

Teamdiagnose

von

Simone Kauffeld



**Verlag für Angewandte Psychologie
Göttingen**

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Teams in Organisationen	4
2.1 Die Bedeutung von Teams in Organisationen	4
2.1.1 Geschichte von Teams in Organisationen	5
2.1.2 Exkurs: Ursachen	7
2.1.2.1 Veränderung der Märkte und der Wettbewerbssituation	7
2.1.2.2 Neue Technologien	8
2.1.2.3 Wertewandel	9
2.1.3 Verbreitung von Teams in Organisationen	9
2.2 Begriffsklärung	11
2.2.1 Gruppe oder Team?	14
2.3 Formen der Arbeit in Gruppen oder Teams	16
2.3.1 Sozialpsychologische Klassifikationsansätze	17
2.3.2 Arbeits- und organisationspsychologische Klassifikationsansätze	18
2.3.2.1 Arbeitsteams	21
2.3.2.2 Projektteams	21
2.3.2.3 Führungsteams	23
3 Teamentwicklung	25
3.1 Interventionen zur Förderung der Arbeit in Gruppen	25
3.2 Team-Designing und Team-Building	26
3.2.1 Exkurs: Phasen der Gruppenentwicklung	30
3.2.2 Ziele von Teamentwicklung	32
3.2.3 Elemente eines Teamentwicklungsprozesses	32
3.2.4 Akteure der Teamentwicklung	34
3.2.4.1 Berater	35
3.2.4.2 Vorgesetzte	39
3.2.5 Neue und anhaltende Trends	40
3.2.5.1 Begleitende Maßnahmen bei der Einführung von Gruppenarbeit	40
3.2.5.2 Führungskreise als neue Zielgruppe	41
3.2.5.3 Organisationseinheiten als Klientel	41

3.2.5.4	Training am echten Fall	41
3.2.5.5	Teamentwicklung als Problemlöseprozess	42
3.2.5.6	Maßgeschneidertes Vorgehen	42
3.2.5.7	Teamentwicklung als Prozess	42
3.2.5.8	Teamentwicklung als Prozessbegleitung und Team-Coaching	43
3.2.5.9	Transfersicherung	45
3.2.5.10	Evaluation	45
3.2.5.11	Selbstreflexion in der Gruppe	46
3.2.5.12	Reflexion der Rahmenbedingungen	46
3.2.5.13	Benchmarks	47
3.2.6	Trends: Vision und Realität	47
4	Teamdiagnose	49
4.1	Die Bedeutung von Diagnoseinstrumenten	49
4.2	Teamdiagnoseinstrumente	52
4.2.1	Prozessanalytische Verfahren	54
4.2.2	Strukturanalytische Verfahren	56
4.3	Klassifizierung von Fragebogen zur Teamdiagnose	58
4.3.1	Klassifikationsraster	60
4.3.2	Organisationsdiagnostische Verfahren	61
4.3.3	Soziometrie	62
4.3.4	Adjektiv-Ratingbogen	63
4.3.5	Fragebogen zu Stilen	63
4.3.5.1	Hirn-Dominanz-Instrument (H.D.I.)	64
4.3.5.2	DISG-Persönlichkeitsprofil	67
4.3.5.3	Lifo	68
4.3.5.4	Learning Style Inventory (LSI)	70
4.3.5.5	Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)	71
4.3.6	Fragebogen zu Teamrollen	78
4.3.6.1	Team Management System (TMS)	78
4.3.6.2	Teamrollen nach Spencer und Pruss	82
4.3.6.3	Belbins Team-Role Self-Perception Inventory (BTRSPI)	82
4.3.7	Verhaltensnahe Fragebogen	91
4.3.7.1	Fragebogen zu arbeitsbezogenen Konflikten in Teams (FAKT)	91
4.3.7.2	Fragebogen zu Normen	92
4.3.7.3	Team Climate Inventory (TCI)	93
4.4	Fazit	103
4.5	Anforderungen an ein Teamdiagnoseinstrument	113
4.5.1	Sparsames Modell mit theoretischer Fundierung	113
4.5.2	Integration wesentlicher Aspekte der Arbeit im Team	113
4.5.3	Universelle Einsetzbarkeit	114
4.5.4	Ökonomische Einsetzbarkeit	114

4.5.5	Gütekriterien	114
4.5.5.1	Objektivität	115
4.5.5.2	Reliabilität	115
4.5.5.3	Validität	116
4.5.5.4	Relevanz	123
4.5.5.5	Akzeptanz	124
4.5.5.6	Veränderbarkeit	124
4.5.6	Leichte Anwendbarkeit	124
5	Der Fragebogen zur Arbeit im Team (F-A-T)	127
5.1	Theoretische Ausgangspunkte	127
5.1.1	Das SGRPI-Modell	127
5.1.2	Das Team-Reflexivity-Modell	130
5.1.3	Exkurs: Aufgaben- und Beziehungsorientierung	131
5.2	Fragebogenentwicklung	135
5.3	Die Kasseler-Teampyramide	138
5.4	Psychometrische Gütekriterien	140
5.5	Einsatz des F-A-T in der Praxis	143
5.5.1	Akzeptanz	143
5.5.2	Veränderungspotenzial	144
5.5.3	Leichte Anwendbarkeit und ökonomische Einsetzbarkeit ..	144
5.5.3.1	Ergebnisdarstellung und Interpretation	145
5.5.3.2	Ansatzpunkte für Teamentwicklungsmaßnahmen	147
5.5.3.3	Rückmeldung im Team	148
5.5.3.4	Zusammenfassung zum Einsatz in der Praxis	149
6	Perspektiven der Teamdiagnose	151
Literatur	159
Anhang	177
Sachregister	185