

12 Driving Forces® Teamreport

Musterteam

Musterfirma

1.5.2021

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Badstraße 3 • D-79761 Waldshut-Tiengen

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

info@insights.de • www.insights.de



EINLEITUNG	4
ÜBERBLICK ÜBER DIE DRIVING FORCES DES TEAMS	5
DEFINIERT DRIVING FORCES	6
EIGENSCHAFTEN - INTELLEKTUELLES TEAM	7
PRIMÄRE MOTIVATOREN - INTELLEKTUELL	8
EIGENSCHAFTEN - AUFGESCHLOSSENES TEAM	9
PRIMÄRE MOTIVATOREN - AUFGESCHLOSSEN	10
EIGENSCHAFTEN - HARMONISCHES TEAM	11
PRIMÄRE MOTIVATOREN - HARMONISCH	12
EIGENSCHAFTEN - MACHTORIENTIERTES TEAM	13
PRIMÄRE MOTIVATOREN - MACHTORIENTIERT	14
EIGENSCHAFTEN - INSTINKTIVES TEAM	15
PRIMÄRE MOTIVATOREN - INSTINKTIV	16
EIGENSCHAFTEN - OBJEKTIVES TEAM	17
PRIMÄRE MOTIVATOREN - OBJEKTIV	18
EIGENSCHAFTEN - KOOPERATIVES TEAM	19
PRIMÄRE MOTIVATOREN - KOOPERATIV	20
EIGENSCHAFTEN - EFFIZIENZGETRIEBENES TEAM	21
PRIMÄRE MOTIVATOREN - EFFIZIENZGETRIEBEN	22
EIGENSCHAFTEN - PRINZIPIENTREUES TEAM	23
EIGENSCHAFTEN - EIGENNÜTZIGES TEAM	24

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



EIGENSCHAFTEN - ALTRUISTISCHES TEAM	25
EIGENSCHAFTEN - UNEIGENNÜTZIGES TEAM	26
ÜBERBLICK - GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	27
ÜBERBLICK - THEORETISCH	28
ÜBERBLICK - ÖKONOMISCH	29
ÜBERBLICK - ÄSTHETISCH	30
ÜBERBLICK - SOZIAL	31
ÜBERBLICK - MACHT	32
ÜBERBLICK - METHODE	33
MOTIVATORENRAD	34
DIE GLOCKENKURVE	35
VERGLEICH DRIVING FORCES	36



INHALTE DES REPORTS

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

LISTE DER TEAMMITGLIEDER

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

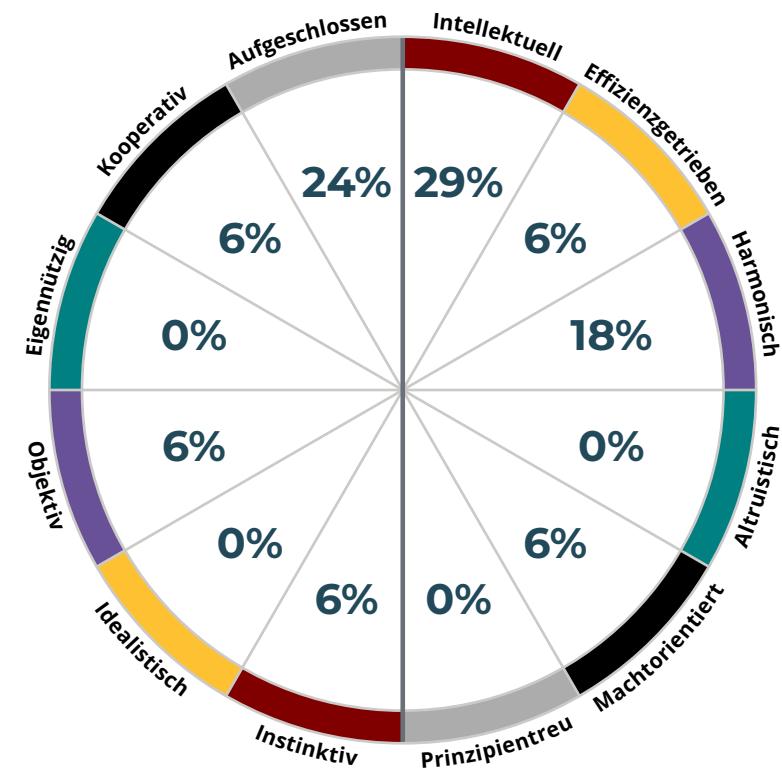
Überblick über die Driving Forces des Teams



DRIVING FORCES BEOBACHTEN

Haben Sie jemals Menschen bemerkt, die:

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



Aufschlüsselung nach Segmenten der #1 Driving Force jedes Teammitglieds

Definierte Driving Forces



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



Theoretisch

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

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



Ökonomisch

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

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



Ästhetisch

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

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



Sozial

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

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



Individualistisch

Machtorientiert - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.

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



Traditionell

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

Eigenschaften - Intellektuelles Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Wissen erweitern
Ideen objektiv analysieren
Kontinuierlich lernen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Überstürzt lernen
An Ideen subjektiv herangehen
Wissen beschränken



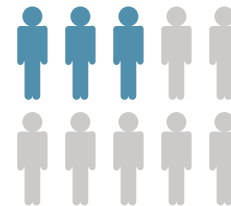
16%

der Grundgesamtheit

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

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Bestimmen
Lernen
Entdecken



5/17

29% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Intuitiv
Relevant
Anwenden

Musterteam

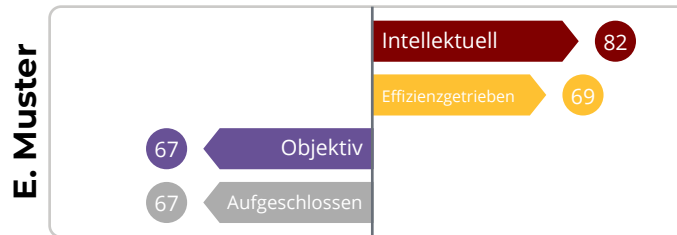
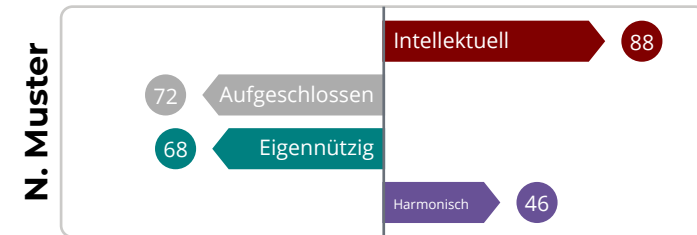
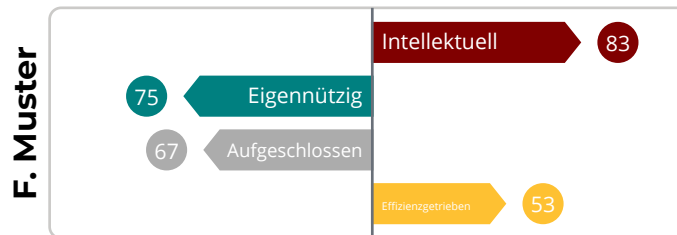
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Primäre Motivatoren - Intellektuell



INTELLEKTUELLES TEAM

E Muster
F Muster
H Muster
K Muster
N Muster



Eigenschaften - Aufgeschlossenes Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Aufgeschlossen



Prinzipientreu

Traditionell

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Möglichkeiten erkunden
Aus bewährten Denkmustern ausbrechen
Neue Systeme schaffen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Unter Einschränkungen arbeiten
Handlungen wiederholen
Überholte Prozesse anwenden



11%

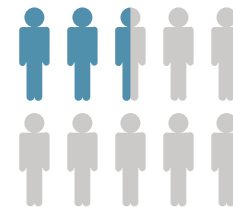
der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Möglichkeiten

Offen

Agil



4/17

24% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Routine

Tradition

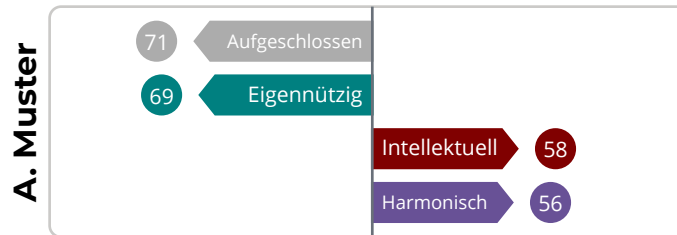
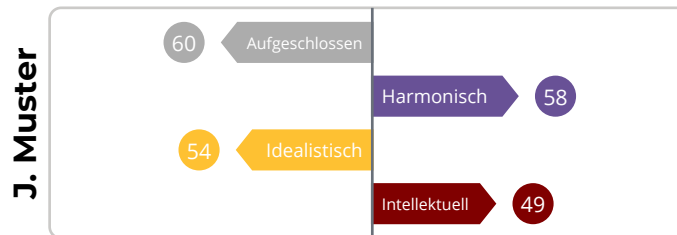
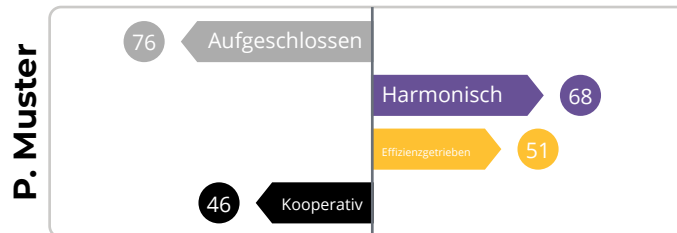
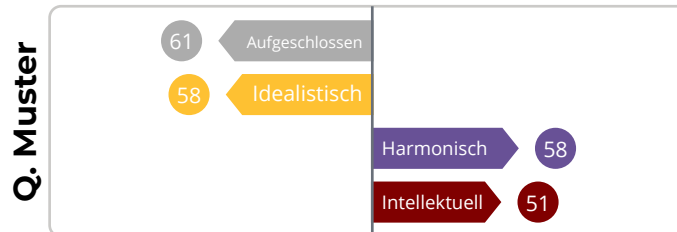
Hierarchie

Primäre Motivatoren - Aufgeschlossen



AUFGESCHLOSSENES TEAM

A Muster
J Muster
P Muster
Q Muster



Eigenschaften - Harmonisches Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Objektiv



Ästhetisch

Harmonisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Die Umgebung erleben
Schönheit und Harmonie wertschätzen
Ideen und Fantasien ausdrücken

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Ausgeglichenheit missachten
Wenig ansprechende Umgebungen
Funktion überbetonen



4%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Atmosphäre
Ausdruck
Ausgeglichenheit



3/17

18% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

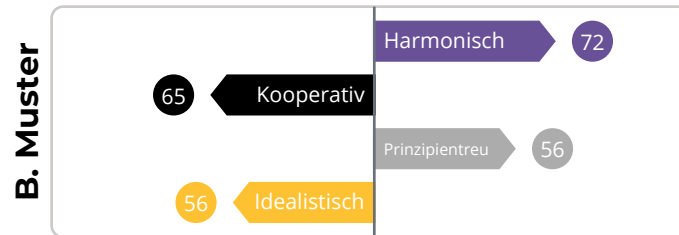
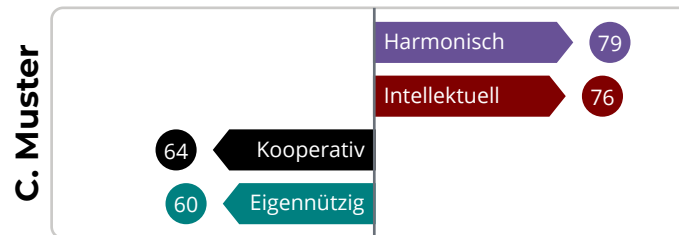
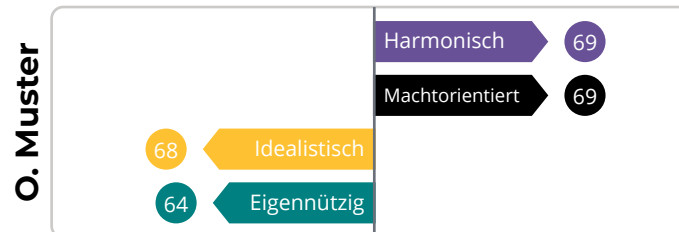
Matt
Funktion
Struktur

Primäre Motivatoren - Harmonisch



HARMONISCHES TEAM

B Muster
C Muster
O Muster



Eigenschaften - Machtorientiertes Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Erlangung von Statussymbolen

**Strebt nach Möglichkeiten der Weiterentwicklung
Eine Gruppe führen**

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

**Die persönliche Weiterentwicklung nach hinten verschieben
Mangel an Autorität
Im Hintergrund arbeiten**



13%

der Grundgesamtheit

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

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

**Führung
Kontrolle
Auszeichnung**



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

**Kooperativ
Teilen
Unterstützend**

Musterteam

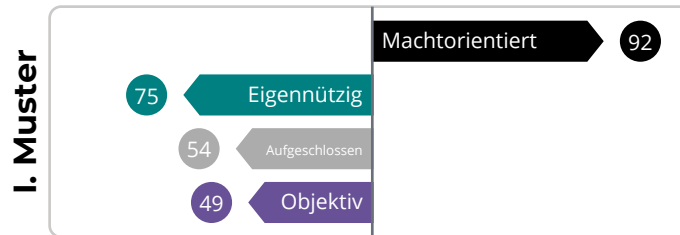
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Primäre Motivatoren - Machtorientiert



MACHTORIENTIERTES TEAM

I Muster



Eigenschaften - Instinktives Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Instinktiv



Intellektuell

Theoretisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Auf Abruf lernen
Spezifisches Wissen entdecken
Intuitive Entscheidungen treffen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Hypothetische Themen diskutieren
Übertrieben lernen
Umfassende Forschung betreiben

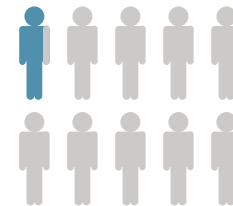


3%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Spezifisch
Intuitiv
Relevant



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

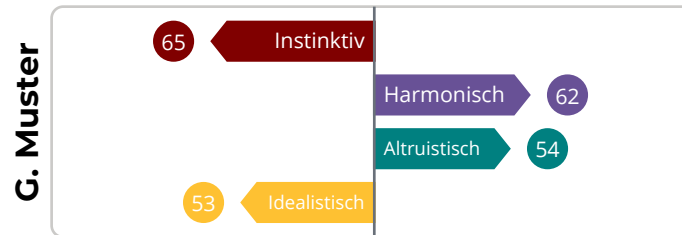
Klassifizieren
Umfassend
Studieren

Primäre Motivatoren - Instinktiv



INSTINKTIVES TEAM

G Muster



Eigenschaften - Objektives Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Objektiv



Ästhetisch

Harmonisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Funktionalität wertschätzen

Strukturieren

Entscheidungen basierend auf Daten treffen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Den Fokus auf Harmonie richten

Subjektiv sein

Unkonkrete Ideen verfolgen



12%

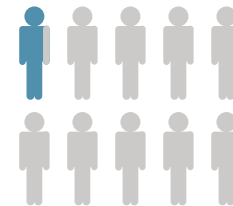
der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Sachlich

Abtrennen

Realität



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Harmonie

Erfahrung

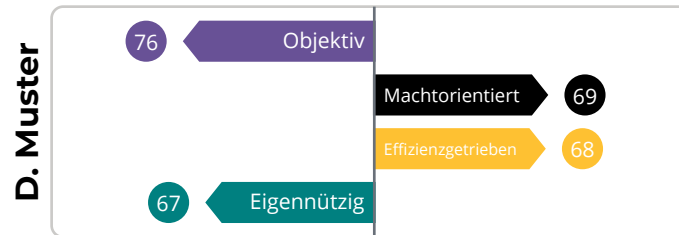
Subjektiv

Primäre Motivatoren - Objektiv



OBJEKTIVES TEAM

D Muster



Eigenschaften - Kooperatives Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Kooperativ



Machtorientiert

Individualistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

An Teamprojekten arbeiten

Sich einem unterstützenden Umfeld anschließen

Mit dem Team verbinden

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

In einem egoistischen Umfeld sein

Ungewollt führen

Alleine arbeiten

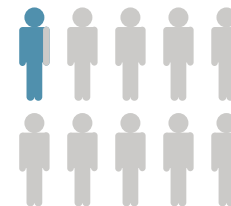


4%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Zusammen
Unterstützend
Gemeinschaft



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

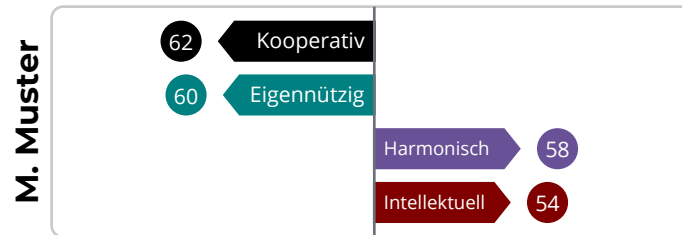
Befehlen
Kontrolle
Individuell

Primäre Motivatoren - Kooperativ



KOOPERATIVES TEAM

M Muster



Eigenschaften - Effizienzgetriebenes Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Idealistisch



Effizienzgetrieben

Ökonomisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Nach Leistung kompensieren
Verschwendung abschaffen
Den Fokus auf Effizienz richten

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Die Investitionsrendite ignorieren
Ressourcen ineffizient nutzen
Zeit verschwenden



6%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Profitieren
Effizient
Maximieren



1/17

6% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

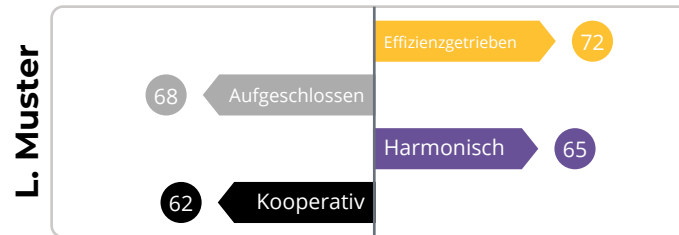
Spenden
Unendlich
Zwanglos

Primäre Motivatoren - Effizienzgetrieben



EFFIZIENSGETRIEBENES TEAM

L. Muster



Eigenschaften - Prinzipientreues Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Aufgeschlossen



Traditionell

Prinzipientreu

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Streben nach Konsistenz
Die eigenen Anliegen vorantreiben
Sich in eine Struktur einfügen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Traditionen missachten
Festgelegte Protokolle ignorieren
Bestehende Systeme neu gestalten



5%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Ideologie
Ordnung
Konstant



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Neue Methoden
Fortschritt
Möglichkeiten

Eigenschaften - Eigennütziges Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Eigennützig



Sozial

Altruistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Auf sich selbst vertrauen
Mit zweckdienlichen Leuten zusammen sein
Interne Fürsprecher fördern

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Den Beitrag ignorieren
Ohne persönlichen Nutzen handeln
Entscheidungen basierend auf Gefühlen treffen



14%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Selektiv
Zweckorientiert
Vorteil



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Güte
Mitgefühl
Spenden

Eigenschaften - Altruistisches Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Eigennützig



Sozial

Altruistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

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

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Ohne Rücksicht handeln
Bevorzugung beobachten
Sich selbst am wichtigsten sein



6%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Freiwillig melden
Geborgenheit
Mitgefühl



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Selektiv
Bewusst
Zweckorientiert

Eigenschaften - Uneigennütziges Team



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Idealistisch



Effizienzgetrieben

Ökonomisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Aufgaben abschließen
In freien Projekten arbeiten
Ressourcen frei nutzen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

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



7%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Zwanglos
Erreichen
Uneingeschränkt



0/17

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Profitieren
Effizient
Gewinnen

Überblick - Gruppe der primären Motivatoren



Die Motivationsfaktoren jedes Menschen gliedern sich hierarchisch. Die Ergebnisse der Motivationsanalyse werden diese Hierarchie manchen Menschen erstmals offenbaren. Jeder Mensch erlebt Situationen, in denen er mit Aspekten interagieren muss, die mit den folgenden Bereichen zusammenhängen: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Macht und Methode. Zwar können die Motivationsfaktoren des Menschen getrennt voneinander untersucht werden, dennoch treten unsere Motivatoren die meiste Zeit in einer Kombination miteinander auf, wenn wir auf eine Situation reagieren. Da unsere Motivatoren auf unendliche Art und Weise miteinander kombiniert sein können, schlägt TTI SI vor, die vier primären Motivatoren einer Person zu berücksichtigen, wenn es darum geht, zu analysieren, warum eine Person motiviert ist, das zu tun, was sie tut.

Die 12 Motivationsfaktoren werden in drei Gruppen unterschieden: primäre, situative und indifferente Driving Forces. Diese drei Gruppen beeinflussen die Art und Weise, wie eine Person in jeder Situation handelt.

Die vier primären Motivatoren bilden die Gruppe jener Faktoren, die eine Person am stärksten und fast immer zum Handeln bewegen, wenn nicht sogar die ganze Zeit. Die Bildung der und Fokussierung auf die Gruppe der primären Motivatoren erlaubt, nicht einen singulären Faktor zu untersuchen, sondern Kombinationen zu schaffen, die sehr spezifisch für diese Person sind. Je näher die Werte beieinander liegen, desto häufiger wendet eine Person jeden einzelnen Motivator an. Bei der Analyse der Gruppe der primären Motivatoren ist es wichtig, zu eruieren, welcher Motivator in welchem Kontext am relevantesten ist.

Dieser Abschnitt beinhaltet die sechs Schlüsselbegriffe und die dazugehörigen Motivatoren. Auf den folgenden Seiten zu den einzelnen Schlüsselbegriffen werden jeweils die Namen der Teammitglieder aufgelistet, die einen der dazugehörigen Motivatoren in der Gruppe ihrer vier primären Motivatoren haben.

Überblick - Theoretisch



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

Überblick - Ökonomisch



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

Überblick - Ästhetisch



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

Überblick - Sozial



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

Überblick - Macht



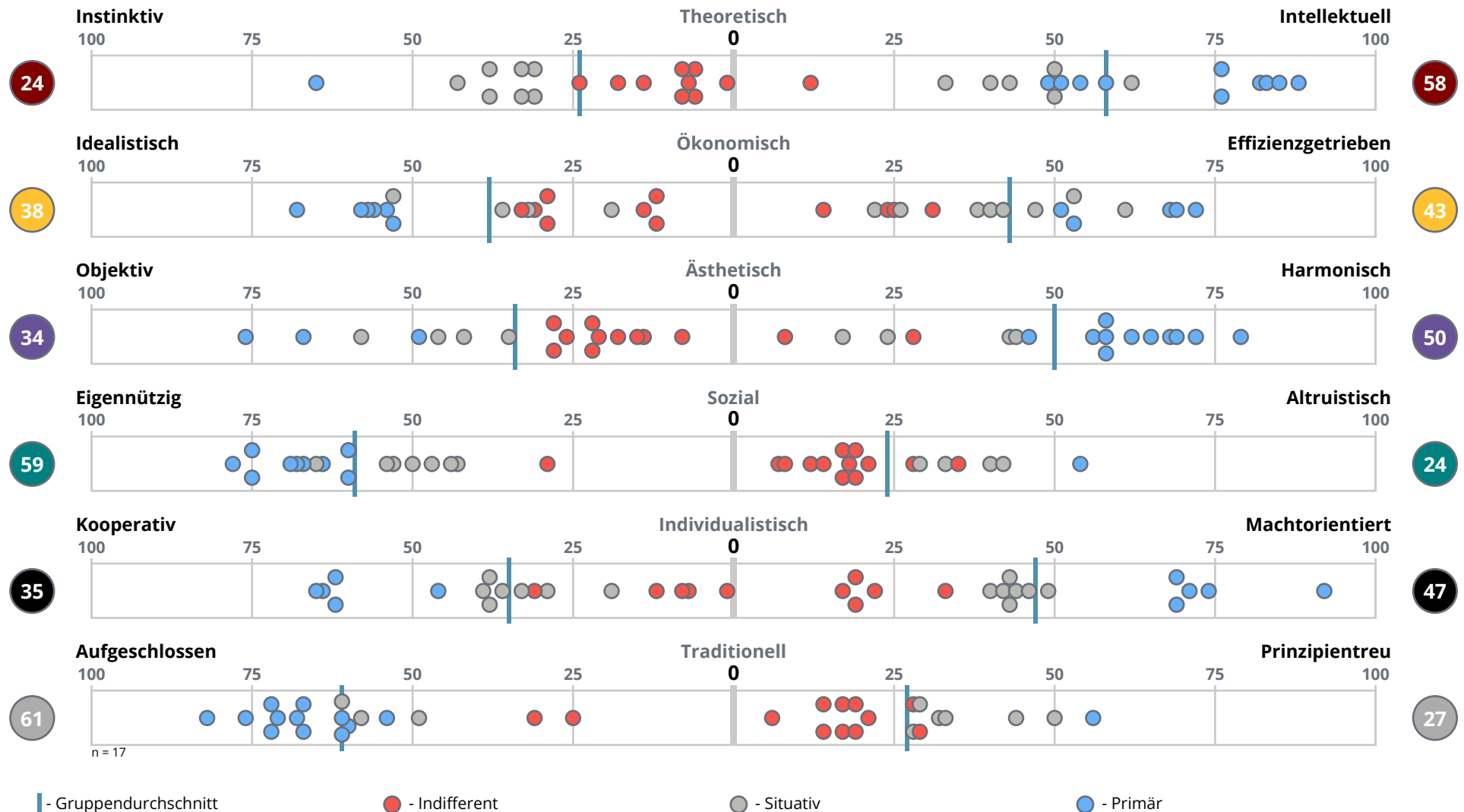
Kooperativ		Machtorientiert
M Muster	1	I Muster
B Muster	2	D Muster O Muster
C Muster	3	K Muster
L Muster P Muster	4	H Muster

Überblick - Methode



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

Auswertungsgrafik zu den Motivatorengruppen



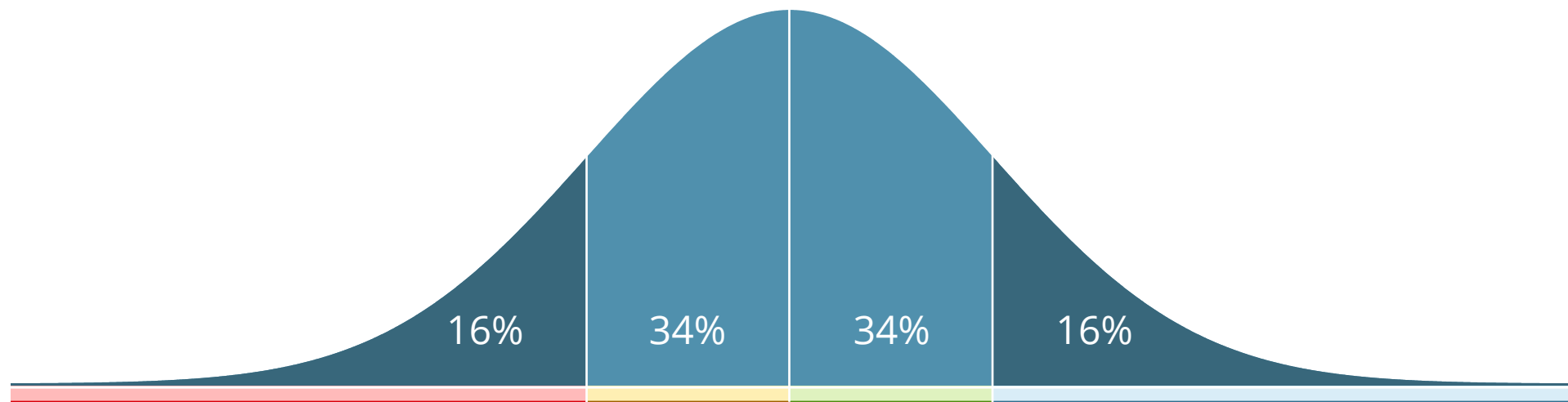
Die Glockenkurve



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

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

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



Zwei oder mehr Standardabweichungen unter dem Durchschnitt



Eine Standardabweichung unter dem Durchschnitt



Eine Standardabweichung über dem Durchschnitt



Zwei oder mehr Standardabweichungen über dem Durchschnitt

Vergleich Driving Forces



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

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

Vergleich Driving Forces

Fortsetzung



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

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