



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

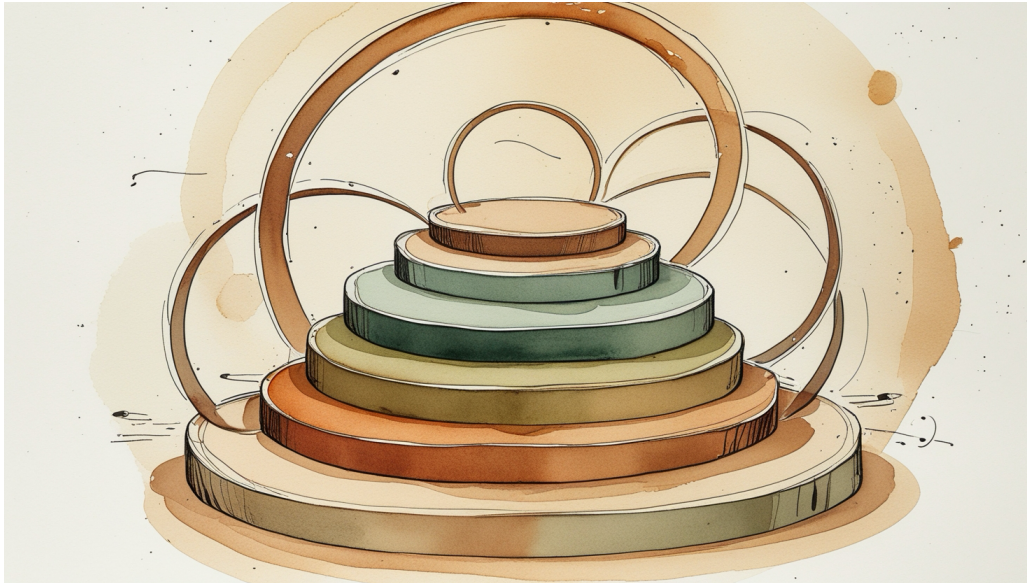
Project Aristotle – Erfolgsfaktoren wirksamer Teams

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Project Aristotle – Erfolgsfaktoren wirksamer Teams

Überblick



Was macht Teams erfolgreich? Google investierte Jahre und untersuchte über 180 Teams, um diese Frage zu beantworten. Das Ergebnis von Project Aristotle ist so einfach wie unbequem: Nicht wer im Team ist, sondern wie das Team zusammenarbeitet, bestimmt den Erfolg. Und der mit Abstand wichtigste Faktor ist keiner, den man in Stellenausschreibungen findet – es ist psychologische Sicherheit.

Aspekt	Details
Ziel	Teameffektivität analysieren und gezielt verbessern
Weg	Reflexion und Entwicklung der fünf Erfolgsfaktoren
Alternative Methoden	Belbin Teamrolle, Team-Dysfunktionen, Developing Team, Psychologische Sicherheit
Dauer	Fortlaufender Entwicklungsprozess
Teilnehmer	Gesamtes Team

Grundprinzip

Die fünf Erfolgsfaktoren

Faktor	Beschreibung
1. Psychologische Sicherheit	Teammitglieder trauen sich, Risiken einzugehen und sich verletzlich zu zeigen. Der mit Abstand wichtigste Faktor.
2. Zuverlässigkeit	Teammitglieder erledigen ihre Aufgaben pünktlich und in hoher Qualität. Die Definition von Zuverlässigkeit kann variieren – wichtig ist, dass die Erwartungen klar sind.
3. Struktur & Klarheit	Rollen, Pläne und Ziele sind klar definiert. Jeder weiß, was von ihm erwartet wird.
4. Sinn	Die Arbeit hat persönliche Bedeutung für jedes Teammitglied. Der Sinn koppelt an Aufgaben und Unternehmenszweck.
5. Wirkung	Das Team glaubt, dass seine Arbeit einen Unterschied macht. Individuelle Beiträge werden gesehen und gewürdigt.

Diese fünf Faktoren bauen aufeinander auf: Ohne psychologische Sicherheit (Faktor 1) können die anderen vier nicht gedeihen. Ein Team mag strukturiert und zuverlässig sein – wenn niemand wagt, Fehler anzusprechen oder Ideen einzubringen, bleibt das Potenzial ungenutzt.

Grenzen

Stärken	Grenzen
Empirisch fundiert durch umfangreiche Google-Studie	Studienergebnisse stammen aus einem spezifischen Kulturkontext
Klare, priorisierte Faktoren	Kulturwandel braucht Zeit und kann nicht verordnet werden
Sofort als Team-Assessment einsetzbar	Messbarkeit psychologischer Sicherheit ist anspruchsvoll
Betont Prozess statt Talent	Faktoren beeinflussen sich gegenseitig – isolierte Arbeit an einem Faktor greift zu kurz

Vorgehensweise

Schritt 1: Ist-Analyse

Jedes Teammitglied bewertet die fünf Faktoren auf einer Skala von 1–10. Die Bewertung erfolgt individuell und wird anonym gesammelt.

Schritt 2: Schwachstellen identifizieren

Die Ergebnisse werden im Team besprochen: Wo stimmen die Einschätzungen überein? Wo gibt es große Unterschiede? Welcher Faktor ist am schwächsten?

Schritt 3: Maßnahmen entwickeln

Für den schwächsten Faktor werden konkrete, umsetzbare Schritte erarbeitet – keine abstrakten Vorsätze, sondern Veränderungen, die im nächsten Meeting beginnen können.

Schritt 4: Umsetzen und wiederholen

Maßnahmen im Teamalltag implementieren. Nach 4–6 Wochen erneut bewerten. Die regelmäßige Wiederholung ist entscheidend – Teamkultur verändert sich nicht durch eine Einzelmaßnahme.

Übungen

Der Aristotle-Quick-Check (15 Min.)

Jedes Teammitglied schreibt auf einer Karte den Faktor, der aus seiner Sicht am dringendsten Aufmerksamkeit braucht. Die Karten werden gesammelt und geclustert. Die Häufung zeigt, wo das Team zuerst ansetzen sollte. Dann werden drei konkrete Maßnahmen für die nächsten zwei Wochen vereinbart.

Sinn-Gespräch

In Zweiergesprächen tauschen sich Teammitglieder 10 Minuten zu zwei Fragen aus: „Was gibt dir persönlich Sinn an unserer Arbeit?“ und „Woran merkst du, dass unsere Arbeit einen Unterschied macht?“ Diese Gespräche stärken gleichzeitig Faktor 4 (Sinn) und Faktor 5 (Wirkung) – und nebenbei auch Faktor 1 (psychologische Sicherheit).

Quellen

- Duhigg, Charles: *What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team*, New York Times Magazine, 2016
- Edmondson, Amy: *The Fearless Organization*, Wiley 2018
- Google re:Work – The five keys to a successful Google team

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info