

Jetez un coup d'œil sur votre situation en équipe au travail

Dans le questionnaire ci-dessous, vous avez la possibilité de reconnaître si votre situation d'équipe au travail est en équilibre.

L'évaluation de ce questionnaire vous donne une réponse précise, si et sur quel facteur vous pouvez travailler activement et améliorer la situation.

Im folgenden Fragebogen erhalten Sie die Möglichkeit zu erkennen, wie weit die Situation in Ihrem Team in Balance ist. Die Auswertung ermöglicht Ihnen eine präzise Antwort, ob und bei welchen Faktoren Sie zielgerichtet aktiv werden können

Procédure (Vorgehen):

Indiquez les degrés de votre consentement pour les déclarations ci-dessous.

Geben Sie bei den aufgeführten Aussagen jeweils den Grad Ihrer Zustimmung an.

Indiquez: *Vergeben Sie:*

Un 0 si vous n'approuvez absolument pas la déclaration,

Eine 0 wenn Sie der Aussage überhaupt nicht zustimmen,

1 pour une approbation faible

eine 1 für eine schwache Zustimmung

2 pour une approbation moyenne

eine 2 für mittlere Zustimmung

3 pour une approbation forte

ein 3 für starke Zustimmung

1	<i>Die Teammitglieder sind alle akzeptiert. Es gibt keine Aussenseiter</i> Tous les membres de l'équipe sont acceptés. Il n'y a pas des outsiders	
2	<i>Individuelle Meinungen und abweichende Vorstellungen werden offen diskutiert</i> Des avis individuels et des présentations divergentes sont discutés ouvertement	
3	<i>Die Mitglieder des Teams können sich geltenden Normen des Teams entziehen und nutzen dies auch ohne Folgen</i> Les membres de l'équipe peuvent se soustraire à des normes en vigueur de l'équipe et l'utilisent sans conséquences	
4	<i>Jeder im Team hat seinen eigenen Verantwortungsbereich</i> Chacun dans l'équipe a ses propres attributions	
5	<i>Die Meinung jedes Teammitglieds zählt. Man hört jedem zu</i> L'avis de chaque membre d'équipe compte. Chacun sera écouter	
6	<i>Es wird nicht versucht, Andersartigkeiten einzelner Personen in Ausdruck, Neigung, Verhalten zu bekehren oder anzupassen</i> On n'essaye pas d'adapter un comportement ou de changer la personnalité des membres différents	

7	<i>Innovation und Erneuerung, Infragestellung bestehender Prozesse und Denkweisen ist möglich und wird auch praktiziert</i> L'innovation et le renouvellement des processus et modes de pensée existants sont possibles et sont aussi pratiqués	
8	<i>Die Zuständigkeiten und Aufgaben sind personell eindeutig zugewiesen</i> Les compétences et les tâches sont assignées personnellement et clairement	
9	<i>Die Arbeit wird von den Teammitgliedern als herausfordernd erlebt. Das Erreichen der Arbeitsziele wird als motivierend erlebt</i> Le travail est éprouvé par les membres d'équipe comme défis. La réalisation des objectifs de travail est éprouvée comme motivation	
10	<i>Bei der Arbeit und bei Besprechungen herrscht Ergebnisorientierung vor</i> Pendant le travail et pendant les meetings l'orientation de résultat prédomine	
11	<i>Es gibt klare Ziele, deren Erreichen oder Nichterreichen auch thematisiert wird</i> Il y a des objectifs clairs dont la réalisation ou la non réalisation est aussi thématifiée	
12	<i>Leistungsschwächen Einzelner werden thematisiert und Wege zur Veränderung gesucht</i> Des faiblesses de rendement de particuliers sont thématifiées et des manières de modification seront trouvées	
13	<i>Leistung wird nicht selbstverständlich hingenommen. Lob und Anerkennung werden geäußert</i> La performance n'est pas acceptée évidemment. L'éloge et la reconnaissance sont exprimées	
14	<i>Die Personen sind entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt. Anpassungen der Qualifikationen werden vorgenommen</i> Les membres de l'équipe sont engagés conforme à leurs capacités, des adaptations des qualifications sont entreprises	
15	<i>Einzelne Teammitglieder sind zu Einschränkungen bereit, wenn es die Gesamtlage erfordert</i> Des membres d'équipe sont prêts à des restrictions, s'il exige la situation globale	
16	<i>Es herrscht ein Gefühl von Verbundenheit und Gemeinschaftssinn vor</i> Il prédomine un sentiment de solidarité et de sens communautaire	
17	<i>Es gibt gemeinsame Rituale, die gepflegt werden, und an denen alle teilhaben.</i> Des Rituelles communs sont maintenus, auxquelles tous les membres de l'équipe participent.	
18	<i>Kritik wird offen geäußert, ebenso abweichende Ideen, Meinungen und Vorschläge</i> La critique est exprimée franchement, aussi pour les idées, avis et propositions divergents	
19	<i>Konflikte zwischen Kollegen schwelen nicht lange, sondern werden schnell erkannt und/oder ausgeräumt</i> Des conflits entre collègues ne couvent pas longtemps, mais sont reconnus rapidement et/ou éliminés	

20	<i>Alles in allem herrscht ein Klima gegenseitiger Akzeptanz und Toleranz vor</i> Un climat d'acceptation et de tolérance mutuelles prédomine	
21	<i>Das Infragestellen und Verbessern von Verhaltensweisen einzelner wird angenommen und nicht als Angriff gewertet</i> La critique et l'amélioration des structurations de comportement de particuliers sont acceptées et ne pas évaluées comme attaque	
22	<i>Es bestehen vielfältige Kontakte zu anderen Abteilungen innerhalb der Organisation</i> Il existe de multiples contacts avec d'autres départements dans l'organisation	
23	<i>Der Vorgesetzte hat Verbindungen und Kontakte zu Personen ausserhalb der Organisation</i> Le supérieur a des relations et des contacts avec des personnes à l'extérieur de l'organisation	
24	<i>Die Aufgaben des Teams sind in der Organisation anerkannt und die Ergebnisse der Arbeit werden im Unternehmen gewürdigt</i> Les tâches de l'équipe sont reconnues dans l'organisation et les résultats du travail dans l'entreprise sont appréciés	
25	<i>Das Team wird selten von Neuigkeiten überrascht. Es ist in der Regel rechtzeitig über wichtige Themen informiert</i> L'équipe n'est surprise rarement par des nouveautés. Elle est généralement informé à temps des thèmes importants	
26	<i>Der Vorgesetzte vertritt die Interessen des Teams erfolgreich nach aussen in Gremien und vor Verantwortlichen</i> Le supérieur représente avec succès les intérêts de l'équipe dans les instances et devant les responsables	
27	<i>Der Vorgesetzte kümmert sich darum, dass das Team mit den zur Zielerreichung erforderlichen Ressourcen versorgt wird</i> Le supérieur s'occupe que l'équipe est fournie en ressources nécessaires pour l'atteinte des objectifs	
28	<i>Das Klima innerhalb des Teams ist verglichen mit anderen Abteilungen überdurchschnittlich und zieht andere Mitarbeiter an</i> Le climat dans l'équipe est supérieur à la moyenne en comparaison d'autres départements et serre d'autres collaborateurs	

Auswertung: Evaluation:

Faktor Person : Facteur Personne : <i>Errechnen Sie die Punktsomme der Fragen 1-7</i> Calculez le total des questions 1-7	
Faktor Team: facteur équipe: <i>Errechnen Sie die Punktsomme der Fragen 8-14</i> Calculez le total des questions 8-14	
Faktor Aufgabe: facteur travail: <i>Errechnen Sie die Punktsomme der Fragen 15-21</i> Calculez le total des questions 15-21	
Faktor Umfeld: facteur environnement <i>Errechnen Sie die Punktsomme der Fragen 22-28</i> Calculez le total des questions 22-28	

Interpretation der Ergebnisse **Interprétation des résultats**

Sie können nun jeden Faktor über den jeweiligen Punktwert anhand der unten stehenden Interpretationshilfe abschätzen, ob und wie weit Handlungsbedarf besteht. In der Gesamtschau werden Sie erkennen, wo Ihr Team aus der Balance ist. Es dürfte klar geworden sein: Die 28 Fragen stellen keinen erprobten psychologischen Test dar, sondern es geht darum, einen Orientierungsrahmen zu schaffen, ohne sich sklavisch an einzelnen Punktzahlen festzuhalten.

Vous pouvez maintenant estimer chaque facteur sur la valeur de point au moyen de l'aide d'interprétation si et dans quelle mesure existe la nécessité d'agir. Dans l'aperçu vous reconnaîtrez, si votre équipe est en équilibre. Les 28 questions ne représentent pas un test psychologique éprouvé, mais il s'agit de créer un cadre d'orientation, sans se retenir rigide à différents nombres de points.

Punktsumme 0-9: Akuter Handlungsbedarf **Total des points de 0-9 Nécessité d'agir aiguë**

Bei weniger als neun Punkten wird deutlich, dass der betreffende Faktor bisher zu wenig betrachtet wurde. Es ist sehr wahrscheinlich, dass dieser Faktor Konflikte im Team verursacht. Der Teamleiter sollte sich intensiver mit den Themen beschäftigen, die in den Fragen zu diesem Faktor vorgestellt wurden.

Avec moins de neuf points, il devient clair que le facteur en question a été considéré trop peu jusqu'ici. Il est très probable que ce facteur cause des conflits dans l'équipe. Le directeur d'équipe devrait s'occuper plus intensivement de thèmes qui ont été présentés dans les questions sur ce facteur.

Punktsumme 10-14: Handlungsbedarf **Total des points de 10-14: Nécessité d'agir**

Sie haben bei diesem Faktor Schwächen. Vielleicht deuten sich Konflikte in Ihrem Team an, wenn sie nicht schon offen zutage getreten sind. Sie wissen vermutlich auch schon, dass dieser Faktor stärker beachtet werden muss.

Il existe des faiblesses dans ce facteur. Des conflits dans votre équipe se suggèrent peut-être, s'ils ne sont pas déjà apparus ouvertement. Vous savez probablement déjà que ce facteur doit être considéré plus fortement.

Punktsumme 15-21: Glückwunsch **Total des points 15-21: Félicitation**

In diesem Punktbereich besteht Grund zur Gelassenheit. Das, was diesen Faktor ausmacht, wird im Wesentlichen oder sogar voll erfüllt. Sie können diesen Faktor als gut beachtet bei der Teamleitung verbuchen. Konzentrieren Sie sich auf Faktoren mit höherem Handlungsbedarf, um die Teamsituation zu optimieren.

Dans ce secteur des points obtenu, vous pouvez vous détendre. Ce qui constitue ce facteur, est réalisé essentiellement ou même pleinement. Vous pouvez considéré ce facteur comme bon, et comptabilisé à la bonne conduite d'équipe. Concentrez vous sur des facteurs avec une nécessité d'agir plus élevée, pour optimiser la situation d'équipe.