

Das Team Management Rad von Margerison-McCann

Entdeckender Promoter

Dies sind die Präferenzen für Ihre Hauptrolle und verwandten Rollen auf dem Team Management Rad von Margerison-McCann.

Das Team Management System Logo und das Team Management Rad sind eingetragene Warenzeichen.


Name: Entdeckender Promoter

Organisation: Mustermann GmbH

Hauptrolle: Entdeckender Promoter

Verwandte Rollen: Kreativer Innovator
Auswählender Entwickler

Wichtigste Präferenzbereiche: Entdecken, Organisieren,
Beraten



Ihr persönliches Team Management Profil gibt Ihnen Informationen über Ihre Arbeitspräferenzen. Es gibt Impulse zu Überlegungen und Diskussionen, wie Sie Ihre Arbeit und das Zusammenwirken mit anderen am Arbeitsplatz gestalten können.

Um hohe Leistungen erbringen zu können, ist es für jedes arbeitsbezogene Team notwendig, acht zentrale Tätigkeitsfelder zu beachten:

Beraten	Informationen erhalten und weitergeben
Innovieren	Sich neue Ideen einfallen lassen und mit ihnen experimentieren
Promoten	Neue Möglichkeiten suchen und andere davon überzeugen
Entwickeln	Die Anwendbarkeit neuer Ansätze bewerten und testen
Organisieren	Mittel und Wege etablieren und anwenden, um die Dinge zum Funktionieren zu bringen
Umsetzen	Etablierte Systeme und Verfahren zuverlässig funktionieren lassen
Überwachen	Das Funktionieren von Systemen checken und überprüfen
Stabilisieren	Das Einhalten von Standards und Prozessen sicherstellen

Ihre persönlichen Arbeitspräferenzen sind aus Ihren Antworten im Team Management Profil Fragebogen ermittelt worden. Während Sie natürlich in allen Bereichen des Rades tätig sein können, wird Ihr besonders bevorzugter Bereich - oder Ihre Hauptrolle - benannt, ebenso wie zwei verwandte Rollen, die für Sie nächstwichtigen bevorzugten Bereiche. Alle Rollen sind im Team Management Rad auf dem Deckblatt dieses Profils abgebildet. Für die Wahrnehmung der Rolle des "Verbindens" im Zentrum sind alle Mitglieder des Teams verantwortlich.





Beachten Sie, dass der Team Management Profil Fragebogen keine Aussage über Ihre Fähigkeiten oder Erfahrung macht. Sie können gute Fähigkeiten in Arbeitsbereichen entwickelt haben, für die Sie eigentlich eine wenig ausgeprägte Vorliebe haben. Wo jedoch Ihre Präferenzen und die Anforderungen Ihrer Arbeit gut zusammenpassen, ist die Wahrscheinlichkeit grösser, dass Sie Freude an Ihrer Arbeit haben, Fähigkeiten entwickeln und gute Leistungen erbringen. Und wo eine Gruppe aus Mitarbeitern besteht, deren Arbeitspräferenzen sich ergänzen, besteht eine grössere Chance, dass diese Gruppe effektiver arbeitet.

Ihre Rollen im Team Management Rad erklären sich aus der von Ihnen bevorzugten Art und Weise, Ihre Arbeit in vier verschiedenen Bereichen anzugehen:

- wie Sie mit anderen umgehen
- wie Sie Informationen sammeln und nutzen
- wie Sie Entscheidungen treffen
- wie Sie sich selbst und andere organisieren.

Diese vier Messlatten für die Arbeitspräferenzen sehen Sie auf der nächsten Seite als zweipolig angelegte Skalen, die von 0 bis 30 reichen, ausgehend vom Nullpunkt in der Mitte.

So zeigt zum Beispiel die Länge des Balkens auf der ersten Skala nach links hin an, wie ausgeprägt Ihre Extroversion im Umgang mit anderen bei der Arbeit ist. Der Balken nach rechts zeigt an, wie ausgeprägt Ihre Introversion im Umgang mit anderen bei der Arbeit ist.

Ebenso zeigt die zweite Skala die Ausprägung an, in der Sie Informationen auf praktische oder kreative Art und Weise sammeln und nutzen. Die dritte Skala lässt Sie erkennen, in welcher Ausprägung Sie Entscheidungen entweder analytisch oder begründet auf Überzeugungen treffen, und die vierte Skala legt dar, ob Sie sich selbst und andere eher strukturiert oder flexibel organisieren.

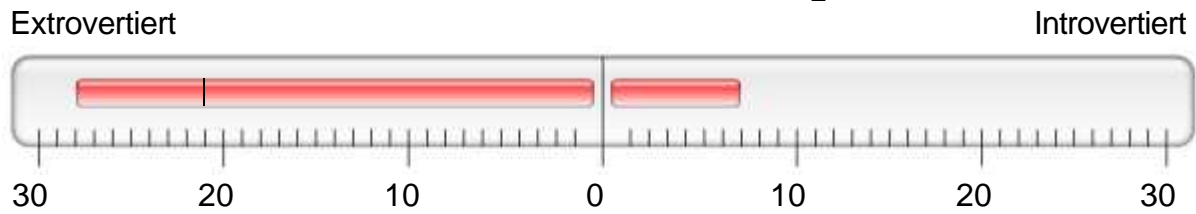
Indem Sie den niedrigeren Wert vom höheren Wert in jedem Bereich abziehen, finden Sie heraus, dass Ihre Hauptpräferenzen eher dahin tendieren, Extrovertiert, Kreativ, Analytisch, und Flexibel zu sein.



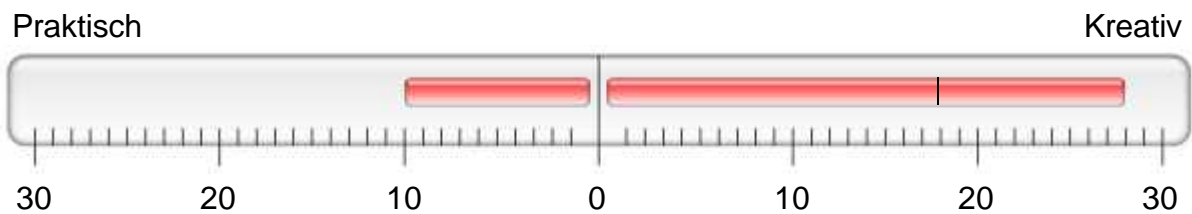


ZENTRALE ARBEITSPRÄFERENZ - SKALEN

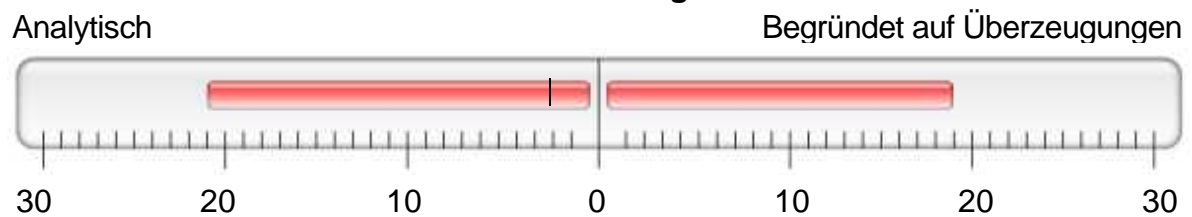
Wie Sie mit anderen Menschen umgehen



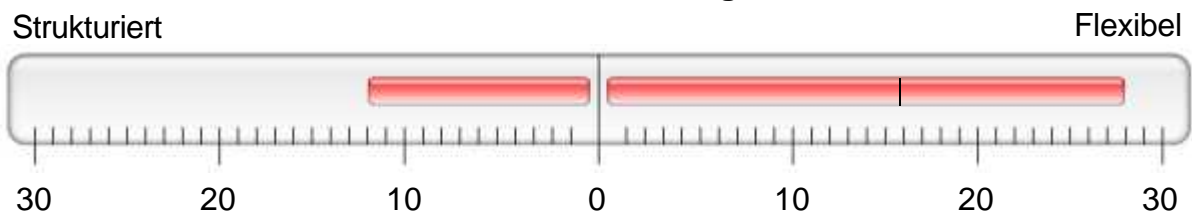
Wie Sie Informationen beschaffen und nutzen



Wie Sie Entscheidungen treffen



Wie Sie sich und andere organisieren





ÜBERSICHT

Ein entdeckender Promoter geht hinaus, sucht nach neuen Chancen und plant Schritte, um solche Chancen wahrzunehmen. Er nimmt besonders gerne die Gelegenheit zum Gedankenaustausch über die neuesten Ideen wahr und hört sich bereitwillig an, was andere zu sagen haben. Es ist das neue Projekt oder die neue Idee, welche den entdeckenden Promoter auf Trab bringt. Er ist ein wertvolles Mitglied innerhalb eines Teams, und man kann meist damit rechnen, dass er für Mittel und Kontakte sorgt und nach neuen Arbeitsmethoden sucht. Der Name "entdeckender Promoter" beschreibt seine bevorzugte Arbeitsweise gut.

Wenn Sie in dieser Teamrolle zuhause sind, arbeiten Sie gerne an und mit neuen Projekten. Wenn Ihr Geist von einer Idee gefesselt wird, gehen Sie hinaus und überzeugen andere, selbst wenn Sie noch kaum fundierte Beweise haben. Deshalb sind Sie in der Regel eine begeisterungsfähige, aufgeschlossene Person. Sie wissen immer, mit wem Sie Kontakt aufnehmen müssen, um Informationen oder Hilfe zu bekommen, oder sonst kümmern Sie sich zumindest darum, dies ausfindig zu machen. Sie sind in der Lage, hinter den vorherrschenden Gegebenheiten das grosse Ganze zu erblicken und zu verfolgen. Es gelingt Ihnen auch, andere für einen Einsatz zu gewinnen.

Vermutlich verfolgen Sie eine ganze Reihe von Interessen und konzentrieren sich nicht jeweils nur auf ein Projekt. Sie jonglieren wahrscheinlich gerne mit vielen Bällen und lassen sich von den verschiedenen Projekten stimulieren und herausfordern. Von Zeit zu Zeit stellen Sie Verbindungen unter den verschiedenen Projekten her, und dies gibt den Anstoss zu noch interessanteren Möglichkeiten. Routinearbeit wird Ihnen nicht gefallen.

Es sind die Möglichkeiten, Chancen und Konsequenzen der Arbeit, von denen Sie sich wirklich motivieren lassen. Sie wollen stets neue Dinge kennenlernen. Der grosse Reiz liegt darin, eine andere Methode zu ersinnen, um ein Problem anzugehen, und vielleicht gar eine einzigartige Lösungsmöglichkeit ausfindig zu machen. Die praktische Durchführung einer Lösung ist Ihnen jedoch möglicherweise nicht so wichtig, und Sie überlassen dies oft gerne den anderen.





Sie haben ein grosses Interesse daran, etwas über ein Problem in Erfahrung zu bringen und sich ein umfassendes Verständnis der Dinge zu verschaffen. Eine Entscheidung oder ein Beschluss ist für Sie erst nach einer gründlichen Analyse möglich. Ihre Mitarbeiter kommen damit vielleicht nicht so gut zurecht, insbesondere wenn die Zeit knapp ist und Entscheidungen rasch getroffen werden sollten. Wenn Sie jedoch einen Termin bekommen und ihn als wichtig betrachten, stellen Sie sich der Herausforderung und halten ihn ein. Zu diesem Zweck lassen Sie sich auch ungewöhnliche Methoden einfallen.

Ihre Arbeit könnte unter einem Mangel an detaillierter Planung leiden. Aber Sie machen dies wieder wett durch Ihre Inspiration, die Sie bei einer Aufgabe einsetzen. Oft wissen Sie nicht, was Sie tun wollen, bis Sie vor einer entsprechenden Situation stehen. Sie sind denn auch gut im Improvisieren, Einrichten und Anpassen. Von Änderungen im Plan lassen Sie sich kaum einmal aus der Ruhe bringen. Sie lieben oft unklare Situationen und Probleme. Dies gibt Ihnen die Chance zu improvisieren.

Sie sind bekannt für Ihre Begeisterungsfähigkeit, vor allem bei neuen Projekten. Wahrscheinlich erwerben Sie sich den Ruf, immer wieder neue Arbeitsweisen zu entwickeln und sich dafür einzusetzen, dass die alten Methoden geändert werden. Sie können ein guter Anwalt und "Presenter" sein. In der Regel ist es Ihnen jedoch lieber, wenn sich andere mit den aus Ihrer Sicht eher praktischen Aspekten der detaillierten Organisation befassen.

Wenn Ihnen andere im Weg stehen oder Ihnen bei der Verfolgung Ihrer Ideen Schwierigkeiten machen, wenden Sie sich lieber anderen Projekten zu, als Ihre Energie mit Leuten zu verschwenden, die "nichts verstehen". Sie sind zuversichtlich, dass andere Ihre Ideen zu schätzen wissen.





FÜHRUNGSQUALITÄTEN

Die Menschen schätzen Ihre Fähigkeit, neue Ideen aufzunehmen und zum Leben zu erwecken. In der Regel anerkennen sie die Art, wie Sie Mittel beschaffen und andere für die Unterstützung Ihrer Projekte gewinnen.

Dank Ihrer aufgeschlossenen Art im Umgang mit anderen kommt man mit Ihnen normalerweise leicht ins Gespräch. Sie sagen im allgemeinen, was Sie denken, oft sogar, bevor Sie sich über die Details Gedanken gemacht haben. Ihnen kommen oft Ihre besten Ideen im Gespräch mit anderen. Während andere erst über die Dinge sprechen mögen, nachdem sie darüber nachgedacht haben, entwickeln Sie Ihre Gedanken durch Sprechen und Zuhören. Formelle und informelle Sitzungen sind Ihnen wichtig, auch wenn Sie diese vielleicht nicht so gut vorbereiten wie Sie könnten.

Ihre grosse Stärke - wenn sie richtig eingesetzt wird - ist Ihre Fähigkeit, die Dinge in einem grösseren Zusammenhang zu sehen. Zwar verfügen Sie über klare Einsichten; sie erscheinen Ihnen aber vielleicht nicht immer als realistisch, und Sie verwerfen möglicherweise Ihre besten Ideen zu schnell oder verfolgen sie nicht weiter. Achten Sie darauf, dass dies nicht geschieht, und nehmen Sie sich die Zeit, um Ihre Ideen und Vorahnungen zu prüfen. Vielleicht sollten Sie mit Leuten zusammenarbeiten, die dies für Sie tun können.

Ihre Arbeit verläuft eher in Energieschüben, und Sie arbeiten eine Menge in kurzer Zeit. Bei solchen Gelegenheiten achten Sie praktisch nicht auf die Zeit. Dann kann es für andere schwierig sein, mit Ihnen Schritt zu halten.

Bei einem Vortrag oder beim Zusammentreffen mit anderen sind Sie meist besonders energiegeladen und leistungsfähig. Die Präsenz anderer Leute befruchtet Ihren Geist und erlaubt es Ihnen, oft innerhalb kurzer Zeit Ihr Bestes zu geben. Sie können schnell reagieren und sich spontan solchen Situationen anpassen. Wenn Sie wollen, können Sie ein besonders guter Lehrer oder Kommunikator sein, und dies kommt Ihnen in Ihrer Führungsrolle sehr zustatten.

Bei Sitzungen können Sie gut zuhören. Wahrscheinlich sind Ihnen solche Sitzungen am





liebsten, in welchen Ideen und Chancen besprochen werden. Weniger Interesse finden Sie an Diskussionen über Probleme logischer Details, bei denen die harten Tatsachen systematisch analysiert werden müssen. Sie diskutieren lieber über den Soll-Zustand als über den Ist-Zustand.

Sie werden Ihre Teammitglieder immer wieder mit neuen Herausforderungen und neuen Chancen konfrontieren und von ihnen erwarten, dass sie genauso begeistert davon sind wie Sie selbst. Ihre Mitarbeiter anerkennen Ihre Führung in diesen Bereichen und erleben die Arbeit in Ihrem Team als interessante Herausforderung, weil stets neue Projekte entwickelt werden. Mit der Erfahrung sollten Sie jedoch vielleicht auch die Fähigkeit entwickeln, Details zu verfolgen, damit die von Ihnen eingeleiteten Pläne und Ideen richtig umgesetzt werden.





ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Wenn Sie zu einer Entscheidung kommen, ist sie meist auf einer soliden analytischen Argumentation aufgebaut. Im allgemeinen sammeln Sie eine Menge Informationen, bevor Sie eine Entscheidung treffen. Wann immer möglich stellen Sie Entscheidungskriterien auf und wählen anhand verschiedener Techniken und Methoden die beste unter allen vorhandenen Möglichkeiten aus. Ganz selten werden Sie eine Entscheidung allein aus Ihren inneren Überzeugungen heraus treffen, sondern lieber nach den vorhandenen Tatsachen und Umständen abzuschätzen versuchen, was notwendig ist. Wenn es darum geht, eine wichtige Entscheidung zu treffen, zum Beispiel bei der Beantwortung eines wichtigen Vorschlags, werden Sie dies schriftlich niederlegen, aber nicht sofort absenden, ausser wenn es sehr dringend ist. Wahrscheinlich lassen Sie die Antwort lieber ein paar Tage liegen und lassen sich die Sache noch einmal durch den Kopf gehen.

Sie verstehen es wahrscheinlich, Menschen zusammenzubringen und sie dazu zu bewegen, über wichtige Entscheidungen zu diskutieren. Sie können Begeisterung wecken und den Menschen helfen, die Dinge auch mit anderen Augen zu betrachten, damit sie das Bedürfnis verspüren, Probleme anzupacken. Auf diese Weise können Sie ein guter Berater oder Leiter einer Arbeitsgruppe für besondere Aufgaben sein. Wenn man jedoch Ihren Ideen ständig in die Quere kommt oder nicht versteht, was Sie zu tun versuchen, gehen Sie weg und versuchen es anderswo, anstatt Ihre Zeit zu vergeuden. Sie erblicken immer wieder neue Gelegenheiten, die man ergreifen kann.

Wahrscheinlich sind Sie recht begabt darin, Lösungsmöglichkeiten für Probleme zu entwerfen. Sie tun gerne viele verschiedene Dinge gleichzeitig. Dies führt zu Problemen mit Ihrer Zeiteinteilung und zu einem gewissen Stress. Sie sollten deshalb das Delegieren lernen oder neue Fähigkeiten im Bereich der Entscheidungsfindung entwickeln, damit Ihre besten Ideen in die Tat umgesetzt werden können.

Andere sagen vielleicht, Sie planen viele Initiativen, die Sie nicht zu Ende bringen. Vielleicht behaupten sie gar, Sie gingen von einem Projekt zum anderen, ohne sich mit einem davon gründlich genug zu befassen. Dies ist immer das Problem des kreativen Planers, der es verstehen sollte, die Aufgaben rechtzeitig an andere zu übergeben, um





die nächste Chance wahrzunehmen.

Manchmal schieben Sie Entscheidungen auf und verzögern die Dinge. Sie halten dies vielleicht für notwendig, weil Sie weitere Informationen beschaffen möchten, um eine Entscheidung treffen zu können.

Es kommt jedoch vor, dass Ihnen Ihre Einsicht und Intuition sagen, wann sich eine günstige Chance bietet. Dann reagieren Sie impulsiv und stürzen sich in eine Entscheidung, weil Sie befürchten, die Chance zu verpassen, wenn Sie sie nicht sofort wahrnehmen.

Kollegen mögen von diesen entgegengesetzten Methoden zur Entscheidungsfindung überrascht sein und die Stärke Ihrer Ideen nicht erkennen. Deshalb müssen Sie die Kraft Ihrer Erkenntnis, Ihrer Vorstellungskraft, Ihrer Intuition und Ihrer Ideen ausgleichen durch die Beurteilung der praktischen Auswirkungen und Notwendigkeiten, damit eine Entscheidung den täglichen Anforderungen standhält.

Das grösste Problem, dem Sie als Führungskraft möglicherweise gegenüberstehen, besteht darin, die von Ihnen eingeleiteten Initiativen unter Kontrolle zu behalten. Wenn es Ihnen nicht gelingt, die Fähigkeiten des Delegierens und Koordinierens zu entwickeln, könnten sich die oben genannten Punkte bewahrheiten. Deshalb wird es Ihnen nicht immer leicht fallen, Aufgaben rechtzeitig und in einer bestimmten Qualität zu erfüllen und dabei darauf zu achten, dass alle Details berücksichtigt werden. Sorgen Sie dafür, dass jemand eng mit Ihnen zusammenarbeitet, der sich um diese Punkte kümmert. Auf diese Weise können Ihre Ideen und Entscheidungen zu wirksam durchgeführten Massnahmen führen.





ZWISCHENMENSCHLICHE FÄHIGKEITEN

Im allgemeinen verkehren Sie mit anderen auf umgängliche Art. Sie versuchen lieber, die Leute zu verstehen, als sie zu beurteilen. Dies tun Sie vielleicht, indem Sie die Anliegen anderer zusammenfassen und eine gute Beziehung zu ihnen aufbauen. Sie mögen überrascht sein, wie oft die Menschen Ihnen persönliche und vertrauliche Informationen mitteilen. Ihre Fähigkeit zuzuhören ist oft eine grosse Unterstützung und Hilfe für solche Leute, weil es ihnen hilft, sich über die notwendigen Schritte klar zu werden.

Insbesondere schätzen Sie die Gelegenheit, anderen Ihre neuesten Ideen mitzuteilen und zu hören, was sie dazu zu sagen haben. Oft sprechen Sie wahrscheinlich schon über eine Idee, bevor Sie sich darüber richtig klargeworden sind. Ihrer Meinung nach gewinnen Sie ein besseres Verständnis der Idee, wenn Sie mit anderen darüber sprechen. Deshalb können sich zufällige Besucher und selbst Leute, die Sie stören, oft als hilfreich erweisen, weil Sie Ihre Ideen mit ihnen klären können.

Sie können nicht nur selbst mit einem Feuerwerk an Ideen aufwarten, sondern auch ein guter Zuhörer sein und recht schnell die wesentlichen Punkte erfassen, um die es anderen geht. Sie sehen es jedoch lieber, wenn sich die Leute um Probleme mit faszinierenden Möglichkeiten kümmern, als sich mit den harten Fakten und spezifischen Details zu befassen. Es ist denn auch sehr wahrscheinlich, dass Sie bei den Problemen, mit denen Sie sich befassen, eine gewisse Vielschichtigkeit bevorzugen. In der Regel versuchen Sie auch lieber, das Gesamtbild der Probleme zu erfassen, als ein Problem nach dem anderen in logischer Reihenfolge anzupacken.

Anderen erscheinen Sie manchmal etwas ungeduldig, denn Sie wollen Ihre Ideen immer sofort verwirklicht haben. Im allgemeinen bemühen Sie sich jedoch, gute zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen, und zwar nicht nur, um Freunde zu gewinnen, sondern auch im Interesse einer zu erledigenden Aufgabe. Die Herausforderung liegt in der Durchführung einer Aufgabe, besonders wenn dabei Informationen von anderen Leuten zu beschaffen sind.

Die Einhaltung von Regeln und Vorschriften liegt Ihnen nicht besonders; deshalb





verärgern Sie vielleicht jene, die mit ihrer Durchsetzung betraut sind. Für Sie ist das Entwerfen eines grossen Plans für morgen wichtiger als die Einhaltung der Regeln von heute.

Manchmal können Sie die Arbeit von der humoristischen Seite betrachten und andere daran teilhaben lassen. Dies hilft Ihnen auch, ungezwungene und recht offene Beziehungen aufzubauen. Im allgemeinen haben Sie lieber einen grossen Bekanntenkreis, als sich nur auf ein paar wenige Freunde zu verlassen.





TEAMBILDUNG

Sie können ein effizientes Arbeitsteam aufbauen, insbesondere wenn bei einer Projektführung kreative Ideen und Begeisterungsfähigkeit verlangt sind. Sie können die Gesamtanforderungen erfassen und die Richtung bestimmen.

Als entdeckender Promoter fühlen Sie sich wahrscheinlich wohler zusammen mit anderen kreativen, aufgeschlossenen Menschen. In Ihrem Team sollten Sie jedoch auch mit solchen Leuten gute Beziehungen aufbauen, die sich mit den praktischen, greifbaren Realitäten befassen und sich dafür einsetzen, dass Aufgaben rechtzeitig und korrekt erledigt werden. Suchen Sie deshalb nach Menschen mit soliden Fähigkeiten im Bereich des Kontrollierens, mit denen Sie zusammenarbeiten können.

Ihr Teambeitrag wird wahrscheinlich auch die Pflege vieler Aussenkontakte mit Menschen anderer Abteilungen innerhalb Ihres Unternehmens oder anderswo umfassen. Für Sie ist es eine interessante Herausforderung, hinauszugehen und etwas herauszufinden. Deshalb sind Sie nicht immer im Hause und kümmern sich nicht um die tagtäglichen Bedürfnisse Ihres Teams. Sie brauchen also jemanden in Ihrem Team, der dies übernehmen und auf ergänzende Weise mit Ihnen zusammenarbeiten kann.

Wahrscheinlich fördern Sie eine informelle, aber aufgabenbezogene Arbeitsweise. Infolge Ihres raschen Tempos finden Sie nicht immer genügend Zeit, um mit Ihren Teammitgliedern einzeln über Probleme zu sprechen. Vielleicht nehmen Sie auch an, die Leute wüssten, was sie zu tun haben, und erteilen deshalb keine spezifischen Instruktionen.

Deshalb können Sie enttäuscht sein, wenn die Leute Sie im Stich lassen. Einige Leute könnten auch versuchen, Ihre umgängliche Art auszunützen. Wenn dies vorkommt, reagieren Sie vielleicht sehr rigoros und führen über eine gewisse Zeit hinweg strenge Kontrollen, obwohl Ihnen diese Art zu arbeiten eher widerstrebt; Sie bevorzugen es, wenn jeder einzelne Verantwortung übernimmt und sich dafür einsetzt, die Arbeit zu erledigen. Solch eine autonome Arbeitsgruppe würde Ihnen natürlich mehr Zeit lassen, um Ihre eigenen Initiativen zu verfolgen. In Wirklichkeit müssen Sie jedoch koordinieren und immer wieder wegweisend tätig sein.





Sie gewinnen die Anerkennung Ihres Teams, weil Sie neue Ideen entwickeln, neue Kontakte und Möglichkeiten erschliessen und neue Wege erforschen. Gleichzeitig ist es jedoch wichtig, dass die überwachenden Aspekte der Manageraufgabe nicht vernachlässigt werden. Deshalb werden Sie es nicht besonders schätzen, ein Team führen zu müssen, in dem viel Routinearbeit verlangt wird und Tag für Tag ähnliche Tätigkeiten zu erfüllen sind.





BEREICHE DER SELBSTBEURTEILUNG

In der Zusammenarbeit mit anderen ist es für Sie wichtig zu wissen, wie diese Sie sehen. Auf diese Weise ist es Ihnen möglich, einen Ansatz zu entwickeln, der Ihre eigenen Stärken mit den Bedürfnissen der anderen in Einklang bringt. Deshalb sollten die folgenden Punkte berücksichtigt werden:

- Da Sie offener sind als viele andere, sagen Sie vielleicht Dinge, die nicht Ihr letzter Schluss sind, sondern nur eine Ansicht, die rasch wieder geändert werden kann, wenn neue Informationen oder Ideen auftauchen. Wenn Sie jedoch eine Autoritätsstellung innehaben, könnten andere Ihre ersten Gedanken als endgültig betrachten und sich im guten oder schlechten davon beeinflussen lassen. Deshalb ist es gelegentlich wichtig, über Probleme mit einiger Gründlichkeit nachzudenken.
- Als kreativer Mensch erkennen Sie die Chancen und Möglichkeiten, aber auch die Gefahren. Sie könnten versucht sein, neue Projekte zu beginnen, bevor die alten fertiggestellt sind. Sie unterschätzen vielleicht auch, wieviel Zeit und Detailarbeit damit verbunden ist, Ihre Ideen zu verwirklichen. Deshalb brauchen Sie vielleicht einen Mitarbeiter mit einer systematischen Arbeitsweise, der die Dinge logisch verfolgt und Fakten sammelt, wenn Sie selbst nicht bereit sind, dies zu tun.
- Bei Ihrer Stärke in der Analyse verlassen Sie sich weitgehend auf Techniken und sind vielleicht ungenügend darüber informiert, welche Meinungen und Gefühle Ihre Mitarbeiter Ihnen entgegenbringen. Obwohl Sie vielleicht hören, was sie sagen, erkennen Sie möglicherweise nicht, wie stark ihre Meinungen von ihren Überzeugungen geprägt sind. Dies kann gefährlich sein, wenn Sie dies in Ihren Entscheidungen und in der Art, wie Sie Ihr Team führen, nicht ernst nehmen oder gar ignorieren.
- Im allgemeinen brauchen Sie viel Zeit, um alles über ein Problem oder Projekt zu erfahren, bevor Sie etwas unternehmen. Dies ist völlig in Ordnung, wenn





genügend Zeit zur Verfügung steht. Es könnte andere jedoch stören, wenn sie den Eindruck haben, Entscheidungen würden sich unnötig verzögern. Wenn Sie keine stärkere Entscheidungsbereitschaft entwickeln, um Verfahren abzuschliessen und Massnahmen zu treffen, könnten gar Ihre eigenen Projekte nicht zur Reife kommen. Feste Termine könnten Ihre Energien konzentrieren helfen. Wenn Ihnen andere Menschen, insbesondere Vorgesetzte oder Kunden, Termine setzen, strukturieren Sie Ihre Arbeit immer so, dass Sie die Aufgabe rechtzeitig fertigstellen.

Bei Ihrer natürlichen Begeisterungsfähigkeit gibt es auch Zeiten, in denen Sie meinen, Ihre Inspiration habe Sie verlassen, und sich recht niedergeschlagen fühlen, insbesondere wenn Sie inmitten einer Reihe halbfertiger oder unerledigter Aufgaben stehen. Achten Sie darauf, dass diese fertiggestellt werden, bevor Sie den nächsten kreativen Einfall haben, sonst bleiben Sie mit zu vielen unerledigten Dingen zurück. Ihre Hauptstärke besteht darin, dass es Ihnen kaum einmal an Ideen mangelt. Sie können sich vielleicht auch kaum vorstellen, sich einmal in einer ausweglosen Situation zu befinden, weil Ihnen immer etwas Neues einfällt, um das Problem zu lösen. Dies ist eine wesentliche Stärke. Verbunden mit solider Planung und praktischer Durchführung verfügen Sie damit über eine bemerkenswerte Arbeitsweise.





HAUPTMERKMALE DES ENTDECKENDEN PROMOTERS

- Sie sind meist ein begeisterter Entwickler von Ideen. Sie arbeiten vorzugsweise auf Projektbasis.
- Sie sind aufgeschlossen, gesellig und können gelegentlich impulsiv und spontan reagieren.
- Sie langweilen sich schnell einmal und suchen nach neuen Herausforderungen.
- Vielleicht übernehmen Sie zu viele neue Initiativen und Projekte gleichzeitig.
- Sie sind hauptsächlich ein analytischer Denker, der die Probleme von objektiver, unparteiischer Warte aus betrachtet.
- Bevor Sie sich entscheiden und zur Tat schreiten, wollen Sie zuerst viele Information zur Hand haben.
- Vermutlich finden Sie, Sie müssten Ihre Kompetenz regelmässig beweisen.
- Sie sind ständig auf der Suche nach neuen Ideen und Aktivitäten.
- Als Gesprächspartner können Sie sowohl gut sprechen als auch gut zuhören.
- Sie neigen zu grosser Unabhängigkeit und lieben Abwechslung und Vielseitigkeit.
- Sie können sich mit Kritik mehr als andere zurückhalten, bis Sie informiert sind. Sie können Ideen und Informationen anderen gut präsentieren.
- In der Regel sind Sie kein harter Verhandlungspartner, es sei denn, Sie werden in die Enge getrieben.
- Sie können sehr gut improvisieren und so ungenügende Vorbereitung





wettmachen.

- Sie denken oft, während Sie sprechen, und entwickeln viele Ihrer besten Ideen im Gespräch.
- Möglicherweise wechseln Sie oft Ihre Arbeitsstelle, um Wiederholung und Langeweile zu vermeiden.
- Wenn Ihre Arbeitsweise auf Opposition stösst, suchen Sie wahrscheinlich eher nach einem anderen Weg, als Energie zu verschwenden, indem Sie gegen die Opposition anrennen.
- Sie arbeiten gerne im Planungsstadium von Projekten und bei der Entwicklung von Prototypen.
- Sie sind an vielen Aufgaben beteiligt, und Ihre Arbeitssituation ist nicht immer fein säuberlich organisiert.
- Sie werden Routinearbeit vermeiden wollen, verfolgen jedoch möglicherweise Freizeitaktivitäten, die mit viel Wiederholung verbunden sind.
- Sie können Ihr Team sehr wirksam vertreten und erfolgreich Mittel beschaffen.
- Bei Sitzungen sprechen Sie wahrscheinlich viel und tragen auch viel zum Gelingen bei.
- Sie haben eine Vision dessen, was sein könnte, und arbeiten hart, um dies zur Realität werden zu lassen. Danach wenden Sie sich der nächsten Chance zu.





VERWANDTE ROLLEN

Nach dem Team Management Profil Fragebogen liegt Ihr Schwerpunkt in den Bereichen Extrovertiertheit und kreative Informationsbeschaffung. Diese beiden Faktoren spielen zusammen mit Ihren Bewertungen in den anderen Faktoren und siedeln Sie im Sektor "Entdeckender Promoter" des Team Management Rades an. Hier fördern Sie gerne neue Ideen und suchen nach Möglichkeiten, in Ihrem Unternehmen Veränderungen einzuführen. Ihre verwandten Rollen erscheinen auf beiden Seiten des Sektors "Entdeckender Promoter", und dieser obere Teil des Rades ist der Bereich, in dem Sie zuhause sind. Sie erkennen rasch die Notwendigkeit für Innovationen, und Ihre unternehmerische Seite kann in Ihrer Firma von grossem Wert sein.

Im allgemeinen gehen Sie bei der Beurteilung von Informationen und beim Treffen von Entscheidungen auf objektive Weise vor, doch kommt es auch vor, dass Ihre Überzeugungen in Ihren Entscheidungen eine bedeutende Rolle spielen, insbesondere in der Art, wie Sie Ihre Arbeit und Ihr Leben überhaupt organisieren. Bei solchen Gelegenheiten sind Ihnen Richtlinien und Normen wichtig, und Sie können sich recht ungebunden zeigen und Ihren eigenen Weg gehen, ohne sich nach den anderen zu richten.

Wenn Sie von einer Idee überzeugt sind, können Sie zu einer bedeutenden Kraft werden, mit der man rechnen muss. Bei solchen Gelegenheiten können Sie als starke Persönlichkeit auftreten und sich im Gespräch gut ausdrücken und andere überzeugen, sich für bestimmte Massnahmen zu entscheiden. Diese Stärke kann jedoch auch zur Schwäche werden, wenn sie überspannt wird, und manchmal könnten Sie zu optimistisch sein und die Grenzen in Ihren Vorschlägen nicht erkennen. Wenn Sie Ihre Ideen hervorbringen und entwickeln, erleben die anderen Sie in Ihrem Hoch, weil Sie dann sehr direkt und ein anregender Weggenosse sind. Wenn Ihre Ideen hingegen von den anderen ignoriert werden oder Sie zuviel Kritik einstecken müssen, können Sie manchmal auch im Tief landen oder gar am Boden zerstört sein.

Aufgrund Ihres Bedürfnisses nach Unabhängigkeit, um Möglichkeiten zu prüfen und Ideen zu entwickeln, fällt es Ihnen nicht leicht, über längere Zeit hinweg eine untergeordnete Rolle zu spielen, ausser wenn Sie einen Vorgesetzten wirklich





bewundern. Ist dies nicht der Fall, haben Sie vermutlich eine schwierige Beziehung zu Ihrem Chef, es sei denn, er verstehe die Situation oder befinde sich im Team Management Rad in Ihrer Nähe.

Im Gegensatz zu anderen entdeckenden Promotern können Sie Ideen aufgreifen und soweit entwickeln, dass sie erfolgreich durchgeführt werden können. Dies kommt insbesondere dann vor, wenn Sie von einer neuen Idee oder Chance fest überzeugt sind. In solchen Fällen wollen Sie schnell vorankommen und drängen darauf, dass die Dinge entwickelt und durchgeführt werden. Sie arbeiten dann lieber auf strukturiertere Weise, entwickeln Pläne und setzen Ziele, damit Ihre Ideen auf die wirksamste Art realisiert werden. In solchen Zeiten handeln Sie eher in Ihrer Rolle als auswählender Entwickler.

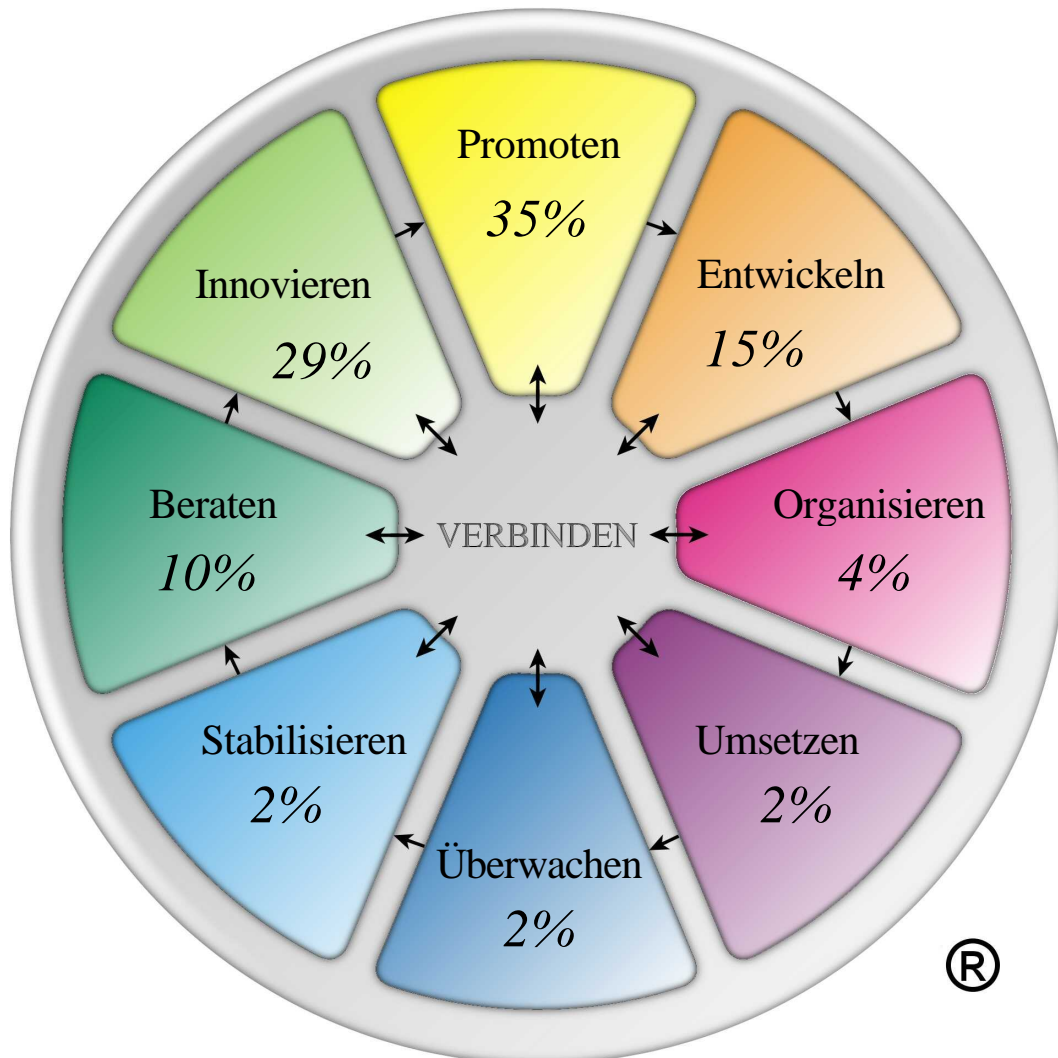
Dank Ihrer Fähigkeit, mit anderen leicht ins Gespräch zu kommen, verbunden mit Ihren Ideen und Ihrem Bestreben, Projekte zu organisieren, finden Sie sich in Führungsrollen mühelos zurecht. Sie begrüßen vor allem die Herausforderung, ein Team zu entwickeln, um eine Chance wahrzunehmen, und sind weniger an Routineaufgaben interessiert.

Sie haben meist eine klare Vorstellung davon, in welcher Richtung sich das Unternehmen langfristig entwickeln sollte. Es mag frustrierend für Sie sein, dass andere so mit ihren alltäglichen betrieblichen Dingen beschäftigt sind, dass sie darüber die längerfristigen Ziele nicht erkennen. Sie sehen die Notwendigkeit, strategische Entscheidungen zu treffen, die sich auf die nächsten drei, vier oder gar zehn Jahre auswirken. Sie sollten jedoch darauf achten, wie die Menschen von da, wo sie jetzt sind, dorthin kommen können, wo sie Ihrer Meinung nach sein sollten. In dieser Hinsicht könnte es für Sie von Vorteil sein, mit jemandem zusammenzuarbeiten, der auf etwas praktischere Weise vorgeht - vielleicht jemand aus dem Sektor "Systematischer Umsetzer" des Team Management Rades.





ARBEITSPRÄFERENZ - VERTEILUNG



Das Team Management Rad zeigt die Präferenz für Ihre Hauptrolle und zwei verwandte Rollen auf. Im Hinblick auf die acht Arbeitsfunktionen, die die bedeutsamen Zielsetzungen eines Teams bestimmen, geben diese Rollen die drei Hauptzielbereiche an, in denen Sie bevorzugt arbeiten.

Ihre Werte im Team Management Rad können über die drei zurückgemeldeten Bereiche hinaus erweitert werden. So erhalten Sie ein erweitertes Feedback zu Ihren Arbeitspräferenzen, das die Ausprägung Ihrer Präferenz für alle acht Arbeitsfunktionen anzeigt. Diese Information ist von grossem Wert, wenn es darum geht, Arbeiten im





Team zu verteilen, denn die Team Management Theorie sagt aus, dass alle acht Arbeitsfunktionen für den Erfolg eines Teams bedeutsam sind. Wenn mehrere Teammitglieder die gleiche Hauptrolle und die gleichen verwandten Rollen haben, ist es sinnvoll, sich die individuellen Arbeitspräferenzprofile anzuschauen um festzustellen, ob in den weniger bevorzugten Arbeitsbereichen deutliche Unterschiede zwischen den Teammitgliedern zu finden sind.

In diesem Diagramm finden Sie eine Darstellung Ihrer Arbeitspräferenzen, wobei 100 Prozent auf alle acht Arbeitsfunktionen aufgeteilt werden. So erkennen Sie die Aufgabenbereiche, die Sie am meisten und am wenigsten bevorzugen. Falls die Prozentsätze ähnlich sind, werden Sie sich in allen Bereichen ziemlich gut zurechtfinden. Falls ein Unterschied von 15 Prozentpunkten zwischen den höchsten und niedrigsten Prozentwerten besteht, so wird es Aufgaben geben, die Sie definitiv mögen und andere, die Sie weniger gern wahrnehmen.

Bei der Aufgabenverteilung erscheint es sinnvoll, darauf zu achten, dass es eine gewisse Überlappung Ihres Arbeitspräferenzprofils mit den Aufgaben des Teams gibt, die anstehen. Wenn Sie viel Zeit in Bereichen verbringen, die nicht Ihrer Präferenz entsprechen, könnte dies Ihr Wohlbefinden und Ihre Freude an der Arbeit beeinträchtigen. Wenn Sie jedoch nur in Bereichen arbeiten, die Ihren Präferenzen stark entsprechen, besteht die Gefahr, dass Sie wichtige Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung in von Ihnen weniger bevorzugten Bereichen ausser Acht lassen.

Es ist wichtig sich vor Augen zu führen, dass Arbeitspräferenzen und Kompetenz voneinander unabhängig sind, und dass Sie Arbeiten mit für Sie niedriger Präferenz möglicherweise sehr gut ausführen. Es ist jedoch wichtig, beides in eine gute Balance zu bringen: wann Sie in Übereinstimmung mit den eigenen Präferenzen arbeiten - und wann nicht. Unsere Studien haben ergeben, dass eine Balance von 2/3 zu 1/3 für viele Menschen vorteilhaft ist, und dass Probleme mit Unzufriedenheit auftreten können, wenn das Verhältnis deutlich in die Gegenrichtung schwenkt. Wenn Sie mit Ihren Präferenzen arbeiten, können Sie Arbeitsbedingungen herstellen, die einen optimalen Fluss mentaler und psychischer Energie gestatten.





VERBINDEN

Im Zentrum des Team Management Rades steht die Rolle „Verbinden“. Diese Rolle wird nicht durch Präferenzen definiert, sondern von den Fähigkeiten bestimmt, die alle Teammitglieder entwickeln müssen. Fähigkeiten des Verbindens beinhalten das Verbinden von Personen, Aufgaben und Führungsstil.

Fähigkeiten des Verbindens von Personen, und insbesondere Fähigkeiten auf kommunikativer Ebene, sind für alle Teammitglieder gleichermassen wichtig. Eine hierbei nützliche Vorgehensweise ist "Pacing" - eine Veränderung Ihres Kommunikationsstils, damit er den bevorzugten Rollen anderer entspricht und so die besonderen Bedürfnisse einzelner Teammitglieder berücksichtigt. Durch gekonnten Einsatz von Pacing können Konflikte vermieden werden - eine erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit kann besser gelingen.

Die unten aufgeführten Punkte könnten von den Teammitgliedern in Betracht gezogen werden, wenn sie mit der Präferenz für die Hauptrolle des Entdeckenden Promoters wie der Ihren konfrontiert sind. Lesen Sie sich jeden Punkt durch und überlegen Sie, ob Sie das jeweilige Handeln Ihres Gegenübers bei der Kommunikation begrüßen würden. Markieren Sie die "Pacing"-Hinweise, denen Sie uneingeschränkt zustimmen, und teilen Sie diese den anderen Teammitgliedern mit. Dies kann es dem Team erleichtern zu verstehen, worauf Sie positiv ansprechen und wie Ihre Bedürfnisse besser erfüllt werden.

Um sich effizienter mit Ihnen zu verbinden, könnte die Person, die mit Ihnen kommuniziert:

- Ideen im Gespräch mit Ihnen erörtern.
- Davon absehen, Sie zur Annäherung an die Lösung eines Problems zu zwingen, ehe die einzelnen Punkte gründlich diskutiert wurden.
- Statt der negativen eher die positiven Punkte betonen, um Sie beim Weiterentwickeln Ihrer Ideen zu unterstützen.





- Ihre divergente Denkweise verstehen lernen.
- Ihren Beiträgen öffentlich Kredit zollen.
- Eine gute Kenntnis der Fakten sicherstellen.
- Falls nötig, die Sprechgeschwindigkeit der Ihren anpassen und versuchen, der Stimme Lebendigkeit zu verleihen statt monoton zu sprechen.
- Wichtige Punkte im Anschluss an Gespräche mit Ihnen schriftlich festhalten, um Missverständnissen vorzubeugen.
- Ihnen Ihr Bedürfnis, zunächst Informationen zusammenzutragen, ehe eine Entscheidung getroffen wird, zugestehen - selbst wenn der Grund hierfür nicht offenbar ist.
- Den Inhalt von Gesprächen zusammenfassen, wobei das Hauptaugenmerk auf den Fakten liegt, zur Sprache gebrachte Gefühle jedoch ebenfalls beachtet werden.
- Nicht ständige Pünktlichkeit von Ihnen erwarten.
- Bildliche Darstellungen, beispielsweise auf einem Flipchart, verwenden, um Ihnen einen Standpunkt nahezubringen.
- Ihnen statt nur einer Lösung mehrere Optionen zur Verfügung stellen, wenn Sie eine Entscheidung treffen sollen.
- Ihre Ideen nicht zurückweisen, ehe Ihr Standpunkt nicht vollständig angehört und alle Möglichkeiten erkundet wurden.

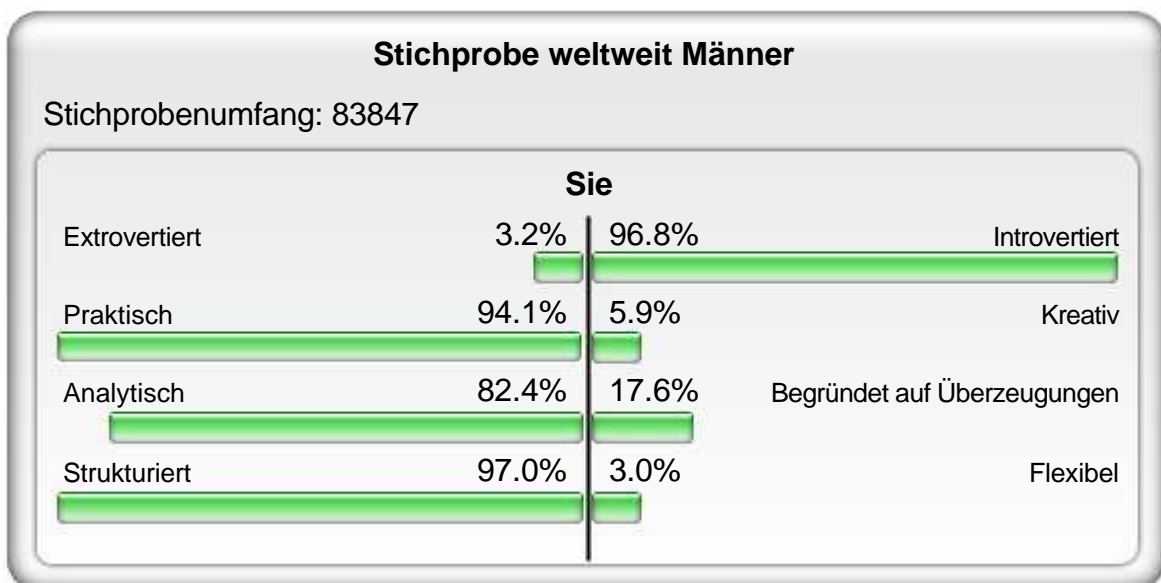
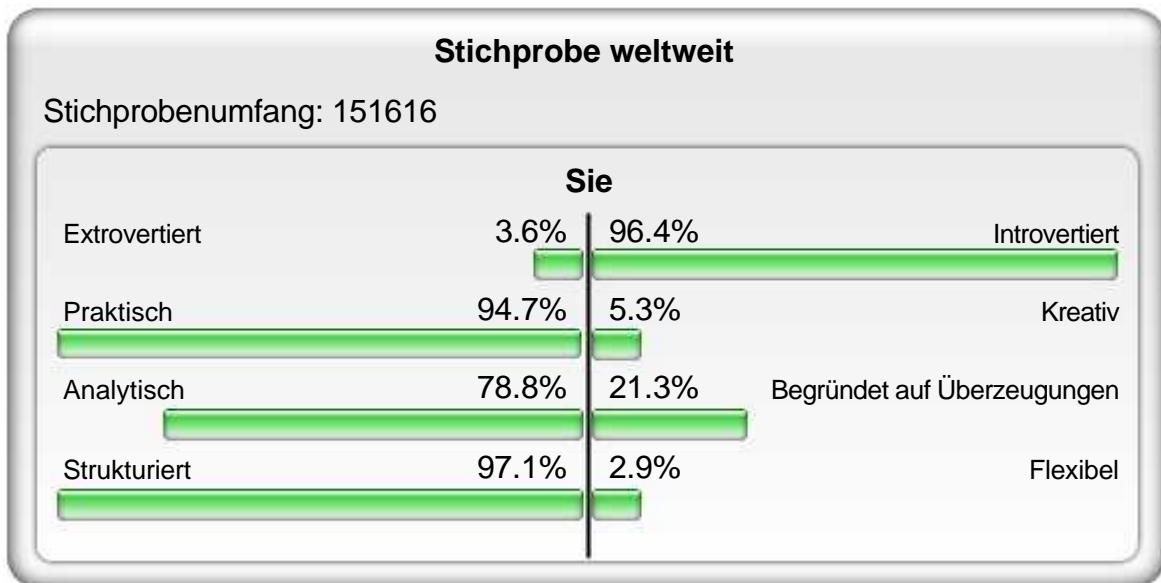




REFERENZDATEN

Auf der (den) unten abgebildeten Tabelle(n) können Sie Ihre Werte mit denen von bestimmten anderen Gruppen aus unserer Datenbasis vergleichen.

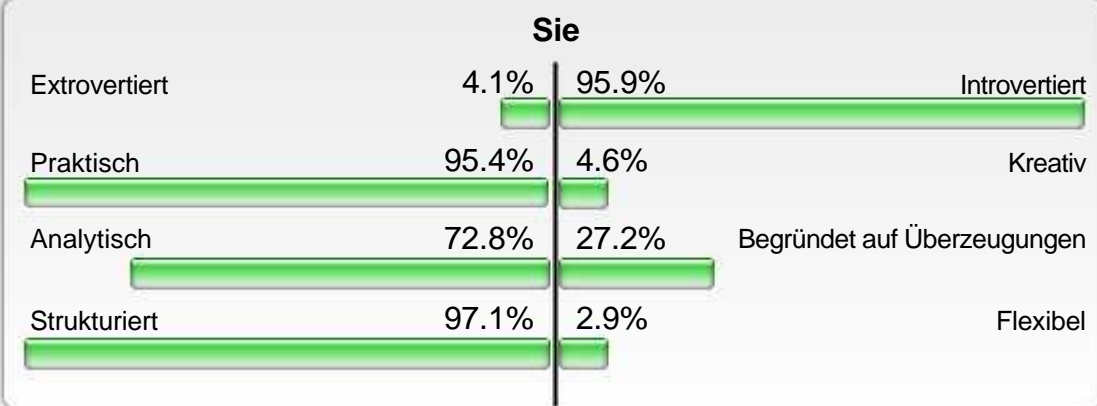
So sehen Sie zum Beispiel in der ersten Tabelle, dass 3.6% eine extrovertierere Arbeitspräferenz als Sie haben; 96.4% haben eine introvertierere Präferenz.





Stichprobe weltweit Frauen

Stichprobenumfang: 52068





HINWEIS ZUM COPYRIGHT UND HAFTUNGSAUSSCHLUSS

©.... 2005, Version 7.70 Bellcastle Pty Ltd. Dieser Bericht wurde erstellt am 27.09.2007. Alle Rechte vorbehalten. Diese Publikation darf weder ganz noch teilweise ohne die vorherige Erlaubnis der Copyright-Inhaber in irgendeiner Form durch elektronische, mechanische, phototechnische oder akustische sowie andere Medien reproduziert, in Speichersystemen aufgenommen oder weitergegeben werden.

Die Informationen in diesem Profil beziehen sich auf die von Ihnen gegebenen Antworten im Team Management Profil Fragebogen. Obwohl mit grösster Sorgfalt und Umsicht gearbeitet wurde, weisen die Autoren und Ersteller des Profils darauf hin, dass jedes Profil auf allgemeinen Beobachtungen beruht. Autoren und Ersteller des Profils können daher nicht verantwortlich gemacht werden für Entscheidungen, die aus dem Gebrauch der Daten hervorgehen noch für spezifische Schlussfolgerungen oder Interpretationen daraus.



Ihr Team Management Profil - Überblick

Name

Entdeckender Promoter

Organisation

Mustermann GmbH



Hauptrolle

Entdeckender Promoter



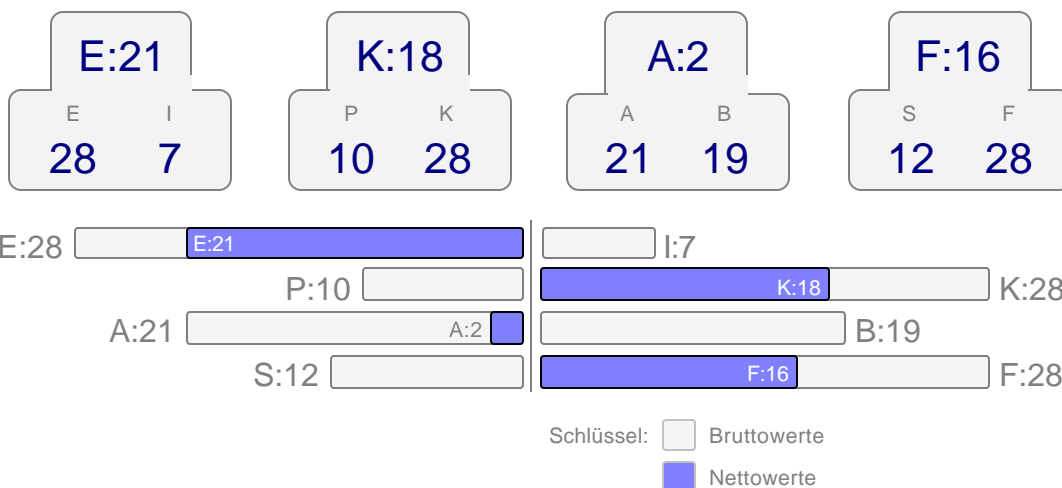
Erste verwandte Rolle

Kreativer Innovator



Zweite verwandte Rolle

Auswählender Entwickler



Software details

Datum der Bearbeitung:
27.10.1997

Version:
7.70

Ordner:
MUSTER TMP

Druckdatum:
27.09.2007 13:04:14

Bericht-Typ und Sprache:
Das Team Management Profil (Deutsch)