



Checkliste: Was braucht mein Team?

1. Wie ist die aktuelle Stimmung im Team?

Nutze das Stimmungs-Thermometer, um ein erstes Gefühl für die emotionale Lage im Team zu bekommen. Das hilft für die Einschätzung, ob ein Teambuilding aktuell sinnvoll, verfrüht oder sogar kontraproduktiv wäre.

Temperaturbereich	Beschreibung der Stimmung	Unsere Empfehlung
Sehr angespannt (Eiszeit)	Viel Frust, wenig Vertrauen. Offene oder unterschwellige Konflikte. Mitarbeitende wirken gereizt, zurückhaltend oder isoliert.	✗ Kein Teambuilding! Erst Klärungsgespräche, Konfliktmoderation oder Supervision.
Kühl (Distanziert)	Funktional, aber keine echte Verbindung. Man arbeitet nebeneinander her, es fehlen Offenheit oder Motivation.	⚠ Zuerst Ursachen ergründen. Vorgespräche mit Teamleitung & evtl. Einzelgespräche. Hier kann eher ein Workshop mit konkretem Thema hilfreich sein.
Lau (Routinebetrieb)	Zusammenarbeit läuft stabil, aber ohne viel Begeisterung. Austausch beschränkt sich aufs Nötigste.	✓ Teambuilding kann Impulse setzen und frischen Schwung geben.
Wärme (Wertschätzung & Austausch)	Respektvoller Umgang, konstruktive Zusammenarbeit, Feedback wird angenommen.	✓ Guter Zeitpunkt für Teambuilding zur Vertiefung und Weiterentwicklung.
Heiß (Drive & Zusammenhalt)	Das Team ist motiviert, hilfsbereit und leistungsbereit. Es gibt gemeinsame Ziele und eine starke Identifikation.	✓ Auch ein super Zeitpunkt für Teambuilding, um die gute Stimmung und Zusammenarbeit zu erhalten!

Weitere hilfreiche Fragen...

2. Gibt es im Team einen ungelösten Konflikt?

- Ja, es gibt offene Konflikte → Zuerst Klärung! Ein Teambuilding ohne Konfliktbearbeitung ist weder möglich noch sinnvoll.
- Ja, unterschwellig → Zuerst Klärung! Ein Teambuilding ohne Konfliktbearbeitung kann Spannungen sogar verstärken.
- Nein, das Team arbeitet konstruktiv miteinander → Gute Basis für Teambuilding zur Stärkung der Zusammenarbeit.

3. Gibt es aktuelle Veränderungen (z.B. personelle Wechsel, neue Führung, Reorganisation)?

- Ja, und das Team braucht Orientierung → Teambuilding kann helfen, Rollen zu klären und Sicherheit zu geben.
- Ja, aber es herrscht große Unsicherheit oder Widerstand → Vorab Gespräche oder Change-Begleitung nötig.
- Nein → Dann kann Teambuilding auf langfristige Themen wie Kultur oder Zusammenarbeit zielen.

4. Gibt es klare Teamziele, die alle kennen?

- Ja → Teambuilding kann Zusammenarbeit auf diese Ziele hin fördern.
- Nein → Zuerst Klärung durch Führungskraft oder Workshop mit dem gesamten Team nötig.

5. Wird erwartet, dass das Teambuilding „Probleme löst“?

- Ja → Achtung! Dann braucht es möglicherweise andere Formate – z. B. Supervision, Coaching oder Mediation.
- Nein, es geht um Entwicklung und Austausch → Dann ist Teambuilding ein wirksames Mittel.

Teambuilding ist sinnvoll, wenn:	Nicht geeignet ist Teambuilding, wenn:
- das Team grundsätzlich arbeitsfähig ist, - die Führungskraft einbezogen ist, - es um gemeinsame Entwicklung, nicht um Problemlösung geht.	- ungelöste Konflikte bestehen, - das Team aktuell im Krisenmodus ist, - noch keine Klarheit über Ziele oder Rollen herrscht.

[Beratungstermin buchen](#)