



Hannie Heilfrich

Big 5 Teambeiträge

Auftraggeber
ixly ontwikkel/test

Berater
Beispiel Berater

Datum
29-03-2022



Einleitung

Vorab

Diese Auswertung ist ein Hilfsmittel zur Selbsterkenntnis. Wir können deshalb keine Verantwortung für die Richtigkeit der Beschreibungen und Schlussfolgerungen übernehmen. Ihre eigene kritische Haltung und die Ihres Beraters bleiben dabei wichtig. Auswertungen psychologischer Untersuchungen haben eine Gültigkeit von maximal zwei Jahren und müssen danach vernichtet werden. Ihr Berater muss Sie um Erlaubnis bitten, um diese Auswertung und seine Schlussfolgerungen daraus mit anderen besprechen zu dürfen.

Aufbau

Diese automatisierte Auswertung enthält eine Beschreibung Ihrer Persönlichkeitsmerkmale. Diese ergeben sich aus den Antworten, die Sie im Fragebogen gegeben haben, wobei Ihre Antworten mit denen einer großen Gruppe anderer verglichen werden. Als erstes enthält die Auswertung eine Beschreibung Ihres persönlichen Stils in Bezug auf Verträglichkeit. Dazu gehören Merkmale, die damit zu tun haben, inwiefern Sie die Belange anderer vor die eigenen stellen. Auch geht es beispielsweise darum, wie herzlich und fürsorglich Sie sind. Unter der Überschrift Extraversion werden über die Persönlichkeitsmerkmale, die den persönlichen Kontakt mit anderen bestimmen, eine Reihe von Aussagen gemacht. Die persönlichen Eigenschaften, die unter der Überschrift Offenheit beschrieben werden, haben damit zu tun, inwieweit Sie kreative Ideen haben und wie innovativ Sie sind. Ihre Arbeitsweise und Ihr persönlicher Stil dabei werden anschließend unter der Überschrift Gewissenhaftigkeit beschrieben. Hierbei geht es um das Maß an Struktur, Ordnung und Präzision in Ihrer Arbeit und inwiefern Sie beispielsweise gut durchdachte Entscheidungen treffen. Als letztes wird auf Ihre Stabilität eingegangen. Dazu gehören persönliche Merkmale wie Selbstvertrauen, Belastbarkeit und Ihr allgemeines persönliches Wohlbefinden.

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.

© 2014-2022 Ixly. Das intellektuelle Eigentum und die Urheberrechte dieser Tests und Auswertungen liegen beim Testanbieter. Auftraggeber und Klienten dürfen diese für interne Nutzung kopieren.

Beschreibung der Persönlichkeitsmerkmale

Verträglichkeit

Im Vergleich zu anderen haben Sie eine etwas niedrigere Punktzahl für Verträglichkeit. Was beispielsweise das Vertrauen in andere betrifft, können wir sagen, dass Sie erst einmal eine kritische Haltung anderen gegenüber einnehmen: Wenn Sie jemanden etwas länger kennen, kostet es Sie für gewöhnlich etwas weniger Mühe, ihm zu vertrauen. Sie sind im Allgemeinen nicht so hilfsbereit und wirken nicht besonders fröhlich. Sie haben kein sehr großes Bedürfnis, sich in jemand anderen hineinzusetzen. Es liegt nicht in Ihrer Art, sich allzu sehr um das Wohlergehen anderer zu kümmern und es ist für Sie nicht selbstverständlich, die Belange anderer vor Ihre eigenen zu stellen. Dadurch können Sie im Umgang mit anderen etwas harsch und distanziert wirken.

Gewissenhaftigkeit

Im Vergleich zu anderen haben Sie eine durchschnittliche Punktzahl für Gewissenhaftigkeit. Das bedeutet beispielsweise, dass Sie recht ordentlich sind und Ihre Arbeiten strukturieren und einteilen können: Sie arbeiten ziemlich sorgfältig und achten auf Details, ohne dabei pingelig zu sein. Sie haben einigermaßen das Bedürfnis nach Regelmäßigkeit und Stabilität in Ihrem Leben und Ihrer Arbeit: ein bestimmtes Maß an Regeln und Verfahren können Sie wertschätzen, aber Sie müssen sicherlich nicht immer nach einem festen Schema leben und arbeiten. Sie sind ziemlich anpassungsbereit, aber passen sich auch nicht ohne Weiteres an die geltenden Regeln, Werte und Normen an. Weiterhin fällt auf, dass Sie relativ viel Zeit brauchen, um eine Entscheidung zu treffen. So nehmen Sie sich zum Beispiel die Zeit, Vor- und Nachteile und Alternativen abzuwägen. Sie handeln ausreichend gut durchdacht, aber Sie können auch spontan sein. Sie haben ein durchschnittliches Energieniveau. Sie strotzen nicht vor Energie, aber sind sehr wohl in der Lage, sich ziemlich anzustrengen. Das bedeutet, dass Sie es mögen, sich entwickeln zu können und stets etwas besser in Ihrer Arbeit zu werden. Obwohl Sie Ihre Qualitäten schon verbessern möchten und neuen Erfahrungen recht offen gegenüber stehen, überfordern Sie sich selbst auch nicht. Sie setzen sich nicht allzu hohe Ziele, sie bleiben gut erreichbar. Sie arbeiten relativ diszipliniert und kommen Absprachen im Allgemeinen nach. Sie haben ein ziemlich gutes Durchhaltevermögen: obwohl Sie Dingen auch besorgt entgegenblicken können, sind Sie in der Regel in der Lage zu tun, was Sie sich vorgenommen haben.

Extraversion

Im Vergleich zu anderen haben Sie eine unterdurchschnittliche Punktzahl für Extraversion. Im Allgemeinen haben Sie nur wenig Bedürfnis nach Menschen um sich herum. Sie finden es toll, Zeit für sich selbst zu haben. Obwohl Sie selbst weniger den Kontakt zu anderen Menschen suchen, gehen Sie dem auch nicht aus dem Weg. Sie befinden sich allerdings nicht gern in großen Gruppen. Im Kontakt mit Unbekannten können Sie angespannt sein und Sie brauchen Zeit, um sich wohlfühlen. Obwohl Sie einigermaßen schüchtern sind, gehen Sie neuen Kontakten nicht aus dem Weg. Sie sind ziemlich verschlossen: Sie behalten Ihre Gefühle für sich. Sie sprechen nicht gern über sich selbst oder Ihre Erfahrungen. Auch finden Sie es nicht gut, sich verletzlich zu machen. Andere sehen Sie als eine verschlossene Person. Sie spielen keine besonders entscheidende Rolle in Gruppen und bei Zusammenarbeit: Sie sind eher ein Mitläufer als eine führende oder überzeugende Person. In vielen Situationen nehmen Sie eine abwartende Haltung ein und wenn jemand die Führung hat oder übernimmt, können Sie sich danach richten. Sie äußern Ihre Meinung nicht sehr entschlossen und wollen Sie sicherlich auch nicht um jeden Preis durchsetzen. Sie können es akzeptieren, dass andere auf die Gruppe oder auf den Prozess mehr Einfluss haben als Sie.

Offenheit

Im Vergleich zu anderen haben Sie eine durchschnittliche Punktzahl für Offenheit. Das bedeutet, dass Sie zum Beispiel recht innovativ sind. Ab und zu bieten Sie kreative Ideen und Lösungen an. Es fehlt Ihnen meist nicht an Ideen, aber Sie sehen sich selbst auch nicht als besonders einfallsreich. Sie profilieren sich auch nicht direkt als echter Innovator. Weiter lässt sich sagen, dass Sie Ihr Verhalten in der Regel relativ gut an neue Umstände oder Menschen anpassen können und, dass Sie in der Lage sind, Ihre Vorgehensweise zu verändern. Ein bisschen Abwechslung schätzen Sie, aber Sie brauchen schon etwas Zeit, um sich an neue Situationen zu gewöhnen. Sie brauchen nicht ständig neue Dinge auszuprobieren. Sie haben eine relativ selbstständige Einstellung: Sie bestimmen gern selbst, wie Sie Aufgaben ausführen und treffen gern selbst Entscheidungen.

Stabilität

Im Vergleich zu anderen haben Sie eine niedrige Punktzahl für Stabilität. Was Ihr Selbstvertrauen betrifft, können Sie es schwierig finden, sich selbst positiv einzuschätzen und Ihre Qualitäten und Fähigkeiten zu benennen. Sie sind eher selbstkritisch. Außerdem lässt sich sagen, dass es Sie äußerst viel Mühe kostet hoffnungsvoll zu sein. Sie sind nicht sehr optimistisch und fühlen sich oft betrübt und negativ. Es ist für Sie nicht selbstverständlich, dass andere es gut mit Ihnen meinen. Ganz im Gegenteil, Sie fühlen sich schnell ungerecht behandelt. Sie denken eher, dass andere negativ über Sie sprechen als positiv. Sie neigen dazu, sich schnell über andere und ihre Fehler zu ärgern. Dadurch, dass Sie weniger tolerant sind, braucht es nicht viel, um sie wütend zu machen. Sie können heftig und emotional reagieren, wenn Sie persönliche Kritik bekommen oder Rückschläge erfahren, weil Sie dies nur schwer ertragen können.

Teamrollenindikator

In dieser Auswertung finden Sie erst eine Beschreibung der primären und der sekundären Rolle, die auf der Grundlage Ihrer oben beschriebenen Persönlichkeitsmerkmale am besten zu Ihnen passen. In Teams werden Sie dazu neigen, diese Rollen einzunehmen. Es ist interessant zu sehen, ob Sie das so in den Teams, denen Sie angehören, wiedererkennen. Schließlich finden Sie eine kurze Beschreibung aller anderen Rollen; von denen, die am besten zu Ihnen passen (neben Ihrer primären und sekundären Rolle), bis hin zu denen, die am wenigsten zu Ihnen passen. Für diese Teamrollen wurde die Theorie von M. Belbin verwendet.

Diese Auswertung soll zur Selbstreflektion anregen und Ihre Interaktion mit Teammitgliedern verdeutlichen. Aufgrund der Tatsache, dass die Auswertung auf neun Rollen basiert ist, kann es sein, dass Sie sich in manchen Teilen weniger wiedererkennen. Auch kann es sein, dass Ihre primäre und sekundäre Rolle widersprüchliche Merkmale aufweisen. Sie können selbst feststellen, was am meisten zutrifft.

N.B. um das Lesen zu erleichtern, wurden die Rollen in männlicher Form beschrieben.

Ihre primäre Rolle: Unternehmer

Ein Unternehmer ist flott, impulsiv und ungeduldig. Er ist ein Mensch mit Willenskraft und wenn er durch etwas motiviert wird, dann setzt er sich voll dafür ein. Der Unternehmer hat einen starken Drang, Leistung zu erbringen und zu gewinnen. Er mag es, andere herauszufordern, in Bewegung zu setzen und zu Leistungen anzuspornen. Andere sehen ihn als selbstsichere Führungsperson. Auch mag er es, selbst herausgefordert zu werden. Er findet es schön zu diskutieren, kann aber nicht gut mit Niederlagen umgehen. Er wird dann frustriert und verärgert. Der schwache Punkt des Unternehmers ist, dass er zu sehr auf Resultate achtet und kein Auge für den Prozess und für die Teammitglieder hat, die ihr Bestes tun, um das Ziel zu erreichen. Er kann die Gefühle und Meinungen von Teammitgliedern vollkommen ignorieren. Er koppelt seine eigenen Kapazitäten an das Erlangen von Resultaten. Dadurch sehen ihn andere als aufdringlich, wenn er zu viel auf das Erlangen von Resultaten drängt.

Ihre sekundäre Rolle: Spezialist

Ein Spezialist liebt sein Fach. Er verfügt über eine Menge fachtechnisches und spezialisiertes Wissen. Er ist ein Solist, der an seinen professionellen Normen festhält. Seine Priorität liegt auch beim Erhalten und Verteidigen seines spezifischen Fachgebietes. Er hat sich zu einem Experten entwickelt. Ein Spezialist beschäftigt sich gern mit Produktentwicklung und kann allgemeine Begriffe auch gut in fachtechnische Begriffe übersetzen. Daran fügt er seinen eigenen fachkundigen Standpunkt noch hinzu. Am liebsten arbeitet er nur an einer Sache auf einmal. Seine Spezialisierung ist auch direkt sein schwacher Punkt. Außerhalb seines eigenen Fachgebietes leistet er wenig oder keinen Beitrag an das Team. Der Spezialist scheint auch nicht daran interessiert zu sein, womit andere Teammitglieder sich beschäftigen. Er macht einen unbeteiligten Eindruck auf das Team, weil er sich nicht an Diskussionen beteiligt, die nichts mit seiner Spezialisierung zu tun haben. Er nimmt eine zu defensive Haltung ein und geht zu sehr in seiner eigenen Spezialisierung auf, wodurch andere in Bezug auf ihre eigenen Qualitäten Hemmungen erfahren können.

Ihre sekundäre Rolle: Denker

Ein Denker ist ein Innovator; jemand, der erfrischend und kreativ ist. Er ist für andere eine Quelle der Inspiration. Er hat viele Ideen und zeichnet sich durch seine Originalität aus. Der Denker mag es, nach innovativen Problemlösungen zu suchen. Er beschäftigt sich gern mit der Entwicklung von Strategien für die

Zukunft. Der Denker ist introvertiert und eigensinnig. Der schwache Punkt des Denkers ist, dass er beim Finden von Lösungen manchmal die Realität aus den Augen verliert. Er geht so sehr in seinen eigenen Ideen auf, dass er sie gegenüber denen anderer bevorzugt und nicht für die Lösungen anderer offensteht. Er arbeitet für sich allein und bewahrt zu viel Abstand zum Team. Er ist empfänglich für Wertschätzung und Kritik. Auch wird er als radikal gesehen und Teammitglieder haben das Gefühl, für ihn eine Gebrauchsanweisung zu brauchen. Wenn es mehrere Denker im Team gibt, besteht das Risiko, dass sie zu viel über die beste Lösung wetteifern.

Kurze Beschreibung der übrigen Rollen

Praktiker

Ein Praktiker ist handlungsorientiert. Er möchte gefasste Beschlüsse sofort ausführen. Er macht aus Plänen konkrete Aufgaben. Sein schwacher Punkt ist, dass er schon anfangen möchte, bevor das Ziel klar ist. Er ist recht unflexibel, wenn es um Planänderungen geht.

Qualitätsüberwacher

Ein Qualitätsüberwacher versucht dafür zu sorgen, dass alles nach Plan verläuft und spürt, wenn Dinge schiefgehen können. Sein schwacher Punkt ist sein Perfektionismus, der den Output einschränkt. Das kann für Menschen mit etwas niedrigeren Qualitätsanforderungen demotivierend sein.

Beobachter

Ein Beobachter steht Vorschlägen und Argumenten kritisch gegenüber. Bevor er eine Entscheidung trifft, sammelt er viele Informationen, wodurch sein Urteil meistens richtig und gut durchdacht ist. Sein schwacher Punkt ist seine kritische Haltung, mit der er neue Ideen schnell verurteilt und dadurch den Entscheidungsprozess behindern kann.

Netzwerker

Ein Netzwerker übernimmt gern die Vertretung nach außen und knüpft leicht Kontakte. Seine Interessen sind breit gefächert, er verfügt über viel Wissen und kombiniert sein Wissen oft, um neue Einsichten zu erlangen. Sein schwacher Punkt ist, dass er schnell durch Neues abgelenkt wird und nicht zu Ende führt, was er angefangen hat.

Teamplayer

Ein Teamplayer sorgt für gute Stimmung und Harmonie im Team. Er hört gut zu und hat großes Einfühlungsvermögen. Er versucht Konflikte im Team zu verhindern. Sein schwacher Punkt ist, dass er Problemen in der Gruppe aus dem Weg gehen kann.

Koordinator

Ein Koordinator übernimmt in einem Team den Vorsitz. Er verdeutlicht Dinge, inventarisiert Meinungen und trifft Entscheidungen. Er versucht, die Fähigkeiten der Teammitglieder gut einzusetzen. Sein schwacher Punkt ist seine unflexible Haltung, wenn es darum geht, Entscheidungen oder Verfahren abzuändern beziehungsweise nicht weiter daran festzuhalten.

Teambeiträge

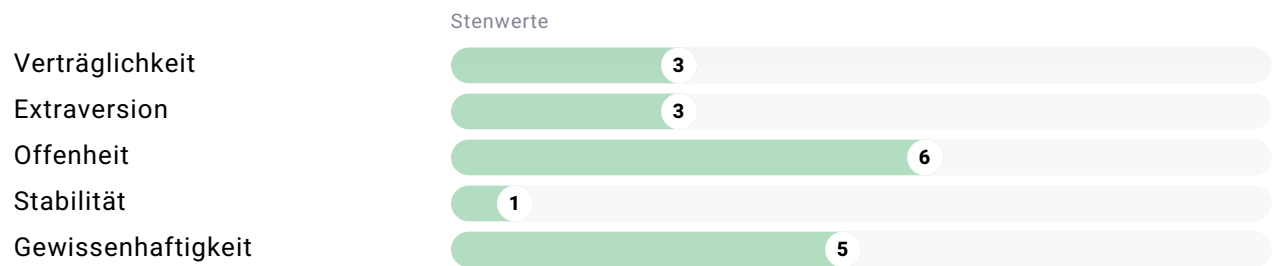
Zwischen einem Beitragsmodell und einem Teamrollenmodell besteht ein wichtiger Unterschied. Bei einem Teamrollenmodell wird davon ausgegangen, dass jemand eine Reihe zusammenhängender Verhaltensweisen aufzeigt. Bei dem Beitragsmodell braucht das nicht unbedingt so zu sein. Teammitglieder können verschiedene Beiträge leisten; auf verschiedenen Gebieten und möglicherweise zu verschiedenen Zeiten. Auch ist es keine Frage von „ganz oder gar nicht“; einen Beitrag kann man in unterschiedlichem Maße leisten. Letztendlich ist es so, dass in jedem Team alle Beiträge wichtig sind. So kann man sich nur schwer vorstellen, dass es niemanden gibt, der die Führung übernimmt. In manchen Teams wird jeder aufgrund seiner Fachkenntnisse einen Beitrag liefern können. Es hängt von der Zusammensetzung, der Aufgabe und dem Ziel des Teams ab, welche Kombination von Beiträgen zu einer besseren Teameffektivität führt.

Auf Grundlage Ihres Persönlichkeitsprofils kann eine Erwartung darüber formuliert werden, in welchem Maße Sie bestimmte Teambeiträge leisten. Dies ist als Ihr Talent, diese Beiträge zu leisten, zu verstehen. Auf der nächsten Seite wird dies grafisch dargestellt.

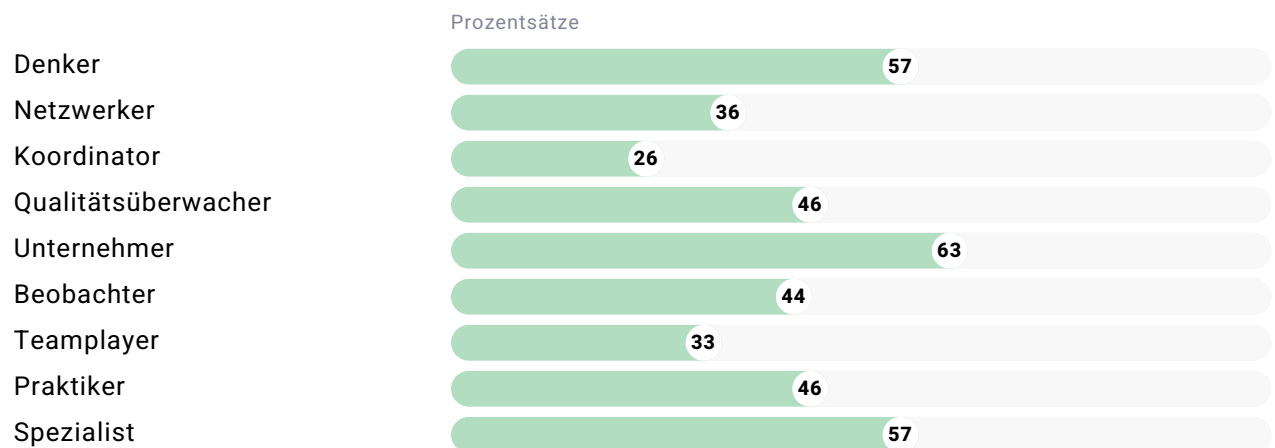
Kurze Beschreibung der Teambeiträge

- Leiten** Leitet Diskussionen, setzt Ziele und ermutigt Teammitglieder, diese zu erreichen.
- Zusammenhalt** Sorgt für Zusammenhalt und Verbundenheit im Team.
- Lösungen** Bietet Problemlösungen an und leistet kreative, originelle Beiträge im Team.
- Organisieren** Koordiniert die Aufgaben des Teams und achtet auf Details.
- Fachwissen** Bringt spezifische fachmännische Kenntnisse und Erfahrungen ins Team ein.
- Herausfordern** Traut sich, Dinge zur Diskussion zu stellen und Risiken zu benennen.
- Engagement** Fühlt Verbundenheit mit dem Team, findet das auch wichtig und zeigt vollen Einsatz.
- Vollenden** Strebt danach Dinge fertigzustellen, ist zuverlässig, was das Erledigen der eigenen Aufgaben und auch der Aufgaben anderer angeht.

Grafische Darstellung der Persönlichkeitsmerkmale



Grafische Darstellung der Teamrollen



Grafische Darstellung der Teambeiträge

