



Fragebogen Teamkommunikation: Was liegt bei uns im Argen?

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihr aktuelles Team zutreffen. Nutzen Sie dabei eine Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 4 (trifft voll zu). Der Fragebogen dient der Reflexion. Es ist kein wissenschaftlicher Fragebogen. Er wurde von Teamworks für Praktiker in der Teamgestaltung entwickelt. Diese können den Fragebogen zur Diagnose verwenden.

1. In unserem Team werden kritische Themen vermieden.
2. Es wird eher übereinander als miteinander gesprochen.
3. Konflikte werden selten offen angesprochen.
4. Die ruhige Stimmung wirkt oft wie ein Deckel über ungelösten Themen.
5. In Besprechungen sprechen meist dieselben Personen.
6. Leisere oder zurückhaltende Personen kommen kaum zu Wort.
7. Einzelne dominieren die Diskussionen.
8. Einige Teammitglieder ziehen sich sichtbar zurück.
9. Aussagen werden oft indirekt oder vage formuliert.
10. Kritik wird selten offen, sondern eher versteckt geäußert.
11. Es gibt viele Spekulationen und Interpretationen.
12. Es wird um den heißen Brei herumgeredet.
13. Besprechungen verlaufen oft als einseitige Vorträge.
14. Es gibt wenig echte Diskussion oder Austausch.
15. Die meisten beteiligen sich nicht.
16. Rückfragen oder Einwände sind selten.
17. Rückmeldungen zur Arbeit finden kaum statt.
18. Feedback wird vermieden, um Konflikte zu umgehen.
19. Entwicklungsgespräche sind selten oder wenig konkret.
20. Blinde Flecken werden im Team kaum thematisiert.
21. Im Team haben sich feste Untergruppen oder Grüppchen gebildet.
22. Es köchelt in der Gerüchteküche.
23. Manche Gruppen lästern oder untergraben die Arbeit anderer.
24. Die Zusammenarbeit leidet unter unterschwelligem Spannungen.
25. Der Umgang im Team ist freundlich, aber oft unverbindlich.
26. Schwierige Themen werden ausgespart, um die Harmonie zu wahren.
27. Wir sind alle sehr vorsichtig mit Direktheit.
28. Die Beziehungsebene dominiert über die Sachebene.

Auswertung

Die Fragen weisen jeweils auf eine Problemgruppe hin. Welche ist bei Ihnen am meisten ausgeprägt. Am Ende der Frage steht ein Code.

1. In unserem Team werden kritische Themen vermieden. SIW
2. Es wird eher übereinander als miteinander gesprochen. SIW
3. Konflikte werden selten offen angesprochen. SIW



4. Die ruhige Stimmung wirkt oft wie ein Deckel über ungelösten Themen. SIW
5. In Besprechungen sprechen meist dieselben Personen. EDL
6. Leisere oder zurückhaltende Personen kommen kaum zu Wort. EDL
7. Einzelne dominieren die Diskussionen. EDL
8. Einige Teammitglieder ziehen sich sichtbar zurück. EDL
9. Aussagen werden oft indirekt oder vage formuliert. SSK
10. Kritik wird selten offen, sondern eher versteckt geäußert. SSK
11. Es gibt viele Spekulationen und Interpretationen. SSK
12. Es wird permanent um den heißen Brei herumgeredet. SSK
13. Besprechungen verlaufen oft als einseitige Vorträge. MM
14. Es gibt wenig echte Diskussion oder Austausch. MM
15. Die meisten beteiligen sich nicht. MM
16. Rückfragen oder Einwände kommen wenn überhaupt immer von denselben. MM
17. Rückmeldungen zur Arbeit finden kaum statt. FB
18. Feedback wird vermieden, um Konflikte zu umgehen. FB
19. Entwicklungsgespräche sind selten oder wenig konkret. FB
20. Blinde Flecken werden im Team kaum thematisiert. FB
21. Im Team haben sich Untergruppen oder Grüppchen gebildet. C
22. Es köchelt in der Gerüchteküche. C
23. Manche Gruppen lästern oder untergraben die Arbeit anderer. C
24. Die Zusammenarbeit leidet unter unterschwelligem Spannungen. C
25. Der Umgang im Team ist freundlich, aber oft unverbindlich. NN
26. Schwierige Themen werden ausgespart, um die Harmonie zu wahren. NN
27. Wir sind alle sehr vorsichtig mit Direktheit. NN
28. Die Beziehungsebene dominiert über die Sachebene. NN

1. Schweigen im Walde

Man redet über- aber nicht miteinander. Niemand sagt, was wirklich gedacht wird. Kritische Themen werden vermieden, Konflikte unter den Teppich gekehrt. Es herrscht trügerische Ruhe.

Konfliktscheue Führungskräfte laufen nun Gefahr in die Spirale der Vermeidung zu geraten. Was gibt es sonst noch?

2. Echo der Lauten

Immer die gleichen Personen reden – typischerweise die Extrovertierten, dominanten Meinungsführerinnen. Andere verstummen, fühlen sich übergangen oder ziehen sich ganz zurück. Das Muster „laut vor leise“ zieht sich durch.

3. Subtext statt Klartext

Botschaften kommen nicht direkt ausgesprochen, sondern durch die Hintertür geschoben. Es gibt Ironie, Andeutungen, Halbsätze. Statt zu sagen, was Sache ist, wird interpretiert, spekuliert, gemunkelt. Die Gerüchteküche köchelt nicht nur, sie brodelt.

4. Meeting-Monologitis



Teamrunden mutieren zu Vorträgen. Einer redet – die anderen hören weg. Keine Rückfragen, keine Diskussion, keine Beteiligung. Statt Dialog: Monologische Einbahnstraßen. Online sehr beliebt, denn da kann man Nicht-Zuhören ohne dass es auffällt.

5. Feedback-Phobie

Rückmeldungen werden vermieden – meist schon ausgehend von der Führungskraft. Aus Angst, jemanden zu verletzen, Ärger auszulösen oder selbst angreifbar zu werden, steht die „Sache“ übergroß im Vordergrund. Da es aber kein Feedback für die eigene Arbeit gibt, bleibt Entwicklung aus; blinde Flecken bleiben blind.

6. Cliquerei

Reden klappt hier – nur nicht zielgerichtet. Es haben sich Cliquen, also dysfunktionale Untergruppen gebildet: Zwei, drei oder vier, die lästern und sabotieren – während die anderen arbeiten.

7. Nett, aber netto

Hier sind alle nett zueinander, doch unterm Strich kommt nichts bei raus. Die heißen Eisen werden. Nicht angesprochen, wichtige Themen ausgeklammert. Man kennt sich so gut, dass die Arbeit keine zentrale Rolle mehr spielt.