

Meine bevorzugte Rolle im Team

Markieren Sie bitte im Folgenden Aussagen, die Ihren persönlichen Präferenzen entsprechen. Beurteilen Sie unabhängig davon, welche Verhaltensweisen im Moment in Ihrer beruflichen Position gefordert sind.

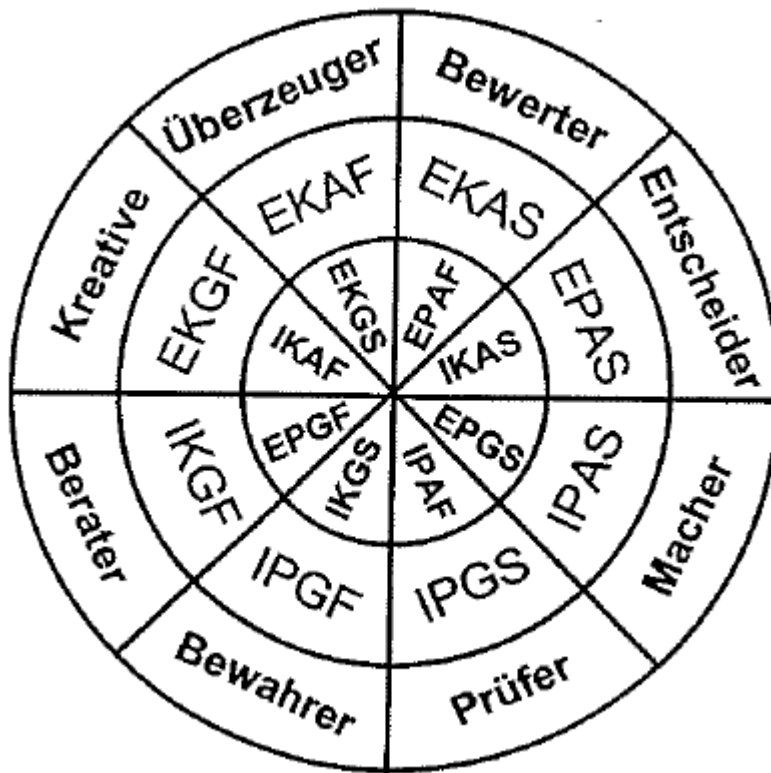
1) Im Umgang mit Menschen bin ich eher...	
Extrovertiert = E	Introvertiert = I
a) Ich entwickle Gedanken oft, während ich mit anderen spreche. b) Ich treffe mich gerne mit anderen und liebe gesellschaftliche Veranstaltungen. c) Ich arbeite gerne an verschiedenen Aufgaben gleichzeitig. d) Ich melde mich bei Sitzungen oft zu Wort. e) Bei persönlichen Problemen hole ich mit gerne Rat bei anderen.	a) Ich denke lieber gründlich nach, bevor ich spreche. b) Ich habe kein großes Bedürfnis, mich regelmäßig mit anderen zu treffen. c) Ich konzentriere mich auf meine Aufgabe. d) Ich halte mich bei Sitzungen eher im Hintergrund. e) Persönliche Probleme löse ich gerne alleine.
2) In der Beschaffung und Verwertung von Information bin ich eher...	
Praktisch = P	Kreativ = K
a) Ich bevorzuge klar definierte Probleme. b) Ich arbeite gerne mit ausgereiften Ideen. c) Ich halte mich an Pläne und Vorgaben. d) Ich ertrage geduldig Routinearbeiten. e) Ich achte auf Fakten und Details.	a) Ich liebe vielschichtige Probleme. b) Ich bringe regelmäßig neue Ideen hervor. c) Ich suche nach neuen Ansätzen. d) Ich langweile mich bei Routinearbeiten. e) Ich sehe das große Ganze.
3) In meiner Entscheidungsfindung bin ich eher...	
Analytisch = A	Gefühlsgemäß = G
a) Ich versuche objektive Entscheidungskriterien zu schaffen. b) Ich entscheide unabhängig und kühl. c) Ich liebe Analysen und Klarheit. d) Ich setze Ziele und lasse sie zu meiner Überzeugung werden. e) Ich bin aufgabenbezogen.	a) Ich besitze subjektive und persönliche Entscheidungskriterien. b) Ich erscheine engagiert. c) Ich liebe Harmonie. d) Ich entwickle Ziele auf der Grundlage meiner Überzeugungen. e) Ich bin menschenbezogen.
4) In der Organisation von mir selbst und meinen Mitarbeitern bin ich...	
Strukturiert = S	Flexibel = F
a) Ich liebe klare Verhältnisse und Ordnung. b) Ich entwickle einen Plan und halte mich daran. c) Ich teile meine Zeit bewusst ein und halte Termine. d) Ich mag keine unklaren Verhältnisse. e) Ich habe eine feste Meinung.	a) Ich fühle mich auch in Unordnung wohl. b) Ich ändere meine Pläne manchmal täglich. c) Ich überschreite oft festgesetzte Termine. d) Ich toleriere unklare Verhältnisse. e) Ich ändere oft meine Meinung.

Quelle:
Erfolgreich im Team: Haug und Haug, dtv München, 2003

Testauswertung

Wenn Sie sich für vier Verhaltensweisen entscheiden haben notieren Sie die Buchstabenkombination (z.B. EPAS für extrovertiert/praktisch/analytisch/strukturiert).

Sie können an der Lösungsgraphik Ihre Rolle ablesen. Befindet sich Ihre Abkürzung im äußeren Kreis, so bedeutet das, dass Sie Ihre Rolle ausgeprägt leben, befindet sie sich im inneren Kreis ist die Präferenz typisch, aber nicht so stark ausgeprägt.



Der Berater (Reporter-Advisor)

Er sorgt dafür, dass möglichst viele Informationen zu einem Problem gesammelt und verständlich aufbereitet werden. Mit Ratschlägen und dem Treffen von Entscheidungen ist er eher vorsichtig. Er verwendet lieber sehr viel Zeit damit auf, auch Details zu klären und alle nötigen Informationen zu beschaffen, um Fehlschlüssen so wirksam wie möglich vorzubeugen. Er steuert viel Inhaltliches zum Thema bei, ist aber kein Organisator. Was den Teamgeist anbelangt, leistet er wertvolle Aufbau- und später Förderarbeit.

Der Kreative (Creator-Innovator)

Er sprudelt über von Ideen und er liebt es, Althergebrachtes auf den Kopf zu stellen und mit Neuem zu experimentieren. Da er sich schwer unterordnet, keine Hierarchien akzeptiert, am liebsten selbständig arbeitet und mit seinem Ideenreichtum oft genug für Veränderungen und Umstellungen sorgt, ist er innerhalb des Teams nicht leicht mit anderen Mitgliedern in Einklang zu bringen. Dafür gewährleistet er, dass immer ein „frischer Wind“ durch die Arbeit des Teams weht.

Der Überzeuger (Explorer-Promotor)

Ihm gelingt es mühelos, den Überblick zu bewahren und zur rechten Zeit die notwendigen Kontakte zu knüpfen, die nötigen Informationen aufzutreiben und schließlich die erforderlichen Hilfsmittel zu beschaffen. Er sieht vor allem die große Linie und interessiert sich weniger für das Detail. Er ist neuen Ideen gegenüber grundsätzlich aufgeschlossen und versteht es darüber hinaus ausgezeichnet, andere für Innovationen zu begeistern, was ihm seine Kontaktfreudigkeit zusätzlich erleichtert. Er kann sowohl Ideen von außen einbringen, als auch nach außen präsentieren.

Der Bewerter (Assessor-Developer)

Er prüft sorgfältig, ob und inwieweit neue Ideen mit realistischen Mitteln in die Praxis umgesetzt werden können, und schätzt außerdem Arbeitsergebnisse realistisch ein. Bei der Herstellung eines Prototyps ist er „Feuer und Flamme“, doch mit der Organisation der Serienproduktion hat er wenig „am Hut“. Die Marktprüfung eines Prototypen interessiert ihn, die routinemäßige Produktion und der Massenverkauf nicht. Aus analytischer und objektiver Perspektive schätzt er Praktikabilität und Marktgängigkeit einer Neuigkeit ein und kümmert sich, wenn das Projekt die Prüfung bestanden hat, mit viel Engagement darum, die neue Idee zu entwickeln und zu verwirklichen.

Der Entscheider (Thruster-Organizer)

Ist es erst einmal geschafft, ihn für eine neue Idee zu begeistern, sorgt er mit Elan durch die Erstellung von konkreten Plänen, die Organisation von Personal und Systemen und die Festsetzung von Terminen und Zielen, dass die Idee Wirklichkeit werden kann. Krisen können ihn nicht erschüttern, im Gegenteil, der Gedanke, diese überwinden zu müssen, spornt ihn an. Er schätzt Hierarchien und klare Strukturen. Seine Haltung gegenüber anderen Mitmenschen ist eher unpersönlich, da sie stark von seinem Urteil über Leistungsfähigkeit beeinflusst ist.

Der Macher (Concluder-Producer)

Ohne ihn bliebe in einem Team alle Routinearbeit liegen, denn seine Stärke liegt im Durchhaltevermögen und seiner Zuverlässigkeit, wenn es darum geht, dass Arbeiten regelmäßig und nach festen Vorgaben ausgeführt werden müssen. Sein gesunder Realismus gegenüber den eigenen Fähigkeiten und der Erreichung des gesetzten Teamziels sorgt dafür, dass er andere Teammitglieder zur Einhaltung von Plan- und Budgetvorgaben zu mahnen versteht.

Der Prüfer (Controller-Inspector)

Da seine „Spezialität“ die Ausarbeitung von Details und das Aufspüren von Fehlern ist, ist er der geborene Mann für die Qualitätssicherung und Budgetplanung. Es bereitet ihm keinerlei Schwierigkeiten, seine Konzentration lange und gründlich einer bestimmten Aufgabe zu widmen. Seine eher geringe Kontaktfreudigkeit lässt ihn zum wichtigen Mann im Hintergrund werden, der es versteht, ganz im Stillen für Ordnung zu sorgen.

Der Bewahrer (Upholder-Maintainer)

Als Führer ist er wenig geeignet, als Helfer dafür umso besser. Er leistet schwachen Teammitgliedern gerne und ohne auf eigene Vorteile bedacht zu sein Unterstützung. Außerdem versteht er es, die Gefühlsbeziehungen im Team zu stabilisieren und diesem so ein entsprechend kräftiges „Rückgrat“ zu verleihen. Wer „sein“ Team kritisiert, muss mit heftiger Gegenwehr von seiner Seite rechnen. Er ist ferner auf die Aufrechterhaltung von Teamnormen und Werten bedacht und steht Veränderungen jeglicher Art von der Grundtendenz eher reserviert gegenüber.