

Teamreport

Musterteam

Anzahl der zugeordneten Personen: 10

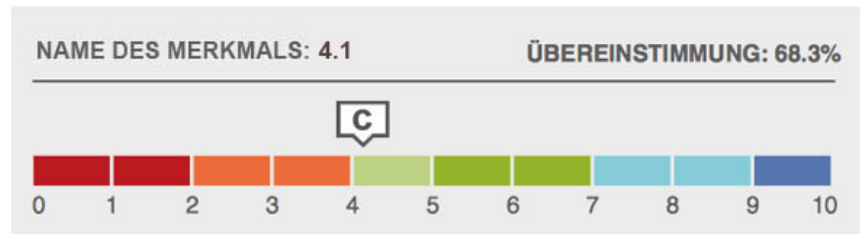
ecruiting solutions consulting

Burggasse 100/7, A-1070 Wien • Tel.: +436767532781

www.potenzial.at • ralph.koebler@potenzial.at



Erklärungen zum Messkonzept



Der Teamreport

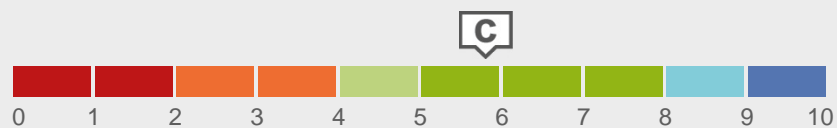
- Der 'C'-Wert zeigt das gemessene Ergebnis an. Im obigen Beispiel liegt der gemessene Wert bei 4.1
- Die Mitte des dunkelgrünen Idealbereichs entspricht 100% Übereinstimmung zum Idealprofil
- Die Übereinstimmungs-Prozentzahl wird errechnet aus dem Abstand zur Mitte des dunkelgrünen Idealbereichs in Bezug zum Maximalabstand

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

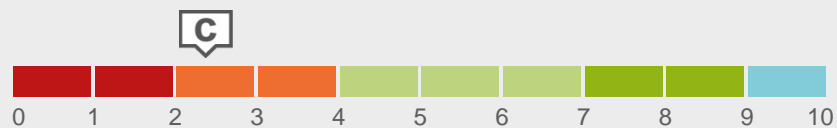
- C-Werte (genutzt von 0 bis 10) verwenden den Mittelwert 5 und die Standardabweichung 2
- Entsprechend besagt ein C-Wert von 7, dass dieses Ergebnis im Bezug auf die Normgruppe um eine Standardabweichung überdurchschnittlich ist
- Für diesen Report wird verwendet die Normierung vom 10.10.2024 basierend auf 1672 deutschsprachigen Führungskräften

Generelle Kompetenzen

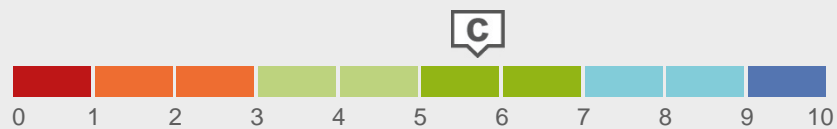
ENTSCHEIDUNGSFÄHIGKEIT - C: 5.8 (MIN: 4.1 MAX: 8.4)



ÜBERBLICKSORIENTIERUNG - C: 2.3 (MIN: 0 MAX: 4.8)

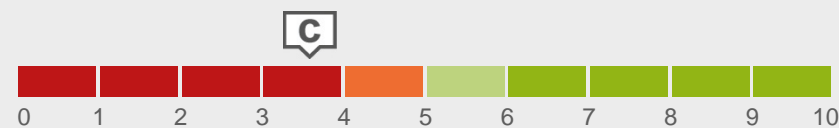


PROAKTIVITÄT - C: 5.7 (MIN: 3.9 MAX: 7)

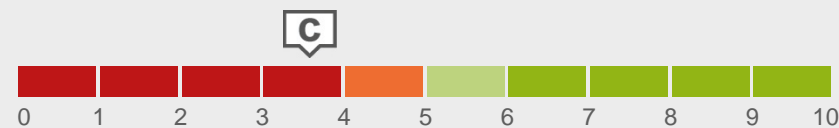


Resilienz

MISSEFOLGSTOLERANZ - C: 3.5 (MIN: 2 MAX: 5.2)

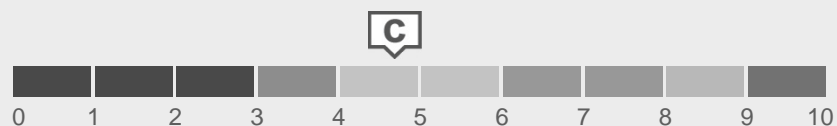


BELASTBARKEIT - C: 3.5 (MIN: 2.5 MAX: 6.8)

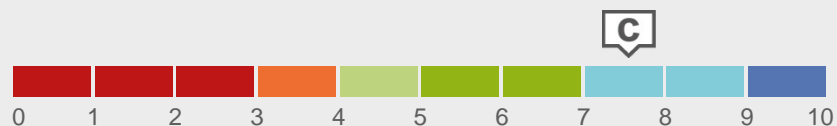


Management-Kompetenzen

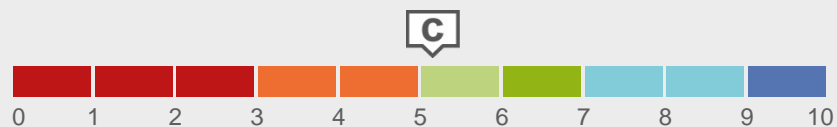
MANAGEMENT-PROBLEMLÖSUNGSM. - C: 4.7 (MIN: 3.3 MAX: 7.9)



MANAGEMENT-KONTINUITÄT - C: 7.5 (MIN: 5.2 MAX: 9)

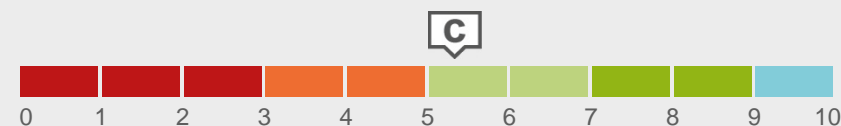


MANAGEMENT-PROZESSFOKUS - C: 5.1 (MIN: 2.4 MAX: 7.6)



Leadership-Kompetenzen

LEADERSHIP-ZIELMOTIVATION - C: 5.3 (MIN: 2.1 MAX: 6.7)



LEADERSHIP-AUFBAUFOKUS - C: 2.5 (MIN: 1 MAX: 4.8)



LEADERSHIP-PERSONENORIENTIERUNG - C: 4.9 (MIN: 2.4 MAX: 7.6)



Grundhaltungen und Wertesysteme

Die Auswertung basiert auf dem Gravesmodell, einem Werte-Entwicklungsmodell nach Prof. Clare Graves.

Um die Motivationskraft der Gravesesebenen untereinander zu vergleichen, bitte die RW-Werte (Rohwerte) verwenden.

Die C-Werte stellen den Bezug der jeweiligen Gravesesebene zur Normgruppe her (C=5 durchschnittlich, siehe Anhang).

Im esc Teamreport sind die C-Werte die gemittelten C-Werte aller Teammitglieder.

Der Wir/Ich-Quotient: 1

RW = 49.9 Min = 43 Max = 53	G7 - ENTWICKLUNG & SELBSTVERWIRKLICHUNG Situative Führung, Empowerment, OE und PE, Persönlichkeits- und Teamentwicklung, Agilität, Lernen, Change Management, Offenheit, Systemdenken, Diversity
RW = 56.5 Min = 51 Max = 69	G5 - ERFOLG & LEISTUNG Kooperative Führung, Training, Führen mit Zielen, Wettbewerbs- und Gewinnorientierung, unternehmerisches Denken, Optimismus
RW = 40.3 Min = 27 Max = 54	G3 - EINFLUSS & DURCHSETZUNG Autokratische Führung, Durchsetzungskraft, Macht, Respekt bekommen, Ehre, Mut, Einschüchterungen, etwas bewegen können, Spaß, Lebensfreude
nicht gemessen	G1 - ÜBERLEBEN Instinkt, Nahrung, Wasser, Unterkunft, Wärme, Körperbewusstsein, Gesundheit



nicht
gemessen

G8 - NACHHALTIGKEIT

Transformationale Führung, authentisch sein und sich als
ganzer Mensch einbringen, Sinnorientierung, Transition
Skills, Organisation als Organismus, Biodiversity

RW = 49.5
Min = 39
Max = 56

G6 - TEAM & BEZIEHUNG

Partizipative Führung, Reflexion, Mentor sein, Empathie,
Partnerschaft, Begegnung auf Augenhöhe, Konsens,
Wir-Gefühl, Wertschätzung, Serviceorientierung

RW = 47.3
Min = 36
Max = 65

G4 - RECHT & ORDNUNG

Autoritäre oder bürokratische Führung, Lenkung, Kontrolle,
Regeln und Vorschriften, Verantwortungsbewusstsein,
Ehrlichkeit, Moral, Disziplin, Klarheit

RW = 45.2
Min = 38
Max = 63

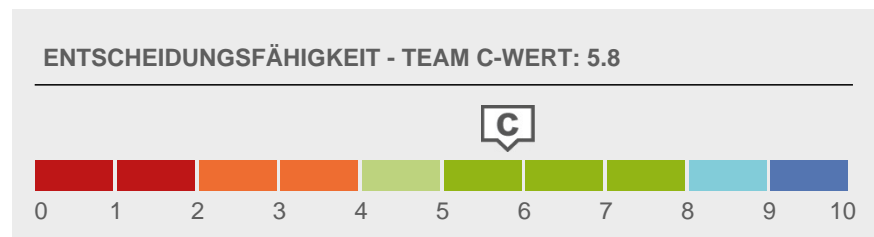
G2 - IDENTIFIKATION & SICHERHEIT

Patriarchalische Führung, Identifikation, Wohlwollen, Güte,
Tradition, Zusammenhalt, einer für alle und alle für einen

Operative Kompetenzen: Entscheidungsfähigkeit

Team C-Wert: 5.8

Team RW-Wert: 59.7%



Teammitglieder mit hohen Werten in der Entscheidungsfähigkeit beurteilen die Qualität ihrer Arbeit nach eigenen Kriterien selbst. Sie benötigen kein oder wenig Lob. Sie sind standfest in ihrer eigenen Meinung und haben die Fähigkeit bei sich zu bleiben. Sie können effektiv eine Linie vorgeben und haben eine ausgeprägte Entschluss- und Urteilskraft.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40%

RW-Bereich 40% bis 50% Frodo Haftungsträger

RW-Bereich 50% bis 60% Lotte Leidenreich, Fritz Formularikus, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich 60% bis 70% Gandalf der Weise, Don Datenquixote

RW-Bereich 70% bis 80%

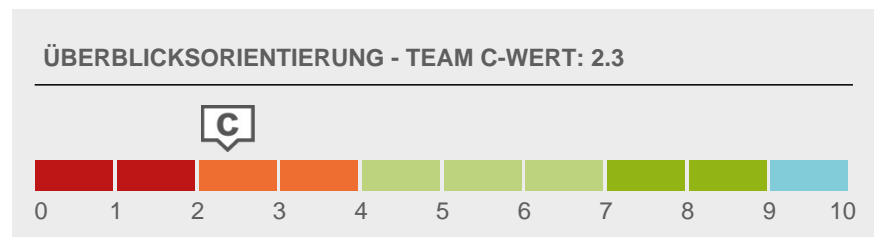
RW-Bereich 80% bis 90% Iphigenie von Impressum

RW-Bereich >= 90%

Operative Kompetenzen: Überblicksorientierung

Team C-Wert: 2.3

Team RW-Wert: 41.6%



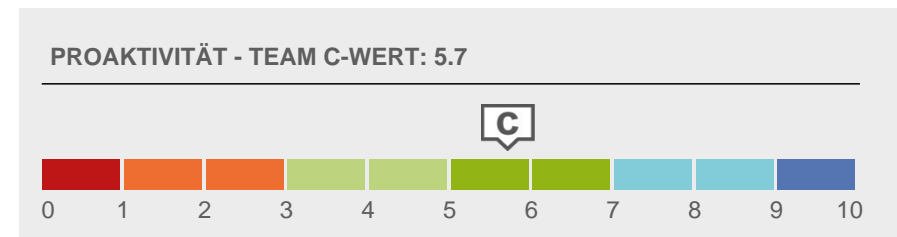
Teammitglieder mit hohen Werten in der Überblicksorientierung arbeiten Top-Down wie ein guter Projektmanager: Erst das Ziel, dann die Meilensteine und dann die konkreten Arbeitspakete. Menschen mit niedrigen Werten in der Überblicksorientierung arbeiten konkret Schritt für Schritt und erarbeiten sich über konkrete Teilergebnisse den Überblick (Bottom-Up).

RW-Bereich < 10%	Iphigenie von Impressum
RW-Bereich 10% bis 20%	
RW-Bereich 20% bis 30%	Frodo Haftungsträger
RW-Bereich 30% bis 40%	Siggi Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe
RW-Bereich 40% bis 50%	
RW-Bereich 50% bis 60%	Gandalf der Weise, Don Datenquixote
RW-Bereich 60% bis 70%	Fritz Formularikus
RW-Bereich 70% bis 80%	Lotte Leidenreich
RW-Bereich 80% bis 90%	
RW-Bereich >= 90%	

Operative Kompetenzen: Proaktivität

Team C-Wert: 5.7

Team RW-Wert: 50.2%



Teammitglieder mit hohen Proaktivitätswerten handeln mit wenig oder ohne Überlegung spontan. Sie ergreifen in Beziehungen die Initiative. Proaktive Führungskräfte sind Macherpersönlichkeiten. Bei niedrigen Proaktivitätswerten wird eher reagiert als agiert und der Fokus liegt mehr auf Analyse und Planung, d.h. auf reflektive Tätigkeiten.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30% Lotte Leidenreich

RW-Bereich 30% bis 40%

RW-Bereich 40% bis 50% Fritz Formularikus

RW-Bereich 50% bis 60% Gandalf der Weise, Don Datenquixote, Siggi Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 60% bis 70% Frodo Haftungsträger

RW-Bereich 70% bis 80%

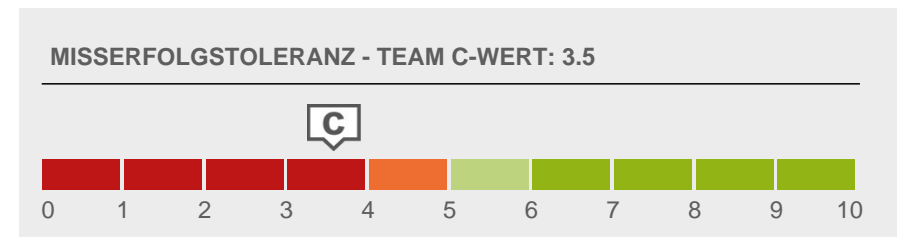
RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Operative Kompetenzen: Misserfolgstoleranz

Team C-Wert: 3.5

Team RW-Wert: 50.9%



Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Bei einer niedrig ausgeprägten Misserfolgstoleranz werden Misserfolge emotional eher verdrängt und nicht verarbeitet. Die Misserfolgstoleranz wird auch Frustrationstoleranz genannt und bildet gemeinsam mit der Belastbarkeit die Resilienz.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40% Frodo Haftungsträger

RW-Bereich 40% bis 50% Lotte Leidenreich, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich 50% bis 60% Fritz Formularikus, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 60% bis 70% Don Datenquixote

RW-Bereich 70% bis 80% Gandalf der Weise

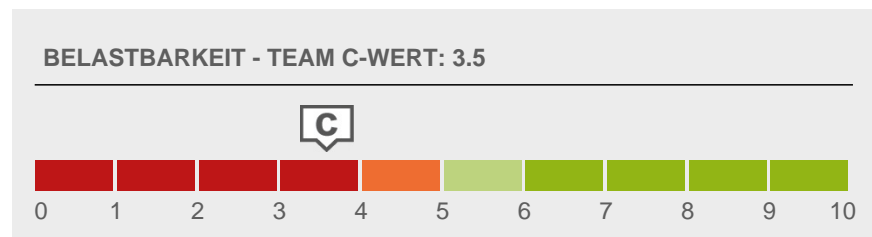
RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Operative Kompetenzen: Belastbarkeit

Team C-Wert: 3.5

Team RW-Wert: 51.3%



Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv sind, dafür zu anderen Zeiten oft mehr Kreativität in die Arbeit einfließen lassen.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40% Lotte Leidenreich

RW-Bereich 40% bis 50% Siggi Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich 50% bis 60% Gandalf der Weise, Don Datenquixote, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 60% bis 70% Fritz Formularikus

RW-Bereich 70% bis 80%

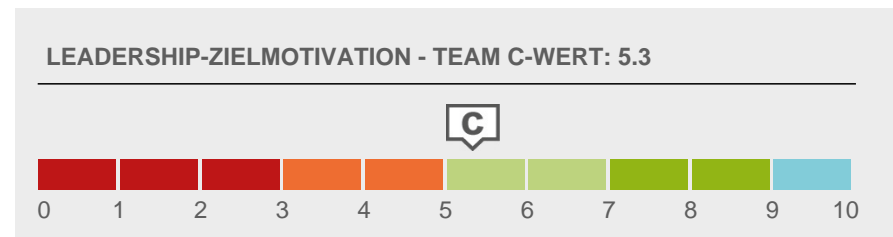
RW-Bereich 80% bis 90% Frodo Haftungsträger

RW-Bereich >= 90%

Operative Kompetenzen: Leadership-Zielmotivation

Team C-Wert: 5.3

Team RW-Wert: 57.1%



Menschen mit hoher Zielmotivation sind motiviert etwas zu bekommen oder zu erreichen. Sie können gut mit Prioritäten und Ergebnisverantwortung umgehen, der Blick ist immer auch in die Zukunft gerichtet. Eine schwach ausgeprägte Zielmotivation bedeutet, dass die Motivationskraft hauptsächlich durch Problemlösungsmotivation entsteht, d.h. durch den Wunsch Probleme zu lösen bzw. zu vermeiden.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20% Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40%

RW-Bereich 40% bis 50%

RW-Bereich 50% bis 60% Don Datenquixote, Fritz Formularikus, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich 60% bis 70% Lotte Leidenreich, Gandalf der Weise

RW-Bereich 70% bis 80% Frodo Haftungsträger

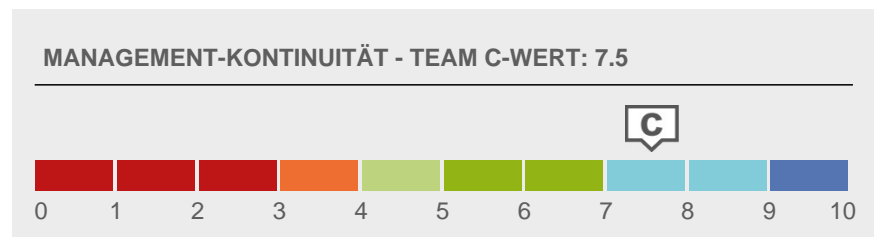
RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Operative Kompetenzen: Management-Kontinuität

Team C-Wert: 7.5

Team RW-Wert: 68.5%



Viele Management-Positionen haben einen gut strukturierten Arbeitsablauf und einen Fokus auf Wertschöpfung durch das Tagesgeschäft. Die Kontinuität zeigt an, wie stark man langfristig in diesem Routine-Aspekt motiviert ist und bleibt. Teammitglieder, die im Leadership oder im Business-Development tätig sind, haben oft eine niedrige Ausprägung in der Kontinuität.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40%

RW-Bereich 40% bis 50% Gandalf der Weise, Frodo Haftungsträger

RW-Bereich 50% bis 60% Don Datenquixote

RW-Bereich 60% bis 70% Lotte Leidenreich, Fritz Formularikus

RW-Bereich 70% bis 80% Iphigenie von Impressum

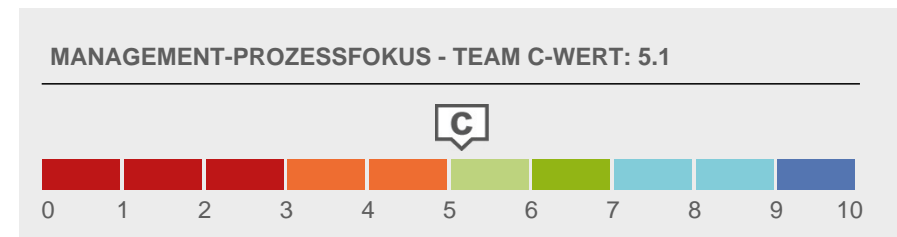
RW-Bereich 80% bis 90% Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich >= 90%

Operative Kompetenzen: Management-Prozessfokus

Team C-Wert: 5.1

Team RW-Wert: 57.5%



Ist der Prozessfokus hoch ausgeprägt bedeutet dies, dass in der Arbeitsorganisation die Sache im Vordergrund und Menschen und Gefühle im Hintergrund sind. Teammitglieder mit einer niedrigen Ausprägung im Prozessfokus organisieren sich ihre Arbeit so, dass sie sich vordergründig auf Menschen und Gefühle konzentrieren, mit denen quasi der Sachaspekt einer Aufgabe im Hintergrund verbunden ist.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30% Lotte Leidenreich

RW-Bereich 30% bis 40%

RW-Bereich 40% bis 50%

RW-Bereich 50% bis 60% Frodo Haftungsträger, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 60% bis 70%

RW-Bereich 70% bis 80% Don Datenquixote, Fritz Formularikus

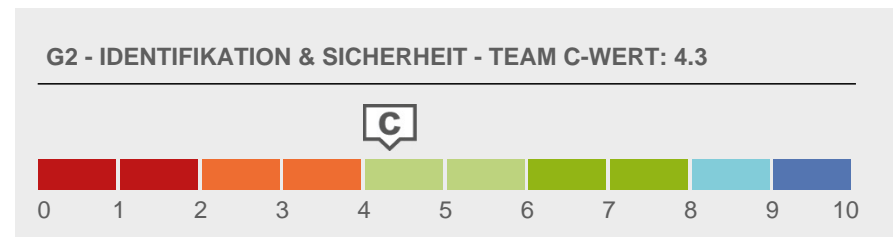
RW-Bereich 80% bis 90% Gandalf der Weise

RW-Bereich >= 90%

Management-Wertesystem: G2 - Identifikation & Sicherheit

Team C-Wert: 4.3

Team RW-Wert: 45.2%



Eine gut ausgeprägte Identifikation & Zugehörigkeitssinn erzeugt eine grundlegende Teamzugehörigkeit. In innovativen Branchen ist oft eine mittlere Ausprägung von Identifikation & Zugehörigkeitssinn ideal. Bei zu schwacher Ausprägung ist die Bindung reduziert und bei zu starker Ausprägung ist das Traditionsbewusstsein nicht mit dem innovativen Zeitgeist der Branche im Einklang.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40% Frodo Haftungsträger, Don Datenquixote

RW-Bereich 40% bis 50% Gandalf der Weise, Siggi Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 50% bis 60% Fritz Formularikus

RW-Bereich 60% bis 70% Lotte Leidenreich

RW-Bereich 70% bis 80%

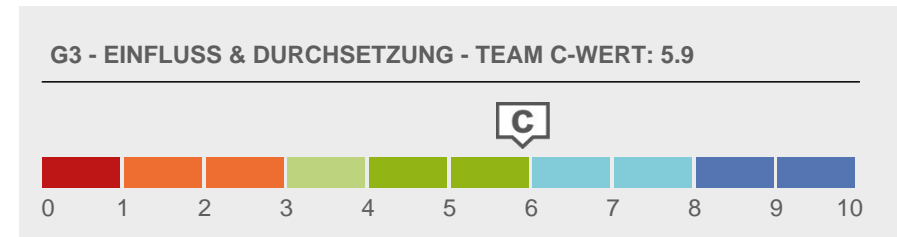
RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Management-Wertesystem: G3 - Einfluss & Durchsetzung

Team C-Wert: 5.9

Team RW-Wert: 40.3%



Der Durchsetzungswille hilft sich in einem hart umkämpften Marktumfeld zu behaupten. Wenn die Durchsetzungskraft hoch ist, sind folgende Werte wichtig und motivierend: Stärke, Ehre, Mut, Durchsetzungsvermögen, Umsetzungskraft, Aktionsorientierung, Macht, Respekt bekommen, unnachgiebig sein. Ein stark ausgeprägter Durchsetzungswille sollte durch die Fähigkeit zur kundenorientierten Kommunikation balanciert sein.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30% Don Datenquixote

RW-Bereich 30% bis 40% Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich 40% bis 50% Frodo Haftungsträger, Fritz Formularikus, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 50% bis 60% Lotte Leidenreich, Gandalf der Weise

RW-Bereich 60% bis 70%

RW-Bereich 70% bis 80%

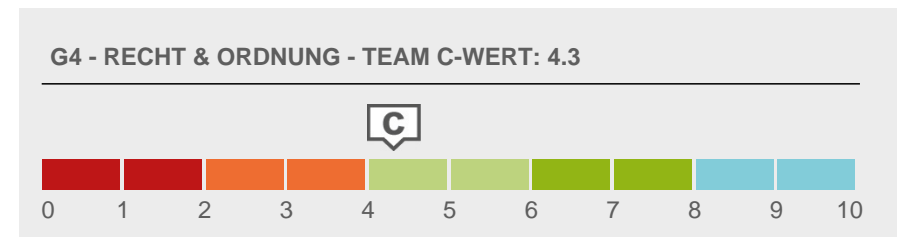
RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Management-Wertesystem: G4 - Recht & Ordnung

Team C-Wert: 4.3

Team RW-Wert: 47.3%



Ein gut ausgeprägtes Wertesystem Recht & Ordnung erzeugt ein grundlegendes Verantwortungsbewusstsein dem Kunden und dem Team gegenüber. Folgende Werte sind dann wichtig und motivierend: Pünktlichkeit, Genauigkeit, Klarheit, Gerechtigkeit, Stabilität, Struktur, Zuverlässigkeit, Pflichterfüllung und Disziplin.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40% Lotte Leidenreich

RW-Bereich 40% bis 50% Gandalf der Weise, Frodo Haftungsträger, Don Datenquixote, Fritz Formularikus, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich 50% bis 60%

RW-Bereich 60% bis 70% Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 70% bis 80%

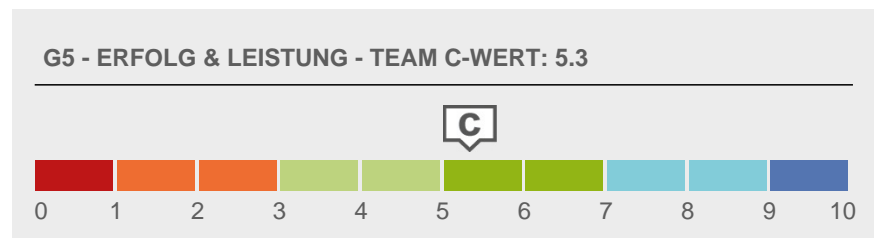
RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Leadership-Wertesystem: G5 - Erfolg & Leistung

Team C-Wert: 5.3

Team RW-Wert: 56.5%



Eine hohe Ausprägung in der Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung bedeutet einen soliden vertrieblicher Optimismus. Folgende Werte sind dann wichtig und motivierend: Erfolg, Wohlstand, Expansion, finanzielle Freiheit, Wunsch nach Karriere und Pragmatismus. Leistungswille und unternehmerisches Denken sind stark ausgeprägt.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40%

RW-Bereich 40% bis 50%

RW-Bereich 50% bis 60% Gandalf der Weise, Frodo Haftungsträger, Fritz Formularikus, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 60% bis 70% Lotte Leidenreich, Don Datenquixote

RW-Bereich 70% bis 80%

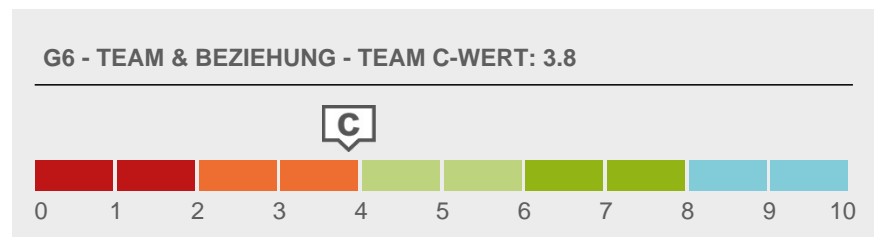
RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Leadership-Wertesystem: G6 - Team & Beziehung

Team C-Wert: 3.8

Team RW-Wert: 49.5%



Eine hohe Ausprägung in der Team- und Beziehungsorientierung erzeugt eine gute Teamzugehörigkeit. Der Kunde und die KollegInnen werden als Menschen wahrgenommen, die Qualität auf Beziehungsebene ist sehr motivationsrelevant. Folgende Werte sind wichtig: Wir-Gefühle, sich gegenseitig unterstützen, Empathie, Harmonie, Friede, soziales Empfinden, Partnerschaft, Konsens.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40% Frodo Haftungsträger

RW-Bereich 40% bis 50% Gandalf der Weise, Fritz Formularikus

RW-Bereich 50% bis 60% Lotte Leidenreich, Don Datenquixote, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 60% bis 70%

RW-Bereich 70% bis 80%

RW-Bereich 80% bis 90%

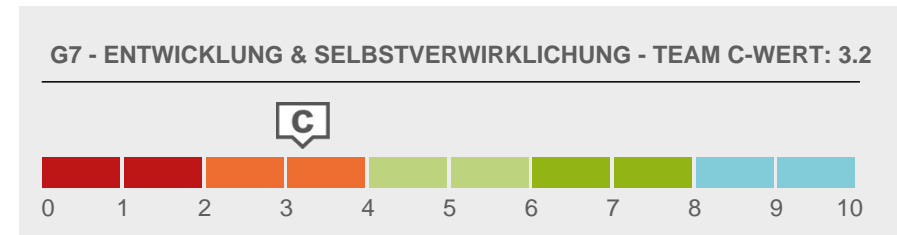
RW-Bereich >= 90%

Leadership-Wertesystem:

G7 - Entwicklung & Selbstverwirklichung

Team C-Wert: 3.2

Team RW-Wert: 49.9%



Eine hohe Ausprägung im Bedürfnis nach Weiterentwicklung erzeugt eine positive Grundhaltung zur Innovation. Folgende Werte sind wichtig und motivierend: Freiheit, Offenheit, Lernen, Persönlichkeitsentwicklung, Systemdenken, Knowledge Management, Veränderung. Wichtig für die grundlegende Entwicklungsorientierung und dem Wunsch nach einer Lernenden Organisation.

RW-Bereich < 10%

RW-Bereich 10% bis 20%

RW-Bereich 20% bis 30%

RW-Bereich 30% bis 40%

RW-Bereich 40% bis 50% Gandalf der Weise, Frodo Haftungsträger, Fritz Formularikus, Iphigenie von Impressum

RW-Bereich 50% bis 60% Lotte Leidenreich, Don Datenquixote, Siggie Scheinriese, Anna Aktenina, Sandra von Musterningen, John Doe

RW-Bereich 60% bis 70%

RW-Bereich 70% bis 80%

RW-Bereich 80% bis 90%

RW-Bereich >= 90%

Analyse von

ecruiting solutions consulting
Dipl.-Psych. Ralph Köbler

Telefon: +43 - 1 - 944 80 34
Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at

Im Auftrag von

ecruiting solutions consulting
Burggasse 100/7, A-1070 Wien

Telefon: +436767532781
Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at
