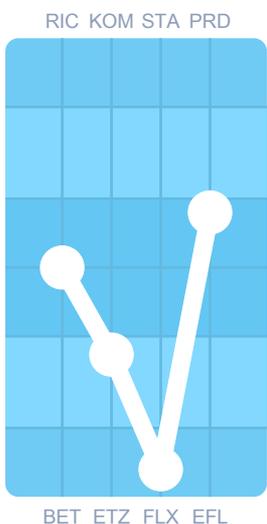


Arbeitsgruppe

Gedruckt
Di 21 Mai 2019



Gruppe
Teamstil
Führer
Mitglieder
Einzigartige Beziehungen
Einzigartige
Aussichtspunkte

General
● Ausgewogen (Diffus
Flexibel)
Lukas Weber
8
28
56

Wichtig

Personalentscheidungen sollten niemals allein auf der Basis eines Verhaltenstests getroffen werden, ohne von anderen Techniken wie persönlichen Gesprächen etc. unterstützt zu werden.

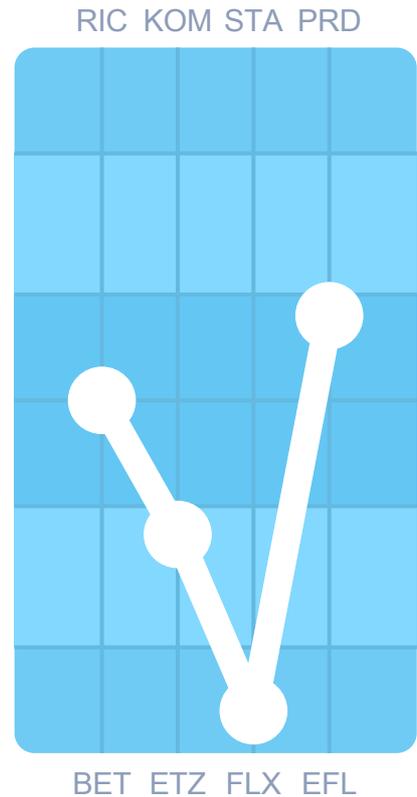
Teamanalyse

Teamprofil

Das Teamprofil bietet einen Überblick über den allgemeinen Stil eines Teams. Die vier gezeigten Faktoren sind ähnlich und in Beziehung zu den vier Faktoren in einem gewöhnlichen DISC Diagramm. Im Gegensatz zu einem traditionellen DISC Profil betont das Teamprofil auch die Gegensätze dieser Hauptfaktoren.

Schlüssel zu Faktoren

RIC	Richtung	●	50%
KOM	Kommunikation	▼	31%
STA	Stabilität	▼	6%
PRD	Produktivität	●	62%
BET	Beteiligung	●	50%
ETZ	Einsatzgebiet	▲	69%
FLX	Flexibilität	▲	94%
EFL	Einfallsreichtum	●	38%



Team Struktur

Die Struktur dieses Teams legt nahe, dass es besonders gut in einer Service- oder Support-Rolle funktionieren wird, insbesondere wenn es notwendig ist, mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Situationen oder Problemen umzugehen. Die Mitglieder sind im Großen und Ganzen nicht proaktiv, daher eignet sich das Team am besten für Situationen, in denen seine Ziele extern definiert sind.

Ein potentielles Problem entsteht hier, weil die Mitglieder nicht besonders stark kommunizieren, noch sind sie besonders auf die Arbeit innerhalb der Struktur ausgerichtet. Dies kann dazu führen, dass Mitglieder abwechselnd arbeiten, und es ist daher wichtig sicherzustellen, dass alle Mitglieder eine klare Vorstellung von ihrer erwarteten Richtung haben.

Teamstil	● Ausgewogen (Diffus Flexibel)
Führer	Lukas Weber
Mitglieder	8
Einzigartige Beziehungen	28
Einzigartige Aussichtspunkte	56

Team schlüssel anmerkungen

- Besonders geeignet für eine Service- oder Support-Rolle.
- Mitglieder reagieren eher als pro-aktiv.
- Geringe Kommunikation kann zu Problemen bei der Koordination führen.

Schlüsseldynamik

- In diesem Team sind Dringlichkeit und die Notwendigkeit, schnell zu handeln, primäre Dynamiken. Es gibt ein Interesse an der Handlung, nicht an der Rücksicht unter vielen der Mitglieder. Während dies das Team dazu bringen kann, von Zeit zu Zeit überstürzte Entscheidungen zu treffen, kann es auch eine sehr effektive Facette seines Aufbaus sein, wenn es um dringende, unter Druck stehende Situationen geht.
- Eine mögliche Quelle von Spannungen innerhalb dieser Gruppe von Menschen ergibt sich aus widersprüchlichen Antrieben in Richtung Genauigkeit und Geschwindigkeit. Das Bedürfnis nach Präzision und Qualität ist stark innerhalb der Mitglieder des Teams vertreten, aber ebenso der Wunsch, Aufgaben so schnell wie möglich zu erledigen. Während diese Wünsche nicht immer in Opposition stehen, werden sie von Zeit zu Zeit unweigerlich zu einer gewissen Frustration führen.
- Der Wunsch, Angriffe zu vermeiden und Konflikten vorzubeugen, ist in diesem Team stark vertreten. Ebenso offensichtlich ist jedoch die Notwendigkeit, schnell Ergebnisse zu erzielen und Ausflüchte zu vermeiden. Diese unvereinbaren Wünsche stellen das Verwirrungspotential innerhalb des Teams klar dar, und die Mitglieder müssen entweder lernen, direkter miteinander umzugehen oder mehr Geduld zu zeigen, wenn Probleme vermieden werden sollen.
- Es gibt mehrere Mitglieder in diesem Team, die schnell handeln und manchmal ohne die möglichen Konsequenzen dieser Aktionen zu berücksichtigen. Dies an sich kann ein Problem darstellen, aber innerhalb dieses speziellen Teams gibt es eine Reihe von Kommunikationsstörungen, was bedeutet, dass dringlichere Mitglieder oft ohne eine klare Vorstellung von ihrer Richtung handeln können. Dies könnte das Problem noch verschärfen.
- Ein Konflikt oder zumindest eine unterschiedliche Herangehensweise wird sich wahrscheinlich in diesem Team zwischen jenen Mitgliedern entwickeln, die unmittelbare Ergebnisse sehen wollen, und denen, die sich auf Fragen der Qualität und Präzision konzentrieren möchten. Kompromisse werden notwendig sein, und diese Mitglieder müssen die positiven Aspekte der Ansätze der anderen verstehen, wenn Schwierigkeiten vermieden werden sollen.

Teamunterfaktoren

Team-Unterfaktoren sind Werte, die anhand der Faktoren im Teamprofil berechnet werden, die einige der wichtigsten Merkmale und Tendenzen innerhalb der Teamstruktur enthalten.



Wichtige Unterfaktoren in diesem Team sind **Unternehmen**, **Struktur** und **Aktivität**.

■ Unternehmen

Teams, die ein Unternehmen zeigen, nutzen schnell die Chancen. ihre Mitglieder sind im Allgemeinen durchsetzungsfähig und ziemlich intuitiv und handeln oft instinktiv, im Gegensatz zu ruhigen Überlegungen. Dieser dringende, aktive Teamstil kann je nach den operativen Anforderungen des Teams ein bedeutender Vorteil oder Nachteil sein.

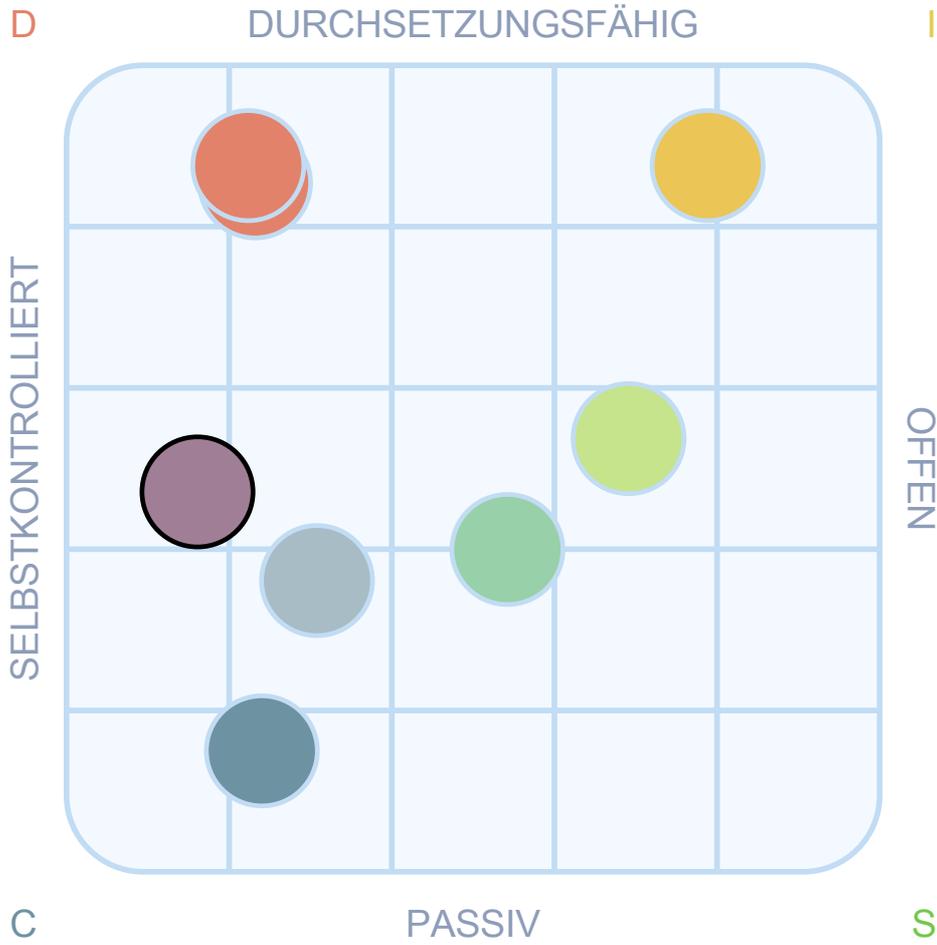
■ Struktur

Ein strukturiertes Team ist eines, in dem die Mitglieder es vorziehen, innerhalb definierter Rollen und gemäß spezifizierter Verantwortlichkeiten zu arbeiten. Personen innerhalb dieser Gruppe zeigen oft Abneigung gegen Aufgaben, die sie außerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches sehen; oft einfach deshalb, weil dies ihren eigenen Sinn für die Struktur des Teams verletzt.

■ Aktivität

Mitglieder eines aktiven Teams sind daran interessiert, neue Ideen, Strategien und Lösungen zu entwickeln. Diese Teams sind gut ausgestattet, um originelle und erfinderische Konzepte auf jeder Ebene zu bieten. Sie zeichnen sich jedoch auch durch eine niedrige Konzentrationsschwelle aus.

Style Card Team Zusammenfassung



Die Zusammenfassung des Stilkartenteams bietet einen Überblick über die Stile einzelner Teammitglieder und über relative Situationen innerhalb des Stilkartenmodells.

Weil die Stilkarte einzelne Stile als einzelnen Punkt darstellt; Es ist möglich, diese Methode zu verwenden, um die Verteilung von Stilen innerhalb der Mitgliedschaft eines Teams zu untersuchen.

- Lukas Weber
- Marcus Beckmann
- Daniel Dietrich
- Matthias Frankenburg
- Ilse Jäger
- Carl Johansen
- Katryn Klein
- Amalia Wolf

Teamaufstellung

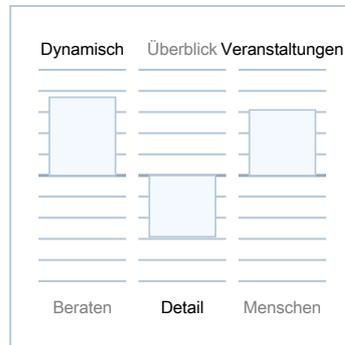
Architekt

Entwickelt Vorschläge und Lösungen auf hohem Niveau; neigt dazu, Probleme zu formulieren und Teamarbeit auf formal strukturierte Weise anzugehen.

- Übernimmt Verantwortung
- Wendet Struktur an
- Entwickelt hochwertige Konzepte

Mitglieder dieses Typs:

- Lukas Weber (Gruppenführer)



Arbeitsgruppe Rollen

Architekt (1)

Berater (2)

Brainstormer (1)

Sozialisierer (1)

Techniker (1)

Urheber (2)

Berater

Analysiert Teamoperationen und Arbeitspraktiken; sucht nach Möglichkeiten, das Team zu entwickeln und zu verbessern

- Liefert Analysen
- Wendet einen strukturierten Ansatz an
- Sucht Konsens

Mitglieder dieses Typs:

- Marcus Beckmann
- Matthias Frankenburg



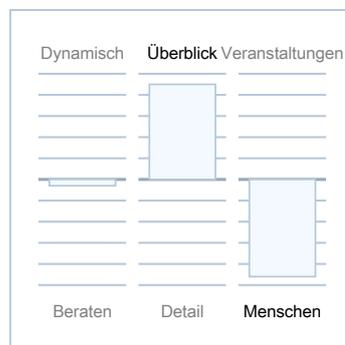
Brainstormer

Erstellt Diskussionen über breite Themen; trägt dazu bei, ein hohes Maß an Konsens unter den Mitgliedern zu schaffen

- Erzeugt Diskussion
- Baut soziale Bindungen auf
- Erkundet breite Konzepte

Mitglieder dieses Typs:

- Amalia Wolf



Sozialisierer

Sich mit anderen Mitgliedern hauptsächlich auf sozialer Ebene beschäftigt; baut Beziehungen auf und fördert einen informellen Ansatz

- Fördert eine freundliche Umgebung
- Reagiert mit Begeisterung auf andere
- Hilft einen sozialen Aspekt für das Team zu entwickeln



Mitglieder dieses Typs:

- Ilse Jäger

Techniker

Bietet detailliertes Verständnis für komplexe und anspruchsvolle Systeme; fähig zu analytischem Denken und präziser Erklärung

- Liefert Analysen
- Wendet einen strukturierten Ansatz an
- Spezialisiert auf bestimmte Themen



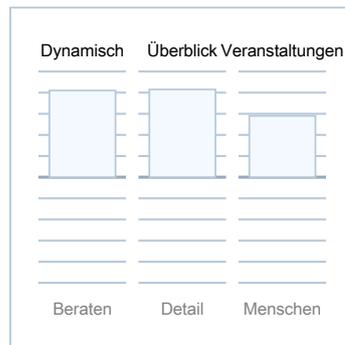
Mitglieder dieses Typs:

- Katryn Klein

Urheber

Formuliert Ziele und treibt das Team zu ihnen hin; weist Ziele durch Entschlossenheit und Durchsetzungsvermögen zu

- Fährt vorwärts
- Engenders eine wettbewerbsfähige Haltung
- Nutzt Chancen



Mitglieder dieses Typs:

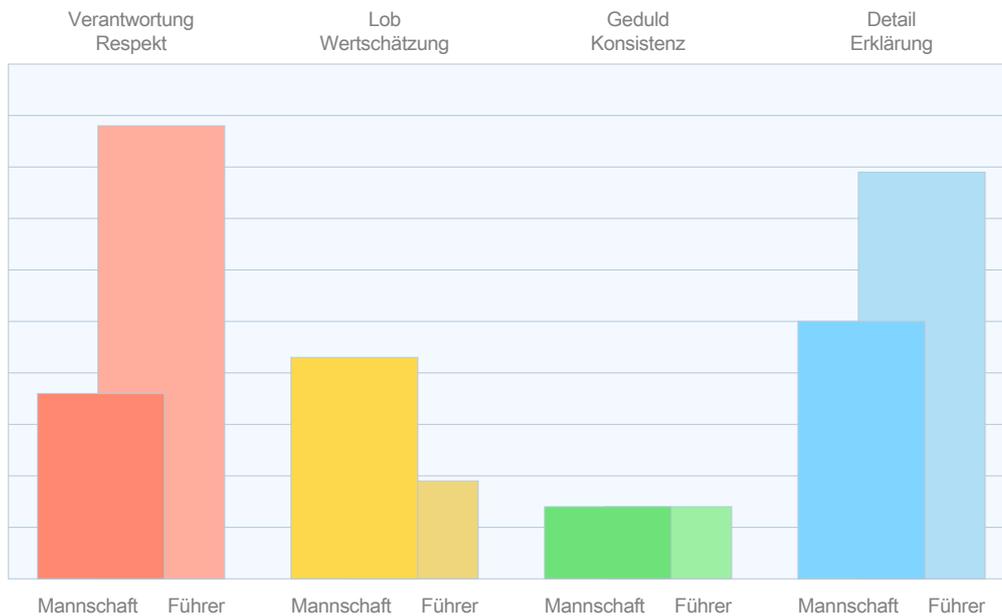
- Daniel Dietrich
- Carl Johansen

Führungsanalyse

Allgemeiner Führungsstil von Lukas Weber

Der Führungsstil dieser Person wird tendenziell auf Praktikabilität und Genauigkeit hinweisen, möglicherweise auf Kosten persönlicherer Elemente. Sie neigt dazu, ihre Rolle in funktionaler Hinsicht zu sehen; Sie besteht auf einer hohen Arbeitsqualität von Mitgliedern ihres Teams und reagiert schnell, wenn ein Problem auftritt. Führungskräfte dieses Personentyps neigen aufgrund ihrer Notwendigkeit, ihr Team zu kontrollieren, dazu, Delegation nicht zu mögen, weil sie das Gefühl haben, dass sie die Verantwortung für diese Aufgabe verlieren, wenn sie eine Aufgabe an ein anderes Mitglied weitergeben. Wenn eine Delegation unvermeidlich ist, möchte der Lukas weiterhin ein Maß an Kontrolle durch Berichterstattungsstrukturen und umfangreiche Überprüfungen beibehalten.

Führungsanforderungen



Diese Tabelle vergleicht die Führungserwartungen des Teams in vier wichtigen Bereichen. In jedem Fall wird das Nachfrageniveau des Teams mit dem Ausmaß verglichen, in dem diese Nachfrage von Lukas Weber als Teamleiter erfüllt wird.

Wo die "Team" -Leiste deutlich höher ist als die "Leader" -Leiste, ist es wahrscheinlich, dass das Team der Meinung ist, dass ihre Erwartungen in diesem speziellen Bereich von ihrem Anführer nicht erfüllt werden. Wenn die "Leader" -Leiste deutlich höher ist als die "Team" -Leiste, deutet dies darauf hin, dass sich der Leader zu stark auf einen Bereich konzentriert, den die Teammitglieder tendenziell nicht als wichtig einstufen.

Emergente Führungskandidaten

- Daniel Dietrich

Daniel hat einen sehr unabhängigen Stil. Sie ist natürlich selbstständig, und wenn sie in einem Team arbeitet, wird sie versuchen, eine Rolle zu übernehmen, in der sie für ihre eigenen Entscheidungen und Handlungen verantwortlich ist.

- Ilse Jäger

Der Führungsstil dieser Person kann je nach den Umständen variieren. Wo die Arbeitssituation ruhig oder vorhersehbar ist, wird sie in der Regel eine gesellige und freundliche Einstellung zur Führung annehmen. In stärker unter Druck geratenen Umständen wird sie jedoch dazu neigen, auf etablierte Regeln und Richtlinien zurückzugreifen und erwartet von anderen Teammitgliedern, dass sie das Gleiche tun.

- Carl Johansen

Carl hat einen sehr unabhängigen Stil. Sie ist natürlich selbstständig, und wenn sie in einem Team arbeitet, wird sie versuchen, eine Rolle zu übernehmen, in der sie für ihre eigenen Entscheidungen und Handlungen verantwortlich ist.

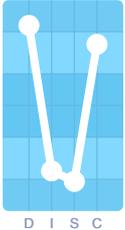
- Amalia Wolf

Eine sehr offene und ausdrucksstarke Person, der Führungsstil dieser Person folgt ihrer allgemeinen Haltung der offenen Kommunikation. Sie wird erwarten, dass andere ihre Meinung äußern, und wird ihre Position normalerweise durch Freundlichkeit und Begeisterung und nicht durch direkte Autorität aufrechterhalten.

Teammitglieder

Dieser Abschnitt zeigt den Arbeitsstil jedes der 8 einzelnen Mitglieder des Teams. Nach Möglichkeit beschreibt die Anzeige auch den Teamstil des Mitglieds im Detail, aber beachten Sie, dass Teamstilanalysen nur für Mitglieder mit einem erweiterten Bericht verfügbar sind.

Gruppenführer: Lukas Weber



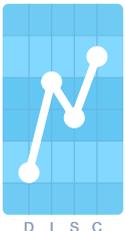
Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Die Wirksamkeit dieser Person innerhalb eines Teams wird maßgeblich von den Wahrnehmungen der anderen Teammitglieder bestimmt. Er kann den Eindruck erwecken, eher negativ zu sein, und könnte vielleicht als unvollständig an der Mannschaft teilnehmen. In der Tat kann Lukas innerhalb eines Teams produktiv arbeiten, aber er muss das Gefühl haben, dass er dies zu seinen eigenen Bedingungen tut. Leute dieser Art werden es vorziehen, in der Lage zu sein, einen gewissen Einfluss im Team zu haben, und werden tendenziell nach Autorität über zumindest einen Teil der Operation des Teams suchen.

Team-Keynotes für Lukas

- Er würde davon profitieren, einen offeneren und vertrauensvolleren Ansatz innerhalb einer Teamumgebung zu entwickeln.
- Er ist eher auf seine eigenen Ressourcen angewiesen als auf die Unterstützung anderer Teammitglieder.
- Er wird versuchen, seine Verantwortungsbereiche innerhalb des Teams zu entwickeln.

Marcus Beckmann



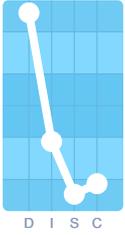
Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Marcus hat einen Stil, der in einer Teamumgebung typisch ist. Er ist nicht nur offen und freundlich zu anderen, er hat auch einen natürlich kooperativen Ansatz und zieht es vor, kollektiv mit anderen zusammenzuarbeiten, als unabhängig zu handeln. Er hat auch einen Schwerpunkt auf Produktivität, so dass er, obwohl er die Interaktion mit anderen Teammitgliedern schätzt, nicht zulässt, dass diese Seite der Teamarbeit seine Effektivität auf praktischer Ebene reduziert.

Team-Keynotes für Marcus

- Er ist natürlich geneigt, seine Talente zu bündeln und produktiv mit anderen zusammenzuarbeiten.
- Er hat eine indirekte Herangehensweise, manchmal arbeitet er mit anderen Teammitgliedern zusammen, um etwas zu sagen.
- Er wird tun, was er kann, um Widerspruch zwischen den Teammitgliedern zu vermeiden.
- Er wird tun, was er kann, um im Team ein Gefühl gegenseitigen Respekts zu entwickeln.
- Als etwas reservierter Typ wird er von anderen Teammitgliedern ermutigt.

Daniel Dietrich



Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Daniel ist von Natur aus kein Teamplayer. Er hat einen sehr anspruchsvollen und dominanten Stil, der im Allgemeinen besser dazu geeignet ist, persönliche Verantwortung zu übernehmen, als sich in ein Team zu integrieren. Das soll nicht heißen, dass er in einer solchen Rolle nicht effektiv sein kann - tatsächlich hat er aus praktischer Sicht einen der effizientesten und befehlsreichsten Stile. Als sehr unabhängiger Typ passt er jedoch nicht leicht in eine strukturierte Teamumgebung. In einer solchen Situation wird er oft am effektivsten in irgendeiner Art von Führungsfähigkeit arbeiten.

Team-Keynotes für Daniel

- Seine entschiedene Herangehensweise bedeutet, dass andere Mitglieder ihn oft um Führung bitten.
- Sein natürliches Streben nach Erfolg bedeutet, dass er alles tun wird, um das Team als Ganzes in eine produktive Richtung zu führen.
- Er muss das Gefühl haben, dass das Team seine Vorschläge und Ideen voll berücksichtigt.
- Er reagiert gut auf eine Herausforderung und kann helfen, den Rest des Teams unter solchen Umständen zu motivieren.

Matthias Frankenburg



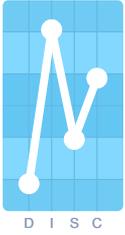
Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Es kann leicht sein, den Beitrag dieser Person zum Team falsch zu verstehen, weil sein im Allgemeinen eher zurückhaltender, schweigender Ansatz Desinteresse an dem Zweck der Gruppe oder vielleicht einen Mangel an Motivation suggeriert. In der Tat ist dies auf den persönlichen Stil dieser Person zurückzuführen, der eher zurückhaltend und verschlossen ist. Weit davon entfernt, keinen Beitrag zu leisten, wird eine Person mit diesem Stil oft eines der produktiveren Mitglieder eines Teams sein, aber er konzentriert sich lieber darauf, Ergebnisse zu erzielen, anstatt sie in einem Forum zu diskutieren.

Team-Keynotes für Matthias

- Er hat ein Bewusstsein für die Bedürfnisse seiner Teamkollegen.
- Seine Affinität zu Sach- und Detailfragen bedeutet, dass er sich zu Arbeiten "technischer" Natur im Team hingezogen fühlt.
- Er hat eine disziplinierte Einstellung und wird bei anderen Mitgliedern des Teams nach einem ähnlichen Ansatz suchen.
- Er wird versuchen, seine Position und Verantwortlichkeiten in einem strukturierten Rahmen zu verstehen.
- Er tendiert dazu, Rollen zu übernehmen, die das Arbeiten mit Fakten und Informationen beinhalten.

Ilse Jäger



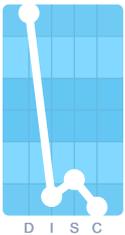
Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Die Wirksamkeit und der Beitrag dieser Person innerhalb eines Teams hängen weitgehend von den Arbeitsbedingungen in Bezug auf dieses Team ab. Hauptmerkmale ihres Stils sind Freundlichkeit, Offenheit und ein Bedürfnis nach Abwechslung und Interesse an ihrer Arbeit. Wenn sie in der Lage ist, diese Eigenschaften auszudrücken, kann sie dazu beitragen, eine starke positive Einstellung innerhalb eines Teams zu entwickeln und nicht nur dazu beizutragen, effektive Beziehungen innerhalb der Teamstruktur aufzubauen, sondern auch eine produktivere Seite zu haben, die einen praktischen Beitrag leistet.

Team Keynotes für Ilse

- Sie wird tun, was sie kann, um Widerspruch zwischen den Mitgliedern des Teams zu vermeiden.
- Ihre Kommunikationsfähigkeiten machen sie zu einer effektiven Sprecherin für die gesamte Gruppe.
- Sie wird in einem positiven Team arbeiten, frei von Konflikten oder politischen Differenzen.

Carl Johansen



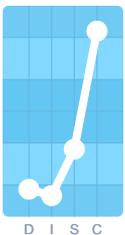
Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Carl ist von Natur aus kein Teamplayer. Er hat einen sehr anspruchsvollen und dominanten Stil, der im Allgemeinen besser dazu geeignet ist, persönliche Verantwortung zu übernehmen, als sich in ein Team zu integrieren. Das soll nicht heißen, dass er in einer solchen Rolle nicht effektiv sein kann - tatsächlich hat er aus praktischer Sicht einen der effizientesten und befehlreichsten Stile. Als sehr unabhängiger Typ passt er jedoch nicht leicht in eine strukturierte Teamumgebung. In einer solchen Situation wird er oft am effektivsten in irgendeiner Art von Führungsfähigkeit arbeiten.

Team-Keynotes für Carl

- Es wurden keine Keynotes gefunden, die sich eng auf den Stil dieser Person beziehen.

Katryn Klein



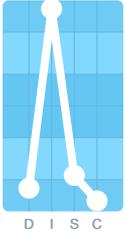
Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Es wäre nicht wahr zu sagen, dass Katryn eine natürliche Affinität zu anderen hat; Sie ist weder sozial selbstbewusst noch akzeptiert sie andere auf persönlicher Ebene. Sie ist jedoch eine praktische Person, und sie versteht die Notwendigkeit, dass ein Team von Menschen auf ein Ziel hinarbeitet. Es kann daher erwartet werden, dass sie produktiv mit den anderen Mitgliedern des Teams interagiert und für ihre Ideen und Vorschläge empfänglich ist, obwohl sie vielleicht nicht auf einer sozialeren Ebene mit ihnen so effektiv zusammenarbeitet.

Team Keynotes für Katryn

- Sie wird im Team nicht expressiv oder kommunikativ sein.
- Ihr sensibler und rationaler Stil bedeutet, dass sie oft als Schiedsrichter fungiert, wenn Streitigkeiten entstehen.
- Sie kommuniziert taktvoll und diplomatisch mit anderen Mitgliedern.
- Sie tendiert dazu, auf subtile, indirekte Weise auf ihre Ziele im Team hinzuarbeiten.
- Sie wird sich nicht aktiv an Teamgesprächen beteiligen.

Amalia Wolf



Kandidat getestet am Di 17 März 2015

Als extrem extrovertierte und extrovertierte Person mit einer starken sozialen Seite kann man erwarten, dass Amalia motiviert ist, als Teil eines Teams zu arbeiten. Sie fühlt sich in einer offenen, genehmigenden Umgebung am wohlsten, und angesichts ihrer einheimischen Freundlichkeit und ihres Vertrauens ist es wahrscheinlich, dass sie in den meisten Teams eine solche Situation finden oder entwickeln kann. Obwohl sie den internen sozialen Zusammenhalt des Teams wirksam fördern kann, wird es für sie wichtig sein, dies mit den praktischen Anforderungen der Gruppe in Einklang zu bringen.

Team Keynotes für Amalia

- Es wurden keine Keynotes gefunden, die sich eng auf den Stil dieser Person beziehen.