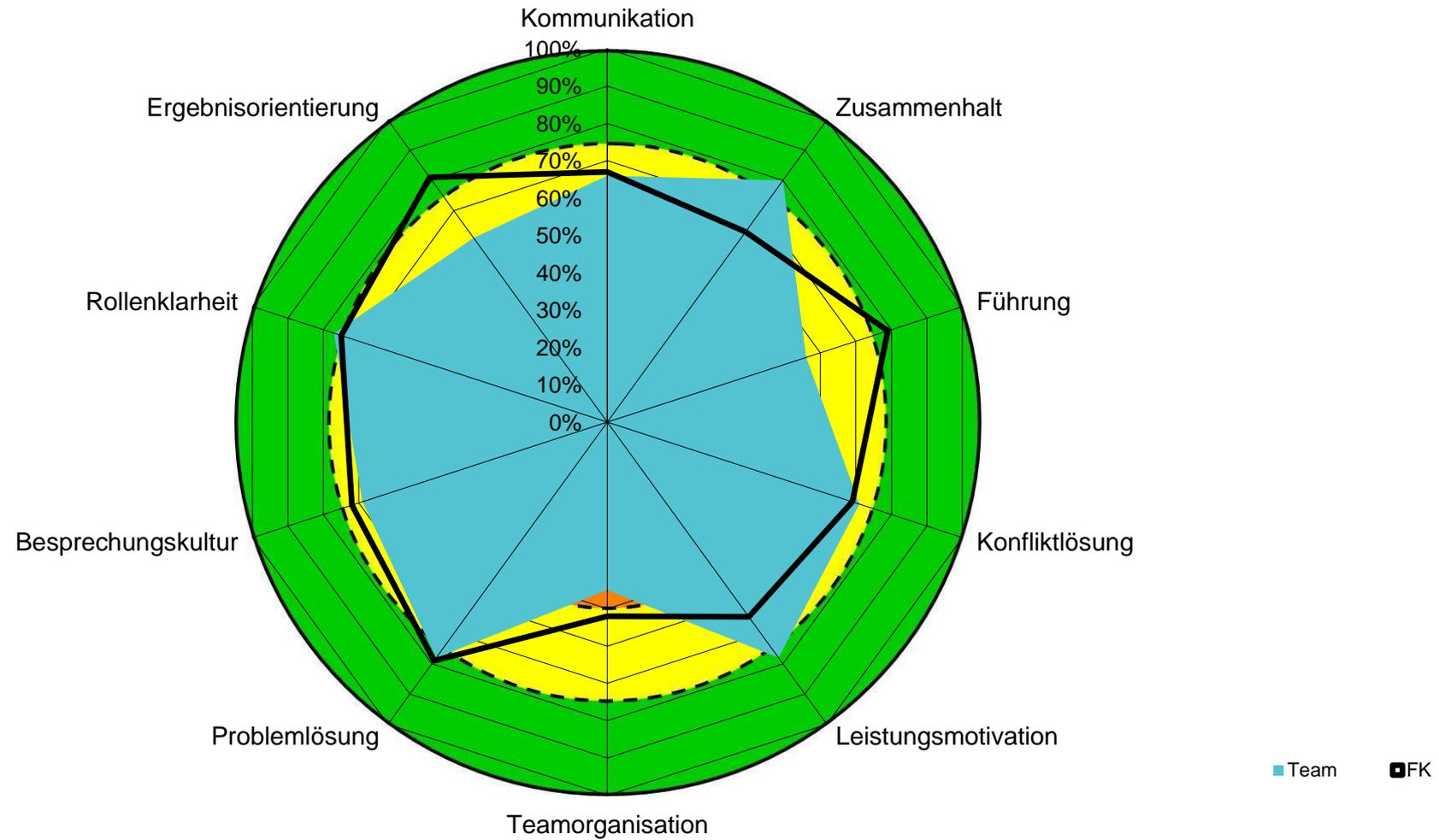
Ablauf einer Teamdiagnose



Datenerhebung: standardisierte Vorgabe

- Livedemo

Beispielauswertung







Bildung von 5er-
Gruppen



15 Minuten Zeit



Vorstellung der
Ergebnisse im
Plenum

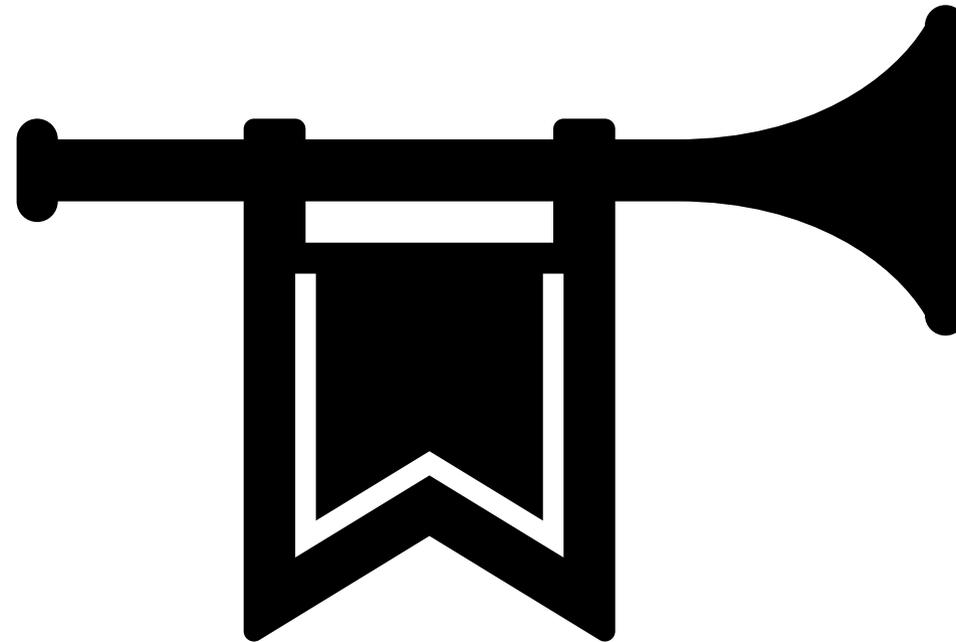


In welchen Situationen ist ein derartiges Verfahren hilfreich? Konkrete Beispiele?

Herausforderungen bei der Durchführung einer Teamdiagnose? Was ist zu beachten?

Welchen Mehrwert kann eine Teamdiagnose bei der Teamentwicklung bieten?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



In welchen Situationen ist ein derartiges Verfahren hilfreich? Konkrete Beispiele?

①/ Dinge werden ③ besprechbar	BEI GRÖßEREN ABWEICHUNGEN 1 ZWISCHEN TEAMS	bei längerer Projektdauer
1 NEU ALS FK	① „Blinde Flecken“ identifizieren	bei untersch. Standorten
1) -Teamklausur - statt der Rhetorikperspektive - bei Konflikten - im Arbeitsalltag periodisch oder bei bedarf	ohne „gewollte“ Veränderung kommt neue Dynamik rein -> warum?	bei interdisziplin. Teams
psychologische Sicherheit/ Anonymität	BEI GRÖßEREN 1 VERÄNDERUNGEN IN TEAMS	bei Veränderung grundsätzlich

Herausforderungen bei der Durchführung einer Teamdiagnose? Was ist zu beachten?

Vertrauen in Maßnahmen / Nachhaltigkeit Folgen	② Angst vor Konsequenzen → Ergebnis	MASSNAHMEN-ABLEITUNG
AKZEPTANZ	OFFENES FEEDBACK BEKOMMEN	② Evaluation der Maßnahmen
② - Anonymität / Akzeptanz - Maßnahmen ableiten	Kommunikation / Information	② - Teilnahme - gute Erklärung - was passiert damit, was passiert danach
Läufe des Tests	② Transparente Kommunikation Warum wird durchgeführt	② Divergierende Leistungsziele
BETONUNG DES TEAM FOKUS (NICHT PERSON)		EINIGKEIT IM TEAM? (NICHT NUR FK ↔ TEAM)

Welchen Mehrwert kann eine Teamdiagnose bei der Teamentwicklung bieten?

