



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## Team Verhaltensreport

### Musterteam

Musterfirma

22.4.2013

Ihr INSIGHTS MDI® Partner:

Kaderli Coaching & Training  
CH 5032 Aarau - Rohr

Schweiz: +41(0)79'332'5415

office@ingokaderli.com - [www.ingokaderli.com](http://www.ingokaderli.com)



## 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.

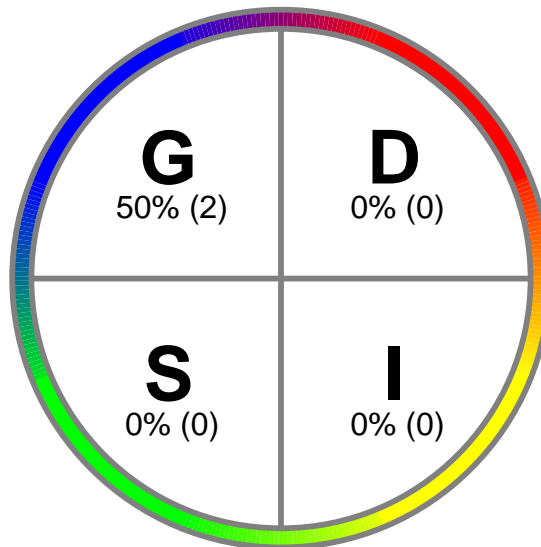


# ÜBERSICHT DES AM STÄRKSTEN AUSGEPRÄGTEN VERHALTENSSTIL

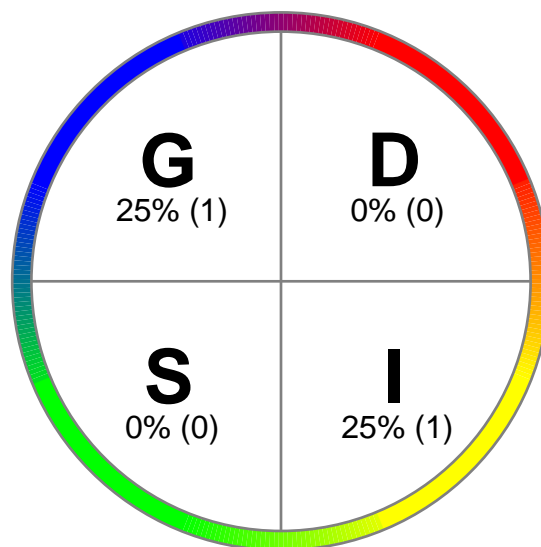
Die folgenden Grafiken zeigen eine Übersicht der am stärksten ausgeprägten adaptierten Verhaltensstile der Gruppe in Prozent. Für jede Person wird der stärkste Verhaltensstil festgelegt, in dem wir uns auf den Punkt konzentrieren, der am weitesten von der Energielinie entfernt ist. Der stärkste Verhaltensstil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

## ADAPTIERTER STIL

Hohe Werte



Niedrige Werte



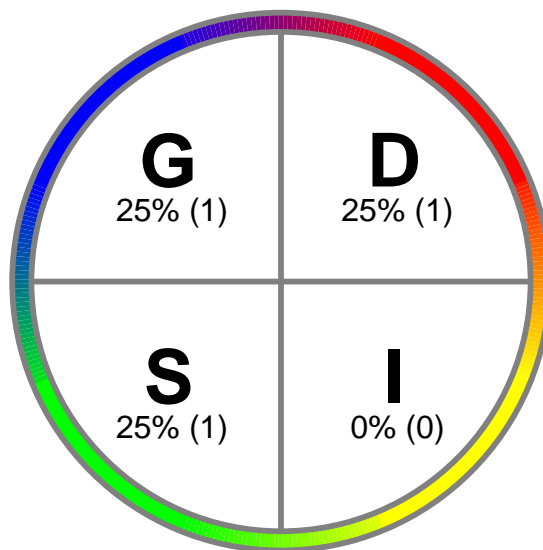


# ÜBERSICHT DES AM STÄRKSTEN AUSGEPRÄGTEN VERHALTENSTIL

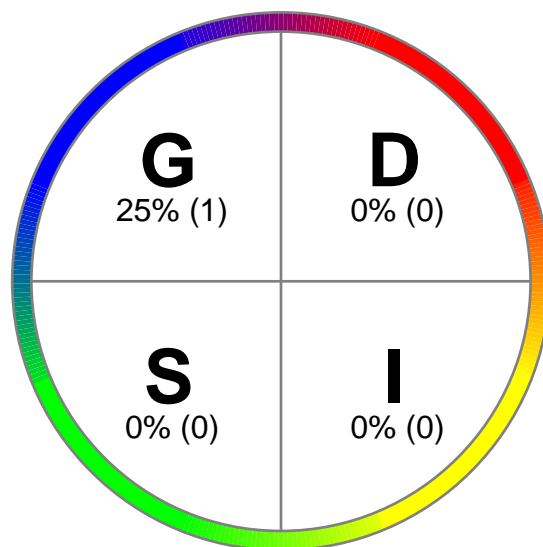
Die folgenden Grafiken zeigen eine Übersicht der am stärksten ausgeprägten natürlichen Verhaltensstile der Gruppe in Prozent. Für jede Person wird der stärkste Verhaltensstil festgelegt, in dem wir uns auf den Punkt konzentrieren, der am weitesten von der Energielinie entfernt ist. Der stärkste Verhaltensstil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

## BASIS - STIL

Hohe Werte



Niedrige Werte





## DAS INSIGHTS MDI® RAD

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.



## DIREKTOR

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

### 25% 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

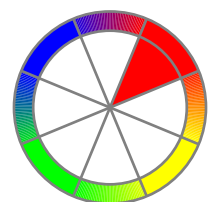
Direktoren könnten

- 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:

- Bei allen wichtigen Entscheidungen involviert sein.
- Anführer sein
- Sich auf dem richtigen Weg befinden.
- Menschen dazu bringen zuzuhören.
- Keine Unterbrechungen





## MOTIVATOR

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 (1)

#### 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

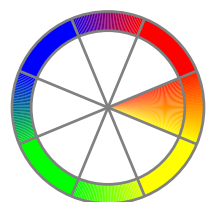
Motivatoren könnten

- Deadlines schlecht einhalten.
- zu viel Verantwortung oder Aufgaben gleichzeitig übernehmen.
- nachlässig beim Follow-Up und bei der Durchführung sein.
- die Position innerhalb des Teams ausnutzen.
- zu enthusiastisch sein.

#### 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





# UNTERSTÜTZER

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

## 25% 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.
- geduldig und beruhigend zu sein.
- gerne in einer Teamumgebung zu agieren.
- langfristigen Service als wichtig zu erachten.

### Schwächen

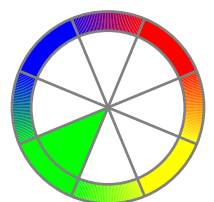
Unterstützer könnten

- sich auf ausgefahrenen Gleisen bewegen und den Status Quo beibehalten.
- sich Veränderungen widersetzen, die durch das Team entstanden sind.
- 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:

- Keinen Unsinn
- Bodenständig
- getestet
- bewiesen
- einfach für Menschen anwendbar







# BEOBACHTER

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

## 25% des Teams (1)

### 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

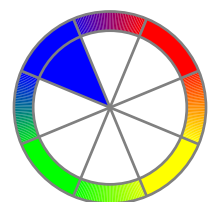
Beobachter könnten

- Unterstützung beim Teamleader oder Vorgesetzten suchen.
- ohne ausreichende Fakten und Beispiele zögerlich handeln.
- sich dogmatisch an Vorgehensweisen und Methoden des Unternehmens halten.
- ihre Gefühle nicht ausdrücken.
- die Arbeit selbst machen und nicht delegieren.

### Kommunikations-Förderer

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

- Wissen ist besser als vermuten
- keine radikalen Veränderungen
- alles messen können
- geprüft und getestet
- bewiesene Reliabilität

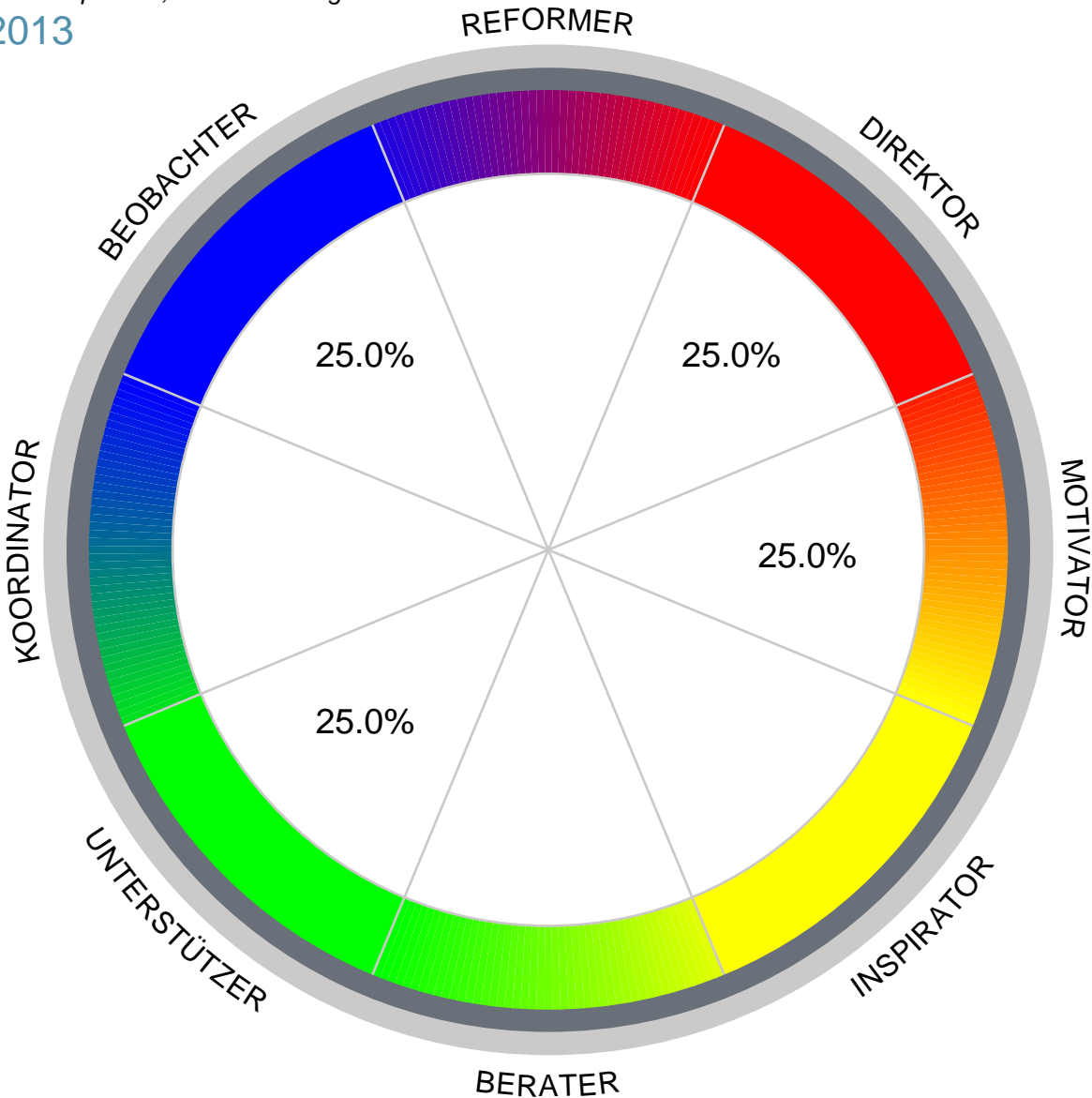




## POTENTIELLER BEDARF FÜR DIE TEAMMITGLIEDER

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.

22.4.2013





# INSPIRATOR

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

**0% des Teams (0)**

## Stärken

Inspiratoren haben die Tendenz,

- soziale und verbale Fertigkeiten innerhalb des Teams zu nutzen.
- Menschen gut überzeugen zu können.
- das Team innerhalb der Organisation zu fördern.
- neue Ideen und Produkte zu unterstützen.
- Konfliktsituationen innerhalb des Teams zu entschärfen.

## Schwächen

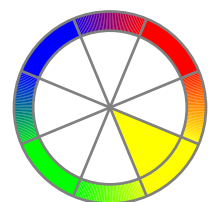
Inspiratoren könnten

- 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:

- Verständlich kommunizieren
- Das richtige Image schaffen
- Kann sich bei anderen gut einfügen
- Verpflichtet sich zum Teamansatz
- Ist einfach an Ihre Bedürfnisse anzupassen





## BERATER

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.
- Menschen und Dinge zu beschützen und wertzuschätzen.
- Teamideen zu fördern und zu implementieren.
- Teamplayer zu sein.
- feinfühlig für die Gefühle anderer zu sein.

### Schwächen

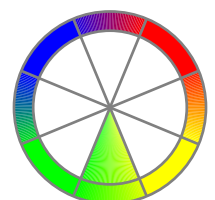
Berater könnten

- Mangel an Initiative und Dringlichkeit haben.
- zu empathisch und freundlich sein.
- den Status Quo nicht herausfordern.
- zu gelassen sein.
- sich bei Stress zurückziehen.

### 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





## KOORDINATOR

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.
- einen Plan zu implementieren und auszufüllen.
- Projekte bis zum Abschluss durchzuführen.
- für eine Führungskraft und einen Sinn zu arbeiten.
- hohe Führungs- und Arbeitsstandards festzulegen und einzuhalten.

### Schwächen

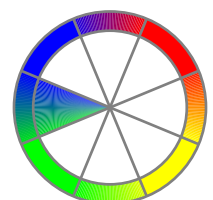
Koordinatoren könnten

- wahre Gefühle verstecken.
- sich Veränderungen widersetzen.
- sich selbst und das Team zu wenig fördern.
- 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
- alles ist in einem sicheren Rahmen
- kein Chaos mehr





## REFORMER

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

**0% des Teams (0)**

### Stärken

Reformer haben die Tendenz,

- schwierige Entscheidungen basierend auf Wissen und Fakten zu treffen.
- 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

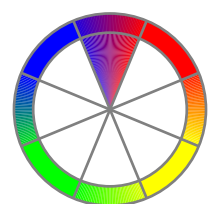
Reformer könnten

- unter Stress zu fordernd sein.
- andere Teammitglieder nicht genug schätzen.
- beim Treffen von Entscheidungen unbeständig sein.
- 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
- finanzielle Absicherung und definierte Abläufe von zukünftigen Vorhaben
- die Standards an die optimale Stelle setzen
- durchdacht, gut analysiert
- den Faktor "Mensch" minimieren

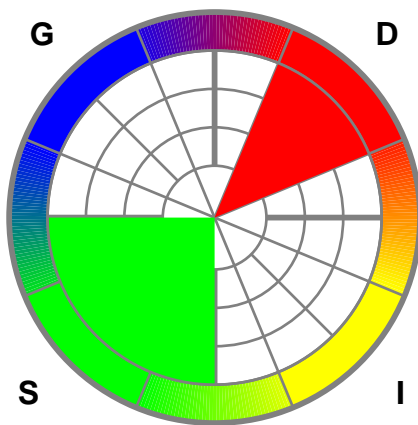




## TEAM-STIL-MISCHUNG

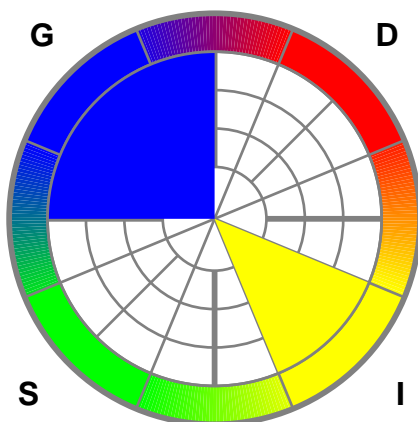
Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die gemeinsamen Hürden zwischen den verschiedenen Verhaltensstilen. Es wird aufgezeigt, wie gut sich die Stile untereinander verstehen und wie sehr sie sich anpassen müssen, um effizient zu kommunizieren. An dieser Stelle ist es wichtig anzumerken, dass der INSIGHTS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

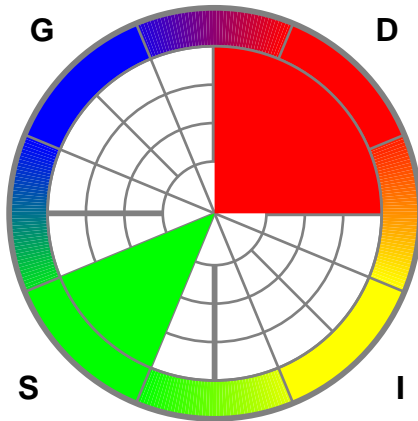


- optimistisch versus pessimistisch
- Gefühle versus Fakten
- extrovertiert versus introvertiert
- hohe Risikobereitschaft versus niedrige Risikobereitschaft
- menschenorientiert versus faktenorientiert
- schnelle Entscheidungen versus benötigt mehr Informationen
- wenige Gemeinsamkeiten im Verhalten
- 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



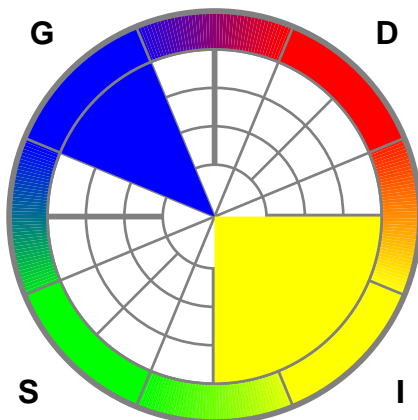
## TEAM-STIL-MISCHUNG

### 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



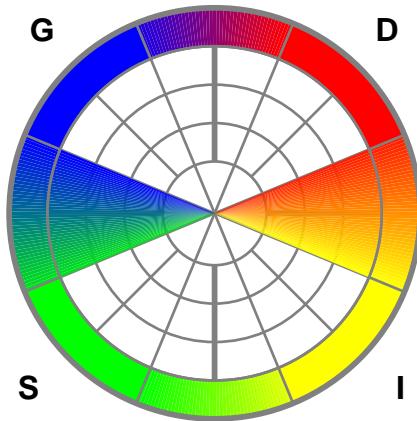
- pessimistisch versus optimistisch
- introvertiert versus extrovertiert
- langsame Entscheidungsfindung versus schnelle Entscheidungsfindung
- niedriges Risiko versus hohes Risiko
- langsames Tempo versus schnelles Tempo
- aufgabenorientiert versus menschenorientiert
- Beobachter sollten versuchen lockerer 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





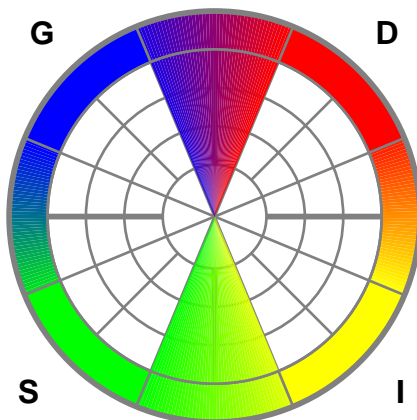
## TEAM-STIL-MISCHUNG

### Motivator ↔ Kordinator



- 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 ↔ Reformer

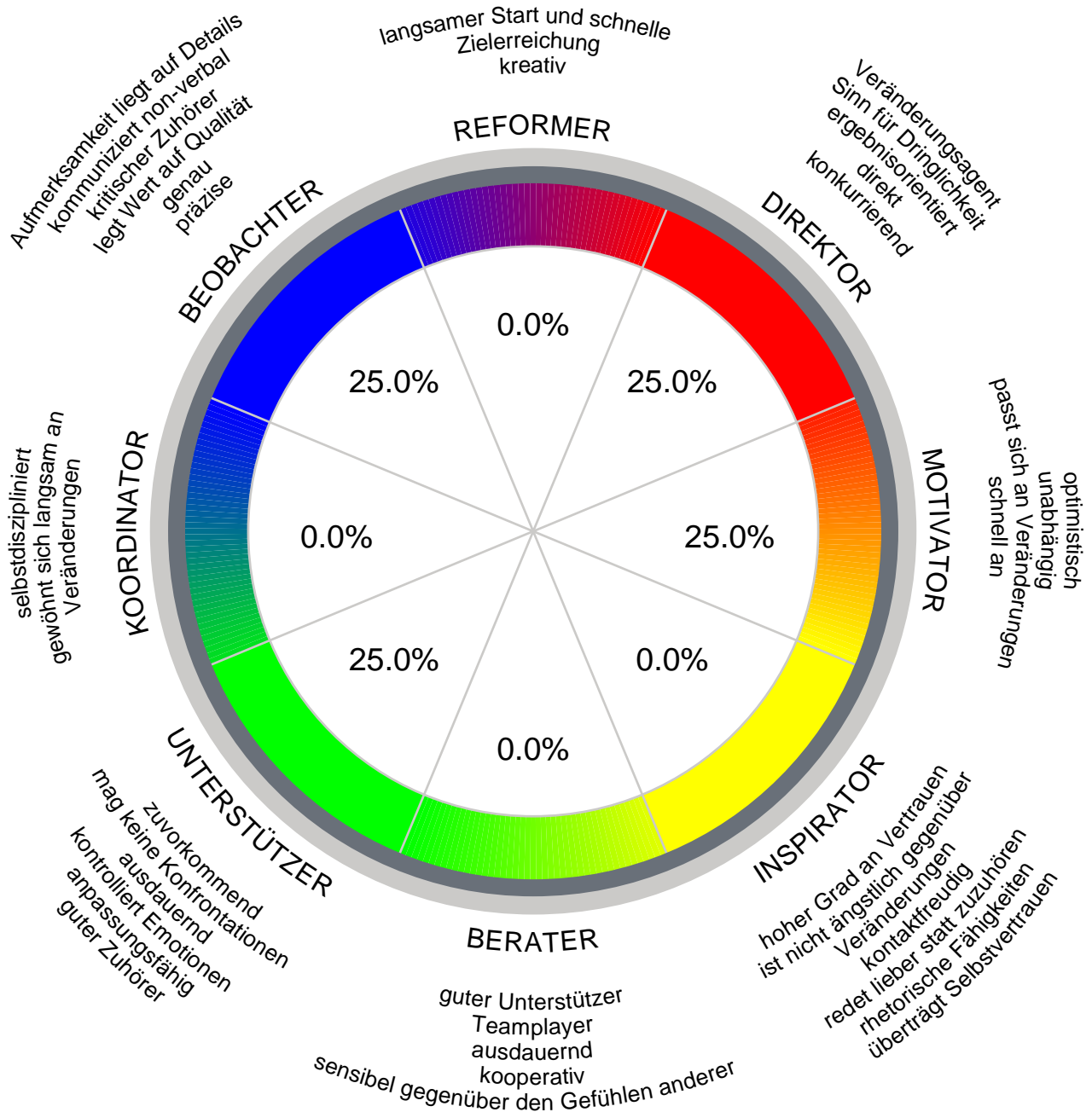


- menschenorientiert versus aufgabenorientiert
- indirekt versus direkt
- vertrauensvoll versus nicht vertrauensvoll
- Reformer sollten gegenüber Beratern und deren Arbeit mehr Anerkennung aussprechen.
- Reformer sollten sensibler mit den Gefühlen von Beratern und anderen Teammitglieder umgehen.
- Reformer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



# MERKMALE DER TEAMMITGLIEDER

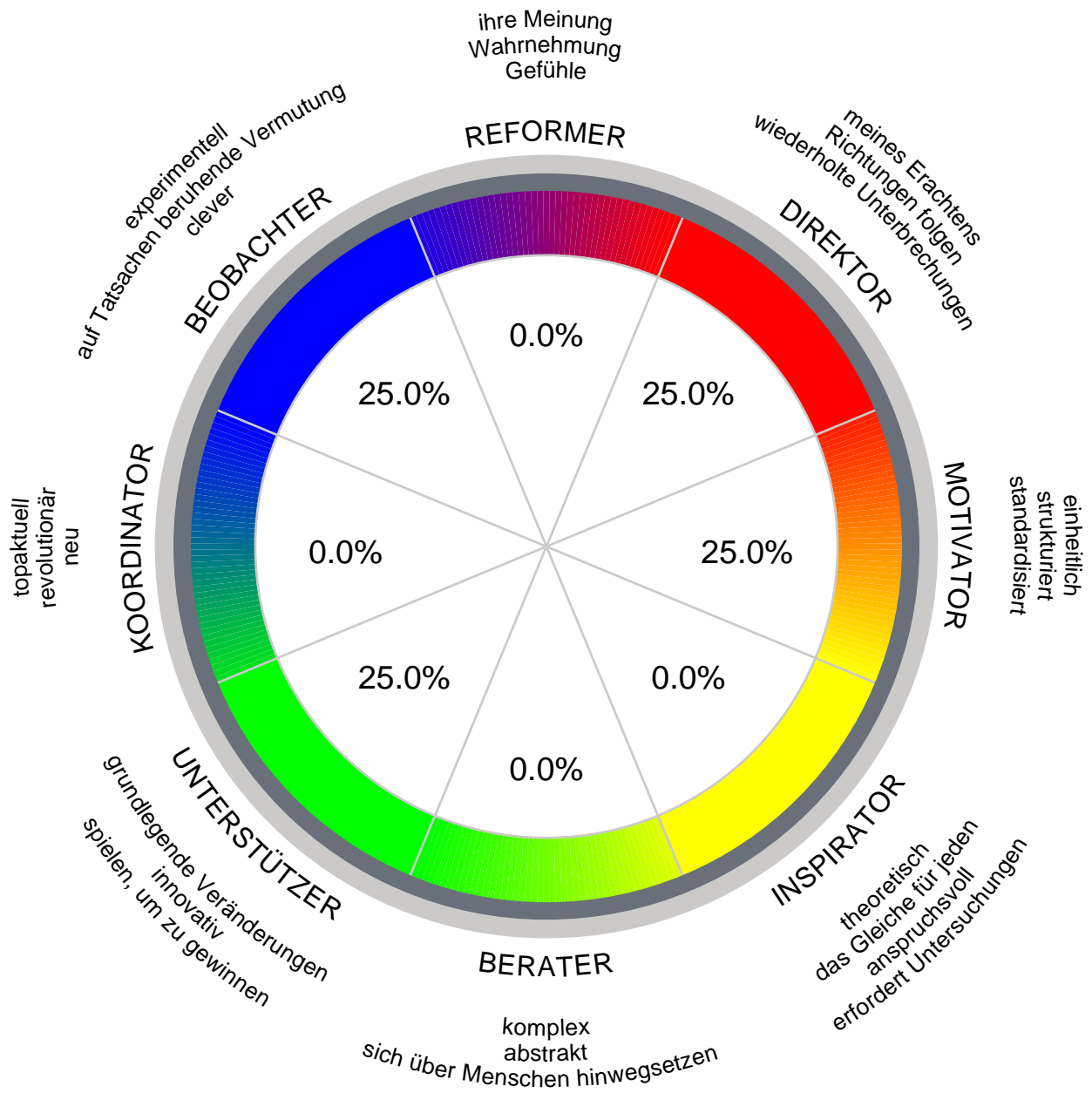
22.4.2013





# WORTE DIE NICHT FUNKTIONIEREN

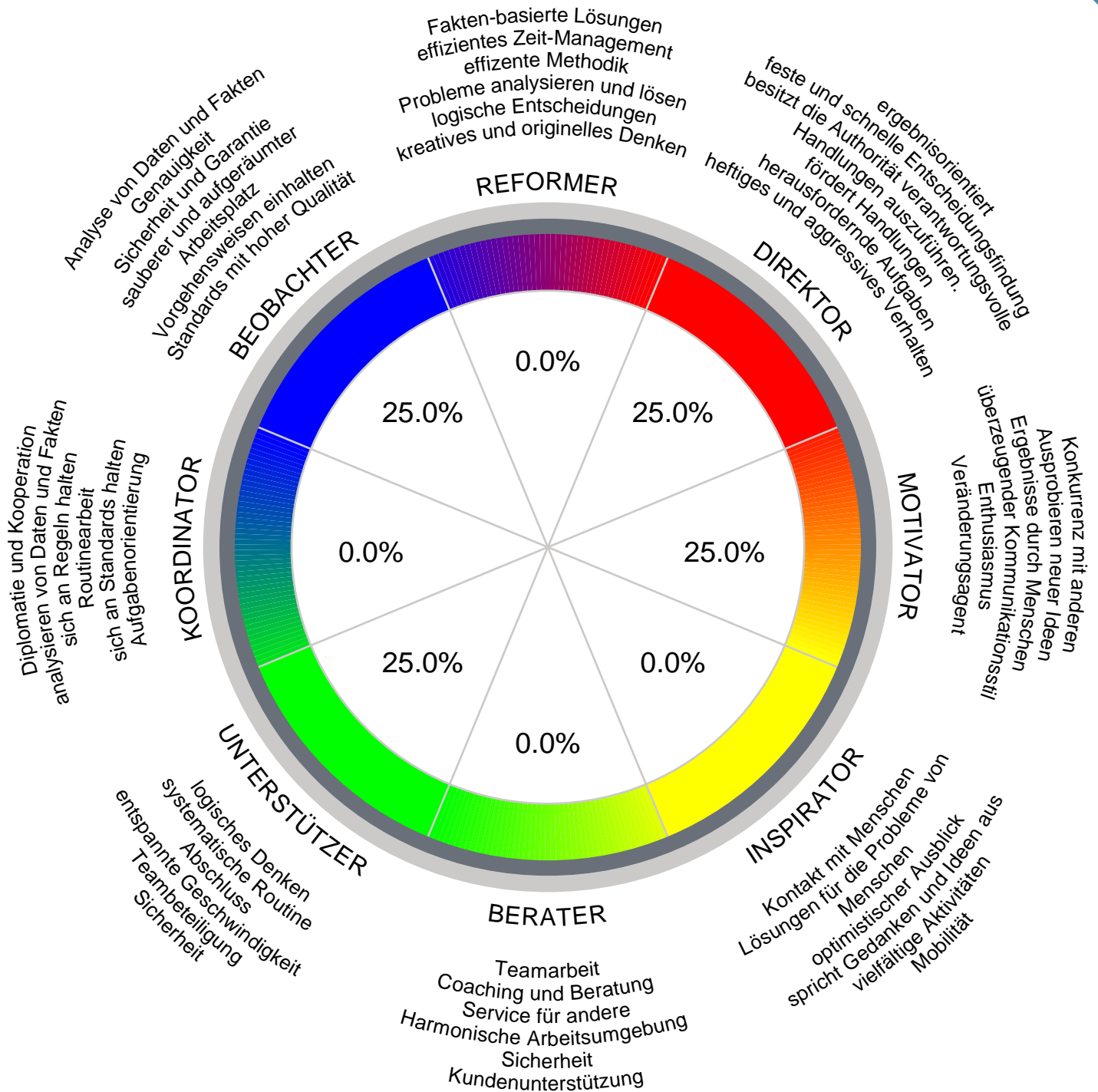
22.4.2013





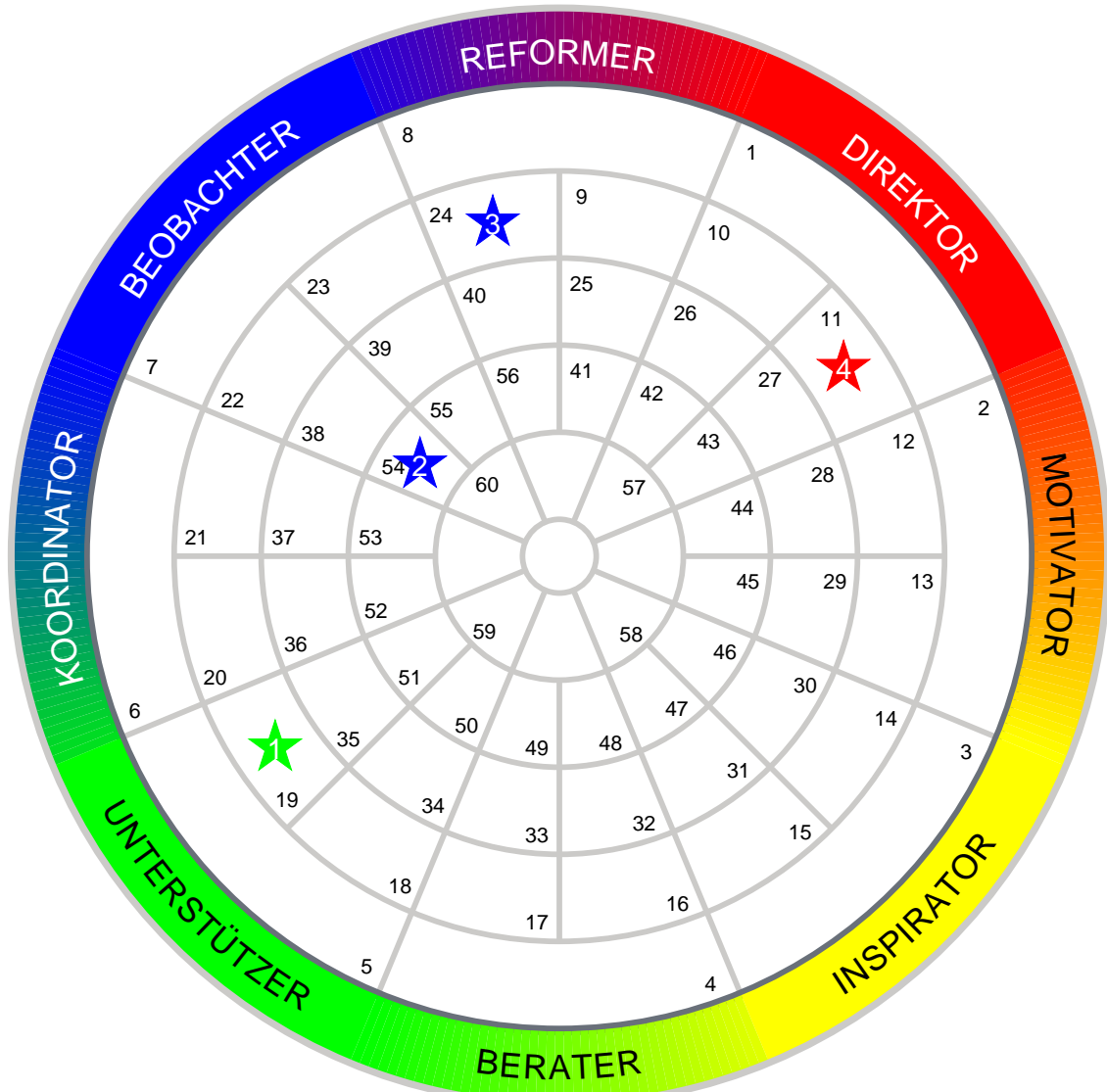
# IDEALE UMGEBUNG

22.4.2013





# TEAMRAD ADAPTIERT

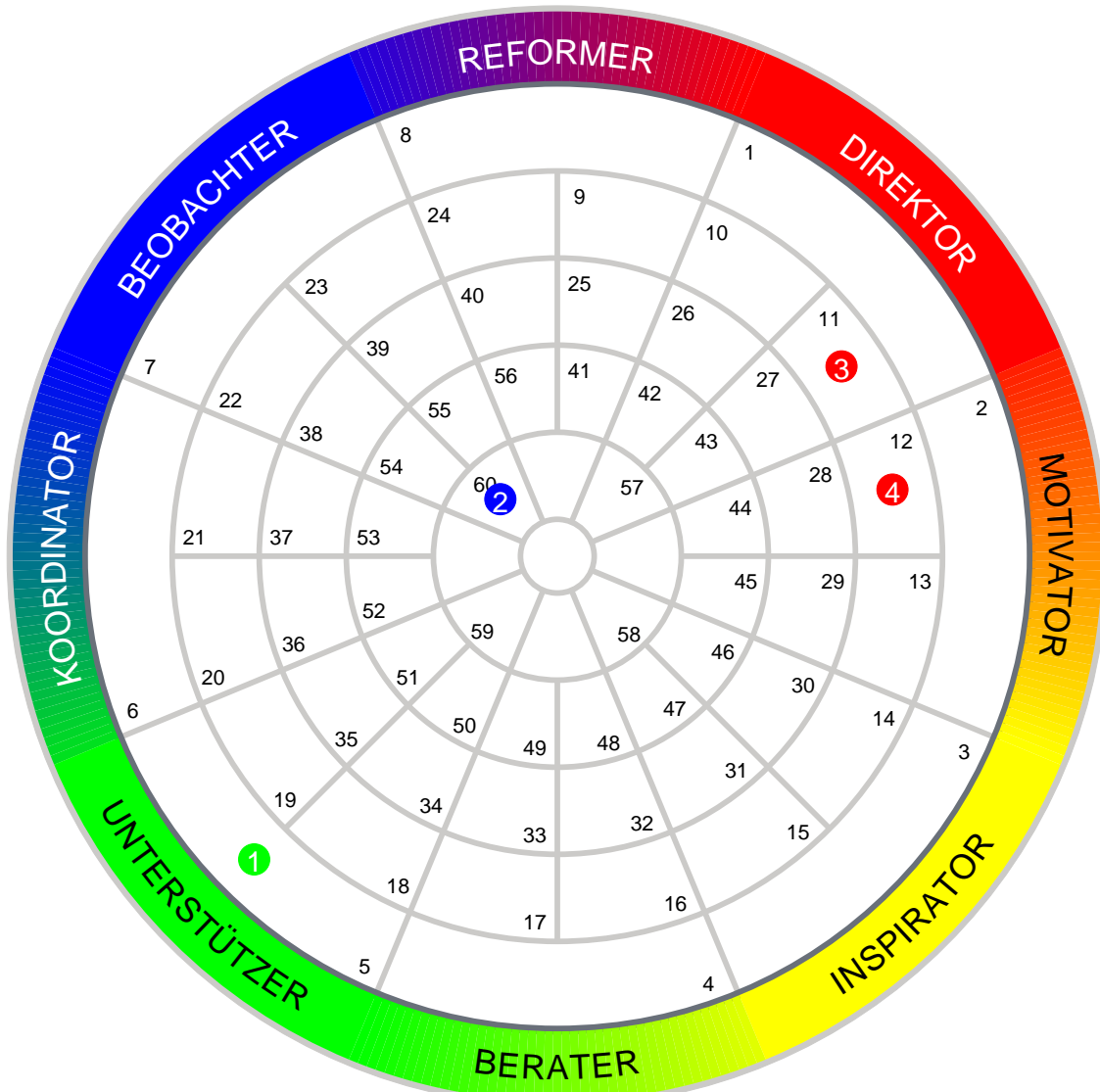


Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Adaptierter Stil



# TEAMRAD BASISSTIL

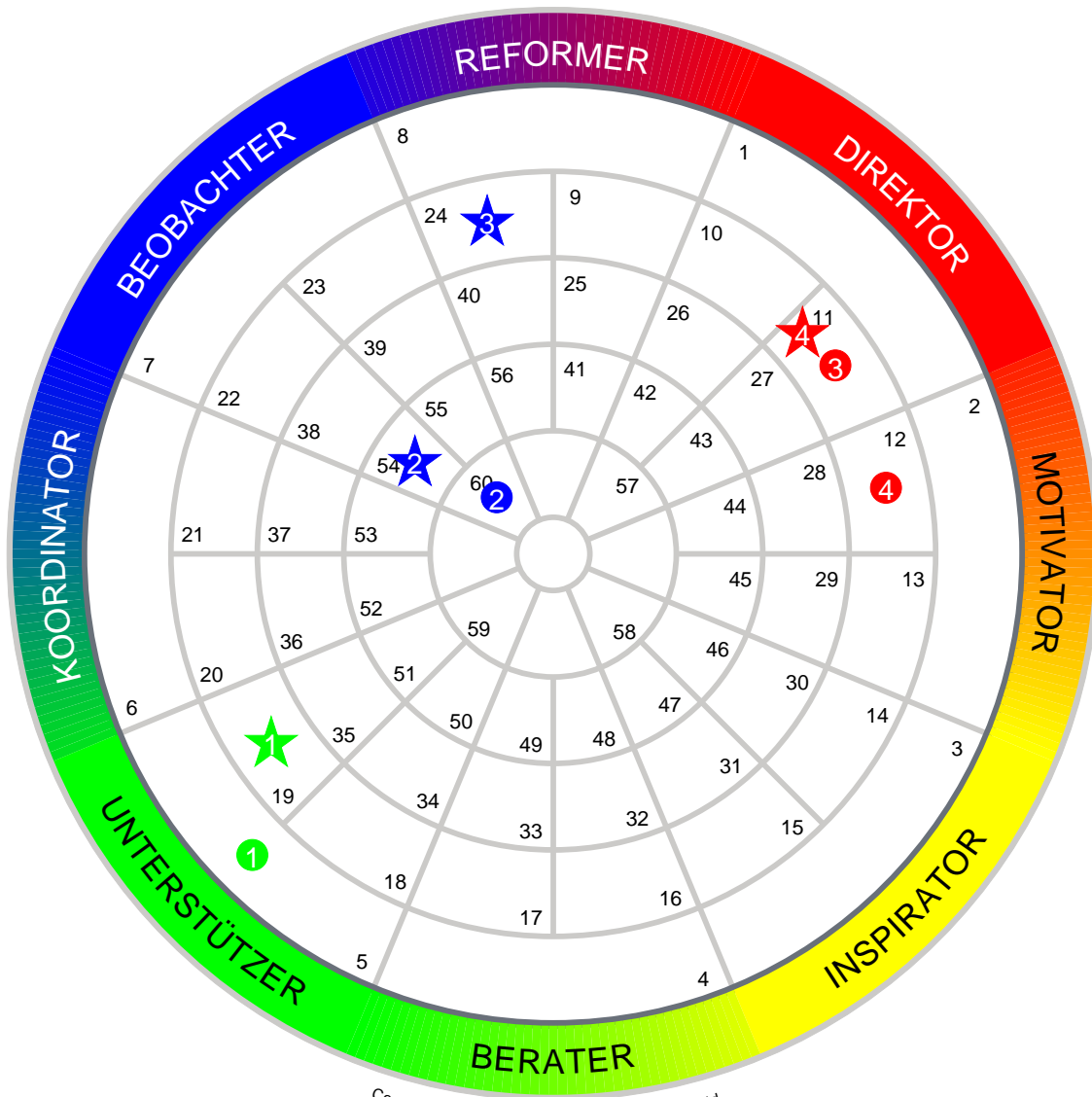


Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

● Basis-Stil



# INSIGHTS MDI® - TEAMRAD



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Adaptierter Stil

● Basis-Stil