



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

12 Driving Forces® Teamreport

Teamreport Driving Forces
24.5.2018



EINLEITUNG	4
ÜBERBLICK ÜBER DIE DRIVING FORCES DES TEAMS	5
DEFINIERTE DRIVING FORCES	6
EIGENSCHAFTEN - MACHTORIENTIERTES TEAM	7
PRIMÄRE MOTIVATOREN - MACHTORIENTIERT	8
EIGENSCHAFTEN - ALTRUISTISCHES TEAM	9
PRIMÄRE MOTIVATOREN - ALTRUISTISCH	10
EIGENSCHAFTEN - EIGENNÜTZIGES TEAM	11
PRIMÄRE MOTIVATOREN - EIGENNÜTZIG	12
EIGENSCHAFTEN - EFFIZIENZGETRIEBENES TEAM	13
EIGENSCHAFTEN - INTELLEKTUELLES TEAM	14
EIGENSCHAFTEN - PRINZIPIENTREUES TEAM	15
EIGENSCHAFTEN - INSTINKTIVES TEAM	16
EIGENSCHAFTEN - UNEIGENNÜTZIGES TEAM	17
EIGENSCHAFTEN - OBJEKTIVES TEAM	18
EIGENSCHAFTEN - HARMONISCHES TEAM	19
EIGENSCHAFTEN - KOOPERATIVES TEAM	20
EIGENSCHAFTEN - AUFGESCHLOSSENES TEAM	21
ÜBERBLICK - GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	22
ÜBERBLICK - THEORETISCH	23
ÜBERBLICK - ÖKONOMISCH	24



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Inhaltsverzeichnis Fortsetzung

ÜBERBLICK - ÄSTHETISCH	25
ÜBERBLICK - SOZIAL	26
ÜBERBLICK - MACHT	27
ÜBERBLICK - METHODE	28
DRIVING FORCES RAD	29
DIE GLOCKENKURVE	30
VERGLEICH DRIVING FORCES	31



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

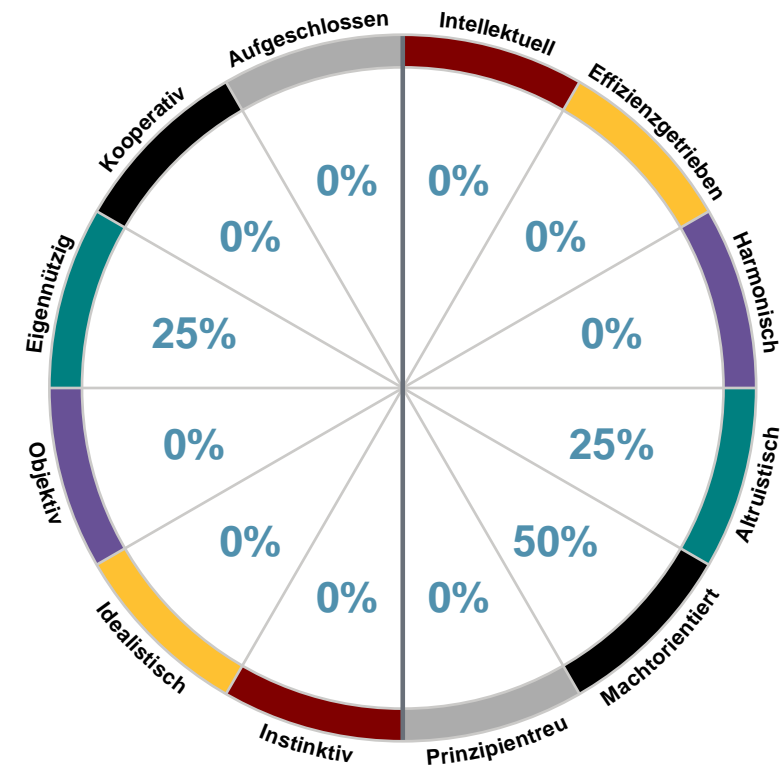
LISTE DER TEAMMITGLIEDER

Max Muster
Max Mustermann
Mister Tester
Mister Tester

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, die Lebensbedingungen anderer zu verbessern und die sich für soziale Belange einsetzen.

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, eine tradierte Vorgehensweise, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden und ihr Verhalten stark an Prinzipien orientieren.

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

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



Individualistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Das Schicksal schaffen und kontrollieren
Erlangung von Statussymbolen
Strebt nach Möglichkeiten der Weiterentwicklung

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Einen kleinen Arbeitsplatz haben
Die persönliche Weiterentwicklung nach hinten verschieben
Mangel an Autorität

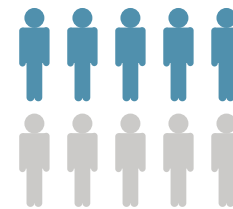


13%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Gewinnen
Führung
Kontrolle



2/4

50% des Teams.

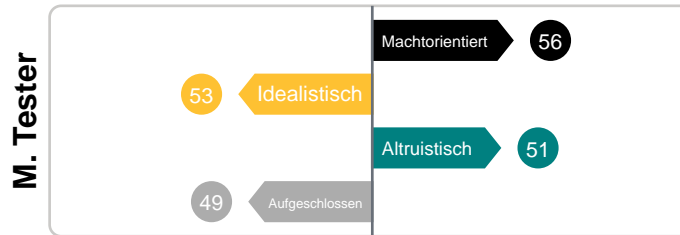
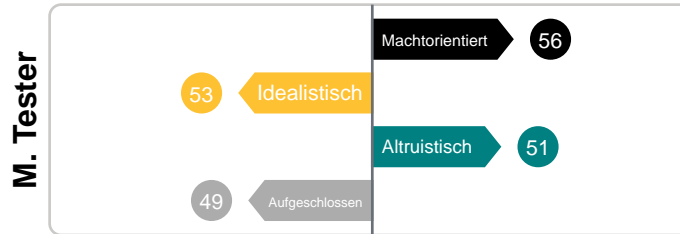
WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Zusammen
Unterstützend
Teilen

Teamreport Driving Forces

MACHTORIENTIERTES TEAM

Mister Tester
Mister Tester



Eigenschaften - Altruistisches Team

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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Humanitäre Zwecke unterstützen
An Wohltätigkeitsveranstaltungen teilnehmen
Konflikte aus dem Weg räumen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Andere, die in Not sind, ignorieren
Sich selbst am wichtigsten sein
Bevorzugung beobachten

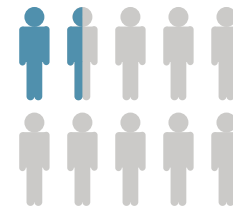


6%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Opfern
Mitgefühl
Geborgenheit



1/4

25% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

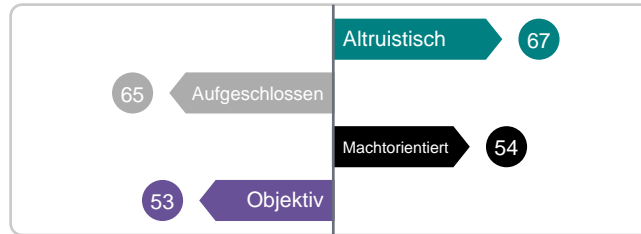
Eigennützig
Selektiv
Bewusst

Primäre Motivatoren - Altruistisch

ALTRUISTISCHES TEAM

Max Muster

M. Muster



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

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

POTENZIELLE STÄRKEN

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

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
- Tendiert dazu, andere Menschen als Chance oder Ressource zu sehen und weniger als Individuen
- Könnte Szenarien entwerfen, von denen er/sie selbst mehr profitiert als andere



14%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Zweckorientiert

Bewusst

Vorteil

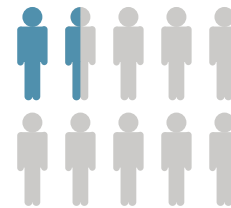


ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Mit zweckdienlichen Leuten zusammen sein
Einen persönlichen Vorteil haben
Interne Fürsprecher fördern

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Ohne persönlichen Nutzen handeln
Andere in Not unterstützen
Entscheidungen basierend auf Gefühlen treffen



1/4

25% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Mitgefühl

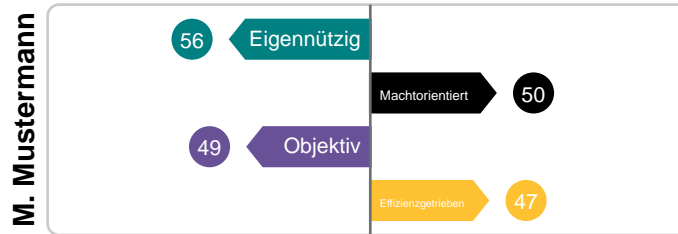
Spenden

Freiwillig melden

Primäre Motivatoren - Eigennützig

EIGENNÜTZIGES TEAM

Max Mustermann



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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Praktische Ergebnisse erzielen
Den Fokus auf Effizienz richten
Nach Leistung kompensieren

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Redundant sein
Zeit verschwenden
Die Investitionsrendite ignorieren



6%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Profitabel
Maximieren
Profitieren



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Spenden
Zwanglos
Unendlich

Teamreport Driving Forces

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

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



Theoretisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Ideen objektiv analysieren

Dem Lernen Zeit widmen

Kontinuierlich lernen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

An Ideen subjektiv herangehen

Wohlbegründete Vermutungen äußern

Wissen beschränken



16%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Lernen

Forschen

Entdecken



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Vermuten

Anwenden

Intuitiv

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

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



5%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Tradition

Konstant

Ordnung



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Überzeugungen schützen

Sich in eine Struktur einfügen

Die eigenen Anliegen vorantreiben

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Sich für neue Ideen begeistern

Bestehende Systeme neu gestalten

Festgelegte Protokolle ignorieren



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Neue Methoden

Fortschritt

Flexibel

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

- Auf vergangene Erfahrungen vertrauen können
- Nach spezifischen Informationen suchen, um auf eine aktuelle Situation zu reagieren
- 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

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



3%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Spezifisch

Intuitiv

Anwenden



Theoretisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Auf Abruf lernen

Spezifisches Wissen entdecken

Vergangene Erfahrungen anwenden

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Hypothetische Themen diskutieren

Übertrieben lernen

Intuitive Entscheidungen rechtfertigen



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Umfassend

Klassifizieren

Studieren

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

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



7%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Erreichen
Zwanglos
Uneingeschränkt



Ökonomisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

In freien Projekten arbeiten
Aufgaben abschließen
Ressourcen frei nutzen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

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



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Effizient
Profitieren
Gewinnen

Teamreport Driving Forces

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

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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



12%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Abtrennen

Sachlich

Realität



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Strukturieren

Funktionalität wertschätzen

Entscheidungen basierend auf Daten treffen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Subjektiv sein

Den Fokus auf Harmonie richten

Unkonkrete Ideen verfolgen



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Erfahrung

Schönheit

Subjektiv

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

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Das Streben nach Erfahrungen tritt an die Stelle von praktischen Aspekten
- 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
- Die Sorge um das Erscheinungsbild könnte den Fortschritt, die Funktion und das Erreichen konkreter Ergebnisse bremsen



4%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Atmosphäre
Ausgeglichenheit
Ausdruck



ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Die Umgebung erleben
Ideen und Fantasien ausdrücken
Schönheit und Harmonie wertschätzen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Ausgeglichenheit missachten
Funktion überbetonen
Wenig ansprechende Umgebungen



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Objektiv
Struktur
Funktion

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

- Kann sich unwohl fühlen, wenn er/sie für seinen/ihren Beitrag hervorgehoben wird
- Könnte Führungsmöglichkeiten weitergeben
- 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



4%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Unterstützend
Gemeinschaft
Kooperativ



Individualistisch

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Sich einem unterstützenden Umfeld anschließen
Mit dem Team verbinden
Sich integriert fühlen

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Ungewollt führen
Alleine arbeiten
Individuelle Leistungen anerkennen



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Individuell
Status
Befehlen

Eigenschaften - Aufgeschlossenes 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

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

POTENZIELLE SCHWÄCHEN

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

Aufgeschlossen



Traditionell

Prinzipientreu

ENERGIEVERLEIHENDE FAKTOREN

Neue Systeme schaffen
Unnötige Protokolle in Frage stellen
Möglichkeiten erkunden

STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN

Überholte Prozesse anwenden
Den Status quo unterstützen
Unter Einschränkungen arbeiten



11%

der Grundgesamtheit

WORTE, DIE FUNKTIONIEREN

Agil
Chancen
Möglichkeiten



0/4

0% des Teams.

WORTE, DIE NICHT FUNKTIONIEREN

Hierarchie
Tradition
Routine

Teamreport Driving Forces

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.



Instinktiv

Intellektuell

1

2

3

4



Idealistisch

Effizienzgetrieben

1

Mister Tester
Mister Tester

2

3

Max Mustermann

4



Objektiv

Harmonisch

1

2

Max Mustermann

3

Max Muster

4



Eigennützig

Altruistisch

Max Mustermann

Max Muster

1

2

Mister Tester
Mister Tester

3

4



Kooperativ

Machtorientiert

Mister Tester
Mister Tester

1

Max Mustermann

2

Max Muster

3

4



Aufgeschlossen

Prinzipientreu

1

Max Muster

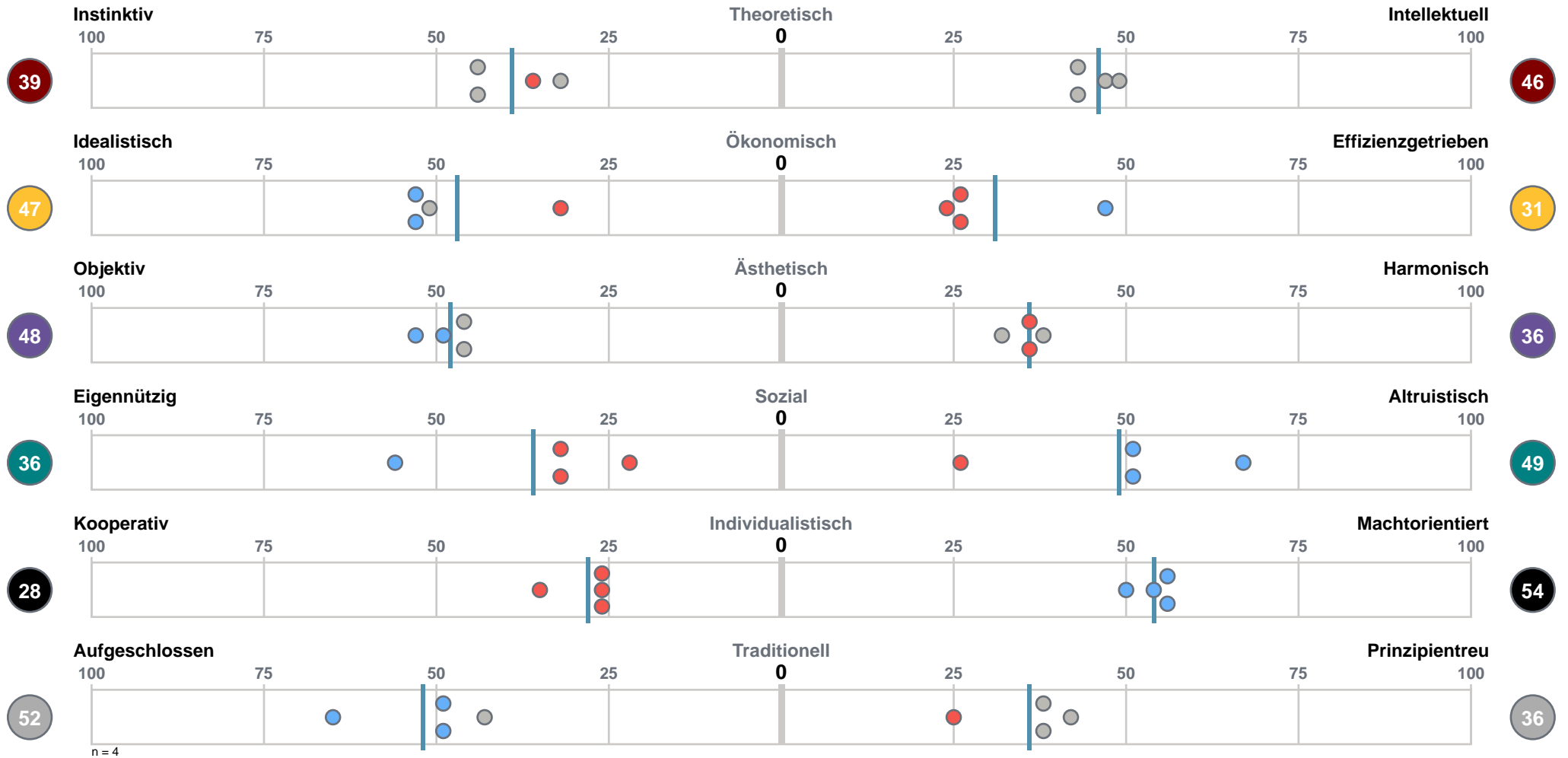
2

3

Mister Tester
Mister Tester

4

Motivatorengruppen Auswertungsgrafik



Legend: | - (Blue line), ● - (Red circle), ● - (Grey circle), ● - (Blue circle)

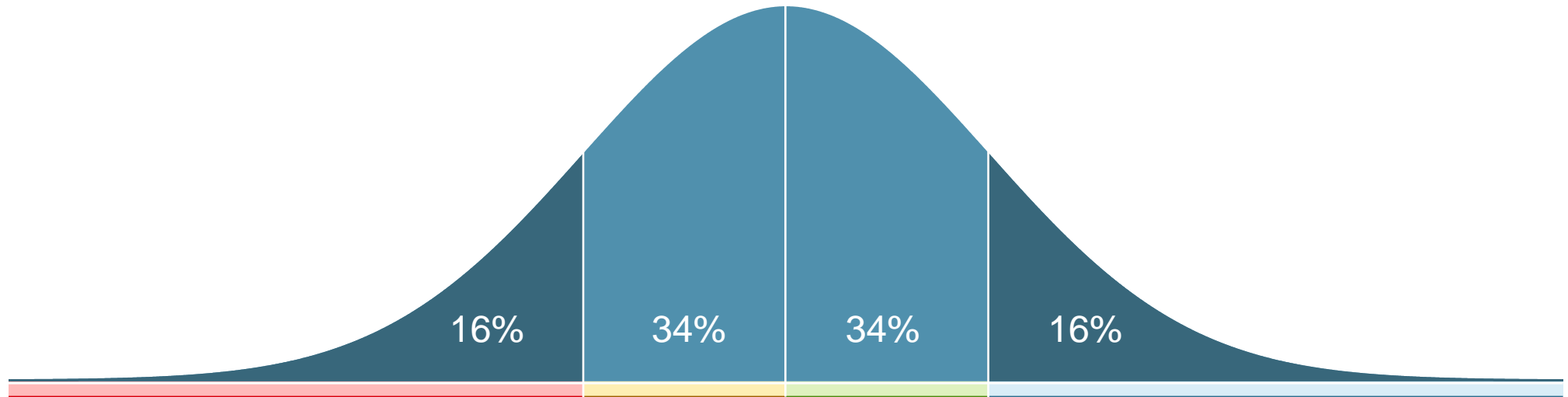


Die Glockenkurve

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	M. Muster	M. Mustermann	M. Tester	M. Tester	Durchschnitt
Machtorientiert	54	54	50	56	56	50
Aufgeschlossen	52	65	43	49	49	46
Altruistisch	49	67	26	51	51	33
Objektiv	48	53	49	46	46	50
Idealistisch	47	51	32	53	53	40
Intellektuell	46	49	47	43	43	54
Instinktiv	39	32	36	44	44	29
Harmonisch	36	32	38	36	36	35
Prinzipientreu	36	25	42	38	38	38
Eigennützig	36	22	56	32	32	51
Effizienzgetrieben	31	24	47	26	26	42
Kooperativ	28	26	35	26	26	35

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