



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Team Verhaltensreport

Musterteam

Musterfirma
1.5.2021

Search & Train Unternehmensberatung
Mittelstraße 57 | 15712 Zernsdorf / Berlin
Telefon: +49 (0) 3375 – 585 6652
Mail: info@searchandtrain.de
www.searchandtrain.de

Inhaltsverzeichnis



EINLEITUNG TEAM VERHALTENSREPORT	4
ÜBERBLICK DES TEAMS	5
DAS TTI SUCCESS INSIGHTS® RAD	6
INSPIRATOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	7
VERHALTENSGRAFIK DES INSPIRATORTEAMS	8
BERATER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	9
VERHALTENSGRAFIK DES BERATERTEAMS	10
UNTERSTÜTZER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	11
VERHALTENSGRAFIK DES UNTERSTÜTZERTEAMS	12
KOORDINATOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	13
VERHALTENSGRAFIK DES KOORDINATORTEAMS	14
DIREKTOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	15
VERHALTENSGRAFIK DES DIREKTORTEAMS	16
MOTIVATOR-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	17
VERHALTENSGRAFIK DES MOTIVATORTEAMS	18
BEOBACHTER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	19
VERHALTENSGRAFIK DES BEOBACHTERTEAMS	20
REFORMER-EIGENSCHAFTEN DES TEAMS	21
DEFINITION DES INSIGHTS MDI® RADES	22
ÜBERBLICK DER TEAMMITGLIEDER	23
MERKMALE DER TEAMMITGLIEDER	24

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



IDEALE UMGEBUNG FÜR TEAMMITGLIEDER	25
WORTE DIE BEI DIESEN TEAMMITGLIEDERN NICHT GUT FUNKTIONIEREN	26
TEAMRAD BASISSTIL	27
TEAMRAD ADAPTIERT	28
INSIGHTS MDI® - TEAMRAD	29
DEFINITION DER VERHALTENSHERARCHIE	30
DEFINITION DER GLOCKENKURVE	31
VERGLEICH DER VERHALTENSTILE	32

EINLEITUNG TEAM VERHALTENSREPORT



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 Normierungstichprobe 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

Text

Definition

Dominant

Wie Sie auf Probleme und Schwierigkeiten reagieren

Initiativ

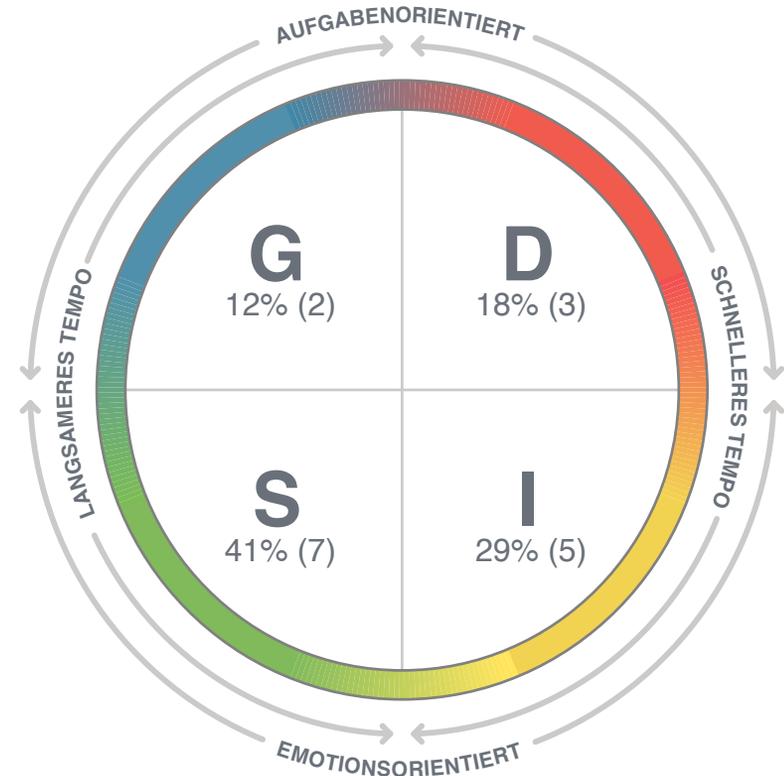
Wie Sie andere von Ihrem Standpunkt überzeugen

Stetig

Wie Sie auf das Tempo in Ihrem Umfeld reagieren

Gewissenhaft

Wie Sie auf Regeln und Abläufe reagieren



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.

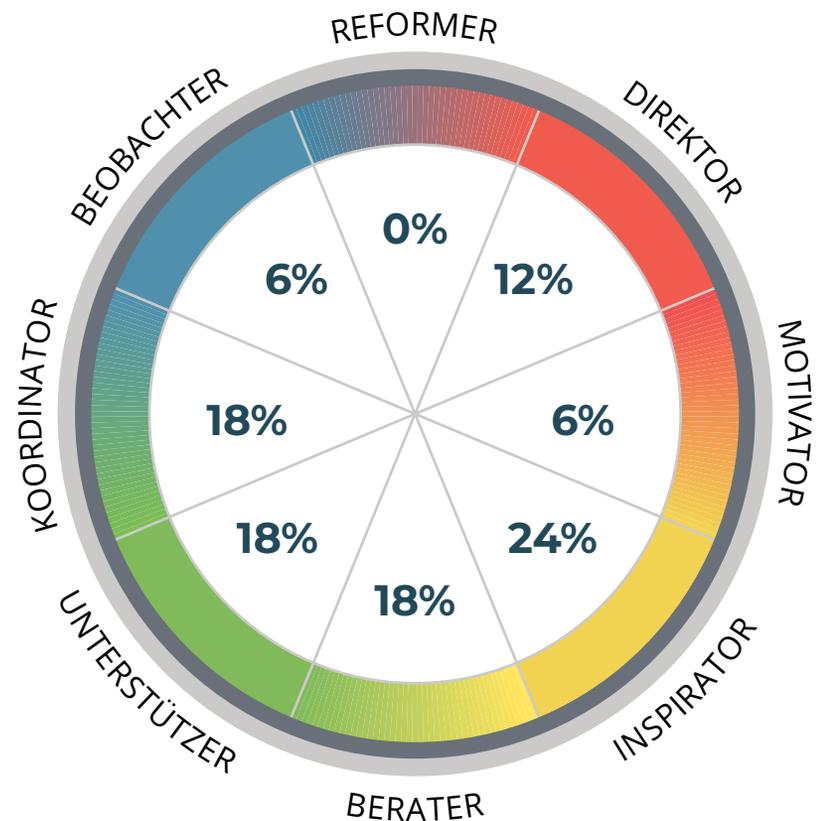
BERATER - Menschen die dazu tendieren, sich Zeit zu nehmen, positiv zu denken und auf zwischenmenschliche Beziehungen zu fokussieren.

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

- Bringt das Team zusammen
- Das Team wird innerhalb der Organisation gefördert
- Sieht und verbalisiert das große Ganze
- Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten
- ist menschenorientiert

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Handelt, bevor relevante Informationen eingeholt wurden
- Hört anderen Teamkollegen nur eingeschränkt zu
- Reaktionen basieren auf Emotionen
- Spaß ist wichtiger als Effizienz
- Hat sehr hohe Erwartungen an die Teamkooperation

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert

Emotionsorientiert

Langsameres Tempo

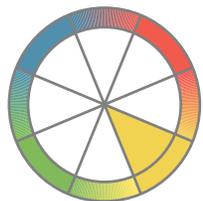
Schnelleres Tempo

WERT FÜR DIE ORGANISATION

Kommuniziert Gefühle

Kontaktfreudig

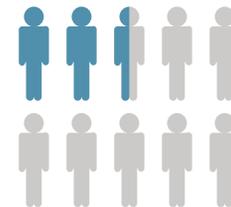
Hat große Träume



17.46%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Flexibel
Aufregend
Inspirierend



4/17
24% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

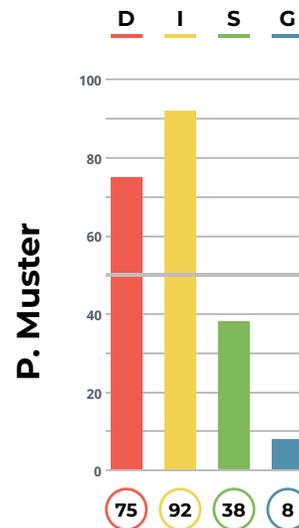
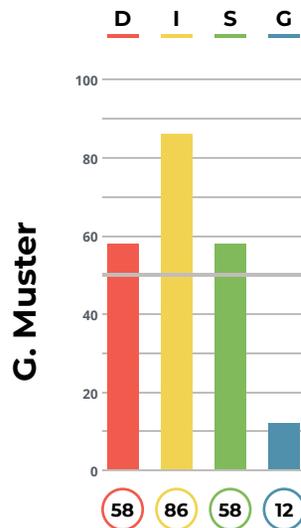
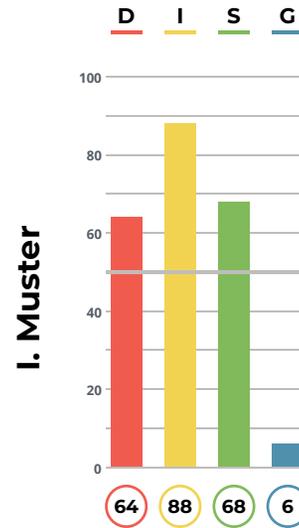
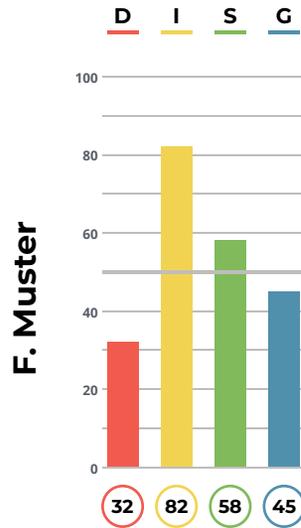
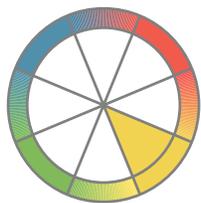
Alltäglich
Leise
Streng

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

- Zeigt Feingefühl für die Emotionen anderer
- Unterstützt andere beim Erreichen von Zielen
- Ist empathisch und hilft anderen
- Baut Brücken für neue Ideen durch Kommunikation
- Ist loyal

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Erstarrt unter enormen Stress
- Teilt die Meinung anderer
- Nachtragend
- Akzeptiert die aktuelle Situation
- Ist untätig und unentschlossen

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

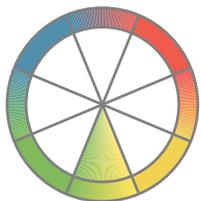


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

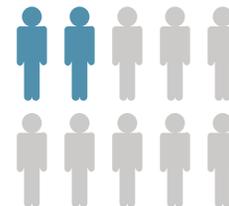
Beharrlich
Teamplayer
Baut enge Beziehungen auf



20.08%
 der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Unkompliziert
Einfach
Reaktionsschnell



3/17
 18% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Komplex
Abstrakt
Analytisch

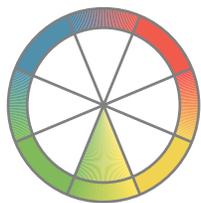
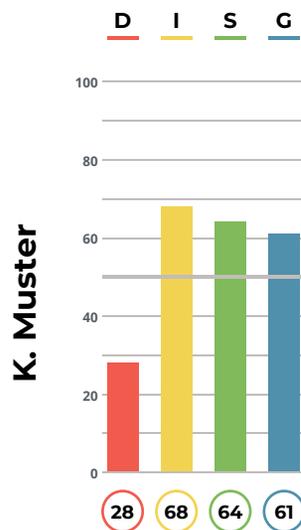
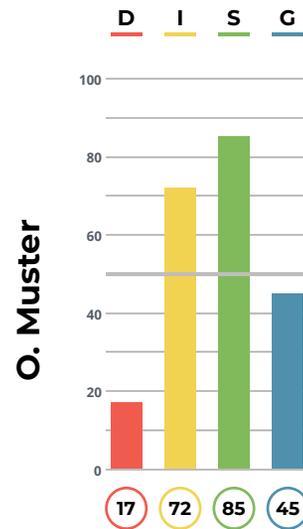
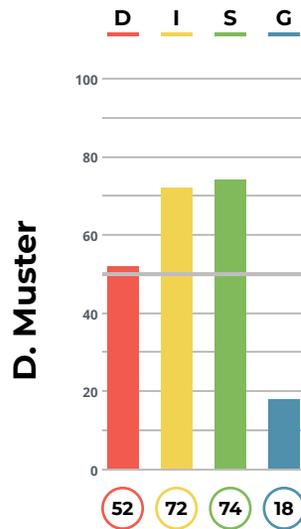
Musterteam

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

- Richtet sich nach etablierten Verfahren
- Fokus liegt auf Teamaktivitäten
- Bringt Stabilität ins Team
- Loyal gegenüber jenen Menschen, mit denen er/sie sich identifiziert
- Sehr guter Zuhörer

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Trägt Fehler lange nach
- Bremst Teamveränderungen
- Macht die Arbeit lieber selbst, statt sie an jemanden zu delegieren
- Agiert langsam
- Zögert das Vorankommen hinaus

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

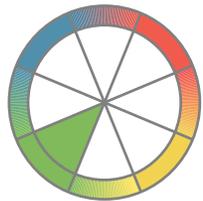


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

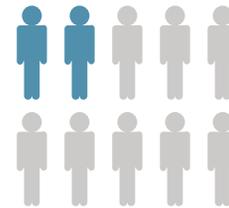
Hat Vertrauen in Andere
Verlässlicher Teamplayer
Konsequent und stabil



11.90%
 der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Konsequent
Gewöhnlich
Sicher



3/17
 18% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Unerwartet
Dringend
Konfrontation

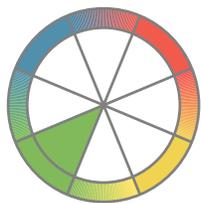
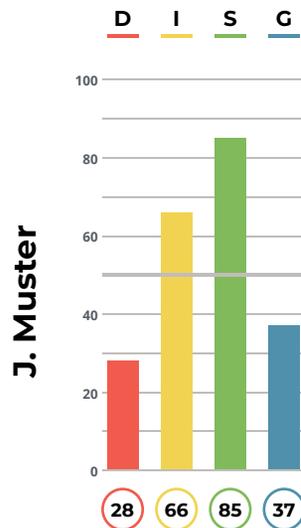
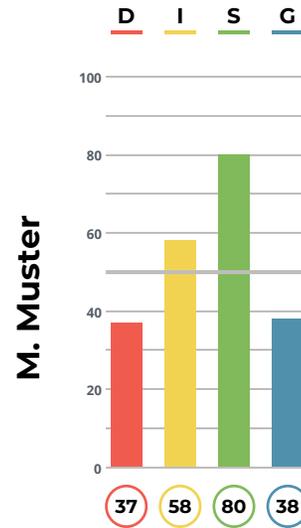
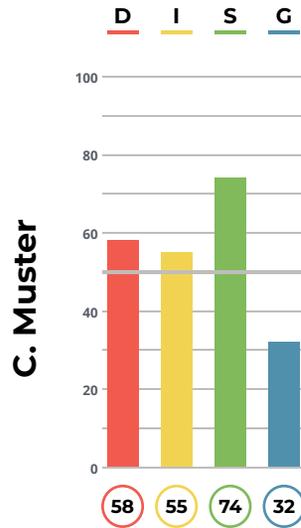
Musterteam

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

- Engagiert sich für seine/ihre Führungskraft, braucht einen nachvollziehbaren Grund für die Aufgabenerledigung
- Verfeinert den Plan und setzt diesen in die Tat um
- Versteht den Bedarf an Qualitätssystemen und hält diese aufrecht
- Erkennt Probleme, Regeln, Fehler und Abläufe
- Führt Projekte bis zum Abschluss durch

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Reagiert auf Stress mit Sturheit
- Reagiert nicht emotional auf Argumente
- Mangel an Vertrauen in sich Selbst und das Team
- Kommuniziert informell
- Zeigt nur wenig Gefühle

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert

Langsameres Tempo



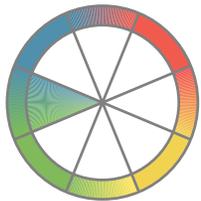
Schnelleres Tempo

WERT FÜR DIE ORGANISATION

Beruhigend und standfest

Gewissenhaft und stabil

Respektiert Autorität



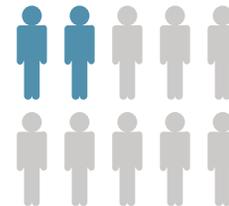
21.28%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Nachgewiesen

Standard

Organisiert



3/17

18% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Unbekannt

Hektisch

Unvollständig

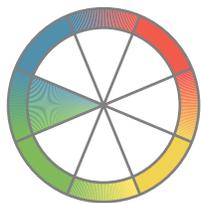
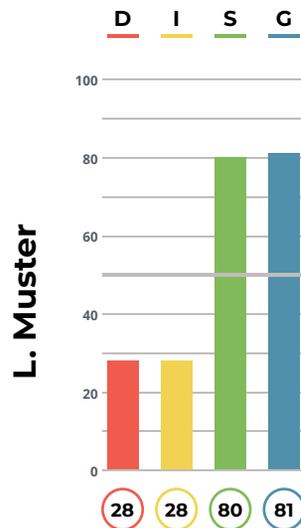
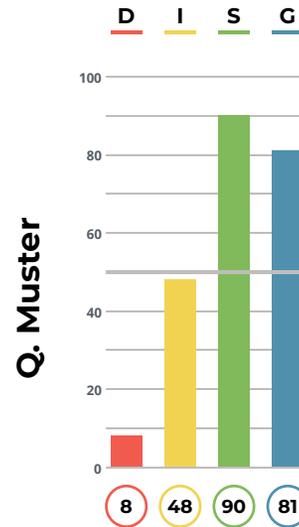
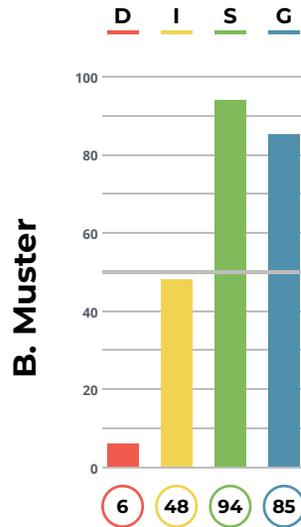
Musterteam

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

- Hat gerne Macht und Autorität
- Konfrontationsbereit
- Arbeitet gerne an herausfordernden Aufgaben
- Ergebnisorientiert
- Sucht nach zu lösenden Problemen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Überschätzt die eigenen Fähigkeiten
- Schlechter oder selektiver Zuhörer
- Delegiert zu viel und gibt zu wenige Anweisungen
- Trifft Entscheidungen, ohne alle Fakten zu kennen
- Wenig Taktgefühl und Mangel an Diplomatie

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

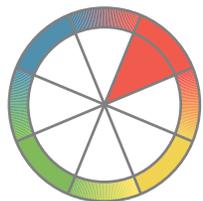


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

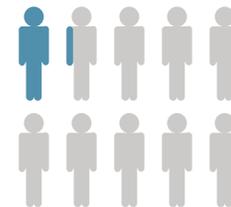
Ergebnisorientiert
Selbstständig
Richtungsweisend



7.12%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Schnell
Vorteil
Ausschlaggebend



2/17
12% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Widersprüchlich
Befolgen der Anweisung
Geduldig

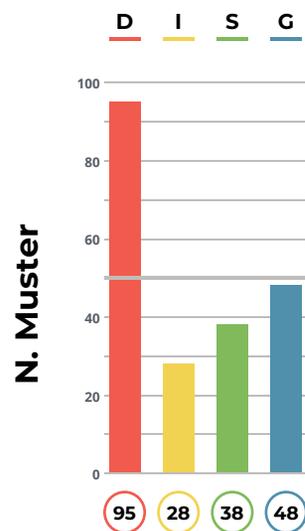
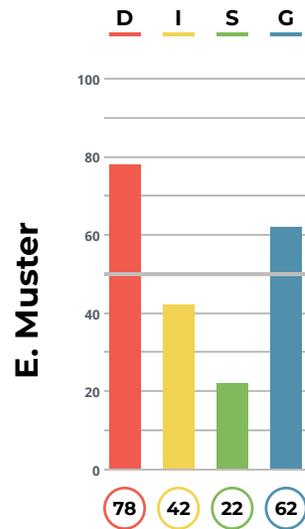
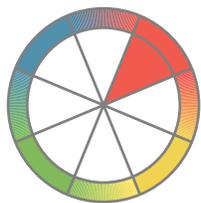
Musterteam

Verhaltensgrafik des Direktorteams



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

- Fördert und a
 - Unabhängig l
 - Reagiert besti
 - Inkludiert anc
 - Nutzt die eige
- usforderungen
en

POTENZIELLE SCHWACHEN

- Ist bei der Nachbereitung und Durchführung nachlässig
- Ist zu enthusiastisch
- Übernimmt zu viele Verantwortungsbereiche auf einmal
- Lässt es zu, dass Emotionen den Entscheidungsprozess verzögern
- Schlechtes Zeit- und Terminmanagement

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

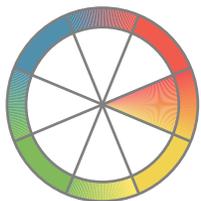


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

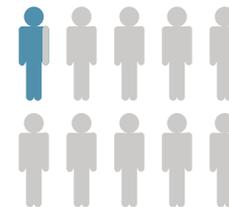
Repräsentiert die Firma nach Außen
Initiiert Aktivitäten
Erreicht Ziele durch Menschen



12.68%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Großartig
Beispiellos
Außerordentlich



1/17
6% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Standardisiert
Strukturiert
Einheitlich

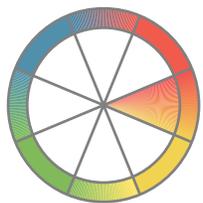
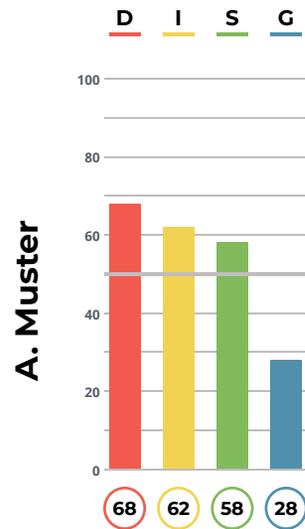
Musterteam

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

- Arbeitet diszipliniert
- Faktenunterstützte Meinung
- Sucht nach der richtigen Vorgehensweise
- Löst Probleme mithilfe von Daten
- Denkt kritisch

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Handelt ohne ausreichende Fakten nur zögernd
- Hält sich dogmatisch an Organisationsabläufe und -methoden
- Teilt neue Ideen nicht mit, solange diese noch nicht qualitativ überprüft wurden
- Erledigt die Arbeit selbst und delegiert sie nicht an andere
- Verlässt sich auf Teamleiter und Vorgesetzte

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert

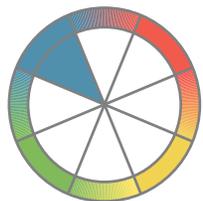
Langsameres Tempo



Schnelleres Tempo

WERT FÜR DIE ORGANISATION

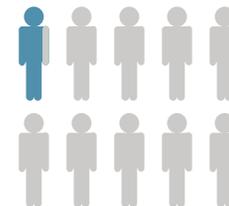
Sammelt Daten für den Entscheidungsprozess
Definiert, stellt klar und evaluiert
Umfangreiche Problemlösung



5.12%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Sachlich
Präzise
Verifiziert



1/17
6% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Ausprobieren
Bauchgefühl
Experimentell

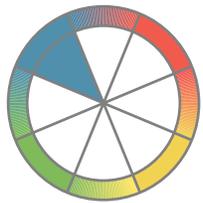
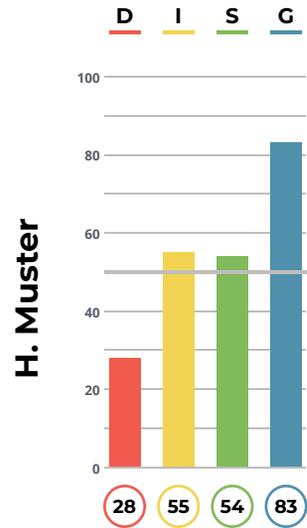
Musterteam

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

- Trifft schwierige Entscheidungen basierend auf Wissen und Fakten
- Aufgaben werden rasch erledigt
- Macht sich vor dem Start mit allen Fakten vertraut
- Gutes Zeitmanagement
- Teilt gute Ideen

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Bezieht bei Entscheidungen nur Fakten ein
- Kritisiert Teammitglieder
- Wirkt unaufrichtig
- Nimmt emotionale Teammitglieder weniger ernst
- Mutet sich innerhalb des Teams zu viel zu

VERHALTENSATTRIBUTE

Aufgabenorientiert



Emotionsorientiert



Langsameres Tempo

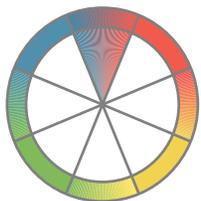


Schnelleres Tempo



WERT FÜR DIE ORGANISATION

Objektiv und realistisch
Ausgezeichneter Problemlöser
Willensstark



4.22%
der Normgruppe

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERWENDEN SOLLTE

Funktion
Handlung
Daten



0/17
0% des Teams

FORMULIERUNGEN, DIE MAN VERMEIDEN SOLLTE

Entspannen
Wahrnehmung
Vermuten

Musterteam

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.

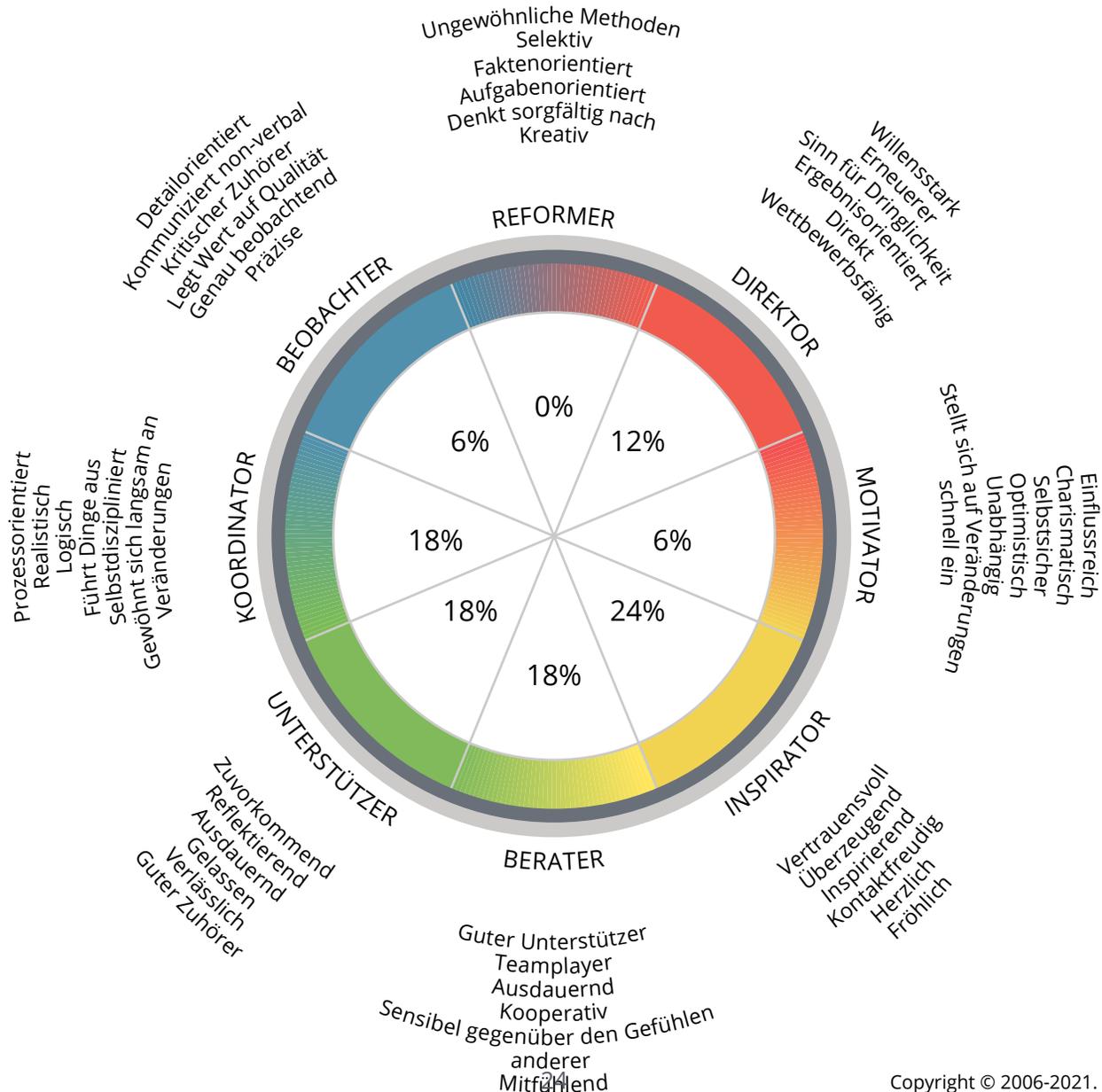
Überblick der Teammitglieder



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	

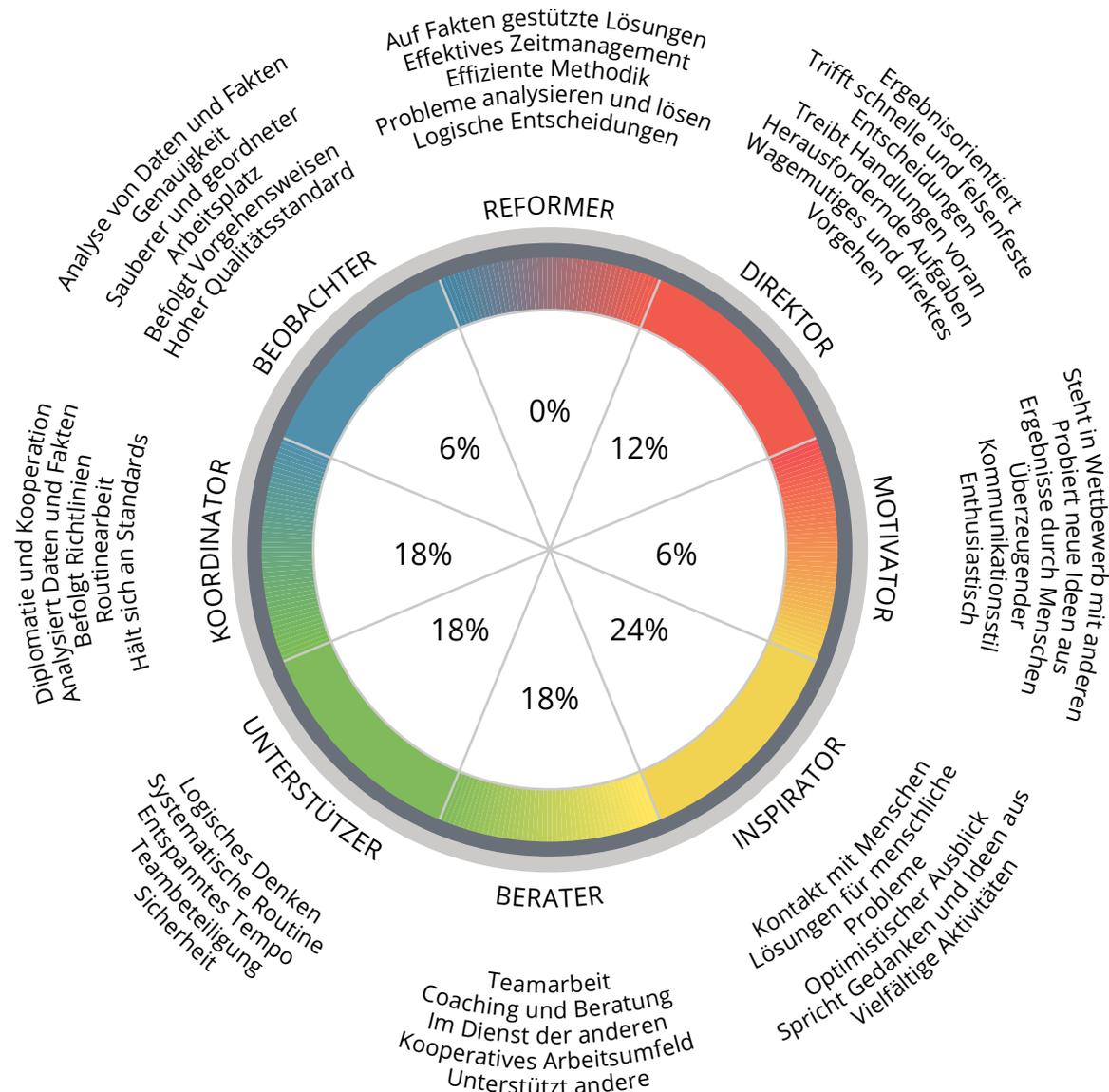
Merkmale der Teammitglieder



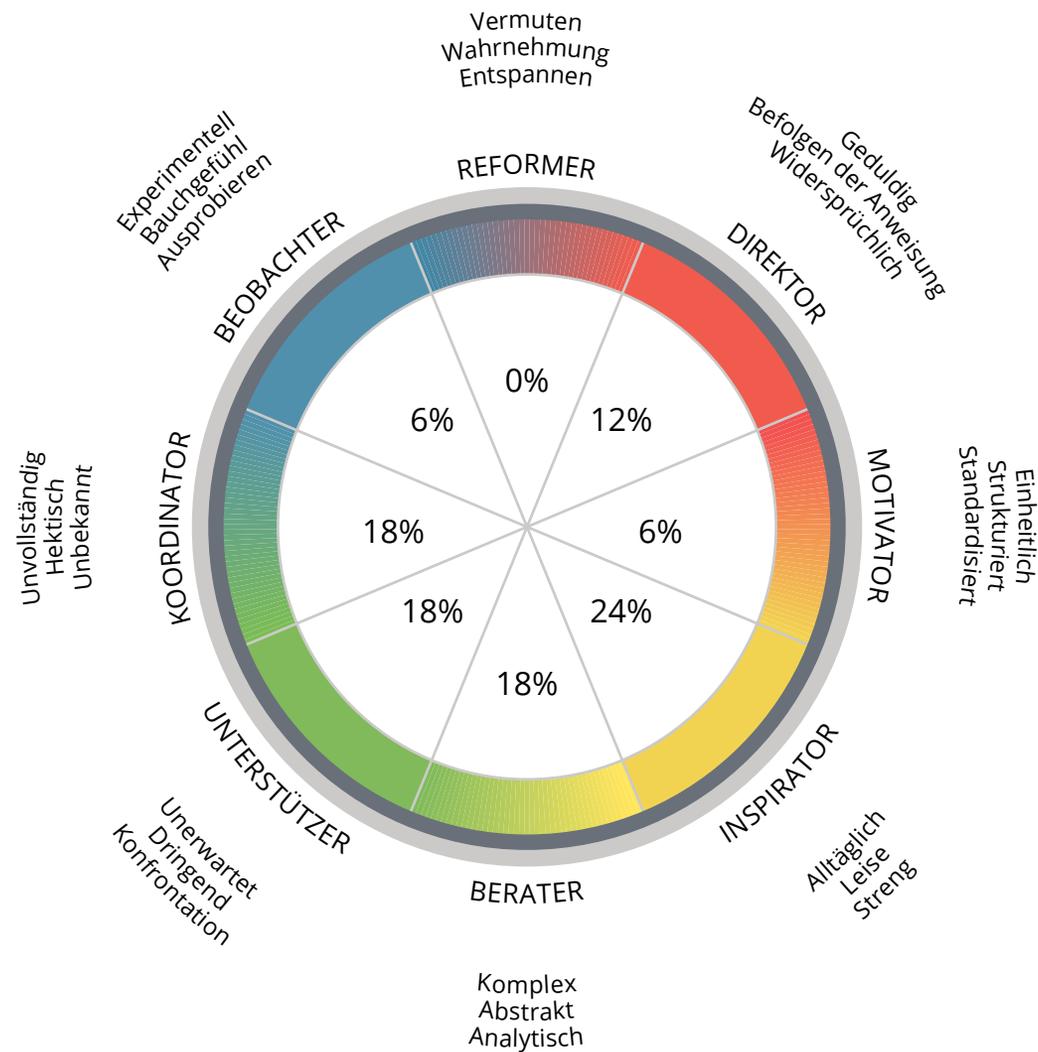
Musterteam

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

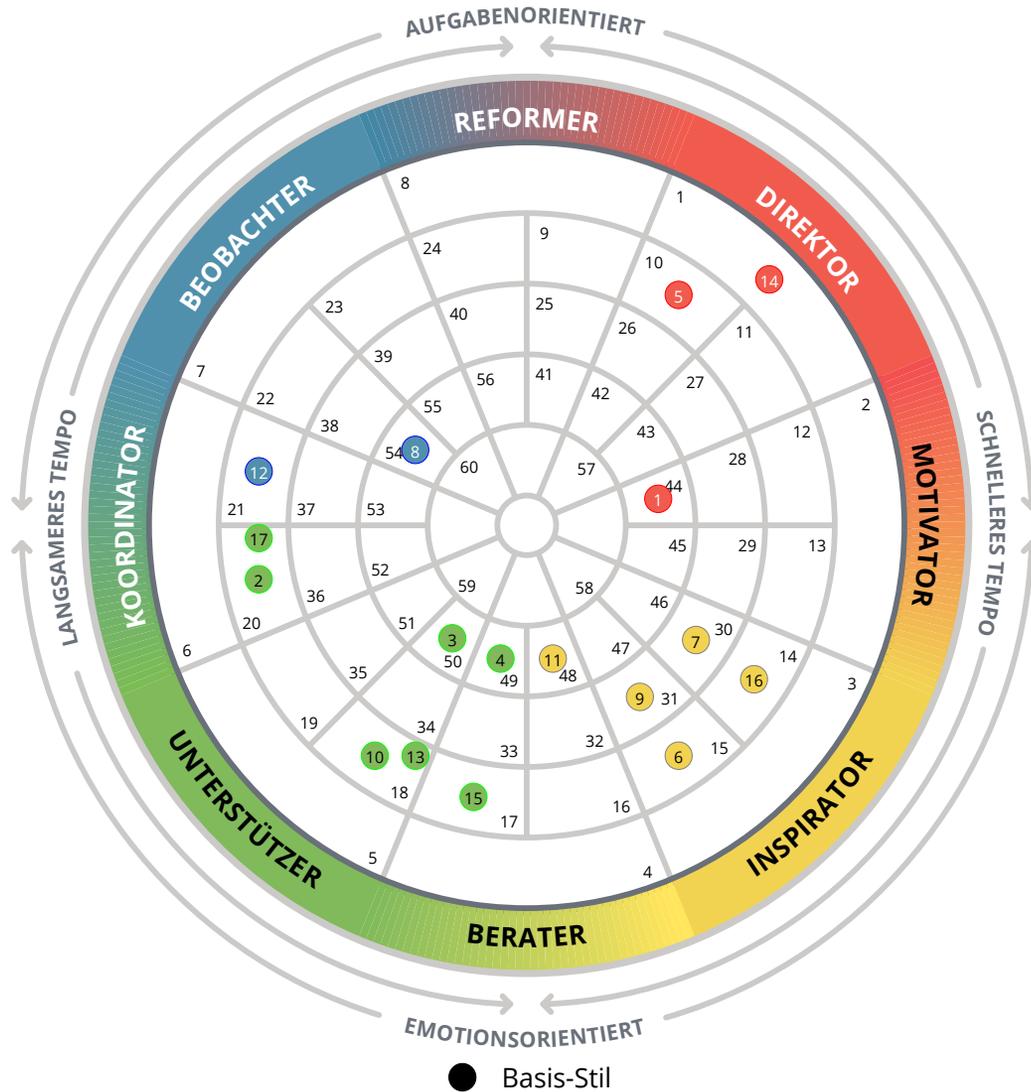
Ideale Umgebung für Teammitglieder



Worte die bei diesen Teammitgliedern nicht gut funktionieren



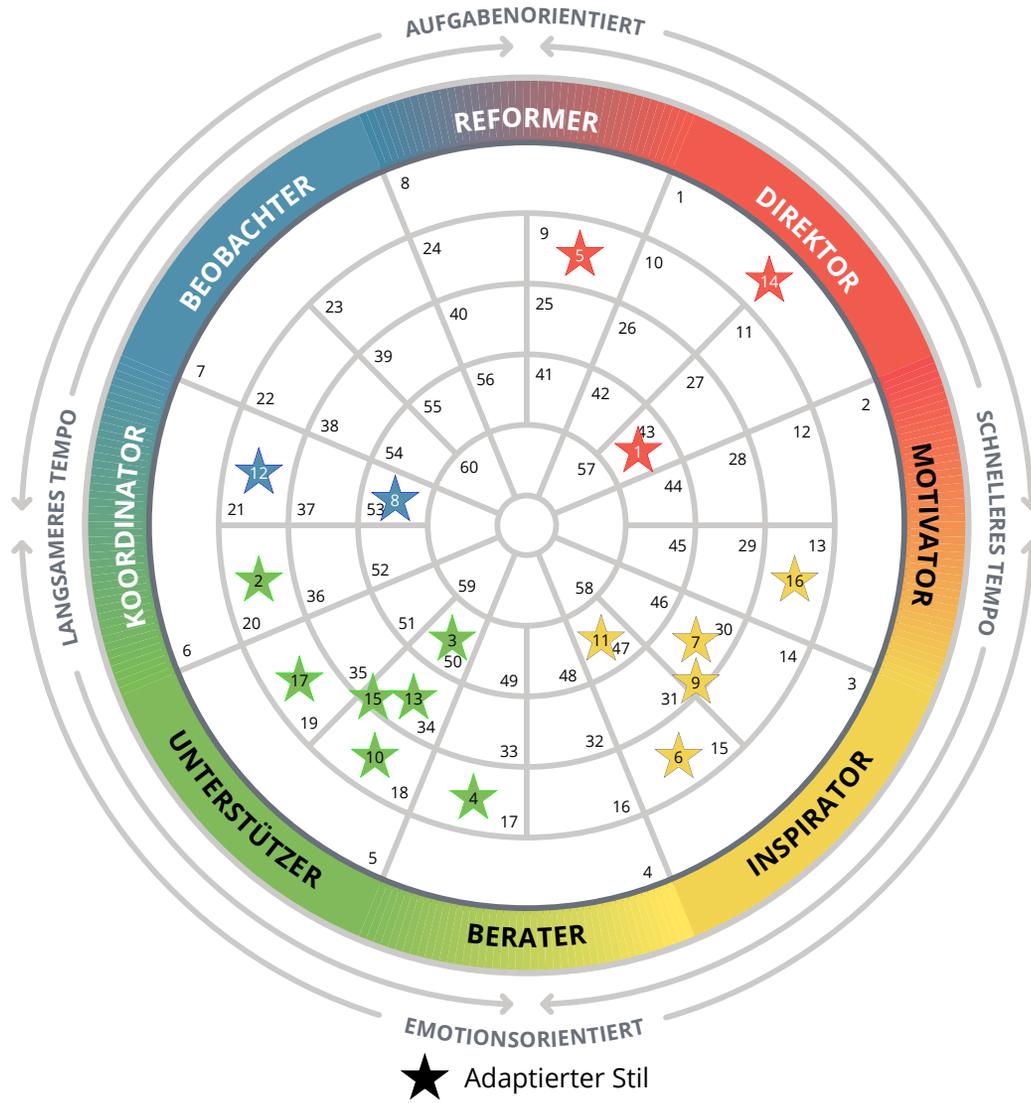
TEAMRAD BASISSTIL



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

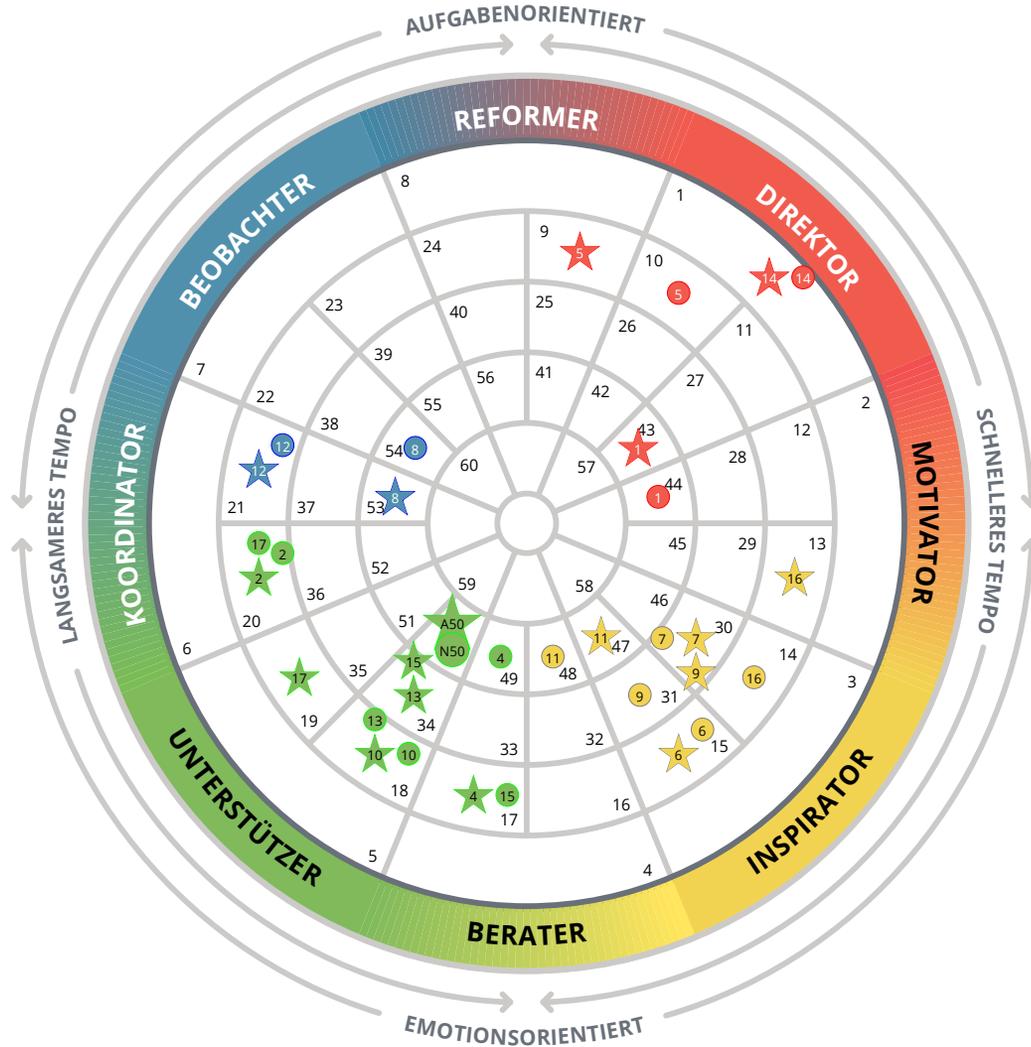
TEAMRAD ADAPTIERT



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.

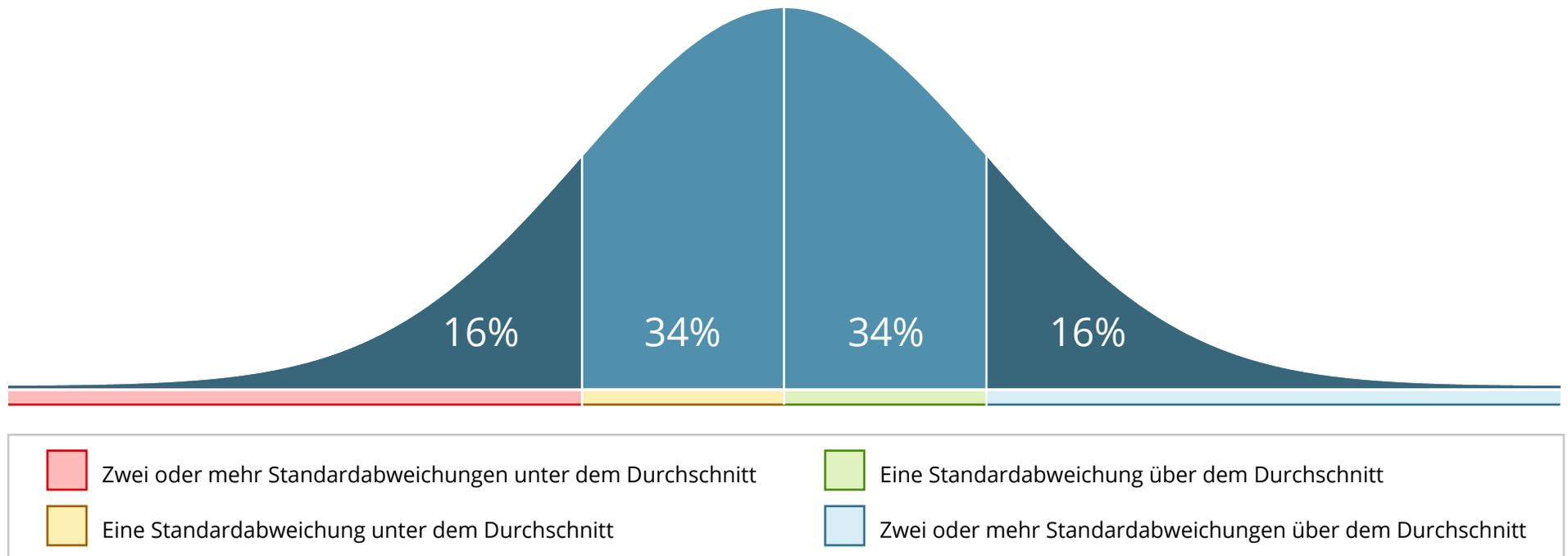
Definition der Glockenkurve



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.



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