



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
"executive-check"

Max Muster
INSIGHTS MDI®
27.2.2015

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Klettgaustraße 21

D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0 • Fax +49 (0) 7741 - 96 94 20

info@insights.de • www.insights.de

Generated by Patent Number 5,551,880

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





EINFÜHRUNG Wo Chancen auf Talente® treffen.

Der Talent Insights Report wurde entwickelt, um die individuellen Talente eines Menschen zu erkennen. Der Report zeigt drei spezifische Bereiche: Verhalten, Motivatoren und deren Integration. Das Verständnis der Stärken und Schwächen in diesen Bereichen, führt zu persönlicher und beruflicher Entwicklung und zu einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

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

ABSCHNITT 1: 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.

ABSCHNITT 2 : MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports gibt Ihnen Informationen darüber, welche Werte für sie von besonderer Bedeutung sind. Wenn Sie Ihre Werte und Antriebsfaktoren kennen, verstehen Sie, was Sie antreibt und auch, was Konflikte auslösen kann.

ABSCHNITT 3: INTEGRATION VERHALTEN UND MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports unterstützt Sie, Ihre Handlungen zu verstehen und zu optimieren. Sobald Sie erkennen, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren in Zusammenhang stehen, wird sich Ihre Performance verbessern und Ihre Zufriedenheit 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, in der Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir machen 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.



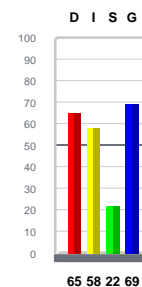
ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN

Basierend auf Max Muster's Antworten enthält dieser Teil des Reports zahlreiche allgemeine Informationen, die einen Überblick über seinen Arbeitsstil vermitteln. Diese Feststellungen identifizieren sein grundsätzliches natürliches Verhalten, das er in seine berufliche Tätigkeit einbringt. Sie beschreiben die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme an seine Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Max Muster's natürliches Verhalten.

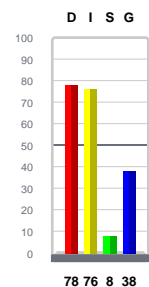
Max Muster legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Er besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Er ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Er macht den Mitarbeitern, mit denen er zusammenarbeitet, schnell klar, dass es ihm um konkrete Ergebnisse geht. Die meisten Leute halten ihn für extrem risikofreudig. Aus seiner Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Max Muster ist extrem ergebnisorientiert. Er verleiht Projekten großen Nachdruck, um sie schnell abzuschließen. Er ist vorausschauend, kämpferisch und konkurrenzbewusst. Seine klare Vorstellung (Vision) von den Ergebnissen, die er erreichen will, ist eine seiner Stärken. Viele Menschen betrachten ihn als einen Selbststarter, der dazu entschlossen ist, bestimmte Ergebnisse zu erreichen. Er ist ein sehr zielorientierter Manager, der gerne durch Zusammenarbeit mit anderen seine Ziele erreicht. Er braucht deshalb Menschen mit ihm ergänzenden Arbeitsqualitäten in seinem Team. Max Muster tritt so selbstsicher auf, dass andere ihn für arrogant halten können. Dieses Selbstbewusstsein ist etwas, was andere möglicherweise gerne hätten. Er wird oft als kühn und wagemutig angesehen. Er ist risikofreudig und möchte gerne als Individualist betrachtet werden.

Max Muster hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Viele Leute halten seine Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet er jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis. Wenn er mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht er, die anderen von seinen Ideen zu überzeugen. Er kann seine Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Max Muster ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt ihn jedoch. Manchmal kann er derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass er Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Er trifft Entscheidungen gerne schnell. Er ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Er empfindet es als Stress, wenn sein Kollege nicht

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





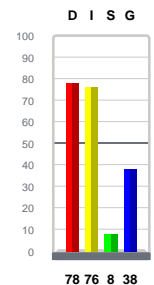
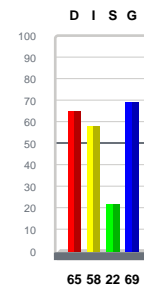
ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN Fortsetzung

ähnliche Charakterzüge besitzt.

Max Muster tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem er direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Sein kreativer und wacher Verstand behindert manchmal seine Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Er präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. 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 Muster neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Er verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als er. Manchmal versteckt Max Muster seine Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann seine wahren Gefühle zum Vorschein. Er verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weiter gegangen.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





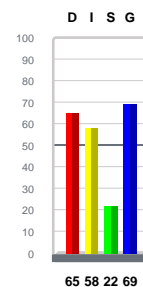
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

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

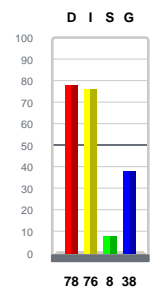
- Bringt Aktivitäten in Gang.
- Bringt sich als guter Vermittler ein.
- Ist innovativ.
- Tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren.
- Zeigt Kreativität beim Lösen von Problemen.
- Liebt berufliche Herausforderungen.
- Besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

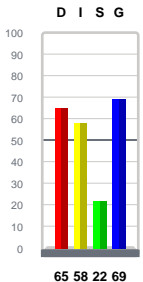
Viele Menschen reagieren sehr sensibel auf die Art und Weise, in der sie behandelt werden. Deshalb ist dieser Abschnitt außerordentlich wichtig für eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit Max Muster. Er selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte 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 Muster:

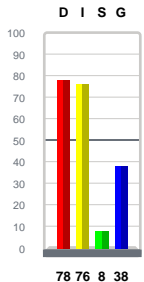
- Bieten Sie ihm Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.
- Seien Sie genau und überlassen Sie nichts dem Zufall.
- Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- Seien Sie offen, ehrlich und zwanglos.
- Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an.
- Stellen Sie ihm ein Regelsystem zur Verfügung, an das er sich halten kann.
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Methoden, durch die Max Muster seine Kommunikation mit anderen verbessern kann. Die Hinweise beinhalten auch eine kurze Beschreibung des Typverhaltens der Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Anpassung an den Kommunikationsstil, der von dem jeweils anderen bevorzugt wird, kann Max Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlich praktizierten 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? "

Verhaltensweisen und Gefühle eines Menschen werden anderen sehr schnell übermittelt. Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Max Muster's Selbsteinschätzung und informiert auch darüber, wie andere unter bestimmten Umständen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Informationen kann Max Muster die Wirkung seines Verhaltens genauer einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, bestimmte Situationen besser unter Kontrolle zu behalten.



SELBSTWAHRNEHMUNG

Max Muster 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:

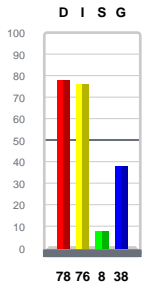
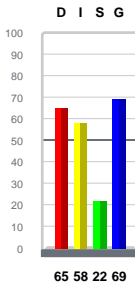
- fordernd
- nervös
- egoistisch
- aggressiv

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 Muster'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.

fordernd egozentrisch antreibend ehrgeizig pionierhaft willensstark energisch wetteifernd zielorientiert entscheidungsfreudig entschlossen risikofreudig neugierig verantwortungsbewusst	überschwänglich inspirierend enthusiastisch eindringlich beeinflussend überzeugend überredend herzlich kontaktfreudig schlagfertig ungezungen gesellig vertrauensvoll umgänglich	phlegmatisch entspannt veränderungsresistent unaufdringlich gewohnheitsorientiert beharrlich besitzergreifend berechenbar geduldig bedacht zuverlässig beständig	perfektionistisch sorgfältig detailliert präzise qualitätsbewusst systematisch anspruchsvoll akkurat umsichtig diplomatisch ordentlich taktvoll gewissenhaft urteilsfähig
Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
maßvoll zurückhaltend kooperativ zögerlich zuvorkommend unbestimmt bescheiden vorsichtig sanftmütig zustimmend genügsam friedlich unaufdringlich	objektiv logisch umsichtig skeptisch nachdenklich unaufdringlich misstrauisch faktenorientiert penibel pessimistisch launisch kritisch	mobil aktiv unruhig lebhaft flexibel energisch ungeduldig rastlos dynamisch hektisch unbesonnen eindringlich ungestüm	standhaft entschlossen eigenwillig unnachgiebig hartnäckig unkonventionell findig autonom furchtlos launisch stur revolutionär



NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL

Max Muster's natürlicher 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 Muster's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

Max Muster 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 Muster die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Max Muster hält es für notwendig, in seiner Problemlösungsstrategie wettbewerbs-, ergebnisorientiert und auch innovativ vorzugehen. Dennoch hat er eine Tendenz, mögliche Risiken genau zu bedenken, ehe er die Lösung in Angriff nimmt.

KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

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

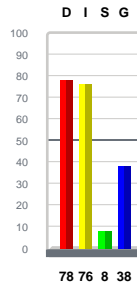
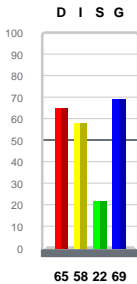
Max Muster ist fest überzeugt von seiner Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Er schätzt dabei eine Umgebung, in der er mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. Max Muster vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihm Vertrauen schenken.

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

Max Muster ist der Meinung, dass seine Umgebung von ihm eine optimistische und offene Lebenseinstellung erwartet. Er tendiert dazu, anderen vertrauensvoll zu begegnen und wünscht sich ein positives Umfeld für die Interaktion.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

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

Max Muster fühlt sich in einer Umgebung wohl, die durch permanente Veränderungen gekennzeichnet ist. Er wünscht sich ein breites Spektrum an Aufgaben und Verpflichtungen. Besonders wenn es in einem Umfeld sehr hektisch zugeht, kann er immer noch eine gewisse Ausgewogenheit hineinbringen. Für ihn ist Wandel ein hoher Wert, so dass Veränderung zu jedem Zeitpunkt initiiert werden kann.

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

Max Muster wünscht sich ein Umfeld, das sehr vielfältig ist. Er besitzt einen hohen Sinn für Dringlichkeit und will Dinge schnell zum Abschluss bringen. Es fällt ihm sehr leicht, Veränderungen zu akzeptieren und viele Aktivitäten gleichzeitig zu bewältigen.

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

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

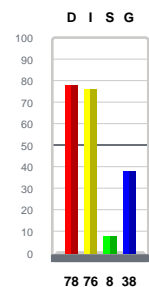
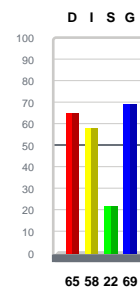
Max Muster ist von Natur aus unabhängig und eigenwillig. Er ist offen für neue Erfahrungen und geht manchmal ganz eigene Wege. Er fühlt sich wohl in einer Umgebung, in der vorgegebene Zwänge für gewisse Situationen entsprechend gelockert werden können.

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

Max Muster 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

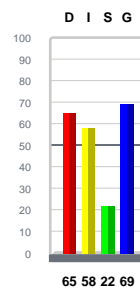


ANGEPASSTER STIL

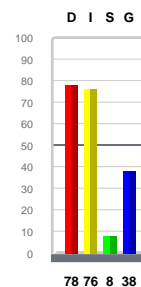
Max Muster geht davon aus, dass in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen von ihm erwartet werden. Falls die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Einschätzung hat.

- Umsichtiges, vorsichtiges Handeln bei Entscheidungen.
- Einhaltung von Terminen.
- Rasche Bewältigung von Veränderungen in seinem Arbeitsbereich.
- Genaues Einhalten des hohen Qualitätsanspruchs.
- Achtsamkeit gegenüber bestehenden Regeln und Vorschriften.
- Keine Notwendigkeit einer strengen Überwachung.
- Kritische Beurteilung von Daten.
- Einkalkulieren aller Risiken vor dem Handeln.
- Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.
- Präzises, analytisches Vorgehen.
- Ausgeprägter Sinn für Dringlichkeit.
- Fähigkeit für einen schnellen Wechsel von Tätigkeiten.
- Humorvolles, kreatives Handeln.

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.

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

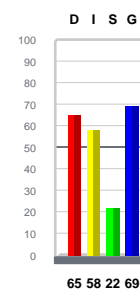
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- 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

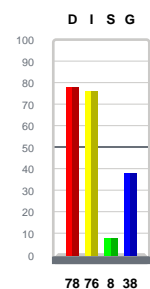
SPONTANE ENTSCHEIDUNGEN

Spontane Entscheidungen in diesem Kontext sind solche Entscheidungen, die zu schnell und ohne die notwendige Informationsgrundlage getroffen werden.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ungeduld, auch wenn die Notwendigkeit besteht, mehr Informationen einzuholen bzw. abzuwarten
- Der Versuch, zu viel auf einmal zu tun
- Das Unvermögen, weit genug voraus zu planen
- Keine spezifischen Ziele definiert zu haben

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Notwendige Informationen einholen, andere um Rat und ihre Meinung fragen und dann die gesamte Datenlage sorgfältig abwägen
- Einen Arbeitsprozess etablieren, der im Vorfeld bereits greift, bevor eine Situation eingetreten oder eskaliert ist
- Einführung von Standardabläufen bzw. alternativen Prozessen für potentielle Probleme

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.

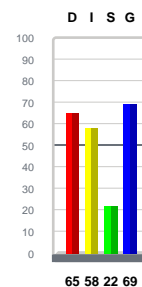
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Schlechte Vorausplanung
- Unrealistische Zeitvorgaben an Menschen stellen oder eine unrealistische Aufgabenplanung
- Ständig auf der Suche nach lösbaren Problemen sein

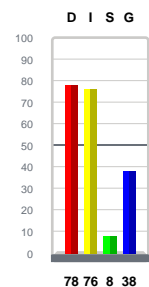
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- 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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

DAS FEHLEN EINES SCHRIFTLICHEN PLANS

Ein Plan in diesem Kontext könnte ein allgemeiner Businessplan, einschließlich von Mission, Zielen, Aufgabenanforderungen und Ressourceneinsatz, sein. Es könnten auch schriftlich dokumentierte Prioritäten oder ein täglicher Aufgabenplan sein.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ist eher handlungsorientiert, möchte dass die Dinge getan werden
- Prioritäten verändern sich kontinuierlich (entweder selbst initiiert oder durch andere verursacht)
- War in der Vergangenheit ohne Plan erfolgreich. Motto: "Bisher hat es auch so funktioniert"
- Will spielerisch und abwechslungsreich vorgehen und sich nicht streng an eine strikte, tägliche Agenda halten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Dokumentieren von persönlichen und job-relevanten Kennwerten und eine anschließende Priorisierung vornehmen
- Einen langfristigen Plan festlegen, der diese Kennwerte berücksichtigt
- Erkennen, dass ständige, unkontrollierbare Veränderungen durch eine klare Prioritätensetzung eingedämmt werden und an deren Stelle Veränderungen treten, die so beabsichtigt wurden

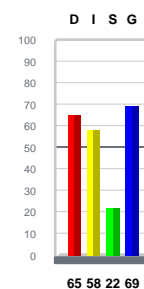
SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

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.

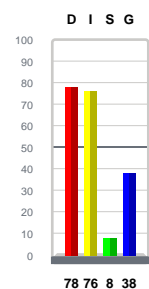
MÖGLICHE GRÜNDE:

- 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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





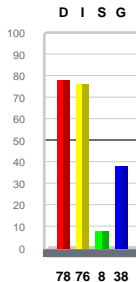
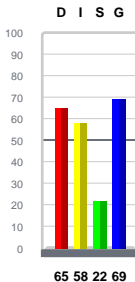
ZEITFRESSER Potentielle Schwächen Fortsetzung

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

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

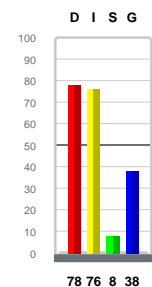
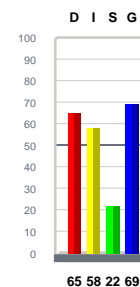
In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen genannt, die möglicherweise für Max Muster den Umgang mit anderen erschweren können. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Er sollte alle Punkte durchstreichen, die nicht zutreffen. Für bis zu drei Tendenzen, die das Arbeitsergebnis beeinträchtigen könnten, ist es sinnvoll, einen Plan zu entwickeln, um diese Verhaltensweisen zu eliminieren oder zu korrigieren.

Max Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da er nur schlecht warten kann, macht er es lieber selbst
- ist so besessen vom Gesamtbild, dass er die kleinen Teile vergisst
- ist fokussiert auf Krisen
- Kommunikation findet nur in eine Richtung statt, hört sich die Berichte anderer nicht zu Ende an, sondern unterbricht sie
- wertet Routinearbeit und Menschen ab, die Routine brauchen, es sei denn, er braucht sie, um seine Ziele zu erreichen
- setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann
- fühlt sich aufgrund seiner angeborenen Ruhelosigkeit und seiner Verachtung für Eintönigkeit innerlich hin und her gerissen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.0

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.0

3. 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 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8.2

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8.0

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8.0

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.0

7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.2

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.8

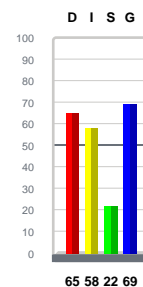
9. ANWEISUNGEN FOLGEN - Sich an Regeln halten oder, wenn keine vorhanden, sich an bestehende Abläufe halten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

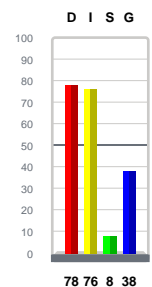


3.8

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.5

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.3

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

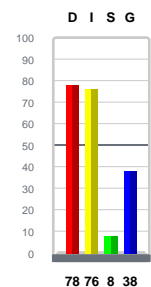
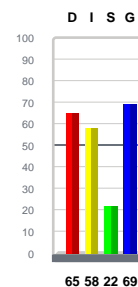


3.0



Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 65-58-22-69 (56) SIN: 78-76-08-38 (12)

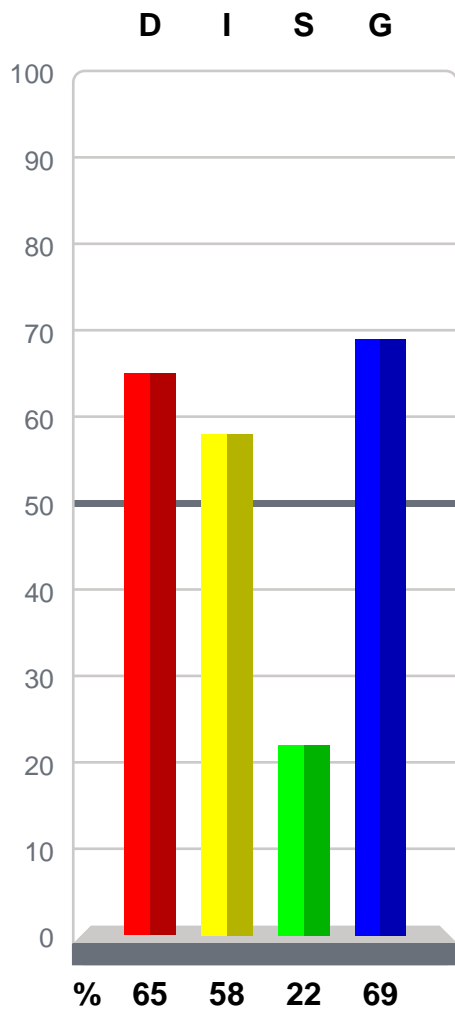


STILANALYSE-GRAFIKEN

27.2.2015

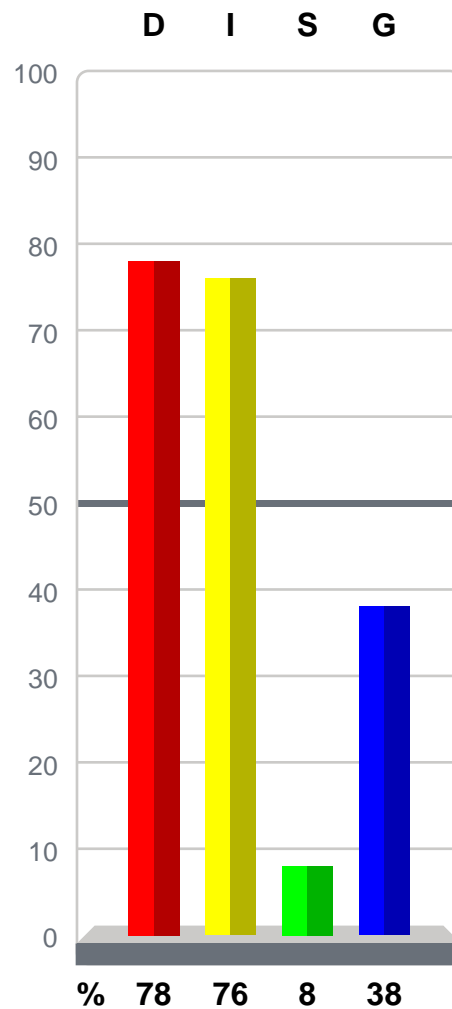
Adaptierter - Stil

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

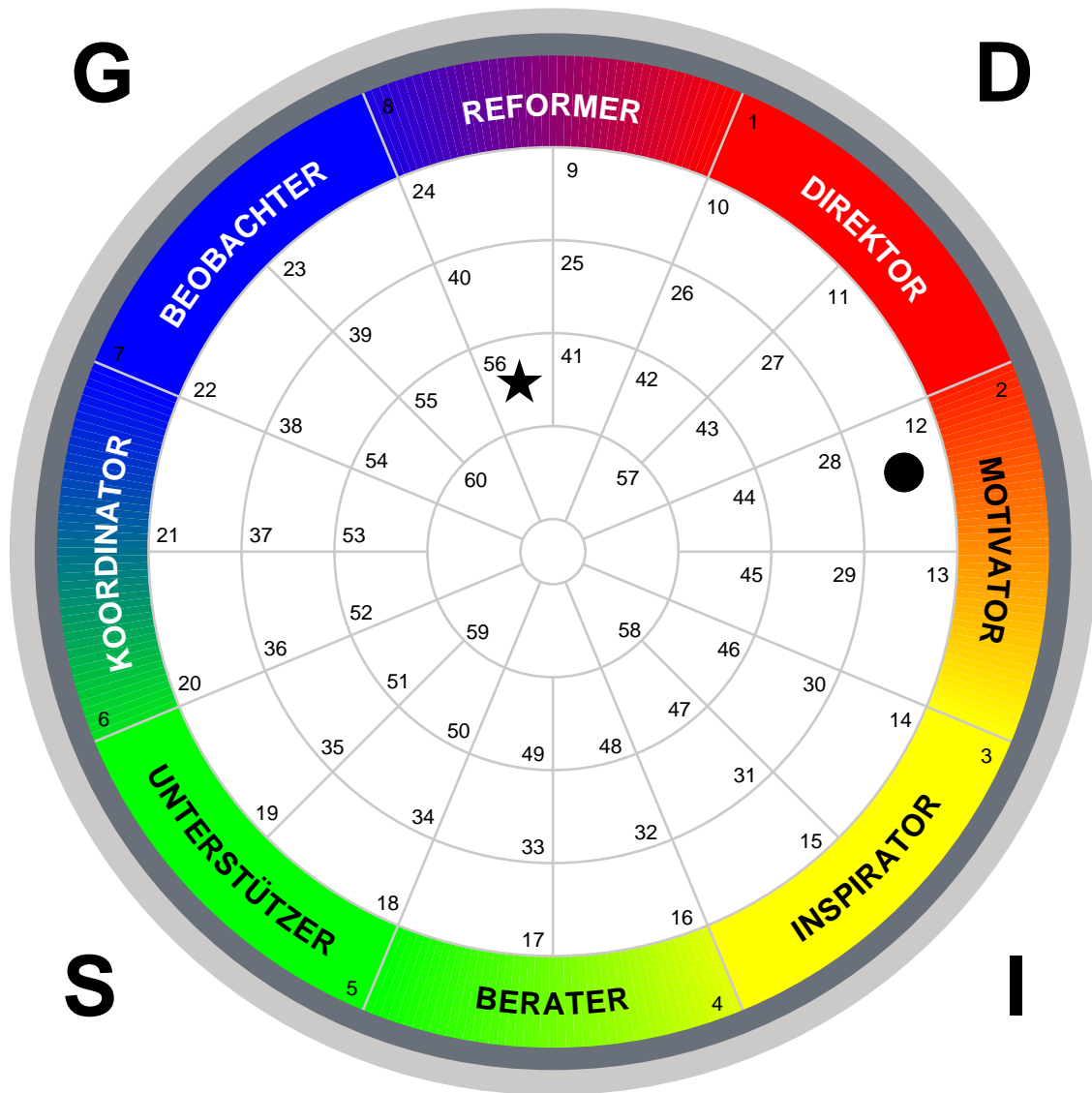
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

27.2.2015



Adaptierter Stil: ★ (56) BEOBACHTER/REFORMER (KREUZUNG)
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4

T: 1:12



EINFÜHRUNG Abschnitt Motivatoren

Das Wissen um unsere Motivatoren, unterstützt uns zu verstehen WARUM wir etwas tun. Eine Übersicht der Erfahrungen, Referenzen, Ausbildung und Trainings einer Person, helfen uns zu erkennen zu was sie fähig ist. Das Analysieren unseres Verhaltens unterstützt uns dabei zu erkennen WIE sich eine Person in ihrer Arbeitsumgebung verhält und was sie leisten kann. Der persönliche Motivations-Report misst die relative Wichtigkeit der sechs Grundinteressen oder Motivatoren: theoretisch, ökonomisch, ästhetisch, sozial, individualistisch und traditionell.

Motivatoren unterstützen uns dabei das Verhalten von Personen zu verstehen. Manchmal nennt man sie auch versteckte Motivatoren, da sie nicht immer auf der ersten Blick erkannt werden. Der Report dient dazu, diese Motivatoren sichtbar und bewusst zu machen, so dass auf die Stärken im Arbeitsumfeld aufgebaut werden kann.

Basierend auf der Beantwortung der Fragen, zeigt Ihnen dieser Report die relativen Präferenzen der sechs Motivatoren. Ihre zwei Haupt-Motivatoren, manchmal sind es auch drei, sind Ihre stärksten Antriebskräfte. Sie werden sich grundsätzlich zufriedener fühlen, wenn Sie von Ihren TOP-Motivatoren erzählen, davon hören oder Aktivitäten tun, die damit verbunden sind.

Das Feedback, das Sie in diesem Abschnitt erhalten, wird eines von drei Intensitätsstufen der sechs Motivatoren reflektieren.

- **INTENSIV (Priorität 1 und 2):** Interessen, die Sie entweder innerhalb oder außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit befriedigen bzw. ausleben müssen. -
- **SITUATIV (Priorität 3 und 4):** Ihre Interessen können hier zwischen positiv und neutral liegen, je nachdem welche anderen Prioritäten in Ihrem Leben zu diesem Zeitpunkt gerade vorherrschen. Die Bedeutung dieser Interessensbereiche nimmt gewöhnlich in dem Maße zu, in dem die bevorzugten Einstellungen (1 und 2) befriedigt werden. -
- **INDIFFERENT (Priorität 5 und 6):** Ihre Interessen werden indifferent, wenn sie sich auf diese Einstellungen beziehen. -

IHRE PERSÖNLICHE MOTIVATOREN SKALA

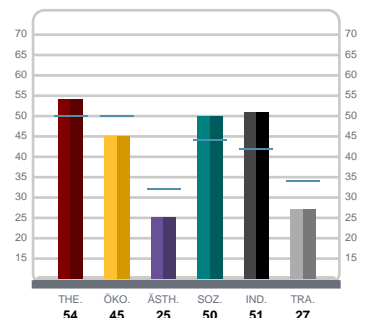
1	THEORETISCH	intensiv
2	INDIVIDUALISTISCH	intensiv
3	SOZIAL	situativ
4	ÖKONOMISCH	situativ
5	TRADITIONELL	indifferent
6	ÄSTHETISCH	indifferent



DIE THEORETISCHE EINSTELLUNG

Der Hauptantrieb hinter dieser Wertvorstellung ist die Suche nach der WAHRHEIT. Dazu nimmt der betreffende Mensch eine "kognitive" Haltung ein, die nach Übereinstimmungen und Unterschieden Ausschau hält. Es ist eine Haltung, die darauf verzichtet, Urteile über die Schönheit oder Nützlichkeit von Objekten zu fällen, und die nur danach strebt, zu beobachten und zu schlussfolgern. Da die Interessen des theoretischen Typs empirisch, kritisch und rational sind, erscheint er anderen häufig als Verstandesmensch. Ein Hauptziel im Leben ist es, Wissen zu sammeln, zu ordnen und zu systematisieren, bis hin zu "Wissen um des Wissens willen".

- Er wird normalerweise seine Überzeugungen durch Hintergrundinformationen stützen.
- Wenn eine Tätigkeit den Einsatz seines speziellen Fachwissens ermöglicht, ist dies für Max Muster besonders erfreulich.
- Max Muster hat das Potenzial, sich auf dem von ihm gewählten Tätigkeitsfeld zu einem Experten zu entwickeln.
- Max Muster fühlt sich wohl in der Gegenwart von Menschen, die sein Interesse an Wissen teilen, besonders wenn sie ähnliche Überzeugungen vertreten.
- Er könnte Schwierigkeiten haben, sich von einem guten Buch loszureißen.
- Er kann sehr gut in der Vergangenheit erworbenes Wissen bei der Lösung aktueller Probleme mit einbeziehen.

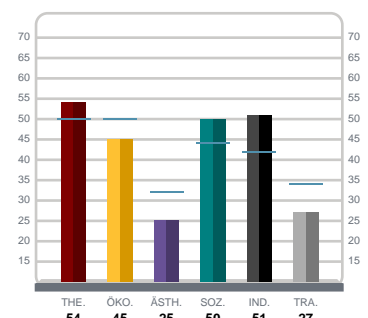




DIE INDIVIDUALISTISCHE EINSTELLUNG

Die Hauptinteressen bei dieser Wertvorstellung sind Macht und Einfluss, nicht unbedingt diplomatisches Geschick. Untersuchungen zeigen, dass Führungspersönlichkeiten aus unterschiedlichsten Bereichen einen hohen Wert auf dieser Skala aufweisen. Da überall im menschlichen Zusammenleben Konkurrenz und Überlebenskampf eine Rolle spielen, haben viele Philosophen das Streben nach Macht als das universellste und fundamentalste aller Motive bezeichnet. In der Tat ist bei manchen Menschen der Wunsch nach Ansehen, Einfluss und persönlicher Macht besonders stark ausgeprägt.

- Er möchte über sein eigenes Schicksal bestimmen und seine Unabhängigkeit auch demonstrieren.
- Max Muster ist der Ansicht, dass man in harten Zeiten die Ärmel hochkrempeln muss.
- Er hält es für wichtig, Dinge noch einmal zu versuchen, die beim ersten Anlauf nicht geklappt haben.
- In Beziehungen zu anderen Menschen bemüht er sich darum, seine Individualität zu bewahren.
- Max Muster mag Menschen, die entschlossen und wettbewerbsorientiert sind.
- Max Muster ist bestrebt, sich zu behaupten und für seine Leistungen anerkannt zu werden.
- Großen Wert legt Max Muster auf Situationen, die es ihm gestatten, das eigene Schicksal in die Hand zu nehmen und dabei gleichzeitig das Schicksal anderer zu kontrollieren. Seine "Teamstrategie" besteht darin, äußere Einflüsse zu minimieren, die das Team bei der Erreichung der Ziele stören könnten.
- Max Muster übernimmt die Verantwortung für seine Handlungen.
- Falls nötig, wird Max Muster sich nicht scheuen, seine Rechte einzufordern.

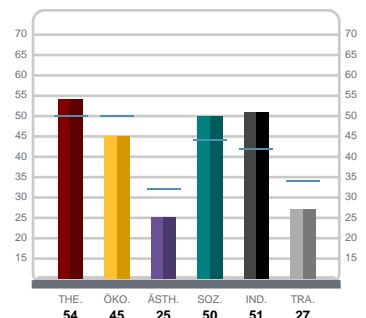




DIE SOZIALE EINSTELLUNG

Wer auf dieser Skala eine hohe Ausprägung erzielt, besitzt eine angeborene Menschenliebe. Die soziale Persönlichkeit schätzt andere Menschen sehr hoch ein und verhält sich deshalb freundlich, mitfühlend und selbstlos. Es besteht die Tendenz, Menschen mit hohen theoretischen, ökonomischen und ästhetischen Einstellungen als kalt und unmenschlich zu empfinden. Verglichen mit einem individualistisch geprägten Menschen, hält der sozial ausgerichtete Mensch Nächstenliebe und die Unterstützung anderer für die einzig angemessene Form zwischenmenschlicher Beziehungen. Untersuchungen zu diesem Wert lassen erkennen, dass das soziale Interesse in seiner reinsten Form selbstlos ist.

- Wenn er sich von einem Individuum oder einer Gruppe emotional "richtig" angesprochen fühlt, wird er mit Sicherheit den Versuch unternehmen, diesen Menschen dabei zu helfen, ihre missliche Lage zu überwinden. Ist dies nicht der Fall, wird er aller Voraussicht nach seine Unterstützung verweigern.
- Sein Bedürfnis, anderen zu helfen (selbst zu eigenem Nachteil) oder die Entscheidung dies nicht zu tun, ist ganz von der individuellen Situation abhängig.

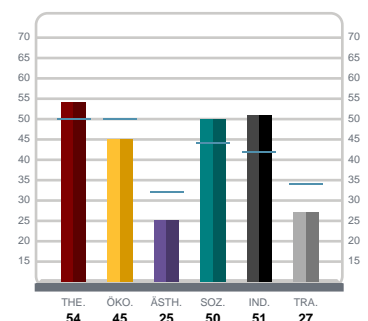




DIE ÖKONOMISCHE EINSTELLUNG

Der ökonomische Wert weist auf ein charakteristisches Interesse an Geld und allem, was Nutzen bringt. Das bedeutet, dass der betreffende Mensch Sicherheit durch Geld erreichen möchte und dies nicht nur für sich selbst, sondern auch für seine Familie. Dieses ausgeprägte Nützlichkeitsdenken kann sich in allen Bereichen des Geschäftslebens, bei der Produktion, dem Vertrieb und Konsum von Waren und der Ansammlung von materiellem Besitz zeigen. Dieser Persönlichkeitstyp ist durch und durch praktisch orientiert und entspricht ganz dem Stereotyp des erfolgreichen Geschäftsmannes bzw. der erfolgreichen Geschäftsfrau. Ein Mensch mit einem sehr hohen Wert auf dieser Skala wird wahrscheinlich ein starkes Bedürfnis danach haben, andere an Besitz zu übertreffen.

- Er betrachtet finanziellen oder unternehmerischen Erfolg als Maßstab für die Einschätzung seines Arbeitsaufwands.
- Er wird nicht alle seine Entscheidungen davon abhängig machen, welcher Nutzen oder finanzieller Gewinn sich daraus ergibt.
- Bei Max Muster spielen finanzielle Interessen vor allem dann eine besondere Rolle, wenn damit Bedürfnisse und Wünsche befriedigt werden können, die aus einem der anderen Wertebereiche stammen.
- Geld ist nicht so wichtig wie das, was damit gekauft werden kann.
- Wenn etwas keine sehr hohe Priorität hat (oder die Situation nicht als kritisch eingeschätzt wird), wird er nicht bereits sein "lieb gewonnene" Lebensgewohnheiten zu verändern.
- Max Muster setzt möglicherweise Zeit und Mittel freigiebig für bestimmte Ziele ein, in der Erwartung, dass diese Investitionen sich irgendwann in der Zukunft für ihn bezahlt machen werden.

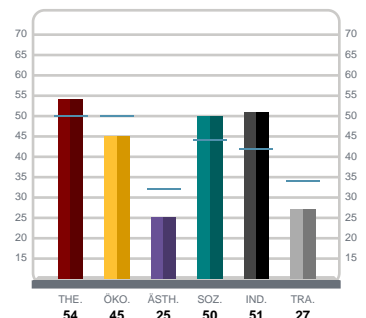




DIE TRADITIONELLE EINSTELLUNG

Das oberste Interesse hinter dieser Wertvorstellung könnte man als "Einheit", "Ordnung" und "Traditionsbewusstsein" beschreiben. Menschen mit hoher Ausprägung auf dieser Skala suchen ein für sie passendes Lebenssystem. Dieses könnte sichtbar werden als konservative Grundhaltung oder als Wertschätzung für ein System, das auf definierten Regeln, Vereinbarungen und bestimmten Lebensprinzipien basiert.

- Es könnte schwierig sein, Max Muster zu beeinflussen, weil es kein gemeinsames Regelsystem oder eine Lebensphilosophie gibt, das ihn zu etwas verpflichtet.
- Die traditionelle Einstellung spielt in Max Muster's Leben im Verhältnis zu den anderen fünf Interessensbereichen eher eine untergeordnete Rolle.
- Max Muster nimmt sich Freiraum bei der Auslegung anderer Systeme und Traditionen. Er wird sorgsam auswählen, was er übernehmen will und was nicht.
- Er hat keine Probleme damit, das eigene Wertesystem immer wieder neu zu definieren.
- Max Muster lässt sich von Traditionen und Regeln nicht einschränken.
- Max Muster agiert in einem breit angelegten und lose definierten Regelsystem.
- Am liebsten möchte Max Muster seine eigenen Regeln aufstellen, damit er besser der eigenen Intuition folgen kann, die sein Handeln bestimmt.





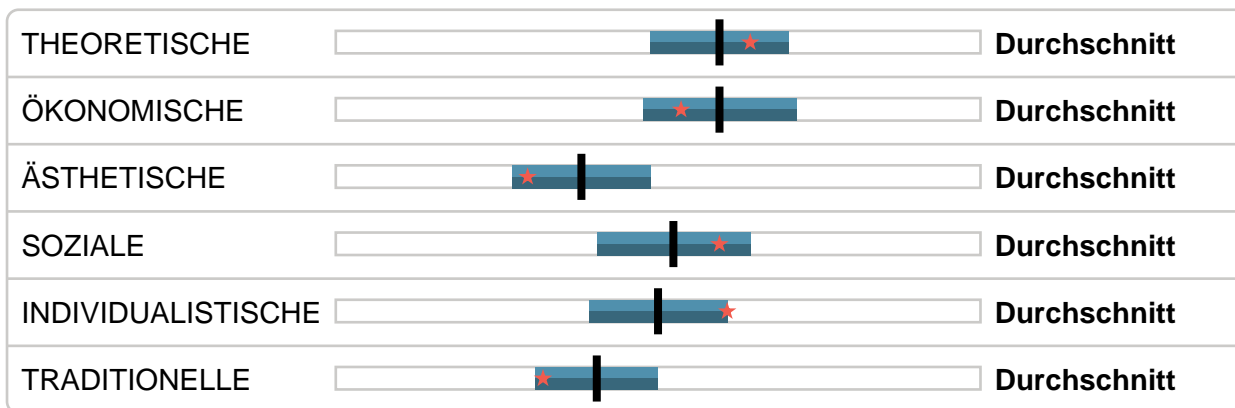
MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

Wenn Sie sich mit Menschen umgeben, die ähnliche Werte in der Motivation haben, werden Sie sich gut in die Gruppe integrieren und sich wohl fühlen. Jedoch, wenn Sie sich mit Menschen umgeben, deren Motivationswerte sich signifikant von Ihren unterscheiden, könnten Sie als Außenseiter wahrgenommen werden. Diese Unterschiede können zu Stress und Konflikten führen. Wenn Sie mit einer solchen Situation konfrontiert sind können Sie:

- die Situation ändern.
- Ihre Sicht der Dinge ändern.
- sich aus der Situation hinausbegeben.
- sich mit der Situation abfinden und mit ihr zurecht kommen.

Dieser Abschnitt zeigt in welchen Bereichen Ihre Motivatoren außerhalb der Norm liegen, was zu Konflikten führen könnte. Je mehr Sie sich im Bereich der Norm befinden, desto mehr werden Personen Ihre Leidenschaft für diese Motivatoren erkennen. Je weiter weg Sie sich von der nicht ausgeprägten Seite der Norm bewegen, desto mehr werden Sie Personen als indifferent und möglicherweise negativ in Bezug auf diesen Motivator erleben. Der schattierte Bereich jedes Motivators, repräsentiert 68 % der Bevölkerung oder Werte die innerhalb einer Standardabweichung oberhalb oder unterhalb der nationalen Mittelwertes fallen.

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



- 68 Prozent der Bevölkerung - Normierungsdurchschnitt - Ihre Position

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



MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

Alle Ausprägungen Ihrer Einstellungen befinden sich im Bereich innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt. Das bedeutet, dass 68% der Bevölkerung in allen 6 Bereichen ähnliche Einstellungen und Wertvorstellungen haben wie Sie. Das alle Ihre Ausprägungen nahe dem Bereich des Normierungsdurchschnitts liegen, besagt folgendes:

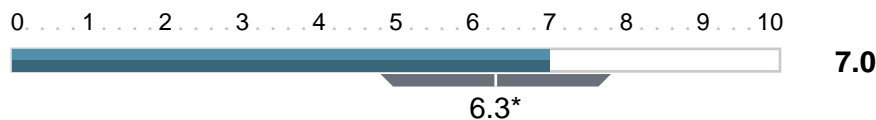
- Sie werden von anderen als Team Player betrachtet.
- Sie kommen mit einem Großteil der Menschen unserer Gesellschaft gut zurecht.
- Sie haben nur selten Unstimmigkeiten mit anderen.
- Sie haben einen größeren Freundeskreis und bessere Berufschancen als die meisten Menschen.



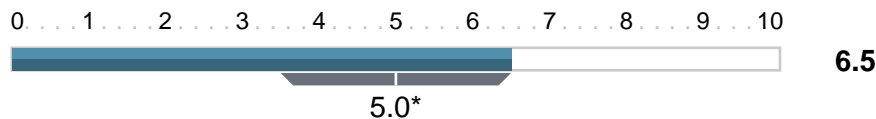
HIERARCHIE DER MOTIVATOREN

Erfolgreich zu sein, ist abhängig von Ihren zugrundeliegenden Werten. Sie werden sich am Arbeitsplatz gestärkt und erfolgreich fühlen, wenn Ihr Job Ihre persönlichen Werte unterstützt. Sie sind nachfolgend nach Priorisierung - höchste bis niedrigste - aufgelistet.

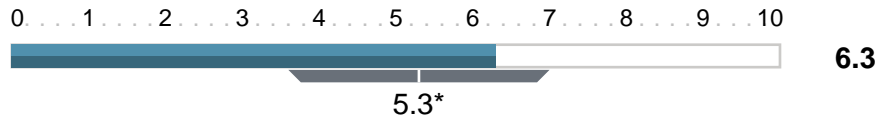
1. THEORETISCH - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



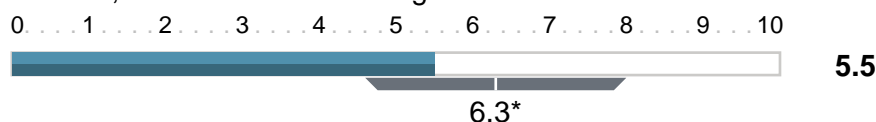
2. INDIVIDUALISTISCH - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



3. SOZIAL - Honoriert diejenigen, die Gelegenheiten wahrnehmen, um für andere da zu sein und zur Entwicklung und dem Wohlbefinden der Gesellschaft beitragen.



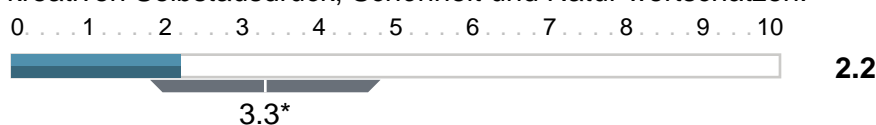
4. ÖKONOMISCH - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzt sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



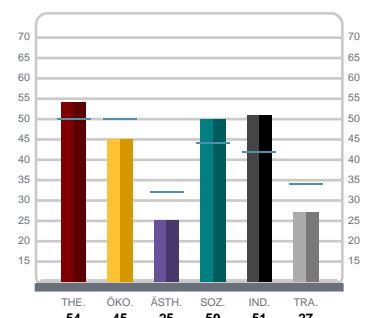
5. TRADITIONELL - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



6. ÄSTHETISCH - Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstaussdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



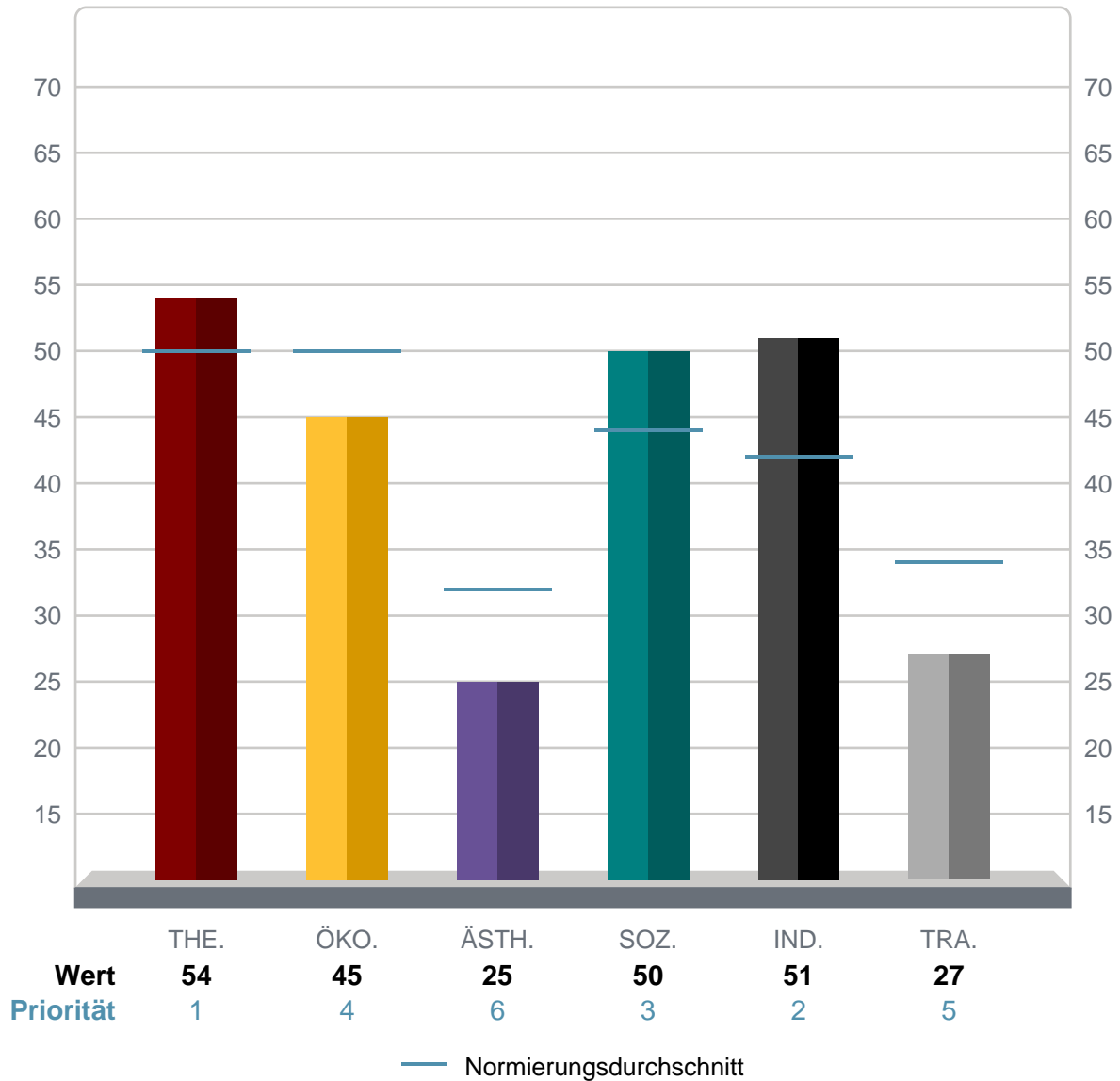
MI: 54-45-25-50-51-27 (THE.-ÖKO.-ÄSTH.-SOZ.-IND.-TRA.)
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.





MOTIVATIONS GRAFIK

27.2.2015



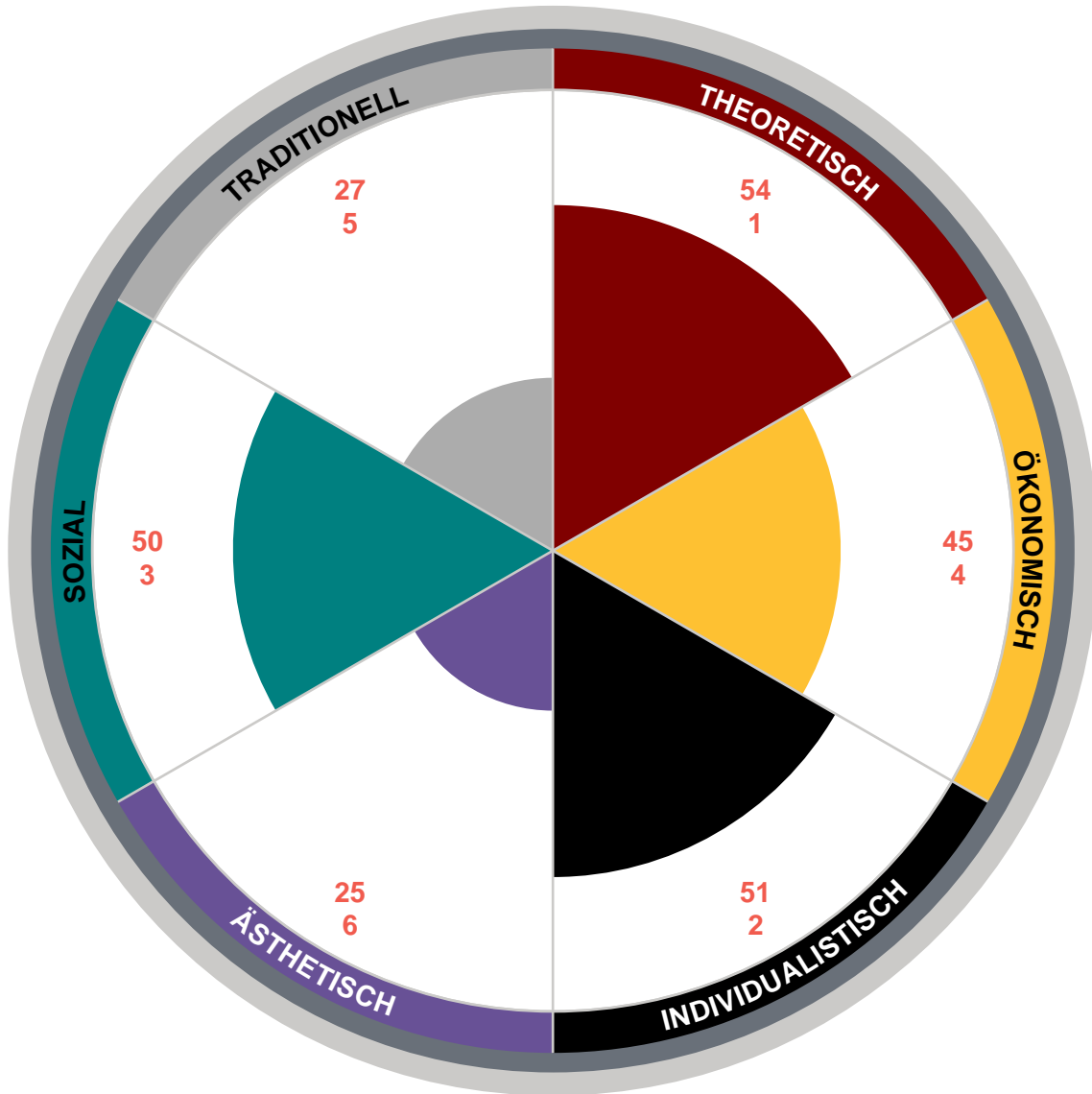
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

T: 1:04



MOTIVATIONS - RAD™

27.2.2015



T: 1:04



EINFÜHRUNG

Abschnitt Integration von Verhalten und Wertvorstellungen

Zufriedenheit und gute Leistung im Job werden gefördert durch optimales Zusammenspiel von Verhalten und Motivation. Sie können gezielt diese Bereiche stärken und optimieren.

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



AKTIONSPLAN

Die folgenden Angaben beziehen sich auf Bereiche, in denen Max Muster seine Effizienz möglicherweise erhöhen möchte. Drei Themen sollten herausgegriffen und über Aktionspläne so aufbereitet werden, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden können. Ein erneutes Durcharbeiten des Reports hilft, die Bereiche zu finden, die zur Verbesserung anstehen.

- Kommunikation (Fähigkeit zum Zuhören)
- Delegieren von Aufgaben
- Entscheidungsfindung
- Disziplin
- Leistungssteigerung
- Training, Schulung
- Zeit-Management
- Karriere-Ziele
- Persönliche Ziele
- Motivierung anderer
- Personalentwicklung
- Familiäre Ziele

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____