
Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT)

Der Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT; Kauffeld, 2004) dient der verhaltensnahen und umfassenden Beschreibung der Zusammenarbeit in Teams und ist universell für verschiedene Formen von Teams einsetzbar. Mit seiner Hilfe können Hinweise auf Stärken und Schwächen in Teams gefunden werden, um darauf aufbauend Teamentwicklungsmaßnahmen anzusetzen (Kauffeld & Lehmann-Willenbrock, 2008). Der Fragebogen besteht aus 24 Items, die die beiden Dimensionen Strukturorientierung und Personorientierung über je zwei Subskalen erfassen. Zielorientierung und Aufgabenbewältigung charakterisieren die Strukturdimension, Zusammenhalt und Verantwortungsübernahme die Persondimension. Die Skalen weisen interne Konsistenzen von $\alpha = .76$ - $.90$ auf (Kauffeld, 2005).

Der FAT integriert das SGRPI-Modell („system“, „goal“, „role“, „procedure“, „interpersonal“) von Beckhard (1972) sowie die zentralen Dimensionen des Funktionierens von Teams „Task Reflexivity“ und „Social Reflexivity“ nach West (2004). Die vier Skalen des FAT werden in der Kasseler Teampyramide hierarchisch zusammengefasst, (vgl. Abbildung). Klare Anforderungen und Ziele an die Gruppe bilden damit im Sinne der Kohäsion die Grundlage für ein funktionierendes Team (Zielorientierung). Für die Bewältigung von Aufgaben sind das Koordinieren der Anstrengungen und der Informationsaustausch zwischen den Teammitgliedern wichtig. Jedoch lassen erst Vertrauen und Respekt innerhalb der Gruppe den Zusammenhalt im Team entstehen. Werden diese drei Voraussetzungen erfüllt, übernimmt das Team gemeinsam Verantwortung, d.h. Teammitglieder fühlen sich umso eher verantwortlich, wenn Ziele definiert sind, sich die Mitglieder gegenseitig akzeptieren und miteinander Informationen austauschen.

Der Kreis um die Pyramide symbolisiert die Umwelt oder den Kontext, in den das Team eingebettet ist, der beispielsweise über Belohnungs- oder Informationssysteme präsent wird. Nach dem Modell nimmt der Umwelteinfluss mit zunehmender hierarchischer Stufe ab, sodass die Umwelt den größten Einfluss auf die Zielorientierung hat. Die Teampyramide wird zur Rückmeldung der Fragebogenergebnisse, die mithilfe eines EDV-Programmes anschaulich aufbereitet werden können, eingesetzt, um Anstöße für die Teamentwicklung zu geben (Kauffeld, 2004). In diesem Zusammenhang bedeutet dies, dass bevor persönliche Ursachen für Funktionsschwierigkeiten in Teams gesucht werden, zunächst strukturelle und umweltbezogene Themen angesprochen werden. Der FAT kann auch begleitend für Evaluationsprozesse im Rahmen von Teamentwicklung genutzt werden (Kauffeld, 2005, 2010a; Kauffeld & Frieling, 2001; Kauffeld & Grote, 2005).



Abbildung: Kasseler Teampyramide als Grundlage des Fragebogens zur Arbeit im Team

Literatur

Beckhard, R. (1972). Optimizing Team-Building Efforts. *Journal of Contemporary Business*, 1, 23-32.

-
- Kauffeld, S. (2004). *Der Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kauffeld, S. (2005). Teamfeedback. In I. Jöns & W. Bungard (Hrsg.), *Feedbackinstrumente im Unternehmen* (S. 145–60). Wiesbaden: Gabler.
- Kauffeld, S. (2010a). Der Fragebogen zur Arbeit im Team (F-A-T). In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren*, (S. 55-64). Lengerich: Pabst.
- Kauffeld, S., & Frieling, E. (2001). Der Fragebogen zur Arbeit im Team (F-A-T). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *45*, 26-33.
- Kauffeld, S., & Grote, S. (2005). Teamfeedback mit dem Fragebogen zur Arbeit im Team. *Zeitschrift für Organisationsentwicklung*, *24* (4), 72-77.
- Kauffeld, S., & Lehmann-Willenbrock, N. (2008). Teamdiagnose und Teamentwicklung. In I. Jöns (Hrsg.), *Erfolgreiche Gruppenarbeit. Konzepte, Instrumente, Erfahrungen* (S. 30–41). Wiesbaden: Gabler.
- West, M. A. (2004). *Effective Teamwork*. Malden: Blackwell Pub.