

Selbstcheck: High-Performing-Teams

Wie leistungsfähig ist dein Team wirklich? Bewerte jede Frage auf einer Skala von 1 bis 5.
 1 = trifft kaum zu | 2 = eher nicht | 3 = teilweise | 4 = weitgehend | 5 = trifft vollständig zu



1 Strategische Ausrichtung & Klarheit des Beitrags

Unsere Prioritäten sind im Alltag sichtbar und handlungsleitend.
 Wir können als Team klar benennen:

welchen konkreten Beitrag wir zu den Unternehmenszielen leisten

welche Ergebnisse von uns erwartet werden

woran unser Erfolg gemessen wird

welche Prioritäten aktuell wirklich entscheidend sind

	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



2 Fokus & Priorisierung

Wir arbeiten an wenigen, klar priorisierten Themen gleichzeitig
 und unser Fokus ist konsequent:

parallele Initiativen sind bewusst begrenzt

neue Anforderungen führen zu klaren Priorisierungsentscheidungen

wir stoppen oder verschieben Themen aktiv

unsere Kapazität wird realistisch berücksichtigt

	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3 Rollen, Verantwortung & Ownership

Verantwortungsübernahme/Ownership ist im Verhalten sichtbar:

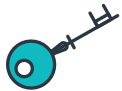
Verantwortlichkeiten sind eindeutig geklärt und für alle transparent

Entscheidungen werden von den jeweils Verantwortlichen getroffen

Verantwortung wird aktiv übernommen (keine Standard-Eskalation)

Themen bleiben nicht liegen oder „wandern“ unklar

	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



4 Entscheidungsfähigkeit & -geschwindigkeit

Unser Team ist auch unter Unsicherheit handlungsfähig:

Entscheidungswege sind klar definiert

Entscheidungen werden zeitnah getroffen

Diskussionen führen zu Ergebnissen, nicht zu Vertagungen

es ist klar, wann eine Entscheidung „gut genug“ ist

	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



5 Zusammenarbeit & Abstimmungslogik

Unsere Zusammenarbeit ist bewusst gestaltet.

Abstimmung erfolgt gezielt dort, wo echte Abhängigkeiten bestehen

Meetings haben klare Ziele, Struktur und Ergebnisse

Informationen sind transparent verfügbar

Abstimmungsaufwand ist angemessen (nicht zu viel / nicht zu wenig)

	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





6 Ergebnisorientierung & Umsetzung

Wir setzen auch unter veränderten Bedingungen verlässlich unsere Ziele um:

Fortschritt und Ergebnisse sind transparent sichtbar

wir überprüfen regelmäßig die Wirkung unserer Arbeit

Umsetzung wird aktiv gesteuert (nicht nur berichtet)

Fokus liegt auf Ergebnissen, nicht auf Aktivität

	1	2	3	4	5
Fortschritt und Ergebnisse sind transparent sichtbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wir überprüfen regelmäßig die Wirkung unserer Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umsetzung wird aktiv gesteuert (nicht nur berichtet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fokus liegt auf Ergebnissen, nicht auf Aktivität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



7 Reflexion, Lernen & kontinuierliche Entwicklung

Lernen und Entwicklung ist Teil unserer Arbeit

wir reflektieren regelmäßig unsere Zusammenarbeit

Feedback wird offen gegeben und genutzt

Probleme werden frühzeitig angesprochen

Verbesserungen werden konkret vereinbart und umgesetzt

	1	2	3	4	5
Lernen und Entwicklung ist Teil unserer Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wir reflektieren regelmäßig unsere Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feedback wird offen gegeben und genutzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme werden frühzeitig angesprochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbesserungen werden konkret vereinbart und umgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Auswertung & Entwicklungshinweise Maximalpunktzahl: 140

So wertest du aus: Addiere alle 28 Bewertungen. Gesamtwert = 28–140 Punkte. Je Bereich: 4 Antworten addieren = 4–20 Punkte.

Wichtig: Der Check ist kein Personenurteil, sondern ein Reflexionsinstrument für gemeinsame Entwicklung.

28–63 Punkte: Grundlagen klären

Es fehlt noch an gemeinsamer Klarheit, Struktur oder Verbindlichkeit.

Fokus: Teamauftrag, Prioritäten, Rollen und Entscheidungswege zuerst stabilisieren.

64–91 Punkte: Funktionales Team

Das Team arbeitet grundsätzlich, nutzt sein Potenzial aber noch nicht konsequent.

Fokus: Fokus schärfen, Ownership stärken und Abstimmung gezielter gestalten.

92–115 Punkte: Fortgeschrittenes Team

Viele Elemente wirksamer Zusammenarbeit sind vorhanden, aber noch nicht belastbar.

Fokus: Selbststeuerung, Entscheidungsqualität und Lernen systematischer verankern.

116–140 Punkte: High-Performing-Team

Das Team arbeitet klar, fokussiert, eigenverantwortlich und lernfähig.

Fokus: Leistungsfähigkeit sichern, unter Druck stabilisieren und skalierbar machen.

Dimensionsprofil

- Je Bereich die 4 Antworten addieren: 4–20 Punkte.
- 4–9 = kritischer Entwicklungsbereich.
- 10–13 = instabil / uneinheitlich.
- 14–16 = solide Basis; 17–20 = Stärke.
- Die niedrigsten 1–2 Bereiche zuerst bearbeiten.

Zusatzchecks

- Red Flag: Jeder Bereich unter 14 Punkten ist ein Entwicklungshebel – unabhängig vom Gesamtwert.
- Strukturelles Risiko: Ein Bereich unter 10 Punkten braucht klare Klärung.
- Streuung: Wenn Einzelbewertungen um 2 oder mehr Punkte auseinanderliegen, gemeinsam besprechen.
- High Performing nur, wenn kein Bereich unter 14 Punkten liegt.

Transfer in Handlung

Wählt nicht mehr als 1–2 Hebel. Entscheidend ist der nächste konkrete Test, nicht die perfekte Analyse.

Wichtigster Entwicklungshebel: _____

14-Tage-Experiment: _____

Owner: _____

Woran merken wir Verbesserung? _____