

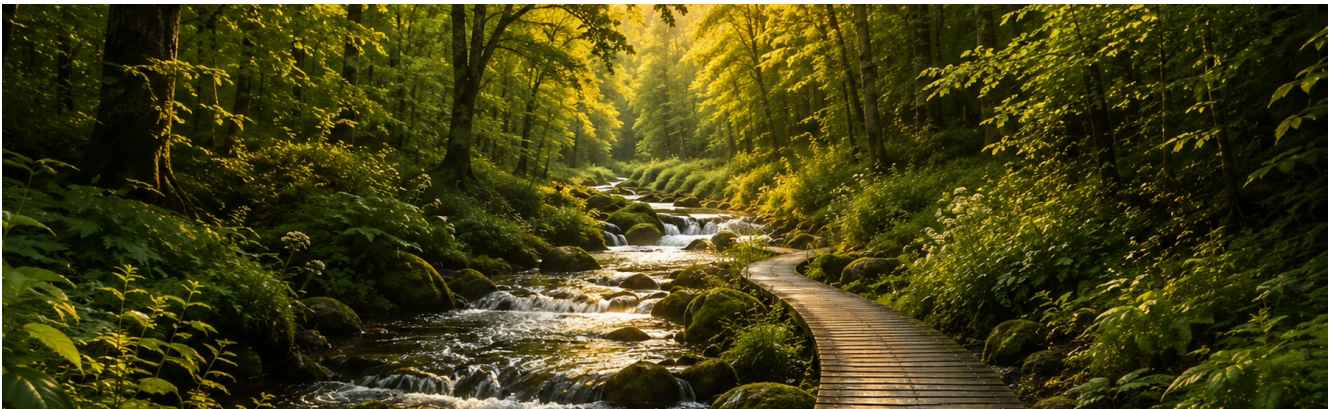


PRAXISTOOL FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE UND TEAMS

TEAM-CHECK

Wie gesund arbeitet Ihr Team?

25 Aussagen zu Kommunikation, Zusammenarbeit,
psychologischer Sicherheit, Orientierung und Belastung



Nicht bewerten. Verstehen.

Dieser Team-Check macht Stärken und Entwicklungsfelder sichtbar und schafft eine Grundlage für Gespräche, die im Alltag oft zu kurz kommen.

Kristin Bischoff

Gute Teams erkennt man nicht daran, dass es keine Probleme gibt.

Sondern daran, wie sie mit Problemen umgehen.

Wie offen können Mitarbeiter*innen in Ihrem Team sagen, wenn etwas nicht gut läuft? Was passiert, wenn jemand einen Fehler macht? Werden Konflikte angesprochen oder lieber so lange vermieden, bis sie irgendwann eskalieren?

Ist wirklich klar, wer wofür verantwortlich ist? Und können Mitarbeiter*innen sagen, dass sie überlastet sind, ohne befürchten zu müssen, als wenig belastbar wahrgenommen zu werden?

Teamgesundheit zeigt sich nicht erst dann, wenn die Stimmung schlecht ist oder Mitarbeiter*innen ausfallen. Sie zeigt sich jeden Tag: in Gesprächen, in Teamsitzungen, im Umgang mit Fehlern, bei Konflikten, in stressigen Situationen und manchmal auch in dem, was im Team nicht mehr ausgesprochen wird.

Worum es bei diesem Check geht

Nicht darum, Ihr Team in „gut“ oder „schlecht“ einzuteilen. Sondern darum, sichtbar zu machen, was bereits trägt, was Energie kostet und wo Entwicklung möglich ist.

Was bedeutet Teamgesundheit?

Ein gesundes Team ist nicht automatisch ein harmonisches Team. Auch gesunde Teams haben unterschiedliche Meinungen, erleben Konflikte, geraten unter Druck und machen Fehler. Der entscheidende Unterschied liegt häufig darin, wie ein Team damit umgeht.

In gesunden Teams können unterschiedliche Perspektiven nebeneinander bestehen. Schwierigkeiten dürfen angesprochen werden. Unterstützung kann eingefordert werden. Verantwortlichkeiten sind möglichst klar. Feedback ist möglich. Und auch unter Belastung bleibt das Gefühl bestehen: Wir müssen Herausforderungen nicht allein bewältigen.



Warum sich ein genauer Blick lohnt

Im Arbeitsalltag gewöhnen wir uns erstaunlich schnell an Dinge: an die Kollegin, die in Teamsitzungen kaum noch etwas sagt; an den Kollegen, der immer mehr Aufgaben übernimmt; an Konflikte, über die niemand mehr sprechen möchte; oder an Entscheidungen, die zwar getroffen, aber nicht wirklich verstanden werden.

Gerade deshalb kann es hilfreich sein, für einen Moment aus dem Alltag herauszutreten und die Zusammenarbeit aus einer anderen Perspektive zu betrachten.

So nutzen Sie den Team-Check

Bewerten Sie die folgenden 25 Aussagen möglichst spontan. Versuchen Sie nicht zu überlegen, welche Antwort „richtig“ wäre. Fragen Sie sich stattdessen: Wie erlebe ich unser Team tatsächlich?

1	2	3	4	5
trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teilweise / teilweise	trifft eher zu	trifft vollständig zu

Tipp für eine aussagekräftigere Nutzung

Füllen Sie den Check zunächst allein aus. Lassen Sie ihn anschließend auch von mehreren Mitarbeiter*innen unabhängig voneinander bearbeiten. Besonders interessant sind später nicht nur die Mittelwerte, sondern die Unterschiede in der Wahrnehmung.


BEREICH 1

Kommunikation und Offenheit

Gute Zusammenarbeit braucht Räume, in denen auch schwierige Themen ausgesprochen werden können. Entscheidend ist nicht, ob immer Einigkeit herrscht, sondern ob unterschiedliche Perspektiven respektvoll sichtbar werden dürfen.

Aussage	1	2	3	4	5
In unserem Team können schwierige Themen offen angesprochen werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeiter*innen können unterschiedliche Meinungen äußern, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wichtige Informationen werden transparent weitergegeben.	☐	☐	☐	☐	☐
Missverständnisse werden möglichst früh angesprochen.	☐	☐	☐	☐	☐
Auch unangenehme Rückmeldungen können respektvoll ausgesprochen werden.	☐	☐	☐	☐	☐

Punktzahl dieses Bereichs: ____ / 25



BEREICH 2

Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung

Teamgesundheit zeigt sich auch darin, ob Verantwortung geteilt wird und ob Mitarbeiter*innen erleben, dass sie in belastenden Situationen nicht allein bleiben.

Aussage	1	2	3	4	5
In unserem Team unterstützen sich Mitarbeiter*innen gegenseitig.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn einzelne Mitarbeiter*innen stark belastet sind, wird dies im Team wahrgenommen.	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgaben werden möglichst fair und nachvollziehbar verteilt.	☐	☐	☐	☐	☐
Erfolge werden nicht nur einzelnen Personen zugeschrieben, sondern auch als gemeinsame Leistung wahrgenommen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe den Eindruck, dass wir Herausforderungen gemeinsam bewältigen können.	☐	☐	☐	☐	☐

Punktzahl dieses Bereichs: ____ / 25



BEREICH 3

Psychologische Sicherheit

Psychologische Sicherheit beschreibt ein Arbeitsklima, in dem Menschen sich trauen können, Fragen zu stellen, Unsicherheiten zu äußern, Fehler einzugestehen und unterschiedliche Perspektiven einzubringen.

Aussage	1	2	3	4	5
Mitarbeiter*innen können bei uns sagen, wenn sie etwas nicht wissen.	☐	☐	☐	☐	☐
Fehler können angesprochen werden, ohne dass sofort nach Schuldigen gesucht wird.	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeiter*innen können neue Ideen einbringen, auch wenn diese nicht umgesetzt werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Kritische Rückmeldungen gegenüber Entscheidungen sind möglich.	☐	☐	☐	☐	☐
Menschen müssen sich in unserem Team nicht ständig absichern, bevor sie ihre Meinung äußern.	☐	☐	☐	☐	☐

Punktzahl dieses Bereichs: ____ / 25



BEREICH 4

Rollen, Verantwortung und Orientierung

Unklare Zuständigkeiten können Teams erheblich belasten. Wenn niemand genau weiß, wer wofür verantwortlich ist, entstehen Doppelarbeit, Missverständnisse und Frustration.

	1	2	3	4
sind Verantwortlichkeiten weitgehend klar.	☐	☐	☐	☐
wissen, was von ihnen erwartet wird.	☐	☐	☐	☐
werden nachvollziehbar kommuniziert.	☐	☐	☐	☐
klar, wer Ansprechpartner*in ist.	☐	☐	☐	☐
verfügen über ausreichend Handlungsspielraum für ihre	☐	☐	☐	☐
Punktzahl dieses Bereichs: ____ / 25				



BEREICH 5

Belastung, Ressourcen und Teamgesundheit

Belastung gehört zu vielen Arbeitsfeldern dazu. Entscheidend ist nicht nur, ob Belastung vorhanden ist, sondern wie ein Team und seine Führung damit umgehen.

Aussage	1	2	3	4	5
Überlastung darf in unserem Team offen angesprochen werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeiter*innen können Unterstützung einfordern, ohne dies als persönliche Schwäche erleben zu müssen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir sprechen darüber, wenn Arbeitsbedingungen dauerhaft belastend sind.	☐	☐	☐	☐	☐
Pausen, Erholung und persönliche Grenzen werden grundsätzlich respektiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Auch in stressigen Zeiten verlieren wir die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen nicht vollständig aus dem Blick.	☐	☐	☐	☐	☐

Punktzahl dieses Bereichs: ____ / 25

Ihre Auswertung

Übertragen Sie die Punktzahlen der fünf Bereiche und addieren Sie anschließend Ihre Gesamtpunktzahl.

Kommunikation und Offenheit	___ / 25
Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung	___ / 25
Psychologische Sicherheit	___ / 25
Rollen, Verantwortung und Orientierung	___ / 25
Belastung, Ressourcen und Teamgesundheit	___ / 25
GESAMTPUNKTZAHL	___ / 125

Wichtig

Dieser Team-Check ist kein wissenschaftliches Diagnoseinstrument. Die Punktzahl ist ein Reflexionsimpuls. Interessanter als die Frage „Wie viele Punkte haben wir?“ ist häufig: Warum bewerten wir bestimmte Bereiche genau so?

Orientierung für die Gesamtpunktzahl

100–125 Punkte	Starke Basis Viele Bedingungen für gesunde Zusammenarbeit scheinen bereits vorhanden zu sein. Die nächste Frage lautet: Wie können Sie diese Stärken auch unter Druck bewusst erhalten?
75–99 Punkte	Gute Grundlage mit Entwicklungspotenzial Vieles funktioniert bereits. Schauen Sie besonders auf die Bereiche, die deutlich niedriger bewertet wurden. Dort können kleine Veränderungen große Wirkung entfalten.
50–74 Punkte	Genauer hinschauen Mehrere Bereiche könnten aktuell herausfordernd sein. Fragen Sie nicht zuerst „Wer ist verantwortlich?“, sondern: Was braucht unser Team, damit Zusammenarbeit besser gelingen kann?
Unter 50 Punkte	Aufmerksamkeit erforderlich Die Zusammenarbeit scheint in mehreren Bereichen belastet. Vermeiden Sie vorschnelle Schuldzuweisungen und betrachten Sie Strukturen, Kommunikation, Führung, Rollen und Arbeitsbedingungen gemeinsam.



Die Gesamtpunktzahl ist nicht das Spannendste

Schauen Sie noch einmal auf die fünf Bereiche. Wo liegen die größten Unterschiede? Welche Bewertung überrascht Sie? Und welcher Bereich würde den größten Unterschied machen, wenn er sich verbessert?

Unsere größte Stärke ist:

Unser wichtigstes Entwicklungsfeld ist:

Wenn wir nur eine Sache verändern könnten, wäre es:

Ein erster kleiner Schritt könnte sein:

Drei Fragen für die Führungsperspektive

Welche Rückmeldung würde ich mir wünschen, wenn ich selbst Mitarbeiter*in in diesem Team wäre?

Wo trage ich durch mein eigenes Führungsverhalten zur aktuellen Situation bei?

Welche Rahmenbedingung kann ich tatsächlich beeinflussen – und womit sollte ich beginnen?



Machen Sie den Check nicht allein

Besonders wertvoll wird der Team-Check, wenn Führungskraft und Mitarbeiter*innen ihn unabhängig voneinander ausfüllen. Vergleichen Sie anschließend nicht zuerst die Gesamtpunktzahlen, sondern die Wahrnehmungen.

Vielleicht bewertet die Führungskraft die Kommunikation sehr hoch, während mehrere Mitarbeiter*innen sie deutlich kritischer erleben. Vielleicht besteht große Einigkeit darüber, dass gegenseitige Unterstützung eine Stärke des Teams ist. Beides ist wertvoll.

Der entscheidende Perspektivwechsel

Das Ziel ist nicht herauszufinden, wer „recht“ hat. Die spannendere Frage lautet: Wie entstehen diese unterschiedlichen Wahrnehmungen – und was können wir daraus lernen?

Fünf Fragen für Ihre nächste Teamsitzung

1. Was funktioniert bei uns bereits richtig gut?

2. Was sollten wir unbedingt bewahren?

3. Was kostet uns im Arbeitsalltag momentan besonders viel Energie?

4. Was erschwert unsere Zusammenarbeit unnötig?

5. Welche kleine Veränderung würde unseren Arbeitsalltag spürbar verbessern?

Vom Ergebnis zum nächsten Schritt

Ein Check verändert noch nichts. Wirkung entsteht dort, wo aus Erkenntnissen konkrete, realistische Schritte werden. Wählen Sie deshalb nicht zehn Baustellen gleichzeitig. Entscheiden Sie sich für ein Entwicklungsfeld, das für Ihr Team aktuell besonders relevant ist.

Unser Entwicklungsfeld

Was beobachten wir konkret?

Was soll stattdessen häufiger passieren?

Unser erster kleiner Schritt

Wer übernimmt Verantwortung?

Wann schauen wir gemeinsam darauf zurück?

Klein anfangen ist kein Zeichen von zu wenig Ambition.

Eine konkrete Veränderung, die tatsächlich umgesetzt wird, ist oft wertvoller als ein großer Maßnahmenplan, der im Alltag verschwindet.

Unsere Vereinbarung

Was setzen wir bis zum nächsten gemeinsamen Termin konkret um?



Teamgesundheits ist keine Aufgabe einzelner Mitarbeiter*innen

Wenn Teams dauerhaft belastet sind, entsteht schnell die Versuchung, nach einzelnen Ursachen zu suchen: Die Mitarbeiter*in sei nicht belastbar genug. Der Kollege sei schwierig. Die Kommunikation funktioniere nicht. Die Führungskraft müsse konsequenter sein.

Doch Teams sind komplexe soziale Systeme. Menschen arbeiten innerhalb von Strukturen und reagieren auf Erwartungen, Arbeitsbedingungen, Beziehungen, Führung, Verantwortlichkeiten und organisationale Rahmenbedingungen.

Deshalb lohnt sich bei Schwierigkeiten nicht nur die Frage: „Was stimmt mit dieser Person nicht?“ Viel hilfreicher kann sein: „Was passiert hier gerade zwischen den Menschen und innerhalb des Systems?“

Gute Teams entstehen nicht zufällig

Sie entstehen dort, wo Menschen miteinander sprechen können. Wo Konflikte nicht automatisch als Scheitern verstanden werden. Wo Fehler nicht sofort Schuld bedeuten. Wo Grenzen ausgesprochen werden dürfen. Wo Führung Orientierung gibt. Wo Verantwortung geteilt werden kann. Und wo unterschiedliche Perspektiven Platz haben.

„Ich muss Herausforderungen hier nicht allein tragen.“

Genau darin liegt ein wesentlicher Teil von Teamgesundheit.



Sie möchten mit Ihrem Team genauer hinschauen?

Ein Selbstcheck kann erste Fragen sichtbar machen. Manchmal reicht das bereits aus, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Und manchmal wird dabei deutlich, dass ein Thema tiefer liegt.

Vielleicht gibt es Konflikte, die schon länger bestehen. Vielleicht hat sich die Zusammenarbeit verändert. Vielleicht erleben Mitarbeiter*innen hohe Belastungen. Vielleicht befinden Sie sich als Führungskraft selbst in einer schwierigen Situation. Oder Sie möchten Ihr Team weiterentwickeln, bevor Probleme entstehen.

Im Rahmen von Supervision, Teamberatung, Führungskräftecoaching, Fortbildungen und Prozessbegleitung unterstütze ich Führungskräfte und Teams dabei, Situationen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, Ressourcen sichtbar zu machen und konkrete nächste Schritte zu entwickeln.

Mein Ansatz

Es geht nicht darum, fertige Lösungen über ein Team zu legen.

Es geht darum, gemeinsam herauszufinden: Was braucht dieses Team in dieser Situation?

Über mich



Kristin Bischoff

Erzieherin und seit 2019 in Leitungsverantwortung sowie Coachin, Supervisorin und Fachberaterin. In meiner Arbeit verbinde ich praktische Führungserfahrung mit systemischen, psychologischen und sozialwissenschaftlichen Perspektiven.

www.kristin-bischoff.de

Hinweis: Dieses Praxistool dient der Reflexion und Gesprächsanregung.
Es ist kein wissenschaftlich validiertes Diagnoseinstrument und ersetzt keine medizinische, psychotherapeutische oder arbeitsrechtliche Beratung.