



SUCCESS INSIGHTS®

Team Verhaltensreport

Team 2
Director Partnermanagement
16.4.2009



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.

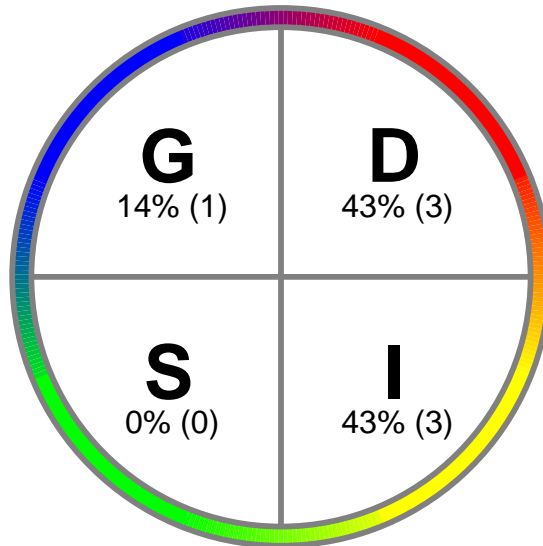


ÜBERSICHT DES AM STÄRKSTEN AUSGEPRÄGTEN VERHALTENSSTIL

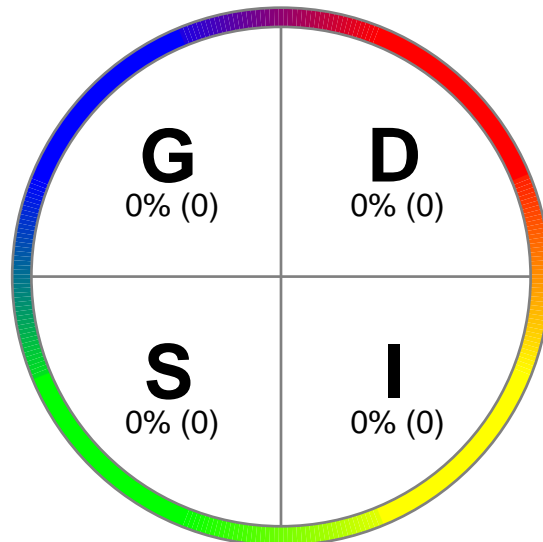
Die folgenden Grafiken zeigen eine Übersicht der am stärksten ausgeprägten adaptierten Verhaltensstile der Gruppe in Prozent. Für jede Person wird der stärkste Verhaltensstil festgelegt, in dem wir uns auf den Punkt konzentrieren, der am weitesten von der Energielinie entfernt ist. Der stärkste Verhaltensstil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

ADAPTIERTER STIL

Hohe Werte



Niedrige Werte



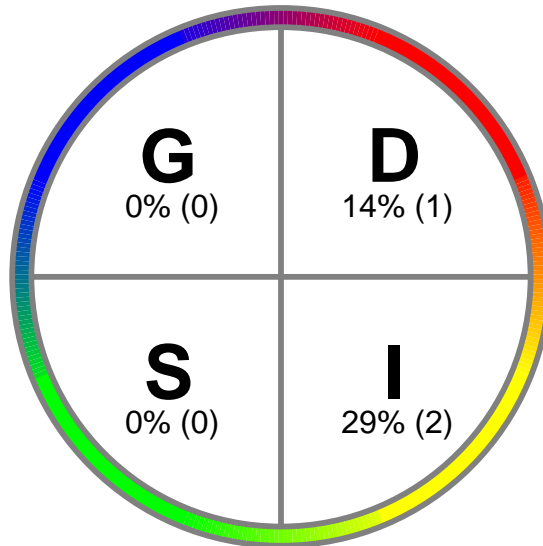


ÜBERSICHT DES AM STÄRKSTEN AUSGEPRÄGTEN VERHALTENSTIL

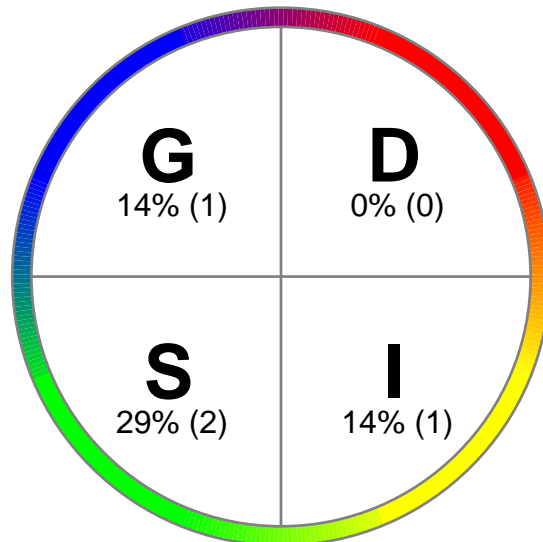
Die folgenden Grafiken zeigen eine Übersicht der am stärksten ausgeprägten natürlichen Verhaltensstile der Gruppe in Prozent. Für jede Person wird der stärkste Verhaltensstil festgelegt, in dem wir uns auf den Punkt konzentrieren, der am weitesten von der Energielinie entfernt ist. Der stärkste Verhaltensstil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

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 (43% Motivator).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Motivator-Stils bekommen.

43% des Teams (3)

Stärken

Motivatoren haben die Tendenz,

- Ergebnisse von Teammitgliedern einzuholen.
- Veränderungen zu fördern und zu etablieren.
- ihre Intuition zu nutzen.
- entscheidungsfreudig und offensiv zu sein, wenn Herausforderungen anstehen.
- Aktivitäten durch andere Menschen zu initiieren.

Schwächen

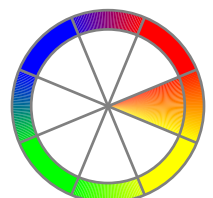
Motivatoren könnten

- 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:

- Veränderungen für sich nutzen.
- Gelegenheiten nutzen
- Belohnungen sollten automatisch sein
- Sie machen einen wichtigen Job
- Sich selbst sein



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (29% Inspirator).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Inspirator-Stils bekommen.

29% des Teams (2)

Stärken

Inspiratoren haben die Tendenz,

- das "große Ganze" zu sehen und es entsprechend zu kommunizieren.
- menschenorientiert zu sein.
- das Team zusammenzubringen.
- das Team innerhalb der Organisation zu fördern.
- neue Ideen und Produkte zu unterstützen.

Schwächen

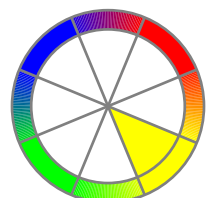
Inspiratoren könnten

- Details nicht beachten und unorganisiert sein.
- Teammitgliedern nur selektiv zuhören.
- Teamfähigkeiten zu optimistisch sehen.
- 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:

- Baut auf das bereits Erreichte auf
- Neu
- Einzigartig
- Verständlich kommunizieren
- Das richtige Image schaffen



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (14% Direktor).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Direktor-Stils bekommen.

14% des Teams (1)

Stärken

Direktoren haben die Tendenz,

- vorausschauend und konkurrierend zu sein
- nach Problemen zu suchen, um sie zu lösen.
- positiv und konfrontationsfreudig zu sein.
- Macht und Autorität zu mögen.
- durch direkte Antworten motiviert zu sein

Schwächen

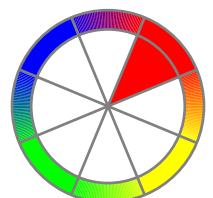
Direktoren könnten

- die Autorität innerhalb des Teams überschreiten.
- Angst als Motivator einsetzen.
- andere überfordern.
- zuviel delegieren und zu wenig Informationen weitergeben.
- Entscheidungen treffen, ohne alle Fakten zu kennen.

Kommunikations-Förderer

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

- Entwicklung
- Gelegenheiten wahrnehmen
- In einer anerkannten hohen Position sein.
- Herausfordernd
- Die Ergebnisse bekommen, die Sie wollen.



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (14% Reformer).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Reformer-Stils bekommen.

14% des Teams (1)

Stärken

Reformer haben die Tendenz,

- kreative Ideen zu haben.
- akribisch richtige und akzeptable Lösungen für Probleme zu finden.
- höhere Performancestandards vom Team zu erwarten und zu fördern.
- ihre Zeit gut zu managen.
- bewusst und aufmerksam gegenüber Kosten zu sein, die aus Fehlern und Irrtümern entstanden sind.

Schwächen

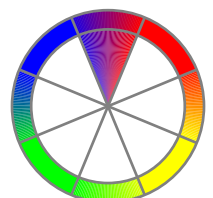
Reformer könnten

- sehr direkt und kritisch gegenüber Teammitgliedern sein.
- sich zu sehr auf Zahlen und Fakten berufen.
- dem Team zu viel zumuten.
- unsensibel gegenüber den Gefühlen anderer Teammitglieder sein.
- unaufrichtig erscheinen.

Kommunikations-Förderer

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

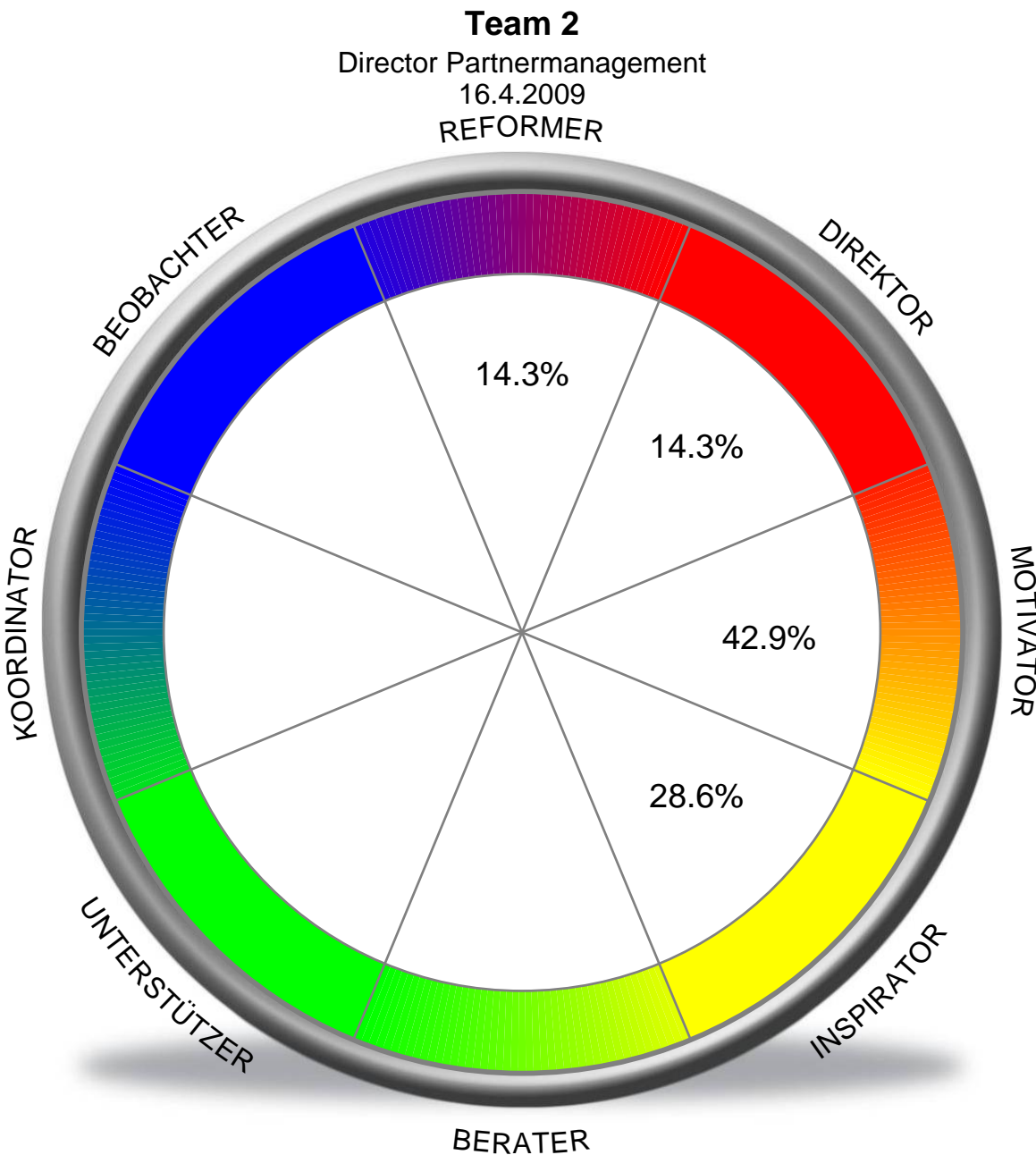
- vollständige Kontrolle über Ihre Geschäfte haben
- Fähigkeit besitzen, das gesamte Potential Ihrer Kompetenzen auszuschöpfen
- Kontrolle über das behalten, was Ihnen wirklich wichtig ist.
- durchdacht, gut analysiert
- den Faktor "Mensch" minimieren





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.



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (0% Berater).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Berater-Stils bekommen.

0% des Teams (0)

Stärken

Berater haben die Tendenz,

- mit Empathie und Verständnis anderen zu helfen.
- Teamloyalität zu zeigen.
- Teamideen zu fördern und zu implementieren.
- Teamplayer zu sein.
- feinfühlig für die Gefühle anderer zu sein.

Schwächen

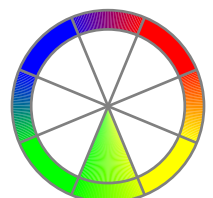
Berater könnten

- 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
- Sicherheitsgefühl was Wissen betrifft
- Allgemein akzeptiert



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (0% Unterstützer).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Unterstützer-Stils bekommen.

0% des Teams (0)

Stärken

Unterstützer haben die Tendenz,

- Verständnis zu haben und gute Zuhörer zu sein.
- geduldig und beruhigend zu sein.
- gerne in einer Teamumgebung zu agieren.
- langfristigen Service als wichtig zu erachten.
- Fokus auf Teamaktivitäten zu haben.

Schwächen

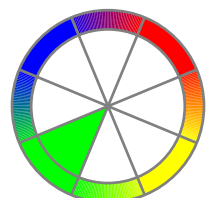
Unterstützer könnten

- gegenüber Teammitgliedern nachtragend sein.
- 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:

- Streiten hat noch nie zu etwas geführt
- im Mainstream bleiben
- keine Konflikte
- keine Kontroversen
- mit den Industriestandards übereinstimmen



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (0% Koordinator).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Koordinator-Stils bekommen.

0% des Teams (0)

Stärken

Koordinatoren haben die Tendenz,

- selbstdiszipliniert zu sein.
- hohe Führungs- und Arbeitsstandards festzulegen und einzuhalten.
- wachsam und sensibel zu sein gegenüber Problemen, Regeln, Fehlern und Vorgehensweisen.
- harte Entscheidungen zu treffen, ohne sich von Emotionen beeinflussen zu lassen.
- den Bedarf an Qualitätssystemen zu verstehen und aufrecht zu erhalten.

Schwächen

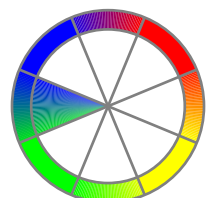
Koordinatoren könnten

- wahre Gefühle verstecken.
- sich Veränderungen widersetzen.
- Mangel an Selbstvertrauen und Vertrauen in das Team haben.
- Schwierigkeiten haben direkten Kontakt aufzunehmen.
- Schwierigkeiten haben Anliegen vorzutragen und Gefühle zu offenbaren.

Kommunikations-Förderer

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

- das Risiko verteilen
- nicht zwischen zwei Stühlen zu sitzen
- realistische Ziele und Aufgaben
- Veränderung muss nicht unvorhersehbar sein
- unterliegt keinen großen Schwankungen



Die natürlichen Verhaltensstile werden innerhalb des ausgewählten Teams angezeigt (0% Beobachter).
Basierend auf dieser Information wurden die folgenden Aussagen gemacht, damit die Teammitglieder ein besseres Verständnis des Beobachter-Stils bekommen.

0% des Teams (0)

Stärken

Beobachter haben die Tendenz,

- hohe Standards aufrecht zu erhalten.
- durch die richtige Vorgehensweise motiviert zu sein.
- akkurat und präzise zu sein.
- Probleme mit Daten und Fakten zu lösen.
- Fakten hinzu zu ziehen, um ihre Meinung und Gründe zu untermauern.

Schwächen

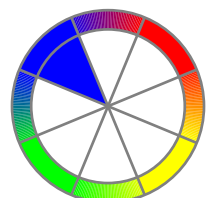
Beobachter könnten

- Unterstützung beim Teamleader oder Vorgesetzten suchen.
- neuen Ideen nur dann einführen, wenn sie qualitativ überprüft wurden.
- ihre Gefühle nicht ausdrücken.
- die Arbeit selbst machen und nicht delegieren.
- sich selbst und das Team so positionieren, um Unstimmigkeiten zu vermeiden.

Kommunikations-Förderer

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

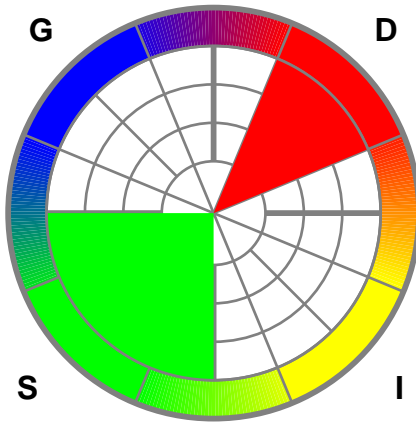
- alles läuft wie geplant
- alles auf dem Laufenden halten
- vorhersehbares Handeln
- bewiesene Reliabilität
- nicht abhängig vom Faktor "Mensch"





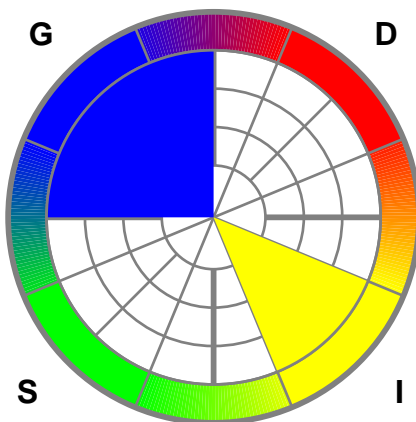
Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die gemeinsamen Hürden zwischen den verschiedenen Verhaltensstilen. Es wird aufgezeigt, wie gut sich die Stile untereinander verstehen und wie sehr sie sich anpassen müssen, um effizient zu kommunizieren. An dieser Stelle ist es wichtig anzumerken, dass der INSIGHTS 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.

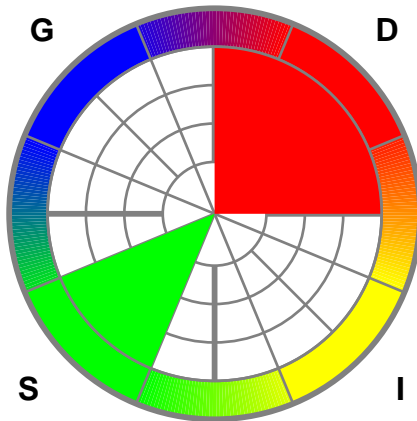
Inspirator ↔ Koordinator, Beobachter oder Reformier



- 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

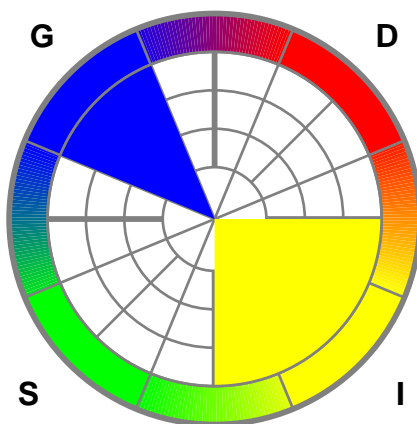


Unterstützer ↔ Reformier, Direktor oder Motivator



- 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

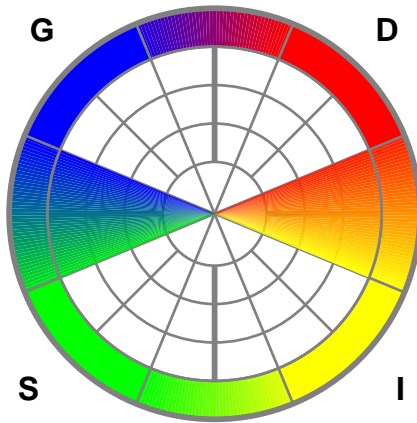
Beobachter ↔ Motivator, Inspirator oder Berater



- 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

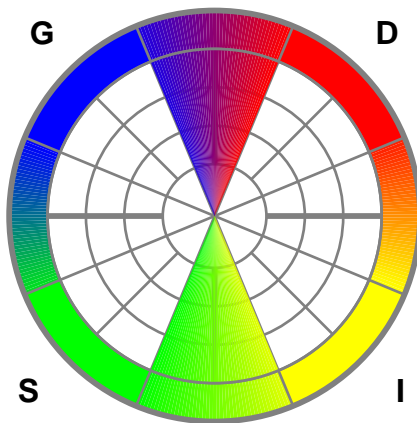


Motivator ↔ Koordinator



- 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 werden frustriert mangels Vorgaben, Follow-Ups und Durchführungen
- Koordinatoren sollten sich bewusst darum bemühen mit ihren Gefühlen und Anliegen direkter und offener umzugehen.

Berater ↔ Reformler

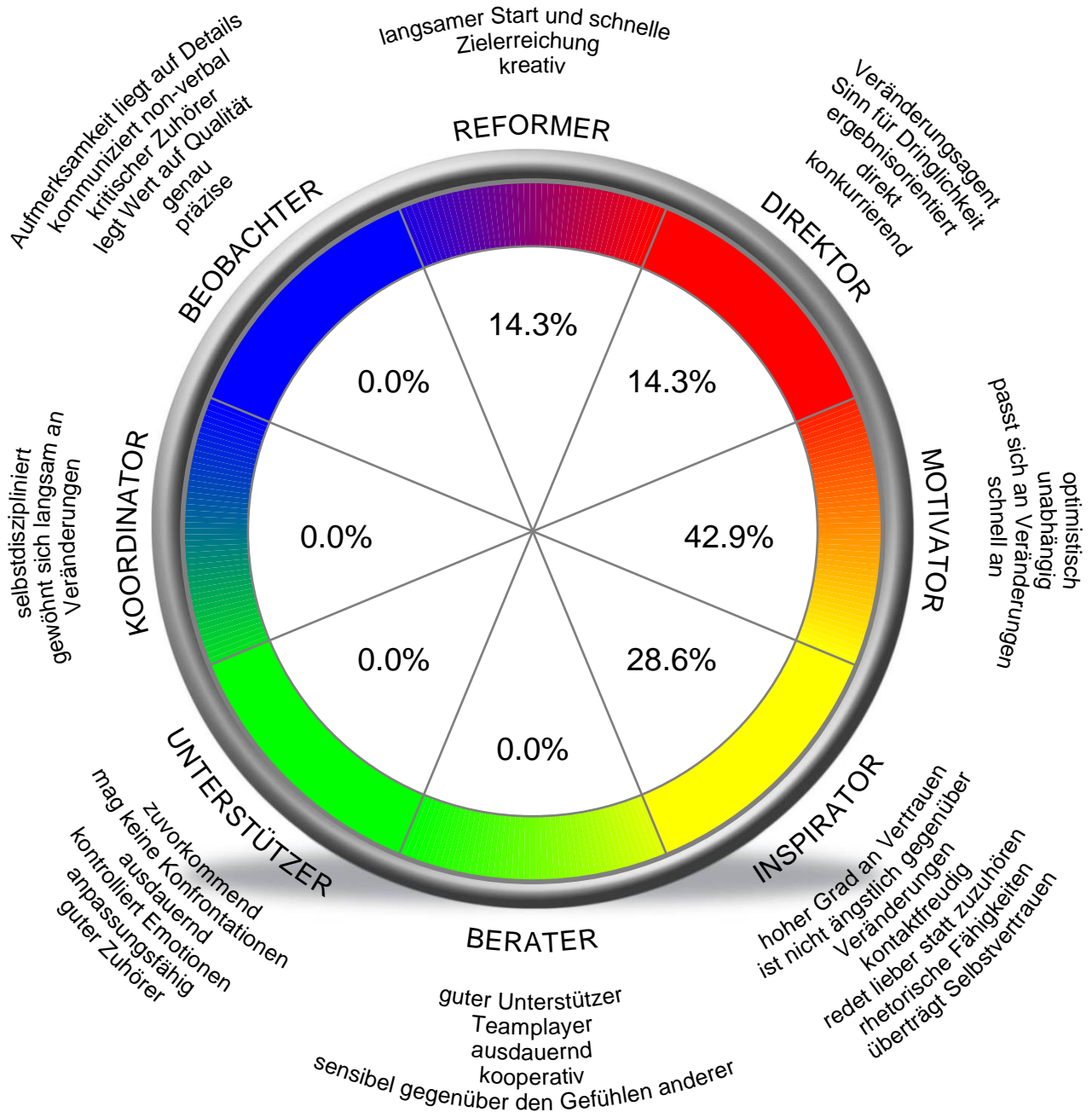


- menschenorientiert versus aufgabenorientiert
- indirekt versus direkt
- vertrauensvoll versus nicht vertrauensvoll
- Reformler sollten gegenüber Beratern und deren Arbeit mehr Anerkennung aussprechen.
- Reformler sollten sensibler mit den Gefühlen von Beratern und anderen Teammitglieder umgehen.
-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



Team 2

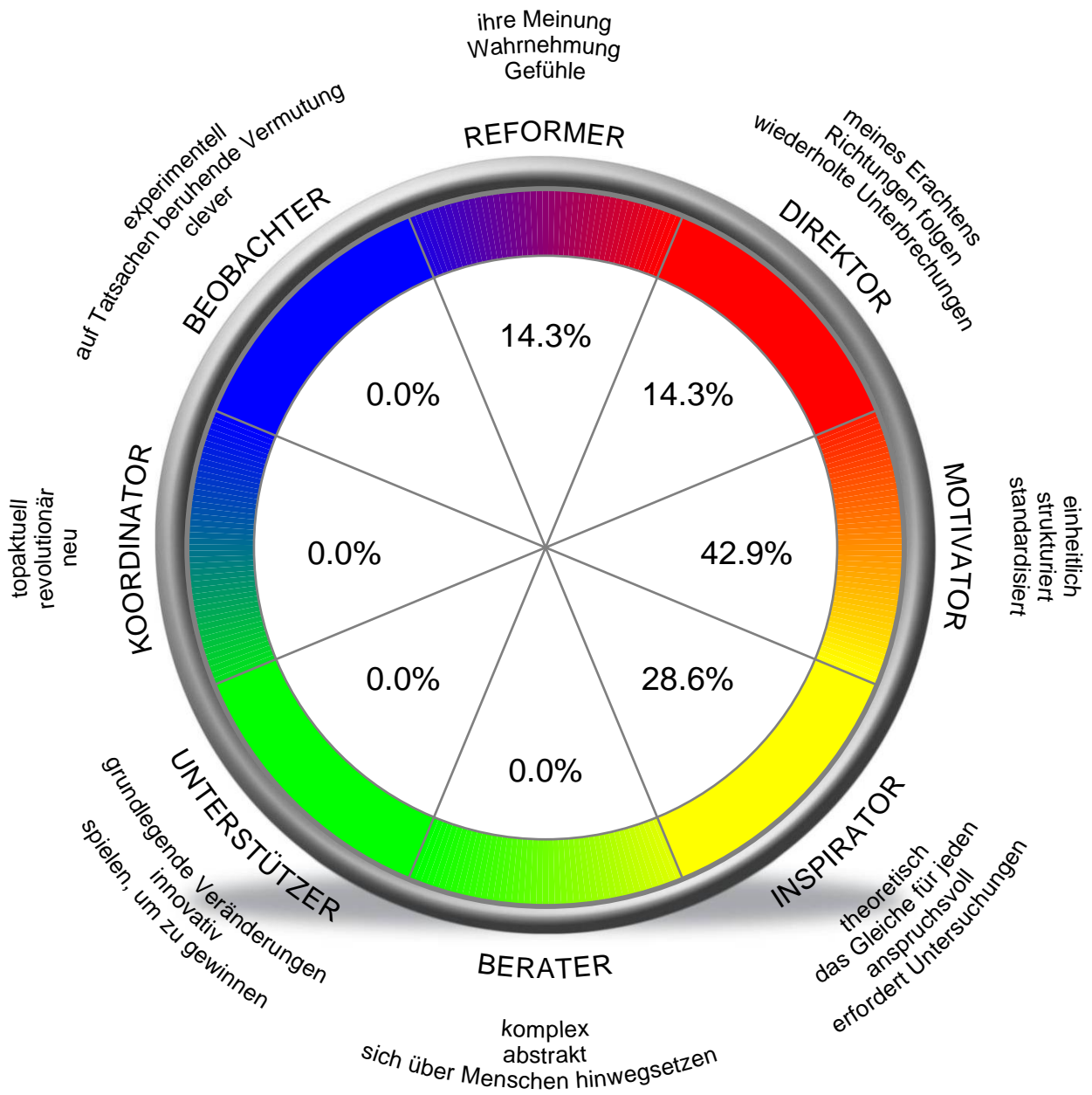
Director Partnermanagement
16.4.2009





Team 2

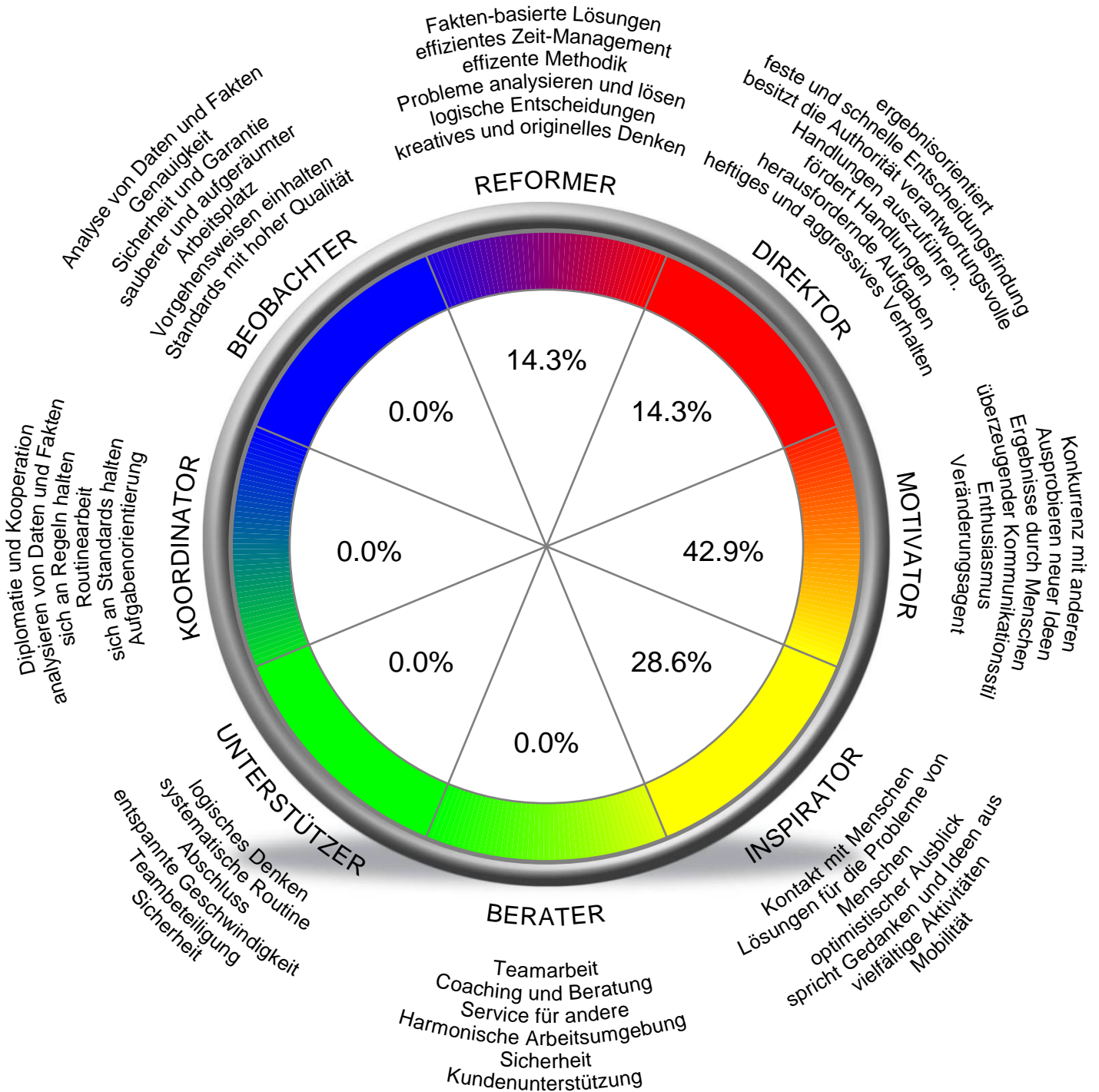
Director Partnermanagement
16.4.2009

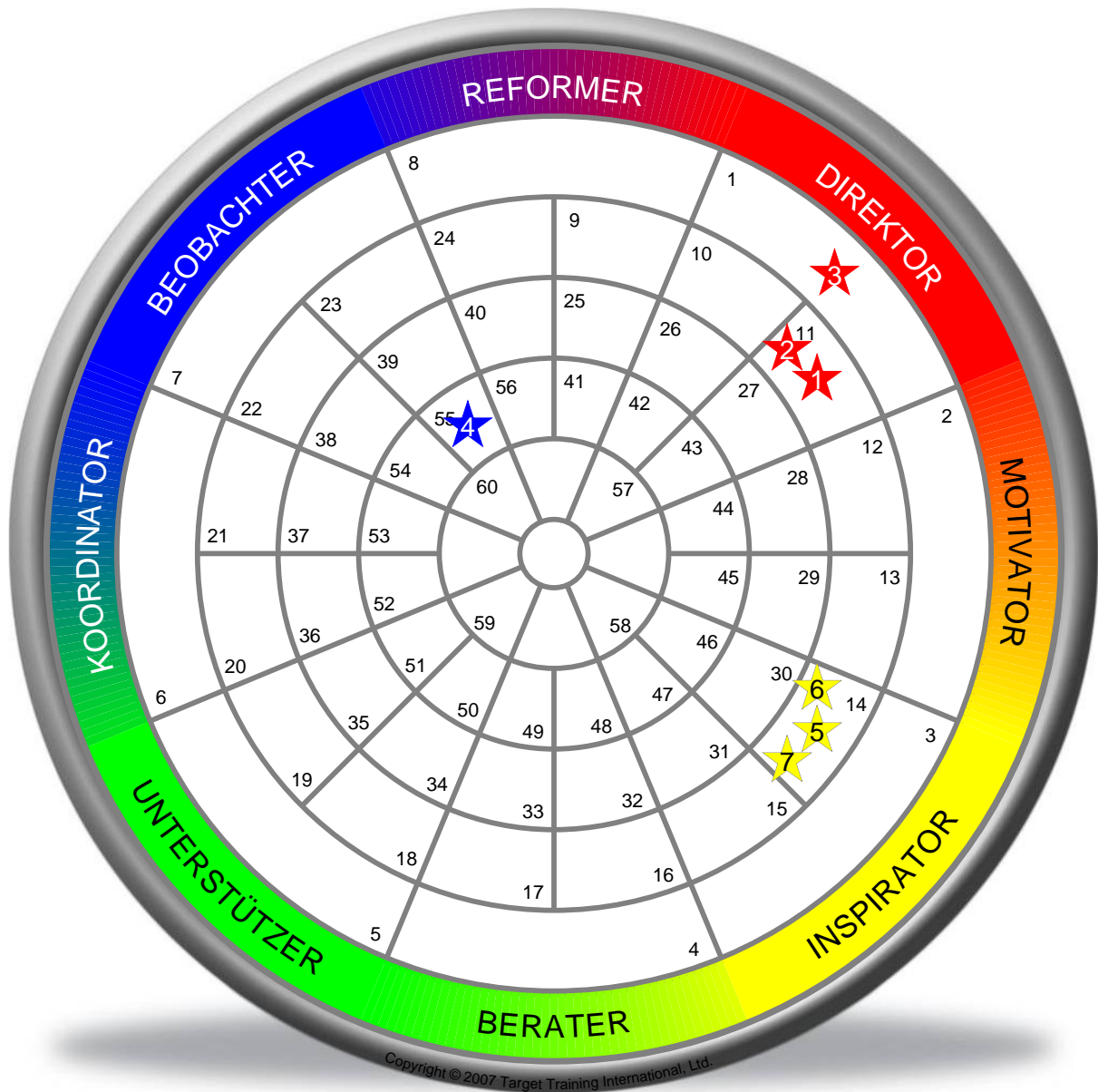




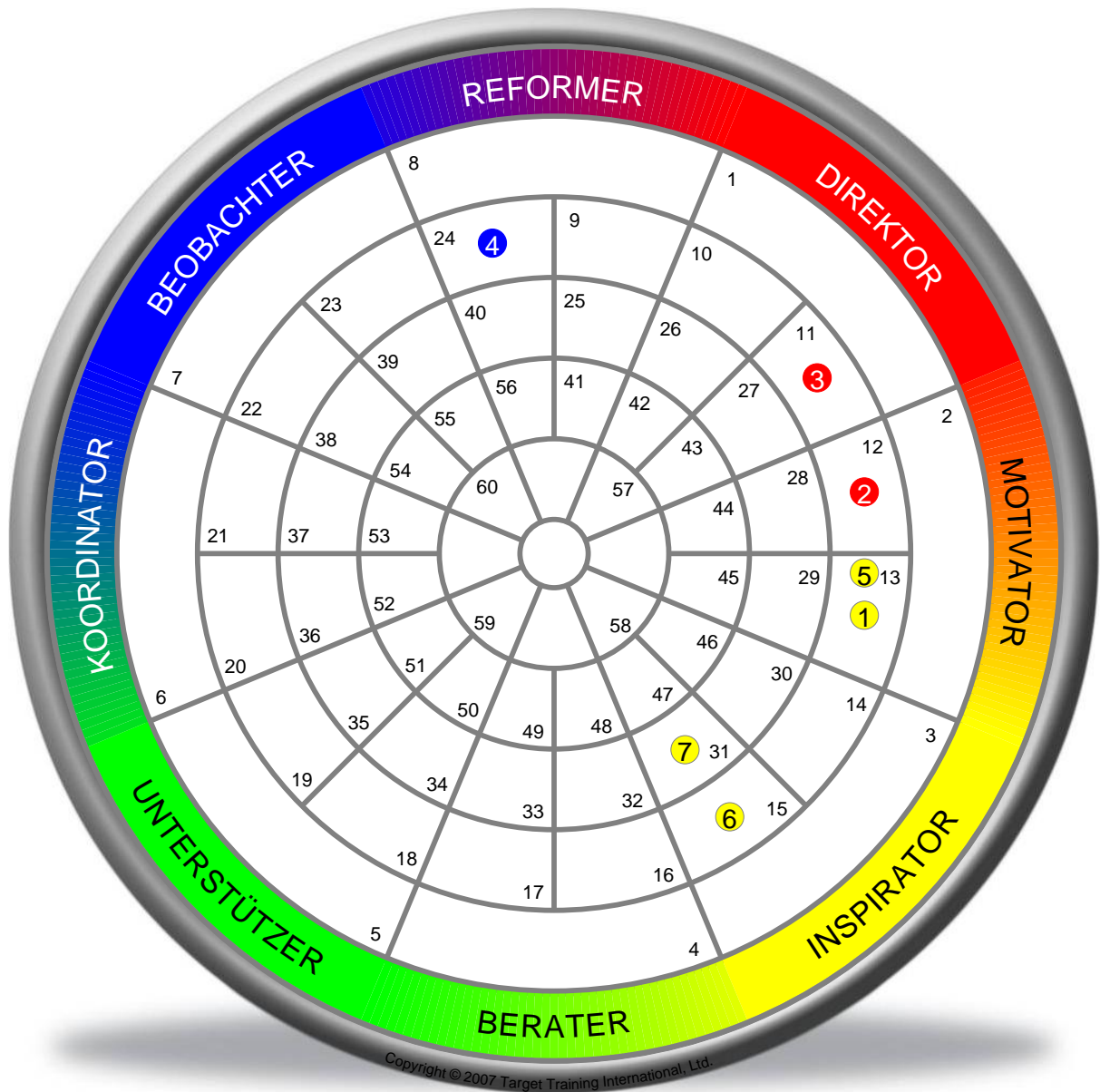
Team 2

Director Partnermanagement
16.4.2009



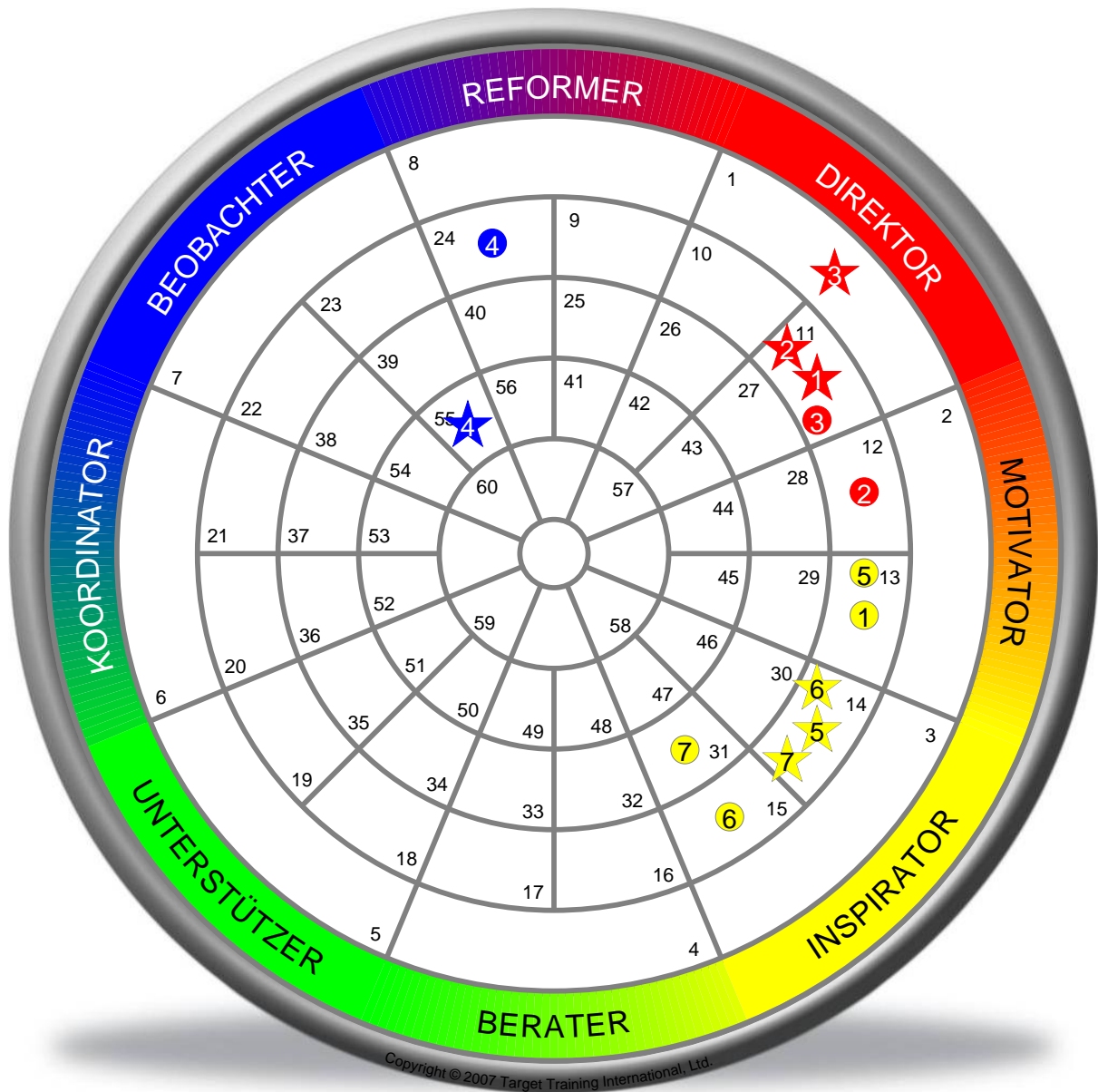


★ Adaptierter Stil



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

● Basis-Stil



★ Adaptierter Stil

● Basis-Stil