



Limbic Personality GmbH

TEAM-AUSWERTUNG für

Limbic Personality GmbH

Teilnehmer:

Peter Mustermann, Peter Muster, Petra Muster

Überreicht durch



Einleitung

Mit der Limbic Personality Team-Analyse sind Sie in der Lage, ein neues Verständnis für Ihr Team und wie es interagiert zu gewinnen. Basierend auf den Limbic Personality Checks der Teilnehmer erhalten Sie eine umfassende Einsicht in die Funktionsweise Ihres Teams, wo die Gemeinsamkeiten sind, aber auch wo sich Konfliktpotenziale ergeben. Sie schärfen das Verständnis der Mitglieder füreinander und lernen zu verstehen, warum sich die einzelnen Mitglieder so verhalten, wie sie es tun.

Die Analyse ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil sehen Sie teamrelevante Aspekte der Persönlichkeiten in der Einzelbetrachtung. Wir haben folgende Gebiete definiert, die immer wieder potenzielle Herausforderungen für die Teams darstellen:

1. Durchsetzung
2. Autonomie
3. Selbstwirksamkeit
4. Leistungsbereitschaft
5. Prestigestreben
6. Abwechslungsbedarf
7. Sicherheitsstreben
8. Zuverlässigkeit
9. Qualitätsorientierung
10. Risikoaversion
11. Toleranz

In diesen Gebieten ist es sehr wichtig zu wissen, über welche prägenden Persönlichkeitsmerkmale die einzelnen Teammitglieder verfügen. Dazu werden zunächst die Ausprägungen bestimmt, die alle Teammitglieder gemeinsam haben. Im Anschluss daran wird betrachtet, welche davon abweichenden Ausprägungen jedes einzelne Teammitglied besitzt. So wird es möglich, potenzielle Hürden in der Zusammenarbeit zu identifizieren, sie bewusst zu machen und entsprechende Lösungen dafür zu finden.

Im zweiten Teil werden bestimmte Parameter untersucht, die für den Erfolg des Teams sehr wichtig sind. Das sind folgende:

- Innovationskraft
- Erfolgsorientierung
- Chancenorientierung
- Zielfokussierung
- Risikobereitschaft
- Ausdauer
- Aktivität
- Sozialverhalten

Diese Parameter werden sowohl für das Team als Ganzes abgebildet, als auch für jedes einzelne Teammitglied. Die Auswertung wird graphisch dargestellt und lässt erkennen, wer im Team oberhalb und wer unterhalb des Teamdurchschnitts angesiedelt ist. Das gibt Ihnen die Gelegenheit, vollkommen neue Strategien für Ihren Teamerfolg zu erarbeiten.

Teil 1:

Wichtige teamrelevante Persönlichkeitsausprägungen in der Einzelbetrachtung

Einführung

Es gibt Persönlichkeitseigenschaften, die so wichtig sind, dass sie einen erheblichen Einfluss auf den Erfolg eines Teams haben. Diese werden einzeln betrachtet, um Ihnen zu zeigen, wo mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Teamleistung zu finden sind. Bei jeder dieser Persönlichkeitseigenschaften werden zunächst die Ausprägungen dargestellt, die alle Teammitglieder gemeinsam haben. Gemeinsamkeiten bilden eine solide Basis, um von dort ausgehend zu den Unterschieden zu gelangen. Diese Abweichungen sind es in der Regel, die Probleme im Team verursachen und sie werden deshalb für jedes Teammitglied gesondert dargestellt. Besprechen Sie diese Unterschiede bei der Teamanalyse und überlegen Sie, was diese für das ganze Team bedeuten. Allein das Bewusstwerden der Existenz dieser Unterschiede wird Ihr Verständnis füreinander auf ein ganz neues Niveau bringen. Das folgende Beispiel zeigt Ihnen, wie die Ergebnisse dargestellt werden:

Beispiel Autonomie:

Alle Teammitglieder haben bei der Autonomie folgende Ausprägungen gemeinsam:

- Hoher Bedarf an persönlicher Gestaltungsfreiheit zur Optimierung der eigenen Leistung

Die Unterschiede bei den Ausprägungen sind bei den einzelnen Teammitgliedern folgende:

Streben nach Selbstbestimmung

- Steffen Müller
- Martina Köhler

Verträgliche Einbindung in vorbestimmte Prozesse/Teams

- Thorsten Meyer
- Patrick Beyer

Anpassungsfähigkeit in Bezug auf Vorgaben und Bestimmungen

- Thorsten Meyer
- Martina Köhler

Streben nach Handlungsfreiheit

- Steffen Müller
- Patrick Beyer

Mit dieser Art der Darstellung sehen Sie genau, wo die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede liegen. Während Martina Köhler und Steffen Müller nach Selbstbestimmung streben, passen sich Thorsten Meyer und Patrick Beyer eher den bestehenden oder aufzubauenden Prozessen an.

Für Ihre Diskussion im Team ist es interessant zu hinterfragen, welche Bedeutung das für den Teamerfolg hat. Martina Köhler und Steffen Müller brauchen innerhalb des Teams wesentlich grössere Freiheiten als Thorsten Meyer und Patrick Beyer. Wenn diese Bedürfnisse im Team umgesetzt werden können, dann wirkt sich das positiv auf die Leistung der beiden und damit auch des ganzen Teams aus.

Die teamrelevanten Persönlichkeitsausprägungen

1. Durchsetzung

Die Stärke des Durchsetzungsvermögens der einzelnen Teammitglieder ist eine wichtige Grösse für die Optimierung des Teampotenzials. Von daher ist es von besonderer Bedeutung, sich die Verteilung dieser Persönlichkeitsausprägungen innerhalb des Teams genau anzuschauen, um entsprechende Strategien für den Umgang miteinander zu finden. Gerade das Durchsetzungsvermögen der einzelnen Teammitglieder ist oftmals die Ursache für sehr herausfordernde Situationen. Es lohnt sich hier sich genau anzuschauen, wie es bei den einzelnen Mitgliedern verteilt ist. Hier können auch Gemeinsamkeiten zum Problem werden, z.B. wenn jeder einen starken Durchsetzungswillen hat. Es ist deshalb wichtig zu überlegen, wie damit im Team umgegangen wird und welche Auswirkungen das für jedes einzelne Teammitglied hat.

Im Team haben alle Mitglieder folgende Ausprägungen gemeinsam:

- *keine*

So wie die einzelnen Teammitglieder Gemeinsamkeiten in der Durchsetzung haben, so gibt es auch entsprechende Unterschiede:

Starker Durchsetzungswille:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Geringer bis mässiger Durchsetzungswille:

- Peter Muster

Ausgeprägtes Durchsetzungsvermögen:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Geringes bis mässiges Durchsetzungsvermögen:

- Peter Muster

Starke Überzeugungskraft:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Geringe bis mässige Überzeugungskraft:

- Peter Muster

Ausgeprägter Führungsanspruch

:

- Petra Muster

Geringer Führungsanspruch:

- Peter Mustermann
- Peter Muster

Verteidigung der eigenen Einstellungen:

- Peter Muster
- Petra Muster

Flexibilität bei den eigenen Einstellungen:

- Peter Mustermann

Geringe Toleranz gegenüber Mitarbeitern bei Leistungsabweichungen:

- Peter Muster

Toleranz gegenüber den Mitarbeitern bei Leistungsabweichungen:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Erwarten einer strengen Orientierung an den Vorgaben durch die Mitarbeiter:

- Peter Muster

Gewähren von Gestaltungsfreiraum für die Mitarbeiter bei der Zielerreichung:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Diese Abweichungen zeigen Punkte auf, die einen reibungslosen Ablauf im Team behindern können. Gerade bei der Durchsetzung besteht die Gefahr, dass die durchsetzungsstarken Teammitglieder die durchsetzungsschwächeren übergehen. Das kann deshalb sehr negative Folgen haben, weil oftmals Aspekte zu wenig Beachtung finden, die aber für den Erfolg wichtig sind. Deshalb ist es sinnvoll, hier besonders genau hinzuschauen und eine Strategie für den Umgang mit diesen Unterschiedlichkeiten zu entwickeln.

2. Autonomie

Innerhalb eines Teams ist es ebenfalls sehr wichtig zu wissen, welchen Autonomiebedarf die einzelnen Teammitglieder haben. Ist dieser entsprechend gross, dann muss diesem erhöhten Bedarf auch innerhalb des Teams Rechnung getragen werden. Autonomie ist ein gehirn-basiertes Grundbedürfnis und dessen Verletzung wirkt sich immer auch entsprechend negativ auf die Leistung der betreffenden Person aus. Genau das Gegenteil ist bei Menschen der Fall, die nur ein geringes Autonomiestreben haben. Sie fühlen sich mit zu viel Freiheit überfordert und haben es lieber, wenn sie mehr Vorgaben bekommen.

Alle Teammitglieder haben bei der Autonomie folgende Ausprägungen gemeinsam:

- Streben nach Selbstbestimmung
- Streben nach Handlungsfreiheit

Die Unterschiede bei den Ausprägungen sind bei den einzelnen Teammitgliedern folgende:

Hoher Bedarf an persönlicher Gestaltungsfreiheit zur Optimierung der eigenen Leistung:

- Peter Mustermann
- Peter Muster

Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit in vorgegebenen Gestaltungsräumen:

- Petra Muster

3. Selbstwirksamkeit

An das zu glauben, was man tut und auch in schwierigen Situationen davon auszugehen, dass man die gesteckten Ziele erreicht, ist eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg. Von daher ist es wichtig zu wissen, welche Teammitglieder dieses Vertrauen in ihre Handlungsfähigkeit haben und welche nicht.

Alle Teammitglieder haben bei der Selbstwirksamkeit folgende Ausprägungen gemeinsam:

- Starke Handlungsüberzeugung

Die Unterschiede bei den Ausprägungen sind bei den einzelnen Teammitgliedern folgende:

- *keine*

4. Leistungsbereitschaft

Innerhalb eines Teams kann die Leistungsbereitschaft sehr unterschiedlich ausgeprägt sein. Das kann immer wieder Anlass zu Konflikten geben, die sich insgesamt sehr negativ auf das Team auswirken können. Von daher ist es wichtig zu wissen, welche Leistungsbereitschaft die einzelnen Mitglieder im Team haben und welche Konsequenzen das für die zu erreichenden Ziele hat.

Alle Teammitglieder haben folgende Ausprägungen gemeinsam:

- Hohe Leistungsbereitschaft bei der Zielverfolgung
- Gewissenhaftigkeit
- Streben nach Mehr

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder weichen von diesen Gemeinsamkeiten mit ihren Ausprägungen ab:

Motivation durch den Wettbewerb mit anderen Menschen:

- Peter Muster

Geringe Motivation durch den Wettbewerb mit anderen Menschen:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

5. Prestigestreben

Prestigestreben ist in zweierlei Hinsicht von Bedeutung für den Erfolg eines Teams. Zum einen für die Teammitglieder, die eine entsprechende Prestigeausprägung haben und zum anderen für diejenigen, die über diese Ausprägung selbst nicht verfügen, aber wissen sollten, wie man damit umgehen muss. Eine starke Prestigeausprägung birgt immer die Gefahr in sich, dass die betroffenen Personen im Licht stehen wollen und Erfolge des Teams für sich selbst in Anspruch nehmen. Das kann dann zu entsprechenden Frustrationen im Team führen und das Teamklima erheblich stören.

Aber auch für die Mitglieder mit einer geringen Prestigeausprägung ist es wichtig zu verstehen, was in Menschen abläuft, die nach Prestige streben. Status- oder Prestigestreben ist ebenfalls ein gehirn-basiertes Grundbedürfnis. Findet es keine entsprechende Würdigung, dann kann die Reaktion der davon betroffenen Personen relativ stark ausfallen. In jedem Fall aber werden die Personen mit einer starken Prestigeausprägung, denen die entsprechende Anerkennung verweigert wird, mit Frustration reagieren und das beeinflusst natürlich auch die Leistung des gesamten Teams.

Folgende Ausprägungen im Bereich Prestige haben alle Teammitglieder gemeinsam:

- Geringes Streben nach Ansehen
- Geringe Abhängigkeit von der Bewunderung durch andere

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder weichen von diesen Gemeinsamkeiten mit ihren Ausprägungen ab:

Streben nach Anerkennung:

- Petra Muster

Geringe Abhängigkeit von der Anerkennung durch andere:

- Peter Mustermann
- Peter Muster

6. Abwechslungsstreben

Für den Erfolg eines Teams ist es wichtig die Menschen zu bestimmen, die einen hohen Grad an Aktivität und entsprechende Abwechslungen brauchen, um ihre optimale Leistung zu erbringen. Wenn diesem Bedürfnis keine Rechnung getragen wird, dann bringt das eine erhebliche Unruhe ins Team. Diese Menschen werden versuchen, ihren Drang nach Abwechslung auf andere Art und Weise zu stillen und das kann auch auf Kosten der anderen Teammitglieder passieren.

Alle Teammitglieder haben in der Rubrik Abwechslung folgende Ausprägungen:

- Streben nach "Action" im Berufsleben
- Abwechslungsreiche Aufgaben sind ein entscheidender Motivationsfaktor

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder weichen von diesen Gemeinsamkeiten mit ihren Ausprägungen ab:

Routineaufgaben wirken demotivierend:

- Peter Mustermann

Neutrale bis positive Einstellung zur Routinearbeit:

- Peter Muster
- Petra Muster

Ausgeprägter Aktivitätsdrang:

- Peter Muster
- Petra Muster

Geringer bis mässiger Aktivitätsdrang:

- Peter Mustermann

7. Sicherheitsstreben

Sicherheit ist ebenfalls ein gehirn-basiertes Grundbedürfnis und deshalb kommt ihr eine grosse Bedeutung zu. Besonders wichtig sind dabei die Aufgabensicherheit, die Entscheidungssicherheit und die Umfeldsicherheit. Hat ein Mensch ein Sicherheitsbedürfnis in einer dieser Rubriken und es bleibt unbeachtet, dann leidet darunter nicht nur die eigene Leistung, sondern auch die des gesamten Teams. Deshalb ist es wichtig, dass alle Teammitglieder sich mit dem eigenen Sicherheitsbedarf und dem der anderen Teammitglieder auseinander setzen.

In der Rubrik Sicherheit haben alle Teammitglieder folgende Ausprägungen gemeinsam:

- Meinungsbildung erfolgt unter der Einbeziehung von anderen Menschen
- Tendenz zur Risikoakzeptanz bei der Wahl neuer Mitarbeiter/Partner

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder verfügen über zusätzliche oder andere Ausprägungen in der Rubrik Sicherheit:

Bevorzugt genaue Vorgaben für die Erledigung von Aufgaben:

- Peter Muster

Benötigt Gestaltungsfreiraum für die Erledigung von Aufgaben:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Streben nach berechenbaren Aufgaben:

- Peter Muster

Streben nach herausfordernden Aufgaben:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Verzögertes Entscheidungsverhalten:

- Peter Muster

Schnelles Entscheidungsverhalten:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Streben nach sozialem Rückhalt in Entscheidungssituationen:

- Peter Muster
- Petra Muster

Unabhängigkeit von anderen Personen in Entscheidungssituationen:

- Peter Mustermann

Streben nach dem Arbeiten im vertrauten Umfeld:

- Peter Muster
- Petra Muster

Streben nach dem Arbeiten in neuen Umfeldern:

- Peter Mustermann

8. Zuverlässigkeit

Damit das ganze Team erfolgreich seine Ziele erreichen kann, müssen die einzelnen Mitglieder eine gewisse Zuverlässigkeit an den Tag legen. Von daher ist es wichtig zu wissen, wem im Team das leicht fällt und wem eher schwer. Aber hier ist auch noch ein wichtiger Hinweis angebracht. Es gibt Menschen, die auf Grund ihrer starken stimulanten Ausprägung äusserte Schwierigkeiten mit den Attributen der Zuverlässigkeit haben. Sie sind also nicht absichtlich oder aus reiner Fahrlässigkeit weniger zuverlässig, sondern weil gewisse Abläufe in ihren Gehirnen so angelegt sind und diese Verhaltensweisen automatisch ablaufen.

Alle Mitglieder des Teams haben folgende Ausprägungen in der Rubrik Zuverlässigkeit gemeinsam:

- Streben nach Ordnung
- Zuverlässigkeit
- Tendenz zum konzentrierten Arbeiten
- Tüchtigkeit und Pflichtbewusstsein

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder verfügen über zusätzliche oder andere Ausprägungen in der Rubrik Zuverlässigkeit:

- *keine*

9. Qualitätsorientierung

Welche Einstellungen haben die Teammitglieder zum Thema Qualität? Oft sind diese sehr unterschiedlich und das führt früher oder später zu Problemen im Team. Deshalb lohnt es sich, dieses Thema genauer zu betrachten.

In der Rubrik Qualitätsorientierung haben alle Teammitglieder folgende Ausprägungen gemeinsam:

- Ausgeprägtes Qualitätssicherungsbewusstsein
- Streben nach Kundenzufriedenheit

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder verfügen über zusätzliche oder andere Ausprägungen in der Rubrik Qualitätsorientierung:

Streben nach Beachtung der Details zur Fehlervermeidung:

- Peter Muster
- Petra Muster

Tendenz, Details als möglichen Fehlerquellen zu wenig Beachtung zu schenken:

- Peter Mustermann

10. Risikoaversion

Risikoaversion ist eine weitere wichtige Grösse für den Erfolg des Teams. Idealerweise ist das Risikoverhalten in einem Team ausgewogen. Sind jedoch zu viele Teammitglieder eher risikoscheu, dann wird sich das entsprechend negativ auf den Erfolg des Teams auswirken. Von daher ist es wichtig zu wissen, wie risikoaversiv das Team aufgestellt ist.

Alle Teammitglieder haben folgende Ausprägungen in der Rubrik Risikoaversion gemeinsam:

- Offenheit gegenüber Unbekanntem und Problemsituationen

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder verfügen über zusätzliche oder andere Ausprägungen in der Rubrik Risikoaversion:

Bewusste Akzeptanz von Risiken bei der Zielsetzung:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Tendenz zur Risikovermeidung bei der Zielsetzung:

- Peter Muster

Positive Einstellung gegenüber Innovationen:

- Peter Mustermann
- Petra Muster

Skepsis gegenüber Innovationen:

- Peter Muster

11. Toleranz

Entscheidend für den Erfolg eines Teams ist auch der Umgang miteinander. Wird dieser von Toleranz geprägt, dann trägt auch das Klima im Team dazu bei, dass jeder seine Leistungsfähigkeit voll entfalten kann. Ist das jedoch nicht der Fall, dann wird sehr viel wertvolle Zeit damit verbracht, die aus intolerantem Verhalten Einzelner entstehenden Konflikte zu lösen.

In der Rubrik Toleranz haben alle Teammitglieder folgende Gemeinsamkeiten:

- Toleranz gegenüber anderen Ansichten und Ideen

Die nachfolgend aufgeführten Teammitglieder verfügen über zusätzliche oder andere Ausprägungen in der Rubrik Toleranz:

Unempfindlichkeit gegenüber Menschen mit anderen Ideen und Meinungen:

- Peter Mustermann
- Peter Muster

Mögliche Empfindlichkeit gegenüber Menschen mit anderen Ideen und Meinungen:

- Petra Muster

Fähigkeit, auch unbeantwortete Fragen zu akzeptieren:

- Peter Mustermann

Neigung, auf alle Fragen Antworten zu verlangen:

- Peter Muster
- Petra Muster

Wenn Sie Teil 1 mit Ihrem Team bearbeitet haben, dann werden Ihnen die gewonnenen Erkenntnisse helfen, noch erfolgreicher zusammenzuarbeiten. Im zweiten Teil bekommen Sie weitere wertvolle Informationen, bei denen der Fokus auf den erfolgsrelevanten Eigenschaften des gesamten Teams liegt.

Teil 2:

Wichtige Parameter, die den Erfolg Ihres Teams beeinflussen

Im zweiten Teil der Teamauswertung erfahren Sie, welche Parameter einen wesentlichen Einfluss auf Ihr Team haben und wie diese ausgeprägt sind. Dabei werden sowohl die dynamischen als auch die statischen Kräfte betrachtet. Neben den Ausprägungen des Teams als Ganzes werden diese Parameter auch für jedes einzelne Teammitglied aufgeführt und ebenfalls graphisch dargestellt. So sehen Sie auf einen Blick, welche Teammitglieder oberhalb bzw. unterhalb des Teamdurchschnitts angesiedelt sind. Wichtig ist, sich darüber im Klaren zu werden, was das für das Team und jedes Mitglied bedeutet.

1. Innovationskraft

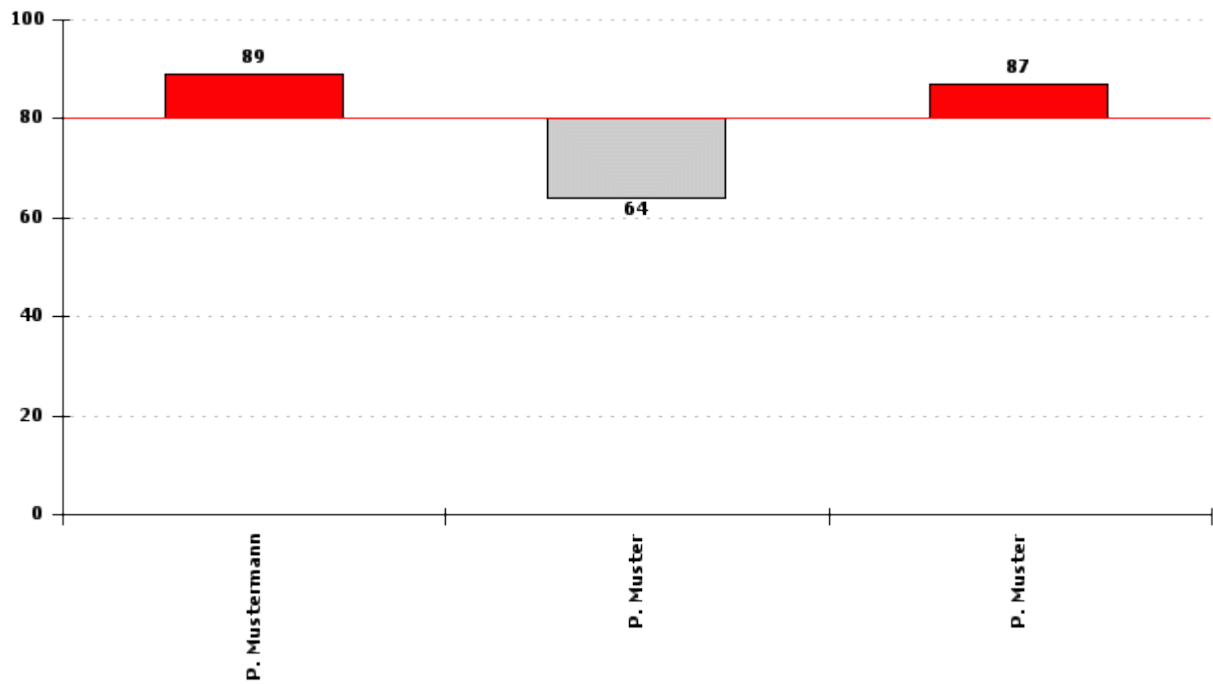
Die Innovationskraft eines Teams ist ein Meta-Indikator für die Fähigkeit, Neues zu entwickeln und bestehende Grenzen zu sprengen. Je ausgeprägter sie ist, desto grösser ist der Wunsch im Team, neue Wege zu gehen und das Status Quo in Frage zu stellen. Sie ist ein Parameter, der aus mehreren Unterparametern zusammengesetzt ist. Dazu gehören ausgesuchte Elemente der Chancenorientierung, der Zielfokussierung, der Erfolgsorientierung, der Risikobereitschaft, der Ausdauer und dem Aktivitätsniveau, die alle noch separat dargestellt werden, um einen umfassenden Überblick über die im Team wirkenden Kräfte zu bekommen. In diesem Team liegt die Innovationskraft bei **80** (Maximum 100). Für Ihr Team bedeutet das:

Innovation ist für dieses Team nicht nur ein Wort sondern ein Motto des gemeinsamen Erfolges. Bei diesem Thema ziehen alle Teammitglieder an einem Strang, denn bei der überwiegenden Mehrzahl ist die Innovationskraft entsprechend hoch ausgeprägt. Bei dieser Begeisterung besteht aber auch die Gefahr, dass Risiken keine ausreichende Beachtung mehr finden und deshalb ignoriert werden. Das kann für den Erfolg entsprechend negative Konsequenzen haben. Es macht Sinn, mindestens eine Person in das Team aufzunehmen, die auch die Risiken im Auge behält. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass diesem Teammitglied dann aber auch ein entsprechendes Gehör geschenkt und es von den anderen ernstgenommen wird. Passiert das nicht, dann werden sehr schnell keine Worte mehr zu hören sein, die auf mögliche Risiken hinweisen.

Die Innovationskraft der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 89
- Peter Muster: 64
- Petra Muster: 87

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams in der Innovationskraft beträgt **80** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

2. Chancenorientierung

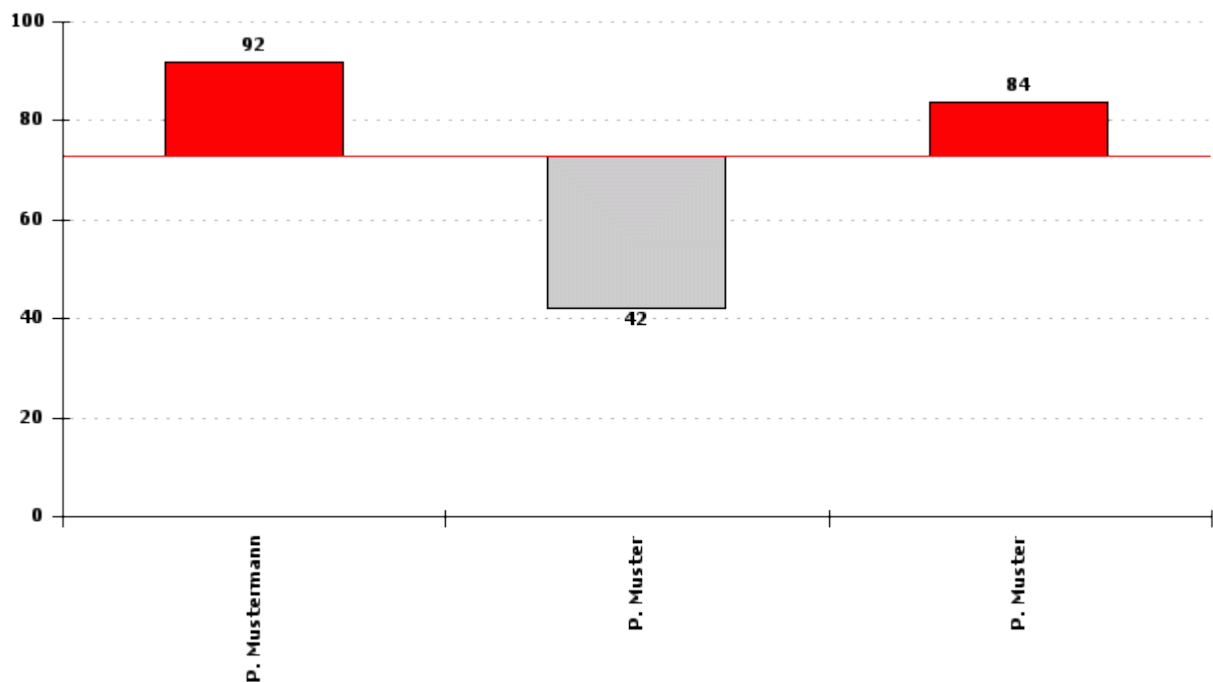
Eine weitere wichtige Grösse ist die der Chancenorientierung. Prozesse, egal welcher Art, beinhalten immer Chancen und Risiken. Eine entscheidende Frage für den Erfolg eines Teams ist, worauf es sich konzentriert. Sind es die Chancen, die der Prozess bzw. die Aufgabe bietet oder sind es die Risiken, die eher zur Zurückhaltung führen? Die Kennzahl der Chancenorientierung gibt darauf eine Antwort. In diesem Team liegt die Chancenorientierung bei **73** (Maximum 100). Für das Team kann das folgende Auswirkungen haben:

Die Chancenorientierung ist in diesem Team überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Einige Mitglieder verfügen sehr wahrscheinlich über eine hohe Chancenorientierung. Diese sollten im Team die Aufgabe übernehmen, neue Chancen auszuloten, während die eher risikoorientierten sich mit deren Risiken befassen sollten.

Die Chancenorientierung der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 92
- Peter Muster: 42
- Petra Muster: 84

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams in der Chancenorientierung beträgt **73** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

3. Zielfokussierung

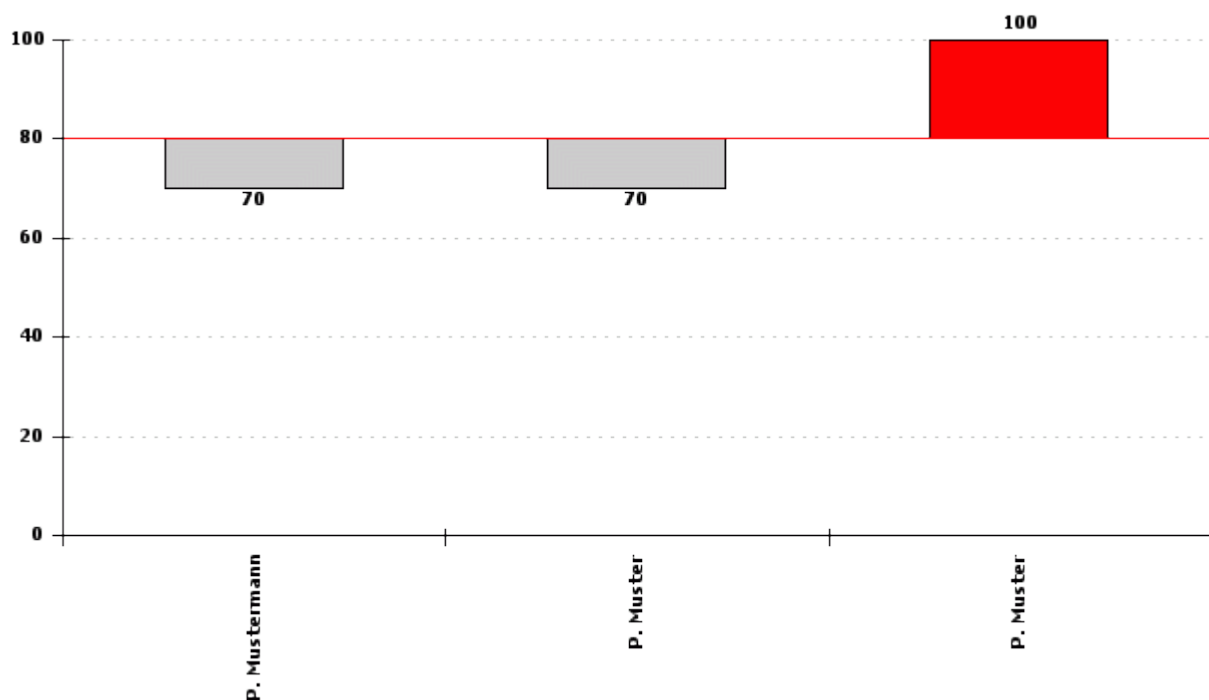
Die Zielfokussierung gibt an, wie stark die Zielorientierung des Teams ausgeprägt ist. Das ist für den Erfolg überaus wichtig, denn nur wenn es im Team gelingt, alle Mitglieder auf die gesetzten Ziele einzustimmen, ist der angestrebte Erfolg wirklich machbar. In diesem Team liegt die Zielfokussierung bei **80** (Maximum 100). Das heisst für das Team:

Im Team herrscht eine stark ausgeprägte Zielfokussierung vor. Man kann hier schon von einer Hingabe an das gemeinsame Ziel sprechen. Da bei allen Teammitgliedern die Ziele eine so wichtige Rolle spielen, werden auch entsprechende Kräfte mobilisiert, um diese auch zu erreichen, oder wenn möglich, noch zu überbieten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang nicht zu vergessen, dass alle Mitglieder des Teams auch noch andere Bedürfnisse haben, die bei dieser stringenten Zielfokussierung leicht übersehen werden können. Das kann dann zu einer Unzufriedenheit führen, die eine Zielerreichung entsprechend erschwert.

Die Zielfokussierung der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 70
- Peter Muster: 70
- Petra Muster: 100

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams in der Zielfokussierung beträgt **80** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

4. Erfolgsorientierung

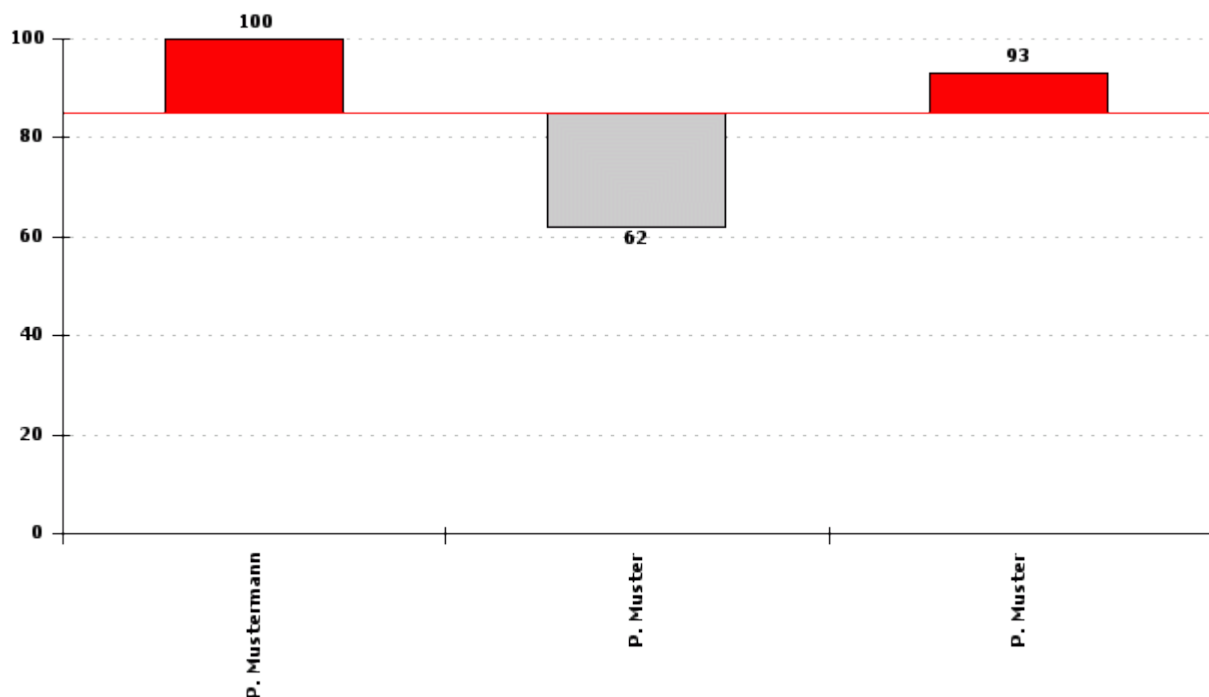
Der Erfolgshunger des Teams ist ebenfalls ein wesentlicher Faktor für die Leistungsbereitschaft des Teams. Je grösser die Erfolgsorientierung ausgeprägt ist, desto stärker ist zum einen der Wille zum unbedingten Erfolg aber auch die Gefahr, wichtige Faktoren auszublenden und alles andere diesem Streben unterzuordnen. In diesem Team liegt die Erfolgsorientierung bei **85** (Maximum 100) und das bedeutet:

Erfolg ist die Maxime dieses Teams, ihm wird alles untergeordnet. Neben den vielen positiven Aspekten ist es aber wichtig, die Gefahren einer so ausgeprägten Erfolgsorientierung nicht aus den Augen zu verlieren. Eine der grössten ist der enorme Druck, der sich in diesem Team aufbauen kann. Viele Mitglieder des Teams laufen Gefahr, physisch und psychisch überfordert zu werden, mit all den sich daraus ergebenden negativen Konsequenzen. Es fehlen in diesem Team die Gegenkräfte, die für ein gesundes Mass bei der Erfolgsorientierung sorgen könnten. Von daher ist es sinnvoll darüber nachzudenken, welche Mechanismen installiert werden können, um ein gesundes Verhältnis zum angestrebten Erfolg zu bekommen.

Die Erfolgsorientierung der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 100
- Peter Muster: 62
- Petra Muster: 93

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams bei der Erfolgsorientierung beträgt **85** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

5. Risikobereitschaft

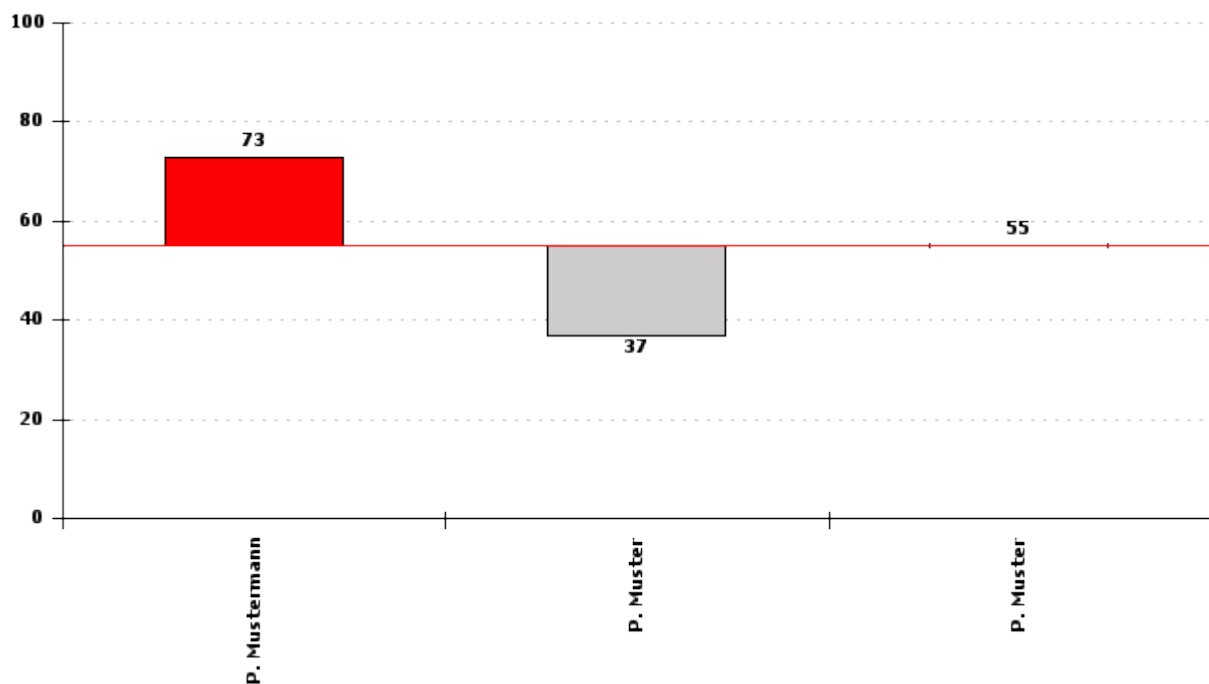
Die Risikobereitschaft des Teams zeigt auf, wie viele Risiken es eingehen wird, um die gesteckten Ziele zu erreichen. In diesem Team liegt sie bei **55** (Maximum 100). Das hat folgende Konsequenzen:

Die Risikobereitschaft des Teams ist überdurchschnittlich ausgeprägt. Es gibt stark risikofreudige aber auch eher risikoscheue Teammitglieder. So lässt sich eine ideale Balance zwischen Risiko und Vorsicht herstellen. Chancen und Risiken werden gut gegeneinander abgewogen. Es ist besonders wichtig, dass die risikofreudigen Mitglieder auch die Bedenken der risikoscheuen Mitglieder wahrnehmen und erkennen, dass diese Einwände ihre Berechtigung haben. Wenn dieser Spagat gelingt, dann ist die Risikobereitschaft dieses Teams sehr gut ausbalanciert.

Die Risikobereitschaft der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 73
- Peter Muster: 37
- Petra Muster: 55

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams bei der Risikobereitschaft beträgt **55** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

6. Ausdauer

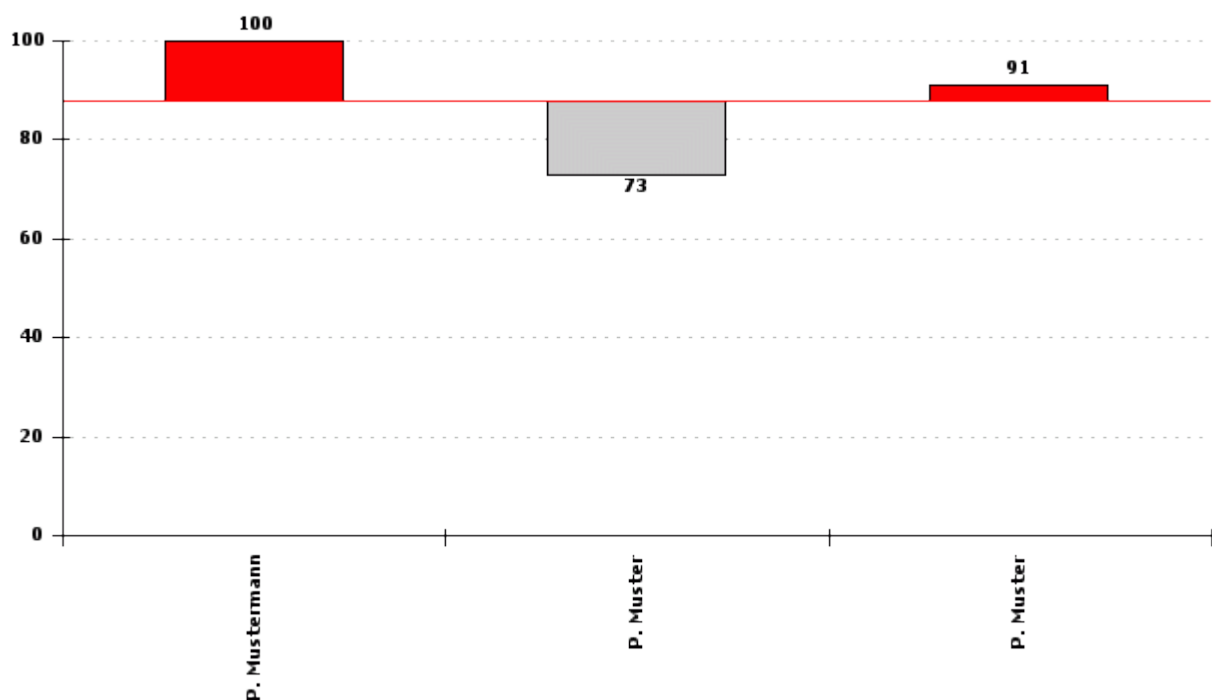
Über den Erfolg des Teams entscheidet auch die Ausdauer der einzelnen Mitglieder. Gerade Veränderungen erfordern viel Geduld und oftmals sind die Ziele ambitioniert und nur mit einer entsprechenden Ausdauer zu erreichen. Die Ausdauer des Teams ist **88** (Maximum 100). Für den Erfolg des Teams hat das folgende Konsequenzen:

Das Team besteht überwiegend aus Menschen, die sehr ausdauernd sind. Aufgeben ist in diesem Team kein Thema. Stattdessen wird Durchhalten gross geschrieben und Hindernisse sind ein Ansporn, um sie zu überwinden. Wichtig in diesem Team ist aber, dass auf die Mitglieder Rücksicht genommen wird, die nicht so ausdauernd sind und sich von Problemen eher entmutigen lassen. Passiert das nicht, dann besteht die Gefahr, dass diese Personen gesundheitliche Probleme bekommen können.

Die Ausdauer der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 100
- Peter Muster: 73
- Petra Muster: 91

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams bei der Ausdauer beträgt **88** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

7. Aktivitätsniveau

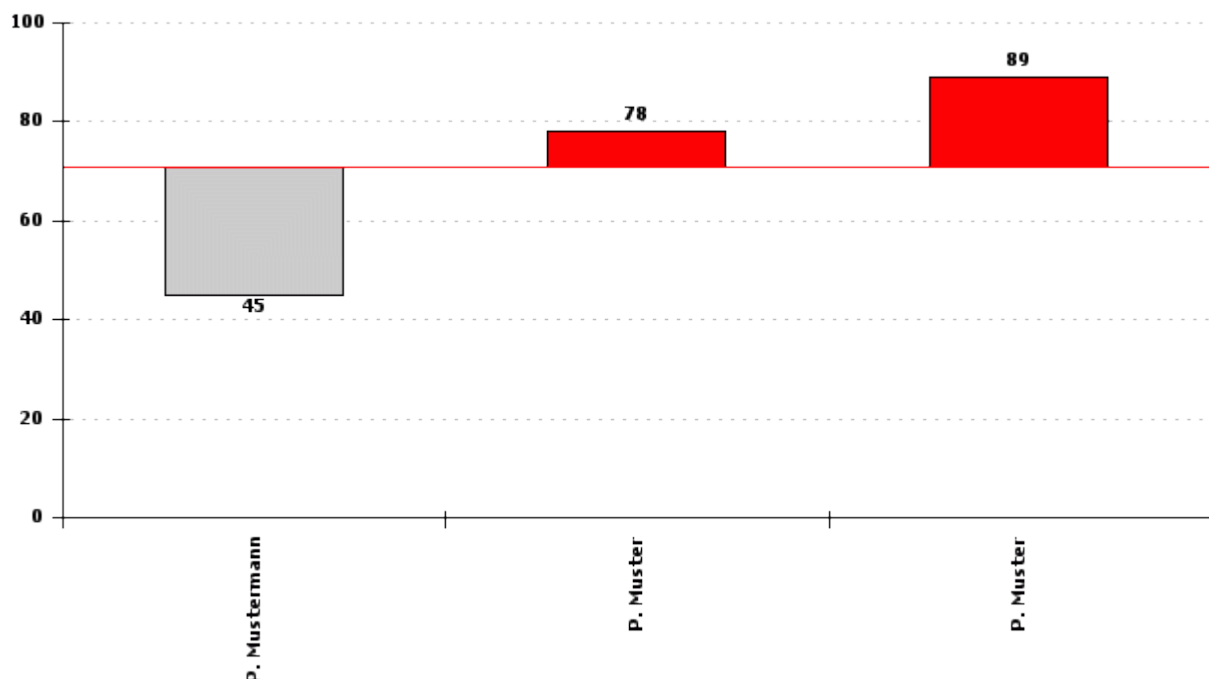
Eine weitere wichtige Grösse ist das Aktivitätsniveau eines Teams. Es ist gewissermassen der Treibstoff für viele andere Teameigenschaften. So kann ein Team z.B. eine ausgesprochene Chancenorientierung und eine grosse Erfolgsorientierung haben, aber wenn das Aktivitätsniveau niedrig ausgeprägt ist, dann können diese Chancen oft nicht genutzt und Erfolge nicht realisiert werden. Auf der anderen Seite liegt in einem hohen Aktivitätsniveau immer auch die Gefahr des Aktionismus. In diesem Team beträgt das Aktivitätsniveau **71** (Maximum 100). Das bedeutet für das Team:

Das Aktivitätsniveau des Teams ist überdurchschnittlich ausgeprägt. Es herrscht ein gesundes Mass an Aktivität, das nicht in Aktionismus um jeden Preis ausartet. Der Grad der Eigeninitiative ist gross, die Mitglieder sind offen für die zu erledigenden Arbeiten und gehen proaktiv an deren Lösung. Wichtig ist, auf eine ausgewogene Balance von Anspannung und Entspannung zu achten.

Das Aktivitätsniveau der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 45
- Peter Muster: 78
- Petra Muster: 89

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams beim Aktivitätsniveau beträgt **71** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

8. Sozialverhalten

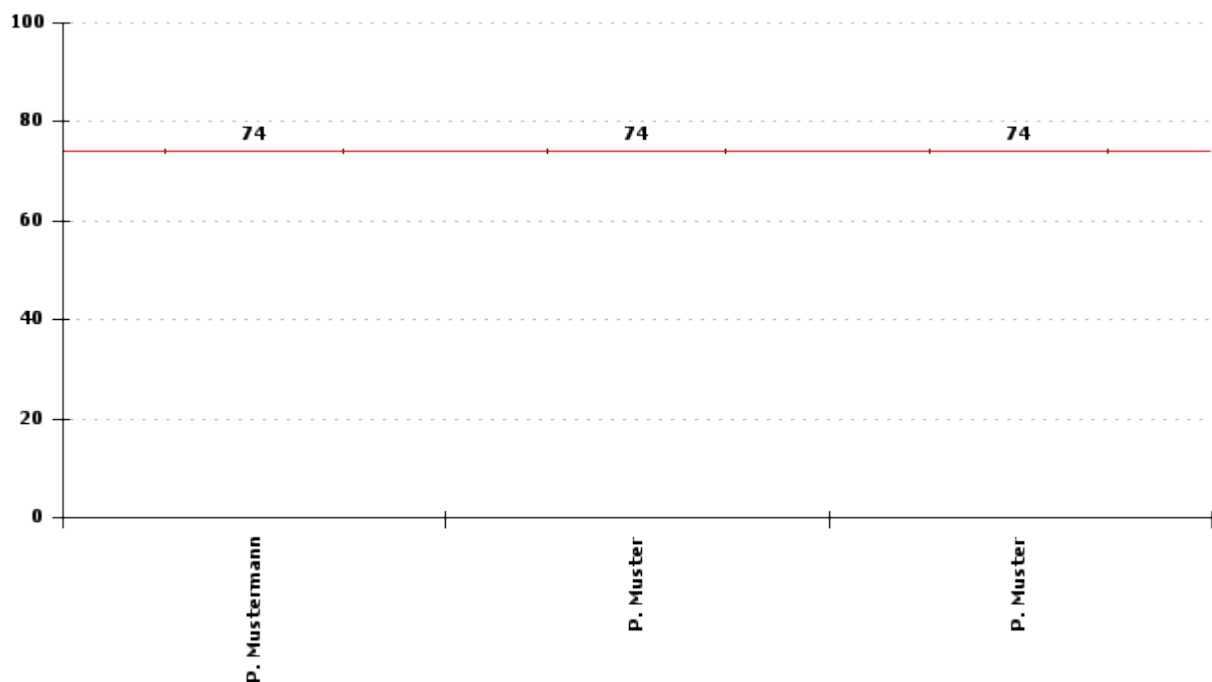
Eine der wichtigsten Komponenten für den Erfolg eines Teams ist das Sozialverhalten. Da unser Gehirn auf soziales Verhalten programmiert ist, wird die Leistung von Menschen immer dann leiden, wenn die soziale Komponente verletzt wird. Fairer Umgang miteinander und Verbundenheit untereinander sind nur zwei Komponenten, die erhebliche Auswirkungen auf das Erreichen der Ziele und damit auch den Erfolg haben. In diesem Team beträgt der Index für das Sozialverhalten **74** (Maximum 100). Für das Team hat das folgende Konsequenzen:

Das Sozialverhalten im Team ist überdurchschnittlich ausgeprägt, menschliche Wärme und der faire Umgang miteinander sind wichtig. Dennoch ist auch ein entsprechender Sachbezug vorhanden. Man weiss, dass die Ziele erreicht werden müssen und dabei auch der Umgang miteinander nicht immer reibungslos funktioniert. Dennoch haben die meisten Teammitglieder ein offenes Ohr für die Probleme der anderen, was für ein angenehmes soziales Klima sorgt.

Das Sozialverhalten der einzelnen Teammitglieder im Überblick:

- Peter Mustermann: 74
- Peter Muster: 74
- Petra Muster: 74

Die graphische Darstellung:



Der Durchschnitt des Teams beim Sozialverhalten beträgt **74** (Maximum 100). Die einzelnen Teammitglieder sind mit ihren Abweichungen von diesem Durchschnitt eingezeichnet.

Schlusswort

Mit dieser Analyse haben wir Ihnen die Ressourcen und Herausforderungen in Ihrem Team aufgezeigt. Dieses Wissen versetzt Sie in der Lage, die Arbeit in Ihrem Team noch effizienter zu gestalten, den Bedürfnissen der einzelnen Teammitglieder besser gerecht zu werden und noch sicherer Ihre Teamziele zu erreichen. Um den maximalen Nutzen aus dieser Analyse zu ziehen, sollte Sie im Rahmen eines Teamworkshops mit einem zertifizierten Limbic-Teamtrainer durchgeführt werden.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg mit Ihrem Team und beim Erreichen der von Ihnen gesetzten Ziele.