



Beispiel

Flow Report



Code18

Teammitglieder

Teamprofil

Team Flow Zone

Diagnose



Code18

Erfolgsfaktor Teamreflexion





Der CODE 18



Werte



Gesundheit



Vision



Der **Druide** steht für **Weisheit**



Disziplin



Stärke



Mut



Der **Krieger** steht für **Veränderung**



Herkunft



Know-How



Pioniergeist



Der **Gelehrte** steht für **Wissen**



Passion



Handeln



Resultat



Der **Handwerker** steht für **Tatkraft**



Planung



Stabilität



Organisation



Der **König** steht für **Ordnung**



Teamspirit



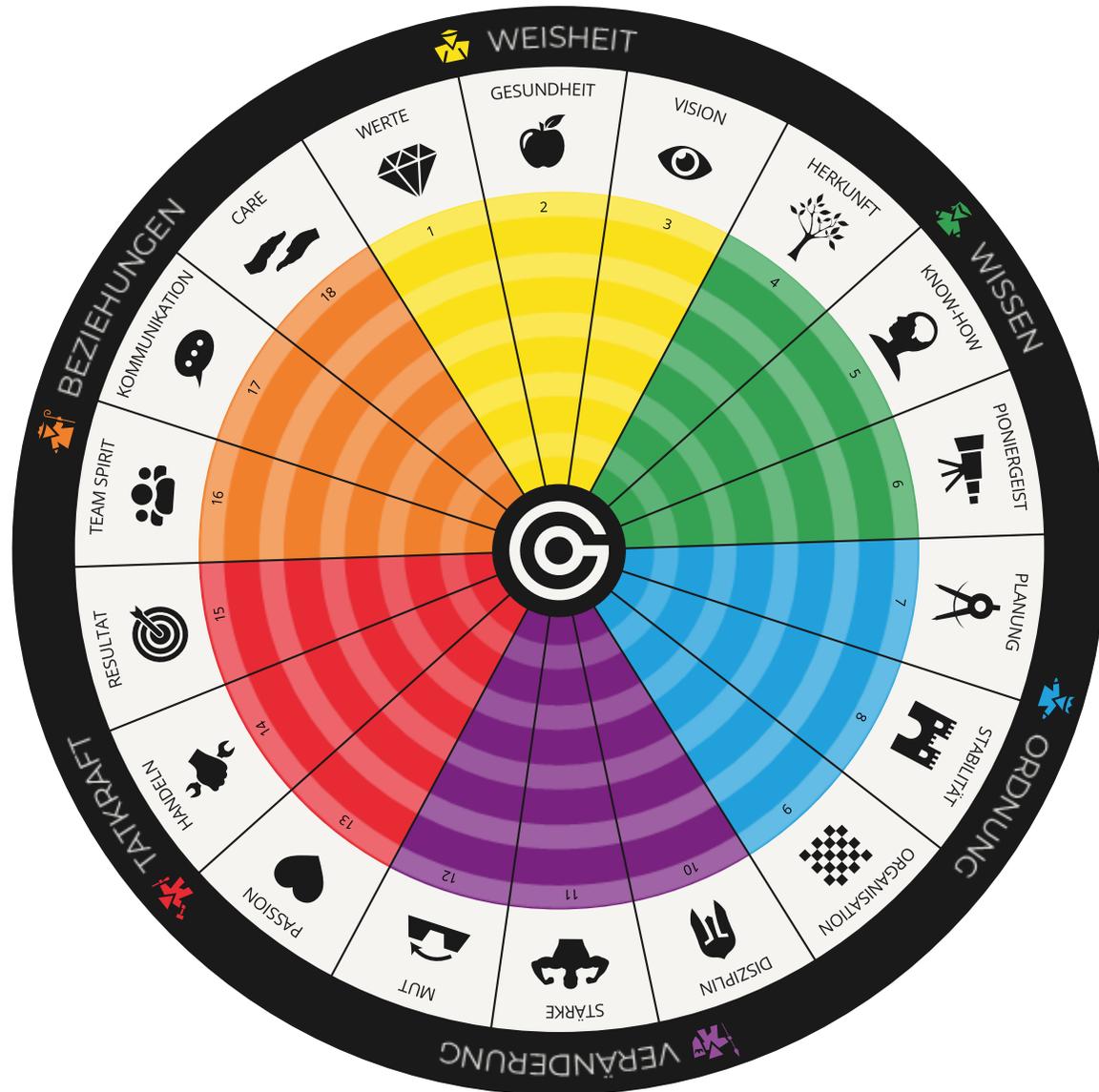
Kommunikation



Care



Der **Hirte** steht für **Beziehungen**



Erfolgreiche kollektive Selbststeuerung

Die Fokussierung auf das Wesentliche für eine erfolgreiche Entwicklung.

- ▶ Für Alle
- ▶ Ganzheitlich
- ▶ Gemeinsam
- ▶ Schnell
- ▶ Wissenschaftlich
- ▶ Selbstbestimmt
- ▶ Remote / online
- ▶ Einfach
- ▶ Effektiv
- ▶ Kommunikativ

Teammitglieder

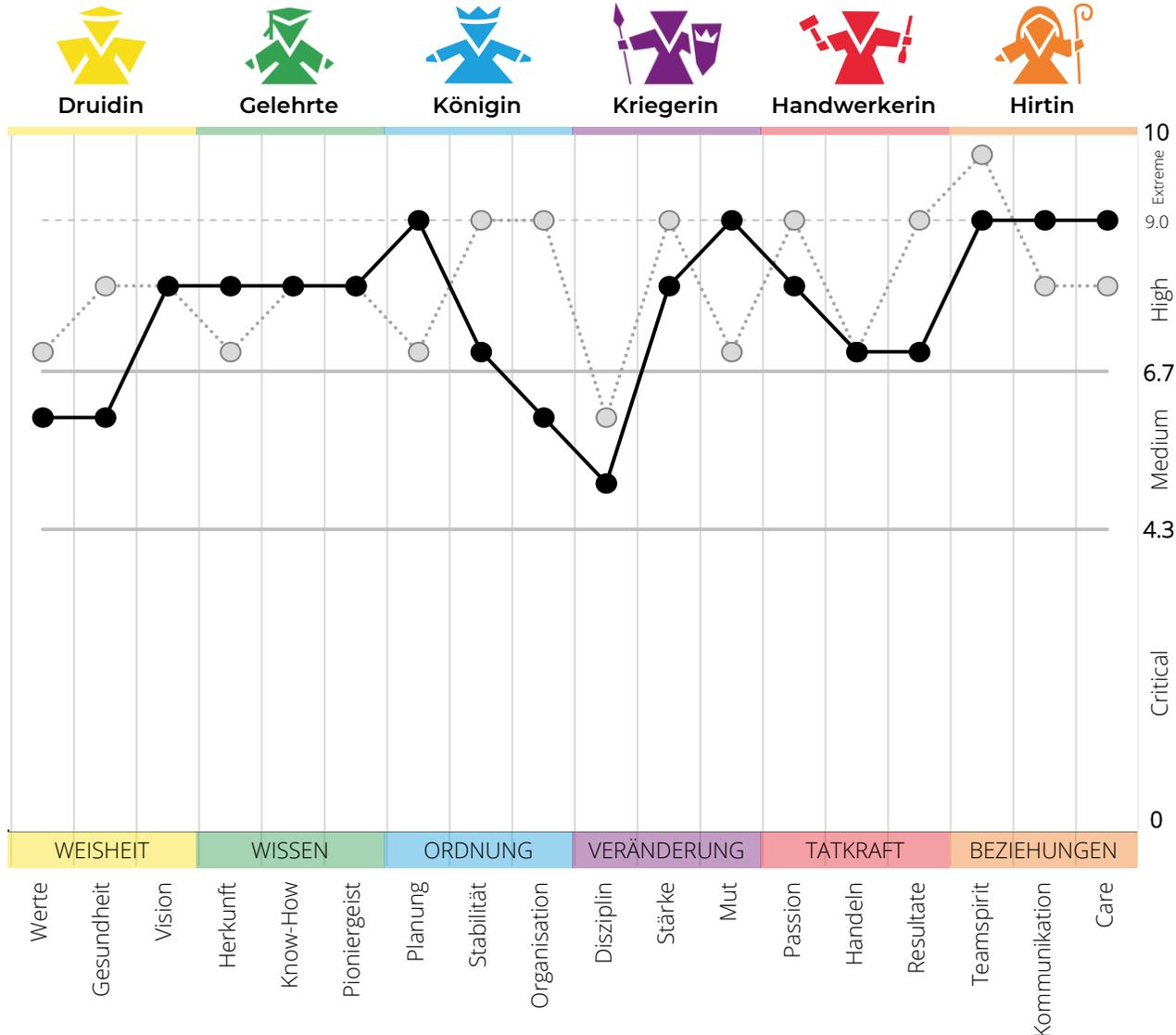




Teammitglied 1

Jan 2024

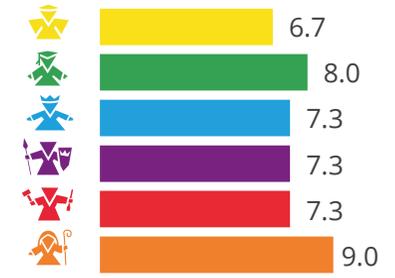
Code18



ENERGY LEVEL
HOCH

7.6

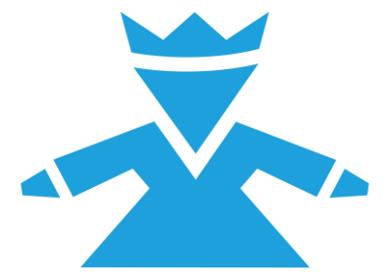
ENERGY BALANCE
MITTEL



ENERGY GOAL
5%



STRONGEST



DEVELOP



TOP GOALS



Organisation

50%



Gesundheit

33%



Stabilität

29%

FOCUS

1

Sport

Häufiger mit dem Fahrrad zur Arbeit oder am Abend den Berg hoch rennen.

2

Work-Life-Balance

Familiäre und berufliche Organisation verbessern und Freizeitaktivitäten besser in den Alltag integrieren.

3

Volatilität verhindern

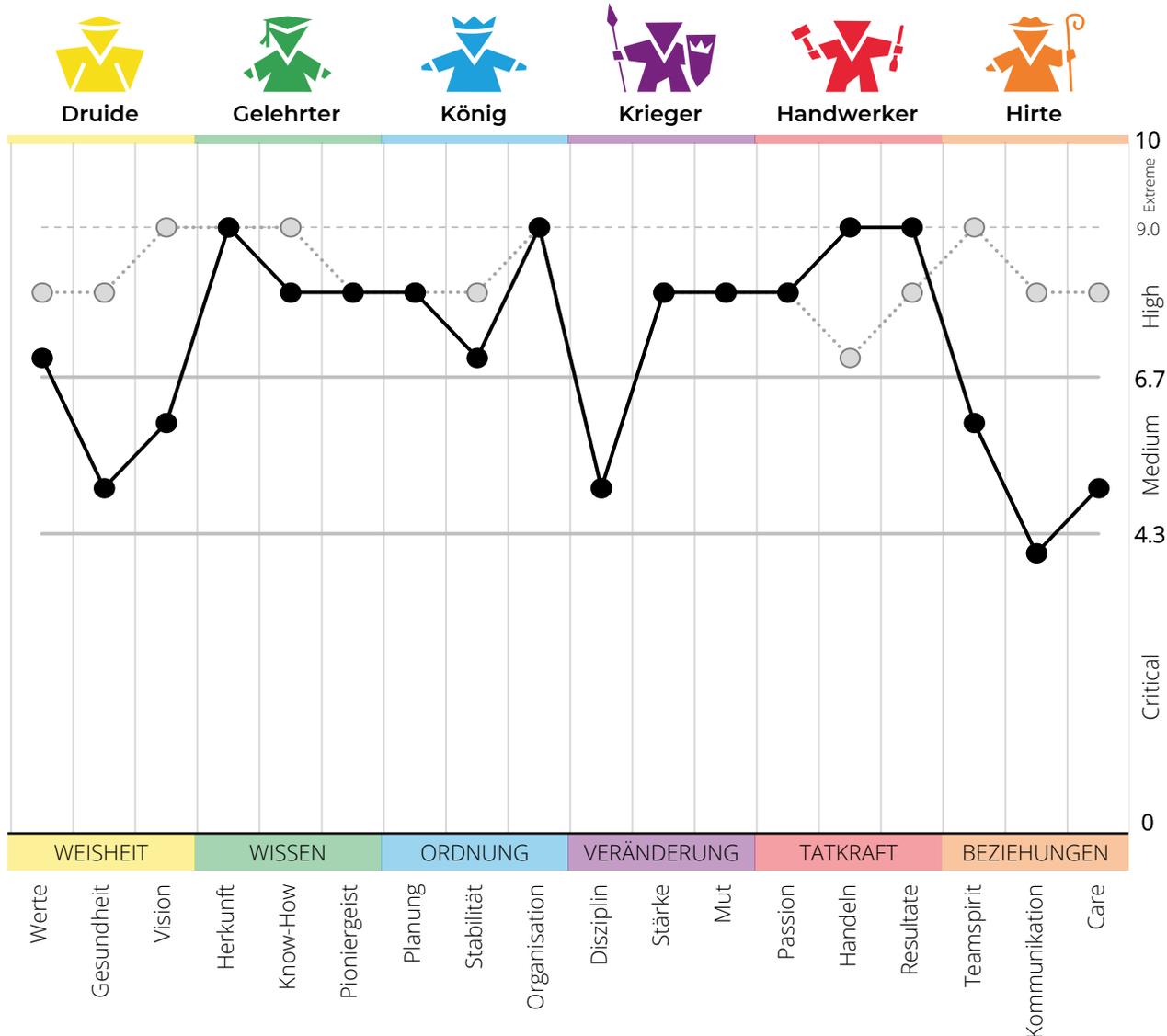
Trotz Auf und Ab die Balance in ruhigeren Zeiten herstellen.



Teammitglied 2

Jan 2024

Code18



ENERGY LEVEL
HOCH

7.2

ENERGY BALANCE
TIEF



ENERGY GOAL

12%





TOP GOALS



Kommunikation

100%



Gesundheit

60%



Care

60%

FOCUS



1 Informieren und informiert werden

Mehr und besser kommunizieren und bei Teammitgliedern genauer nachfragen.



2 Sorge tragen

Mehr Achtsamkeit und Rücksichtnahme sich selbst als auch anderen gegenüber.



3 Rücksicht auf eigene Ressourcen

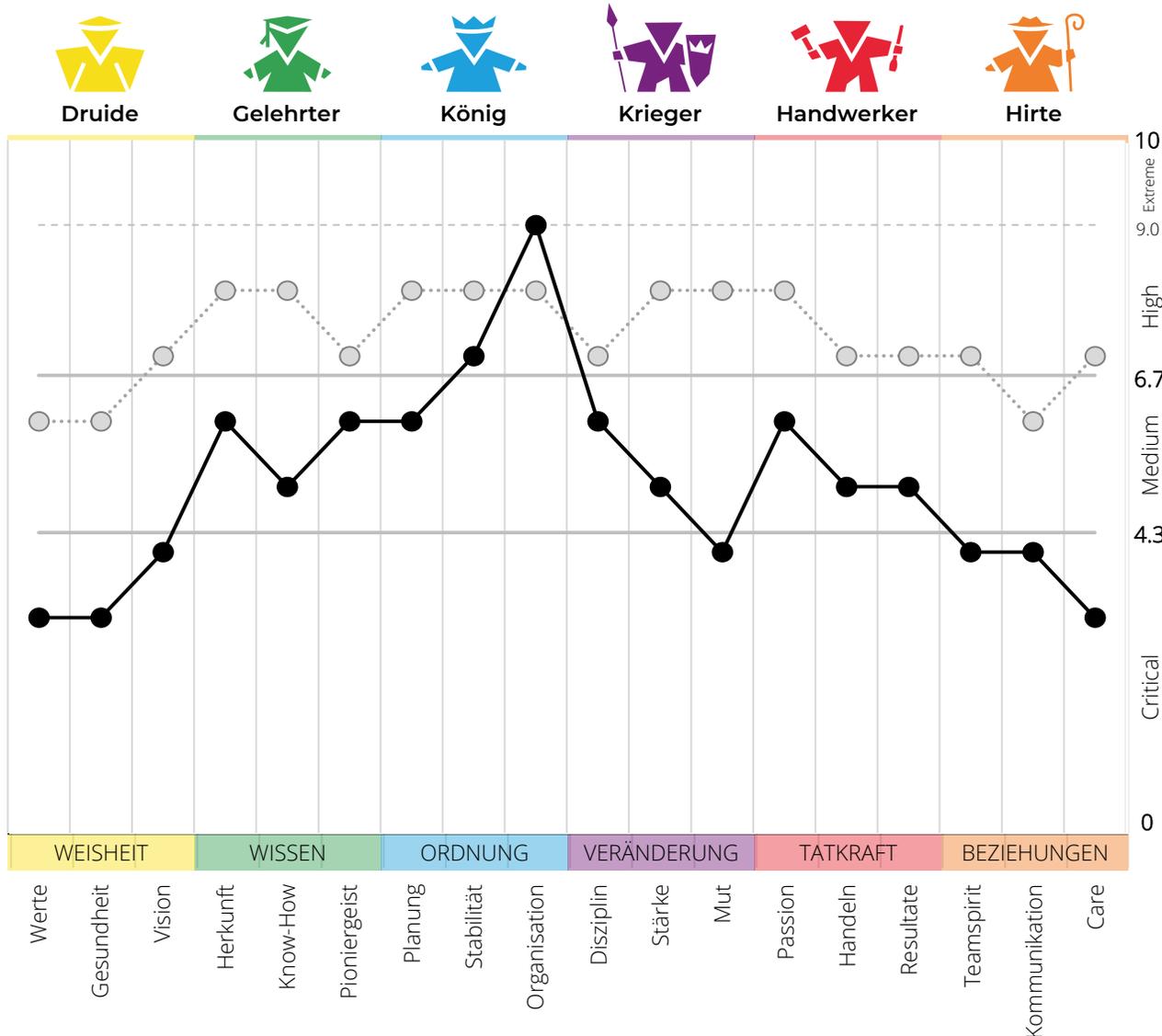
Auch Nein sagen dürfen, wenn es die eigenen Mittel nicht zulassen.



Teammitglied 3

Jan 2024

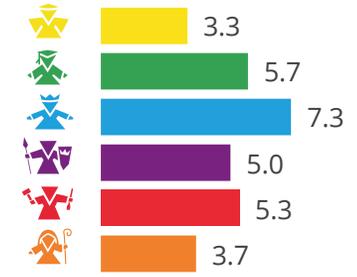
Code18



ENERGY LEVEL
MITTEL

5.1

ENERGY BALANCE
TIEF



ENERGY GOAL
44%



STRONGEST



DEVELOP



TOP GOALS



Care

133%



Mut

100%



Werte

100%

FOCUS

1

Fürsorge

Mehr über das Befinden der anderen Teammitglieder erkunden und meines zeigen.

2

Vertrauen

Erwartungen transparent und offen kommunizieren und dadurch Vertrauen schaffen.

3

Dem Mutigen gehört die Welt

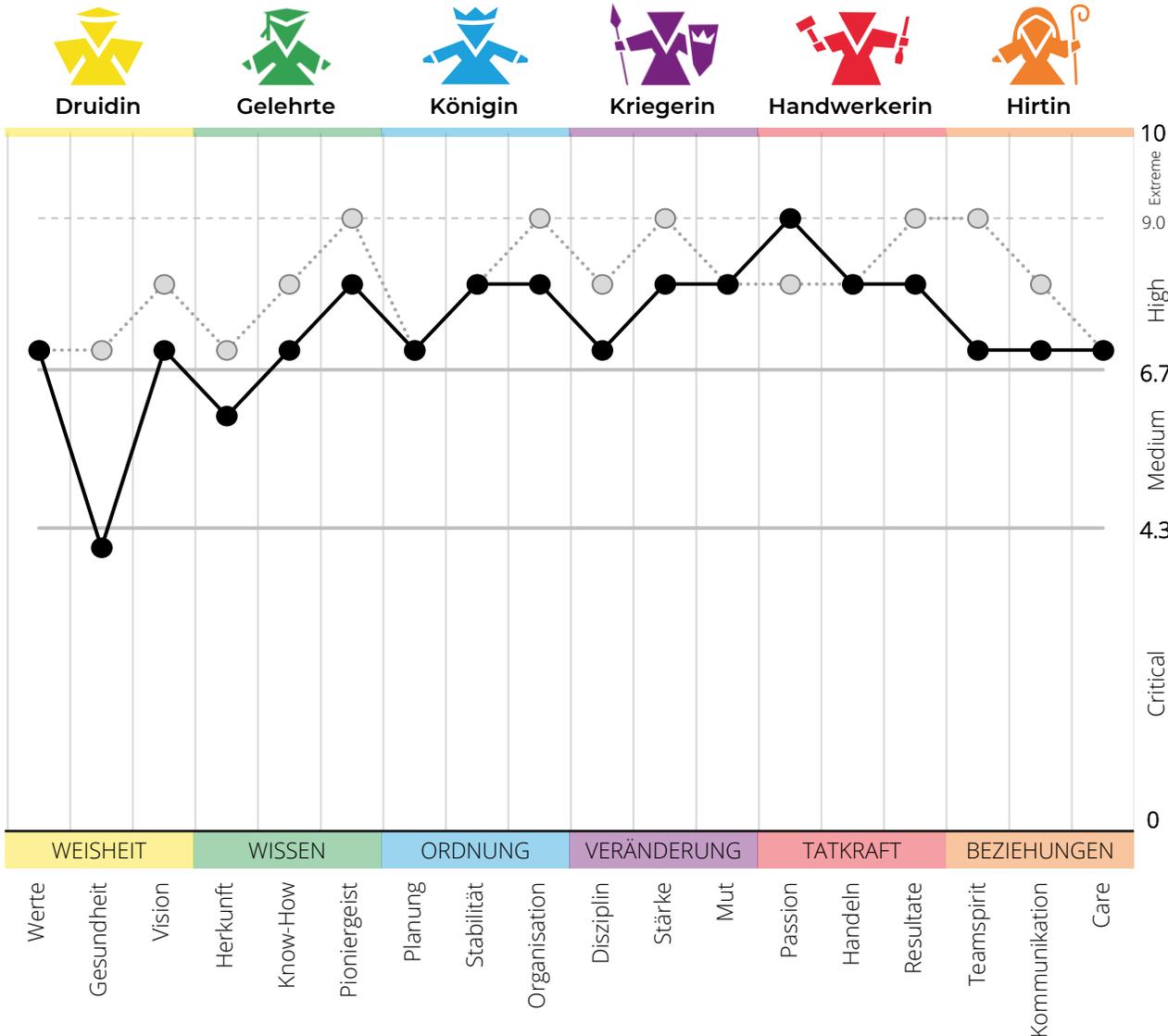
Auch mal etwas riskieren: Ist das Vertrauen im Team hoch, erträgt es auch etwas Risiko.



Teammitglied 4

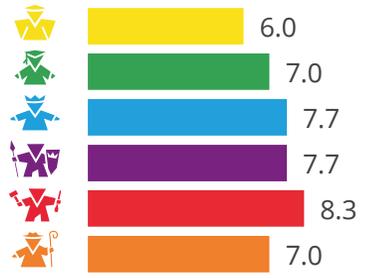
Jan 2024

Code18



ENERGY LEVEL
HOCH 7.3

ENERGY BALANCE
MITTEL



ENERGY GOAL
10%



STRONGEST



DEVELOP



TOP GOALS



Gesundheit

75%



Teamspirit

29%



Herkunft

17%

FOCUS

1

Identität

Stärker identifizieren mit dem Team und klar werden, wo unsere Reise begann.

2

Teamidentität

Mehr bewusst werden, wie viel wir innerhalb des Teams in kurzer Zeit zu Stande gebracht haben.

3

Erfolge feiern

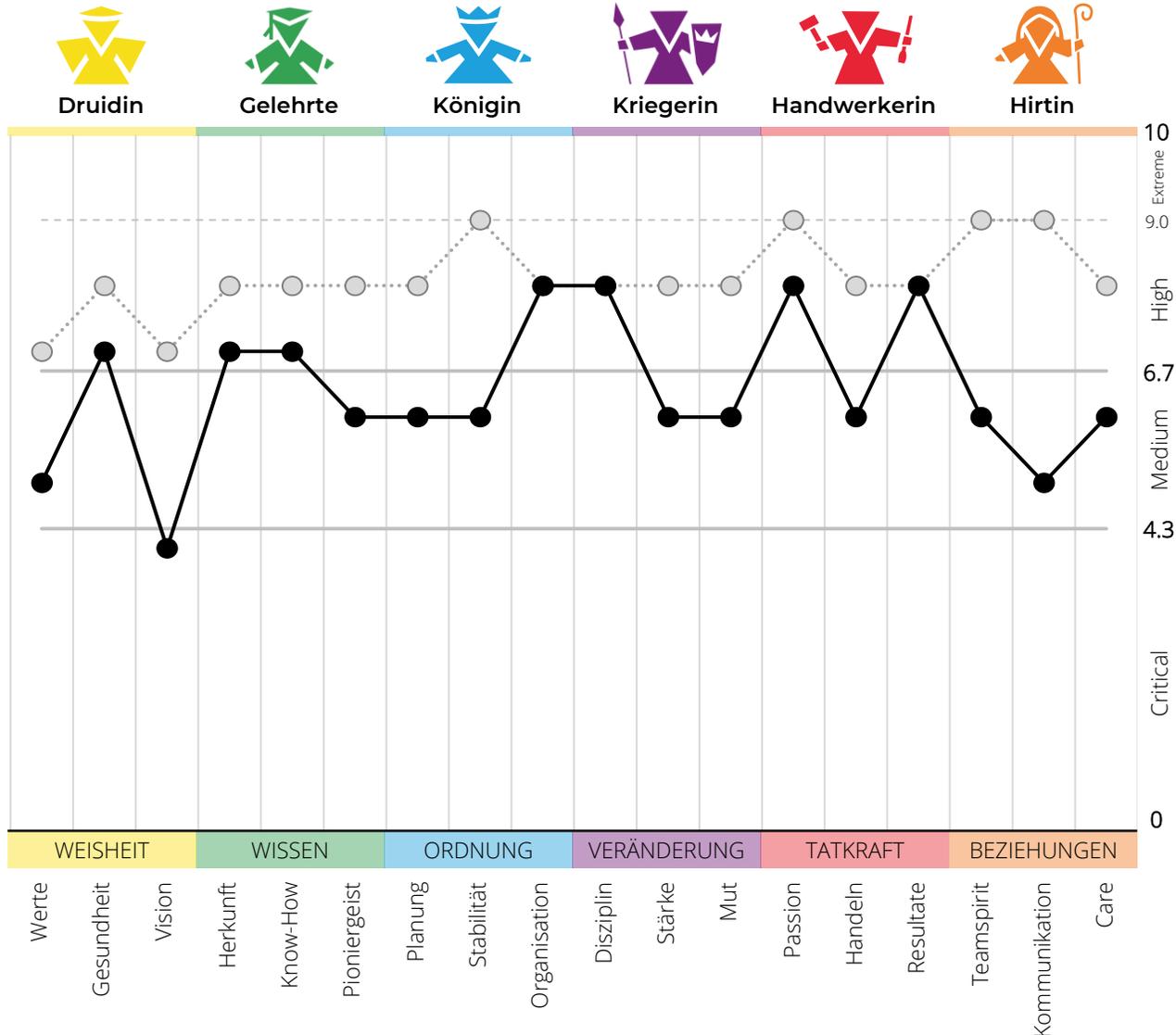
Wer erfolgreich ist, darf dies auch feiern bzw. sich selber feiern – und es sich dabei gut gehen lassen dürfen.



Teammitglied 5

Jan 2024

Code18



ENERGY LEVEL
MITTEL

ENERGY BALANCE
MITTEL

ENERGY GOAL
27%

| | |
|--|-----|
| | 5.3 |
| | 6.7 |
| | 6.7 |
| | 6.7 |
| | 7.3 |
| | 5.7 |

STRONGEST

DEVELOP



TOP GOALS



Kommunikation

80%



Vision

75%



Stabilität

50%

FOCUS

1

Klare Vision

Eine klare Vision würde Orientierung bieten und unsere nächsten Ziele klären.

2

Orientierung

Orientierung würde zu höherer Stabilität führen, da das Team nicht mehr in alle Richtungen arbeitet.

3

Entwicklung klären

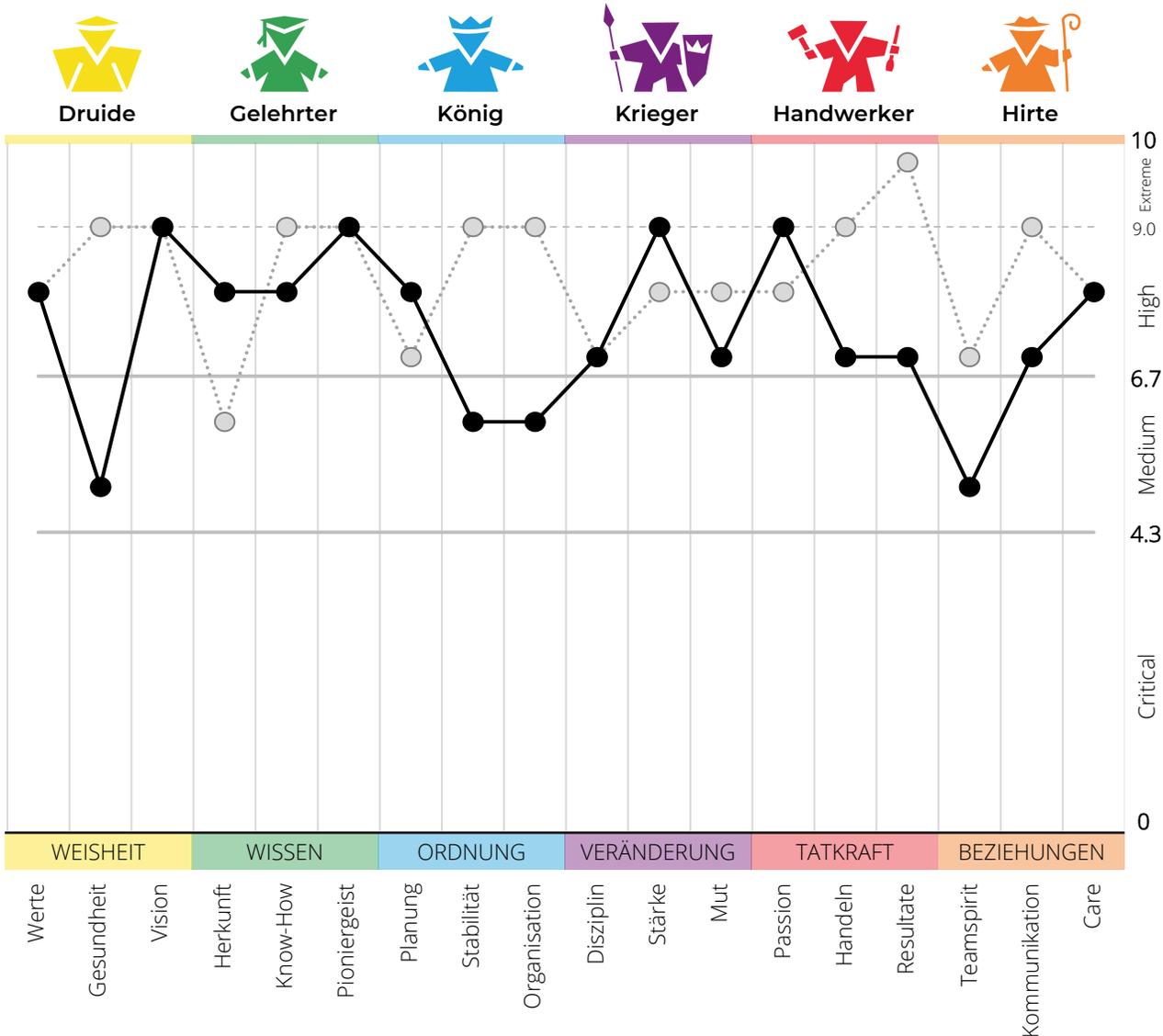
Tätigkeiten intern besser kommunizieren, um Leistungsschwankungen zu verhindern.



Teammitglied 6

Jan 2024

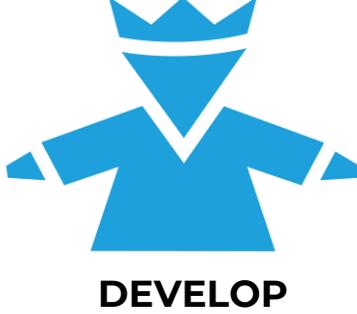
Code18



ENERGY LEVEL
HOCH **7.4**



ENERGY GOAL
12%





TOP GOALS



Gesundheit

80%



Stabilität

50%



Organisation

50%

FOCUS

1

Wissen sollte entlasten

Das Wissen müsste nicht jedes Mal selbst gelernt werden: Durch Kooperation würde viel Energie gespart werden.

2

Wissen besser organisieren

Das Wissen ist im Team vorhanden, aber es bleibt unklar, wer was wann beitragen kann.

3

Wissen mehr einbringen

Das Wissen müsste in einem Format besser geteilt werden, damit Projekte besser geplant werden können.

Teamprofil

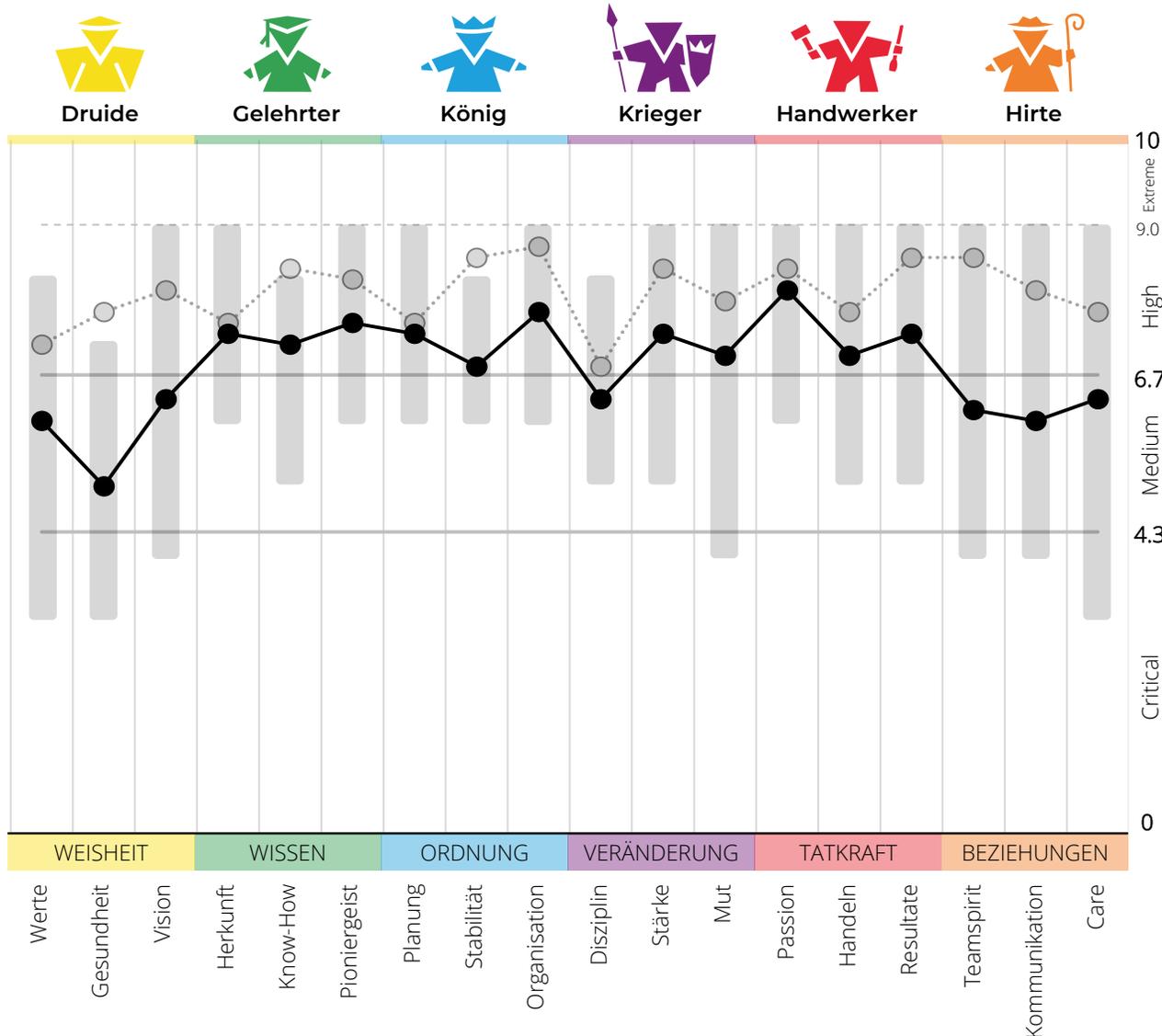




Team

Jan 2024

Code18



ENERGY LEVEL
HOCH 6.8

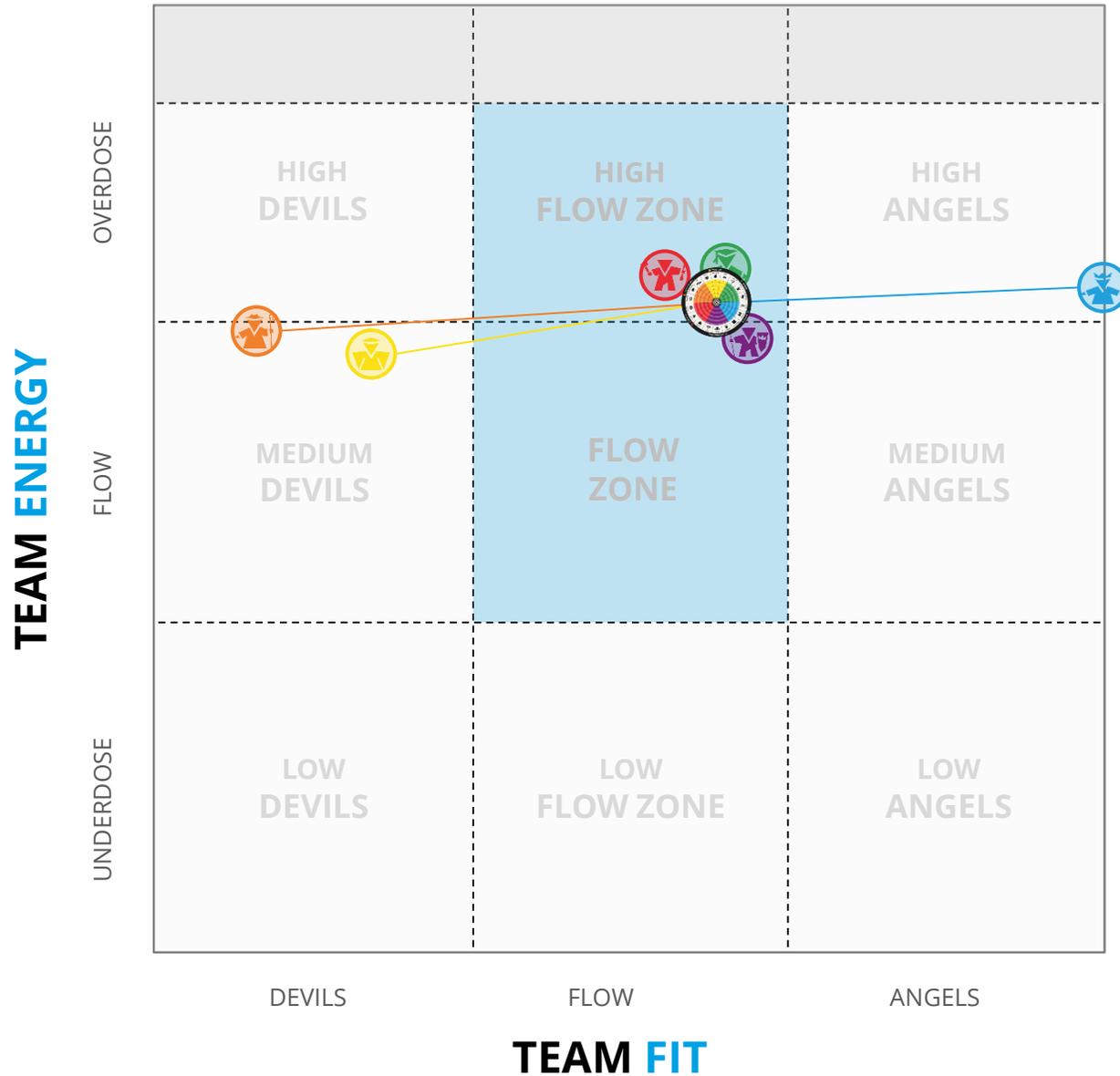


ENERGY GOAL
17%



Team Flow Zone





ZONE
HIGH FLOW ZONE

FLOW POINTS
82 / 100

Overall STRATEGY
KEEP THE FLOW



Team

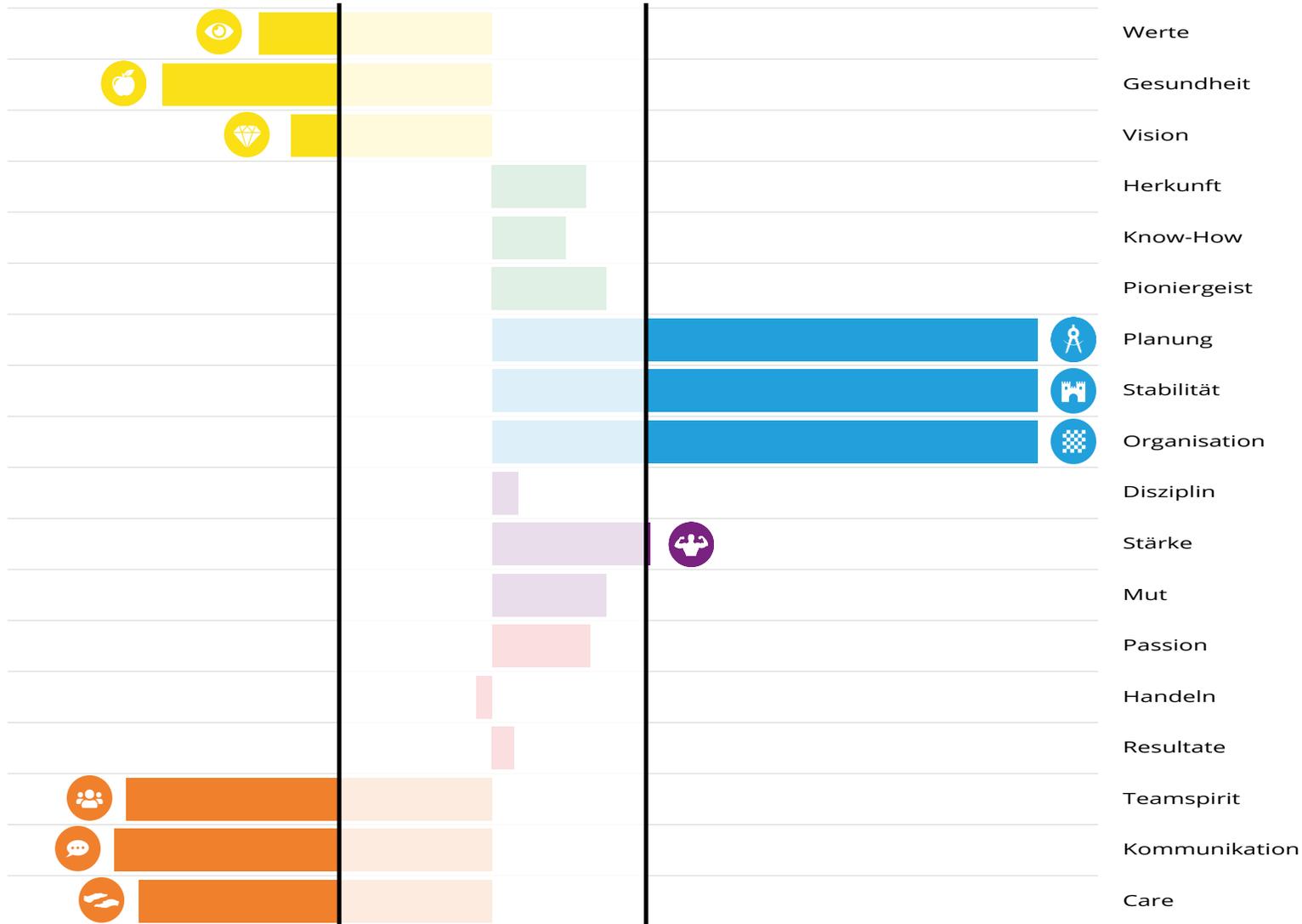
Jan 2024

Code18

DEVIL ZONE →

FLOW ZONE

← ANGEL ZONE



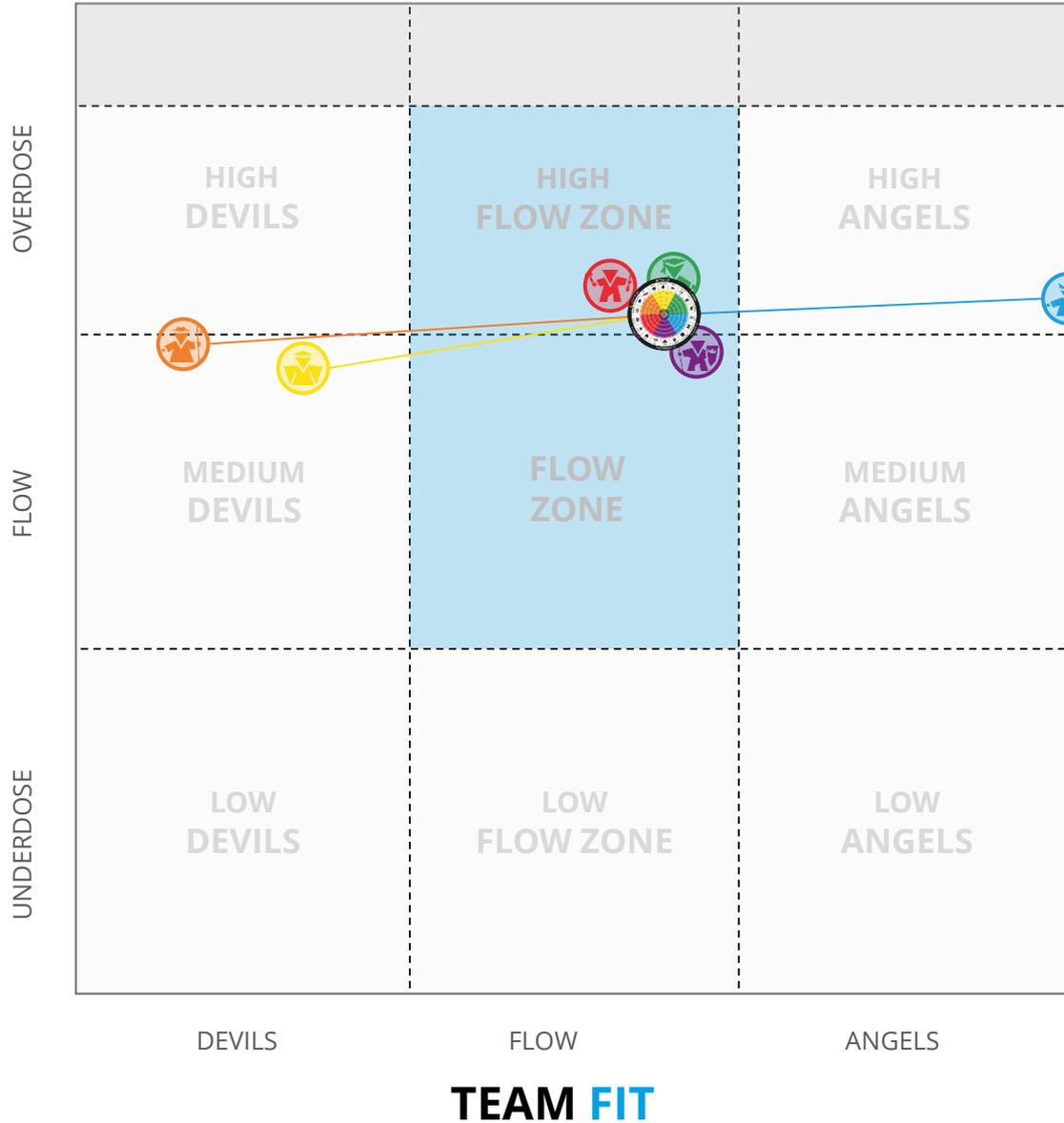
ZONE
**HIGH FLOW
ZONE**

FLOW POINTS
82 / 100

Overall STRATEGY
**KEEP THE
FLOW**



TEAM ENERGY



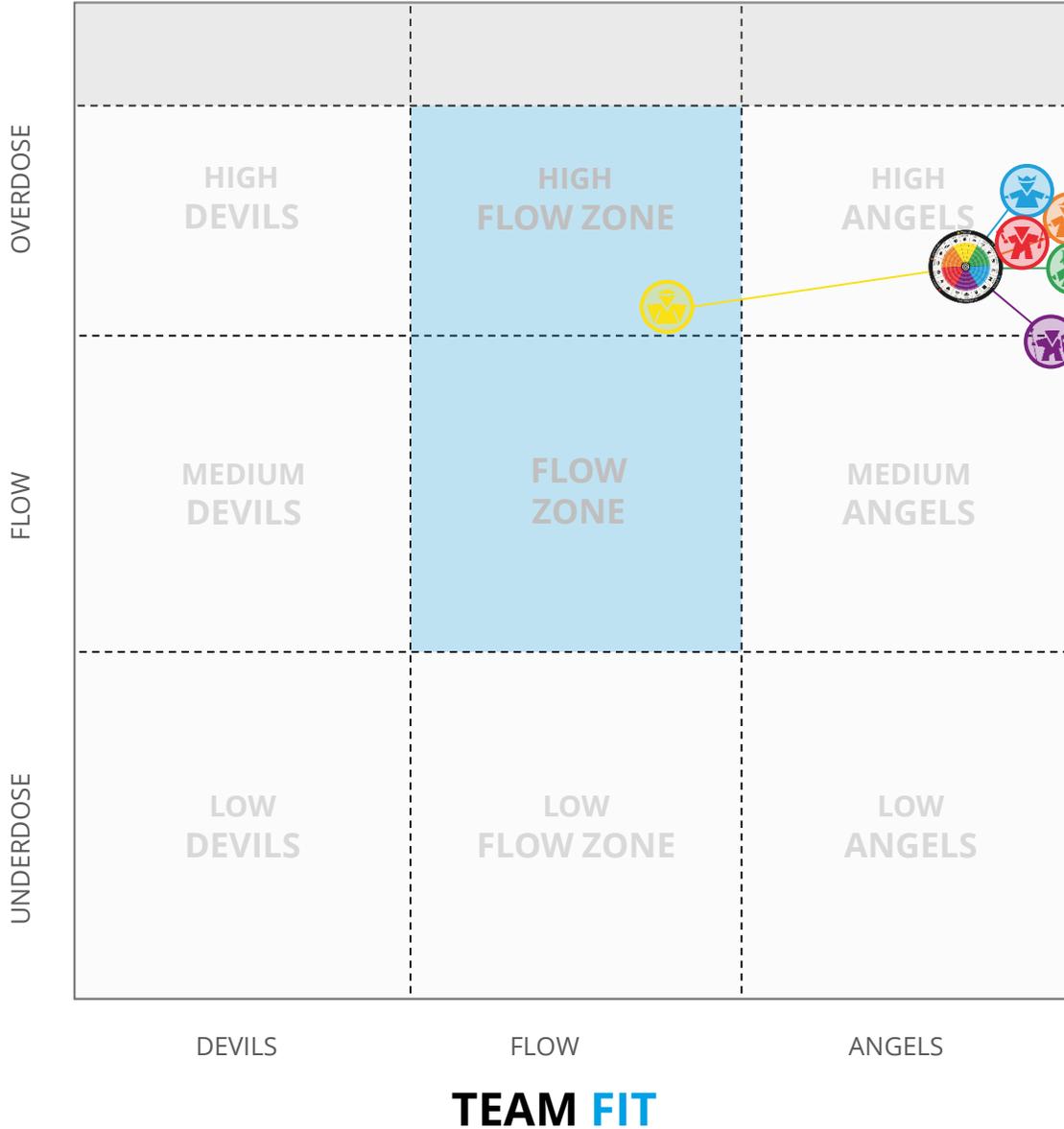
ZONE
HIGH FLOW ZONE

FLOW POINTS
82 / 100

Overall STRATEGY
KEEP THE FLOW



TEAM ENERGY



ZONE
HIGH ANGELS

FLOW POINTS
42 / 100

Overall STRATEGY
TAKE A LOOK AROUND

Diagnostik





Schlüsselfrage 1

Der schwache Druide?

Das Team ist im Archetyp *Druide* tief ausgeprägt, besonders im Faktor *Gesundheit* beinahe kritisch und hier liegt das gewünschte Mass so hoch wie bei keinem einzelnen Teammitglied.

Was schwächt im Team der Faktor *Gesundheit* und wie kann dieser Faktor gestärkt werden?

Wie kann der *Druide* insgesamt entwickelt werden, damit er sich in die Flow Zone entwickelt?

Schlüsselfrage 2

Der kontroverse Hirte?

Das Team ist im Archetyp *Hirte* sehr heterogen: Gewisse Teammitglieder haben sehr hohe Werte, während andere Teammitglieder kritisch sind. Insgesamt ist das Potenzial hier hoch.

Weshalb sind *Teamspirit*, *Kommunikation* und *Care* im Team so unterschiedlich ausgeprägt?

Wie kann der *Hirte* entwickelt werden und durch wen?

Schlüsselfrage 3

Der alles überstrahlende König?

Das Team ist im Archetyp *König* in allen Faktoren stark und äusserst homogen: Alle Teammitglieder sind bei *Planung*, *Stabilität* und *Organisation* hoch ausgeprägt.

Weshalb soll weitere Entwicklung und Stärkung vor allem bei *Organisation* investiert werden?

Kann diese Energie stattdessen in den schwachen *Druiden* investiert werden?

Anhang

Top 3 & Kommentare





Top 3

| | | | |
|-------|--|---|---------------|
| Top 1 | Sport | Häufiger mit dem Fahrrad zur Arbeit oder am Abend den Berg hoch rennen. | Gesundheit |
| Top 1 | Informieren und informiert werden | Mehr und besser kommunizieren und bei Teammitgliedern genauer nachfragen. | Kommunikation |
| Top 1 | Fürsorge | Mehr über das Befinden der anderen Teammitglieder erkunden und meines zeigen. | Care |
| Top 1 | Identität | Stärker identifizieren mit dem Team und klar werden, wo unsere Reise begann. | Herkunft |
| Top 1 | Klare Vision | Eine klare Vision würde Orientierung bieten und unsere nächsten Ziele klären. | Vision |
| Top 1 | Wissen sollte entlasten | Das Wissen müsste nicht jedes Mal selbst gelernt werden: Durch Kooperation würde viel Energie gespart werden. | Gesundheit |
| Top 2 | Work-Life-Balance | Familiäre und berufliche Organisation verbessern und Freizeitaktivitäten besser in den Alltag integrieren. | Gesundheit |
| Top 2 | Sorge tragen | Mehr Achtsamkeit und Rücksichtnahme sich selbst als auch anderen gegenüber. | Care |
| Top 2 | Vertrauen | Erwartungen transparent und offen kommunizieren und dadurch Vertrauen schaffen. | Werte |
| Top 2 | Teamidentität | Mehr bewusst werden, wie viel wir innerhalb des Teams in kurzer Zeit zu Stande gebracht haben. | Herkunft |
| Top 2 | Orientierung | Orientierung würde zu höherer Stabilität führen, da das Team nicht mehr in alle Richtungen arbeitet. | Stabilität |
| Top 2 | Wissen besser organisieren | Das Wissen ist im Team vorhanden, aber es bleibt unklar, wer was wann beitragen kann. | Organisation |
| Top 3 | Volatilität verhindern | Trotz Auf und Ab die Balance in ruhigeren Zeiten herstellen. | Stabilität |
| Top 3 | Rücksicht auf eigene Ressourcen | Auch Nein sagen dürfen, wenn es die eigenen Mittel nicht zulassen. | Gesundheit |
| Top 3 | Dem Mutigen gehört die Welt | Auch mal etwas riskieren: Ist das Vertrauen im Team hoch, erträgt es auch etwas Risiko. | Mut |
| Top 3 | Erfolge feiern | Wer erfolgreich ist, darf dies auch feiern bzw. sich selber feiern – und es sich dabei gut gehen lassen dürfen. | Gesundheit |
| Top 3 | Entwicklung klären | Tätigkeiten intern besser kommunizieren, um Leistungsschwankungen zu verhindern. | Stabilität |
| Top 3 | Wissen mehr einbringen | Das Wissen müsste in einem Format besser geteilt werden, damit Projekte besser geplant werden können. | Planung |



Kommentare

| | |
|---------------|--|
| Werte | Vertrauen ist sehr wichtig für gutes Teamwork |
| Gesundheit | Ohne gute Gesundheit ist kein erfolgreiches Schaffen möglich |
| Gesundheit | Physische und psychische Gesundheit ist das Wichtigste in einem Team |
| Gesundheit | Gesundheit wird im Berufsalltag leider schnell übersehen: Mehr Fokus auf Gesundheitsthemen |
| Vision | Ein übergeordnetes Ziel im Team wäre wünschenswert |
| Herkunft | Identität ist wichtig |
| Know-How | Wissen ist vorhanden, nur ist manchmal nicht klar wo |
| Know-How | Weiterbildungen sind wichtig und würde ich gerne häufiger besuchen |
| Planung | Planung ist für die Umsetzung essentiell |
| Stabilität | Hiervon benötigt das Team noch mehr |
| Stabilität | Volatilität führt zu fehlender Stabilität und mindert den Teamerfolg |
| Organisation | Ist bereits gut, könnte aber noch besser sein |
| Stärke | Nicht alle Teammitglieder können oder wollen mit voller Überzeugung ihre Tätigkeiten ausführen |
| Mut | Mehr Mut würde bei uns belohnt |
| Mut | Leider getraut sich nicht jeder bzw. jede, mal etwas zu riskieren |
| Handeln | Alle setzen gerne um und leisten |
| Resultat | Wir sind ein tolles Team, das Ziele in der Regel in Qualität und Quantität erreicht. Nur feiern könnten wir unsere Erfolge noch mehr |
| Teamspirit | Im Team existiert ein gutes Miteinander |
| Kommunikation | Kommunikation könnte direkter, häufiger, offener und transparenter sein |
| Kommunikation | Gespräche könnten prägnanter und zielgerichteter erfolgen |
| Kommunikation | Besseres Zuhören und Nachfragen könnte die Kommunikation verbessern |
| Kommunikation | Positive und konstruktive Kritik als auch Feedback sind wünschenswert |
| Care | Gegenseitiges Interesse ist vorhanden, aber mündet kaum in Anerkennung und Lob |
| Care | Ein offenes Ohr zu haben, ist nicht immer möglich |
| Care | Gegenseitige Unterstützung ist für ein Team einer der wichtigsten Faktoren |



Code18

info@code18.com
code18.team

Follow us

