



— emotional performance profile —

epp instructor edition

# EPP-MOTIVANALYSE



TEAM AUSWERTUNG

von:

Zahnteam Muster

Stand: 16.01.2023



IHR PERSÖNLICHER ANSPRECHPARTNER

	01	EINLEITUNG	03
	02	GRUPPE ODER TEAM	04
	03	TEAMBUILDING UND AUFGABEN IM TEAMBUILDING	05
	04	ÜBERSICHT DER TEAMROLLEN	07
	05	DEFINITIONEN UND BESCHREIBUNG DER MOTIVE UND PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN	08
	06	AUSWERTUNG	13

## 01 DIE EPP MOTIVANALYSE FÜR TEAMS

Wer bin ich im Team? – Wer sind wir als Team?

Was motiviert mich als Teammitglied? – Was motiviert uns als Team?

Wie erhalte ich meine Leistungsfähigkeit im Team und auch die meines Teams?

Wenn Sie sich mit diesen oder ähnlichen Fragen beschäftigen, kann Ihr epp Team-Analyseergebnis eine wichtige Hilfe sein, um eine Antwort zu finden.

Seine eigenen Motive, seine Motivation und seine Persönlichkeitseigenschaften zu kennen, ist die Voraussetzung, um persönliche Kompetenz zu entwickeln. Teamarbeit heißt, mit anderen „sozio-kommunikativ kompetent“ zusammen zu arbeiten. Auch dafür ist es eine Voraussetzung, sich mit der Persönlichkeit des anderen auseinanderzusetzen.

So fällt es leichter, sich selbst im Team zu bewegen, ein Team zu führen und ein erfolgreiches Miteinander im Team zu pflegen.

Das Wissen über Motive, Motivation und Persönlichkeitseigenschaften macht uns „sprachfähig“. Damit ist die wichtigste Voraussetzung geschaffen, um uns

a) mit uns selbst und unserer Wirkung auf andere zu beschäftigen und

b) um uns einmal zu überlegen, warum uns bestimmte Sachen, die Spaß machen, gut gelingen

**Doch Eines kann selbst die beste Analyse nicht: Sie oder Ihr Team bewerten!**

Ihr eigenes Verhalten und auch das Verhalten des Teams werden u.a. von Erlebnissen, Erfahrungen und Erwartungen beeinflusst.

Eine Analyse müsste all diese Variablen kennen und dazu noch über einen Maßstab für „richtiges“ Verhalten verfügen, um zu einer akzeptablen Aussage zu gelangen. Das epp - emotional performance profile verzichtet daher ganz bewusst auf bewertende Elemente.

## 02 GRUPPE ODER TEAM

Vieles, was „Team“ genannt wird, ist in Wirklichkeit „nur“ eine Gruppe. Zwischen „Team“ und „Gruppe“ zu unterscheiden hat innerhalb des epp einen sehr wichtigen Grund: Ein Team beinhaltet ganz andere emotionale Herausforderungen als eine Gruppe. Im Team sind andere Motive und Persönlichkeitseigenschaften gefragt. Innerhalb eines Teams sind alle Mitglieder über einen gemeinsamen Prozess (Arbeitsablauf) miteinander verbunden. Dieser Prozess dient dazu, ein Ergebnis (Ziel) zu erreichen. Er organisiert damit die Abhängigkeiten voneinander. Die Abhängigkeiten voneinander sind der eigentliche Grund, sich zu vertrauen und zusammen zu arbeiten. Gleichzeitig sind diese Abhängigkeiten häufig die Ursache von Konflikten im Team. Eine Gruppe hat keinen gemeinsamen Prozess, kann aber ebenfalls „Konflikte“ haben, die sich in der Regel nur auf den Umgang miteinander beziehen. Ohne die Abhängigkeit voneinander gibt es meist keinen faktischen Grund, sich zu vertrauen, sondern lediglich einen moralischen Grund.



### Führung

Eigenführung als Team möglich:  
in der Regel situative Teamführung.  
Teamleiter: Ein Teamleiter ist in der Regel formell eingesetzt und erhält die informelle Legitimation vom Team.

Abhängig vom Grad der Organisation hat die Gruppe eine „Anführerin“ / einen „Anführer“.  
Ein „Anführer“ ist in der Regel nur formell legitimiert und kann auch informell legitimiert sein.

Gemeinsames Ziel, das nur als Team erreichbar ist

Vorwiegend individuelle Ziele

Gemeinsamer, arbeitsteiliger Prozess zur Zielerreichung

Individuelle Prozesse

### Kommunikation / Umgang miteinander

Vereinbarte Spielregeln (Werte) Spielregeln für den sozialen Umgang miteinander.

Spielregeln für den sozialen Umgang miteinander können offiziell vereinbart sein.

Vereinbarte Spielregeln (Werte) für den Umgang miteinander im Arbeitsprozess. U.a. definierte „Schnittstellen“.

Kein gemeinsamer Prozess

Vereinbarter Umgang mit Konflikten. Analyse und Lösungsweg sind vereinbart.

Umgang mit Konflikten kann vereinbart sein (z.B. Führungsgrundsätze).

### Übung

Übung in der Kommunikation zum Arbeitsprozess, im Umgang miteinander und im Lösen von Konflikten.

Geübtes Verhalten als Gruppe

## 3.1 TEAMBUILDING

Ohne die Notwendigkeit, zusammen zu arbeiten bzw. einen Arbeitsprozess zu teilen, kann aus einer Gruppe kein Team werden. Daher laufen meist alle Bestrebungen, die versuchen, nicht voneinander abhängige Menschen zu einem Team zu machen, in die Leere.

Ein gemeinsames Ziel führt durch die Notwendigkeit, sich intelligent zu organisieren, zu Abhängigkeiten voneinander. Jetzt gibt es einen Grund, sich zu vertragen und zusammen zu arbeiten. In Unternehmen werden die Abhängigkeiten untereinander durch Prozesse koordiniert.

In einem Teambuilding einigen sich die Beteiligten immer auf ein gemeinsames Ziel, einen gemeinsamen Prozess und auf die Werte für den Umgang miteinander. Diese Einigung verbunden mit der Übung in der Zusammenarbeit lässt aus einer Gruppe ein Team werden.

Viele Teams sind unsichtbar, da nur der Prozess, nicht aber die beteiligten Menschen in der Organisationsbeschreibung auftaucht: Wenn in Unternehmen z.B. von „Schnittstellenproblemen“ die Rede ist, bedeutet das häufig, dass diejenigen, die prozessual voneinander anhängig sind -die Schnittstellenpartner - gar nicht als Team in den Blick geraten sind.

Teambuilding findet innerhalb von Gruppen statt, nicht aber da, wo die Prozesse Abhängigkeiten und die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit eigentlich definieren.

Im Teambuilding muss eine Gruppe für sich eine Frage beantworten: "Wollen, können, müssen und/oder dürfen wir ein Team werden? Erst danach kann sich die Gruppe aufmachen und ein Team werden.

Motive und Persönlichkeitseigenschaften beeinflussen auch das Verhalten im Team und sind ein Schlüssel zur Zusammenarbeit.

## 3.2 DIE 16 AUFGABEN JEDES TEAMMITGLIEDES IM TEAMBUILDING ENGLER / JANSSEN

1. Werte verhandeln, Verhaltensregeln festlegen und die Einhaltung kontrollieren
2. Sanktionen für Fehlverhalten definieren und bei Bedarf ausüben
3. Machtverteilung und Entscheidungsfindung regeln
4. Menschliche Nähe und Zusammengehörigkeit schaffen
5. Leitbild und positive Zukunftshoffnung schaffen
6. Feedbackkultur schaffen und leben
7. Vertrauen schaffen und für emotionales Wohlbefinden sorgen
8. Konflikte schnell und aktiv bearbeiten und lösen
9. Selbstreflexion im eigenen Verhalten und Perspektivwechsel im Umgang mit Teammitgliedern praktizieren
10. Offen sein für Veränderungen und Veränderungen als Lernchancen begreifen
11. Fehler im Lernen tolerieren
12. Kreativität zur Problemlösung, zur Konfliktlösung und zur Weiterentwicklung nutzen
13. Menschen verbinden
14. Aufgaben verbinden
15. Schnittstellen managen
16. Moderieren

# 04 DIE TEAMROLLEN NACH BELBIN

Meredith Belbin untersuchte die Auswirkungen der Teamzusammensetzung auf die Teamleistung. 1981 fasste er dazu acht Teamrollen zu einem Modell zusammen, das später noch um eine neunte Rolle, die des Spezialisten, ergänzt wurde. Die Vielzahl unterschiedlicher Rollen beeinflusst die Teamleistung. Welche Rollen in einem Team nötig sind, ist u.a. abhängig vom Arbeitsinhalt und dem emotional-kommunikativem Reifegrad der Teammitglieder. Hinter jeder Teamrolle stecken ganz bestimmte Motive und Persönlichkeitseigenschaften, die eine Rolle und das damit verbundene Verhalten für ein Individuum attraktiv machen.

## ÜBERSICHT DER TEAMROLLEN

	● TEAMROLLE	● BEITRAG	● BESONDERHEIT	● SCHWÄCHEN (FREMBILD)
Kommunikationsorientierte Rollen	<b>Netzwerker</b> (Resource Investigator)	Untersucht und entwickelt nützliche Kontakte	Extrovertiert, kommunikativ	Oft zu optimistisch
	<b>Koordinator</b> (Co-Ordinator, „Chairman“)	Verdeutlicht dem Team die Ziele, koordiniert die Teamaktivitäten	selbstsicher, vertrauensvoll	Kann als manipulativ empfunden werden
	<b>Teamarbeiter</b> (Teamworker)	Gleicht Spannungen im Team aus, verbessert Kommunikation und fördert den Teamgeist	kooperativ, diplomatisch	Häufig unentschlossen in kritischen Situationen
Wissensorientierte Rollen	<b>Erfinder</b> (Plant)	Entwickelt Ideen (pflanz den Samen) und löst kreativ schwierige Probleme	unorthodoxes Denken	oft etwas gedankenverloren
	<b>Spezialist</b> (Specialist)	Stellt Fachwissen und Fertigkeiten für spezielle Aufgaben bereit	selbstbezogen, engagiert	kann sich in technischen Details verlieren
	<b>Kontrolller</b> (Monitor Evaluator)	Bewertet kritisch und nüchtern den Nutzen sämtlicher Ideen und Vorschläge	nüchtern, strategisch, kritisch	Häufig mangelnde Wertschätzung von Engagement und Kreativität
Handlungsorientierte Rollen	<b>Entscheider / Macher</b> (Shaper)	Formuliert Ziele (shape) und fordert dazu das Team zu Leistung und Überwindung von Hindernissen heraus	dynamisch, arbeitet gut unter Druck	ungeduldig, neigt zu Provokation
	<b>Umsetzer</b> (Implementer)	Setzt Ideen in Arbeitspläne um und organisiert deren Umsetzung	diszipliniert, verlässlich, effektiv	unflexibel
	<b>Perfektionist</b> (Completer Finisher)	Findet Fehler oder Versäumnisse & perfektioniert das Arbeitsergebnis	gewissenhaft, pünktlich	überängstlich, delegiert ungern

## 5.1 DIE 10 LEISTUNGSMOTIVE DES EMOTIONAL PERFORMANCE PROFILE-EPP



### 1. ABWECHSLUNG DIE LUST AUF NEUE EMOTIONALE ERFAHRUNGEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv ABWECHSLUNG setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Chance auf neue emotionale Erfahrungen verspüren. Sie fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie regelmäßig emotionale Abwechslung erleben können.



### 2. AKTIVITÄT DIE LUST, KÖRPERLICH AKTIV ZU SEIN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv AKTIVITÄT setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Chance verspüren, den eigenen Körper zu bewegen bzw. körperliche Leistung abzurufen. Sie fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie sich körperlich bewegen können.



### 3. BALANCE DIE LUST, SICH FÜR DEN AUSGLEICH VON INTERESSEN EINZUSETZEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv BALANCE setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie einen fehlenden Ausgleich von Interessen oder „Ungerechtigkeiten“ erkennen. Sie fühlen sich in Situationen wohl, in denen die Interessen aller Beteiligten angemessen berücksichtigt werden.



### 4. BEZIEHUNG DIE LUST, VERLÄSSLICHE BEZIEHUNGEN ZU ANDEREN AUFZUBAUEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv BEZIEHUNG setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Gelegenheit verspüren, zu anderen Menschen eine Beziehung aufzubauen. Sie fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie langfristige Beziehungen zu anderen unterhalten bzw. leben können.



### 5. DOMINANZ DIE LUST SICH DURCHZUSETZEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv DOMINANZ setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Chance verspüren, sich durchzusetzen, zu gewinnen bzw. jemand anderen zu besiegen. Sie fühlen sich in Wettkampf Situationen wohl, in denen die Aussicht besteht, den oder die anderen zu besiegen bzw. als Gewinner daraus hervor zu gehen.





**6. EINFLUSS**  
DIE LUST, ETWAS ZU GESTALTEN UND ZU VERANTWORTEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv EINFLUSS setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Chance verspüren, selbst etwas gestalten zu können oder „den Dingen ihren Stempel aufdrücken können“. Sie fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie gestalten können und dürfen. Mit der Gestaltung geht immer eine Vorstellung bzw. Erwartung einher, wie das Ergebnis auszusehen hat. Diese Ergebniserwartung wird verantwortet und auch kontrolliert.



**7. ERKENNTNIS**  
DIE LUST AUF NEUE ERKENNTNISSE UND AM VERSTEHEN VON ZUSAMMENHÄNGEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv ERKENNTNIS setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Chance verspüren, neue Erkenntnisse zu gewinnen, etwas zu lernen und zu verstehen, wie die Dinge zusammen hängen. Sie fühlen sich in Situationen wohl, die Ihnen den Zugang zu Informationen ermöglichen und neue Erkenntnisse bereithalten.



**8. FREMDANERKENNUNG**  
DIE LUST, VON ANDEREN POSITIVE RÜCKMELDUNGEN FÜR DAS EIGENE HANDELN ZU ERHALTEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv FREMDANERKENNUNG setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Chance verspüren, von anderen positive Rückmeldungen für das eigene Handeln zu erhalten. Sie fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie Beachtung und Anerkennung erfahren.



**9. SELBSTANERKENNUNG**  
DIE LUST, STOLZ AUF DIE EIGENE LEISTUNGSFÄHIGKEIT ZU SEIN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv SELBSTANERKENNUNG setzen sich von sich aus in Bewegung, weil sie beständig in dem, was ihnen wichtig ist, besser werden wollen. Es gilt, die eigene Leistungsfähigkeit kontinuierlich zu beweisen und zu steigern. Sie schaffen sich Situationen, um genau das tun zu können und fühlen sich in Situationen wohl, die ihnen das ermöglichen.



**10. STATUS**  
DIE LUST AUF ÖFFENTLICHE BEACHTUNG DES IM LEBEN ERREICHTEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv STATUS setzen sich von sich aus in Bewegung, wenn sie die Chance verspüren, den eigenen Status bzw. das, was sie im Leben erreicht haben, zeigen zu können. Sie fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie von sich selbst und/oder von anderen als jemand, der besonders oder beachtenswert ist, gesehen werden.

## 5.2 DIE 8 LEISTUNGSFÖRDERLICHEN MOTIVE DES EMOTIONAL PERFORMANCE PROFILE-EPP



### 1. FREIHEIT DIE LUST AUF UNABHÄNGIGKEIT

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv FREIHEIT fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie relativ unabhängig von anderen selbst entscheiden können.



### 2. KOOPERATION DIE LUST, ENTSCHEIDUNGEN MIT ANDEREN GEMEINSAM ZU TREFFEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv KOOPERATION fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie „demokratisch“ zu einer gemeinsamen Entscheidung finden.



### 3. NÄHE DIE LUST, ANDEREN SEINE GEFÜHLE MITZUTEILEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv NÄHE fühlen sich in Situationen wohl, in denen es nicht nur ok, sondern auch erwünscht ist, wenn sie anderen ihre Gefühle mitteilen und sich für die Gefühle anderer interessieren.



### 4. DISTANZ DIE LUST AUF EMOTIONALE DISTANZ ZU ANDEREN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv DISTANZ fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie einen emotionalen Abstand zu anderen wahren können bzw. in denen es ok ist, wenn nicht über Gefühle geredet werden muss.



### 5. STRUKTUR DIE LUST AUF EIN PLANVOLLES VORGEHEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv STRUKTUR fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie einen klaren Plan (die Struktur) hinter einem Vorgehen erkennen. Für sie ist es sehr angenehm, auch selbst geordnet und planvoll vorzugehen.



## 6. FLEXIBILITÄT DIE LUST AUF FLEXIBLES VORGEHEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv FLEXIBILITÄT fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie keinem vorher festgelegten oder keinem langfristigen Plan folgen müssen, sondern die Möglichkeit haben, situativ zu entscheiden.



## 7. VORSICHT DIE LUST ZU WISSEN WIE ETWAS ENDET

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv VORSICHT fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie die Folgen ihrer Handlungen genau einschätzen können.



## 8. RISIKO DIE LUST AM EINGEHEN VON RISIKEN

Menschen mit stark ausgeprägtem Motiv RISIKO fühlen sich in Situationen wohl, in denen sie Entscheidungen treffen können, deren Ausgang ungewiss ist, bzw. deren Ergebnis ein Risiko beinhalten kann.

## 5.3 DIE 6 PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN DES EMOTIONAL PERFORMANCE PROFILE-EPP



### 1. GEWISSENHAFTIGKEIT GRUNDSÄTZLICHE ORIENTIERUNG AM „GENAUEN“

Menschen mit einer stark ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaft GEWISSENHAFTIGKEIT neigen dazu, Arbeiten grundsätzlich sehr akkurat auszuführen.



### 2. PRINZIPIENORIENTIERUNG GRUNDSÄTZLICHE ORIENTIERUNG AM VEREINBARTEN

Menschen mit einer stark ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaft PRINZIPIENORIENTIERUNG neigen dazu, sich grundsätzlich an, mit anderen vereinbarten, Handlungsprinzipien zu orientieren und diese Handlungsweise auch von anderen einzufordern.



### 3. ROUTINE GRUNDSÄTZLICHE ORIENTIERUNG AN GEWOHNTEM VERHALTEN

Menschen mit einer stark ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaft ROUTINE neigen dazu, grundsätzlich ihr gewohntes Verhalten und ihre gewohnte Umgebung (ihre gewohnten Kontexte) bewahren zu wollen.



### 4. SELBSTORIENTIERUNG GRUNDSÄTZLICHE ORIENTIERUNG AM EIGENEN VORTEIL

Menschen mit einer stark ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaft SELBSTORIENTIERUNG neigen dazu, grundsätzlich den eigenen Vorteil im Blick zu behalten.



### 5. EMOTIONALE RUHE GRUNDSÄTZLICHE ORIENTIERUNG AN DER STABILITÄT DES EIGENEN WOHLGEFÜHLS

Menschen mit einer stark ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaft EMOTIONALE RUHE neigen häufig dazu, grundsätzlich die Stabilität des eigenen Wohlfühls bzw. die eigene emotionale Ruhe zu betonen.



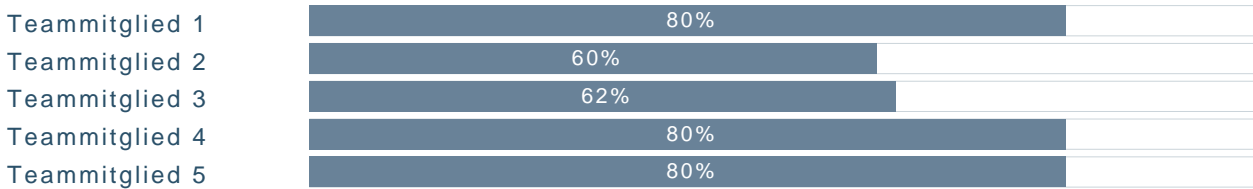
### 6. UMGÄNGLICHKEIT GRUNDSÄTZLICHES WOHLWOLLEN GEGENÜBER ANDEREN

Menschen mit einer stark ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaft UMGÄNGLICHKEIT neigen dazu, anderen grundsätzlich wohlwollend und tolerant zu begegnen.

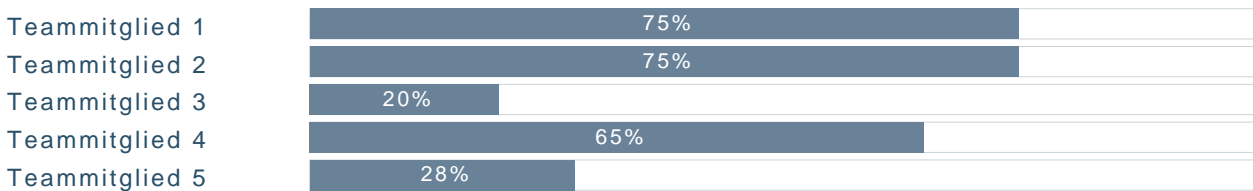
# 6.1 AUSWERTUNG DER MOTIVE UND PERSÖNLICHKEITSEIGENSCHAFTEN

## Leistungsmotive

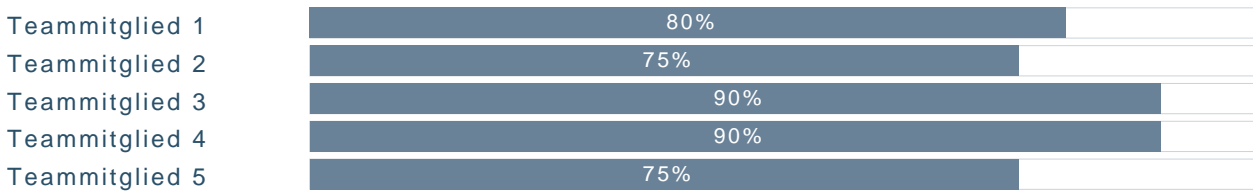
### ABWECHSLUNG



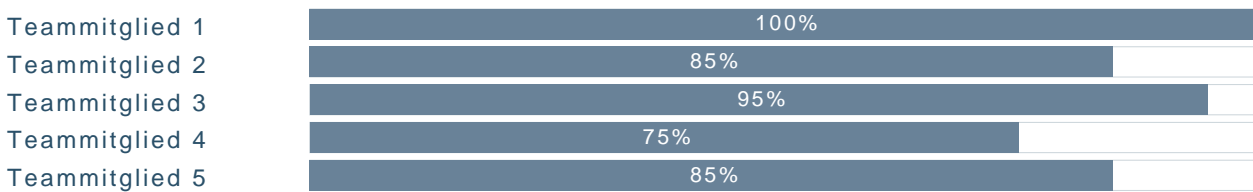
### AKTIVITÄT



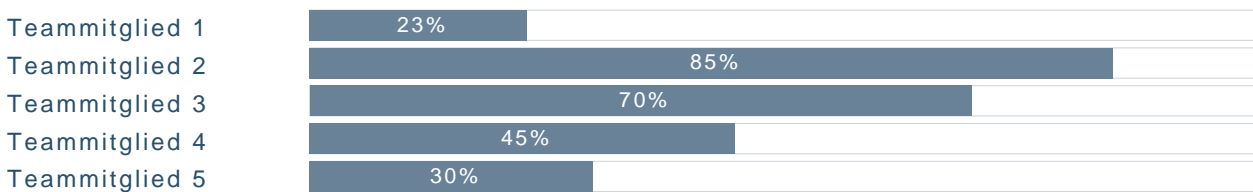
### BALANCE



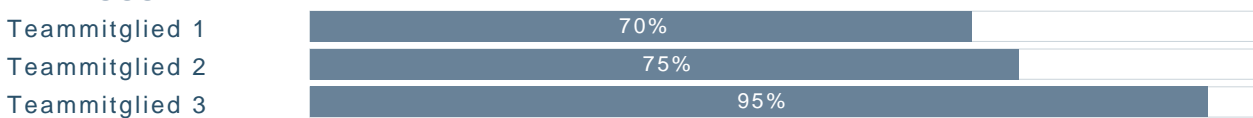
### BEZIEHUNG

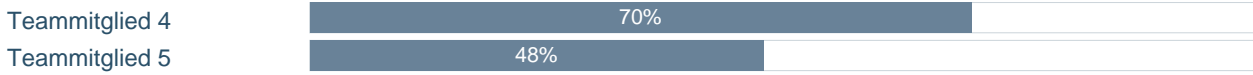


### DOMINANZ

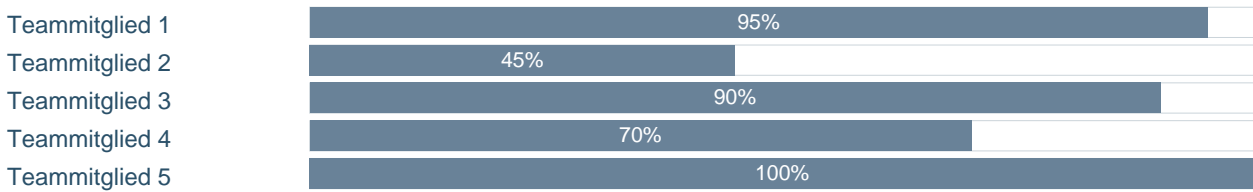


### EINFLUSS

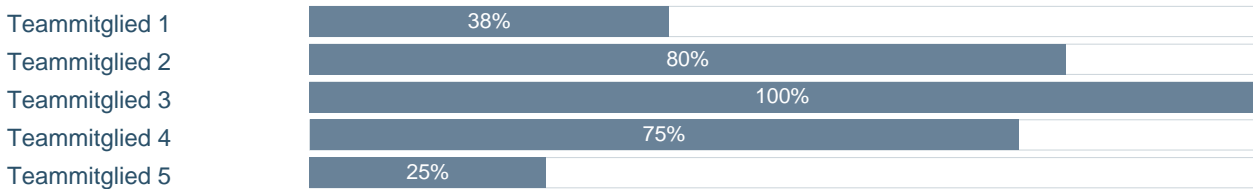




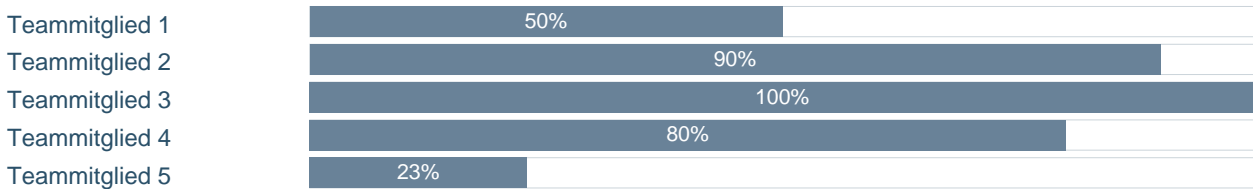
ERKENNTNIS



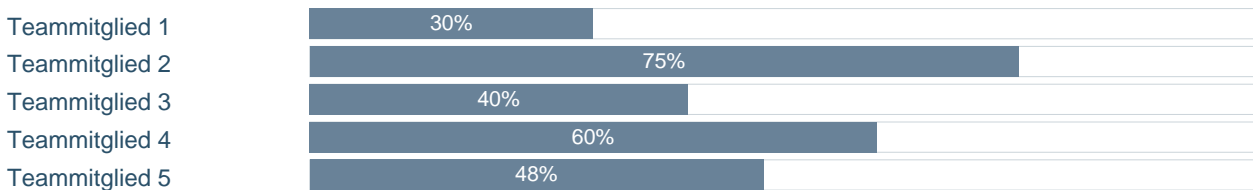
FREMDANERKENNUNG



SELBSTANERKENNUNG

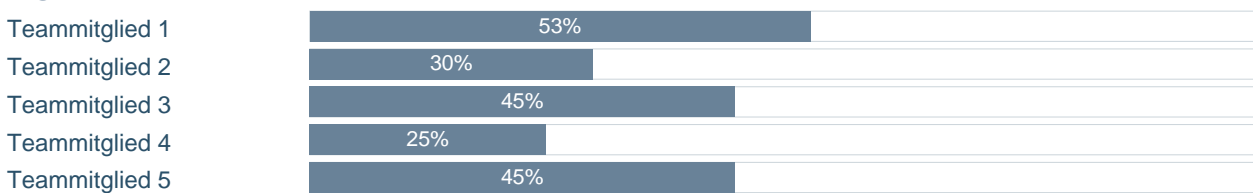


STATUS

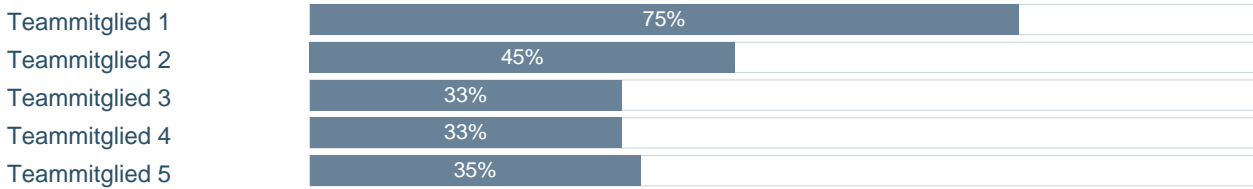


Leistungsförderliche Motive

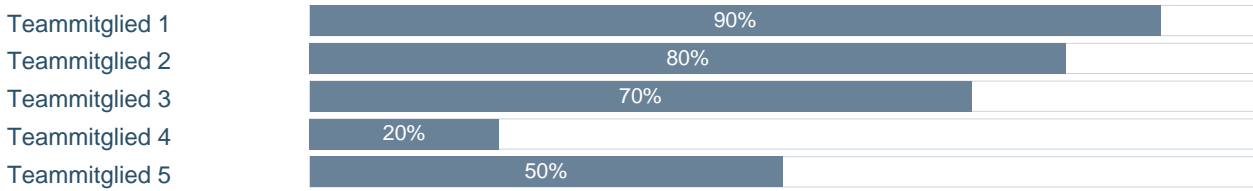
DISTANZ



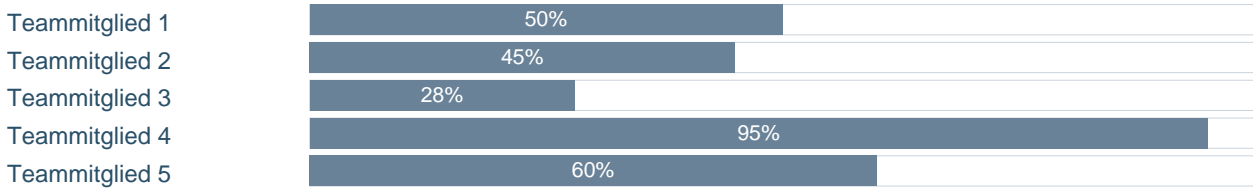
### FLEXIBILITÄT



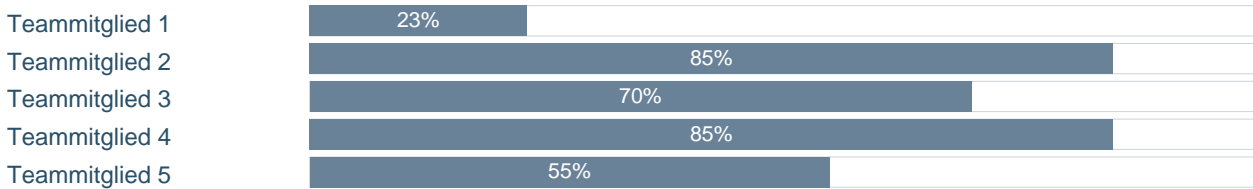
### FREIHEIT



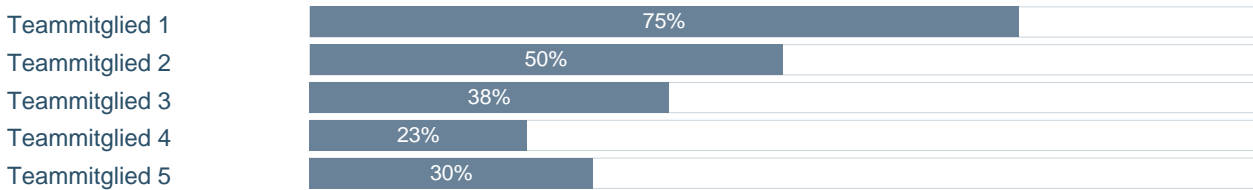
### KOOPERATION



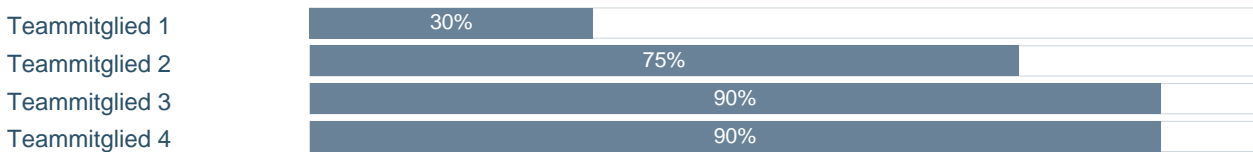
### NÄHE



### RISIKO

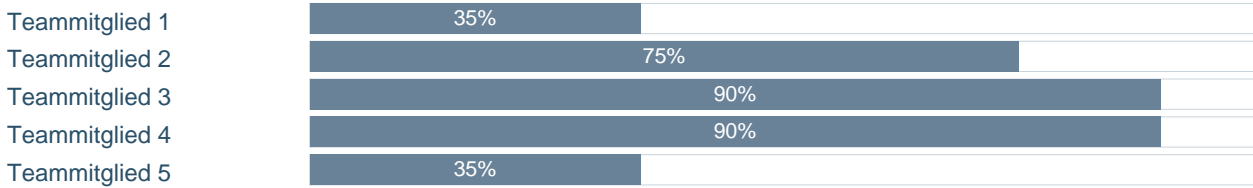


### STRUKTUR



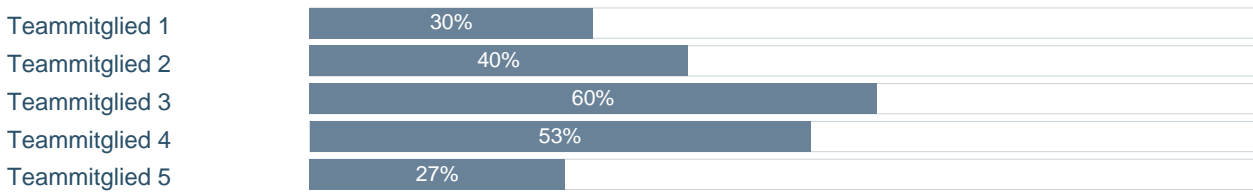


VORSICHT

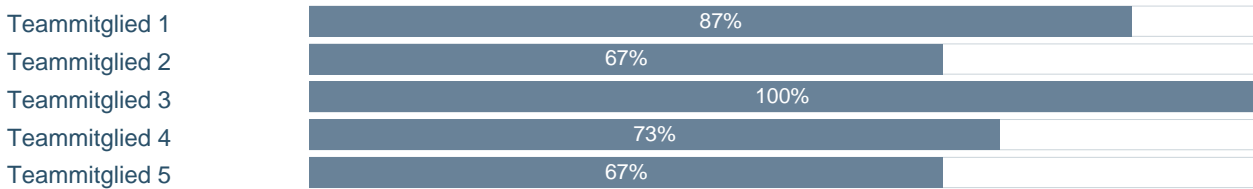


Eigenschaften

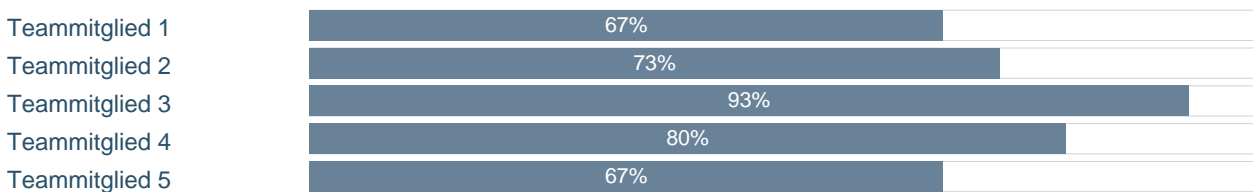
EMOTIONALE RUHE



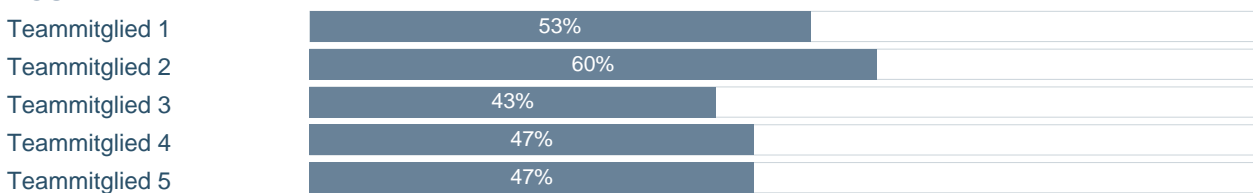
GEWISSENHAFTIGKEIT



PRINZIPIENORIENTIERUNG

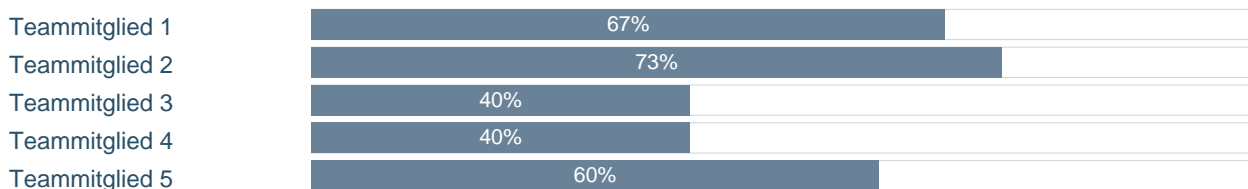


ROUTINE

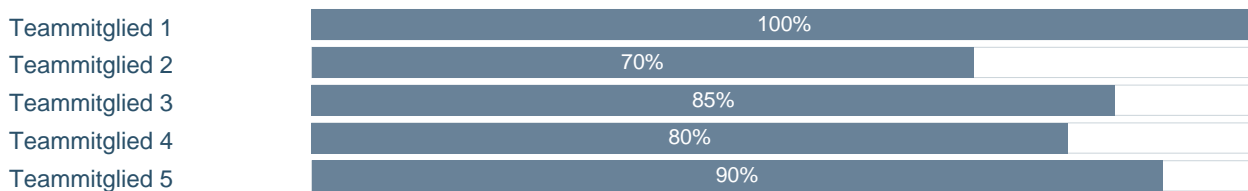




### SELBSTORIENTIERUNG



### UMGÄNGLICHKEIT

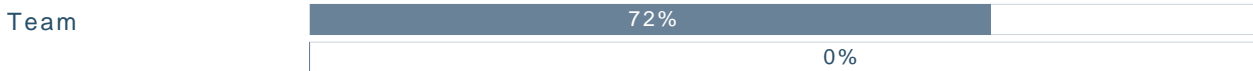


## 6.2 AUSWERTUNG TEAM MOTIV INDIKATOR (TMI)

Kumulierte (gebündelte) Anzeige der Motive und Eigenschaften

### Leistungsmotive

#### ABWECHSLUNG



#### AKTIVITÄT



#### BALANCE



#### BEZIEHUNG



#### DOMINANZ



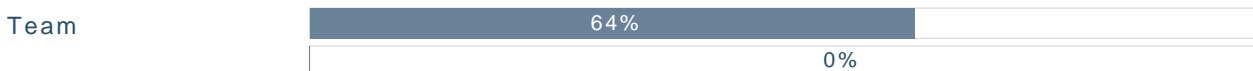
#### EINFLUSS



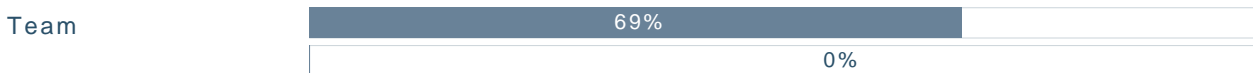
#### ERKENNTNIS



#### FREMDANERKENNUNG



#### SELBSTANERKENNUNG



#### STATUS



## Leistungsförderliche Motive

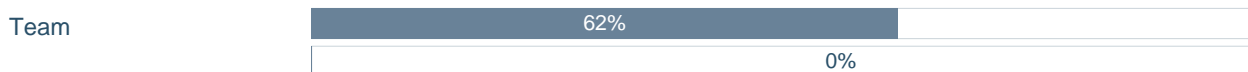
### DISTANZ



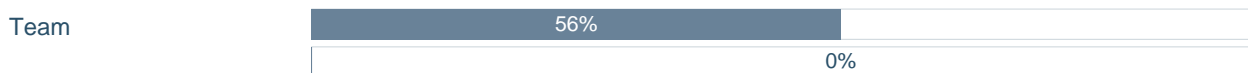
### FLEXIBILITÄT



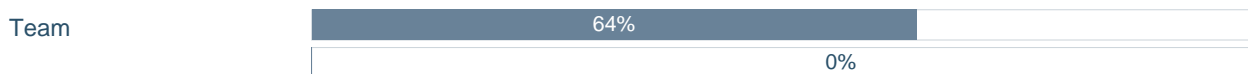
### FREIHEIT



### KOOPERATION



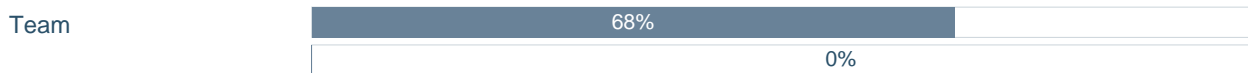
### NÄHE



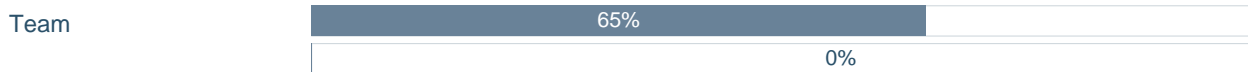
### RISIKO



### STRUKTUR

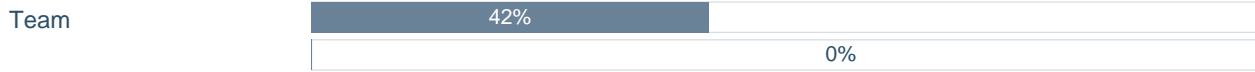


### VORSICHT

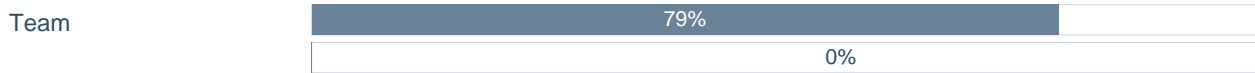


## Eigenschaften

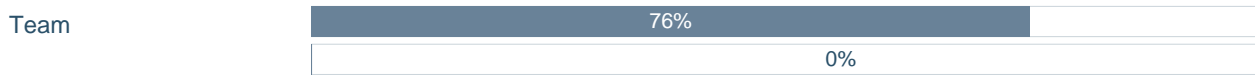
### EMOTIONALE RUHE



### GEWISSENHAFTIGKEIT



### PRINZIPIENORIENTIERUNG



### ROUTINE



### SELBSTORIENTIERUNG



### UMGÄNGLICHKEIT



## 6.3 AUSWERTUNG TEAM KOLLABORATIONS INDEX (TKI)

Der TKI gibt einen Anhalt für die Möglichkeit, dass die Teammitglieder miteinander bzw. zusammen arbeiten.

TKI



## 6.4 AUSWERTUNG TEAM AGILITÄTS INDEX (TAI)

Der TAI gibt einen Anhalt zur "Lust" auf Selbstorganisation als Team bei rasch wechselnde Anforderungen von außen.

TAI

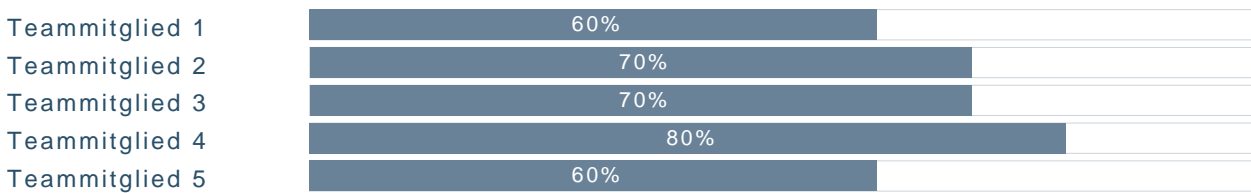


## 6.5 TEAM ROLLEN AUSWERTUNG ZAHNTEAM MUSTER

### Kommunikationsorientierte Rollen

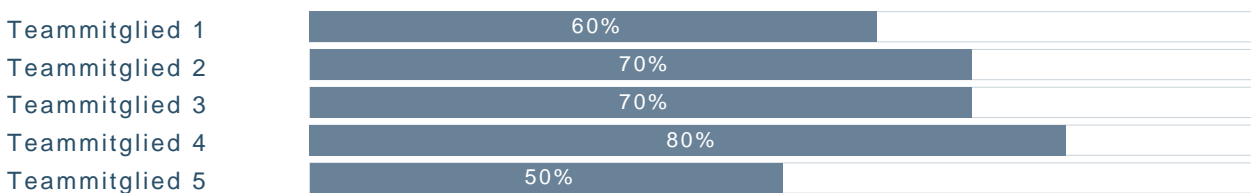
#### Netzwerker (Ressource Investigator)

Untersucht und entwickelt nützliche Kontakte



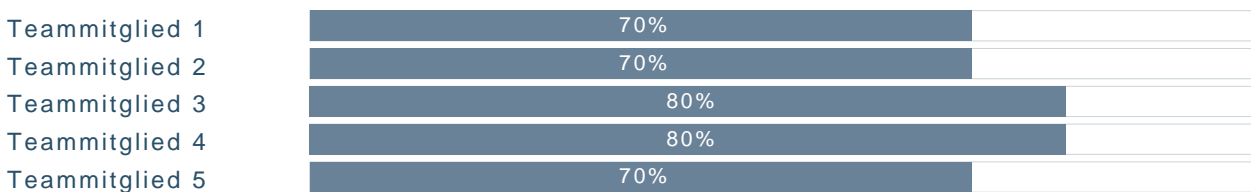
#### Koordinator (Co-Ordinator)

Verdeutlicht dem Team die Ziele und koordiniert die Teamaktivitäten



#### Teamarbeiter (Teamworker)

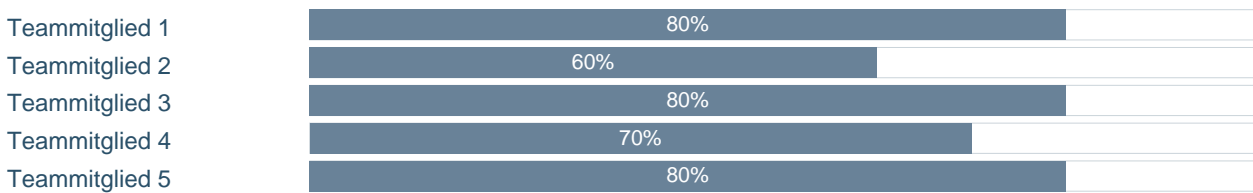
Gleicht Spannungen im Team aus und fördert den Teamgeist



### Wissensorientierte Rollen

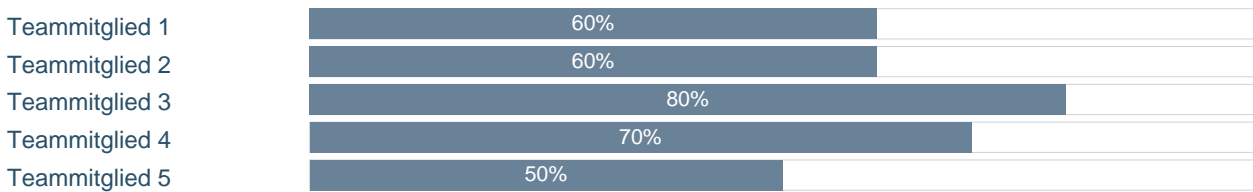
## Erfinder (Plant)

Entwickelt Ideen (pflanz den Samen) und löst kreativ schwierige Probleme



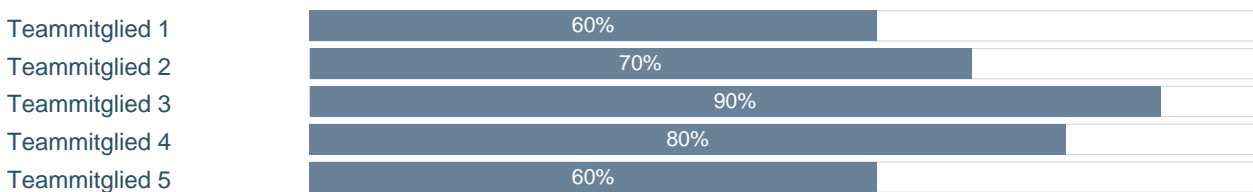
## Spezialist

Stellt Fachwissen und Fertigkeiten für spezielle Aufgaben bereit



## Kontroller (Monitor-Evaluator)

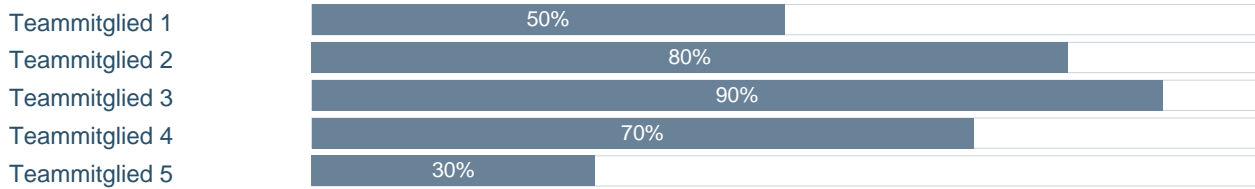
Bewertet kritisch und nüchtern den Nutzen sämtlicher Ideen und Vorschläge



## Handlungsorientierte Rollen

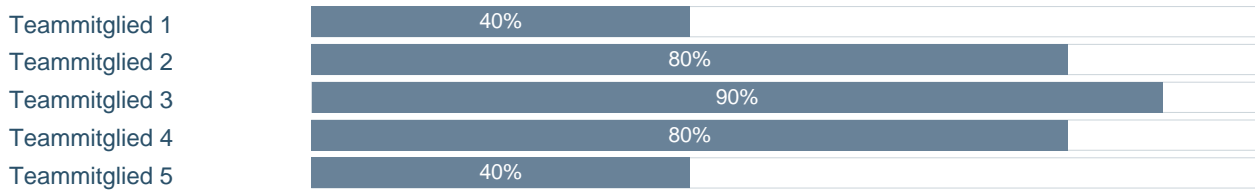
### Entscheider (Shaper)

Formuliert Ziele und fordert das Team zu Leistung und Überwindung von Hindernissen heraus



### Umsetzer (Implementer)

Setzt Ideen in Arbeitspläne um und organisiert deren Umsetzung



### Perfektionist (Completer Finisher)

Findet Fehler oder Versäumnisse und perfektioniert das Arbeitsergebnis

