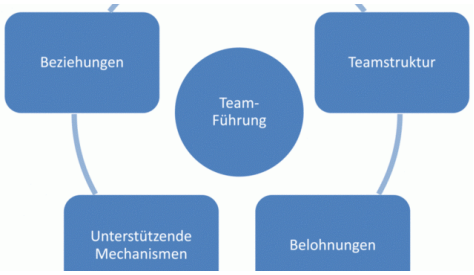
# Teamerfolgsfaktoren - Analyse-Instrument




Die Teamerfolgsfaktoren bilden ein Modell, bei dem die wichtigsten Aspekte der Zusammenarbeit im Team beleuchtet werden. Gibt es Probleme im Team, kann anhand dieser Kriterien nach den Ursachen geforscht werden. Entwickelt wurde das Modell von Marvin Weisbord.

## Die Teamerfolgsfaktoren

**1. Aufgaben / Ziele** des Teams: Inwieweit herrscht im Team Klarheit / Übereinstimmung über die Ziele? Was muss das Team als Ganzes, was müssen die einzelnen Teammitglieder im Speziellen erreichen?

**2. Teamstruktur**: Wie ist die Aufgabenverteilung innerhalb des Teams geregelt? Wer ist für was verantwortlich? Wie wir die Arbeit eingeteilt? Hat jemand (z.B. aufgrund seiner Begabungen) bestimmte Aufgaben bzw. Verantwortungsbereiche? Wie weit gehen diese?

**3. Belohnungen**: Was ist der Nutzen der Arbeit? Wo haben hat das Team Erfolgserlebnisse? Gegenseitige Wertschätzung im Team?

**4. Unterstützende Mechanismen**: Betrifft methodisches Knowhow wie z.B. eine sinnvolle Sitzungsgestaltung und -organisation, Art der Entscheidungsfindungen, Überprüfung ob Ziele erreicht wurden, etc.

**5. Beziehungen**: Wie gehen die Teammitglieder miteinander um? Gibt es Spielregeln und machen diese Sinn? Wie werden Konflikte ausgetragen? Wie werden Informationen organisiert - sind sie Hol- oder Bringschuld?

**6. Teamführung**: Wie verhält sich der Teamleiter? Hält er das Team auf Zielkurs? In welcher Teamphase befindet sich das Team und ist sich die Teamleitung dessen bewusst?

**7. Externe Faktoren**: Sind die Leitungsstrukturen sinnvoll angelegt, so dass das Team effektiv arbeiten kann? Ist genug Verantwortung übertragen worden (Budget, etc.)? Wie wird das Team mit Informationen versorgt? Wird das Team für seine Arbeit anerkannt und gewertschätzt? Wie findet die Abstimmung mit anderen Teams statt? Wie ist die materielle und personelle Ressourcenversorgung geregelt?

## Anwendung

Bestehen Probleme im Team, kann der Teamleiter oder Teamcoach sich anhand des Konzeptes zunächst selber orientieren. Es kann aber auch sinnvoll sein, dem Team dieses Konzept einfach vorzulegen, damit sie selber erkennen, "wo es klemmt".

Es ist wichtig, dass ein solcher Vorgang nicht in Vorwürfen oder in der Bewertung von Charaktereigenschaften oder Einstellungen von Individuen mündet. Vielmehr soll das Team Wege finden, um solche Probleme in Zukunft besser zu meistern. Mitunter reicht aber auch einfach die Erkenntnis, woran es mangelt, damit sich die Dinge "von selbst" wieder legen.

## Bildnachweis

Titelbild: Tim Baumann, nach "Six-Box-Model" von Marvin Weisbord