

Die Team-Selbsteinschätzung ist ein heuristisches Mittel. Die Team-DNA ist dialektisch aufgebaut. Alle 24 Items sind positiv. Das gilt ebenso für die jeweiligen „Balancen“.

Bitte vergeben Sie für jeden der 24 Items jeweils einen Punkt zwischen 1 und 4!

Justierungen können auf einem Zusatzblatt und/oder in einem Gespräch erfolgen:

Die Ergebnisse werden in einem Gespräch mit dem Team „evaluiert“. Die einzelnen Bögen werden in anonymisiert ausgewertet, es sei denn, das Team will übereinstimmend Offenlegung. Die Führungskraft kann gesondert gewertet werden: Teamergebnis versus Vorgesetzteneinschätzung.

Wichtig: Berücksichtigen Sie auch die Verteilung innerhalb der Items.

0. Eine grobe Auswertung: 64 - 96 Punkte: starke Struktur/Dynamik

32 - 64 Punkte: mittlere Struktur/Dynamik

24 - 32 Punkte: schwache Struktur/Dynamik

1. Stellen Sie die drei höchsten Auswertungen fest, unabhängig davon, ob sie rechts oder links stehen. Das sind besondere Stärken des Teams.

2. Stellen Sie die drei geringsten Auswertungen fest. Das birgt Entwicklungspotential.

3. Identifizieren sie die drei größten Ungleichgewichte zwischen einander gegenüberliegenden Items (Bsp.: 3a - 3b). Gründe können über Rahmenbedingungen, Situationen und Themen im anschließenden Teamgespräch erfragt und geklärt werden.

Die Team-DNA ist ein heuristisches Instrument. Sie legt Strukturen und Dynamiken im Team offen und präzisiert sie näher. Ihre Stärke liegt in der Reflexion der Ergebnisse.

Fragen zum Gespräch:

1. Hätten Sie das so erwartet?

2. Was hat Sie überrascht?

3. Erscheint Ihnen das Ergebnis plausibel?

4. Wie erklären Sie sich Ihre persönlich signifikanten Abweichungen vom Gesamtergebnis?

5. Welche Erklärung haben Sie für Item-Ausprägung xy?

6. Wäre das Ergebnis vor x Jahren auch so ausgefallen?

7. Welche Themen sollen wir näher bearbeiten?

8. Was wollen wir für die Zukunft gemeinsam vereinbaren?

---

Bitte 5a/5b beachten!

Wird eine bestimmte Person (Team-/Abteilungsleitung) oder *die* Führung gemeint eingeschätzt?