



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Max Mustermann
11.12.2015



FINANZOFFICE STUTTGART UG
Stuttgarter Straße 82
D-70469 Stuttgart
Tel. +49 (0)711 782 50 93
www.mgseminare.de



EINFÜHRUNG Wo Chancen auf Talente treffen.

Der TTI Success Insights® Talent Insights Report wurde entwickelt damit Sie Ihre individuellen Talente erkennen. Der Report liefert Ihnen drei detaillierte Abschnitte: Verhalten, Motivatoren und die Verbindung dieser beiden Bereiche. Das Verstehen von Ihren Stärken und Schwächen aus diesen Bereichen wird Sie bei Ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum zu unterstützen und zu größerer Zufriedenheit führen.

Nachfolgend erhalten Sie einen detaillierten Einblick in Ihre persönlichen Talente, aufgeteilt in drei Hauptbereiche:

Verhalten

Dieser Abschnitt wurde entwickelt, um Ihr Wissen über sich selbst und andere zu verbessern. Die Fähigkeit, mit anderen Menschen effektiv zu interagieren kann ausschlaggebend für beruflichen und persönlichen Erfolg im Leben sein. Effektive Interaktion beginnt mit der objektiven Wahrnehmung von sich selbst.

Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports liefert Ihnen Informationen warum Sie so handeln wie Sie es tun. Wenn Sie dies anwenden und weiterentwickeln kann dies eine starke Wirkung auf Ihr Leben haben. Wenn Sie einmal die Motive kennen, die hinter Ihrem Handeln liegen werden Sie auch in der Lage sein, die Ursache von Konflikten zu erkennen und zu verstehen.

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports wird Ihnen dabei helfen das wie (Verhalten) und das warum (Motive) zu verbinden. Wenn Sie einmal erkannt haben wie ihr Verhalten und Ihre Motivatoren miteinander verbunden sind, wird sich Ihre Leistung verbessern und Ihre Zufriedenheit wird steigen.



EINLEITUNG Abschnitt Verhalten

Die Verhaltensforschung ist der Ansicht, dass die effektivsten Menschen jene sind, die sich selbst kennen, sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwächen, so dass sie Strategien entwickeln können, um den Anforderungen ihres Umfeldes gerecht zu werden.

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, "WIE" Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir treffen Aussagen und benennen Verhaltensbereiche, in denen Sie bestimmte Tendenzen zeigen. Besprechen Sie die Aussagen und Ergebnisse Ihres Reports auch mit Ihrem INSIGHTS-Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.



PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

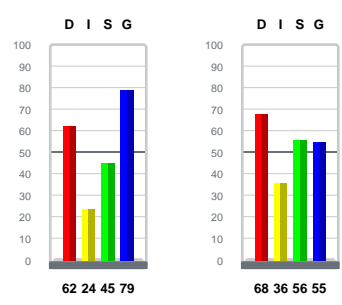
Basierend auf Max Mustermann's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über seinen grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert sein "Basisverhalten", das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme an seine Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Max Mustermann's Verhalten.

Max Mustermann kann auf vielen Gebieten erfolgreich sein. Grund dafür ist nicht so sehr seine Vielseitigkeit, sondern seine große Entschlossenheit zu gewinnen. Er besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Er erkennt die Leistung anderer Teammitglieder an und wird jene belohnen, die ihn unterstützen. Er ist vorausschauend, kämpferisch und konkurrenzbewusst. Seine klare Vorstellung (Vision) von den Ergebnissen, die er erreichen will, ist eine seiner Stärken. Max Mustermann kann analytisch und hartnäckig sein. Er ist ein Mensch mit hohem Durchsetzungsvermögen, der für eine gute Idee hart und beständig arbeitet und nicht locker lässt, bevor er sie nicht verwirklicht hat. Er denkt analytisch und kann zeitweise sehr kritisch und hart sein. Er verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Er widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Max Mustermann besitzt eine klare Vorstellung davon, wie ein Projektergebnis auszusehen hat. Bei Nichtübereinstimmung zeigt er möglicherweise nicht die nötige Geduld und das entsprechende Einfühlungsvermögen anderen gegenüber. Er hat großes Selbstbewusstsein und wird möglicherweise von einigen als egoistisch angesehen.

Max Mustermann hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Da Max Mustermann den Mut besitzt, hoch riskante Entscheidungen zu treffen, sollte er manchmal andere um Rat fragen, bevor er handelt. Manchmal kann er derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass er Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Er hütet sich davor, bei einer Entscheidung emotional beteiligt zu sein. Dies ermöglicht ihm, objektive Entscheidungen zu treffen. Max Mustermann ist ein guter Problemlöser und Trouble-Shooter, immer auf der Suche nach neuen Lösungen für Probleme. Er kann seine Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Er lässt sich von Logik beeinflussen und von Menschen, die Fakten und Daten zusammengetragen haben, um zu überzeugen. Er bewundert die Geduld, die dazu nötig war, diese Informationen zu sammeln. Er geht logisch, kritisch und mit Durchsetzungskraft an die Lösung von Problemen heran.



Adaptierter - Stil Basis - Stil





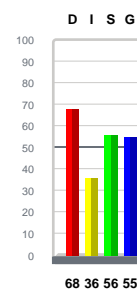
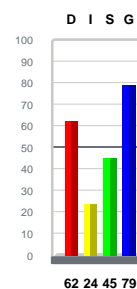
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Fortsetzung

Max Mustermann verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Er schätzt Menschen, die ihm Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihm möglicherweise beim Treffen seiner Entscheidungen, wobei er jedoch seine eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen. Er neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Er schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann er schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Max Mustermann lässt sich nicht von Leuten beeinflussen, die übermäßig enthusiastisch sind. Sie erregen kaum seine Aufmerksamkeit. Er könnte seine Kommunikationsfähigkeit verbessern, indem er geduldig ist, zuhört und echtes Mitgefühl für die Menschen zeigt, mit denen er in Kontakt kommt. Er hat die Fähigkeit, genau die richtigen Fragen zu stellen, um eine oberflächliche Aussage schnell platzen zu lassen. Manche Menschen fühlen sich dadurch persönlich angegriffen. Er mag Leute, die mit ihm in einem klaren, präzisen und kurzen Gespräch kommunizieren.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





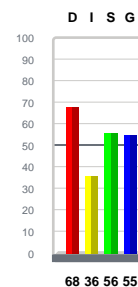
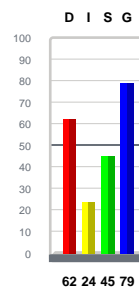
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Max Mustermann in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten entsprechend zu nutzen und ihm den Platz im Team einzuräumen, der ihm am besten entspricht.

- Ist ein Selbst-Starter.
- Erweist sich als ausgezeichneter Friedensstifter.
- Ist innovativ.
- Ist sachlich und realistisch.
- Besitzt Konkurrenzbewusstsein.
- Sucht stets nach logischen Lösungen.
- Legt viel Wert auf genaue Zeitplanung.
- Verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





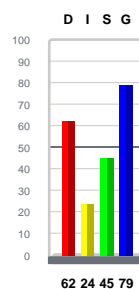
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Viele Menschen reagieren sehr sensibel auf die Art und Weise, in der sie behandelt werden. Deshalb ist dieser Abschnitt außerordentlich wichtig für eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit Max Mustermann. Er selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihm besonders wichtig sind. Der Austausch dieser Informationen mit seinen häufigsten Gesprächspartnern wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

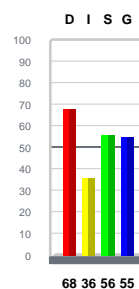
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Mustermann :

- Kommen Sie ihm körperlich nicht zu nahe. Er braucht einen Mindestabstand von einem Meter.
- Wählen Sie die richtigen Stichworte, die seinem Erfahrungshintergrund entsprechen.
- Seien Sie geduldig und hartnäckig.
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- Geben Sie ihm Einzelheiten schriftlich.
- Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie ihn entscheiden, ob er über Privates sprechen möchte.
- Respektieren Sie seine ruhige Art.
- Beziehen Sie sich auf Aussagen von Experten.
- Stellen Sie Fakten und Zahlen bereit.
- Hören Sie ihm gut zu.
- Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- Bleiben Sie sachlich, wenn Sie nicht einverstanden sind. Werden Sie nicht persönlich.
- Sprechen Sie die Vor- und Nachteile bestimmter Ideen an.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Fortsetzung

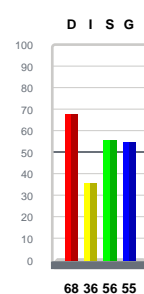
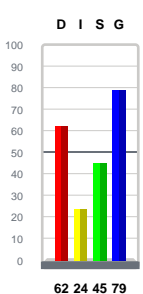
Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Max Mustermann vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Max Mustermann sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert und demotiviert fühlt. Beide Partner haben dadurch die Möglichkeit, wechselseitig eine wesentlich angenehmere Kommunikation zu führen.

Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Max Mustermann und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- Hintertüren offen halten oder verschwommene Angaben machen, um nicht festgenagelt zu werden.
- Informationen zu schnell und zu aufdringlich vermitteln.
- Vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden.
- Spekulative Aussagen machen und Sicherheiten bieten, wo es tatsächlich noch Risiken gibt.
- Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; ihn irritieren oder von der Arbeit ablenken.
- Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- Ihn anfassen, wenn Sie mit ihm sprechen.
- Behauptungen aufstellen, die Sie nicht beweisen können.
- Entscheidungen ohne sein Wissen und für ihn treffen.
- Unpassende Stichwörter einfließen lassen.
- Oberflächlich sein.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Max Mustermann seine Kommunikation mit anderen verbessern kann. Die Hinweise beinhalten auch eine kurze Beschreibung des Persönlichkeitstyps der anderen Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Adaption an den Kommunikationsstil des jeweiligen Gesprächspartners kann Max Mustermann wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlichen Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der zuverlässig, ordentlich, konservativ, perfektionistisch, sorgfältig und präzise ist: (BLAU)

- Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!
- Bleiben Sie stets bei der Sache!
- Seien Sie genau und realistisch!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln.
- Zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen.
- Schlampig und unorganisiert sein.

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der ehrgeizig, kraftvoll, entschlossen, willensstark, unabhängig und zielorientiert ist: (ROT)

- Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- Halten Sie sich an das Geschäftliche!
- Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben.
- Weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen.
- Unorganisiert sein.

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der geduldig, zurückhaltend, zuverlässig, beständig, entspannt und bescheiden ist: (GRÜN)

- Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!
- Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Sofort mit dem Geschäftlichen beginnen.
- Beherrschend oder fordernd auftreten.
- Vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten.

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der enthusiastisch, begeisternd, freundlich, offen und kommunikativ ist: (GELB)

- Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Barsch und kurz angebunden sein.
- Das Gespräch übermäßig kontrollieren.
- Zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen.



WAHRNEHMUNG

" Sehen Sie sich so, wie andere Sie möglicherweise wahrnehmen? "

Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Max Mustermann's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Max Mustermann die Wirkung seines Verhaltens differenzierter einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, sich in bestimmten Situationen besser unter Kontrolle zu haben und dadurch seine Effektivität zu erhöhen.

SELBSTWAHRNEHMUNG

Max Mustermann hält sich selbst für:

- innovativ
- entschlossen
- wettbewerbsorientiert
- selbstsicher
- positiv denkend
- erfolgreich

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

Unter leichtem Druck, Anspannung, Stress oder Müdigkeit erleben andere ihn möglicherweise als:

- fordernd
- nervös
- egoistisch
- aggressiv

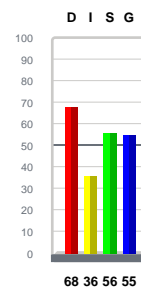
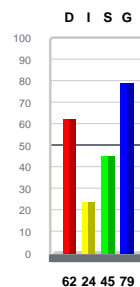
WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

- grob
- kontrollierend
- launenhaft
- voreingenommen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

Auf Grundlage von Max Mustermann's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die sein persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie er Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie er auf Regeln und Prozeduren, die von anderen vorgegeben werden, reagiert.

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrgeizig	enthusiastisch	gewohnheitsorientiert	detailliert
pionierhaft	beeinflussend	beharrlich	anspruchsvoll
willensstark	überredend	besitzergreifend	umsichtig
wetteifernd	kontaktfreudig	berechenbar	ordentlich
entscheidungsfreudig	ungezwungen	geduldig	gewissenhaft
entschlossen	gesellig	zuverlässig	urteilsfähig
risikofreudig	vertrauensvoll	beständig	diplomatisch
Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
zurückhaltend	objektiv	mobil	standhaft
kooperativ	logisch	aktiv	unabhängig
zögerlich	umsichtig	unruhig	eigenwillig
vorsichtig	skeptisch	ungeduldig	hartnäckig
zustimmend	nachdenklich	rastlos	findig
genügsam	misstrauisch	dynamisch	furchtlos
friedlich	faktenorientiert	hektisch	launisch
unaufdringlich	penibel	unbesonnen	stur



NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

Max Mustermann's "Basis-Stil" im Umgang mit Problemen oder Menschen, sein Tempo bei bestimmten Ereignissen oder Verfahren passt möglicherweise nicht immer zu dem, was im Arbeitsumfeld erwartet wird. Dieser Abschnitt liefert hilfreiche Informationen in Bezug auf Stressbelastung und Anpassungsdruck, wenn es darum geht, den Anforderungen des gegebenen Umfeldes zu entsprechen.

UMGANG MIT PROBLEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Dies ist Max Mustermann's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

Max Mustermann zeigt Ehrgeiz beim Lösen von Problemen, einen starken Willen gegenüber allen Hindernissen, möchte Sieger sein. Er trifft schnell Entscheidungen und zögert sie nicht lange hinaus.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Mustermann die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Max Mustermann hält sein natürliches Problemlösungsverhalten oder seinen Umgang mit Herausforderungen in seinem derzeitigen Umfeld für angemessen.

KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

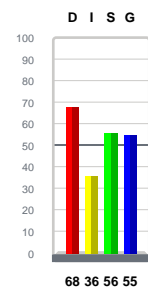
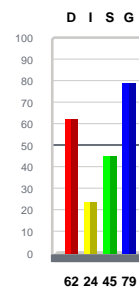
Dies ist Max Mustermann's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken :(Basis-Stil)

Max Mustermann geht sachlich und logisch vor, um andere von etwas zu überzeugen oder sie zu beeinflussen. Er tendiert dazu, eine Angelegenheit direkt und gerade heraus anzugehen.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Mustermann die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

Max Mustermann versucht auf sehr zurückhaltende Weise, andere zu beeinflussen. Fakten und Zahlen sollten am besten für sich selbst sprechen, und er wird nicht versuchen, Angaben zu verschönern oder entsprechend positiv zu verpacken. Sein Vertrauensniveau ist von der jeweils konkret stattfindenden Interaktion abhängig.

Adaptierter - Stil Basis - Stil





NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

Dies ist Max Mustermann's natürliche Tendenz, an Arbeitsaufgaben heranzugehen und sie zu bewältigen : (Basis-Stil)

Max Mustermann ist bedächtig und beständig. Er ist bereit, Veränderungen zuzustimmen, wenn er die neue Richtung als sinnvoll und in Übereinstimmung mit der Vergangenheit erlebt. Gegen Veränderungen, die nur um der Veränderung willen passieren, wird er sich wehren.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Mustermann die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Max Mustermann hält Mobilität und Vielfalt für angemessen. Er jongliert am liebsten mit mehreren Projekten gleichzeitig, und es fällt ihm leicht, schnell von einem zum anderen überzuwechseln.

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

Dies ist Max Mustermann's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

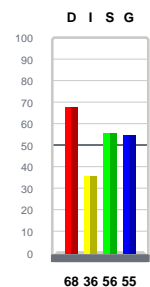
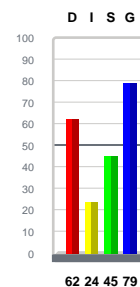
Max Mustermann ist aufgeschlossen und gleichzeitig wach und sensibel, was die Auswirkungen von Regelverletzungen angeht. Er setzt sein ausgewogenes Urteilsvermögen besonders in überprüfenden Verfahren ein. Das Wissen, dass er eine Sache gut erledigt hat, ist ein wichtiger positiver Verstärker für ihn.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Mustermann die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

Max Mustermann schätzt Qualität und Verfahren, die diese Qualität unterstützen. Er möchte Regeln oder Vorgaben genau kennen, damit er sich daran halten kann.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



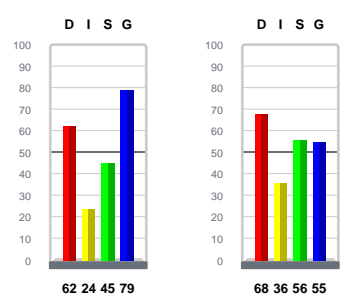
ADAPTIERTER STIL

Max Mustermann geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.



- Kritische Beurteilung von Daten.
- Kontrolle von Gefühlsäußerungen.
- Genaues Einhalten des hohen Qualitätsanspruchs.
- Disziplinierte, genaue Beachtung von Anweisungen.
- Präzision beim Sammeln von Daten.
- Umsichtiges, vorsichtiges Handeln bei Entscheidungen.
- Konzentration auf die Aufgabe ohne viel Kontakt zu Mitarbeitern.
- Einkalkulieren aller Risiken vor dem Handeln.
- Ein an Tradition und Qualität orientiertes Berufsbild, dem gefolgt wird.
- Präzises, analytisches Vorgehen.
- Achtsamkeit gegenüber bestehenden Regeln und Vorschriften.

Adaptierter - Stil Basis - Stil





ZEITFRESSER Potentielle Schwächen

Dieser Abschnitt Ihres Reports zeigt auf, in welchen Bereichen Ihre Zeitfresser liegen könnten, die einen Einfluss auf die Effektivität Ihrer Arbeit und Ihre Zeiteinteilung haben könnten. Vermutliche Gründe und mögliche Lösungsansätze dienen Ihnen als Basis, um einen Maßnahmenplan zu entwickeln, der den Einsatz Ihrer Zeitressourcen optimiert und Ihre Arbeitsergebnisse verbessert.

SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

Schlechtes Delegieren bedeutet, nicht zu unterscheiden zwischen Aufgaben die von anderen erledigt werden können und den Aufgaben, die unbedingt Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Zeit erfordern.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Will die Kontrolle nicht abgeben
- Vertraut den Fähigkeiten anderer nicht
- Kann die Fähigkeiten anderer schlecht einschätzen
- Hat die Angst, andere könnten besser sein
- Möchte andere nicht mit Aufgaben überlasten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Andere sukzessive aufbauen und trainieren
- Ein Team aufbauen, das Sie unterstützt
- Anderen die Chance geben, Sie zu unterstützen
- Erkennen, dass die Zeit die Sie investieren um andere für Routineaufgaben auszubilden, Ihnen danach letztendlich mehr Zeit lässt, um Aufgaben mit höherer Wichtigkeit zu erledigen

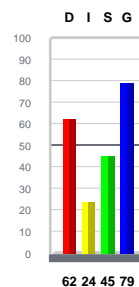
KRISENMANAGEMENT

Krisenmanagement wird als Management-Stil definiert, der dadurch gekennzeichnet ist, dass ständig auf unvorhersehbare externe Faktoren reagiert wird. Dieser Management-Stil verursacht eher Krisen oder verschlimmert Situationen, anstatt dass diese vorhergesehen werden und ein pro-aktives Handeln stattfindet.

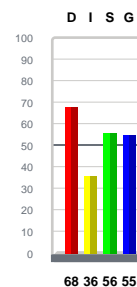
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Schlechte Vorausplanung
- Unrealistische Zeitvorgaben an Menschen stellen oder eine unrealistische Aufgabenplanung

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Ständig auf der Suche nach lösbaren Problemen sein

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen präzisen Handlungsplan festlegen
- Um Probleme zu lösen, zuerst diejenigen identifizieren, die vorrangig für bestimmte Probleme verantwortlich sind
- Menschen in Schlüsselpositionen nach ihrer Einschätzung der Lage und ihren Lösungsvorschlägen fragen
- Verantwortung und die nötigen Befugnisse delegieren, wann immer dies möglich ist

FEUERLÖSCHEN

Mit „Feuerlöschen“ sind oftmals Handlungen gemeint, die uns von den eigentlich wichtigen, hoch priorisierten Aufgaben ablenken. Solche Handlungen oder Ablenkungen sind zum Beispiel: Fragen zu beantworten, sich mit problemverursachenden Themen oder kleineren Aufgaben zu beschäftigen oder diese auch zu lösen. Oft kommen diese Themen oder Aufgaben unerwartet und erfordern kurzfristige Lösungen.

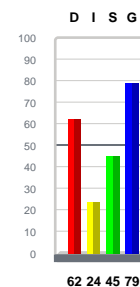
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Der Wunsch, Probleme schnell zu lösen, manchmal auch ohne adäquate Informationen.
- Schlechte oder geringe Fähigkeit, zu delegieren
- Das Fehlen von standardisierten Arbeitsabläufen
- Schlechte/falsche Prioritätensetzung
- Das Unvermögen, sich einer Situation mit der nötigen Intensität zu widmen

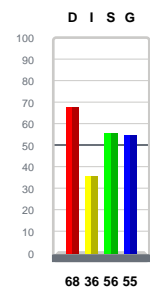
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen Handlungsplan erstellen, wie man mit Ablenkungen umgeht bzw. darauf reagiert
- Arbeitsabläufe entwickeln und Prozesse definieren für Aufgaben und bereits bekannte Probleme
- Einen MBO (Management durch Zielvorgaben) Führungsansatz einführen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

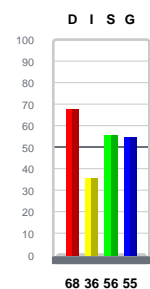
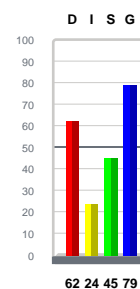
In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Max Mustermann genannt, die möglicherweise seinen Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Er sollte alle Punkte durchstreichen, die derzeit nicht zutreffen (nach Absprache mit Ihrem INSIGHTS-Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie einen Aktionsplan (siehe nächste Seite).

Max Mustermann zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da er nur schlecht warten kann, macht er es lieber selbst
- treibt Leute an, ohne sie ausreichend zu motivieren und geht davon aus, dass jeder die gleichen Stärken hätte wie er
- ist extrem fordernd und benutzt die Angst der Mitarbeiter als Motivationsfaktor
- ist streitlustig, verkörpert den Advocatus Diaboli in Perfektion und versucht, jedwede Opposition im Keim zu ersticken
- verhält sich oft taktlos und undiplomatisch, solange er die Resultate bekommt, die er möchte
- wertet Routinearbeit und Menschen ab, die Routine brauchen, es sei denn, er braucht sie, um seine Ziele zu erreichen

Adaptierter - Stil

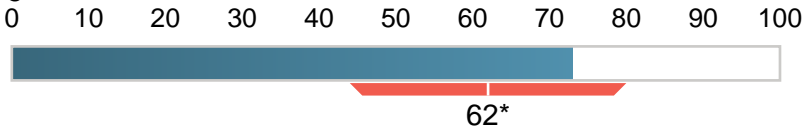
Basis - Stil



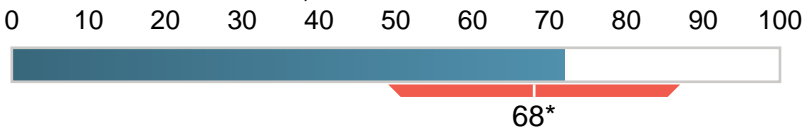


HIERARCHIE DES VERHALTENS

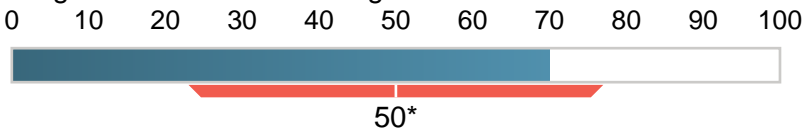
1. FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG - Die Anforderung genau zu sein.



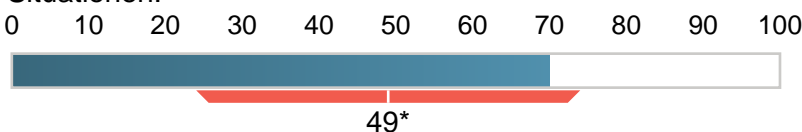
2. ANWEISUNGEN FOLGEN - Sich an Regeln halten oder, wenn keine vorhanden, sich an bestehende Abläufe halten.



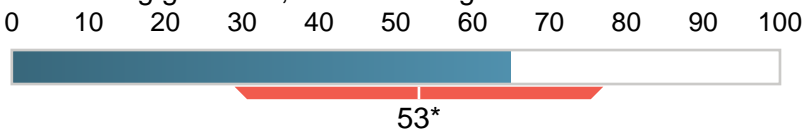
3. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ - Systeme und Vorgehensweisen sind erfolgreich.



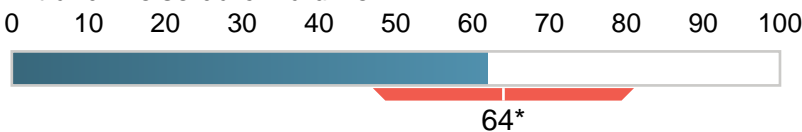
4. WETTBEWERBSDENKEN - Zuverlässigkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen sowie den Willen zu gewinnen in allen Situationen.



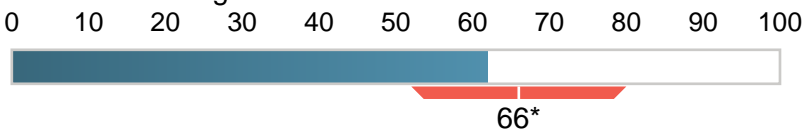
5. DATENANALYSE - Information wird für erneute Prüfung zuverlässig gesichert, falls zukünftig erforderlich.



6. BESTÄNDIGKEIT - Die Fähigkeit die Tätigkeit auf die gleiche Art und Weise durchzuführen.



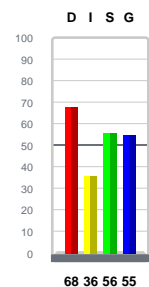
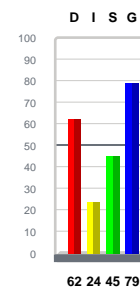
7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.



* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

8. DRINGLICHKEIT - Entscheidungsfreude, umgehende Reaktion und schnelles Handeln.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



43*

60

9. HÄUFIGE VERÄNDERUNG - Von einer zur nächsten Aufgabe übergehen oder unterschiedliche Aufgaben nicht abschließen und zu nächsten neuen Aufgaben mit wenig oder keiner Aufforderung über zu gehen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



53*

52

10. FLEXIBILITÄT - Das Bündeln unterschiedlicher Talente und die Bereitschaft diese Talente, wenn erforderlich, an sich verändernde Aufgaben anzupassen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



53*

45

11. MENSCHENORIENTIERT - Sehr viel Zeit mit Menschen unterschiedlichen Hintergrunds erfolgreich arbeiten, um „win-win“ Ergebnisse zu erzielen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



69*

45

12. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN - Kontinuierlich mit multiplen Unterbrechungen umgehen und dabei immer freundlichen Umgang mit anderen pflegen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

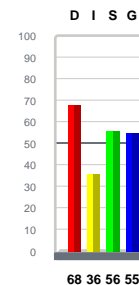
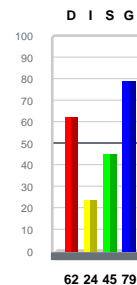


63*

40

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 62-24-45-79 (23) SIN: 68-36-56-55 (42)

* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

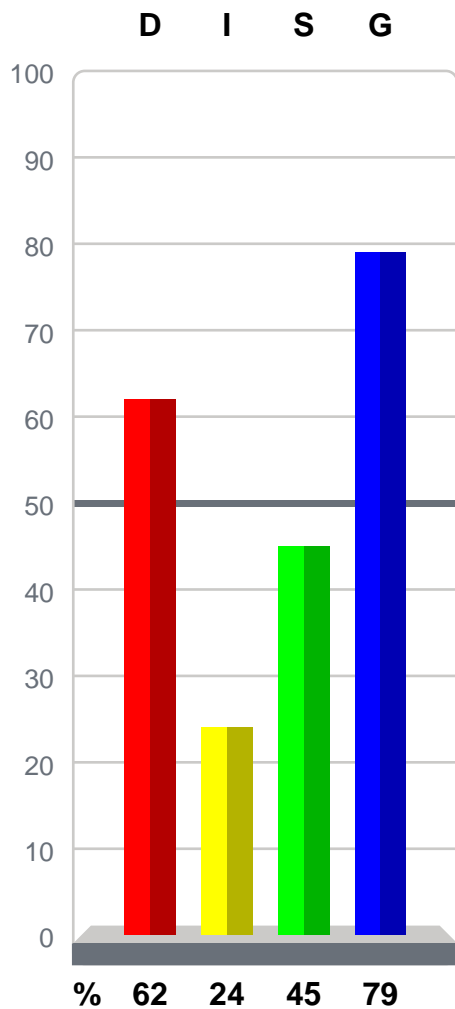


STILANALYSE-GRAFIKEN

11.12.2015

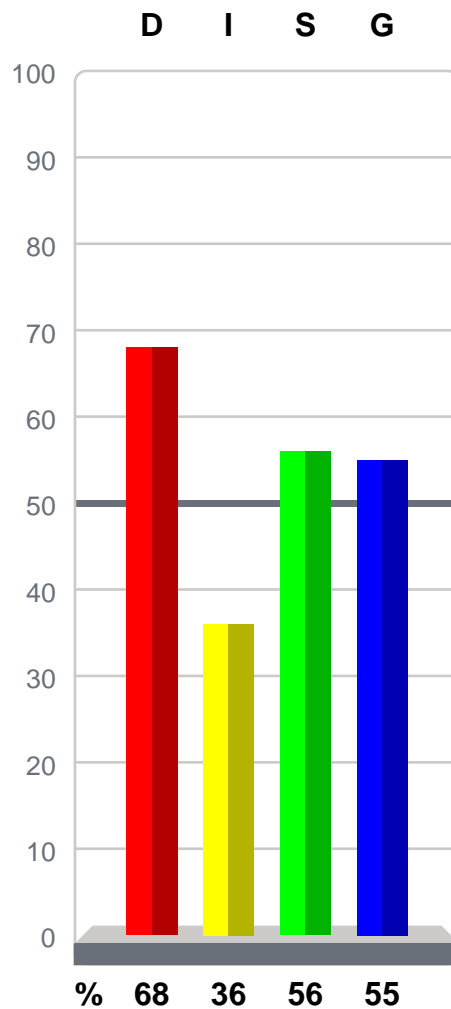
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

Das SUCCESS INSIGHTS-Rad zeigt Ihnen auf einen Blick, wo Sie bei sich, im Team und in der gesamten Organisation ansetzen müssen.

Der entscheidende Vorteil von SUCCESS INSIGHTS gegenüber anderen Werkzeugen zur Potenzialerkennung: Es werden nicht nur Ihre bewusst gezeigten Verhaltensstrategien auf dem Rad positioniert (Stern), sondern auch Ihr natürlicher Basisstil (Punkt).

Damit erhalten Sie ein wirklich authentisches persönliches Bild als Standortbestimmung. Unser Verhalten wird vorwiegend durch unser Temperament gesteuert und äußert sich in der Weise, wie wir die Dinge angehen.

Verhalten ist bei dem SUCCESS INSIGHTS- Rad auf zwei Achsen eines Systems mit vier Quadranten dargestellt. Jeder Quadrant ist mit einer bestimmten Farbe belegt und beschreibt ein Verhaltensmuster, wie wir jeweils mit Herausforderungen, Menschen, Strukturen und Regeln umgehen:

Vom Extravertierten Denker (Rot) über den Extravertierten Fühler (Gelb) bis hin zum Introvertierten Fühler (Grün) und Introvertierten Denker (Blau). Alle Menschen verfügen über diese vier Dimensionen, leben sie jedoch in unterschiedlicher Intensität aus.

Diese wird durch die verschiedenen Flexibilitätsebenen des SUCCESS INSIGHTS-Rades dargestellt und die beiden Markierungen (Punkt und Stern) zeigen Ihnen Ihre genaue persönliche Position in Bezug auf Ihre Verhaltenspräferenzen auf.

Dazu identifiziert INSIGHTS über 384 verschiedene Kombinationen und stellt diese auf den 60 Positionen des SUCCESS INSIGHTS-Rad dar. Ist eine Position (Punkt oder Stern) auf dem äußersten Ring auf dem SUCCESS INSIGHTS-Rad, dann sind Sie ein Grundtyp (1-8). Das heißt, Sie haben nur eine dominierende Präferenz (Rot, Gelb, Grün, Blau) zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 2. Ring (Fokussiert, 9-24), dann steigt Ihre Flexibilität, denn Sie haben 2 Präferenzen aktiv zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 3. Ring (25-40), dann haben Sie 3 nebeneinanderliegende Präferenzen zur Verfügung und besitzen eine hohe Flexibilität.

Sind Sie auf dem 4. Ring (flexible Kreuzung, 41-56), dann haben Sie die höchste Flexibilität, denn Sie haben 3 Präferenzen aktiv zur Verfügung incl. der Konträrfarbe zur Hauptfarbe und können sich sehr leicht an unterschiedliche Verhaltensweisen und Aufgaben adaptieren.

Sind Sie auf dem 5. Ring (Kreuzung, 57-60), stehen Ihnen zwei Präferenzen zur Verfügung, jedoch immer zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der er seine natürliche Leistung voll ausschöpfen kann.



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

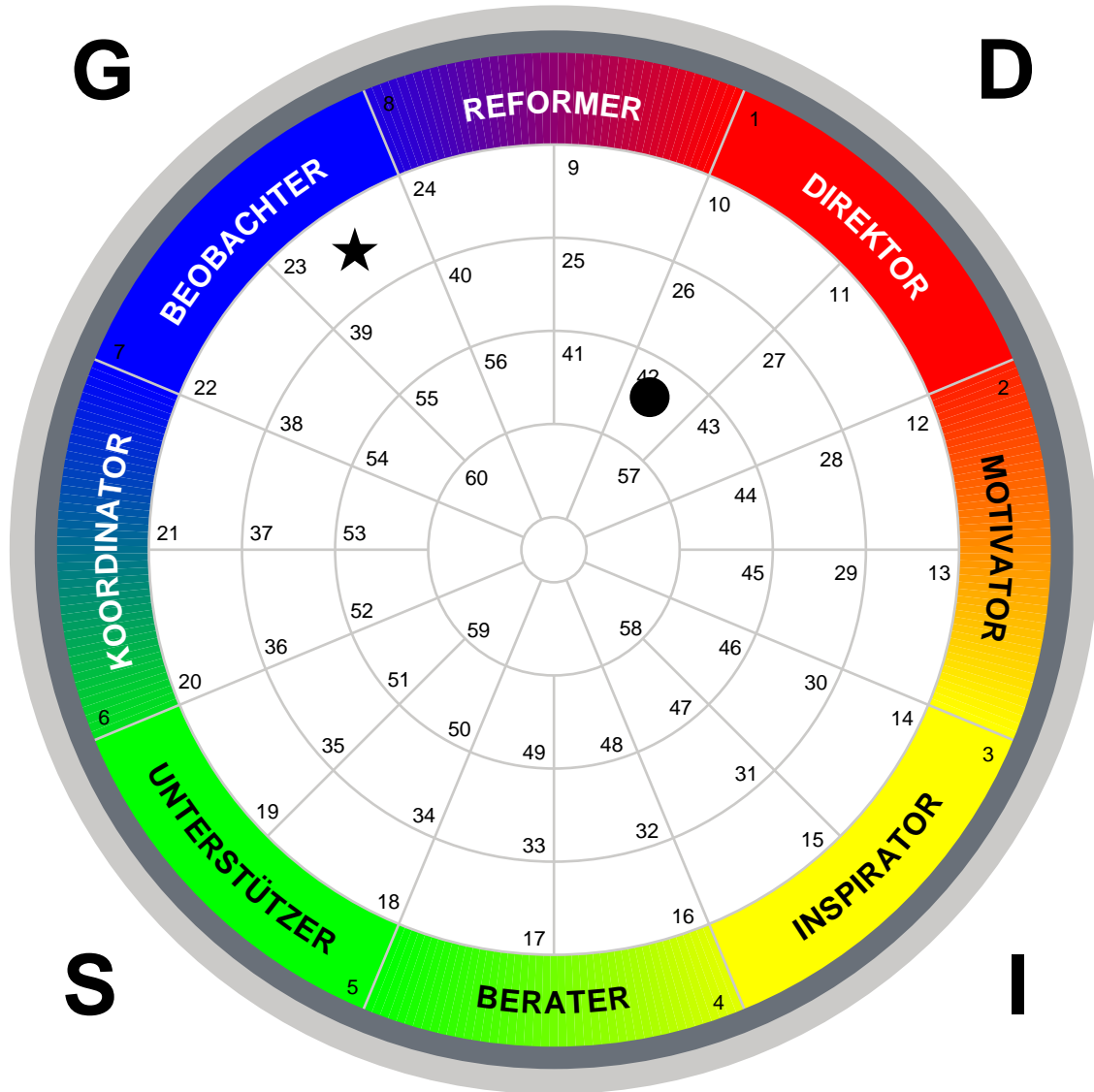
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS-Berater jederzeit zur Verfügung.



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

11.12.2015



Adaptierter Stil: ★ (23) REFORMER/BEOBACHTER
 Basis-Stil: ● (42) REFORMER/DIREKTOR (KREUZUNG)

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4

T: 16:54 M



Machen Sie sich mit Ihren Motivationsfaktoren vertraut

Dieser Bericht behandelt die sechs grundlegenden Interessensbereiche in Ihrem Leben: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell. Die Ergebnisse im Report beschreiben diese zentralen Motivationsfaktoren und geben Ihnen Hinweise, wie Sie diese verstehen und wie Sie diese ausbauen können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Jeder Kernbereich wird mittels zweier Motivationsfaktoren dargestellt, so dass Sie fundierte Informationen darüber erhalten, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 zentralen Motivationsfaktoren Ihren Blick auf die Welt prägen und ein höchst individuelles Bild Ihrer Persönlichkeit ergeben.

Bitte achten Sie besonders aufmerksam auf Ihre höchsten vier Motivationsfaktoren, stellen diese doch Ihre stärksten Handlungsmotive dar. Wenn Sie die nächste Gruppe von vier Motivationsfaktoren betrachten, werden Sie feststellen, dass auch diese noch einen großen Einfluss auf Sie haben können, jedoch nur in bestimmten Situationen. Gegenüber den niedrigsten vier Motivationsfaktoren werden Sie Gefühle zwischen Gleichgültigkeit bis hin zu Ablehnung empfinden.

Sobald Sie diesen Bericht durchgesehen haben, werden Sie den zentralen Bereich der Science of Self™ besser begreifen und:

Bitte beachten Sie Ihre vier stärksten Motivatoren (primär). Diese zeigen Ihnen auf, was Ihre Handlungen am stärksten beeinflusst. Wenn Sie dann Ihre vier weiteren Motivatoren (situativ) betrachten, werden Sie feststellen, dass diese Sie ebenfalls stark motivieren, jedoch nur in besonderen Situationen. Schlussendlich, wenn Sie die Gruppe Ihrer vier niedrigsten Motivatoren (indifferent) betrachten, werden Sie merken, dass diese Ihnen gleichgültig sind oder Sie sie sogar vermeiden.

Wenn Sie Ihren Report durchgelesen haben, werden Sie ein tieferes Verständnis für die Schlüsselemente Ihrer Selbstentwicklung haben. Sie werden:

- verstehen, welche Rolle Ihre Motivationsfaktoren in Ihrer beruflichen Entwicklung und in Ihren Beziehungen spielen
- in der Lage sein, Ihr Wissen über Ihre Motivationsfaktoren auf Ihre Beziehungen und Ihre berufliche Leistung anzuwenden
- einen klareren Eindruck von Sinn und Richtung Ihres Lebens haben, was zu größerer Zufriedenheit im Beruf und im Leben führen kann



Allgemeine Merkmale

Auf Grundlage Ihrer Antworten hat der Report Aussagen generiert, die ein generelles Verständnis darlegen, WARUM SIE SO HANDELN WIE SIE HANDELN. Aus diesen Aussagen geht hervor, was Sie beruflich motiviert. Falls jedoch zwei Ihrer Motivationsfaktoren nicht miteinander harmonieren, besteht die Möglichkeit eines innerpersönlichen Konflikts. Gewinnen Sie anhand der allgemeinen Eigenschaften einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.

Max Mustermann neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. In vielen Fällen würde Max Mustermann es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Er neigt dazu, nach neuen Methoden und Wegen zu suchen, um die eigenen Zukunftschancen zu erweitern. Er bewertet Situationen und hält Ausschau nach einer potenziellen Investitionsrendite.

Max Mustermann konzentriert sich möglicherweise auf die Effizienz, um die Ressourcenverschwendung zu minimieren. Er ist möglicherweise bereit, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, wünscht und erwartet dafür aber eine Investitionsrendite. Er ist möglicherweise fähig, persönliche Dinge zurückzustellen und sich auf professionelles Vorgehen zu konzentrieren. Allgemein wirkt sich ein wenig ansprechendes Umfeld nicht auf Max Mustermann's Produktivität aus. Wenn Max Mustermann an einem konkreten Thema wirklich interessiert ist, oder wenn Wissen in einem konkreten Bereich erfolgsentscheidend ist, wird er die Initiative ergreifen und sich ein breites Hintergrundwissen zur Thematik zulegen. Ein Job, der Max Mustermann's vorhandenes Wissen auf die Probe stellt, wirkt sich möglicherweise positiv auf seine Jobzufriedenheit aus. Er versucht möglicherweise, einem anderen Menschen oder einer Gruppe zu helfen, Widrigkeiten zu überwinden. Wenn Max Mustermann kein starkes Interesse an einer Situation hat, sieht er auch keine Notwendigkeit, Kontrolle auszuüben.

Max Mustermann wird sich nicht an eine bestimmte Vorgehensweise klammern, sondern eher dafür sorgen, dass ein hohes Tempo eingehalten wird. Er neigt dazu, andere Systeme und/oder Traditionen zu interpretieren, auseinanderzunehmen und sie kreativ anzuwenden. Er wird Chancen für andere schaffen, wenn er eine größere Rendite in der Zukunft sieht. Er bemisst den eigenen Erfolg möglicherweise nach finanziellen Kriterien. Max Mustermann wird sich ebenso auf den Nutzen wie auf die Präsentation eines Projekts konzentrieren. In konkreten Situationen ist Max Mustermann in der Lage, auch in einem chaotischen Umfeld zu funktionieren. Wenn ein Bereich Max Mustermann nicht interessiert oder Wissen darüber nicht erfolgsentscheidend ist, wird er sich eher auf seine Intuition oder auf praktische Regeln in dem Bereich verlassen. Er verfügt möglicherweise



Allgemeine Merkmale

über Informationen, die seine Annahmen stützen. Max Mustermann wird erst eine Situation bewerten und dann beschließen, ob es sich lohnt, anderen zu helfen oder Ergebnisse zu erzielen. Er wird dann großzügig Zeit, Recherche und Informationen zur Verfügung stellen, wenn ihm das Anliegen zusagt. Er ist möglicherweise bestrebt, etwas zu schaffen, das als bleibendes Vermächtnis überdauert. In bestimmten Situationen geht Max Mustermann möglicherweise bis zum Äußersten, um zu gewinnen oder die Kontrolle über das Ergebnis zu behalten.

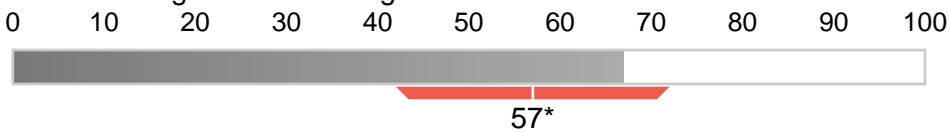
Max Mustermann wird versuchen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. Er hilft möglicherweise Menschen, die Hilfe benötigen, weil es geboten ist, und nicht, weil er das Bedürfnis dazu hat. Er hat das Potenzial, auf seinem gewählten Gebiet zum Experten zu werden. Er versucht manchmal, eine Balance zwischen der Funktionalität und der Harmonie seines Arbeitstages zu schaffen. Max Mustermann neigt zur Kreativität, sobald es gilt, mit begrenzten Ressourcen auszukommen. Er hat möglicherweise den Drang, Chancen optimal zu nutzen, um finanzielle Flexibilität zu schaffen. Er sucht nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Er ist möglicherweise offen für neue Ideen, weil er nicht an eine bestimmte Philosophie oder ein System gebunden ist.



Primär

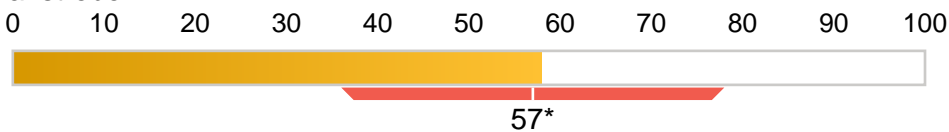
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (die Gruppe) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser können Sie sich die Ergebnisse der Faktoren zunutze machen. Überlegen Sie, welcher Faktor für Sie am wichtigsten ist, und machen Sie sich anschließend Gedanken über die Rolle der anderen hohen Motivationsfaktoren und wie das für Sie typische Handlungsmuster entsteht.

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



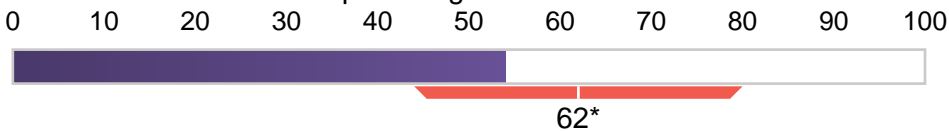
67

2. 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.



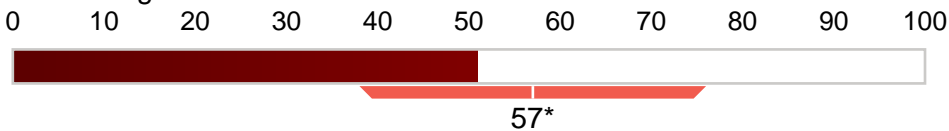
58

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



54

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



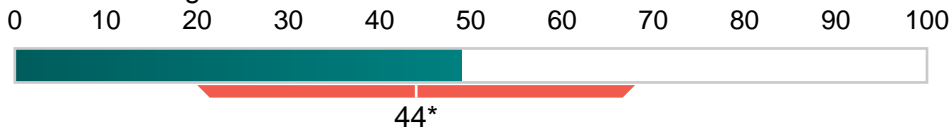
51



Situativ

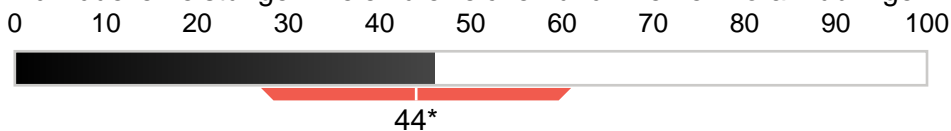
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht derart wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, die Lebensbedingungen anderer zu verbessern und die sich für soziale Belange einsetzen.



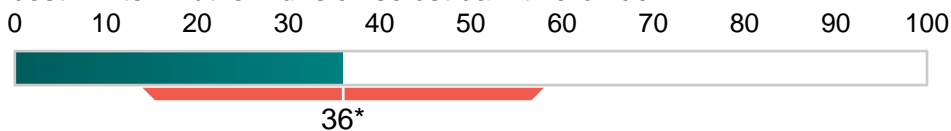
49

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



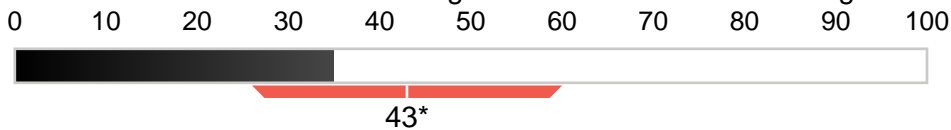
46

7. 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.



36

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



35

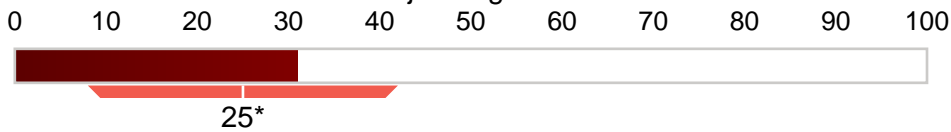
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014



Indifferent

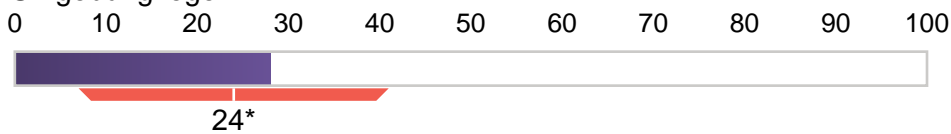
Möglicherweise haben Sie ein indifferentes Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten Motivator haben.

9. 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.



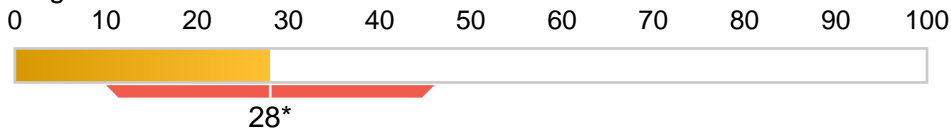
31

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



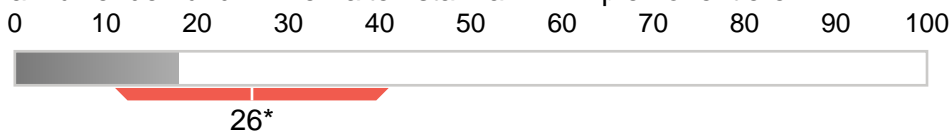
28

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



28

12. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, eine tradierte Vorgehensweise, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden und ihr Verhalten stark an Prinzipien orientieren.



18

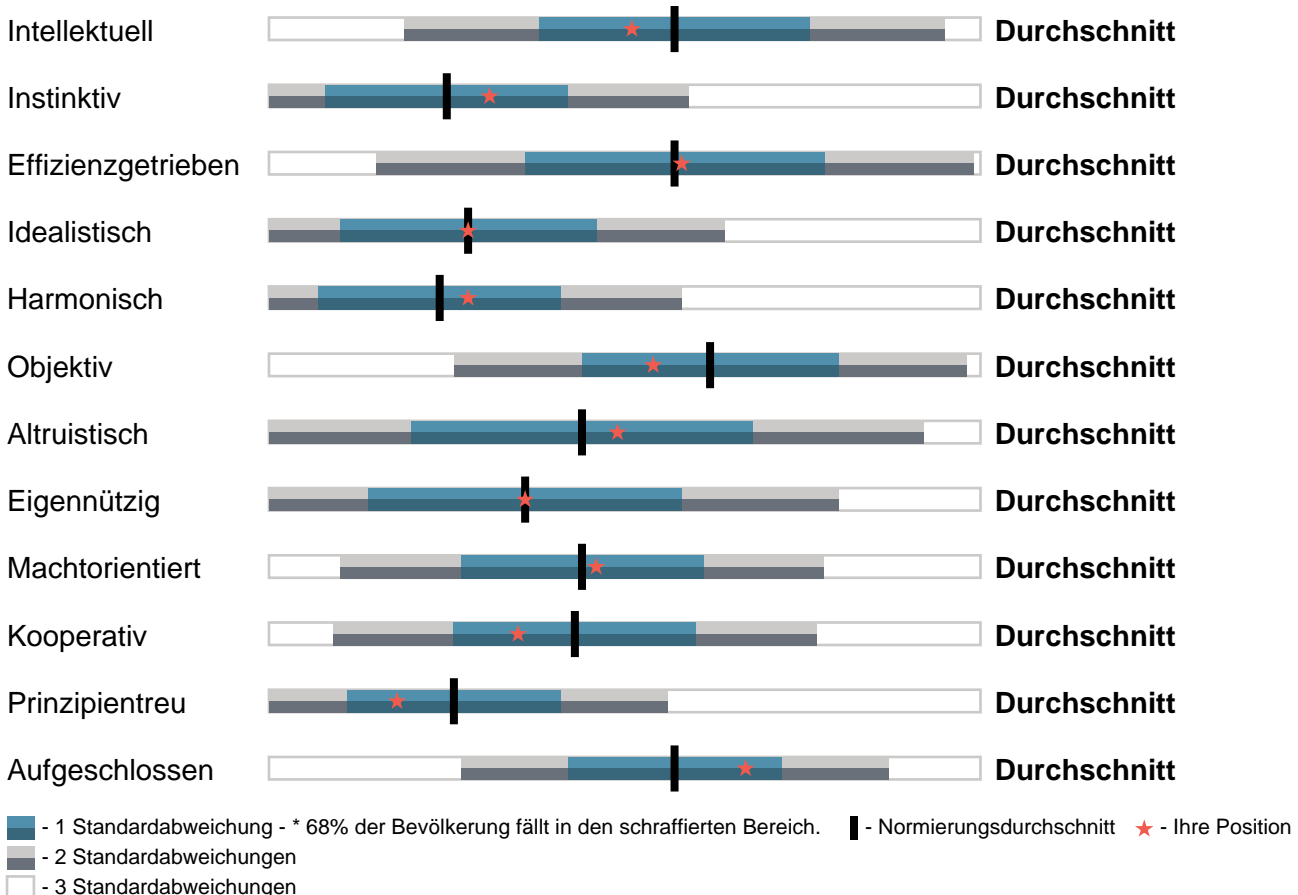


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

Sicher kennen Sie Sprüche wie: „Jedem das Seine“, „Jedem Tierchen sein Pläsierchen“ oder „Jeder hat seine eigenen Gründe“. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnlich wie Sie sind, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft beziehen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders als Sie gestrickt sind, werden Sie diese möglicherweise als fremd und ungewöhnlich empfinden und sich unbehaglich fühlen. Solche Unterschiede können sich in Stress und Konflikten äußern.

Dieser Abschnitt deckt die Bereiche auf, in denen Sie sich möglicherweise deutlich von den anderen unterscheiden, was manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führen kann. Je weiter Sie von dem Durchschnitt nach oben abweichen, desto stärker werden die Menschen um Sie herum Ihr Interesse an diesem Bereich wahrnehmen. Je weiter Sie von dem Durchschnitt nach unten abweichen, desto mehr werden die Menschen um Sie herum Ihre Desinteresse oder gar Ihre Ablehnung für diesen Bereich zu spüren bekommen. Der schattierte Bereich steht für 68 Prozent derjenigen, deren Ergebnisse nicht mehr als eine Standardabweichung vom Durchschnittswert abweichen.

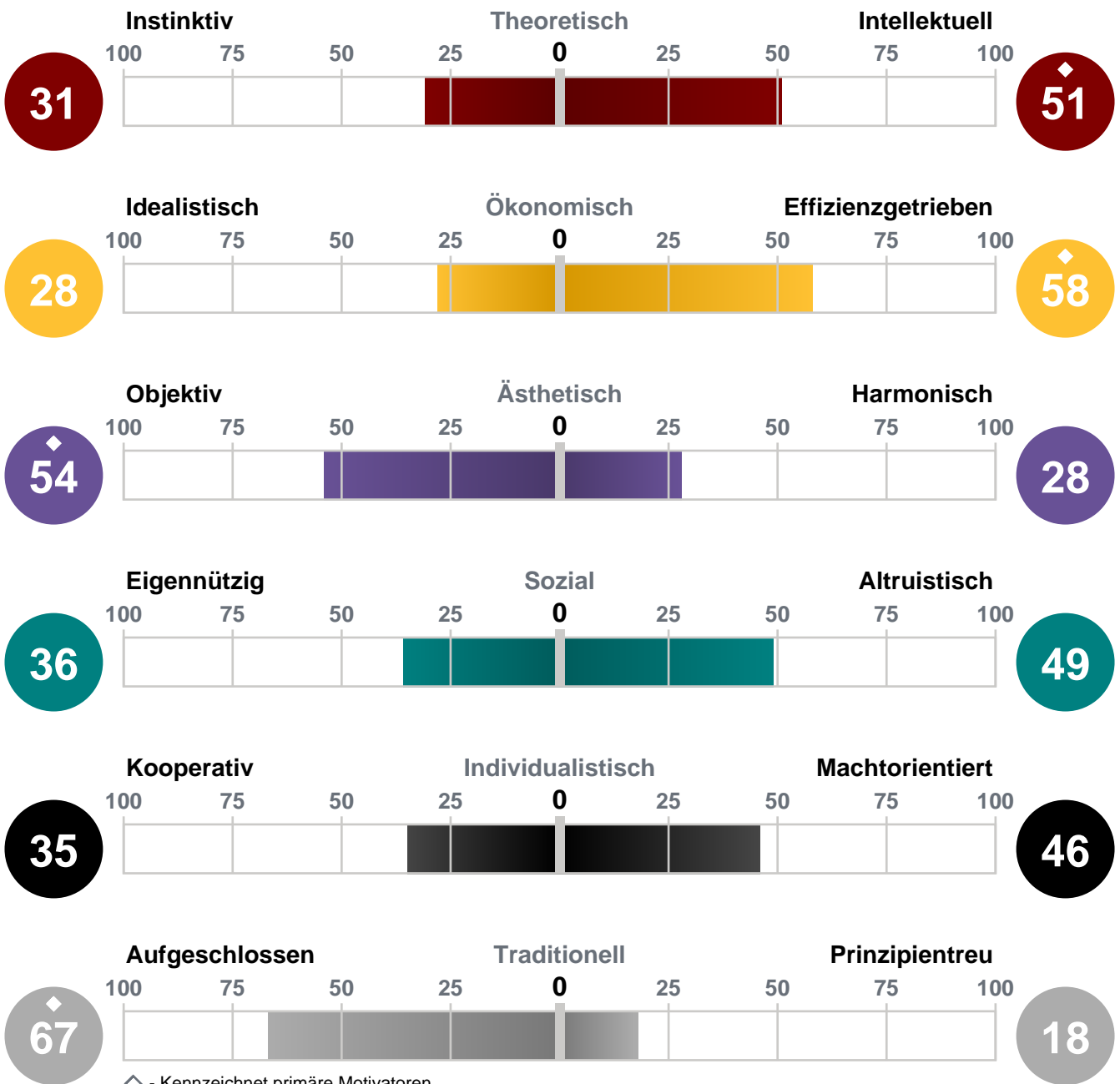
POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt



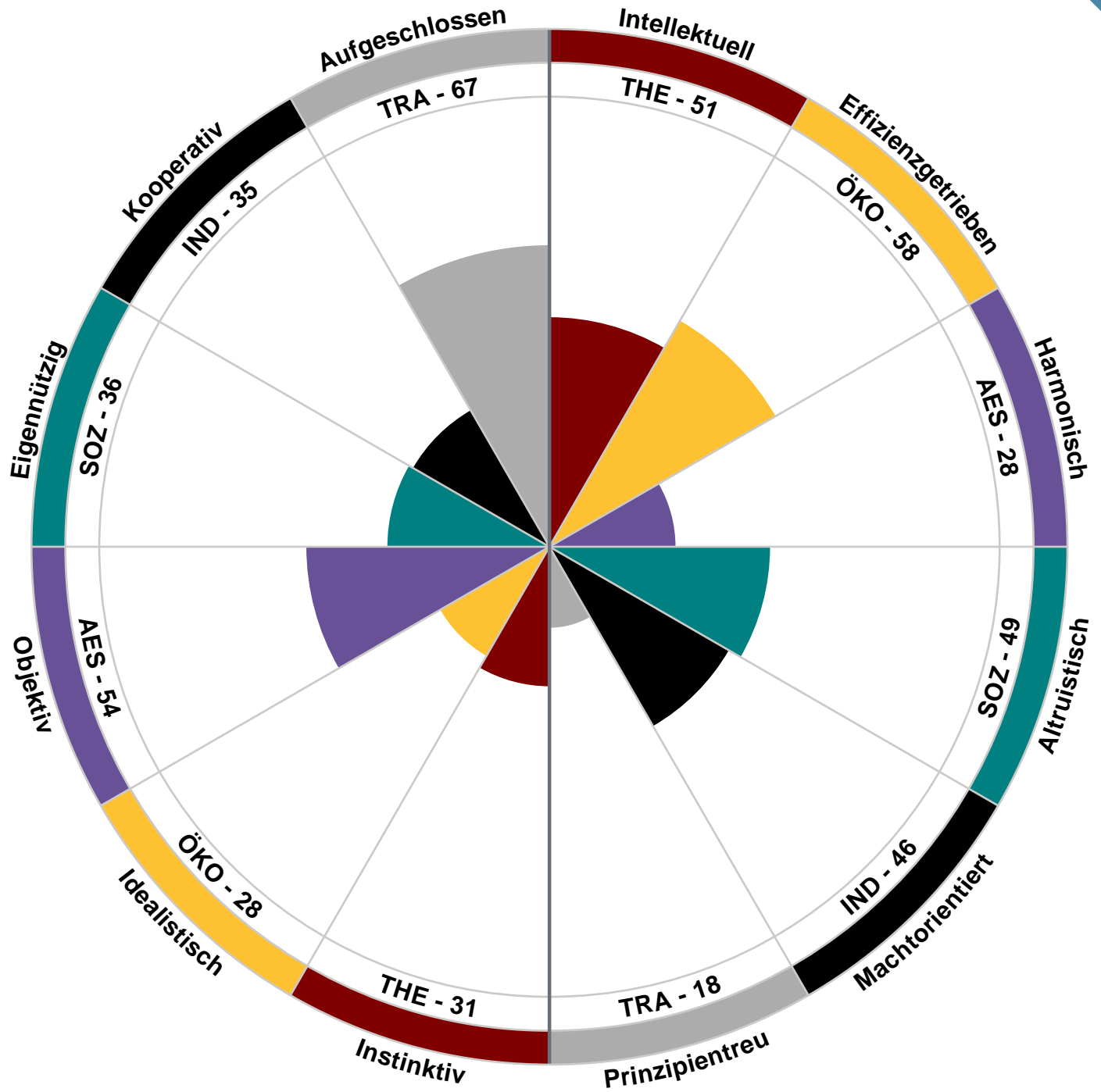
Driving Forces Grafik



T: 13:26 M



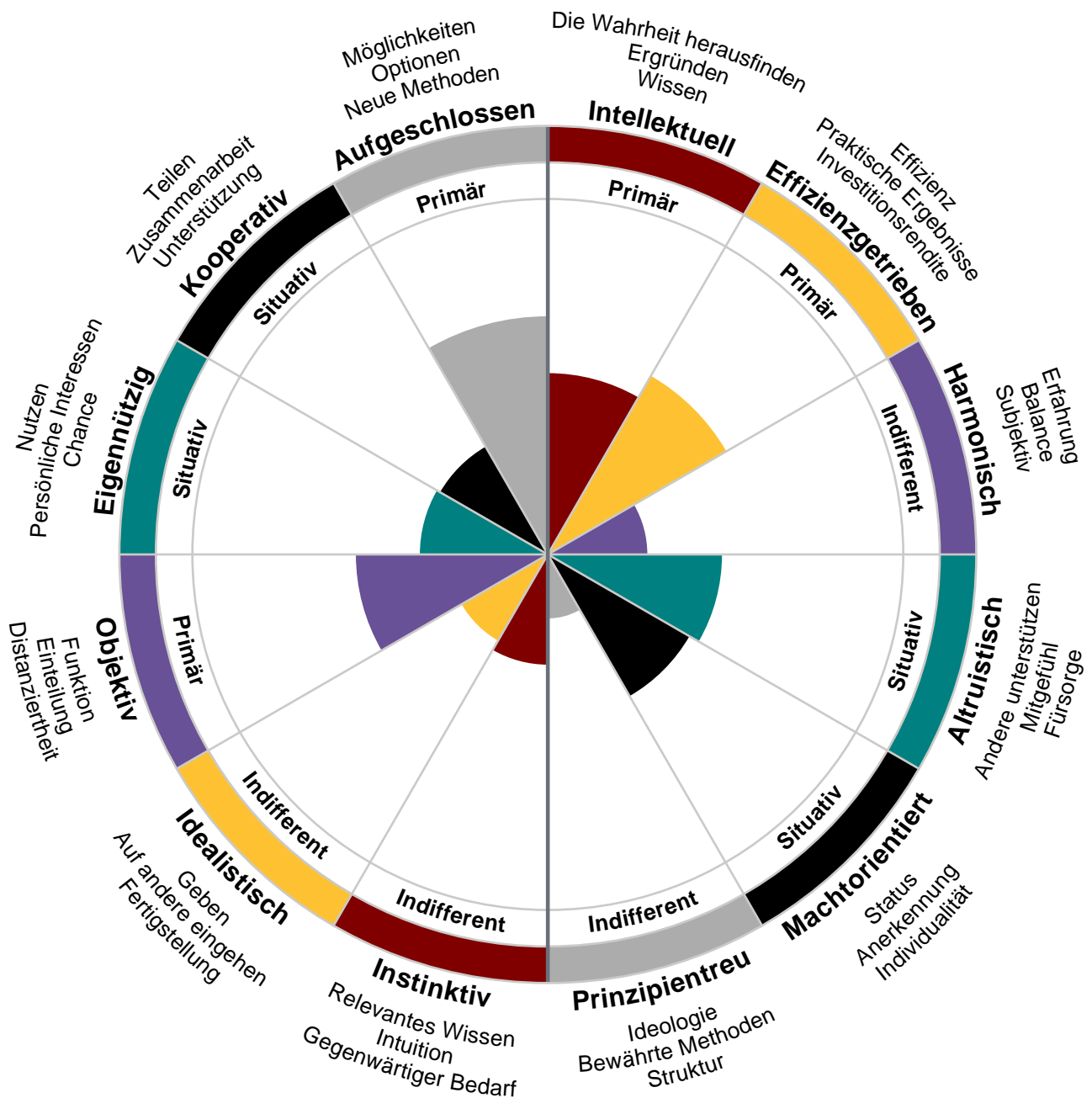
Driving Forces Rad



T: 13:26 M



Motivatorenbeschreibung



T: 13:26 M



EINFÜHRUNG

Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Die ultimative Kraft hinter zunehmender Arbeitszufriedenheit und Leistung liegt in der Mischung zwischen den Verhaltenspräferenzen und den treibenden Kräften. Beide Faktoren verfügen über die Stärke, das Handeln zu modifizieren, aber es ist das Zusammenspiel der beiden Faktoren, das die Leistung auf ein ganz neues Level hebt.

In diesem Abschnitt finden Sie:

- Potentielles Verhalten und motivierende Stärken
- Potentielle Konflikte basierend auf Verhalten und Motivation
- Ideales Umfeld
- Schlüssel zur Motivation
- Schlüssel zum Management



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN

Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Stärken zwischen Max Mustermann's Verhaltensstil und den wichtigsten vier Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei dieser potenziellen Stärken, die zukünftig noch mehr eingesetzt werden könnten, um Max Mustermann's Zufriedenheit im Beruf zu erhöhen.

- Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.
- Tritt mit großer Bestimmtheit für Themen ein, für die er sich interessiert.
- Eine gute Führungskraft für alle, die hinterfragen, wie die Dinge bisher erledigt wurden.
- Verfügt über Zukunftsdenken.
- Kann bei der Beeinflussung anderer erfinderisch sein, um Ergebnisse zu erzielen.
- Sehr einfallreich beim Lösen von Problemen.
- Setzt Handlungen, um Aktivität zu fördern.
- Wird tun, was er zugesagt hat, um die Aufgabe zu bewältigen.
- Wird als Führungskraft gesehen, die sich auf Machbarkeit konzentriert.
- Zeigt einen Zukunfts-orientierten Ansatz, bezüglich traditioneller Fragestellungen.
- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Ist erfolgreich, wenn er Probleme lösen kann.





POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Konfliktbereiche zwischen Max Mustermann's Verhaltensstil und den vier wichtigsten Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei der potenziellen Konflikte, an denen gearbeitet werden sollte, um Max Mustermann's Arbeitsergebnisse zu verbessern.

- Das Erzielen von höheren Ergebnissen wird möglicherweise von Max Mustermann's Bedürfnis nach etwas Neuem behindert.
- Möglicherweise besteht ein Konflikt zwischen dem Wunsch, eine rasche Entscheidung zu haben, und der Auslotung neuer Möglichkeiten.
- Indem Max Mustermann den Status quo hinterfragt, erreicht er möglicherweise nicht die vereinbarten Ziele.
- Könnte anderen zu Nahe treten, wegen übermässiger Diskussion um Ergebnisse.
- Könnte ein Workaholic sein.
- Tendiert seine Erfolge zur Schau zu stellen und Geld als Trumpf einzusetzen.
- Hat die Tendenz, zu viel Fokus auf Produktivität und zu wenig auf äußere Erscheinung zu legen.
- Das gleichzeitige Bedürfnis nach Funktionalität und Zielerreichung kann die Organisation aus der Balance bringen.
- Spaß an der Arbeit in einem chaotischen Umfeld führt nicht immer zu Erfolg.
- Ist ungeduldig beim Sammeln von Informationen.
- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Der Fokus schnelle Ergebnisse zu erzielen, könnte die Qualität der Information beeinträchtigen.





IDEALES UMFELD

Menschen sind engagierter und produktiver, wenn ihr Arbeitsumfeld den Beschreibungen in diesem Abschnitt entspricht. Dieser Abschnitt ermittelt aufgrund von Max Mustermann's Verhaltensstil und seinen vier wichtigsten Motivationsfaktoren sein ideales Arbeitsumfeld. Bestimmen Sie mit Hilfe dieses Abschnitts jene Art von Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereiche, die Max Mustermann entsprechen.

- Ein Umfeld, das kreative Ideen für Problemlösungen und für Entscheidungsfindungen fördert.
- Die Fähigkeit, durch das Infragestellen des Status quo bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Die Möglichkeit, bestehende Systeme zu verändern, um sie größer, besser und schneller zu machen.
- Anerkennung für das Infragestellen des Status quo mit dem Ziel einer Rendite für die Organisation und gleichzeitig eines persönlichen Vorteils.
- Vergütungen, für schneller und besser.
- Eine Umgebung in der direkte Gewinnorientierung geschätzt wird.
- Situationen, die durch schnelle und eher chaotische Aktivitäten charakterisiert sind.
- Ein objektives, primär auf Ergebnisse ausgerichtetes Umfeld.
- Die Fähigkeit, Probleme durch Aufgliederung in Einzelteile zu lösen und Ergebnisse zu erzielen.
- Die Möglichkeit, direkt und gezielt vorzugehen, und alle für die Lösung des Problems erforderlichen Informationen ausfindig zu machen.
- Wertschätzung für einen recherchebasierten Problemlösungsansatz.
- Fähigkeit, ein unabhängiger Denker zu sein.



SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION

Menschen sind sehr verschieden und sie beziehen ihre Motivation aus diversen Quellen. Dieser Abschnitt des Berichts ist das Ergebnis der Analyse von Max Mustermann's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Max Mustermann sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.

Max Mustermann möchte:

- Systeme und Strukturen, die ausnahmslos auf dem neuesten Stand sind und dem angestrebten Ergebnis dienen.
- Ziele und Ergebnisse, die aus einer kreativen und offenen Herangehensweise resultieren.
- Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
- Fokus auf Ergebnisse und erreichte Ziele, nicht auf den Prozess oder die verwendete Strategie.
- Die Freiheit, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen und die Effizienz zu verbessern.
- Die Möglichkeit Ergebnisse zu erreichen, die größer und von höherer Bedeutung als die bisherigen sind.
- Ein Management, dass die Fokussierung auf greifbare Resultate unterstützt.
- Stärkere Fokussierung auf Umsetzbarkeit als auf Zahlen und Fakten, um erfolgreich zu sein.
- Wahrgenommen werden als eine Person, die auch in einem chaotischen Umfeld voller Energie auf Ergebnisse hinarbeitet.
- Gesamte Information stichpunktartig für seine Überprüfung.
- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Herausfordernde Probleme bei denen sein Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.





SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Max Mustermann optimale Leistung erbringen kann. Manche dieser Voraussetzungen kann er selbst erfüllen, während für andere das Management zuständig ist. Es ist schwer, motiviert zu sein, solange grundlegende Erwartungen an die Führung nicht erfüllt sind. Gehen Sie die Liste mit Max Mustermann durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Max Mustermann am wichtigsten sind. Das erlaubt es Max Mustermann, sich an der Erstellung seines eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.

Max Mustermann braucht:

- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die versteht, dass Max Mustermann's dominantes Auftreten dem Wunsch entspringt, auf neue und andere Weise Ergebnisse zu erzielen und erfolgreich zu sein.
- Das Wissen, wann der richtige Moment ist, um über seine unkonventionelle Sicht der Dinge zu sprechen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Max Mustermann's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Die Chance einen Bonus für erzielte Ergebnisse zu erhalten.
- Ein aktiver Zuhörer sein, anstatt die Diskussion zu leiten.
- Akzeptieren, dass nicht jeder Mensch durch Gewinn und Herausforderungen angetrieben ist.
- Die Möglichkeit, komplexe Tätigkeiten in kleinere zu zerteilen, um die Arbeitsziele zu erreichen.
- Herausforderungen, bei denen Max Mustermann's Objektivität und Motivation zur Geltung kommen.
- Unterstützung dabei, zu erkennen, wie Max Mustermann's Emotionalität die Leistung des Teams beeinflusst.
- Wissen, dass nicht alle Streitigkeiten mit Durchsetzungskraft und Wissen gelöst werden können.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Max Mustermann erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Als Experte auf einem Gebiet trotzdem Geduld zeigen für Menschen, die noch am Lernen sind.



AKTIONSPLAN

Die folgenden Angaben beziehen sich auf drei verbesserungsfähige Bereiche, in denen Max Mustermann seine Effizienz möglicherweise erhöhen möchte.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____