

Teampräferenzprofil – Tierische Teamkultur & Analyse



Einstieg: Das „Dream Team“ als Wunschbild

Im Rahmen des Workshops habt ihr gemeinsam ein „Dream Team“ entworfen – ein Bild davon, wie Zusammenarbeit in eurer idealen Vorstellung aussieht. Welche Eigenschaften sollen das Miteinander prägen? Welche Verhaltensweisen sollen gefördert – und welche vermieden werden?

Dabei geht es nicht um eine Bewertung der aktuellen Teamkonstellation, sondern um ein bewusst gestaltetes Zukunftsbild:

- Welche Persönlichkeitsmerkmale stärken ein produktives, menschliches Miteinander?
- Was braucht es, damit ihr euch als Team wohlfühlt und wirkungsvoll zusammenarbeiten könnt?
- Welche Haltungen wollt ihr im Team nicht haben – und warum?

Die folgende Auswertung verbindet die Symbolsprache von Tieren mit einer strukturierten Analyse eurer Wunschkultur. Sie macht sichtbar:

- Welche Qualitäten ihr gezielt fördern wollt
- Welche ihr toleriert, aber mit Vorsicht betrachtet
- Und welche ihr klar ablehnt

 Dieses Wunschbild dient als Kompass für eure Teamentwicklung – und kann im nächsten Schritt mit dem tatsächlichen Ist-Zustand eures Teams abgeglichen werden. So wird deutlich, wo es Übereinstimmungen gibt, wo Unterschiede bestehen und welche Entwicklungsschritte sinnvoll sein könnten, um eure Vision näher an die gelebte Realität heranzuführen.

Erwünscht im Team

Diese Tiere stehen für die idealen Persönlichkeitsmerkmale, die das Team fördern und aktiv im Alltag leben möchte:

- Adler – visionär, stark, fokussiert
- Eule – weise, engagiert, logisch
- Ameise – fleissig, loyal, gebietsorientiert
- Biene – kooperativ, organisiert, fürsorglich
- Kind – verspielt, motiviert, energisch
- Gibbon – kontaktfreudig, lustig, rebellisch
- Maus – eifrig, produktiv, bescheiden
- Insekt (nützlich) – unterstützend, teamorientiert, zukunftsorientiert

 Interpretation: Das Team legt Wert auf Kooperation, Intelligenz, Fürsorge, Produktivität und Zukunftsdenken. Ein Mix aus Verantwortung (Adler, Eule), Teamgeist (Biene, Ameise) und Leichtigkeit (Gibbon, Kind).

✗ Nicht erwünscht im Team

Diese Tiere verkörpern Verhaltensweisen oder Haltungen, die aktiv abgelehnt werden:

- Dinosaurier – veränderungsscheu, nostalgisch, pessimistisch
- Faultier – passiv, faul, unproduktiv
- Wal – zurückhaltend, schwerfällig, sozial mächtig (aber wenig anpassungsfähig)
- Yak – laut, stürmisch, zu ungestüm
- Eiche – elterlich, weise, aber womöglich zu strukturiert oder dominant
- Chamäleon – manipulativ, doppelzüngig
- Klapperschlange – laut, spaltend, politisch

➡ Interpretation: Das Team will keine starre Hierarchie, Trägheit, Überfürsorglichkeit oder verdeckte Machtspiele. Unklare Kommunikation und Egoverhalten werden vermieden.

⚠ Toleriert im Team

Diese Tiere und ihre Eigenschaften sind „ok“, aber mit Vorsicht zu genießen – sie brauchen Balance oder klare Grenzen:

- Piranha – aggressiv, eigennützig, aber auch durchsetzungsstark
- Löwe – machtbewusst, stark, aber potenziell kontrollierend
- Schakal – lebhaft, loyal, aber auch eifersüchtig und kontrollierend

➡ Interpretation: Stärke und Führungskraft werden akzeptiert – solange sie sich nicht gegen das Team richtet oder übergriffig wird.

🚫 Nicht toleriert im Team

Diese Tiere stehen für Haltungen, die das Team als destruktiv erlebt:

- Hyäne – intrigant, kontrollierend, egoistisch
- Geier – opportunistisch, gemein, rücksichtslos
- Insekt (lästig) – eigennützig, unberechenbar
- Einhorn – überhöhtes Selbstbild, unnahbar, unecht
- Parasit – ausnutzend, abhängig, nicht beitragend

➡ Interpretation: Das Team lehnt toxisches Verhalten, Narzissmus, Hinterhältigkeit und Scheinheiligkeit entschieden ab.

Fazit

Das Team wünscht sich eine Kultur, die geprägt ist von:

- Zusammenhalt & Engagement
- Klarheit & Kompetenz
- Leichtigkeit & Menschlichkeit
- Verantwortung & Zukunftsorientierung

Es lehnt dagegen ab:

- Machtspiele
- Trägheit
- Manipulation
- Selbstverherrlichung ohne Beitrag

Mehrwert der Analyse

Diese Übersicht dient als Kompass für Teamentwicklung und Personalauswahl. Sie macht deutlich, welche Charaktere das Team stärken – und welche es schwächen könnten. Sie schafft Bewusstsein für implizite Teamwerte und bietet einen Gesprächsanlass für gemeinsame Weiterentwicklung.

Reflexion: Was fehlt – und warum ist das wichtig?

Auch ein starkes Team hat blinde Flecken. Diese entstehen oft nicht durch Schwäche, sondern durch klare Fokussierung. Die bewusste Ablehnung von bestimmten Tiermerkmalen zeigt, worauf das Team verzichten möchte aber auch, welche Qualitäten dadurch fehlen könnten.

Folgende Merkmale sind aktuell unterrepräsentiert oder nicht gewünscht:

- Ruhe & Tiefe (Wal, Faultier): Gefahr von Überarbeitung, wenig Raum für innere Prozesse
- Selbstschutz & Abgrenzung (Parasit, Eiche, Wal): Fokus liegt stark auf Leistung & Gemeinschaft, aber wenig auf individuellen Grenzen
- Langsamkeit & Nachdenklichkeit (Eiche, Faultier): Effizienz steht über Reflexion
- Konfrontation & Klarheit (Löwe, Piranha nur toleriert): Führung wird gebraucht, ist aber ambivalent besetzt
- Strukturierende Weisheit (Eiche): Verantwortung wird geteilt, aber Führung aus Erfahrung fehlt teils

➡ Diese Analyse zeigt: Das Team lebt Engagement, Kooperation und Zukunftsfreude. Um langfristig gesund und wirksam zu bleiben, braucht es auch Raum für:

- Pausen und Selbstfürsorge
- Klar definierte Führungsverantwortung
- Reflexion über Werte, Rollen und Grenzen
- Toleranz gegenüber anderen Arbeitsstilen

Diese Reflexion kann als Grundlage für ein Teamgespräch oder eine strategische Weiterentwicklung dienen.

Visualisierung: Stärken- & Entwicklungsfelder

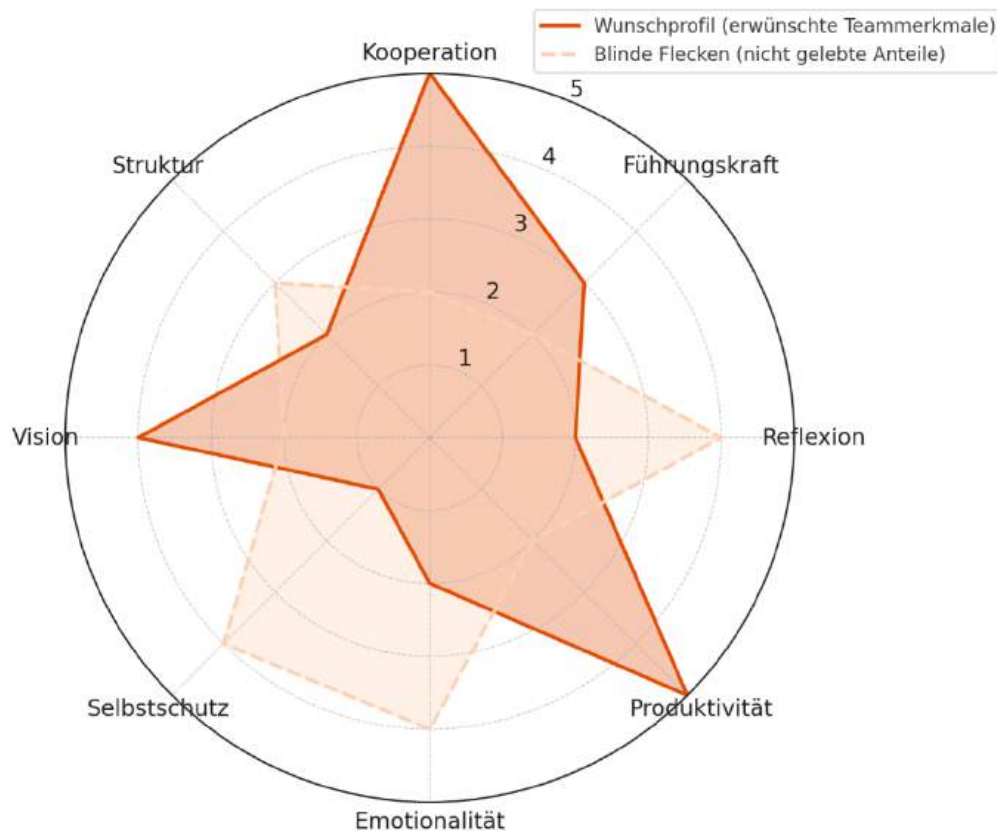
Dies ist das Profil, das im Workshop durch eure Teamzusammenstellung entstanden ist es zeigt auf, was euch wichtig ist und was ihr nicht im Team haben möchtet.

Das folgende Netzdiagramm macht sichtbar, welche Merkmale euer Wunschbild von Teamarbeit prägen (kräftiges Orange) und welche Persönlichkeitsanteile aktuell wenig vertreten oder bewusst ausgeschlossen sind (helles Orange).

So wird deutlich:

- Wo euer Team besonders stark ist
- Wo blinde Flecken bestehen
- Und welche Entwicklungspotenziale für mehr Balance, Tiefe oder Selbstfürsorge genutzt werden könnten.

Teamnetzprofil: Wunschbild & Entwicklungsbedarf



Konkrete Entwicklungsfelder – Beispiele für Teamarbeit

Basierend auf dem Profil ergeben sich folgende mögliche Themen für Teamworkshops oder kontinuierliche Entwicklung:

1. Selbstschutz & Pausenkompetenz entwickeln

- Einführung fester Regenerationszeiten im Alltag
- Reflexion über eigene Grenzen und 'Nein-Sagen'-Kultur

2. Reflexionsräume schaffen

- Regelmässige Teamreflexionen (z. B. Monatsrückblick)
- Supervision oder kollegiale Fallberatung

3. Konstruktive Führung stärken

- Rollenklärung: Wer übernimmt wann Verantwortung?
- Schulung zu situativer Führung im Teamalltag

4. Gefühle sichtbar machen

- Kommunikationsmethoden, die emotionale Ebene einbeziehen (Check-ins, Stimmungskarten etc.)
- Raum für ehrliches Feedback und emotionale Reaktionen schaffen

5. Struktur bewusst gestalten

- Klare Abläufe und Zuständigkeiten vereinbaren
- Balance finden zwischen Flexibilität und Verbindlichkeit