



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

Amelia Earhart

Anton Philips

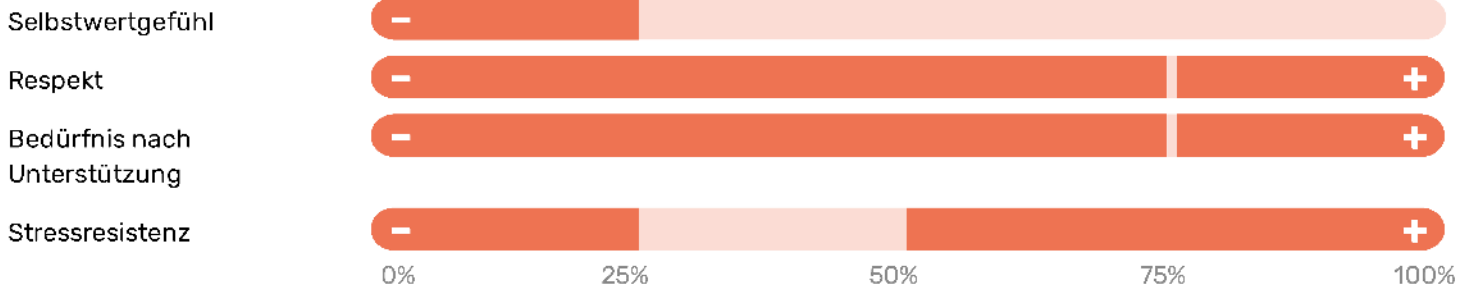
Henry Murray

Ingrid Bergman

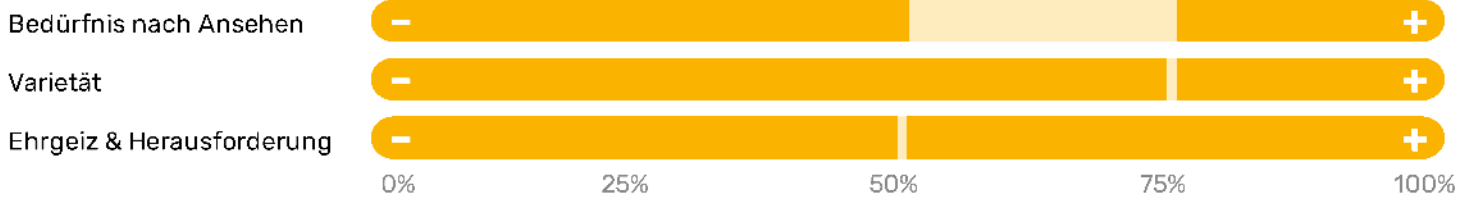
Grafische Teamübersicht von Triebfedernpunkten

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

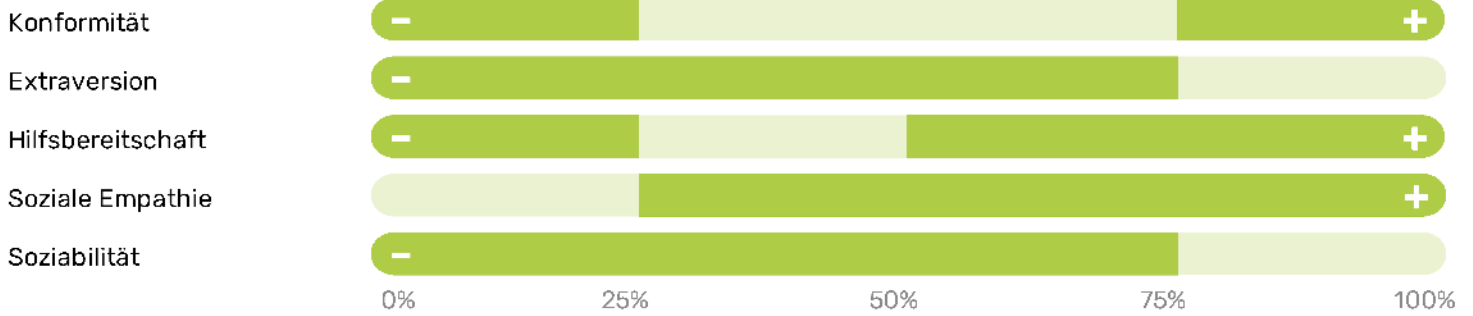
Emotionale Balance



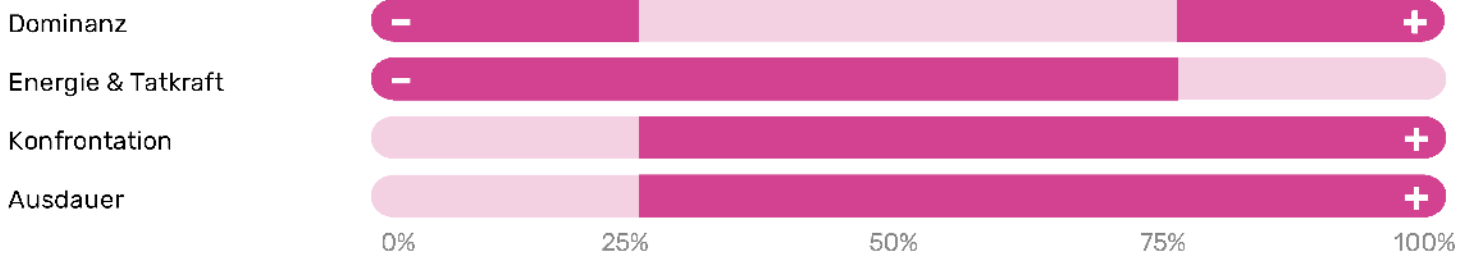
Motive



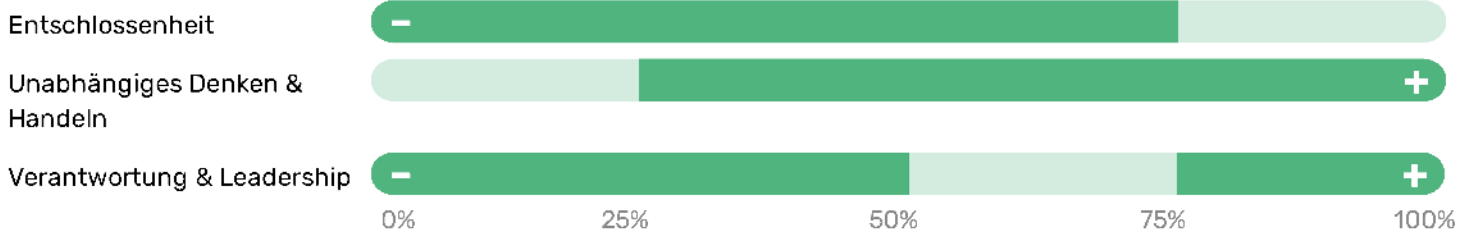
Soziale Talente



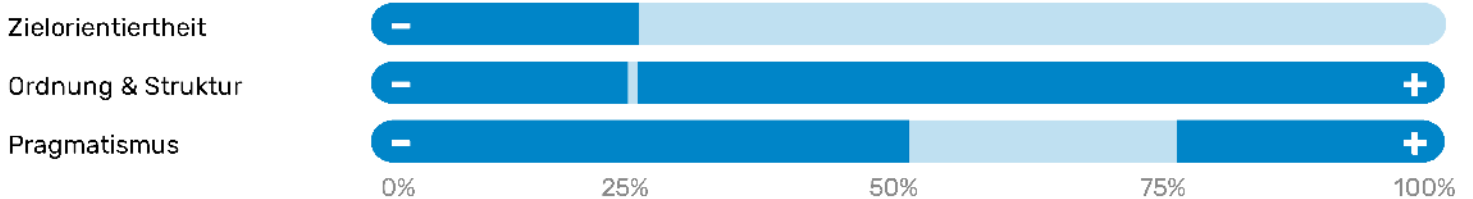
Beeinflussende Talente



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.

Varietät

Fokussiert

Der größte Teil des Teams zieht vor, eine begrenzte Anzahl von Aufgaben zu erfüllen, und auf eine altvertraute Art und Weise zu arbeiten. Sie können sich auf der Arbeit leicht konzentrieren, und sie sind von Natur aus loyaler.

Geben Sie diesen Menschen physischen und geistigen Raum, damit sie sich auf die Arbeit konzentrieren. Lassen Sie sie in erster Linie individuelle Aufgaben und anstehende Aufgaben beenden, bevor neue Aufgaben kommen. Berücksichtigen Sie, dass diese Menschen ihre Umgebung aus der Sicht verlieren können. Gelegentlich stellt eine Beratung sicher, wo die Perspektive der Umgebung beteiligt ist, dass die Menschen die ganze Perspektive besser anfassen können. Bei schnellen oder störenden Veränderungen: schauen Sie, welche altvertrauten Elementen unverändert bleiben können.

Extraversion

Lässt anderen ihren Raum

Die Mehrheit der Gruppe wirkt vorzugsweise als ein bescheidener "stiller Motor" im Hintergrund. Die meisten Menschen sind von Natur aus etwas introvertiert.

Lassen Sie diese Leute ruhig arbeiten, ohne in Rampenlicht stehen zu müssen. Die meisten Menschen in der Gruppe würden vorziehen, als "stiller Motor" im Hintergrund zu handeln. Diese Gruppe kann ziemlich isoliert vorkommen und die Menschen werden ihre Meinung ausdrücken, nur wenn sie denken, dass es relevant und notwendig ist. Stellen Sie sicher, dass die Introvertierten eine Möglichkeit haben, ihre Meinung zu äußern, damit sie schneller in den Vordergrund kommen 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.

Soziabilität

Individualistisch

Die meisten Menschen im Team bevorzugen allein oder in kleineren Gruppen zu arbeiten. Sie streben nach Qualität statt Quantität in ihren Arbeitsbeziehungen.

Bieten Sie so viel Arbeitsraum wie möglich, wo Menschen allein oder mit ein paar Kollegen arbeiten können. Haben Sie Respekt vor Zusammenarbeit mit Anderen : lassen Sie möglichst viele Menschen wie wählen, mit wem sie am liebsten zusammenarbeiten wollen. Vereinbaren Sie kurze Meetings und Sitzungen in kleineren Gruppen. Wenn Sie qualitative Eingabe von diesen Menschen wollen: nehmen Sie sich Zeit, schaffen Sie eine entspannte Atmosphäre und stellen Sie offene Fragen auf freundliche Weise.

Energie & Tatkraft

Geduldig

Die meisten Menschen in der Gruppe sind ruhig, geduldig und nachdenklicher von Natur aus. Sie können Dinge leichter aufschieben und handeln kaum vorzeitig.

Diese Gruppe profitiert von vielen Momenten der Ruhe in ihren Aufgaben. Je härter diese Menschen arbeiten "sollen", desto grösser die Chance ist, dass sie kontraproduktiv werden. Besprechen Sie mit der Gruppe, was eine akzeptable Menge der verfügbaren Zeit und Energie ist, und dann machen Sie Vereinbarungen darüber. Nutzen Sie die Energie dieser Menschen in Projekten oder Sitzungen, wenn die Dinge zu schnell laufen. Diskutieren Sie mit der Gruppe auch darüber, wie sie ihre Geduld für das Team oder die Organisation effektiv verwenden können.

Konfrontation

Überzeugend

Die meisten Menschen in diesem Team bewahren ihre eigenen Grenzen und greifen nach Dingen, die sie für sie wichtig sind. Sie haben das Talent für Behauptung und klare Kommunikation.

Diese Gruppe neigt dazu, Reizung gegeneinander oder andere Beteiligten zum Ausdruck zu bringen. Deshalb geben Sie den Menschen regelmäßig Freiraum, um ihre Frustration und Reizung zu entlüften und fragen Sie, was sie stört. Schätzen Sie es, wenn Leute über Regeln und Verfahren sprechen. Wenn die Gruppenmitglieder fühlen, dass sie gehört werden, baut sich ihre Reizung schneller ab. Gruppenmitglieder können dabei ihre Wünsche äußern lernen, die sich hinter Reizung verbergen. Sie hören ausserdem auf, anderen zu verweisen, was diese tun "sollen".

Ausdauer

Ausdauernd

Von Natur aus sind die meisten Menschen in diesem Team harte Arbeiter, die beharren, wenn sie auf Widerstand und Hindernisse stoßen. Sie haben ein Talent, hart zu arbeiten und Aufgaben zu erfüllen.

Geben Sie diesem Team regelmäßig Aufträge, in die sie anbeißen können, und gewährleiten Sie Zeit und Raum, um diese Aufgaben zu erledigen. Sie werden mit Aufgaben gern "mit einem Biss" fertig. Stellen Sie sicher, dass die Menschen in einer falschen Richtung nicht lange arbeiten, wenn es unnötig ist. Besprechen Sie mit ihnen regelmäßig, ob alle Teammitglieder ausreichende Pausen nehmen. Lassen Sie das Team sich auch die Vor- und Nachteile ihrer Ausdauer aus der Ferne ansehen.

Entschlossenheit

Abwägend

Der größte Teil dieses Teams mag mehrere Ansichten betrachten, bevor sie eine Entscheidung treffen. Sie haben ein Talent, anderen zuzuhören und unterschiedliche Entscheidungen zu treffen.

Bieten Sie diesen Menschen etwa Zeit und Raum, damit sie sich Entscheidungen überlegen. Zwingen Sie Entscheidungen nicht zu schnell durch, weil diese Gruppe alle Vor- und Nachteile abzuwägen vorzieht. Darüber hinaus finden sie Übereinstimmung und Unterstützung wichtig. Diskutieren Sie sorgfältig die Fristen mit dieser Gruppe, so dass sie eine Entscheidung rechtzeitig machen könnte. Beachten Sie auch Widerstand nach der Entscheidungsstufe, weil diese Menschen zu kritisieren neigen, nachdem Entscheidungen getroffen wurden.

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.

Ordnung & Struktur

Akkurat

Der größte Teil dieser Gruppe wird von Ordnung und Struktur angetrieben. Sie haben ein Talent für die geplante und strukturierte Arbeitsweise.

Stellen Sie sicher, die Menschen haben genug Raum, um Ordnung und Struktur in ihre Arbeit zu bringen, so dass sie geplant und ordentlich Weise arbeiten können. Nehmen Sie Chaos und Hektik so weit weg wie möglich von diesen Menschen. Überprüfen Sie regelmäßig, dass der Betriebsmodus geplant und strukturiert genug ist, auch ob es in diesem Bereich Unterstützung erwünscht ist. Sorgen Sie dafür, dass Ordnung und Struktur für die Gruppe nicht zu wichtig sind, und besprechen Sie mit Ihnen, wie sie den Raum für flexibleres Handeln finden können.

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

	Selbstwertgefühl		Respekt		Bedürfnis nach Unterstützung		Stressresistenz	
	Selbstreflektierend	Selbstbewusst	Gleichwertig	Respektvoll	Eigenständig	Schätzt Unterstützung	Engagiert	Stabil
Amelia Earhart			●		●			●
Anton Philips	●			●		●	●	
Henry Murray			●		●			
Ingrid Bergman			●		●			●
Total	25%	0%	75%	25%	75%	25%	25%	50%

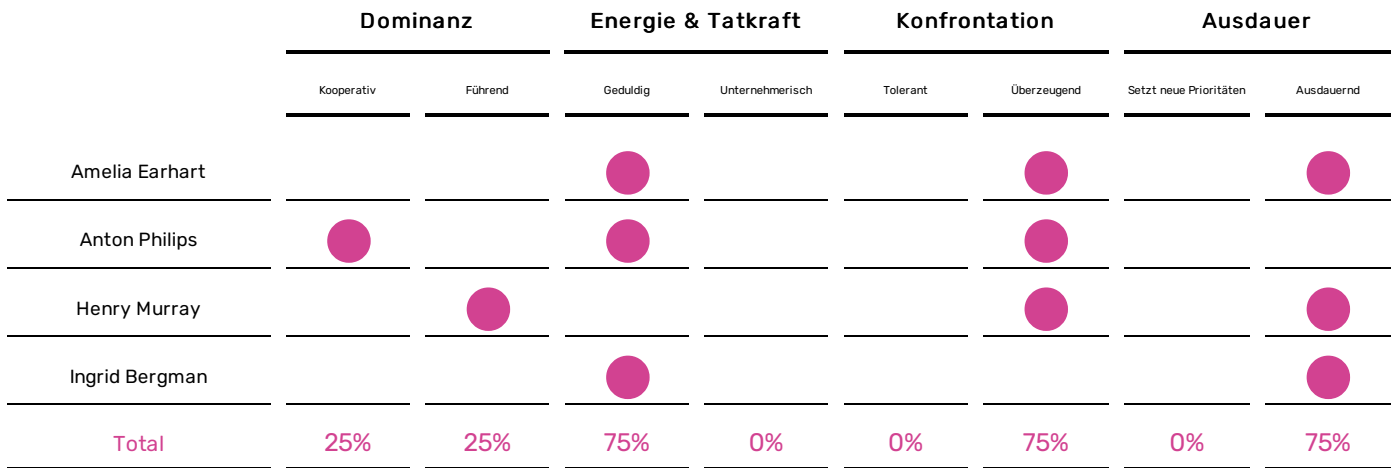
Motive

	Bedürfnis nach Ansehen		Varietät		Ehrgeiz & Herausforderung	
	Bescheiden	Repräsentativ	Fokussiert	Vielseitig	Zufrieden	Leistungsorientiert
Amelia Earhart	●		●		●	
Anton Philips		●	●		●	
Henry Murray	●			●		●
Ingrid Bergman			●			●
Total	50%	25%	75%	25%	50%	50%










Soziale Talente

	Konformität		Extraversion		Hilfsbereitschaft		Soziale Empathie		Soziabilität	
	Grenzüberschreitend	Pflichtbewusst	Lässt anderen ihren Raum	Auffallend	Sachlich	Serviceorientiert	Funktional	Einführend	Individualistisch	Verbindend
Amelia Earhart	●		●			●				
Anton Philips		●	●					●	●	
Henry Murray			●		●			●	●	
Ingrid Bergman						●		●	●	
Total	25%	25%	75%	0%	25%	50%	0%	75%	75%	0%

Beeinflussende Talente



Führungstalente

	Entschlossenheit		Unabhängiges Denken & Handeln		Verantwortung & Leadership	
	Abwägend	Lösungsorientiert	Gruppenorientiert	Autonom	Akzeptierend	Leitend
Amelia Earhart						
Anton Philips						
Henry Murray						
Ingrid Bergman						
Total	75%	0%	0%	75%	50%	25%

Organisatorische Talente

