

Auswertung TLC-Q

Name	Hannie Hilfreich
Berater	Beispiel Berater
Anfang	21-07-2021 08:23
Ende	21-07-2021 08:37
Duration	14 Minuten



Test-Toolkit
by ixly



Einleitung

Das Führen eines Teams erfordert einige spezielle Kompetenzen. Dieser Bericht beschreibt, wie Sie sich als Teamleiter erleben: was Sie motiviert, was Sie gut können und was Sie in der Praxis tatsächlich zeigen.

Der von Ihnen ausgefüllte Fragebogen basiert auf dreizehn Kompetenzen, die zum Führen eines Teams erforderlich sind. Diese Kompetenzen stammen aus der Managementliteratur, aus wissenschaftlichen Untersuchungen und aus der eigenen Forschung des Testanbieters darüber, was Teamleiter effektiv macht. In diesem Fragebogen wird nicht nur gefragt, wie oft Sie eine Kompetenz nutzen und wie gut oder effektiv Sie diese einsetzen, sondern auch, wie viel Freude Sie daran haben, die Kompetenz zu nutzen. Dies geschieht, weil man davon ausgeht, dass Motivation und Talent zu bestimmten Kompetenzen führen und diese Kompetenzen wiederum zu Ergebnissen führen. Der Testanbieter nutzt diese Vision der Teamführung auch beim Management-Coaching und bei der Managementschulung.

Jede Situation und jedes Team erfordert ein bestimmtes Ergebnis. So wie die Führung eines Einzelnen situationsbezogen sein muss, gilt dies auch für die Führung eines Teams. Dazu wird analysiert, welche Kompetenzen in Ihrer aktuellen Situation wichtig sind. Als Ausgangspunkt dafür gelten die Ziele, die Sie für das Team als notwendig erachten. Das Erreichen dieser Ziele erfordert spezifische Kompetenzen, die Sie als Teamleiter zeigen müssen. Basierend auf einer Analyse Ihrer Qualitäten wird angegeben, welche Art von Ergebnissen Sie unabhängig von der Teamsituation anstreben. Dies bestimmt bis zu einem gewissen Grad, inwieweit Sie in Ihrer speziellen Situation die richtige Person sind, um Ihr Team zu führen, oder welche Entwicklung Sie durchlaufen müssen, um in dieser Phase ein effektiver Teamleiter zu sein.

In diesem automatisierten Bericht werden zunächst die Ergebnisse des Fragebogens dargestellt. Es wird angegeben, welche Kompetenzen Sie am meisten und welche am wenigsten motivieren. Zweitens wird mitgeteilt, welche Kompetenzen Sie am besten und welche Sie am wenigsten gut beherrschen. Anschließend wird angegeben, welche Kompetenzen Sie in der Praxis am meisten und welche am wenigsten zeigen. Daraufhin wird Ihr Führungsstil beschrieben und es wird behandelt, welche Ergebnisse Sie mit Ihrem Team erreichen wollen. Abschließend wird eine Analyse Ihrer Kompetenzen und Ihrer persönlichen Entwicklung durchgeführt.

Dieser Bericht soll Ihnen helfen, ein klares Verständnis dafür zu gewinnen, was die Führung Ihres Teams in dieser aktuellen Situation erfordert und wie Sie effektiv dazu beitragen können.

Haftungsausschluss und Urheberrechte

Die Gültigkeitsdauer dieser Auswertung beträgt in Übereinstimmung mit der Direktive des Niederländischen Instituts für Psychologen maximal zwei Jahre, weil sich Menschen im Laufe der Zeit verändern können.

Diese automatisierte Auswertung gibt eine Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften wieder, die aus den gegebenen Antworten abzuleiten sind. Diese wurden mit den Antworten einer großen Gruppe anderer verglichen. Die subjektive Art der auf Fragebögen basierten Beurteilung muss bei der Interpretation berücksichtigt werden. Der Testanbieter kann deswegen keine Verantwortung für die Korrektheit der Resultate und Beschreibungen übernehmen.

© 2014-2021 Ixly. Das intellektuelle Eigentum und die Urheberrechte dieser Tests und Auswertungen liegen beim Testanbieter. Auftraggeber und Klienten dürfen diese für interne Nutzung kopieren.



Ihre Resultate

Es werden nun die wichtigsten Ergebnisse, auf der Grundlage Ihrer Antworten auf dem Fragebogen, einzeln vorgestellt.

Motivation

Ihr allgemeines Motivationsniveau für die Teamleitung ist mäßig zu benennen. Damit sind Sie insgesamt gesehen nur mäßig für die Position eines Teamleiters motiviert. Die meisten Kompetenzen werden Sie nur widerwillig zeigen. Das bedeutet, dass Sie noch lange nicht in allen Situationen ein guter Teamleiter sind. Sie könnten sich fragen, ob Sie dies anstreben sollten. In jedem Fall ist es ratsam, das Team nicht alleine zu führen. Ein zusätzlicher Beitrag ist eindeutig erforderlich. Vielleicht können Sie aber auch in anderen Bereichen einen Beitrag leisten.

Was motiviert Sie am meisten?

Unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen kristallisieren sich die folgenden Aspekte relativ am motivierendsten heraus:

- Verbinden** Sie haben Spaß daran, den Teamgeist im Team zu verdeutlichen und zu stärken, durch Humor, das Lösen von Spannungen und das Zulassen von Gefühlen, Unsicherheiten, Erwartungen und Bedürfnissen.
- Kontrollieren** Sie haben Freude daran, Regeln und Standards für Teammitglieder aufzustellen, sie dahingehend zu kontrollieren und gegebenenfalls zu korrigieren.
- Strukturieren** Sie haben Spaß daran, Struktur zu schaffen, um Ziele klar zu benennen und zu verdeutlichen. Sie legen gerne Verfahren fest, um Funktionen und Prozesse zu steuern.

Was motiviert Sie am wenigsten?

Die folgenden Kompetenzen motivieren Sie am wenigsten:

- Das Team intern vertreten** Es macht Ihnen nicht sonderlich viel Spaß, Ihr Team zu vertreten und ggf. vor dem höheren Management zu verteidigen.
- Unterstützen** Sie mögen es nicht, wenn Ihre Teammitglieder mit Problemen zu Ihnen kommen. Sie bieten nicht gerne soziale und emotionale Unterstützung und sind weniger auf die Gefühle und Ideen Ihrer Teammitglieder eingestellt.
- Generieren** Es regt Sie nicht an, selbst auf kreative und innovative Ideen zu kommen oder auf den Ideen anderer aufzubauen. Außerdem ermutigen Sie Ihre Teammitglieder nicht besonders gerne in ihrer Ideenfindung.
- Befähigen** Sie mögen es nicht, wenn Ihre Teammitglieder mehr Eigenverantwortung übernehmen. Sie werden auch weniger bereit sein, zu delegieren und es vorziehen, selbst die Kontrolle zu behalten.



Stärken-Schwächen-Analyse

Gesamtniveau Ihrer Kompetenzen als Teamleiter.

Nach der Motivation ist es interessant zu sehen, wie Sie Ihre Teamleiterkompetenz einschätzen. Insgesamt bewerten Sie sich im Vergleich zu anderen als durchschnittlich gut in Ihrer Teamleiterkompetenz.

Worin sind Sie am besten:

Die folgenden Kompetenzen kristallisieren sich als die relativ stärksten heraus:

- Verbinden** Sie sind selbst der Meinung, dass Sie gut eine Verbindung zwischen den Teammitgliedern zu schaffen. Sie achten auf den Teamgeist, auf das, was Menschen verbindet und sorgen für eine gute Atmosphäre im Team.
- Inspirieren** Sie sind selbst der Meinung, dass Sie gut Teammitglieder zu inspirieren und zu begeistern. Sie meinen, dass es Ihnen leicht fällt, persönliches Engagement und Begeisterung für zukünftige Möglichkeiten und Ergebnisse zu zeigen.
- Kontrollieren** Sie finden sich selbst stark darin, die Arbeit der Teammitglieder zu kontrollieren, Regeln und Standards aufzu stellen und so für Sicherheit und Klarheit zu sorgen.

Worin sind Sie am wenigsten gut?

Die folgenden Kompetenzen kristallisieren sich bei Ihnen als die schwächsten heraus:

- Das Team intern vertreten** Sie finden sich weniger stark darin, Ihr Team im Unternehmen und gegenüber dem höheren Management zu vertreten. Sie haben Mühe damit, sich um den guten Namen des Teams zu kümmern und finden es schwierig, Ihr Team und dessen Mitglieder zu verteidigen.
- Unterstützen** Sie finden sich selbst weniger gut darin, soziale und emotionale Unterstützung zu leisten. Sie sind außerdem der Meinung, dass Sie weniger gut darin sind, den Teammitgliedern zuzuhören und ihre Gefühle und Ideen in Worte zu fassen.



Praxis

Gesamtniveau Ihrer Leistung als Teamleiter

Zum Schluss ist die Frage interessant, was Sie tatsächlich in der Praxis zeigen. Wenn der Ausgangspunkt der ist, dass ein Teamleiter relativ viele Verhaltensweisen zeigen muss, die zu den Führungskompetenzen gehören, dann fällt auf, dass Sie in ausreichendem Maße Führungsverhalten zeigen.

Ob Sie den richtigen Beitrag leisten, hängt von den Ergebnissen ab, die im Moment mit dem Team erreicht werden müssen. Vielleicht treffen Sie die richtigen Entscheidungen und tun genau das, was das Team braucht. Dies wird nachfolgend genauer analysiert.

Was machen Sie in der Praxis am meisten?

Die folgenden Kompetenzen nutzen Sie am meisten:

- Kontrollieren** Was Sie in der Praxis viel tun ist, die Arbeit von Teammitgliedern zu kontrollieren. Sie stellen auch oft Regeln und Standards auf, die für Sicherheit und Klarheit sorgen.
- Strukturieren** Was Sie in der Praxis häufig tun ist, Struktur einzuführen, Abläufe festzulegen (festlegen zu lassen) und Ziele klar zu benennen. Auf diese Weise schaffen Sie Klarheit in Ihrem Team.
- Das Team extern vertreten** Was Sie in der Praxis viel tun ist, Ihr Team bei Kunden und anderen externen Parteien zu vertreten. Das erhöht den Bekanntheitsgrad des Teams.
- Verbinden** Was Sie in der Praxis viel tun ist, eine gegenseitige Bindung zwischen den Teammitgliedern herzustellen. Sie schenken dem Teamgeist und dem, was Menschen verbindet, viel Aufmerksamkeit und sorgen für eine gute Atmosphäre im Team sorgt,
- Generieren** Was Sie in der Praxis viel tun ist, innovative Ideen zu entwickeln und einzubringen. Sie machen oft Vorschläge, um weiterzukommen und bauen konstruktiv auf den Ideen anderer auf.
- Zu Rate ziehen** Was Sie in der Praxis häufig tun ist, Ziele mit den Teammitgliedern zu besprechen. Sie helfen den Teammitgliedern zu verstehen, was ihre Ziele sind und was ihnen wichtig ist, indem Sie Fragen stellen, was die Zielorientiertheit der Teammitglieder erhöht.

Was machen Sie in der Praxis am wenigsten?

Die folgenden Kompetenzen wenden Sie in der Praxis am wenigsten an:

- Unterstützen** Was Sie in der Praxis kaum tun ist, emotionale und soziale Unterstützung zu leisten. Sie hören Ihren Teammitgliedern weniger häufig zu und fassen deren Gefühle und Ideen auch nicht so schnell in Worte. Dies kann sich nachteilig auf das Selbstvertrauen der Teammitglieder auswirken.
- Das Team intern vertreten** Was Sie in der Praxis weniger oft tun ist, Ihr Team im Unternehmen und gegenüber dem höheren Management zu vertreten. Sie beschäftigen sich weniger mit dem guten Ruf des Teams und damit, das Team und die Teammitglieder zu verteidigen. Die Gefahr dabei ist, dass der „Handlungsspielraum“ für das Team eingeschränkt wird.
- Befähigen** In der Praxis beziehen Sie die Teammitglieder relativ wenig in die



Entscheidungsfindung ein. Sie zeigen relativ seltener Vertrauen in das Team. Dies kann sich negativ auf die Eigenverantwortung auswirken.



Führungsstil

Der Führungsstil kann in einen eher personenorientierten und einen eher aufgabenorientierten Führungsstil unterteilt werden. Beide Stile müssen nicht zwangsläufig widersprüchlich sein, beide können viel oder wenig demonstriert werden. Daher wird Ihre Punktzahl für jeden Stil separat angezeigt.



Sie sind von Natur aus mehr eine aufgabenorientierte Führungskraft.



Ihre charakteristischen Kompetenzen

Jeder Mensch verfügt über charakteristische Kompetenzen, auch Kernkompetenzen genannt. Diese ergeben sich aus einer Kombination aus Ihrer Motivation und Ihrem Talent. Wenn wir die Daten analysieren und uns anschauen, wie nett und wie gut Sie in bestimmten Kompetenzen sind, fällt auf, dass Sie vor allem dazu neigen, nachfolgende Ergebnisarten in Ihrem Team zu erreichen. Die Art des Ergebnisses und die Art und Weise, wie dieses Ergebnis erzielt wird, sind im Folgenden aufgeführt.

Einheit, Teamgeist: Das Positive im Team stärken.
Wo auch immer Sie arbeiten werden, werden Sie dazu neigen, diese Ergebnisart zu erreichen. Es ist einfach für Sie.

Sicherheit, um Fehler zu vermeiden: Sich auf die Kontrolle der Arbeit von Teammitgliedern konzentrieren.
Wo auch immer Sie arbeiten werden, werden Sie dazu neigen, diese Ergebnisart zu erreichen. Es ist einfach für Sie.

Klarheit: Struktur und Steuerungsmechanismen schaffen.
Wo auch immer Sie arbeiten werden, werden Sie dazu neigen, diese Ergebnisart zu erreichen. Es ist einfach für Sie.

Enthusiasmus: Durch positive Erwartungen begeistern.
Wo auch immer Sie arbeiten werden, werden Sie dazu neigen, diese Ergebnisart zu erreichen. Es ist einfach für Sie.

Bekanntheit des Teams: Das Team nach außen hin vertreten.
Wo auch immer Sie arbeiten werden, werden Sie dazu neigen, diese Ergebnisart zu erreichen. Es ist einfach für Sie.



Gewünschte Ergebnisse

Prioritäten: Welche Ergebnisse sind Ihrer Meinung nach am wichtigsten, um sie mit Ihrem Team zu erreichen.

Höchste Priorität

Selbstvertrauen: Dass die Teammitglieder mehr Selbstvertrauen haben.

Ebenfalls wichtig sind:

Enthusiasmus: Die Teammitglieder müssen begeisterungsfähiger werden.

Enthusiasmus: Die Teammitglieder müssen begeisterungsfähiger werden.

Welche Kompetenzen werden dann in Ihrem Team benötigt?

Um die höchsten Prioritäten zu erreichen, müssen Sie Folgendes zeigen:

Unterstützen In der Lage sein, Signale von Teammitgliedern wahrnehmen zu können, um adäquat zu reagieren und Unterstützung anzubieten.

Inspirieren In der Lage sein, Teammitglieder in ehrgeizige Pläne einzubinden und sie (intrinsisch) zu motivieren, die gesetzten Ziele zu erreichen.

Inspirieren In der Lage sein, Teammitglieder in ehrgeizige Pläne einzubinden und sie (intrinsisch) zu motivieren, die gesetzten Ziele zu erreichen.

Ihr eigener Beitrag

Wir werden uns nun ansehen, wie Sie qualitativ und quantitativ bei diesen Kompetenzen abschneiden. Bei der Beurteilung der Quantität wurde danach geschaut, wie oft Sie die drei oben genannten Kompetenzen in die Praxis umsetzen. Bei der Beurteilung der Qualität wurde danach geschaut, wie sehr Sie die drei oben genannten Kompetenzen mögen und wie gut Sie Ihrer Meinung nach in den drei oben genannten Kompetenzen sind.

Quantitativ

Sie zeigen in unzureichendem Maße das notwendige Führungsverhalten, um eine gute Teamleistung zu erreichen. Sie werden klare Entscheidungen treffen müssen, um die Effektivität des Teams durch Ihre Führung zu erhöhen.

Qualität

Sie verfügen nicht über genügend Qualitäten, um in der aktuellen Teamsituation die gewünschte Führung zu zeigen. Es scheint, dass Sie vielleicht nicht die richtige Person für diese Aufgabe sind.

(Bitte beachten Sie, dass diese Angaben auf Ihren eigenen Einschätzungen beruhen!)



Zum Abschluss

Zunächst eine relativierende Bemerkung. Die Ergebnisse des Berichts wurden automatisch auf der Grundlage eines eingeschränkten Fragebogens generiert. Der Hauptzweck ist es, Sie zu animieren und zur Selbstanalyse anzuregen. Andererseits ist das Modell ein erprobtes Modell der Teamführung, aus dem Sie sinnvolle Informationen ableiten können. Wir empfehlen Ihnen, die grafische Übersicht auf der nächsten Seite aufzurufen, um die Situation selbst zu analysieren. Sie müssen schließlich Ihre eigenen Entscheidungen in Bezug auf Ihre Teamleitung und Ihre persönliche Entwicklung treffen.

Sind Sie an einer gründlicheren Analyse der Qualitäten Ihres Management-Potenzials interessiert, dann könnte ein Talent-Assessment oder ein Management-Development-Assessment ein Instrument für Ihr Unternehmen sein. Denn die Qualität des Managements bestimmt maßgeblich die Qualität des Unternehmens.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und Freude bei Ihrer weiteren Entwicklung und bei der Führung Ihres Teams!



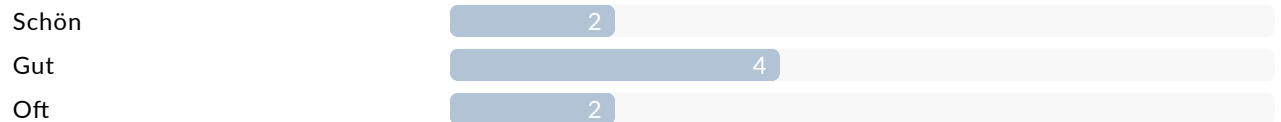
Grafische Darstellung

Stenwerte

Zu Rate ziehen



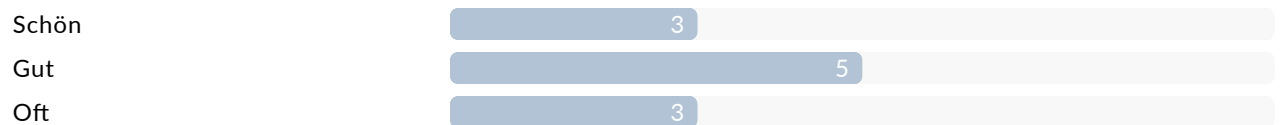
Unterstützen



Strukturieren



Befähigen



Inspirieren



Generieren



Delegieren



Argumentieren



Kontrollieren



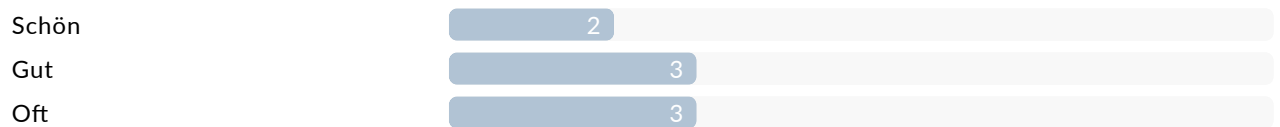
Verbinden



Coachen



Das Team intern vertreten



Das Team extern vertreten

