

---

# THE ENGAGING LEADER REPORT

---

# 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:** Emily Murano  
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.

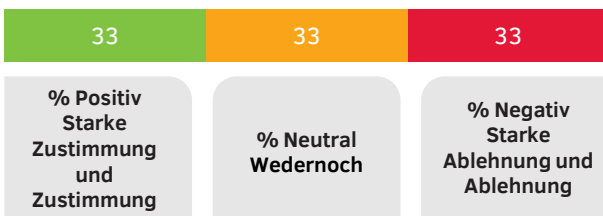
Sie sehen, wie Ihre Charakterzüge Ihnen in jedem Bereich helfen oder Sie behindern, sowie wie Ihr Team Ihre Effizienz einschätzt.

## IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

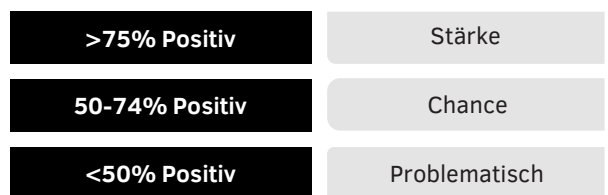
Im letzten Abschnitt werden die Ansichten in Ihrem Team über die Erfahrungen bei der Arbeit für Sie zusammengeführt und gezeigt, wie motiviert Ihre Mitarbeiter dadurch sind.

---

### 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

- Sie neigen dazu, ein bedachtes, risikoscheues Arbeitsklima zu schaffen, das Ihren Mitarbeitern Vorhersagbarkeit und Ordnung bietet. Durch Ihren Widerwillen, Risiken einzugehen, verpasst Ihr Team jedoch möglicherweise wichtige Wachstums- und Entwicklungschancen.
- 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.
- Sie betreiben gerne Recherche, lösen gerne Probleme und treffen am liebsten Entscheidungen, die auf Informationen beruhen. Außerdem überprüfen Sie Ihre Entscheidungen gerne in regelmäßigen Abständen. Ihre Sorge, immer die richtige Entscheidung zu treffen, kann jedoch die Entscheidungsfindung paralisieren und den Fortschritt Ihres Teams verzögern.

97

### Sicherheitsstreben

Struktur, Ordnung und Vorhersagbarkeit

91

### Genussstreben

Unterhaltsam, leichtherzig und aufgeschlossen

82

### Wissenschaftsorientierung

Analytisch, informierte Entscheidungsfindung und Streben nach Wissen

## Gleichgültige Werte:

- Wenn Sie Geschäftsentscheidungen treffen, neigen Sie dazu, alle Faktoren außer der Rentabilität zu erwägen. Manchmal ist das unerlässlich. Jedoch kann das auch zu ineffizient genutzten Budgets oder nicht ausreichendem Augenmerk auf die Vergütung Ihrer Mitarbeiter führen.
- 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.
- Sie sind möglicherweise nicht der Meinung, dass es wichtig ist, die Leistung Ihrer Mitarbeiter anzuerkennen. Da es Ihnen nicht wichtig ist, die gute Arbeit von Mitarbeitern öffentlich anzuerkennen und hervorzuheben, könnten sich einige nicht wertgeschätzt fühlen.

42

### Profitstreben

Gewinne, Investitionen und Geschäftsgelegenheiten

36

### Tradition

Starke Prinzipien, konservativ und Respekt vor der Vergangenheit.

4

### Anerkennung

Wertschätzung, Sichtbarkeit und öffentliche Aufmerksamkeit

# WIE SIE HANDELN

# KLARE ZIELE UND VISION

## Wie Sie motivieren – Stärken:

Sie beziehen Ihr Team wahrscheinlich in die Entscheidungsfindung mit ein und lassen die Teammitglieder ihre eigenen Ziele stecken. Durch Ihr Augenmerk auf Prozesse und Details setzen Sie wahrscheinlich klare Ziele und bieten Ihrem Team eine gute Struktur. Wahrscheinlich schätzen Sie die berufliche Weiterentwicklung und sind Sie immer auf dem Laufenden über die neuesten Branchentrends.

## Wie Sie demotivieren – Blinde Flecken:

Durch Ihr gelassenes Auftreten denken andere mitunter, dass Sie keine Vision, Strategie oder wichtige Ziele für Ihr Team haben. Ihre Gewissenhaftigkeit kann dazu führen, dass Sie Ihr Team zu sehr kontrollieren und unnötig hohe Anforderungen stellen. 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.

- 9** **Ambition**  
Leistungsorientiert, tatkräftig und ehrgeizig
- 96** **Besonnenheit**  
Zuverlässig, prozessorientiert, organisiert.
- 59** **Lernansatz**  
Gut informiert, sachkundig und auf dem neuesten Stand.
- 30** **Distanziert**  
Ablehnend, hartnäckig und verschlossen.
- 34** **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:

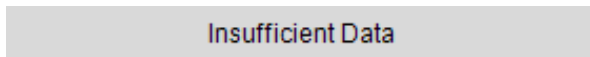
Kommuniziert effizient mit meinem Team



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



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

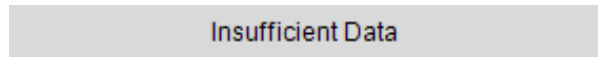


## INSPIRIERT MIT VISION: 67%

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: 67%

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:

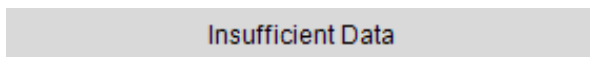
Managt die Arbeit für mein Team effizient und organisiert sie nach Prioritäten



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: 67%

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



# WIE SIE HANDELN 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. Sie sollten besonders darauf achten, Ihrem Team Ihre Prioritäten klar zu vermitteln, Erwartungen zu formulieren, Mitarbeiter zur Verantwortung zu ziehen und schnelle Entscheidungen zu treffen.

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

## TREIBT LEISTUNG VORAN: 50%

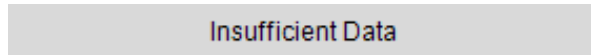
Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, Hürden für die Leistungserbringung aus dem Weg zu räumen und Ihre Mitarbeiter gleichzeitig für ihre Ergebnisse zur Verantwortung zu ziehen.

### 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: 67%

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:

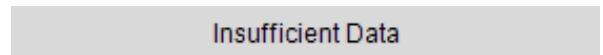
Delegiert Verantwortlichkeiten, wenn es angemessen ist



Ich kann mich jederzeit an ihn/sie wenden



Trifft Entscheidungen zeitnah und effizient



## SCHLÄGT BRÜCKEN: 33%

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

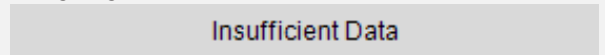
### ERMÖGLICHT DIE LEISTUNGSERBRINGUNG: 50%

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 sind stets höflich und kommunizieren mit Respekt und wirken selbst dann bedacht, wenn Sie spontan kommunizieren. Da Sie eine eher ruhige Person sind, sind Sie wahrscheinlich ein guter Zuhörer, der es seinen Mitarbeitern ermöglicht, ihre Meinung zu äußern. Sie sind gerecht und sensibel in Ihrer Kommunikation und achten darauf, alle einzubeziehen.

## Wie Sie demotivieren – Blinde Flecken:

Wenn Sie Ihr Verhalten nicht steuern, kann das zu übermäßiger Kontrolle, nicht ausreichender Delegation von Aufgaben und damit zu Unselbstständigkeit Ihrem Team führen. Ihr Interaktions- und Kommunikationsstil wird von einigen eventuell als unnötig formal und schulbuchmäßig angesehen. Da Sie eher zurückhaltend sind, werden Sie von anderen mitunter als unnahbar und/oder verschlossen wahrgenommen. Weil Sie Konflikte aus dem Weg gehen, geben Sie Ihrem Team möglicherweise unklares oder unregelmäßiges Feedback.

- 90** **Einfühlungsvermögen**  
Herzlich, freundlich und diplomatisch.
- 3** **Soziale Umgänglichkeit**  
Extrovertiert, zugänglich und gesprächig.
- 96** **Besonnenheit**  
Zuverlässig, prozessorientiert, organisiert.
- 55** **Sprunghaft**  
Leidenschaftlich, unbeständig und unvorhersehbar.
- 85** **Pedantisch**  
Sorgfältig, Micromanager und Perfektionist.

## INSPIRIERT ZU ERFOLGEN: 89%

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: 33%

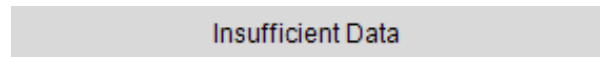
Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, eine integrative Atmosphäre zu schaffen, die die Zusammenarbeit zwischen allen Teammitgliedern fördert

### Mein direkter Vorgesetzter:

Fördert Teamwork bzw. Zusammenarbeit



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



Feiert regelmäßig die Erfolge des Teams

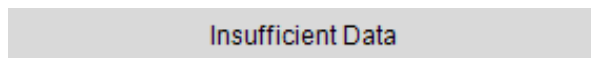


## STELLT GLEICHHEIT & FAIRNESS SICHER: 50%

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

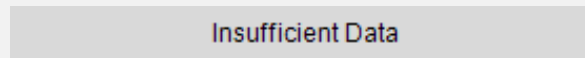


## IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

## POSITIVE ATMOSPHÄRE IM TEAM: 50%

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 sind teamorientiert und schätzen die Beiträge Ihre Mitarbeiter zu Teamstrategie und Zielsetzung. Sie helfen Ihren Mitarbeitern, praktische Anwendungen und bodenständige Lösungen zu finden.

## Wie Sie demotivieren – Blinde Flecken:

Da Sie dazu neigen, in der Zielsetzung und der Steigerung der Anforderungen eher passiv zu bleiben, finden einige Mitarbeiter mitunter, dass Sie nicht genügend Initiative und Vision zeigen. Sie neigen dazu, eher mit Bedacht zu handeln, um sicherzugehen, dass Sie die richtige Entscheidung treffen. Durch Ihre Sorgfalt riskieren Sie, Innovationen zu blockieren. Da Sie sehr praktisch und bodenständig sind, misstrauen Sie mitunter Experimenten, Innovationen und völlig anderen Perspektiven.

- 9** **Ambition**  
Leistungsorientiert, tatkräftig und ehrgeizig
- 24** **Wissbegierde**  
Aufgeschlossen, neugierig und strategisch.
- 36** **Skeptisch**  
Scharfsinnig, intelligent und streitlustig.
- 86** **Vorsichtig**  
Sorgfältig, gründlich und risikoscheu.

## INSPIRIERT INNOVATIONEN: 50%

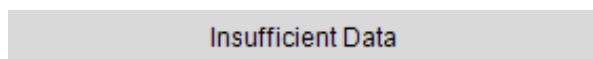
Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, verschiedene Ideen zu nutzen und offen für Verbesserungsvorschläge zu sein

### 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: 67%

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: 50%

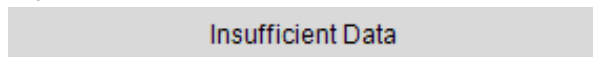
Bezieht sich auf Ihre Fähigkeit, Ihr Team zu hinterfragen, um sein volles Potenzial zu entfalten und seine Leistung zu steigern

### 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

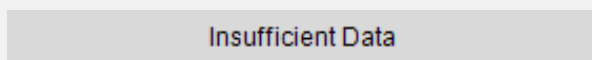


## IHR EINFLUSS AUF IHR TEAM

### AGILE UND OFFENE KULTUR: 50%

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

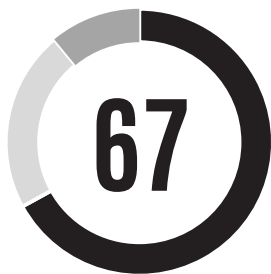
## ALLGEMEINE EFFIZIENZ UND MOTIVATION

### 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.



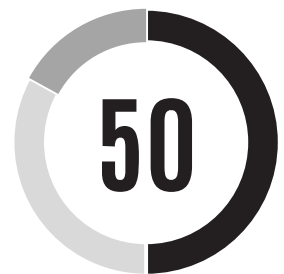
**KLARE ZIELE UND  
VISION**



**ERMÖGLICHT DIE  
LEISTUNGSERBRINGUNG**



**POSITIVE  
ATMOSPHÄRE IM  
TEAM**



**AGILE UND  
OFFENE KULTUR**

### MOTIVATION IM TEAM: 78%

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



Ich würde mein Team als Arbeitsteam weiterempfehlen

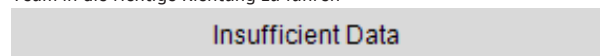


Ich überlege mir oft neue und bessere Herangehensweisen, um meinem Team zum Erfolg zu verhelfen



### EFFIZIENZ DES TEAMS: 0%

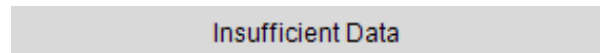
Ich vertraue auf die Fähigkeit meines direkten Vorgesetzten, unser Team in die richtige Richtung zu führen



Insgesamt ist mein Team effizient und gut geführt



Mein direkter Vorgesetzter leistet insgesamt gute Arbeit



\* 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.