



# HEALTH CHECK

für das Team

XYZ

aus der Perspektive

Wie siehst du  
das Team als Ganzes?

JAN 2026



## GESAMTEINSCHÄTZUNG

### **Solide aufgestellt – mit klarem Auftrag zur Beziehungspflege**

Das XYZ-Team zeigt als Ärztepraxis einen soliden, verlässlichen Zustand mit guter Energie und hoher Beteiligung von MPAs und Ärztinnen. Stärken liegen in Ordnung, Stabilität, Vision und fachlicher Klarheit und sichern einen professionellen Praxisalltag. Das Team erlebt sich mehrheitlich als engagiert und arbeitsfähig. Gleichzeitig zeigt sich im Praxisalltag eine spürbare Spannung im Miteinander. Care, Teamspritit und Kommunikation sind insgesamt schwächer ausgeprägt und markieren den zentralen Entwicklungsfokus. Die mittlere Einigkeit sowie der höhere Veränderungsdruck bei den MPAs weisen auf unterschiedlich erlebte Belastung hin. Die Entwicklungsaufgabe liegt darin, das Miteinander achtsamer zu gestalten und das gemeinsame Wir-Gefühl weiterzuentwickeln.

#### TOP THEMA

##### **Care im Praxisalltag bewusster leben**

Belastungen im Alltag früher wahrnehmen und gegenseitige Rücksicht verankern.

#### TOP THEMA

##### **Teamspritit gezielt stärken**

Wir-Gefühl und Zusammenarbeit im gesamten Praxisteam bewusst fördern.

#### TOP THEMA

##### **Kommunikation klar und verbindlich gestalten**

Erwartungen, Rückmeldungen und Absprachen im Praxisalltag klarer abstimmen.



# ZUSTAND

PRAXIS XYZ

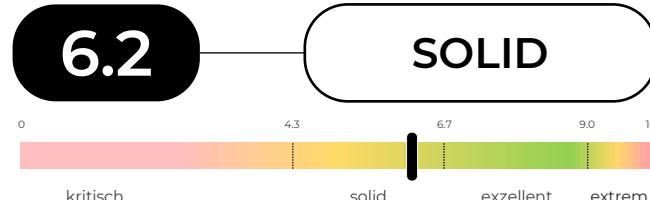
JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?

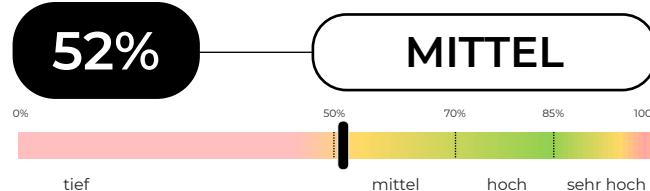
## ENERGIE

Ø IST Ausprägung von 0-10



## EINIGKEIT

der Befragten bei IST-Einschätzung



## STIMMUNGS-BAROMETER

Ø IST Ausprägung pro Person



## GRUNDKRÄFTE

Ø IST Ausprägung von 0-10



## STÄRKE

der 6 Grundkräfte



- 7.8 Stabilität
- 7.0 Herkunft
- 6.9 Vision

## SCHWÄCHE

der 6 Grundkräfte



- 4.6 Kommunikation
- 4.2 Teamspirit
- 4.0 Care



# ZUSTAND + WUNSCH

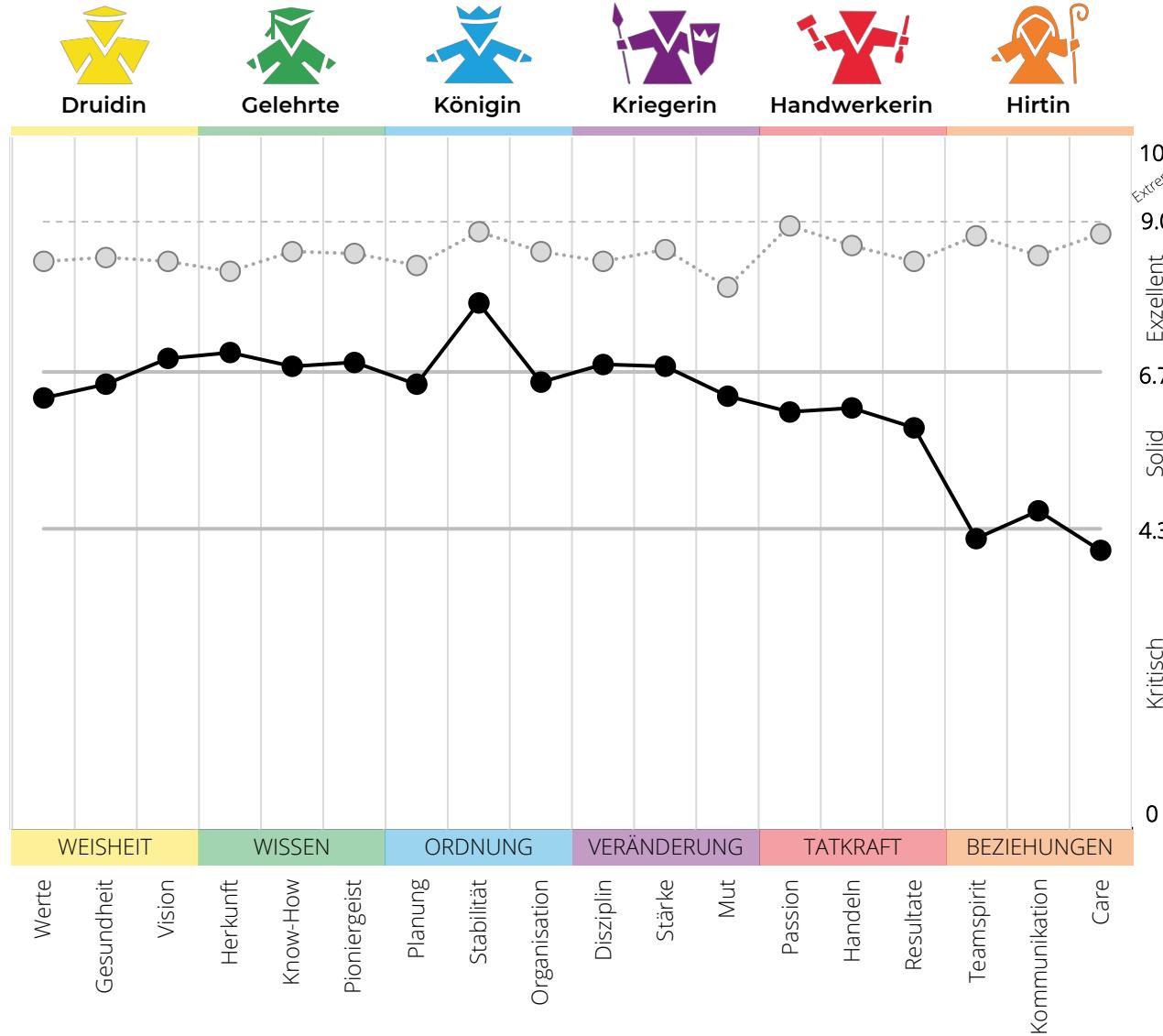
18 Faktoren

PRAXIS XYZ

JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?



● **IST**

Was meinst Du?  
Wie stark heute ausgeprägt?  
0 = überhaupt nicht 10= sehr stark

○ **SOLL**

Was meinst Du?  
Wieviel für erfolgreiche Zukunft?  
0 = überhaupt nicht 10= sehr viel



# GAP ANALYSE

IST vs. SOLL

PRAXIS XYZ

JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?

**GAP TOTAL**  
% Veränderungswunsch

+37%

**GRUNDKRAFT**  
mit grösstem GAP



BEZIEHUNGEN  
+105%

Hirtin

**TOP GAPS**  
Grösster Entwicklungswunsch



Care



Teamspirit



Kommunikation



**LOW GAPS**

Kleinster Entwicklungswunsch



Vision  
21%



Herkunft  
18%



Stabilität  
14%



# ABTEILUNGEN Vergleich

PRAXIS XYZ

JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?

## Code18 Dashboard

		Demo Health Check	1	2
		Total	MPA	Ärzte:innen
# Feedbacks	# Rückmeldungen	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
# Kontaktiert	# Befragte	40	20	20
Feedback Quote		83%	70%	95%
<b>Energy Level</b>	IST Zustand	<b>6.2</b> MITTEL	<b>6.0</b> MITTEL	<b>6.4</b> MITTEL
<b>Energie Balance</b>	IST Balance der 6 Dimensionen	MITTEL	TIEF	TIEF
<b>Energie Typologie</b>		INTRO	INTRO	INTRO
<b>Polarität Ø</b>	IST low vs. IST top	<b>4.8</b> HOCH	<b>4.3</b> HOCH	<b>3.8</b> MITTEL
<b>GAP%</b>	SOLL vs. IST	<b>37%</b>	<b>47%</b>	<b>30%</b>
GAP	SOLL vs. IST	2.3	2.8	1.9
Energy Goal	SOLL Wunsch	8.5	8.8	8.3
% Stolz		<b>45%</b>	<b>43%</b>	<b>47%</b>
% Solide		<b>45%</b>	<b>43%</b>	<b>47%</b>
% Verloren		<b>9%</b>	<b>14%</b>	<b>5%</b>
# stolze Einwohner	Ø Code18 Rating > 6.7	15	6	9
# solide Einwohner	Ø Code18 Rating 4.3 - 6.7	15	6	9
# verlorene Einwohner	Ø Code18 Rating < 4.3	3	2	1
<b>Stärkster Archetyp</b>	höchster IST Wert	<b>KÖNIG Ordnung</b>	<b>KÖNIG Ordnung</b>	<b>DRUIDE Weisheit</b>
<b>Stärkste Grundkraft</b>		Stabilität Herkunft Vision	Stabilität Organisation Disziplin	Gesundheit Werte Vision
<b>Schwächster Archetyp</b>	tiefster IST Wert	<b>HIRTE Beziehungen</b>	<b>HIRTE Beziehungen</b>	<b>HIRTE Beziehungen</b>
<b>Schwächste Grundkraft</b>		Care Teamspirit Kommunikation	Werte Care Teamspirit	Care Teamspirit Kommunikation
<b>Entwicklungs-Archetyp</b>	grösster GAP	<b>HIRTE Beziehungen</b>	<b>HIRTE Beziehungen</b>	<b>HIRTE Beziehungen</b>
<b>Entwicklungs-Grundkraft</b>		Care Teamspirit Kommunikation	Teamspirit Werte Care	Teamspirit Kommunikation



# Die 3 WICHTIGSTEN DINGE

Freitext-Zusatzfrage

PRAXIS XYZ

JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?

«Welches sind die 3 wichtigsten Dinge, die Deiner Meinung nach unbedingt angepackt werden müssen?»

<b>Top 1</b>	<b>Planung Produktion</b>	bessere Planung von Bestellung und dann in Produktion	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Wir-Gefühl</b>	in allen Abteilungen teilen und respektvoll miteinander umgehen	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Organisation</b>	Neue Verpflegungsmöglichkeit ist sehr positiv	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Planung</b>		Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Entscheiden</b>	Stufengerechte Entscheidungen, langatmiger Entscheidungsprozess, unklare Kompetenzen, in Frage stellen von Entscheidungen	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Care</b>	Der Mensch ist stets im Zentrum	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Zusammenarbeit</b>	Zusammenarbeit zwischen den Gruppen fördern	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Teamspirit</b>	Wir müssen deutlich machen, dass wir Kollegen und keine Konkurrenten zwischen den Abteilungen sind	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Teamspirit</b>		Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Zusammenarbeit</b>	dass alle dasselbe wollen	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Passion</b>	Ich liebe meinen Job, weil wir unser Bestes geben und ich mich wie zu Hause fühle	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Gesundheit</b>	Es ist das Wichtigste im Leben	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Passion</b>	Um in Harmonie zu arbeiten, muss man Leidenschaft haben und vereint sein.	Ärzt:innen
<b>Top 1</b>	<b>Sicherheit</b>	Arbeitsicherheit	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Vision</b>	ohne Vision gibt es keine Zukunft	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Kommunikation</b>	Geringer Informationsfluss zu Mitarbeitenden sollte verbessert werden	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Arbeitskultur</b>	ein gutes Arbeitsumfeld trägt zur Zusammenarbeit und damit zur Qualität/Quantität der Aktivitäten bei	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Kommunikation</b>	Kommunikationsnetzwerk strukturieren	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Teamspirit</b>	Noch wenig Verständnis zwischen Abteilungen	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Neubau</b>	klare Strukturen	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Programmänderungen</b>	Mehr kommunizieren und Hilfe anbieten	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Ordnung</b>	Fixe Standorte für Material: Kein Suchen mehr	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Arbeitsprogramme</b>	Verschiedenen Software und Tools für tägliche Arbeit	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Entscheide</b>	Entscheide müssen schneller gefasst und konsequent umgesetzt werden	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Konzentration</b>	kein Fokus auf Unwichtiges	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Mitarbeitermotivation</b>	Mitarbeitergespräche: regelmässiger Austausch gewünscht	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Teamwork</b>	Bessere Kommunikation unter den Abteilungen	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Zuverlässigkeit</b>	Zuverlässigkeit bei Technik und Personal	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Struktur</b>	Organigramm muss allen klar sein	MPA
<b>Top 1</b>	<b>Organisation</b>	Manchmal ist es nicht klar, wer was tut	MPA



# Die 3 WICHTIGSTEN DINGE

## Freitext-Zusatzfrage

PRAXIS XYZ

JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?

«Welches sind die 3 wichtigsten Dinge, die Deiner Meinung nach unbedingt angepackt werden müssen?»

<b>Top 2</b>	<b>Organisation</b>	Wie und Wann klären dringend oder wichtig solche Prozesse müssen optimiert werden	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Care</b>	Nicht Schuldige suchen, sondern die Lösung des Problems!	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Kommunikation</b>		Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Unternehmens-Spirit</b>	Fehlender „Stolz“ für das Unternehmen zu Arbeiten, unklare Unternehmenszielsetzung (Vision), wenig Gemeinschaftssinn auf Stufe Unternehmen spürbar	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Organisation</b>	klare Rollenverteilung	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Weiterbildungen</b>	Persönliche Qualifikationen verbessern	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Motivation</b>	Wenn wir alle mehr Leidenschaft oder Motivation hätten, könnten wir auch hier alles geben	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Care</b>		Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Organisation</b>	dass alle den Job machen können	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Teamspirit</b>	zu viel Zusammenarbeit mit allen Gruppen kann auch ineffizient sein	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Teamspirit</b>	Teamgeist fördern	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Teamspirit</b>	ist wichtig, sonst resultiert kaum qualitativ Hochwertiges	Ärzt:innen
<b>Top 2</b>	<b>Kommunikation</b>	Kundeninformationen	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Organisation</b>	Ohne Organisation wird die Arbeit schlimm sein.	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Vertrauen</b>	Transparenz zwischen Mitarbeitenden und Kader muss sichergestellt sein	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Geschwindigkeit</b>	klare Aufgaben inkl. vorhandene Zeit und Deadlines	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Zusammenarbeit</b>	Bewusstsein, dass der Fokus auf dem Unternehmen und nicht auf dem eigenen Erfolg liegen soll	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Gesundheit</b>	Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass Gesundheit der Schlüssel zum Erfolg ist	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Planungsmöglichkeit</b>	Das Programmänderungen früher mitteilen	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Planung</b>	Planungsänderungen schneller kommunizieren, Personalplanung weniger volatil	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Organisation</b>		MPA
<b>Top 2</b>	<b>Vereinfachung</b>	Es müssen Wege gefunden werden, die Arbeitsabläufe einfacher und übersichtlicher zu machen.	MPA
<b>Top 2</b>	<b>kompetente Mitarbeitende</b>	Kompetenzen an Mitarbeitende weitergeben und sie fördern; Mitarbeitende befähigen	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Informationsaustausch</b>	Direkter und offener Austausch untereinander	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Informationsweitergabe</b>	frühzeitig aufklären, wo immer möglich	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Gegenseitiges Vertrauen</b>	Vertrauen in die Arbeit anderer	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Kommunikation</b>	Die Information wird nicht immer denjenigen weitergegeben, die die Arbeit zu erledigen haben.	MPA
<b>Top 2</b>	<b>Trends/Visionen</b>	Welche sind die neuen Trends? Vorausschauend blicken	MPA



# Die 3 WICHTIGSTEN DINGE

## Freitext-Zusatzfrage

PRAXIS XYZ

JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?

«Welches sind die 3 wichtigsten Dinge, die Deiner Meinung nach unbedingt angepackt werden müssen?»

<b>Top 3</b>	<b>Wertschätzung von Mitarbeitenden</b>	Bonus für die, die es verdient haben	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Organisation</b>	Transparenz auch anderen Abteilungen gegenüber	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Maschinendaten</b>		Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Kommunikation</b>	Zeitnahe, Stufengerechte Kommunikation in allen Bereichen für das gesamte Unternehmen, offizielle Kommunikationskanäle verwenden	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Teamspirit</b>	Lösungen mit einem gemeinsamen Ziel finden	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Arbeitsorganisation</b>	Investitionen zur Verbesserung der Arbeit nötig	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Werte</b>	Diejenigen, die ihre Arbeit gut machen, sollten mehr wertgeschätzt werden, aber das wird oft vergessen	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Passion</b>		Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Einheit</b>	dass mehr Harmonie entsteht	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Planung</b>	Jede Abteilung hat einen Abteilungsleiter, der die Arbeit planen sollte	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Passion</b>	Man muss Leidenschaft haben, um einen Job zu machen	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Kommunikation</b>	ist entscheidend, besonders zwischen Abteilungen	Ärzt:innen
<b>Top 3</b>	<b>Mut</b>	Vorschläge zur Umsatzsteigerung	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Gesundheit</b>	Ohne Gesundheit geht nichts	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Wertschätzung</b>	Muss man fördern und loben, nicht nur monetäre Anreize schaffen	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Vision</b>	je nach Zielsetzung, Ressourcen bewerten und einsetzen	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Organisation</b>	Rollen und Funktionen so festlegen, dass sie für jeden klar sind.	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Fürsorge</b>	Manchmal vergessen wir, dass wir Menschen sind und keine Maschine: Fehlerkultur ist wichtig, um aus Fehlern zu lernen	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Leistungsdruck</b>	Erfolgsdruck nicht auf Lasten von Mitarbeitenden	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Maschineneinstellungen</b>	Grundeinstellungen für Maschinen definieren	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Zusammenarbeit</b>		MPA
<b>Top 3</b>	<b>Vision</b>	Wir müssen eine Vision der Zukunft haben, welche wir wollen und dann darauf hinarbeiten.	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Struktur</b>	weiter an klaren Strukturen und definierten Abläufen arbeiten	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Vertrauen schaffen</b>	Vertrauen durch Erklärungen	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Kommunikation</b>	Gerüchteküche eindämmen	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Werte</b>	Den Menschen zuhören, im Beruf als auch im Privaten	MPA
<b>Top 3</b>	<b>Planung</b>		MPA



# KOMMENTARE zu den 18 Faktoren

PRAXIS XYZ

JAN 2026

33 von 36 Befragten

Wie siehst du das Team als Ganzes?

Werte	gemeinsames Werte-Verständnis mehr intuitiv gegeben als aktiv thematisiert Wir haben noch wenig darüber gesprochen, habe das Gefühl einer hohen Passung von meinen IST-SOLL Ansprüchen.
Gesundheit	Bin nicht sicher, ob ich viel zu diesem Aspekt sagen kann....
Vision	aktuell in einer Findungsphase Wir waren bisher ausprobierend, suchend. Das wird sich weiter klären und auch verändern. Braucht es.
Herkunft	Ich kann mir vorstellen, wir würden gemeinsam gewinnen", wenn wir uns persönlich näher kennen würden..." Mhh... da weiss tatsächlich wenig zu sagen.
Know-How	Differenz SOLL-IST besteht im Sichtbarmachen und Teilen, hängt jedoch von Zusamm...
Pioniergeist	tlw gehemmt durch Ressourcenverteilung (80% fixer Job), tlw durch die A...
Planung	Frage mich grad, ob wir davon sogar etwas weniger brauchen.
Stabilität	Hängt mit Zielsetzung zusammen, etwas mehr Stabilität wünsche ich mir. Wir probieren immer mal wieder neue Dinge aus, das ist ja auch gut, braucht es auch nicht in einer Community aber ein bisschen mehr dürfte es sein.
Organisation	Wir sind eher informell organisiert, was natürlich mit dem Aufwand, den wir treiben.
Disziplin	Es fehlt Disziplin, wenn's nicht passt oder wenig Energie da ist (Stichwort Sponsoring FWDay)?
Stärke	Wir können sehr viel erreichen, wie halt möglich ist - es dürfte gerne noch mehr sein.
Mut	Ein Punkt Entschlossenheit könnte noch stärker ausgeprägt sein.
Passion	Ist eines von vielen verschiedenen Themen, darum gute Passung.
Handeln	Darf immer ein bisschen mehr sein!
Resultat	... tendenziell schwer zu beantworten aus meiner Perspektive
	Wir machen bestmöglich in hoher Eigenverantwortung, schöpfen unser Potential noch nicht aus.
Teamspirit	Empfinde ich als sehr gut im Rahmen der Möglichkeiten.
Kommunikation	Information grundsätzlich da, manchmal etwas chaotische Charakterzüge;-) Kommunikation sehr sachbezogen und eher knapp gehalten Hohe psychologische Sicherheit, hohe Transparenz, gerne sogar noch etwas mehr davon, es fällt!
Care	Wir sind sachorientiert und doch menschlich unterwegs, das passt für mich gut.

Beispiel ohne inhaltlichen Kontext



Der **Druide** steht für **Weisheit**



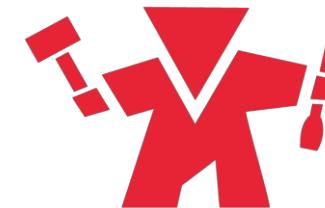
Der **Gelehrte** steht für **Wissen**



Der **König** steht für **Ordnung**



Der **Krieger** steht für **Veränderung**



Der **Handwerker** steht für **Tatkraft**



Der **Hirte** steht für **Beziehungen**



# SELBSTDIAGNOSSE

Vorlage

## SELBSTDIAGNOSSE

Was fällt auf?



### VERÄNDERUNG

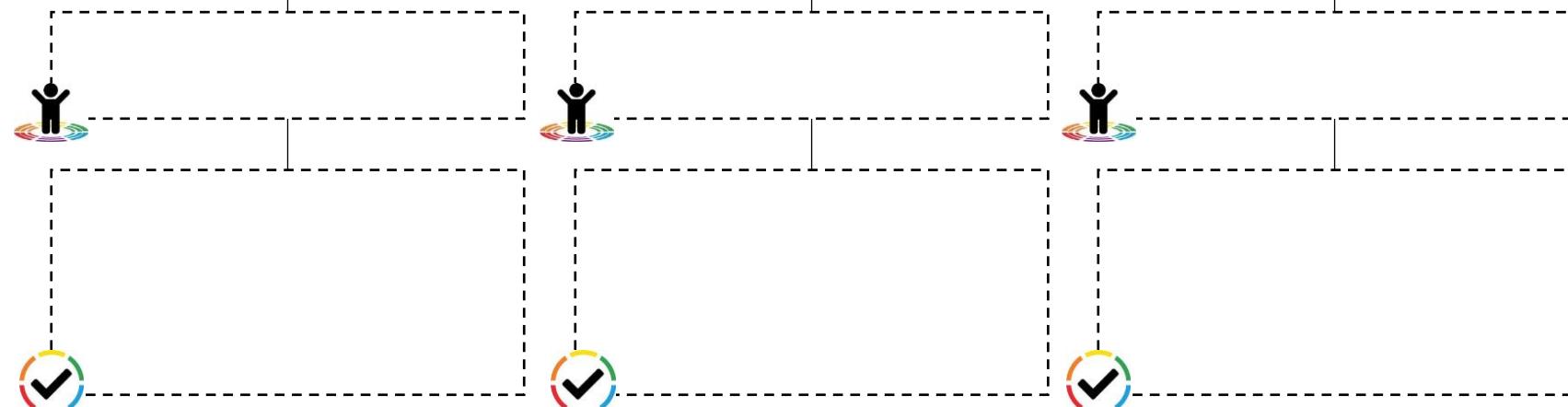
Besteht die Kraft und der Wunsch,  
etwas zu verändern?

JA Falls JA: Worauf legen wir den Fokus?  
Substantiv + Verb

NEIN

### WÄCHTER

Wer bringt das Thema in Bewegung?



### DER EINE NÄCHSTE SCHRITT

Was ist die EINE Sache, um die ich mich als  
Wächter als Nächstes kümmere und bis  
wann?

