



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Max Mustermann

Reflect

Strategische Personalentwicklung

Insheimer Straße 32 • D-76865 Rohrbach

Fon: +49 (06349) 96 30 228 • Fax: +49 (06349) 96 30 229

www.reflect-beratung.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

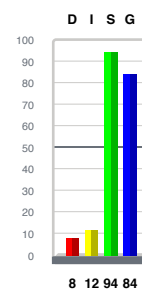
Basierend auf Max Mustermann's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über seinen grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert sein "Basisverhalten", das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme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

Max Mustermann verhält sich in vielen Situationen freundlich und aufgeschlossen, besonders aber im Kreis vertrauter Freunde und Partner. Er ist gesellig und erfreut sich an der Einzigartigkeit eines jeden Individuums. Er äußert seine Meinung erst dann, wenn er genügend Informationen gesammelt hat, um sie abzusichern. Er hat Schwierigkeiten, seine Gefühle mitzuteilen, wenn dies die Beziehung stören könnte. Er möchte nicht immer mit anderen verglichen werden. Er verliert leicht sein "Teamgefühl", wenn er sich in direktem Wettbewerb mit anderen erlebt. Max Mustermann kann durch Teamarbeit motiviert werden. Er möchte gerne das Gefühl haben, ein wertvolles Teammitglied zu sein. Zu gegebener Zeit kann Max Mustermann sich energisch für seine Überzeugungen einsetzen. Manchmal würde Max Mustermann die Welt gerne etwas anhalten und Aktivitäten reduzieren, in die ihn andere hineinziehen wollen. Wenn er herausgefordert wird, bemüht er sich um Sachlichkeit. Manchmal fällt es Max Mustermann schwer, sich zu entspannen, wenn eine Arbeit noch nicht vollständig erledigt wurde. Bei Freizeitaktivitäten werden gerne Freunde und Familienmitglieder einbezogen. Er wird oft für praktisch und realistisch gehalten.

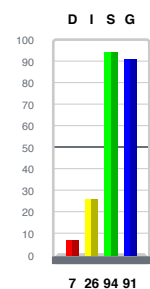
Max Mustermann setzt sich mit Entschlossenheit für Werte oder Situationen ein, die ihn persönlich berühren. Bei Herausforderungen bemüht er sich um Realitätsnähe und versucht, seine Ergebnisse auf Fakten und Zahlen zu stützen. Dies scheint seine Art zu sein, Entscheidungen zu verteidigen. Er ist sehr beständig und beharrlich in seinen Bemühungen, seine Ziele zu erreichen. Er bemüht sich um eine ausgewogene Urteilsfindung. Er ist die Persönlichkeit, die Stabilität in das gesamte Team bringt. Max Mustermann hält sich an die Gepflogenheiten des Unternehmens. Wenn er einmal eine Entscheidung getroffen hat, hält er sich bei der Durchführung an eine klare Planung. Er neigt dazu, Entscheidungen zu treffen, die auf früheren Erfahrungen basieren. Er zieht das "Erprobte und Bewährte" dem Neuen vor. Er ist sehr sensibel, was die Gefühle anderer betrifft, und zeigt wirkliches Mitgefühl, wenn sich jemand in einer schwierigen Situation befindet.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil

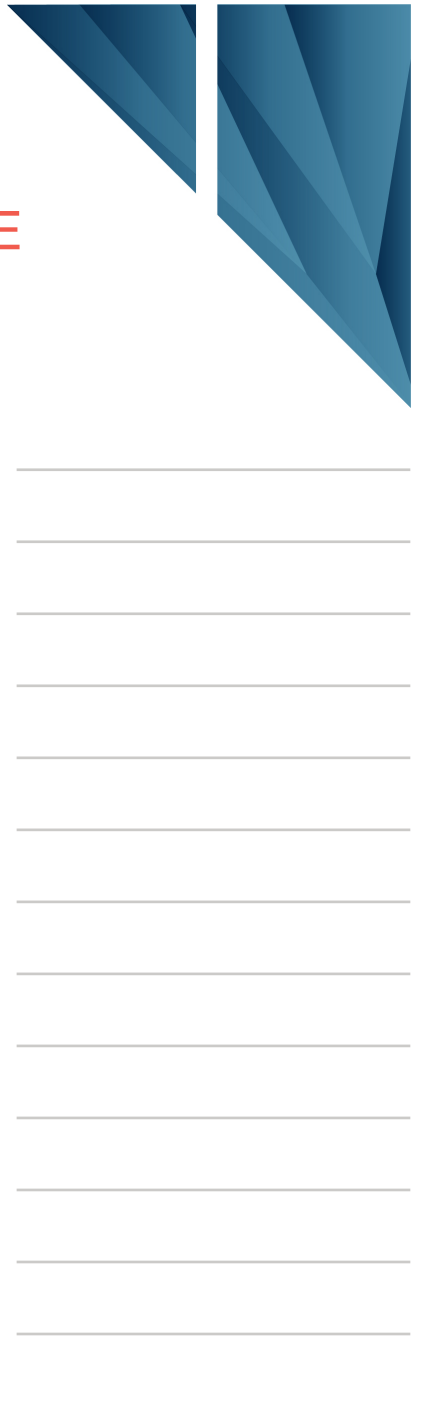




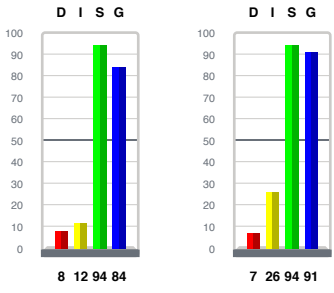
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Fortsetzung

Max Mustermann hält sich bei Diskussionen in größerem Rahmen eher zurück. In einem Kreis von Leuten, denen er vertraut und die er gut kennt, fallen ihm Äußerungen leichter. Manchmal kann Max Mustermann sehr aus sich herausgehen, obwohl er vom Typ her eher introvertiert ist. Er engagiert sich bei sozialen Themen, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Er gibt spezielle Informationen erst dann weiter, wenn man ihn gezielt danach fragt. Er möchte sich zunächst selbst ein genaues Bild von einer Angelegenheit machen und erst anschließend mit anderen darüber diskutieren. Er mag keine Konfrontationen um der Konfrontation willen, sondern geht davon aus, dass man durch Geduld und Beharrlichkeit eine Sache für sich entscheiden kann. Max Mustermann zeigt selten seine Gefühle und setzt nach außen eine unbewegte Mine auf. Andere können dadurch das Gefühl bekommen, er sei unfreundlich, obwohl er es in Wirklichkeit nicht ist. Manchmal zieht er sich aus einer heftigen Diskussion zurück. Er sammelt weitere sichere Informationen und bezieht dann erneut Stellung. Die meisten halten ihn für eine rücksichtsvolle, bescheidene Person. Er würde vermutlich nie versuchen, anderen "die Show zu stehlen". Er verhält sich Menschen gegenüber, die er nicht kennt und denen er nicht vertraut, eher reserviert. Wenn Vertrauen jedoch erst einmal gebildet ist, kann er sehr offen und ehrlich sein.



Adaptierter - Stil Basis - Stil





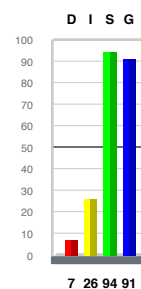
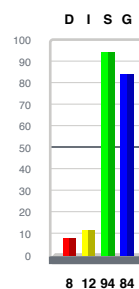
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

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.

- Bemüht sich um Qualität.
- Ist ein verlässliches Teammitglied.
- Zeigt Respekt vor Autoritäten und Unternehmensstrukturen.
- Arbeitet für den Vorgesetzten und die Sache.
- Ist beständig und ausgeglichen.
- Ist ein guter Zuhörer.
- Erbringt Leistung für andere.

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.

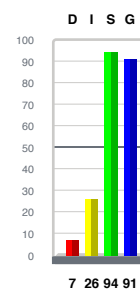
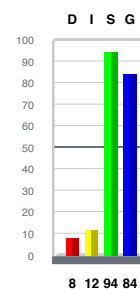
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Mustermann :

- Geben Sie ihm durch Ihre persönliche Zusicherung maximale Sicherheiten.
- Seien Sie aufrichtig und verwenden Sie einen Tonfall, durch den dies ausgedrückt wird.
- Halten Sie extra gewährte Vergünstigungen (z.B. besondere Sozialleistungen) schriftlich fest.
- Achten Sie auf Ihren Tonfall. Vertreten Sie Ihre Sache aufrichtig und freundlich.
- Seien Sie ihm gegenüber offen und ehrlich, zeigen Sie Interesse an seiner Person und finden Sie mit ihm vielleicht Bereiche gemeinsamer Vorlieben.
- Halten Sie das Gespräch auf einer sachlichen Diskussionsebene.
- Bieten Sie ihm eine freundliche Umgebung.
- Nehmen Sie sich Zeit, bis Sie sicher sein können, dass er einverstanden ist und verstanden hat, worum es Ihnen geht.
- Versuchen Sie, im Falle einer Ablehnung seinerseits, persönliche Gründe, d.h. mögliche verletzte Gefühle, zu erkennen.
- Liefern Sie solide, greifbare und praktische Beweise.
- Bereiten Sie sich gut vor.
- Helfen Sie ihm beim Aufstellen persönlicher Ziele und dabei, diese auch zu realisieren. Hören Sie zu, und zeigen Sie sich aufgeschlossen.
- Achten Sie auf Zeichen von Ablehnung oder Unzufriedenheit.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

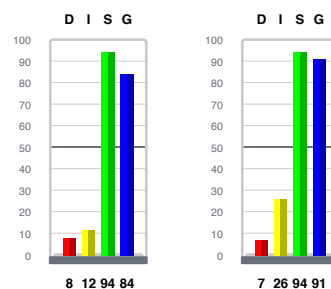
Fortsetzung

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:

- Ihn drängen, schnell auf einen Vorschlag einzugehen.
- Ihn durch Raffinesse oder Zwang bevormunden oder erniedrigen.
- Ohne entsprechende "Einstimmung" sofort zum Geschäftlichen oder zur Tagesordnung kommen.
- Laut und provozierend sprechen.
- Zuviel Gefühl ins Spiel bringen.
- Über Fakten und Zahlen lange debattieren.
- Fakten in willkürlicher Reihenfolge präsentieren.
- Unklar sein; Meinungen oder Wahrscheinlichkeiten als solche nicht kenntlich machen.
- Vorschnell handeln.
- Sicherheiten und Garantien bieten, die Sie nicht erfüllen können.
- Ihn zu übereilten Entscheidungen drängen.

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:

- zuvorkommend
- gutmütig
- teamfähig
- nachdenklich
- zuverlässig
- guter Zuhörer

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

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

- unaufdringlich
- unbeteiligt
- zögernd
- inflexibel

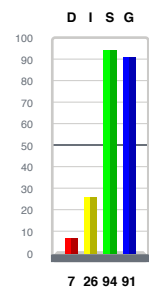
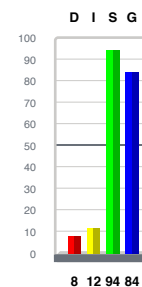
WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

- besitzergreifend
- gleichgültig
- stur
- unsensibel

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 geht an ein Problem gelassen und entspannt heran und tendiert überhaupt dazu, mit Problemen in einer reaktiven und teamorientierten Art und Weise umzugehen. Er verhält sich unaufdringlich, vermeidet Konfrontationen und möchte als gutes Teammitglied angesehen werden.

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)

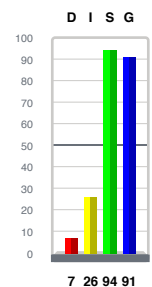
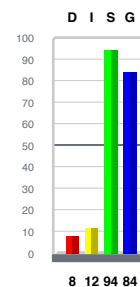
Max Mustermann ist zurückhaltend in seiner Art, auf andere Einfluss zu nehmen und lässt lieber Fakten und Zahlen für sich sprechen. Er glaubt, dass man andere auf sachliche und direkte Art überzeugen sollte. Sein Vertrauen in eine Situation hängt von dem ab, was gerade geschieht. Die Vergangenheit spielt dabei keine Rolle. Er präsentiert Fakten ohne irgendwelche Verschönerungen.

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

Max Mustermann ist davon überzeugt, dass man Menschen nur im Rahmen von logischen Fakten mit einer total sachlichen Argumentation überzeugen kann. Deshalb zeigt er auch kaum Emotionen bei dem Versuch, andere zu beeinflussen.

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 fühlt sich in einem Umfeld sehr wohl, in dem nur wenige Projekte gleichzeitig zu bewältigen sind. Er hält sich an das Teamkonzept und fühlt sich sicher in einer Umgebung, in der die Notwendigkeit, schnell von einer Aktivität zur nächsten wechseln zu müssen, auf ein Minimum reduziert wird.

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

Max Mustermann verhält sich in seinem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in seiner Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihm grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde er sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.

UMGANG MIT VORGEGEBENEN STRUKTUREN UND REGELN

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

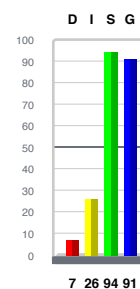
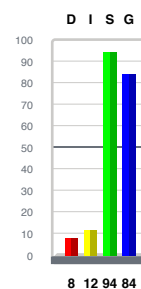
Für Max Mustermann ist es wichtig, dass Dinge korrekt erledigt werden. Er kann dabei recht pingelig sein, weil er befürchtet, dass sich Fehler in die Vorgehensweise einschleichen könnten. Er wird sich genau an Regeln oder Verfahren halten und sich in Situationen am wohlsten fühlen, in denen es grundsätzlich exakte Standards und schriftliche Vorgaben gibt.

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

Bei Max Mustermann besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





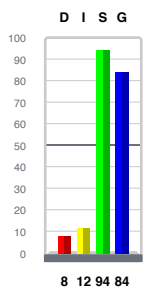
ADAPTIERTER STIL

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.

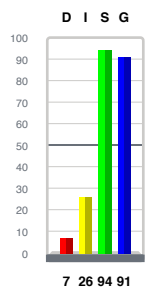
- Geduld und die Fähigkeit zuzuhören.
- Keine übermäßige Beanspruchung der Zeit und Aufmerksamkeit anderer.
- Mehr Aufgabenbezogenheit als Personenorientierung.
- In kritischen Situationen Ruhe bewahren.
- Kooperation und Hilfsbereitschaft.
- Bewährtes, praktisches Vorgehen bei Entscheidungen.
- Möglichst keine Konfrontationen.
- Konservatives, nicht konkurrierendes Verhalten.
- Beibehalten von Routine und, falls notwendig, Durchführung von Veränderungen in begrenztem und gut vorbereitetem Rahmen.
- Beständigkeit in der Durchführung von Aufgaben.
- Problemlösungen auf wohl durchdachte, analytische Art.
- Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft im Umgang mit neuen Klienten oder Kunden.
- Einhalten etablierter Regeln und Verfahrensweisen.



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.

FEHLENDE AUTORITÄT

Wer nicht ein gewisses Maß an Autorität ausstrahlt wird es schwierig finden, Entscheidungen zu treffen und/oder durchzusetzen, die sich negativ auf einige Menschen auswirken. So jemand hat auch Schwierigkeiten damit harte Ansagen zu machen.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Möchte entgegenkommend sein
- Ist überzeugt, dass die Menschen (von sich selbst aus) tun was richtig ist
- Hat die Befürchtung Andere zu verletzen
- Will es vermeiden Konflikte im Team zu erzeugen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

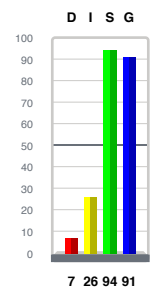
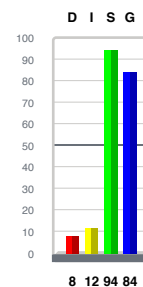
- Klar definierte und schriftlich dokumentierte Leistungsziele vereinbaren
- Geben Sie eine sachliche und schriftliche Erklärung für bestimmte Entscheidungen
- Lassen Sie die Rückmeldungen zu Entscheidungen von Ihrem Stellvertreter einholen
- Stellen Sie einen starken Stellvertreter ein
- Vereinbaren Sie mit Ihrem Stellvertreter ein Vorgehen nach der Strategie "guter Bulle/böser Bulle"

UNZUREICHENDES KLÄREN VON VERANTWORTLICHKEITEN MIT DER FÜHRUNGSKRAFT

Bei unzureichender Klärung der Verantwortlichkeiten mit ihrer Führungskraft wird davon ausgegangen, dass Sie die an Sie gestellten Erwartung und Ihre Ziele kennen. Ihre Führungskraft geht dann davon aus, dass sie Ihren Job kennt und Ihre Einschätzung bezüglich der Anforderungen teilt.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Unsicherheit, wie Sie wahrgenommen werden
- Will keine Grenzen übertreten und Autoritäten respektieren
- Möchte ein Teamplayer sein
- Möchte hilfsbereit sein und widerspricht daher der Führungskraft nicht, wenn Anforderungen gestellt werden, die außerhalb des eigentlichen Verantwortungsbereiches liegen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Eine informelles Gespräch mit der Führungskraft führen und dabei die an Sie gestellten Erwartungen ansprechen
- Ihre eigenen Erwartungen Ihrer Führungskraft mitteilen
- Mit Kollegen und anderen Führungskräften die Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten eindeutig klären
- Artikel/Bücher über "Führen durch Zielvorgaben" lesen und diskutieren

TEILT INFORMATIONEN NICHT

Das fehlende Teilen von Informationen ist die Unfähigkeit oder mangelnde Bereitschaft mit anderen zu diskutieren und sich mit anderen auseinanderzusetzen.

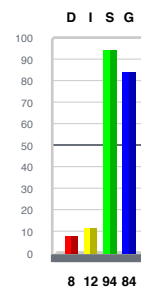
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Denkt nicht daran, dass Andere diese Informationen haben sollten
- Ist unsicher, wie Andere die Informationen aufnehmen oder verwenden werden
- Wartet mit der Weitergabe von Informationen solange bis nachgefragt wird

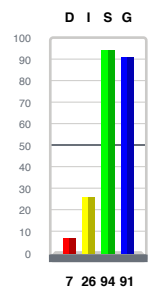
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Lassen Sie Andere wissen, dass sie konkret nach Informationen fragen müssen
- Teilen Sie Ihre Informationen mit jemand, dessen Meinung Sie vertrauen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

MANGEL AN WEITBLICK

Mangel an Weitblick ist das Unvermögen die richtigen Schlüsse zu ziehen oder mögliche Konsequenzen zu erfassen

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Davon ausgehen, dass ausschließlich das Beste passiert
- Die Erwartung haben, dass Andere ihr Bestes einbringen
- Darauf vertrauen, dass das System gut läuft
- Den Fokus auf das Hier und Jetzt zu haben, anstatt auf die Zukunft zu blicken
- Sich Veränderungen widersetzen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Sich jeden Tag eine bestimmte Zeit dafür reservieren um bewusst über mögliche Konsequenzen und mögliche Ergebnisse nachzudenken
- Tauschen Sie sich mit anderen aus, die bereits Erfahrung mit bestimmten Aufgaben oder Personen haben

GEWOHNHEITEN

Eine Gewohnheit ist eine bestimmte Denkweise, Verhalten oder die Art und Weise etwas zu tun, dass durch oftmalige Wiederholung entstanden ist oder das durch Sie selbst und/oder durch Andere verstärkt und dadurch verfestigt wurde.

MÖGLICHE GRÜNDE:

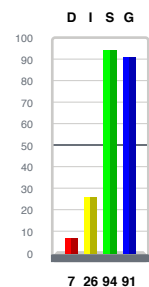
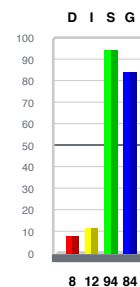
- Gewohnheiten, die etabliert sind weil sie sich bequem anfühlen
- Routine schafft ein Gefühl von Sicherheit
- Veränderungen ablehnen weil man prinzipiell gegen Veränderung ist
- Für ein bestimmtes Verhalten wurde man wiederholt gelobt

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Ihre Gewohnheiten analysieren und feststellen welche zu Ihren Erfolgen beitragen und welche Erfolge verhindern
- Probieren Sie neue Möglichkeiten aus, um bestimmte Aufgaben zu erledigen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Fragen Sie Andere nach Empfehlungen für neue Lösungsmöglichkeiten oder -strategien für Aufgaben
- Bewusstes Üben und Dranbleiben, um die alten Gewohnheiten zu verändern

UNANGENEHME AUFGABEN VERSCHIEBEN

Die Erledigung unangenehmer Aufgaben hinauszuschieben bzw. zu verzögern hat eine gewisse Ähnlichkeit mit „procrastinating“ im deutschen „Aufschieberitis“ genannt. Im Unterschied hierzu wird die Erledigung hier jedoch dadurch verzögert, dass die täglichen Aufgaben ständig neu priorisiert werden und die unangenehmen Tätigkeiten nach hinten geschoben werden.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Bevorzugt ein harmonisches Arbeitsumfeld und konfliktarme Beziehungen
- Möchte zuerst die einfachen Aufgaben erledigen um dadurch ein Erfolgserlebnis zu haben

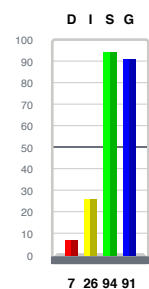
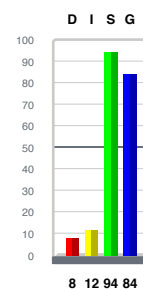
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Ändern Sie Ihre Arbeitsweise und erledigen Sie die unangenehmen Aufgaben zuerst
- Betrachten Sie die Erledigung von ungeliebten Tätigkeiten als größere Leistung und freuen Sie sich entsprechend mehr darüber, als wenn Sie leichte, angenehme Aufgaben gelöst haben
- Überlegen Sie sich eine Belohnung für erledigte, unangenehme Aufgaben, die Sie ohne Verzögerung erledigt haben
- Konfrontieren Sie die Menschen, die Ihnen Ärger bereiten und sprechen Sie Ihre Gefühle direkt und offen aus, um die Probleme zu klären



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).

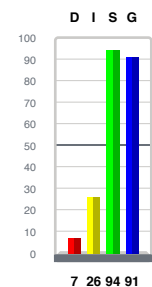
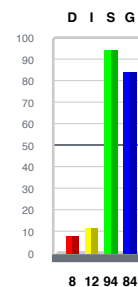
Max Mustermann zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- braucht Unterstützung bei der Prioritätensetzung von neuen Aufgaben
- mag keine Veränderungen, besonders wenn er sie als nicht notwendig oder ungerechtfertigt einstuft
- betrachtet Kritik an seiner Arbeit sehr schnell als eine persönliche Kränkung
- verlässt sich auf Erprobtes, wartet ab und vermeidet das meiste was neu ist
- hat die Tendenz, "das eigene Licht unter den Scheffel zu stellen" und seine eigenen Fähigkeiten zu gering zu bewerten
- macht Entscheidungen sogar dann von anderen abhängig, wenn er weiß, dass er recht hat
- stellt die Komplexität einer Situation übertrieben dar und vermeidet es dadurch, die Verantwortung zu übernehmen
- ist abwehrend oder zeigt Unentschlossenheit, wenn er dazu gedrängt wird, schnell zu handeln. Wenn ihm die Erklärungen oder Begründungen nicht ausreichen, zeigt er eine passiv-aggressive Verweigerungshaltung



Adaptierter - Stil

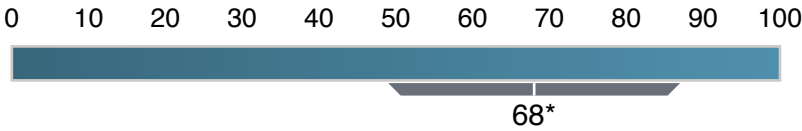
Basis - Stil





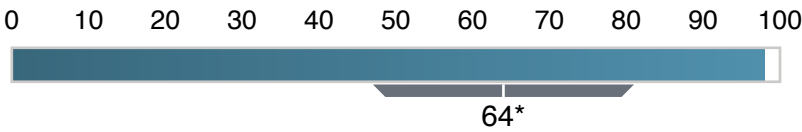
HIERARCHIE DES VERHALTENS

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



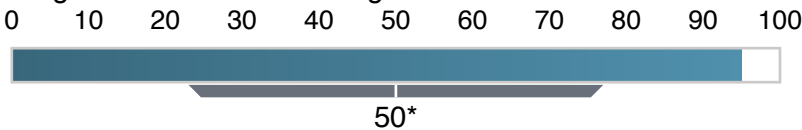
100

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



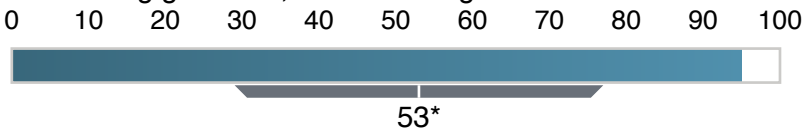
98

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



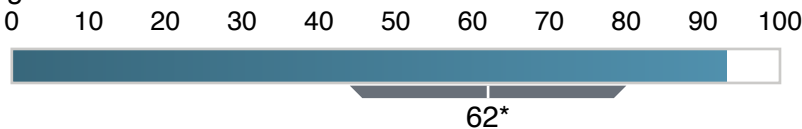
95

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



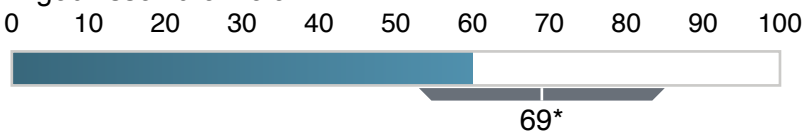
95

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



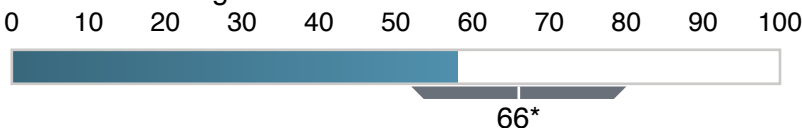
93

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



60

7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

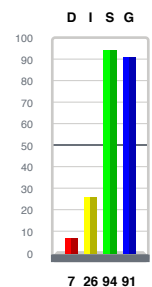
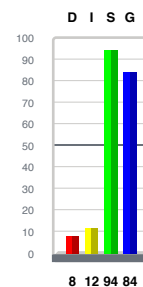


58

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

Adaptierter - Stil

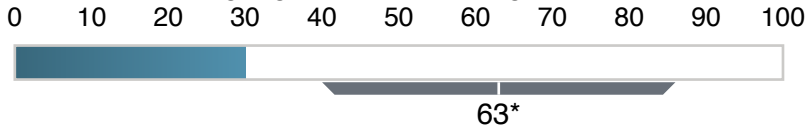
Basis - Stil



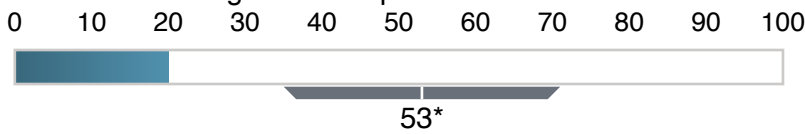


HIERARCHIE DES VERHALTENS

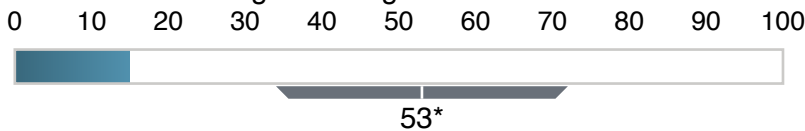
8. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN - Kontinuierlich mit multiplen Unterbrechungen umgehen und dabei immer freundlichen Umgang mit anderen pflegen.



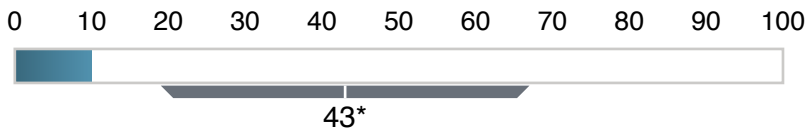
9. FLEXIBILITÄT - Das Bündeln unterschiedlicher Talente und die Bereitschaft diese Talente, wenn erforderlich, an sich verändernde Aufgaben anzupassen.



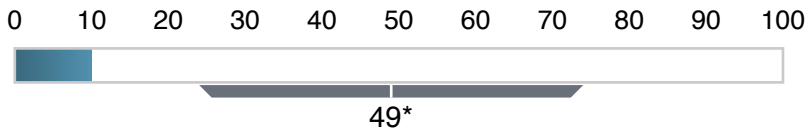
10. HÄUFIGE VERÄNDERUNG - Von einer zur nächsten Aufgabe übergehen oder unterschiedliche Aufgaben nicht abschließen und zu nächsten neuen Aufgaben mit wenig oder keiner Aufforderung über zu gehen.



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

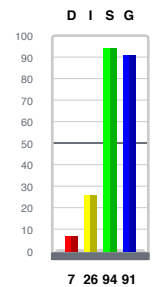
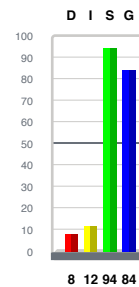


12. WETTBEWERBSDENKEN - Zuverlässigkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen sowie den Willen zu gewinnen in allen Situationen.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 08-12-94-84 (20) SIN: 07-26-94-91 (20)

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

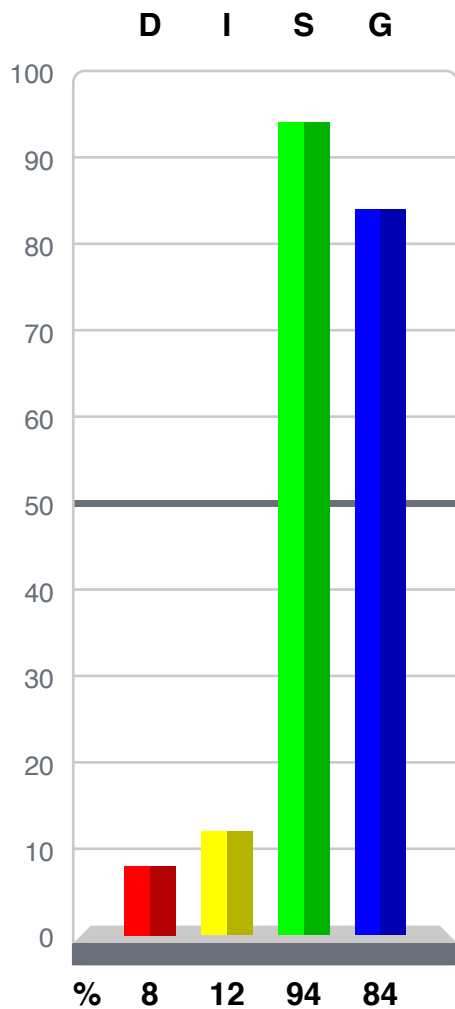


STILANALYSE-GRAFIKEN

21.4.2016

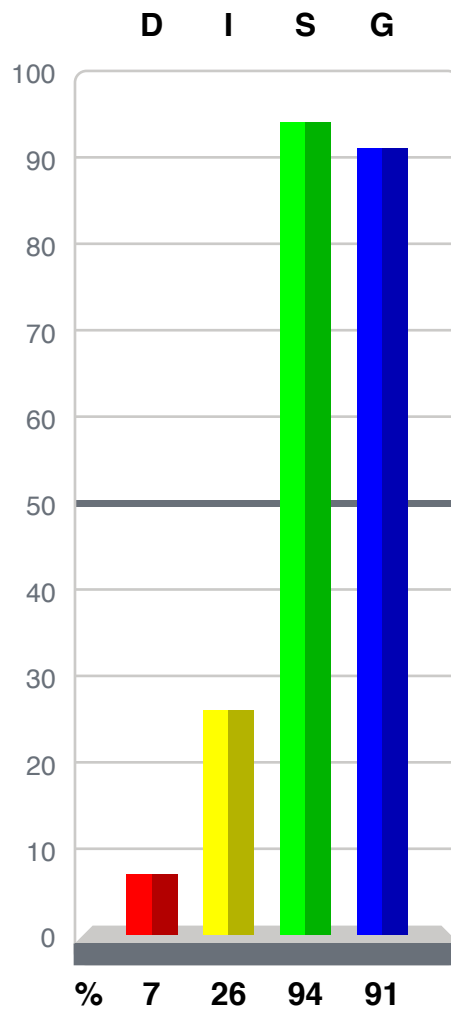
Adaptierter - Stil

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

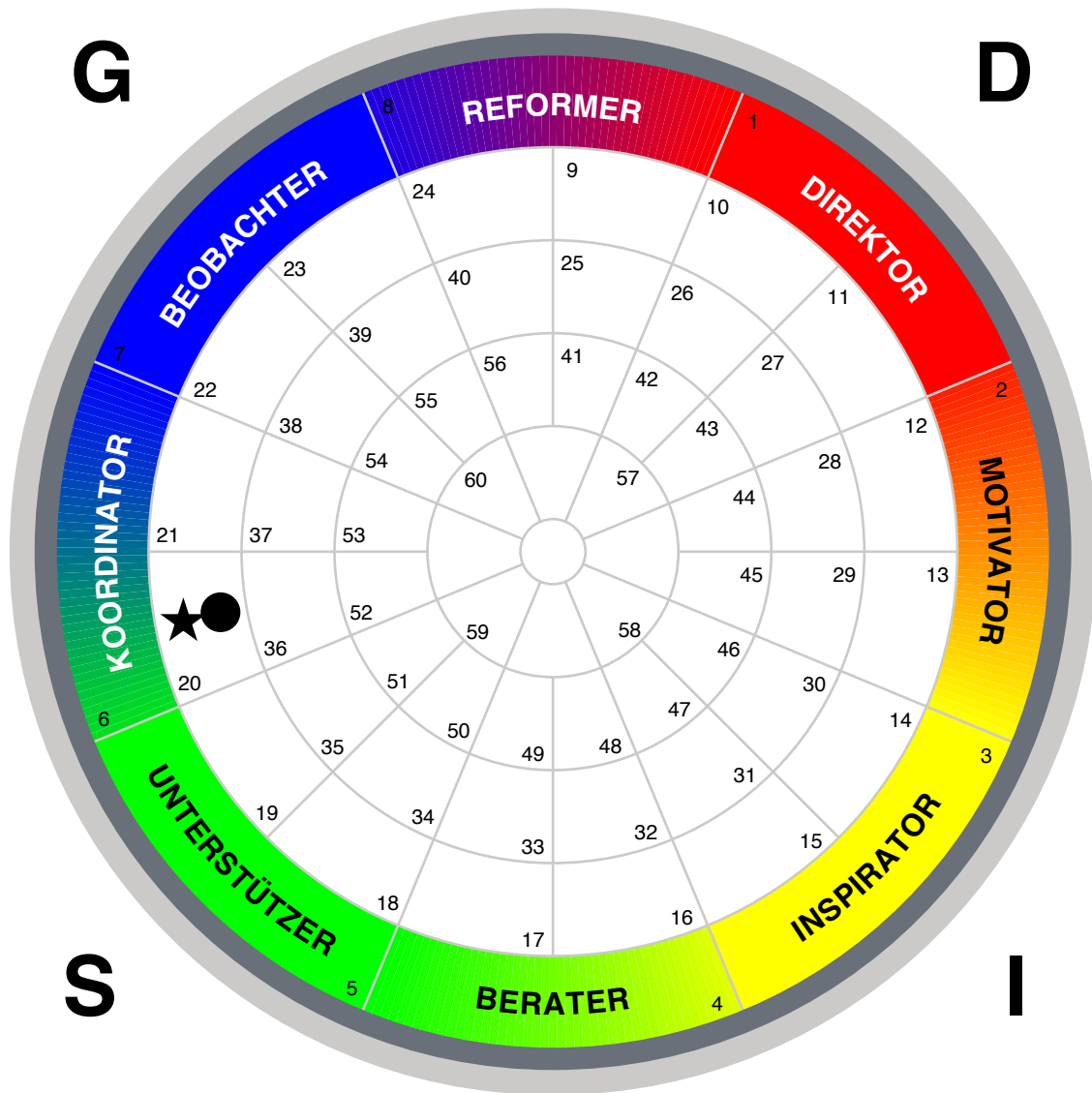
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

21.4.2016



Adaptierter Stil: ★ (20) UNTERSTÜTZER/KOORDINATOR
Basis-Stil: ● (20) UNTERSTÜTZER/KOORDINATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4

T: 9:18



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 kann die Gefühle anderer ausblenden, um das Geschäft voranzubringen. Er hat das Gefühl, Dinge müssten verdient und nicht verschenkt werden, weil er überzeugt ist, dass jeder in der Lage ist, hart und ausdauernd zu arbeiten. Er betrachtet die Welt als Werkzeugkasten zur Verwirklichung eigener Ziele. Er wird von einer Rolle profitieren, in der er sich selbst verwirklichen und Erfüllung finden kann. Max Mustermann wird sich auf die Gesamtsituation konzentrieren, um eine bereichernde Interaktion zu gewährleisten. Er arbeitet am liebsten in einem ästhetisch ansprechenden Ambiente. Er möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Er sucht nach Möglichkeiten, Situationen zu kontrollieren. Max Mustermann verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Er fühlt sich unter Menschen wohl, die seinen Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Er betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium. Er sammelt möglicherweise Elemente verschiedenster Systeme, um sie zu implementieren, wenn sie geeignet sind.

Max Mustermann findet es wichtig, Gefühle aus beruflichen Entscheidungen herauszuhalten. Er misst den beruflichen Aufgaben mehr Bedeutung als zwischenmenschlichen Anliegen bei. Er wird in einem Umfeld gedeihen, das ihm die Chance bietet, Harmonie und Ausgeglichenheit um sich herum und in den Beziehungen zu anderen zu schaffen. Er wird ein starkes Interesse daran haben, dass alle Beteiligten positive Erfahrungen machen. Max Mustermann geht mitunter zum Äußersten, um die Kontrolle über eine Situation zu erringen oder zu behalten. Er hat den Drang, das Beste zu erreichen, was das Leben zu bieten hat. Er wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihm erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Er wird in der Regel über Informationen verfügen, die seine Annahmen stützen. Max Mustermann konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen. Er erledigt Aufgaben manchmal nur, damit sie erledigt sind. Er setzt sich möglicherweise über Traditionen und Grenzen hinweg, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. Er klammert sich möglicherweise nicht an eine bestimmte Vorgehensweise, sondern sorgt





Allgemeine Merkmale

dafür, dass ein hohes Tempo eingehalten wird.

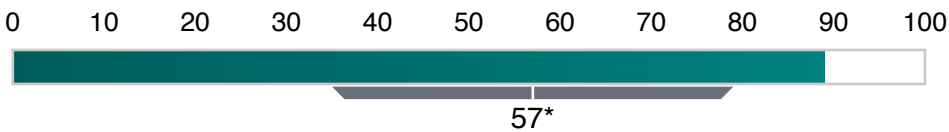
Max Mustermann könnte dazu neigen, sich bewusst nur solche Traditionen herauszusuchen, die er übernehmen möchte. Er bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite. Er versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Er versucht etwas zu schaffen, das zu einem bleibenden Vermächtnis führt. Max Mustermann ist bestrebt, im eigenen Arbeitsumfeld Einheit und Ausgeglichenheit zu schaffen. Er ist produktiver an Tagen, an denen er sich gut fühlt. Er wird in der Regel nicht zulassen, dass andere über ihn bestimmen, es sei denn, es dient seinen eigenen Interessen. Er versteht andere Personen als Ressource, um Ziele zu erreichen.



Primär

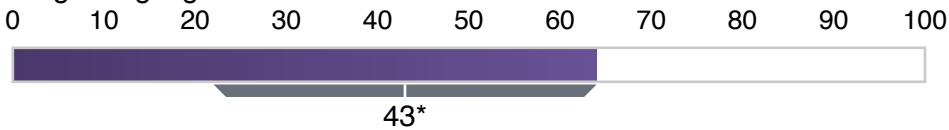
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (die Gruppe) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser 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. 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.



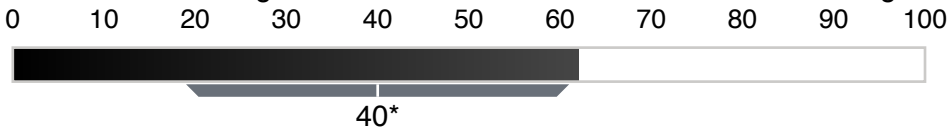
89

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



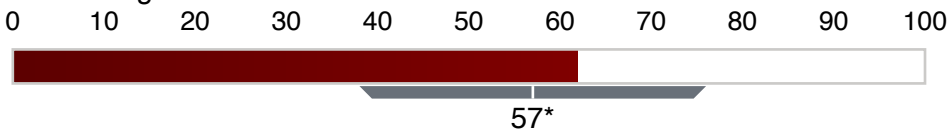
64

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



62

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



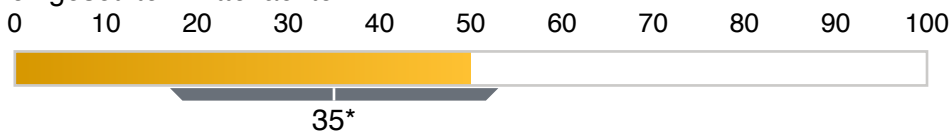
62



Situativ

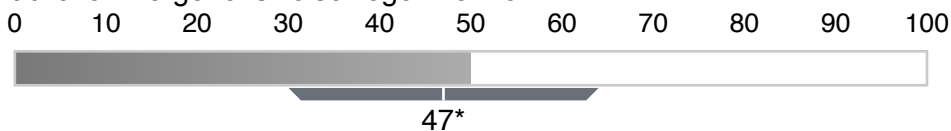
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht derart wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



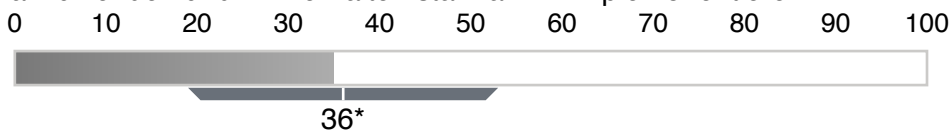
50

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



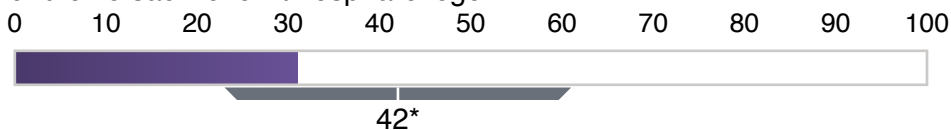
50

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



35

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



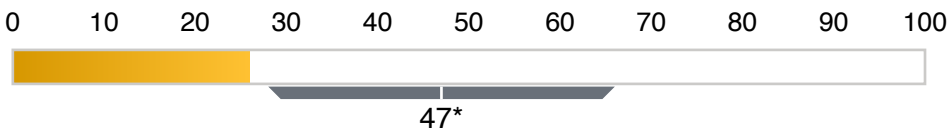
31



Indifferent

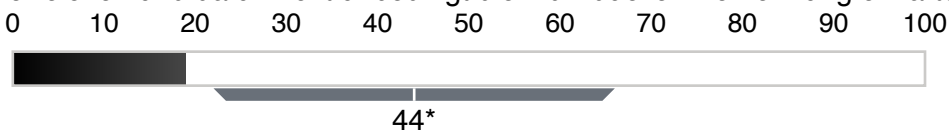
Möglicherweise haben Sie ein indifferentes Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als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

9. 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.



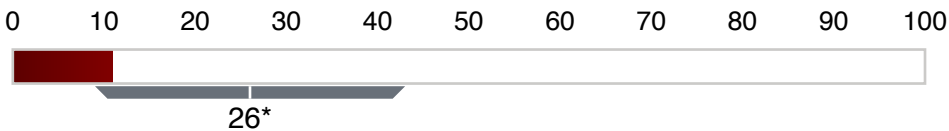
26

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



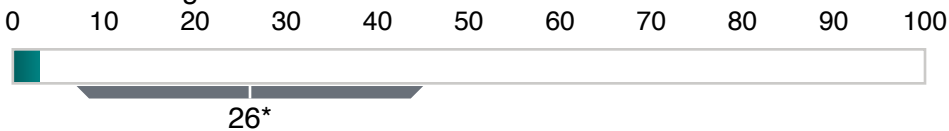
19

11. 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.



11

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



0

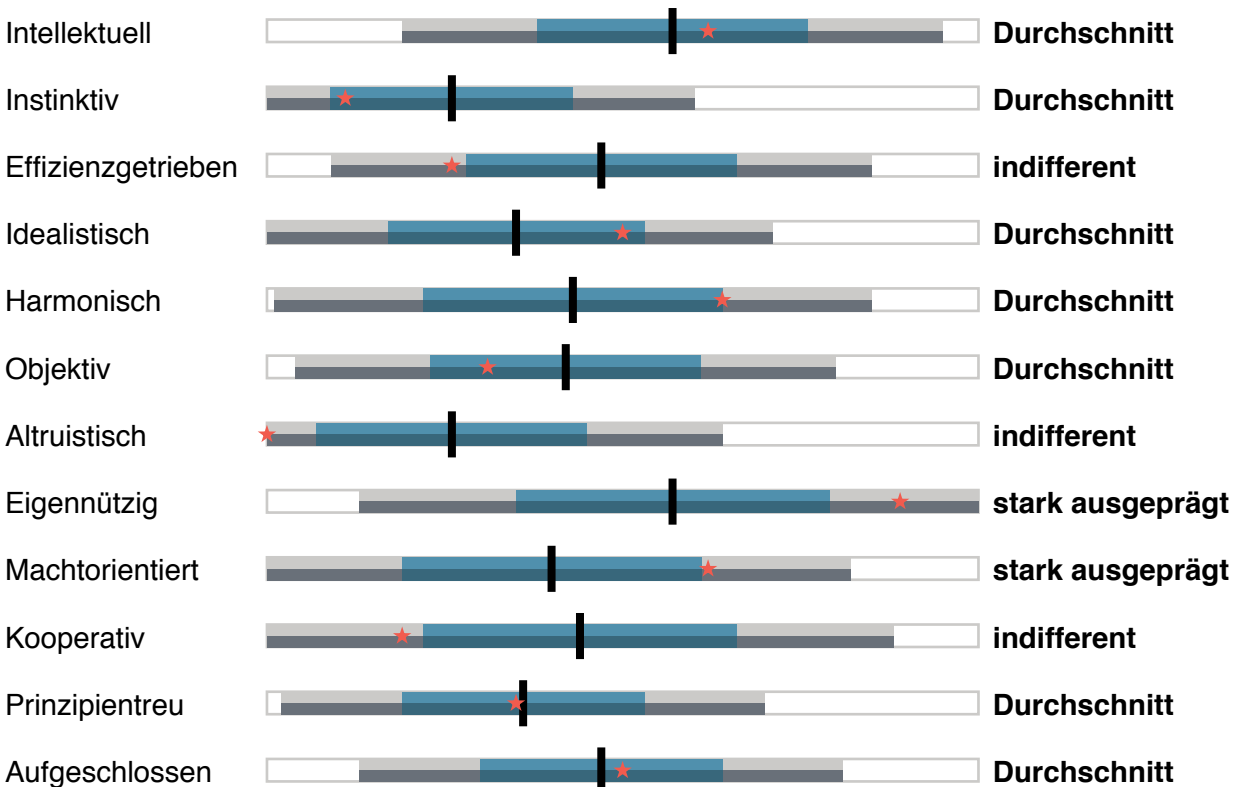


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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

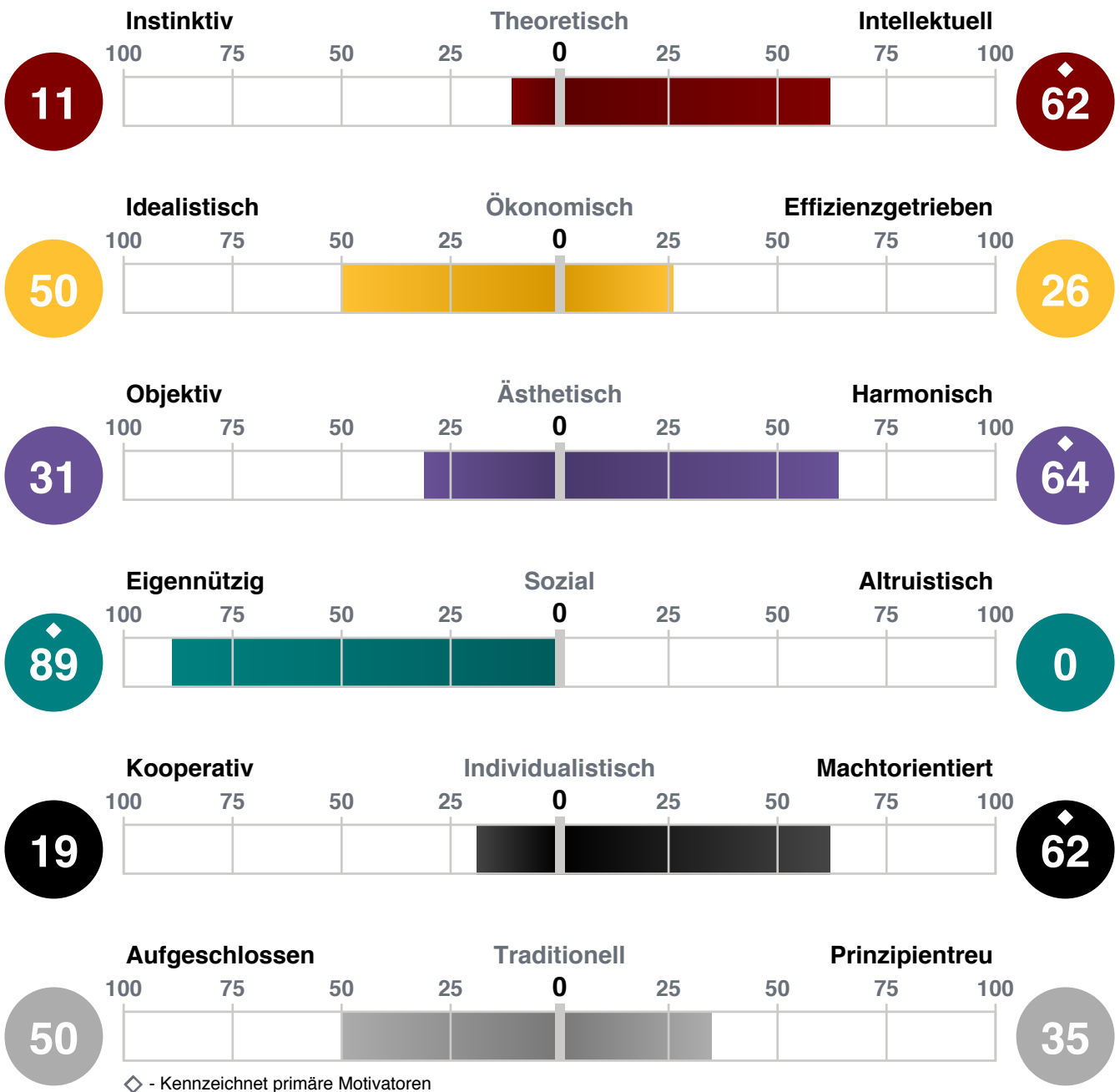


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. | - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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



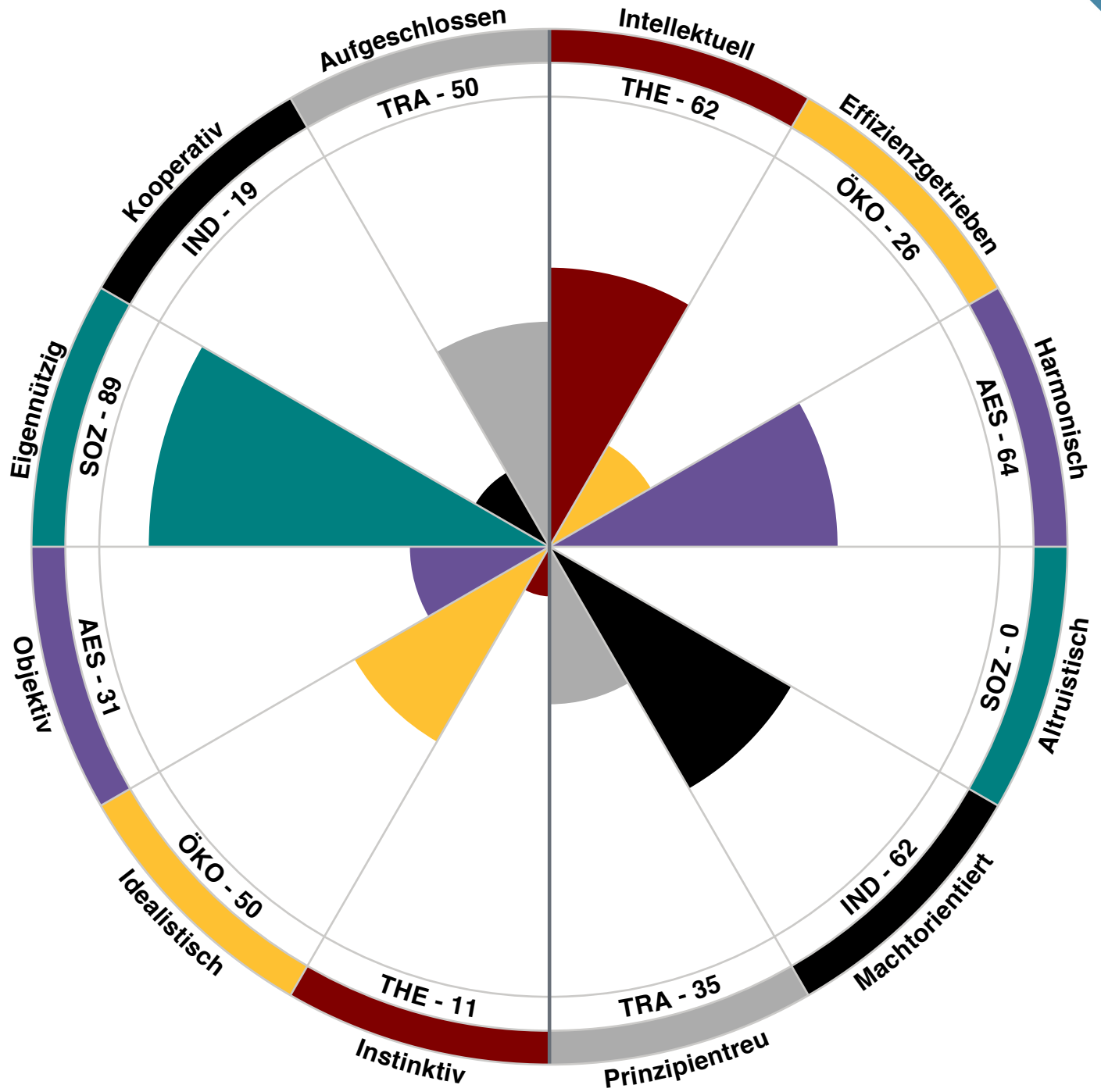
Driving Forces Grafik



T: 5:56



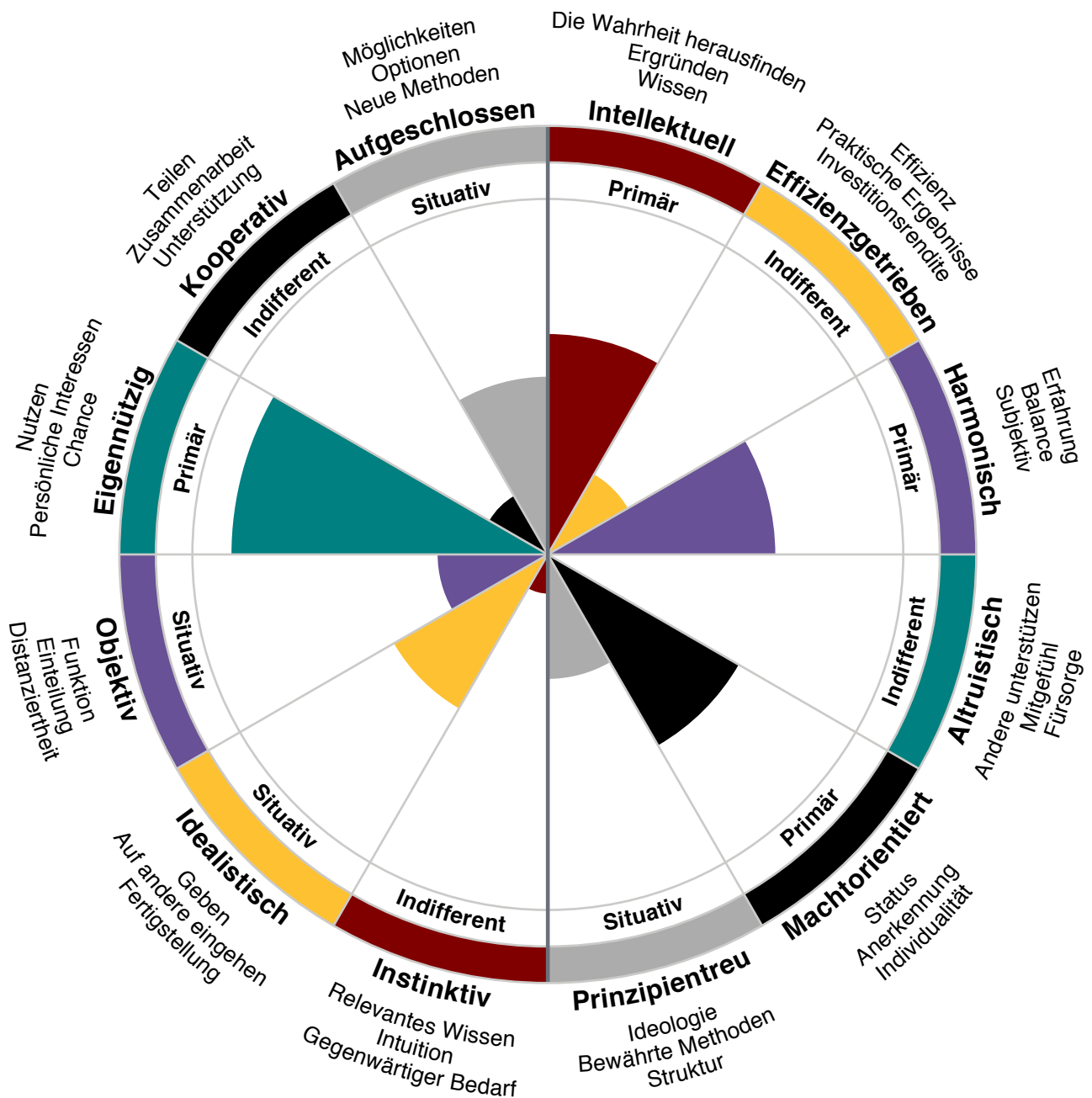
Driving Forces Rad



T: 5:56



Motivatorenbeschreibung



T: 5:56



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 beharrlich auf das gemeinsame Ziel hinarbeiten.
- Kann ein objektiver und unemotionaler Zuhörer sein.
- Bereit, Unterstützung zu liefern, solange andere hart arbeiten.
- Ein verlässliches, konsequentes und beständiges Mitglied des Teams.
- Sich mit den Menschen in der Umgebung verstehen und Synergien bilden.
- Angenehmes Teammitglied, das die Organisation stützt.
- Verfolgt systematisch eine Strategie, um Erfolge zu erzielen.
- Führt beispielhaft auf eine ruhige Art und Weise und mit methodischem Ansatz.
- Wird einen festen Stand einnehmen, wenn seine Position oder Status in Frage gestellt wird.
- Ist gut beim Einholen von Informationen für Entscheidungsträger, der ihm vertraut.
- Sensible Informationen werden streng vertraulich behandelt.
- Ist ein guter Zuhörer, wenn korrekte Daten und Fakten präsentiert werden.





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.

- Hat Schwierigkeiten damit, energisch aufzutreten, selbst wenn er weiß, dass dies notwendig wäre.
- Kann lange brauchen, um sensible Fragen anzusprechen, auch wenn dies für das Geschäft vorteilhaft sein würde.
- Wenn Fehler passieren, zeigt Max Mustermann nicht mit dem Finger auf andere, sondern konzentriert sich darauf, wie die Sache bereinigt werden kann.
- Hat Schwierigkeiten mit diversen Situationen umzugehen, die einer objektive Sichtweise bedürfen.
- Ist nicht bereit Meinungen zu teilen bis er sich davon überzeugt hat, dass sie richtig ankommt.
- Er ist verschlossen, was darin resultiert, dass er sich nicht ausdrückt.
- Die Angst vor Veränderung verhindert, dass er sich entwickelt.
- Lässt zu, dass die Kritik an seiner Arbeit, ihn kontinuierlich frustriert.
- Könnte als stur und willig gegenüber Veränderung wirken.
- Hat Schwierigkeiten sich an neue Situationen anzupassen, wenn nicht darauf vorbereitet.
- Könnte sich Wissen nicht aneignen, wenn es sein Sicherheitsbedürfnis beeinträchtigt.
- Könnte Wissen für sich behalten, um seinem Bedürfnis nach Sicherheit gerecht zu werden.





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.

- Die Tätigkeit in einem Team, das als eine Ressource zur Erzielung von Ergebnissen gesehen wird.
- Anerkennung sollte durch harte und ausdauernde Arbeit verdient und nicht einfach nur gewährt werden.
- Ein Umfeld, in dem die Einzigartigkeit anderer wertgeschätzt und belohnt wird.
- Zeit Dinge zu Ende zu bringen ohne die Ausgeglichenheit der Organisation zu stören.
- Getestete, geprüfte Prozesse werden unterstützt, damit Aufgaben abgeschlossen werden können.
- Zeit für persönliche Reflektion und Wertschätzung für Ausgeglichenheit.
- Kontinuität, Zuverlässigkeit und Systematik werden anerkannt und belohnt.
- Möchte diskret mit Informationen und sensiblen Daten umgehen.
- Eine Führungskraft sein, die im Stillen führt und hinter dem Team steht.
- Realistische Fristen, die auf einen angemessenen Umfang von Informationen basieren.
- Informationen, um Veränderungen zu unterstützen.
- Ausreichend Zeit, um auf Grundlage aller verfügbaren Informationen Entscheidungen zu treffen.





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:

- Zeit, um Dinge intern wie extern zu verbessern.
- Anliegen dann unterstützen, wenn diese dem Unternehmen helfen.
- Andere unterstützen, das Ergebnis der Organisation zu verbessern.
- Das Management hat Verständnis dafür, dass er den Fokus auf eine positive Arbeitseinstellung sowie eine ausgeglichene Organisation hat.
- Eine ausgeglichene Work-/Life-Balance und eine Arbeitsplatzumgebung, die sich wie ein zweites Zuhause anfühlt.
- Zeit, um seine Arbeitsplatzumgebung zu verschönern.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die Max Mustermann's unerschütterlich standhaften Führungsansatz zu schätzen weiß.
- Kann diejenigen protegieren, die ihm gegenüber loyal und vertrauenswürdig sind.
- Zeit, um sich zu überlegen, wann und wo es notwendig ist, sich für eine Erfolgsstrategie einzusetzen.
- Über alle Informationen verfügen, um andere zu unterstützen, so dass eine Aufgabe am besten erledigt wird.
- Einen Prozess bei der Informationssammlung einhalten und dann die Informationen methodisch und verständlich darstellen.
- Andere durch das Sammeln und Teilen von Informationen unterstützen.





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:

- Eine Beteiligung an langfristigen Strategien, mit denen festgelegt wird, wie die Ressourcen der MitarbeiterInnen eingesetzt werden können.
- Unterstützung dabei, den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu kommunizieren, warum durch Veränderungen ein besseres Ergebnis erreicht werden kann.
- Die Fähigkeit, Emotionen aus geschäftlichen Belangen herauszuhalten.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die keinen Druck macht und der/die sich für Max Mustermann's Meinungen interessiert.
- Hilfe bei neuen Tätigkeiten, die für die Bewältigung von neuen Aufgaben notwendig sind.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die sich für Max Mustermann's Meinungen und Ansichten interessiert.
- Ein Manager, der Projekte fertigstellt und zu Ende führt.
- Informationen managen und sie einsetzen, um die Unternehmensziele zu erreichen.
- Ein Manager, der versteht, dass private Anerkennung wichtig ist und der für seine Ideen keine Anerkennung benötigt.
- Wissen, dass die Prüfung neuer Theorien und neuer Chancen ausreichend Zeit benötigen.
- Expertenwissen anbringen können, wenn die angebracht ist.
- Ausreichend Zeit zur Überprüfung und Verarbeitung neuer Informationen.





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: _____