

Teamreport Verhalten
Musterteam
30.4.2012



INSIGHTS MDI
International®
Deutschland GmbH

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Klettgaustraße 21
D-79761 Waldshut-Tiengen
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0 • Fax +49 (0) 7741 - 96 94 20
info@insights.de • www.insights.de



EINLEITUNG TEAM VERHALTENSREPORT

Die Verhaltensforschung ist der Ansicht, dass die Menschen dann am effektivsten sind, wenn sie sich selbst kennen. Durch die Kenntnis ihrer Stärken und Schwächen können sie Strategien entwickeln, um den Anforderungen des Umfeldes gerecht zu werden.

Das Verhalten einer Person ist ein notwendiger und integraler Bestandteil seiner Persönlichkeit. Mit anderen Worten: Vieles in unserem Verhalten ist "natürlich" (angeboren) und Vieles ist anerzogen (unsere Erziehung).

In dieser Analyse haben wir die individuellen Ergebnisse so angepasst, dass die Verhaltensstrukturen des Teams aufgezeigt werden. Die effizientesten Teams sind die, in denen die Teammitglieder sowohl sich selbst als auch alle anderen Teammitglieder verstehen.

Diese Analyse bezieht sich auf die Verhaltensstile; d.h. darauf "wie" eine Person etwas tut. Ist diese Analyse zu 100% wahr? Ja, nein und vielleicht. Wir messen hier ausschliesslich das Verhalten. Wir stellen ausschliesslich fest, in welchen Bereichen des Verhaltens sich bestimmte Tendenzen zeigen. Um die Genauigkeit zu verbessern, können Sie jederzeit Anmerkungen und Notizen zu Aussagen in der Analyse machen, die Ihrer Meinung nach zutreffen oder nicht zutreffen. Bitte sprechen Sie auch vorher mit Freunden und Kollegen darüber und holen deren Sicht ein.

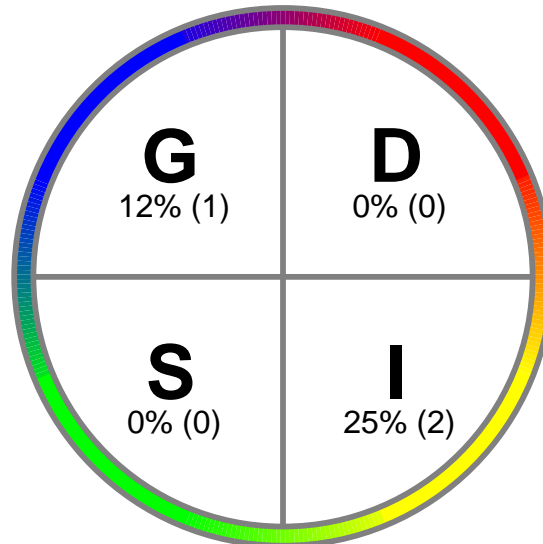


ÜBERSICHT DES AM STÄRKSTEN AUSGEPRÄGTEN VERHALTENSSTIL

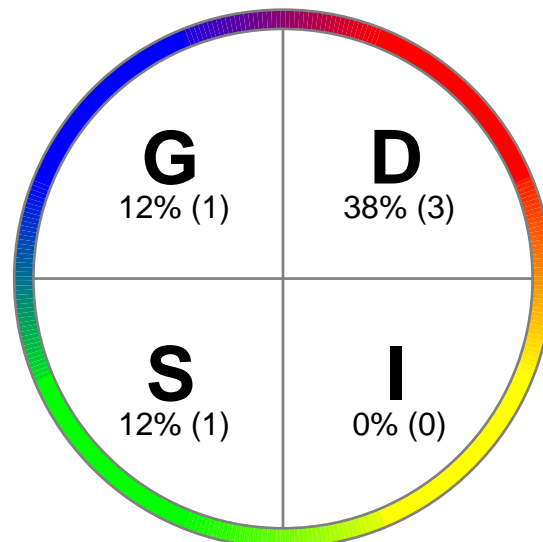
Die folgenden Grafiken zeigen eine Übersicht der am stärksten ausgeprägten adaptierten Verhaltensstile der Gruppe in Prozent. Für jede Person wird der stärkste Verhaltensstil festgelegt, in dem wir uns auf den Punkt konzentrieren, der am weitesten von der Energielinie entfernt ist. Der stärkste Verhaltensstil kann über oder unter der Energielinie liegen.

ADAPTIERTER STIL

Hohe Werte



Niedrige Werte



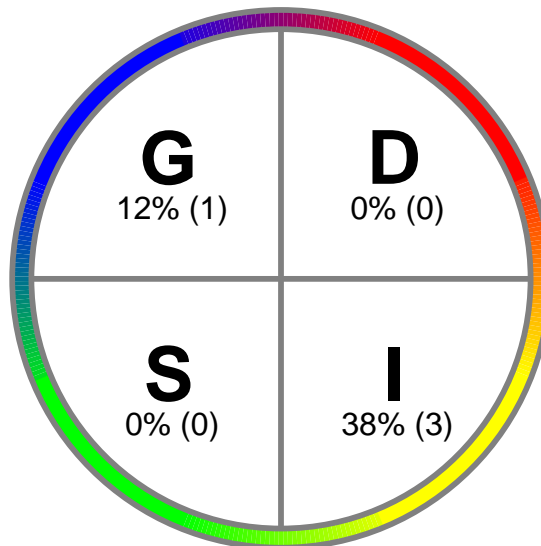


ÜBERSICHT DES AM STÄRKSTEN AUSGEPRÄGTEN VERHALTENSSTIL

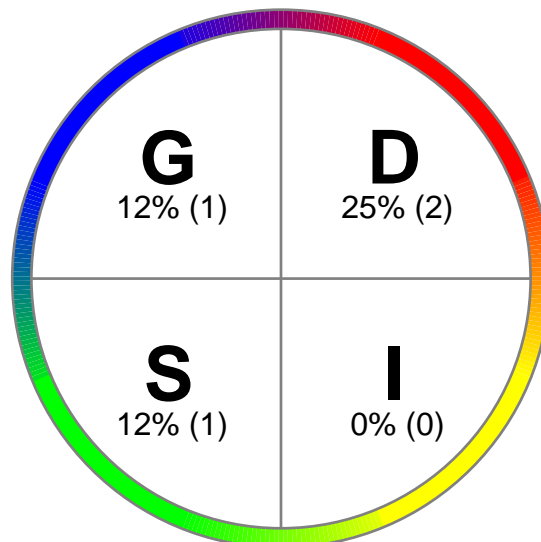
Die folgenden Grafiken zeigen eine Übersicht der am stärksten ausgeprägten natürlichen Verhaltensstile der Gruppe in Prozent. Für jede Person wird der stärkste Verhaltensstil festgelegt, in dem wir uns auf den Punkt konzentrieren, der am weitesten von der Energielinie entfernt ist. Der stärkste Verhaltensstil kann über oder unter der Energielinie liegen.

BASIS - STIL

Hohe Werte



Niedrige Werte





Das INSIGHTS MDI® Rad zeigt Ihnen eine Übersicht der Verhaltensstile aus dem INSIGHTS MDI® Fragebogen sowie Ähnlichkeiten und Unterschiede im Verhalten der Teammitglieder. Das INSIGHTS MDI® Rad veranschaulicht die Verhaltensstile übersichtlich, basierend auf den acht spezifischen INSIGHTS MDI®-Typen.

- Direktor
- Motivator
- Inspirator
- Berater
- Unterstützer
- Koordinator
- Beobachter
- Reformier

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie detaillierte Informationen über die acht Grundtypen und deren Stärken, Schwächen, Problemlöseverhalten, Kommunikationspräferenzen und jeweils potentielle Bereiche, die es zu vermeiden gilt. Als Team ist es wichtig, die vorhandenen unterschiedlichen Verhaltensstile zu erkennen, zu verstehen und schätzen zu lernen. Dies führt zu erhöhter Effizienz und Produktivität und einem "Wir-Gefühl" im Team.

Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (25% Motivator).
 Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein
 besseres Verständnis des Motivator-Stils bekommen.

25% des Teams (2)

Stärken

Motivatoren haben die Tendenz,

- Ergebnisse von Teammitgliedern einzuholen.
- Veränderungen zu fördern und zu etablieren.
- unabhängig zu agieren.
- optimistisch zu sein was Teamziele betrifft.
- ihre Intuition zu nutzen.

Schwächen

Motivatoren könnten

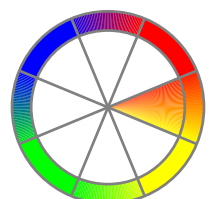
- es zulassen, dass Emotionen ihre Entscheidungen behindern.
- Konflikte innerhalb des Teams ignorieren.
- die Position innerhalb des Teams ausnutzen.
- zu enthusiastisch sein.
- nicht alles zu Ende bringen was sie anfangen.

Kommunikations-Förderer

Um einen Motivator zu beeinflussen und einen starken
 Zusammenhalt zu schaffen, sollten Sie Worte oder Sätze sagen
 wie beispielsweise:

- Sie sind wichtig für den Erfolg des Unternehmens
- Sie werden akzeptiert für das was Sie tun
- Die Geschäfte laufen so wie Sie es wollen
- Sie können bestimmen / entscheiden
- Sie werden respektiert für das was Sie tun

Notizen



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (25% Inspirator). Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Inspirator-Stils bekommen.

25% des Teams (2)

Stärken

Inspiratoren haben die Tendenz,

- soziale und verbale Fertigkeiten innerhalb des Teams zu nutzen.
- Menschen gut überzeugen zu können.
- das "große Ganze" zu sehen und es entsprechend zu kommunizieren.
- neue Ideen und Produkte zu unterstützen.
- Konfliktsituationen innerhalb des Teams zu entschärfen.

Schwächen

Inspiratoren könnten

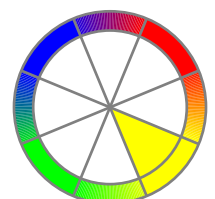
- aufgrund von Emotionen impulsiv handeln.
- Menschen unrealistisch einschätzen.
- Details nicht beachten und unorganisiert sein.
- den Spaßfaktor höher ansetzen als die Effizienz.
- Handeln bevor sie relevante Informationen eingeholt haben.

Kommunikations-Förderer

Um einen Inspirator zu beeinflussen und einen starken Zusammenhalt zu schaffen, sollten Sie Worte oder Sätze sagen wie beispielsweise:

- Aufregend, spannend, faszinierend
- Anerkennung bekommen
- Respekt bekommen
- Baut auf das bereits Erreichte auf
- Neu

Notizen



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (25% Berater).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein
besseres Verständnis des Berater-Stils bekommen.

25% des Teams (2)

Stärken

Berater haben die Tendenz,

- mit Empathie und Verständnis anderen zu helfen.
- Menschen und Dinge zu beschützen und wertzuschätzen.
- Teamideen zu fördern und zu implementieren.
- Teamplayer zu sein.
- feinfühlig für die Gefühle anderer zu sein.

Schwächen

Berater könnten

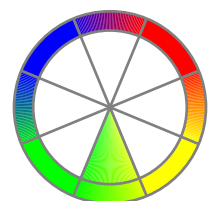
- sehr tolerant gegenüber Teammitgliedern sein.
- in bestimmten Situationen passiv und unentschlossen sein.
- zu gelassen sein.
- sich bei Stress zurückziehen.
- innerhalb des Teams nachtragend sein.

Kommunikations-Förderer

Um einen Berater zu beeinflussen und einen starken
Zusammenhalt zu schaffen, sollten Sie Worte oder Sätze sagen
wie beispielsweise:

- Gute Teamplayer
- Alle Probleme lösen
- wahrscheinlich viel mehr machen, als was man Ihnen
zuschreibt
- beziehungsorientiert, harmoniefördernd
- erzielt Einigungen

Notizen



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (12% Unterstützer). Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Unterstützer-Stils bekommen.

12% des Teams (1)

Stärken

Unterstützer haben die Tendenz,

- loyal gegenüber den Menschen zu sein, mit denen sie sich identifizieren.
- Verständnis zu haben und gute Zuhörer zu sein.
- langfristigen Service als wichtig zu erachten.
- Fokus auf Teamaktivitäten zu haben.
- festgelegte Verfahrensweisen zu akzeptieren.

Schwächen

Unterstützer könnten

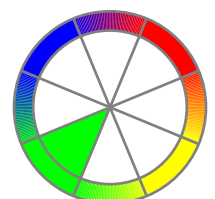
- sich auf ausgefahrenen Gleisen bewegen und den Status Quo beibehalten.
- keinen Sinn für Dringlichkeit haben.
- langsam handeln.
- wenig vorantreibend agieren.
- die Arbeit selbst machen anstatt sie zu delegieren.

Kommunikations-Förderer

Um einen Unterstützer zu beeinflussen und einen starken Zusammenhalt zu schaffen, sollten Sie Worte oder Sätze sagen wie beispielsweise:

- keine Kontroversen
- mit den Industriestandards übereinstimmen
- Menschen von Ihnen fernhalten
- die Geschäfte wie vorhergesagt laufen zu lassen
- abgesicherte Vorhersagbarkeit einführen

Notizen



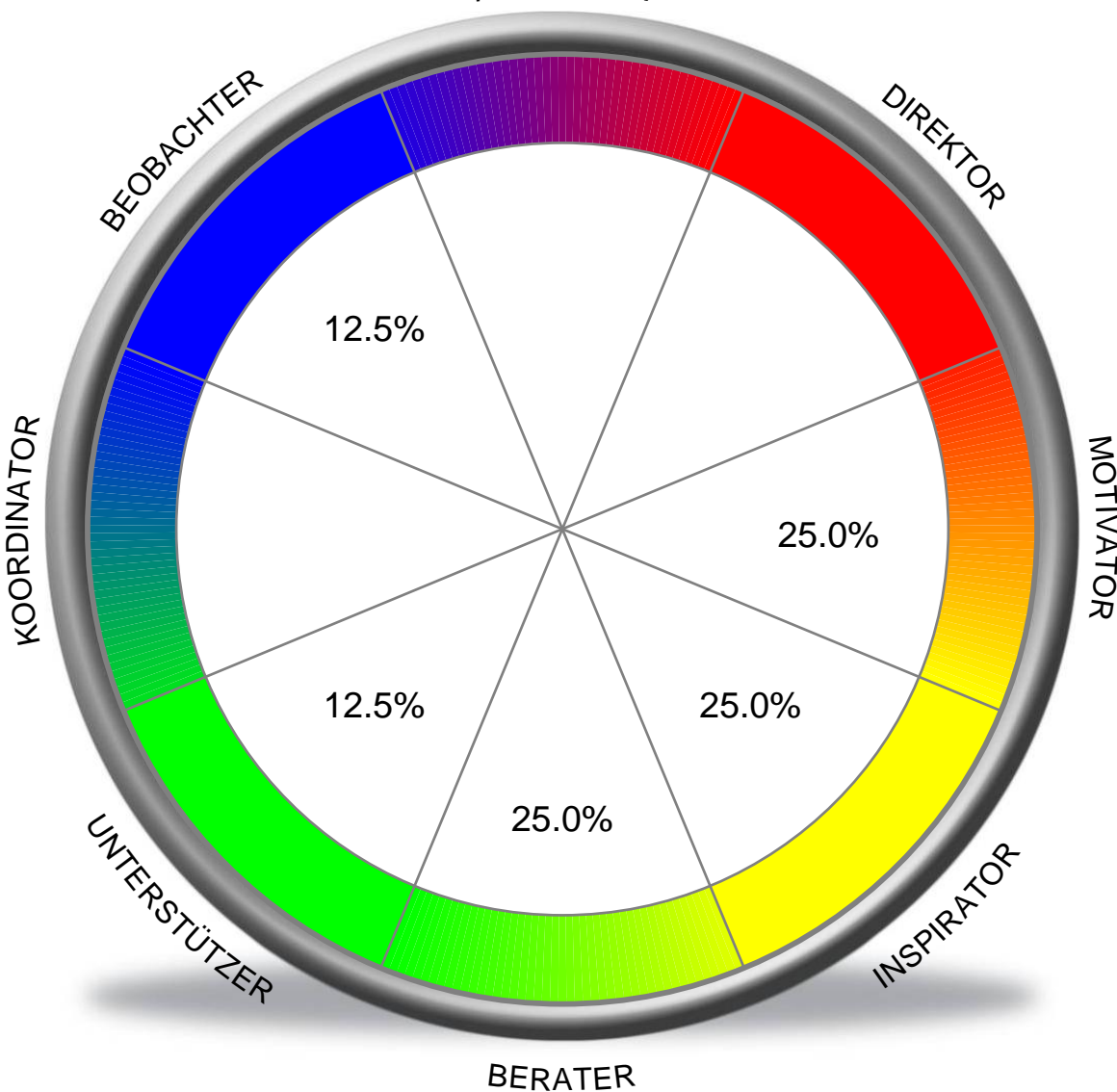


POTENTIELLER BEDARF FÜR DIE TEAMMITGLIEDER

Dieser Abschnitt gibt Ihnen Informationen zu den Verhaltensstilen die entweder wenig oder überhaupt nicht in der Teamstruktur enthalten sind. Auf den folgenden Seiten wird erläutert, welche jeweiligen Verhaltensstile dem Team nutzen könnten. Manchmal wären alle Verhaltensstile für ein Team notwendig, in anderen Fällen könnten sich Teammitglieder entsprechend dem fehlenden Verhaltensstil anpassen, um ein Gleichgewicht herzustellen.

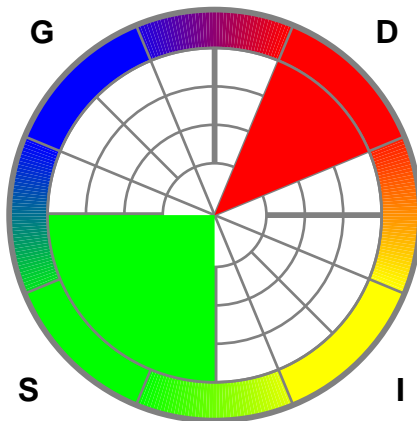
Teamreport Verhalten

Musterteam
30.4.2012
REFORMER



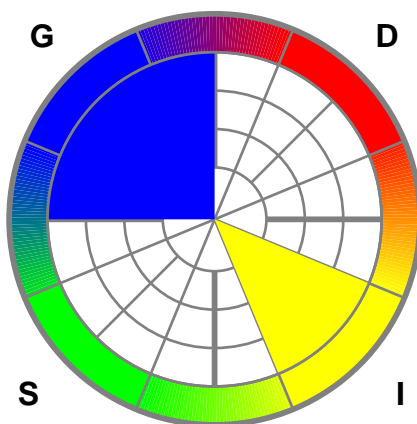
Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die gemeinsamen Hürden zwischen den verschiedenen Verhaltensstilen. Es wird aufgezeigt, wie gut sich die Stile untereinander verstehen und wie sehr sie sich anpassen müssen, um effizient zu kommunizieren. An dieser Stelle ist es wichtig anzumerken, dass der INSIGHTS MDI® -Report ausschließlich das Verhalten interpretiert und den Einfluss der Werte nicht in Betracht zieht. Auch wenn sich Menschen mit bestimmten Verhaltensstilen grundsätzlich sehr gut verstehen, könnten trotzdem Probleme auftauchen, deren Ursprung auf unterschiedliche Werte zurückzuführen ist.

Direktor ↔ Berater, Unterstützer oder Koordinator



- schnelles Tempo versus langsames Tempo
- extrovertiert versus introvertiert
- ungeduldig versus geduldig
- mag Konflikte versus vermeidet Konflikte
- ist leicht zu verärgern versus ist nicht leicht zu verärgern
- hoher Sinn für Dringlichkeit versus niedriger Sinn für Dringlichkeit
- hohe Risikobereitschaft versus niedrige Risikobereitschaft
- Direktoren tendieren zu hohem Machtanspruch
- Direktoren müssen schwer daran arbeiten eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Berater, Unterstützer und Koordinatoren hingegen sind offener und kommunikativer
- Direktoren sollten darauf achten, besser zuzuhören und diplomatischer zu sein.

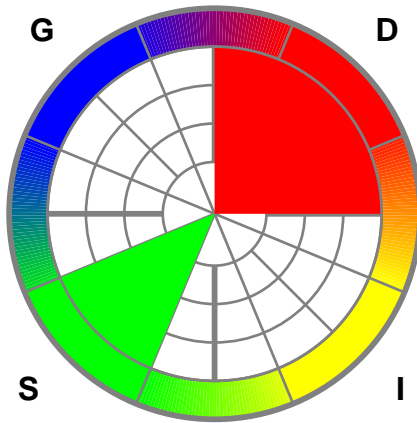
Inspirator ↔ Koordinator, Beobachter oder Reformier



- optimistisch versus pessimistisch
- Gefühle versus Fakten
- extrovertiert versus introvertiert
- hohe Risikobereitschaft versus niedrige Risikobereitschaft
- menschenorientiert versus faktenorientiert
- schnelle Entscheidungen versus benötigt mehr Informationen
- wenige Gemeinsamkeiten im Verhalten
- Inspiratoren sollten ihr Tempo verlangsamen und ihre Emotionen im Zaum halten
- Koordinatoren, Beobachter und Reformier sollten sich an das Tempo anpassen und sich mehr einbringen
- Inspiratoren sollten ihre Gestik und den Körperkontakt reduzieren

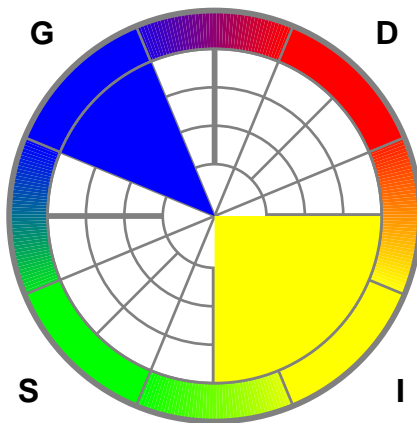


Unterstützer ↔ Reformier, Direktor oder Motivator



- langsamer Entscheider versus schneller Entscheider
- langsames Tempo versus schnelles Tempo
- indirekt versus direkt
- langsam verärgert versus schnell verärgert
- bedächtig versus schnell, schnell, schnell!
- Unterstützer sollten sicherstellen, durch diese Verhaltensstile nicht überfordert zu sein
- Unterstützer sollten sich gegenüber diesen Verhaltensstilen äußern, wenn sie nicht einverstanden sind
- Unterstützer werden still sein, um der Harmonie und des Friedens Willen
- Unterstützer sollten Fragemethoden anwenden, damit die anderen Stile gezwungen sind, ihre Position zu verteidigen

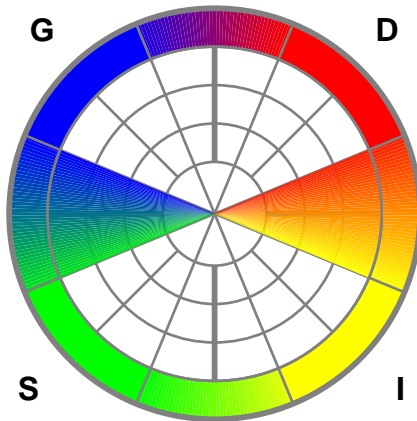
Beobachter ↔ Motivator, Inspirator oder Berater



- pessimistisch versus optimistisch
- introvertiert versus extrovertiert
- langsame Entscheidungsfindung versus schnelle Entscheidungsfindung
- niedriges Risiko versus hohes Risiko
- langsames Tempo versus schnelles Tempo
- aufgabenorientiert versus menschenorientiert
- Beobachter sollten versuchen lockerer zu sein und sich mehr auf die Menschen zu konzentrieren
- Beobachter sollten offener in der Kommunikation mit Motivatoren, Inspiratoren und Beratern sein
- Beobachter sollten Motivatoren, Inspiratoren und Beratern Fragen stellen, um sie anzuleiten und zum gewünschten Ziel zu führen

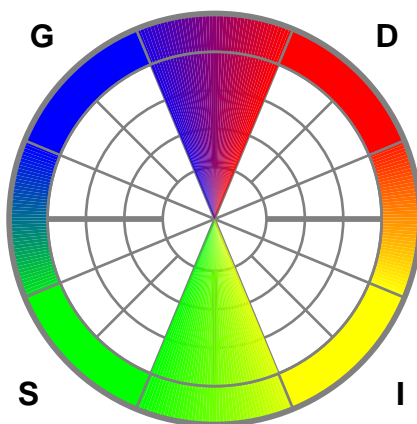


Motivator ↔ Koordinator



- stellt sich auf Veränderungen schnell ein versus stellt sich auf Veränderungen langsam ein
- mag Veränderungen versus vermeidet Veränderungen
- extrovertiert versus introvertiert
- lebhaft versus reserviert
- "Wir können es tun" versus "Wie können wir es tun?"
- Motivatoren sollten sich die Zeit nehmen, den Koordinatoren die Projektziele und Erwartungen zu erklären.
- Motivatoren sollten sich an die relevanten Fakten halten
- Koordinatoren sollten frustriert mangels Vorgaben, Follow-Ups und Durchführungen
- Koordinatoren sollten sich bewusst darum bemühen mit ihren Gefühlen und Anliegen direkter und offener umzugehen.

Berater ↔ Reformier

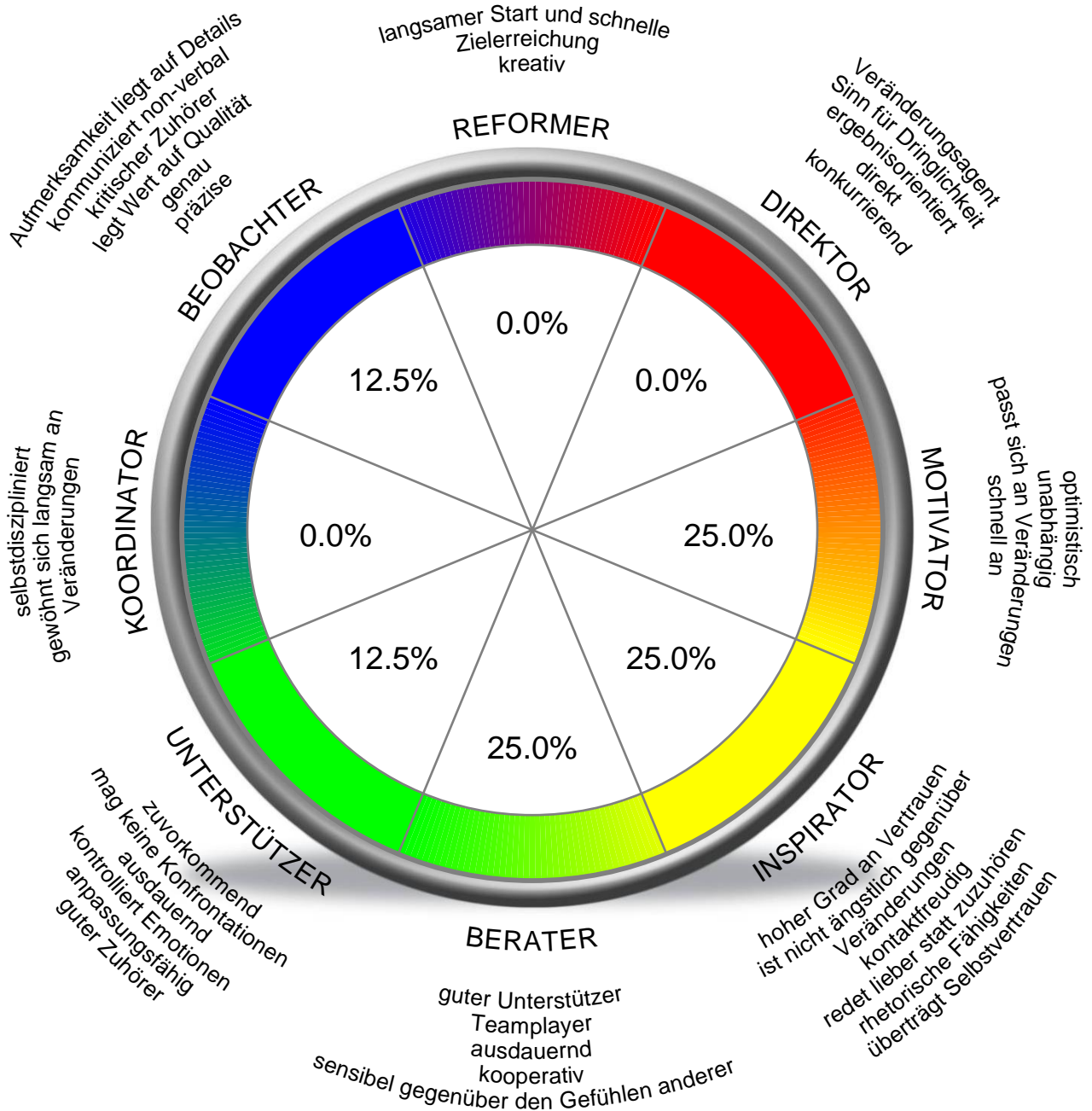


- menschenorientiert versus aufgabenorientiert
- indirekt versus direkt
- vertrauensvoll versus nicht vertrauensvoll
- Reformier sollten gegenüber Beratern und deren Arbeit mehr Anerkennung aussprechen.
- Reformier sollten sensibler mit den Gefühlen von Beratern und anderen Teammitglieder umgehen.
- Reformier sollten offener sein
- Je bestimmender Reformier werden, desto mehr ziehen sich die Berater zurück
- Berater sollten darauf achten, sich nicht zurückzuziehen oder Konfrontationen zu persönlich zu nehmen.



Teamreport Verhalten

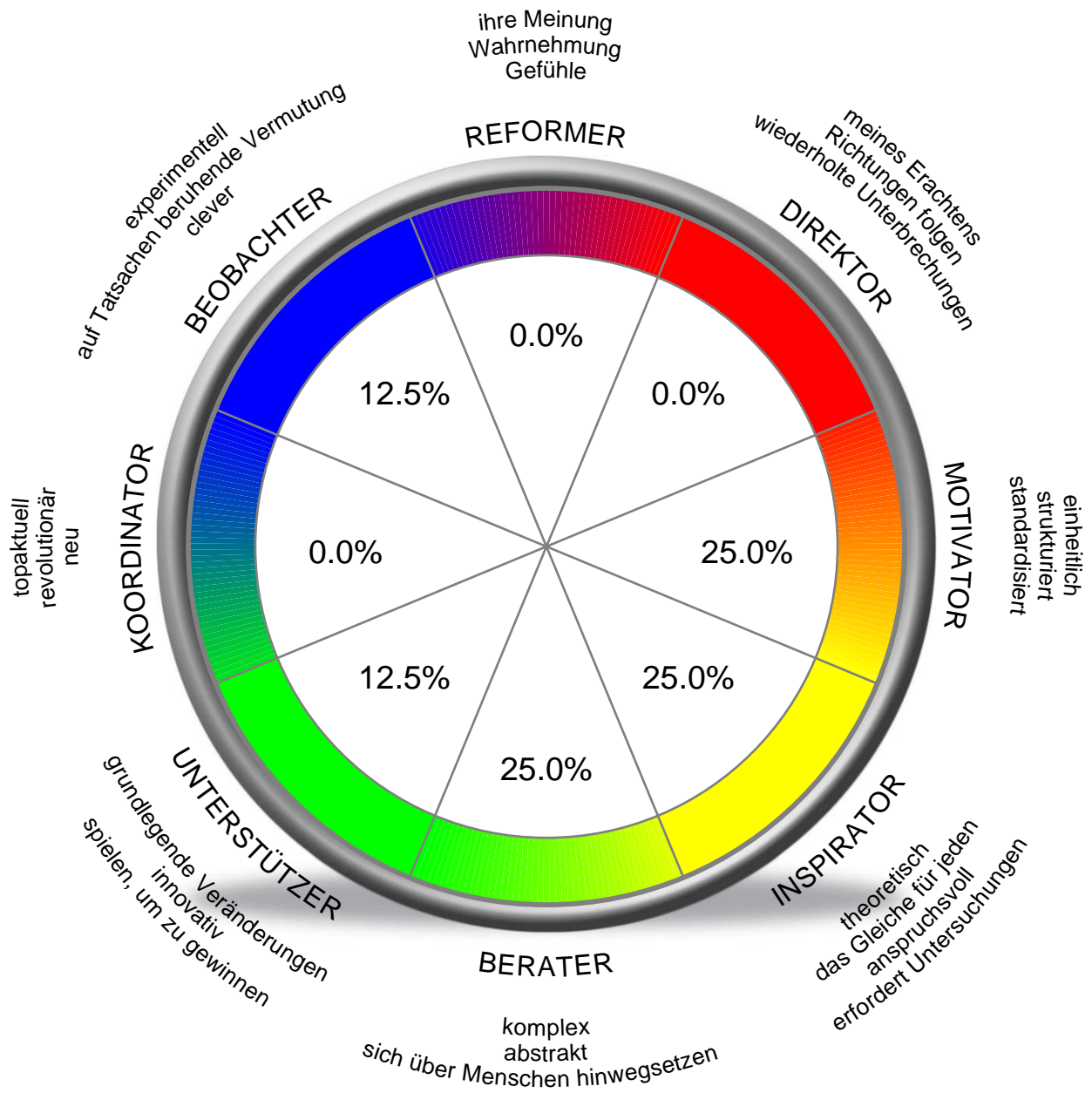
Musterteam
30.4.2012





Teamreport Verhalten

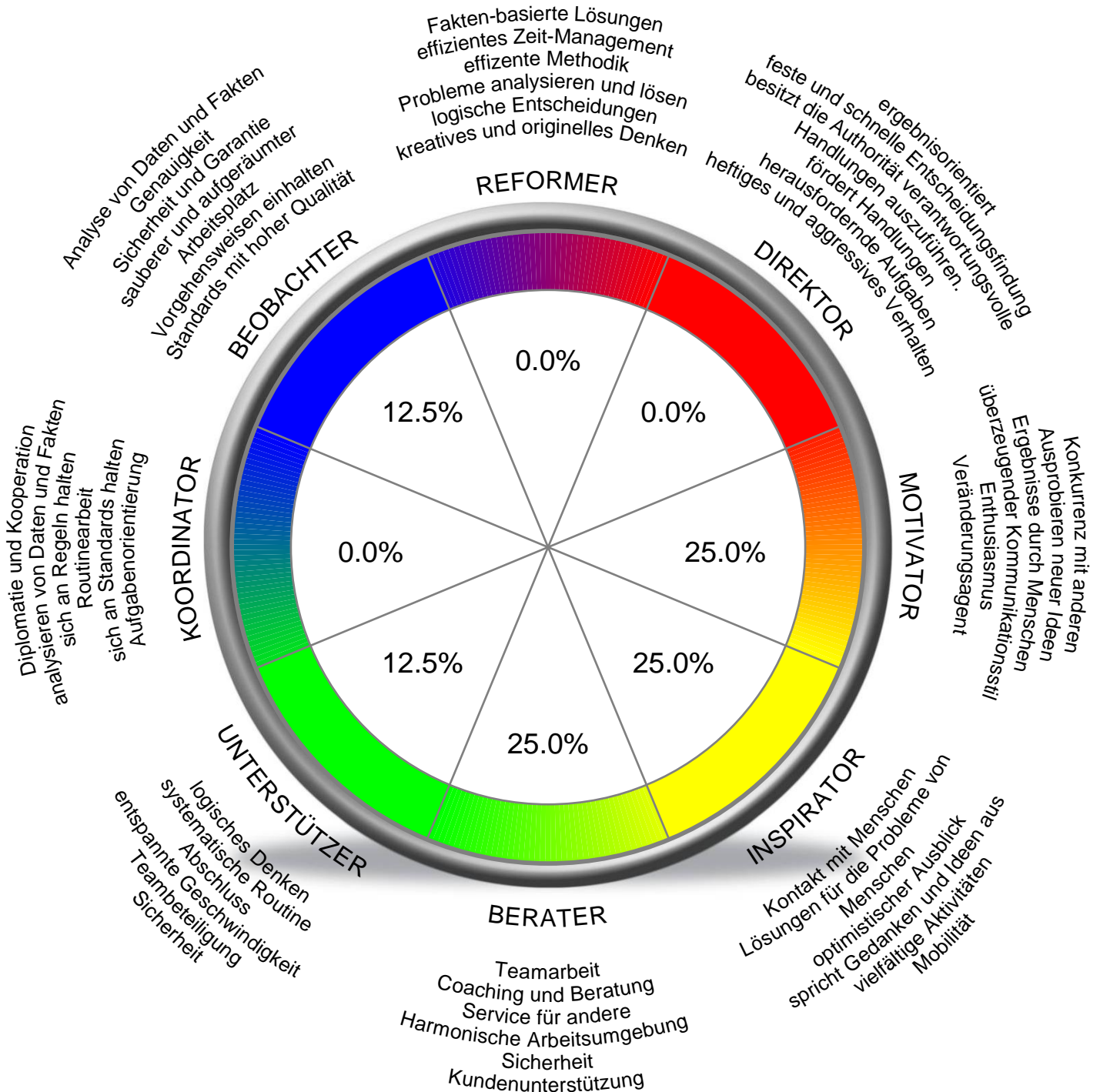
Musterteam
30.4.2012

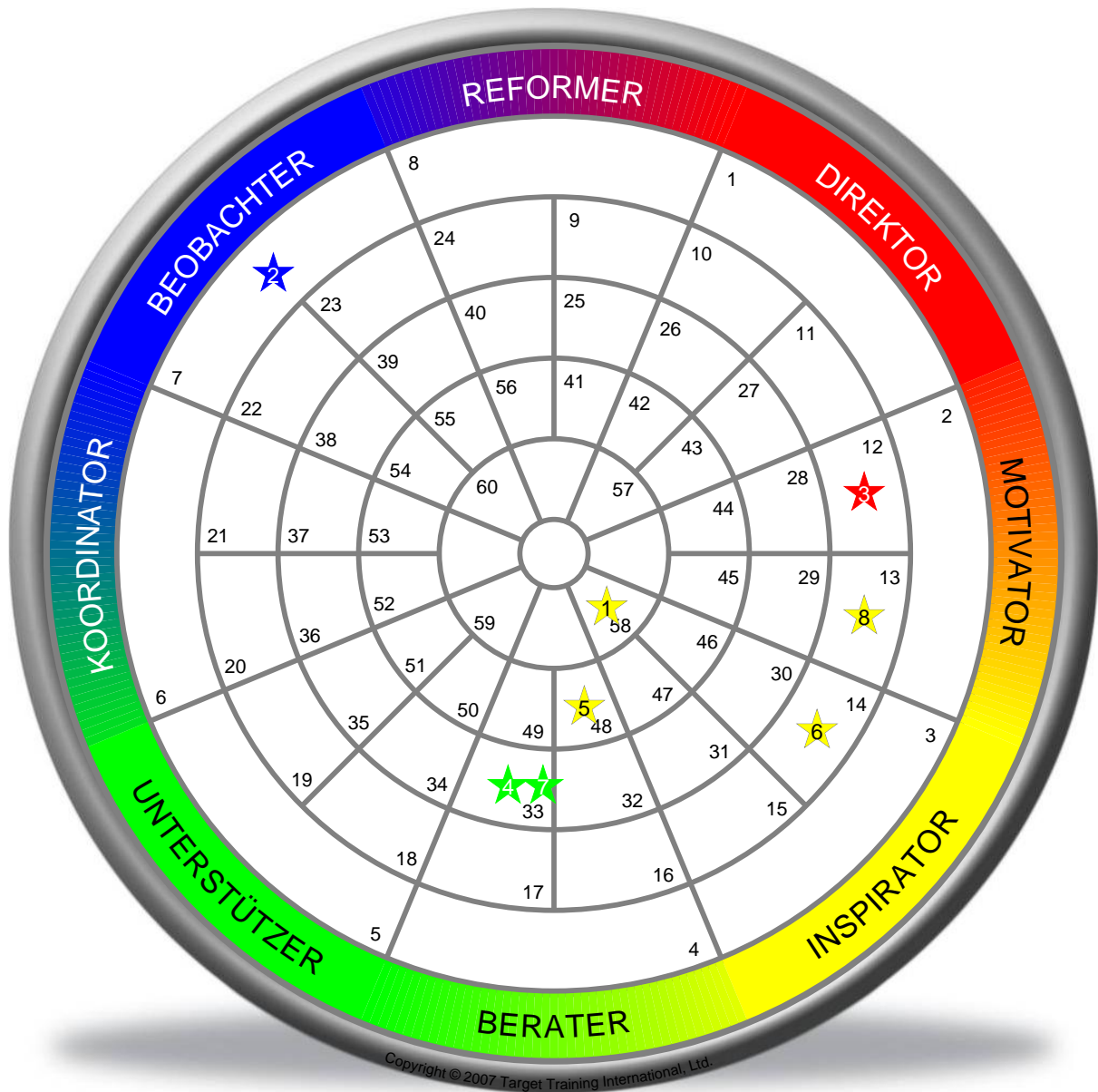




Teamreport Verhalten

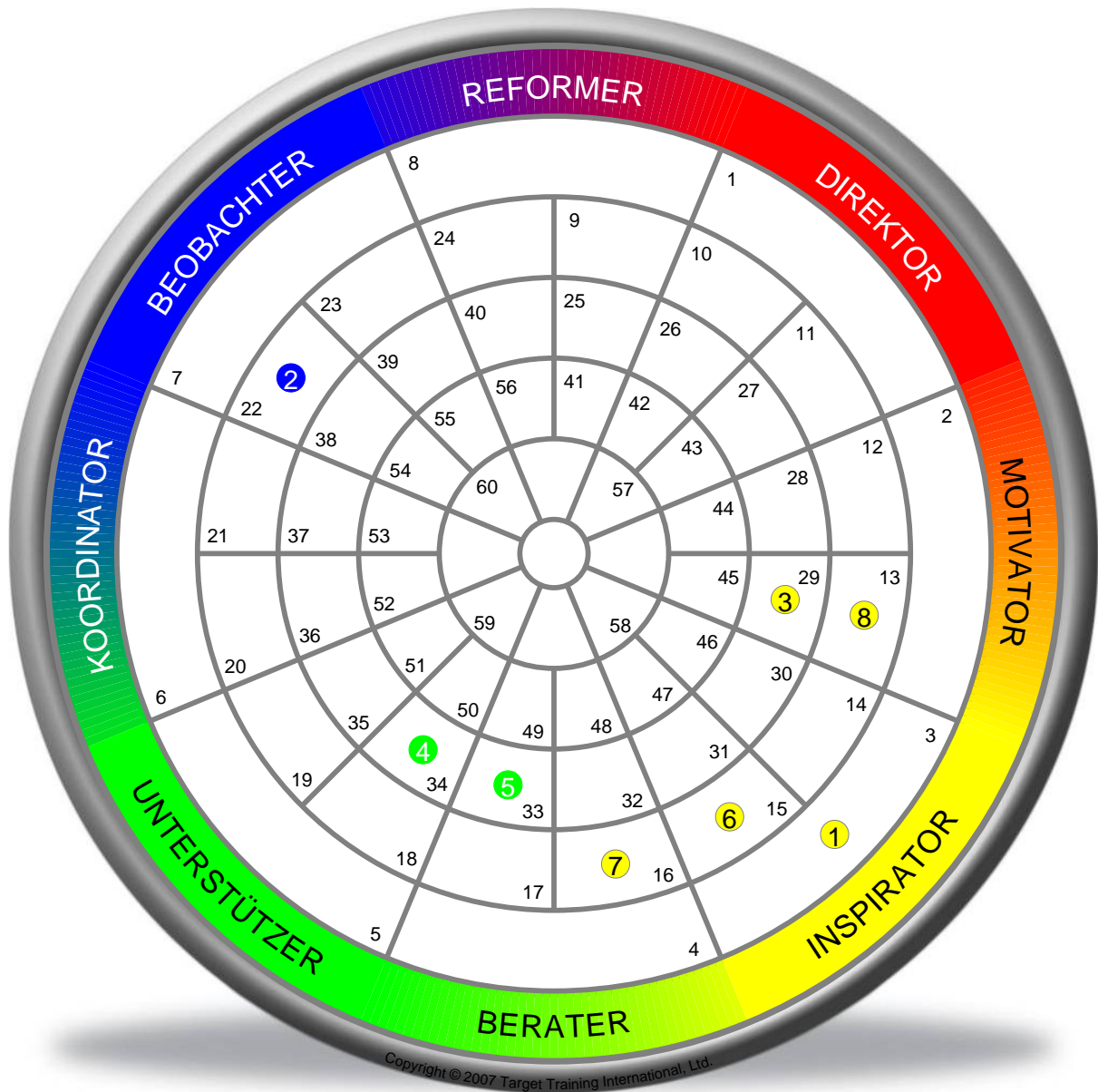
Musterteam
30.4.2012





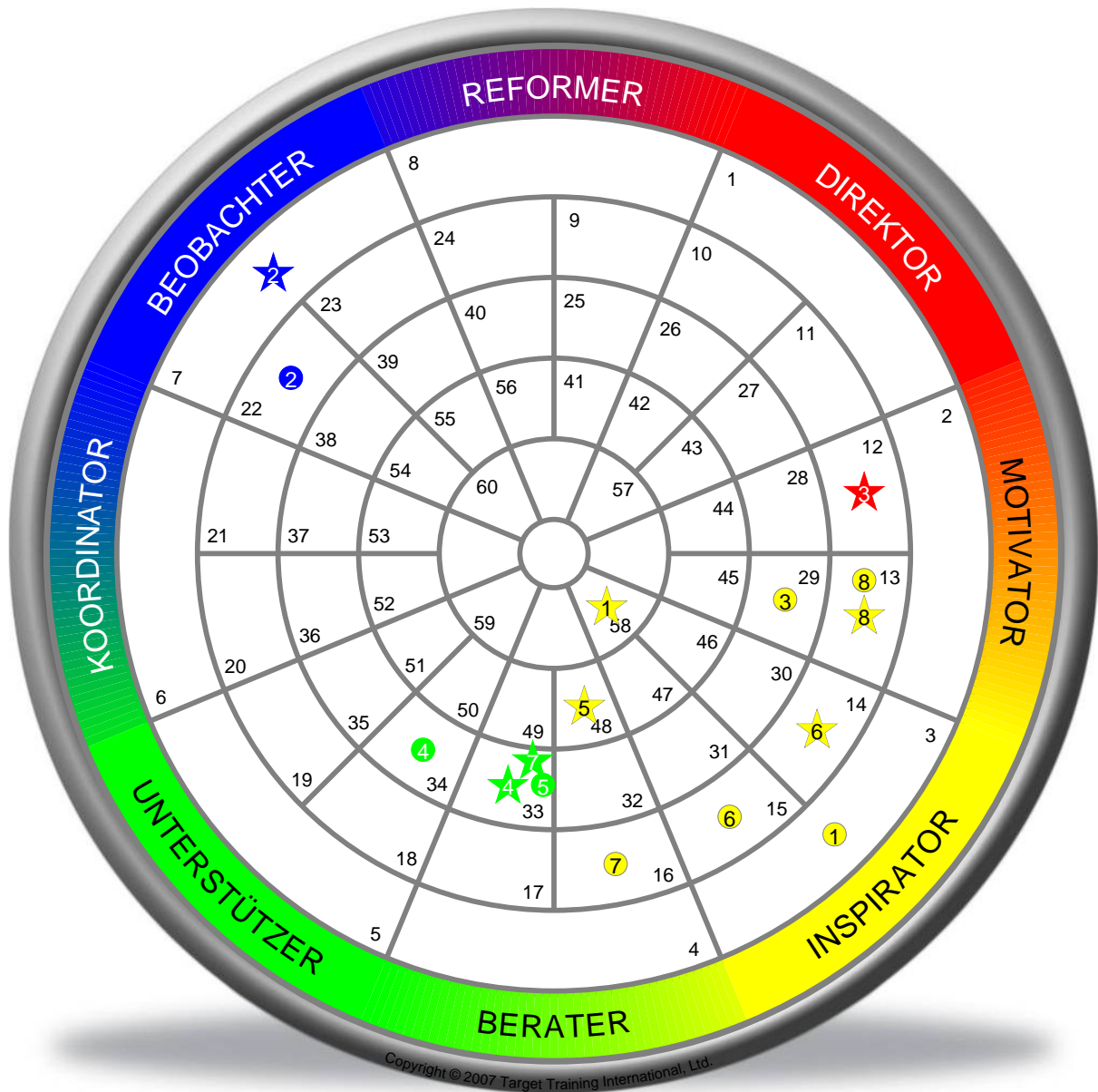
Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Adaptierter Stil



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

● Basis-Stil



★ Adaptierter Stil

● Basis-Stil



- 1: Franca Born
- 2: Sabine Damm
- 3: Kerstin Karuschkat
- 4: Sabine Felicitas Kersting
- 5: Karin Liedtke
- 6: Sabine Maas
- 7: Christine Thiel
- 8: Miriam Traunfelder