

AECdisc® Teamanalyse

Teamanalyse

Musterfirma

23.11.16

AECdisc® ist ein Produkt des DIV
Deutsches Institut für
Vertriebskompetenz. DIV ist exklusiver
Lizenzgeber für Deutschland, Österreich
und die deutschsprachige Schweiz.

www.div-institut.de

www.aec-disc.de

Copyright ©Arc-en-Ciel RH

19 rue Diderot

92130 Issy les Moulineaux

www.arcencielrh.com

Deutschsprachige Version 2016

Überreicht durch:

AEC-DISC Austria / intensa group
Mautner
Leonhardstraße 104a
8010 Graz

potenzialanalyse@aec-disc.at

www.aec-disc.at



intensa
group

Inhaltsverzeichnis

Talente für das Unternehmen.....	3
Verbesserungsfähige Bereiche.....	4
Indikatoren.....	5
Potenzialgrafiken der Team-Mitglieder.....	7
Durchschnittliche Potenzialgrafik des Teams.....	9
Vergleich: Natürlicher Stil – Angepasster Stil.....	10
Positionen des Teams auf dem AECdisc® Rad.....	11
Motive.....	13
Motive der Team-Mitglieder.....	15
Streuung.....	18

Teamanalyse

AECdisc® DIE POTENZIALANALYSE www.aec-disc.de

Ein Produkt des DIV Deutsches Institut für Vertriebskompetenz

Copyright ©Arc-en-Ciel RH

Talente für das Unternehmen

Dieser Abschnitt beschreibt die Qualitäten und Talente, die das Team in das Unternehmen einbringen kann.

Überprüfen Sie, ob alle Talente gut eingesetzt werden. Falls dem nicht so ist, besprechen Sie mit den anderen Teammitgliedern, wie sie optimaler genutzt werden könnten.

- hat eine zuverlässige Seite
- ist beständig, geduldig und beharrlich
- respektiert andere Menschen
- ist praktisch und logisch veranlagt
- ist ernsthaft
- lässt seine Emotionen nicht die Oberhand gewinnen
- kann Probleme analysieren, um sie dann zu lösen
- trifft sichere Entscheidungen
- beruft sich auf Regeln, um qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten
- ist ordentlich und genau
- ist gewissenhaft und ernsthaft
- ist tolerant
- ist eher kooperativ
- bevorzugt Konsens

Verbesserungsfähige Bereiche des Teams

In diesem Abschnitt werden Verbesserungsvorschläge für die Zusammenwirkung des Teams dargestellt.

Es handelt sich hierbei Anregungen und es ist möglich, dass sich das Team schon in dem Maße weiterentwickelt hat, dass gewisse Aspekte irrelevant geworden sind.

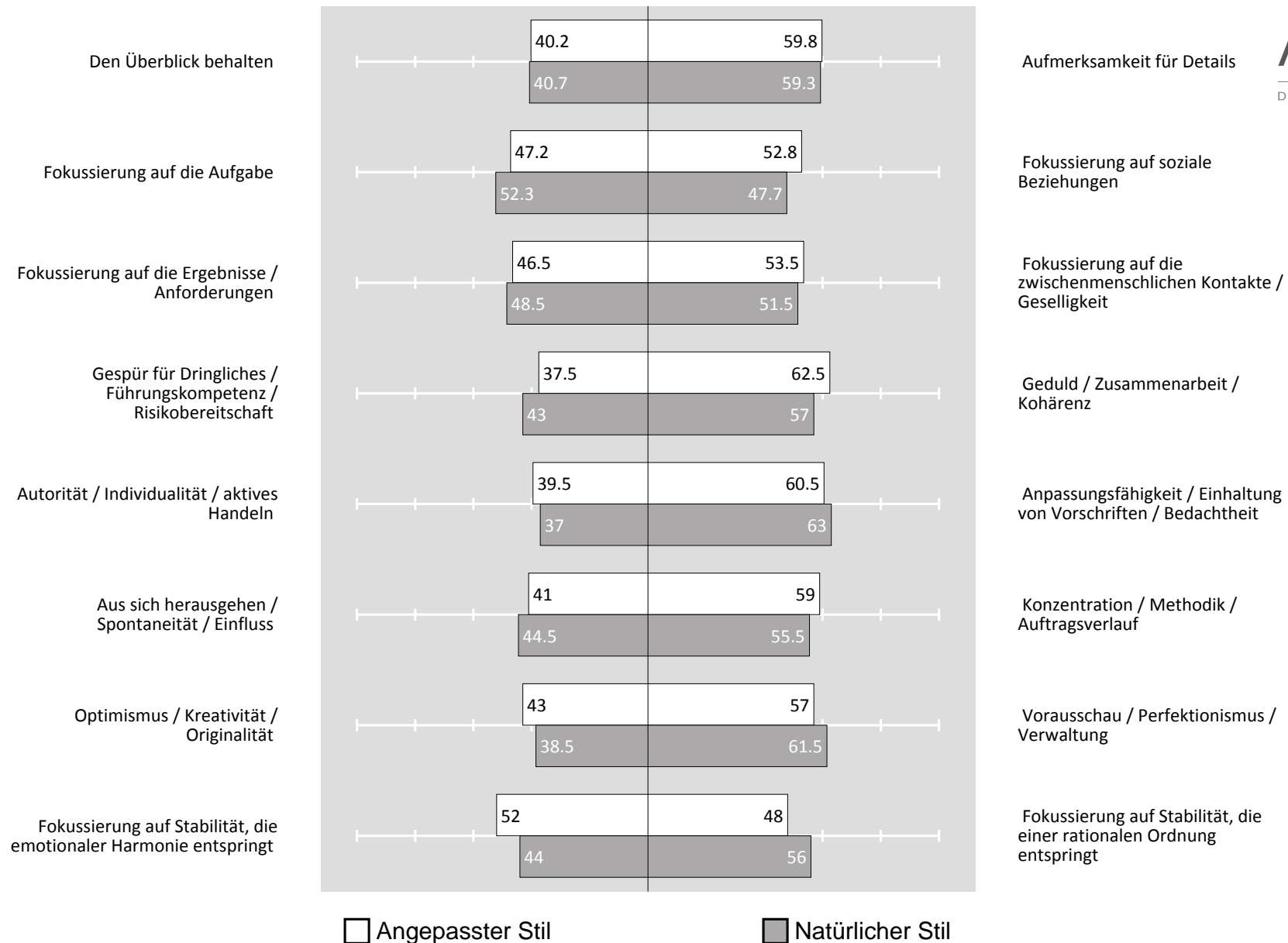
Das Team kann zu Folgendem neigen:

- sich zu sehr auf Einzelheiten konzentrieren und bei kleinen Problemen überfordert sein
- sich auf technischem Erfolg ausruhen
- sich zu viele Sorgen machen und sich selbst unterschätzen
- freiwillig zurückstecken, um Streitigkeiten zu vermeiden
- in die Defensive gehen, wenn er sich angegriffen fühlt
- Mühe bei Entscheidungen haben, da er unbedingt richtig entscheiden will
- zu traditionell vorgehen
- nachgeben, um Streitigkeiten zu vermeiden
- ohne Anweisungen nicht handeln können
- jegliche angespannte Atmosphäre meiden
- zögern, auf neue Probleme einzugehen
- bei Konfrontation mit Risiken in die Defensive gehen
- verschlossen sein und daher eher unsympathisch scheinen
- zu konzentriert sein
- zu unnahbar scheinen
- nicht genug lachen

Indikatoren

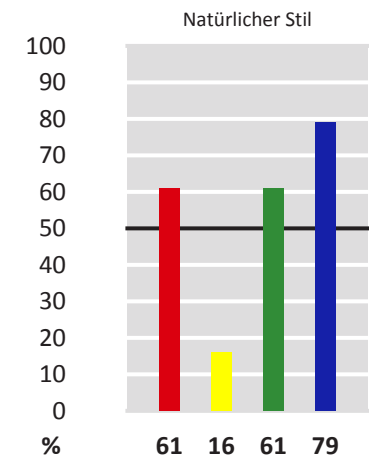
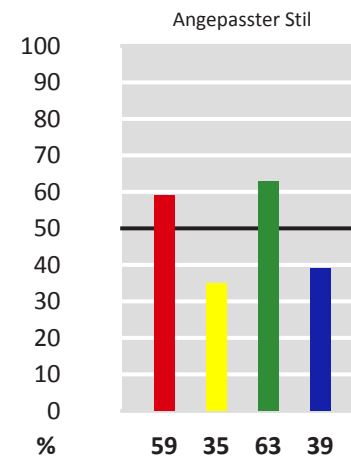
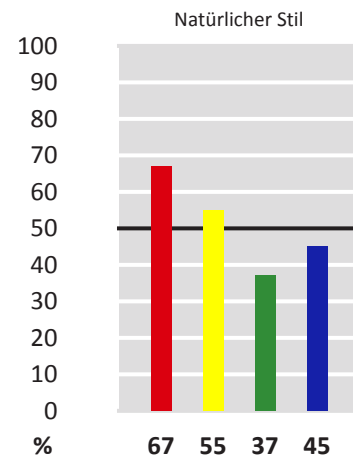
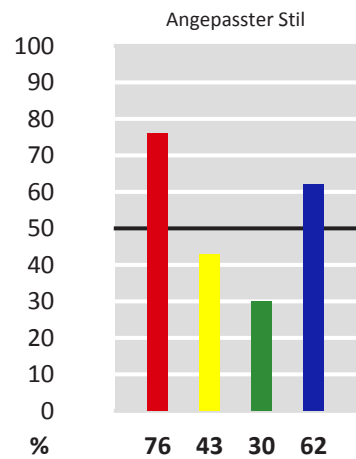
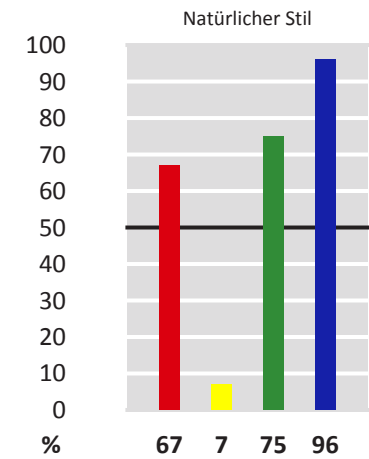
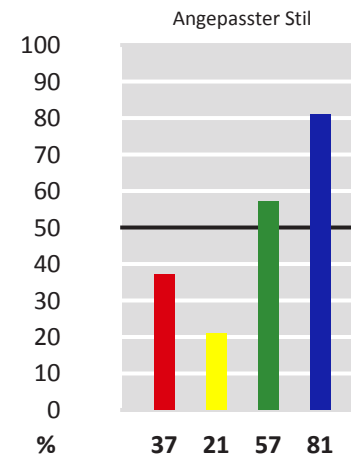
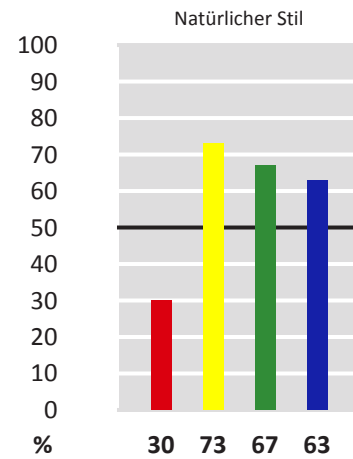
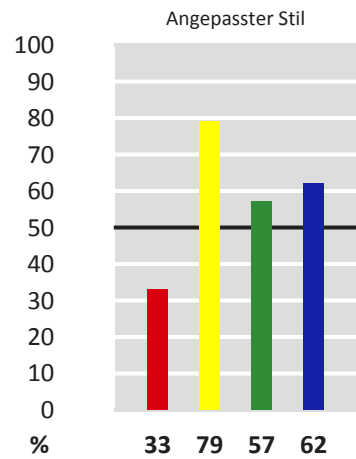
Auf den nächsten Seiten wird die AECdisc® Teamanalyse anhand von 16 Indikatoren, die sich jeweils zu zweit gegenüberstehen, zusammengefasst. Die Indikatoren messen das Verhältnis der Ausprägung der AEC®-disc Farben zueinander. Die Indikatoren werden als Verhältniszahlen auf einer Prozentskala von 0 bis 100 dargestellt. Es sind:

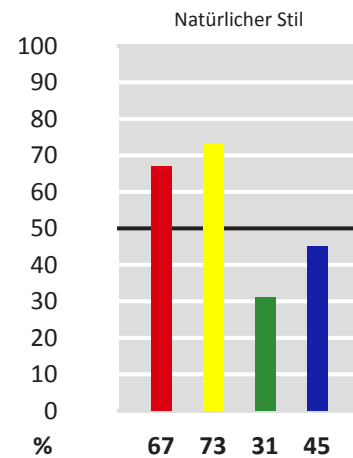
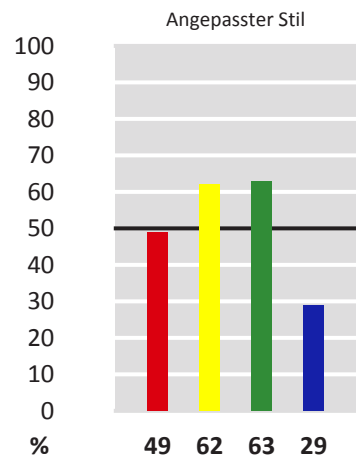
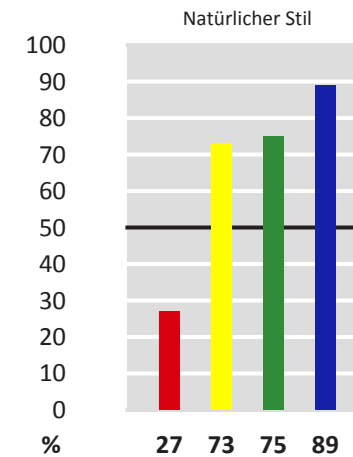
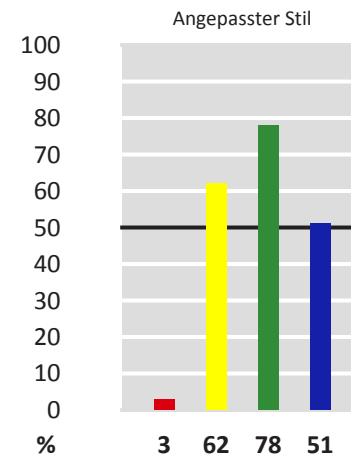
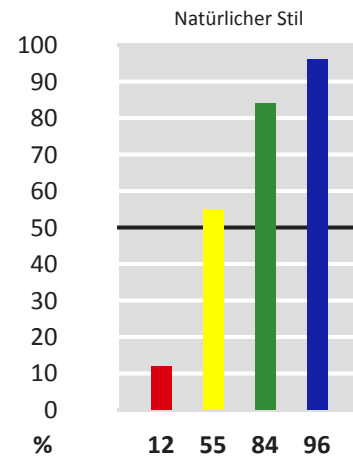
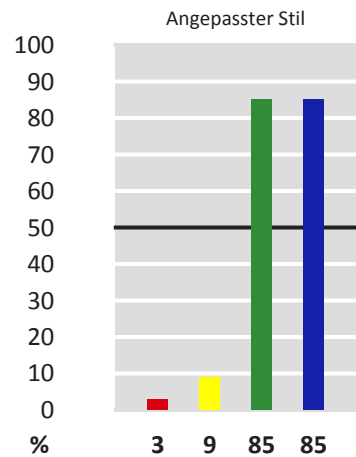
- Den Überblick behalten
- Aufmerksamkeit für Details
- Fokussierung auf die Aufgabe
- Fokussierung auf soziale Beziehungen
- Fokussierung auf die Ergebnisse / Anforderungen
- Fokussierung auf zwischenmenschliche Kontakte / Geselligkeit
- Gespür für Dringliches / Führungskompetenz / Risikobereitschaft
- Geduld / Zusammenarbeit / Kohärenz
- Autorität / Individualität / aktives Handeln
- Anpassungsfähigkeit / Einhaltung von Vorschriften / Bedachtheit
- Aus sich herausgehen / Spontaneität / Einfluss
- Konzentration / Methodik / Auftragsverlauf
- Optimismus / Kreativität / Originalität
- Vorausschau / Perfektionismus / Verwaltung
- Fokussierung auf Stabilität, die emotionaler Harmonie entspringt
- Fokussierung auf Stabilität, die einer rationalen Ordnung entspringt



□ Angepasster Stil

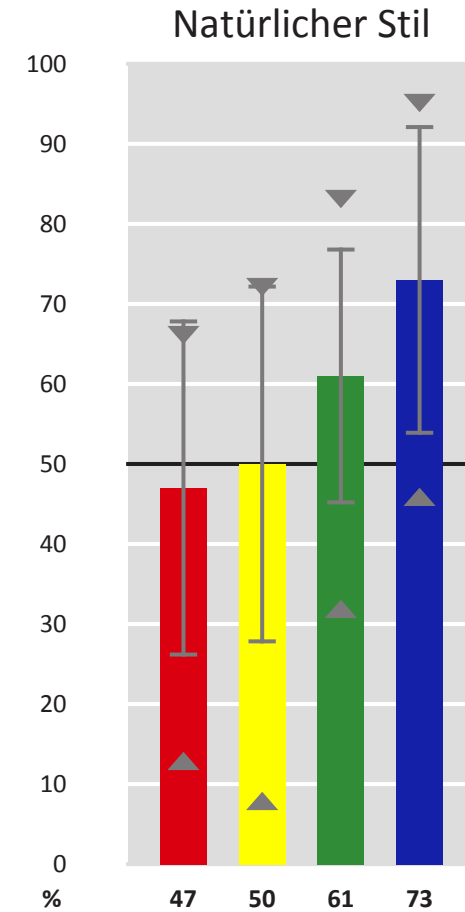
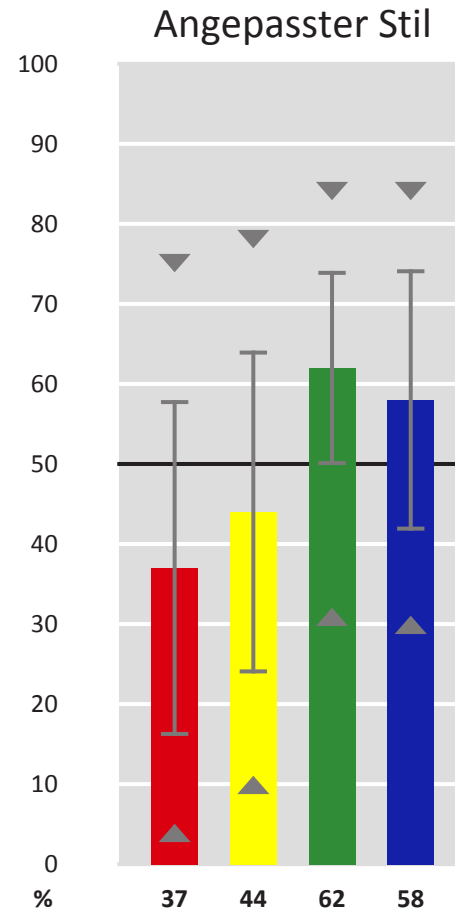
■ Natürlicher Stil





Durchschnittliche
Potenzialgrafik des Teams

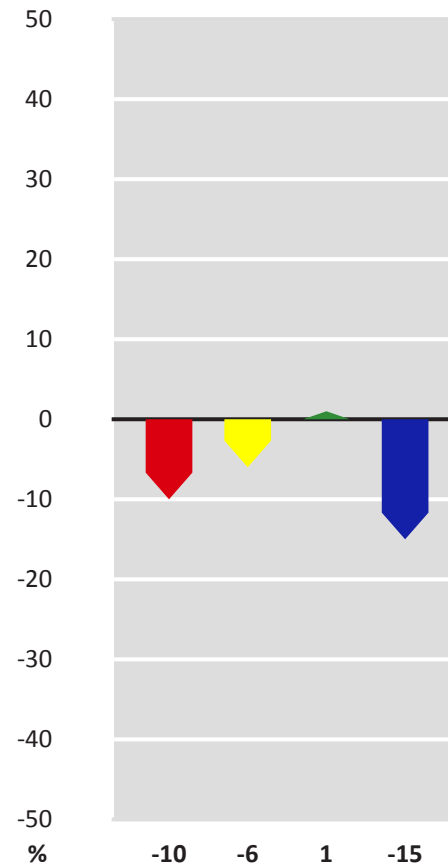
- ▼ : Maximum
- I : durchschn. Abw.
- ▲ : Minimum



Vergleich zwischen dem natürlichen und dem angepassten Stil des Teams

In diesem Abschnitt werden Unterschiede zwischen dem natürlichen Stil des Teams, ermittelt aus dem Durchschnitt aller natürlichen Stile der einzelnen Teammitglieder, und dem angepassten Stil des Teams, ermittelt aus dem Durchschnitt aller angepassten Stile der einzelnen Teammitglieder, dargestellt.

Auf diese Weise kann sich das Team über eventuell problematische Spannungen bewusst werden, die durch eine Anpassung an das Arbeitsumfeld zwischen den beiden Stilen entstehen können.



Allgemeine Bedeutung der Farb-Balken, die ansteigen (zusätzlich: gegenteilig formulierte Merkmalsbeschreibung der entsprechenden Farb-Balken, die abfallen (z.B. Rot: „weniger umgänglich, ...“))

Rot: höhere Ansprüche an sich und Andere, ergebnisorientierter, kämpferischer und größere Führungskompetenz

Gelb: größeres Mitteilungsbedürfnis, geselliger, beziehungsorientierter und spontaner

Grün: kooperativer, methodischer, konzentrierter, beständiger, in den Handlungen kohärenter, differenzierter und geduldiger

Blau: mehr Wert auf Vorschriften und Prozedere legend, perfektionistischer, vorausschauender, ordentlicher und überlegter

Allgemeine Bedeutung der Farb-Balken, die abfallen (zusätzlich: gegenteilig formulierte Merkmalsbeschreibung der entsprechenden Farb-Balken, die ansteigen (z.B. Rot „niedrigere Ansprüche an sich, ...“))

Rot: umgänglicher, kann besser Anderen zuhören, ausgeglichener

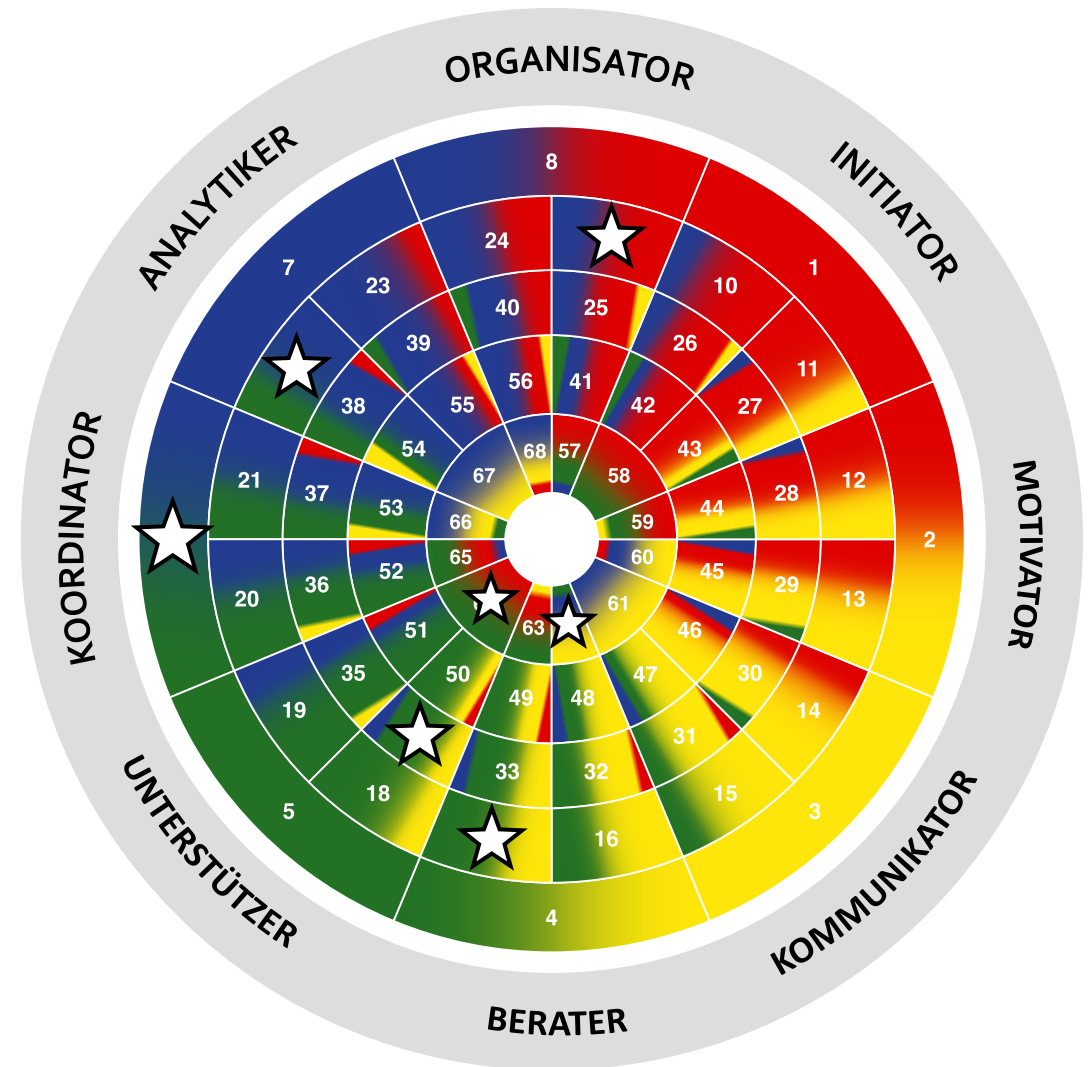
Gelb: aggressivere Herangehensweise, faktenorientierter, logischer, einzelgängerischer, verschlossener und kontrollierter

Grün: quirliger, schneller, bessere Multitasking-Fähigkeit

Blau: unerschrockener, innovativer und unabhängiger

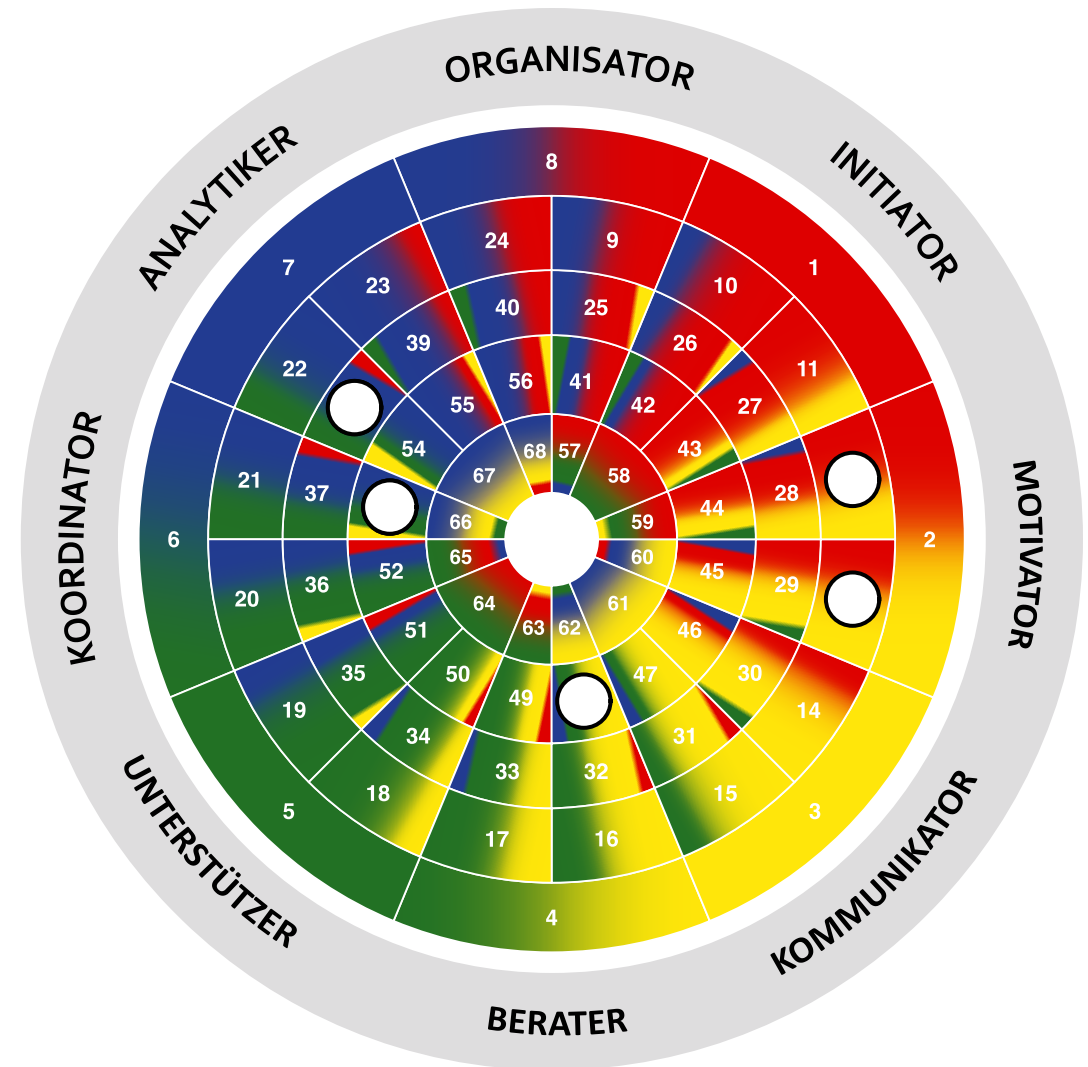
☆ Angepasster Stil

- Persönlich 0 : 62
- Persönlich 1 : 22
- Persönlich 2 : 9
- Persönlich 3 : 64
- Persönlich 4 : 6
- Persönlich 5 : 34
- Persönlich 6 : 17



○ Natürlicher Stil

- Persönlich 0 : 48
- Persönlich 1 : 38
- Persönlich 2 : 12
- Persönlich 3 : 38
- Persönlich 4 : 53
- Persönlich 5 : 53
- Persönlich 6 : 13



Motive

Motive des Handelns sind schwierig festzustellen. Sie sind der Auslöser dafür, **warum** wir eine bestimmte Handlung vollziehen. Es folgt eine Beschreibung der sechs nach Eduard Spranger festgelegten Grundmotive des Menschen.

Das **Kognitive** Motiv betrifft die Erforschung, das Verständnis und die Systematisierung der objektiven Wahrheit durch intellektuelle Prozesse und Kenntnisse.

Das **Ästhetische** Motiv betrifft den Sinn für äußere und/oder innere Schönheit und das subjektive Erleben von Situationen.

Das **Ökonomische** Motiv betrifft die Wichtigkeit des Nutzens, der Wirtschaftlichkeit und des Ergebnisses einer Investition.

Das **Soziale** Motiv betrifft den Wunsch, Anderen zu helfen und Wissen und Ressourcen mit ihnen zu teilen.

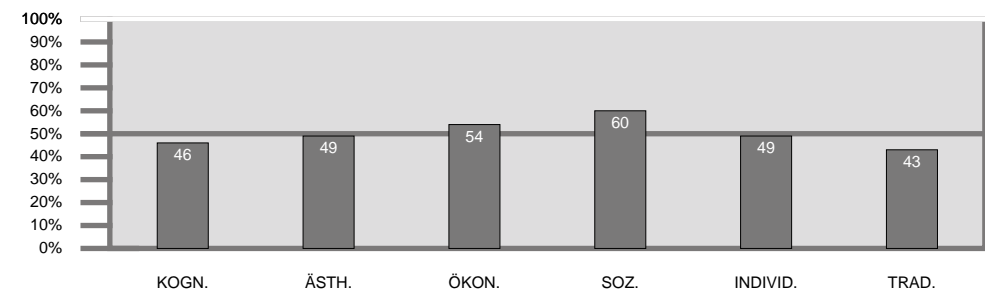
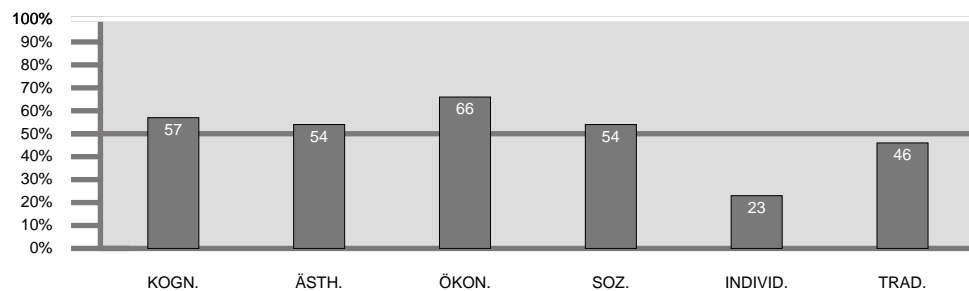
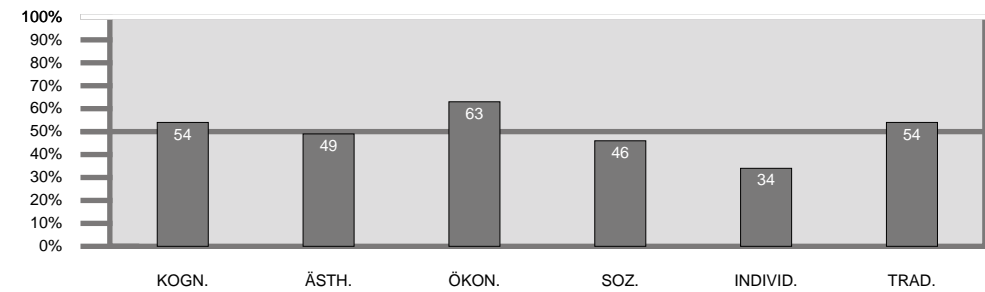
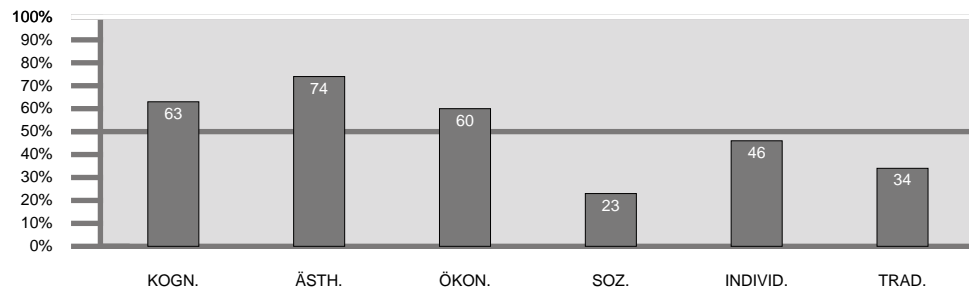
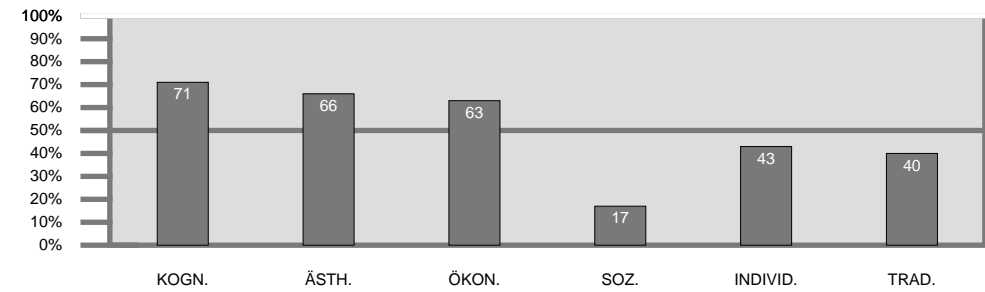
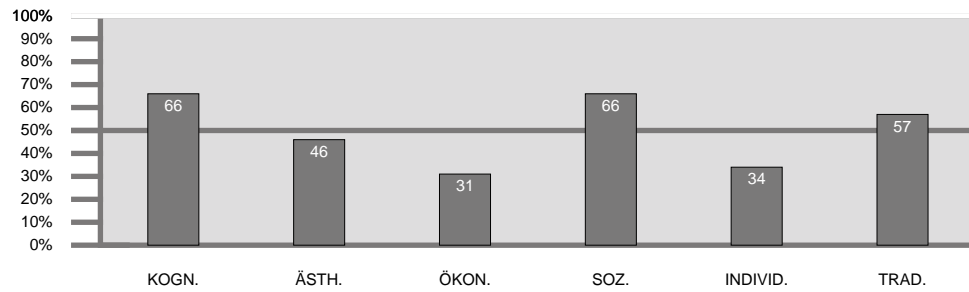
Das **Individualistische** Motiv betrifft das Streben nach Führung, Verantwortungsübernahme und Macht.

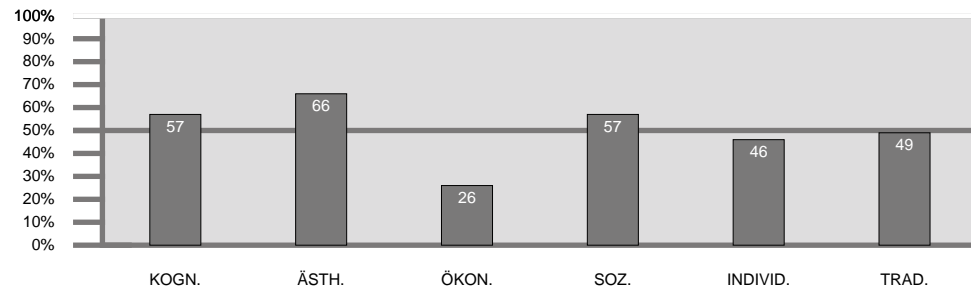
Das **Traditionelle** Motiv bezieht sich auf allgemeingültige Werte- und Prinzipiensysteme, die über die eigenen Bedürfnisse gestellt werden. Sie geben dem Menschen bewährte Leitplanken, an die er sich halten kann.

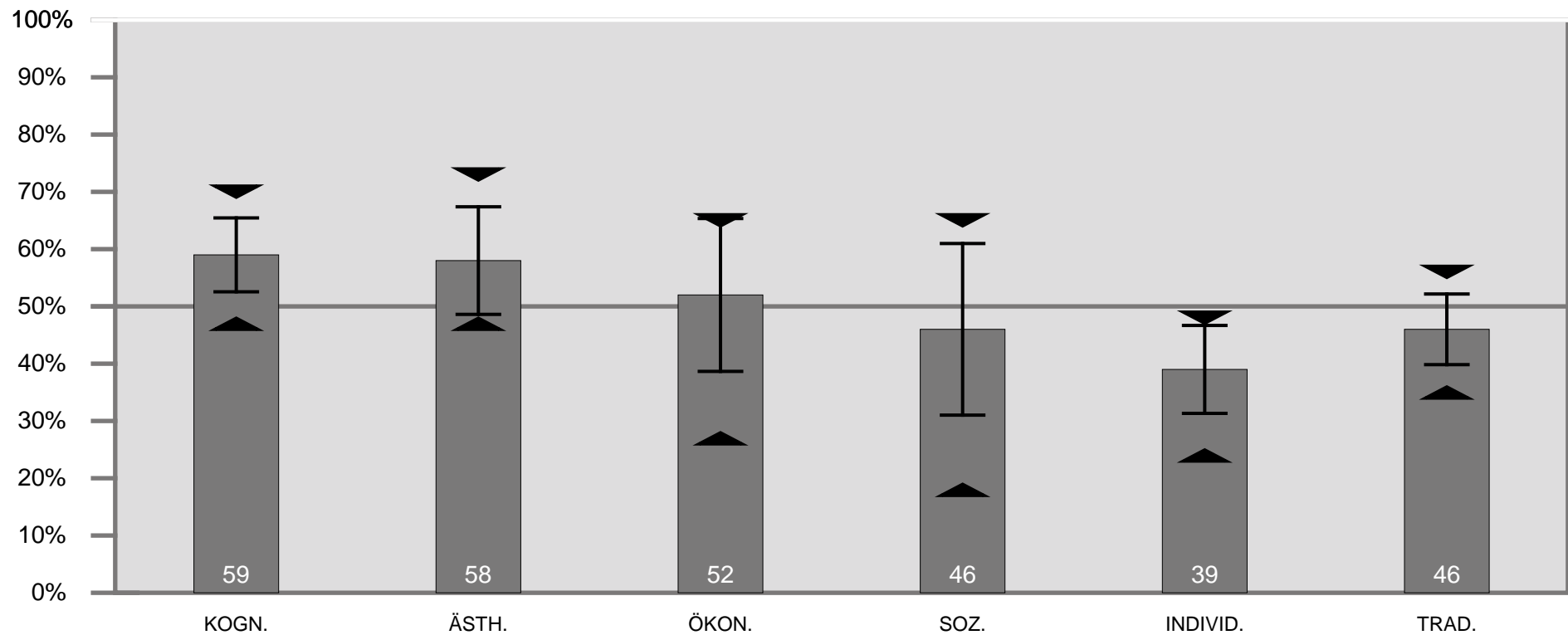
Die Motive entsprechen den wichtigen Grundwerten, die von jeder Philosophie anerkannt werden: Wahrheit, Schönheit, Nützlichkeit, Liebe, Macht und Einheit. Sie können einander paarweise gegenübergestellt werden: kognitiv – ästhetisch, ökonomisch – sozial, individualistisch – traditionell, sozial – individualistisch. In diesem Abschnitt werden die Ausprägungen dieser sechs Motive für alle Teammitglieder einzeln und zusammen sowie die vier o.g. Paarungen in Form von Indikatoren dargestellt.

Genauso wenig, wie es gute und schlechte Farben gibt, gibt es auch keine guten oder schlechten Motive. Man braucht Geld, um Anderen zu helfen und sollte daher nicht den Sinn für die wirtschaftliche Realität verlieren. Gefühle benötigen ein rationales und kognitives Gegengewicht und Individualismus ist wichtig, um sich in den Dienst von globalen Prinzipien und Organisationen zu stellen.

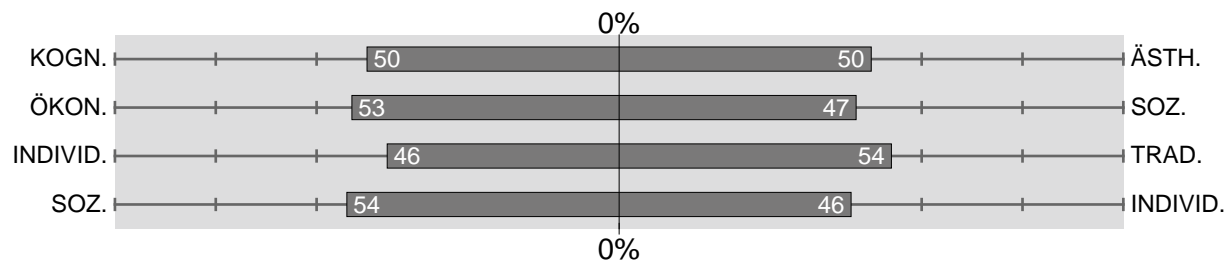
Jedes Motiv ist daher neutral zu betrachten.







▼ : Maximum
 I : durchschn. Abw.
 ▲ : Minimum



Streuung

Für jede der vier Farben im natürlichen und im angepassten Stil sowie für die sechs Motive des Handelns werden nun folgende Werte angegeben:

der Mindestwert, der Höchstwert und die mittlere Abweichung vom Teamdurchschnitt.

Die mittlere Abweichung wird durch einen Wert zwischen 0 und 50 angegeben. Für jede der vier Farben und die sechs Motive des Handelns gilt: Je niedriger der Wert, desto homogener ist das Team, je höher der Wert, desto heterogener ist es.

0 bis 5 : Sehr schwache Abweichung

5 bis 10 : Schwache Abweichung

10 bis 15 : Relative Homogenität

15 bis 20 : Relative Heterogenität

20 bis 25 : Starke Abweichung

25 bis 50 : Sehr starke Abweichung

Angepasster Stil

	Min.	Max.	Durchschn.	Abweich.
Rot	3	76	37	20,73
Gelb	9	79	44	19,92
Grün	30	85	62	11,88
Blau	29	85	58	16,08

Natürlicher Stil

Rot	12	67	47	20,82
Gelb	7	73	50	22,16
Grün	31	84	61	15,80
Blau	45	96	73	19,10

Motive

KOGNITIV	46	71	59	6,45
ÄSTHETISCH	46	74	58	9,39
ÖKONOMISCH	26	66	52	13,35
SOZIAL	17	66	46	14,98

INDIVIDUALISTISCH	23	49	39	7,67
TRADITIONELL	34	57	46	6,16