



ROGER SCHLEGEL
COACHING CONSULTING

ERGEBNISBERICHT

TEAM-CHECKUP

FÜR DAS

TEAM KUNDENSERVICE

MUSTER AG

21. August 2026 · Runde 4

DIESER BERICHT WURDE ERSTELLT VON



ROGER SCHLEGEL
COACHING CONSULTING

RSC² Coaching Consulting

Roger Schlegel

Im Mühlahl 6, 61203 Reichelsheim

www.roger-schlegel.de · mail@roger-schlegel.de

Der TEAM-CHECKUP wird bereitgestellt von **RSC² Coaching Consulting**, Roger Schlegel
Im Mühlahl 6, 61203 Reichelsheim · www.teamcheckup.de · mail@teamcheckup.de

INHALT

ERGEBNISÜBERSICHT	4
ZIELSETZUNG UND METHODIK	5
Befragungsaspekte	5
ERGEBNISSE IM DETAIL	6
Stimmungsbild	6
Verteilung im Team	7
Optimierungspotenziale	8
Stimmungsbild je Teammitglied	9
Analyse	10
HANDLUNGSFELDER	12
FRAGEBOGEN MIT EINZELERGEBNISSEN	14
FREITEXTE AUS DEM TEAM	17
EINORDNUNG DER ERGEBNISSE	18

ERGEBNISÜBERSICHT

Ø 1,10

... bewertet das Team die
Teamsituation im Durchschnitt
über alle Aspekte auf einer
Skala von –5 bis +5

10

ausgewertete Fragebögen

70%

positiv

... der Teammitglieder bewerten
die Teamsituation

30%

negativ

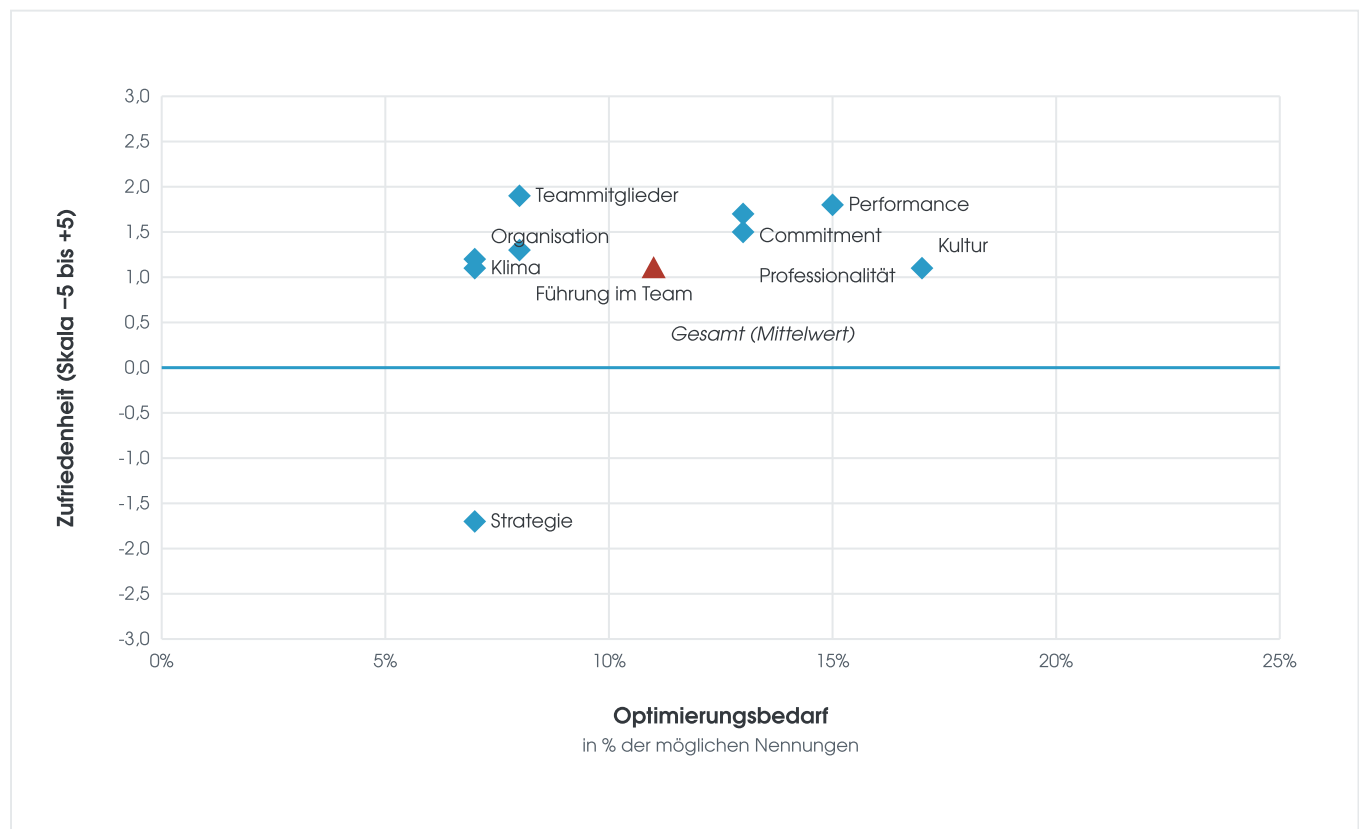
57

... Optimierungsbedarfe sehen
die einzelnen Teammitglieder

Das entspricht

11%

der möglichen Nennungen



ZIELSETZUNG UND METHODIK

Das Henne-Ei-Problem zwischen Gruppendynamik und Teamorganisation auflösen

Teamprozesse verlaufen dynamisch-komplex: Die Persönlichkeiten der Teammitglieder, die aktuellen Anforderungen an das Team und sein struktureller Rahmen beeinflussen sich fortwährend gegenseitig. Der TEAM-CHECKUP macht die Vielfalt der Perspektiven des Teams auf sich selbst sichtbar und handhabbar – als Grundlage für den zielgerichteten Teamdialog.

Die Einschätzung der Teammitglieder umfasst zwei Bereiche:

- **Bewertung** von 9 teamrelevanten Themenfeldern (Skala –5 bis +5)
- **Optimierungsbedarfe** aus Sicht der Teammitglieder je Themenfeld (Ankreuzliste)

Die Ergebnisse haben nicht den Anspruch, ein abschließendes Bild über die Teamsituation zu liefern. Sie helfen, die Komplexität zu reduzieren und einen klareren Blick zu verschaffen. Es ist ein Praktikertool, das Stimmungsbilder einfängt und strukturiert – kein wissenschaftlich-psychometrisches Messinstrument.

Alle Teammitglieder wurden anonym befragt. Ergebnisse werden erst ab vier abgeschlossenen Antworten ausgewiesen; die Darstellung einzelner Teilnehmender erfolgt ausschließlich unter Zufallslabels (TN_n).

BEFRAGUNGSASPEKTE

- **Team-Klima** – *Wie sind in diesem Team typischerweise Stimmung und Atmosphäre?*
- **Kultur: Kommunikation und Konflikte** – *Wie gehen wir miteinander um? Wie lösen wir Konflikte?*
- **Teammitglieder** – *Wie gut passt für mich unsere Teamzusammensetzung (fachlich und zwischenmenschlich)?*
- **Team-Organisation** – *Wie gut sind wir als Team organisiert?*
- **Führung im Team** – *Wie wird in diesem Team Führung gelebt – durch die Führungskraft, durch Themenverantwortliche o. Ä., aber auch durch die Selbstorganisation des Teams?*
- **Strategie – Auftrag – Rolle in der Organisation** – *Wie erlebe ich unser Team in seinem übergeordneten Kontext? (z. B. Unternehmen als Ganzes, interne Dienstleistungen, übergeordnete Prozesse)*
- **Team-Performance** – *Wie gut erbringen wir Leistungen und steuern die Erwartungen anderer an uns?*
- **Team-Commitment** – *Wie stark setzt sich jedes Teammitglied für das Team ein?*
- **Professionalität des Teams** – *Wie gut gelingt professionelles Arbeiten – auch unter Druck?*

ERGEBNISSE IM DETAIL

STIMMUNGSBILD

Wo sieht das Team Stärken und Schwächen – wie ist der Gesamteindruck?

Erleben die Teammitglieder die Arbeit im Team als Unterstützung?

Die Teammitglieder haben 9 Themenfelder (grüne Säulen) auf einer Skala zwischen –5 und +5 bewertet. Über alle Themenfelder ergibt sich der Mittelwert (gestrichelte Linie).



Hier wird bereits eine erste Tendenz sichtbar, welche Themenfelder im Team insgesamt als unterstützend (Säulen mit Plus-Werten) und welche als schwächend (Säulen mit Minus-Werten) erlebt werden.

Der **Mittelwert** (gestrichelte Linie) deutet darauf hin, ob das Teamerleben – im Durchschnitt über alle Teammitglieder – insgesamt als förderlich oder störend erlebt wird.

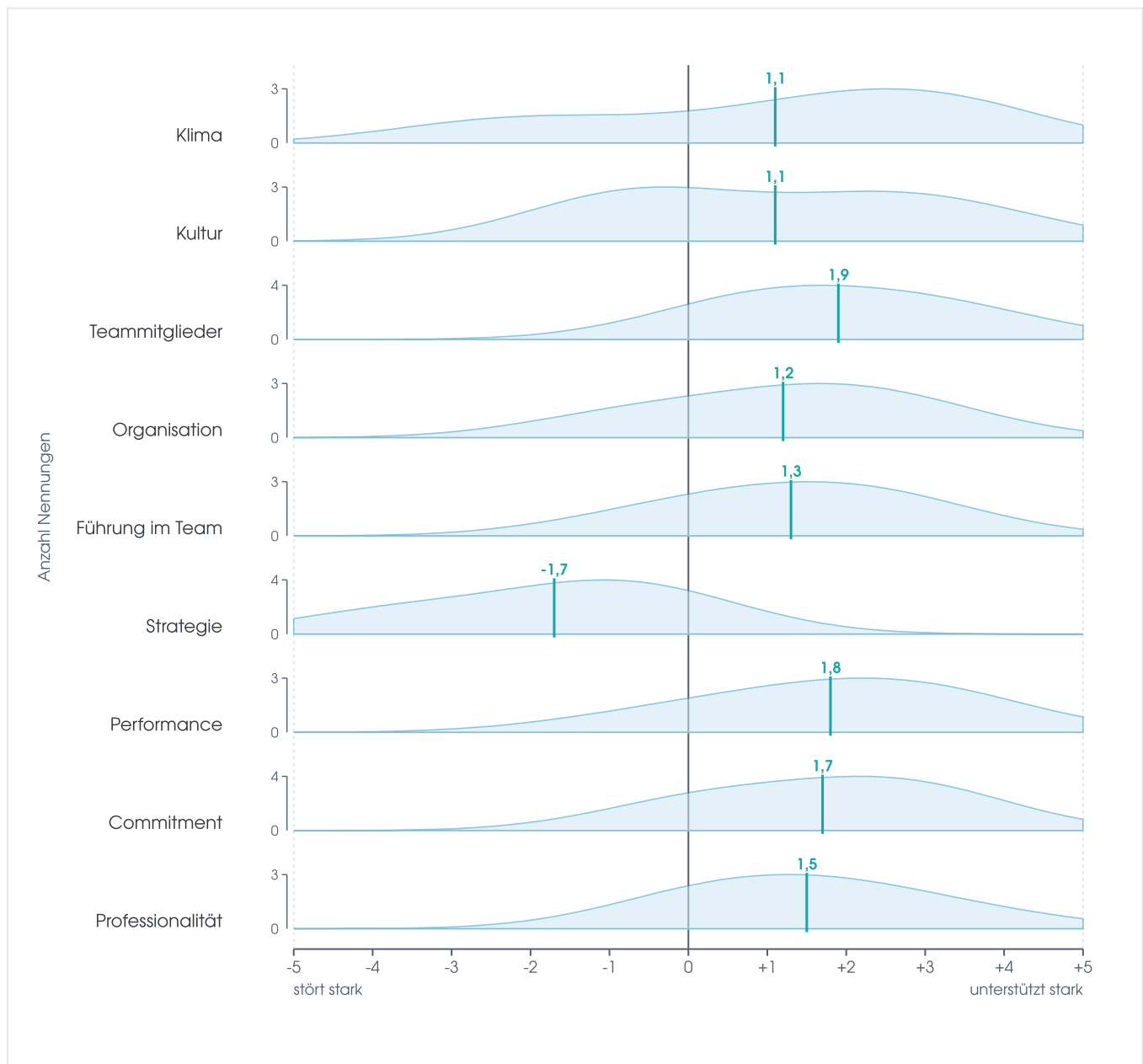
Genaue Aussagen lassen sich jedoch erst treffen, wenn die Daten im nächsten Schritt weiter analysiert werden:

- **Salden** (aus positiven und negativen Bewertungen) aufschlüsseln: Wie stark schlagen die Plus- und Minuswerte tatsächlich aus?
- Nennung von **Optimierungspotenzial** je Themenfeld analysieren
- **Stimmungslage** der Teammitglieder (anonymisiert) analysieren
- Erste **Handlungsoptionen** ableiten

VERTEILUNG IM TEAM

Wie einhellig ist die Stimmung im Team je Themenfeld?

Über die Mittelwerte hinaus ist die **Verteilung** interessant: Wie werden die einzelnen Themenfelder aus Sicht der Teammitglieder gewertet? Die Kurven zeigen, wie einhellig oder gespalten das Team den jeweiligen Punkt sieht – der Marker kennzeichnet den Mittelwert. Die Zahl links an jeder Kurve gibt an, wie viele Teammitglieder den häufigsten Wert (die Kurvenspitze) gewählt haben; die gemeinsame Skala –5 bis +5 steht unter der untersten Kurve.



Eine schmale, hohe Kurve steht für ein einhelliges Bild. Eine breite oder zweigipfelige Kurve zeigt, dass die Einschätzungen im Team auseinandergehen – oft ein Hinweis auf lohnenden Gesprächsbedarf im Teamdialog.

OPTIMIERUNGSPOTENZIALE

Wie viel Optimierungsbedarf benennt das Team je Themenfeld?

Neben der Bewertung je Themenfeld konnten die Teilnehmenden kennzeichnen, wo sie Optimierungsbedarf sehen. Die **Anzahl der genannten Optimierungsbedarfe** ist als Summe für das gesamte Team dargestellt (Säulen, Anzahl).

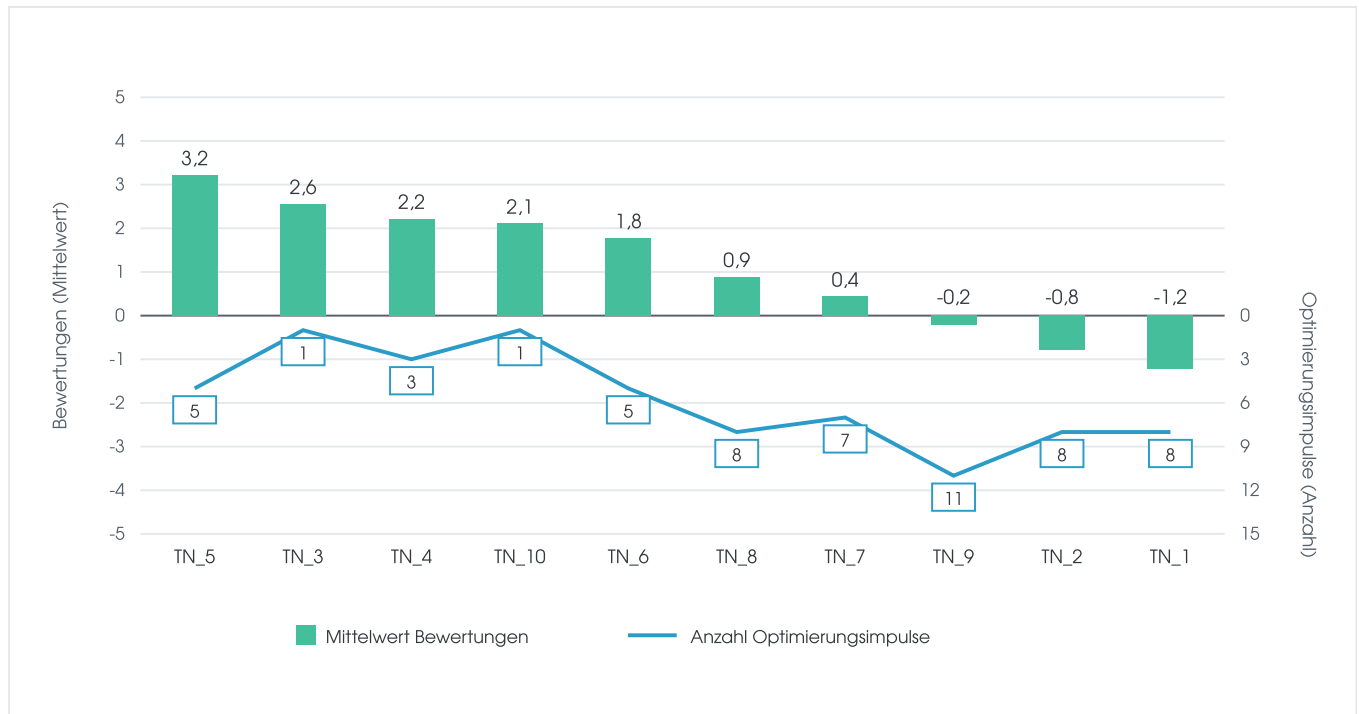
Die Anzahl der ankreuzbaren Teilaspekte ist in den Themenbereichen unterschiedlich. Daher ist auch eine Betrachtung der **Relation zu den insgesamt ankreuzbaren Feldern** sinnvoll (Linie, %-Wert). Kurz: Hätten alle im Team alle 54 Optimierungspotenziale angekreuzt, wäre das Ergebnis je Thema 100 %.



STIMMUNGSBILD JE TEAMMITGLIED

Wie bewerten die einzelnen Teammitglieder die Situation?

Die Teilnehmenden sind – anonymisiert – absteigend nach ihrer durchschnittlichen Bewertung sortiert; die Säulen zeigen diese Bewertung je Person, die Linie die Anzahl der von ihr genannten Optimierungsbefürwortungen. So wird sofort sichtbar, wo sich Schwerpunkte bilden. (Bei großen Teams über 20 Personen werden die Einzelwerte ausgeblendet, damit die Grafik lesbar bleibt.)



Dabei wird sichtbar, ob das Team zu einer (eher) einheitlichen Bewertung kommt oder ob es bereits auf der Ebene positiver und negativer Grundstimmung auseinanderfällt. Interessant sind auch gegenläufige Kombinationen – etwa eine deutlich positive Bewertung mit zahlreichen Optimierungsimpulsen.

ANALYSE

Wie wirken sich die Ergebnisse auf die Teamsituation aus?

An welcher Stelle machen sich die Ergebnisse möglicherweise bemerkbar?

Gibt es Erkenntnisse, die mit höherer Priorität als andere bearbeitet werden sollten?

Für das bessere Verständnis wurden die 9 Themenfelder in drei Gruppen zusammengefasst. Die Parameter geben einen Hinweis darauf, wie **Leistungserlebnis**, **Teamstruktur** und **kollegiale Beziehungen** auf Fitness und Resilienz des Teams wirken:

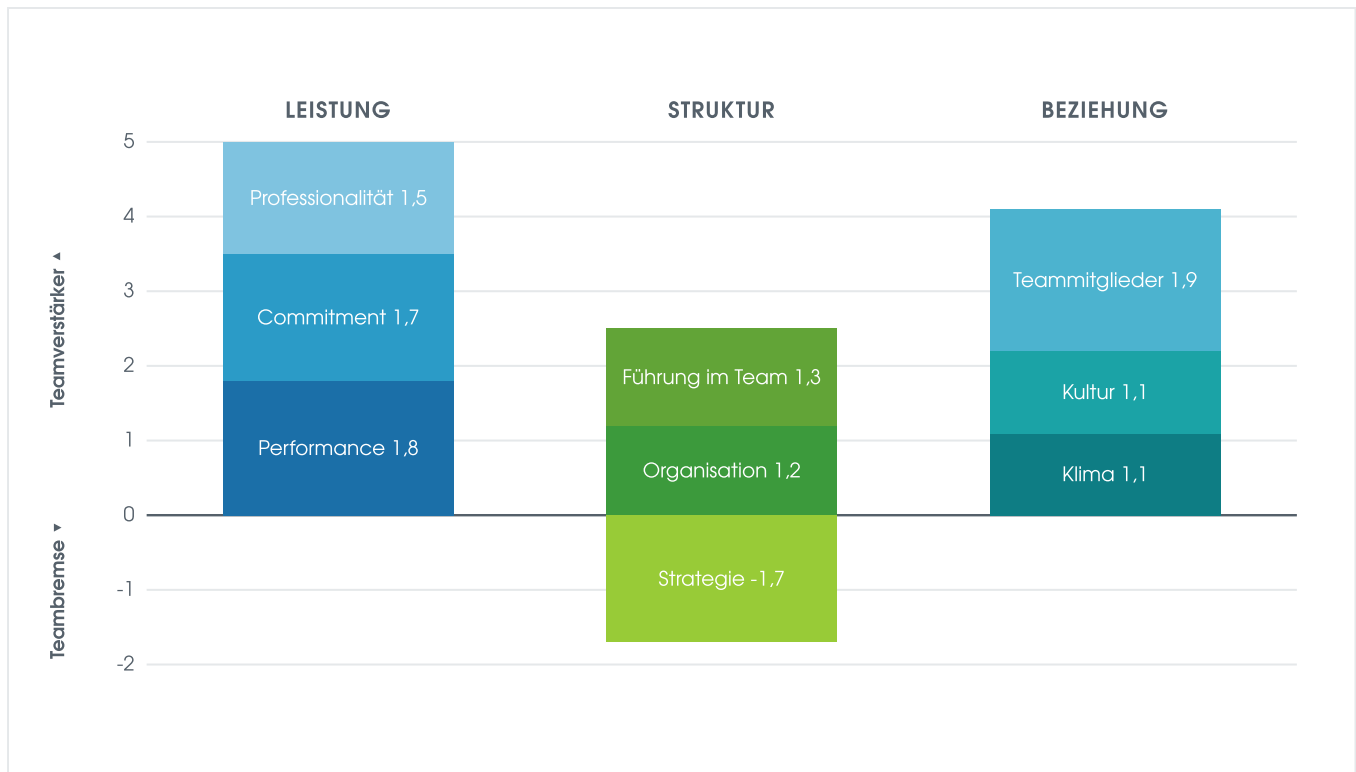
Leistungsparameter	Strukturparameter	Beziehungsparameter
Themenbereiche Performance Commitment Professionalität	Themenbereiche Organisation Führung im Team Strategie	Themenbereiche Klima Kultur Teammitglieder

Themenbereiche, die insgesamt **positiv** bewertet wurden, stellen einen positiven Parameter für den ganzheitlichen Teamerfolg dar und stärken damit das Team. Themenbereiche, die insgesamt **negativ** bewertet wurden, haben das Potenzial, das Team zu schwächen.

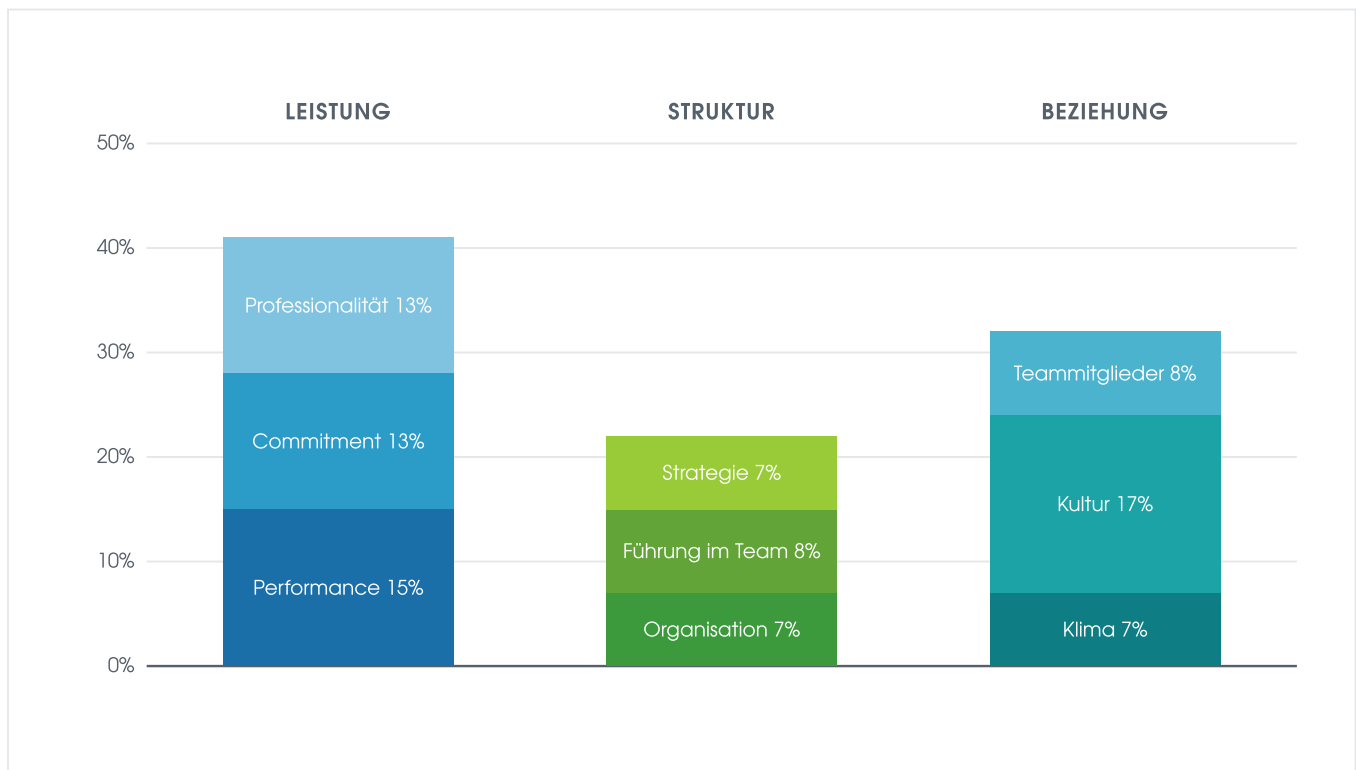
Als Strategie bei der Priorisierung möglicher Maßnahmen empfiehlt sich das bewährte Prinzip: **Stärken stärken und Schwächen schwächen**.

Entsprechend lassen sich auch die Optimierungsimpulse den jeweiligen Parametern zuordnen und geben eine erste Indikation, auf welches Ziel – Leistung, Struktur oder Beziehung – sie am ehesten wirken werden, um Fitness und Resilienz des Teams zu stärken.

Werte **oberhalb der Nulllinie** wirken teamstärkend, Werte unterhalb tendenziell teamschwächend – je Parameter aus den Feld-Bewertungen gestapelt.



Die Optimierungspotenziale werden als %-Angabe (Anteil an den möglichen Nennungen) je Parameter addiert und zeigen zusammen mit den Bewertungen erste Ansatzpunkte auf.



HANDLUNGSFELDER

Stärkung der Leistungsparameter:

- Verlässlichkeit von Zusagen intern wie extern gemeinsam schärfen – Termintreue ist mit 3 Nennungen eines der meistgenannten Leistungs-Items.
- Ein gemeinsames Qualitätsverständnis explizit machen (Güte, Fehlerquote) – Qualität und Haltung zur Aufgabe tauchen in Performance und Professionalität mehrfach auf.
- Umgang mit Mehrarbeit und Sonderthemen fair regeln – im Commitment-Feld zweifach genannt und anschlussfähig an die Sorge, ob die Verbesserungen tragen.
- Raum für Kreativität und Innovation gezielt öffnen – zweifach genannt und ein möglicher Weg, die engagiert-kritischen Stimmen produktiv einzubinden.

Stärkung der Strukturparameter:

- Klarheit zu Zukunft von Standort und Bereich aktiv bei der Geschäftsleitung einfordern und den Klärungsstand transparent ins Team tragen – das Strategiefeld ist mit –1.7 der klare Ausreißer und in den Anmerkungen mehrfach adressiert.
- Die Resignation beim Thema Strategie zuerst im Dialog bearbeiten: sichtbar machen, was das Team selbst beeinflussen kann und was nicht, bevor Maßnahmen aufgesetzt werden.
- Frühzeitige Einbindung des Teams bei größeren Umstellungen vereinbaren – die Erfahrung mit der Systemumstellung im Frühjahr wurde explizit als vermeidbarer Aufwand benannt.
- Die Balance zwischen Selbstorganisation und aktiver Führung klären sowie die Zeit der Führungskraft für Teamangelegenheiten sichern – beide Items je zweifach genannt.
- Den Infoaustausch (Meetings, Ablagen) punktuell nachjustieren – zweifach genannt, bei insgesamt solider Organisationsbewertung ein leicht erreichbarer Gewinn.

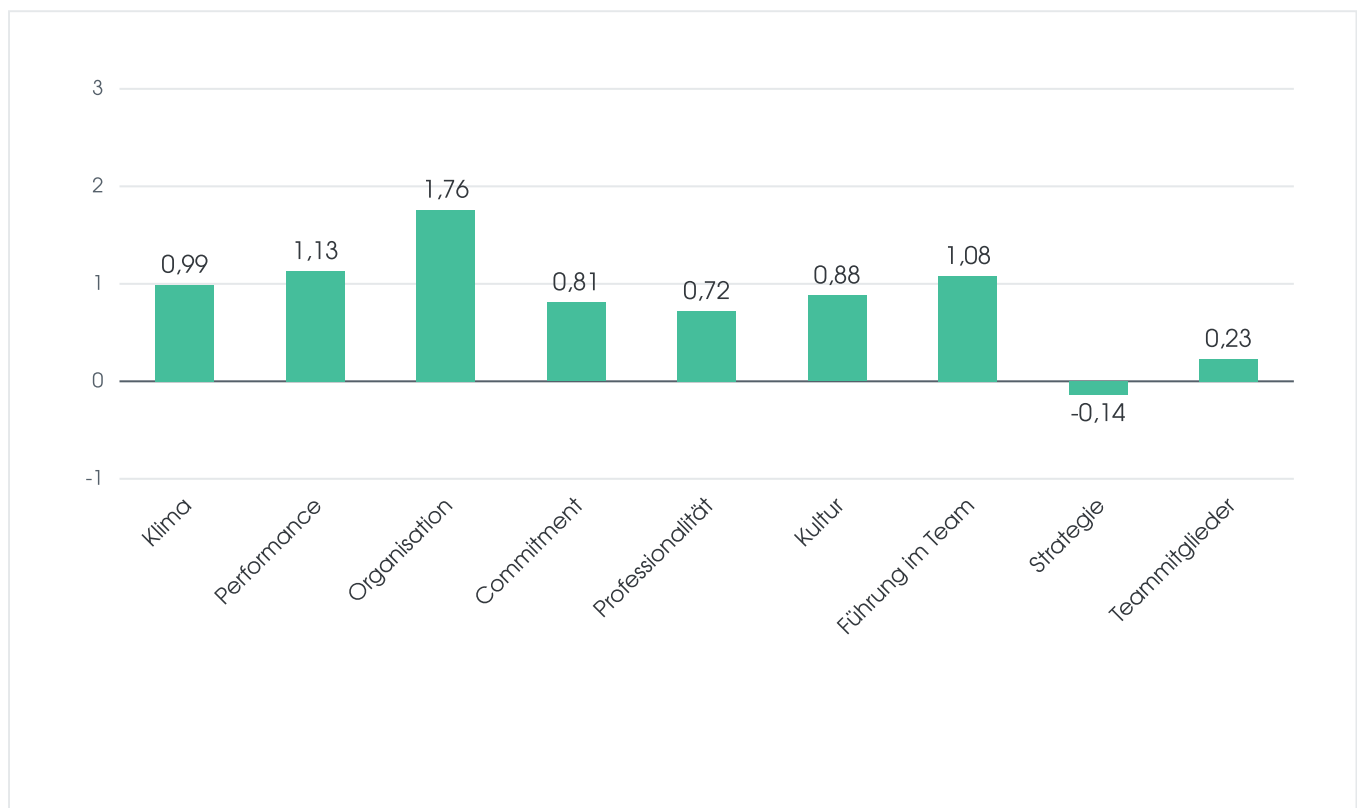
Stärkung der Beziehungsparameter:

- Die neuen Teamregeln und die offene Gesprächskultur bewusst pflegen und absichern – mehrere Stimmen sehen die Verbesserung als noch nicht gefestigt.
- Begegnung auf Augenhöhe für alle im Team sichern – mit 3 Nennungen das meistgenannte Kultur-Item trotz positiver Gesamtbewertung.
- Den Umgang mit fachlichen und persönlichen Konflikten weiterentwickeln, sodass Konflikte offen ansprechbar bleiben – ebenfalls dreifach genannt.
- Gegenseitige Unterstützung gerade in Belastungsphasen im Blick behalten – die wenigen Klima-Nennungen konzentrieren sich auf Hilfsbereitschaft und Wohlwollen unter Stress.
- Die unterschiedlichen Zukunftsperspektiven im Team (zuversichtlich vs. skeptisch) offen thematisieren, damit die Spaltung nicht das gute Miteinander unterläuft.

VERÄNDERUNG ZUR VORRUNDE

Vergleich der Themenbereichs-Mittelwerte mit der vorherigen Befragungsrunde (identische Fragen, Runde 3 → Runde 4).

THEMENBEREICH	VORHER	AKTUELL	Δ
Team-Klima	0,11	1,10	+0,99
Team-Performance	0,67	1,80	+1,13
Team-Organisation	-0,56	1,20	+1,76
Team-Commitment	0,89	1,70	+0,81
Professionalität des Teams	0,78	1,50	+0,72
Kultur: Kommunikation und Konflikte	0,22	1,10	+0,88
Führung im Team	0,22	1,30	+1,08
Strategie – Auftrag – Rolle in der Organisation	-1,56	-1,70	-0,14
Teammitglieder	1,67	1,90	+0,23



Veränderung der Mittelwerte (Δ) je Themenbereich

FRAGEBOGEN MIT EINZELERGEBNISSEN

A. Team-Klima

Wie sind in diesem Team typischerweise Stimmung und Atmosphäre?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Vertrauensvolle Grundstimmung, entspannter Umgang	0	Mittelwert Rückmeldungen 1,10 Min. -3,00 Max. +4,00 Median +1,50
2.	Gegenseitige Wertschätzung, auch bei Unterschiedlichkeit	1	
3.	Klarer Fokus auf gemeinsame Aufgaben, Ziele und Erfolge	0	
4.	Gegenseitige Unterstützung und Hilfsbereitschaft	2	
5.	Angemessener Raum für persönlichen Austausch untereinander	0	
6.	Wohlfollender Umgang miteinander auch in stressigen, belastenden Phasen	1	

B. Kultur: Kommunikation und Konflikte

Wie gehen wir miteinander um? Wie lösen wir Konflikte?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Begegnung aller im Team untereinander auf Augenhöhe	3	Mittelwert Rückmeldungen 1,10 Min. -1,00 Max. +4,00 Median +1,00
2.	Gemeinsam bessere Lösungen, als jeder für sich. Wenig destruktive Konkurrenz im Team	2	
3.	Klare gegenseitige Erwartungen, gutes Zuhören, Feedback untereinander	2	
4.	Fachliche Konflikte schaffen oft bessere Lösungen, persönliche Konflikte sind offen ansprechbar	3	
5.	Aufrichtigkeit und Diskretion (wenig Lästern, sensibler Umgang mit Vertraulichem)	0	
6.	Tragfähige Kommunikationsbeziehungen zu anderen Teams	0	

C. Teammitglieder

Wie gut passt für mich unsere Teamzusammensetzung (fachlich und zwischenmenschlich)?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Jede(r) Einzelne passt ins Team	0	Mittelwert Rückmeldungen 1,90 Min. 0,00 Max. +4,00 Median +1,50
2.	Ich habe mit jeder Person eine gute kollegiale Beziehung	1	
3.	Die Arbeitsschwerpunkte entsprechen den individuellen Stärken	0	
4.	Ich kann mit jedem im Team über Kritik offen sprechen	1	
5.	Wir sind ein Team – es gibt selten Lagerbildung	1	
6.	Ich kann mich auf jeden im Team verlassen	2	

D. Team-Organisation

Wie gut sind wir als Team organisiert?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Steuerung und Kontrolle von Aufgaben, Auslastung und Fristen	1	Mittelwert Rückmeldungen 1,20
2.	Schlanke (Geschäfts-)Prozesse, klare Verantwortlichkeiten und Vorgehensweisen	0	
3.	Aufgabenverteilung im Team, Spezialisierungen	1	
4.	Kapazitätsausstattung, Arbeitsbelastung, Planbarkeit	0	Min. –1,00
5.	Vertretungsregelungen, Urlaubsplanung, Präsenz vs. Homeoffice	0	Max. +3,00
6.	Infoaustausch im Team (Meetings, Mailverteiler, Dateiablagen)	2	Median +1,50

E. Führung im Team

Wie wird in diesem Team Führung gelebt – durch die Führungskraft, durch Themenverantwortliche o. Ä., aber auch durch die Selbstorganisation des Teams?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Selbststeuerung/Selbstorganisation als Team vs. aktive Führung durch FK	2	Mittelwert Rückmeldungen 1,30
2.	Führungskraft (FK) im Dialog mit dem Team, bindet es bei relevanten Entscheidungen mit ein	0	
3.	FK achtet auf Einhaltung der Spielregeln und moderiert Teamkonflikte aktiv	0	
4.	FK führt auf der richtigen Flughöhe (z. B. kein Mikromanagement)	1	
5.	FK hat ausreichend Zeit und Prio für Teamangelegenheiten	2	
6.	Teaminteressen werden von der FK „nach oben“ gut vertreten	0	

F. Strategie – Auftrag – Rolle in der Organisation

Wie erlebe ich unser Team in seinem übergeordneten Kontext? (z. B. Unternehmen als Ganzes, interne Dienstleistungen, übergeordnete Prozesse)

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Auftrag und Zielsetzung: Produkt- und Leistungsangebot klar definiert	0	Mittelwert Rückmeldungen -1,70
2.	Rolle innerhalb der Organisation ist klar	0	
3.	Unsere Arbeit ist sinnvoll und relevant für die Organisation	2	
4.	Flexibilität im Umgang mit Veränderungen, Resilienz im Umgang mit Belastungen	1	
5.	Roter Faden der (strategischen) Weiterentwicklung erkennbar	0	
6.	Konsequente Umsetzung strategischer Ziele im Tagesgeschäft	1	

G. Team-Performance

Wie gut erbringen wir Leistungen und steuern die Erwartungen anderer an uns?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Qualität der Leistungen des Teams (Güte, Fehlerquote, ...)	3	Mittelwert Rückmeldungen 1,80 Min. -1,00 Max. +4,00 Median +2,00
2.	Quantität der Leistungen des Teams (Output/Menge)	0	
3.	Termintreue und Verlässlichkeit von Zusagen (intern wie extern)	3	
4.	Extra-Meile für zufriedene Kunden und gute Ergebnisse	2	
5.	Zufriedenheit der Kunden/Auftraggeber mit unserer Arbeit	0	
6.	Zufriedenheit/Wertschätzung der Leitungsebenen mit unserer Arbeit	1	

H. Team-Commitment

Wie stark setzt sich jedes Teammitglied für das Team ein?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Gefühl, am gleichen Strang in dieselbe Richtung zu ziehen	0	Mittelwert Rückmeldungen 1,70 Min. 0,00 Max. +3,00 Median +2,00
2.	Teamerfolg steht für jeden im Team vor Einzelinteressen	2	
3.	Angemessener Umgang mit Mehrarbeit, Sonderthemen o. ä.	2	
4.	Das Team gegenüber Dritten gut dastehen lassen	0	
5.	Alle sorgen dafür, dass es allen im Team (bei der Arbeit) gut geht	3	
6.	Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme für gemeinsame Teamaufgaben	1	

I. Professionalität des Teams

Wie gut gelingt professionelles Arbeiten – auch unter Druck?

		Anzahl Nennungen	Aktuelle Zufriedenheit mit diesem Themenbereich
1.	Einsatz adäquater, moderner Methoden und Arbeitsmittel	1	Mittelwert Rückmeldungen 1,50 Min. 0,00 Max. +4,00 Median +1,50
2.	Vergleichbare Einstellung zur Aufgabe im Team (Haltung)	2	
3.	Adäquate Fähigkeiten/Qualifikationen im Team, zielgerichtete Weiterentwicklung/-bildung	0	
4.	Gemeinsames Qualitäts- und Serviceverständnis	2	
5.	Aktives Lernen aus Fehlern, systematisches Verbessern	1	
6.	Raum für Kreativität, Stärkung der Innovationskraft	2	

FREITEXTE AUS DEM TEAM

Auflistung der Antworten im Freitext

Bitte in einem prägnanten Satz zusammengefasst: **So erlebe ich derzeit mein Team ...**

Wir sind ein eingespieltes Team, das auch in stressigen Phasen zusammenhält.

* * *

Nach einem harten Jahr sind wir stärker als je zuvor – die Stimmung ist wieder gut.

* * *

Ich komme gern zur Arbeit, weil ich mich auf die Kolleginnen und Kollegen verlassen kann.

* * *

Wir haben gelernt, offen miteinander zu reden – das hat vieles verändert.

* * *

Ein Team mit viel Erfahrung, das endlich wieder an einem Strang zieht.

* * *

Im Alltag läuft es gut, aber bei den großen Themen treten wir auf der Stelle.

* * *

Vieles ist besser geworden – ich bin aber noch nicht sicher, ob es hält.

* * *

Die Verbesserungen sind spürbar, aber die Grundprobleme sind nicht gelöst.

* * *

Wohin die Reise geht, weiß hier niemand – das zermürbt auf Dauer.

* * *

Solange unklar ist, was aus unserem Bereich wird, bleibt für mich alles Kosmetik.

Raum für **Anmerkungen, Hinweise** zum Teamprozess oder hier **noch nicht genannte Themen**:

Die neuen Teamregeln aus dem Workshop haben den Umgangston deutlich verbessert.

* * *

Danke für die offene Moderation der letzten Runden – bitte beibehalten.

* * *

Zur Zukunft unseres Standorts hätte ich gern endlich eine klare Aussage der Geschäftsleitung.

* * *

Die Systemumstellung im Frühjahr hat uns Wochen gekostet – so etwas bitte früher mit uns planen.

* * *

Zum Thema Strategie äußere ich mich nicht mehr – es ändert sich ja doch nichts.

EINORDNUNG DER ERGEBNISSE

Was lässt sich aus den Zahlen ablesen?

Das Gesamtbild zeigt ein Team, das auf der Leistungs- und Beziehungsebene stabil im positiven Bereich liegt, während die Strukturgruppe fast ausschließlich durch das Feld Strategie–Auftrag–Rolle nach unten gezogen wird – das einzige Feld ohne eine einzige positive Stimme.

Beim Feld Strategie fällt die Kombination aus klar negativer Bewertung (–1.7) und auffällig wenigen Optimierungsennungen (7 %) auf – ein typisches Resignationsmuster, das sich in den Freitexten bestätigt: Hier braucht es zuerst Klärung und Dialog, nicht sofort Maßnahmen.

Die kritischen Stimmen im Team sind zugleich die aktivsten Nenner von Optimierungsbedarfen – sie sind also nicht abgewandt, sondern engagiert-unzufrieden und damit gut ansprechbar, sofern das Kernthema der Zukunftsunsicherheit ernst genommen wird.

Kultur/Kommunikation und Team-Performance haben trotz positiver Bewertung die meisten Optimierungsennungen (17 % bzw. 15 %) – das Team will auf dem sichtbar begonnenen Verbesserungsweg (Teamregeln, offene Moderation) weiterarbeiten und benennt konkrete nächste Schritte.

Auffälligkeiten:

- Das Team ist in der Grundstimmung gespalten: 7 von 10 bewerten im Mittel positiv (bis +3.22), 3 negativ – und die Trennlinie verläuft erkennbar entlang der Frage, ob die alltägliche Verbesserung ohne strategische Klarheit trägt.
- Umgekehrtes Muster in zwei Richtungen: Die gut bewerteten Felder Performance, Commitment und Kultur sammeln die meisten Nennungen (leicht erreichbare Weiterentwicklung), während das schwächste Feld Strategie kaum Nennungen erhält – ein Hinweis, dass das Team dort die Lösung nicht bei sich selbst verortet.
- Die drei kritisch bewertenden Teilnehmenden nennen mit 8–11 Nennungen überdurchschnittlich viele Ansatzpunkte, die sehr positiven eher wenige (1–5) – die Unzufriedenheit ist also konstruktiv unterlegt, nicht abgewandt.

Mögliche nächste Schritte im Teamprozess:

- Zukunft von Standort und Bereich: Das Strategiefeld ist einhellig negativ und in den Freitexten mehrfach als zermürend beschrieben – ohne Bearbeitung dieses Themas droht es, die spürbaren Fortschritte auf den anderen Ebenen zu entwerten.
- Nachhaltigkeit der jüngsten Verbesserungen: Mehrere Stimmen beschreiben die Fortschritte als spürbar, aber fragil – das Team sollte klären, welche neuen Routinen (Teamregeln, offener Austausch) wie abgesichert werden.
- Qualität und Verlässlichkeit im Tagesgeschäft: Termintreue und Fehlerqualität sind die meistgenannten Leistungs-Items (je 3 Nennungen) trotz guter Gesamtbewertung – hier liegt konkreter, gut erreichbarer Verbesserungswille.

ANMERKUNG DER TRAINERIN / DES TRAINERS

Die Ergebnisse zeigen eine erfreuliche Gesamtentwicklung: Das Team hat seit der Ausgangsbefragung in fast allen Bereichen deutlich zugelegt – besonders bei Organisation, Führung und Gesprächskultur.

Gleichzeitig macht die Befragung sichtbar, dass die Bewertungen weiterhin auseinandergehen: Einem größeren zufriedenen Teil steht eine kleinere Gruppe gegenüber, die zentrale Fragen kritisch sieht.

Auffällig ist das Themenfeld Strategie und Rolle in der Organisation: Die Bewertungen sinken, und es werden kaum noch Verbesserungsvorschläge genannt – ein Muster, das auf Resignation hindeuten kann. Ich empfehle, dieses Thema im nächsten Workshop gezielt aufzugreifen und gemeinsam mit der Geschäftsleitung eine belastbare Aussage zur Zukunft des Bereichs vorzubereiten.