



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Mia Muster

REFLECT

7.5.2021

Reflect GmbH & Co. KG

Strategische Personalentwicklung

Insheimer Straße 33 • D-76865 Rohrbach

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

www.reflect-beratung.de



 **Reflect**[®]
GESUNDE TRANSFORMATION

Inhaltsverzeichnis



EINFÜHRUNG	4
EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i>	5
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE	6
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN	8
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i>	10
KOMMUNIKATIONSHINWEISE	11
WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> "	12
AUSPRÄGUNG	13
NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL	14
ADAPTIERTER STIL	16
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE	17
HIERARCHIE DES VERHALTENS	18
STILANALYSE-GRAFIKEN	20
VERHALTENSspektrum	21
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	22
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT	24
ALLGEMEINE MERKMALE	25
STÄRKEN UND SCHWÄCHEN	27
ENERGIEVERLEIHENDE UND STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN	28
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	29
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN	30
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN	31
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	32
MOTIVATORENGRAFIK	33
MOTIVATORENRAD	34
DESKRIPTORENRAD	35
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i>	36
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN	37
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	38
IDEALES UMFELD	39
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION	40
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT	41

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



AKTIONSPLAN	42
STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	43
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN	44

EINFÜHRUNG



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:

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.

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 MDI® -Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.

*"Alle Menschen zeigen alle vier
Verhaltensfaktoren in unterschiedlicher
Intensität."
-W.M. Marston*

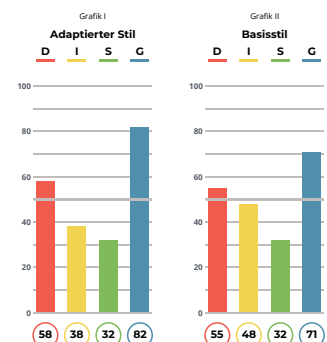
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



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

Mia Muster ist eine engagierte Verfechterin von Qualität und von Systemen, die Qualität gewährleisten. Sie möchte einen sauberen und ordentlichen Arbeitsplatz, da sie fehlende Hygiene und Unordnung mit qualitativ geringwertiger Arbeit gleichsetzt. Wenn Mia Muster auf eine Sache stößt, die nicht in Ordnung ist, möchte sie sie sofort richtig stellen. Es geht ihr darum, praktische Ergebnisse zu erzielen. Das Neue und Ungewöhnliche zieht sie an, wenn es hohe Qualität aufweist. Mia Muster hält ihre Arbeitsutensilien in Ordnung und erwartet von anderen, die sie mitbenutzen, dass sie das ebenfalls tun. Sie hat möglicherweise wenig Vertrauen zu anderen. Für manche Menschen erscheint Mia Muster zu kühl und analytisch. Sie hat das Bedürfnis, sich in einem Umfeld zu verwirklichen, in dem Qualität garantiert ist. Sie ist hingegen frustriert, wenn sie in eine Situation kommt, in der es lediglich um weitschweifende Diskussionen geht. Es kann schwierig sein, ein vertrauensvolles Verhältnis zu ihr aufzubauen, da sie ihre Gefühle gerne verbirgt und nach außen kühl und distanziert erscheint. Präzision und Sorgfalt sind sehr wichtig für sie.

Mia Muster zögert Entscheidungen gerne hinaus, bis sie alle Informationen zusammengetragen hat. Sie will sicher sein, dass ihre Entscheidung korrekt ist. Sie hat ein waches Bewusstsein für die sozialen, ökonomischen und politischen Auswirkungen ihrer Entscheidungen. Sie sieht sich selbst als ein an Fakten orientierter Mensch, der mit beiden Beinen fest auf dem Boden steht. Theorien interessieren sie nicht nur oberflächlich. Wenn sie mit einem Problem konfrontiert wird, sucht sie nach Methoden, Formeln, Verfahren oder einem System, um es zu lösen. Sie ist stolz auf ihre Fähigkeit und Kompetenz, die es ihr ermöglichen, alle Fakten in einer Situation sofort zu erfassen. Sie konzentriert sich auf Daten und sucht gleichzeitig nach der besten Methode, das Problem zu lösen. Wenn Mia Muster die Gepflogenheiten eines Unternehmens kennt, hält sie sich daran. Sie verliert sich manchmal im Sammeln von Details, deren Vielzahl sie dann zu erdrücken droht. Sie beurteilt andere gewöhnlich nach der Qualität ihrer Arbeit. Sie hat eventuell Schwierigkeiten, die Stärken anderer zu erkennen, wenn deren Arbeit ihren hohen Maßstäben nicht entspricht. Sie, die die alltäglichen



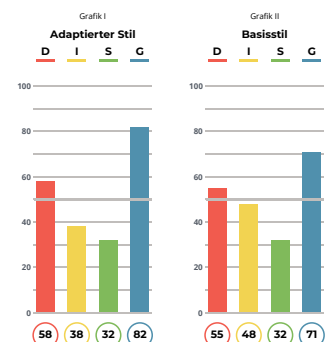
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Fortsetzung

Entscheidungen routinemäßig trifft, wird bei größeren Entscheidungen gewöhnlich vorsichtig. Sie will absolut sicher sein, dass ihre Entscheidung korrekt ist.

Mia Muster bevorzugt Meetings, die pünktlich beginnen und enden. Sie kann Menschen gegenüber ungehalten werden, die sich nicht an Regeln halten oder daran, wie "die Dinge getan werden sollten". Da Mia Muster absolut sicher sein möchte, dass sie ihre Arbeit korrekt erledigt, arbeitet sie gerne für einen Vorgesetzten, der ihr genau mitteilt, was er von ihr erwartet. Sie stellt gerne Verständnisfragen. Sie sammelt Daten, um sicherzugehen, dass ihre Arbeit, ihre Mitteilungen und ihre Entscheidungen korrekt sind. Sie analysiert gerne die Motive anderer. Dies ermöglicht ihr, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Wenn Mia Muster intensiv damit beschäftigt ist, ein Projekt zu durchdenken, erscheint sie kühl und distanziert. Manchmal kann Mia Muster sehr aus sich herausgehen, obwohl sie vom Typ her eher introvertiert ist. Sie engagiert sich bei gesellschaftlichen Anlässen, wenn es die Situation erfordert. Sie ärgert sich über Leute, die zu einer Verabredung zu früh oder zu spät kommen, da dies ihre Arbeitspläne stört. Mia Muster macht sich einen genauen Terminplan und will nicht, dass andere ihn ändern. Sie wird ganz gezielte Fragen stellen, um die entscheidenden Informationen zu erhalten, die sie noch braucht.

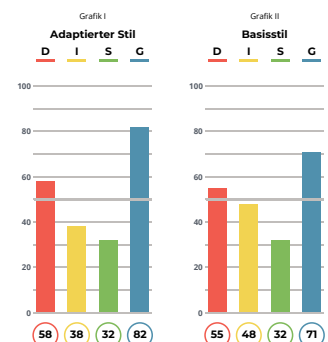


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ Bemüht sich stets um Qualitätsarbeit.
- ✓ Ist genau und intuitiv.
- ✓ Ist sachlich, gilt als "Fels der Realität".
- ✓ Zeigt sich nur selten "schwach".
- ✓ Reagiert spontan.
- ✓ Besitzt die Fähigkeit, viele Aktivitäten gleichzeitig abzuwickeln.
- ✓ Ist gewissenhaft und ausgeglichen.



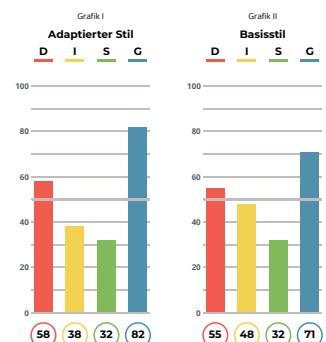
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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 Mia Muster. Sie selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihr besonders wichtig sind. Der Austausch dieser Informationen mit ihren häufigsten Gesprächspartnern wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Mia Muster :

- ✓ Liefern Sie ihr solide, greifbare, praktische Beweise.
- ✓ Geben Sie ihr Zeit, mit der ihr eigenen Sorgfalt arbeiten zu können.
- ✓ Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird.
- ✓ Ziehen Sie eine Sache durch, wenn beide einverstanden sind.
- ✓ Stellen Sie Ihren Standpunkt auf wohldurchdachte Weise klar, wenn Sie nicht einverstanden sind.
- ✓ Seien Sie genau und überlassen Sie nichts dem Zufall.
- ✓ Passen Sie sich ihrer Ausdrucksweise an.
- ✓ Stellen Sie ihr ein Regelsystem zur Verfügung, an das sie sich halten kann.
- ✓ Halten Sie ihr Risiko so gering wie möglich, indem Sie ihr über einen gewissen Zeitraum Garantien geben.
- ✓ Bereiten Sie sich auf das Gespräch mit ihr gut vor.
- ✓ Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- ✓ Vergewissern Sie sich, dass Ihre Nachricht wirklich aufgenommen wurde.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

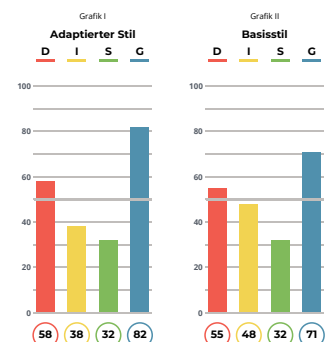


Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Mia Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Mia Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen sie 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 Mia Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- ❌ Vertrauen fordern, ohne es gerechtfertigt zu haben.
- ❌ Sich als Beweis auf die Meinung anderer berufen.
- ❌ Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- ❌ Anfechtbare Aussagen machen.
- ❌ Herumtrödeln oder Zeit verschwenden.
- ❌ Drohen, schmeicheln, überreden, beschwatzen oder jammern.
- ❌ Dinge dem Zufall oder Glück überlassen.
- ❌ Sich patriarchalisch verhalten.
- ❌ Empfehlungen aus unzuverlässiger Quelle benutzen; planlos sein.
- ❌ Tricks anwenden oder manipulieren.
- ❌ Sie den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- ❌ Nicht zu beweisende Behauptungen über die Qualität ihrer Arbeit aufstellen.



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Mia Muster ihre 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 Mia Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Sie sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von ihrem persönlichen Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

Gewissenhaft

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

Dominant

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

Stetig

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

Initiativ

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!
- ⊘ 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 Mia Muster's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen ihr Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Mia Muster die Wirkung ihres Verhaltens differenzierter einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, sich in bestimmten Situationen besser unter Kontrolle zu haben und dadurch ihre Effektivität zu erhöhen.



Mia Muster hält sich selbst für:

- ✓ präzise
- ✓ gründlich
- ✓ zurückhaltend
- ✓ diplomatisch
- ✓ wissbegierig
- ✓ analytisch



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

- ✓ pessimistisch
- ✓ wählerisch
- ✓ besorgt
- ✓ pingelig



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

- ✓ perfektionistisch
- ✓ schwer zufrieden zu stellen
- ✓ strikt
- ✓ defensiv

AUSPRÄGUNG



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

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrig	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



Mia Muster's "Basis-Stil" im Umgang mit Problemen oder Menschen, ihr 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.



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

Basisstil

Mia Muster ist wissbegierig und möchte als ein extravertierter, wettbewerbsorientierter Mensch wahrgenommen werden, der von Natur aus einen Sinn für Abenteuer besitzt. Sie ist ergebnisorientiert und innovativ in ihrem Problemlösungsverhalten. Sie sucht normalerweise keine konfrontierenden Situationen, aber wenn ein Problem auftaucht, wird sie sich ihm stellen.

Adaptierter Stil

Mia Muster hält ihr natürliches Problemlösungsverhalten oder ihren Umgang mit Herausforderungen in ihrem derzeitigen Umfeld für angemessen.



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

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

Adaptierter Stil

Mia Muster hält es nicht für notwendig, ihre Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Sie geht davon aus, dass ihr natürlicher Stil genau dem entspricht, was ihr Umfeld von ihr erwartet.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

Basisstil

Mia Muster liebt und braucht die Vielfalt und gibt auch ihrem Verlangen Ausdruck, möglichst schnell von einer Aktivität zur nächsten überzuwechseln. Sie demonstriert normalerweise einen sehr hohen Sinn für Dringlichkeit. Sie könnte darauf brennen, Veränderung nur um der Veränderung willen zu initiieren.

Adaptierter Stil

Mia Muster verhält sich in ihrem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in ihrer Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihr grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde sie sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

Mia Muster ist normalerweise vorsichtig und an Qualität interessiert. Sie arbeitet gerne in einem Team, das insgesamt die Verantwortung für das Endprodukt übernimmt. Für sie ist es notwendig, die Regeln oder Vorgaben zu kennen, und es irritiert sie zu erleben, dass andere sich nicht daran halten.

Adaptierter Stil

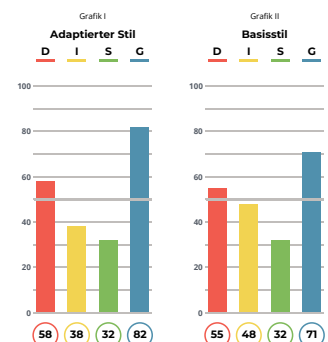
Bei Mia Muster besteht kein großer Unterschied zwischen ihrem natürlichen Verhaltensstil und ihrem angepassten Verhalten. Deshalb hält sie es auch nicht für notwendig, sich in ihrem Umfeld anders zu geben, als sie tatsächlich ist.

ADAPTIERTER STIL



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

- ✓ Keine Notwendigkeit einer strengen Überwachung.
- ✓ Achtsamkeit gegenüber bestehenden Regeln und Vorschriften.
- ✓ Genaues Einhalten des hohen Qualitätsanspruchs.
- ✓ Fähigkeit für einen schnellen Wechsel von Tätigkeiten.
- ✓ Disziplinierte, genaue Beachtung von Anweisungen.
- ✓ Ausgeprägter Sinn für Dringlichkeit.
- ✓ Flexibilität besonders hinsichtlich des Arbeitsstils.
- ✓ Umsichtiges, vorsichtiges Handeln bei Entscheidungen.
- ✓ Rasche Bewältigung von Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich.
- ✓ Ein an Tradition und Qualität orientiertes Berufsbild, dem gefolgt wird.
- ✓ Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.
- ✓ Einhaltung von Terminen.



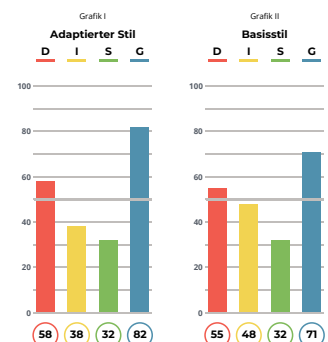
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Mia Muster genannt, die möglicherweise ihren Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Streichen Sie Punkte in Absprache mit Ihrem INSIGHTS MDI® Berater durch, die derzeit nicht zutreffen und markieren Sie die drei zutreffendsten Tendenzen. Erarbeiten Sie einen Aktionsplan, wie diese reduziert werden können.

Mia Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ wählt Mitarbeiter, die ihr sehr ähnlich sind
- ✓ ist jedem neuen Projekt gegenüber skeptisch und pessimistisch, braucht viel Unterstützung
- ✓ bittet den Vorgesetzten um Unterstützung, wenn Informationen oder die Richtung einer Sache nicht klar sind
- ✓ hat Schwierigkeiten mit dem Treffen von Entscheidungen, da sie zu sehr nach der "richtigen" Entscheidung sucht. Sie neigt dazu abzuwarten, bis andere ihr Anweisungen geben
- ✓ zögert, wenn sie ohne Präzedenzfall handeln muss
- ✓ ist defensiv, wenn sie bedroht wird und verwendet Irrtümer und Fehler anderer, um ihre Position zu verteidigen
- ✓ kann nur schwer loslassen und sich entspannen

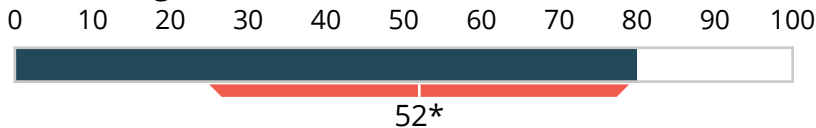


HIERARCHIE DES VERHALTENS



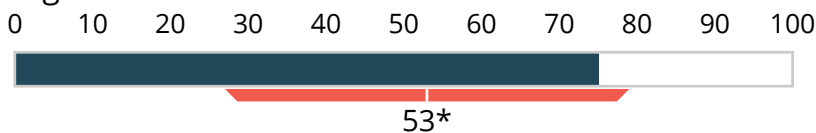
Die Hierarchie des Verhaltens zeigt ein Ranking Ihres natürlichen Verhaltensstils in insgesamt zwölf (12) Bereichen an, die häufig am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Es wird Ihnen helfen zu verstehen, in welchen Bereichen Sie tendenziell am effektivsten sind.

1. Organisation am Arbeitsplatz - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.



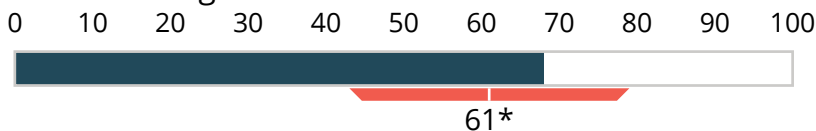
80

2. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.



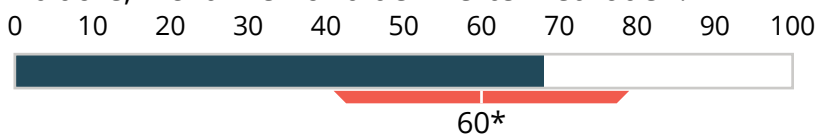
75

3. Beharrlichkeit - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



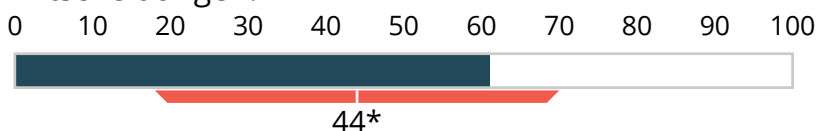
68

4. Befolgen von Regeln - Sie halten sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



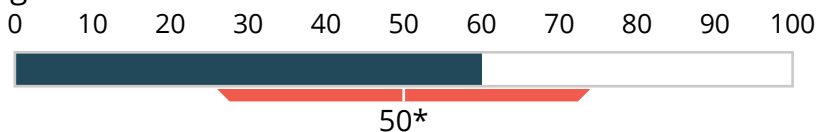
68

5. Dringlichkeit - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.



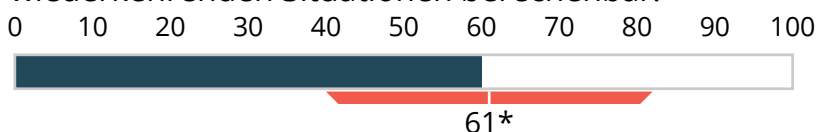
61

6. Wettbewerbsdenken - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.

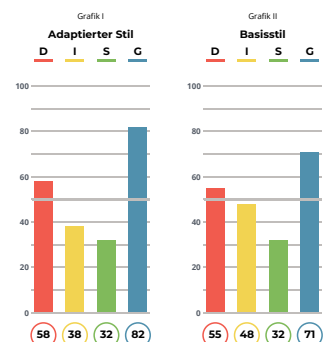


60

7. Beständigkeit - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



60



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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



8. Häufige Veränderung - Sie wechseln schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



53*

52

9. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



54*

50

10. Menschenorientierung - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



64*

50

11. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



63*

48

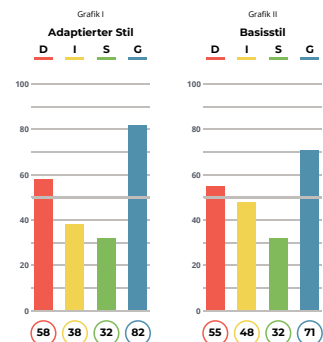
12. Interaktion - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



59*

40



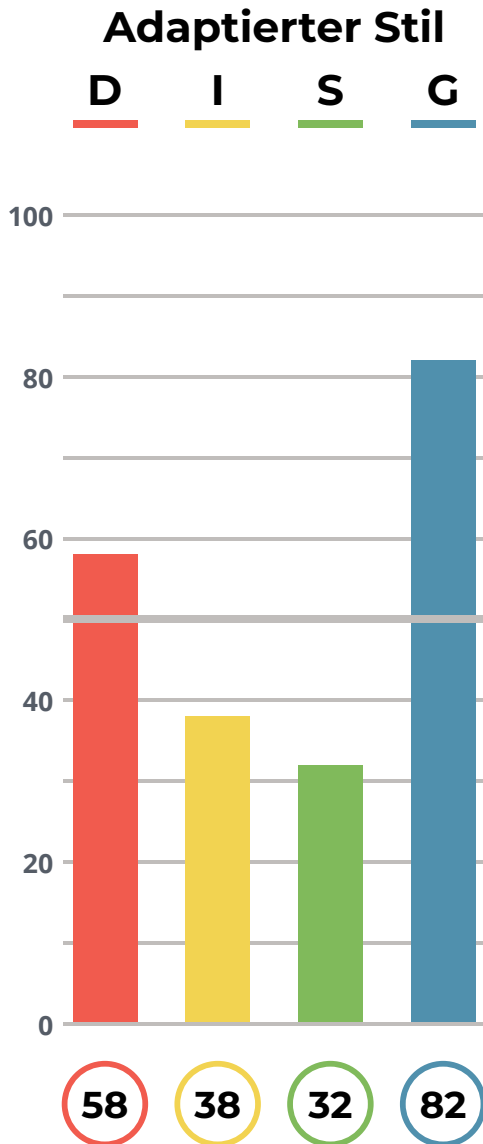
SIA: 58-38-32-82 (23) SIN: 55-48-32-71 (23)

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

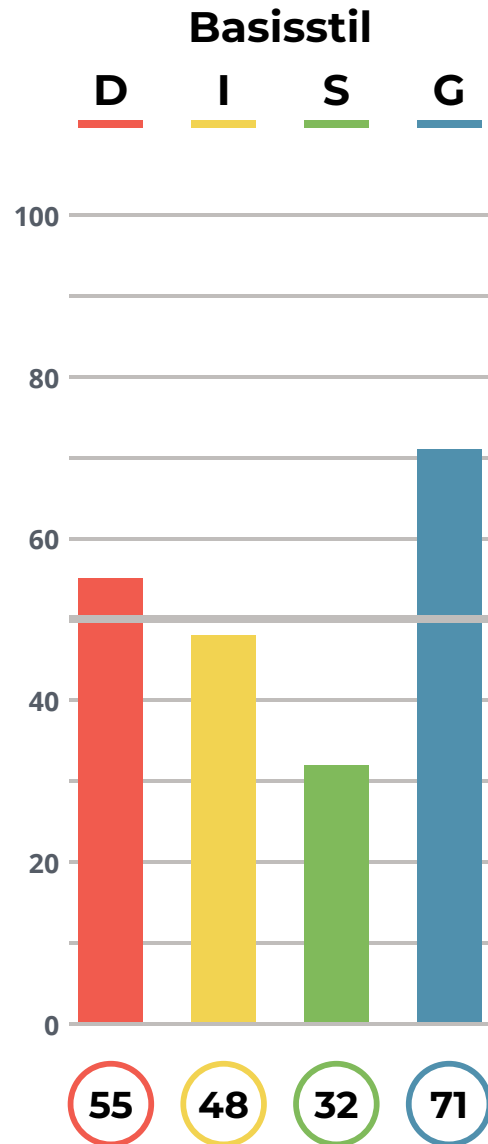
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

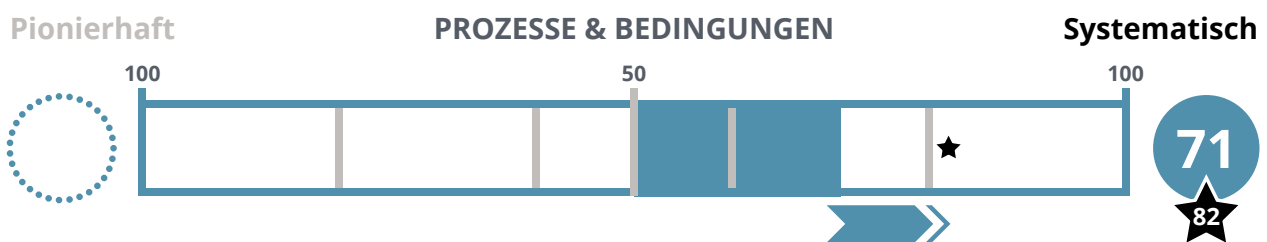
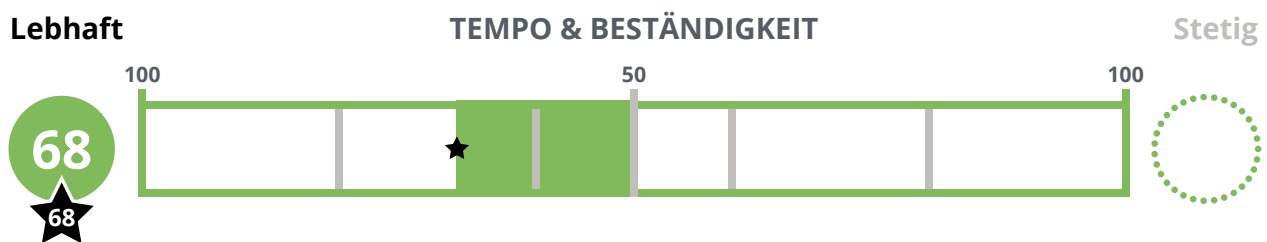
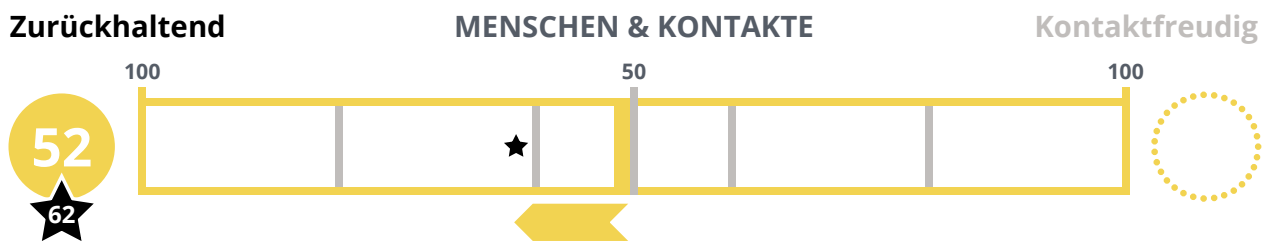
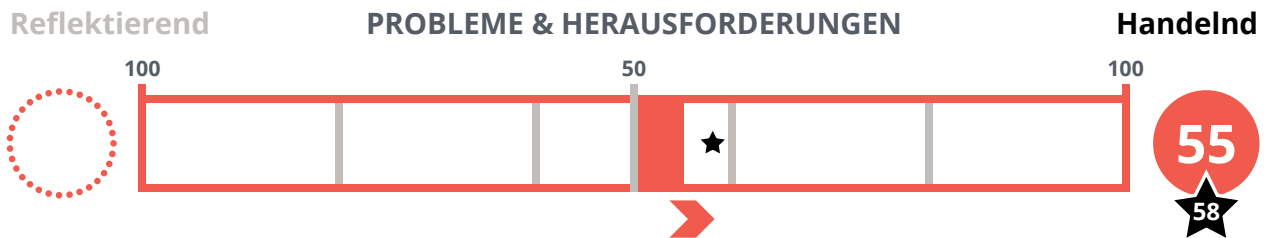
7.5.2021

T: 5:50

Verhaltensspektrum



Jeder Mensch hat eine unterschiedliche Ausprägung der vier Verhaltenspräferenzen, die seinen eigenen, persönlichen Stil ausmachen. Jede Seite dieser Faktoren befindet sich auf einem Verhaltensspektrum, und die Kombination beeinflusst das Engagement des Einzelnen in verschiedenen Situationen. Das folgende Diagramm ist eine visuelle Darstellung, wo Mia Muster innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4
7.5.2021
T: 5:50

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 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:

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 Success 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.

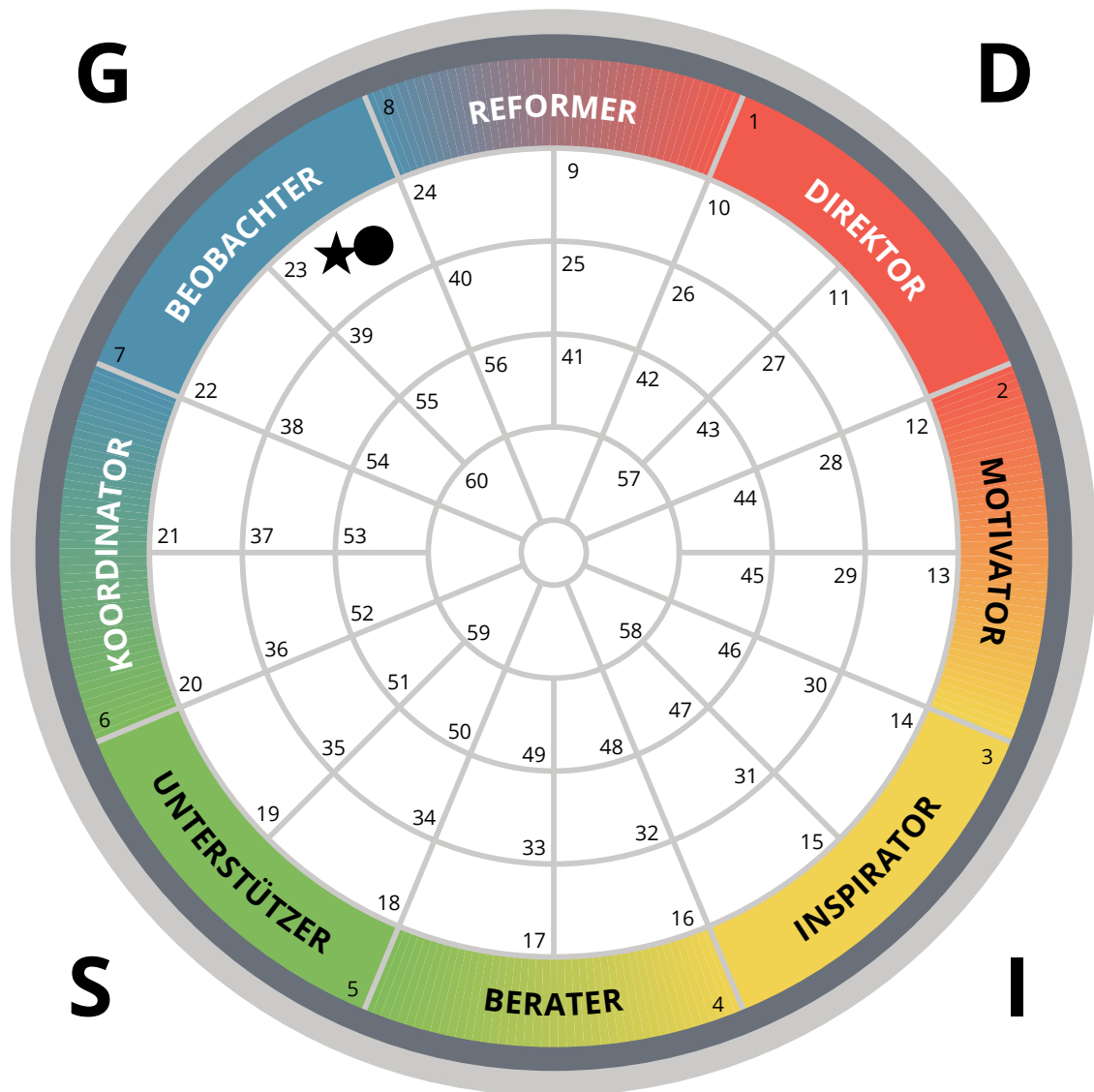
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der er seine natürliche Leistung voll ausschöpfen kann.

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



Mia Muster

REFLECT
7.5.2021



Adaptierter Stil: ★ (23) REFORMER / BEOBACHTER

Basis-Stil: ● (23) REFORMER / BEOBACHTER

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 5:50

Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



Eduard Spranger definierte zunächst sechs Haupttypen oder Kategorien, um die Motivation und Antriebskraft des Menschen zu beschreiben. Spranger unterschied zwischen den folgenden sechs Kategorien: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell.

Aus der weiteren Auseinandersetzung mit Sprangers ursprünglicher Arbeit hat TTISI 12 Motivationsfaktoren (Driving Forces) entwickelt. Die 12 Driving Forces ergeben sich daraus, dass jeder Motivator entlang eines Kontinuums betrachtet wird, dessen Endpunkte jeweils benannt werden. Alle 12 Beschreibungen basieren auf den sechs Motivatoren.

Sie werden lernen, wie Sie Ihre Motivatoren in Ihrem Leben erklären, erläutern und erweitern können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Auch werden Sie erfahren, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 Driving Forces Ihren Blick auf die Welt prägen und Ihnen ein höchst individuelles Bild und Verständnis Ihrer Persönlichkeit liefern.

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:

- bestimmen und verstehen können, welche Rolle Ihre individuellen Motivationsfaktoren spielen
- in der Lage sein, die Motivationsfaktoren von anderen zu verstehen und wertzuschätzen
- Methoden entwickeln können, um zu erkennen und zu verstehen, wie Ihre Motivationsfaktoren mit anderen interagieren, um die Kommunikation zu verbessern

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 Merkmale einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.

Vor die Wahl gestellt, würde Mia Muster sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Sie sucht nach neuen Methoden und Wegen zur Erweiterung der eigenen Zukunftschancen. Sie sucht stets nach Möglichkeiten, das eigene, sich ständig verändernde Lebenssystem auszubauen. Sie hat das Verlangen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. Mia Muster sucht nach Möglichkeiten, Situationen zu kontrollieren. Sie hat den Drang, das Beste zu erreichen, was das Leben zu bieten hat. Sie ist bereit, anderen zu helfen, wenn sie auf das Erreichen ihrer Ziele auch selbst hinarbeiten. Sie wird dazu neigen, sich anderen anzuschließen, wenn dies den eigenen Zielen dient. Mia Muster wird sich auf die Implementierung von Prozessen konzentrieren, die eine Steigerung der Effizienz garantieren. Sie ist stark bestrebt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ihr erlauben, die bestmögliche Rendite aus der investierten Zeit und den investierten Fähigkeiten zu generieren. Sie wird entsprechend den situationsbedingten Erfordernissen auf Wissenssuche gehen. Sie wird sich zuerst auf das Ziel und erst dann auf die Harmonie einer Situation konzentrieren.

Mia Muster sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Sie ist kreativ, was die Interpretation von Systemen betrifft, und wird Aspekte davon übernehmen, wann immer sie sich davon einen Vorteil verspricht. Sie möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Sie wird lang und hart arbeiten, um die eigene Position zu verbessern. Mia Muster steht möglicherweise fest zu ihren Entscheidungen, auch wenn die Umstände unvorteilhaft sind. Sie neigt zu der Überzeugung, dass die Menschen lernen sollten, Dinge selbst zu erledigen, anstatt sich auf andere zu verlassen. Sie hat das starke Bedürfnis, Ressourcen für die Zukunft aufzubauen. Sie hat eine lange Liste von Zielen und wird hart arbeiten, um diese zu erreichen. In Bereichen, die Mia Muster speziell interessieren, wird sie es besonders verstehen, sich Erfahrungen aus der Vergangenheit zunutze zu machen, um aktuelle Probleme zu lösen. Ein Job, der Mia Muster's vorhandenes Wissen auf die Probe stellt, wirkt sich möglicherweise positiv auf ihre Jobzufriedenheit aus. Sie ist in

Allgemeine Merkmale



manchen Situationen fähig, eine Situation in Teile zu zerlegen, um eine angestrebte Interaktion zu gewährleisten. Allgemein wirkt sich ein wenig ansprechendes Umfeld nicht auf Mia Muster's Produktivität aus.

Mia Muster ist möglicherweise fähig, persönliche Dinge zurückzustellen und sich auf ein professionelles Vorgehen zu konzentrieren. Wenn Mia Muster an einem konkreten Thema wirklich interessiert ist, oder wenn Wissen in einem konkreten Bereich erfolgsentscheidend ist, wird sie die Initiative ergreifen und sich ein breites Hintergrundwissen zur Thematik zulegen. Sie wird sich mit Kreativität zu helfen wissen, wenn Ressourcen knapp sind. Sie tendiert zu der Überzeugung, dass jeder hart und ausdauernd arbeiten sollte. Mia Muster geht mitunter zum Äußersten, um die Kontrolle über eine Situation zu erringen oder zu behalten. Sie hat den Drang, ein „GewinnerInnen-Team“ aufzubauen. Sie ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Sie sucht nach neuen und besseren Methoden, selbst wenn der Prozess schon begonnen hat.

Stärken und Schwächen



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der Stärken und Schwächen der Top 4 Motivatoren von Mia Muster geben, auch bekannt als die Gruppe der primären Motivatoren. Bedenken Sie, dass eine Überbelastung einer Stärke als eine Schwäche gegenüber anderen wahrgenommen werden kann.



Potenzielle Stärken

- ✓ Mia Muster schöpft aus vielen Abläufen und Denkweisen, um etwas Neues zu schaffen.
- ✓ Sie hält sich selbst für eine unabhängige Denkerin.
- ✓ Sie wird sich an Teile von Systemen anpassen, wenn sie darin einen Vorteil sieht.
- ✓ Sie entwickelt Gewinnstrategien und Ergebnisse.
- ✓ Mia Muster kämpft darum, sich abzuheben.
- ✓ Sie wird danach streben, andere zu entwickeln und ihnen weiterzuhelfen, wenn sie darin bestimmte Zukunftschancen sieht.
- ✓ Sie könnte den Blick auf die Investitionsrendite fokussieren.



Potenzielle Schwächen

- ✗ Mia Muster widersetzt sich möglicherweise übertrieben strukturierten Denkweisen und Zugängen.
- ✗ Sie wird in ihrem Streben danach, etwas Neues auszuprobieren, möglicherweise als übertrieben hartnäckig wahrgenommen.
- ✗ Sie widersetzt sich übertrieben strukturierten Denkweisen und Zugängen.
- ✗ Sie tendiert dazu, eine "Ich-" versus "Wir-Einstellung" zu haben.
- ✗ Mia Muster wendet in schwierigen Situationen möglicherweise das Prinzip an, dass "der Zweck die Mittel heiligt".
- ✗ Sie erwartet möglicherweise jedes Mal, wenn sie anderen hilft oder dient, eine Gegenleistung.
- ✗ Sie betrachtet materiellen Besitz und Geld möglicherweise als Punktekarte.

Energieverleihende und stressauslösende Faktoren



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der energieverleihenden und stressauslösenden Faktoren geben, die mit Mia Muster's Top 4 Motivatoren zusammenhängen, auch bekannt als die Gruppe der primären Motivatoren. Bedenken Sie, dass eine Überbelastung eines energieverleihenden Faktors als ein stressauslösender Faktor gegenüber anderen wahrgenommen werden kann.

Potenzielle energieverleihende Faktoren

- ✓ Es verleiht Mia Muster Energie, neue Systeme zu schaffen.
- ✓ Sie genießt es, neue Ideen zu sammeln.
- ✓ Sie mag es, unnötige Protokolle in Frage zu stellen.
- ✓ Sie genießt es, eine Gruppe zu führen.
- ✓ Es gibt Mia Muster Energie, zu arbeiten, um ein persönliches Erbe aufzubauen.
- ✓ Sie mag es, interne Fürsprecher zu entwickeln.
- ✓ Sie strebt an, praktische Ergebnisse zu erzielen.

Potenzielle stressauslösende Faktoren

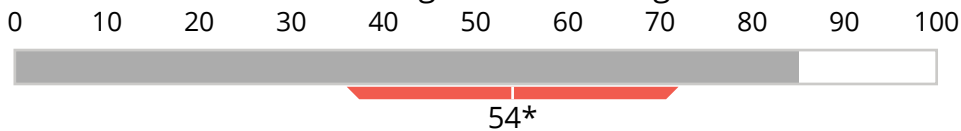
- ✗ Mia Muster mag es nicht, veralteten Prozessen zu folgen.
- ✗ Die Einstellung "Das-haben-wir-immer-so-gemacht" frustriert Mia Muster.
- ✗ Sie ist gestresst, wenn sie den Status Quo unterstützen muss.
- ✗ Sie ist frustriert, wenn sie im Hintergrund arbeitet.
- ✗ Mangel an Respekt stresst Mia Muster.
- ✗ Sie mag es nicht, emotionale Entscheidungen zu treffen.
- ✗ Sie ist frustriert, wenn Prozesse redundant sind.

Gruppe der primären Motivatoren

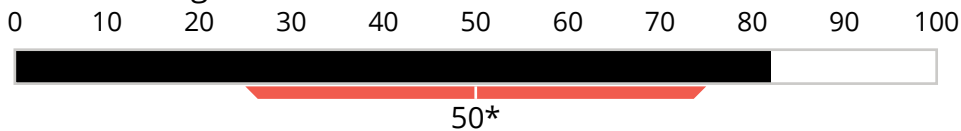


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren beieinander liegen, desto besser können Sie sich die Ergebnisse der Motivatoren zunutze machen. Überlegen Sie, welcher Motivator für Sie am wichtigsten ist. Machen Sie sich anschließend Gedanken darüber, wie Ihre anderen primären Motivatoren diesen Motivator unterstützen oder ergänzen können, um auf diese Weise Ihren ganz eigenen Motivator zu bilden.

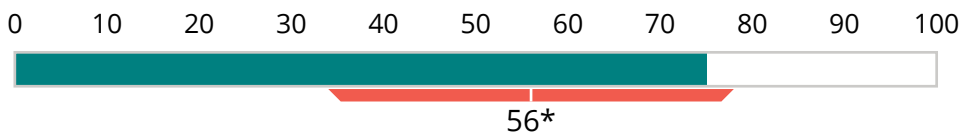
1. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



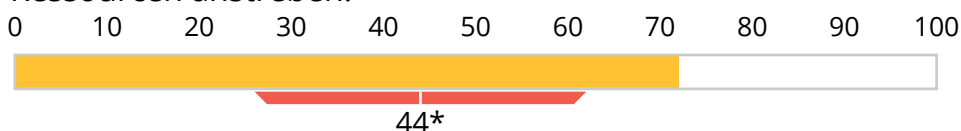
2. Machtorientiert - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.



3. 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.



4. 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.

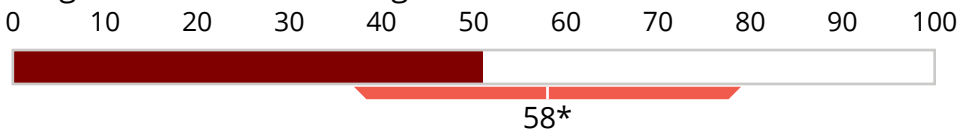


Gruppe der situativen Motivatoren

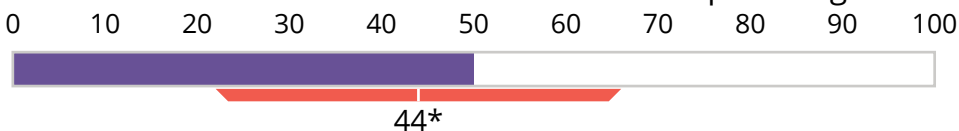


Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

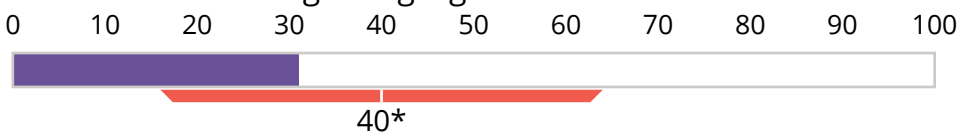
5. Intellektuell - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben, theoretische Kenntnisse auszubauen und den Dingen auf den Grund zu gehen.



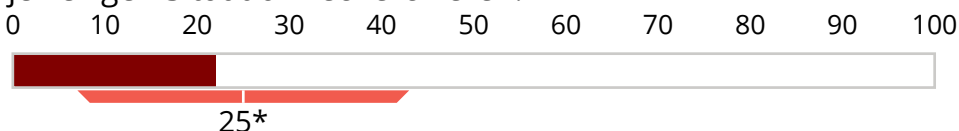
6. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



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



8. 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.

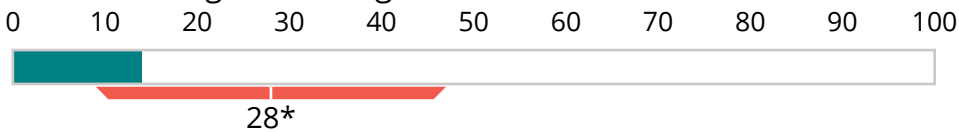


Gruppe der indifferenten Motivatoren



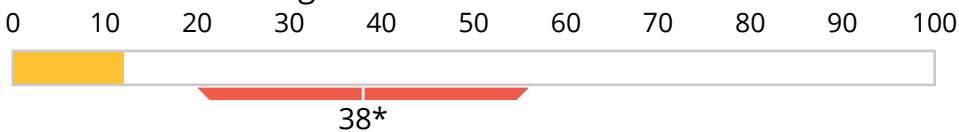
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

9. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



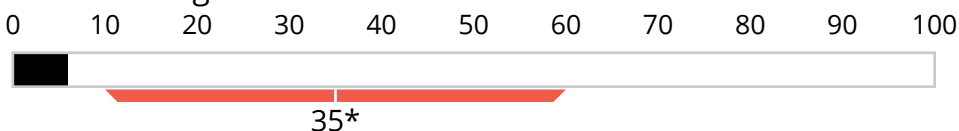
14

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



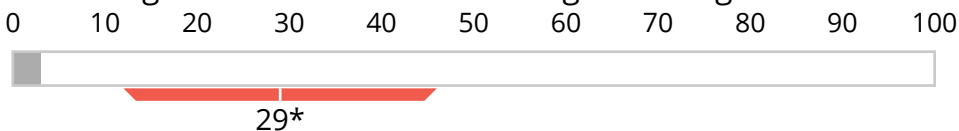
12

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



6

12. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, auf tradierte Vorgehensweisen und bewährte Methoden zurückzugreifen und klaren Lebensregeln zu folgen.



0

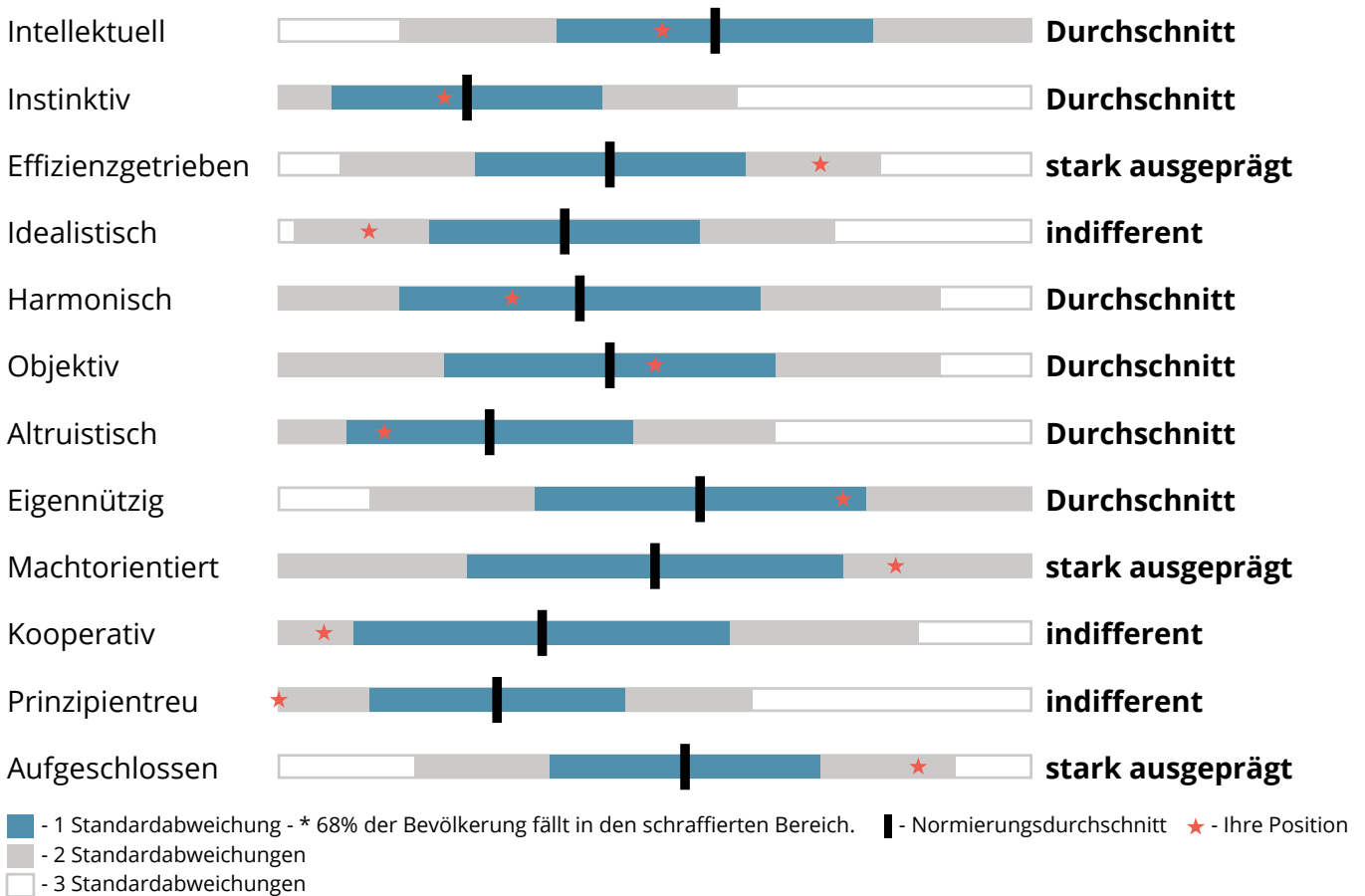
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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 schöpfen. 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 anderen Menschen unterscheiden, was manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führen kann. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach oben hin abweichen, desto stärker werden die Menschen um Sie herum Ihr Interesse an diesem Bereich wahrnehmen. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach unten hin abweichen, desto mehr werden die Menschen um Sie herum Ihr Desinteresse oder gar Ihre Ablehnung für diesen Bereich zu spüren bekommen. Der schattierte Bereich steht für 68 Prozent derjenigen, deren Ergebnisse nicht mehr als eine Standardabweichung vom Durchschnittswert abweichen.

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

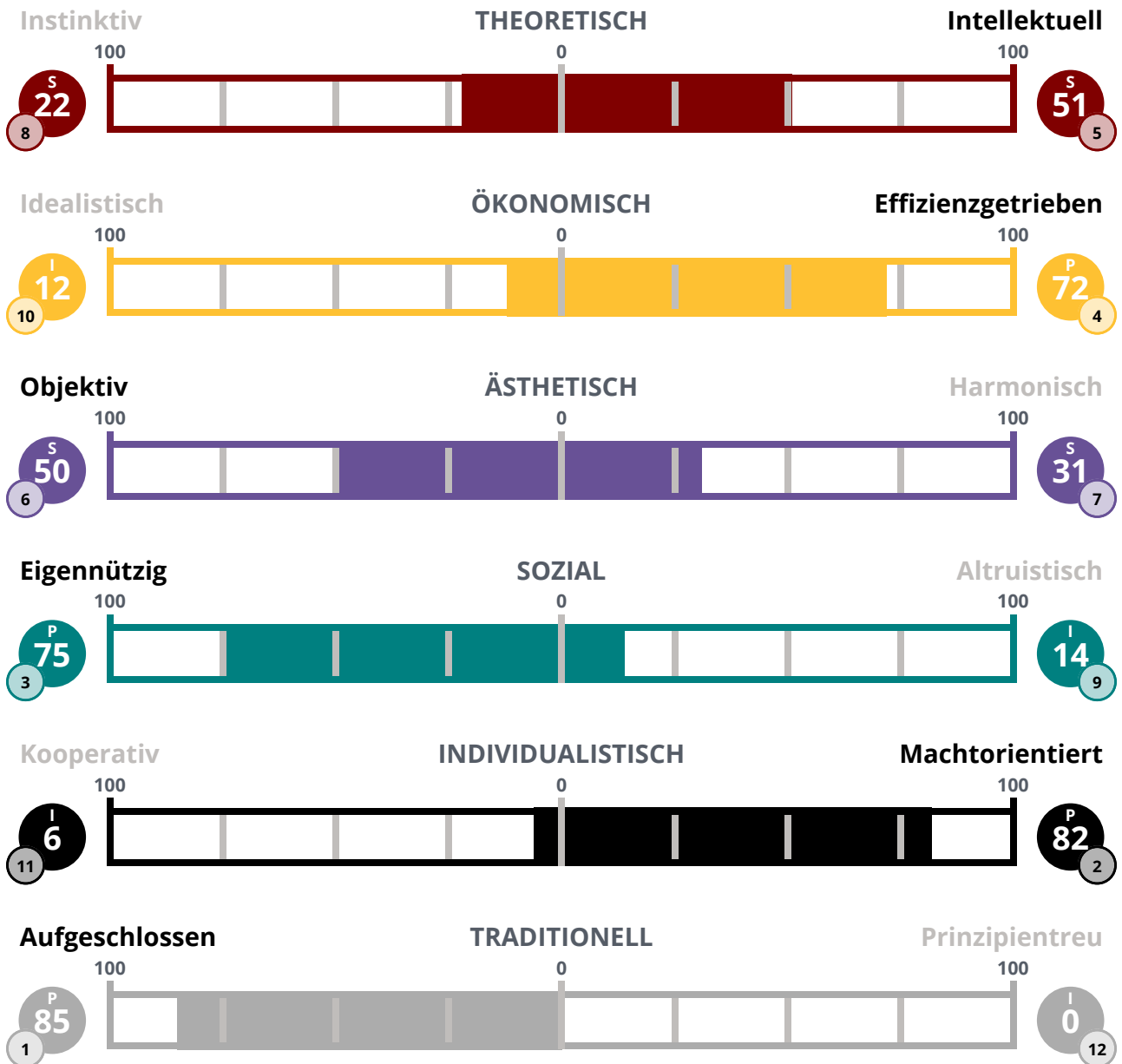


Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Motivatorengrafik



Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Mia Muster motiviert und wie stark jedes der Motive ausgeprägt ist. Der Buchstabe "P" markiert jeweils die primär wirksamen Motive einer Person. Diese vier Motive sind entscheidend für Mia Muster's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.



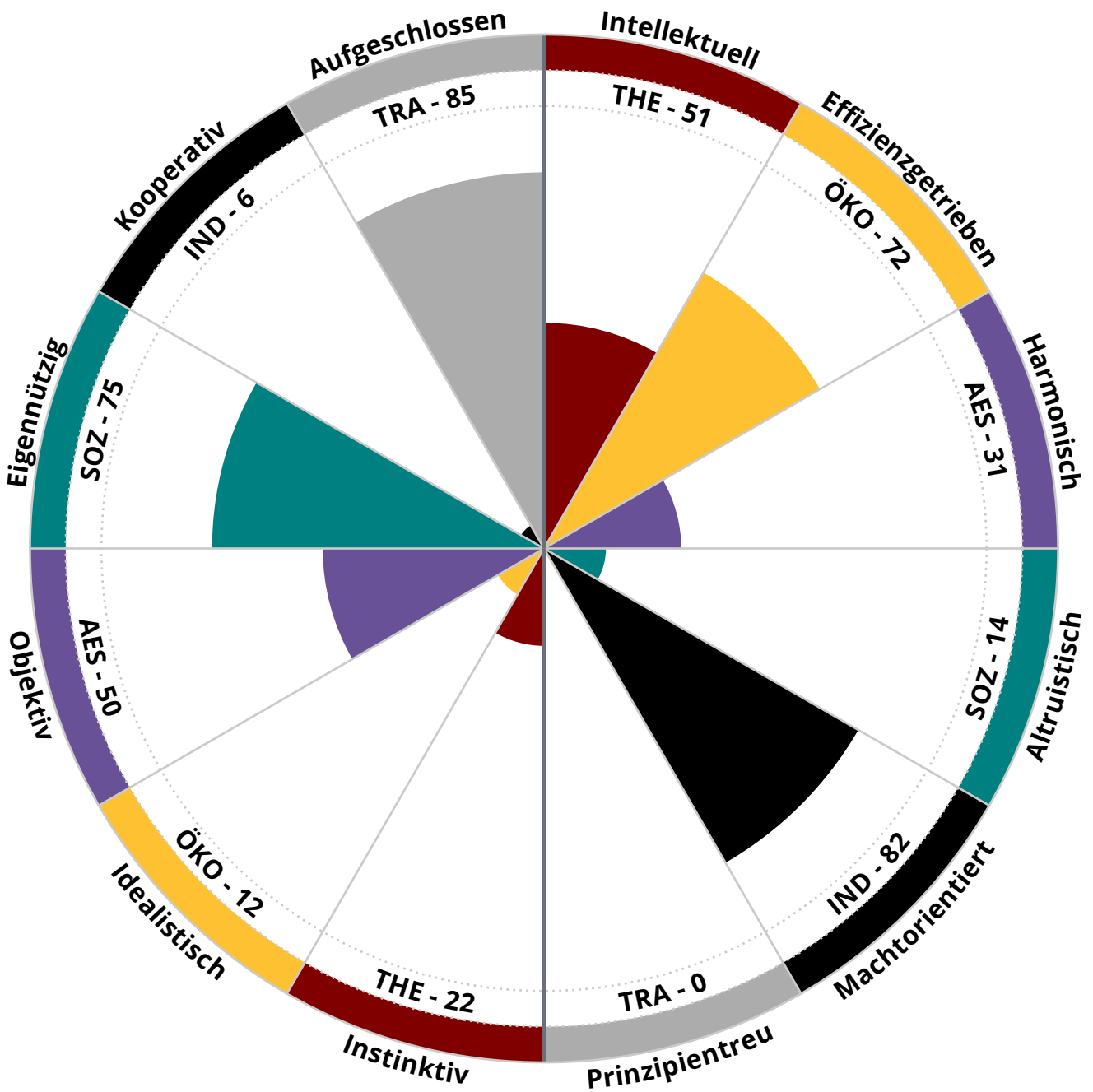
P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

7.5.2021

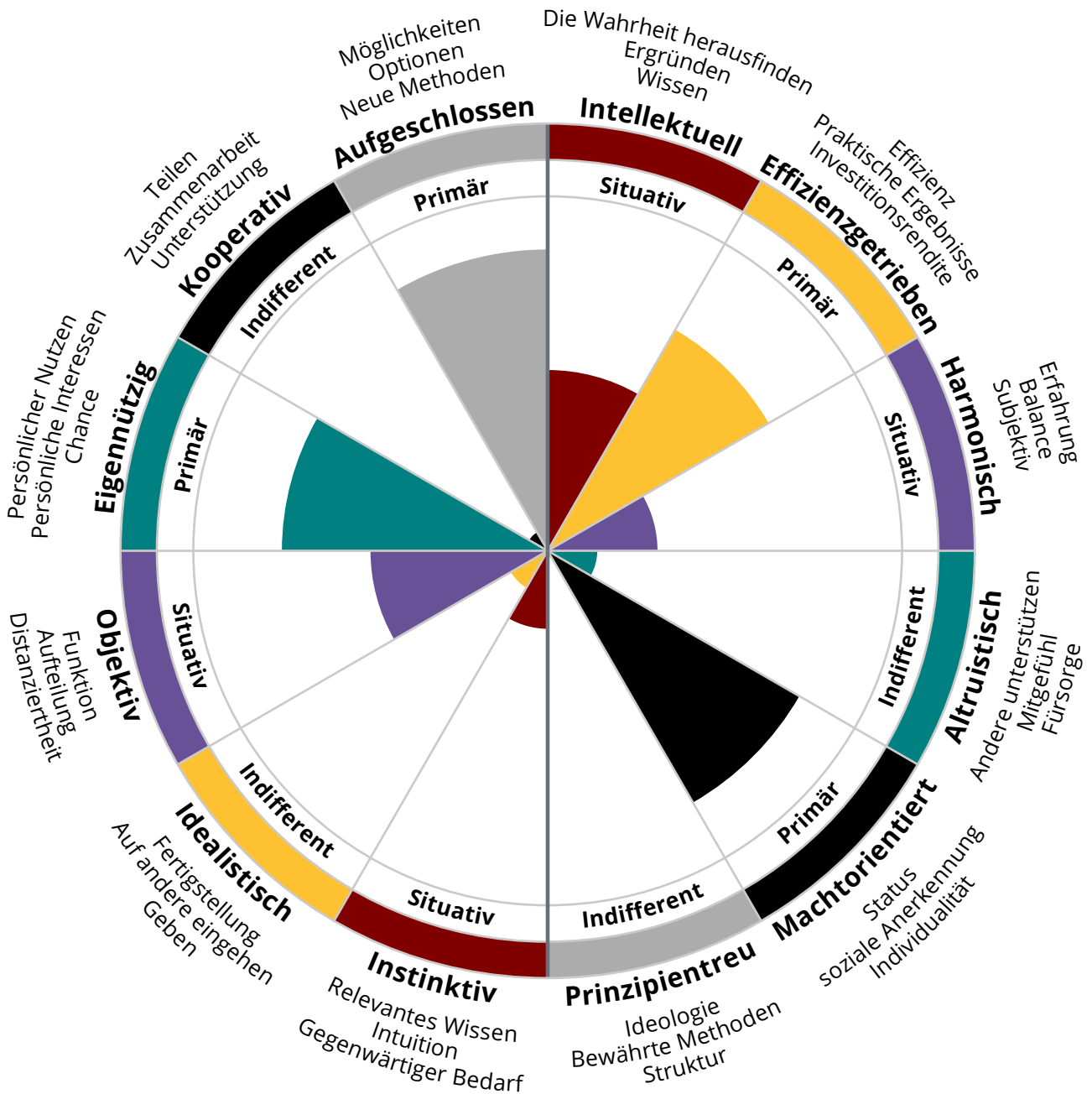
T: 5:56

Motivatorenrad



T: 5:56

Deskriptorenrad



T: 5:56



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 MOTIVATIONSTÄRKEN



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

- Wird nach neuen Möglichkeiten suchen, Aufgaben zu erledigen und dabei dennoch hohe Standards einhalten.
- Wird versuchen, Dinge schon beim ersten Mal richtig zu machen, selbst wenn es neuartig für sie ist.
- Ist bereit, an einem beliebigen Abschnitt des Prozesses mitzuwirken, vorausgesetzt, dies geschieht auf die richtige Art und Weise.
- Gibt klare Instruktionen hinsichtlich dessen, was es für ihre Zielerreichung braucht.
- Setzt hohe Erwartungen an sich selbst und hat einen festgelegten Prozess, um diesen auch gerecht zu werden.
- Hat einen festgelegten Entwicklungsplan innerhalb des Organisationsrahmens.
- Hilft denen, die sich hohe Ziele setzen und diese mit präzisen Schritten anstreben.
- Wird ihr Urteil auf der Grundlage von Fakten treffen.
- Schafft Struktur für jene, die dasselbe Ziel verfolgen.
- Erwartungen sind klar, greifbar und haben einen gewinn-orientierten Fokus.
- Führt einen Due Diligence Prozess durch, wenn Investitionen getätigt oder Risiken eingegangen werden.
- Sieht Details und Ressourcen die notwendig sind, um festgelegte Rendite zu erzielen.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



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

- Hat möglicherweise Schwierigkeiten, unorthodoxe Probleme zu lösen, die konventionelle Lösungen erfordern.
- Findet möglicherweise Fehler in aktuellen Systemen, die sie für veraltet hält.
- Kümmert sich nicht um die Verletzung von Vorschriften, es sei denn, die Nichteinhaltung bringt ein besseres Ergebnis.
- Nichts ist gut genug, außer es ist das Beste.
- Könnte als kühl und distanziert wirken, weil sie alles nach ihrer Art und Weise tun möchte.
- Wird alle Details kontrollieren, aus der Angst heraus ihr Image zu verderben.
- Möchte Ergebnisse sehen, hat aber auch das Bedürfnis, das Geschehen in der Organisation zu kontrollieren.
- Möchte die Fähigkeiten von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen einsetzen, ärgert sich aber, wenn diese die Regeln nicht befolgen.
- Mischt sich möglicherweise zu sehr in Details ein und bringt damit ungewollt MitarbeiterInnen gegen sich auf.
- Könnte zu großen Fokus auf negativen Investitionen haben und deshalb Chancen verpassen.
- Sucht ausschließlich nach sicheren Investitionen was Zeit und Ressourcen betrifft.
- Möchte als einfallsreich gesehen werden, und hat gleichzeitig Angst Fehler zu machen.

IDEALES UMFELD



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

- Anerkennung für die kreative Bewältigung von Aufgaben in jenen Fällen, bei denen klare Prozesse fehlen.
- Ein Forum, um Ideen aufzuzeigen, wie Fehler im bestehenden System korrigiert werden können.
- Anerkennung für Verbesserungen an den etablierten Prozessen.
- Hohe Standardanforderungen und die Möglichkeit diese Standards zu verbessern.
- Ansprechperson für alle Fakten- und Datenanalysen sein.
- Überprüfung und Speicherung von Fakten und Daten werden kontrolliert.
- Die Fähigkeit, andere im Rahmen der Organisation nützlich einzusetzen.
- Die Möglichkeit, mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit die gewünschten Ziele zu erreichen.
- Bietet hilfreiche Möglichkeiten, um motivierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu helfen, Ergebnisse zu erzielen.
- Dokumentierte und nachprüfbare Erklärungen für Vergütung und Anreizsysteme.
- Eine Umgebung in der genaue und systematische Standards benötigt werden, um Ergebnisse zu erzielen.
- Fähigkeit, direkt zu sein und zum Punkt zu kommen mit den angemessenen Daten für Ergebnisse.

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 Mia Muster's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Mia Muster sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.

Mia Muster möchte:

- Anerkennung für Mia Muster's hohe Standards und ihre Fähigkeit, diese auf neue Vorhaben anzuwenden.
- Verantwortung dafür, dass Regeln eingehalten werden, und für die Möglichkeit, den Status quo zu hinterfragen.
- Als Fachexpertin für neue Regeln und Vorschriften, Systeme und Philosophien im Unternehmen gesehen zu werden.
- Langfristige Planungen vornehmen, um die Organisation vor vermeidbaren Risiken zu schützen.
- Das Management ist sich bewusst, dass sie immer die Auswirkungen auf das Image des Unternehmens im Blick hat.
- Anerkennung für das kalkulieren von Risiken und das Planen von Handlungen.
- Prozesse und Verfahren einzuhalten um Ergebnisse zu erzielen.
- Eine Organisation, die Regeln und Verfahren einhält und gleichzeitig jene unterstützt, die sich für die Ziele der Organisation anstrengen.
- Verantwortung für die angestrebten Ergebnisse.
- Ein Management, welches weiß, dass der Prozess ebenso wichtig wie das Erzielen der Ergebnisse ist.
- Alle notwendigen Fakten und Details, um die gewünschten Ziele zu erreichen.
- Jene Regeln und Vorschriften einzuhalten, welche bereits gute Ergebnisse brachten.

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Mia Muster optimale Leistung erbringen kann. Manche dieser Voraussetzungen kann sie 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 Mia Muster durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Mia Muster am wichtigsten sind. Das erlaubt es Mia Muster, sich an der Erstellung ihres eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.

Mia Muster braucht:

- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die ihr unkonventionelles Denken mit Fakten und Daten untermauert.
- Klar definierte Rollen, Erwartungen und Standards mit einem gewissen Freiraum, diese zu erweitern.
- Die Rolle als Befürworterin neuer Ideen eingesetzt zu werden und auch die Möglichkeit zu haben, die Daten und Fakten zu überprüfen.
- Respekt und Vertrauen gewinnen, um ihren Expertenbereich zu managen.
- Verstehen, dass andere Menschen die Welt nicht schwarz/weiß sehen, so wie sie es tut.
- Ziele setzen, die erreichbar sind.
- Kenntnis davon, welche Bedeutung MitarbeiterInnen im Gesamtplan einnehmen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die die Vorschriften anwendet, um das Geschäft voranzutreiben.
- Als Expertin für Prozesse positioniert zu sein und anderen dabei zu helfen, die Prozesse zu nutzen.
- Zeit, damit Abläufe überprüft werden und/oder Systeme, auf denen die neuen Projekte basieren.
- Zeit um Informationen zu überprüfen und zu analysieren, um damit den potentiellen Ertrag zu prüfen, bevor eine Entscheidung umgesetzt wird.
- Eine Führungskraft, die versteht, dass ihre Kommunikation auf Fakten und Gewinnorientierung basiert.

AKTIONSPLAN



Die folgenden Angaben beziehen sich auf drei verbesserungsfähige Bereiche, in denen Mia Muster ihre Effizienz möglicherweise erhöhen möchte.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

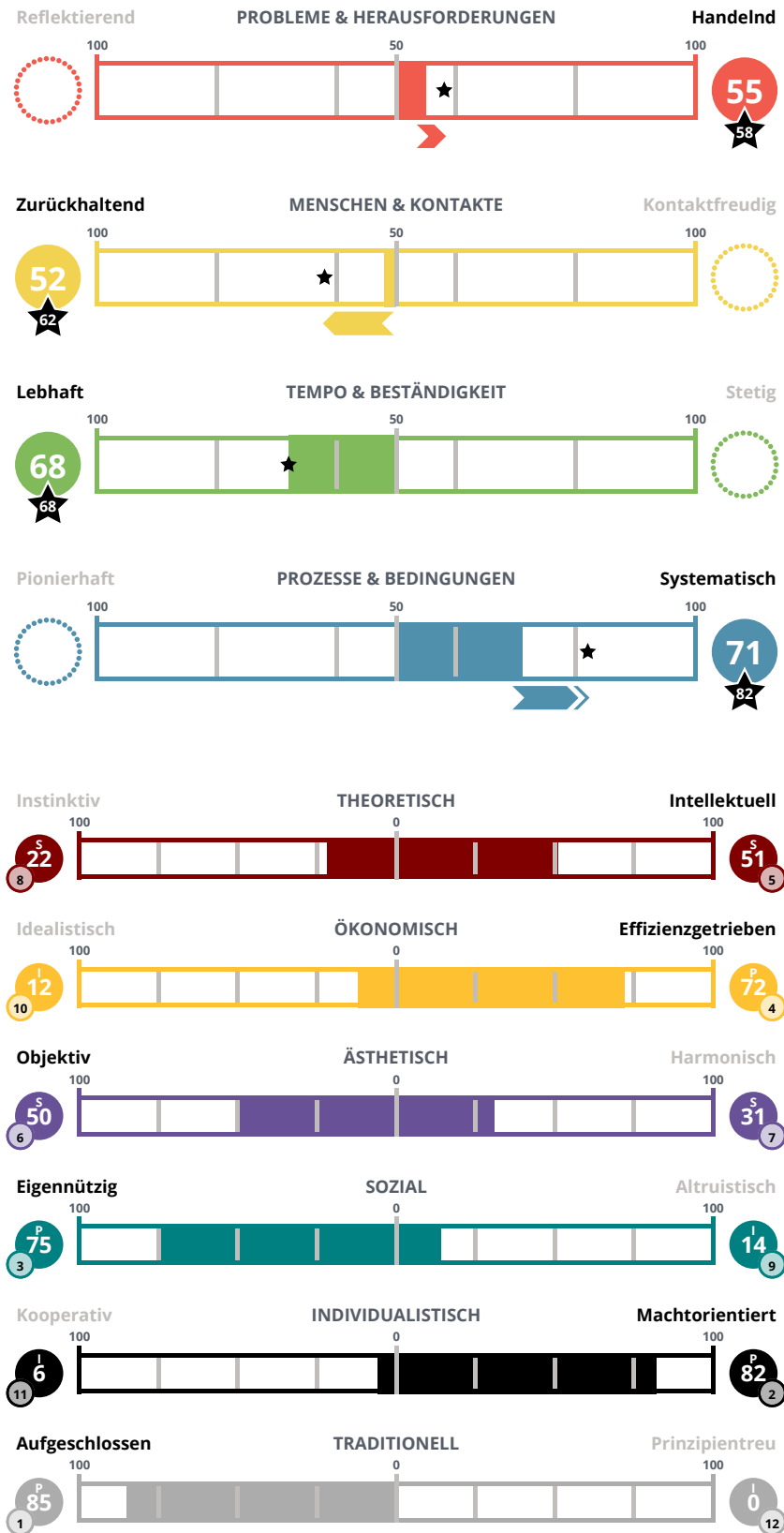
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



Verhalten und Motivatoren Grafiken

