

Hinweise zu Durchführung des WeQ-Tests

Am leichtesten läßt sich die Funktionsweise und der Aufbau des WeQ-Tests am konkreten Beispiel illustrieren. Im Folgenden ist deshalb eine Beschreibung angefügt, die jedes Mitglied bei der Durchführung des Tests vorfindet.

WeQ-Test – Online-Fassung (kurzer Auszug)

Seite	Inhalt	
•	<p>Willkommen beim WeQ-Test! Liebe/r Spieler/in und Trainer/in! Vielen Dank für Ihre Teilnahme am WeQ-Test zur Beurteilung der Qualität Ihres Teams. Vor Ihnen liegen 42 Fragen zu sechs Themenfeldern, die es von Ihnen zu beantworten gilt.</p> <p>Die Form der Fragen verlangt von Ihnen, dass Sie zwischen Ihrer Perspektive und der Perspektive der anderen Mitglieder des Teams wechseln. Der Wechsel zwischen einer Innen- und einer Außenperspektive ist für das menschliche Gehirn besonders anstrengend und erfordert eine große Menge mentaler Energie. Wir muten Ihnen dies aber dennoch zu, weil dadurch weitaus mehr Informationen gewonnen werden können, als wenn die Fragen nur aus einer Blickrichtung beantwortet werden.</p> <p>Die Auswertung erfolgt anonym, so dass Ihre Antworten nicht transparent für die anderen werden. Es geht hier nicht um die Einschätzung einzelner Mitglieder, sondern um die Qualität in Ihrem Team. Sie können sich also alle Freiheiten für Ihre Antworten nehmen!</p> <p>Die Fragen sind folgendermaßen aufgebaut: Zunächst erfahren Sie in einem kurzen Hinführungstext die Hintergründe und verschiedenen Ausformungen eines Aspektes der Beziehungskultur in einem Team.</p> <p>Anschließend wird eine Aussage zu diesem Aspekt gemacht. Das Zutreffen dieser Aussage sollten Sie dann auf vier Dimensionen bewerten:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ihre eigene, ganz persönliche Einschätzung zu dieser Frage (eigene Sicht),- Ihre Einschätzung, wie die anderen Mitglieder Ihres Teams diese Frage wahrscheinlich beantworten werden. Es geht hier nicht um richtig oder falsch, vermuten Sie aus Ihrer Intuition heraus, wie die anderen diese Frage bewerten würden (Sicht der anderen Mitglieder).- Wie Sie es sich in Ihrer Mannschaft eigentlich wünschen würden (eigener Wunsch).- Wie die anderen Mitglieder Ihres Teams es sich Ihrer Einschätzung nach vermutlich wünschen würden (Wunsch der anderen Mitglieder). <p>Wir wünschen Ihnen viel Freude und die eine oder andere Erkenntnis beim Ausfüllen unseres WeQ-Tests.</p>	

	A Kennenlernen/Neuanfang	
•	<p>In einem Team gibt es personelle Veränderungen, beispielsweise, wenn neue Mitglieder hinzukommen. Der Prozess der Integration auf und abseits des Feldes wird von jeder Mannschaft unterschiedlich gemeistert, die einen gehen aktiv mit der Situation um und Trainer und sog. „Teamleader“ sensibilisieren die Mannschaft für das Thema. Andere wiederum lassen den Neuen „erst einmal machen“. Die Spieler oder Trainer sind sozusagen sich selbst überlassen, die Integration konstruktiv zu gestalten.</p> <p>In meinem Team wird die Aufnahme neuer Mitglieder aktiv gestaltet, zum Beispiel durch Begrüßungsrituale und es herrscht Einigkeit darüber, dass dem neuen Spieler oder Trainer Hilfestellungen gegeben werden sollten.</p> <p><u>Fragen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie gut gelingt das aus Ihrer Sicht in Ihrem Team ? • Wie werden die anderen Mitglieder Ihres Teams diese Frage wahrscheinlich beantworten? • Wie sehr wünschen Sie sich, das es künftig in Ihrem Team so wird? • Wie sehr wünschen sich die anderen Mitglieder ihres Teams nach Ihrer Einschätzung dass es künftig so wird? 	
	B Integrationsprozess	
•	<p>Es gibt Teams, in denen die Zielvorgaben durch Führungspersonen festgelegt werden. Oft werden einzelne Mitglieder in Teambesprechungen hervorgehoben und besonders gewürdigt. So kann eine Negativschleife im Konkurrenzverhalten der Teammitglieder entstehen. Manche versuchen dann eher ihre Leistung auf eine solche Würdigung auszulegen, als dem Mannschaftserfolg unterzuordnen. Es wird sich nicht gegenseitig herausgefordert, um so gemeinsam besser zu werden, sondern es wird versucht, besser als die anderen zu sein. Daraus entsteht ein konkurrierender Umgang miteinander, der nicht dem gemeinsamen Erfolg dient, sondern der gegenseitigen Unterwerfung und Bloßstellung.</p> <p>In meinem Team herrscht ein starkes Konkurrenzverhalten und man muss ständig wachsam sein, nicht als „Verlierer“ oder „Versager“ angesehen zu werden. Die persönliche Wertschätzung wird lediglich am objektiven, individuellen Beitrag gemessen, unabhängig vom Mannschaftserfolg.</p> <p>Fragen: (s.o.)</p>	
•	<p>In anderen Teams dagegen bildet sich ein pseudoharmonischer und doppelbödiger Umgang miteinander aus. Konkurrenz wird in diesen Teams nicht offen betont, sondern es findet eher ein indirektes und unterschwelliges Konkurrenzverhalten statt. Spieler scheinen sich nach außen hin gegenseitig zu unterstützen, spielen jedoch nur für den persönlichen Erfolg und nicht teamdienlich. Individuell gute Leistungen anderer Mitspieler werden nicht positiv im Sinne des Teams bewertet, sondern lediglich mit den eigenen Leistungen verglichen, um hier möglichst „gut“ abzuschneiden.</p>	

	<p>Im Team weiß jeder um die Konkurrenz untereinander, doch niemand trägt sie offen aus – es gibt eine doppelbödige Kommunikations- und Umgangskultur. Jeder setzt auf sich und ordnet sich dem Teamgefüge nicht unter, obwohl er nach außen versucht ein anderes positives Bild zu zeigen.</p> <p>Fragen: (s.o.)</p>	
	C Umgang mit Konflikten/Differenzen	
	D Potenzialentfaltung, Umgangskultur	
•	<p>Weit verbreitet ist die Vorsicht und Zurückhaltung bei Menschen, anderen offen, direkt und zeitnah Rückmeldung, z.B. zu deren Leistung zu geben. Damit sind Menschen auf sich allein gestellt, zu prüfen und zu reflektieren, wie sie ihre eigene Leistung bewerten sollen. Die Gefahr besteht, dass so Spekulationen und Missverständnisse im Umgang miteinander entstehen und sich verhärten. Ein wirklicher Abgleich, wie die eigene Leistung von anderen wahrgenommen wird, ist so nicht möglich. Auch das Verhalten auf und abseits des Feldes kann hier gemeint sein.</p> <p><i>Für die Weiterentwicklung der Teammitglieder ist es aber bedeutsam, dass sie nur mit der Hilfe von anderen die Wirkungsweise ihrer Leistung/ ihres Verhaltens überprüfen und ggf. regulieren/ verbessern können.</i></p> <p>Die Teammitglieder erhalten <i>zeitnah</i> voneinander direkte, offene und wertschätzende Hinweise und Rückmeldungen zu ihrer Leistung / ihrem Verhalten, damit sie sich weiterentwickeln können.</p> <p>Fragen: (s.o.)</p>	
	E Umgang mit Veränderungen/Neuem	
•	<p>Neue Ideen stellen oftmals bewährte Verhaltensweisen in einem Team in Frage. Sie erfordern vom Team eine hohe Bereitschaft zur Neujustierung. Da neue Ideen und Ansichten auch bisher stabile und scheinbar allgemein gültige Überzeugungen infrage stellen, können sie von anderen Mitgliedern als subjektive Bedrohung erlebt und abgewehrt werden. Das kann dazu führen, dass an alten, nicht mehr tauglichen Überzeugungen und Strategien zu lange festgehalten wird.</p> <p>Die Teammitglieder ermutigen einander und fordern sich gegenseitig aktiv auf, bisherige Überzeugungen und Vorstellungen zu hinterfragen. Neue Impulse haben eine gute Chance aufgegriffen zu werden, gerade teamtaktisch agiert mein Team sehr variabel.</p> <p>Fragen: (s.o.)</p>	+ Subjekt- beziehungen
	F Abschied/Trennung	
•	<p>Gelungene Trennungsprozesse zeichnen sich dadurch aus, dass sie für beide Seiten ohne Gesichtsverlust und in Anerkennung des gemeinsam Erreichten vonstattengehen. Die Beendigung der Zugehörigkeit zum Team wird als ein normales Geschehen von Entwicklung und Wachstum betrachtet und auch so gehandhabt. Oftmals würdigen dann die Mitglieder, evtl. mit einem Ritual, die gemeinsame Zeit, die durch die Beziehungen miteinander bestimmt waren. Durch z. B. kleine Anekdoten wird noch einmal an bedeutende Erlebnisse und Erfahrungen des gemeinsamen Wachstums erinnert.</p>	

Es findet eine Würdigung des Ausscheidenden statt, die offen, z.B. in Form eines Abschiedsrituals zum Ausdruck gebracht wird.

Fragen: (s.o.)