

Qualitätsbestimmung von Zusammenarbeit in Gruppen & Teams (PERFORM-Konzept)

Hauptkriterium für die Qualitätsbeurteilung von Zusammenarbeit in Gruppen oder Teams ist, dass die gemeinsam erbrachte Leistung von höherer Güte ist, als wenn die Einzelbeiträge nur addiert werden. Dieser so genannte Synergieeffekt ist ein entscheidendes Merkmal für Qualität der Zusammenarbeit. In einer wirklich guten Kooperation multiplizieren sich die Einzelpotenziale, wo sich Lern- und Verantwortungsbereitschaft sowie Flexibilität in Veränderungsprozessen vereinen.

Jeder Mitarbeitende kann Widersprüche aushalten und die Leitung bzw. Koordinierungsstelle sorgt für kreative Atmosphäre. Ein aufgabenbezogener Sinnzusammenhang lässt alle wissen, was sie wofür tun. Das Klima ist von hoher Leistungsbereitschaft geformt, die nicht in Perfektionismus entartet. Dieses Bild ist ein Ideal und perfekte Zusammenarbeit kann es nicht geben. Anhand des PERFORM-Beurteilungsbogen nach Blanchard kann die Qualität der Zusammenarbeit in Gruppen oder Teams eingeschätzt und geprüft werden, wie nahe ein Kooperation diesem Idealbild kommt. Die Qualitätskriterien werden in sieben Gruppen gegliedert:

- ✓ **Purpose,**
- ✓ **Empowerment,**
- ✓ **Relationships + Communication,**
- ✓ **Flexibility,**
- ✓ **Optimal Performance**
- ✓ **Recognition + Appreciation**
- ✓ **Moral**

Beurteilungsbogen für die Qualität von Zusammenarbeit:

Wo genau steht Ihr Team auf einer Skala von 1 - 5 (1= niedrig, 10= hoch)

Sinnzusammenhang = Purpose

- ✓ Die Teammitglieder können einen gemeinsamen Sinn, dem sich alle verpflichtet fühlen, nennen.
- ✓ Die Teamziele sind klar definiert, anspruchsvoll und haben einen deutlichen Sinnbezug.
- ✓ Die Strategien zur Erreichung der Ziele sind für alle überschaubar.
- ✓ Die Verteilung der Teamrollen ist klar.

Bevollmächtigung = Empowerment

- ✓ Die Teammitglieder arbeiten im Bewusstsein, persönlich und als Team etwas bewegen zu können.
- ✓ Sie haben Zugang zu den notwendigen fachlichen und materiellen Ressourcen.
- ✓ Arbeitsstil steht im Einklang mit dem Teamzielen.
- ✓ Die Teammitglieder begegnen sich mit Respekt, Wertschätzung und Hilfsbereitschaft.

Beziehungen und Kommunikation = Relationship and Communication

- ✓ Die Teammitglieder äußern sich offen und ehrlich.
- ✓ Sie haben keine Angst, Verständnis, Akzeptanz und einander Sympathie zu zeigen.
- ✓ Die Teammitglieder hören sich einander aktiv zu.
- ✓ Unterschiede von Meinung und Sichtweisen werden begrüßt.

Flexibilität = Flexibility

- ✓ Bei Bedarf übernehmen die Teammitglieder auch andere Rollen und Funktionen.
- ✓ Alle tragen die Verantwortung für die Leitung und Entwicklung des Teams gemeinsam.
- ✓ Die Teammitglieder können sich auf wechselnde Anforderung einstellen.
- ✓ Unterschiedliche Standpunkte und Sichtweisen werden in Betracht gezogen.

Optimale Produktivität = Optimal Productivity

- ✓ Der Arbeitsertrag im Team ist hoch.
- ✓ Es werden qualitativ hochwertige Ergebnisse erzielt.
- ✓ Die Entscheidungsfindung verläuft effektiv.
- ✓ Die Problemlösungsprozesse sind für alle Teammitglieder durchschaubar.

Respekt und Anerkennung = Recognition and Appreciation

- ✓ Die Beiträge der einzelnen Teammitglieder werden vom Teamleiter und dem Team anerkannt und gewürdigt.
- ✓ Die Teamleistung ist für die einzelnen Teammitglieder sichtbar bzw. einsehbar.
- ✓ Die Teammitglieder fühlen sich respektiert.
- ✓ Die Teambeiträge werden innerhalb der Gesamtorganisation geschätzt und anerkannt.

Motivation = Morale

- ✓ Die Teammitglieder arbeiten gerne im Team.
- ✓ Das Team ist zuversichtlich und fühlt sich motiviert.
- ✓ Die gemeinsame Arbeit (Kooperation im Team) erfüllt die einzelnen Teammitglieder mit Stolz und Befriedigung.
- ✓ Das Team fühlt sich zusammengehörig und entwickelt Teamgeist.

Auswertung des Beurteilungsbogens

0 – 56 Skalenpunkte



Bei dieser beurteilten Menschengruppe handelt es sich entweder um eine **Arbeitsgruppe** oder ein **Pseudo-Team**. Eine Arbeitsgruppe zeichnet sich dadurch aus, dass sie Informationen, „best practices“ und Perspektiven austauschen, aber es gibt eine Entwicklungsziele und keine wirklich angestrebte gemeinsame Sache. Ein Pseudo-Team nennt sich Team, lebt es aber nicht. Es gibt keinen Fokus auf die kooperative Leistung, stattdessen wir individuelle Leistungen höher geschätzt.

57 – 84 Skalenpunkte

Dies ist ein **potenzielles Team**. Es lohnt sich, Zeit und Arbeit in die Entwicklung zu investieren und z. B. Teamentwicklungsmaßnahmen zu installieren sowie Trainingsmöglichkeiten für das Team zu schaffen. Potenzielle Teams haben eine wesentliche gemeinsame Leistungsanforderung und sie versuchen wirklich, ihre Leistungskraft zu erhöhen. Es braucht mehr Zielentschlossenheit, effektive Kommunikation, zuverlässige Spielregeln, gemeinsames Verantwortungsbewusstsein sowie Teamgeist.

85 – 112 Skalenpunkte

Gratulation, hier ist ein **echtes Team** am Werk. Die Teammitglieder haben sich einander ergänzende Fähigkeiten und Fertigkeiten. Das Engagement für die gemeinsamen Ziele ist in etwa gleich verteilt. Es existiert ein weitgehender Konsens über das Arbeitskonzept, Inhalte und Methodik. Alle ziehen sich gegenseitig zur Verantwortung, um Probleme und Konflikt zu lösen. Ein Teamcoaching könnte die Teamperformance steigern oder/und ein Einzelcoaching die Führungskompetenz des Teamleiters stärken, um so auch die Arbeitsbedingungen und Umfeld zu optimieren.

113 – 140 Skalenpunkte

Herzlichen Glückwunsch zum **Hochleistungsteam**. Hier gibt es über die Qualitäten eines echten Teams hinaus, einen starken Einsatz für die persönliche Entwicklung und den Erfolg des Einzelnen. Eine sehr hohe Leistungsbereitschaft und –Fähigkeit sowie die starke Zusammengehörigkeit im Team zeichnen das Hochleistungsteam aus. Hier gilt es die exzellente Teamqualität zu anzuerkennen und den Einzelnen in seiner Hochleistungen zu weiter zu bestärken.