

TeamScape Bericht
Carl Jung

Datum 29.10.2016

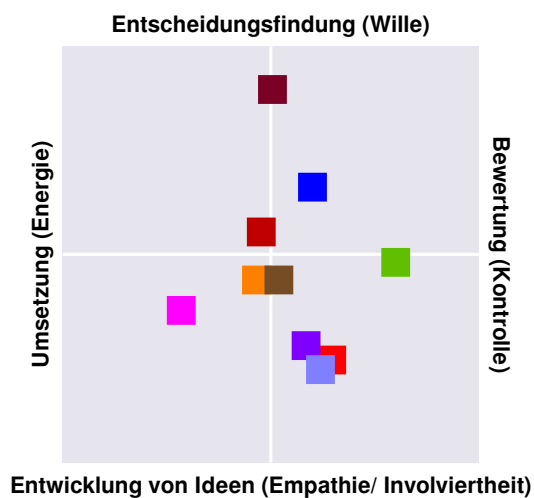
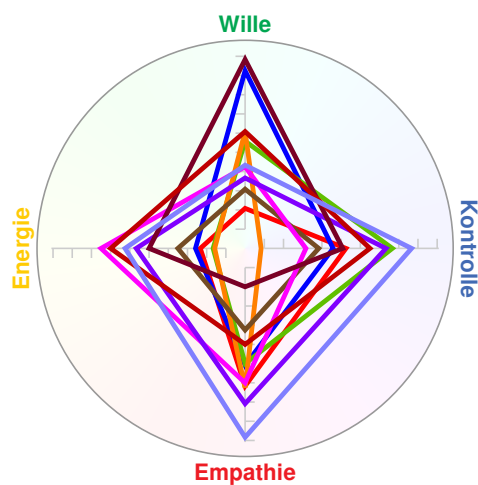
Organisation Facet5 Global

Projekt Psychology Department

vorurteilsfrei **reserviert** wohlüberlegt
unabhängig menschenorientiert **direkt** umsichtig
vertrauensvoll **eigenständiges-denken** **achtsam** realistisch
zielorientiert kreativ



Facet5 Profile der Teammitglieder



Name	Wille	Energie	Empathie	Kontrolle	Emotionalität	Typ
Maslow, Abraham Kürzel: Abraham	3,8 Entschlossenheit 5,5 Auseinandersetzung 4,3 Unabhängigkeit 1,5	5,8 Vitalität 5,7 Geselligkeit 5,4 Offenheit 6,2	8,2 Altruismus 8,2 Unterstützung 8,2 Vertrauen 8,2	7,5 Disziplin 7,5 Verantwortung 7,5	3,9 Anspannung 5,2 Besorgnis 2,6	Entwickler
Bandura, Albert Kürzel: Albert	3,2 Entschlossenheit 1,6 Auseinandersetzung 2,9 Unabhängigkeit 5,2	3,6 Vitalität 2,7 Geselligkeit 3,2 Offenheit 4,8	4,4 Altruismus 3,6 Unterstützung 4,7 Vertrauen 5	4 Disziplin 4 Verantwortung 3,9	8,3 Anspannung 7,9 Besorgnis 8,7	Spezialist
Tversky, Amos Kürzel: Amos	6,2 Entschlossenheit 7,2 Auseinandersetzung 4,2 Unabhängigkeit 7,3	7,1 Vitalität 7,7 Geselligkeit 5,9 Offenheit 7,7	5,1 Altruismus 5,6 Unterstützung 4 Vertrauen 5,5	6,6 Disziplin 5,6 Verantwortung 7,5	6,7 Anspannung 7,3 Besorgnis 6,2	Unternehmer
Rogers, Carl Kürzel: Carl2	2,2 Entschlossenheit 1,9 Auseinandersetzung 1,1 Unabhängigkeit 3,4	2,5 Vitalität 1,6 Geselligkeit 1,5 Offenheit 4,4	7,3 Altruismus 7,5 Unterstützung 6,9 Vertrauen 7,5	5,4 Disziplin 5,5 Verantwortung 5,4	5,4 Anspannung 5,1 Besorgnis 5,7	Unterstützer
Jung, Carl Kürzel: Carl	9,4 Entschlossenheit 9,1 Auseinandersetzung 8,6 Unabhängigkeit 10	2,7 Vitalität 2,6 Geselligkeit 1,8 Offenheit 3,6	6,2 Altruismus 6,6 Unterstützung 5,2 Vertrauen 6,8	4,7 Disziplin 4,6 Verantwortung 4,7	7,9 Anspannung 7,5 Besorgnis 8,4	Idealist
Kahneman, Daniel Kürzel: Daniel	5,7 Entschlossenheit 6,4 Auseinandersetzung 3,1 Unabhängigkeit 7,5	1,8 Vitalität 1,6 Geselligkeit 1 Offenheit 3	6,1 Altruismus 6,3 Unterstützung 5,7 Vertrauen 6,3	7,8 Disziplin 7,9 Verantwortung 7,6	8,6 Anspannung 9 Besorgnis 8,2	Traditionalist
Loftus, Elizabeth Kürzel: Elizabeth	4,4 Entschlossenheit 7,6 Auseinandersetzung 2,8 Unabhängigkeit 2,6	7,6 Vitalität 8,1 Geselligkeit 6,5 Offenheit 8,1	7,1 Altruismus 7,1 Unterstützung 7,1 Vertrauen 7,1	3,3 Disziplin 3,2 Verantwortung 3,4	3,8 Anspannung 3,6 Besorgnis 4	Vermittler
Piaget, Jean Kürzel: Jean	4,5 Entschlossenheit 5,5 Auseinandersetzung 3,2 Unabhängigkeit 4,8	6,4 Vitalität 6,4 Geselligkeit 5,5 Offenheit 7,4	10 Altruismus 10 Unterstützung 10 Vertrauen 10	8,8 Disziplin 8,8 Verantwortung 8,8	9 Anspannung 8,8 Besorgnis 9,1	Entwickler
Freud, Sigmund Kürzel: Sigmund	10 Entschlossenheit 10 Auseinandersetzung 10 Unabhängigkeit 9,2	5,1 Vitalität 5,3 Geselligkeit 4,4 Offenheit 5,5	2,1 Altruismus 2,9 Unterstützung 1,3 Vertrauen 2	5,2 Disziplin 4,8 Verantwortung 5,7	3,1 Anspannung 1 Besorgnis 5,3	Architekt
James, William Kürzel: William	6,2 Entschlossenheit 6,1 Auseinandersetzung 3,9 Unabhängigkeit 8,6	1,7 Vitalität 1,4 Geselligkeit 1,1 Offenheit 2,5	7,4 Altruismus 7,8 Unterstützung 6,6 Vertrauen 7,8	1 Disziplin 1 Verantwortung 1	8,6 Anspannung 10 Besorgnis 6	Idealist

BITTE BEACHTEN SIE: in den grafischen Darstellungen im Bericht werden die Kürzel verwendet, die den Personen in dieser Übersicht zugeordnet sind.

Einleitung

Dieser Bericht fasst Ihre Facet5-Ergebnisse und die Ihrer Kollegen als TeamScape-Übersicht zusammen.

Der Bericht hat die folgenden Abschnitte:

1. Wortwolke

Diese ist auf der Titelseite und fasst die wichtigsten Themen Ihres Berichts kurz zusammen. Wichtigere Themen sind als größerer Text dargestellt und sind sichtbare Merkmale Ihrer Persönlichkeit. Es gibt 13 Schlüsselmerkmale, die auf Ihrem Persönlichkeitsprofil basieren.

2. Work Cycle

Dieses Kapitel beschreibt Ihr pr. feriertes Vorgehen bei der Lösung von Problemen. Es zeigt:

2.1 Ihre Wirkung auf andere

- Ihr natürlicher Stil basierend auf Ihrem Facet5 Profil und
- Wie andere Personen Ihr Arbeitsverhalten einschätzen.

2.2 Das Team im Vergleich

- Wie das Team in Hinsicht auf pers. nliche Stile aufgestellt ist und
- Wo Sie im Vergleich zu den anderen Mitgliedern des Teams stehe

3. Konsensbildung

3.1 Ihre innere Haltung gegenüber anderen Menschen, die Art wie Sie Kontakte aufbauen und wie Sie von außen wahrgenommen werden

3.2 Ihr Regelbewusstsein, mit welchem Sie Arbeitsabläufe oder Richtlinien interpretieren.

3.3 Das Ausmaß an persönlicher Involviertheit, mit dem Sie und das Team Diskussionen angehen

4. Zusammenarbeit mit anderen Teammitgliedern

Dieser Abschnitt fasst zusammen, wie Sie effektiver mit Ihren Teamkollegen zusammen arbeiten können. Für jede Person im Team gibt es eine Zusammenfassung:

4.1 Wir haben die Tabelle in 5 Abschnitte unterteilt, die sich jeweils darauf beziehen, wie Sie

- Entscheidungen treffen und Ziele setzen
- Ideen einbringen und umsetzen

- Ideen generieren und Menschen in den Prozess einbeziehen
- Ideen bewerten sowie Ihren Arbeitsansatz
- Risiken erkennen und Stress bewältigen

4.2 In jedem Abschnitt gibt es vier Aussagen

- Stärken Ihrer Beziehung
- Risiken, die bei einer Zusammenarbeit auftreten können
- Frustrationen, die Sie möglicherweise empfinden, wenn Sie mit dieser Person zusammenarbeiten
- Herausforderungen, die Sie annehmen können, um Ihre Beziehung zu entwickeln

5. Anmerkungen der Kollegen

Zu Bereichen, in denen Sie wertvolle Beiträge leisten und zu Bereichen, in denen Sie sich noch verbessern können.

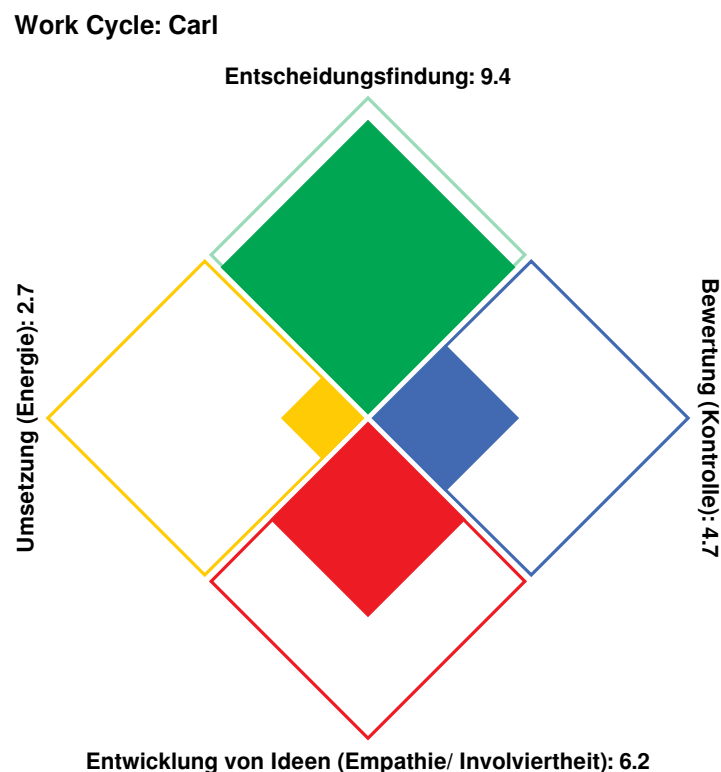
Dieser Bericht soll eine Orientierungshilfe dazu geben, wie Sie und das Team effektiv zusammenarbeiten können. Der Gruppenmoderator kann daraus Anhaltspunkte ableiten, wie die vorhandenen Stärken im Team sinnvoll eingesetzt werden können und an welchen Stellen es durch gegenseitiges Feedback und weitere Abstimmungsprozesse eine noch bessere Zusammenarbeit gefördert werden kann.

Ihr Beitrag zum Work Cycle

Ihr Facet5 Profil beeinflusst, in welchem Bereich Sie sich besonders einbringen. Diese Grafik setzt Ihre Facet5 Werte in 4 Quadrate um, eines für jede Phase des Work Cycle. Die Größe der Quadrate spiegelt die Höhe des Beitrags wieder, den Sie in der Phase des Work Cycle leisten. Das größte Quadrat stellt Ihre bevorzugte Herangehensweise dar. Je größer die Fläche des Quadrates, desto mehr Aufmerksamkeit werden Sie dieser Phase des Work Cycle widmen. Je kleiner die Fläche, desto weniger Anstrengung werden Sie in die Phase des Work Cycle stecken.

Die Beschriftungen der Grafik beziehen sich auf die jeweilige Phase des Work Cycle. Welchem Muster Sie am wahrscheinlichsten folgen werden, hängt von ihren Facet5 Werten ab. Wenn z.B. Ihr Facet5 Wert für Wille hoch ist (z.B. >7), dann treffen Sie Entscheidungen vermutlich sehr schnell und es fällt Ihnen schwer, noch abzuwarten. Wenn Ihr Facet5 Wert für Wille jedoch niedrig ist (z.B. <4), dann bevorzugen Sie vermutlich einen überlegteren Ansatz. Sie warten lieber ab, bis Ihnen alle Informationen zur Verfügung stehen.

Dies ist Ihre Übersicht.



Persönlicher Arbeitsstil

Beitrag:

(dies sind die Fähigkeiten, die sie naturgemäß mit in das Team einbringen)

- hochkreativ
- erforscht schwierige und komplizierte Fragestellungen
- fähig, die wichtigsten Punkte einer Debatte herauszustellen
- bereit, Entscheidungen zu fällen
- Zuversicht

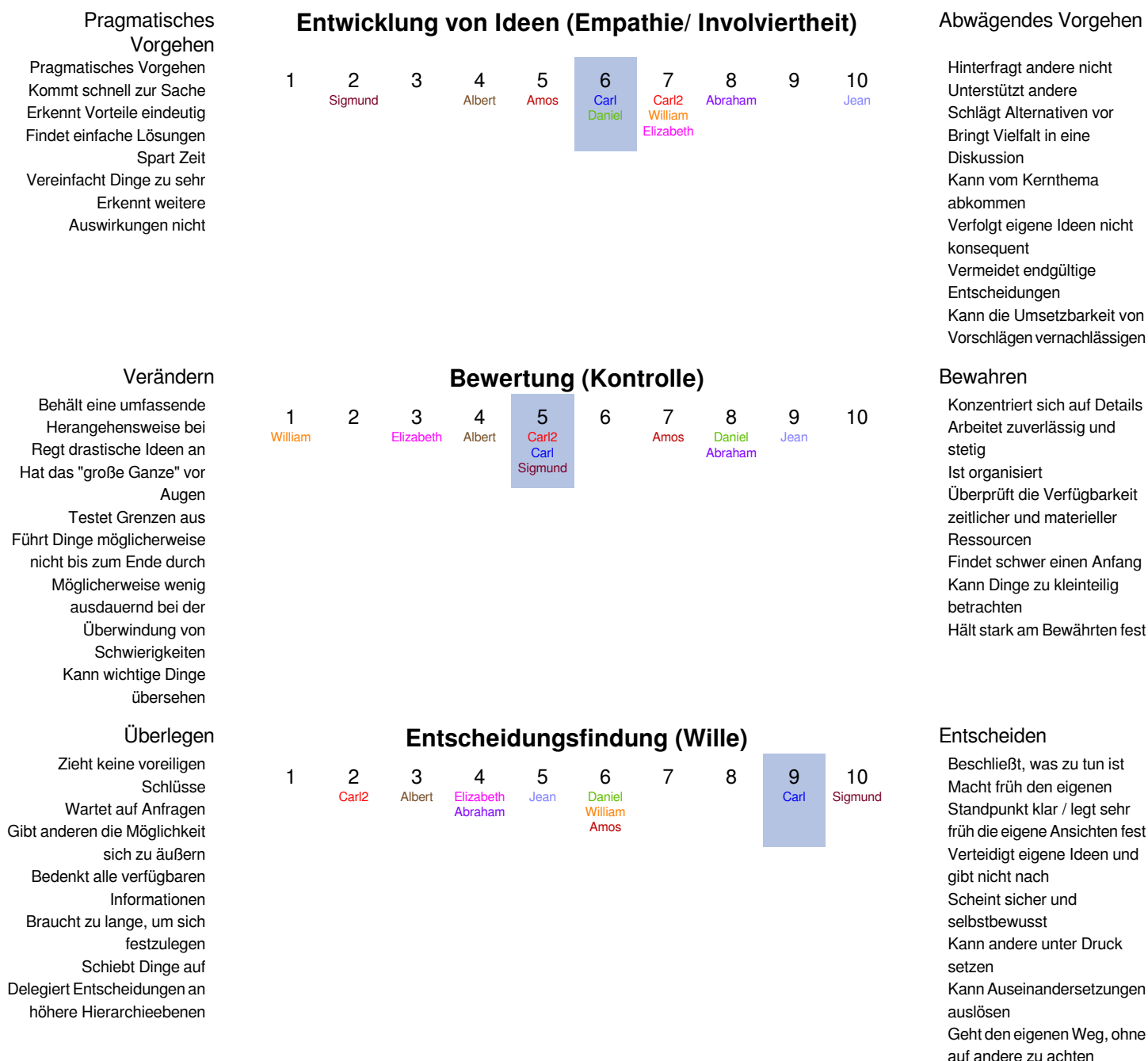
Könnte erscheinen als:

(dies sind die Aspekte, die die Effektivität Ihrer Arbeitsweise mindern könnten)

- Widerwille, anderen den eigenen Gedankengang zu offenbaren
- idealistisch und unrealistisch
- tendiert dazu, übermäßig zu verkomplizieren

Work Cycle: Teamvergleich

In dieser Übersicht werden die Teammitglieder auf der Grundlage der individuellen Facet5 Ergebnisse im Work Cycle zusammengefasst, wobei jede Grafik einer Phase im Modell entspricht. Je weiter zwei Personen auf der Skala voneinander entfernt sind, desto unterschiedlicher ist ihre Arbeitsweise. Personen mit ähnlichen Werten werden untereinander aufgeführt. Das farbig hinterlegte Feld zeigt, wo Sie hinsichtlich Ihres Facet5 Profils im Vergleich zu den anderen Teammitgliedern liegen.

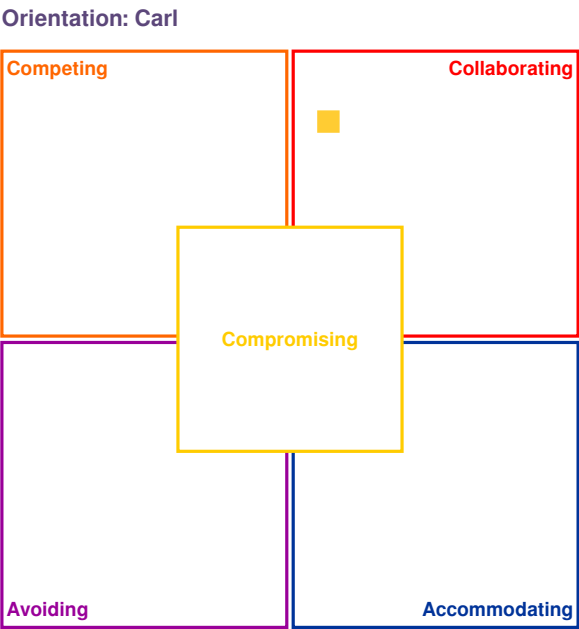




Konsensbildung und Konfliktlösung

Ihre innere Haltung

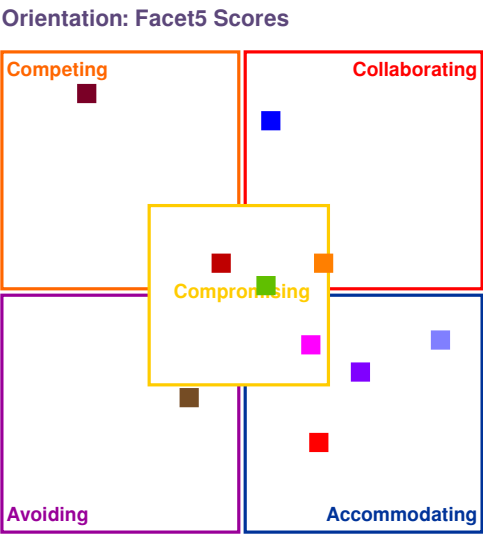
In dieser Übersicht ist dargestellt, mit welcher inneren Haltung Sie Konflikten und Meinungsverschiedenheiten wahrscheinlich begegnen. Die Veranschaulichung basiert auf Ihren Facet5 Werten für Wille und Empathie.



Carl

Versucht, anderen die eigene Meinung aufzudrängen. Behält die Bedürfnisse anderer im Blick, jedoch nicht zum eigenen Nachteil.

Die folgende Grafik zeigt Ihre Orientierung im Verhältnis zum Rest des Teams. Siehe Seite 2 für den Schlüssel.



Handlungspräferenz

Die Darstellung zeigt Ihre Vorgehensweise, mit der Sie normalerweise an Probleme herangehen und vergleicht dies mit dem Eindruck, den andere von Ihnen erlangen.

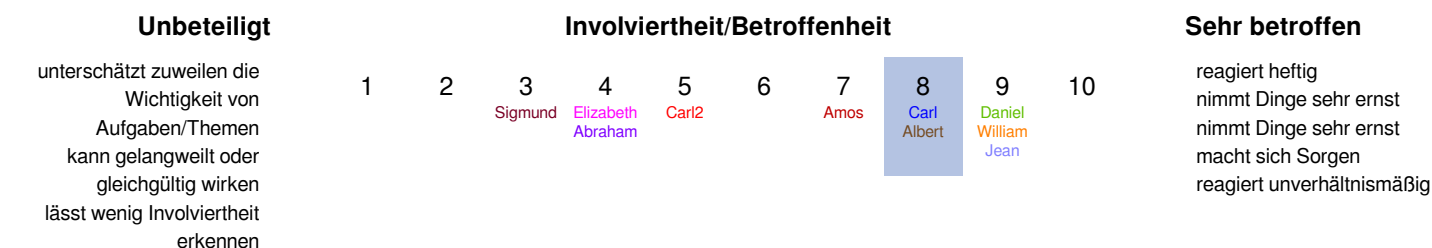


Carl

Kennt und beachtet Regelungen und Arbeitsabläufe. Ist bereit, die Verantwortung anderen zu überlassen.

Involviertheit/Betroffenheit

Die Übersicht zeigt, inwieweit Sie und ihre Teammitglieder mit Auseinandersetzungen gelassen umgehen oder sie sich zu Herzen nehmen.



Carl

Kann sehr heftig werden. Nimmt sich Probleme zu Herzen. Kann überreagieren und Themen unverhältnismäßig wahrnehmen.

Kann von anderen gesehen werden als:

- wird zunehmend unflexibel und unnachgiebig
- ist selbstbewusst und unbeholfen im sozialen Umgang
- beschäftigt sich übermäßig mit Themen, die andere Leute betreffen
- zeigt sich hinsichtlich der Arbeitsabläufe zum Teil inkonsistent

Legende

 Vorhergesagt

Arbeiten im Team ...

Die folgende Tabelle fasst zusammen, wie Sie effektiver mit Ihren Teamkollegen zusammenarbeiten können. Jede Domäne enthält vier Aussagen: S: Stärken Ihrer Beziehung, R: Risiken, die bei einer Zusammenarbeit auftreten können, F: Frustrationen, die Sie möglicherweise empfinden, wenn Sie mit dieser Person zusammenarbeiten, H: Herausforderungen, um Ihre Beziehung zu entwickeln.

	Entscheidungsfindung	Ideen einbringen und umsetzen	Entwicklung von Ideen	Bewertung	Involviertheit/Betroffenheit
Bandura, Albert	S: sie treffen Entscheidungen, während er/sie Alternativen prüft R: sie zwingen ihm/ihr möglicherweise Ihre Meinung auf und setzen seine/ihre Zustimmung voraus F: sie finden möglicherweise, dass er/sie unentschlossen ist und leicht zu überzeugen H: bilden Sie sich kein Urteil, bis Sie richtig zugehört und seinen/ihren Standpunkt verstanden haben	S: Sie beide wollen die Dinge verstehen, bevor Sie handeln R: Sie beide kommunizieren möglicherweise nicht oft oder schnell genug F: Sie finden vielleicht, dass Chancen verpasst werden H: Legen Sie Zeiten für den Austausch von Ideen fest und bitten Sie um Feedback	S: Sie sehen beide Seiten, während er/sie sich auf das Unternehmen konzentriert R: Sie werden möglicherweise als unrealistisch oder übermäßig sensibel abgetan F: Sie finden ihn/sie möglicherweise engstirnig und sein/ihr Verständnis der Dinge zu simpel H: Zeigen Sie den geschäftlichen Vorteil Ihrer Ideen auf. Stellen Sie sicher, dass die Auswirkungen und das Ergebnis für alle von Nutzen sind	S: Sie tragen zur Strukturierung seines/ihrer flexiblen Ansatzes bei R: Sie wirken auf ihn/sie möglicherweise einfallslos, weil sie sich stärker auf Details konzentrieren F: Sie finden vielleicht, dass sein/ihr Ansatz bei der Entwicklung von Ideen inkonsequent ist H: Behalten Sie wichtige Richtlinien bei und pflegen Sie Details. Testen Sie regelmäßig neue Denkansätze	S: Sie sind beide von Natur aus vorsichtig, Sie allerdings in etwas geringerem Maße R: Sie machen sich vielleicht unnötig Sorgen, vermeiden Risiken und denken zu viel darüber nach, was schiefgehen könnte F: Sie beide könnten sich selbst Probleme schaffen, indem Sie übermäßig auf Ereignisse und Probleme reagieren, die noch nicht eingetreten sind H: Holen Sie Feedback von außen ein, um Bedenken zu prüfen. Bemühen Sie sich zu verstehen, wie andere um Sie herum reagieren
Freud, Sigmund	S: Sie sind gleichermaßen entschlossen, etwas zu erreichen, und haben klare Ansichten R: Sie können sich möglicherweise schwer einigen und debattieren unnötig F: Sie finden vielleicht, dass er/sie nicht zu beeinflussen ist oder nicht bereit ist zuzuhören H: Hören Sie objektiv zu und prüfen Sie Alternativen und integrieren Sie Ihre Ideen entsprechend Ihrem ursprünglichen Ziel	S: Sie denken lieber über Ideen nach und er/sie diskutiert lieber R: Sie kommunizieren vielleicht nicht so offen, wie er/sie es möchte, und geben ihm/ihr so das Gefühl, nicht gehört zu werden F: Sie haben möglicherweise den Eindruck, dass er/sie zu schnell und unüberlegt vorgeht H: Tauschen Sie Ideen aus und nehmen Sie sich regelmäßig Zeit für Diskussionen, um eine einheitliche Ausrichtung sicherzustellen	S: Sie berücksichtigen menschliche Belange und er/sie ist pragmatisch und gewinnorientierter R: Sie setzen vielleicht nicht die gleichen Prioritäten oder haben nicht die gleichen Vorstellungen von den Auswirkungen F: Sie finden ihn/sie vielleicht unsensibel und seine/ihre Sicht der Dinge allzu simpel H: Treiben Sie Ihre Ideen unter geschäftlichen Aspekten voran und stellen Sie sicher, dass die Auswirkungen auf Menschen und Beziehungen berücksichtigt werden	S: Sie beide unterstützen Innovationen, die einen Mehrwert schaffen R: Sie entwickeln vielleicht nur innovative Optionen, die sich Ihrer Meinung nach lohnen F: Ihnen beiden fehlt vielleicht der Mut für radikale Ansätze und Sie bevorzugen schrittweise Veränderungen H: Holen Sie Meinungen von außen ein, bevor Sie Entscheidungen treffen. Prüfen Sie Ihre Ideen, um zu sehen, ob Sie einem Bedarf entsprechen	S: Sie sind vorsichtig und aufmerksam, während er/sie optimistisch und zuversichtlich bleibt R: Sie nehmen möglicherweise unterschiedliche Grade der Bedrohung und des Risikos wahr und bewerten sie unterschiedlich F: Sie finden ihn/sie möglicherweise selbstgefällig und allzu selbstsicher H: Erläutern Sie Ihre Bedenken, damit Sie sich auf eine rationale Sichtweise und eine Vorgehensweise einigen können

	Entscheidungsfindung	Ideen einbringen und umsetzen	Entwicklung von Ideen	Bewertung	Involviertheit/Betroffenheit
James, William	S: Sie sind beide bereit, die guten Ideen des anderen zu hinterfragen R: Sie werden wahrscheinlich unnötig debattieren, um zu zeigen, dass Sie recht haben F: Sie sind vielleicht frustriert, weil Sie ihn/sie nicht beeinflussen und nicht gemeinsam weiterkommen können H: Hören Sie unvoreingenommen zu und prüfen Sie Ideen anhand der Fakten. Stellen Sie sicher, dass Sie auf Ihr gemeinsames Ziel hinarbeiten	S: Sie beide wollen die Dinge verstehen, bevor Sie handeln R: Sie beide kommunizieren möglicherweise nicht oft oder schnell genug F: Sie finden vielleicht, dass Chancen verpasst werden H: Legen Sie Zeiten für den Austausch von Ideen fest und bitten Sie um Feedback	S: Sie sind praktischer, teilen aber seinen/ihren Idealismus und Fokus auf den Menschen R: Sie verlieren vielleicht die praktischen Aspekte aus den Augen und konzentrieren sich zu sehr auf die Auswirkungen auf Menschen F: Sie haben vielleicht den Eindruck, dass Diskussionen den Fokus auf das Geschäft verlieren und notwendige Entscheidungen verzögert werden H: Prüfen Sie den geschäftlichen Wert Ihrer Ideen. Bitten Sie um Meinungen von außen, um einen ausgewogenen und fundierten Ansatz zu finden	S: Sie ergänzen eine gemeinsame Vorliebe für Innovationen mit strukturiertem Denken R: Sie nehmen vielleicht unnötige Änderungen vor, weil Sie unbedingt etwas Neues machen wollen F: Sie finden ihn/sie vielleicht unzuverlässig, während er/sie, wie auch Sie, mehrere Aktivitäten gleichzeitig erledigt H: Fragen Sie sich, ob Verbesserung besser als Veränderung ist. Verstehen Sie, warum es so ist, wie es ist?	S: Sie sind beide von Natur aus vorsichtig, Sie allerdings in etwas geringerem Maße R: Sie machen sich vielleicht unnötig Sorgen, vermeiden Risiken und denken zu viel darüber nach, was schiefgehen könnte F: Sie beide könnten sich selbst Probleme schaffen, indem Sie übermäßig auf Ereignisse und Probleme reagieren, die noch nicht eingetreten sind H: Holen Sie Feedback von außen ein, um Bedenken zu prüfen. Bemühen Sie sich zu verstehen, wie andere um Sie herum reagieren
Kahneman, Daniel	S: Sie definieren Ziele und suchen nach Entscheidungen, während er/sie über Alternativen nachdenkt R: Sie setzen möglicherweise seine/ihre Zustimmung voraus F: Sie finden möglicherweise, dass die Entscheidungsfindung zu lange dauert H: Hören Sie sich seine/ihre Ideen an, bevor Sie Entscheidungen treffen, um sicherzustellen, dass alle Alternativen gehört werden	S: Sie beide wollen die Dinge verstehen, bevor Sie handeln R: Sie beide kommunizieren möglicherweise nicht oft oder schnell genug F: Sie finden vielleicht, dass Chancen verpasst werden H: Legen Sie Zeiten für den Austausch von Ideen fest und bitten Sie um Feedback	S: Sie haben beide die Menschen im Blick und nehmen Rücksicht auf sie R: Sie beide konzentrieren sich möglicherweise nicht auf die geschäftlichen Vorteile F: Sie beide stellen vielleicht fest, dass Sie beide Sachverhalte allzu sehr verkomplizieren und Gründe finden, um keine Maßnahmen mit negativen Auswirkungen zu ergreifen H: Prüfen Sie den wirtschaftlichen Nutzen Ihrer Entscheidungen. Suchen Sie Input von außen, um zu einer ausgewogenen Sichtweise zu kommen	S: Sie stellen Methoden und aktuelle Arbeitsweisen infrage und er/sie behält die Details im Blickpunkt R: Sie sind sich möglicherweise nicht über die Notwendigkeit und den Wert einer Veränderung einig und vermeiden sie F: Sie finden ihn/sie möglicherweise verkrampft und engstirnig, weil er/sie das Bekannte dem Neuen vorzieht H: Führen Sie logische Argumente für neue Ideen an. Ermutigen Sie ihn/sie, sich frühzeitig einzubringen und regelmäßig zu beteiligen	S: Sie sind beide von Natur aus vorsichtig, Sie allerdings in etwas geringerem Maße R: Sie machen sich vielleicht unnötig Sorgen, vermeiden Risiken und denken zu viel darüber nach, was schiefgehen könnte F: Sie beide könnten sich selbst Probleme schaffen, indem Sie übermäßig auf Ereignisse und Probleme reagieren, die noch nicht eingetreten sind H: Holen Sie Feedback von außen ein, um Bedenken zu prüfen. Bemühen Sie sich zu verstehen, wie andere um Sie herum reagieren

	Entscheidungsfindung	Ideen einbringen und umsetzen	Entwicklung von Ideen	Bewertung	Involviertheit/Betroffenheit
Loftus, Elizabeth	S: sie geben die Richtung vor, während er/sie Alternativen vorschlägt R: sie zwingen ihm/ihr vielleicht Ideen auf, mit denen er/sie nicht einverstanden ist F: sie wünschen sich vielleicht, dass er/sie herausfordert und Widerspruch äußert H: stellen Sie sicher, dass Ihre gemeinsamen Ideen Zustimmung finden, bevor Sie Entscheidungen treffen	S: Sie entwickeln Ideen, während er/sie zum Handeln mobilisiert R: Sie haben vielleicht keine Chance, etwas beizutragen, während er/sie vorprescht F: Sie fühlen sich von seinem/ihrer Bedürfnis, sich zu engagieren und zu handeln, möglicherweise überfordert und gedrängt H: Präsentieren Sie Ihre Ideen und Bedenken mit Überzeugung, steuern Sie sein/ihr Handeln mit Ihrem durchdachten Ansatz	S: Sie haben beide die Menschen im Blick und nehmen Rücksicht auf sie R: Sie beide konzentrieren sich möglicherweise nicht auf die geschäftlichen Vorteile F: Sie beide stellen vielleicht fest, dass Sie beide Sachverhalte allzu sehr verkomplizieren und Gründe finden, um keine Maßnahmen mit negativen Auswirkungen zu ergreifen H: Prüfen Sie den wirtschaftlichen Nutzen Ihrer Entscheidungen. Suchen Sie Input von außen, um zu einer ausgewogenen Sichtweise zu kommen	S: Sie ergänzen eine gemeinsame Vorliebe für Innovationen mit strukturiertem Denken R: Sie nehmen vielleicht unnötige Änderungen vor, weil Sie unbedingt etwas Neues machen wollen F: Sie finden ihn/sie vielleicht unzuverlässig, während er/sie, wie auch Sie, mehrere Aktivitäten gleichzeitig erledigt H: Fragen Sie sich, ob Verbesserung besser als Veränderung ist. Verstehen Sie, warum es so ist, wie es ist?	S: Sie sind vorsichtig, während er/sie zuversichtlich bleibt R: Sie werden sich möglicherweise nicht einig, welche Aspekte wichtig sind oder welche Auswirkungen sie haben könnten F: Sie finden ihn/sie möglicherweise gleichgültig und unzugänglich H: Holen Sie Feedback ein, um zu prüfen, ob Ihre Bedenken rational sind. Sind Ihre Bedenken berechtigt, dann sorgen Sie dafür, dass sie gehört werden
Maslow, Abraham	S: sie geben die Richtung vor, während er/sie Alternativen vorschlägt R: sie zwingen ihm/ihr vielleicht Ideen auf, mit denen er/sie nicht einverstanden ist F: sie wünschen sich vielleicht, dass er/sie herausfordert und Widerspruch äußert H: stellen Sie sicher, dass Ihre gemeinsamen Ideen Zustimmung finden, bevor Sie Entscheidungen treffen	S: Sie denken lieber über Ideen nach und er/sie diskutiert lieber R: Sie kommunizieren vielleicht nicht so offen, wie er/sie es möchte, und geben ihm/ihr so das Gefühl, nicht gehört zu werden F: Sie haben möglicherweise den Eindruck, dass er/sie zu schnell und unüberlegt vorgeht H: Tauschen Sie Ideen aus und nehmen Sie sich regelmäßig Zeit für Diskussionen, um eine einheitliche Ausrichtung sicherzustellen	S: Sie sind praktischer, teilen aber seinen/ihren Idealismus und Fokus auf den Menschen R: Sie verlieren vielleicht die praktischen Aspekte aus den Augen und konzentrieren sich zu sehr auf die Auswirkungen auf Menschen F: Sie haben vielleicht den Eindruck, dass Diskussionen den Fokus auf das Geschäft verlieren und notwendige Entscheidungen verzögert werden H: Prüfen Sie den geschäftlichen Wert Ihrer Ideen. Bitten Sie um Meinungen von außen, um einen ausgewogenen und fundierten Ansatz zu finden	S: Sie stellen Methoden und aktuelle Arbeitsweisen infrage und er/sie behält die Details im Blickpunkt R: Sie sind sich möglicherweise nicht über die Notwendigkeit und den Wert einer Veränderung einig und vermeiden sie F: Sie finden ihn/sie möglicherweise verkrampft und engstirnig, weil er/sie das Bekannte dem Neuen vorzieht H: Führen Sie logische Argumente für neue Ideen an. Ermutigen Sie ihn/sie, sich frühzeitig einzubringen und regelmäßig zu beteiligen	S: Sie sind vorsichtig, während er/sie zuversichtlich bleibt R: Sie werden sich möglicherweise nicht einig, welche Aspekte wichtig sind oder welche Auswirkungen sie haben könnten F: Sie finden ihn/sie möglicherweise gleichgültig und unzugänglich H: Holen Sie Feedback ein, um zu prüfen, ob Ihre Bedenken rational sind. Sind Ihre Bedenken berechtigt, dann sorgen Sie dafür, dass sie gehört werden

	Entscheidungsfindung	Ideen einbringen und umsetzen	Entwicklung von Ideen	Bewertung	Involviertheit/Betroffenheit
Piaget, Jean	S: sie geben die Richtung vor, während er/sie Alternativen vorschlägt R: sie zwingen ihm/ihr vielleicht Ideen auf, mit denen er/sie nicht einverstanden ist F: sie wünschen sich vielleicht, dass er/sie herausfordert und Widerspruch äußert H: stellen Sie sicher, dass Ihre gemeinsamen Ideen Zustimmung finden, bevor Sie Entscheidungen treffen	S: Sie nehmen sich Zeit zum Nachdenken, während er/sie zum Handeln drängt R: Sie verlieren vielleicht den Anschluss, wenn Sie nicht regelmäßig mit ihm/ihr in Kontakt sind F: Er/sie wirkt vielleicht oberflächlich und ungeduldig und handelt impulsiv H: Vermitteln Sie Ihre Ideen oder Bedenken mit Überzeugung, steuern Sie seine/ihre Ideen mit eigenen Vorschlägen	S: Sie sind praktischer, teilen aber seinen/ihren Idealismus und Fokus auf den Menschen R: Sie verlieren vielleicht die praktischen Aspekte aus den Augen und konzentrieren sich zu sehr auf die Auswirkungen auf Menschen F: Sie haben vielleicht den Eindruck, dass Diskussionen den Fokus auf das Geschäft verlieren und notwendige Entscheidungen verzögert werden H: Prüfen Sie den geschäftlichen Wert Ihrer Ideen. Bitten Sie um Meinungen von außen, um einen ausgewogenen und fundierten Ansatz zu finden	S: Sie stellen Methoden und aktuelle Arbeitsweisen infrage und er/sie behält die Details im Blickpunkt R: Sie sind sich möglicherweise nicht über die Notwendigkeit und den Wert einer Veränderung einig und vermeiden sie F: Sie finden ihn/sie möglicherweise verkrampft und engstirnig, weil er/sie das Bekannte dem Neuen vorzieht H: Führen Sie logische Argumente für neue Ideen an. Ermutigen Sie ihn/sie, sich frühzeitig einzubringen und regelmäßig zu beteiligen	S: Sie sind beide von Natur aus vorsichtig, Sie allerdings in etwas geringerem Maße R: Sie machen sich vielleicht unnötig Sorgen, vermeiden Risiken und denken zu viel darüber nach, was schiefgehen könnte F: Sie beide könnten sich selbst Probleme schaffen, indem Sie übermäßig auf Ereignisse und Probleme reagieren, die noch nicht eingetreten sind H: Holen Sie Feedback von außen ein, um Bedenken zu prüfen. Bemühen Sie sich zu verstehen, wie andere um Sie herum reagieren
Rogers, Carl	S: sie treffen Entscheidungen, während er/sie Alternativen prüft R: sie zwingen ihm/ihr möglicherweise Ihre Meinung auf und setzen seine/ihre Zustimmung voraus F: sie finden möglicherweise, dass er/sie unentschlossen ist und leicht zu überzeugen H: bilden Sie sich kein Urteil, bis Sie richtig zugehört und seinen/ihren Standpunkt verstanden haben	S: Sie beide wollen die Dinge verstehen, bevor Sie handeln R: Sie beide kommunizieren möglicherweise nicht oft oder schnell genug F: Sie finden vielleicht, dass Chancen verpasst werden H: Legen Sie Zeiten für den Austausch von Ideen fest und bitten Sie um Feedback	S: Sie sind praktischer, teilen aber seinen/ihren Idealismus und Fokus auf den Menschen R: Sie verlieren vielleicht die praktischen Aspekte aus den Augen und konzentrieren sich zu sehr auf die Auswirkungen auf Menschen F: Sie haben vielleicht den Eindruck, dass Diskussionen den Fokus auf das Geschäft verlieren und notwendige Entscheidungen verzögert werden H: Prüfen Sie den geschäftlichen Wert Ihrer Ideen. Bitten Sie um Meinungen von außen, um einen ausgewogenen und fundierten Ansatz zu finden	S: Sie beide unterstützen Innovationen, die einen Mehrwert schaffen R: Sie entwickeln vielleicht nur innovative Optionen, die sich Ihrer Meinung nach lohnen F: Ihnen beiden fehlt vielleicht der Mut für radikale Ansätze und Sie bevorzugen schrittweise Veränderungen H: Holen Sie Meinungen von außen ein, bevor Sie Entscheidungen treffen. Prüfen Sie Ihre Ideen, um zu sehen, ob Sie einem Bedarf entsprechen	S: Sie können vorsichtig sein, während er/sie selbstsicherer ist R: Sie unterstützen vielleicht einen negativeren Ansatz, der stärker auf Risiken ausgerichtet ist F: Sie finden vielleicht, dass er/sie Risiken zu wenig beachtet und sich für ihre Auswirkungen nicht interessiert H: Holen Sie Input ein, um Ihre Sorgen rational zu beurteilen. Suchen Sie nach Anhaltspunkten und Beispielfällen aus der Vergangenheit

	Entscheidungsfindung	Ideen einbringen und umsetzen	Entwicklung von Ideen	Bewertung	Involviertheit/Betroffenheit
Tversky, Amos	S: Sie sind beide bereit, die guten Ideen des anderen zu hinterfragen R: Sie werden wahrscheinlich unnötig debattieren, um zu zeigen, dass Sie recht haben F: Sie sind vielleicht frustriert, weil Sie ihn/sie nicht beeinflussen und nicht gemeinsam weiterkommen können H: Hören Sie unvoreingenommen zu und prüfen Sie Ideen anhand der Fakten. Stellen Sie sicher, dass Sie auf Ihr gemeinsames Ziel hinarbeiten	S: Sie nehmen sich Zeit zum Nachdenken, während er/sie zum Handeln drängt R: Sie verlieren vielleicht den Anschluss, wenn Sie nicht regelmäßig mit ihm/ihr in Kontakt sind F: Er/sie wirkt vielleicht oberflächlich und ungeduldig und handelt impulsiv H: Vermitteln Sie Ihre Ideen oder Bedenken mit Überzeugung, steuern Sie seine/ihre Ideen mit eigenen Vorschlägen	S: Sie spekulieren lieber über Möglichkeiten und er/sie ist praktischer R: Sie wirken möglicherweise nicht sehr realistisch, sondern eher idealistisch F: Sie haben vielleicht das Gefühl, dass er/sie die Optionen einschränkt und weniger offen für Möglichkeiten ist H: Zeigen Sie den geschäftlichen Wert Ihrer Idee auf und inwiefern Ihre Optionen andere unterstützen	S: Sie prüfen Optionen und hinterfragen die übliche Praxis, während er/sie Abläufe vorschlägt R: Sie entwickeln möglicherweise keine innovativen Optionen und bevorzugen bewährtere Ansätze F: Sie haben vielleicht den Eindruck, dass er/sie den Fortschritt mit zu vielen Vorgaben behindert H: Bitten Sie um Meinungen von außen, um bekannte Optionen zu hinterfragen	S: Sie sind beide vorsichtig und reagieren auf das Geschehen in Ihrem Umfeld R: Sie können beide die Risiken überbetonen und damit bei anderen unnötige Bedenken und Sorgen hervorrufen F: Sie verstärken möglicherweise gegenseitig Ihre Sorgen und machen Probleme größer, als sie sind H: Holen Sie Feedback von außen ein, um Probleme im richtigen Licht zu sehen. Kontrollieren Sie Ihren eigenen Ansatz anhand der Fakten

Anmerkungen der Kollegen

Nutzen Sie dieses Feld, um zu notieren, welche Erkenntnisse Sie aus der Diskussion der TeamScape Ergebnisse gewonnen haben.

Ihre Verhaltensweisen, welche nach
Meinung Ihrer Kollegen das Team nicht
weiter bringen

Dinge, die Sie tun, die nach Meinung Ihrer
Kollegen das Team voranbringen