



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Max Muster

Muster AG

9.2.2019

Marc Thurner GmbH

Bahnhofstrasse 1

6403 Baar

info@marcthurner.ch



— SEMINARE UND COACHING —

MARC THURNER



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
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	21
MACHEN SIE SICH MIT IHREN MOTIVATIONSFAKTOREN VERTRAUT	23
ALLGEMEINE MERKMALE	24
PRIMÄR	26
SITUATIV	27
INDIFFERENT	28
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	29
DRIVING FORCES GRAFIK	30
DRIVING FORCES RAD	31
MOTIVATORENBESCHREIBUNG	32
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i>	33
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSTÄRKEN	34
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	35
IDEALES UMFELD	36
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION	37
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT	38
AKTIONSPLAN	39



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.



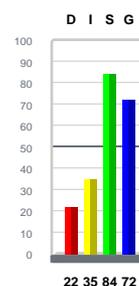
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf Max Muster'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 Muster's Verhalten.

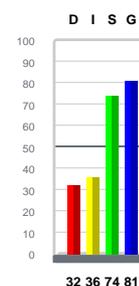
Max Muster strebt an, detaillierte und vollständige Berichte abzugeben. Diese Zuverlässigkeit wird von seinen Vorgesetzten und Kollegen geschätzt. Er ist sehr aufgabenorientiert und hält gute berufliche Beziehungen vor allem zu den Menschen aufrecht, die seinen Drang nach Erstklassigkeit teilen. Er ist sehr gut bei Arbeiten, die Beachtung von Details und Genauigkeit erfordern. Man kann sich darauf verlassen, dass Max Muster sich an Arbeitsstrukturen halten wird, denn er versucht bestimmte Verfahrensweisen durch Qualität und ordentliche Arbeit zu gewährleisten. Für manche Menschen erscheint Max Muster zu kühl und analytisch. Er neigt dazu, ein Problem zu überanalysieren und dadurch mehr Zeit zu benötigen, als tatsächlich notwendig wäre, um eine Entscheidung zu treffen. Er ist grundsätzlich bereit, den Unternehmensregeln zu folgen. Er kann sehr ärgerlich werden, wenn andere diese Regeln ständig brechen. Für Max Muster ist es typisch, sein Augenmerk auf Qualität und Details zu richten. Er kann auch durch seine analytische Kreativität charakterisiert werden. Es ist Max Muster wichtig, für verantwortungsbewusst gehalten zu werden. Deshalb wird er Verhaltensweisen vermeiden, die andere als unverantwortlich ansehen könnten. Sein Arbeitsmotto könnte lauten: "Qualität über allem". Es ist ihm wichtig, eine Sache oder eine Aufgabe korrekt zu erledigen. Wenn er die Wahl hätte zwischen Qualität und Quantität, würde er sich für das erste entscheiden.

Max Muster besitzt die besondere Fähigkeit, alle möglichen Daten zu verschiedenen Themen aufzunehmen und zusammenzutragen. Wenn ihn etwas wirklich begeistert, wird er versuchen, alle erreichbaren Informationen darüber zu sammeln. Er ist der Typ Mensch, der eine Herausforderung aus einem großen Verantwortungsbewusstsein heraus annimmt. Er, der die alltäglichen Entscheidungen routinemäßig trifft, wird bei größeren Entscheidungen gewöhnlich vorsichtig. Er will absolut sicher sein, dass seine Entscheidung korrekt ist. Er verliert sich manchmal im Sammeln von Details, deren Vielzahl ihn dann zu erdrücken droht. Max Muster ist stolz auf seine Fähigkeit und Kompetenz, die es ihm ermöglichen, alle Fakten in einer Situation sofort zu erfassen. Er konzentriert sich auf Daten und sucht gleichzeitig nach der besten Methode, das Problem zu lösen. Es fällt Max Muster sehr leicht, Situationen zu analysieren, in denen man

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



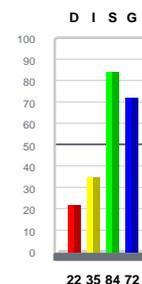


PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE Fortsetzung

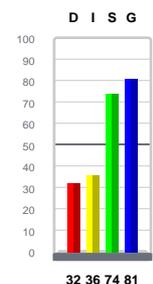
bestimmte Dinge beobachten kann. Sein Motto dabei ist: "Tatsachen sind nun einmal Tatsachen". Er legt bei seinen Entscheidungen Wert auf den kognitiven Prozess und Logik. Er neigt dazu, Entscheidungen aufgrund der Qualität einer Arbeit zu treffen, nicht aufgrund von Effizienz.

Max Muster analysiert gerne die Motive anderer. Dies ermöglicht ihm, seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Er stellt gerne Verständnisfragen. Er sammelt Daten, um sicherzugehen, dass seine Arbeit, seine Mitteilungen und seine Entscheidungen korrekt sind. Er sucht von sich aus keine Konfrontationen. Wenn es jedoch sein muss, unterstützt er seine Aussagen mit so vielen Fakten, dass er eine Auseinandersetzung wahrscheinlich gewinnen wird. Da Max Muster absolut sicher sein möchte, dass er seine Arbeit korrekt erledigt, arbeitet er gerne für einen Vorgesetzten, der ihm genau mitteilt, was er von ihm erwartet. Wann immer es möglich ist, vermeidet Max Muster den offenen Konflikt. Er will genau wissen, was in einer Arbeitsbeziehung von ihm erwartet wird und möchte auch über die Pflichten und Verantwortungsbereiche von anderen, die mit ihm zusammenarbeiten, genau informiert werden. Es geht ihm um klar definierte Bereiche. Er identifiziert sich mit seiner Arbeit. Wenn andere deren Qualität in Frage stellen, wird er dies nicht widerspruchslos hinnehmen. Er ist normalerweise nicht leicht zu verärgern. Wenn das Fass jedoch überläuft, neigt er zu einer heftigen Reaktion.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



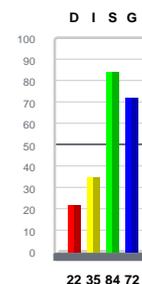


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

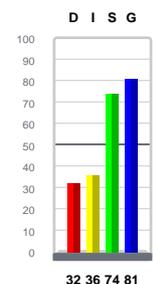
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Max Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten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

- Ist genau und intuitiv.
- Definiert, klärt, sammelt Informationen, korrigiert und testet.
- Hat eine schnelle Auffassungsgabe.
- Kann gut Streitigkeiten schlichten, strahlt Ruhe aus und bringt Stabilität in ein Team.
- Setzt Maßstäbe.
- Ist immer auf der Suche nach logischen Lösungen.
- Besitzt Erfahrung und Begabung in seinem Fachbereich.
- Ist beständig und ausgeglichen.
- Knüpft leicht Beziehungen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





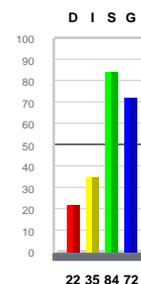
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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

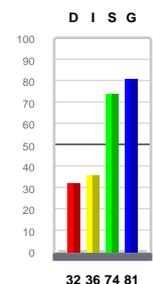
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Muster :

- Bereiten Sie sich auf das Gespräch mit ihm gut vor.
- Entwerfen Sie eine Handlungsstrategie mit einem Schritt-für-Schritt-Zeitplan. Versichern Sie ihm, dass es keine Überraschungen geben wird.
- Geben Sie ihm Zeit, mit der ihm eigenen Sorgfalt arbeiten zu können.
- Ergänzen Sie seine Bemühungen durch einen wohldurchdachten Beitrag, der Wesentliches enthält, und halten Sie, was Sie versprechen.
- Achten Sie auf Zeichen von Ablehnung oder Unzufriedenheit.
- Reduzieren Sie seine Risiken auf ein Minimum; bieten Sie ihm durch Vorteile Sicherheit.
- Versuchen Sie, im Falle einer Ablehnung seinerseits, persönliche Gründe, d.h. mögliche verletzte Gefühle, zu erkennen.
- Stellen Sie Ihren Standpunkt auf wohldurchdachte Weise klar, wenn Sie nicht einverstanden sind.
- Geben Sie ihm durch Ihre persönliche Zusicherung maximale Sicherheiten.
- Gehen Sie auf seine Grundsätze ein, zeigen Sie Rücksichtnahme und untermauern Sie Ihre Vorschläge durch das Aufzeigen der Vor- und Nachteile.
- Liefern Sie ihm solide, greifbare, praktische Beweise.
- Ziehen Sie eine Sache durch, wenn beide einverstanden sind.
- Helfen Sie ihm beim Aufstellen persönlicher Ziele und dabei, diese auch zu realisieren. Hören Sie zu, und zeigen Sie sich aufgeschlossen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





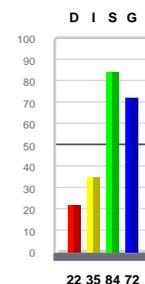
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Max Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Max Muster 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.

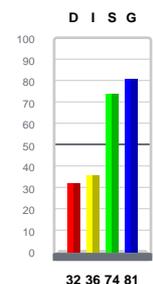
Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Max Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- Vertrauen fordern, ohne es gerechtfertigt zu haben.
- Ihn drängen, schnell auf einen Vorschlag einzugehen.
- Zuviel verlangen oder unrealistische Termine setzen.
- Sicherheiten und Garantien bieten, die Sie nicht erfüllen können.
- Ihn manipulieren oder versuchen, Zustimmung zu erzwingen, da er sich nur scheinbar nicht wehren wird.
- Ihn durch Raffinesse oder Zwang bevormunden oder erniedrigen.
- Anfechtbare Aussagen machen.
- Empfehlungen aus unzuverlässiger Quelle benutzen; planlos sein.
- Über Fakten und Zahlen lange debattieren.
- Den Entscheidungsprozess übereilen.
- Tricks anwenden oder manipulieren.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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



WAHRNEHMUNG

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

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

SELBSTWAHRNEHMUNG

Max Muster hält sich selbst für:

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

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

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

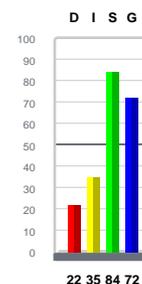
- pessimistisch
- besorgt
- wählerisch
- pingelig

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

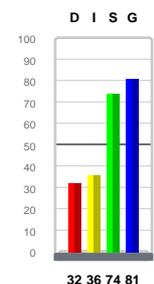
Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

- perfektionistisch
- strikt
- schwer zufrieden zu stellen
- defensiv

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

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

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

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

UMGANG MIT PROBLEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN

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

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

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

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

KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

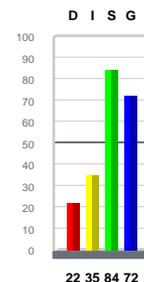
Dies ist Max Muster's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken :(Basis-Stil)

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

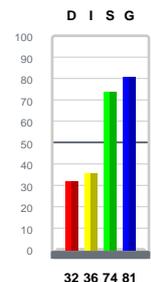
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Muster die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

Max Muster 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.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

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

Max Muster fühlt sich in einem Umfeld wohl, in dem es relativ entspannt zugeht oder in dem Geduld als eine Tugend betrachtet wird. Er zieht es vor, zuerst eine Aufgabe zu beenden, ehe er mit der nächsten beginnt, wobei ein kalkulierbarer Rahmen als angenehm empfunden wird.

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

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

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

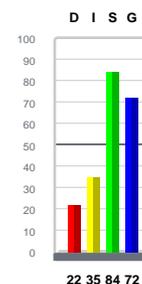
Dies ist Max Muster's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

Max Muster 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.

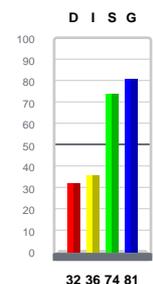
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Muster die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



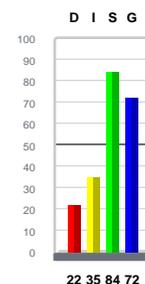


ADAPTIERTER STIL

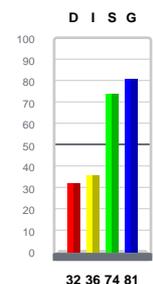
Max Muster geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- Logische Lösungen.
- Bewährtes, praktisches Vorgehen bei Entscheidungen.
- Problemlösungen auf wohl durchdachte, analytische Art.
- In kritischen Situationen Ruhe bewahren.
- Kooperation und Hilfsbereitschaft.
- Beibehalten von Routine und, falls notwendig, Durchführung von Veränderungen in begrenztem und gut vorbereitetem Rahmen.
- Geduld und die Fähigkeit zuzuhören.
- Ein gutes Teammitglied sein.
- Konservatives, nicht konkurrierendes Verhalten.
- Diplomatisches Geschick im Umgang mit dem Team.
- Möglichst keine Konfrontationen.
- Mehr Aufgabenbezogenheit als Personenorientierung.
- Diszipliniertes Vorgehen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





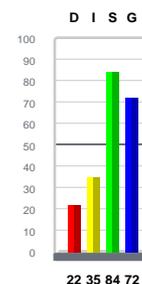
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

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

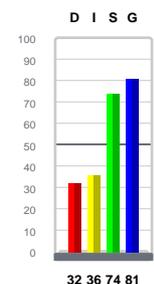
Max Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- kann seine Ideen nicht angemessen präsentieren, sondern berichtet lediglich davon
- stützt sich auf technische Errungenschaften
- kann nur schwer loslassen und sich entspannen
- wünscht vollständige Erklärungen, bevor Veränderungen durchgeführt werden. Er will sicher sein, dass er alles genau verstanden hat.
- versäumt es, anderen mitzuteilen, wie weit er in einer Sache vorangekommen ist
- verfängt sich in Details und verwendet sie, um seine Position zu schützen
- gibt nach, um Konflikte zu vermeiden
- steht jeder Annäherung sehr kritisch gegenüber, die nicht rein logisch oder (nach seinen Maßstäben) sachbezogen ist
- hat Schwierigkeiten mit dem Treffen von Entscheidungen, da er zu sehr nach der "richtigen" Entscheidung sucht. Er neigt dazu abzuwarten, bis andere ihm Anweisungen geben

Adaptierter - Stil



Basis - Stil

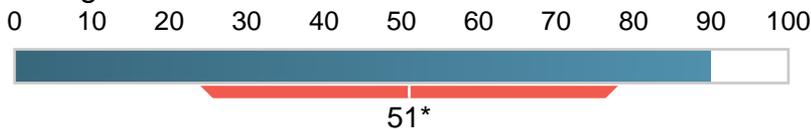




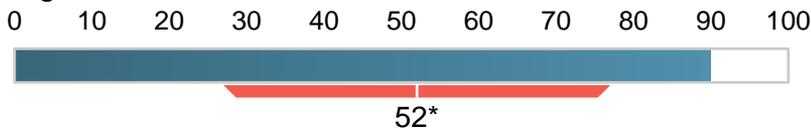
HIERARCHIE DES VERHALTENS

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.

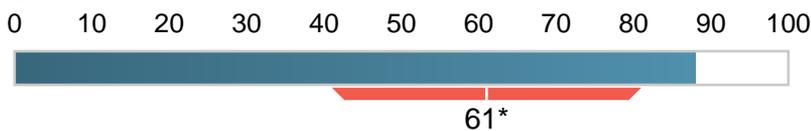
1. Organisation am Arbeitsplatz - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.



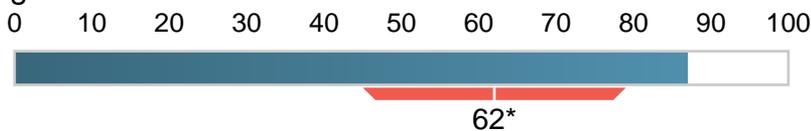
2. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.



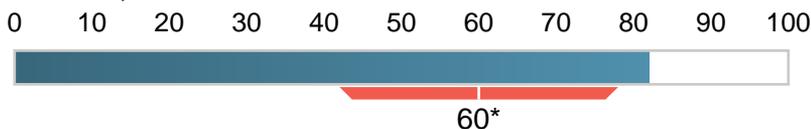
3. Beständigkeit - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



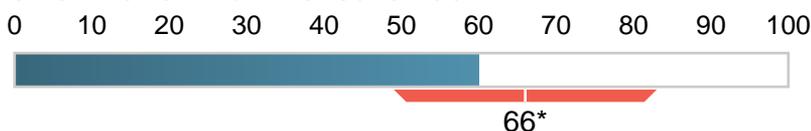
4. Beharrlichkeit - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



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

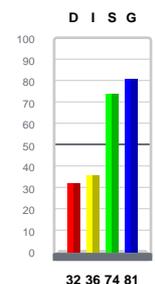
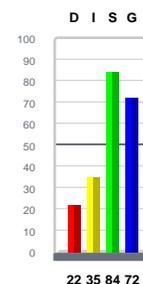


6. Menschenorientierung - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil

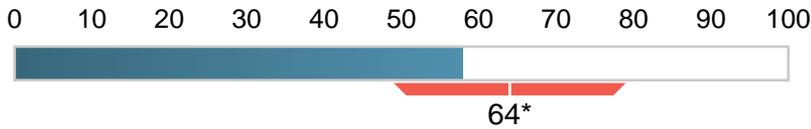


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

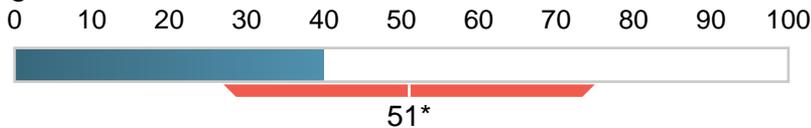


HIERARCHIE DES VERHALTENS

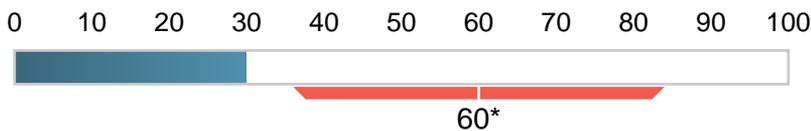
7. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



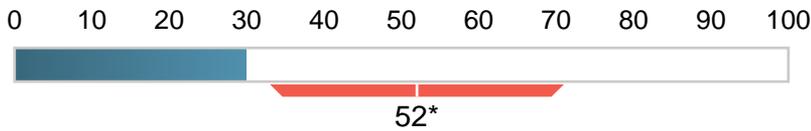
8. Wettbewerbsdenken - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



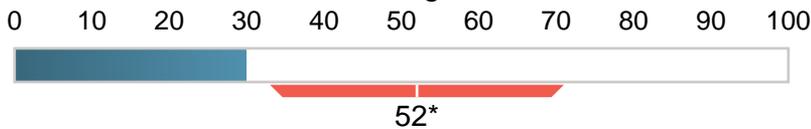
9. Interaktion - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.



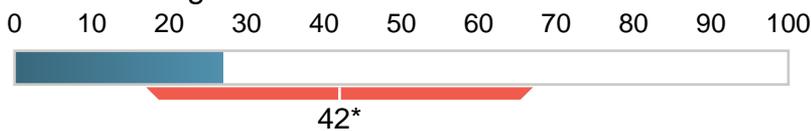
10. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.



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

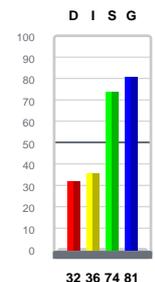
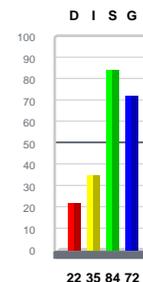


12. Dringlichkeit - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 22-35-84-72 (20) SIN: 32-36-74-81 (21)

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

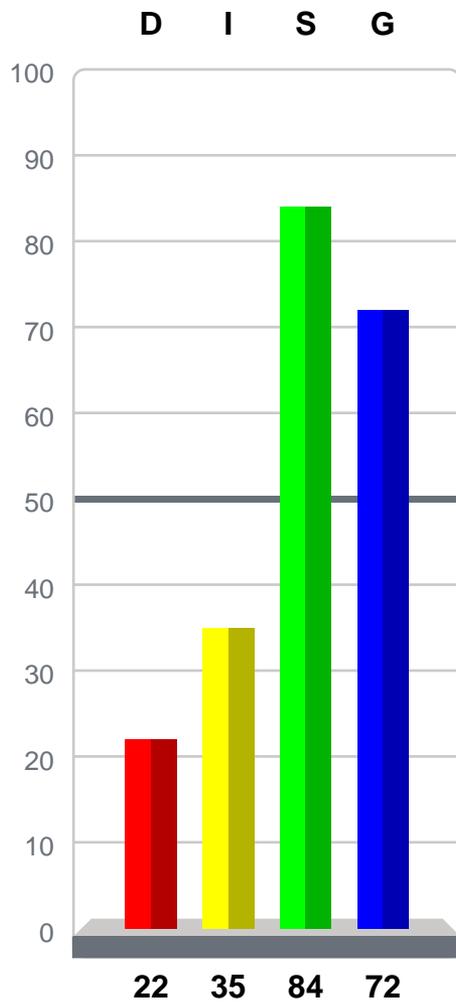


STILANALYSE-GRAFIKEN

9.2.2019

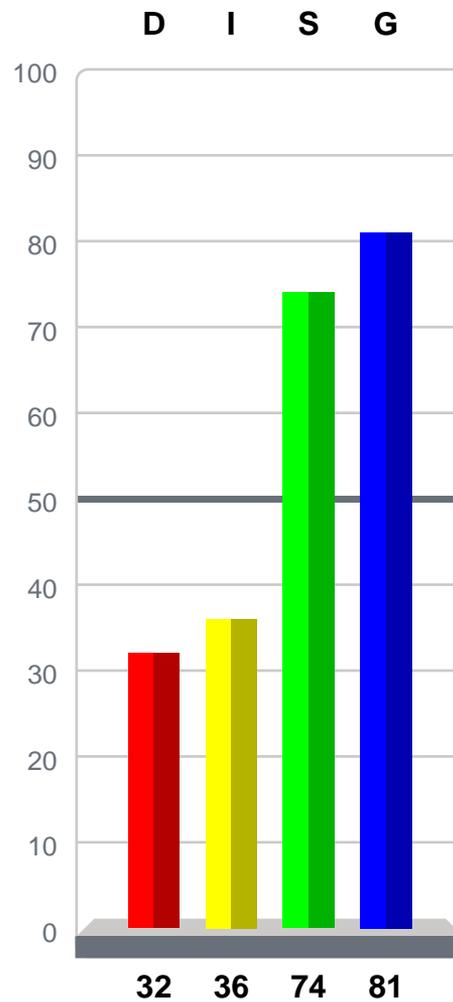
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

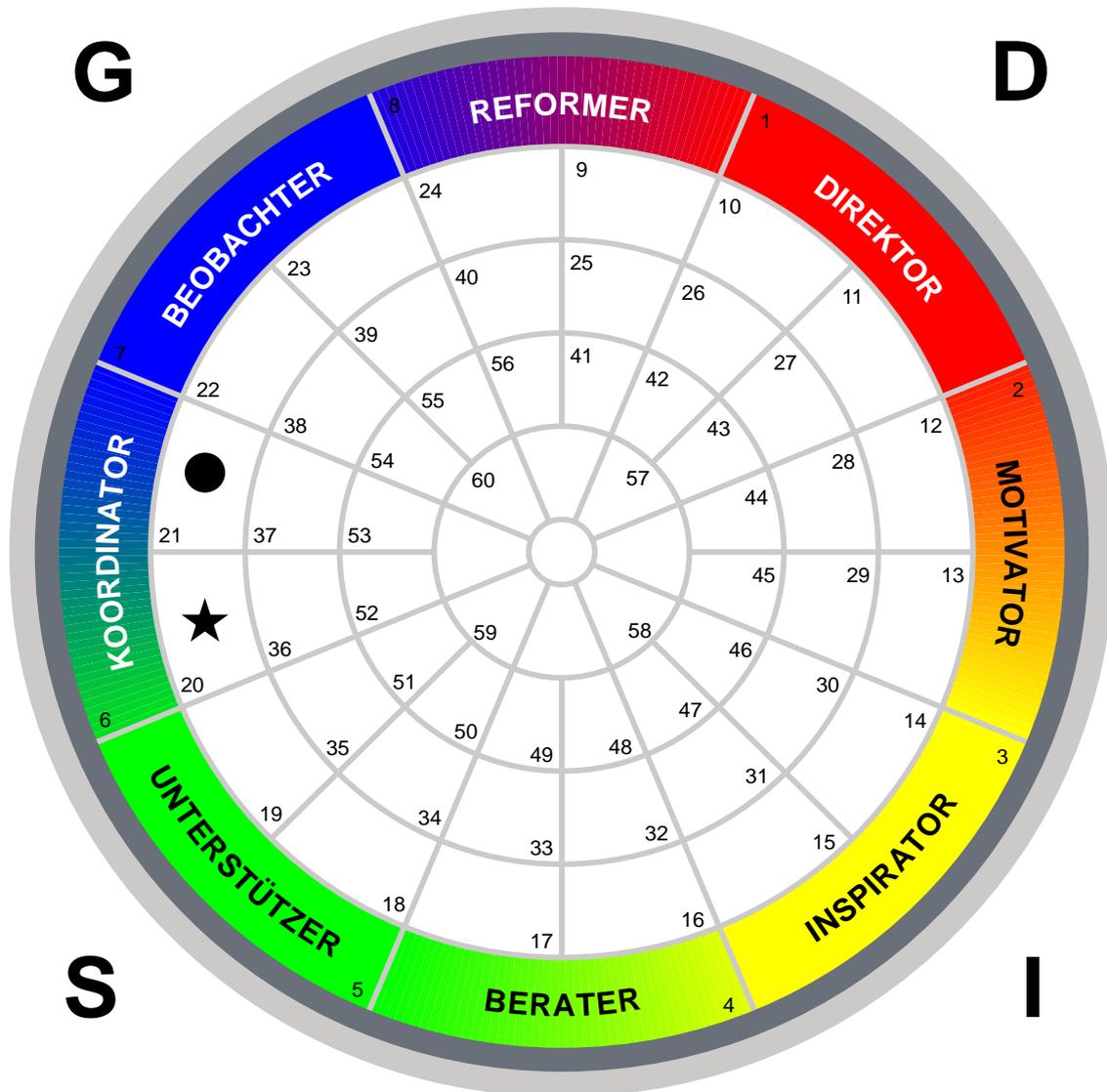
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre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

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

9.2.2019



Adaptierter Stil: ★ (20) UNTERSTÜTZER/KOORDINATOR

Basis-Stil: ● (21) BEOBACHTER/KOORDINATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 14:31



Machen Sie sich mit Ihren Motivationsfaktoren vertraut

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

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

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

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

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

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



Allgemeine Merkmale

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

Max Muster arbeitet am liebsten in einem ästhetisch ansprechenden Ambiente. Er wird von einer Rolle profitieren, in der er sich selbst verwirklichen und Erfüllung finden kann. Er empfindet es als höchst befriedigend, wenn es ihm möglich ist, eine enge und gelassene Beziehung zu anderen herzustellen. Er wird sich tiefer in ein Thema einarbeiten, wenn es ihn brennend interessiert. Max Muster hat kein Problem damit, Aufgaben zu erledigen, bevor er ausführliche Recherchen dazu angestellt hat. Er kommt ohne umfangreiche Detaillierungen aus. Er konzentriert sich möglicherweise auf die Effizienz, um die Ressourcenverschwendung zu minimieren. Er neigt zur Kreativität, sobald es gilt, mit begrenzten Ressourcen auszukommen. Max Muster wird Aufgaben und Projekte zu Ende führen, ohne dafür öffentliche Anerkennung zu erwarten. Er findet die Kooperation im Team wichtiger als die Beiträge der einzelnen Teammitglieder. Max Muster's Wunsch, anderen zu helfen, wird davon bestimmt, um wen es geht. Er pickt sich möglicherweise bewusst nur die Traditionen und Überzeugungen heraus, an die er sich halten möchte.

Max Muster ist fähig, die Gesamtsituation zu erfassen und sich um Harmonie zu bemühen. Er ist produktiver an Tagen, an denen er sich gut fühlt. Er kommt gut mit Situationen klar, in denen er sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit verlassen kann. Er zieht eine Zusammenfassung der ausführlichen Fassung vor. Max Muster bemisst den eigenen Erfolg möglicherweise nach finanziellen Kriterien. Max Muster's unternehmerische Veranlagung macht ihn sensibel für die Verschwendung von Zeit, Ressourcen und/oder Chancen. Er wird nicht versuchen, die Sichtweisen anderer zu übertrumpfen, um Anerkennung zu gewinnen. Solange Max Muster's Überzeugungen nicht bedroht sind, wird er anderen gestatten, den Ton und die Richtung der eigenen Arbeit vorzugeben. Max Muster versucht möglicherweise, einem anderen Menschen oder einer Gruppe zu helfen, Widrigkeiten zu überwinden. Er kann geduldig und einfühlsam anderen gegenüber sein. Er sieht einen Wert in der Implementierung und Befolgung von bestimmten Systemen. Bisweilen weiß Max Muster um die Bedeutung der Befolgung eines Systems und wie er es auf eine konkrete Situation anwenden kann.



Allgemeine Merkmale

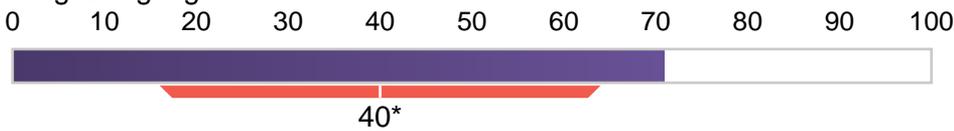
Max Muster beurteilt möglicherweise andere danach, ob und wie sie sich an Systeme und Regeln halten. Er wird dann großzügig Zeit, Recherche und Informationen zur Verfügung stellen, wenn ihm das Anliegen zusagt. Die totale Kontrolle über eine Situation zu haben, gehört nicht zu Max Muster's primären Motivationsfaktoren. Er ist möglicherweise bereit, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, wünscht und erwartet dafür aber eine Investitionsrendite. Max Muster wird Wissen als notwendige Ressource oder Mittel zum Zweck verstehen und einsetzen. Er hat kein Problem damit, in ein Projekt zu starten, bevor er sämtliche erforderlichen Informationen eingeholt hat. Er wird in einem Umfeld gedeihen, das ihm die Chance bietet, Harmonie und Ausgeglichenheit um sich herum und in den Beziehungen zu anderen zu schaffen. Er wird ein starkes Interesse daran haben, dass alle Beteiligten positive Erfahrungen machen.



Primär

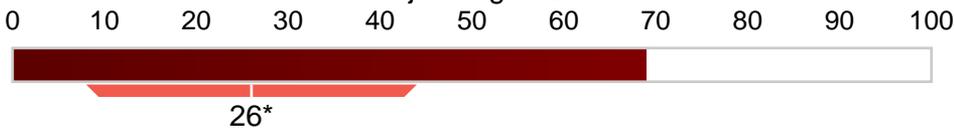
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (das Cluster) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser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

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



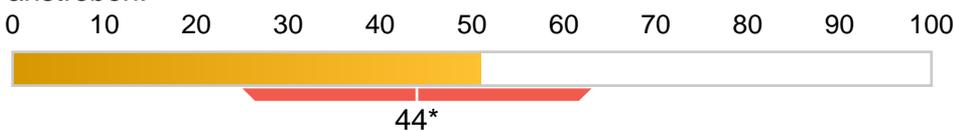
71

2. 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.



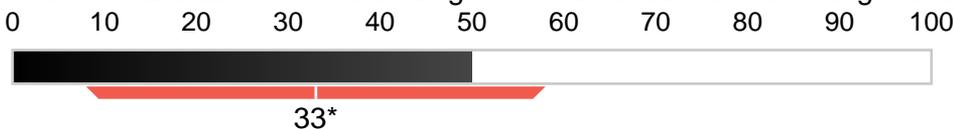
69

3. 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.



51

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



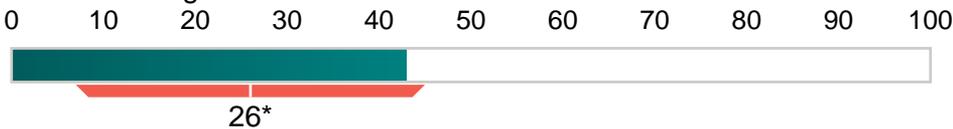
50



Situativ

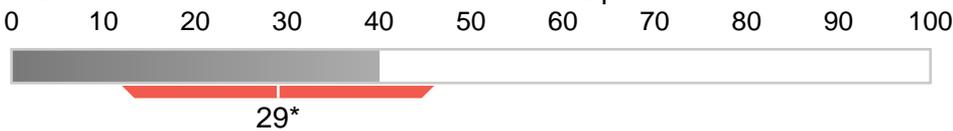
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden ein Cluster, das je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



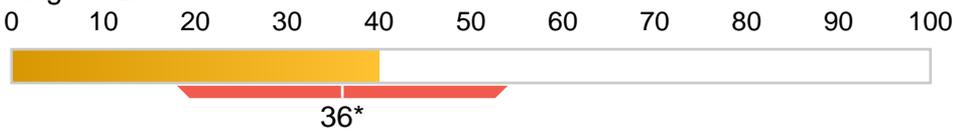
43

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



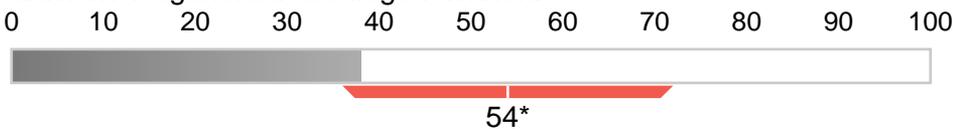
40

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



40

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



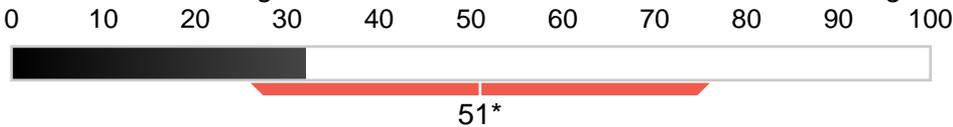
38



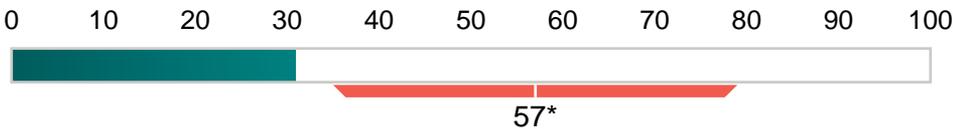
Indifferent

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

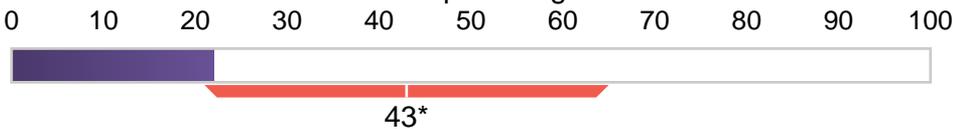
9. Machtorientiert - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.



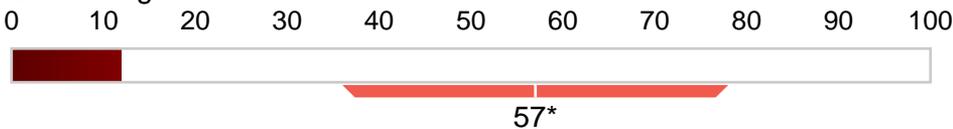
10. Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.



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



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



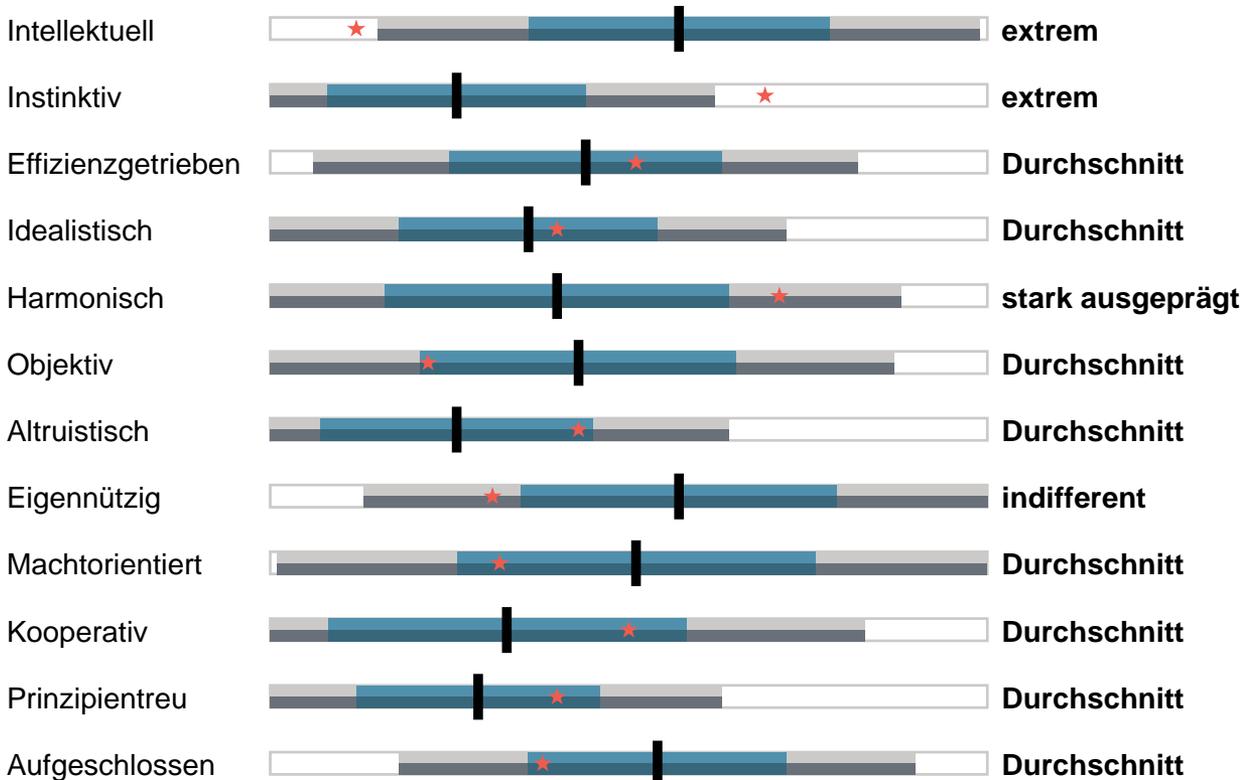


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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

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

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

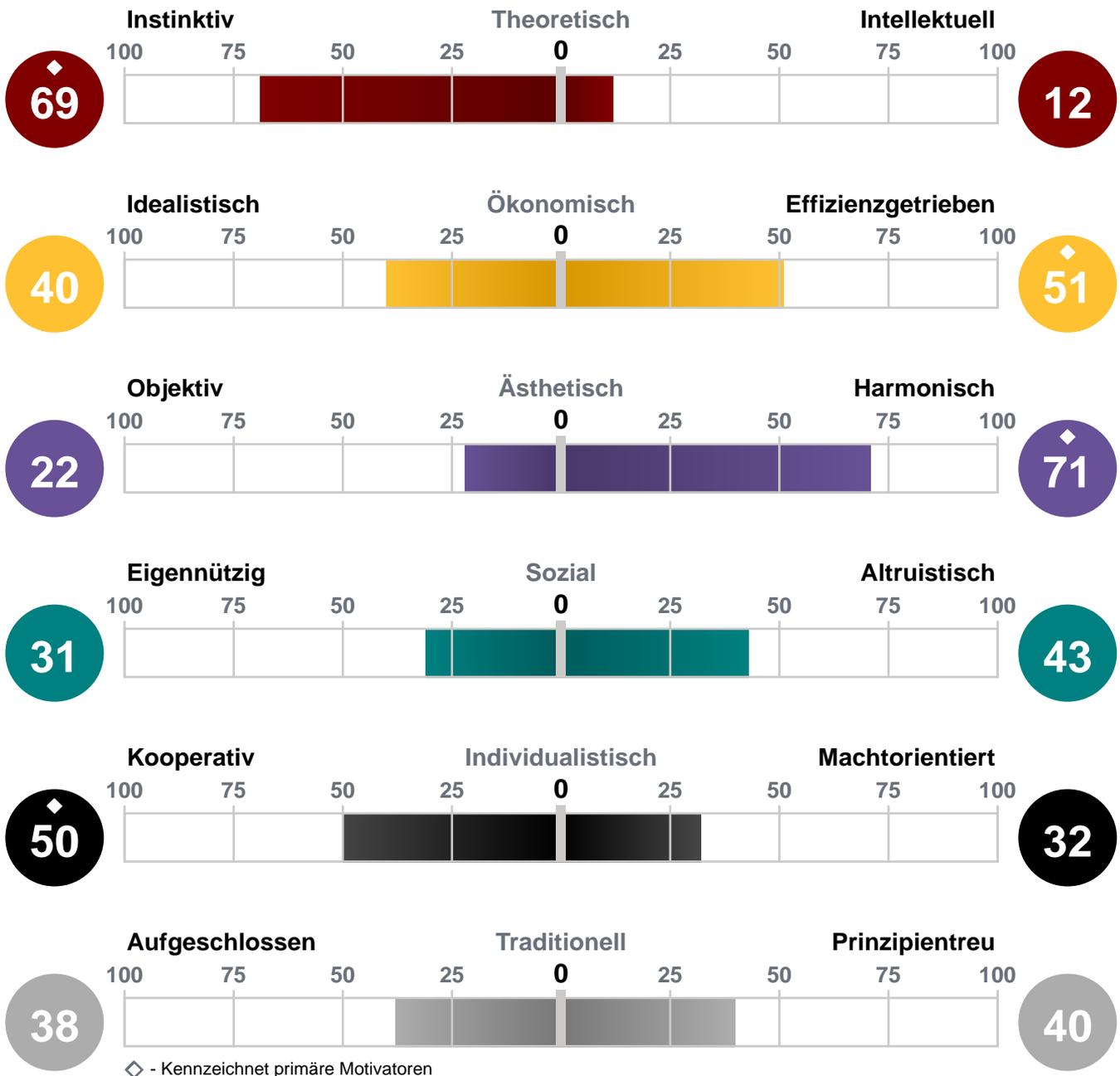


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. | - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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

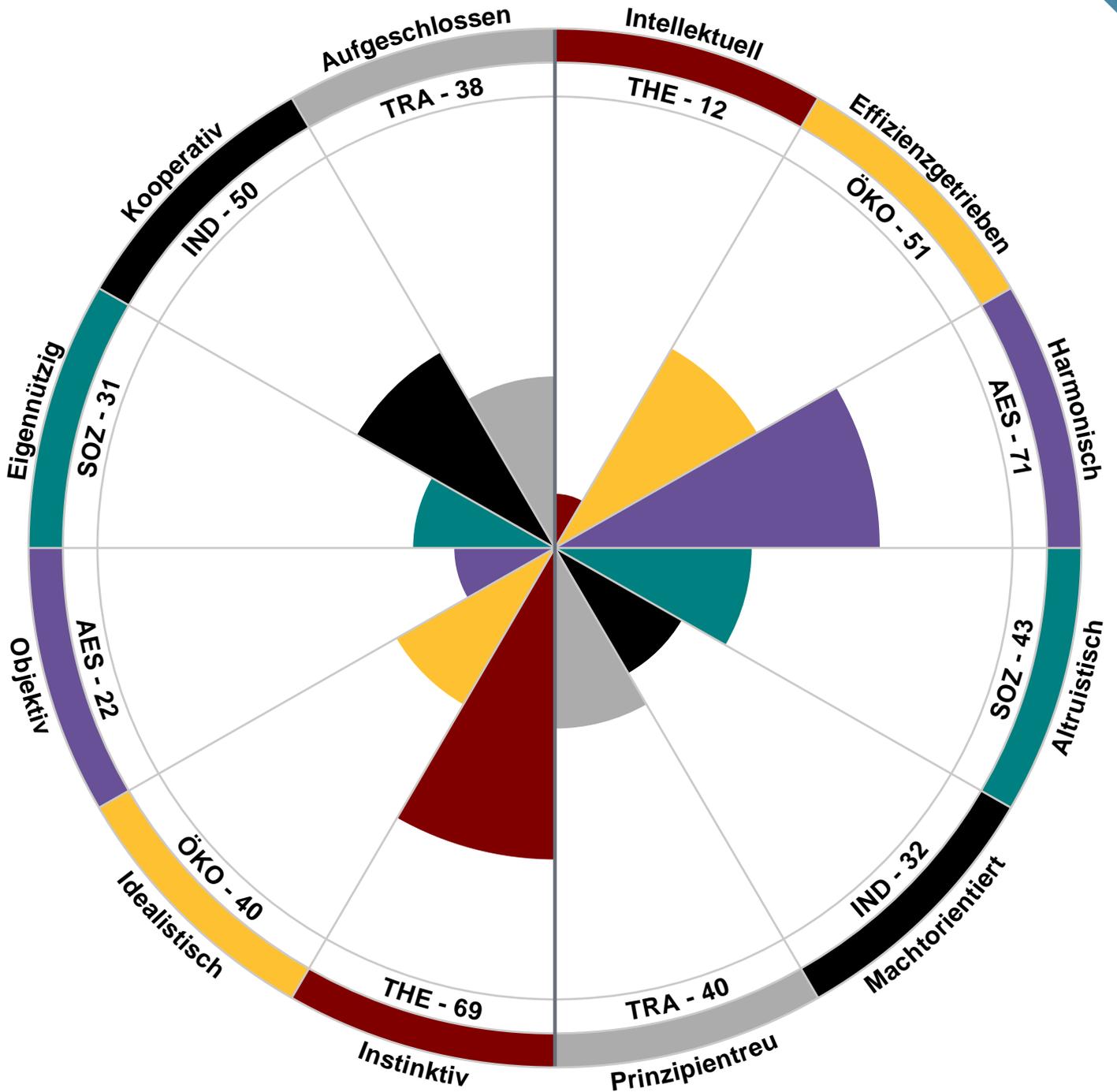


Driving Forces Grafik



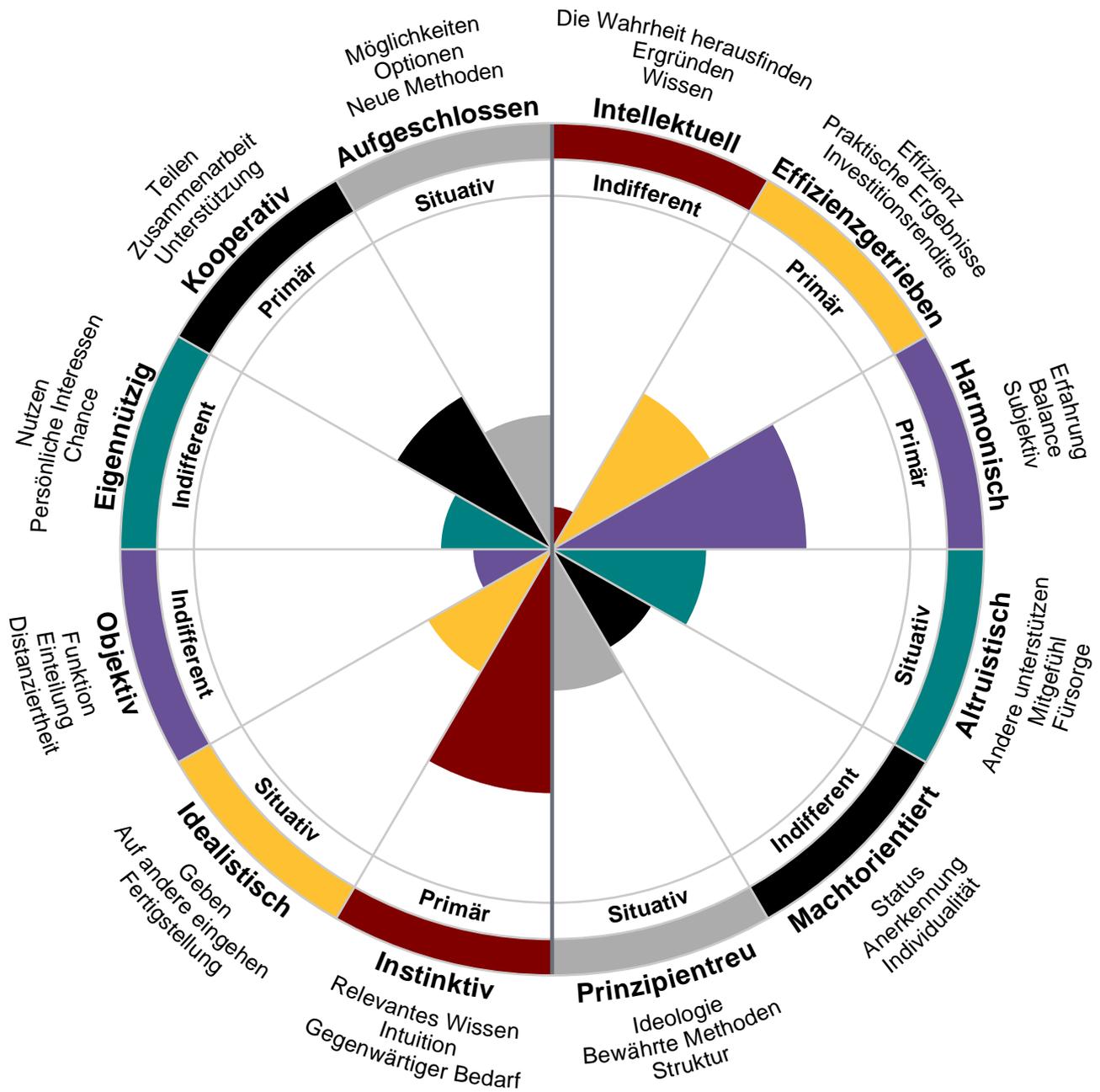


Driving Forces Rad





Motivatorenbeschreibung





EINFÜHRUNG

Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

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

In diesem Abschnitt finden Sie:

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



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSTÄRKEN

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

- Durch seine Arbeit wird seine Expertise sichtbar.
- Bringt eine gute Mischung von Ablauforientierung und Kreativität mit.
- Max Muster bringt hohe Detailgenauigkeit und Präzision in das Projekt, um damit das Erlebnis zu verbessern.
- Max Muster's Fähigkeiten, Erfahrungen und Intuitionen zu nutzen, um bei den Prozessen effektiver werden.
- Wird nur die wesentlichen Informationen sammeln und nur so viele Fragen stellen wie unbedingt notwendig sind, um das gewünschte Ergebnis zu erreichen.
- Nutzt bei der Suche nach wesentlichen Details und Daten auch das Bauchgefühl.
- Stellt Fragen bezüglich Gewinnorientierung, die andere übersehen.
- Führt einen Due Diligence Prozess durch, wenn Investitionen getätigt oder Risiken eingegangen werden.
- Tendiert dazu akkurate Entscheidungen basierend auf Fakten und ROI zu treffen, statt auf Emotionen.
- Setzt hohe Erwartungen und arbeitet mit anderen zusammen, um diese zu erfüllen.
- Versucht alles perfekt zu erledigen, auch wenn dies möglicherweise nicht gewürdigt wird.
- Kann auf Kontrolle verzichten, solange die eigenen hohen Standards eingehalten werden.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Sein Prozess muss nicht immer dazu führen schön oder kreativ zu werden.
- Könnte das Gefühl haben, dass seine Sicht der Dinge, die einzig richtige ist und verliert sich dabei die Subjektivität in seiner Sichtweise zu sehen.
- Hat das Gefühl es könnte ein besserer Job gemacht werden, wenn der Fokus mehr auf der Erfahrung des Projektes liegen würde.
- Hat das Gefühl, nie genug Erfahrung und Details zu haben, um eine neue Theorie zu belegen.
- Hat kein Problem damit, mit einem Projekt bereits zu beginnen, ohne alle Details zu kennen, solange es gemäß seinen hohen Standards durchgeführt wird.
- Verlangt erst nach konkreten Daten, verlässt sich dann aber möglicherweise auf die Intuition, wenn es darum geht, die Aufgabe abzuschließen.
- Könnte den Eindruck erwecken, dass die Einführung von Prozessen die einzige Möglichkeit sind den Gewinn zu erhöhen.
- Sucht ausschließlich nach sicheren Investitionen was Zeit und Ressourcen betrifft.
- Wird das gesteigerte Bedürfnis nach Risiken haben, aber hat Ängste zu versagen.
- Wird zum Wohle des Unternehmens sämtliche Details kontrollieren.
- Kann kühl und distanziert wirken, weil er alles mit Fakten und Zahlen untermauern möchte.
- Bereit, auf Kontrolle zu verzichten, wenn seine Standards eingehalten werden.



IDEALES UMFELD

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

- Die Erlaubnis, Grenzen zu überschreiten, um innere Balance zu erreichen.
- Die Möglichkeit, einen detaillierten Plan dafür zu entwickeln, wie Balance im Unternehmen erzeugt werden kann.
- Detailliertes Arbeiten in kreativen Prozessen wird belohnt.
- Die Fähigkeit, mit guten Informationen an den Tisch zurückzukehren, um ein Thema zu präsentieren.
- Ein Umfeld, welches das Sammeln der benötigten Fakten und Informationen zulässt.
- Ein logischer und intuitiver Problemlösungsansatz.
- Klar definierte Regeln und Prozessverlauf, um Performanceziele zu erreichen.
- Eine Umgebung in der genaue und systematische Standards benötigt werden, um Ergebnisse zu erzielen.
- Die Fähigkeit, mit logischen und praktischen Mitteln Ziele zu erreichen.
- Ein Umfeld, das die Analyse von Fakten und Daten unterstützt.
- Ein Umfeld, das hohe Standards setzt und die Möglichkeit bietet, solche Standards zu unterstützen.
- Eine vertraute Gruppe, um Ideen und Gedankenprozesse in Form von Fakten und Daten auszutauschen.



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

Max Muster möchte:

- Die Möglichkeit Systeme und Prozesse einzuleiten, um die Balance und die Arbeitsabläufe innerhalb der Organisation zu unterstützen.
- Diagramme und Informationen werden in ansprechender Weise präsentiert, um die Funktionalität so überzeugend wie möglich darzustellen.
- Die Möglichkeit, die Unternehmenskultur und die Unternehmensinitiativen auf Daten und Fakten aufzubauen.
- Zugang zu den erforderlichen Informationen und Anleitungshandbüchern, um die Dinge richtig zu machen.
- Verstehen, warum etwas geändert werden muss, auch wenn die Veränderung bereits begonnen hat.
- Hintergrund- und spezifische Detailinformationen zu den Vorgehensweisen, um deren Korrektheit zu gewährleisten.
- Ängste werden abgebaut, durch die transparente Kommunikation von Daten und Fakten die als Entscheidungsgrundlage oder für das Lösen von Problemen dienen.
- Alle notwendigen Fakten und Details, um die gewünschten Ziele zu erreichen.
- Dokumentation potentieller Erträge von Projekten und Zielen.
- Ein Management, welches weiß, dass Max Muster die langfristige Entwicklung des Unternehmens im Auge hat.
- Beteiligung an der langfristigen Planung, um das Unternehmen vor unnötigen Risiken zu schützen.
- Hohe Standards, die von allen gleichermaßen eingehalten werden.



SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Max Muster 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 Muster durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Max Muster am wichtigsten sind. Das erlaubt es Max Muster, sich an der Erstellung seines eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.

Max Muster braucht:

- Die Möglichkeiten, Angelegenheiten hinsichtlich des einheitlichen Vorgehens der Organisation zum Ausdruck zu bringen.
- Ein Manager der andere für die Einhaltung Unternehmensrichtlinien und Erwartungen zur Verantwortung zieht.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die die Ausgewogenheit in Max Muster's Vorschlägen schätzt.
- Den Zugang zu geeigneten Ressourcen und Werkzeugen, um sachbezogene Informationen in der Organisation in Erfahrung zu bringen.
- Eine Erinnerung daran, bei der Evaluation von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen erst Fragen zu stellen, anstatt gleich fehlendes Fachwissen zu unterstellen.
- Die Fähigkeit, eine Gedankenblockade zu erkennen, die durch Überanalysieren ausgelöst wurde. In solchen Fällen sollte man sich auf die Intuition verlassen.
- Die Möglichkeit, zu zeigen, dass die Vorschriften und Standards des Unternehmens dazu dienen, die Investitionsrendite zu erhöhen.
- Zeit um Informationen zu überprüfen und zu analysieren, um damit den potentiellen Ertrag zu prüfen, bevor eine Entscheidung umgesetzt wird.
- Eine gute Balance zwischen Perfektionsstreben und möglichem Gewinn unterstützen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die weiß, wie eine klare Festlegung und eine klare Meinung die Organisation unterstützen kann.
- Die Fähigkeit, Kontrolle abzugeben, solange die Vorgehensweisen eingehalten werden.
- Als starker Befürworter von Verfahren und Prozessen gesehen zu werden.



AKTIONSPLAN

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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____