

Beispielauswertung

Teamanalyse

für

Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung“

Montag, 21. Juli 2002

stranczyk consult

Drosselweg 5a
64331 Weiterstadt

Telefon: 06150/9613477

Telefax: 06150/9613479

Mobil: 0172/7630683

email: info@stranczyk-consult.de
Internet: www.stranczyk-consult.de

Teamleiter

- Barabara Sample

Teammitglieder

- Bill Sample
- Bob Sample
- Darrell Sample
- Ed Sample
- Judy Sample
- Kerry Sample
- Sharon Sample

KAPITEL I

Tabelle Teamausgeglichenheit

| 12 Faktoren | GERING | RELATIV GERING | MITTEL | RELATIV HOCH | HOCH |
|----------------------------|--------|----------------|---------------|---------------|---------|
| KONTROLLE | ● | | 2, 6, 7, 8 | 4, 5 | 3 |
| SOZIALES VERHALTEN | | | ●, 2 | 4, 5, 6, 7, 8 | 3 |
| GEDULD | | 2, 4, 5 | 3, 7, 8 | ●, 6 | |
| PRAEZISION | | 3, 4, 5 | 2, 8 | ●, 6, 7 | |
| EHRGEIZ | ● | 6, 7 | | 2, 4, 5 | 3, 8 |
| POSITIVE ERWARTUNGSHALTUNG | | 2 | 6, 7, 8 | ●, 3, 4, 5 | |
| AUSGEGLICHERHEIT | | 2, 3, 4, 5, 8 | 6, 7 | ● | |
| ANALYTISCH | 3 | ●, 2, 4, 5 | 6, 7, 8 | | |
| ERGEBNIS-ORIENTIERUNG | | | 3, 6, 7 | ●, 2 | 4, 5, 8 |
| EMOTIONEN | | ●, 6, 8 | 3, 4, 5, 7 | 2 | |
| TEAM ARBEIT | | 2 | 3, 4, 5, 6, 8 | ●, 7 | |
| QUALITAETS-ORIENTIERUNG | 4, 5 | 3 | ●, 2, 6, 7, 8 | | |

Bitte beachten Sie: Ein schattierter Bereich weist auf einen Faktor hin, der in dem betreffenden Team nicht besonders gut vertreten ist.

Teilnehmerschlüssel

- **Barbara Sample - Teamleiter**
- 2. Bill Sample**
- 3. Bob Sample**
- 4. Darrell Sample**
- 5. Ed Sample**
- 6. Judy Sample**
- 7. Kerry Sample**
- 8. Sharon Sample**

KAPITEL II

"Ausgeglichenheit des Teams, insgesamt gesehen"

Ausgewogenheit innerhalb eines Teams ist wichtig. Wenn es für jeden der 12 Faktoren mindestens ein Teammitglied gibt, dessen Stärke in diesem Faktor liegt, ist das Team ausgewogen.

Gut repraesentiert

KONTROLLE

SOZIALES VERHALTEN

GEDULD

PRAEZISION

EHRGEIZ

POSITIVE ERWARTUNGSHALTUNG

ERGEBNISORIENTIERUNG

EMOTIONEN

TEAM ARBEIT

Unterrepräsentiert
AUSGEGLICHTENHEIT
ANALYTISCH
QUALITAETSORIENTIERUNG

Nicht alle 12 Faktoren sind in diesem Team gut repräsentiert. Wenn ein Faktor NICHT gut repräsentiert ist, sollte sich der Teamleiter dessen ständig bewußt sein und dies ausgleichen.

Fehlende Eigenschaften

AUSGEGLICHTENHEIT

- Etablierten Methoden und Verfahrensweisen gegenüber sensibel.
- Man kann sich darauf verlassen, daß sie sich um Details kümmert und genau und präzise arbeitet.
- Hört anderen Teammitgliedern in der Regel zu.
- Sucht Harmonie am Arbeitsplatz.

ANALYTISCH

- Ist stolz darauf, in besonders stressigen Situationen die Ruhe zu bewahren und analytisch zu sein.
- Verläßt sich bei Entscheidungen auf Fakten und Logik.
- Stellt hohe Qualitätsansprüche.
- Kommuniziert systematisch und verwendet Logik und Fakten zum Überzeugen.

QUALITAETSORIENTIERUNG

- Kann sich selbst und anderen gegenüber kritisch sein.
- Neigt dazu, die Leistung anderer zu kritisieren.
- Engagiert sich für Qualität und Genauigkeit.
- Tendiert dazu, nach Wegen zur Qualitätsverbesserung der anstehenden Arbeit zu suchen.

KAPITEL III

Verhaltensfaktoren

KONTROLLE

Kontrolle wird als die Tendenz definiert, Verantwortung zu übernehmen, bestimmt zu sein und/oder die Kontrolle über eine Situation zu übernehmen.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Kontrolle die Bewertung verhältnismässig hoch bis hoch erzielten.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

Dies ist kein Faktor mit Eigenschaften, die besonders typisch für Sie sind. Das Einbringen von Ideen der unten aufgeführten Teammitglieder kann in diesem Bereich von besonderer Bedeutung sein.

Eigenschaften der Teammitglieder

Bob Sample

- Überfordert vielleicht andere Teammitglieder.
- Kann sich anderen gegenüber möglicherweise unverblümt und sarkastisch äussern.
- Entscheidungsfreudig und selbstsicher mit einer Neigung zu schnellen Entschlüssen.
- Reagiert in der Regel auf Herausforderungen.

Darrell Sample and Ed Sample

- Mag möglicherweise intensive Kontrolle nicht.
- Es fällt ihm leicht, Entscheidungen zu treffen.
- Es mangelt ihm vielleicht an Takt und Diplomatie.
- Ergreift gern die Initiative zum Handeln.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor die Bewertung verhältnismässig gut bis gut erzielten, sind in der Regel Menschen mit starkem Willen, die gegebenenfalls anspruchsvoll und bestimmt sein können. Da Sie mit den oben genannten Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes in Betracht ziehen:

- Helfen Sie ihnen dabei, anderen gegenüber größere Sensibilität zu entwickeln.
- Stellen Sie genaue Fragen.
- Geben Sie direkte Antworten auf ihre Fragen.
- Seien Sie klar und bestimmt beim Setzen von Grenzen.

SOZIALES VERHALTEN

Soziales Verhalten wird als die Tendenz definiert, kontaktfreudig, menschenorientiert und extrovertiert zu sein.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Soziales Verhalten eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreicht haben.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

Dies ist kein Faktor mit Eigenschaften, die für Sie besonders typisch sind. Deshalb kann das Einbringen von Ideen durch die unten angeführten Teammitglieder in diesem Bereich von besonderer Wichtigkeit sein.

Eigenschaften der Teammitglieder

Bob Sample

- Geht auf andere Menschen zu, um ihre Hilfe bei Problemlösungen zu gewinnen.
- Arbeitet gern mit anderen zusammen und testet Ideen an Teammitgliedern.
- Ist auf der Suche nach gesellschaftlicher Anerkennung.
- Liebt es, die Gruppe zu motivieren und ein Netzwerk an Kontakten aufzubauen.

Darrell Sample, Ed Sample, Judy Sample, Kerry Sample, and Sharon Sample

- Bezieht andere gern in Arbeitsaufgaben mit ein.
- Mag die persönliche Kommunikation.
- Fühlt sich in einem informellen Rahmen wohl.
- Arbeitet gut mit den anderen Teammitgliedern bei der Aufrechterhaltung von Qualitätsstandards zusammen.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreichen, sind in der Regel unterhaltsam und schliessen schnell Freundschaften. Da Sie mit den vorgenannten Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

- Halten Sie Details schriftlich fest.
- Äußern Sie Begeisterung in Ihrer Kommunikation.
- Gestatten Sie ihnen, ihre Meinung frei zu äussern.
- Zeigen Sie ihnen, wie ihre Leistungsverbesserung die Anerkennung des Teams erhalten wird.



GEDULD

Geduld wird als die Tendenz definiert, geduldig, tolerant und anderen gegenüber verständnisvoll zu sein.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Geduld die Bewertung verhältnismässig gut bis gut erzielten.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

- Fühlt sich am wohlsten, wenn sie nach konventionellen Methoden arbeiten kann.
- Neigt dazu, ohne Eile vorzugehen.
- Kann sich in die Teammitglieder hineinversetzen.
- Arbeitet gern in einer geordneten Situation und fühlt sich möglicherweise unwohl mit Teammitgliedern, die anscheinend ungeordnet vorgehen.

Eigenschaften der Teammitglieder

Judy Sample

- Ist einfühlsam anderen Teammitgliedern gegenüber.
- Arbeitet gut nach vorgegebener Struktur.
- Zieht in der Regel konventionelle Vorgehensweisen vor.
- Geht in der Regel ohne Eile an die Dinge heran.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor die Bewertung verhältnismässig hoch bis hoch erzielten, sind in der Regel kooperativ und gutmütig. Da Sie mit den vorgenannten Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

- Gehen Sie informell und methodisch vor.
- Erkennen Sie beständige Leistung an.
- Bieten Sie kontinuierliche Unterstützung an.
- Stellen Sie genaue Fragen darüber, wie vorgegangen werden soll.

PRAEZISION

Präzision wird als die Tendenz definiert, genau, detailorientiert und exakt zu arbeiten.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Präzision die Bewertung verhältnismässig hoch bis hoch erzielten.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

- Erwartet von den Teammitgliedern, daß sie sachgemäss mit Details umgehen und genau und effektiv arbeiten.
- Nimmt sich die Zeit, voranzuplanen und die Teamarbeit zu organisieren.
- Ist effektiv dabei, bestimmte Abläufe und Verfahrensweisen für das Team zu etablieren.
- Kann Probleme in der Regel effektiv lösen.

Eigenschaften der Teammitglieder

Judy Sample and Kerry Sample

- Arbeitet gern mit objektiven Fakten.
- Man kann sich auf ihren sachgemässen Umgang mit Details, Genauigkeit und Effektivität verlassen.
- Organisiert die Arbeit in der Regel effizient.
- Ein sehr gewissenhaftes Teammitglied.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor die Bewertung verhältnismässig hoch bis hoch erzielen, arbeiten in der Regel gründlich und haben Geduld im Umgang mit Details. Da Sie mit den obigen Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

- Geben Sie ihnen Gelegenheit, sich als Experten zu beweisen und ihr Wissen zum Ausdruck zu bringen.
- Liefern Sie angemessene Informationen, wenn neue Ideen diskutiert werden.
- Seien Sie sachbezogen und genau.
- Bereiten Sie sich gut vor, bevor Sie ein Gespräch mit ihnen führen.



EHRGEIZ

Ehrgeiz wird als Tendenz definiert, von Konkurrenzdenken geprägt zu sein, den Wunsch zu haben zu gewinnen und dynamisch zu sein.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, deren Ehrgeiz zwischen verhältnismässig hoch bis hoch eingestuft wird.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

Dies ist kein Faktor mit Eigenschaften, die für Sie typisch sind. Deshalb kann es in diesem Bereich besonders wichtig sein, daß die unten angeführten Teammitglieder ihre Meinungen dazu einbringen.

Eigenschaften der Teammitglieder

Bob Sample and Sharon Sample

- Fühlt sich möglicherweise frustriert, wenn die Teammitglieder nicht viel leisten.
- Ist auf der Suche nach Prestige und Autorität.
- Neigt dazu, den Status quo in Frage zu stellen.
- Muss Menschen gegenüber Verständnis entwickeln.

Bill Sample, Darrell Sample, and Ed Sample

- Arbeitet gern mit objektiven Fakten.
- Effektiv bei der Festlegung von Abläufen und Verfahrensweisen zur Erledigung der Arbeit.
- Man kann sich auf seinen sachgemässen Umgang mit Details, Genauigkeit und Effektivität verlassen.
- Effektiv bei der Lösung von Problemen.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor die Bewertung verhältnismässig hoch bis hoch erzielen, erweisen sich in der Regel als beständig bei der Verfolgung ihrer persönlichen Ziele. Wenn Sie mit den vorgenannten Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes in Betracht ziehen:

- Seien Sie organisiert und haben Sie Fakten zur Hand, wenn Sie kommunizieren.
- Fassen Sie sich kurz und kommen Sie zur Sache.
- Arbeiten Sie mit anderen zusammen, die das Für und Wider gut abwägen können.
- Helfen Sie den Teammitgliedern, entspannter zu arbeiten und ihr eigenes Arbeitstempo zu finden.



POSITIVE ERWARTUNGSHALTUNG

Positive Erwartung wird als die Tendenz definiert, eine positive Einstellung gegenüber Menschen und Ergebnissen zu haben.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Positive Erwartungen eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreichten.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

- Hat den Wunsch, den anderen Teammitgliedern zu helfen.
- Sollte positive persönliche Beziehungen zu den anderen Teammitgliedern aufbauen.
- Ist in der Regel optimistisch.

Eigenschaften der Teammitglieder

Bob Sample, Darrell Sample, and Ed Sample

- Sollte positive Beziehungen innerhalb der gesamten Organisation aufbauen.
- Hat das Bedürfnis, anderen im Team zu helfen.
- Kann Teammitgliedern ein Sicherheitsgefühl vermitteln und sie ermutigen.
- Oft optimistisch.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreichen, akzeptieren in der Regel andere und ermutigen sie. Da Sie mit den obigen Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

- Liefern Sie konkrete statt unrealistische Ideen.
- Zollen Sie ihnen Anerkennung.
- Unterstützen Sie ihre Absichten.
- Helfen Sie ihnen, Ziele zu setzen und die zum Erreichen dieser Ziele notwendigen Schritte zu entwickeln.



AUSGEGLICHENHEIT

Ausgeglichenheit wird als die Tendenz definiert, zwanglos und gelassen zu sein, die Dinge so zu nehmen, wie sie sind.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Mitglieder, deren Ausgeglichenheit mit verhältnismäßig gut bis gut bewertet wird.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

- Neigt zur Vorsicht.
- Kann anderen Teammitgliedern in der Regel gut zuhören.
- Fühlt sich bei einer einfachen Verfahrensweise wohl.
- Ist in der Regel flexibel und offen.

Eigenschaften der Teammitglieder

Diese Eigenschaft ist innerhalb dieses Teams unterrepräsentiert. Sie als Teamleiter müssen dafür sorgen, daß dies keine nachteiligen Auswirkungen auf die Leistungen des Teams hat.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Es gab keine Teammitglieder, die bei diesem Faktor unter die Bewertung verhältnismässig hoch bis hoch fielen. Das legt nahe, daß der Teamleiter besonders darauf achten muß, daß die Leistung des Teams nicht unter diesem fehlenden Faktor leidet.



ANALYTISCH

Analytisch sein wird als die Vorliebe definiert, Probleme zu identifizieren und zu analysieren.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, deren analytische Fähigkeiten von verhältnismässig hoch bis hoch eingestuft werden.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

Hierbei handelt es sich nicht um einen Faktor mit Eigenschaften, die besonders typisch für Sie sind.

Eigenschaften der Teammitglieder

Diese Eigenschaft ist innerhalb des Teams nicht gut vertreten. Sie als Teamleiter müssen dafür sorgen, daß dies keine nachteilige Auswirkung auf die Leistung des Teams hat.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Dies ist kein Faktor mit Eigenschaften, die besonders typisch für Sie oder Ihre Teammitglieder sind. In Abschnitt II dieses Berichts ist ersichtlich, welche Eigenschaften in Ihrem Team möglicherweise fehlen.

Da diese Eigenschaften innerhalb des Teams nicht sehr stark repräsentiert sind, muss der Teamleiter besonders darauf achten, daß die Teamleistung nicht darunter leidet.



ERGEBNISORIENTIERUNG

Ergebnisorientierung wird als das Bestreben definiert, rechtzeitige Ergebnisse zu erzielen und schnell zu handeln.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Ergebnisorientierung eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreicht haben.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

- Legt Wert darauf, daß eine Aufgabe erledigt wird
- Nimmt Herausforderungen gerne an.
- Konzentriert sich in erster Linie auf Ergebnisse
- Tendiert dazu, sich weniger Gedanken darüber zu machen, wie eine Aufgabe erledigt, sondern mehr darüber, daß sie erledigt wird.

Eigenschaften der Teammitglieder

Darrell Sample, Ed Sample, and Sharon Sample

- Möchte gern schnelle Ergebnisse sehen.
- Sollte möglicherweise seine Fähigkeit entwickeln zuzuhören.
- Erscheint anderen möglicherweise als ungeduldig.
- Handelt möglicherweise so, als ob der Zweck die Mittel heiligt.

Bill Sample

- Tendiert dazu, Herausforderungen schnell anzunehmen.
- Konzentriert sich auf Ergebnisse.
- Ist eher ergebnis- als ablauforientiert.
- Bringt seine Arbeit gern zu Ende.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erreicht haben, nehmen Herausforderungen in der Regel leicht an. Da Sie mit den vorgenannten Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

- Erklären Sie Änderungen mit deren positivem Einfluß auf ihre Ziele.
- Unterstützen Sie sie dabei zu verstehen, wie die Zugehörigkeit zum Team ihnen hilft, Ergebnisse zu erzielen.
- Stellen Sie ihnen herausfordernde Aufgaben, die sie erledigen müssen.
- Seien Sie bei Ihrer Kommunikation klar und sachlich.



EMOTIONEN

Emotionen werden als die Tendenz definiert, Emotionen zu zeigen und Gefühle mit anderen zu teilen.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Emotionen die Bewertung verhältnismässig gut bis gut erzielten.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

Dies ist kein Faktor mit Eigenschaften, die für Sie besonders typisch sind. Daher kann das Einbringen von Ideen der unten angeführten Teammitglieder in diesem Bereich von besonderer Wichtigkeit sein.

Eigenschaften der Teammitglieder

Bill Sample

- Sollte möglicherweise daran arbeiten, bei Entscheidungen objektiver zu sein.
- Möchte seine Meinung frei äussern können.
- Geht in subjektiver und emotionaler Weise an Problemlösungen heran.
- Fühlt sich wohl, wenn er eine Entscheidung aus dem eigenen Bauch heraus treffen kann.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor die Bewertung verhältnismässig gut bis gut erzielten, nehmen Herausforderung in der Regel leicht an. Da Sie mit den obigen Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

- Stellen Sie eine demokratische Beziehung zu ihnen her.
- Liefern Sie Ideen zum Handeln.
- Seien Sie zwanglos in der Kommunikation.
- Geben Sie ihnen die Gelegenheit, ihre Gefühle auszudrücken.



TEAM ARBEIT

Team Player wird als jemand definiert, der kooperativ ist und vorzugsweise im Team mit anderen zusammenarbeitet.

Nachstehend finden Sie eine Liste des Teamleiters und der Teammitglieder, die bei dem Faktor Team Player eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreicht haben.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

- Arbeitet am besten innerhalb eines kooperativen und freundlichen Teams.
- Sie ist bereit, Informationen mit anderen zu teilen.
- Fördert den Ideenaustausch zwischen den Teammitgliedern.
- Arbeitet gern in einem Team.

Eigenschaften der Teammitglieder

Kerry Sample

- Bereit, mehr zu tun als notwendig ist, um etwas richtig zu machen.
- Fühlt sich als Teammitglied wohl.
- sie kann gut zuhören.
- Bringt visionär Ideen ein und fördert den Gedankenaustausch zwischen den einzelnen Teammitgliedern.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Personen, die bei diesem Faktor eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreichen, unterstützen andere in der Regel und verhalten sich rücksichtsvoll. Da Sie mit den oben genannten Teammitgliedern zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

- Seien Sie beim Aufbau einer Beziehung aufrichtig.
- Lassen Sie ihnen genügend Zeit, sich für Änderungen zu entscheiden.
- Bringen Sie Ihre Wertschätzung ihren Bemühungen gegenüber zum Ausdruck.
- Bieten Sie häufige Gelegenheiten zu informellen Gesprächen.



QUALITAETSORIENTIERUNG

Qualitätsorientierung wird als das Bemühen um Standards und qualitativ hochwertige Arbeit definiert.

Nachstehend finden Sie den Teamleiter und die Teammitglieder, die bei dem Faktor Qualitätsorientierung eine verhältnismässig hohe bis hohe Punktzahl erreicht haben.

Eigenschaften des Teamleiters.

Barbara Sample

Dies ist kein Faktor mit Eigenschaften, die für Sie besonders typisch sind.

Eigenschaften der Teammitglieder

Diese Eigenschaft ist in diesem Team unterrepräsentiert. Sie als Teamleiter müssen darauf achten, daß dies keine nachteiligen Auswirkungen auf die Leistungen des Teams hat.

Überlegungen zur Führung eines Teams.

Dies ist kein Faktor mit Eigenschaften, die besonderes typisch für Sie oder die Mitglieder Ihres Teams sind. In Kapitel II dieses Berichts ist ersichtlich, welche Eigenschaften Ihrem Team fehlen könnten.

Da diese Eigenschaften in Ihrem Team unterrepräsentiert sind, muß der Teamleiter besonders darauf achten, daß die Leistung des Teams nicht darunter leidet.

KAPITEL IV

Teamleiter: Zusammenfassung der Aktionen

KONTROLLE

Bob Sample, Darrell Sample, and Ed Sample hat bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erreicht. Diese Personen verfügen in der Regel über einen starken Willen, sie können gegebenenfalls auch fordernd und bestimmt sein. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:


AKTIONSPLAN

- Geben Sie ihnen ein Ziel vor und lassen Sie sie ihre eigenen Methoden zum Erreichen dieses Ziels wählen.
- Gestatten Sie ihnen, ihre Fähigkeiten einzusetzen.
- Seien Sie klar und bestimmt beim Setzen von Grenzen.
- Bleiben Sie in Ihrer Kommunikation sachlich.

SOZIALES VERHALTEN

Bob Sample, Darrell Sample, Ed Sample, Judy Sample, Kerry Sample, and Sharon Sample hat bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erreicht. Solche Menschen sind in der Regel unterhaltsam und schliessen schnell Freundschaften. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

AKTIONSPLAN

- Gestatten Sie ihnen, ihre Meinung frei zu äußern.
 - Loben Sie die Leistung der Teammitglieder öffentlich.
 - Konzentrieren Sie sich auf Menschen und Aktionsschritte.
 - Gehen Sie nicht zu geschäftsmässig vor.
- 

GEDULD

Judy Sample hat bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erreicht. Diese Menschen sind in der Regel kooperativ und gutmütig. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

AKTIONSPLAN

- Verwenden sie einen strukturierten, möglichst stressarmen Plan zur Steigerung ihrer Leistungen.
- Bieten Sie kontinuierliche Unterstützung an.
- Gehen Sie informell und methodisch vor.
- Erkennen Sie beständige Leistung an.

PRAEZISION

Judy Sample and Kerry Sample hat bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erreicht. Diese Personen gehen in der Regel gründlich vor und haben Geduld mit Details. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

AKTIONSPLAN

- Beschreiben Sie das erwartete Leistungsniveau klar und sachlich.
- Immer Wort halten.
- Setzen Sie eine zeitliche Frist für ihre Entwicklung jedweder neuen Fähigkeit.
- Formulieren Sie Ihre Erwartungen logisch und präzise.



EHRGEIZ

Bill Sample, Bob Sample, Darrell Sample, Ed Sample, and Sharon Sample hat bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erzielt. Solche Menschen sind in der Regel beständig dabei, ein persönliches Ziel zu erreichen. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

AKTIONSPLAN

- Helfen Sie den Teammitgliedern, entspannter zu arbeiten und ihr eigenes Arbeitstempo zu finden.
- Helfen Sie den Teammitgliedern, sich mit dem Team zu identifizieren.
- Bieten Sie keine Zusicherungen an, ohne zuvor über die Erfolgswahrscheinlichkeit zu diskutieren.
- Fragen Sie nach dem "Was" und nicht nach dem "Wie".

POSITIVE ERWARTUNGSHALTUNG

Bob Sample, Darrell Sample, and Ed Sample hat bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erreicht. Diese Personen akzeptieren und ermutigen andere in der Regel. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

AKTIONSPLAN

- Unterstützen Sie ihre Absichten.
- Liefern Sie konkrete statt unrealistische Ideen.
- Zollen Sie ihnen Anerkennung.
- Bieten Sie sofortige Leistungsanreize an, wenn es darum geht, Risiken einzugehen.

AUSGEGLICHENHEIT

Diese Eigenschaft ist innerhalb dieses Teams unterrepräsentiert. Sie als Teamleiter müssen dafür sorgen, daß dies keine nachteiligen Auswirkungen auf die Leistungen des Teams hat.

ANALYTISCH

Diese Eigenschaft ist innerhalb des Teams nicht gut vertreten. Sie als Teamleiter müssen dafür sorgen, daß dies keine nachteilige Auswirkung auf die Leistung des Teams hat.

ERGEBNISORIENTIERUNG

Bill Sample, Darrell Sample, Ed Sample, and Sharon Sample hat bei diesem Faktor eine relativ hohe bis hohe Punktzahl erreicht. Solche Menschen nehmen Herausforderungen in der Regel leicht an. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

AKTIONSPLAN

- Erklären Sie Änderungen mit deren positivem Einfluß auf ihre Ziele.
- Geben Sie ihnen die Chance, selbständig zu arbeiten und zu gewinnen.
- Stellen Sie ihnen herausfordernde Aufgaben, die sie erledigen müssen.
- Lehren Sie sie zuzuhören.

EMOTIONEN

Bill Sample hat bei diesem Faktor eine reaktiv hohe bis hohe Punktzahl erreicht. Diese Personen bringen anderen gegenüber oft das zum Ausdruck, was sie fühlen. Da Sie mit ihnen zusammenarbeiten, sollten Sie Folgendes bedenken:

AKTIONSPLAN

- Stellen Sie eine demokratische Beziehung zu ihnen her.
- Liefern Sie Ideen zum Handeln.
- Seien Sie zwanglos in der Kommunikation.
- Fragen Sie sie nach ihrer Meinung.