

Temperature Check

Employee & Team Wellbeing



15 Min.

5 - 15 Personen

zu verschiedenen Aspekten der Teamarbeit, Kommunikation, Zusammenarbeit und deinem individuellen Wohlbefinden erfahren.

Die Ergebnisse dieser Umfrage werden dazu dienen, im Dialog konstruktiv und visionär über die Weiterentwicklung eines Teams zu sprechen. Unser Ziel ist es, bestehende Strukturen zu hinterfragen und weiterzuentwickeln, um sicherzustellen, dass jedes Teammitglied sein volles Potenzial entfalten kann. Deshalb sind deine ehrlichen und offenen Antworten von grosser Bedeutung, um diesen Prozess erfolgreich voranzutreiben.

Wir schätzen deine Teilnahme an dieser Umfrage wirklich sehr und freuen uns auf dein wertvolles Feedback. Gemeinsam können wir positive Veränderungen im Team erreichen und eine noch bessere Arbeitsumgebung schaffen.

Lasst uns gemeinsam unsere Zukunft gestalten!

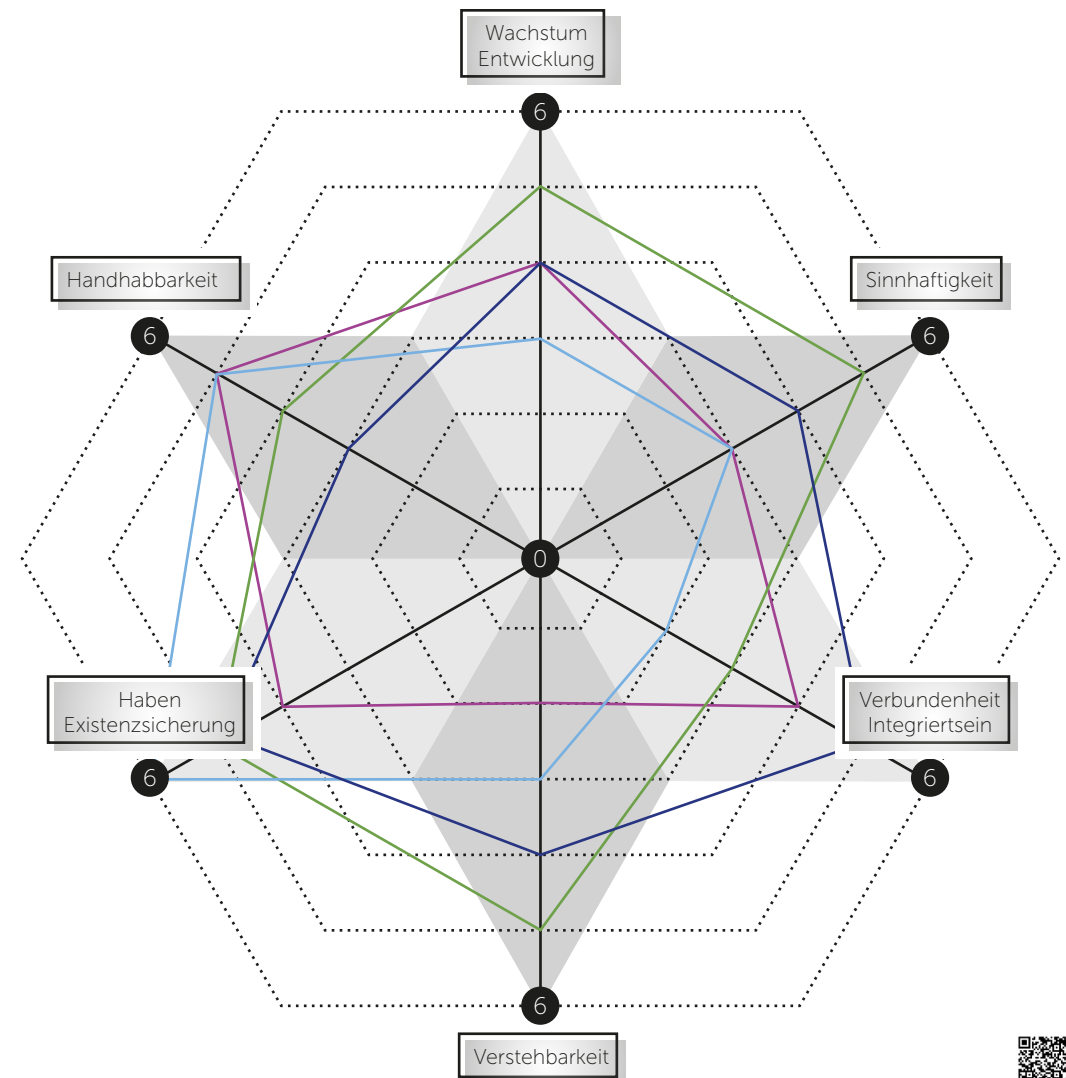
Schritt-für-Schritt-Anleitung:

1. Fragebogen ausfüllen.
2. Die ausgefüllten Fragebögen werden von der Leitperson gesammelt und im Spider-Modell dargestellt.
3. Diskussion im Team und Festlegung der nächsten Handlungsfelder.

Hey Teammitglied!

In der heutigen Arbeitswelt hat sich viel verändert, dank der fortschreitenden Digitalisierung und neuen Arbeitsmodellen. Viele von uns erledigen ihre Arbeit nicht mehr nur im Büro, sondern können dezentral arbeiten. Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle sind wichtige Bestandteile unseres Arbeitslebens geworden. Gleichzeitig werden ständige Erreichbarkeit und Effizienz von uns erwartet. Wir sprechen hier von blurred lines – der Verschmelzung von Arbeits- und Privatleben. Es ist wichtig, dass wir neue Modelle, Rahmenbedingungen und Fähigkeiten entwickeln, um Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten und Kommunikation so zu gestalten, dass wir unsere Arbeitsleistung problemlos in den überlappenden Alltag integrieren können.

Unsere Intention besteht darin, eine Kultur zu fördern, die offen und positiv ist, und dieser Fragebogen soll dazu beitragen, die besonderen Herausforderungen und Chancen, die unsere Arbeitsumgebung bietet, offenzulegen. Wir möchten gerne deine Meinung



1 Spannungsfeld Wachstum/Entwicklung

Wort Definition

Persönliches Wachstum im Kontext der Arbeit bezieht sich auf die Entwicklung von Fähigkeiten, Kenntnissen, Einstellungen und Verhaltensweisen, die dazu beitragen, die Arbeit zu optimieren und zu verbessern: dazu gehört Lernbereitschaft, Selbstreflexion, Selbstmotivation, Selbstvertrauen.

Bezug Blurred Lines

Wie viel Unterstützung erfahren die Mitarbeiter für persönliches Wachstum und Entwicklung im Kontext der kontinuierlichen Verschmelzung der Life-Domain-Balance*?

*Unter Life-Domain-Balance versteht sich ein Gleichgewicht zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen eines Individuums. Zu diesen Domains (Bereichen) gehören Familie und soziale Kontakte, Freizeit, Hobby, Sport und Gesundheit, Regenerationszeit (Schlaf), sowie Erwerbs- und Hausarbeit oder Ehrenämter

Subjektive Einschätzung

Wie stark fühlst du dich von der Organisation unterstützt in Bezug auf dein persönliches Wachstum?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

schwach stark

Im Teamkontext

Wie relevant ist dein persönliches Wachstum/Entwicklung für dein Team?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

nicht relevant sehr relevant

2 Spannungsfeld Sinnhaftigkeit

Wort Definition

Sinnhaftigkeit oder sinnhaftes Arbeiten bezieht sich auf die Erfüllung einer tieferen Bedeutung oder eines Zwecks, der über die bloße Erfüllung einer Aufgabe hinausgeht. Es geht darum, dass die Tätigkeit ein Gefühl von Bedeutung und Zweck vermittelt. Sinnhaftigkeit basiert auf individuellen Werten, Überzeugungen und Lebenszielen einer Person.

Bezug Blurred Lines

Durch stärkere Remotearbeit, ständige Erreichbarkeit und allfälliges «detach» mit physischen Teams stellt sich die Frage, ob die Identifikation mit der Tätigkeit der Organisation aufrecht erhalten werden kann ebenso wie die Bereitschaft, täglichen Mehrwert beizutragen.

Subjektive Einschätzung

Inwiefern identifizierst du dich mit deiner Tätigkeit, trotz der zunehmenden Verschmelzung der verschiedenen Lebensbereiche?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Niedrig Hoch

Im Teamkontext

Ist deine persönliche Identifikation gegenüber deiner Arbeit für den Teamerfolg relevant?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

nicht relevant sehr relevant

3 Spannungsfeld Verbundenheit / Integriertsein

Wort Definition

Als Verbundenheit oder Zugehörigkeitsgefühl wird in der Kommunikationspsychologie das Gefühl bezeichnet, einer anderen Person oder einer Personengruppe zugehörig zu sein und in einer gegenseitig vertrauensvollen Beziehung zu stehen.

Bezug Blurred Lines

Hat die Verschmelzung von Life-Domains mit den positiven Folgen (z.B. die erhöhte Flexibilität in der Alltagsgestaltung) wie auch den negativen Folgen (z.B. potenziell längere Erreichbarkeit) einen Einfluss auf das Zugehörigkeitsgefühl von einzelnen Mitarbeitenden zur Organisation?

Subjektive Einschätzung

Wie stark fühlst du dich derzeit in deiner Organisation integriert und verbunden?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

schwach stark

Im Teamkontext

Wie relevant ist dein Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation für die Teamkultur?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

nicht relevant sehr relevant

4 Spannungsfeld Verstehbarkeit

Wort Definition

Verstehbarkeit bezieht sich auf die Fähigkeit, etwas zu begreifen oder so zu kommunizieren oder zu handeln, dass es von anderen Mitarbeitenden oder Kund:innen verstanden werden kann. Verstehbarkeit ist positiv bewertet, da es hilft, Missverständnisse und Verwirrungen zu vermeiden und eine effektive Kommunikation zu fördern.

Bezug Blurred Lines

Ist meine Arbeitswelt verständlich, organisiert und konsistent? Kann ich trotz digitaler und zeitlich versetzter Zusammenarbeit sowie unterschiedlichen Teamsetups auftretende Probleme und Belastungen ansprechen und werden sie verstanden?

Subjektive Einschätzung

Inwiefern fühlst du dich in deinem Team verstanden und kannst Belastungen und Spannungen offen ansprechen?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

nicht verstanden stark verstanden

Im Teamkontext

Wie relevant erachtest du es, dass sich jedes Teammitglied im Team verstanden fühlt?

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

nicht relevant sehr relevant



5

Spannungsfeld

Haben Existenzsicherung**Wort Definition**

Existenzsicherung umfasst alle Massnahmen zur Erhaltung der Finanzierung in den Bereichen physischen und soziokulturellen Existenzminimums. Kernaspekt ist eine sichere Erwerbsquelle, um den Lebensunterhalt zu finanzieren.

Bezug Blurred Lines

Arbeiten die Mitarbeitenden nur zum Zweck der Existenzsicherung oder identifizieren sie sich so stark mit der Organisation und dem Team, dass sie sich aktiv einbringen und bereit sind, auch punktuell Mehrarbeit zu leisten? Hier spricht man auch vom «psychologischen Vertrag», welcher die gegenseitigen Erwartungen und Angebote von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden als Bestandteil der Arbeitsbeziehung bezeichnet. Es handelt sich dabei um «mehr oder weniger implizite Erwartungen und Angebote», die über den Arbeitsvertrag hinausgehen.

Subjektive Einschätzung

Leben, um zu arbeiten – arbeiten, um zu leben. Bist du über die «Existenzsicherung» hinaus bereit, für deine Organisation punktuell Mehrarbeit, überdurchschnittlichen Einsatz und Leistung zu leisten?



geringes Commitment sehr grosses Commitment

Im Teamkontext

Wie relevant ist es für den Teamerfolg, dass Teammitglieder bereit sind, «Mehrarbeit und überdurchschnittlichen Einsatz» zu leisten?



nicht relevant

sehr relevant

6

Spannungsfeld

Handhabbarkeit**Wort Definition**

Handhabbarkeit bezieht sich darauf, wie einfach oder schwierig es ist, eine Aufgabe oder ein Objekt zu handhaben. Eine hohe Handhabbarkeit bedeutet, dass es leicht und effektiv gehandhabt werden kann, während eine niedrige Handhabbarkeit bedeutet, dass die Handhabung schwieriger sein kann.

Bezug Blurred Lines

Stellt die Organisation genügend unterstützende Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten, Kommunikation, Guidelines etc.) zur Verfügung, damit du deine Arbeitsleistung im überlappenden Alltag von deinen Live-Domains vereinbaren kannst.

Subjektive Einschätzung

Wie stark fühlst du dich durch die Rahmenbedingungen deiner Organisation im Absolvieren deines Arbeitsalltages unterstützt?



schwach

stark

Subjektive Einschätzung

Wie stark fühlst du dich durch die Rahmenbedingungen deiner Organisation im Absolvieren deines Arbeitsalltages unterstützt?



schwach

stark

Im Teamkontext

Wie relevant sind verbindlich definierte Rahmenbedingungen für die Teamzusammenarbeit?



nicht relevant

sehr relevant

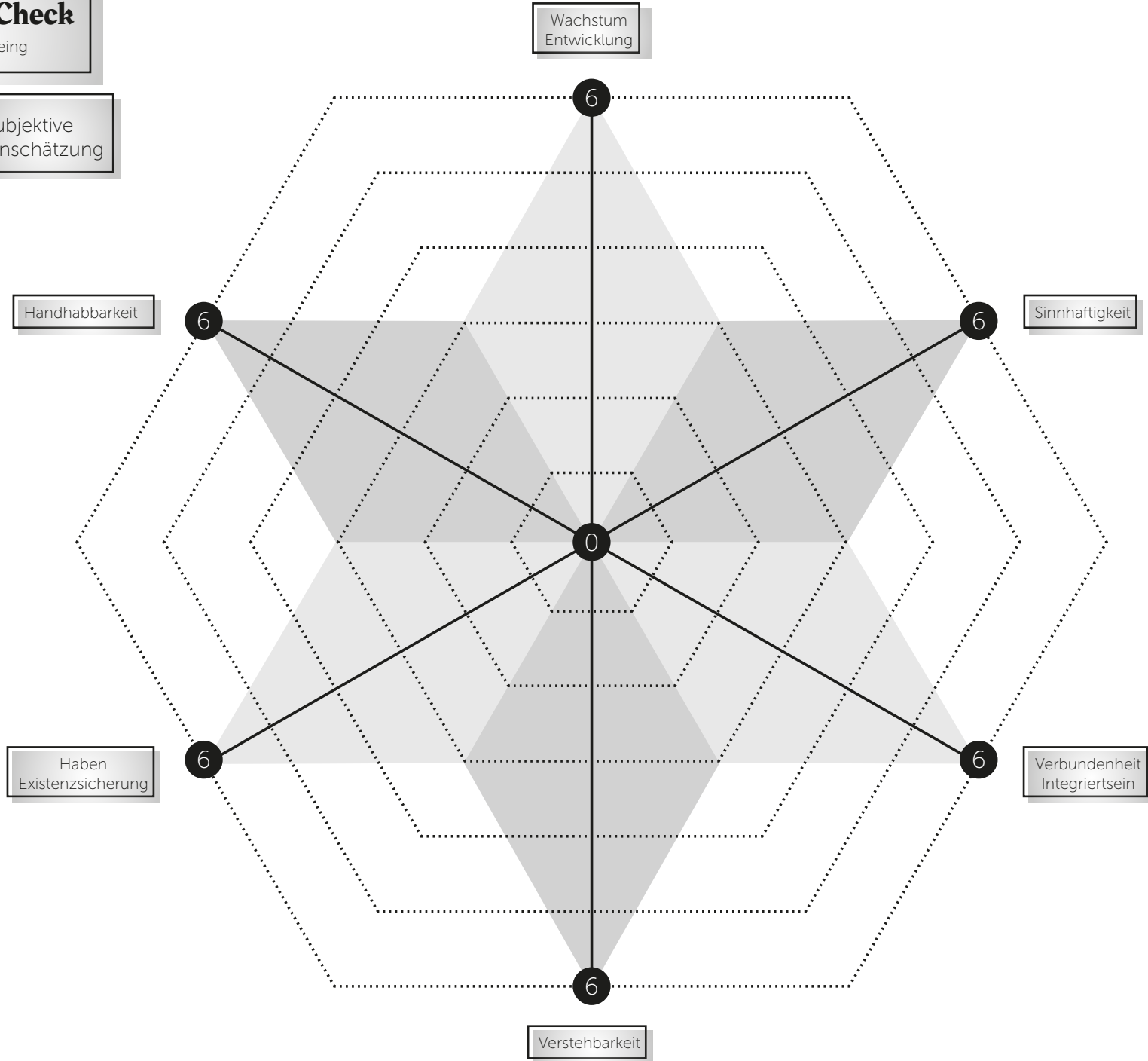
Danke Teammitglied!

Temperature Check

Employee & Team Wellbeing

Auswertung

Subjektive
Einschätzung



Temperature Check

Employee & Team Wellbeing

Auswertung

Teamkontext

Wachstum
Entwicklung

6

Sinnhaftigkeit

6

Handhabbarkeit

6

0

Verbundenheit
Integriertsein

6

Haben
Existenzsicherung

6

Verstehbarkeit

6

