



CSYSTEM – Die kompakte Performance-Analyse für leistungsorientierte Teams



Inhalte

- Überblick
- Beispielprofil
- Beispiel-Items
- Faktoren und Facetten
- Leistungen
- Anwendungsfelder
- Nutzenargumente
- Messkonzept



CSYSTEM – Übersicht

- **Verfahren zur Messung der aktuellen Team-Fitness**
- **Online-Fragebogen bestehend aus 88 Items**
- **Einschätzung über Verhaltensweisen und Vorgehensweisen im Team**
- **Messgenaue und valide Übersicht der sieben Erfolgsfaktoren basierend auf 20 Jahre Erfahrung in der Teamentwicklung**
- **Auswertung auf Basis der Norm eines typischen Teams (Stichprobe=300)**
- **Nachvollziehbare Umsetzung der Erkenntnisse aus den Erfolgsfaktoren in Entwicklungsmaßnahmen**

Übersicht – Kennwerte

Testent-wicklung	1994-2009
Items	88 Items 7 Hauptfaktoren 11 Detailfaktoren
Reliabilität	$\alpha = .946$ (88 Items)
Validität	laufende Prüfung

Team-Profil: Detail

Teilnehmer: 13	B	-2	-1	OK	+1	+2	Ü	Bewertung	Massnahmen Teamentwicklung
Zielfokus	1	1	1	4	3	3	Ü		
Zielklarheit	1	2	3	5	2		-		
Konsequenz	1	1	2	1	8				
Personenfokus	1	2	1	6	1	2			
Stärken	1	2	2	5	1	2	+		
Eigenverantwortung	1	6	2	3	1				
Belastbarkeit	1	2	4	5	1				D
Konfliktmanagement	2	2	2	4	2	1	OK		
Stressresistenz	1	4	1	6	1				
Energie	2	5	3	2	1				
Leistungsorientierung	1	8	1	1	2				
Rückhalt	1	2	3	1	5	1	-		
Anpassungsstärke	3	1	3	3					B
Kundenorientierung	1	1	4	5	1	1			D
Umgang mit Komplexität	4	5	4				-		
Lernen und Feedback	1	2	2	2	4	2			
Potenzialausschöpfung	5	8							
Teamerfolg	1	7			5				V
Gesamtwert: 19									-





CSYSTEM – Beispiel-Items

In unserem Team werden immer ausgewogene und faire Lösungen angestrebt.

Unsere internen Strukturen und Prozesse werden kontinuierlich auf die Übereinstimmung mit den Anforderungen überprüft und angepasst.

In der Zusammenarbeit erlebe ich Respekt und Unterstützung und fühle mich immer sehr ernst genommen.

Die Erfolge, Misserfolge und Ergebnisse unserer Aktivitäten werden im Team regelmässig kommuniziert.

Ich werde innerhalb des Teams ohne Einschränkung voll akzeptiert.

Die Entscheidungen meines Teamleiters sind für mich sehr transparent und jederzeit nachvollziehbar.



CSYSTEM – Faktoren und Facetten

Zielfokus



Zielklarheit,
Konsequenz

Personenfokus



Stärken
Eigenverantwortung

Belastbarkeit



Konfliktmanagement
Stressresistenz

Energie



Leistungsorientierung
Rückhalt

Anpassungsstärke



Kundenorientierung
Umgang mit Komplexität
Lernen und Feedback

**Potenzialausschöpfung
Teamerfolg**



CSYSTEM – Leistungen

CSYSTEM zeigt auf, inwiefern

- die Mitglieder von Teams auf die gemeinsamen Ziele fokussiert und committed sind,
- die Mitarbeiter nach ihren Stärken eingesetzt sind und verantwortlich arbeiten können,
- Teamspirit, offene Kommunikation und gute Atmosphäre herrschen,
- positive Energie durch Rückhalt und Leistungsbereitschaft vorhanden ist,
- Anpassungsfähigkeit an sich wechselnde Anforderungen, Kunden und komplexe Konstellationen das Team kennzeichnen und
- die Teammitglieder das Gefühl haben, dass das Teampotenzial in der aktuellen Aufgabe wirklich ausgeschöpft wird bzw. das Team erfolgreich ist.



CSYSTEMAM - Anwendungsfelder

- Analyse und Entwicklung bestehender Teams
- Teamentwicklung in Krisensituationen
- Teamfitness-Check bei temporären Projekt-Teams
- Virtuelle Teams – Internationale Zusammenarbeit
- Aufbau leistungsstarker Teams, Hochleistungsanforderungen
- Planung von Weiterbildungsmaßnahmen für Teams
- Erfolgskontrolle von Entwicklungsmaßnahmen
- Team-Alternative zu Mitarbeiterbefragungen



CSYSTEMAM - Nutzenargumente

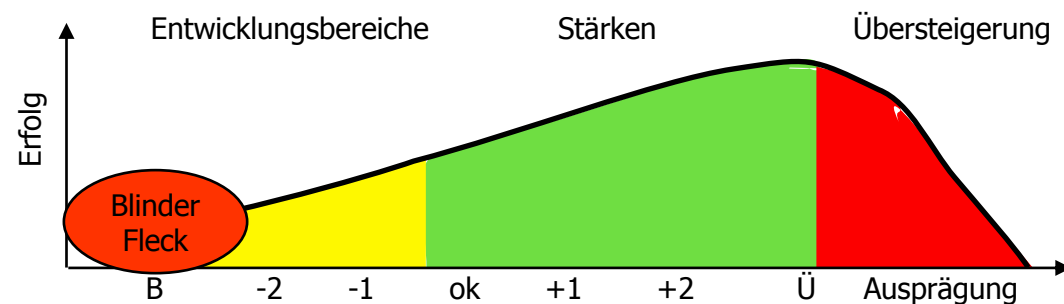
- Kürzerer Weg zum Hochleistungsteam
- Vielseitiger Einsatz in permanenten und temporären Teams, auch international
- Authentisches Feedback über die Team-Fitness
- Benchmark mit der wissenschaftlich validierten Norm eines gut funktionierenden Teams
- Detaillierte Auswertung als PDF-Datei direkt online abrufbar
- Sofortige Handlungsfähigkeit des Teamleiters durch sofort umsetzbare Empfehlungen
- Exakte Informationen über Stärken und Entwicklungsbereiche, welche den Ansatz für Teamentwicklungsmassnahmen geben
- Aggregiertes Team-Feedback zur Analyse mehrerer Abteilungen für Führungskräfte nutzbar
- Möglichkeit eines Vorher-Nachher-Vergleichs mit Messung des Lernfortschritts
- Attraktives Preis-Leistungsverhältnis
- Selbständige Steuerung des Anwendungsprozesses durch HR-Abteilung mit der Online-Plattform CSYSGATE
- Förderung der Strategie „HR als Business Partner“



CSYSTEM – Messkonzept (Skala)

Blinder Fleck/ Umfeldabhängigkeit (B)	Entwicklungsbereiche (-2,-1)	OK-Bereiche/Stärken (ok,+1,+2)	Übersteigerung (Ü)
Blinder Fleck bedeutet, dass dieses Erfolgsmerkmal keinen bewussten Stellenwert in der Teamkultur hat und somit nicht leistungsunterstützend wirken kann. Ein Blinder Fleck bei Zielklarheit kann beispielsweise zu einem Wechsel aus Aktionismus und Passivität führen, je nach aktueller Anforderung. Aus diesem Grunde sprechen wir von "Umfeldabhängigkeit".	Entwicklungsbereiche zeigen auf, in welchen Erfolgsmerkmalen besonders intensiv angesetzt werden sollte, um rasch Leistungssteigerungen zu erzielen. Durch bessere Informationen, smarte Zielformulierungen und motivierende Reviews kann beispielsweise die Zielklarheit durch gute Führung sehr rasch verbessert werden.	Positive Ausprägungen deuten darauf hin, dass dieser Bereich im Team gut verankert ist. Verbesserung ist über den Ausbau der Stärken möglich und dann sinnvoll, wenn insgesamt die Ausprägungen der Erfolgsmerkmale positiv sind. Verbesserung einer ausgeprägten Zielklarheit geht beispielsweise über eine gemeinsame Betrachtung und Verbesserung von Anspruchsgrad und Umsetzungsqualität der Ziele. OK-Einschätzungen sollten bei hohen Leistungsanforderungen durchaus als Entwicklungsfelder betrachtet werden.	Übersteigerungen deuten darauf hin, dass durch ein "Zuviel" der Ausprägung möglicherweise Probleme entstehen. Ein "Zuviel" an Zielklarheit kann beispielsweise bedeuten, dass die Zielformulierungen und Projektpläne möglicherweise extrem detailliert sind und die Teammitglieder auf unvorhergesehene Probleme nicht mehr adäquat reagieren.

Die Bewertung der Erfolgsbereiche folgt einem kurvenlinearen Prinzip. Eine Sieben-Punkte-Skala ist in vier unterschiedlich grosse Bereiche unterteilt.





CSYSTEM – Messkonzept (Qualitative Merkmale)

Die qualitativen Merkmale bezeichnen Ausprägungen, die für die Teameinschätzung relevant sind und die bei der Gesamtbewertung des Hauptfaktor berücksichtigt werden. Sie werden pro Hauptfaktor berechnet und angezeigt.

Blinder Fleck/ Umfeldabhängigkeit (B)	Übersteigerung (Ü)	Varianz (V)	Delta Teamleiter (D)
Das Merkmal B bedeutet, dass die Teammitglieder bei dieser Dimension sehr niedrige Einschätzungen über die Teamsituation abgeben. Unter ungünstigen Bedingungen (Umfeld) kann dieser Blinde Fleck Überreaktionen hervorrufen oder dysfunktionale Verhaltensweisen verursachen.	Das Merkmal Ü zeigt an, dass die Teammitglieder die Teamsituation bei dieser Dimension sehr hoch bewerten. Durch diese Übersteigerungen können für das Funktionieren des Teams möglicherweise Probleme entstehen	Das Merkmal V bedeutet, dass die Teammitglieder bei dieser Dimension sehr unterschiedliche Auffassung zur Situation im Team haben. Hohe Unterschiedlichkeit wirkt sich in der Regel ungünstig auf die Teameffizienz aus und ist daher negativ zu interpretieren.	Die Einschätzung des Teamleiters geht in den Teamwert wie die eines Teammitglieds ein. Eine deutliche Abweichung der Einschätzung des Teamleiters vom Ergebnis des Teams gibt Hinweise auf eine Entwicklungsthematik für das Team. Deutliche Abweichungen in positiver oder negativer Richtung deuten darauf hin, dass der Teamleiter die Situation im Team möglicherweise nicht realistisch einschätzt, und damit seine Einflussmöglichkeit geschwächt wird.



CSYSTEM – Messkonzept (Faktorbewertung)

Die Faktorbewertung bildet eine Gesamteinschätzung unter Berücksichtigung weiterer für die Teameinschätzung relevanter qualitativer Merkmale ab. Dies kann dazu führen, dass Teamwert und Bewertung voneinander abweichen.

Kritischer Bereich (!)	Entwicklungsbereiche (-)	OK-Bereich (ok)	Stärkenbereich (+)
Insgesamt zeigt sich bei dieser Dimension ein erfolgskritisches Merkmal. Übersteigerungen, Blinde Flecke, Varianz oder Abweichungen der Einschätzung des Teamleiters können den Gesamterfolg des Teams gefährden.	Insgesamt zeigt sich bei dieser Dimension ein Entwicklungsbereich des Teams.	Insgesamt zeigt sich bei dieser Dimension eine gute Ausprägung im Team.	Insgesamt zeigt sich bei dieser Dimension ein Stärkenbereich des Teams. Sehr positive Ausprägung im Team.