Umfrageauswertung

Unternehmen xyz - MUSTER Team

Vorbereitung des Workshops vom 23.10.12

Dienstag, 23. Oktober 2012

Informationen zur Umfrage:

Umfagestart:	25.09.2012	Umfrageende:	02.10.2012
Eingeladene	10	Antwortende:	10
Beteiligung:	100%	Anzahl Fragen:	113

FeedbackPro | Maschalkenstrasse 56 | 4054 Basel | info@feedbacks.pro

Ergebnisse zur Teamentwicklung

Thema

Entwicklungsbereiche	Verstärker und Hindernisse

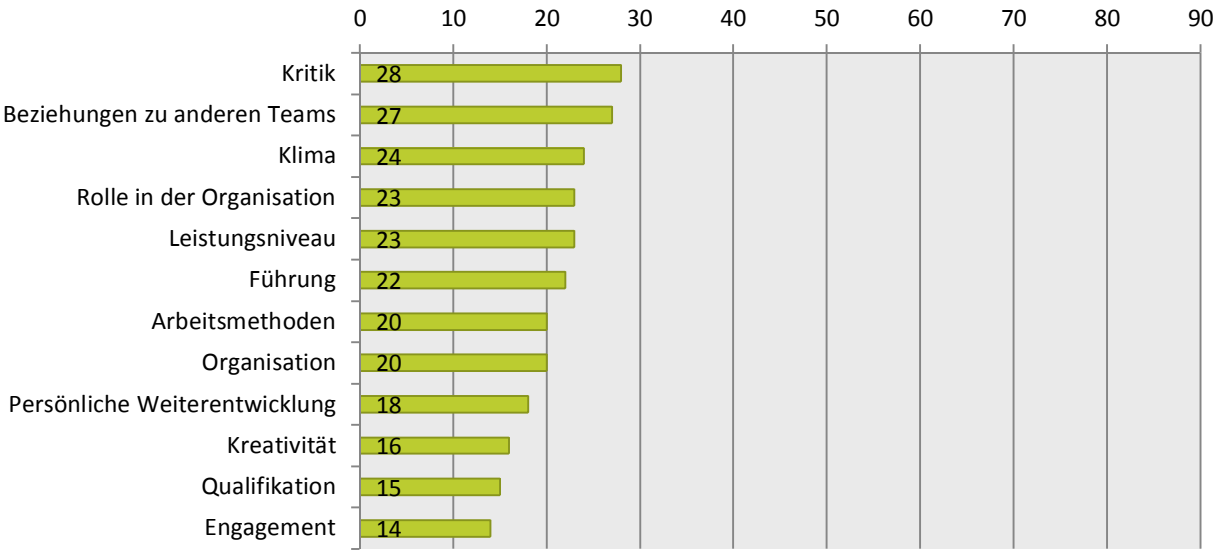
Frage

108 Fragen zur Teamentwicklung gemäss Francis / Young

Antworten

Antworten total: **10** **100%**

Rangfolge der Entwicklungsbereiche



Wenn alle Antwortenden, zu allen 9 Fragen eines Entwicklungsbereichs zugestimmt hätten, würde folgende Maximalpunktzahl erreicht: *90*

Anz. "JA"	Die 15 Aussagen mit den meisten Zustimmungen:
6	In anderen Organisationsbereichen fehlt das richtige Verständnis für unsere Arbeit. (Thema: Rolle in der Organisation)
6	Es gibt keine regelmässigen Gespräche über Ziele und Prioritäten einzelner Mitglieder. (Thema: Organisation)
6	Das Team braucht neues Wissen und neue Methoden. (Thema: Qualifikation)
6	Unsere Leistungen wären besser, wenn mehr konstruktive Kritik geäussert würde. (Thema: Kritik)
6	Ich weiss nicht, ob unsere Interessen auf höherer Ebene richtig vertreten werden. (Thema: Führung)
5	Es wäre gut, wenn ab und zu Sitzungen zur „Reinigung der Atmosphäre" stattfinden würden. (Thema: Klima)

5	Den Mitgliedern werden zu wenige Anreize geboten, sich anzustrengen. (Thema: Leistungsniveau)
5	Wir legen zuviel Wert auf Übereinstimmung. (Thema: Klima)
5	Manche Punkte, mit denen wir uns in den Sitzungen beschäftigen sollten, bleiben ungeklärt. (Thema: Arbeitsmethoden)
4	Wir erzielen bei unseren Sitzungen selten grosse Fortschritte. (Thema: Arbeitsmethoden)
4	Wir haben häufig Konflikte mit anderen Teams in der Organisation. (Thema: Beziehungen zu anderen Gruppen)
4	Mitglieder halten sich oft in ihrer Kritik zurück, um Projekte nicht zu gefährden. (Thema: Kritik)
4	Die Fähigkeiten mancher Mitglieder liegen brach. (Thema: Persönliche Weiterentwicklung)
4	In den Sitzungen vermisst man oft methodisches Vorgehen. (Thema: Arbeitsmethoden)
4	Die Arbeit unserer Gruppe überlappt sich mit der Tätigkeit anderer Teams. (Thema: Rolle in der Organisation)

Dienstag, 23. Oktober 2012

Aufbau des Fragebogens und Detailergebnisse

Zuordnung der Fragen zu den Entwicklungsbereichen

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Führung	**Qualifikation**	**Engagement**	**Klima**	**Leistungsniveau**	**Rolle in der Organisation**	**Arbeitsmethoden**	**Organisation**	**Kritik**	**Persönliche Weiterentwicklung**	**Kreativität**	**Beziehungen zu anderen Gruppen**
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108

Ergebnisse je Frage und Entwicklungsbereich

3	2	1	2	3	3	4	3	0	1	1	4
1	0	2	2	3	6	0	1	4	4	0	3
2	0	2	5	2	2	4	6	2	1	1	1
2	2	1	3	5	4	3	1	3	2	2	4
0	2	3	5	3	0	2	1	4	3	1	2
3	6	1	2	2	1	0	1	3	1	1	4
1	2	2	1	1	2	1	3	6	2	2	4
4	0	1	2	2	2	1	1	4	2	4	1
6	1	1	2	2	3	5	3	2	2	4	4
22	**15**	**14**	**24**	**23**	**23**	**20**	**20**	**28**	**18**	**16**	**27**

Dienstag, 23. Oktober 2012

Fragebogen und Ergebnisse

Nr.	Fragen	"JA"
1	Teamleiter und Teammitglieder nehmen sich kaum einmal die Zeit, einander ihre Erwartungen und Wünsche mitzuteilen.	3
2	Die Arbeit des Teams würde gewinnen, wenn die Mitglieder ihre fachliche Qualifikation verbessern würden.	2
3	Die meisten Mitglieder halten die Ziele des Teams für kaum erstrebenswert.	1
4	Die Leute in diesem Team verhalten sich nicht wirklich frei und offen zueinander.	2
5	Die Ziele unseres Teams sind nicht richtig klar.	3
6	Die Teammitglieder wissen nicht, welche Bedeutung ihre Arbeit im Gesamtunternehmen hat.	3
7	Wir erzielen bei unseren Sitzungen selten grosse Fortschritte.	4
8	Die Ziele mancher Teammitglieder stimmen nicht mit denen der anderen überein.	3
9	Kritisierte Teammitglieder haben oft das Gefühl, ihr Gesicht zu verlieren.	0
10	Neue Mitglieder bleiben oft sich selbst überlassen, wenn sie ihren Platz in des Teams suchen.	1
11	Das Team bringt nur wenig neue Ideen hervor.	1
12	Wir haben häufig Konflikte mit anderen Teams in der Organisation.	4
13	Der Teamleiter duldet nicht, dass Teammitglieder Führungsaufgaben übernehmen.	1
14	Einige Teammitglieder werden mit den laufenden Anforderungen ihrer Arbeit nicht mehr fertig.	0
15	Die Teammitglieder sind nicht ernsthaft am Erfolg des Teams interessiert.	2
16	In Diskussionen verbergen die Mitglieder oft ihre wahren Motive.	2
17	Realistisch betrachtet, erreicht das Team selten sein Ziel.	3
18	In anderen Organisationsbereichen fehlt das richtige Verständnis für unsere Arbeit.	6
19	In Sitzungen hören wir einander nicht zu.	0
20	Die Teammitglieder wissen nicht genau, welche Funktion sie in dem Team haben.	1
21	Mitglieder halten sich oft in ihrer Kritik zurück, um Projekte nicht zu gefährden.	4
22	Die Fähigkeiten mancher Mitglieder liegen brach.	4
23	Die Teammitglieder trauen sich nicht, neue Ideen zu äussern.	0
24	Unser Team hat keine konstruktiven Beziehungen zu anderen Teams innerhalb der Organisation.	3
25	Manche Mitglieder sind sich nicht im Klaren über ihr Verhältnis zum Teamleiter.	2
26	Die in unserer Gruppe vorhandenen Erfahrungen und Fertigkeiten passen nicht zu unserer Tätigkeit.	0
27	Ich verspüre kein besonderes Gefühl der Verbundenheit mit meinem Team.	2
28	Es wäre gut, wenn ab und zu Sitzungen zur „Reinigung der Atmosphäre" stattfinden würden.	5
29	In der praktischen Arbeit akzeptieren wir auch niedrige Leistungsstandards.	2
30	Wenn das Team aufgelöst würde, würde die Organisation den Verlust nicht bemerken.	2
31	In den Sitzungen vermisst man oft methodisches Vorgehen.	4
32	Es gibt keine regelmässigen Gespräche über Ziele und Prioritäten einzelner Mitglieder.	6
33	Das Team lernt nicht aus seinen Fehlern.	2
34	Die Mitglieder zeigen kein Interesse daran, „up to date" zu bleiben oder sich weiterzubilden.	1
35	Wir haben den Ruf, hinter dem Mond zu leben.	1
36	Das Team geht zu wenig auf die Wünsche anderer Teams ein.	1
37	Der Teamleiter erhält kaum Informationen darüber, wie seine Arbeit von dem Team eingeschätzt wird.	2
38	Die Leute in der Organisation halten uns für unfähig, unseren Arbeitsanforderungen zu entsprechen.	2
39	Ich bin nicht bereit, für das Team Unannehmlichkeiten in Kauf zu nehmen.	1
40	Wichtige Dinge werden oft unter den Teppich gekehrt.	3
41	Den Mitgliedern werden zu wenige Anreize geboten, sich anzustrengen.	5
42	Die Arbeit unserer Gruppe überlappt sich mit der Tätigkeit anderer Teams.	4
43	Die Teammitglieder bereiten sich selten auf eine Sitzung vor und planen sie auch nicht sonderlich gut.	3

44	Wenn ein Mitglied fehlt, bleibt seine momentane Arbeit liegen.	1
45	Die Versuche, Sachverhalte kritisch zu werten, werden als negativ und verletzend angesehen.	3
46	Es wird wenig Zeit und Mühe auf persönliche Weiterentwicklung verwendet.	2
47	Unser Team ist wenig innovativ.	2
48	Wir verbessern nicht bewusst unsere Beziehungen zu anderen Teams.	4
49	Die Qualität unserer Entscheidungen wäre besser, wenn die Mitglieder mehr die Initiative ergreifen würden.	0
50	Die fachliche Qualifikation des Teams ist zu niedrig.	2
51	Einige Teammitglieder haben Schwierigkeiten, sich in dem erforderlichen Mass für ihre Arbeit einzusetzen.	3
52	Wir legen zuviel Wert auf Übereinstimmung.	5
53	Durch ineffektive Methoden verschwenden wir zu viele Kräfte.	3
54	Die Funktion unserer Gruppe innerhalb der Organisation ist nicht klar festgelegt.	0
55	Das Team investiert keine Zeit für die Kontrolle ihrer Problemlösungsstrategien.	2
56	Der Informationsfluss zwischen den Mitgliedern lässt viel zu wünschen übrig.	1
57	Eine unparteiische Begutachtung unserer Arbeitsweise würde uns weiterhelfen.	4
58	Die meisten Teammitglieder sind nur in ihrem Fachgebiet ausgebildet worden.	3
59	Gute Gedanken werden nicht aufgegriffen.	1
60	Einige schwere Fehler wären zu vermeiden gewesen, wenn wir besser mit anderen Teams zusammengearbeitet hätten.	2
61	Der Teamleiter trifft oft Entscheidungen, ohne sie mit den Mitgliedern besprochen zu haben.	3
62	Das Team braucht neues Wissen und neue Methoden.	6
63	Ich wünschte, ich wäre motivierter durch die Arbeit in diesem Team.	1
64	Meistens werden Konflikte zwischen den Mitgliedern nicht sauber gelöst.	2
65	Es wird niemals gefragt, ob sich unsere Anstrengungen für die Organisation gelohnt haben.	2
66	Wir haben noch keinen geeigneten Modus gefunden, unsere Ziele und Strategien festzulegen.	1
67	Es ist, als ob wir in feuchtem Zement waten, wenn wir ein schwieriges Problem zu bearbeiten haben.	0
68	Dem Team fehlen der administrative Rückhalt und die dazu erforderlichen verwaltungstechnischen Verfahren.	1
69	Uns fehlt die Fähigkeit, konstruktiv unsere Leistungsfähigkeit zu kritisieren.	3
70	Das Team unternimmt keine Schritte, um ihre Mitglieder „aufzubauen".	1
71	Neue Ideen, die von aussen kommen, haben kaum eine Chance.	1
72	Die Teams und Abteilungen in dieser Organisation wollen lieber konkurrieren als kooperieren.	4
73	Der Teamleiter passt seinen Führungsstil nicht der jeweiligen Situation an.	1
74	Manchen Leuten, die neu in das Team kommen, fehlt die notwendige Qualifikation.	2
75	Niemand setzt sich dafür ein, das Team erfolgreich zu machen.	2
76	Die Mitglieder kommen einander menschlich nicht näher.	1
77	Wir sind offensichtlich mehr daran interessiert, einen guten Eindruck zu hinterlassen als Ergebnisse zu erzielen.	1
78	Das Unternehmen weiss die Kreativität und Sachkenntnis des Teams nicht gewinnbringend einzusetzen.	2
79	Wir haben zwar Teamsitzungen, machen uns aber keine Gedanken über ihren Zweck.	1
80	Wir sind wenig flexibel in unserer Arbeitsweise und nutzen unser Leistungspotential nicht genug.	3
81	Unsere Leistungen wären besser, wenn mehr konstruktive Kritik geäussert würde.	6
82	Teammitglieder, die ihrer Sache nicht sicher oder zurückhaltend sind, werden häufig übergangen.	2
83	Es ist richtig, dass unser Team wenig Phantasie besitzt.	2
84	Andere Teams / Abteilungen haben wohl keine hohe Meinung von uns.	4
85	Der Teamleiter ist nicht sensibel genug für die verschiedenen Sorgen der Mitglieder.	4
86	Einige Teammitglieder stellen sich nicht auf die Anforderungen des Teams ein, trotz der Bemühungen, ihnen zu helfen.	0
87	Wenn ein Mitglied in Schwierigkeiten steckt, muss es gewöhnlich allein damit fertig werden.	1
88	Es gibt Cliquen und Intrigen in dem Team.	2

89	Nichts von dem, was wir bisher geleistet haben, verdient die Note „sehr gut".	2
90	Die Ziele des Teams stehen nicht mit den Organisationszielen im Einklang.	2
91	Oft halten wir uns nicht an die Entscheidungen, die wir getroffen haben, oder setzen sie nur zum Teil in die Tat um.	1
92	Die Mitglieder könnten viel besser zusammenarbeiten, wenn sie mehr „von Mensch zu Mensch" miteinander verkehren würden.	1
93	Wir nehmen uns kaum einmal die Zeit, um über Aufgabenbereich, Arbeitsmethoden und Verbesserungsvorschläge zu sprechen.	4
94	Jemand, der die eingefahrenen Bräuche des Teams in Frage stellt, wird schnell in seine Schranken verwiesen.	2
95	Nur wenige Mitglieder äussern neue Ideen.	4
96	Wir lernen kaum Leute aus anderen Organisationsbereichen kennen.	1
97	Ich weiss nicht, ob unsere Interessen auf höherer Ebene richtig vertreten werden.	6
98	Einige Teammitglieder haben noch einen beträchtlichen Nachholbedarf in punkto Weiterbildung.	1
99	Manche Mitglieder verfolgen ihre persönlichen Ziele auf Kosten des Teams.	1
100	Meinungsverschiedenheiten zwischen den Teammitgliedern werden selten restlos geklärt und die individuellen Standpunkte werden zu wenig berücksichtigt.	2
101	Oft gelingt es uns nicht, eine Arbeit zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.	2
102	Wir haben keine klaren Richtlinien für unsere Arbeit.	3
103	Manche Punkte, mit denen wir uns in den Sitzungen beschäftigen sollten, bleiben ungeklärt.	5
104	Wir achten nicht besonders darauf, wie wir unsere Zeit und unsere Kräfte einteilen.	3
105	Wir fassen zwar Vorsätze, doch eigentlich lernen wir nicht aus unseren Fehlern.	2
106	Die Mitglieder werden nicht dazu ermuntert, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten ausserhalb des Teams zu erweitern.	2
107	Oft werden kreative Ideen nicht in definitive Handlungen umgesetzt.	4
108	Wenn wir mit anderen Teams besser zusammenarbeiten könnten, würde sich unsere Leistungsfähigkeit erhöhen.	4

Dienstag, 23. Oktober 2012

Interpretationen

Zur Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung sind keine Bewertung des Teams im Sinne von "gut" oder "schlecht".

Die Ergebnisse sind "Wegweiser". Die Reihenfolge ist wichtiger als die Punktezahl, weil die Reihenfolge zeigt, in welchen Themen - verglichen mit den anderen Themen - es sich für das Team lohnt, sich zielorientiert weiter zu entwickeln. Je niedriger die Punktzahl, desto besser ist das Team in diesem Thema entwickelt.

Als nächster Schritt muss das Team die Ergebnisse (v.a. der Bereiche auf den ersten Plätzen) "mit eigenen Worten" interpretieren. Es geht darum, ein gemeinsames und klares Verständnis des Entwicklungsbedars zu entwickeln. Anschliessend gilt es gemeinsam Entwicklungsmassnahmen zu vereinbaren, zu planen und dann auch zu realisieren.

Erklärungen zum Hintergrund des Fragebogens

Die beiden Wissenschaftler Dave Francis und Don Young haben eine Vielzahl von erfolgreichen Teams in allen Arten von Organisationen (Profit, Not-for-Profit, Nonprofit) und Lebensbereichen (Wirtschaft, Sport, Verwaltung, Kirche) untersucht. Dabei haben sie 12 Dimensionen entdeckt, die entweder als Verstärker Energien und Leistungsfähigkeiten in einem Team freisetzen oder als
Hindernisse für die Entwicklung und Effektivität des Teams wirken können. Basierend auf diesen Erkenntnissen, haben Sie den Fragebogen entwickelt.

Die Nachfolgenden Aussagen stammen von Francis & Young und dienen nur dazu zu verstehen, was sie zu den aufgrund der Umfrageergebnisse als prioritär zu analysierenden Dimensionen erkannt haben. Die detaillierte und konkrete Interpretation der Umfrageergebnisse mit den nachfolgenden Schlussfolgerungen und Massnahmen müssen natürlich durch das befragte Team selbst erfolgen.

1. Priorität aufgrund der Umfragergebnisse: Kritik

Hauptproblem	In manchen Teams gibt es (unausgesprochene) Vereinbarungen, die verhindern, dass kritische Ereignisse analysiert und angepackt werden. Diese Einstellungen verhindern den freien Austausch von Meinungen und Urteilen.
Erfolgreiche Teams:	Bei der Besprechung ihrer Fehler und Schwächen verzichten die Mitglieder auf persönliche Attacken, um aus der Kritik lernen zu können.
Ziele der Team-entwicklung:	Teammitglieder erörtern die Stärken und Schwächen ihrer Arbeit, sind aufgeschlossen für persönliche Beurteilungen und können Feedback gut geben und nehmen. Die so erlernte Kritikfähigkeit soll die Weiterentwicklung des Teams fördern.

2. Priorität aufgrund der Umfragergebnisse: Beziehungen zu anderen Teams

Hauptproblem	Teams konkurrenzieren einander, oft unterschwellig und nur mittelbar. Es werden Fremdbilder geprägt, die nicht stimmen und es gibt zu wenig Möglichkeiten zum (klärenden) Kontakt.
Erfolgreiche Teams:	Das Team hat systematisch mit anderen Gruppen Beziehungen angeknüpft; damit hat es sich offene und persönliche Kontakte erschlossen, die eine optimale Zusammenarbeit gewährleisten.

Ziele der Team-entwicklung:	Verbesserung der gegenseitigen Verständigung durch: – erkennen konkreter gemeinsamer Ziele und gegenseitiger Abhängigkeiten – Persönlicher Kontakt zu den Mitgliedern anderer Teams zur Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses – Entwicklung von organisatorischen «Berührungspunkten» – Umgang mit Repräsentanten und vertrauensbildende Massnahmen bei näherer Zusammenarbeit
3. Priorität aufgrund der Umfragergebnisse: Klima	
Hauptproblem	Das Konglomerat aus Traditionen, Gewohnheiten, Beziehungen, Handlungsweisen, Regeln, Glaubenssätzen und Einstellungen, das jeder Gruppe ihr unverwechselbares Kennzeichen verleiht, ergibt das Klima. Die Verantwortung für das Entstehen eines guten Klimas tragen besonders jene, die Autorität in der Gruppe besitzen. Nicht jedes Klima begünstigt die Entwicklung des Teams. Der Grad der Offenheit eines Teams beeinflusst das Klima entscheidend.
Erfolgreiche Teams:	Im Team herrscht ein Klima, in dem sich die Mitglieder wohl fühlen; sie können offen und direkt miteinander verkehren und sind bereit, sich auf Risiken einzulassen. Es gibt drei zusammenhängende Bedingungen für ein konstruktives Gruppenklima: · Wenn die Mitglieder die Fähigkeit haben, miteinander umzugehen, Wenn ihre Beziehungen von gegenseitiger Wertschätzung und Zuwendung getragen werden Wenn sie in ihrer Offenheit von denen bestärkt werden, die Macht und Einfluss in der Gruppe haben.
Ziele der Team-entwicklung:	Offenheit ist Voraussetzung dafür, dass die Mitglieder ehrliche und feste Beziehungen miteinander eingehen können. Viel zu viele Menschen haben gelernt, die Gefühle und Gedanken, die sie für wichtig halten, zu verbergen. Obwohl vielen menschlichen Interaktionen Spiele zugrunde liegen, trachten gute Teams danach, authentische Beziehungen herzustellen und solche Spiele zu verbannen. Die Fähigkeit, mit zwischenmenschlichen Problemen umzugehen, ist ein gutes Mass für das Klima im Team.
4. Priorität aufgrund der Umfragergebnisse: Rolle in der Organisation	
Hauptproblem	Die Ziele der Gesamtorganisation stehen nicht in Einklang mit den Zielen des Teams oder sind diesem nicht bekannt. Teams sondern sich ab und dienen nicht der Gesamtorganisation.
Erfolgreiche Teams:	Das Team ist in die Gesamtplanung eingebunden und hat eine klar definierte und sinnvolle Funktion innerhalb der Gesamtorganisation.
Ziele der Team-entwicklung:	Folgende Fragen müssen beantwortet werden: - Wie passt das Team in die Organisation? - Welchen Beitrag leistet das Team innerhalb des Systems? - Besitzt das Team genügend Möglichkeiten, seine Rolle optimal zu definieren und wahrzunehmen?
5. Priorität aufgrund der Umfragergebnisse: Leistungsniveau	
Hauptproblem	Wenn ein Team zwar die Wünsche seiner Mitglieder nach sozialem Kontakt berücksichtigt, dabei aber den Leistungsaspekt vergisst, dann fällt es bei der entscheidenden Prüfung, dem Erreichen greifbarer Ergebnisse, durch. Wenn das Team seine Ziele verfehlt, müssen die Gruppenprozesse untersucht und die Ursachen des Misserfolgs aufgedeckt werden, bevor die Moral der Truppe zu bröckeln beginnt.
Erfolgreiche Teams:	Das Team kennt seine Ziele und hält sie für erstrebenswert. Sie kosten zwar Anstrengung, sind aber erreichbar. Die Mitglieder setzen ihre Kräfte hauptsächlich dafür ein, Resultate zu erzielen, uns sie halten häufig kritisch Rückblick, um zu sehen, wo Verbesserungen anzubringen sind. Sehr gute Teams stellen sich die Frage: „Welchen Gewinn / Beitrag bringt unsere Arbeit?“

Ziele der Team-entwicklung:	Hohes Leistungsniveau erfordert klare Ziele, die von allen Mitgliedern getragen werden und die zu einer Fokussierung der Energie der Gruppe führen. Ein gutes Team setzt hohe Leistungsnormen, die wiederum die Arbeitsweise des Teams prägen und vom Team aufrecht erhalten werden. Leistungen sollen innerhalb der Gruppe beurteilt und belohnt werden (meistens durch Anerkennung und Wertschätzung)
Dienstag, 23. Oktober 2012	

Kommentare

Thema

Teamspiegel	Fremdbild

Frage

Versuchen Sie bitte, Ihr Team mit ein paar wenigen Worten knapp und präzise zu charakterisieren:

Antworten

Kommentare: 10 100%

Das MUSTER Team blickt Veränderungen sehr positiv entgegen. Ich fühle mich mit dem Arbeitsklima und dem Teamwork sehr wohl. Jeder lebt seine Aufgabe.

Das Team ist zur Zeit in Umbruch. Gute Durchmischung von der Altersstruktur her.

Das MUSTER Team ist sehr offen für Veränderungen. Hat das nötige Know-How und agiert flexibel. Das Klima ist sehr gut.

Ein heterogenes Team mit verschiedensten Geschichten, Erfahnrungen, Wissens- und Bildungsgständen das als Ganzes, aber auch in Bezug auf den einzelnen Mitarbeiter eine sehr hohe Identifikation mit der MUSTER hat.

Grundsätzlich sehr offene und humorvolle Personen. Arbeiten gemeinsam für ein Ziel. Teilweise Fronten zwischen Alt und Jung, vor allem in Stresssituationen.

Harmoniesüchtig, Einzelmasken - kein Team, nicht vertrauenswürdig, bequem

jung, offen für neues, sehr gutes Klima, offene Gespräche möglich, kameradschaftlicher Umgang

mehrheitlich EinzelkämpferInnen weil jede und jeder seine persönlichen Ziele erreichen muss. (wir werden im MAG auch nicht als Team bewertet, sondern jeder separat, obwohl dann quasi jeder die selbe Bewertung erhält)

Die Charaktere der einzelnen Personen sind ziemlich verschieden.

Unser Team ist recht heterogen von den Charakteren her, funktioniert jedoch trotzdem gut. Es hat mit Chris einen starken Leader. Nicht alle Teammitglieder haben mit allen einen gleich vertieften Austausch. Es gibt eine Kaffeepausen-Fraktion, der primär die Productmanager angehören. Die Kommunikationsleute und Chris sind dort eigentlich nie dabei. Diese wiederum gehen öfters zusammen Mittag essen, wo dann die Productmanagers selten dabei sind. Zwei Teammitglieder reduzieren ihren gegenseitigen Austausch auf das Nötigste.

Unterschiedliche Charaktere, eingespielt, entscheidungsfreudig, motiviert

Wir haben ein gesunde Mischung von "alten Hasen" und "jungen Wilden".

Dienstag, 23. Oktober 2012

Kommentare

Thema

Rückblick	Motivierendes

Frage

Folgendes hat mich in den letzten 12 Monaten besonders motiviert oder gefreut:

Antworten

Kommentare: 9 90%

das selbstständige Arbeiten
Dass ich merke, dass die Messe in eine Veränderung geht. Dass ich gespührt habe, dass sich gute Arbeit ausbezahlt und dass an die Mitarbeiter geglaubt wird.
Die Chance die MUSTER weiterzuentwickeln und die Unterstützunbg die uns dazu extern angeboten wird.
die Diskussion über die zukünftige Ausrichtung der MUSTER
Erarbeitung und Umsetzung neues Kommunikationskonzept. Einsatz vieler neuer Medien und daraus entstehende neue Kooperationen und Aufgaben.
Freiheit in der Bewältigung meiner Arbeit
leider bin ich nur 5 Monate bei der MUSTER. Der Teamgeist ist sehr inspirierend.
Viele positive kundengespräche, teamanlässe
Wir haben ein tolles Team, die Arbeit innerhalb vom Team macht Spass.

Dienstag, 23. Oktober 2012

Kommentare

Thema

Rückblick	Schwieriges

Frage

Folgendes war für mich in den letzten 12 Monaten besonders anspruchsvoll oder schwierig:

Antworten

Kommentare: 8 80%

die Situation mit der ungenügenden Effektivität der Verkaufsabteilung
Die Unsicherheit in Bezug auf die Zukunft der MUSTER und damit unsere Arbeit. Dabei 2 laufenden Messen und 2 Visionen für die Zukunft dieser Messen nebeneinander voranzutreiben.
Frage nach Veränderung des Gesamtkonzeptes der MUSTER und Terminfrage.
trotz überdurchschnittlicher Erfahrung nur Mittelmass zu sein.
Unehrlichkeit
Zum Teil fehlten die klaren Aufgaben. Man spührt eine gewisse "Unterforderung" im Team während dem Sommer.

Zusammenarbeit mit dem Verkauf, unzufriedenstellende Lohnsituation
Zusammenarbeit mit verkaufsabteilung

Mittwoch, 2. Januar 2013

Kommentare

Thema

Ausblick	Workshop-Themen

Frage

Folgende Themen sollten wir im Team unbedingt diskutieren:

Antworten

Kommentare: 7 70%

Auf- und Ablauforganisation, Methodenkompetenz,
Aufgabenverteilung. Wer macht zukünftig was- Sind alle zufrieden so wie die Aufgaben momentan verteilt sind-

Austausch mit dem Verkauf. Unterstützung.
die Zukunft unseres Produktes
Organitation des Verkaufsprozesses
Wer was macht, wer hat wo seine wirklichen Fähigkeiten und kann er diese in der jetzigen Teamkonstellation,
Arbeitsaufteilung ausleben, zum tragen bringen-
Zusammenarbeit mit verkaufsabteilung, Aufgabenteilung innerhalb des teams

Dienstag, 23. Oktober 2012