

TEAM-CHECK

Welche Aussagen treffen auf Ihr TEAM zu?

Bewertungsschlüssel: 1 = trifft voll und ganz zu, 2 = trifft teilweise zu, 3 = trifft nicht zu, 4 = keine Aussage möglich

1. Commitment leben!

Die Aufgabe entspricht den persönlichen Werten und Zielen des Teams.	
Die Übernahme der Aufgaben beruht auf freiwilligen Entscheidungen. Das Team und der Einzelne übernimmt die Aufgaben aus Überzeugung und nicht aus reinem Pflichtgefühl.	
Die Team-Mitglieder nehmen die Situation, Herausforderung, Aufgabe mit ganzem Herzen an und möchten diese auch jeden Tag aufs Neue wählen?	

2. Stärken nutzen und lernen!

Die Tätigkeiten entsprechen den Fähigkeiten der Teammitglieder.	
Es gibt spannende Herausforderungen, die von den Teammitgliedern als Lern-Chance verstanden werden.	
Die Teammitglieder haben die Möglichkeit ihre Kompetenzfelder zu erweitern.	
Die Teammitglieder lassen sich von bevorstehenden Schwierigkeiten nicht demotivieren und betrachten diese als Chance zur Persönlichkeitsentwicklung.	

TEAM-CHECK
3. Spielfeld wählen

Die Aufgaben sind entsprechend der Talente und Präferenzen der Teammitglieder verteilt.	
Der Arbeitsplatz bietet den Teammitgliedern die Möglichkeit ihre Fähigkeiten frei zu entfalten.	
Die Teammitglieder bekommen für ihr Tun Wertschätzung entgegengebracht.	
Die Teammitglieder sehen einen Sinn in ihrem Tun.	
Die Teammitglieder sind stolz auf ihre Tätigkeit und ihr Ergebnis.	

4. Demotivation vermeiden

Mit dem Team und jedem Einzelnen werden Ziele vereinbart.	
Die geforderte Leistung befindet sich in einem realistischen Rahmen.	
Es finden regelmäßige TEAM-Supervisionen statt um demotivierende Faktoren, die eventuell innerhalb des Teams, durch die Führungskraft oder durch andere äußere Einflüsse entstanden sind zu klären.	
Die Team-Stimmung wird von dem Teammitgliedern selbst, sowie von anderen, wie Kunden, Lieferanten, fremden Abteilungen als sehr gut wahrgenommen.	
Es herrscht eine wertschätzende Gesprächskultur und ein respektvoller Umgang im Team.	

TEAM-CHECK

5. Fördernd fordern

Die Führungskraft erkennt die Potentiale und Kompetenzen aller Teammitglieder an.	
Die Führungskraft wird als Coach und nicht als Besserwisser wahrgenommen.	
Die Führungskraft gibt Spielraum für eigene Erfahrungen und Ergebnisse und greift nicht in die Handlungsfelder ein.	
Die Führungskraft kontrolliert in einem verantwortungsvollen Rahmen.	
Es finden regelmäßige (mind.1x jährlich) Personalentwicklungsgespräche statt.	

6. Freiraum eröffnen

Die Teammitglieder können/dürfen im Rahmen ihrer Handlungsfelder Entscheidungen treffen.	
Die Ergebnisse der Arbeit werden von jedem Teammitglied selbständig und eigenverantwortlich kontrolliert.	
Sämtliche Schriftstücke, die im Rahmen ihrer Arbeit anfallen dürfen die Teammitglieder unterzeichnen.	
Ort und Zeit der Arbeit gestaltet das Team weitgehend selbst. Im Rahmen der Unternehmensziele und unter Absprache mit den Kollegen ist eine flexible Arbeitszeit möglich.	

TEAM-CHECK

Auswertung

Sie haben Interesse an der Auswertung Ihres „TEAM-CHECKS“ und Sie möchten mehr erfahren über die 6 Handlungsfelder der Leistungsmotivation! Bitte nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf:

Sabine Gregori
Managementberatung & Training
Hardtgrundweg 21
61462 Königstein im Taunus

<http://www.gregori-training.de>

<mailto:sabine.gregori@t-online.de>

Telefon: +49 6173/99 57 85

Mobil: +49 176 244 696 26