



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Max Mustermann

Musterjob

Reflect GmbH & Co. KG

16.11.2021

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**[®]
STRATEGISCHE PERSONALENTWICKLUNG

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
VERHALTENSSTRAHMEN	21
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	22
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT	24
ALLGEMEINE MERKMALE	25
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	27
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN	28
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN	29
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	30
MOTIVATIONSSPEKTRUM	31
MOTIVATORENRAD	32
DESKRIPTORENRAD	33
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i>	34
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN	35
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	36
IDEALES UMFELD	37
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION	38
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT	39
AKTIONSPLAN	40

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	41
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN	42

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.

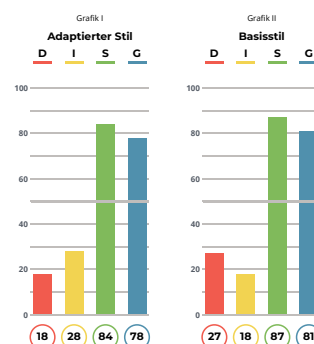
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



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

Max Mustermann verhält sich in vielen Situationen freundlich und aufgeschlossen, besonders aber im Kreis vertrauter Freunde und Partner. Er ist gesellig und erfreut sich an der Einzigartigkeit eines jeden Individuums. Geduld, Kontrolle und Bedächtigkeit charakterisieren sein gewöhnliches Verhalten. Er hält Routine in seinem privaten wie auch im beruflichen Leben für wünschenswert und möchte sie beibehalten. Er besitzt die große Fähigkeit, sich sehr intensiv auf Einzelheiten konzentrieren zu können. Bevor Max Mustermann Veränderungen zustimmt, braucht er gute Gründe dafür, dass diese für ihn von Nutzen sind. Wenn er herausgefordert wird, bemüht er sich um Sachlichkeit. Er möchte nicht immer mit anderen verglichen werden. Er verliert leicht sein "Teamgefühl", wenn er sich in direktem Wettbewerb mit anderen erlebt. Er kann diskret und gesellig sein, je nach dem, wie es die Situation erfordert. Anderen Menschen begegnet Max Mustermann aufgeschlossen, geduldig und mit Toleranz. Es ist eine seiner großen Qualitäten, Werturteile zu vermeiden. Da er ein so guter Zuhörer ist, gelingt es ihm, viele wertvolle Informationen aufzunehmen. Andere betrachten ihn als guten Kollegen, da er immer bereit ist, denen zu helfen, die er für seine Freunde hält.

Max Mustermann wehrt sich zunächst dagegen, neue Verfahrensweisen einzuführen. Wenn man ihm jedoch die Vorteile aufzeigen kann, öffnet er sich auch für neue Methoden. Es ist für ihn wichtig, Pläne zu machen und diese auch einzuhalten. Er ist sehr sensibel, was die Gefühle anderer betrifft, und zeigt wirkliches Mitgefühl, wenn sich jemand in einer schwierigen Situation befindet. Wichtige Entscheidungen möchte Max Mustermann durchdenken, bevor er handelt. Er muss überzeugt sein, dass seine Handlungen zum gewünschten Ergebnis führen werden. Nachvollziehbare Argumente sind wichtig, wenn man ihn zu beeinflussen versucht. Emotionale "Tricks" lehnt er ab. Es fällt Max Mustermann sehr leicht, Situationen zu analysieren, in denen man bestimmte Dinge fühlen, berühren, sehen, hören oder ganz persönlich beobachten oder erleben kann. Sein Motto dabei ist "Tatsachen sind nun einmal Tatsachen". Er bemüht sich um eine ausgewogene



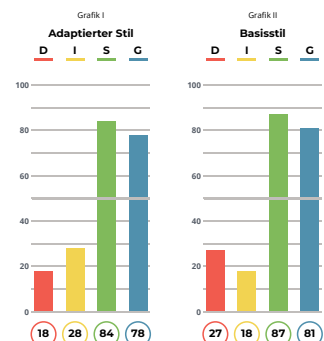
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Fortsetzung

Urteilsfindung. Er ist die Persönlichkeit, die Stabilität in das gesamte Team bringt. Er setzt sich mit Entschlossenheit für Werte oder Situationen ein, die ihn persönlich berühren.

Max Mustermann ist vorsichtig und zurückhaltend im Umgang mit Informationen und teilt sie ungern mit anderen Personen, die nicht zum Team gehören. Dies kann von Vorgesetzten unterschiedlich bewertet werden. Normalerweise ist Max Mustermann verständnisvoll, mitfühlend und voller Akzeptanz für andere. Manchmal kann er jedoch sehr stur werden. Das ist besonders dann der Fall, wenn seine Ideale und Glaubenssysteme angegriffen werden. Manchmal zieht er sich aus einer heftigen Diskussion zurück. Er sammelt weitere sichere Informationen und bezieht dann erneut Stellung. Manchmal kann Max Mustermann sehr aus sich herausgehen, obwohl er vom Typ her eher introvertiert ist. Er engagiert sich bei sozialen Themen, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Max Mustermann mag es, wenn andere ein Gespräch beginnen. So kann er erst die Situation einschätzen und dann entsprechend antworten. Die meisten halten ihn für eine rücksichtsvolle, bescheidene Person. Er würde vermutlich nie versuchen, anderen "die Show zu stehlen". Er gibt spezielle Informationen erst dann weiter, wenn man ihn gezielt danach fragt. Er möchte sich zunächst selbst ein genaues Bild von einer Angelegenheit machen und erst anschließend mit anderen darüber diskutieren. Er zeigt selten seine Gefühle und setzt nach außen eine unbewegte Mine auf. Andere können dadurch das Gefühl bekommen, er sei unfreundlich, obwohl er es in Wirklichkeit nicht ist.

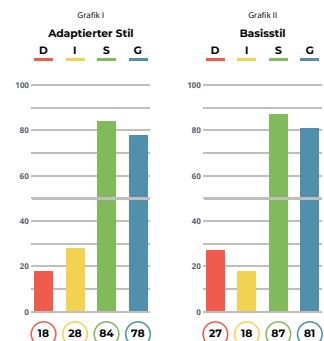


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ Ist personenbezogen.
- ✓ Ist sachlich und realistisch.
- ✓ Ist ein verlässliches Teammitglied.
- ✓ Kann gut Streitigkeiten schlichten, strahlt Ruhe aus und bringt Stabilität in ein Team.
- ✓ Ist ein guter Zuhörer.
- ✓ Knüpft leicht Beziehungen.
- ✓ Arbeitet für den Vorgesetzten und die Sache.
- ✓ Präsentiert Fakten relativ unbeteiligt.



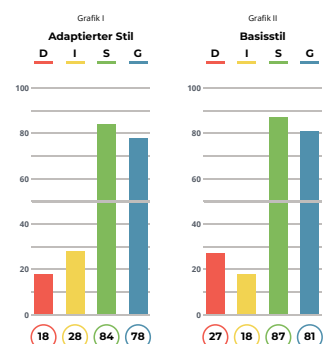
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Mustermann :

- ✓ Seien Sie geduldig und hartnäckig.
- ✓ Bieten Sie ihm eine freundliche Umgebung.
- ✓ Halten Sie extra gewährte Vergünstigungen (z.B. besondere Sozialleistungen) schriftlich fest.
- ✓ Sprechen Sie die Vor- und Nachteile bestimmter Ideen an.
- ✓ Achten Sie auf Ihren Tonfall. Vertreten Sie Ihre Sache aufrichtig und freundlich.
- ✓ Bleiben Sie sachlich.
- ✓ Seien Sie ihm gegenüber offen und ehrlich, zeigen Sie Interesse an seiner Person und finden Sie mit ihm vielleicht Bereiche gemeinsamer Vorlieben.
- ✓ Reduzieren Sie seine Risiken auf ein Minimum; bieten Sie ihm durch Vorteile Sicherheit.
- ✓ Kommen Sie ihm körperlich nicht zu nahe. Er braucht einen Mindestabstand von einem Meter.
- ✓ Präsentieren Sie Fakten in einer logischen Reihenfolge.
- ✓ Geben Sie ihm Zeit, die Daten zu analysieren, bevor er eine Entscheidung trifft.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

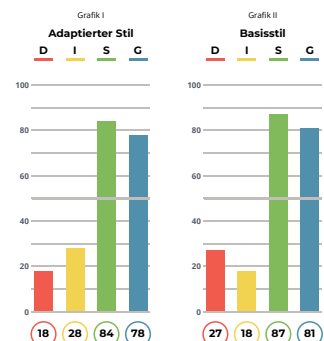


Fortsetzung

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

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

- ❌ Behauptungen aufstellen, die Sie nicht beweisen können.
- ❌ Sicherheiten und Garantien bieten, die Sie nicht erfüllen können.
- ❌ Entweder zu stur an der Tagesordnung kleben, oder das Ziel durch zuviel Persönliches aus den Augen verlieren.
- ❌ Unorganisiert sein.
- ❌ Ihn drängen, schnell auf einen Vorschlag einzugehen.
- ❌ Ihn manipulieren oder versuchen, Zustimmung zu erzwingen, da er sich nur scheinbar nicht wehren wird.
- ❌ Zu nahe bei ihm stehen, ohne den notwendigen Meter Abstand einzuhalten.
- ❌ Informationen zu schnell und zu aufdringlich vermitteln.
- ❌ Dominant und fordernd sein; mit Ihrer Machtposition drohen.
- ❌ Unpassende Stichwörter einfließen lassen.



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



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

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.



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

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



Max Mustermann hält sich selbst für:

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



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

- ✓ unaufdringlich
- ✓ zögernd
- ✓ unbeteiligt
- ✓ inflexibel



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

- ✓ besitzergreifend
- ✓ stur
- ✓ gleichgültig
- ✓ unsensibel

AUSPRÄGUNG



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

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

NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL



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



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

Basisstil

Max Mustermann ist in seinem Problemlösungsverhalten eher zurückhaltend und geht gar nicht davon aus, dass seine Meinung sofort berücksichtigt werden sollte. Max Mustermann löst Probleme gerne im Rahmen eines Teams. Er bemüht sich um Kompromisse und strebt keine "Gewinner-Verlierer"- Lösung an.

Adaptierter Stil

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



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

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

Adaptierter Stil

Max Mustermann hält es nicht für notwendig, seine Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Er geht davon aus, dass sein natürlicher Stil genau dem entspricht, was sein Umfeld von ihm erwartet.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

Basisstil

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

Adaptierter Stil

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



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

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

Adaptierter Stil

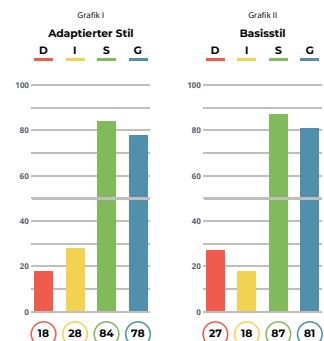
Bei Max Mustermann besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.

ADAPTIERTER STIL



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

- ✓ Beständigkeit in der Durchführung von Aufgaben.
- ✓ Ein gutes Teammitglied sein.
- ✓ Logische Lösungen.
- ✓ Geduld und die Fähigkeit zuzuhören.
- ✓ Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft im Umgang mit neuen Klienten oder Kunden.
- ✓ Konservatives, nicht konkurrierendes Verhalten.
- ✓ Mehr Aufgabenbezogenheit als Personenorientierung.
- ✓ Diplomatisches Geschick im Umgang mit dem Team.
- ✓ Beibehalten von Routine und, falls notwendig, Durchführung von Veränderungen in begrenztem und gut vorbereitetem Rahmen.
- ✓ Keine übermäßige Beanspruchung der Zeit und Aufmerksamkeit anderer.
- ✓ Bewährtes, praktisches Vorgehen bei Entscheidungen.
- ✓ Einhalten etablierter Regeln und Verfahrensweisen.



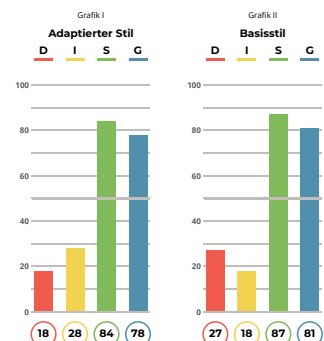
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Max Mustermann genannt, die möglicherweise seinen 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.

Max Mustermann zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ ist sehr nachtragend, wenn seine persönlichen Überzeugungen in Frage gestellt oder missachtet werden
- ✓ hat die Tendenz, "das eigene Licht unter den Scheffel zu stellen" und die eigenen Fähigkeiten zu gering zu bewerten
- ✓ kommuniziert anderen nicht ausreichend, wie weit er bereits in einer Angelegenheit vorangekommen ist
- ✓ ist defensiv, sobald etwas riskiert werden müsste; tendiert zur Aufrechterhaltung des Status Quo
- ✓ handelt nicht und ergreift keine Maßnahmen, wenn sich andere nicht an Regeln oder Vereinbarungen halten
- ✓ mag keine Veränderungen, besonders wenn er sie als nicht notwendig oder ungerechtfertigt einstuft
- ✓ stellt die Komplexität einer Situation übertrieben dar und vermeidet es dadurch, die Verantwortung zu übernehmen
- ✓ hat beim Setzen von Prioritäten Schwierigkeiten, neigt dazu, alles zur A-Priorität zu machen und kommt dadurch zwangsläufig unter Termindruck





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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52*

100

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



53*

100

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



61*

98

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



61*

97

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60*

95

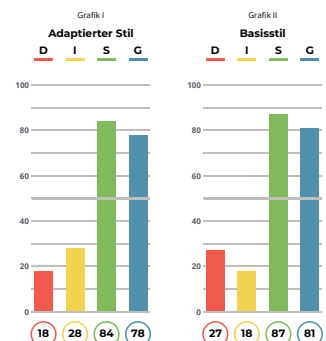
6. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



63*

60

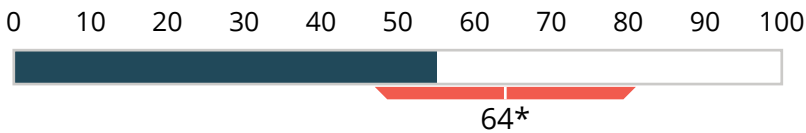


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

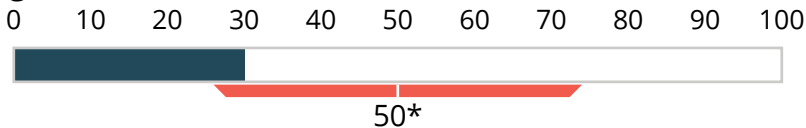
HIERARCHIE DES VERHALTENS



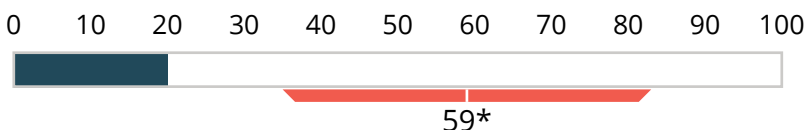
7. Menschenorientierung - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.



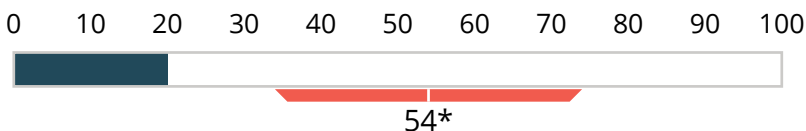
8. Wettbewerbsdenken - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



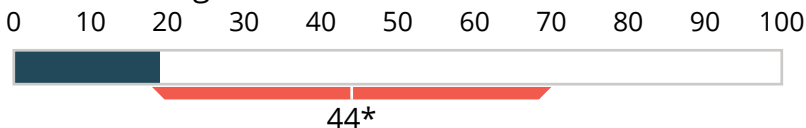
9. Interaktion - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.



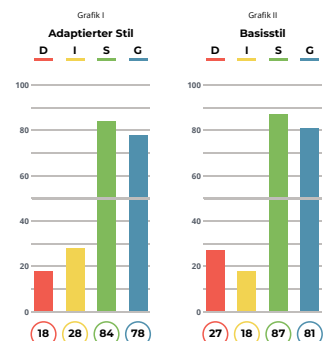
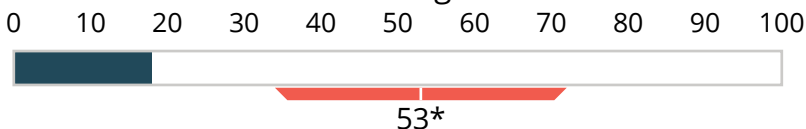
10. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.



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



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



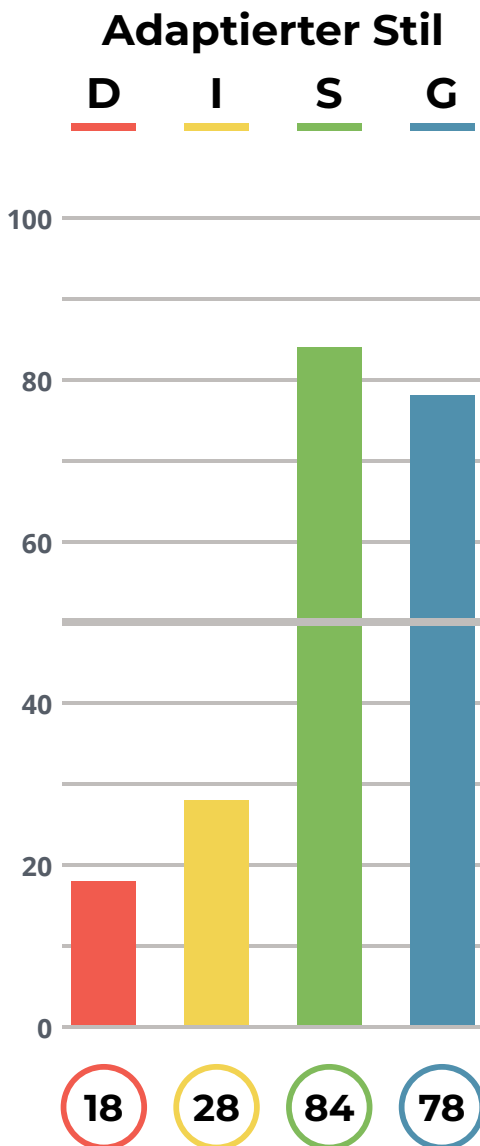
SIA: 18-28-84-78 (20) SIN: 27-18-87-81 (20)

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

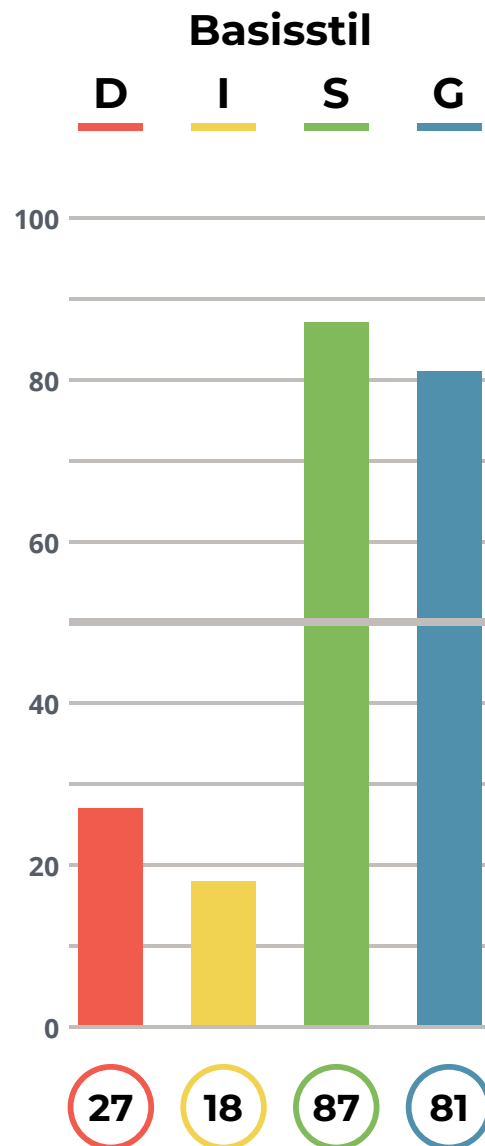
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

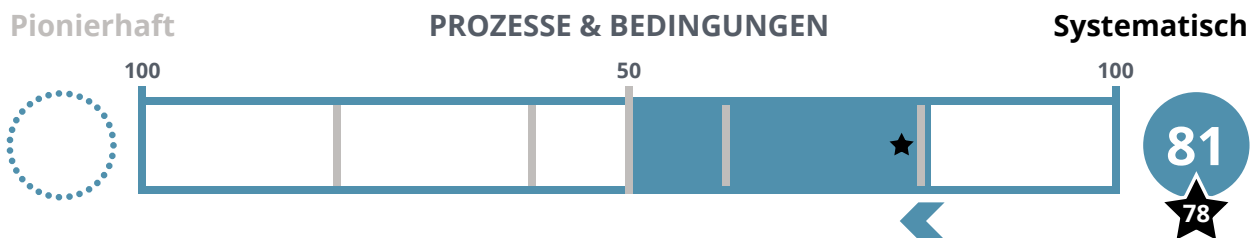
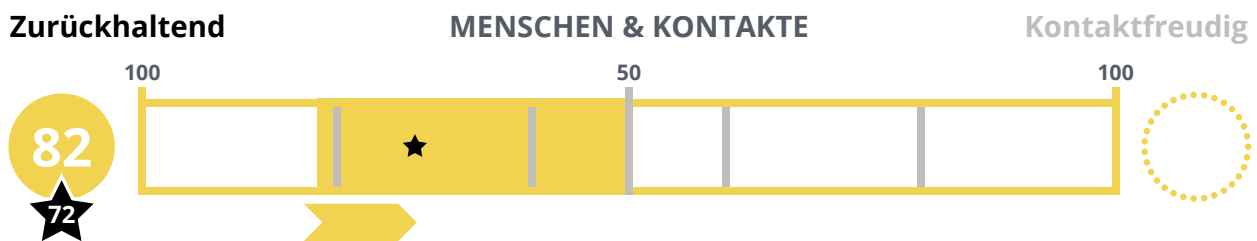
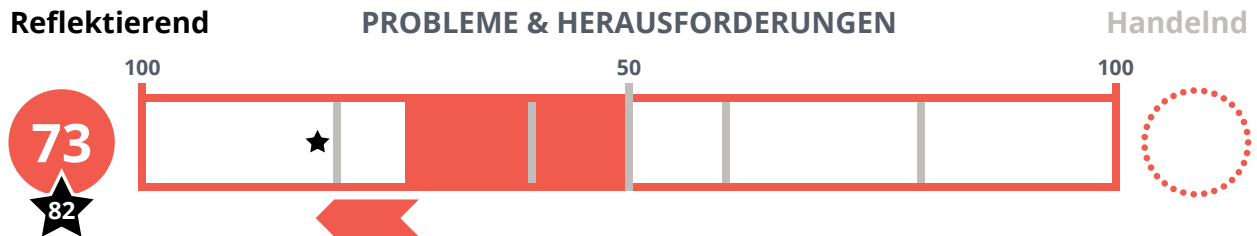
16.11.2021

T: 11:39

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 Max Mustermann innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

16.11.2021

T: 11:39

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.

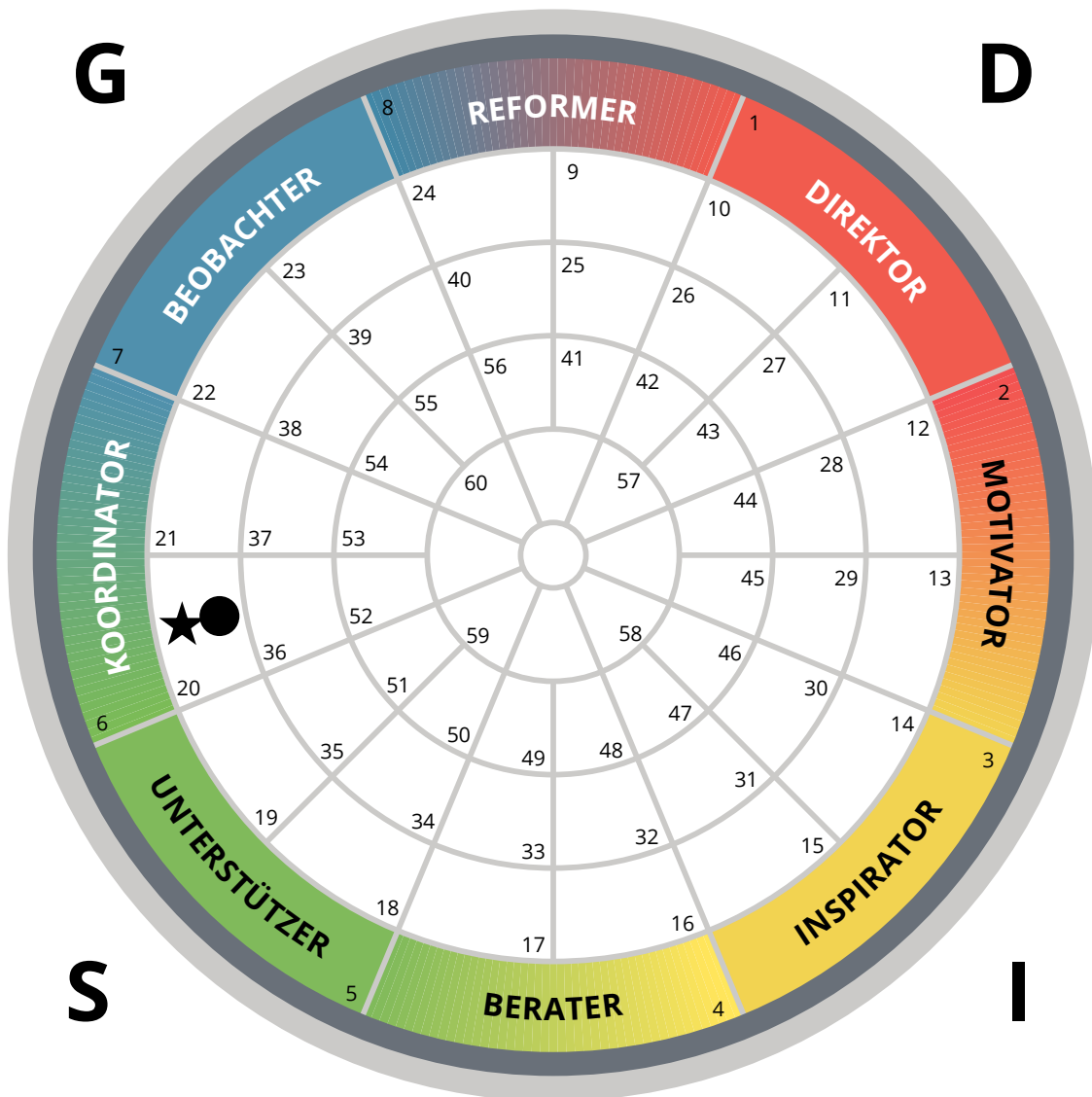
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in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

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

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Max Mustermann
 Reflect GmbH & Co. KG
 16.11.2021



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

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 11:39

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.

Max Mustermann sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Er wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Er ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Er wird Aufgaben fertigstellen, damit sie erledigt sind, ohne einen Nutzen davon zu erwarten. Max Mustermann schätzt Menschen dafür, wer sie sind und nicht für das, was sie ihm nutzen können. Er ist der Nutzen für die Allgemeinheit wichtiger als der eigene Nutzen. Er strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Er tritt mit Bestimmtheit auf, wenn es gilt, die Kontrolle über eine Situation zu behalten. Wenn Max Mustermann an einem konkreten Thema wirklich interessiert ist, oder wenn Wissen in einem konkreten Bereich erfolgsentscheidend ist, wird er die Initiative ergreifen und sich ein breites Hintergrundwissen zur Thematik zulegen. Er hat das Potenzial, auf seinem gewählten Gebiet zum Experten zu werden. Er hat möglicherweise alle Aspekte einer Situation im Blick, um eine lohnende Interaktion zu gewährleisten. Er versucht möglicherweise, einem anderen Menschen oder einer Gruppe zu helfen, Widrigkeiten zu überwinden.

Max Mustermann entwickelt mit Vorliebe seinen eigenen Handlungsplan. Vor die Wahl gestellt, würde Max Mustermann sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Er betrachtet Geld als notwendiges Mittel zum Überleben und nicht als Maß des eigenen Leistungsvermögens. Für den eigenen Zeit-, Talent- und Ressourceneinsatz belohnt zu werden, ist nicht Max Mustermann's primärer Motivationsfaktor. Max Mustermann schöpft seine Motivation möglicherweise aus der öffentlichen Anerkennung. Er hat das Verlangen, für seine Leistung anerkannt zu werden. In Bereichen, die Max Mustermann speziell interessieren, wird er es besonders verstehen, sich Erfahrungen aus der Vergangenheit zunutze zu machen, um aktuelle Probleme zu lösen. Er verfügt möglicherweise über Informationen, die seine Annahmen stützen. Max Mustermann empfindet es möglicherweise als sehr erfüllend und zieht Befriedigung daraus, positive Erlebnisse für andere zu schaffen. Wird gelegentlich

Allgemeine Merkmale



nach Möglichkeiten Ausschau halten, um Schönheit und Harmonie in die Erlebnisse anderer zu bringen. Er ist bereit, anderen dann zu helfen, wenn diese bereit sind, auf das Erreichen ihrer Ziele selbst hinzuarbeiten. Er kann anderen gegenüber geduldig und einfühlsam sein.

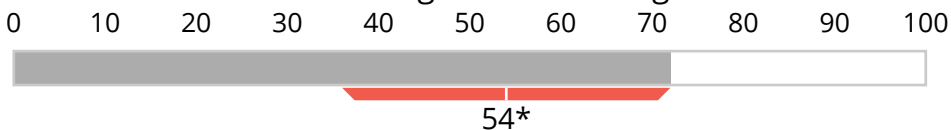
Max Mustermann hilft möglicherweise Menschen, die Hilfe benötigen, weil es geboten ist, und nicht, weil er das Bedürfnis dazu hat. Er bewertet Situationen und Gegenstände möglicherweise nach künstlerischer Schönheit, einzigartigen Eigenschaften und anderen Kriterien. Er wird entsprechend den situationsbedingten Erfordernissen auf Wissenssuche gehen. Er wird bestrebt sein, eine Gewinnstrategie für sich selbst und/oder sein Team zu entwickeln. Max Mustermann wird sich darauf fokussieren, andere zufriedenzustellen, anstatt sich dem Effizienzdenken unterzuordnen. Er kann auf eigene Besitztümer verzichten, ohne Beachtung von zukünftigen Bedürfnissen. Er ist kreativ, was die Interpretation von Systemen betrifft, und wird Aspekte davon übernehmen, wann immer er sich davon einen Vorteil verspricht. Er sucht nach neuen Methoden und Wegen zur Erweiterung der eigenen Zukunftschancen.

Gruppe der primären Motivatoren

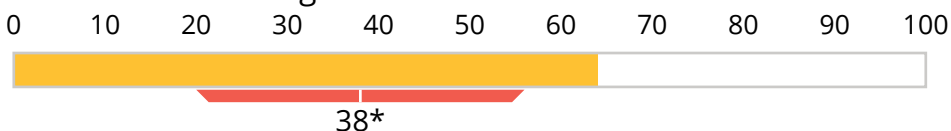


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren 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.

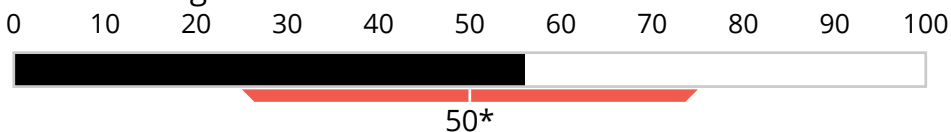
1. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



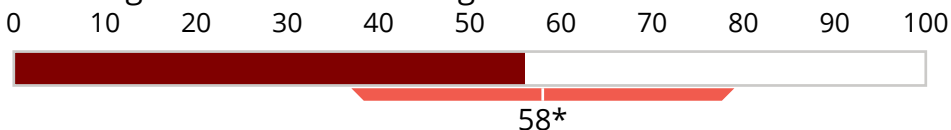
2. Idealistisch - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



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



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



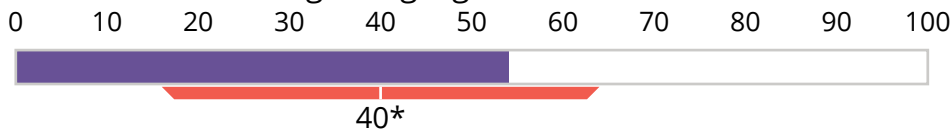
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

Gruppe der situativen Motivatoren



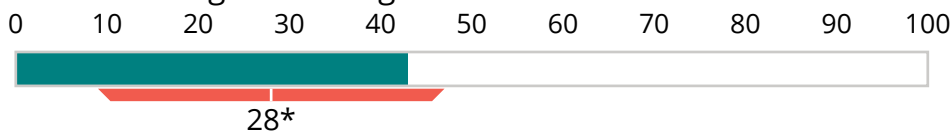
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



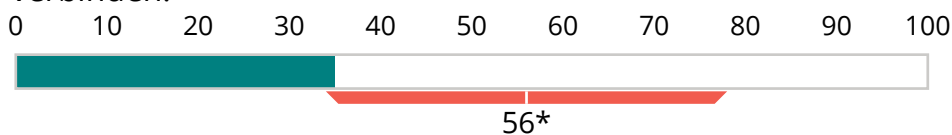
54

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



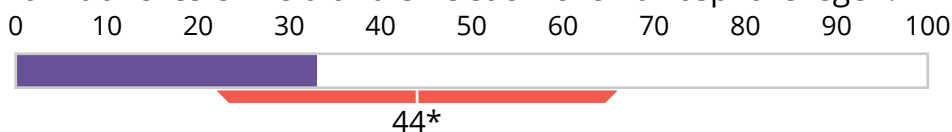
43

7. Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen, oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.



35

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



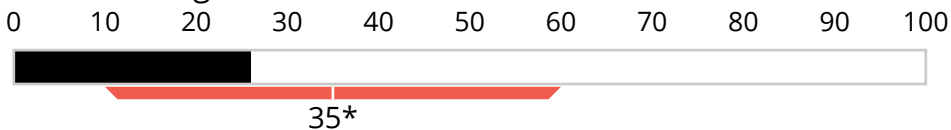
33

Gruppe der indifferenten Motivatoren



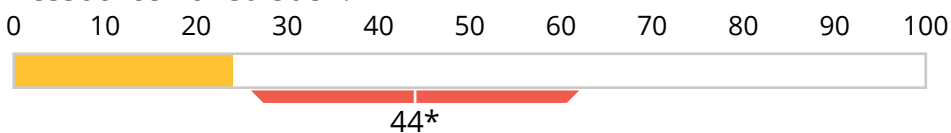
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

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



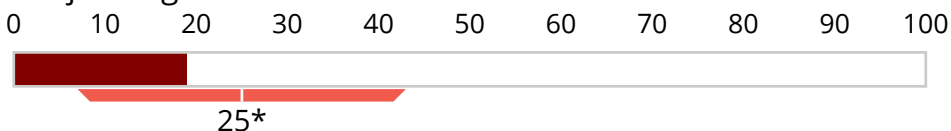
26

10. 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.



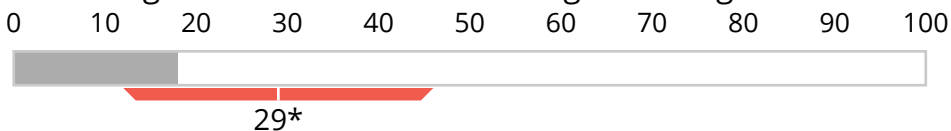
24

11. Instinktiv - Menschen, die bevorzugt ihre bisher gesammelten Erfahrung und ihr Bauchgefühl anwenden, die pragmatisch vorgehen und Fachwissen nur bei Bedarf oder erst in der jeweiligen Situation recherchieren.



19

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



18

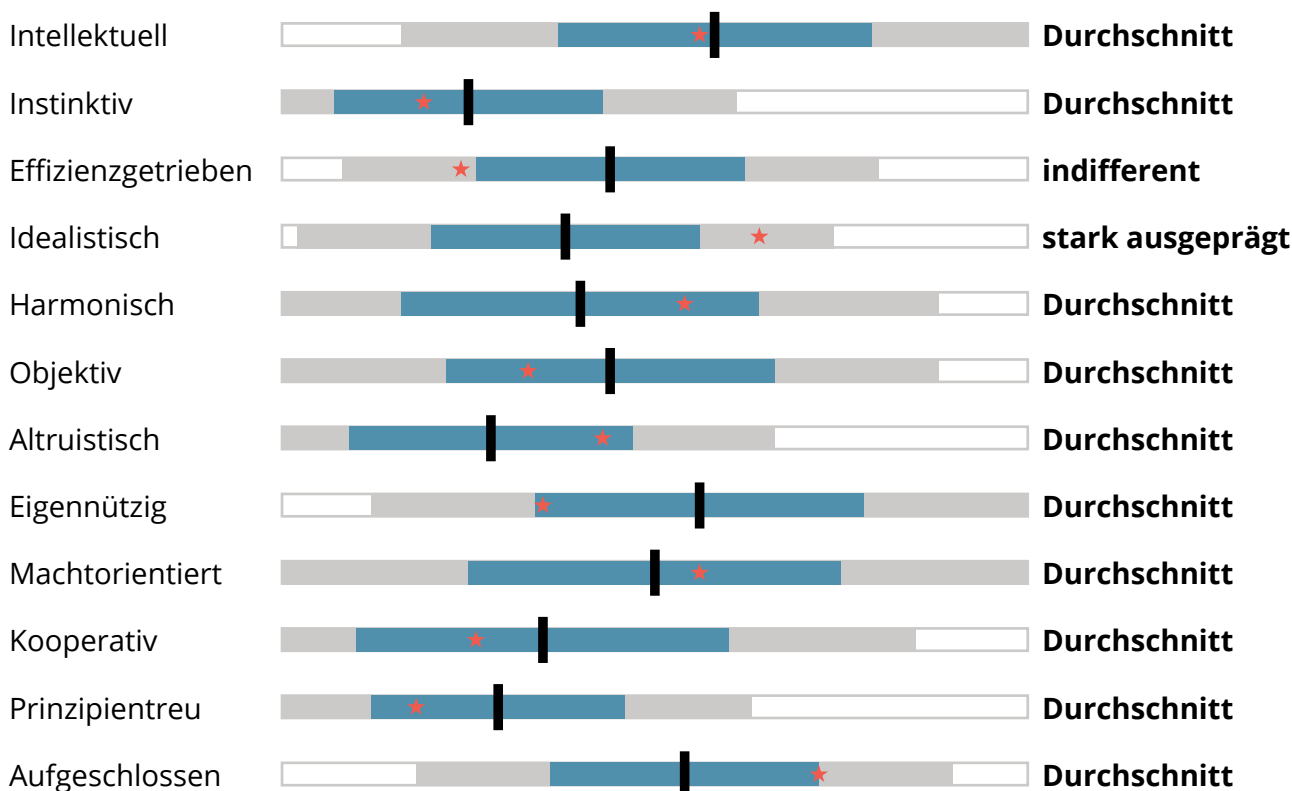
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



Sicher kennen Sie Sprüche wie: „Jedem das Seine“, „Jedem Tierchen sein Pläsierchen“ oder „Jeder hat seine eigenen Gründe“. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnlich wie Sie sind, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft 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



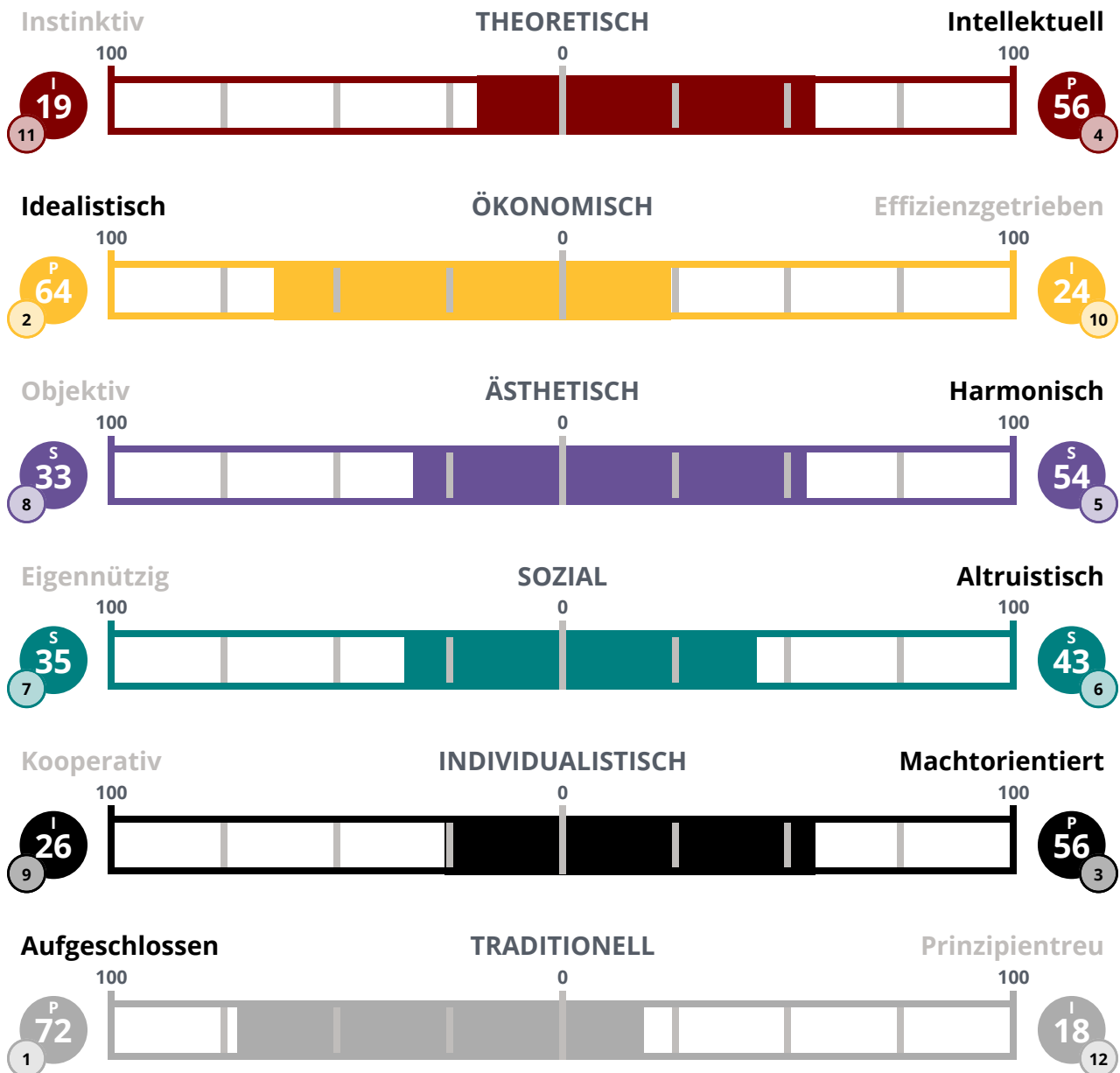
■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich.
 ■ - 2 Standardabweichungen
 ■ - 3 Standardabweichungen
 - Normierungsdurchschnitt
 ★ - Ihre Position

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

Motivationspektrum



Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Max Mustermann 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 Max Mustermann's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.



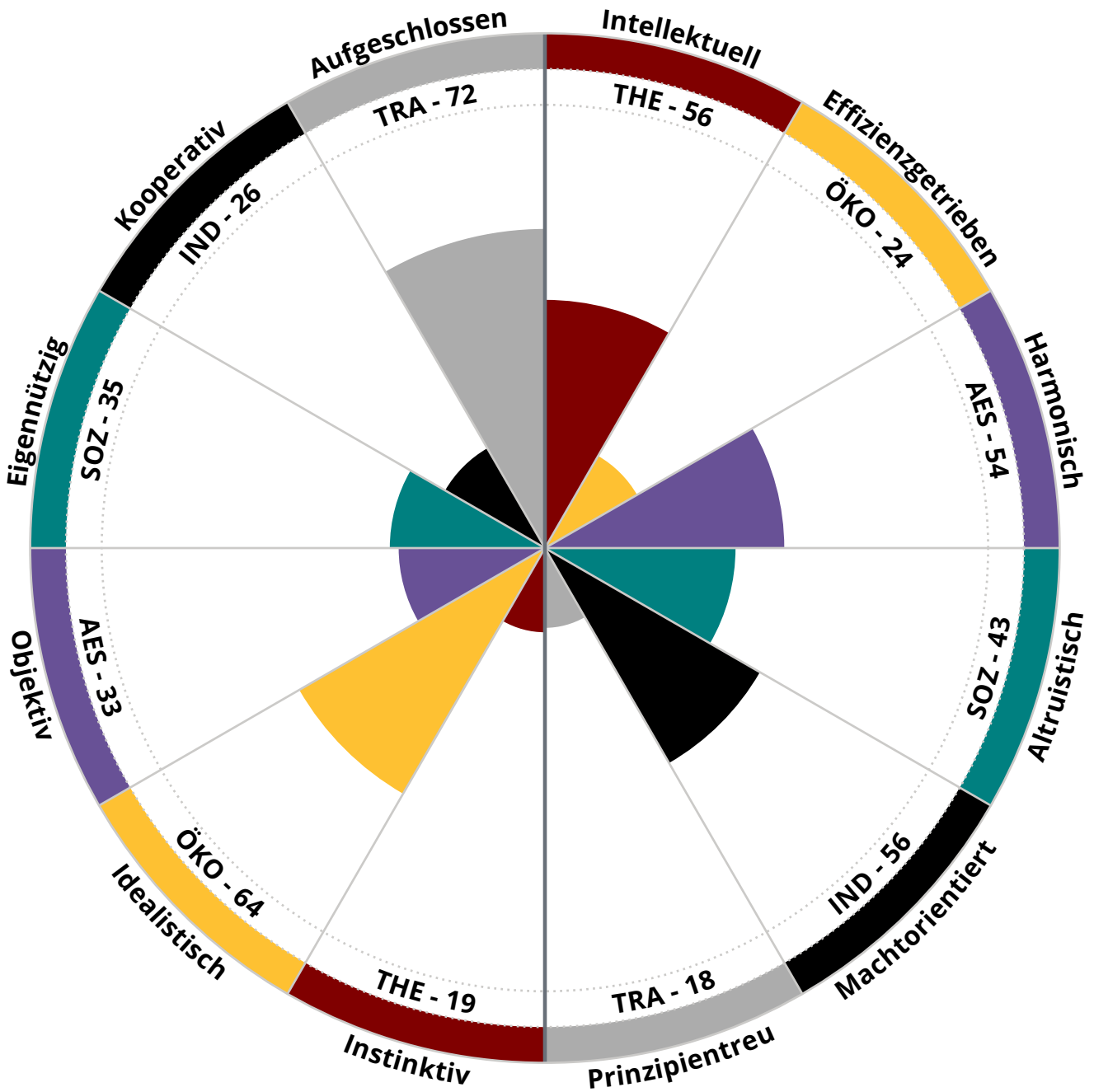
P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

16.11.2021

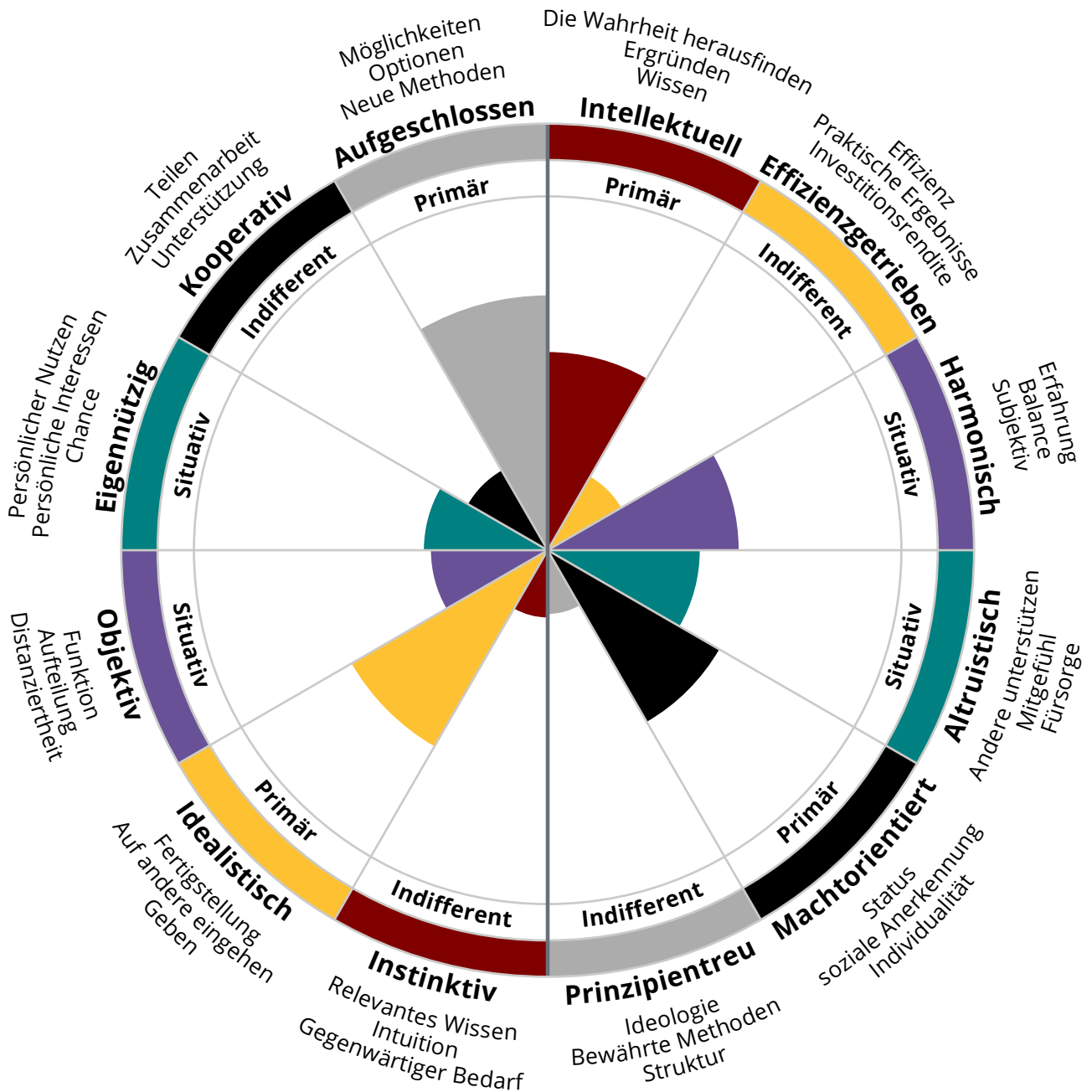
T: 10:23

Motivatorenrad



T: 10:23

Deskriptorenrad



T: 10:23



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

- Wird einer fortschrittlichen Führungskraft alle erhaltenen Informationen liefern.
- Gut im Einhalten oder sogar Verbessern eines Systems oder eines Prozesses.
- Zuverlässiger Unterstützer eines Prozesses solange dieser noch genug Freiraum lässt.
- Wird die Unternehmensprodukte und -dienstleistungen loyal unterstützen.
- Loyal und zuverlässig beim Einsatz der Ressourcen, die ihm zugeteilt wurden.
- Unterstützt eine Führungskraft und ein Anliegen, ohne eine Gegenleistung zu erwarten.
- Verfolgt systematisch eine Strategie, um Erfolge zu erzielen.
- Die ideale rechte Hand für einen Ziel-orientierten Leader.
- Möchte sein Schicksal kontrollieren, allerdings auf eine sanfte Art und Weise.
- Seine größte Stärke ist das Bedürfnis nach kontinuierlichem Lernen.
- Methodischer und zuverlässiger Ermittler.
- Ist ein guter Zuhörer, wenn korrekte Daten und Fakten präsentiert werden.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



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

- Hat Schwierigkeiten mit Veränderungen, selbst wenn sie seine eigene Erkenntnis voranbringen.
- Hat Schwierigkeiten, zu entscheiden, wie das System bei Veränderungen neu auszurichten ist.
- Kann passiv-aggressiv wirken, insbesondere wenn seine neuen Ideen hinterfragt werden.
- Sieht in grundlosen Veränderungen ein Hindernis.
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten damit, an alltäglichen Zielen zu arbeiten, wenn er unter Zeitdruck steht.
- Könnte als nicht besonders entgegenkommend wahrgenommen werden, weil er nicht schnell genug handelt.
- Die Angst vor Veränderung verhindert, dass er sich entwickelt.
- Hört anderen zu, aber möchte nach seinen eigenen Interessen handeln.
- Vergibt, aber hat Schwierigkeiten zu vergessen.
- Könnte Schwierigkeiten haben subjektive Informationen zu teilen.
- Wird Schwierigkeiten haben Prioritäten zu setzen, wenn es um das Lernen von neuen Themen geht.
- Könnte Wissen für sich behalten, um seinem Bedürfnis nach Sicherheit gerecht zu werden.

IDEALES UMFELD



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

- Als ein verlässlicher und vertrauenswürdiger Teamplayer gesehen werden, der daran arbeitet, das System zu verbessern.
- Anerkennung für das beharrliche Hinterfragen etablierter Systeme und Prozesse.
- Ein Umfeld, das ausreichend Sicherheit vermittelt und dennoch in der Lage ist, notwendige Veränderungen zuzulassen.
- Die Arbeit hinter den Kulissen ist ein wichtiger Bestandteil der Erledigung von Aufgaben.
- Belohnungen für das methodische und beharrliche Bemühen, die Organisation zu verbessern.
- Die Notwendigkeit regelmäßiger, verlässlicher und stabiler Beiträge zum Organisationsergebnis.
- Kontinuität, Zuverlässigkeit und Systematik werden anerkannt und belohnt.
- Die Gelegenheit, um mit Hilfe von langfristigen Beziehungen und Loyalität die nächsten Karriereschritte zu unternehmen.
- Veränderung wird als Herausforderung angesehen.
- Ausreichend Zeit, um auf Grundlage aller verfügbaren Informationen Entscheidungen zu treffen.
- Zeit die notwendig ist, um ausreichend Informationen zu sammeln, damit Entwicklung gewährleistet ist.
- Ein zuverlässiger Vorgesetzter, der hinreichende Informationen zur Verfügung stellt.

SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION



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

Max Mustermann möchte:

- Wissen, dass Veränderungen dem übergeordneten Wohl der Organisation dienen.
- Anerkennung für Max Mustermann's Hartnäckigkeit, zum Vorteil der Organisation diverse Systeme auszuprobieren.
- Zeit, sich an neue Systeme zu gewöhnen.
- Die Möglichkeit, zu entscheiden wie Teamerfolge gefeiert werden.
- Ein Management, welches weiß, dass Anerkennung individuell gezeigt werden sollte.
- Den Freiraum, andere zu unterstützen, die Ziele auf logische und planbare Art und Weise zu erreichen.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die Max Mustermann's unerschütterlich standhaften Führungsansatz zu schätzen weiß.
- Kontinuierliche und systematische Kontrolle über den Prozess.
- Anerkennung für Loyalität und Serviceorientierung.
- Andere durch das Sammeln und Teilen von Informationen unterstützen.
- Ausreichend Zeit zur Verfügung haben, um zu recherchieren und im Anschluß die Informationen methodisch vorzustellen.
- Als Informationsträger positioniert sein und dafür geschätzt werden.

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



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

Max Mustermann braucht:

- Verständnis, dass manchmal ein Entweder-Oder, aber in anderen Situationen eine offene Diskussionen erforderlich ist, um eine Umsetzung zu ermöglichen.
- Unterstützung bei der Kommunikation neuer Ideen, so dass das Unternehmen effektiver werden kann.
- Konstante und verlässliche Unterstützung bei der Verbesserung und Überarbeitung von Prozessen und Systemen.
- Unterstützung dabei, sich zu Wort zu melden und direkt zu sagen, was gemeint ist.
- Das Gefühl, Teil des Teams zu sein, welches Möglichkeiten für die Organisation auslotet.
- Unterstützung dabei, Ressourcen zu teilen, um die Ergebnisse der Organisation zu verbessern.
- Ein Manager, der Projekte fertigstellt und zu Ende führt.
- Seine Fähigkeit unterstützend Position zu beziehen, was Themen betrifft die mit Loyalität zu tun haben.
- Unterstützung erhalten, um den Veränderungsbedarf zu verstehen, damit er die Prozesse besser kontrollieren kann.
- Ausreichend Zeit zur Überprüfung und Verarbeitung neuer Informationen.
- Unterstützung erhalten, um sich als Experte im Unternehmen zu etablieren.
- Eine konstante Art und Weise wie neue Informationen vermittelt werden.

AKTIONSPLAN



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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

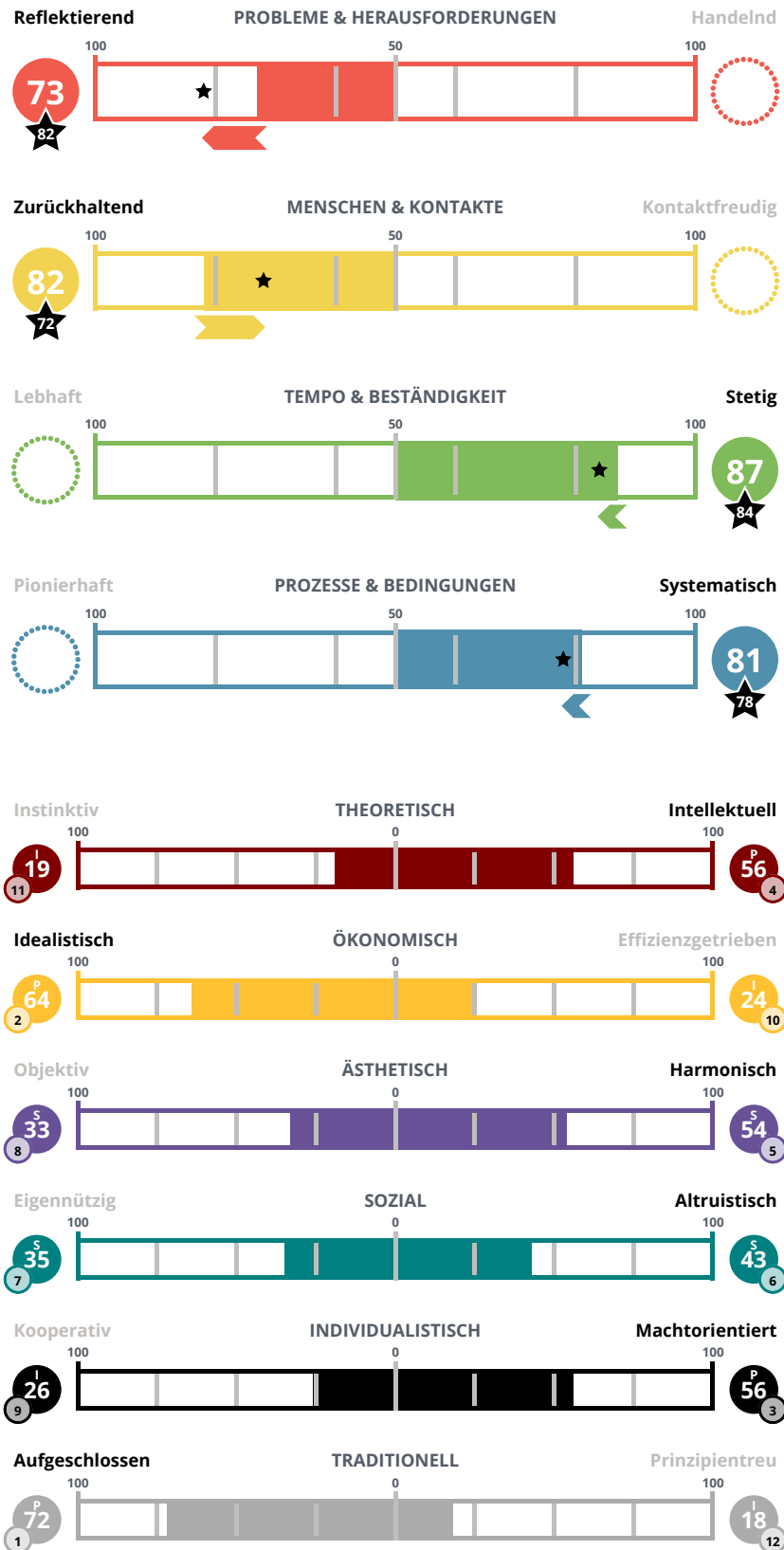
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



Verhalten und Motivatoren Grafiken

