



---

# Myers-Briggs Type Indicator® Teambericht

Entwickelt von **Allen L. Hammer**

Europäische Ausgabe

---

**Team (Muster) 270111**

Bericht erstellt für  
**ANNE MUSTER**

27. Januar 2011

## Einführung

Dieser Bericht wendet Informationen des *Myers-Briggs Type Indicator®* (MBTI®) Instruments auf Ihr Team an. Das MBTI-Instrument wurde von Isabel Briggs Myers und Katharine Briggs entwickelt und basiert auf der Theorie psychologischer Typen von Carl Jung. MBTI-Ergebnisse können den einzelnen Teammitgliedern dabei helfen, besser zu verstehen, wie ihr Team funktioniert. Wenn Teammitglieder über ihren Persönlichkeitstyp Bescheid wissen, kann dies außerdem die Qualität ihrer Interaktionen miteinander verbessern. Ziel dieses Berichts ist es, allen Teammitgliedern mithilfe des MBTI-Instruments die Möglichkeit zu geben, die Stärken des Teams, potenzielle Herausforderungen und Wege zur Leistungsverbesserung zu erkennen.

### **Dieser Bericht kann Ihnen und Ihrem Team helfen,**

- **Stärken und potenzielle Herausforderungen zu erkennen**
- **potenzielle blinde Flecken zu vermeiden oder weitestmöglich zu reduzieren**
- **die Fähigkeiten des Einzelnen und der Gruppe in Bezug auf die Lösung von Problemen, die Kommunikation und die konstruktive Ausnutzung von Konflikten zu verbessern**
- **die natürlichen Vorteile zu maximieren, die sich aus den Ähnlichkeiten und Unterschieden der Teammitglieder ergeben**
- **Aktionspläne für die einzelnen Teammitglieder und für das Team insgesamt zu entwickeln, die klar formulierte Schritte zur Leistungsverbesserung enthalten**

Ein gut funktionierendes Team kann mehr – und häufig auch bessere – Arbeit leisten als eine Einzelperson oder sogar eine Gruppe von unabhängig arbeitenden Einzelpersonen. Teams bieten unterschiedliche Blickweisen auf Probleme, gegenseitige Unterstützung zum Erreichen von Zielen und ein gemeinschaftliches Gefühl des Erfolgs. Teamarbeit birgt jedoch auch Herausforderungen in sich, da die einzelnen Personen mit ihren unterschiedlichen Ansichten eng zusammenarbeiten müssen, um ein Ziel zu erreichen. Die Mitglieder eines Teams müssen lernen, einander zuzuhören und miteinander zu kommunizieren, um wirklich zu verstehen, wie ihre Teamkollegen die Welt sehen und wie sie am liebsten arbeiten.

### **Die Gliederung Ihres MBTI-Teamberichts**

- **Der Persönlichkeitstyp Ihres Teams**
- **Die Stärken Ihres Teams**
- **Die potenziellen blinden Flecken Ihres Teams**
- **Ihr individueller Beitrag zum Team**
- **Ihre potenziellen blinden Flecken**
- **Problemlösung im Team und Ihr bevorzugter Problemlösungsstil**
- **Teamkommunikation und Ihr bevorzugter Kommunikationsstil**
- **Teamkonflikt und Ihr Konfliktstil**
- **Ähnlichkeit/Verschiedenartigkeit in Ihrem Team**
- **Einflüsse der Organisation auf Ihr Team**
- **Aktionspläne für das Team und für einzelne Teammitglieder**

## Der Persönlichkeitstyp Ihres Teams

Mehr über den Persönlichkeitstyp Ihres Teams zu lernen, hilft Ihnen dabei zu verstehen, wie das Team funktioniert. Ein Teamtyp lässt sich auf unterschiedliche Weise herleiten; in diesem Bericht wird er berechnet, indem gezählt wird, wie viele Teammitglieder jeweils eine bestimmte Präferenz haben. Die Typentabelle unten zeigt die MBTI-Typen der Personen in Ihrem Team.

### Ihr Teamtyp: ESTJ

ISTJ	ISFJ 1	INFJ 1	INTJ
ISTP	ISFP 1	INFP	INTP 1
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP 2
<b>ESTJ 1</b>	ESFJ 1	ENFJ	ENTJ

#### Anzahl der Personen in Ihrem Team mit der jeweiligen Präferenz

<b>E</b> Extraversion	4	<b>I</b> Introversion	4
<b>S</b> Empfinden	4	<b>N</b> Intuition	4
<b>T</b> Denken	4	<b>F</b> Fühlen	4
<b>J</b> Urteilen	4	<b>P</b> Wahrnehmen	4

ESTJ-Teams sind in solchen Situationen gut aufgestellt, in denen schwierige Entscheidungen getroffen werden müssen und entschiedene Maßnahmen erforderlich sind. Typischerweise leisten sie Hervorragendes, wenn es darum geht, andere beim Verfolgen von klaren, messbaren Zielen zu leiten.

Beim Zählen der Präferenzen Ihrer Teammitglieder ergeben sich Gleichstände zwischen einem oder mehreren der MBTI-Gegensatzpaare. Dieser Gleichstand wurde durchbrochen, indem zum einen ähnliche Teams beobachtet wurden und indem zum anderen untersucht wurde, welche Präferenzen in einem typischen Arbeitsumfeld häufiger zum Einsatz kommen und belohnt werden.

Erfolgreiche Teamarbeit passiert meist nicht von selbst – vielmehr verlangt sie Engagement, Geschick, Zeit und Anstrengung. Ein perfektes Team gibt es nicht. Trotzdem können Sie die Effektivität Ihres Teams ständig verbessern, indem Sie die Schritte ausführen, die an späterer Stelle in diesem Bericht beschrieben werden sollen. Ein wichtiger erster Schritt besteht darin, die Persönlichkeitstypen Ihrer Teamkollegen zu erkennen und zu verstehen.

## Die Stärken Ihres Teams

Teams besitzen, ebenso wie einzelne Menschen, bestimmte Stärken, die sich auf natürliche Weise aus ihrem bevorzugten Typ ergeben. Teams, die ihre natürlichen und bevorzugten Verfahren für das Sammeln von Informationen und das Treffen von Entscheidungen verstehen und anwenden, erzielen oft ausgezeichnete Ergebnisse. Ein Team arbeitet dann am effektivsten, wenn es zum Lösen von Problemen und zum Ausführen von Aufgaben seinen bevorzugten Stil anwendet.

Das Diagramm unten zeigt einen Auszug der Stärken, die Ihr Team wahrscheinlich nutzt. Möglicherweise wird allerdings nicht jede Stärke tatsächlich zutreffen; dies hängt von der Mischung individueller Präferenzen ab, die in dem Team vertreten sind.

Stärken des Teams: ESTJ	Benötigt?
Entscheidungen rasch treffen und dabei bleiben	
Sofortige Maßnahmen ergreifen	
Entscheidungen anhand bekannter Fakten treffen	
Klare, messbare Teamziele setzen	
Organisieren und planen, um Ziele zu erreichen	
Andere zum Verfolgen von gesetzten Zielen motivieren	
Klare Leistungserwartungen aufstellen	
Praktische Ergebnisse erzielen	
Den Fortschritt überwachen und als Team die Verantwortung übernehmen	
Probleme logisch und objektiv analysieren	

### Nächste Schritte für das Team

- ▶ Besprechen Sie gemeinsam im Team jede der Stärken.
- ▶ Markieren Sie bitte in der zweiten Spalte des Diagramms die Stärken, die Ihr Team benötigt, um sein gegenwärtiges Problem zu lösen oder seine Aufgaben zu erfüllen.
- ▶ Stellen Sie fest, wie Sie diese Stärken am besten zum Vorteil Ihres Teams ausnutzen können.

## Die potenziellen blinden Flecken Ihres Teams

Ein Team besitzt nicht nur Stärken, sondern hat auch mögliche blinde Flecken – Verhaltensweisen, die die Teammitglieder nicht einsetzen oder nicht zur Kenntnis nehmen, da sie sich auf die Verhaltensweisen konzentrieren, die den Präferenzen des Teams entsprechen. Blinde Flecken können ein Team aus der Bahn werfen, wenn sie nicht sichtbar gemacht und behandelt werden.

Das Diagramm unten führt die potenziellen blinden Flecken Ihres Teams auf und bietet Vorschläge dazu, wie damit umgegangen werden kann. Wenn der Teamleiter Ihres Teams ein anderer Typ ist als der Typ des Teams, oder wenn einige Teammitglieder flexibel mit der Anwendung ihrer Präferenzen sind, treffen einige der aufgeführten blinden Flecken möglicherweise nicht zu.

Blinde Flecken des Teams: ESTJ	Empfohlene Maßnahmen
Kann Spontanentscheidungen treffen und übereilt handeln, sodass die Arbeit später noch einmal getan werden muss	Darauf achten, dass das Team genug Zeit mit der Erörterung aller Fakten, Möglichkeiten und Implikationen seiner Entscheidung verbringt
Verwirft möglicherweise neue Ideen und weist sie als nicht durchführbar zurück, ohne ihnen eine Chance zu geben	Nach Unstimmigkeiten oder Schwächen suchen, die behoben werden müssen, damit die neue Idee funktionieren kann; Best-Case-Szenarien ausarbeiten
Erkennt möglicherweise Trends nicht oder sieht nicht die großen Zusammenhänge	Überlegen, was geschehen würde, wenn das gegenwärtige Verhalten ein, drei oder fünf Jahre lang unverändert beibehalten wird
Sieht möglicherweise die großen Zusammenhänge nicht, weil das Team sich zu stark auf kurzfristige Ergebnisse konzentriert	Fragen, wie die Ziele des Teams zu den Zielen anderer Teams, des gesamten Unternehmens oder der Gemeinschaft passen
Das Team räumt möglicherweise alle Hindernisse rücksichtslos aus dem Weg	Feststellen, ob das Hindernis ein Zeichen dafür ist, dass etwas Wichtiges nicht beachtet wurde; versuchen, andere zu beeinflussen, anstatt sie mit Macht zu überwältigen
Möglicherweise feiert das Team seine Erfolge nicht	Zeit zum Feiern von Teamerfolgen einplanen, auch wenn es kleine Erfolge sind

### Nächste Schritte für das Team

- ▶ Lassen Sie ein Teammitglied, dessen Typ nicht dem Teamtyp entspricht, als Beobachter agieren und alternative Vorgehensweisen vorschlagen.
- ▶ Laden Sie einen Außenstehenden dazu ein, diese Rolle zu übernehmen.
- ▶ Lesen Sie über die Stärken und Herausforderungen der Teams, deren Typ ein anderer ist als derjenige Ihres Teams.
- ▶ Beobachten Sie ein Team mit einem anderen Teamtyp und finden Sie heraus, wie dieses Team seine Aufgaben erfüllt.
- ▶ Führen Sie ein Brainstorming durch, um Möglichkeiten zu finden, wie das Team seine blinden Flecken überwinden kann; stellen Sie eine Liste mit Strategien auf.

## Ihr individueller Beitrag zum Team

Jedes Mitglied Ihres Teams verfügt über bestimmte, mit seinem Persönlichkeitstyp einhergehende Stärken. Indem Sie mehr über Ihren Typ erfahren, können Sie besser nachvollziehen, wie Sie Ihre Stärken dazu einsetzen können, dem Team zu helfen. Sie arbeiten optimal, wenn Sie nach Ihren natürlichen Präferenzen handeln. Den Ergebnissen Ihrer MBTI-Interpretation zufolge haben Sie Ihre Präferenzen als ENTP ausgedrückt.

### Ihr Typ: ENTP

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	<b>ENTP</b>
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

**E** Extraversion  
**N** Intuition  
**T** Denken  
**P** Wahrnehmen

ENTPs sind dynamisch und enthusiastisch. Im Team finden sie kontinuierlich neue Gelegenheiten für das Team und drängen ständig auf Veränderungen.

### Ihre Stärken: ENTP

### Gegenwärtig genutzt?

Neue Gelegenheiten für das Team ausfindig machen	
Probleme logisch und objektiv analysieren	
Unternehmergeist ins Team einbringen	
Neue Möglichkeiten eröffnen	
Die großen Zusammenhänge betrachten	
Langfristig denken	
Strategisch denken	
Auf Schwächen und Widersprüche hinweisen, die ein Projekt oder eine Aufgabe zum Scheitern bringen können	
Schwung und Begeisterung ins Team bringen	
Veränderungen vorantreiben	
Flexibel und spontan auf Probleme reagieren	
Technische Kompetenz zur Lösung eines Problems einbringen	

### Nächste Schritte für Sie

- ▶ Stellen Sie fest, welche dieser Verhaltensweisen auf Sie selbst zutreffen, und überlegen Sie, wie Sie von ihnen profitieren. Wie könnten Sie diese Verhaltensweisen dazu einsetzen, dem Team weiterzuhelfen?
- ▶ Markieren Sie in der zweiten Spalte der Tabelle oben alle Verhaltensweisen, die Sie im Team anwenden. Haben Sie natürliche Stärken, die Sie nicht ins Team einbringen?
- ▶ Diskutieren Sie mit den Teammitgliedern, wie Ihre Stärken dem Team helfen können, seine Ziele zu erreichen.

## Ihre potenziellen blinden Flecken

Ihre Typpräferenzen bringen neben natürlichen Stärken auch potenzielle blinde Flecken mit sich. Teammitglieder, die ihre blinden Flecken erkennen, können diese umgehen. Die Tabelle unten führt eine Reihe von blinden Flecken auf, zusammen mit Vorschlägen, wie sie sich überwinden lassen.

Potenzielle blinde Flecken: ENTP	Empfohlene Maßnahmen
Möglicherweise gehen Sie sofort zur nächsten Aufgabe weiter, sobald Sie ein Lösungskonzept für ein Problem ausgearbeitet haben, ohne sich um die Umsetzung zu kümmern	Fragen Sie Teammitglieder, was getan werden muss und welche Ressourcen benötigt werden, um Ihre Idee umzusetzen
Möglicherweise berücksichtigen Sie nicht, wie durchführbar oder realistisch Ihre Ideen sind	Gewöhnen Sie sich an, detailorientiertere Teammitglieder um Feedback zu Ihren Vorschlägen zu bitten, bevor Sie diese dem gesamten Team vorstellen
Vielleicht setzen Sie keine Prioritäten; Sie übernehmen zu viele Aufgaben auf einmal	Bitten Sie Ihre Teammitglieder um Feedback zur Festlegung von Prioritäten; erstellen Sie eine geordnete Liste und verwenden Sie diese täglich
Durch ständiges Rennen von einer Möglichkeit zur nächsten reiben Sie sich möglicherweise auf	Konzentrieren Sie sich auf eine im Rahmen Ihrer Möglichkeiten liegende Liste von Prioritäten, um einen Burnout zu verhindern
Vielleicht handeln Sie vorschnell	Fragen Sie die Teammitglieder, ob es noch etwas zu berücksichtigen gilt, bevor gehandelt wird
Vielleicht berücksichtigen Sie nicht, wie sich Ihre Ideen und Entscheidungen auf wichtige Beteiligte auswirken könnten	Treffen Sie sich mit Beteiligten aus unterschiedlichen Bereichen und sprechen Sie einzeln mit ihnen über Ihre Ideen und deren Auswirkungen

Ihre Präferenzen für ENTP weichen von den Präferenzen des Teams für ESTJ ab. Wahrscheinlich sind Sie in einigen Bereichen mit der Arbeitsweise Ihres Teams einverstanden und unterstützen sie, in anderen jedoch nicht. Versuchen Sie, immer sorgfältig zuzuhören und die Ansichten anderer Teammitglieder, deren Präferenzen von Ihren abweichen, nachzuvollziehen. Überlegen Sie aber auch, wann Ihre andere Sichtweise auf die Welt und Vorgehensweise bei Problemen für das Team von Vorteil sein können.

Sie werden für Ihr Team am hilfreichsten sein, wenn Sie die Funktionen Ihres Typs ENTP anwenden. Es ist aber auch wichtig zu lernen, flexibel zu reagieren, wenn die Situation es erfordert. Flexibilität bedeutet nicht, seinen Typ zu wechseln. Vielmehr bedeutet Flexibilität, dass Sie zwar eine klare Präferenz haben, aber im Bedarfsfall auch dazu in der Lage sind, auch eine gegenteilige Präferenz anzuwenden.

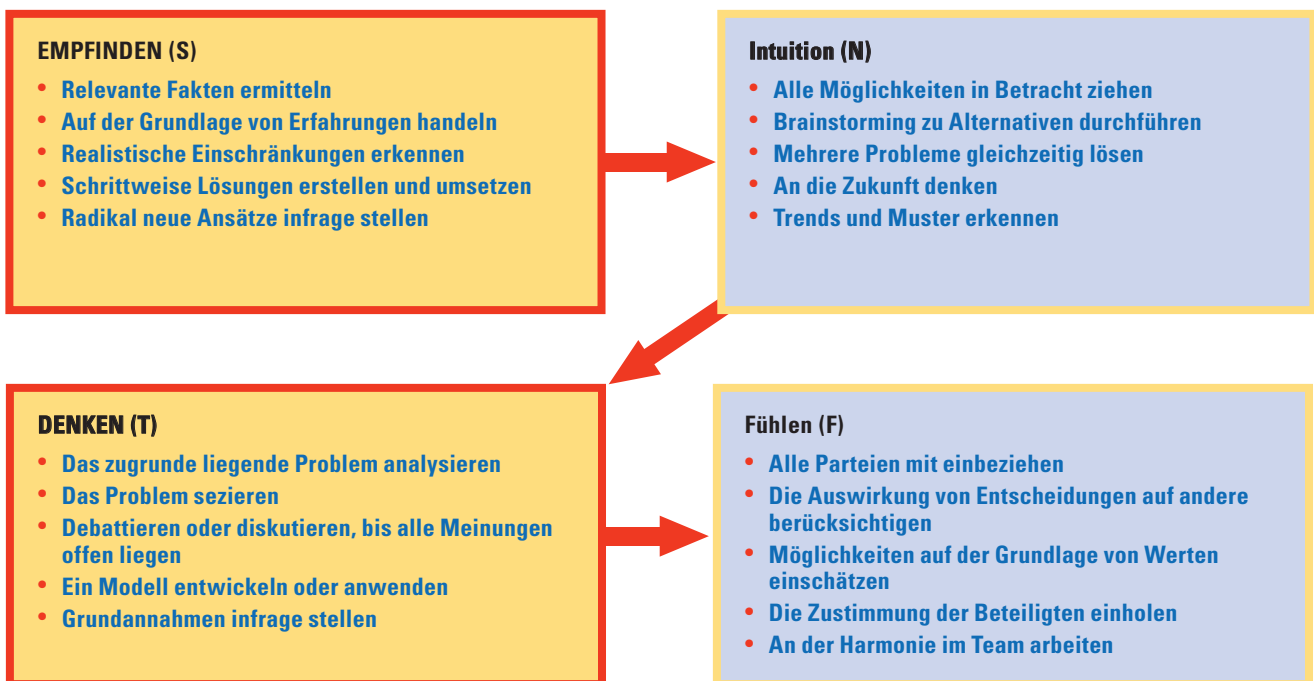
### Nächste Schritte für Sie

- ▶ Überlegen Sie, welche blinden Flecken in der Tabelle Ihr Verhalten im Team beschreiben.
- ▶ Fragen Sie sich, ob eine dieser Verhaltensweisen die Leistung Ihres Teams beeinträchtigen könnte. Falls ja, versuchen Sie, die empfohlenen Maßnahmen anzuwenden, und bitten Sie ein Teammitglied Ihres Vertrauens um Feedback, um Ihre Fortschritte festzuhalten.

## Problemlösung im Team

Die Problemlösung im Team umfasst das Sammeln von Informationen und das anschließende Treffen von Entscheidungen – die zwei Verhaltensweisen, die den Kern eines psychologischen Typs ausmachen. Isabel Myers war davon überzeugt, dass der beste Weg zur Lösung eines Problems darin besteht, die vier Typenfunktionen bewusst und in einer bestimmten Reihenfolge einzusetzen: Empfinden, Intuition, Denken und Fühlen. Die Pfeile im Diagramm unten veranschaulichen diesen Z-Modell-Prozess.

Wenn Teams Probleme lösen, neigen sie allerdings häufig dazu, sich vor allem auf ihre bevorzugten Funktionen zu verlassen, anstatt alle vier Typfunktionen in der genannten Reihenfolge anzuwenden. Da Ihr Teamtyp ESTJ ist, greift es meistens zunächst auf Denken und dann auf Empfinden zurück, da diese Verhaltensweisen ihm am leichtesten fallen. Daher wird das Team viel Zeit damit verbringen, die in den Kästen „Denken“ und „Empfinden“ gezeigten Verhaltensweisen anzuwenden.



Ihr Team hat weniger Interesse an Verhaltensweisen, die Fühlen und Intuition zugeordnet sind, und verwendet weniger Zeit auf sie. Es ist sogar möglich, dass es den Z-Modell-Prozess nicht vollständig ausführt und nur die Schritte Denken und Empfinden anwendet. Vielleicht können Sie diese Dynamik während einer Teambesprechung beobachten. Wenn das Team aber die Anwendung von Fühlen vernachlässigt, kann dem Team entgehen, was seinen Kunden am wichtigsten ist. Wenn es die Anwendung von Intuition vernachlässigt, besteht die Gefahr, dass es neue Ideen zurückweist, sodass Innovationen auf der Strecke bleiben. Falls nicht alle vier Funktionen berücksichtigt werden, kann dies die Teamleistung beeinträchtigen.

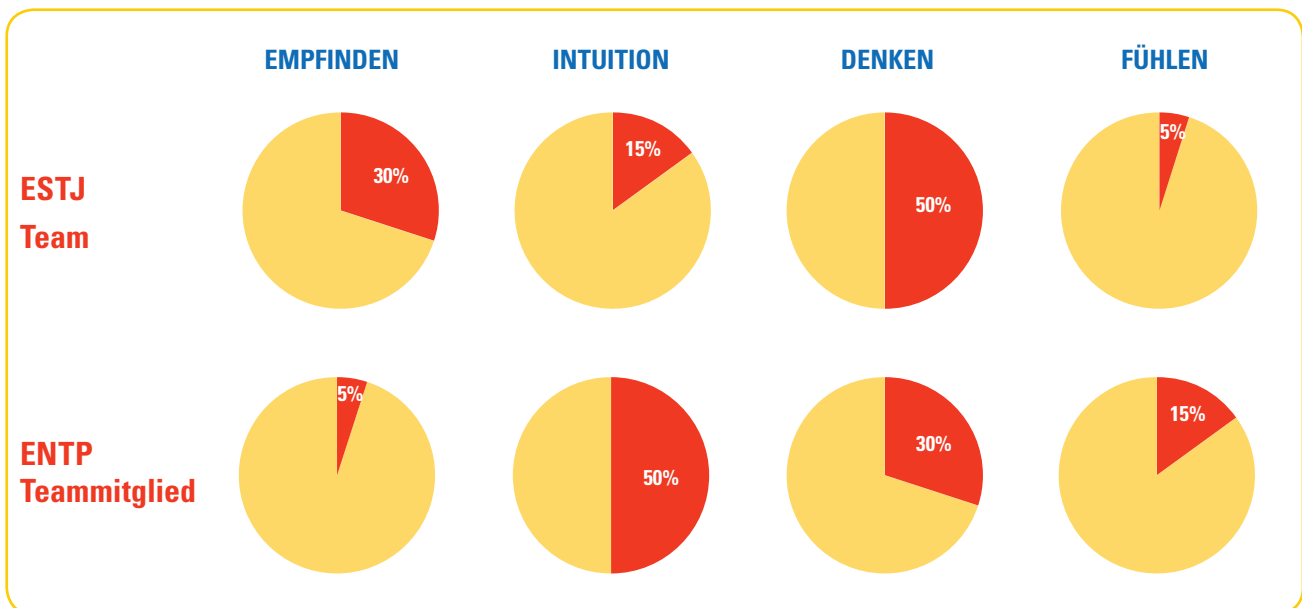
### Nächste Schritte für das Team

- ▶ Wenn das Team das nächste Mal vor einer Entscheidung steht, gehen Sie die Schritte in der mit Pfeilen angezeigten Reihenfolge durch.
- ▶ Beauftragen Sie Teammitglieder oder einen Außenstehenden damit, Ihr Team bei der Handhabung der mit Intuition und Fühlen in Zusammenhang stehenden Aspekte der Problemlösung zu unterstützen.

## Ihr individueller Typ und Problemlösung

Als eine Person mit einer Präferenz für ENTP liegt Ihnen wahrscheinlich ein Problemlösungsstil, der vor allem auf der Anwendung von Intuition und Denken beruht. Wahrscheinlich führen Sie gerne Brainstormings durch, um nach neuen Möglichkeiten zu suchen, die Sie dann in ein übergreifendes Konzept oder eine Vision für Veränderungen integrieren. Ihnen macht es Spaß, Probleme objektiv und logisch zu analysieren. Dagegen ist es weniger wahrscheinlich, dass Sie sich mit der praktischen Umsetzbarkeit oder Machbarkeit Ihrer Ideen befassen. Möglicherweise schenken Sie auch den Bedürfnissen derjenigen, die Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Ideen helfen müssen, nicht genug Beachtung.

Da Ihr individueller Typ ENTP vom Teamtyp ESTJ abweicht, ist Ihr Problemlösungsprozess ebenfalls anders als der des Teams. Möglicherweise könnten Sie dazu in der Lage sein, dem Team dabei zu helfen, einige seiner blinden Flecken zu umgehen, indem Sie Ihre individuelle Perspektive in den Problemlösungsprozess einbringen. Die ungefähre Menge an Zeit und Energie, die Sie und Ihr Team mit der Anwendung der einzelnen Funktionen verbringen dürften, ist in den Kreisen unten dargestellt. Wie haben sich diese Unterschiede auf Ihre Rolle in Teamentscheidungen und Teambesprechungen ausgewirkt?



### Nächste Schritte für Sie

- ▶ Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Stärken in den Schritten Intuition und Denken des Z-Modells in den Problemlösungsprozess einbringen.
- ▶ Seien Sie besonders aufmerksam und geduldig, wenn das Team Empfinden und Fühlen anwendet – geben Sie nicht der Versuchung nach, das Team übereilt durch diese Schritte zu führen. Verwenden Sie die Fragen in den Kästen „Empfinden“ und „Fühlen“ im Z-Modell als Leitfaden.
- ▶ Unterstützen Sie alle Teammitglieder, die Empfinden und Fühlen anwenden.

## Teamkommunikation

Viele Vorteile der Teamarbeit – unterschiedliche Sichtweisen eines Problems, die Verfügbarkeit von mehr Informationen und Erfahrungen, eine Vielzahl von Ideen und gegenseitige Unterstützung – lassen sich nur realisieren, wenn die Teammitglieder effektiv miteinander kommunizieren. Die Art der Kommunikation in Ihrem Team wird auch von Ihrem Teamtyp beeinflusst.

### Teamkommunikationsstil: Extraversion und Introversion

Die eine Hälfte der Personen Ihres Teams bevorzugt Extraversion, während die andere Hälfte Introversion bevorzugt.

- Extravertierte Typen beherrschen möglicherweise das Gespräch und machen es damit den introvertierten Typen schwer, etwas einzuwerfen
- Diese Balance kann eine Stärke darstellen, da die Teammitglieder laut nachdenken und dann innehalten, um wichtige Fragen gründlicher zu durchdenken

### Teamkommunikationsstil: Empfinden und Intuition

Die eine Hälfte der Personen Ihres Teams bevorzugt Empfinden, während die andere Hälfte Intuition bevorzugt.

- Diese Balance kann eine Stärke darstellen, da die Mitglieder des Teams zunächst über neue Ideen und Möglichkeiten nachdenken und sie dann hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit bewerten
- Zu Problemen kann es kommen, wenn ständig unrealistische neue Ideen präsentiert und dann verworfen werden

### Teamkommunikationsstil: Denken und Fühlen

Die eine Hälfte der Personen Ihres Teams zeigt eine Präferenz für Denken und die andere Hälfte für Fühlen.

- Diese Balance kann eine Stärke darstellen, da die Teammitglieder sowohl die logischen Konsequenzen neuer Ideen als auch ihre möglichen Auswirkungen auf andere Menschen berücksichtigen
- Zu Problemen kann es kommen, wenn die Denktypen die Sorgen der Fühltypen vom Tisch wischen und wenn die Fühltypen nur positive Szenarien berücksichtigen

### Teamkommunikationsstil: Urteilen und Wahrnehmen

Die eine Hälfte der Personen Ihres Teams zeigt eine Präferenz für Urteilen und die andere Hälfte für Wahrnehmen.

- Diese Balance kann für das Team hilfreich sein, wenn auf eine Erörterung neuer Informationen eine Entscheidung und ein Plan folgen
- Zu Problemen kann es kommen, wenn die Urteilstypen die Diskussion zu früh abbrechen wollen und wenn die Wahrnehmungstypen immer neue Informationen einbringen und Verzögerungen verursachen

### Nächste Schritte für das Team

- ▶ Stellen Sie sicher, dass diejenigen, die Introversion bevorzugen, eine Gelegenheit zum Sprechen erhalten, und unterbrechen Sie sie dann nicht.
- ▶ Fragen Sie die Teammitglieder, die Intuition bevorzugen, ob ihnen eine bessere Methode einfällt, das Teamziel zu erreichen.
- ▶ Fragen Sie die Teammitglieder, die Fühlen bevorzugen, wie sich das Team die Kooperation anderer sichern kann oder wie die Kooperation innerhalb des Teams verbessert werden kann.
- ▶ Fragen Sie die Teammitglieder, die Wahrnehmen bevorzugen, ob es weitere Informationen gibt, die vor dem Fällen der Entscheidung beachtet werden sollten.

### Ihr individueller Typ und Kommunikation

Sie denken gerne laut nach und neigen dazu, mit einem breiten Netzwerk von Personen über alles zu kommunizieren, was Ihnen gerade einfällt; dabei können Sie das Gespräch dominieren. Ihre Energie und Begeisterung werden häufig in Ihrer Kommunikation deutlich. Allgemein sprechen Sie über neue Ideen und künftige Möglichkeiten, und zwar manchmal in abstrakter Form. Sie springen möglicherweise rasch von einem Thema zum nächsten, sodass Ihnen nicht alle Zuhörer folgen können. Möglicherweise vermitteln Sie für einen Teil der Zuhörerschaft nicht genug konkrete Details. Sie stellen Annahmen infrage, fragen nach dem Warum und drängen andere, ihre Begriffe zu definieren. Sie analysieren vielleicht die Kommunikation anderer und weisen auf Widersprüche und Schwachpunkte hin, weshalb Sie mitunter unsensibel oder kritisch wirken können.

### Nächste Schritte für Sie

- ▶ Hören Sie hin und wieder auf zu reden und hören Sie stattdessen sorgfältig zu, was andere zu sagen haben.
- ▶ Untermauern Sie bei Bedarf Ihre Ideen mit Fakten oder Daten.
- ▶ Bemühen Sie sich bewusst darum, anderen zu zeigen, wie sehr Sie ihre Beiträge schätzen.
- ▶ Teilen Sie Menschen mit, ob Sie nur laut nachdenken oder ob Sie eine Entscheidung getroffen haben. Einigen Ihrer Zuhörer könnte der Unterschied nicht klar sein.

## Teamkonflikt

Mit einem bestimmten Maß an Konflikt ist in jedem Team zu rechnen. Der erste Schritt beim Umgang mit einem Konflikt ist die Suche nach den möglichen Konfliktquellen. Spannungen oder Konflikte können sich entweder aus Ähnlichkeiten oder aus Unterschieden zwischen den Präferenzen der Teammitglieder ergeben. Denken Sie im Folgenden darüber nach, ob ein Teil der Meinungsverschiedenheiten in Ihrem Team, sei es unter Teammitgliedern oder mit Menschen außerhalb des Teams, darauf zurückführbar sein könnten, wie die Teammitglieder an Probleme und Aufgaben herangehen.

Richtig und konstruktiv verstandene und behandelte Konflikte können nützlich und sogar produktiv sein. Sie können eine Gelegenheit dafür bieten zu erfahren, wie andere an Probleme herangehen, und so zu mehr Kreativität führen. Wenn der Konflikt gut gelöst wird, können sich zudem Zustimmung und Konsens ergeben.

### Konfliktquelle: Unterschiede Extraversion–Introversion

Wie stark sollten Teammitglieder interagieren und wie viel Diskussion brauchen wir?

- **Extravertierte Typen** wollen wahrscheinlich die meisten Fragen besprechen und durch lautes Nachdenken zu Entscheidungen gelangen. Sie wollen wissen, was die Teammitglieder denken. Es kann zu Spannungen kommen, wenn sie das Gefühl bekommen, dass die Introvertierten absichtlich Informationen zurückhalten, was dazu führen kann, dass die Extravertierten die Motive oder die Loyalität der Introvertierten infrage stellen.
- **Introvertierte Typen** wollen die Dinge wahrscheinlich in Ruhe durchdenken, bevor sie darüber reden. Sie wollen sicher sein, woran sie sind, bevor sie eine Entscheidung verkünden. Sie fühlen sich möglicherweise ständig unterbrochen und nicht dazu in der Lage, ihre Arbeit zu tun, da sie ständig in Besprechungen oder Gespräche mit Extravertierten gerufen werden.

### Konfliktquelle: Unterschiede Empfinden–Intuition

Sollte das Team Erfahrung und Tradition betonen oder neue Gelegenheiten und Möglichkeiten?

- **Empfindungstypen** wollen wahrscheinlich nahe an den Fakten bleiben und Entscheidungen auf Grundlage ihrer Erfahrungen damit treffen, was in der Vergangenheit bereits funktioniert hat. Sie könnten glauben, dass die meisten Ideen intuitiver Typen unrealistische Zeitverschwendung sind.
- **Intuitive Typen** wollen wahrscheinlich nach neuen Gelegenheiten und Möglichkeiten suchen und diese mit Begeisterung verfolgen. Sie könnten den Eindruck erhalten, dass die Empfindungstypen ihre Ideen und damit auch ihre Motivation vom Tisch wischen, anstatt ihnen eine Chance zu geben.

### Konfliktquelle: Unterschiede Denken–Fühlen

Sollte das Team durch objektives Abwägen von Für und Wider Entscheidungen treffen oder indem es auf subjektive Weise bestimmte Werte und die Auswirkungen auf andere berücksichtigt?

- **Denktypen** möchten logische Entscheidungen treffen, die auf klaren und allgemein akzeptierten Grundsätzen beruhen, die sich fair und gleichmäßig anwenden lassen. Sie könnten der Meinung sein, dass Fühltypen bestimmte Gruppen bevorzugen oder nicht dazu bereit sind, notwendige Entscheidungen zu treffen, wenn diese schwierig sind.
- **Fühltypen** ziehen es vor, ihre Entscheidungen auf der Grundlage von Werten zu treffen, also darauf, was ihnen oder anderen am wichtigsten ist. Sie können Denktypen als kalt oder herzlos betrachten.

### Konfliktquelle: Unterschiede Urteilen–Wahrnehmen

Wie viel Planung und Organisation brauchen wir, um unsere Arbeit zu tun? Wie viel Information braucht das Team, um eine Entscheidung zu treffen?

- **Urteilstypen** wollen Dinge sofort entscheiden, organisieren und planen. Sie planen ihre Arbeit und arbeiten nach ihrem Plan. Möglicherweise betrachten sie die Wahrnehmungstypen als unentschlossen, zögerlich und unordentlich.
- **Wahrnehmungstypen** ziehen es vor, im eigenen Tempo zu arbeiten, was manchmal bedeutet, dass sie etwas erst in letzter Minute in einem großen Schwung erledigen. Sie schieben Entscheidungen gerne hinaus, um sicherzugehen, dass sie über alle notwendigen Informationen verfügen. Sie können Urteilstypen als kontrollierend empfinden.

### Nächste Schritte für das Team

- ▶ Nehmen Sie eine Einstellung des Respekts und der Wertschätzung für die anderen Mitglieder Ihres Teams an.
- ▶ Lesen Sie sich die vier möglichen Konfliktquellen durch und besprechen Sie, ob sie im Team zu Spannung, Konflikten oder Stress führen.
- ▶ Bleiben Sie beim Diskutieren von Konflikten jeder Art offen und ehrlich, aber ruhig in Bezug auf Ihre Gedanken und Gefühle. Bitten Sie andere um Feedback und hören Sie sorgfältig zu, was sie zu sagen haben.

### Ihr individueller Typ und Konflikt

Überlegen Sie, ob Sie als eine Person mit der Präferenz ENTP zu den Spannungen oder Konflikten im Team beitragen, indem Sie sich Folgendes fragen:

- Überwältige ich ruhigere Teammitglieder oder unterbreche ich sie ständig?
- Präsentiere ich unrealistische Ideen ohne stützende Daten?
- Zeige ich gegenüber den Werten einiger Teammitglieder nicht genug Respekt?
- Verzögere ich ständig das Handeln des Teams, indem ich neue Informationen aufbringe?

### Nächste Schritte für Sie

- ▶ Denken Sie weiter über die Fragen oben nach und überlegen Sie, ob negative Auswirkungen auf das Team vorliegen.
- ▶ Wenn Sie sich hinsichtlich der Auswirkungen nicht sicher sind, bitten Sie Ihr Team oder ein Teammitglied, dem Sie vertrauen, um Feedback.
- ▶ Wählen Sie ein oder mehrere Teammitglieder, deren Präferenzen von Ihren abweichen, und besprechen Sie Spannungen oder Konflikte, die sich aus Ihren unterschiedlichen Stilen ergeben.

## Ähnlichkeit/Verschiedenartigkeit in Ihrem Team

Der Grad an Ähnlichkeit bzw. Verschiedenartigkeit der Typen im Team kann die Leistung dieses Teams beeinflussen. Ihr ESTJ-Team weist eine Mischung sehr verschiedenartiger Typen auf, was bedeutet, dass die Mitglieder in sehr unterschiedlicher Weise an die Problemlösung herangehen.\* Die Ähnlichkeit/Verschiedenartigkeit des Teams betrifft zwei Aspekte der Leistung: Den Prozess, also die Art und Weise, wie Ihr Team seine Aufgaben erledigt; und das Resultat, also die Qualität, mit der es diese Aufgaben erledigt. Verschiedenartige Teams wie das Ihre werden wahrscheinlich feststellen, dass die einem ESTJ-Team zugeordneten Stärken und blinden Flecken manchmal zutreffen, jedoch nicht immer.

### Prozess

Untersuchungen haben gezeigt, dass Mitglieder eines Teams wie dem Ihren mit einer Mischung verschiedenartiger Typen dazu neigen, sich folgendermaßen zu verhalten:

- Es fällt ihnen schwer, einander zu verstehen
- Sie gehen nicht so offen miteinander um wie Mitglieder in einem Team mit größerer Typähnlichkeit
- Sie haben Schwierigkeiten, auf Teamkollegen einzuwirken
- Es fällt ihnen schwer, zu einem Konsens zu kommen und allgemeine Zustimmung zu erreichen
- Sie sind sich nicht sicher, welches die beste Vorgehensweise ist
- Sie unterstützen sich nicht gegenseitig in ihren Ideen und Ansätzen
- Sie lassen zu, dass die lautesten oder hartnäckigsten Teammitglieder in Gruppendiskussionen die Oberhand gewinnen

### Resultat und Leistung

Untersuchungen haben gezeigt, dass Teams wie das Ihre mit einer Mischung verschiedenartiger Typen dazu neigen, sich folgendermaßen zu verhalten:

- Sie nutzen Teamressourcen gut aus, insbesondere hinsichtlich des Erkennens und Ausnutzens der Begabungen der jeweils für eine Aufgabe am besten geeigneten Person
- Sie schaffen originellere Lösungen für Probleme, da im Team viele verschiedenartige Standpunkte vertreten sind
- Sie schaffen, beurteilt nach externen Kriterien, bessere Lösungen als Teams mit hoher Ähnlichkeit
- Sie sind sich der blinden Flecken, die normalerweise mit Ihrem Teamtyp einhergehen, stärker bewusst und umgehen sie daher

### Nächste Schritte für das Team

Der Schlüssel zum Erreichen positiver Resultate mit einem Team mit verschiedenartigen Typen liegt darin, sich auf den Prozess zu konzentrieren und die Typdifferenzen konstruktiv auszunutzen:

- ▶ Fordern Sie die einzelnen Teammitglieder dazu auf, zu erklären, was ihnen bezüglich der Aufgabe des Teams besonders wichtig ist. Achten Sie auf Gemeinsamkeiten in den Antworten, um geteilte Interessen zu identifizieren.
- ▶ Verbringen Sie mehr Zeit, als Sie eigentlich für notwendig halten, damit, sich gemeinsam auf das Ziel oder den Auftrag des Teams zu einigen; diskutieren Sie, woran erkannt werden kann, wann das Ziel erreicht ist.
- ▶ Üben Sie sich im aktiven Zuhören: Wiederholen Sie in eigenen Worten, was die andere Person gesagt hat, um es zu bestätigen; gehen Sie niemals von etwas aus und fragen Sie immer nach; suchen Sie beim Zusammenfassen nach Übereinstimmungen.
- ▶ Besprechen Sie die Typbeschreibungen der einzelnen Mitglieder und überlegen Sie, wie die Stärken der verschiedenen Typen dem Team weiterhelfen können.
- ▶ Suchen Sie ein Teammitglied, dem das Schaffen von Konsens oder das Lenken von Gruppenprozessen besonders gut liegt, und fordern Sie es auf, Besprechungen zu moderieren. Falls dies nicht funktioniert oder kein Teammitglied diese Rolle übernehmen möchte, denken Sie daran, einen Moderator von außen heranzuziehen.

\*Die Ähnlichkeit/Verschiedenartigkeit eines Teams ergibt sich durch den Vergleich der Typen im Team insgesamt. Sie basiert auf Forschung zum Kommunikationsstil und zum psychologischen Typ.

## Einflüsse der Organisation auf Ihr Team

Wahrscheinlich verhält sich Ihr Team wie ein ESTJ-Team; die zuvor im Bericht präsentierte Beschreibung der Stärken und blinden Flecken Ihres Teams sollte relativ gut zutreffen. Es gibt jedoch weitere Faktoren, die sich ebenfalls darauf auswirken können, in welchem Maße sich Ihr Team wie ein ESTJ-Team verhält. Im Folgenden sollen drei Faktoren besprochen werden.

### Unternehmenskultur

Unternehmenskulturen, die einem Team viel Freiheit dabei lassen, wie es seine Arbeit erledigt, geben den Teammitgliedern mehr Gelegenheit, ihre jeweiligen Typpräferenzen anzuwenden. Wenn Sie in einem solchen Umfeld arbeiten, ist Ihr Team dazu in der Lage, seine natürlichen ESTJ-Präferenzen einzusetzen. Ist die Unternehmenskultur dagegen rigide und verlangt Verhaltensweisen, die für ein ESTJ-Team unnatürlich sind, treffen möglicherweise nicht alle Stärken und blinden Flecken aus der Beschreibung des ESTJ-Teams zu. Wenn Ihr Team zu lange in einer Kultur arbeitet, die es den Mitgliedern nicht erlaubt, ihre Typpräferenzen auszudrücken, kann dies zu Stress oder Ineffizienz führen.

### Teamaufgabe

Inwieweit sich Ihr Team wie ein ESTJ-Team verhält, kann auch davon abhängen, für welche Art von Arbeit Ihr Team zuständig ist. Wenn die Ihrem Team gegenwärtig zugewiesene Aufgabe sehr spezifisch ist, innerhalb kurzer Zeit fertiggestellt werden kann und Verhaltensweisen erfordert, die entgegengesetzten Typpräferenzen zuzuordnen sind, trifft die Beschreibung der Stärken und blinden Flecken eines ESTJ-Teams möglicherweise *gegenwärtig* nicht auf Ihr Team zu. Wenn Ihr Team einen anderen Auftrag erhält, insbesondere einen, der besser zu den natürlichen Präferenzen der Teammitglieder passt, treffen möglicherweise mehr Aspekte der Typbeschreibung auf das Team zu.

### Führungsverhalten

Inwieweit sich Ihr Team wie ein ESTJ-Team verhält, kann auch vom Persönlichkeitstyp der Teamleitung abhängen. Wenn der Typ des Teamleiters/der Teamleiterin stark von Ihrem ESTJ-Teamttyp abweicht, kann er oder sie das Team dahingehend beeinflussen, andere Präferenzen anzuwenden. Wenn dies geschieht, treffen möglicherweise einige der zuvor in diesem Bericht aufgeführten Stärken und blinden Flecken eines ESTJ-Teams nicht zu.

#### Nächste Schritte für das Team

- ▶ Sprechen Sie darüber, wie die Unternehmenskultur zu Ihrem ESTJ-Teamttyp passt. Welche Ähnlichkeiten und welche Unterschiede gibt es und wie wirken sich diese auf die Leistung Ihres Teams aus?
- ▶ Listen Sie einige der Verhaltensweisen auf, die für die Arbeit Ihres Teams notwendig sind. Entsprechen diese Verhaltensweisen Ihrem Teamttyp ESTJ? Falls nicht, welche Präferenzen sind dann für die vom Team ausgeführten Aufgaben erforderlich?
- ▶ Vergleichen Sie den Typ des Teamleiters/der Teamleiterin mit dem Teamttyp. Betrachten Sie Ähnlichkeiten und Unterschiede und sprechen Sie darüber, wie sich diese jeweils auf die Leistung des Teams auswirken.
- ▶ Was kann das Team tun, um seine Mitglieder zu ermutigen, ihre natürlichen Präferenzen auszudrücken?

### Aktionsplan für Ihr Team

Erstellen Sie anhand der Tabelle einen klaren Plan für eine bessere Zusammenarbeit. Einigen Sie sich in einer Gruppendiskussion auf die Ziele des Teams. Tragen Sie die Ziele in die Tabelle ein, ebenso wie die Maßnahmen, die das Team ergreifen wird, um die einzelnen Ziele zu erreichen. Beschreiben Sie kurz die Kriterien, die zur Messung des Erfolgs verwendet werden sollen. Legen Sie ein Datum zum Besprechen der Fortschritte des Teams fest.

Teamziele	Erforderliche Maßnahmen	Wie sieht Erfolg aus?	Datum, an dem Fortschritt besprochen wird
1.			
2.			
3.			

### Aktionsplan für Sie

Erstellen Sie auch für sich selbst einen Plan. Überlegen Sie sich Ziele, die für Sie erreichbar sind und die dazu beitragen würden, Sie zu einem noch effektiveren Teammitglied werden zu lassen. Tragen Sie Ihre Ziele, die zu ihrem Erreichen geplanten Maßnahmen und einen Maßstab dafür, ob Sie erfolgreich sind, in die Tabelle ein. Legen Sie ein Datum fest, an dem Sie Ihren Fortschritt mit dem Team oder mit einem Coach besprechen.

Meine Ziele	Von mir unternommene Maßnahmen	Wie sieht Erfolg aus?	Datum, an dem Fortschritt besprochen wird
1.			
2.			
3.			

Stellen Sie sich außerdem diese Fragen:

- Stimmen meine persönlichen Ziele mit denen des Teams überein?
- Kann ich die aufgelisteten Ziele wirklich innerhalb des festgelegten Zeitraums erreichen?
- Welche Hilfen oder Ressourcen brauche ich, um meine Ziele zu erreichen?
- Wie kann ich anderen Mitgliedern des Teams dabei helfen, ihre Ziele zu erreichen?
- Womit belohne ich mich, wenn ich meine Ziele erreiche?

Seit über 60 Jahren hat das MBTI-Instrument Millionen von Menschen auf der ganzen Welt geholfen, ein tieferes Verständnis von sich selbst und von ihrer Interaktion mit anderen zu erlangen und die Art und Weise zu verbessern, wie sie kommunizieren, arbeiten und lernen. Besuchen Sie [www.opp.eu.com/de](http://www.opp.eu.com/de) – dort finden Sie praktische Werkzeuge für lebenslanges Lernen und lebenslange Entwicklung.