

Team-Entwicklung

Eigen-Analyse zur Team-Rolle

Instrument zur Selbst-Einschätzung

Eigen-Analyse der Team-Rolle

Team-Work entsteht durch die Kooperation verschiedener Individuen. Sie ist dann besonders sinnvoll, wenn jedes Mitglied seine persönlichen Neigungen und Fähigkeiten voll einbringen kann. Die individuellen Unterschiede müssen kein Handicap oder Mangel darstellen – im Gegenteil, sie bilden die Basis einer real-funktionierenden Team-Synergie.

Jeder Mensch verfügt über spezifische Eigenarten, die sein Verhalten im Team prägen. Bei der wissenschaftlichen Analyse von Forschungsergebnissen kristallisierten sich acht verschiedene Rollen heraus, die aus unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten der menschlichen Persönlichkeit resultieren. Dieser Test kann Ihnen helfen, Ihr Rollen-Verhalten in einem Team zu erkennen.

Anleitung:

Sie können Ihre bevorzugten Team-Rollen erkennen, indem Sie sich für bestimmte Aussagen entscheiden. **Pro Frage** stehen Ihnen jeweils **10 Punkte** zur Verfügung. Verteilen Sie diese Punkte so, wie es Ihrer Persönlichkeit entspricht. Falls Sie sich mit einer Aussage voll identifizieren können, geben Sie ihr alle 10 Punkte. Falls nicht, teilen Sie Ihre Punkte einfach auf die entsprechenden Aussagen auf: Zum Beispiel auf zwei Aussagen jeweils 5 Punkte; oder auf drei Aussagen jeweils 3 Punkte und auf eine weitere Aussage 1 Punkt; oder auf sechs Aussagen 1 Punkt und auf die anderen beiden Aussagen jeweils 2 Punkte. Jede Kombination der 10 Punkte ist erlaubt. Tendenziell sollten Sie sich jedoch trauen, größere Punktzahlen zu vergeben, dadurch wird Ihr Test-Ergebnis aussagekräftiger.

Achten Sie beim Vergabe der Punkte bitte darauf, dass Sie sich für diejenigen Alternativen entscheiden, die Ihrer eigenen Persönlichkeit am ehesten entsprechen. Dabei sollten Sie weniger daran denken, was Sie sich von anderen Team-Mitgliedern wünschen würden, sondern wie Sie sich selber tatsächlich in einer Gruppe verhalten.

1. Mein Beitrag zum Team-Erfolg

Wenn verschiedene Menschen gemeinsam ein Ziel erreichen wollen, ist konstruktives Team-Work gefordert. Dabei versucht jeder den Beitrag zu leisten, der seinen Fähigkeiten und Neigungen am besten entspricht.

1. Welchen Beitrag glaube ich, in einem Team leisten zu können?

- a) Ich glaube, ich kann schnell neue Möglichkeiten erkennen und nutzen.
- b) Ich kann gut mit ganz unterschiedlichen Leuten zusammenarbeiten.
- c) Es liegt in meiner Natur, gute Ideen hervorzubringen.
- d) Es ist meine Stärke, jemanden aus der Reserve zu locken, wenn ich merke, dass er etwas Wertvolles für die Gruppe beisteuern kann.
- e) Meine Fähigkeit, eine Sache zu Ende zu bringen, hat viel mit meiner persönlichen Effektivität zu tun.
- f) Ich bringe die Gruppe nach vorne und bin sogar fähig, mich zeitweise unbeliebt zu machen, wenn es das erzielte Endergebnis wert ist.
- g) Ich Sorge dafür, dass die Ideen und Pläne der Gruppe in die Tat umgesetzt werden.
- h) Ich kann vernünftige Alternativen erkennen, ohne Partei zu ergreifen und ohne eigene Vorurteile ins Spiel zu bringen.

2. Mein Verhalten im Team

Entscheidend für den Erfolg eines Teams ist das kombinatorische Zusammenspiel im Verhalten der einzelnen Mitglieder. Dabei zeigt jeder seine individuellen Fähigkeiten und Neigungen auf unterschiedliche Weise.

2. Welche Verhaltensweisen bringe ich in ein Arbeits-Team?

- a) Ich besitze die Gabe, Menschen zu beeinflussen, ohne sie unter Druck zu setzen.
- b) Meine ständige Wachsamkeit verhindert Leichtsinnsfehler und Versäumnisse.
- c) Ich bin bereit, die Dinge voranzutreiben, damit keine Zeit vertrödelt und das eigentliche Ziel nicht aus dem Auge verloren wird.
- d) Man kann davon ausgehen, dass ich originelle Ideen habe und frischen Wind in die Diskussion bringe.
- e) Ich bin immer bereit, neue Vorschläge zu unterstützen, wenn sie hilfreich für die Gruppe sind.
- f) Ich bin immer begierig, die allerneuesten Ideen und Entwicklungen zu entdecken.
- g) Ich glaube, dass mein Urteilsvermögen dazu beitragen kann, die richtigen Entscheidungen zu fällen.
- h) Man kann sich darauf verlassen, dass ich alle wichtigen Arbeiten systematisch in die Wege leite.

3. Meine subjektiven Hindernisse

Es ist nicht immer einfach, als Team-Player wirklich im Sinne der ganzen Gruppe zu agieren. Jeder Mensch kann aufgrund seiner psychischen Struktur auch schwierige Einflüsse für die Kommunikation im Team erzeugen.

3. Welche meiner Neigungen behindern meine Team-Fähigkeit?

- a) Ich fühle mich nicht wohl, wenn Meetings nicht gut strukturiert, gesteuert und geleitet sind.
- b) Ich neige dazu, mich von anderen Einflüssen ablenken zu lassen, um so das vorrangige Ziel des Teams aus den Augen zu verlieren.
- c) Ich tendiere dazu, zuviel zu reden und an mich reißen zu wollen, wenn die Gruppe dabei ist, neue Ideen zu entwickeln.
- d) Meine objektive Sichtweise macht es mir manchmal schwer, mich bereitwillig und mit Begeisterung den Kollegen anzuschließen.
- e) Ich erwecke manchmal den Eindruck, dominierend und autoritär zu sein, wenn ich glaube, dass etwas unbedingt erledigt werden muss.
- f) Es fällt mir schwer, die Führung zu übernehmen, weil ich sehr von der Gruppenatmosphäre abhängig bin.
- g) Ich verrenne mich hin und wieder in eigene Ideen und verliere so den Anschluss an die Ereignisse.
- h) Manchmal glaube ich, dass ich mich übermäßig um Details kümmere und mich zu sehr Sorge, dass etwas schief laufen könnte.

4. Meine Einstellung im Team

Jeder Mensch verfügt über eine typische Einstellung zum Team-Work und betrachtet das Geschehen im Team durch bestimmte Filter.

4. Welche typische Einstellung prägt meine Form der Gruppenarbeit?

- a) Ich bin überzeugt, dass jeder, der sich wohl fühlt, das Team voll unterstützt und die Arbeit dadurch optimal vorangeht.
- b) Wenn es das Ergebnis verlangt, zögere ich nicht, andere Meinungen anzuzweifeln oder eine eigene Meinung zu vertreten.
- c) Ich weiß, wie wichtig es ist, unsinnige Vorschläge schnell zu entkräften und unnötige Fehler so früh wie möglich zu vermeiden.
- d) Ich glaube, es liegt mir, beschlossene Pläne erfolgreich in die Tat umzusetzen.
- e) Es gelingt mir, über das ohnehin Offensichtliche hinweg bessere Wege zum Ziel zu finden.
- f) Ich achte darauf, dass höchstmögliche Qualität bis zum Abschluss gewährleistet wird.
- g) Ich glaube, dass nutzbringende Kontakte zur Außenwelt das Team nach vorne bringen.
- h) Sobald die Meinungsbildung abgeschlossen ist, Sorge ich dafür, dass die Gruppe eine gute Entscheidung trifft.

5. Meine Freude am Team-Work

Die Arbeit im Team bringt viele Vorteile, Freuden und Benefits. Dabei sind die positiven Seiten für jeden Menschen unterschiedlich. Hier können Sie herausfinden, was Ihnen den größten Spaß bereitet.

5. Wobei entwickle ich die größte Freude am Team-Work?

- a) Es macht mir Spaß, Situationen schnell zu analysieren und alle Möglichkeiten abzuwägen.
- b) Mich befriedigt es, praktische Problemlösungen zu entwickeln und sie dann konsequent umzusetzen.
- c) Ich genieße das Gefühl, gute Arbeitsbeziehungen zu fördern.
- d) Es gefällt mir, die richtigen Entscheidungen zu treffen und mich darüber zu freuen wie gut das Team vorankommt.
- e) Ich tausche mich gerne mit ganz unterschiedlichen Menschen aus, die oftmals etwas Neues einzubringen haben.
- f) Ich will andere Menschen dazu motivieren, sich über die eigenen Grenzen hinaus für das Team einzusetzen.
- g) Ich fühle mich in meinem Element, wenn ich mich ganz auf eine konkrete Aufgabe konzentrieren kann.
- h) Ich liebe es, meiner Phantasie freien Lauf zu lassen und frische Inspiration in eine Gruppe zu bringen.

6. Mein primäres Problem-Lösungs-Muster

Unter Druck zeigen sich oftmals die tieferen Muster in der Persönlichkeit eines Menschen. Um auf diesen Druck konstruktiv zu reagieren, zeigt jedes Mitglied des Teams einen individuellen Lösungsansatz.

6. Wie würde ich reagieren, wenn ich mit einer schwierigen Aufgabe, einem knappem Zeitrahmen und unbekanntem Mitarbeitern konfrontiert werde?

- a) Ich würde mich zunächst in eine stille Ecke zurückziehen, um Lösungsansätze zu finden, aus denen ich dann eine sinnvolle Vorgehensweise entwickle.
- b) Ich wäre sofort bereit, mit den Personen zusammenzuarbeiten, die einen positiven Ansatz aufzeigen.
- c) Ich würde Wege finden, die Aufgabe zu vereinfachen, indem ich herausfinde, was die verschiedenen Menschen am besten dazu beitragen können.
- d) Trotz der schwierigen Situation würde ich sicherstellen, dass wir effizient arbeiten und unseren Zeitplan einhalten.
- e) Ich würde mich nicht aufregen, einen klaren Kopf bewahren und darauf achten, dass sich die Gruppe mit den wesentlichen Dingen beschäftigt.
- f) Ich würde trotz des Drucks energisch, diszipliniert und zielstrebig weiterarbeiten.
- g) Mein natürliches Gespür für Dringlichkeit würde alle motivieren, die nötigen Maßnahmen schnell zu ergreifen.
- h) Ich würde eine konstruktive Diskussion anregen, neue Gedanken stimulieren und dann schnell etwas in Bewegung bringen.

7. Meine Grenzen im Team

Gruppen-Prozesse sind nicht immer einfach. Jeder Mensch reagiert auf die Herausforderungen des Team-Works gemäß seiner eigenen Persönlichkeit. Dabei gibt es unterschiedliche Arten, seine eigenen Grenzen zu erleben.

7. Welche Schwächen könnten auftauchen, wenn ich bei der Arbeit im Team an meine Grenzen stoße?

- a) Ich neige dazu, denen gegenüber ungeduldig zu werden, die den Fortschritt behindern.
- b) Man wirft mir manchmal vor, ich sei zu analytisch zu rational und nicht wirklich begeisterungsfähig.
- c) Meine Absicht, sicherzustellen, dass die Arbeit richtig ausgeführt wird, hält manchmal den Fortschritt auf.
- d) Ich bin ziemlich schnell gelangweilt und brauche dann andere Gruppenmitglieder, die mich antreiben.
- e) Es fällt mir schwer, anzufangen, solange die Ziele nicht klar sind.
- f) Mir fehlen manchmal die richtigen Worte, um Sachverhalte überzeugend zu vermitteln. Dann fühle ich mich unverstanden.
- g) Ich befürchte, dass ich manchmal von anderen Dinge verlange, die ich selbst nicht tun kann.
- h) Ich trage meine Ansichten nicht gern vor, wenn ich auf deutlichen Widerstand stoße.

8. Mein Image im Team

Jedes Team-Mitglied hat eine Außenwirkung, die geprägt ist durch die Muster und Ambitionen der eigenen Persönlichkeit. Diese Außenwirkung beeinflusst das Erleben der anderen und erzeugt dadurch ein Image.

8. Was schätzen andere Team-Mitglieder besonders an mir?

- a) Meine Fähigkeit, einen klaren Kopf zu bewahren, den Überblick zu behalten und dann gute Entscheidungen zu treffen.
- b) Meine Zuverlässigkeit und mein Organisations-Talent. Man kann sich darauf verlassen, dass ich alle anstehenden Arbeiten kontinuierlich bewältige.
- c) Meine Zielstrebigkeit, meine Power und mein Engagement. Ich kann eine Gruppe auch unter Zeitdruck nach vorne bringen.
- d) Meine Fähigkeit, neuartige Problemlösungen zu entwickeln. Mit mir gibt es keinen Stillstand – ich bin ein Querdenker und somit ein Garant für gute Ideen.
- e) Meine Begeisterung und meine Fähigkeit, neue Möglichkeiten zu entdecken. Ich kenne viele unterschiedliche Menschen, die ich bei Bedarf ins Spiel bringen kann.
- f) Meinen scharfen Verstand und mein Urteilsvermögen. Ich kann unterschiedliche Optionen zuverlässig einschätzen. Mein analytisches Denken hat schon manches Team vor Fehlern bewahrt.
- g) Meine Fähigkeit, Projekte erfolgreich abzuschließen. Ich achte auf hervorragende Ergebnisse und Sorge dafür, dass Dinge konsequent zum Ende gebracht werden.
- h) Meine Solidarität und meine herzliche Anteilnahme am Leben der anderen im Team. Ich Sorge dafür, dass in der Gruppe ein positives Klima herrscht und sich alle einbringen können.

9. Mein Fokus im Team

Der individuelle Fokus im Team weist auf die steuernden Bedürfnisse des jeweiligen Teammitgliedes hin. Dahinter verbirgt sich ein innerer Anspruch, der durch die Ausrichtung der Aufmerksamkeit und das entsprechende Verhalten realisiert werden soll.

9. Auf welche Aspekte fokussiere ich im Team?

- a) Entscheidend sind die tatsächlich erzielten Ergebnisse. Nur wenn die gesetzten Ziele bis zum Abschluss verfolgt werden, kann das Team seinen Erfolg dauerhaft sichern.
- b) Erfolgreiche Teamarbeit braucht ein harmonisches Miteinander. Nur in einer funktionierenden Gemeinschaft bekommt jeder die Chance, seine persönlichen Stärken einzubringen.
- c) Team-Erfolg resultiert aus intelligenter Kommunikation und sinnvoller Aufgabenteilung. Dabei sollte das angestrebte Ziel stets im Auge behalten werden.
- d) Die Arbeit im Team soll ziel-orientiert voran gehen. Es muss dafür gesorgt werden, dass alle Aktivitäten konsequent in die richtigen Bahnen gelenkt werden.
- e) Auf die richtige Idee kommt es an! Konstruktive Problemlösungen erfordern eine kreative Herangehensweise.
- f) Für wirklich funktionierende Problemlösungen braucht man einen klaren Verstand. Ein scharfes Urteilsvermögen bildet die Grundlage für intelligente Entscheidungen und konstruktive Fehlervermeidung.
- g) Jedes Team ist auch ein Teil eines großen Ganzen. Nur wer über den Tellerrand hinausschaut, kann neue Ressourcen entdecken und die eigenen Arbeit nach außen positiv verkaufen.
- h) Im Team müssen alle zusammenhalten und sich möglichst gut organisieren. Jeder ist verantwortlich, dafür zu sorgen, dass das Team vorankommt.

10. Meine Werte im Team

Die Werte eines Menschen prägen seine Persönlichkeit und bilden zugleich die Grundlage seines Verhaltens im Team. Entscheidend für Ihre Rolle im Team, sind diejenigen Werte, die Ihnen am meisten am Herzen liegen und die Sie am besten verkörpern können.

10. Welche Werte kann ich in einem Team am besten realisieren?

- a) **Innovation durch Kreativität:** Veränderung, frische Ideen, individuelle Problemlösungen, Inspiration, neue Horizonte
- b) **Realistisches Urteilsvermögen:** Qualitäts-Kontrolle, Sicherheit, Kritische Analyse, Vermeidung von Fehlern, Optimierung
- c) **Positiver Team-Geist:** Emotionale Nähe, echtes Miteinander, Austausch, Einfühlungsvermögen, Respekt, Freundschaft
- d) **Praktische Vorgehensweise:** Disziplin, Zuverlässigkeit, gesunder Realismus, Handlungsbereitschaft, Beständigkeit
- e) **Konsequente Realisierung:** Sicherung der Qualität, effektives Zeit-Management, Perfektion, Durchhaltevermögen
- f) **Offenheit und Kommunikation:** Vernetzung, Abwechslung, neue Kontakte, Begeisterung, interessante Perspektiven
- g) **Entscheidungsfreude:** Konzentration, Positives Arbeitsklima, Balance, Vertrauen, Charisma, Überblick, Delegation
- h) **Ziel-Orientierung:** Motivation, Dynamik, Durchsetzung, Tatendrang, Engagement, Commitment

Die Team-Rollen

VM	Der Vorsitzende Moderator
ZM	Der Ziel-orientierte Motivator
KI	Der Kreative Ideengeber
KC	Der Kritische Controller
PC	Der Pragmatische Company-Worker
WK	Der Weltoffene Kontakter
HT	Der Hilfsbereite Team-Builder
KF	Der Konsequente Finisher

Interpretation der erreichten Punktzahl und weitere Anmerkungen

Die Teamrolle mit der höchsten Punktzahl zeigt an, wo Sie in einem Arbeits-Projekt am wirkungsvollsten eingesetzt sind. Die zweithöchste Punktzahl zeigt, welche wichtige Teamrolle Sie ersatzweise einnehmen können, falls die Gruppe Ihre primär geeignete Teamrolle nicht so sehr benötigten sollte.

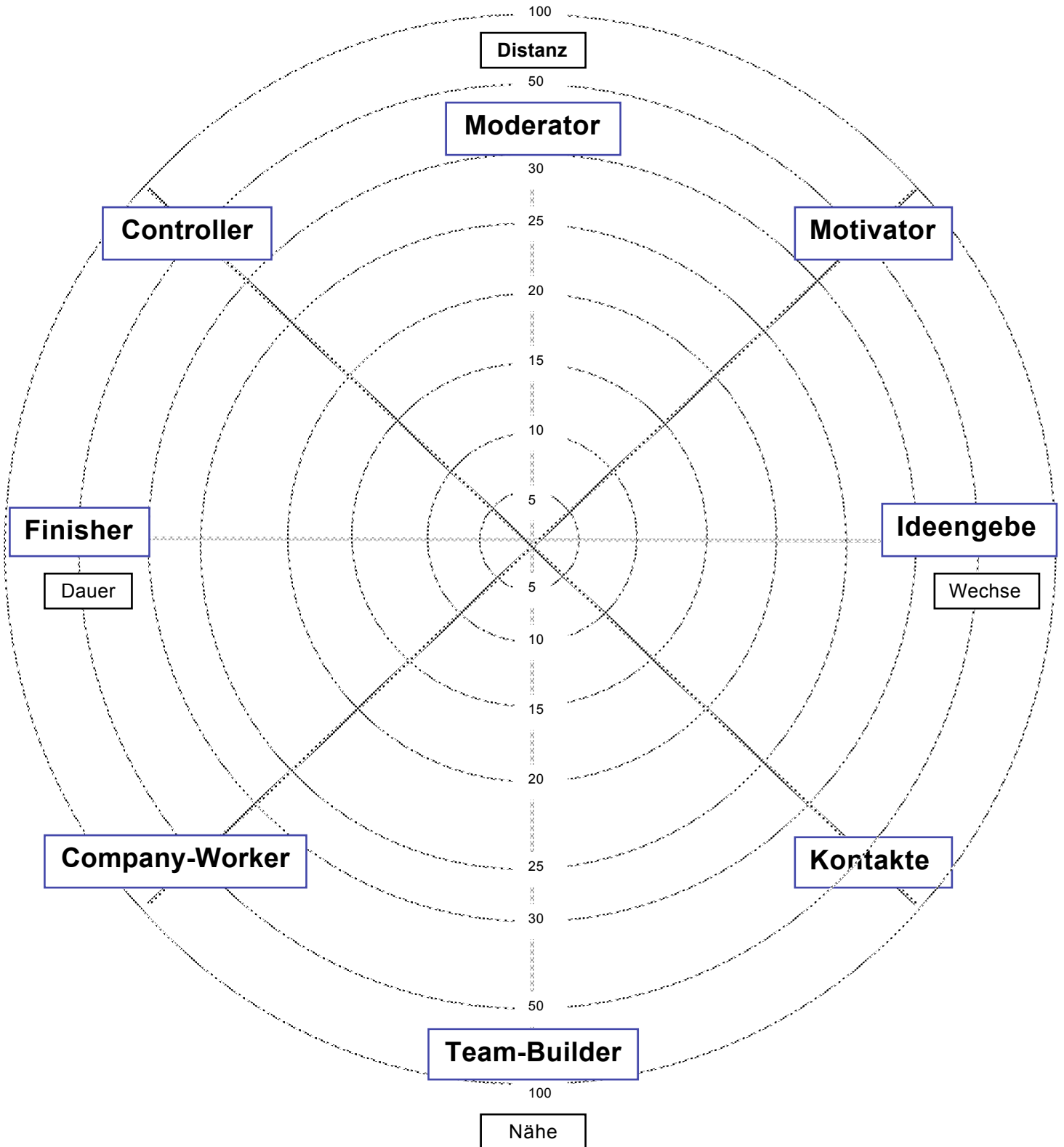
Die Rollen mit den mittleren Werten zeigen, wo Sie andere Rollen-Spezialisten positiv unterstützen sollten. Hier können Sie nicht aktiv führen, doch Sie können als nützlicher Team-Helper wertvolle Dienste für die Gruppe leisten.

Die beiden niedrigsten Punktzahlen der Teamrollen zeigen mögliche Schwachstellen Ihrer Flexibilität im Team. In diesen Rollen brauchen Sie andere Menschen, die Ihnen helfen, Ihre Ziele und Werte konsequent zu realisieren. Hier können interessante Synergie-Effekte entstehen, wenn Sie arbeitsteilig mit anderen Team-Mitgliedern kooperieren und Sie bereit sind, sich unterstützen zu lassen.

Meine Team-Rollen-Kompetenz

Name:

Datum:



Mein Rollen-Profil

Name:

Datum:

Meine 1. Hauptrolle: _____ **Punktzahl:** ____

Meine 2. Hauptrolle: _____ **Punktzahl:** ____

Meine beste Neben-Rolle: _____ **Punktzahl:** ____

Meine Helfer- Rollen: _____ **Punktzahl:** ____

_____ **Punktzahl:** ____

_____ **Punktzahl:** ____

Meine inkompetente Rolle _____ **Punktzahl:** ____

Meine Un-Rolle: _____ **Punktzahl:** ____