

---

# THE ENGAGING LEADER<sup>REPORT</sup>

---

# eL

## Für motivierende Führungskräfte

Leadership ist die Fähigkeit, ein leistungsstarkes Team aufzubauen und aufrechtzuerhalten, und ist die grundlegende Ressource für das Fortbestehen und die Effizienz von Teams.

Motivation ist das Verbindungsglied zwischen einer Führungskraft und seinem leistungsstarken Team. Gute Führungskräfte motivieren ihre Teammitglieder und spannen ihre Energie ein, damit sie je nach ihren Fähigkeiten Höchstleistungen erbringen.

 **SIROTA**

## Weshalb Engagement wichtig ist

Die Motivation eines Teams ist der bedeutendste einzelne Indikator für seinen potenziellen Erfolg oder Misserfolg. Vom Geldverdienen bis hin zum Kriege Gewinnen – die motiviertesten Teams haben Erfolg. Den größten Einfluss auf die Motivation des Einzelnen hat sein direkter Vorgesetzter. Als Leiter haben Sie Einfluss auf die Leistung Ihrer Mitarbeiter und den Erfolg Ihres Teams.

*Der Charakter und die Werte eines Leiters haben enormen Einfluss auf die Fähigkeit jedes Einzelnen, die drei grundlegenden Bedürfnisse zu erfüllen.*

**Gute Beziehungen** – Ein Leiter kann durch die Förderung von gesunden Konflikten und guten Beziehungen Teamwork, Freundschaft und Zusammenarbeit fördern. Oder er kann die Mitarbeiter durch Manipulation, Micromanagement oder einen auf Befehl und Kontrolle beruhenden Führungsstil spalten und isolieren.

**Erfolg haben** – Ein Leiter kann die Motivation von Mitarbeitern fördern und ihre Erfolge würdigen oder ihnen für Fehler die Schuld geben und mit ihnen konkurrieren.

**Sinnvolle Arbeit und sinnvolles Leben** – Die persönlichen Werte eines Leiters haben einen erheblichen Einfluss auf seine Fähigkeit, mit anderen Personen zu kommunizieren.

**BERICHT FÜR:**

**John Doe**

*n = 3* Mitarbeiter

---

 **HOGAN**

 **SIROTA**

*eL*

---

# MITARBEITERMOTIVATION: WAS IST DAS?

*Mitarbeitermotivation beschreibt, inwiefern das Denken, Fühlen und Handeln von Mitarbeitern eine hohe Einsatzbereitschaft für ihr Unternehmen widerspiegelt. Motivierte Mitarbeiter sind bereit, 100% ihres Wissens, ihrer Fähigkeiten und ihres Könnens zum Erfolg ihres Unternehmens beizutragen. Sie fühlen sich stark mit ihrem Unternehmen verbunden, wollen einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten und können sich regelmäßig bei der Arbeit selbstverwirklichen.*

---

## WESHALB IST DIE MOTIVATION VON MITARBEITERN SO WICHTIG?

Die Motivation steht für den inneren Antrieb einer Person, einer Einheit oder einer Organisation. Es handelt sich dabei um eine wertvolle Ressource, die die Leistung eines Unternehmens erheblich steigern kann. Unsere Forschung hat ergeben, dass Motivation im Zusammenhang mit wichtigen Geschäftsergebnissen steht – einschließlich besseren Kundenservices, einer Umgebung, die bessere Zusammenarbeit und Kreativität ermöglicht, und weniger Unfälle am Arbeitsplatz.

- **Als wichtigsten Faktor für ihre Demotivation am Arbeitsplatz benennen Mitarbeiter ihren direkten Vorgesetzten.**
- **Als Manager sind wir uns unseres demotivierenden Verhaltens oft nicht bewusst.**
- **Durch strategische Selbsterkenntnis können wir unsere Mitarbeiter jedoch besser motivieren.**

*Emotional motivierte Mitarbeiter arbeiten mit Leidenschaft und Enthusiasmus.*

*Doch bei der Motivation geht es nicht nur darum, die Mitarbeiter zufriedener bei der Arbeit zu machen. Es geht darum, das Beste aus ihnen zu holen und ihnen dabei zu helfen, Tag für Tag ihr volles Potential zu entfalten.*

---

# WIE DIESER BERICHT ZU LESEN IST

Der Bericht „The Engaging Leader“ besteht aus sechs Abschnitten. Alle Elemente sind gleich wichtig. Gemeinsam bieten sie Ihnen einen Überblick über Ihre zugrunde liegenden Motive und Werte und, wie diese Ihr Verhalten bei der Arbeit beeinflussen. Außerdem erfahren Sie, wie es Ihrem Team bei seiner Arbeit geht – und wie motiviert es deshalb ist. Motivation steigert Leistungen. Je motivierter und effizienter Ihr Team ist, desto besser werden seine Leistungen. Neben jedem Abschnitt finden Sie Interpretationshilfen, die Ihnen dabei helfen, Ihre Ergebnisse zu verstehen.

---

## WER SIE SIND

Zuerst sehen Sie Ihre Werte, die einen Einfluss darauf haben, welche Kultur Sie in Ihrem Team fördern, wie Mitarbeiter Ihre zugrunde liegenden Motive interpretieren, die Ihr Verhalten beeinflussen.

## WIE SIE HANDELN

Danach sehen Sie, wie Sie Ziele setzen und Klarheit schaffen, ob Sie effiziente Teamabläufe erstellen, was für ein Klima Sie erzeugen und wie Sie eine agile und offene Kultur fördern.

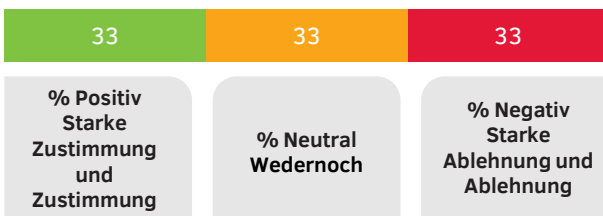
Sie sehen, wie Ihre Charakterzüge Ihnen in jedem Bereich helfen oder Sie behindern, sowie wie Ihr Team Ihre Effizienz einschätzt.

## IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

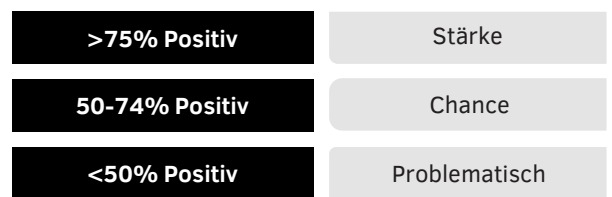
Im letzten Abschnitt werden die Ansichten in Ihrem Team über die Erfahrungen bei der Arbeit für Sie zusammengeführt und gezeigt, wie motiviert Ihre Mitarbeiter dadurch sind.

---

### Interpretation von Grafen der Teambefragung



### Interpretation von Ergebnissen der Teambefragung



# WER SIE SIND WERTE

## Einführung

Ihre Werte haben einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitskultur, die Sie für Ihr Team erzeugen, und auf Ihre Beziehung zu den einzelnen Mitarbeitern. Sie betonen vor allem die Werte, die Ihnen am wichtigsten sind. Das sind Ihre „Antreiber“. Die Werte, die Ihnen am unwichtigsten sind, Ihre „gleichgültigen Werte“, weisen unbewusste Zweideutigkeiten auf. Denken Sie einzeln an jeden Ihrer Mitarbeiter und wie Sie sie durch Ihre Antriebswerte und gleichgültigen Werte motivieren oder demotivieren.

## Antreiber

- Da Sie soziale Kontakte mögen, verfolgen Sie wahrscheinlich eine Politik der offenen Tür und fördern den Informationsaustausch in Gruppen. Es gibt aber auch einige Mitarbeiter, die denken könnten, dass Sie sich zu viele Gedanken darum machen, angenommen zu werden und gute Beziehungen zu den Mitarbeitern zu pflegen.
- Sie unterhalten gerne andere, wissen Vielfalt zu schätzen und interessieren sich für Innovationen und Experimente. Sie fördern eine spontane Umgebung, in der Arbeit mit Vergnügen Hand in Hand geht. Sie legen Wert auf harte Arbeit und großes Vergnügen. Es gibt aber auch einige Mitarbeiter, die Sie als leicht ablenkbar und/oder unkonzentriert wahrnehmen könnten.
- Da Sie Anerkennung schätzen, neigen Sie dazu, Mitarbeiter mit Schulterklopfen und öffentlicher Aufmerksamkeit zu belohnen. Es ist auch wahrscheinlich, dass Sie eine Kultur schaffen, in der die Leistungen von Mitarbeitern gefeiert und publik gemacht werden. Es besteht jedoch die Gefahr, dass Mitarbeiter, die keinen Wert auf eine öffentliche Anerkennung legen, vermuten, dass Sie auch Ihre eigenen Leistungen bekannt machen möchten.

87

### Verbundenheit

Networking, Beziehungen und Teamwork

81

### Genussstreben

Unterhaltsam, leichtherzig und aufgeschlossen

74

### Anerkennung

Wertschätzung, Sichtbarkeit und öffentliche Aufmerksamkeit

## Gleichgültige Werte:

- Ihnen sind die Folgen Ihrer Entscheidungen für die Geschäftsoperationen wichtiger, als dass sie als gerecht wahrgenommen werden. Das könnte dazu führen, dass Sie von Ihren Mitarbeitern als gleichgültig oder unpersönlich wahrgenommen werden.
- Sie neigen dazu, eine Umgebung zu gestalten, in der Ihre Mitarbeiter jederzeit Chancen ergreifen und ihre Grenzen austesten können. Bedenken Sie jedoch, dass es auch einige Mitarbeiter gibt, die flexible Kulturen als recht bedrohlich empfinden.
- Sie arbeiten am liebsten in einer entspannten, flexiblen und informellen Geschäftsumgebung, damit Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit haben, bestehende Richtlinien und Verfahren zu hinterfragen. Es kann jedoch einige Mitarbeiter geben, die der Meinung sind, dass Sie zu wenig Sinn für Anstand haben und zu viel Mehrdeutigkeit tolerieren.

5

### Selbstlosigkeit

Anderen helfen, Coaching und Dienstbarkeit

4

### Sicherheitsstreben

Struktur, Ordnung und Vorhersagbarkeit

1

### Tradition

Starke Prinzipien, konservativ und Respekt vor der Vergangenheit.

# WIE SIE HANDELN

## Klare Ziele und Vision

### Wie Sie motivieren – Stärken:

Sie bieten Ihrem Team wahrscheinlich eine klare Vision und Strategie. Sie sind zielorientiert und vermitteln Zuversicht in den zukünftigen Erfolg. Ihre Flexibilität und Offenheit für Änderungen sollten es Ihnen ermöglichen, sich leicht an neue Strategien und Ansätze anzupassen, die durch die Änderung der Umstände nötig werden. Wahrscheinlich schätzen Sie die berufliche Weiterentwicklung und sind Sie immer auf dem Laufenden über die neuesten Branchentrends.

### Wie Sie demotivieren – Blinde Flecken:

Ihre Ambition kann dazu führen, dass Sie mit Ihrem eigenen Team konkurrieren. Sie neigen auch dazu, die Beiträge Ihres Teams zur Entscheidungsfindung zu ignorieren. Wenn Sie unter Stress stehen, neigen Sie dazu, weit gefasste, vage oder praxisferne Ziele zu stecken. Sie können dann unnötige Sofortlösungen vorschlagen, die zu Stress und Verwirrung im Team führen. Da Sie flexibel und tolerant sind, setzen Sie mitunter keine klaren Prioritäten für Ihr Team oder vermitteln Sie keine gleichbleibenden und systematischen Ziele. Da Sie Wert darauf legen, immer über die neuesten geschäftlichen und technischen Entwicklungen im Bilde zu sein, kann es vorkommen, dass Sie die Geduld mit Mitarbeitern verlieren, die nicht so gut informiert sind wie Sie.

- 87** **Ambition**  
Leistungsorientiert, tatkräftig und ehrgeizig
- 9** **Besonnenheit**  
Zuverlässig, prozessorientiert, organisiert.
- 58** **Lernansatz**  
Gut informiert, sachkundig und auf dem neuesten Stand.
- 6** **Distanziert**  
Ablehnend, hartnäckig und verschlossen.
- 80** **Phantasie reich**  
Innovativ & kreativ, exzentrisch, praxisfern & fehlender Fokus

### KANN MITARBEITER BEGEISTERN: 67%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit als Führungskraft, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Ihre Mitarbeiter das Gefühl haben, willkommen zu sein und gemeinsam auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten

#### Mein direkter Vorgesetzter:

Kommuniziert effizient mit meinem Team



Vermittelt mir ein klares Bild von der Richtung, die das Unternehmen eingeschlagen hat



Bezieht mich in Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen, mit ein



### INSPIRIERT MIT VISION: 33%

Bezieht sich auf das Maß, in dem Sie die Ziele und Vision des Unternehmens so vermitteln können, dass Sie Ihr Team motivieren, Leistung zu erbringen

#### Mein direkter Vorgesetzter:

Kommuniziert so, dass ich Vertrauen in die Zukunft des Unternehmens habe



Motiviert mich, mein Bestes zu geben



Vermittelt die Strategien und Ziele des Unternehmens auf effektive Weise



### ERSTELLT EFFEKTIVE PLÄNE: 56%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit als Führungskraft, effiziente Pläne zu erstellen und den Beitrag jedes Mitglieds zu den Zielen des Teams einzubeziehen

#### Mein direkter Vorgesetzter:

Managt die Arbeit für mein Team effizient und organisiert sie nach Prioritäten



Sorgt dafür, dass ich weiß, wie meine Arbeit zum Erreichen der Teamziele beiträgt



Erstellt regelmäßig sinnvolle Pläne für unser Team



### IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

#### KLARE ZIELE & VISION: 45%

Bezieht sich auf die Wahrnehmung der Teammitglieder darüber, wie gut das Team organisiert ist, um seine Ziele zu erreichen

Mein Team folgt einer klaren Richtung (d. h., Ziele und Prioritäten sind klar definiert)



Dort, wo ich arbeite, ist die Arbeit gut organisiert (nahtlose Arbeitsabläufe, gute Methoden und Verfahren, usw.)



Alle Mitglieder meines Teams wissen, wofür sie zuständig sind



# Ermöglicht die Leistungserbringung

## Wie Sie motivieren – Stärken:

Sie verspüren Handlungsdruck, wenn es darum geht, Dinge zu schaffen und zeitnahe Entscheidungen zu treffen. Durch Ihren diplomatischen und sensiblen Kommunikationsstil pflegen Sie ausgezeichnete Beziehungen und zerstreuen Konflikte mit Leichtigkeit.

## Wie Sie demotivieren – Blinde Flecken:

Da Sie heftig reagieren und Probleme sehr ernst nehmen, denken Ihre Mitarbeiter möglicherweise, dass Sie überreagieren. Manchmal neigen Sie dazu, nötige Konflikte zu vermeiden, und Ihnen widerstrebt es mitunter, Erwartungen zu formulieren oder Mitarbeiter zur Verantwortung zu ziehen. Kontrollieren Sie Ihr Verhalten, weil Sie ansonsten manchmal als verdächtig oder nicht vertrauenswürdig angesehen werden könnten, was zu Unbehaglichkeit und/oder Unsicherheit bei Ihren Mitarbeitern führen kann.

- 39** **Ausgeglichenheit**  
Belastbar, selbstbewusst und gelassen.
- 60** **Einfühlungsvermögen**  
Herzlich, freundlich und diplomatisch.
- 90** **Skeptisch**  
Scharfsinnig, intelligent und streitlustig.
- 32** **Passiver Widerstand**  
Kooperativ, persönlich reizbar und passiv Widerstand leistend.

## TREIBT LEISTUNG VORAN: 56%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, Hürden für die Leistungserbringung aus dem Weg zu räumen und Ihre Mitarbeiter gleichzeitig für ihre Ergebnisse zur Verantwortung zu ziehen.

### Mein direkter Vorgesetzter:

Teilt mir gut verständlich mit, welche Erwartungen an mich gestellt werden



Setzt sich dafür ein, Hindernisse zu beseitigen, die die Arbeitsabläufe behindern



Macht alle Mitarbeiter verantwortlich für ihre jeweilige Leistung



## STÄRKT DIE AUTONOMIE ANDERER: 78%

Bezieht sich auf das Maß, in dem Sie Entscheidungen angemessen treffen und delegieren können, um es Ihrem Team zu ermöglichen, Leistung zu erbringen

### Mein direkter Vorgesetzter:

Delegiert Verantwortlichkeiten, wenn es angemessen ist



Ich kann mich jederzeit an ihn/sie wenden



Trifft Entscheidungen zeitnah und effizient



## SCHLÄGT BRÜCKEN: 78%

Bezieht sich auf das Maß, in dem Sie die Zusammenarbeit und das Networking zwischen Teams ermöglichen, um bessere Leistungen zu ermöglichen

### Mein direkter Vorgesetzter:

Fördert die Zusammenarbeit zwischen meinem und anderen Teams



Baut stabile Netzwerke und Beziehungen im gesamten Unternehmen auf



Managt und löst Konflikte auf effiziente Weise



## IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

### ERMÖGLICHT DIE LEISTUNG SERBRINGUNG: 89%

Bezieht sich auf die Wahrnehmung von Ermächtigung und Leistung Ihrer Teammitglieder

Ich verfüge über ausreichend Informationen, die ich benötige, um meine Arbeit gut zu erledigen



In meinem Team treffen wir Entscheidungen ohne unnötige Verzögerungen



In meinem Team besprechen wir regelmäßig, wie wir unsere Vorgehensweisen verbessern können



# WIE SIE HANDELN

# POSITIVE ATMOSPHÄRE IM TEAM

## Wie Sie motivieren – Stärken:

Sie scheinen aufgeschlossen und flexibel zu sein und neigen eher nicht zu reinem Schwarz-Weiß-Denken. Da Sie gut im Aufbauen von Beziehungen sind, funktioniert die Kommunikation mit Ihrem Team gut. Außerdem stehen Sie Ihren Mitarbeitern als Coach und Berater zur Verfügung. Sie sind gerecht und sensibel in Ihrer Kommunikation und achten darauf, alle einzubeziehen.

## Wie Sie demotivieren – Blinde Flecken:

Einige Ihrer Mitarbeiter finden Ihren Kommunikationsstil eventuell etwas zu locker und informell. Kontrollieren Sie Ihr Verhalten, weil Sie ansonsten manchmal als verdächtig oder nicht vertrauenswürdig angesehen werden könnten, was zu Unbehaglichkeit und/oder Unsicherheit bei Ihren Mitarbeitern führen kann. Da Sie gerne reden und interagieren, können Sie andere manchmal ablenken und reden Sie mitunter mehr, als Sie zuhören. Weil Sie Konflikte aus dem Weg gehen, geben Sie Ihrem Team möglicherweise unklares oder unregelmäßiges Feedback.

- 60** **Einfühlungsvermögen**  
Herzlich, freundlich und diplomatisch.
- 93** **Soziale Umgänglichkeit**  
Extrovertiert, zugänglich und Gesprächig.
- 9** **Besonnenheit**  
Zuverlässig, prozessorientiert, organisiert.
- 53** **Sprunghaft**  
Leidenschaftlich, unbeständig und unvorhersehbar.
- 14** **Pedantisch**  
Sorgfältig, Micromanager und Perfektionist.

## INSPIRIERT ZU ERFOLGEN: 45%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, Ihrem Team das Gefühl zu vermitteln, bei ihren Aufgaben und in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt zu werden

### Mein direkter Vorgesetzter:

Unterstützt mich in meiner beruflichen Entwicklung



Steht mir auf angemessene Weise als Coach und Berater zur Seite



Zollt mir Anerkennung, wenn ich gute Arbeit geleistet habe



## FÖRDERT KAMERADSCHAFT: 100%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, eine integrative Atmosphäre zu schaffen, die die Zusammenarbeit zwischen allen Teammitgliedern fördert

### Mein direkter Vorgesetzter:

Fördert Teamwork bzw. Zusammenarbeit



Sorgt für eine Arbeitsumgebung, in der sich alle Teammitglieder willkommen fühlen



Feiert regelmäßig die Erfolge des Teams



## STELLT GLEICHHEIT & FAIRNESS SICHER: 67%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, Ihr Team gleichberechtigt zu behandeln und die Vereinbarung von Beruf und Privatleben sensibel zu handhaben

### Mein direkter Vorgesetzter:

Behandelt mich mit Würde und Respekt



Geht sensibel mit dem Bedürfnis um, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen



Behandelt Mitarbeiter gerecht



## IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

## POSITIVE ATMOSPHÄRE IM TEAM: 78%

Bezieht sich auf die Wahrnehmung Ihrer Teammitglieder über die Aspekte eines positiven Teamklimas

Ich erhalte ausreichend Feedback über die Qualität meiner Arbeit



Dort, wo ich arbeite, fühlen wir uns als Teil eines Teams, das zusammenarbeitet



Mir gelingt es im Allgemeinen gut, Beruf und Privatleben zu vereinbaren



# WIE SIE HANDELN

## Agile und offene Kultur

### Wie Sie motivieren – Stärken:

Sie hinterfragen den Status quo und stellen Ihrem Team Aufgaben mit anspruchsvollen Herausforderungen. Sie steigern wahrscheinlich konsequent die Anforderungen. Sie helfen Ihren Mitarbeitern, praktische Anwendungen und bodenständige Lösungen zu finden.

### Wie Sie demotivieren – Blinde Flecken:

Da Sie leistungsorientiert und ambitioniert sind, fragen Sie Ihre Mitarbeiter nicht unbedingt um ihre Meinung und/oder hören Sie sich nicht die Ideen anderer an. Da Sie sehr praktisch und bodenständig sind, misstrauen Sie mitunter Experimenten, Innovationen und völlig anderen Perspektiven. Weil Sie sich häufig auf die Nachteile konzentrieren, neigen Sie möglicherweise dazu, die Ideen von Mitarbeitern zu blockieren und die langfristigen Vorteile neuer Programme abzutun.

87	<b>Ambition</b>	Leistungsorientiert, tatkräftig und ehrgeizig
46	<b>Wissbegierde</b>	Aufgeschlossen, neugierig und strategisch.
90	<b>Skeptisch</b>	Scharfsinnig, intelligent und streitlustig.
15	<b>Vorsichtig</b>	Sorgfältig, gründlich und risikoscheu.

### INSPIRIERT INNOVATIONEN: 89%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, verschiedene Ideen zu nutzen und offen für Verbesserungsvorschläge zu sein

#### Mein direkter Vorgesetzter:

Hört sich meine Ideen und Meinungen an



Handelt auf die Ideen und Meinungen von Mitarbeitern hin



Mein direkter Vorgesetzter schätzt verschiedene Meinungen und Perspektiven



### LEBT WERTE VOR: 56%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, vorzuleben, was Sie auch von anderen erwarten, und das Vertrauen in Sie zu stärken

#### Mein direkter Vorgesetzter:

Lebt die Unternehmenswerte vor



Die Handlungen stimmen mit dem überein, was er/sie sagt



Ich vertraue meinem direkten Vorgesetzten



### STEIGERT DIE ANFORDERUNGEN: 100%

Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, Ihr Team zu hinterfragen, um sein volles Potenzial zu entfalten und seine Leistung zu steigern

#### Mein direkter Vorgesetzter:

Stellt herausfordernde Aufgaben und bietet mir Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln



Gibt mir Feedback, das mir bei der Verbesserung meiner Leistungen hilft



Ermutigt mich, den Status quo zu hinterfragen und bessere Arbeitsweisen zu finden



### IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

#### AGILE UND OFFENE KULTUR: 100%

Bezieht sich auf die Wahrnehmung der Teammitglieder hinsichtlich ihrer Beteiligung und Einbeziehung

In meinem Team werden unterschiedliche Perspektiven geschätzt



Mein Team reagiert flexibel, wenn sich Prioritäten ändern



Ich kann meine Meinung ungehindert ausdrücken, ohne negative Folgen befürchten zu müssen





# IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

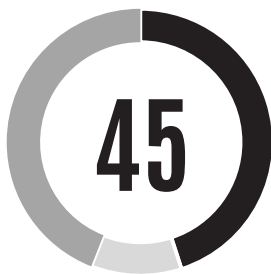
## ALLGEMEINE EFFIZIENZ UND MOTIVATION

### Einführung

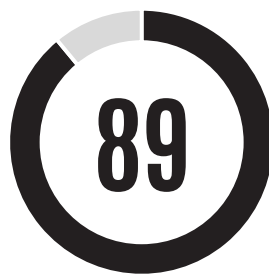
Dieser Abschnitt bezieht sich auf das Klima, das Sie in Ihrem Team erzeugen.

Wer Sie sind und wie Sie handeln, führt zu Motivation oder Demotivation Ihrer Teammitglieder. Das wiederum beeinflusst die Energie und Anstrengung, die sie für den Erfolg des Teams aufwenden.

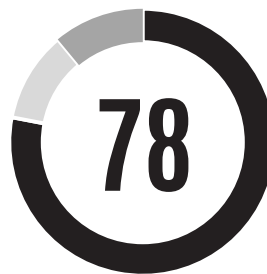
Es spiegelt die Einstellung Ihrer Mitarbeiter zur Arbeit in Ihrem Team wider.



**Klare Ziele und Vision**



**Ermöglicht die Leistungserbringung**



**Positive Atmosphäre im Team**



**Agile und offene Kultur**

### MOTIVATION IM TEAM: 100%

Ich bin motiviert, für den Erfolg meines Teams mehr zu leisten, als normalerweise von mir erwartet wird

100

Ich würde mein Team als Arbeitsteam weiterempfehlen

100

Ich überlege mir oft neue und bessere Herangehensweisen, um meinem Team zum Erfolg zu verhelfen

100

### EFFIZIENZ DES TEAMS: 78%

Ich vertraue auf die Fähigkeit meines direkten Vorgesetzten, unser Team in die richtige Richtung zu führen

67

33

Insgesamt ist mein Team effizient und gut geführt

67

33

Mein direkter Vorgesetzter leistet insgesamt gute Arbeit

100

\* Die Werte im Ringdiagramm stellen den durchschnittlichen Prozentsatz positiver Antworten der drei letzten Fragen dar, die Sie in jedem der Kapitel „Wie Sie handeln“ sehen konnten.