

Das Gespräch über euer Ergebnis

Frühjahr 2026 · geschlossen am 15.09.2026 · 12 Antworten

Dieser Leitfaden ist für deine Vorbereitung. Dein Team sieht das Ergebnis im Dashboard.

A Vorbereiten	Euer Ergebnis in Kürze und zwei Hinweise für das Gespräch
B Im Gespräch	Eröffnen, Anerkennen, Verstehen, Was ist dran — mit Fragen zu eurem Ergebnis
C Danach	Nachschauen und erneut messen

A Vorbereiten

Euer Ergebnis in Kürze

Team-Wert **5,1 · mittel** Streuung **klein** Ø Einschätzung **5,2** Deine Sicht **5,6 · hoch**

Das Bild

Dein Team erlebt die psychologische Sicherheit im mittleren Bereich (5,1). Vieles lässt sich ansprechen, aber nicht alles gleich leicht: Fehler oder abweichende Meinungen zu äußern kostet manche wahrscheinlich noch Überwindung. Das ist ein guter Ausgangspunkt, um gemeinsam herauszufinden, was es leichter machen würde. Der Gesprächsleitfaden unterstützt dich dabei.

Wie einheitlich dein Team es erlebt

Die Ergebnisse der Teammitglieder liegen nah beieinander; das Team teilt ein ähnliches Bild. Das Gespräch kann beim gemeinsamen Erleben ansetzen.

Selbstbild und Messung

Deine Sicht (5,6) liegt nah an dem, wie dein Team die Sicherheit selbst erlebt. Wie die Teammitglieder das ganze Team einschätzen (5,2), passt zu dem, wie sie die Sicherheit selbst erleben. Das ist eine gute Grundlage, um gemeinsam über die nächsten Schritte zu sprechen.

Worauf ihr schauen könnt

Am niedrigsten bewertet wurde „Anderssein wird akzeptiert“. Dahinter steht die Frage: Werden unterschiedliche Persönlichkeiten mit ihren Herangehensweisen im Team akzeptiert? Am unterschiedlichsten erlebt wurde dieselbe Frage: Einige sehen hier kein Problem, andere schon.

Bevor du ins Gespräch gehst

Die Antworten bleiben anonym.

Du siehst die Werte des Teams, die einzelnen Antworten kennt niemand. Plane das Gespräch so, dass jede Person selbst entscheidet, was sie von sich erzählt.

Ein kleiner Anteil zählt.

Bei 12 Antworten steht eine Person für etwa 8 %. Ein Anteil von 10 oder 15 % im geringen Bereich kann also eine Person sein, die eine Frage deutlich anders erlebt als die anderen. Das gilt auch bei hohem Team-Wert. Eine Frage hilft bei der Vorbereitung: Was könnte jemand erleben, der sich hier weniger sicher fühlt?

B Im Gespräch

Team-Wert mittel (4,0 bis 5,4)

1 Eröffnen

Sag, worum es geht, und zeig das Ergebnis. Gib ein paar Minuten, in denen alle für sich notieren, was ihnen auffällt.

2 Anerkennen

Benenne beides: Vieles lässt sich bei euch ansprechen, und manches kostet noch Überwindung. Beides gehört zum Ergebnis.

3 Verstehen

Drei Fragen geben die Struktur: Was bemerken wir im Ergebnis? Welche Unterschiede fallen uns auf? Was wollen wir künftig beachten? Lass zuerst zu zweit oder zu dritt sprechen und dann in der Runde sammeln. Fragen nach Abläufen und Meetings lenken den Blick auf das, was ihr gemeinsam gestalten könnt. Nehmt euch Zeit für das Verstehen, bevor ihr über Lösungen sprecht.

FRAGEN ZU EUREN AUFFÄLLIGEN PUNKTEN

Am niedrigsten bewertet

Anderssein wird akzeptiert

Menschen in diesem Team werden manchmal abgelehnt, weil sie anders sind.

- Wo ergänzen sich unsere unterschiedlichen Arbeitsweisen gut?
- Wann erleben wir eine andere Herangehensweise eher als störend?
- Was braucht es, damit unterschiedliche Sichtweisen Platz haben?

Am zweitniedrigsten bewertet

Schwierige Themen sind ansprechbar

In diesem Team können Probleme und schwierige Themen offen angesprochen werden.

- Welche Themen sprechen wir eher nach dem Meeting an als im Meeting?
- Was hilft, dass ein unbequemes Thema früh auf den Tisch kommt?
- Wie reagieren wir, wenn jemand einen Einwand bringt?

WEITERE FRAGEN ZUM ERKUNDEN

Ausnahmen

- Wann ist es uns zuletzt leichtgefallen, etwas Schwieriges anzusprechen? Was war da anders?
- Was machen wir in solchen Momenten schon richtig?

Über „jemand“

- Was glaubt ihr, wie ein neues Teammitglied das bei uns erleben würde?
- Was würde eine Kollegin aus einem anderen Team bei uns bemerken?

Abläufe und Rahmen

- Was in unseren Meetings, Abläufen und Prioritäten macht es leichter, etwas anzusprechen, und was schwerer?
- Wann fehlt uns die Zeit, Bedenken zu Ende zu besprechen?

Hypothetisch

- Angenommen, es fiele allen hier leicht, alles anzusprechen: Woran würden wir das im Alltag merken?
- Was wäre das Erste, das sich ändert?

Kleine Schritte

- Was wäre ein halber Punkt mehr, ganz konkret?
- Was könnten wir schon nächste Woche ausprobieren?

4 Was ist dran

Ein kleiner Schritt und ein Termin, an dem ihr gemeinsam nachschaut.

VOM GESPRÄCH ZUR VEREINBARUNG

Das Miteinander verändert sich, wenn ihr im Alltag etwas konkret anders macht. Drei Fragen führen vom Gespräch zu einer Vereinbarung:

1 Was wollen wir in unserer Zusammenarbeit konkret anders machen?

Eine Verhaltensweise, die ihr beobachten könnt, etwa wie ihr im Meeting auf einen Einwand reagiert.

2 Wie erinnern wir uns daran?

Ein fester Ort im Alltag hilft: ein Punkt auf der Agenda oder eine kurze Frage am Ende des Teammeetings.

3 Sind wir überzeugt, dass es uns hilft und im Alltag umsetzbar ist?

Eine kleine Vereinbarung, die hält, trägt weiter als ein großer Plan.

EIN ERSTER SCHRITT, ZUM BEISPIEL

Anderssein wird akzeptiert

- Vor einer Entscheidung holen wir bewusst eine abweichende Sicht ein.
- Jede Person erzählt im Team, wie sie am besten arbeitet und was ihr dabei hilft.

Schwierige Themen sind ansprechbar

- Am Ende des Teammeetings steht die Frage: Was haben wir heute noch nicht angesprochen?
- Auf einen Einwand folgt zuerst eine Rückfrage, die ihn besser verstehen will.

C Danach

Nachschaun.

Legt gleich einen Termin in vier bis sechs Wochen fest: Was haben wir ausprobiert? Was hat sich verändert? Was behalten wir bei, was passen wir an?

Erneut messen.

Ob sich etwas verändert hat, zeigt eine neue Befragung frühestens nach drei Monaten. Die Erinnerung dafür setzt du auf der Seite deiner Befragung.

Was offen bleibt, darf offen bleiben. Ein Thema, das ihr erst beim nächsten Gespräch aufnehmt, ist ein Ergebnis.

Mehr zur Haltung im Gespräch steht im Impuls „Das Teamgespräch führen“.