



# TEAMBERICHT

Sample

---

**TEAMNAME** Sample

**Datum** 19.06.2019

**Norm:** Global

# EINFÜHRUNG

---

## TEAMNAME

Sample

Um effizient arbeiten zu können, müssen Teams und ihre Leiter unter anderem folgende Fragen beantworten: Welche Fähigkeiten führen das Team zum Erfolg? Wer arbeitet am besten zusammen? Welche Beweggründe und Werte teilen wir? Welchen möglichen Herausforderungen stehen dem Team bevor und wie lassen sich diese am besten bewältigen? Beruhend auf der Beurteilung der einzelnen Persönlichkeiten und Werte verschafft dieser Bericht Einblicke und Empfehlungen, um solche Fragen zu beantworten und die Leistung des Teams zu erhöhen.

# ÜBER DIESEN BERICHT

---

## BESCHREIBUNG

Sample

---

## TEAMMITGLIEDER

Participant 1  
Participant 2  
Participant 4  
Participant 5

## TEAMROLLEN

Die Mitglieder übernehmen informelle Rollen in den Teams, je nach ihrer Persönlichkeit und ihren Werten. Es gibt fünf solcher Rollen: Ergebnisorientiert, Pragmatisch, Innovativ, Prozessorientiert und Beziehungsorientiert. Manche Teams arbeiten am besten, wenn die Mitglieder einige Schlüsselrollen übernehmen, anderen ist am besten gedient, wenn die meisten Rollen besetzt sind. Sind kritische Rollen unbesetzt, können Lücken entstehen, die das Team füllen muss.

## STOLPERSTEINE FÜR DAS TEAM

Jedes Team kennt Stolpersteine, die seine Effizienz beeinträchtigen. Diese zeigen sich selten in den ersten Stadien der Bildung des Teams. Vielmehr treten sie später zutage, wenn der Druck zunimmt oder Mitglieder entspannter werden und ihre Eigenwahrnehmung in der Interaktion abnimmt. Dieser Abschnitt widmet sich Stolpersteinen für den Teamerfolg, die besonders unter Leistungsdruck auftreten.

## TEAMKULTUR

Die effizientesten Teams verfügen über Mitglieder mit einer Reihe an Kompetenzen und Fähigkeiten sowie einigen geteilten Werten, die eine ausgeprägte Kultur erzeugen. Da den Normen, der Kultur und der Ausrichtung der Ziele Werte zugrunde liegen, fördern geteilte Werte die Leistung des Teams. Dieser Abschnitt widmet sich den gemeinsamen Werten des Teams.

## PERSÖNLICHE ERGEBNISSE

Der Abschnitt mit den persönlichen Ergebnissen bietet zusammenfassende Graphiken, welche den Beitrag der Mitglieder zu den Teamrollen, die wesentlichen Stolpersteine und Beweggründe illustrieren. Hier erfahren Sie, welche Rollen von wem am ehesten übernommen werden, wer unter Druck am ehesten zu schwächeln droht und wie sich die wesentlichen Werte der Mitglieder zu den geteilten Werten des Teams verhalten.

# TEAMROLLEN

Mitglieder von Teams übernehmen zwei Rollentypen. Der erste Typ ist formell bzw. positionsbedingt und entspricht der Stellenbeschreibung. Der zweite Typ betrifft die informelle bzw. psychologische Rolle, die ein Mitglied in einem Team einnimmt. Beide Typen tragen zum Erfolg des Teams bei und werden in verschiedenem Ausmaße ausgefüllt. Hinsichtlich der informellen Rollen gibt es Personen, die dem sozialen Gefüge Aufmerksamkeit schenken, während andere auf Details und Qualität achten. Für größte Erfolge sollten mindestens fünf informelle Rollen besetzt sein, andernfalls ergeben sich Leistungslücken. Diese Rollen sind Ergebnisorientiert, Pragmatisch, Innovativ, Prozessorientiert und Beziehungsorientiert. Die folgenden Zahlen stehen für das prozentuale Ausmaß, in dem ein Mitglied eine informelle Rolle in Ihrem Team ausfüllt. Da jedes Mitglied mehrere Rollen innehaben kann, ist die Summe der Anteile möglicherweise nicht 100 %. Besonders hohe oder niedrige Werte werden Leistungsfähigkeit und Ruf des Teams wahrscheinlich beeinflussen. Werte ab 50 % gelten als hohe Konzentration in einer bestimmten Rolle, während 20 % und weniger als niedrige Konzentration aufzufassen sind.

## ERGEBNISSE DES TEAMS

### ERGEBNIS-ORIENTIERT



Personen, die die Arbeit organisieren, Rollen abklären, koordinieren und andere anleiten. Sie übernehmen gern die Verantwortung und sind leistungsorientiert.

### PRAGMATISCH



Personen, die Ideen und Vorschläge praktisch und nüchtern bewerten. Sie bevorzugen pragmatische Lösungen, ihre Sichtweisen werden nicht von Harmoniebedürfnis beeinflusst. Sie sind direkt und bleiben auf dem Boden der Tatsachen.

### INNOVATIV



Personen, die sich wandelnde Bedingungen und Anpassungsbedarf des Teams erkennen. Sie spüren mühelos neue Trends auf, lösen gern Probleme und bringen kreative Lösungen hervor.

### PROZESS-ORIENTIERT



Personen, denen die Umsetzung, die Einzelheiten der Ausführung und der Einsatz von Prozessen und Systemen bei der Fertigstellung von Aufgaben am Herzen liegen. Sie sind zuverlässig, organisiert und halten Verfahren gewissenhaft ein.

### BEZIEHUNGS-ORIENTIERT



Personen, denen die Stimmung und Harmonie im Team am Herzen liegen. Sie sind positiv und optimistisch, zeigen Empathie und sorgen für Zusammenhalt.

**Tipp** | Denken Sie an Zweck und Funktion Ihres Teams im Unternehmen und an die ideale Gewichtung dieser Rollen. Manche Rollen verdienen zwecks optimaler Leistungsfähigkeit des Teams womöglich einen höheren Stellenwert.

# TEAMROLLEN

## ERGEBNISSE DES TEAMS

## IMPLIKATIONEN DER TEAMROLLEN

### ERGEBNIS-ORIENTIERT

0

In diesem Team gibt es wenige ergebnisorientierte Mitglieder; es zeichnet sich daher wohl durch gute Zusammenarbeit und geringes internes Wetteifern aus. Bestenfalls arbeiten solche Teams meistens gerne zusammen und teilen sich die Verantwortung. Schlimmstenfalls können sie dazu neigen, sich auf ihren Lorbeeren auszuruhen und nur unter dem Druck klarer Ziele und Termine in die Gänge zu kommen. Das Team sollte eventuell darauf achten, einzelne Mitglieder hinsichtlich ihrer Verpflichtungen zur Rechenschaft zu ziehen. Es mag auch vorteilhaft sein, die Ziele in Erinnerung zu rufen, dehnbare Ziele zu setzen und regelmäßig die Leistung des Teams zu bewerten.

### PRAGMATISCH

75

In diesem Team gibt es einen hohen Anteil pragmatischer Mitglieder, was nahelegt, dass sie praktische reale Denkweisen für wichtig halten. Bestenfalls neigen solche Teams dazu, Vorschläge daraufhin zu bewerten, ob sie mit angemessenen Ressourcen und realistischen Zeitplänen einhergehen. Schlimmstenfalls müssen solche Teams Zeit und Energie aufbringen, um Kreativität zu fördern, Ideen reifen und sich entwickeln zu lassen, bevor sie sie ablehnen, nur weil sie den Status quo in Frage stellen. Das Team müsste vielleicht externe Fachleute um das Einbringen von Ideen bitten, besonders wenn es auch wenige innovative Mitglieder hat.

### INNOVATIV

0

Dieses Team hat einen geringen Anteil innovativer Mitglieder und ist daher wohl praktisch, informiert und realistisch. Bestenfalls konzentrieren sich solche Teams auf bewährte Lösungen und Verfahren. Schlimmstenfalls können solche Teams bewährte Methoden innovativeren Lösungen vorziehen und vorgeschlagenen Veränderungen skeptisch gegenüberstehen. Das Team könnte externe Fachleute einladen, um für frischen Wind zu sorgen, und es sollte darauf achten, neue Ideen nicht vorschnell abzutun, sondern diese erst auf ihre Werthaltigkeit hin zu untersuchen.

### PROZESS-ORIENTIERT

0

Dieses Team hat einen geringen Anteil prozessorientierter Mitglieder und ist daher wohl flexibel und in der Lage, sich schnell an sich wandelnde Geschäftsbedingungen anzupassen. Bestenfalls sind solche Teams Neuerungen gegenüber sehr aufgeschlossen und schaffen bei Bedarf neue Ansätze. Schlimmstenfalls kann diesen Teams die Selbstdisziplin fehlen, um die für die Umsetzung ihrer Pläne nötigen Verfahren einzuhalten. Mitglieder solcher Teams mögen Einzelheiten lästig und Planung unnötig finden, was das Team unorganisiert, ineffizient oder undiszipliniert erscheinen lassen kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Team zudem einen hohen Anteil innovativer Mitglieder hat.

### BEZIEHUNGS-ORIENTIERT

50

Dieses Team hat einen hohen Anteil beziehungsorientierter Mitglieder und wird daher kontaktfreudig, seine Mitglieder unterstützend und mit dem restlichen Unternehmen gut vernetzt erscheinen. Bestenfalls schaffen solche Teams Umgebungen, die von Einbeziehung und Kommunikation geprägt sind. Wenn solche Teams aber viel Zeit mit Diskussionen verbringen, können sie auf Außenstehende verzettelt oder übermäßig gesellig wirken. Schlimmstenfalls kann es solchen Teams schwerfallen zu beweisen, dass ihr stark interaktiver Ansatz zu greifbaren Ergebnissen führt, insbesondere dann, wenn das Team zudem einen geringen Anteil ergebnisorientierter Mitglieder hat. Das Team könnte die mit Diskussionen verbrachte Zeit überwachen und womöglich begrenzen, es sei denn, es kann nachweisen, dass solche Zusammenkünfte zu klaren Resultaten führen.

# STOLPERSTEINE FÜR DAS TEAM

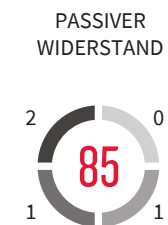
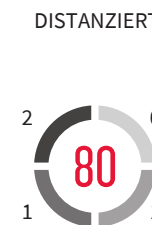
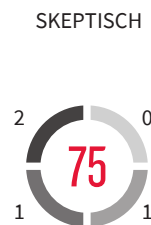
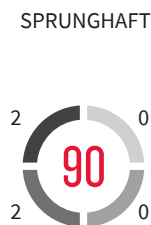
Alle Teammitglieder haben zumindest einige Eigenschaften, die unter Druck ihre Leistungsfähigkeit drosseln können. Diese Verhaltensweisen können anhand der elf Stolpersteine in der Hogan Entwicklungsumfrage (Hogan Development Survey; HDS) beurteilt werden. Hat die Mehrheit der Teammitglieder dieselbe kontraproduktive Tendenz, kann diese zum Stolperstein für das Team oder ein gemeinsamer blinder Fleck werden. Stolpersteine halten das Team davon ab, mit voller Kraft zu arbeiten, und treten meist dann auf, wenn das Team unter Druck steht oder seine Mitglieder selbstgefällig zu werden beginnen.

Die Zahlen in der Mitte der Kreise hierunter stellen die durchschnittlichen Prozentsätze Ihres Teams für jede HDS-Skala dar. Die Zahlen außerhalb der Kreise stehen für die Anzahl an Teammitgliedern auf jedem Risikoniveau des Stolpersteins. Die hellste Schattierung steht für risikofrei bei 0-39 %, die sukzessive dunkleren Schattierungen stehen für geringes Risiko bei 40-69 %, mittleres Risiko bei 70-89 % und hohes Risiko bei 90-100 %. Weist mindestens die Hälfte der Teammitglieder ein mittleres bis hohes Risiko in Bezug auf einen bestimmten Stolperstein auf, dann wird dieser als wesentlicher Stolperstein eingestuft.

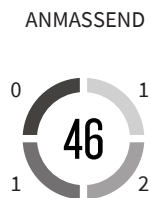
## SKALEN-CLUSTER

## HDS-SKALA

**SICH VON ANDEREN ABWENDEN**  
Unter Stress können Personen mit solchen Stolpersteinen launisch, empfindlich gegenüber vermeintlichen Kränkungen, ängstlich, Fehler zu machen oder anderen gegenüber argwöhnisch sein.








**SICH GEGEN ANDERE WENDEN**  
Unter Stress können Personen mit solchen Stolpersteinen die Teams aus dem Gleichgewicht bringen, indem sie die Tagesordnung beherrschen, Grenzen austesten oder Kollegen ablenken.



**SICH ANDEREN ZUWENDEN**  
Unter Stress können Personen mit solchen Stolpersteinen übermäßig auf Einzelheiten oder Anweisungen ihrer Vorgesetzten achten.



## AUSWERTUNGSSCHLÜSSEL

-  TEAMMITGLIEDER OHNE RISIKO
-  TEAMMITGLIEDER MIT GERINGEM RISIKO
-  TEAMMITGLIEDER MIT MITTLEREM RISIKO
-  TEAMMITGLIEDER MIT HOHEM RISIKO
-  WESENTLICHE STOLPERSTEINE FÜR DAS TEAM

**Tipp** | Alle Teams haben es mit den Eigenheiten ihrer Mitglieder zu tun. Diese potentiellen Stolpersteine können jedoch blinde Flecken werden, wenn sie von den Mitgliedern eines Teams geteilt werden. Diese Tendenzen können unter schwierigen Umständen eine Spirale schädlichen Verhaltens auslösen oder auftreten, wenn die Kollegen im Umgang miteinander lässiger werden.

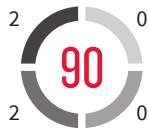
# WESENTLICHE STOLPERSTEINE

Hierunter stehen die wesentlichen Stolpersteine für das Team, die von mindestens der Hälfte des Teams geteilt werden. Obgleich einzelne Mitglieder zusätzliche Stolpersteine mit sich herumtragen können, stellen die unten genannten Stolpersteine die wahrscheinlichsten und potentiell problematischsten Verhaltensweisen dar, die unter schwierigen Bedingungen in Ihrem Team auftreten können.

## SKALA

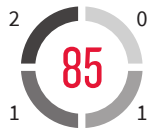
## IMPLIKATION

### SPRUNGHAFT



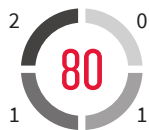
Sprunghafte Teams können bei Stress starke Emotionen und Perspektivverlust aufweisen. Solche Teams können auf Außenstehende reaktiv, launisch oder unberechenbar wirken. Das Team sollte auf die Auslöser solcher Reaktionen achten und kann von einer produktiven emotionalen Kontrolle profitieren. Beim Umgang mit besonders emotionalen Entscheidungen oder Widersprüchen können sie externer Hilfe bedürfen. Die Mitglieder sollten üben, Leistungseinbrüche und Beziehungsschwierigkeiten als Lernanlässe zu betrachten, und sich bemühen, auch zu schlechten Zeiten den Kopf nicht hängen zu lassen. Teammitglieder, die diesen Stolperstein nicht aufweisen, mögen es schwer haben mit der emotionsgeladenen Atmosphäre und der scheinbaren Unfähigkeit, nach den Gefühlsausbrüchen zu den Tatsachen und den praktischen oder rationaleren Angelegenheiten zurückzukehren. Dies gilt u. U. besonders für Teams mit diesem Stolperstein, die einen geringen Anteil pragmatischer Mitglieder haben.

### PASSIVER WIDERSTAND



Teams passivem Widerstand mögen zu stark dazu neigen, als Reaktion auf Stress ihr eigenes Ding durchzuziehen. Solche Teams entwickeln möglicherweise eine Praxis des vordergründigen Einverständnisses mit Beiträgen und Hilfeleistungen anderer, verfolgen aber insgeheim und stur ihre eigenen Pläne. Sie scheinen externem Input gegenüber aufgeschlossen und bekunden öffentlich ihre Einwilligung. Innerhalb des Teams jedoch stärken die Mitglieder einander in dem Vorhaben, sich selbst treu zu bleiben, egal wie sehr Externe auch protestieren mögen. Mitglieder ohne diesen Stolperstein sehen nicht ein, warum Wort und Tat auseinanderklaffen, was ihr Vertrauen erschüttern kann. Teams mit vielen beziehungsorientierten sowie wenigen ergebnisorientierten Mitgliedern sind für die Beeinträchtigungen dieses Stolpersteins besonders anfällig.

### DISTANZIERT



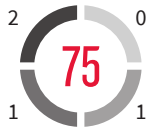
Distanzierte Teams können abweisend, verschlossen und gleichgültig gegenüber den Bedürfnissen anderer erscheinen. Unter Druck können die Mitglieder solcher Teams dazu neigen, sich zurückzuziehen, weniger zu sprechen und die Probleme und Schwierigkeiten anderer zu übergehen. Dies kann für Mitglieder ohne diesen Stolperstein recht frustrierend sein; sie wünschen womöglich eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit, insbesondere in angespannten oder schwierigen Zeiten. Mitglieder dieser Teams könnten üben, in Zeiten von Stress und Konflikt mehr miteinander zu reden, um die Schaffung einer Kultur des „jeder für sich allein“ zu vermeiden. Nimmt der Druck zu, sollten sich diese Teams öfter treffen; auch kann die Unterstützung eines externen Coaches helfen. Gibt es zudem wenige beziehungsorientierte Mitglieder, dann können die Beeinträchtigungen durch diesen Stolperstein wesentlich größer sein.

# WESENTLICHE STOLPERSTEINE (FORTSETZUNG)

## SKALA

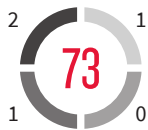
## IMPLIKATION

### SKEPTISCH



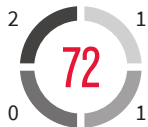
Skeptische Teams können auf Stress mit Verdächtigungen oder Zynismus reagieren und dafür sorgen, dass dem Team Gelegenheiten entgehen. Solche Teams verbringen womöglich zu viel Zeit mit politischem Ränkespiel und sollten eventuell Prozesse einführen, die es ihnen gestatten, die Vorschläge und Rückmeldung der jeweils anderen zu untersuchen. Druck kann dieses Team übervorsichtig und den Absichten anderer gegenüber argwöhnisch machen; daher sollten Mitglieder die Fakten und Annahmen prüfen und Schuldzuweisungen vermeiden, insbesondere in angespannten Situationen. Teammitglieder ohne diesen Stolperstein können über den Mangel an Vertrauen und offenen und ehrlichen Diskussionen bei Teammeetings oder von dem im Team wahrgenommenen Ränkespiel frustriert sein. Gibt es zudem wenige beziehungsorientierte Mitglieder, dann können die Beeinträchtigungen durch diesen Stolperstein noch größer sein.

### DIENTSBEFLISSEN



Dienstbeflissene Teams können auf Stress reagieren, indem sie sich zu sehr darum bemühen, sich beliebt zu machen oder sich den Bedürfnissen und Wünschen von Geldgebern oder Vorgesetzten zu sehr unterordnen. Solche Teams tun sich oft schwer, unabhängige Entscheidungen ohne die ausdrückliche Einwilligung Vorgesetzter zu treffen. Teammitglieder ohne diesen Stolperstein können von dem scheinbaren Widerwillen des Teams, innerhalb der Organisation beherzt aufzutreten, frustriert sein. Um die Auswirkungen dieses gemeinsamen Stolpersteins zu mildern, sollten die Mitglieder dieser Teams unabhängiges Denken, die Infragestellung von Annahmen und das Zurückweisen von Anforderungen üben. Die sorgfältige Abwägung, wann Forderungen von außerhalb ein Nein entgegengesetzt werden kann, kann neben der Schaffung einer Teamposition oder gemeinsamen Perspektive auf wesentliche Themen wertvoll sein. Gibt es wenige ergebnisorientierte Teammitglieder, kann sich die Wirkung dieses Stolpersteins um ein Vielfaches verstärken, besonders wenn es sehr viele beziehungsorientierte Mitglieder gibt.

### PEDANTISCH



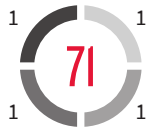
Pedantische Teams können auf Stress reagieren, indem sie sich zu sehr den Einzelheiten der Prozesse widmen oder unnötig strikte Leistungsstandards schaffen. Solche Teams können sich durch hochpräzise Ausführungen und hervorragend fundierte Entscheidungen auszeichnen, können aber auch darauf bestehen, alles bis zur Perfektion zu betreiben, anstatt Prioritäten zu setzen. Diese Teams können eher als Gruppe einzelner Mitwirkender denn als voneinander abhängiges Team arbeiten, da sie sich auf systematische detaillierte Prozesse konzentrieren, die nicht eine übergeordnete Priorität oder Vision unterstützen. Viele prozessorientierte Mitglieder können die Beeinträchtigungen durch diesen Stolperstein vergrößern. Das Team könnte von einem Prozess profitieren, der eine gute Balance zwischen Exaktheit und Schnelligkeit bei den Entscheidungsfindungsprozessen herstellt. Wenn sie sich über die Rentabilität ihrer Bemühungen und ihres Zeitaufwands bei diversen Aufgaben im Klaren sind, können sie sich womöglich besser auf Wichtiges konzentrieren. Teammitglieder ohne diesen Stolperstein können von der scheinbaren Unfähigkeit des Teams, Prioritäten zu setzen und sich auf diese und die gewünschten Ergebnisse mehr denn auf die einzelnen Schritte und Verfahren zum Erreichen dieser Ergebnisse zu konzentrieren, frustriert sein. Viele prozessorientierte Mitglieder können die Beeinträchtigungen durch diesen Stolperstein vergrößern.

# WESENTLICHE STOLPERSTEINE (FORTSETZUNG)

## SKALA

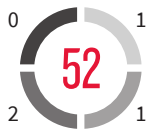
## IMPLIKATION

### VORSICHTIG



Vorsichtige Teams können langsam erscheinen, weil sie sich vor negativen Bewertungen fürchten und daher Pläne und Vorschläge wieder und wieder durchgehen. Auf Außenstehende können solche Teams unentschieden und von Mehrdeutigkeit gelähmt wirken. Diese Teams müssen oft lernen, nicht so lange zu zögern und sich weniger Sorgen über etwaige Fehler zu machen. Bemüht sich das Team jedoch, Fehler als Verbesserungsmöglichkeiten anzusehen, kann es schneller und entschiedener handeln. Diese Teams müssen sich oft darauf konzentrieren, die beste Entscheidung zu treffen und nicht die risikoärmste; Mitglieder, die von diesem Stolperstein nicht betroffen sind, können über die zähen Entscheidungsfindungsprozesse und die mangelnde Risikofreude frustriert sein. Teams mit vielen prozessorientierten und pragmatischen Mitarbeitern können von diesem Stolperstein noch stärker betroffen sein.

### BUNTSCHILLERND



Buntschillernde Teams reagieren auf Stress womöglich mit dramatischen Erzählungen oder internem Wetteifern um die Aufmerksamkeit. Solche Teams können im Umgang impulsiv, vage und chaotisch sein. Mitglieder ohne diesen Stolperstein mögen sich von ihren die Gespräche dominierenden Kollegen übergangen fühlen oder als langweilig empfundene Aufgaben vernachlässigen. Diese Teams können von der Aneignung von Gesprächsführungstechniken oder der regelmäßigen Erinnerung an die Prioritäten des Teams profitieren, um den Fokus zu wahren und dem Impuls zu widerstehen, interessanten aber minderwertigen Aktivitäten nachzugehen. Ein hoher Anteil beziehungsorientierter Mitglieder kann diesen Stolperstein vergrößern.

### DRAUFGÄNGERISCH



Draufgängerische Teams reagieren auf Stress, indem sie Prozesse, Regeln und Etikette ignorieren. Mitglieder solcher Teams sind möglicherweise sorglos in Bezug auf ihre Äußerungen und können für zu impulsiv gehalten werden. Sie müssten sich womöglich ein Verfahren zurechtlegen, um bei zutreffenden Entscheidungen Risiken aufzudecken, abzuwägen und zu verringern. Ihnen hilft oft, wenn sie eine Denkpause einlegen, bevor sie tätig werden oder folgenreiche Entscheidungen treffen. Mitglieder ohne diesen Stolperstein finden es womöglich schwierig, ihre Teamkollegen dazu zu bringen, sich auf den Kern einer Sache zu konzentrieren und nehmen diese eventuell als jemand wahr, der die langfristigen Implikationen seiner Worte und Taten ignoriert. Gibt es zudem wenige pragmatische oder prozessorientierte Mitglieder, dann können die Beeinträchtigungen durch diesen Stolperstein wesentlich größer sein.



# TEAMKULTUR

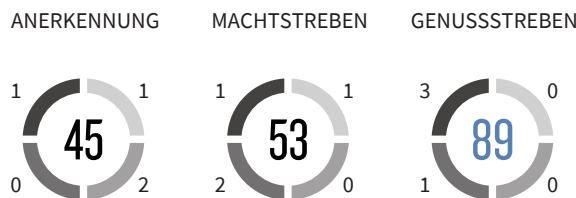
Handlungen und Prioritäten der Teammitglieder richten sich nach ihren individuellen Werten, die mit dem „Motives, Values, Preferences Inventory“ (MVPI) erfasst werden können. Teilt die Mehrheit eines Teams dieselben Werte, wird es sich besser verstehen. Werte beeinflussen auch Entscheidungen und formen so die Teamkultur mit. Da Werte unterbewusst zum Tragen kommen können, mag sich das Team ihres Einflusses nicht sehr bewusst sein. Dennoch stellen Werte eine starke Kraft dar, um das Team zu vereinen und den gewünschten Ergebnissen näher zu bringen. Daher kann das Ausmaß der Ausrichtung der Teamwerte an die umfassende Unternehmensstrategie und -ziele die Produktivität des Teams beeinflussen.

Angaben über die Werte Ihres Teams sind hierunter in vier wesentlichen Clustern mit ihren individuellen Werten angeordnet. Die Zahlen in der Mitte der Kreise hierunter stellen die durchschnittlichen Prozentsätze Ihres Teams für jede Werteskala dar. Die Zahlen außerhalb der Kreise stehen für die Anzahl an Teammitgliedern in jedem Quartil; die hellste Schattierung steht für 0-25 %, die sukzessive dunkleren Schattierungen stehen für 26-50 %, 51-75 % und 76-100 %.

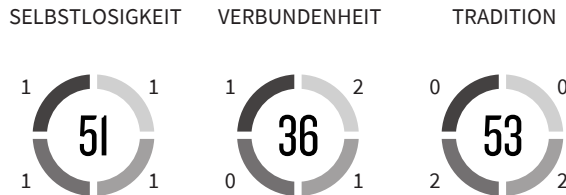
## SKALEN-CLUSTER

## MVPI-SKALA

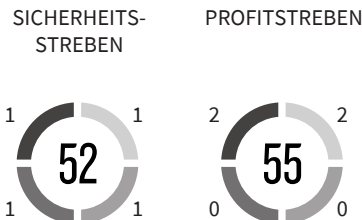
**STATUS**  
 Personen, die die Führung übernehmen, Ergebnisse hervorbringen, sich auf ihre Errungenschaften, Fähigkeiten, Fortschritte und Status konzentrieren.



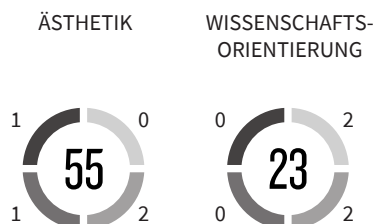
**SOZIAL**  
 Personen, die sich auf die Beziehungen mit anderen konzentrieren. Sie wollen beliebt sein, pflegen positive Beziehungen mit anderen und sorgen dafür, dass andere mit Respekt und Würde behandelt werden.








**FINANZIELL**  
 Personen, die sich um kommerzielle Angelegenheiten kümmern, Risiken minimieren und zuverlässige Methoden zur Maximierung der Gewinne suchen.



**ENTSCHEIDUNGEN**  
 Personen, die Entscheidungen nach Bauchgefühl oder auf der Grundlage von Daten und Fakten oder mittels einer Kombination beider Aspekte treffen. Sie arbeiten gern in Umgebungen, in denen Ideen der Schlüssel für Entscheidungen sind.



## AUSWERTUNGSSCHLÜSSEL

-  TEAMMITGLIEDER MIT GERINGEN WERTEN
-  TEAMMITGLIEDER MIT GERINGEN BIS MITTLEREN WERTEN
-  TEAMMITGLIEDER MIT MITTLEREN WERTEN
-  TEAMMITGLIEDER MIT HOHEN WERTEN
-  WESENTLICHE BEWEGGRÜNDE DES TEAMS

## SKALEN-CLUSTER

## MVPI-SKALA

**Tipp** | Suchen Sie nach Übereinstimmung bei mindestens ein oder zwei Teamwerten, was für eine geteilte Ausrichtung und Konzentration steht. Teilt das Team keine Werte, kann es über Prioritäten oder Beweggründe einzelner Mitglieder in Konflikt geraten. Zu viele geteilte Werte können zu Gruppendenken führen, wenn die Gruppe gemeinsame Vorlieben für bestimmte Dinge hat.

# WESENTLICHE BEWEGGRÜNDE

---

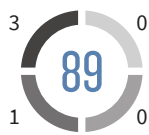
Hierunter stehen die Werte, die von mehr als der Hälfte der Mitglieder geteilt werden. Obgleich die Mitglieder auch andere Werte teilen können, sind die unten aufgeführten die stärksten geteilten Werte, die die Teamkultur am wahrscheinlichsten prägen. Teams mit mehreren geteilten Werten kommen für gewöhnlich gut miteinander aus und schaffen eine Kultur des Zusammenhalts. Bedenken Sie, dass ein Team einen Wert im hohen wie im niedrigen Bereich teilen kann; alle können von einem bestimmten Wert in besonderem Maße angetrieben werden oder aber diesem gleichgültig gegenüberstehen.

---

## SKALA

## IMPLIKATION

### GENUSSSTREBEN



Teams, die Genussstreben wertschätzen, sind oft informell und lustig. Solche Teams möchten Spaß an der Arbeit haben, setzen ihre eigenen Prioritäten und haben eine “work hard, play hard”-Einstellung. Diese Teams schaffen typischerweise Arbeitsumgebungen, die viele Möglichkeiten bieten, Spaß zu haben. Das Team kann jedoch den Fokus verlieren, wenn es zulässt, dass es durch seinen Wunsch nach Unterhaltung von der Produktivität abgelenkt wird. Andere meinen vielleicht, das Team stelle Unterhaltung über Ergebnisse, insbesondere wenn es einen hohen Ästhetikwert teilt oder wenige pragmatische und ergebnisorientierte Mitglieder hat.

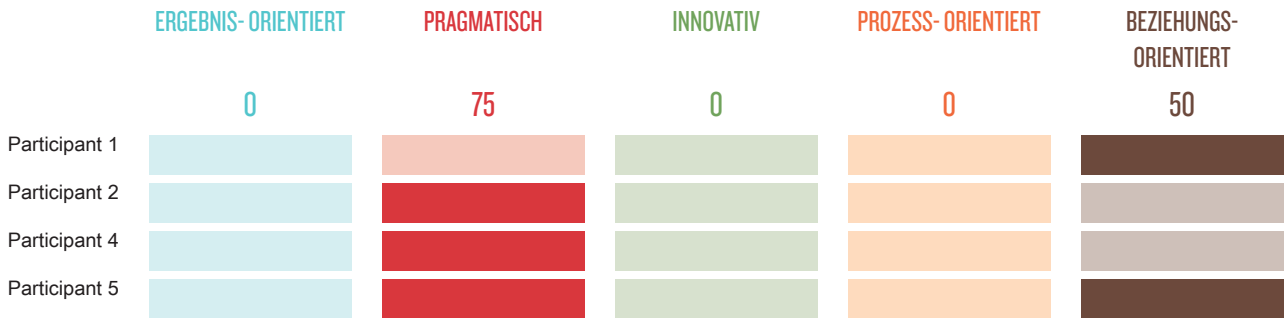
---

# PERSÖNLICHE ERGEBNISSE

Wesentlicher Beitrag 

TEAMMITGLIEDER

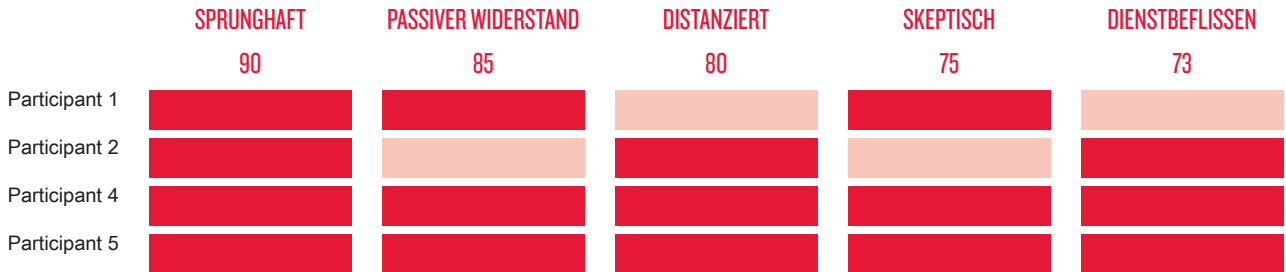
TEAMROLLEN




# PERSÖNLICHE ERGEBNISSE

Wesentlicher Stolperstein 

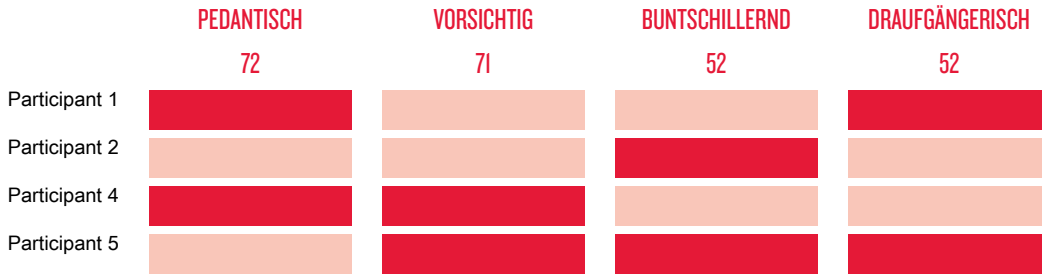
TEAMMITGLIEDER      WESENTLICHE STOLPERSTEINE



# PERSÖNLICHE ERGEBNISSE

Wesentlicher Stolperstein 

TEAMMITGLIEDER      WESENTLICHE STOLPERSTEINE



# PERSÖNLICHE ERGEBNISSE

Wesentlicher Beweggrund 

TEAMMITGLIEDER

WESENTLICHE BEWEGGRÜNDE

