



Muster-Analyse

Teambericht





Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Ausgewählte Kandidaten	3
Grafische Teamübersicht von Triebfedernpunkten	4
Teamtalente	5
Triebfedern und Talente pro Person	8
Emotionale Balance	8
Motive	9
Soziale Talente	10
Beeinflussende Talente	11
Führungstalente	12
Organisatorische Talente	13

Einleitung

Der Teambericht basiert auf den individuellen Talentpunkten von TMA Talent Assessment. Kapitel 3 des Berichts zeigt in einer grafischen Übersicht, wie Talentpunkte des Teams verteilt werden. Die Talentpunkte sind in drei Kategorien eingeteilt: Niedrige Talentpunkte (1, 2, 3), mittlere Talentpunkte (4, 5, 6) und hohe Talentpunkte (7, 8, 9). Basierend auf der Verteilung der Talentpunkte, können Sie die Vorlieben und Talente des Teams sehen. Kapitel 4 des Berichts zeigt die hohe und niedrige Punktzahl aller einzelnen Teammitglieder. In Kapitel 5 werden die markantesten Verhaltensvorlieben des Teams hervorgehoben und die TMA-Teamberatung wird angeboten.

Ausgewählte Kandidaten

Anton Philips

Henry Muray

Indira Ghandi

Audrey Hepburn

Ingrid Bergman

Edith Piaf

Isaac Newton

John F. Kennedy

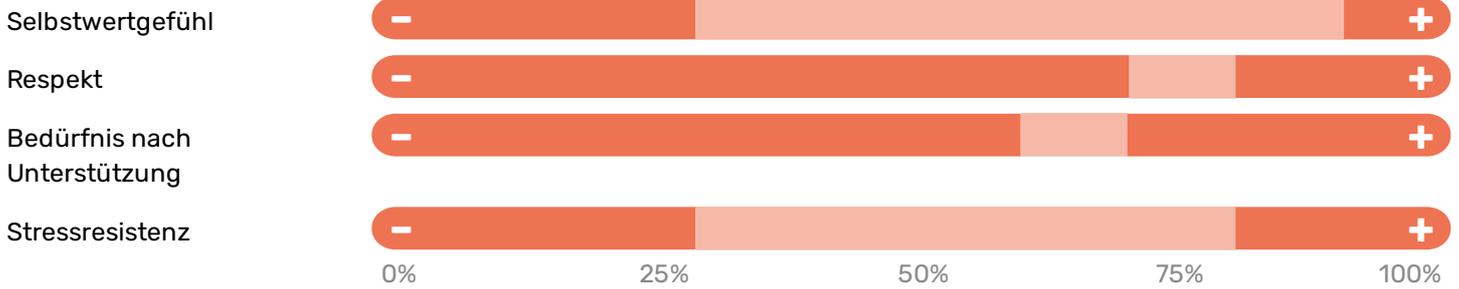
Kagiso Balewa

Louise de Vries

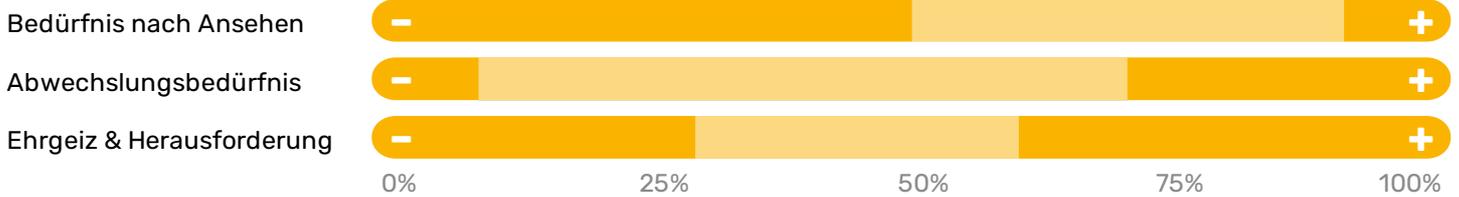
Grafische Teamübersicht von Triebfedernpunkten

Die folgende Grafik zeigt die prozentuale Verteilung der Talentpunkte der Teammitglieder pro TMA-Dimension in 3 Kategorien: niedrig, mittel und hoch.

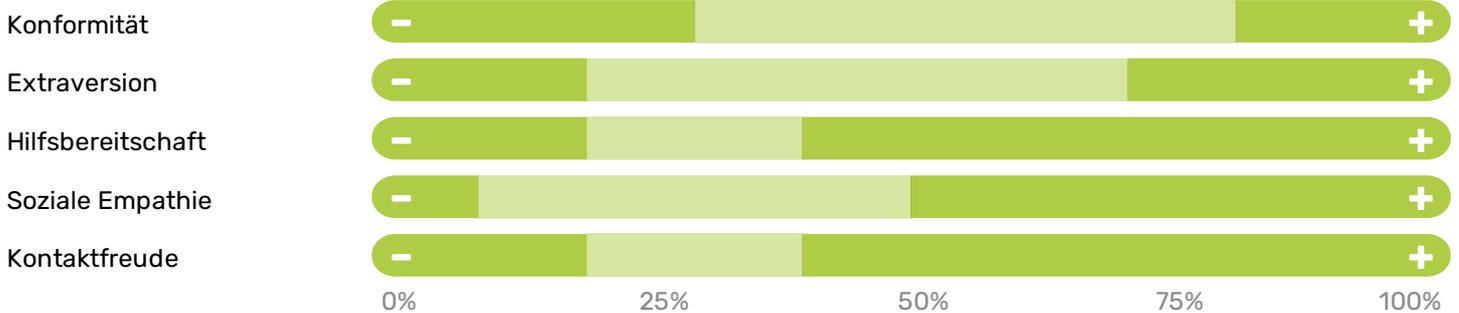
Emotionale Balance



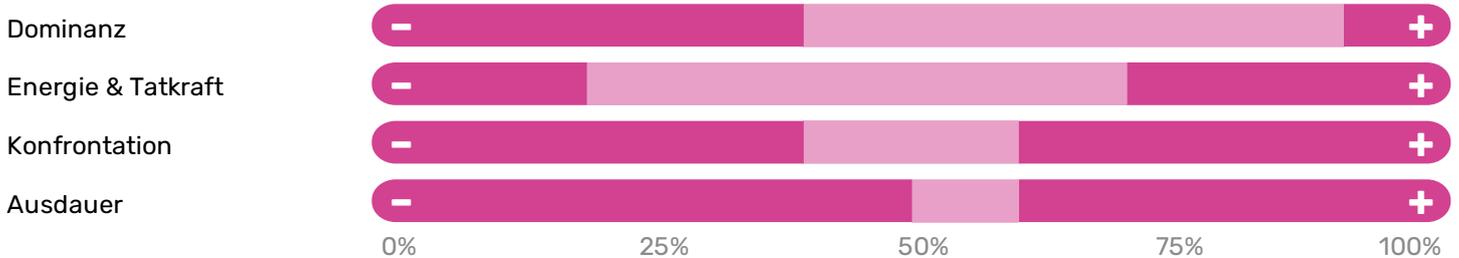
Motive



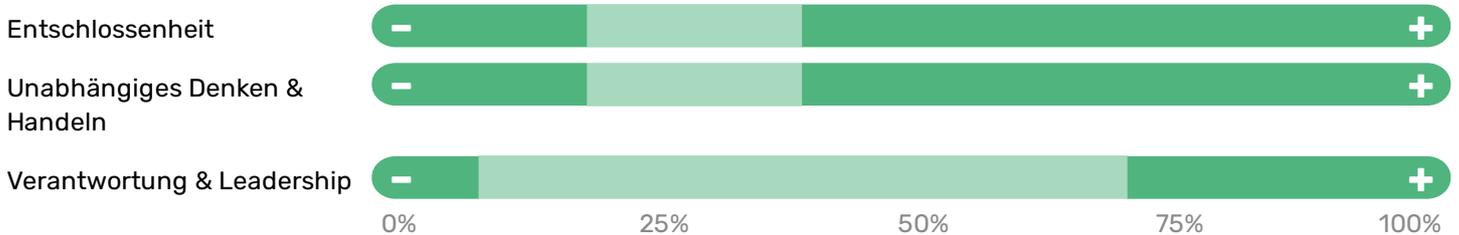
Soziale Talente



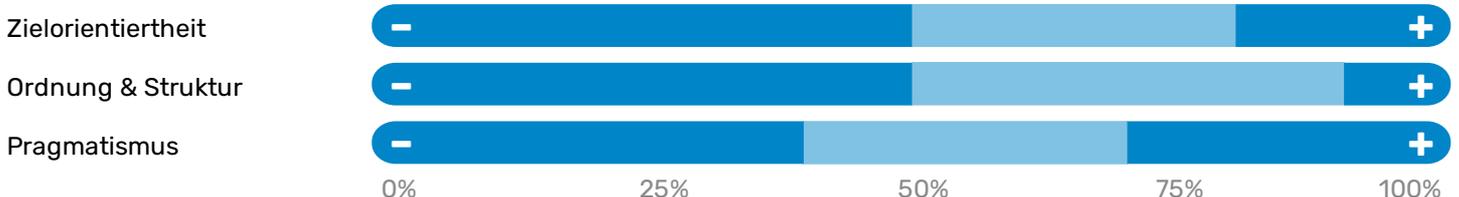
Beeinflussende Talente



Führungstalente



Organisatorische Talente



Teamtalente

In diesem Kapitel wurden die markantesten Verhaltensvorlieben und Talente des Teams beschrieben. Diese Vorlieben und Talente haben großen Einfluss auf die Teamkultur und die Arbeitsweise des Teams. Die mitgelieferten Empfehlungen können benutzt werden, um die Zusammenarbeit zu verbessern und die Effektivität des Teams zu erhöhen.

Respekt

Gleichwertig

Die Mehrheit des Teams basiert sich auf Gleichheit. Sie haben einen Sinn für Hierarchie, und es ist einfach für sie, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen.

Behandeln Sie die Menschen in erster Linie als gleichwertige Partner. Aus dieser gleichen Position können die Menschen leichter Verantwortung voneinander fordern. Ermutigen Sie Menschen in der ganzen Organisation von oben nach unten zusammenzuarbeiten, damit sie das vorhandene Wissen nutzen könnten. Achten Sie darauf, dass sich Individuen über die Gruppe nicht setzen, weil es eine Möglichkeit gibt, dass diese Person keine Unterstützung bekommt.

Bedürfnis nach Unterstützung

Eigenständig

Die Mehrheit der Gruppe besteht aus unabhängigen Individuen, die auch ohne Hilfe und Beratung funktionieren können. Sie haben daher ein Talent für das Selbstvertrauen.

Verwenden Sie die "soziale Antenne" der Gruppe: sie können die Auswirkungen von Entscheidungen auf andere richtig einschätzen. Sie können auch mit schnelleren Lösungen ankommen, wenn sie die Interessen der Menschen berücksichtigen. Hinweis: diese Gruppe lässt manchmal zu, dass die Probleme anderer Leute alles Andere überwiegen. Besprechen Sie mit der Gruppe, wie man mit Menschen fühlen kann und dabei auch Geschäftsinteresse beachten.

Bedürfnis nach Ansehen

Bescheiden

Der größte Teil dieser Mannschaft ist von Natur aus vernünftig und legt weniger Wert auf die Anerkennung und persönlichen Status. Sie haben ein Talent für Bescheidenheit und können Kritik und Feedback besser behandeln.

Sie können auch persönliche Komplimente geben um diese Gruppe von Menschen in einem begrenzten Ausmaß zu motivieren, obwohl es wichtig ist, dass Sie für die Leistungen des ganzen Teams Respekt ausdrücken. Sie können zum Beispiel die Ergebnisse des Teams für die Organisation betonen. Viele bescheidene Menschen sind von Natur aus introvertiert und drücken sich nicht so schnell aus. Nehmen Sie regelmäßig Zeit und Raum, um die Ideen dieser Menschen in der Gruppe zu erkunden. Das Team kann manchmal weniger repräsentativ sein, weil die Menschen dort kein wesentliches Interesse haben, sich selbst zu präsentieren. Wenn sowas passiert, suchen Sie sorgfältig nach praktischen Lösungen.

Hilfsbereitschaft

Serviceorientiert

Die Mehrheit der Gruppe kann der (internen und externen) Umwelt Unterstützung und Hilfe leisten und der Bedürfnisse Anderer erwidern.

Nutzen Sie die Serviceorientierung der Gruppe: sie wollen wirklich helfen und sie haben Talent, das zu verwirklichen. Hinweis: In dieser Gruppe lassen die Menschen manchmal zu, dass die Probleme der Anderen vorherrschen. Es kann auch vorkommen, dass direkte Handlungen auf dem Spiel stehen, weil sie mit den Problemen der Anderen beschäftigt sind. Wenn dies ein Problem ist: besprechen Sie mit der Gruppe, wie sie zusätzlich zu der Hilfe an Andere Raum für ihre eigene Arbeit und die Geschäftsinteressen der Organisation schaffen können.

Soziale Empathie

Einführend

Viele Menschen in der Gruppe können leicht mit Anderen fühlen und interessieren sich für Menschen. Sie haben ein Talent, Menschen zu erfassen und zu verstehen.

Verwenden Sie die "soziale Antenne" der Gruppe: sie können die Auswirkungen von Entscheidungen auf andere richtig einschätzen. Sie können auch mit schnelleren Lösungen ankommen, wenn sie die Interessen der Menschen berücksichtigen. Hinweis: diese Gruppe lässt manchmal zu, dass die Probleme anderer Leute alles Andere überwiegen. Besprechen Sie mit der Gruppe, wie man mit Menschen fühlen kann und dabei auch Geschäftsinteresse beachten.

Kontaktfreude

Verbindend

Die Mehrheit dieser Gruppe liebt es, mit Anderen zu arbeiten. Vorzugsweise in einer informellen und freundlichen Weise. Sie haben ein Talent für Kommunikation und sind potentielle Netzwerker.

Lassen Sie die Menschen während ihrer Arbeit in Gruppenbeziehungen so viel wie möglich zusammenarbeiten und bieten Sie viel Raum für soziale Interaktion. Freundlicher Kontakt mit anderen Menschen verleiht Energie und im Kontakt mit Anderen kommen sie schneller mit besseren Lösungen an. Diskutieren Sie, wenn nötig, über die Art und Weise der Zusammenarbeit, so dass die soziale Interaktion der Gruppe während der Arbeit die Leistung vom ganzen Team bleibt und das Ziel der Organisation ist.

Dominanz

Kooperativ

Die meisten Menschen im Team sind von Natur aus etwas nachgiebig und setzen sich nicht durch. Sie haben ein Talent, sanft zu beeinflussen und erzeugen damit weniger Widerstand.

Beachten Sie, dass andere Mitglieder der Gruppe nicht von einigen dominanten Menschen überschattet werden sollen. Durch dominantes Verhalten der Anderen halten manche ihren Mund. Fragen Sie regelmäßig auf informelle Weise nach der Meinung aller Menschen. Zum Beispiel, lassen Sie die während einer Sitzung schriftlich ausdrücken, welcher Ansatz oder welche Lösung sie richtig finden. Konzentrieren Sie sich auf Menschen, die normalerweise am wenigsten sagen würden. Ihre Meinung ist sehr wichtig, weil sie den Status quo der dominanten Menschen mit ihren Meinungen brechen.

Entschlossenheit

Lösungsorientiert

Die Mehrheit der Gruppe trifft schnell Entscheidungen und ist von Natur aus initiativ. Sie haben ein Talent, Entscheidungen zu treffen und Probleme zu lösen.

Binden Sie diese Menschen vor allem in operative und taktische Entscheidungsprozesse ein: vereinbaren Sie kurze Versammlungen, um Entscheidungen und Maßnahmen zu ergreifen. Beraten Sie die Gruppe über die Entscheidungen, die zu treffen sind, weil diese Menschen eine stark ausgeprägte eigene Meinung haben. Bitten Sie die Menschen um präzise Vorschläge und Einschätzung deren möglichen Auswirkungen. Nach der Entscheidung ist es wichtig, Maßnahmen zu ergreifen. Sie werden sehen, dass Entscheidungen ohne großen Aufwand umgesetzt werden.

Unabhängiges Denken & Handeln

Autonom

Diese Gruppe wird von Freiheit und Autonomie weitgehend angetrieben. Sie haben ein Talent, ihre eigene Meinung unabhängig zu bilden und entsprechend zu handeln.

Geben Sie den Menschen möglichst viel Raum, um ihre eigene Arbeit innerhalb der vorgegebenen Rahmenbedingungen zu tun. Sie werden in der Zusammenarbeit nicht so schnell sein, und es ist in der Regel unklug, dies zu erzwingen. Das Team wird von Natur aus nicht für ihr Verhalten und ihre Aktivitäten transparent und verantwortlich sein. Wenn Sie etwas über sie wissen möchten, fragen Sie einfach! Bitte stellen Sie sicher, dass die Handlungen, die Sie unternehmen, ihr Freiheitsgefühl nicht beeinflusst.

Zielorientiertheit

Prozessorientiert

Die Mehrheit des Teams konzentriert sich mehr auf Prozesse als auf konkrete Ziele und Ergebnisse. Sie haben damit ein Talent für Improvisation.

Geben Sie den Menschen so viel Platz und Vertrauen wie möglich, damit sie ihre Arbeit innerhalb des vereinbarten Rahmens vollenden. Diese Menschen haben ein Talent, auf das Endergebnis aufzupassen und, wenn nötig, "kreativ" zu sein und sich anzupassen. Führen Sie regelmäßige Konsultationen über die Zwischenergebnisse und bitten die Menschen Anpassungspläne zu machen, falls es erforderlich ist.

Ordnung & Struktur

Kreativ

Die meisten Menschen in der Gruppe halten sich an die Hauptleitungen und haben einen flexiblen Ansatz. Sie haben ein Talent für kreative Problemlösung und arbeiten leichter in einer hektischen und chaotischen Umgebung.

Beteiligen Sie diese Menschen an möglichst kreativer Lösung der Probleme. Sie schlagen in der Regel vieles vor und sind bereit, ihre Arbeitsweise zu ändern. Diese Leute arbeiten oft ein wenig unordentlich. Oft ist es bequem, diese "Unordnung" zu akzeptieren und diese Leute mit Unterstützung für die Richtigkeit und die Struktur der Arbeit zu versorgen.

Triebfedern und Talente pro Person

In diesem Kapitel finden Sie pro TMA-Dimension eine grafische Verteilung der Punkte pro Person. Die Talentpunkte (4, 5, 6) werden nicht angezeigt. Die Talentsignale beziehen sich auf die Punkte 1,2,3 (erste Spalte) und 7,8,9 (zweite Spalte). Der Gesamtprozentsatz bezieht sich auf die spezifischen Talentsignale innerhalb des Teams.

Emotionale Balance



Motive

	Bedürfnis nach Ansehen		Abwechslungsbedürfnis		Ehrgeiz & Herausforderung	
	Bescheiden	Repräsentativ	Fokussiert	Vielseitig	Zufrieden	Leistungsorientiert
Anton Philips						
Henry Muray	●			●		●
Indira Ghandi	●					●
Audrey Hepburn		●			●	
Ingrid Bergman			●			●
Edith Piaf	●					●
Isaac Newton	●			●		
John F. Kennedy					●	
Kagiso Balewa				●		
Louise de Vries	●				●	
Total	50%	10%	10%	30%	30%	40%

Soziale Talente

	Konformität		Extraversion		Hilfsbereitschaft		Soziale Empathie		Kontaktfreude	
	Grenzüberschreitend	Zuverlässig	Lässt anderen ihren Raum	Auffallend	Delegierend	Serviceorientiert	Sachlich	Einführend	Individualistisch	Verbindend
Anton Philips				●			●			
Henry Muray			●		●			●	●	
Indira Ghandi		●				●		●		●
Audrey Hepburn				●		●		●		●
Ingrid Bergman						●		●	●	
Edith Piaf	●				●					●
Isaac Newton	●					●				●
John F. Kennedy	●			●						●
Kagiso Balewa		●				●				
Louise de Vries			●			●		●		●
Total	30%	20%	20%	30%	20%	60%	10%	50%	20%	60%

Beeinflussende Talente



Führungstalente

	Entschlossenheit		Unabhängiges Denken & Handeln		Verantwortung & Leadership	
	Abwägend	Lösungsorientiert	Teamorientiert	Autonom	Akzeptierend	Leitend
Anton Philips		●	●			
Henry Muray				●		●
Indira Ghandi	●					
Audrey Hepburn		●	●			
Ingrid Bergman	●			●	●	
Edith Piaf		●		●		
Isaac Newton		●		●		●
John F. Kennedy						
Kagiso Balewa		●		●		●
Louise de Vries		●		●		
Total	20%	60%	20%	60%	10%	30%

Organisatorische Talente

	Zielorientiertheit		Ordnung & Struktur		Pragmatismus	
	Prozessorientiert	Zielorientiert	Kreativ	Akkurat	Theoretisch orientiert	Praktisch
Anton Philips	●				●	
Henry Muray	●		●		●	
Indira Ghandi		●				●
Audrey Hepburn	●					
Ingrid Bergman				●		●
Edith Piaf	●					
Isaac Newton	●		●			●
John F. Kennedy			●		●	
Kagiso Balewa		●	●		●	
Louise de Vries			●			
Total	50%	20%	50%	10%	40%	30%