



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Team Report

Musterteam

Musterfirma
1.5.2021

SCHEELEN Institut®

Maiffredygasse 8a
A-8010 Graz
+43 316 269748 0
info@scheelen-institut.at



Inhaltsverzeichnis



EINFÜHRUNG	5
EINLEITUNG TEAM VERHALTENSREPORT - <i>VERHALTEN</i>	6
ÜBERBLICK DES TEAMS	7
DAS TTI SUCCESS INSIGHTS® RAD	8
INSPIRATOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	9
VERHALTENSGRAFIK DES INSPIRATORTEAMS	10
BERATER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	11
VERHALTENSGRAFIK DES BERATERTEAMS	12
UNTERSTÜTZER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	13
VERHALTENSGRAFIK DES UNTERSTÜTZERTEAMS	14
KOORDINATOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	15
VERHALTENSGRAFIK DES KOORDINATORTEAMS	16
DIREKTOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	17
VERHALTENSGRAFIK DES DIREKTORTEAMS	18
MOTIVATOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	19
VERHALTENSGRAFIK DES MOTIVATORTEAMS	20
BEOBACHTER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	21
VERHALTENSGRAFIK DES BEOBACHTERTEAMS	22
REFORMER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	23
DEFINITION DES INSIGHTS MDI® RADES	24
ÜBERBLICK DER TEAMMITGLIEDER	25

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



MERKMALE DER TEAMMITGLIEDER	26
IDEALE UMGEBUNG FÜR TEAMMITGLIEDER	27
WORTE DIE BEI DIESEN TEAMMITGLIEDERN NICHT GUT FUNKTIONIEREN	28
TEAMRAD BASISSTIL	29
TEAMRAD ADAPTIERT	30
INSIGHTS MDI® - TEAMRAD	31
DEFINITION DER VERHALTENSHERARCHIE	32
DEFINITION DER GLOCKENKURVE	33
VERGLEICH DER VERHALTENSTILE	34
EINLEITUNG - <i>MOTIVE (DRIVING FORCES®)</i>	36
ÜBERBLICK ÜBER DIE DRIVING FORCES DES TEAMS	37
DEFINIERT DRIVING FORCES	38
EIGENSCHAFTEN - INTELLEKTUELLES TEAM	39
PRIMÄRE MOTIVATOREN - INTELLEKTUELL	40
EIGENSCHAFTEN - AUFGESCHLOSSENES TEAM	41
PRIMÄRE MOTIVATOREN - AUFGESCHLOSSEN	42
EIGENSCHAFTEN - HARMONISCHES TEAM	43
PRIMÄRE MOTIVATOREN - HARMONISCH	44
EIGENSCHAFTEN - MACHTORIENTIERTES TEAM	45
PRIMÄRE MOTIVATOREN - MACHTORIENTIERT	46
EIGENSCHAFTEN - INSTINKTIVES TEAM	47

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



PRIMÄRE MOTIVATOREN - INSTINKTIV	48
EIGENSCHAFTEN - OBJEKTIVES TEAM	49
PRIMÄRE MOTIVATOREN - OBJEKTIV	50
EIGENSCHAFTEN - KOOPERATIVES TEAM	51
PRIMÄRE MOTIVATOREN - KOOPERATIV	52
EIGENSCHAFTEN - EFFIZIENZGETRIEBENES TEAM	53
PRIMÄRE MOTIVATOREN - EFFIZIENZGETRIEBEN	54
EIGENSCHAFTEN - PRINZIPIENTREUES TEAM	55
EIGENSCHAFTEN - EIGENNÜTZIGES TEAM	56
EIGENSCHAFTEN - ALTRUISTISCHES TEAM	57
EIGENSCHAFTEN - UNEIGENNÜTZIGES TEAM	58
ÜBERBLICK - THEORETISCH	59
ÜBERBLICK - ÖKONOMISCH	60
ÜBERBLICK - ÄSTHETISCH	61
ÜBERBLICK - SOZIAL	62
ÜBERBLICK - MACHT	63
ÜBERBLICK - METHODE	64
MOTIVATORENRAD	65
DIE GLOCKENKURVE	66
VERGLEICH DRIVING FORCES	67
ZUSAMMENFASSUNG VERHALTEN UND MOTIVE (DRIVING FORCES)	69

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



ZUSAMMENFASSUNG PRIMÄRE KATEGORIE	70
ZUSAMMENFASSUNG SITUATIVE KATEGORIE	71
ZUSAMMENFASSUNG INDIFFERENTE KATEGORIE	72

EINFÜHRUNG



Der TTI Talent Insights® Team Report soll das Verständnis für die Zusammensetzung des Teams verbessern. Der Bericht bietet Einblicke in zwei unterschiedliche Bereiche: Verhalten und Motive (Driving Forces). Das Aufdecken des Potenzials eines Teams durch Identifizieren von Stärken und Schwächen führt zu persönlicher und beruflicher Entwicklung und einer höheren Produktivität.

Abschnitt 1 : Verhalten

Dieser Abschnitt des Berichts soll Aufschluss darüber geben, wie individuelle Verhaltensweisen die Teamdynamik beeinflussen. Die Fähigkeit, effektiv mit anderen Teammitgliedern zu interagieren, ist der Schlüssel zum Erfolg eines Teams. Dieser Bericht zeigt den Verhaltensstil jedes Einzelnen innerhalb der Team-Konstellation.

Motivatoren

Dieser Abschnitt des Berichts enthält die Gründe für die Handlungen eines Teams. Das Verständnis der Dynamik der Motive (Driving Forces) im Team, also warum sie das tun, was sie tun, zeigt Energiequellen, Stressoren und mehr über das Team und seine Mitglieder.

Zusammenfassung Verhalten und Motive (Driving Forces)

Dieser Abschnitt ist eine visuelle Darstellung des Teams unter dem Gesichtspunkt des Verhaltens und der Motive (Driving Forces), geordnet in primäre, situative und indifferente Kategorien.

EINLEITUNG TEAM VERHALTENSREPORT



Verhalten

Vorhersehbare Muster des Menschen können anhand von Verhaltenseinschätzungen sehr präzise gemessen werden. Ein klares Verständnis für kalkulierbare Verhaltensweisen kann produktive Ergebnisse positiv unterstützen. Wenn die Auswertungen eines Teams miteinander verbunden werden, hat die Führungskraft die Möglichkeit, Stärken voranzutreiben, Verbesserungsmöglichkeiten und Organisationsziele voranzutreiben.

INHALTE DES REPORTS

- Überblick – Eine Zusammenfassung über den Aufbau Ihres Teams in Bezug auf die Verhaltensstile.
- Teamzusammensetzung – Definiert den Aufbau Ihrer Organisation anhand von Verhaltensstilen und individuelle Verhaltensgrafiken Ihres Teams.
- Analyse der Verhaltensstile - Evaluiert jedes Teammitglied in Bezug auf Verhaltensstile, Stilcharakteristiken, Kommunikationsmöglichkeiten und idealem Umfeld.
- Inhalte des Teamrads – Bestimmt die natürlichen, adaptierten und veränderbaren Stile eines jeden Teammitglieds.
- Hierarchie der Verhaltensmerkmale – Individuelle Ergebnisse werden innerhalb des Teams, mit dem Durchschnitt des Teams und der Normierungsstichprobe verglichen.

LISTE DER TEAMKOLLEGEN

A Muster
B Muster
C Muster
D Muster
E Muster
F Muster
G Muster
H Muster
I Muster
J Muster
K Muster
L Muster
M Muster
N Muster
O Muster
P Muster
Q Muster

Überblick des Teams



Das Success Insights® Rad ist eine graphische Darstellung der Verhaltensausrprägungen aller Teammitglieder auf vier Quadranten auf dem Rad.

Wahrnehmung

Haben Sie folgendes bemerkt?

- Einige Menschen sind besonders energisch, direkt und ergebnisorientiert
- Einige sind besonders optimistisch, lustig und kommunikativ
- Einige sind stetig, besonders geduldig und entspannt
- Einige sind besonders präzise und detailorientiert

Definition

Dominant

Wie Sie auf Probleme und Schwierigkeiten reagieren

Initiativ

Wie Sie andere von Ihrem Standpunkt überzeugen

Stetig

Wie Sie auf das Tempo in Ihrem Umfeld reagieren

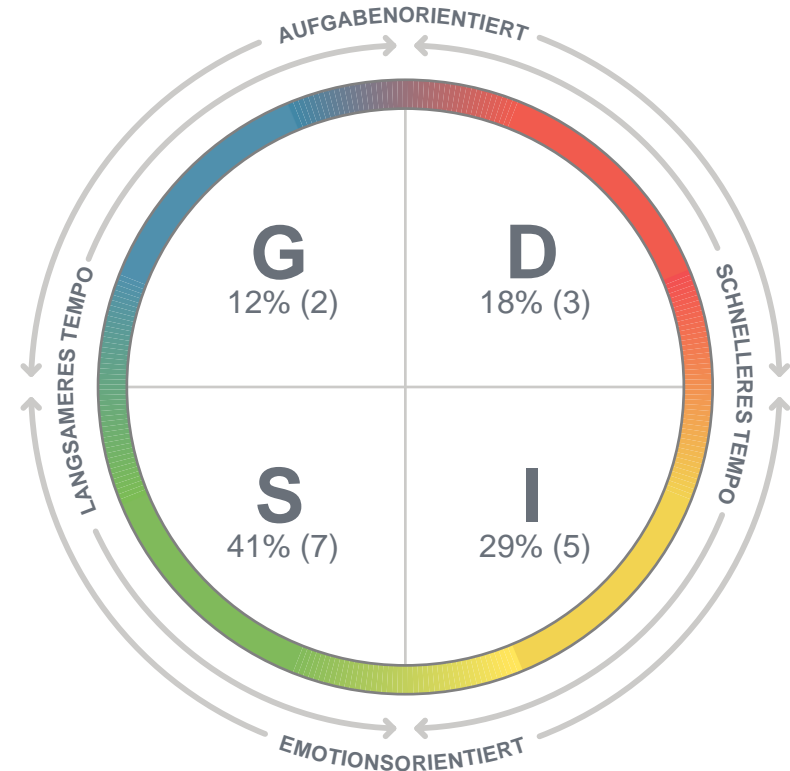
Gewissenhaft

Wie Sie auf Regeln und Abläufe reagieren

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de



Das TTI Success Insights® Rad



Im Rad werden die vier Verhaltensstile in unterschiedlichsten Kombinationen dargestellt. Somit werden auch die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Verhaltensstile innerhalb eines Teams erkennbar. Dieses Rad zeigt die Zusammensetzung der unterschiedlichsten Verhaltensstile innerhalb eines Stils mithilfe von Prozentangaben in jedem der acht Bereiche.

DEFINITION DER VERHALTENSSTILE

DIREKTOR - Menschen die dazu tendieren, direkt, entschlossen und ergebnisorientiert zu sein.

MOTIVATOR - Menschen die dazu tendieren, andere durch attraktive Argumentationen, Verständnis oder Emotionen zu überzeugen.

INSPIRATOR - Menschen die dazu tendieren, viele Gedanken zu verbalisieren, um das Ergebnis zu beeinflussen.

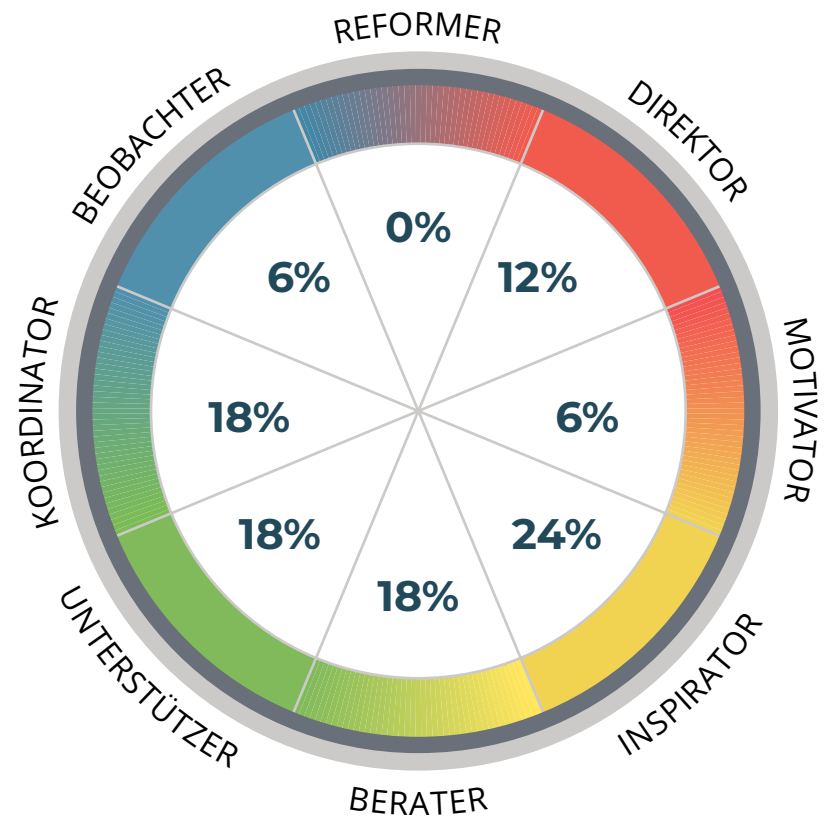
BERATER - Menschen die dazu tendieren, sich Zeit zu nehmen, positiv zu denken und auf zwischenmenschliche Beziehungen zu fokussieren.

UNTERSTÜTZER - Menschen die dazu tendieren, solide Ideen zu liefern, kontinuierlich und sorgfältig zu arbeiten, um sicherzugehen, dass das Projekt erfolgreich umgesetzt werden kann.

KOORDINATOR - Menschen die dazu tendieren, sehr faktenorientiert zu sein und auf erprobte Verfahren zu vertrauen, um Projekte und Aufgaben abzuschließen.

BEOBACHTER - Menschen die dazu tendieren, nach der Richtigkeit in all ihren Aktivitäten zu suchen und präzise Daten zu sammeln, um die höchstmögliche Qualität sicher zu stellen.

REFORMER - Menschen die dazu tendieren, Fakten und Statistiken zu evaluieren und wirksam einzusetzen, um zu einer Lösung zu gelangen.



INSPIRATOR-Eigenschaften des Teams



Ein Inspirator tendiert dazu viele Gedanken zu verbalisieren, um das Ergebnis zu beeinflussen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Inspiratoren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Das Team wird innerhalb der Organisation gefördert
- Sieht und verbalisiert das große Ganze
- Leistet gerne Überzeugungsarbeit
- ist menschenorientiert
- Bringt das Team zusammen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Überbewertet die Fähigkeiten anderer
- Handelt, bevor relevante Informationen eingeholt wurden
- Hat sehr hohe Erwartungen an die Teamkooperation
- Beachtet Details zu wenig
- Spaß ist wichtiger als Effizienz

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert

Emotionsorientiert

Langsameres Tempo

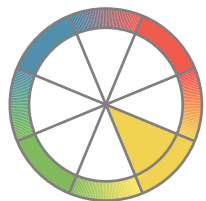
Schnelleres Tempo

WERT FÜR DIE ORGANISATION

Kontaktfreudig

ist Optimistisch und Begeisternd

Positive Einstellung gegenüber Konflikten



17.46%

der Normgruppe

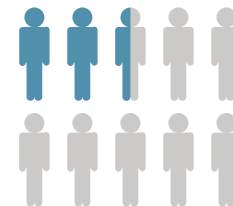
INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Flexibel

Aufregend

Inspirierend



4/17

24% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Alltäglich

Leise

Streng

Musterteam

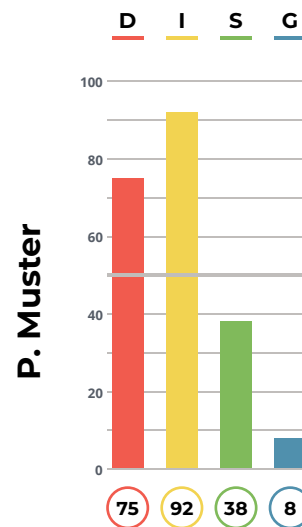
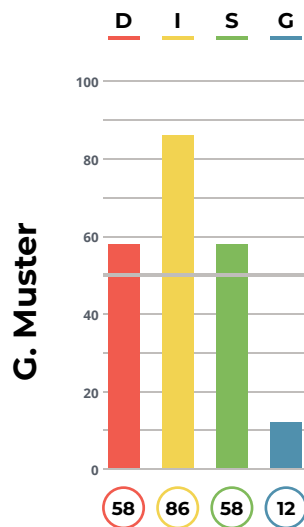
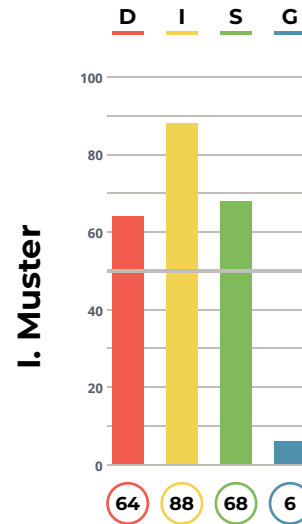
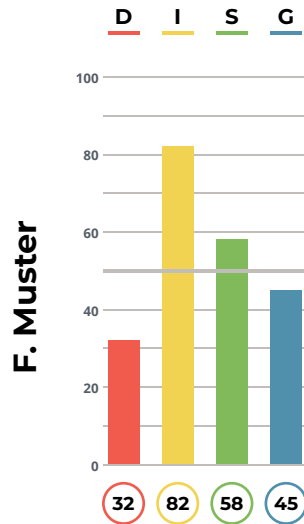
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Verhaltensgrafik des Inspiratorteams



INSPIRATORTEAM

F Muster
G Muster
I Muster
P Muster



BERATER-Eigenschaften des Teams



Ein Berater tendiert dazu, sich Zeit zu nehmen, positiv zu denken und fokussiert sich auf zwischenmenschliche Beziehungen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Berater.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Hört aktiv zu
- Überzeugter Teamplayer
- Ist loyal
- Zeigt Feingefühl für die Emotionen anderer
- Unterstützt andere beim Erreichen von Zielen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Nimmt sich für Aufgaben Zeit
- Ist untätig und unentschlossen
- Vermeidet Konfrontationen
- Bleibt passiv bei unangemessenem Benehmen anderer
- Erstarrt unter enormen Stress

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert

Emotionsorientiert

Langsameres Tempo

Schnelleres Tempo

WERT FÜR DIE ORGANISATION

Beharrlich
Kooperatives Teammitglied
Serviceorientiert



20.08%
 der Normgruppe

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
 Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
 info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Unkompliziert
Einfach
Reaktionsschnell



3/17
 18% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Komplex
Abstrakt
Analytisch

Musterteam

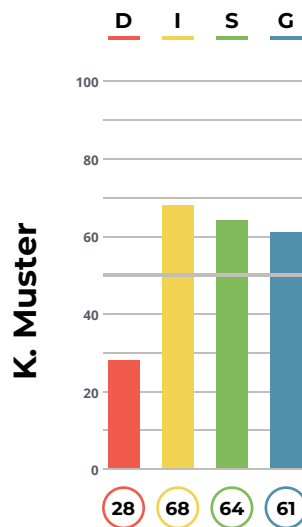
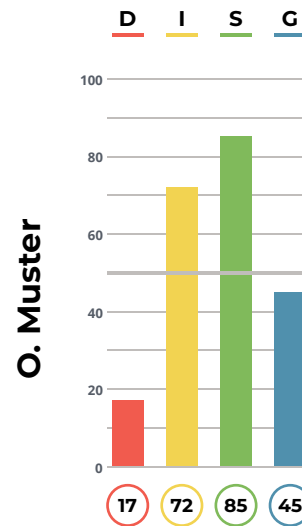
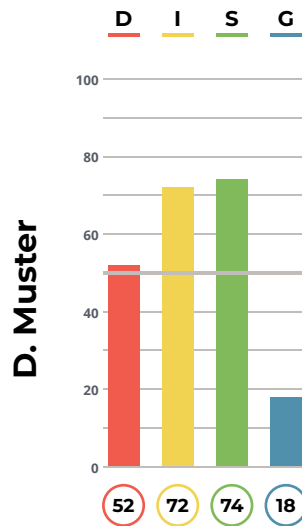
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Verhaltensgrafik des Beratereteams



BERATERTEAM

D Muster
K Muster
O Muster



UNTERSTÜTZER-Eigenschaften des Teams



Ein Unterstützer tendiert dazu, solide Ideen zu liefern, kontinuierlich und sorgfältig zu arbeiten, um sicherzugehen, dass das Projekt umgesetzt werden kann. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Unterstützer.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Erzielt gute Leistungen im Team
- Loyal gegenüber jenen Menschen, mit denen er/sie sich identifiziert
- Ist geduldig und tröstet andere
- Richtet sich nach etablierten Verfahren
- Bringt Stabilität ins Team

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Agiert langsam
- Verliert sich im Detail
- Bremst Teamveränderungen
- Trägt Fehler lange nach
- Sinn für Dringlichkeit ist gering ausgeprägt

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

Geduldig und einfühlsam

Verhandelt Konflikte

Konsequent und stabil



11.90%
der Normgruppe

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Konsequent

Gewöhnlich

Sicher



3/17
18% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Unerwartet

Dringend

Konfrontation

Musterteam

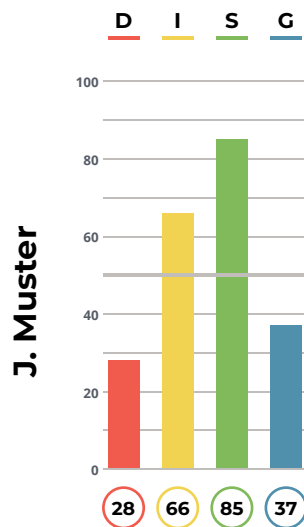
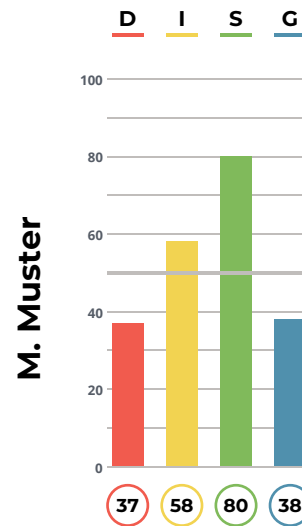
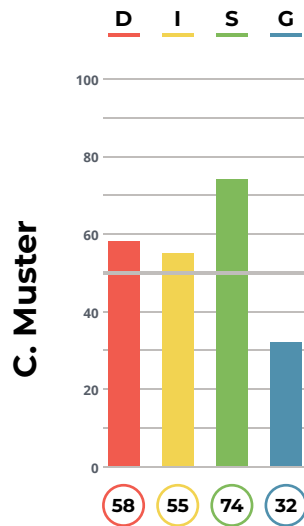
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Verhaltensgrafik des Unterstützerteams



UNTERSTÜTZERTEAM

C Muster
J Muster
M Muster



KOORDINATOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS



Ein Koordinator tendiert dazu, sehr faktenorientiert zu sein und auf erprobte Verfahren zu vertrauen, um Projekte und Aufgaben abzuschließen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Koordinatoren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Hohe Führungs- und Arbeitsstandards werden festgelegt und eingehalten
- Verfeinert den Plan und setzt diesen in die Tat um
- Führt Projekte bis zum Abschluss durch
- Engagiert sich für seine/ihre Führungskraft, braucht einen nachvollziehbaren Grund für die Aufgabenerledigung
- Ist selbstdiszipliniert

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Reagiert nicht emotional auf Argumente
- Zeigt nur wenig Gefühle
- Hält sich übertrieben an die Organisationsabläufe
- Mangel an Vertrauen in sich Selbst und das Team
- Stapelt Leistungen tief

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

Sucht nach logischen Lösungen

Objektive Prognose

Respektiert Autorität



21.28%

der Normgruppe

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Nachgewiesen

Standard

Organisiert



3/17

18% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Unbekannt

Hektisch

Unvollständig

Musterteam

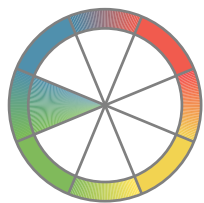
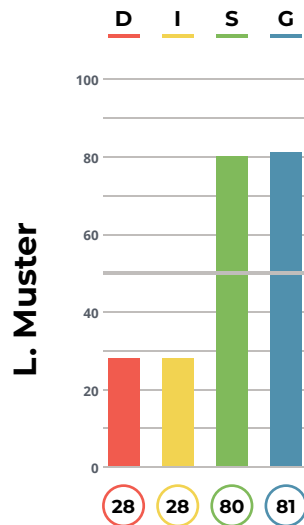
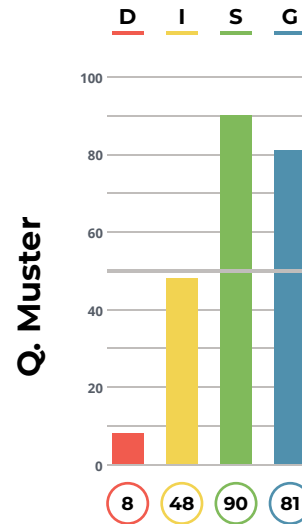
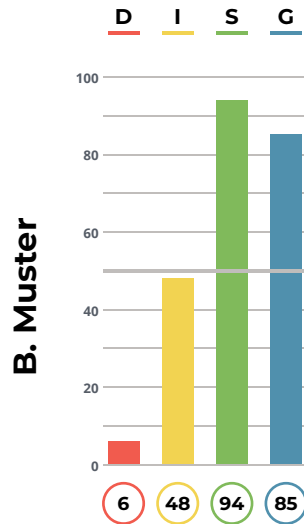
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Verhaltensgrafik des Koordinatorteams



KOORDINATORTEAM

B Muster
L Muster
Q Muster



DIREKTOR-Eigenschaften des Teams



Ein Direktor tendiert dazu sehr direkt, entschlossen und ergebnisorientiert zu sein. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Direktoren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Arbeitet gerne an herausfordernden Aufgaben
- Direkte Antworten verleihen ihm Energie
- Vorausschauend und wettbewerbsorientiert
- Konfrontationsbereit
- Hat gerne Macht und Autorität

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Schlechter oder selektiver Zuhörer
- Mag keine Routinearbeiten
- Wenig Taktgefühl und Mangel an Diplomatie
- Delegiert zu viel und gibt zu wenige Anweisungen
- Überschätzt die eigenen Fähigkeiten

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

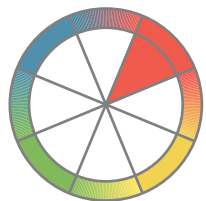


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

Hat die Fähigkeit schnell und oft etwas zu ändern
Wettbewerbsfähig
Hinterfragt den Status Quo



7.12%
der Normgruppe

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
 Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
 info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Schnell
Vorteil
Ausschlaggebend



2/17
12% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Widersprüchlich
Befolgen der Anweisung
Geduldig

Musterteam

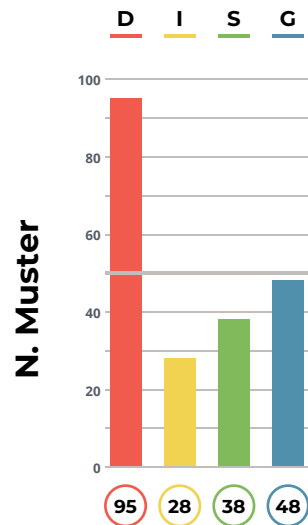
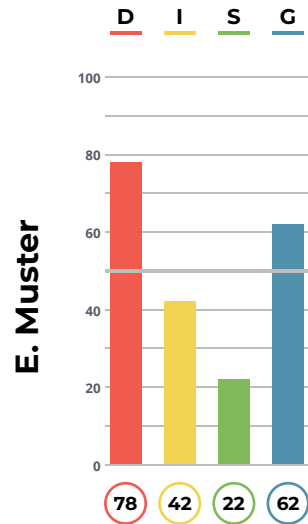
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Verhaltensgrafik des Direktorteam



DIREKTORTEAM

E Muster
N Muster



MOTIVATOR-Eigenschaften des Teams



Ein Motivator tendiert dazu, andere durch attraktive Argumentationen, Verständnis oder Emotionen zu überzeugen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Motivatoren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Optimistisch bezüglich der Erreichung der Teamziele
- Nutzt die eigene Intuition
- Reagiert bestimmt und offensiv auf Herausforderungen
- Unabhängig und Selbstständig
- Erreicht Ergebnisse zusammen mit dem Team

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Ist zu enthusiastisch
- Übernimmt zu viele Verantwortungsbereiche auf einmal
- Vermeidet Konflikte innerhalb des Teams
- Schlechtes Zeit- und Terminmanagement
- Ist bei der Nachbereitung und Durchführung nachlässig

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

Kreative Problemlösefähigkeiten
Initiiert Aktivitäten
Innovativ



12.68%
 der Normgruppe

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
 Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
 info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Großartig
Beispiellos
Außerordentlich



1/17
 6% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Standardisiert
Strukturiert
Einheitlich

Musterteam

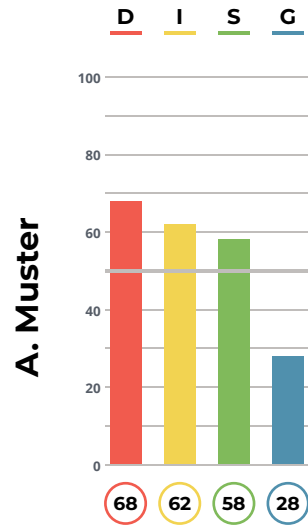
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Verhaltensgrafik des Motivatorteams



MOTIVATORTEAM

A Muster



BEOBACHTER-Eigenschaften des Teams



Ein Analytiker tendiert dazu nach der Richtigkeit in all seinen Aktivitäten zu suchen und präzise Daten zu sammeln, um die höchst mögliche Qualität sicher zu stellen. Die folgenden Informationen, geben den Teammitgliedern ein klares Verständnis über den Verhaltensstil der Beobachter.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Faktenunterstützte Meinung
- Denkt kritisch
- Sorgfältig und genau
- Arbeitet diszipliniert
- Hat hohe Ansprüche an sich selbst und Mitarbeitenden

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Handelt ohne ausreichende Fakten nur zögernd
- Erledigt die Arbeit selbst und delegiert sie nicht an andere
- Drückt seine/ihre Gefühle nicht aus
- Teilt neue Ideen nicht mit, solange diese noch nicht qualitativ überprüft wurden
- Hält sich dogmatisch an Organisationsabläufe und -methoden

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert

Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo

WERT FÜR DIE ORGANISATION

Präzise und intuitive
Definiert, stellt klar und evaluiert
Achtet auf Qualität

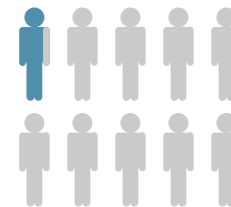


5.12%
der Normgruppe

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Sachlich
Präzise
Verifiziert



1/17
6% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Ausprobieren
Bauchgefühl
Experimentell

Musterteam

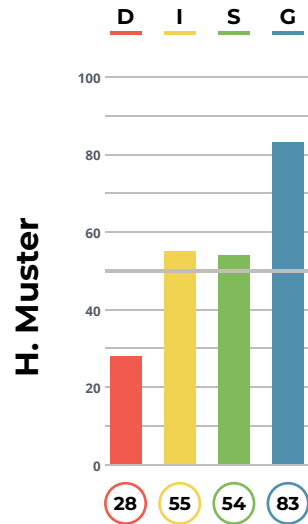
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Verhaltensgrafik des Beobachterteams



BEOBACHTERTEAM

H Muster



REFORMER-Eigenschaften des Teams



Ein Reformer tendiert dazu Fakten und Statistiken zu evaluieren und wirksam einzusetzen, um zu einer Lösung zu gelangen. Die folgenden Informationen sind womöglich Charakteristiken, welche dem aktuellen Team fehlen oder wovon sie profitieren.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Aufgaben werden rasch erledigt
- Kann die Auswirkung von Fehlern gut antizipieren
- Gutes Zeitmanagement
- Setzt hohe Leistungsfähigkeit voraus
- Macht sich vor dem Start mit allen Fakten vertraut

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Mutet sich innerhalb des Teams zu viel zu
- Wird unter Stress zu fordernd
- Ignoriert die Gefühle der Teamkollegen
- Nimmt emotionale Teammitglieder weniger ernst
- Wirkt unaufrichtig

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo

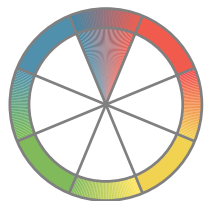


WERT FÜR DIE ORGANISATION

Willensstark

Strebt rationale Ergebnisse an

Präsentiert Fakten emotionslos



4.22%

der Normgruppe

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Funktion

Handlung

Daten



0/17

0% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Entspannen

Wahrnehmung

Vermuten

Musterteam

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Definition des INSIGHTS MDI® Rades



Die folgende Matrix zeigt, wie sich die vier Verhaltensstile in acht Verhaltensstile vermischen. Jeder der acht Stile beinhaltet eine Definition und Prozentangaben der Teammitglieder im jeweiligen Bereich. Die Segmente wurden mit voller Absicht so angeordnet, dass sich gegensätzliche Verhaltensstile nebeneinander befinden.

DIREKTOR (12%)	UNTERSTÜTZER (18%)
Menschen die dazu tendieren, direkt, entschlossen und ergebnisorientiert zu sein.	Menschen die dazu tendieren, solide Ideen zu liefern, kontinuierlich und sorgfältig zu arbeiten, um sicherzugehen, dass das Projekt erfolgreich umgesetzt werden kann.
MOTIVATOR (6%)	KOORDINATOR (18%)
Menschen die dazu tendieren, andere durch attraktive Argumentationen, Verständnis oder Emotionen zu überzeugen.	Menschen die dazu tendieren, sehr faktenorientiert zu sein und auf erprobte Verfahren zu vertrauen, um Projekte und Aufgaben abzuschließen.
INSPIRATOR (24%)	BEOBACHTER (6%)
Menschen die dazu tendieren, viele Gedanken zu verbalisieren, um das Ergebnis zu beeinflussen.	Menschen die dazu tendieren, nach der Richtigkeit in all ihren Aktivitäten zu suchen und präzise Daten zu sammeln, um die höchstmögliche Qualität sicher zu stellen.
BERATER (18%)	REFORMER (0%)
Menschen die dazu tendieren, sich Zeit zu nehmen, positiv zu denken und auf zwischenmenschliche Beziehungen zu fokussieren.	Menschen die dazu tendieren, Fakten und Statistiken zu evaluieren und wirksam einzusetzen, um zu einer Lösung zu gelangen.

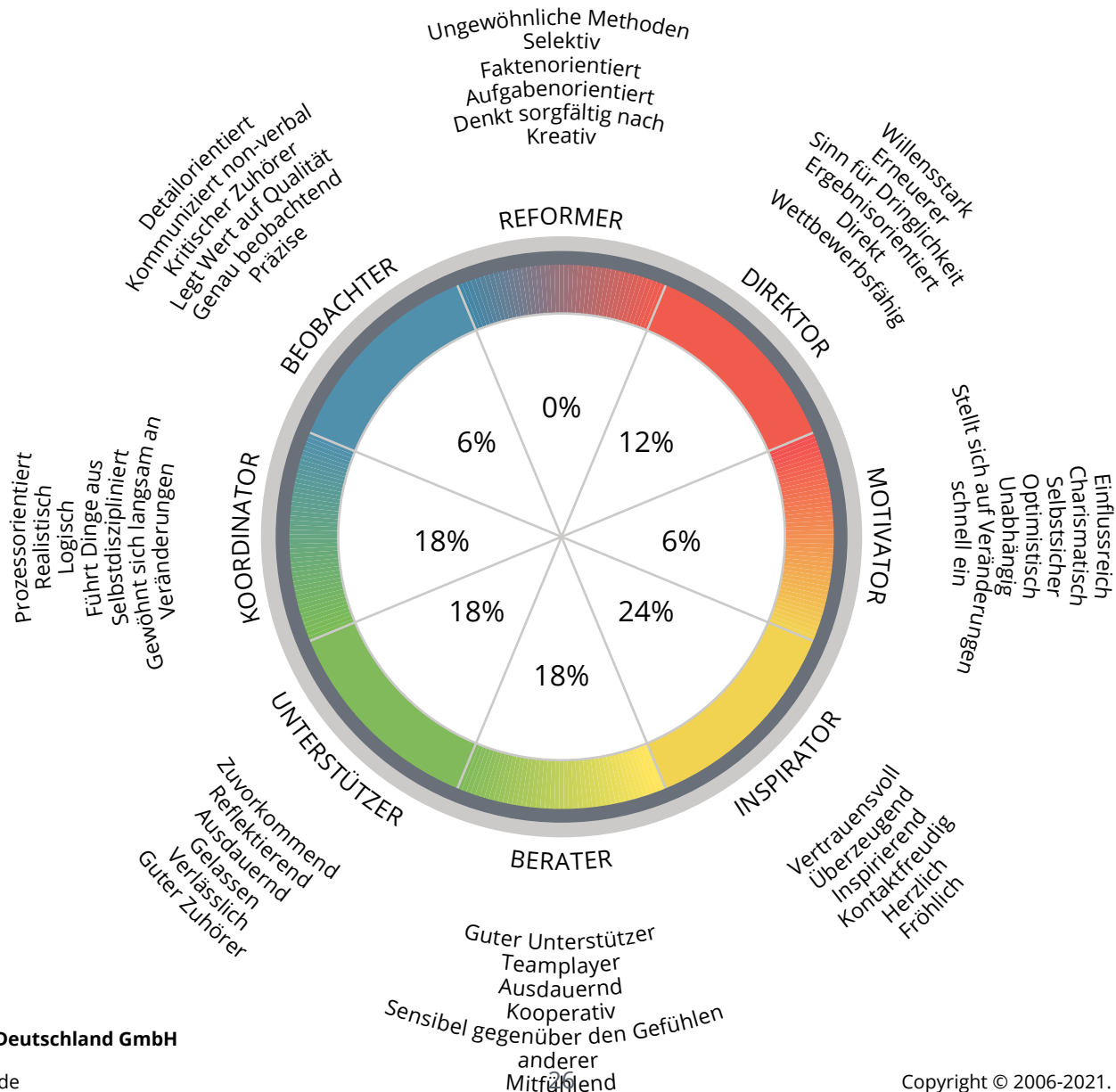
Überblick der Teammitglieder



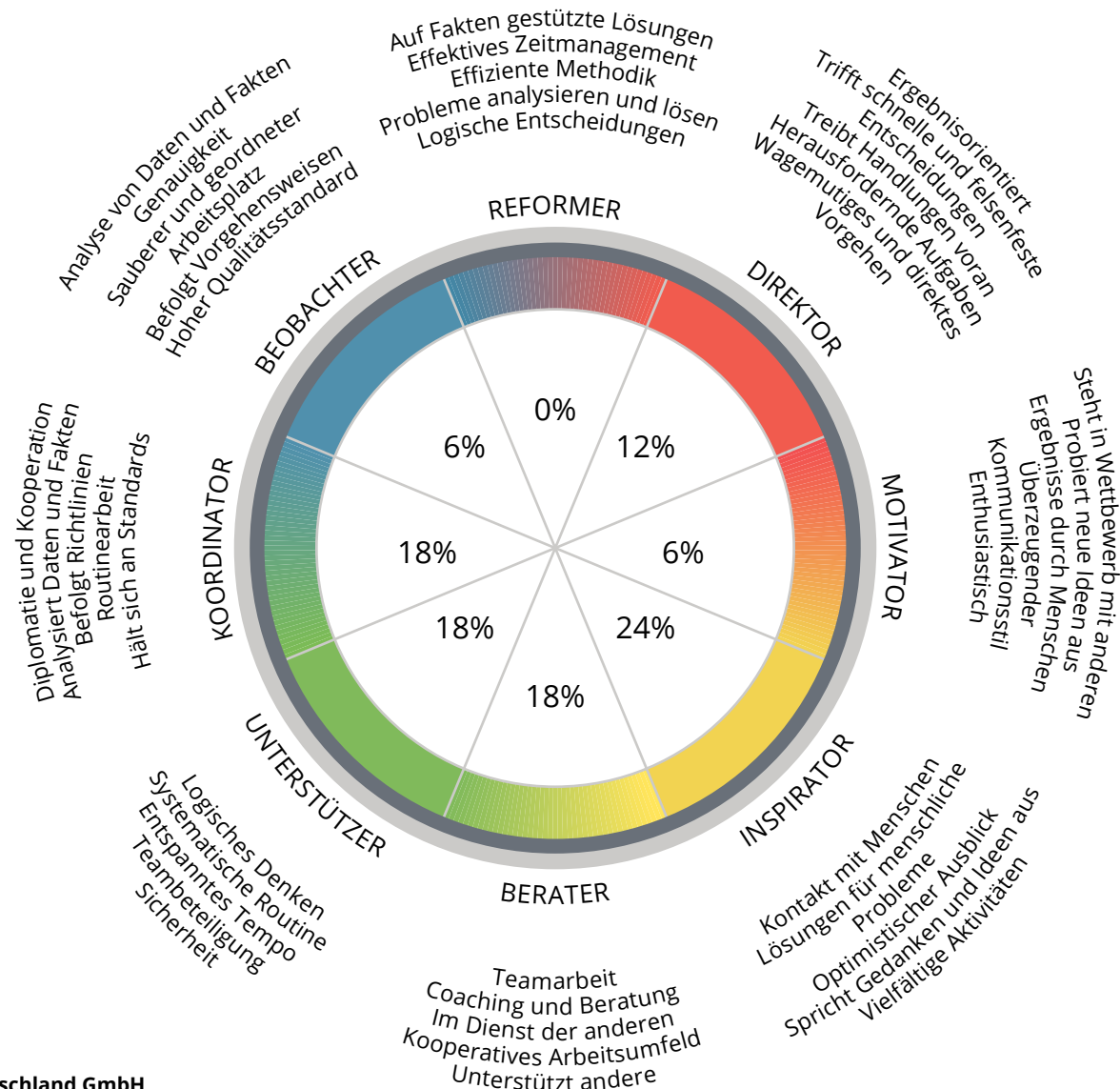
Die folgende Matrix zeigt, wie sich die vier Verhaltensstile zu acht Verhaltensstilen vermischen. Jeder der acht Stile beinhaltet eine Definition und Prozentangaben der einzelnen Teammitglieder im jeweiligen Bereich. Die Segmente wurden mit voller Absicht so angereicht, dass sich gegensätzliche Verhaltensstile nebeneinander befinden.

DIREKTOR (12%)	UNTERSTÜTZER (18%)
E Muster N Muster	C Muster J Muster M Muster
MOTIVATOR (6%)	KOORDINATOR (18%)
A Muster	B Muster L Muster Q Muster
INSPIRATOR (24%)	BEOBACHTER (6%)
F Muster G Muster I Muster P Muster	H Muster
BERATER (18%)	REFORMER (0%)
D Muster K Muster O Muster	

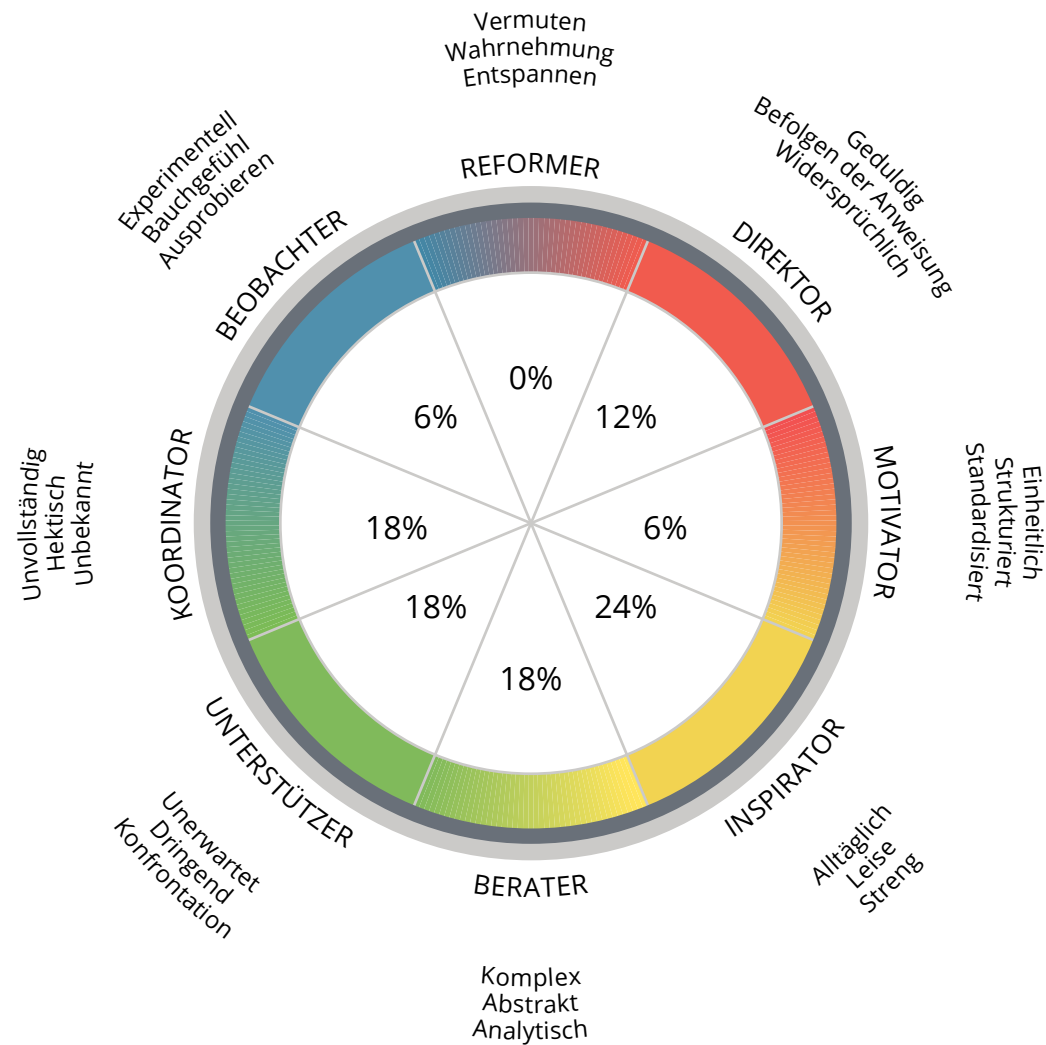
Merkmale der Teammitglieder



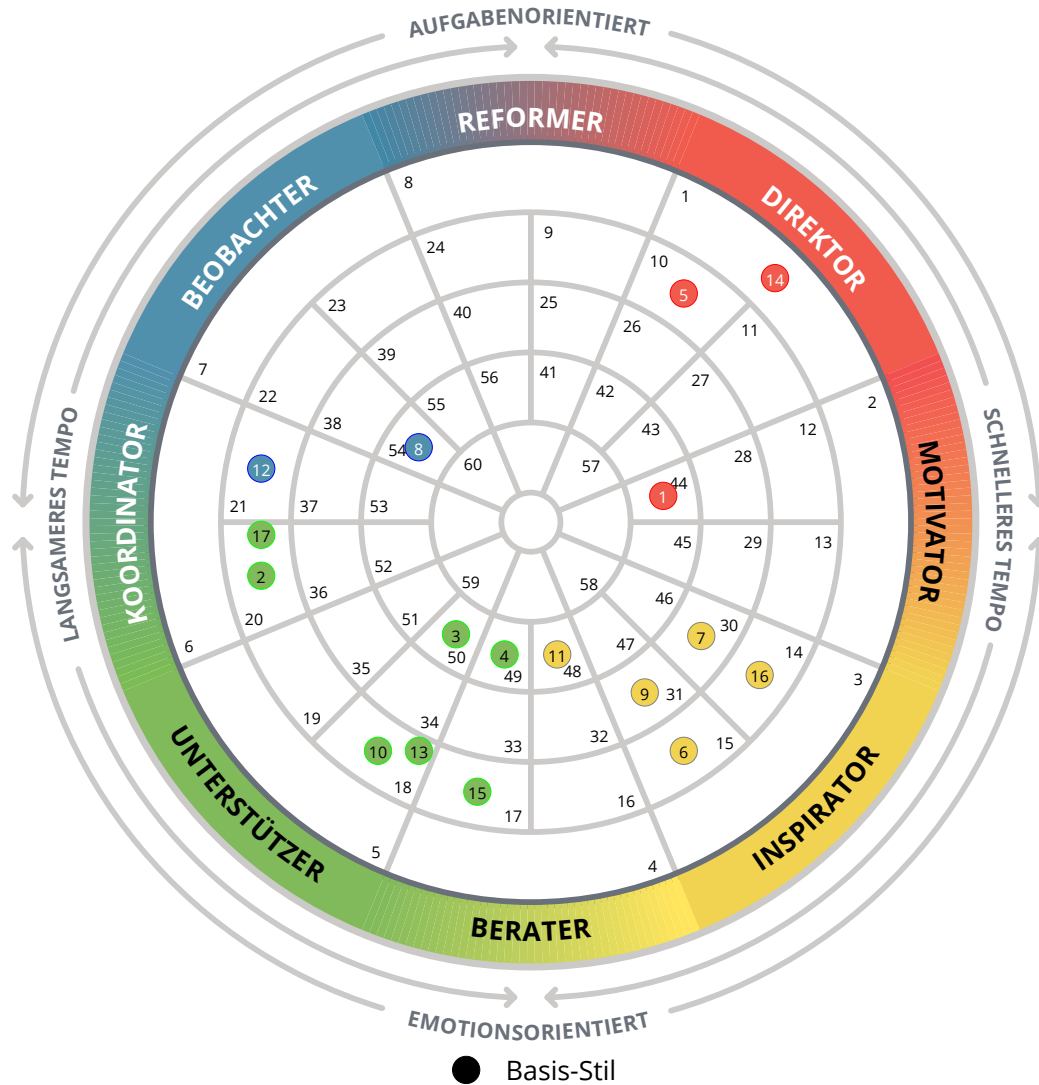
Ideale Umgebung für Teammitglieder



Worte die bei diesen Teammitgliedern nicht gut funktionieren



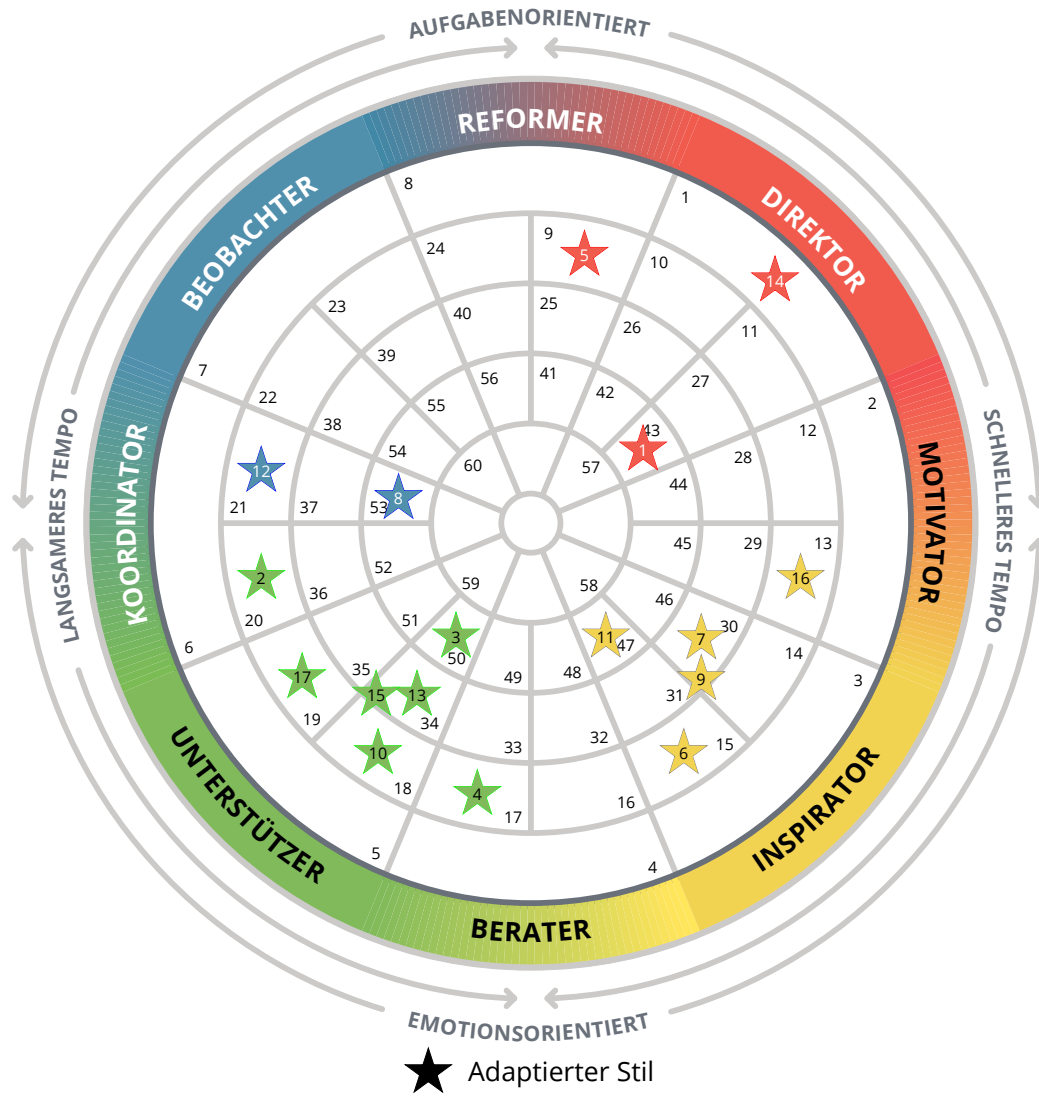
TEAMRAD BASISSTIL



TEAMMITGLIEDER

- 1: A Muster
- 2: B Muster
- 3: C Muster
- 4: D Muster
- 5: E Muster
- 6: F Muster
- 7: G Muster
- 8: H Muster
- 9: I Muster
- 10: J Muster
- 11: K Muster
- 12: L Muster
- 13: M Muster
- 14: N Muster
- 15: O Muster
- 16: P Muster
- 17: Q Muster

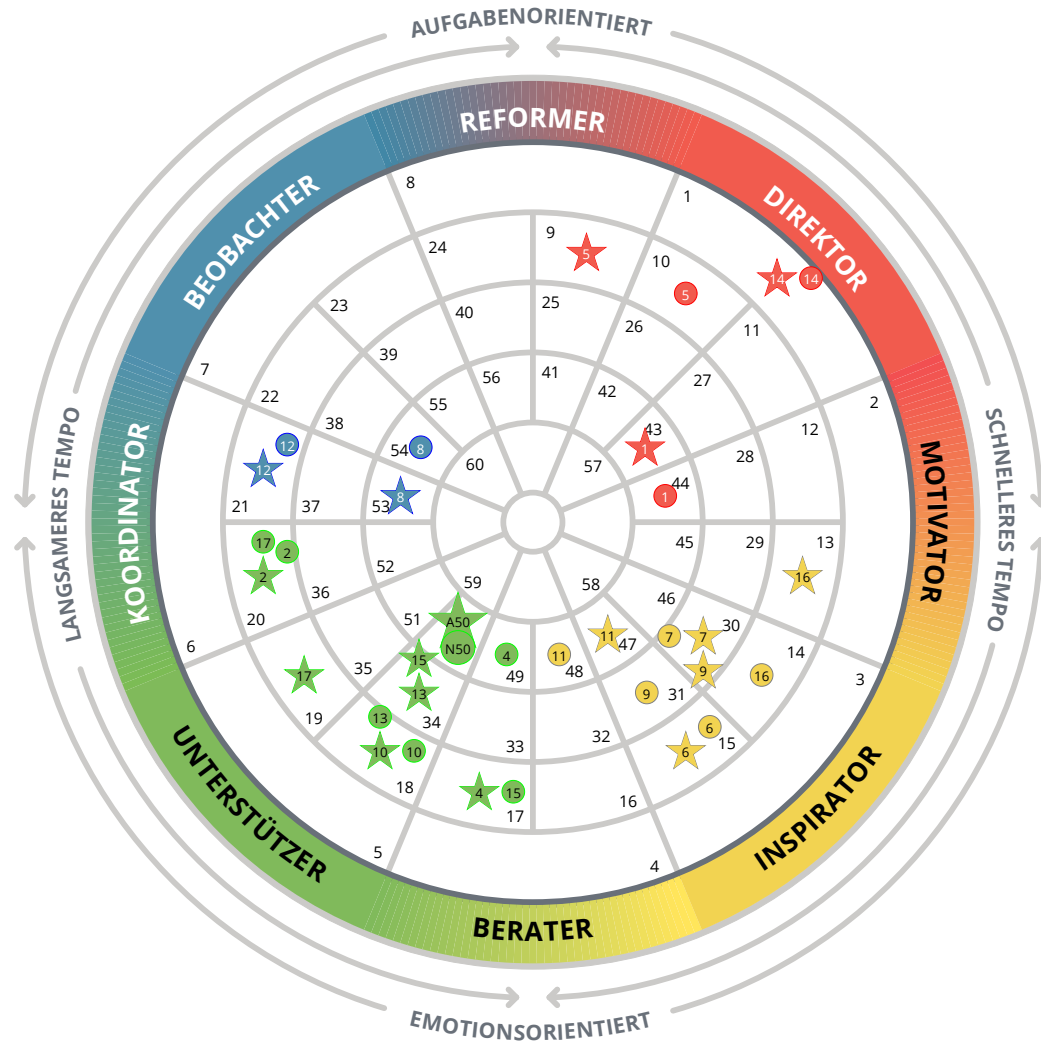
TEAMRAD ADAPTIERT



TEAMMITGLIEDER

- 1: A Muster
- 2: B Muster
- 3: C Muster
- 4: D Muster
- 5: E Muster
- 6: F Muster
- 7: G Muster
- 8: H Muster
- 9: I Muster
- 10: J Muster
- 11: K Muster
- 12: L Muster
- 13: M Muster
- 14: N Muster
- 15: O Muster
- 16: P Muster
- 17: Q Muster

INSIGHTS MDI® - TEAMRAD



★ Adaptierter Stil

● Basis-Stil

TEAMMITGLIEDER

- 1: A Muster
- 2: B Muster
- A50/N50: C Muster
- 4: D Muster
- 5: E Muster
- 6: F Muster
- 7: G Muster
- 8: H Muster
- 9: I Muster
- 10: J Muster
- 11: K Muster
- 12: L Muster
- 13: M Muster
- 14: N Muster
- 15: O Muster
- 16: P Muster
- 17: Q Muster

Definition der Verhaltenshierarchie



Zwölf essenzielle Verhaltensfaktoren für den Erfolg eines Teams werden in dieser Einschätzung gemessen. Jeder Begriff und die dazugehörigen Definitionen basieren auf einer einheitlichen Sprache, wodurch Sie die einzelnen Auswertungen, den Teamdurchschnitt und den Durchschnitt der Normgruppe auf den folgenden Seiten vergleichen können.

- Datenanalyse** - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.
- Häufige Veränderung** - Sie wechseln schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.
- Wettbewerbsdenken** - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.
- Interaktion** - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.
- Beständigkeit** - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.
- Organisation am Arbeitsplatz** - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.
- Kundenorientierung** - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.
- Menschenorientierung** - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.
- Beharrlichkeit** - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.
- Dringlichkeit** - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.
- Befolgen von Regeln** - Sie halten sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.
- Veränderungsbereitschaft** - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

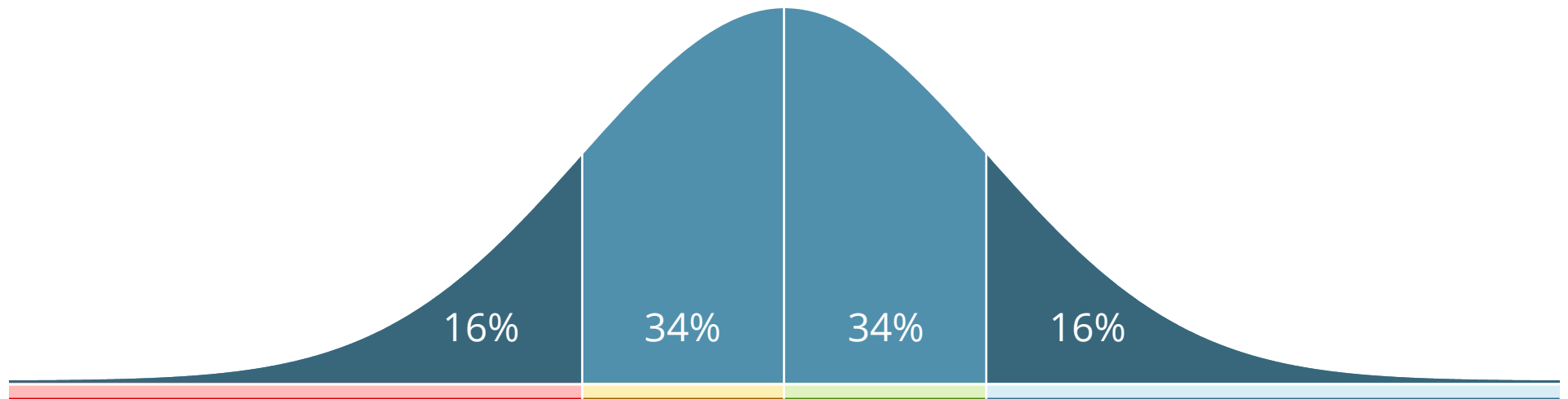
Definition der Glockenkurve



Wenn Sie wissen, wie man eine Glockenkurve und Standardabweichungen liest, können Sie die Zusammensetzung Ihres Teams erfolgreich analysieren.

Die Glockenkurve, auch bekannt als Normalverteilung, ist die am häufigsten verwendete Darstellungsform einer Population. Der höchste Punkt der Kurve repräsentiert den größten Anteil der Population oder auch den Durchschnitt der Gruppe. Die Standardabweichung zeigt, wie sich die Daten außerhalb der Standardabweichung verteilen. Der Prozentsatz aller gesammelten Daten kann anhand dieser Grafik veranschaulicht werden.

Wenn zum Beispiel die Auswertungen von 100 Personen gesammelt und in einer normalen Wahrscheinlichkeitsverteilung verwendet werden, sollten 68 Personen, welche 68% der 100 Auswertungen sind, in eine Standardabweichung des Durchschnitts fallen. Davon werden 34% eine Standardabweichung über und 34% eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt haben. Die restlichen 32% befinden sich zwei oder mehr Standardabweichungen vom Durchschnitt entfernt. Davon befinden sich 16% zwei oder mehr Standardabweichungen über und 16% zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt.



 Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt

 Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt

 Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt

 Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Vergleich der Verhaltensstile



Verhaltensmerkmale	Teamdurchschnitt	A. Muster	B. Muster	C. Muster	D. Muster	E. Muster	F. Muster	G. Muster	H. Muster	I. Muster	J. Muster	Normdurchschnitt
Menschenorientierung	70	60	75	75	90	45	75	75	55	85	85	64
Kundenorientierung	67	60	60	70	73	42	83	73	65	73	90	63
Interaktion	62	70	35	60	80	45	90	90	40	90	70	58
Beständigkeit	61	48	90	60	45	48	55	38	78	35	70	62
Beharrlichkeit	61	50	83	62	52	55	50	45	70	42	63	62
Befolgen von Regeln	60	42	92	55	48	58	50	38	75	38	62	61
Häufige Veränderung	53	70	22	52	65	62	60	72	38	75	48	52
Veränderungsbereitschaft	52	60	27	45	55	57	75	75	43	70	45	54
Datenanalyse	49	35	80	45	25	70	30	15	75	10	40	54
Wettbewerbsdenken	48	70	10	55	60	70	40	70	30	70	30	49
Organisation am Arbeitsplatz	47	30	85	45	20	52	30	15	75	10	35	53
Dringlichkeit	39	50	10	38	36	88	34	45	34	43	20	43

■ Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt
 ■ Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt
■ Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt
 ■ Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Vergleich der Verhaltensstile



Fortsetzung

Verhaltensmerkmale	Teamdurchschnitt	K. Muster	L. Muster	M. Muster	N. Muster	O. Muster	P. Muster	Q. Muster	Normdurchschnitt
Menschenorientierung	70	70	55	75	35	95	65	75	64
Kundenorientierung	67	75	60	80	30	90	53	62	63
Interaktion	62	55	25	60	30	80	100	35	58
Beständigkeit	61	72	92	68	50	70	22	90	62
Beharrlichkeit	61	67	93	63	60	63	30	83	62
Befolgen von Regeln	60	70	90	58	52	68	28	90	61
Häufige Veränderung	53	48	25	48	62	40	88	22	52
Veränderungsbereitschaft	52	50	27	45	50	50	85	30	54
Datenanalyse	49	60	95	45	70	40	10	80	54
Wettbewerbsdenken	48	30	30	40	100	20	80	10	49
Organisation am Arbeitsplatz	47	55	95	45	70	35	10	85	53
Dringlichkeit	39	30	22	26	89	16	72	10	43

■ Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt
 ■ Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt
■ Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt
 ■ Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Einleitung

Motive (Driving Forces®)



INHALTE DES REPORTS

- Überblick - dieser Abschnitt fasst zusammen, aus welchen Motivationsfaktoren sich Ihr Team zusammensetzt
- Teameigenschaften - dieser Abschnitt definiert den Aufbau Ihrer Organisation anhand der Motivationsfaktoren und gibt Einblick in die Gruppe der primären Motivationsfaktoren der einzelnen Teammitglieder
- Überblick über die Gruppe der primären Motivationsfaktoren - dieser Abschnitt listet alle Teammitglieder entsprechend ihrer primären Motivationsfaktoren auf
- Driving Forces Teamgrafik - dieser Abschnitt bestimmt die Gruppen der primären, situativen und indifferenten Motivationsfaktoren des Teams
- Driving Forces Vergleich - dieser Abschnitt vergleicht die individuellen Werte der einzelnen Teammitglieder miteinander sowie den Team- und den Bevölkerungsdurchschnitt

LISTE DER TEAMMITGLIEDER

A Muster
B Muster
C Muster
D Muster
E Muster
F Muster
G Muster
H Muster
I Muster
J Muster
K Muster
L Muster
M Muster
N Muster
O Muster
P Muster
Q Muster

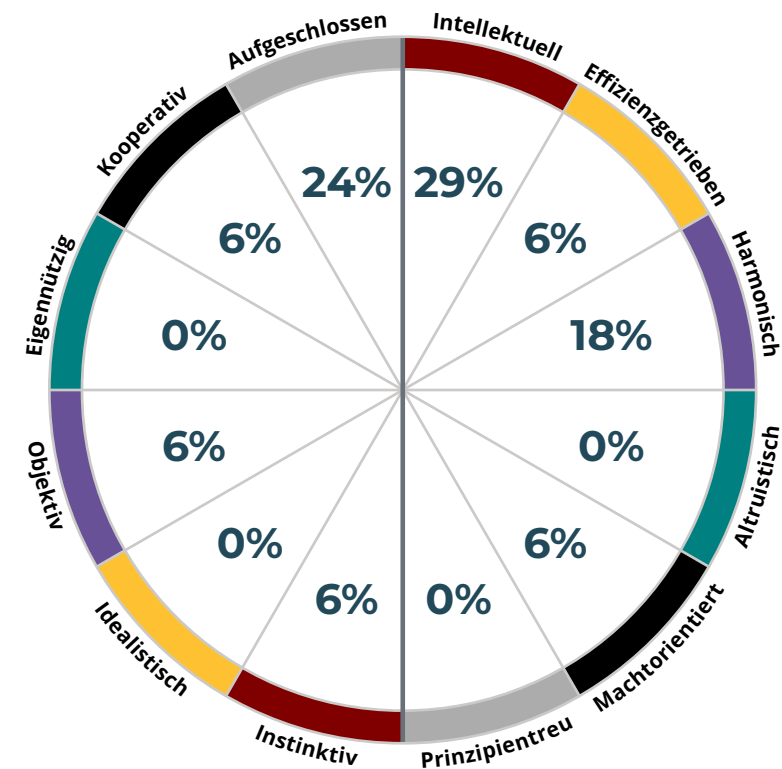
Überblick über die Driving Forces des Teams



DRIVING FORCES BEOBACHTEN

Haben Sie jemals Menschen bemerkt, die:

- Für die aktuelle Situation relevantes und brauchbares Wissen sammeln
- Danach streben, das eigene Verständnis und Wissen in allen Belangen zu erweitern
- Dazu neigen, Ressourcen hemmungslos einzusetzen
- Dazu tendieren, die eigenen Ressourcen dazu zu verwenden und einzusetzen, die Rendite zu erhöhen
- Den Zweck in der Umgebung suchen
- Danach Streben, die Umgebung vollkommen zu erleben
- Dazu tendieren, selektiv darin zu sein, wem sie helfen und dienen
- Dazu neigen, anderen willkürlich zu dienen und zu helfen sowie das Leiden anderer zu mindern
- Danach streben, Macht, Anerkennung und Kontrolle zu teilen
- Danach suchen, anerkannt zu werden und das eigene Schicksal zu kontrollieren
- Dazu neigen, offen und flexibel gegenüber neuen Ansätzen und Zugängen zum Leben zu sein
- Dazu tendieren, nach einem definierten System und traditionellen Zugängen zu leben



Aufschlüsselung nach Segmenten der #1 Driving Force jedes Teammitglieds

Definierte Driving Forces



Instinktiv - Menschen, die bevorzugt ihre bisher gesammelten Erfahrung und ihr Bauchgefühl anwenden, die pragmatisch vorgehen und Fachwissen nur bei Bedarf oder erst in der jeweiligen Situation recherchieren.



Theoretisch

Intellektuell - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben, theoretische Kenntnisse auszubauen und den Dingen auf den Grund zu gehen.

Idealistisch - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



Ökonomisch

Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate und maximale Effizienz zu erzielen, die aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.

Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



Ästhetisch

Harmonisch - Menschen, die einen sehr hohen Wert auf ganzheitliche Wahrnehmung, ihre individuelle Sichtweise und auf Balance in ihrer Umgebung legen.

Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen, oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.



Sozial

Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.

Kooperativ - Menschen, die gerne gemeinsam mit anderen Ziele erreichen und dafür nicht unbedingt eine individuelle Anerkennung erwarten.



Individualistisch

Machtorientiert - Menschen, deren Handeln von Status, sozialer Anerkennung und Kontrolle über die persönlichen Freiheiten anderer angetrieben wird.

Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



Traditionell

Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, auf tradierte Vorgehensweisen und bewährte Methoden zurückzugreifen und klaren Lebensregeln zu folgen.

Eigenschaften - Intellektuelles Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die Intellektuell als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Fokus auf Daten und Fakten
- Strebt danach, das Unbekannte bekannt zu machen
- Tiefergehende Forschung im Vergleich zu anderen
- Wissbegierig und Entdeckergeist
- Kontinuierlich Wissen und Informationen suchen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Bewertet Entdeckung höher als andere Prioritäten
- Wird möglicherweise als eine Person wahrgenommen, der es am gesunden Menschenverstand mangelt
- Trifft Entscheidungen ohne subjektive oder emotionale Aspekte zu berücksichtigen
- Könnte auf Kosten von praktischen Aspekten nach mehr Wissen streben



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Ideen objektiv analysieren
Kontinuierlich lernen
Dem Lernen Zeit widmen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

An Ideen subjektiv herangehen
Wissen beschränken
Wohlbegründete Vermutungen äußern



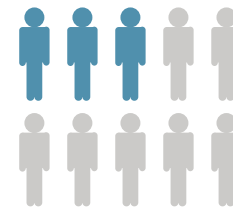
16%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Lernen
Entdecken
Forschen



5/17

29% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Intuitiv
Anwenden
Relevant

Musterteam

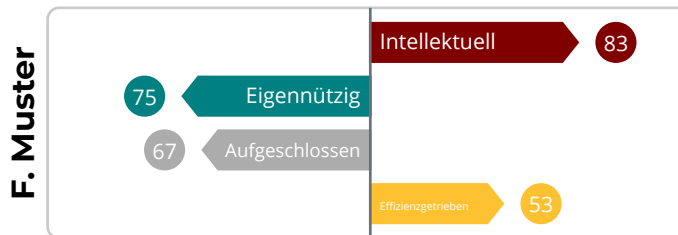
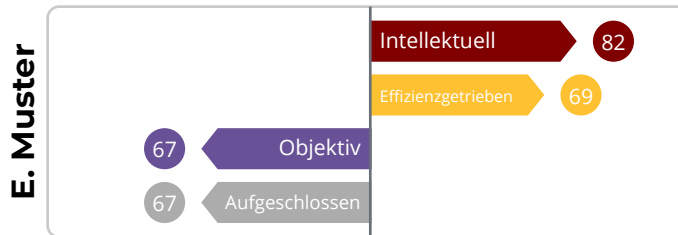
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Primäre Motivatoren - Intellektuell



INTELLEKTUELLES TEAM

E Muster
F Muster
H Muster
K Muster
N Muster



Eigenschaften - Aufgeschlossenes Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die Aufgeschlossen als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Offen gegenüber neuen Ideen, Methoden und Möglichkeiten
- Auf vielen Systemen und Denkweisen aufbauen, um etwas Neues zu schaffen
- Nur jene Teile von Systemen übernehmen, in denen ein Nutzen gesehen wird
- Suche nach neuen Wegen, um Routinetätigkeiten zu erledigen
- Sich selbst als unabhängigen Denker betrachten

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Sich übertrieben strukturierten Denkweisen und Ansätzen widersetzen
- Sich gegen Systeme oder Strukturen widersetzen, zu denen man gezwungen wird
- Jedes System und jeden Prozessschritt hinterfragen
- Streben nach Veränderung zum Zwecke der Veränderung

Aufgeschlossen



Traditionell

Prinzipientreu

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Neue Systeme schaffen
Möglichkeiten erkunden
Aus bewährten Denkmustern ausbrechen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Überholte Prozesse anwenden
Unter Einschränkungen arbeiten
Handlungen wiederholen



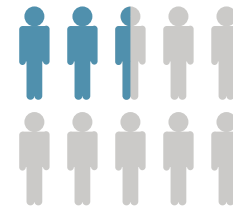
11%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Agil
Möglichkeiten
Offen



4/17

24% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

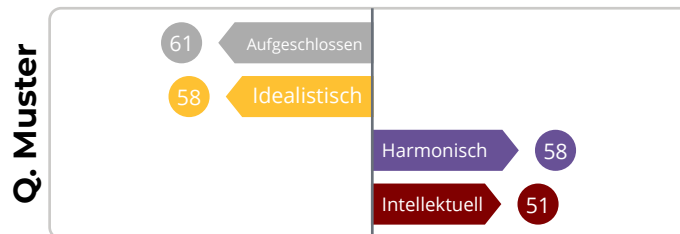
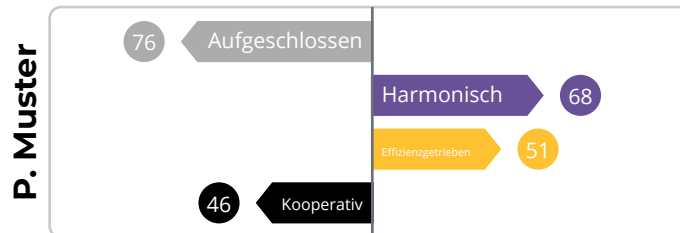
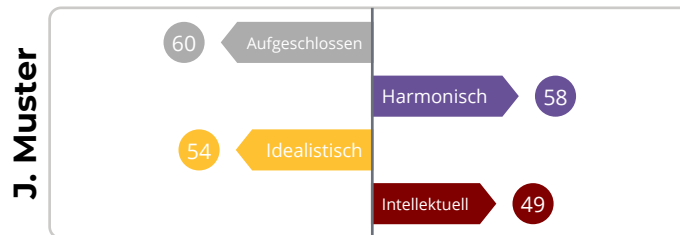
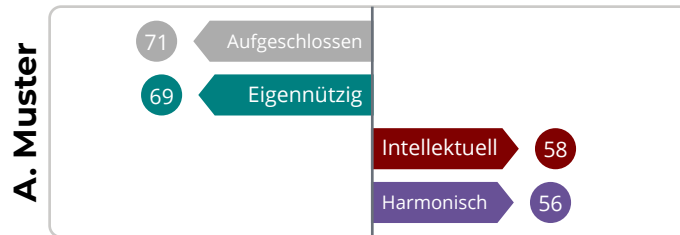
Konstant
Hierarchie
Routine

Primäre Motivatoren - Aufgeschlossen



AUFGESCHLOSSENES TEAM

A Muster
J Muster
P Muster
Q Muster



Eigenschaften - Harmonisches Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die Harmonisch als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Die Bedeutung der Erfahrung erkennen
- Nach Harmonie und Ausgeglichenheit im eigenen Umfeld und in Beziehungen streben
- Sich auf Emotionen und Ausgeglichenheit in der Umgebung fokussieren
- Den Weg gleichermaßen wie das Ziel schätzen
- Wert im Erfahren der Umgebung sehen und dies genießen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Subjektive Gefühle können in Konflikt mit der objektiven Realität treten
- Die Sorge um das Erscheinungsbild könnte den Fortschritt, die Funktion und das Erreichen konkreter Ergebnisse bremsen
- Ein Ungleichgewicht oder eine Störung in einem Bereich könnte Einfluss auf alle anderen Lebensbereiche nehmen
- Das Streben nach Erfahrungen tritt an die Stelle von praktischen Aspekten



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Nach Ausgeglichenheit im Leben streben
Die Umgebung erleben
Ideen und Fantasien ausdrücken

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Chaos vorfinden
Ausgeglichenheit missachten
Funktion überbetonen



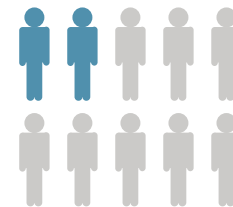
4%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Subjektiv
Atmosphäre
Ausgeglichenheit



3/17

18% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

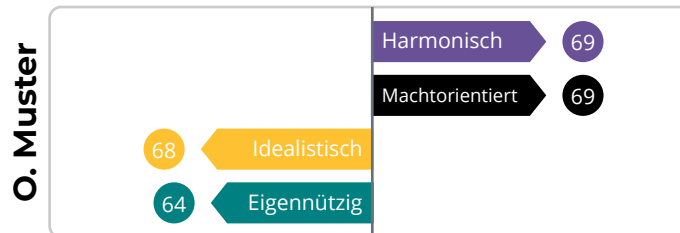
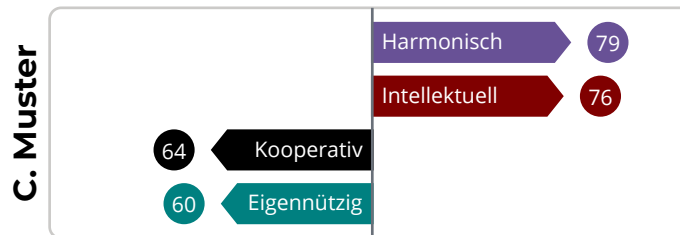
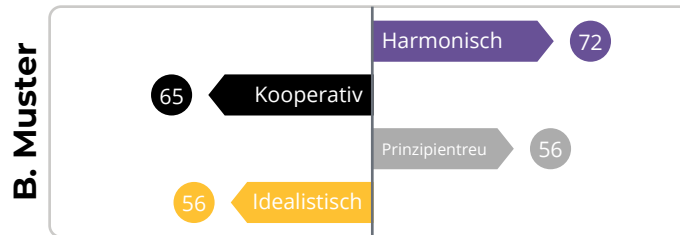
Funktion
Matt
Struktur

Primäre Motivatoren - Harmonisch



HARMONISCHES TEAM

B Muster
C Muster
O Muster



Eigenschaften - Machtorientiertes Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die Machtorientiert als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Streben danach, das eigene Schicksal zu kontrollieren
- Status und öffentliche Anerkennung wertschätzen
- Sich bemühen, sich selbst hervorzuheben
- Sich bemühen, die eigene Position zu verbessern
- Erfolgsstrategien und Ergebnisse schaffen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Könnte das Bedürfnis, Menschen und Projekte zu kontrollieren und zu führen übertrieben ausleben
- Könnte keine Rücksicht auf Menschen nehmen, wenn er/sie an seiner/ihrer persönlichen Weiterentwicklung arbeitet
- Könnte vom Verlangen geleitet werden, Status und Anerkennung zu erlangen
- Tendiert dazu, eine "Ich-" vs. "Wir-" Mentalität zu haben



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Das Schicksal schaffen und kontrollieren
Eine Gruppe führen
Strebt nach Möglichkeiten der Weiterentwicklung

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Einen kleinen Arbeitsplatz haben
Im Hintergrund arbeiten
Mangel an Autorität



13%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Gewinnen
Auszeichnung
Kontrolle



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

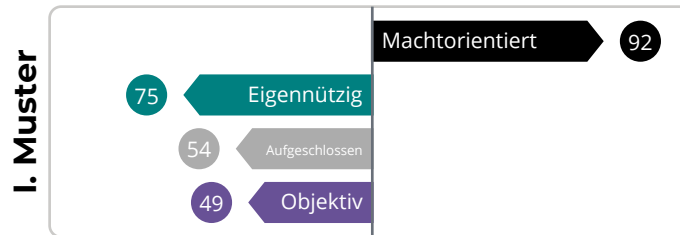
Kooperativ
Teilen
Zusammen

Primäre Motivatoren - Machtorientiert



MACHTORIENTIERTES TEAM

I Muster



Eigenschaften - Instinktives Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die instinktiv als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Nach Information suchen, die direkt angewandt werden kann
- Auf vergangene Erfahrungen vertrauen können
- Nach spezifischen Informationen suchen, um auf eine aktuelle Situation zu reagieren
- Den Wert und Nutzen von Intuition verstehen
- Sich gut damit fühlen, ein Projekt zu starten, ohne bereits alle Informationen gesammelt zu haben

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Ein Projekt starten, ohne alle notwendigen Informationen zu haben
- Überflüssige Informationen ignorieren
- Zu stark auf vergangene Erfahrungen und Intuition vertrauen
- Schlussfolgerungen machen, ohne vorab alle Informationen eingesammelt zu haben

Instinktiv



Intellektuell

Theoretisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Vergangene Erfahrungen anwenden
Spezifisches Wissen entdecken
Intuitive Entscheidungen treffen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Intuitive Entscheidungen rechtfertigen
Übertrieben lernen
Umfassende Forschung betreiben



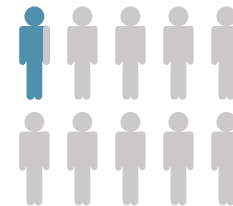
3%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Anwenden
Intuitiv
Relevant



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Umfassend
Klassifizieren
Studieren

Musterteam

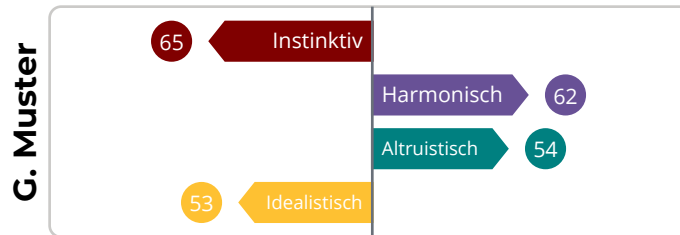
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Primäre Motivatoren - Instinktiv



INSTINKTIVES TEAM

G Muster



Eigenschaften - Objektives Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die Objektiv als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Persönliche Herausforderungen ausblenden und sich auf die Aufgabe fokussieren
- Das Ziel und nicht den Weg dorthin hervorheben
- Strukturen schaffen und sich auf die Situation konzentrieren
- Kann in chaotischen Umgebungen erfolgreich sein
- Den Fokus auf die Funktion und nicht auf das Erscheinungsbild lenken

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Könnte die Funktion unter Missachtung des Erscheinungsbildes überbetonen
- Tendiert dazu, die Erfahrung als Ganzes aufgrund der Fokussierung auf konkrete Komponenten aus dem Blick zu verlieren
- Kann übertrieben strukturieren und den Blick für das große Ganze verlieren
- Könnte Umgebungen ignorieren, die für andere möglicherweise störend sind

Objektiv



Harmonisch

Ästhetisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Strukturieren

Entscheidungen basierend auf Daten treffen

Funktionalität wertschätzen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Subjektiv sein

Unkonkrete Ideen verfolgen

Den Fokus auf Harmonie richten



12%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Abtrennen

Realität

Sachlich



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Harmonie

Erfahrung

Schönheit

Musterteam

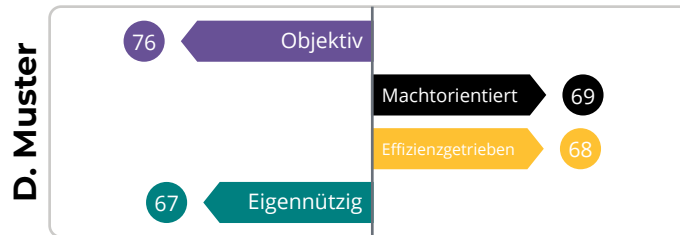
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Primäre Motivatoren - Objektiv



OBJEKTIVES TEAM

D Muster



Eigenschaften - Kooperatives Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die Kooperativ als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Arbeitet hinter den Kulissen, um die Ergebnisse zu erreichen
- Sich in der Unterstützerrolle wohlfühlen
- Die eigene Agenda zum Wohle des Unternehmens/der Gemeinschaft vernachlässigen
- Fokussierung auf den eigenen Beitrag und nicht auf die Verbesserung der eigenen Position
- Streben danach, sich anzupassen, und weniger danach, hervorzustechen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Kann sich unwohl fühlen, wenn er/sie für seinen/ihren Beitrag hervorgehoben wird
- Könnte Führungsmöglichkeiten weitergeben
- Könnte übersehen werden, weil er/sie nicht für sich selbst wirbt
- Tendiert dazu, selbst bei persönlich wichtigen Themen klein beizugeben, um nicht für Unruhe zu sorgen

Kooperativ



Machtorientiert

Individualistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Sich integriert fühlen
Mit dem Team verbinden
An Teamprojekten arbeiten

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Individuelle Leistungen anerkennen
Alleine arbeiten
In einem egoistischen Umfeld sein

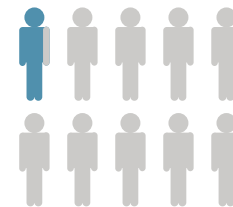


4%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Kooperativ
Gemeinschaft
Zusammen



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

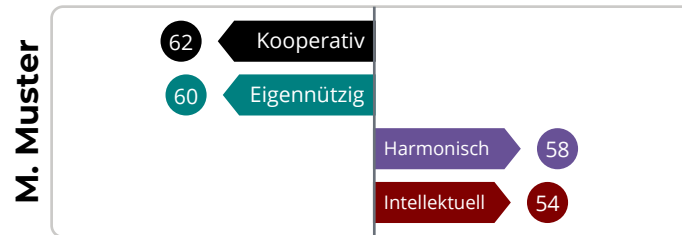
Individuell
Befehlen
Kontrolle

Primäre Motivatoren - Kooperativ



KOOPERATIVES TEAM

M Muster



Eigenschaften - Effizienzgetriebenes Team



Die folgenden Informationen werden den Teammitgliedern dabei helfen, ein klares Verständnis und Wertschätzung für Teammitglieder zu erlangen, die Effizienzgetrieben als primären Motivationsfaktor haben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Effizienz und Produktivität maximieren
- Den Fokus auf die Investitionsrentabilität lenken
- Die Ressourcen so konfigurieren, um ein maximales Ergebnis zu erzielen
- Sich auf das Erreichen von messbaren und praktischen Ergebnissen konzentrieren
- Empfindlich gegenüber der Verschwendung von Zeit, Ressourcen oder Möglichkeiten sein

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Könnte materielle Besitztümer und Geld als Wertkarte betrachten
- Tendiert dazu, Menschen und Ressourcen als Werkzeuge zu betrachten, die der Zielerreichung dienen
- Ist möglicherweise nur dann bereit, zu geben, wenn ein Gewinn in Aussicht steht
- Könnte als ein Arbeitstier wahrgenommen werden



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Nach Leistung kompensieren
Den Fokus auf Effizienz richten
Verschwendung abschaffen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Die Investitionsrendite ignorieren
Zeit verschwenden
Ressourcen ineffizient nutzen



6%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Profitieren
Maximieren
Effizient



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

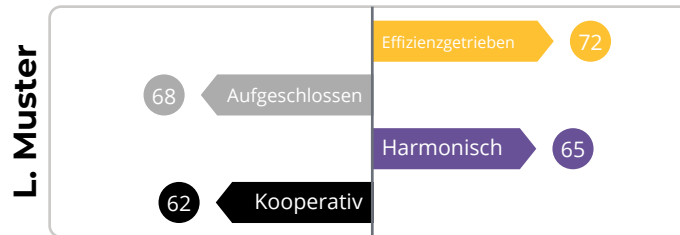
Überarbeiten
Spenden
Zwanglos

Primäre Motivatoren - Effizienzgetrieben



EFFIZIENSGETRIEBENES TEAM

L. Muster



Eigenschaften - Prinzipientreues Team



Bei den folgenden Informationen kann es sich um Eigenschaften handeln, die dem Team möglicherweise fehlen oder von denen das Team profitieren könnte.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Könnte Prinzipien und Überzeugungen schützen und möglicherweise dafür werben
- Einen traditionellen und erprobten Ansatz schätzen
- Großen Wert darauf legen, in definierten und strukturierten Systemen zu arbeiten
- Tendiert dazu, nach einer Art Lebenskodex zu leben
- Strebt danach, Standards zu etablieren, nach denen gehandelt wird

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Tendiert dazu, sich gegen die Veränderung von festgelegten Verfahren zu widersetzen
- Kann bei anderen für die eigene Philosophie übertrieben werben
- Kann gegenüber anderen Meinungen stur und voreingenommen sein
- Könnte die persönliche ideologische Überzeugung über die der Organisation stellen

Aufgeschlossen



Traditionell

Prinzipientreu

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Streben nach Konsistenz
Die eigenen Anliegen vorantreiben
Überzeugungen schützen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Traditionen missachten
Festgelegte Protokolle ignorieren
Sich für neue Ideen begeistern



5%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Ideologie
Ordnung
Tradition



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Flexibel
Fortschritt
Möglichkeiten

Eigenschaften - Eigennütziges Team



Bei den folgenden Informationen kann es sich um Eigenschaften handeln, die dem Team möglicherweise fehlen oder von denen das Team profitieren könnte.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Spielt Gefühle herunter, wenn es darum geht, Entscheidungen über Menschen zu treffen
- Wird anderen helfen, sofern sie bereit sind, hart zu arbeiten
- Entscheidet basierend auf dem gewünschten Ergebnisse, wem, wann und wie viel er/sie hilft
- Erwartet von anderen, selbstständig zu sein, und interveniert erst dann, wenn es notwendig ist
- Strebt danach, andere zu fördern und zu unterstützen, wenn er/sie darin Zukunftsmöglichkeiten sieht

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Tendiert dazu, andere Menschen als Chance oder Ressource zu sehen und weniger als Individuen
- Fokussierung auf sich selbst, eventuell auf Kosten anderer
- Könnte Szenarien entwerfen, von denen er/sie selbst mehr profitiert als andere
- Könnte erwarten, dass er/sie etwas zurückbekommt, wenn er/sie anderen einmal Hilfe oder Unterstützung leistet

Eigennützig



Sozial

Altruistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Auf sich selbst vertrauen
Mit zweckdienlichen Leuten zusammen sein
Einen persönlichen Vorteil haben

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Den Beitrag ignorieren
Ohne persönlichen Nutzen handeln
Andere in Not unterstützen



14%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Selektiv
Zweckorientiert
Bewusst



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Freiwillig melden
Spenden
Güte

Eigenschaften - Altruistisches Team



Bei den folgenden Informationen kann es sich um Eigenschaften handeln, die dem Team möglicherweise fehlen oder von denen das Team profitieren könnte.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Streben danach, anderen zu helfen und andere zu unterstützen
- Handeln, um das Leiden anderer zu mindern
- Glaubt daran, dass jeder Mensch die Möglichkeit haben sollte, sein Bestes geben zu können
- Sich freiwillig melden und großzügig sein
- Menschen in Not wahrnehmen und auf sie reagieren

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Handeln, um das Leiden anderer zu mindern, sogar zum eigenen Nachteil
- Persönliche Entscheidungen ausgehend davon treffen, welche Folgen sie für andere und nicht für sich selbst haben
- Unterstützt andere möglicherweise zu Lasten der eigenen Arbeit
- Die Bedürfnisse anderer haben möglicherweise Priorität vor den eigenen Bedürfnissen

Eigennützig



Sozial

Altruistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Konflikte aus dem Weg räumen
Das Potenzial anderer Menschen erkennen
An Wohltätigkeitsveranstaltungen teilnehmen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Bevorzugung beobachten
Ohne Rücksicht handeln
Sich selbst am wichtigsten sein



6%

der Grundgesamtheit

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Geborgenheit
Freiwillig melden
Mitgefühl



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Eigennützig
Zweckorientiert
Bewusst

Eigenschaften - Uneigennütziges Team



Bei den folgenden Informationen kann es sich um Eigenschaften handeln, die dem Team möglicherweise fehlen oder von denen das Team profitieren könnte.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

- Unterstützung und Ressourcen zur Verfügung stellen und dabei minimale Erwartungen im Hinblick auf den persönlichen Nutzen haben
- Die Bereitschaft, mitzumachen, ohne auf die persönlichen Umstände Rücksicht zu nehmen
- Sich auf den Abschluss von Aufgaben und weniger auf die Effizienz fokussieren
- Den Wert oder Erfolg anhand des Ergebnisses einer Situation definieren und nicht danach, was investiert wird
- Aufgaben erfüllen, weil man sie abschließen will

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Bewertet die Vollendung von Aufgaben höher als den Zeit- und Ressourcenverbrauch oder persönliche Beschränkungen
- Tendiert dazu, einen zwanglosen Zugang dazu zu haben, wie Leistung gemessen wird
- Kann Ressourcen womöglich verschwenden
- Kann Aktivität als Produktivität betrachten

Idealistisch



Effizienzgetrieben

Ökonomisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

In freien Projekten arbeiten
Aufgaben abschließen
Ressourcen frei nutzen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Auf den Prozess fokussieren
Erfolg anhand von Effizienz messen
Zeitliche Investitionen beschränken



7%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Erreichen
Zwanglos
Uneingeschränkt



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Effizient
Gewinnen
Profitieren


Überblick - Theoretisch



Instinktiv		Intellektuell
G Muster	1	E Muster F Muster H Muster K Muster N Muster
	2	C Muster
	3	A Muster
	4	J Muster M Muster Q Muster

Überblick - Ökonomisch



Idealistisch		Effizienzgetrieben
	1	L Muster
Q Muster	2	E Muster
J Muster O Muster	3	D Muster P Muster
B Muster G Muster K Muster	4	F Muster


Überblick - Ästhetisch



Objektiv		Harmonisch
D Muster	1	B Muster C Muster O Muster
	2	G Muster J Muster P Muster
E Muster	3	L Muster M Muster Q Muster
I Muster	4	A Muster N Muster


Überblick - Sozial



Eigennützig		Altruistisch
1		
A Muster F Muster I Muster M Muster	2	
H Muster N Muster	3 G Muster	
C Muster D Muster O Muster	4	

Überblick - Macht



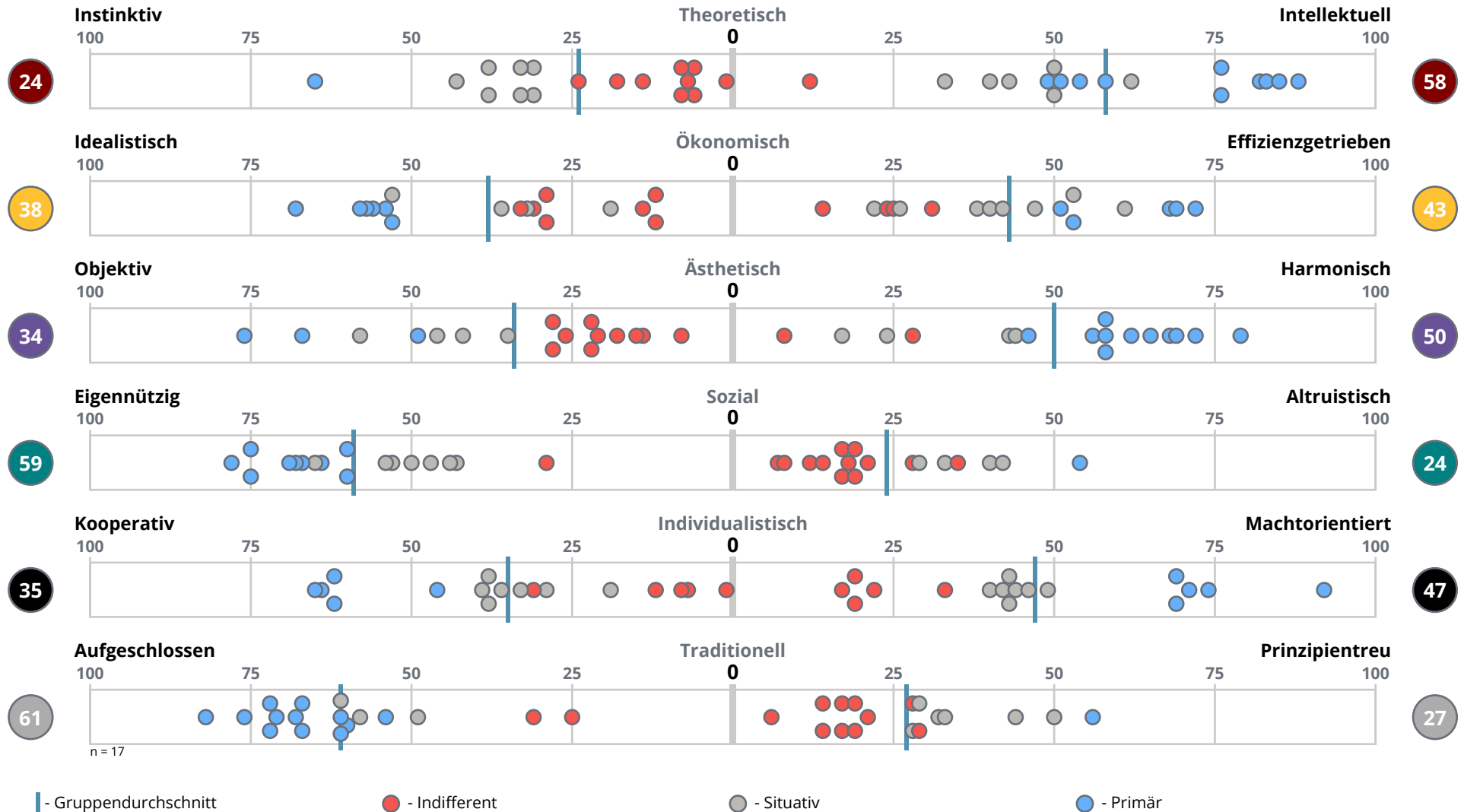
Kooperativ		Machtorientiert
M Muster	1	I Muster
B Muster	2	D Muster O Muster
C Muster	3	K Muster
L Muster P Muster	4	H Muster

Überblick - Methode



Aufgeschlossen		Prinzipientreu
A Muster J Muster P Muster Q Muster	1	
H Muster K Muster L Muster N Muster	2	
F Muster I Muster	3	B Muster
E Muster	4	

Auswertungsgrafik zu den Motivatorengruppen



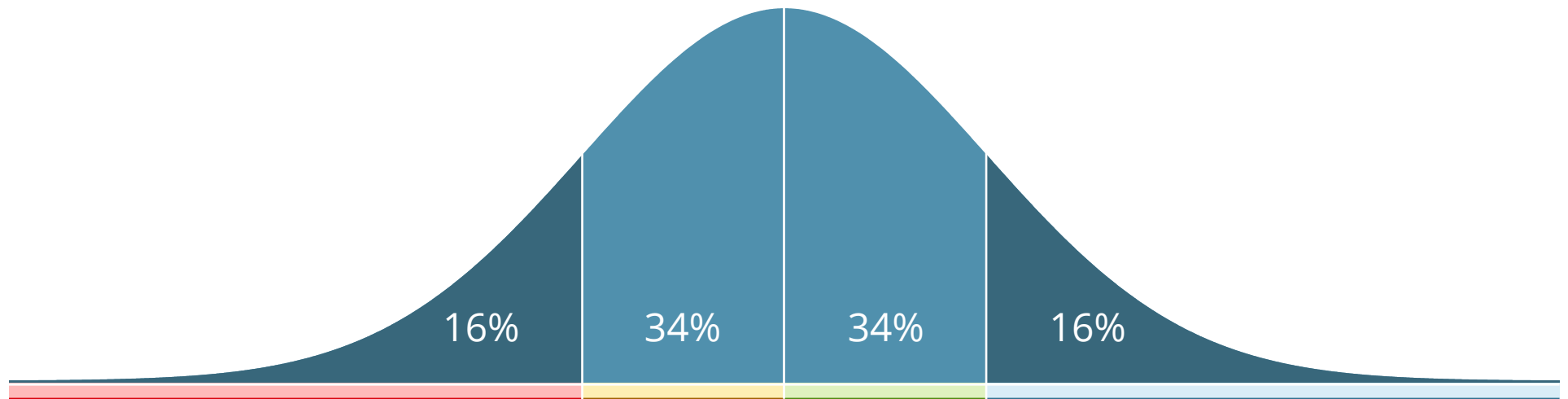
Die Glockenkurve



Ein Verständnis für die Interpretation der Glockenkurve und der Standardabweichungen zu erlangen, wird Ihnen dabei helfen, die Zusammensetzung Ihres Teams eindeutig analysieren zu können.


Die Glockenkurve, auch Normalverteilung genannt, ist die häufigste Art der Verteilung einer Bevölkerung. Der höchste Punkt der Kurve steht für den größten Teil der Bevölkerung oder den Gruppendurchschnitt. Die Standardnormalverteilung ist ein Wert, der dazu dient, zu zeigen, wie die Daten sich um den Durchschnitt verteilen, und stellt einen Prozentanteil aller gesammelten Daten dar.

Wenn beispielsweise die Bewertungsergebnisse von 100 Personen gesammelt werden und in einer normalen Wahrscheinlichkeitsverteilung verwendet werden, sollten 68 Personen, also 68 % von 100 Bewertungsergebnissen, im Bereich von einer Standardabweichung vom Mittelwert liegen. Konkret werden 34 % eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt und 34 % eine Standardabweichung über dem Durchschnitt liegen. Die restlichen 32 % der Personen werden im Bereich von zwei oder mehr Standardabweichungen vom Mittelwert entfernt liegen. 16 % werden zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt und 16 % zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt liegen.



 Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt

 Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt

 Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt

 Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Vergleich Driving Forces



Driving Forces	Team Durchschnitt	A. Muster	B. Muster	C. Muster	D. Muster	E. Muster	F. Muster	G. Muster	H. Muster	I. Muster	J. Muster	Durchschnitt
Aufgeschlossen	61	71	25	58	61	67	67	49	82	54	60	47
Eigennützig	59	69	53	60	67	65	75	29	78	75	47	49
Intellektuell	58	58	43	76	62	82	83	12	85	33	49	53
Harmonisch	50	56	72	79	8	24	44	62	17	28	58	36
Machtorientiert	47	49	22	17	69	42	43	46	74	92	43	49
Effizienzgetrieben	43	53	24	26	68	69	53	31	61	47	38	42
Idealistisch	38	32	56	53	12	12	29	53	19	29	54	40
Kooperativ	35	38	65	64	19	39	29	33	7	0	38	35
Objektiv	34	22	14	8	76	67	42	21	58	49	28	49
Prinzipientreu	27	21	56	32	29	17	19	44	6	33	28	36
Altruistisch	24	14	33	19	12	17	7	54	8	17	35	35
Instinktiv	24	18	38	7	14	0	8	65	6	43	24	29

■ Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt
 ■ Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt
■ Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt
 ■ Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Vergleich Driving Forces



Fortsetzung

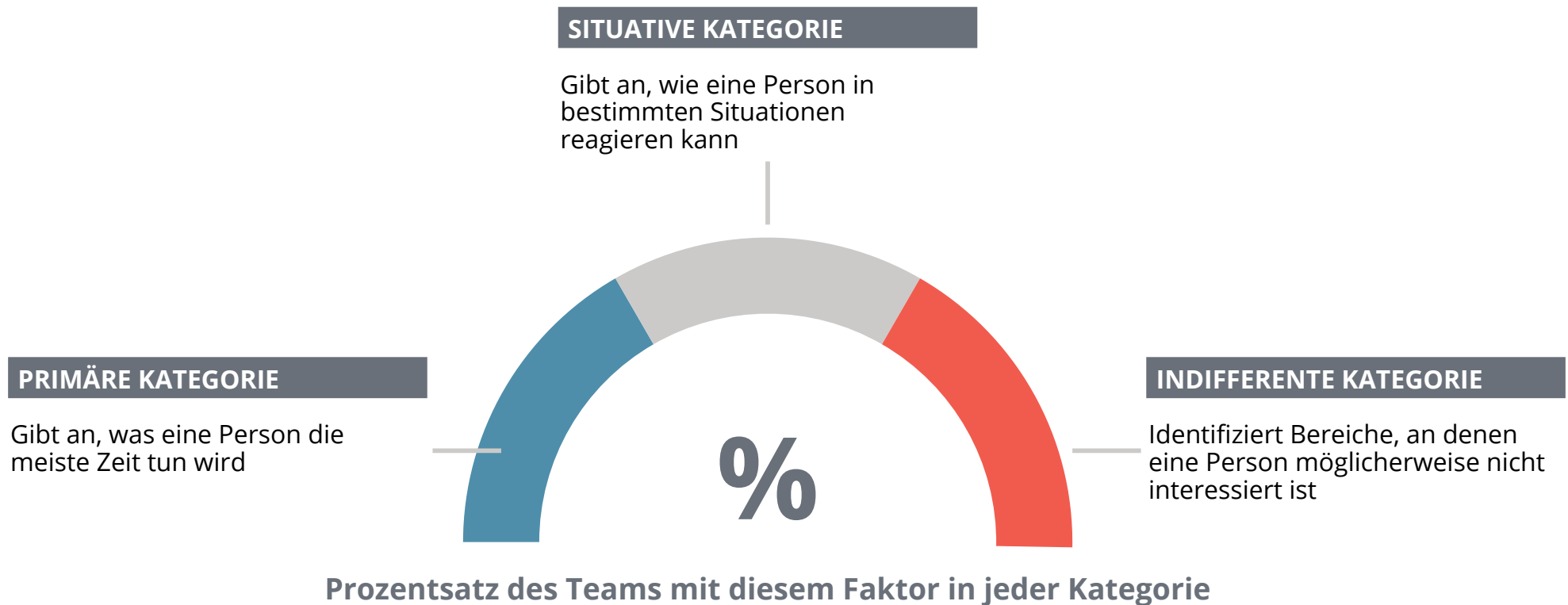
Driving Forces	Team Durchschnitt	K. Muster	L. Muster	M. Muster	N. Muster	O. Muster	P. Muster	Q. Muster	Durchschnitt
Aufgeschlossen	61	72	68	31	72	61	76	61	47
Eigennützig	59	54	50	60	68	64	44	43	49
Intellektuell	58	76	50	54	88	50	40	51	53
Harmonisch	50	43	65	58	46	69	68	58	36
Machtorientiert	47	71	19	19	40	69	33	44	49
Effizienzgetrieben	43	22	72	40	42	14	51	25	42
Idealistisch	38	57	14	36	33	68	31	58	40
Kooperativ	35	12	62	62	36	8	46	31	35
Objektiv	34	46	22	28	35	18	15	26	49
Prinzipientreu	27	19	14	50	14	28	17	29	36
Altruistisch	24	18	29	28	21	19	40	42	35
Instinktiv	24	8	33	33	6	31	38	31	29

■ Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt
 ■ Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt
■ Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt
 ■ Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Zusammenfassung Verhalten und Motive (Driving Forces)



Verhalten und Motive (Driving Forces) können in Gruppen zusammengefasst werden, die in eine von drei Kategorien fallen: primär, situativ und indifferent. Die primäre Kategorie identifiziert am besten, wie und warum eine Person die meiste Zeit das tut, was sie tut. Die situative Kategorie zeigt, wie eine Person in bestimmten Situationen reagieren kann. In der indifferenten Kategorie werden Bereiche hervorgehoben, in denen eine Person möglicherweise nicht interessiert ist oder sich an eine bestimmte Situation anpassen muss. Die Verwendung dieser Kategorien in einer Teamumgebung kann Stärken und Schwächen innerhalb des Teams identifizieren und Chancen oder eine fehlende Komponente des Teams hervorheben.



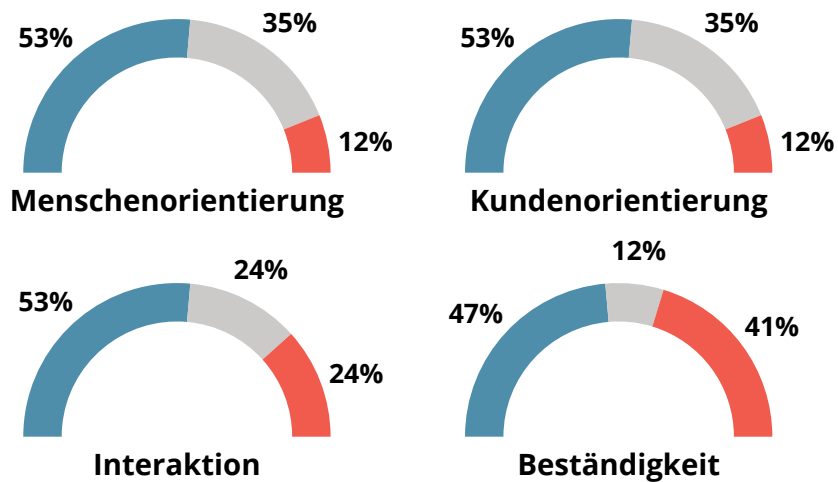
Zusammenfassung primäre Kategorie



VERHALTEN PRIMÄRE KATEGORIE

Verhaltensmerkmale	Team Durchschnitt	Durchschnitt
Menschenorientierung	70	64
Kundenorientierung	67	63
Interaktion	62	58
Beständigkeit	61	62

KATEGORIE STATISTIK



■ Primäre Kategorie

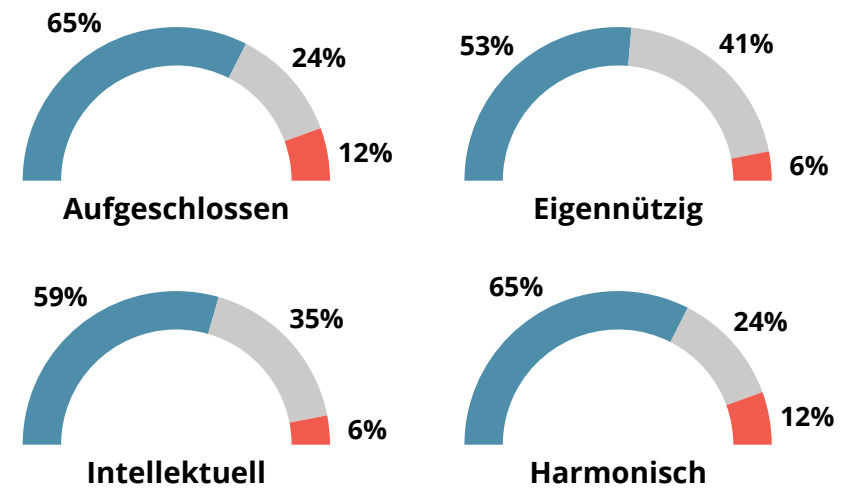
■ Situative Kategorie

■ Indifferente Kategorie

DRIVING FORCES PRIMÄRE KATEGORIE

Driving Forces	Team Durchschnitt	Durchschnitt
Aufgeschlossen	61	47
Eigennützig	59	49
Intellektuell	58	53
Harmonisch	50	36

KATEGORIE STATISTIK



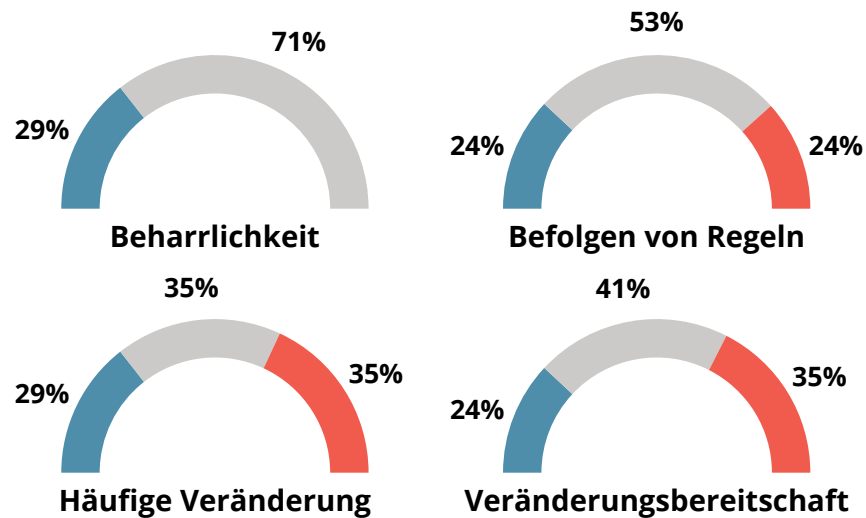
Zusammenfassung situative Kategorie



VERHALTEN SITUATIVE KATEGORIE

Verhaltensmerkmale	Team Durchschnitt	Durchschnitt
Beharrlichkeit	61	62
Befolgen von Regeln	60	61
Häufige Veränderung	53	52
Veränderungsbereitschaft	52	54

KATEGORIE STATISTIK

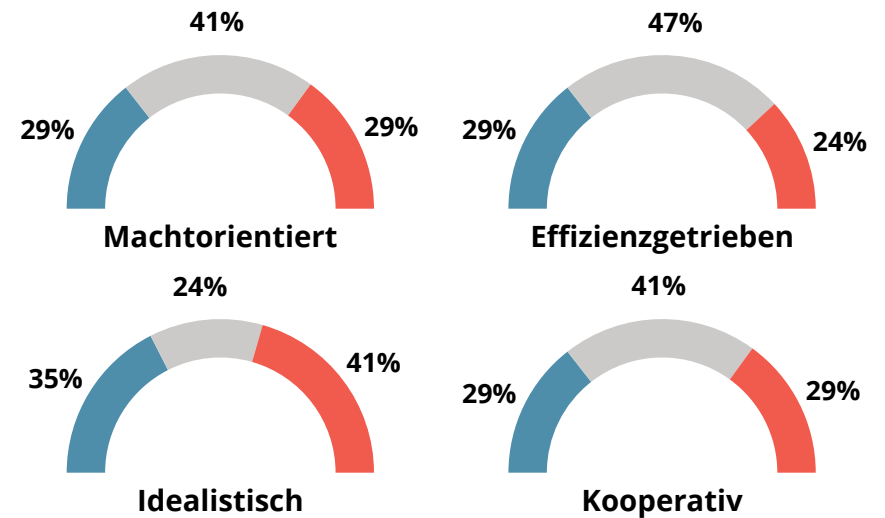


■ Primäre Kategorie ■ Situative Kategorie

DRIVING FORCES SITUATIVE KATEGORIE

Driving Forces	Team Durchschnitt	Durchschnitt
Machtorientiert	47	49
Effizienzgetrieben	43	42
Idealistisch	38	40
Kooperativ	35	35

KATEGORIE STATISTIK



■ Indifferente Kategorie

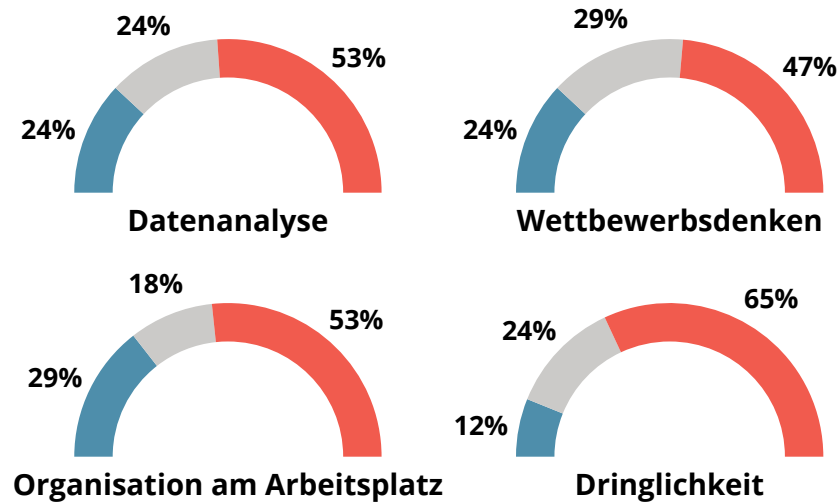
Zusammenfassung indifferente Kategorie



VERHALTEN INDIFFERENTE KATEGORIE

Verhaltensmerkmale	Team Durchschnitt	Durchschnitt
Datenanalyse	49	54
Wettbewerbsdenken	48	49
Organisation am Arbeitsplatz	47	53
Dringlichkeit	39	43

KATEGORIE STATISTIK

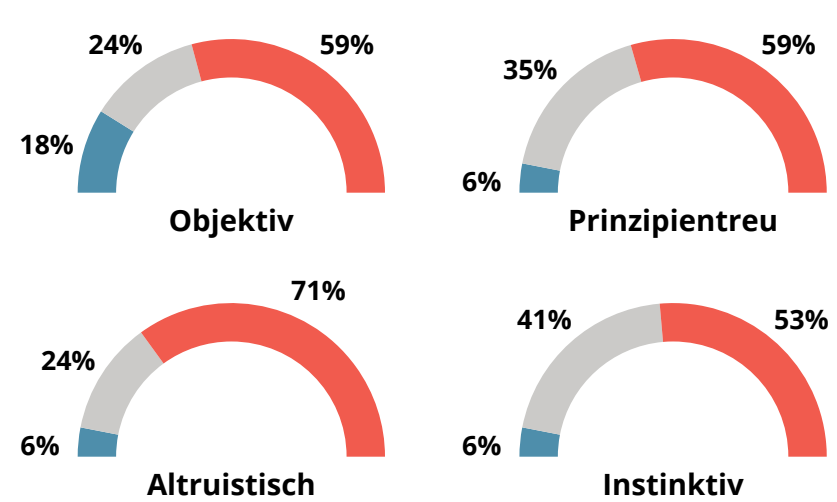


■ Primäre Kategorie
 ■ Situative Kategorie

DRIVING FORCES INDIFFERENTE KATEGORIE

Driving Forces	Team Durchschnitt	Durchschnitt
Objektiv	34	49
Prinzipientreu	27	36
Altruistisch	24	35
Instinktiv	24	29

KATEGORIE STATISTIK



■ Indifferente Kategorie