



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

"leadership-check"

Bernd Muster

14.1.2013

GÖSSEL INDUSTRIAL SOLUTIONS

Meisenweg 26

D-89165 Dietenheim/Ulm

Tel. +49 (0) 7347 - 95 75 36 • Fax +49 (0) 7347-958162

info@goessel-solutions.de • www.goessel-assess.de



[Musteranalyse](#)



AWARD 2011



EINFÜHRUNG Wo Chancen auf Talente® treffen.

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

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

ABSCHNITT 1: VERHALTEN

Dieser Abschnitt wurde entwickelt, um Ihr Wissen über sich selbst und andere zu verbessern. Die Fähigkeit, mit anderen Menschen effektiv zu interagieren kann ausschlaggebend für beruflichen und persönlichen Erfolg im Leben sein. Effektive Interaktion beginnt mit der objektiven Wahrnehmung von sich selbst.

ABSCHNITT 2 : MOTIVATOREN

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

ABSCHNITT 3: INTEGRATION VERHALTEN UND MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports unterstützt Sie, Ihre Handlungen zu verstehen und zu optimieren. Sobald Sie erkennen, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren in Zusammenhang stehen, wird sich Ihre Performance verbessern und Ihre Zufriedenheit steigen.



EINLEITUNG Abschnitt Verhalten

Die Verhaltensforschung ist der Ansicht, dass die effektivsten Menschen jene sind, die sich selbst kennen, sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwächen, so dass sie Strategien entwickeln können, um den Anforderungen ihres Umfeldes gerecht zu werden.

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, "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 Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.



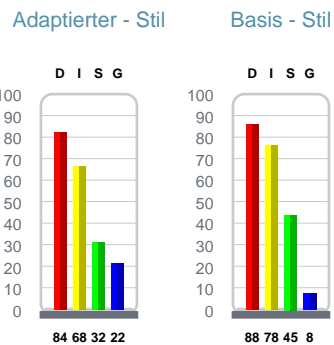
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf Bernd 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 Bernd Muster's Verhalten.

Bernd Muster ist ein sehr zielorientierter Mensch, der gerne durch Zusammenarbeit mit anderen seine Ziele erreicht. Er braucht deshalb Menschen mit ihm ergänzenden Arbeitsqualitäten in seinem Team. Er kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine seiner größten Stärken. Er ist extrem ergebnisorientiert. Er verleiht Projekten großen Nachdruck, um sie schnell abzuschließen. Er ist sehr terminbewusst, und es irritiert ihn, wenn Termine verschoben oder nicht eingehalten werden. Bernd Muster tritt so selbstsicher auf, dass andere ihn für arrogant halten können. Dieses Selbstbewusstsein ist etwas, was andere möglicherweise gerne hätten. Die meisten Leute halten ihn für extrem risikofreudig. Aus seiner Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Er will als Gewinner betrachtet werden und hat eine tiefgreifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Er arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein. Er verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Er widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Bernd Muster ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Er macht den Leuten, mit denen er arbeitet, schnell klar, dass es ihm um konkrete Ergebnisse geht. Er wird oft als kühn und wagemutig angesehen. Er ist risikofreudig und möchte gerne als Individualist betrachtet werden.

Bernd Muster trifft Entscheidungen gerne schnell. Er ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Er empfindet es als Stress, wenn sein Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt. Manchmal kann er derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass er Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Manchmal engagiert er sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Bernd Muster ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauffolgende Routinearbeit langweilt ihn jedoch. Er kann seine Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Wenn er mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht er, die anderen von seinen Ideen zu überzeugen. Er hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufriedenstellenden Lösung zu verfolgen.





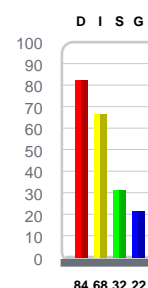


PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

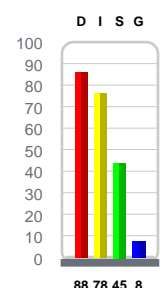
Fortsetzung

Bernd Muster neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Er neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Manchmal versteckt Bernd Muster seine Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann seine wahren Gefühle zum Vorschein. Er schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann er schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Bernd Muster verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als er. Sein kreativer und wacher Verstand behindert manchmal seine Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Er präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. Er schätzt Menschen, die ihm Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihm möglicherweise beim Treffen seiner Entscheidungen, wobei er jedoch seine eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen. Er verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weitergegangen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

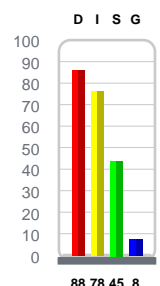
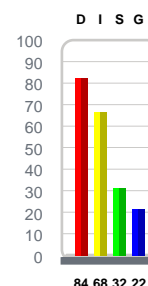
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Bernd Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten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

- tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren
- bringt neue Ideen zur Problemlösung ein, ist offen für Veränderungen
- trifft Entscheidungen gewöhnlich erst nach gründlicher Überlegung
- ist innovativ
- liebt berufliche Herausforderungen
- bringt Aktivitäten in Gang
- kann eine Idee sowohl mit Nachdruck unterstützen als auch bekämpfen



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

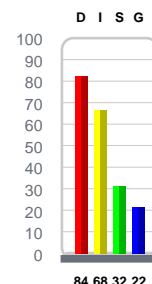
Viele Menschen reagieren sehr sensibel auf die Art und Weise, in der sie behandelt werden. Deshalb ist dieser Abschnitt außerordentlich wichtig für eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit Bernd Muster. Er selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte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

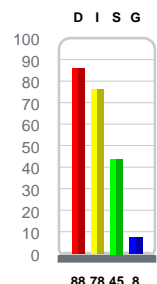
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- Beachten und anerkennen Sie sein empfindliches Ego.
- Sprechen Sie mit ihm nicht über Möglichkeiten, sondern bieten Sie konkrete Lösungen an.
- Äußern Sie sich möglichst kurz, geistreich und bestimmt.
- Geben Sie ihm zusätzliche Anreize für seine Motivation, falls dies erforderlich sein sollte.
- Bemühen Sie sich um eine möglichst ausgewogene, sachliche Vorgehensweise.
- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- Kommen Sie schnell zum Wesentlichen.
- Stellen Sie sich einer Auseinandersetzung, wenn Sie nicht einverstanden sind.
- Gehen Sie davon aus, dass er am nächsten Tag erneut einen Vorstoß machen wird, wenn er eine Absage erhalten hat.
- Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie ihn entscheiden, ob er über Privates sprechen möchte.
- Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.
- Bieten Sie ihm Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Fortsetzung

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

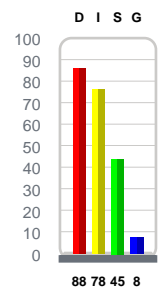
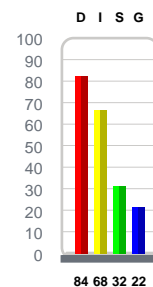
Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Bernd Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden :

- patriarchalisch sein
- bei einer Konfrontation zögern
- rhetorische oder unsinnige Fragen stellen
- für seine Leistungen die Lorbeeren ernten
- vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden
- ihm nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität
- Entscheidungen ohne sein Wissen und für ihn treffen
- durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben
- den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen
- Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; ihn irritieren oder von der Arbeit ablenken
- weitschweifig sein
- ihn "einwickeln" oder zu sehr kontrollieren



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Bernd 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 Bernd 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 Bernd Muster's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Bernd 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

Bernd Muster hält sich selbst für:

• innovativ	• entschlossen
• wettbewerbsorientiert	• selbstsicher
• positiv denkend	• erfolgreich

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

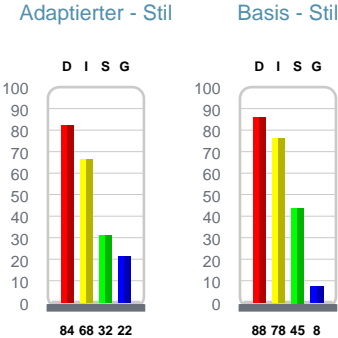
Unter leichtem Druck, Anspannung, Stress oder Müdigkeit erleben andere ihn möglicherweise als:

• fordernd	• nervös
• egoistisch	• aggressiv

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

• grob	• kontrollierend
• launenhaft	• voreingenommen





AUSPRÄGUNG

Auf Grundlage von Bernd 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.

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



NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

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

Bernd Muster tendiert dazu, auf Probleme und Herausforderungen auf eine fordernde, antreibende und eigenwillige Art und Weise zu reagieren. Er sucht sich bewusst bestimmte Ziele und geht sie sehr individuell an. Bernd Muster nimmt Probleme sofort in Angriff und wünscht sich eine Position mit entsprechendem Autoritätsspielraum und Aufgaben, die ihn bis an seine Leistungsgrenze fordern.

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

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

KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

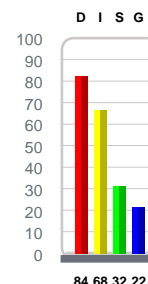
Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken :(Basis-Stil)

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

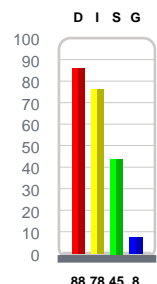
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

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

Bernd Muster liebt Mobilität und lehnt Routine ab. Es geht ihm gut, wenn er mit verschiedensten Projekten gleichzeitig jonglieren kann, wobei er die Fähigkeit besitzt, problemlos von einem Projekt zum anderen überzuwechseln.

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

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

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

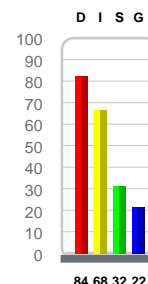
Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

Bernd Muster mag keine Zwänge und kann darauf mit Widerstand und Trotz reagieren. Manchmal lässt er auch einen gewissen sozialen Takt und diplomatisches Geschick vermissen, wenn er mit zu vielen ihm unverständlichen Regeln konfrontiert wird. Er schätzt Abenteuer und Aufregungen und will als unabhängige Persönlichkeit betrachtet werden.

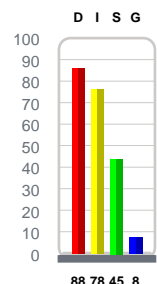
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

Bernd Muster geht davon aus, dass es nur wenige Einschränkungen in seinem Umfeld gibt. Er tendiert dazu, gegen äußere Zwänge zu rebellieren und ist stolz auf seine Unabhängigkeit.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





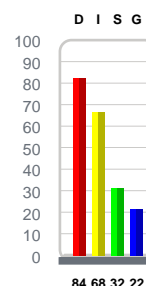
ADAPTIERTER STIL

Bernd 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.

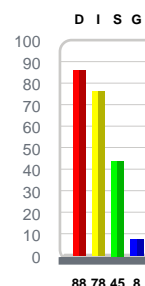
- Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen
- schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten
- unkonventionelles und kreatives Vorgehen in der Argumentation
- Unabhängigkeit und Innovationsfreude
- die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren
- benötigt Unterstützung für Detailarbeit
- Demonstration von Unabhängigkeit
- feste Verpflichtung, eine Arbeit zu Ende zu führen
- Bereitschaft zum Alleingang, wenn dies nötig ist
- Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt
- die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Dieser Abschnitt Ihres Reports zeigt auf, welches Ihre Zeitfresser sind, die einen Einfluss auf die Effektivität Ihrer allgemeinen Zeit haben kann. Mögliche Gründe und Lösungen dienen als Basis, um einen effektiven Plan zu entwickeln, der den Einsatz Ihrer ZEIT erhöht und Ihre PERFORMANCE verbessert.

MANGEL AN EINEM SCHRIFTLICHEN PLAN

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Handlungsorientiert. Möchte das Dinge getan werden.
- Prioritäten verändern sich kontinuierlich (entweder selbst initiiert oder durch andere)
- War in der Vergangenheit ohne Plan erfolgreich
- Will lustorientiert vorgehen und sich nicht streng an eine tägliche Agenda halten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Dokumentiert persönliche und job-relevante Werte und priorisiert sie
- Schreibt einen langfristigen Plan, der diese Werte unterstützt
- Erkennt, dass durch die Fokussierung der Prioritäten, kontinuierliche Veränderung in den Griff zu bekommen sind

KRISENMANAGEMENT

Krisenmanagement wird als Management-Stil definiert, der kontinuierlich als bevorzugte Management-Methode und durch unkontrollierte externe Themen angetrieben ist. Dieser Stil erlaubt Krisen vorherzusehen statt auf sie zu reagieren und pro-aktiv zu sein.

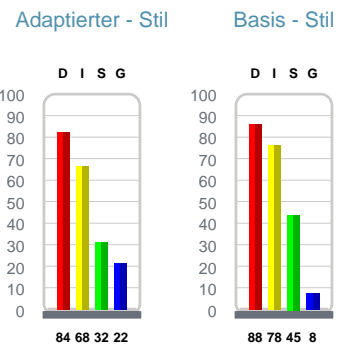
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Mangel an Planung
- Unrealistische Zeitanforderungen an Menschen und Aufgaben stellen
- Sucht immer nach Problemen, die es gilt zu lösen.

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen präzisen definierten Handlungsablauf zu haben







ZEITFRESSER Fortsetzung

- Menschen in Schlüsselpositionen anvisieren, um spezifische Problem zu lösen
- Menschen in Schlüsselpositionen nach Empfehlungen fragen
- Autorität und Verantwortung delegieren wenn möglich

FEUERLÖSCHEN

"Feuerlöschen" wird oft definiert als eine Handlung, die uns von den priorisierten Aufgaben ablenken. Dies sind u.a. Frage beantworten, Lösungen präsentieren, problemorientierte kleinere Themen delegieren oder lösen. Die Themen tauchen normalerweise kurzfristig auf und sind kurzfristig auch lösbar.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Wunsch Probleme schnell zu lösen und manchmal auch ohne adäquate Informationen.
- Mangel an Delegieren
- Mangel an standardisierten Betriebsabläufen
- Schlechte/falsche Prioritäten
- Die Intensität falsch an die Situation anzupassen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen Plan erstellen
- Betriebsabläufe entwickeln für Aufgaben und bekannte Probleme
- Einen Ansatz "Management durch Zielvorgaben" einführen.

SPONTANE ENTSCHEIDUNGEN

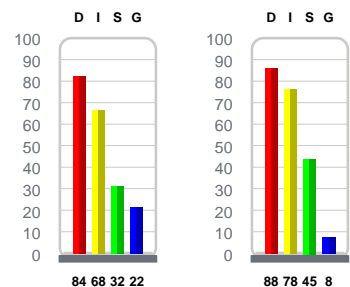
Spontane Entscheidungen

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ungeduld ist stärker, als die Geduld mehr Informationen abzuwarten
- Versucht zu viel zu tun
- Gelingt nicht im Vorfeld zu planen
- Spezifische Ziele nicht erreichen



Adaptierter - Stil Basis - Stil





ZEITFRESSER Fortsetzung

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Nach Empfehlungen fragen
- Prozess einführen, für Entscheidungen vor der aktuellen Situation
- Einführung von Standardabläufen bzw. alternative Abläufe für mögliche Probleme

SCHLECHTES DELEGIEREN

Schlecht Delegieren bedeutet die Unfähigkeit zu unterscheiden zwischen Aufgaben, die Zeit und Aufmerksamkeit benötigen und denen die andere erledigen können.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Will Kontrolle nicht aufgeben
- Vertraut den Fähigkeiten anderer nicht
- Versteht die Fähigkeiten der anderen nicht
- Hat Angst vor den Talenten anderer
- Will andere nicht überfordern

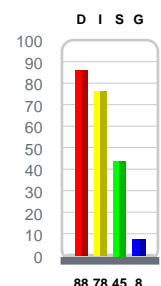
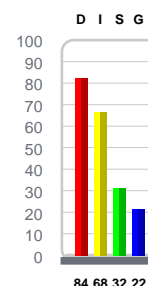
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Andere trainieren
- Ein Entwicklungsteam entwickeln
- Menschen die Chance geben Unterstützer zu sein
- Erkennen, dass die investierte Zeit in Training von Routineaufgaben, in eine gesteigerte Zeit für höher priorisierte Aufgaben resultiert



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





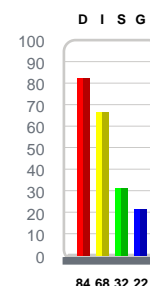
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Bernd 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 Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie, wenn Sie möchten, einen Aktionsplan (siehe nächste Seite).

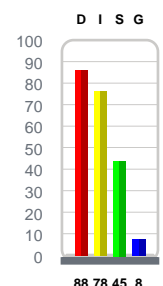
Bernd Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- sucht einen Sündenbock, streitet Dinge ab und verteidigt seine Position, selbst wenn dies nicht nötig wäre
- fühlt sich aufgrund seiner angeborenen Ruhelosigkeit und seiner Verachtung für Eintönigkeit innerlich hin und her gerissen
- hat keine Vorstellung davon, dass langsamere Menschen mit seinem Verhalten möglicherweise große Probleme haben könnten
- ist impulsiv und hat keine Geduld zum Verhandeln
- hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da er nur schlecht warten kann, macht er es lieber selbst
- Kommunikation findet nur in eine Richtung statt, hört sich die Berichte anderer nicht zu Ende an, sondern unterbricht sie
- setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann
- ist unbeständig aufgrund vieler Stops, Starts und ständig wechselnder Richtungen

Adaptierter - Stil



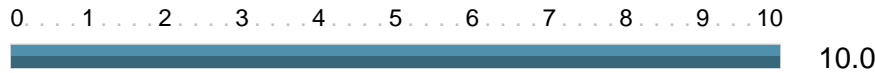
Basis - Stil



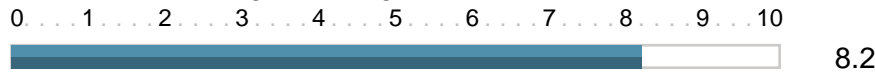


HIERARCHIE DES VERHALTENS

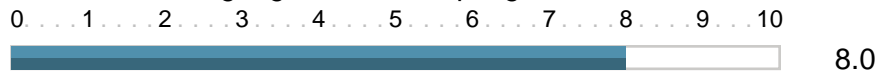
1. WETTBEWERBSDENKEN - Zuverlässigkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen sowie den Willen zu gewinnen in allen Situationen.



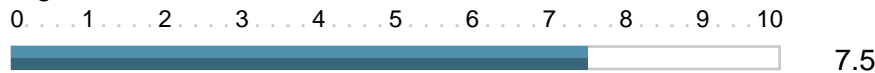
2. HÄUFIGE VERÄNDERUNG - Von einer zur nächsten Aufgabe übergehen oder unterschiedliche Aufgaben nicht abschließen und zu nächsten neuen Aufgaben mit wenig oder keiner Aufforderung über zu gehen.



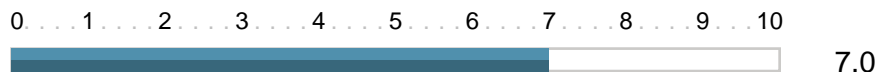
3. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN - Kontinuierlich mit multiplen Unterbrechungen umgehen und dabei immer freundlichen Umgang mit anderen pflegen.



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



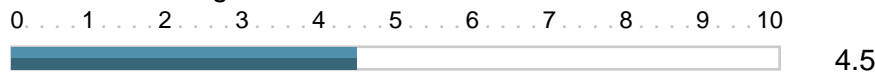
5. DRINGLICHKEIT - Entscheidungsfreude, umgehende Reaktion und schnelles Handeln.



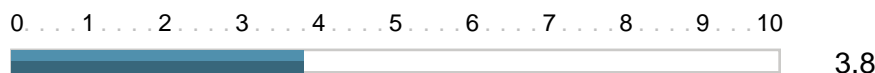
6. FLEXIBILITÄT - Das Bündeln unterschiedlicher Talente und die Bereitschaft diese Talente, wenn erforderlich, an sich verändernde Aufgaben anzupassen.



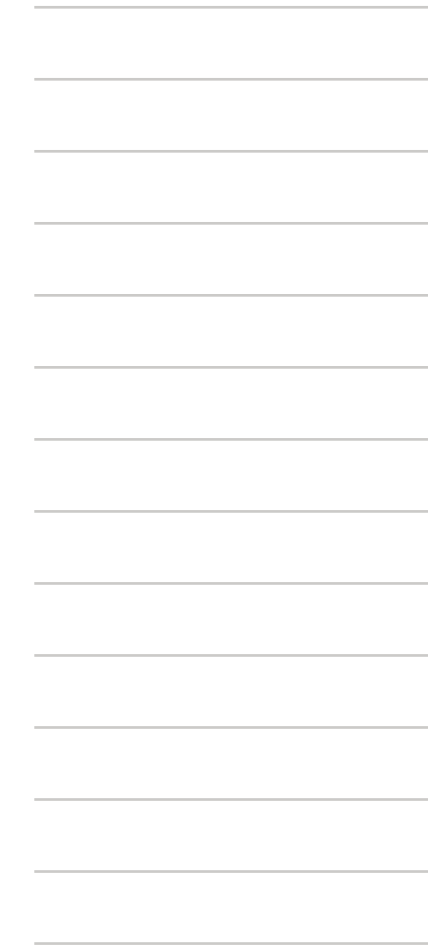
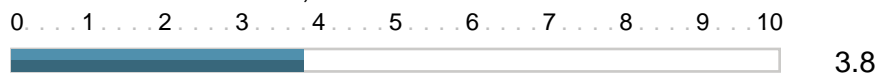
7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.



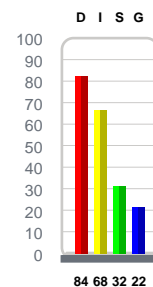
8. BESTÄNDIGKEIT - Die Fähigkeit die Tätigkeit auf die gleiche Art und Weise durchzuführen.



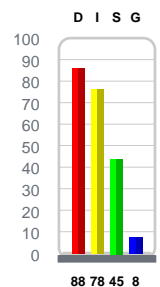
9. ANWEISUNGEN FOLGEN - Sich an Regeln halten oder, wenn keine vorhanden, sich an bestehende Abläufe halten.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

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



3.7

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

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



3.0

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

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

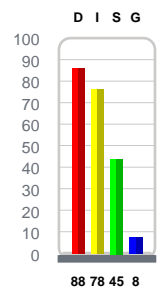
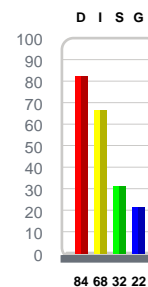


1.5



Adaptierter - Stil

Basis - Stil

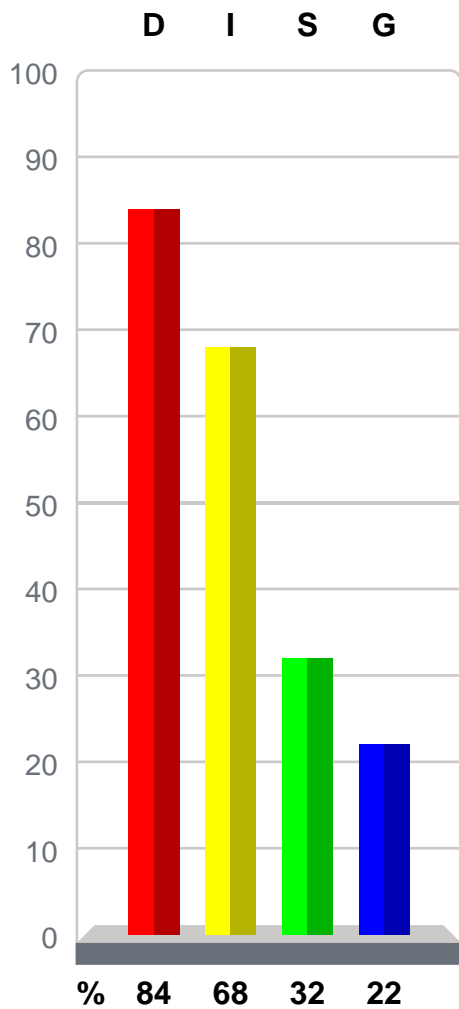




STILANALYSE-GRAFIKEN

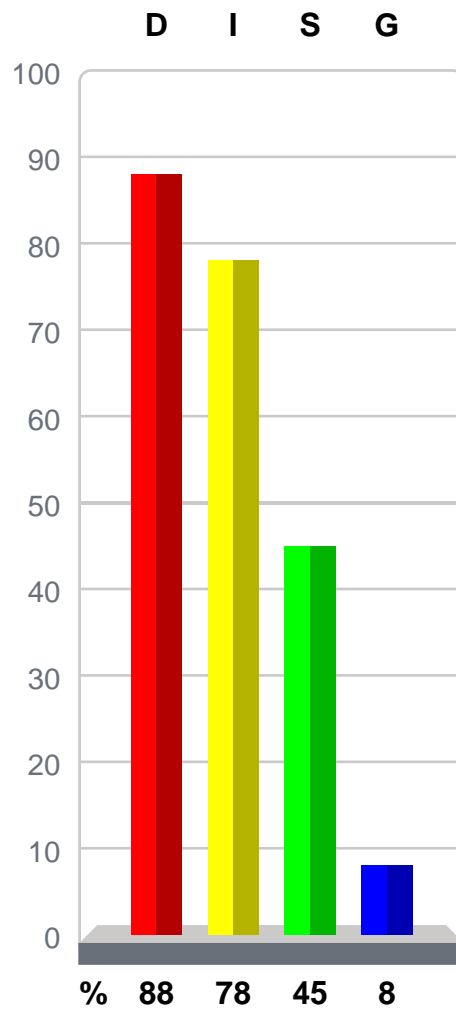
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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

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

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

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

vom Extravertierten Denker (Rot) über den Extravertierten Fühler (Gelb) bis hin zum Introvertierten Fühler (Grün) und Introvertierten Denker (Blau). Alle Menschen verfügen über diese vier Dimensionen, leben sie jedoch in unterschiedlicher Intensität aus.

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

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

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

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

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

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

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



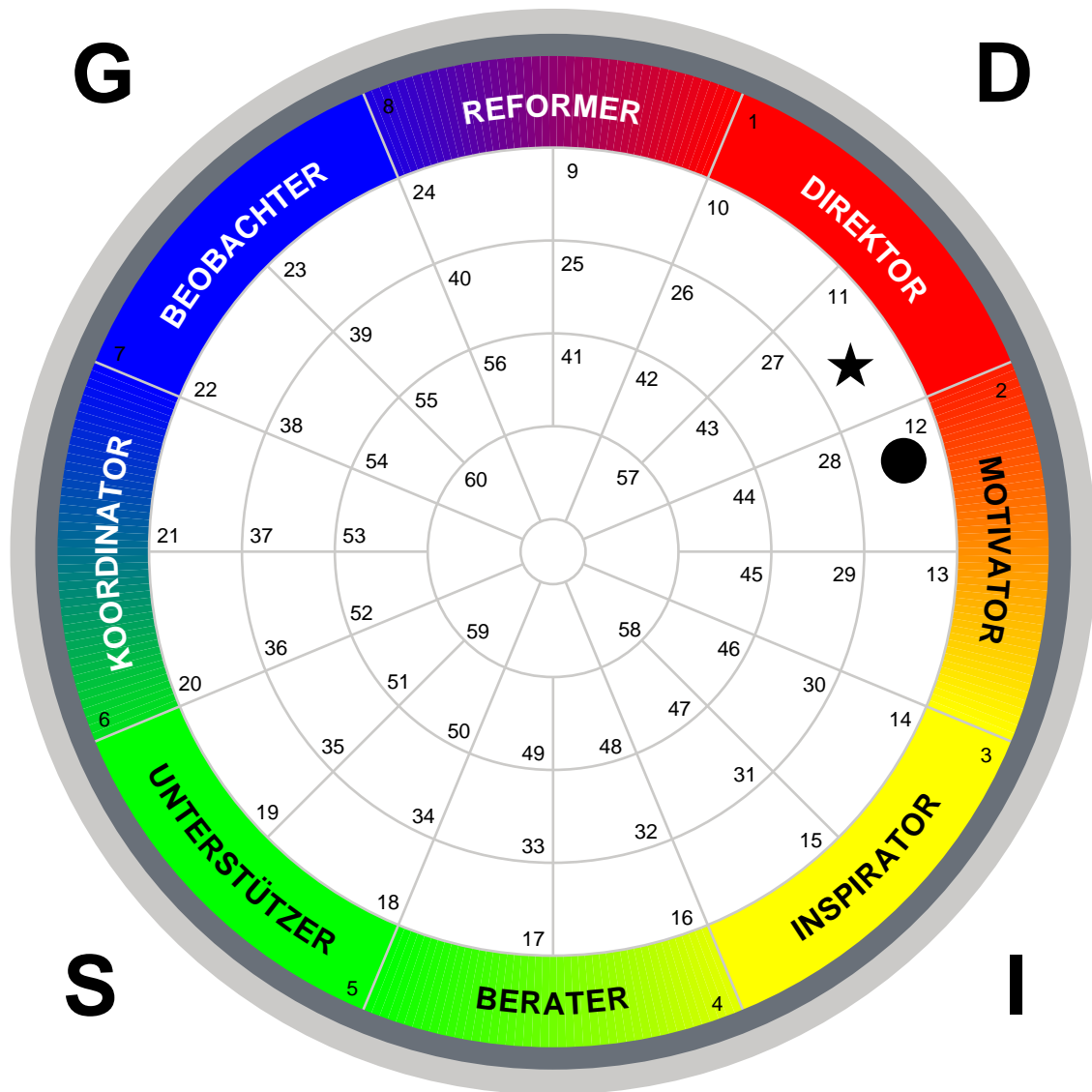
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Adaptierter Stil: ★ (11) MOTIVATOR/DIREKTOR
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24



EINFÜHRUNG Abschnitt Motivatoren

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

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

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

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

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

IHRE PERSÖNLICHE MOTIVATOREN SKALA

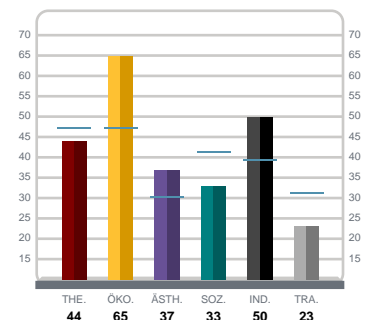
1	ÖKONOMISCH	intensiv
2	INDIVIDUALISTISCH	intensiv
3	THEORETISCH	situativ
4	ÄSTHETISCH	situativ
5	SOZIAL	indifferent
6	TRADITIONELL	indifferent



DIE ÖKONOMISCHE EINSTELLUNG

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

- Er wird sein Vermögen schützen, um seine zukünftige wirtschaftliche Situation abzusichern.
- Er wird von seinen Leistungen und Erfolgen motiviert.
- Vermögen zu haben verschafft die notwendige Sicherheit, die Bernd Muster für sich selbst und seine Familie anstrebt.
- Er benutzt Geld als Wertmaßstab.
- Bernd Muster ist zukunftsorientiert.
- Bernd Muster wird immer versuchen, sein wirtschaftliches Handeln zu systematisieren und so wenig wie möglich dem Zufall zu überlassen.
- Mehr Wohlstand zu erreichen als andere, hat eine hohe Priorität für Bernd Muster.
- Wünsche, die Bernd Muster im Laufe seines Lebens entwickelt hat, versucht er durch harte Arbeit zu verwirklichen.
- Bernd Muster sieht der Zukunft grundsätzlich optimistisch entgegen.
- Wirtschaftliche Sicherheit verschafft ihm die Freiheit, seine Ideen oder Überzeugungen weiterzuentwickeln.
- Jede mögliche Anstrengung wird unternommen, um eine sichere Basis für die Zukunft zu schaffen und das Erreichte abzusichern.

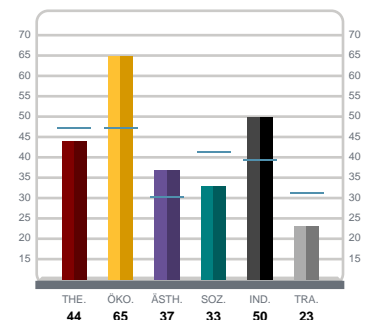




DIE INDIVIDUALISTISCHE EINSTELLUNG

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

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

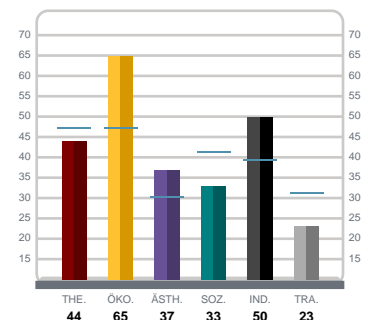




DIE THEORETISCHE EINSTELLUNG

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

- Wenn er echtes Interesse für ein bestimmtes Themengebiet hat, oder wenn der berufliche Erfolg den Einsatz von speziellen Kenntnissen erfordert, wird Er sich das notwendige Wissen aneignen.
- Bernd Muster wird seine Überzeugungen meistens durch Daten stützen können.
- Bernd Muster Verlangen nach mehr theoretischem Wissen oder Fakten ist stark abhängig davon, ob dieses in einer bestimmten Situation notwendig ist.
- Eine Aufgabe die eine Herausforderung für das Fachwissen darstellt, erhöht seine Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.
- In den Bereichen, in denen Bernd Muster ein starkes Interesse aufweist, kann er das vorhandene Wissen und Erfahrungen gut zur Lösung gegenwärtiger Probleme einbringen.
- Bernd Muster hat das Potenzial, in dem von ihm gewählten Betätigungsfeld ein Experte zu werden.
- Wenn Fachwissen in einem bestimmten Gebiet für ihn nicht interessant ist, und es auch nicht dazu erforderlich ist, um beruflich Erfolg zu haben, wird er eher dazu tendieren, sich entweder auf seine Intuition oder auf Erfahrungen zu verlassen.

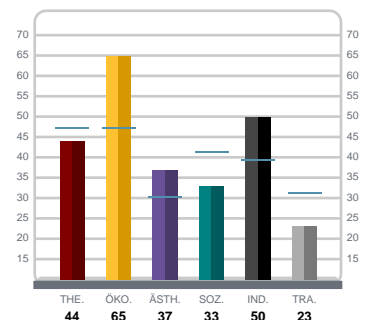




DIE ÄSTHETISCHE EINSTELLUNG

Ein hoher ästhetische Wert zeigt ein Interesse für "Form und Harmonie" an. Jede Erfahrung wird nach dem Gesichtspunkt der Anmut, der Symmetrie oder der Harmonie beurteilt. Das Leben könnte als Sequenz von Ereignissen wahrgenommen werden, von denen jedes um seiner selbst willen genossen wird. Ein hoher Wert auf dieser Skala bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass der betreffende Mensch besondere kreative oder künstlerische Talente besitzt. Dieser Wert deutet vor allem darauf hin, dass er die Ereignisse des Lebens gerne stilvoll gestaltet.

- Nicht immer, aber gelegentlich sucht Bernd Muster nach dem Schönen in den Dingen.
- Es könnte ein spezielles Gebiet geben, das ihn sehr interessiert. So kann er beispielsweise recht empfänglich sein für die natürliche Schönheit der Berge und Flüsse, von den Werken Picassos oder Rembrandts hingegen eher unbeeindruckt bleiben oder umgekehrt.
- Dem Partner oder der Familie schöne Dinge zu schenken könnte ihm Freude bereiten.
- Sein Empfinden und Wertschätzung von Schönheit kann sehr situativ und individuell sein und ist im Einzelfall unterschiedlich stark ausgeprägt, es lässt daher keine allgemeinen Voraussagen zu.

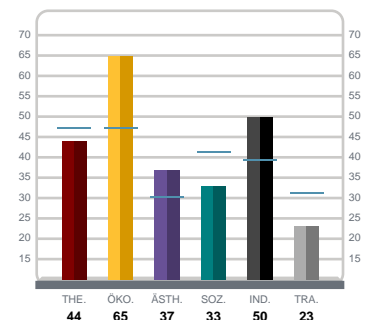




DIE SOZIALE EINSTELLUNG

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

- Diese soziale Einstellung spielt in Bernd Muster's Leben, im Verhältnis zu den anderen Werten eher eine untergeordnete Rolle.
- Im Glauben daran, dass harte Arbeit und Beharrlichkeit jedem Menschen möglich sind, geht er davon aus, dass man sich Sachen erarbeiten und nicht schenken lassen sollte.
- Bernd Muster befindet sich in einem Zwiespalt, wenn seine Hilfe oder Unterstützung anderer sich zum eigenen Nachteil auswirken könnte.
- Bernd Muster ist dann bereit, anderen Menschen zu helfen, wenn diese auch selbst so hart wie möglich an der Erreichung ihrer Ziele arbeiten.
- Er wird es normalerweise nicht zulassen, von anderen ausgenutzt zu werden.
- Er trifft seine Entscheidungen mit Entschlossenheit und lässt sich von misslichen Umständen nicht beeinflussen.

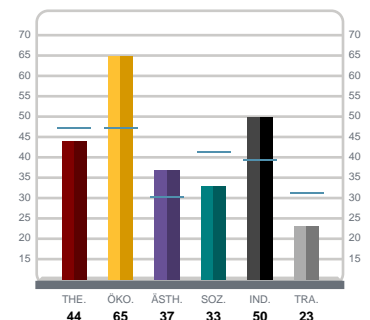




DIE TRADITIONELLE EINSTELLUNG

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

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





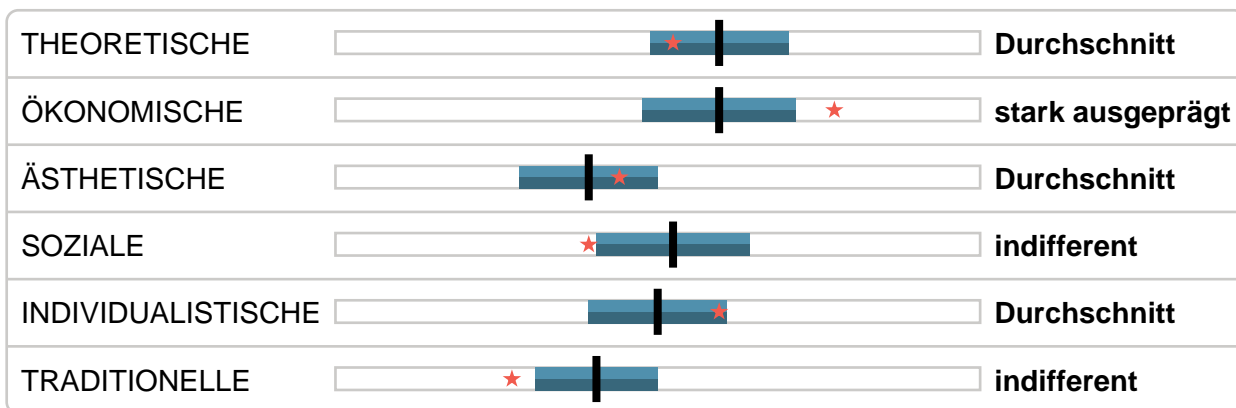
MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

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

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

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

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



- 68 Prozent der Bevölkerung - Normierungsdurchschnitt - Ihre Position

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



MOTIVATION - NORMEN & VERGLEICH

Bereiche, in denen Sie im Vergleich zu anderen ganz entschiedene Ansichten vertreten oder sich gefühlsmäßig stark engagieren könnten:

- Sie streben in allen Bereichen Ihres Lebens nach Effizienz und praktikablen Lösungen, wobei Sie für Ihren Einsatz an Zeit, Fähigkeiten und Mittel auch finanziellen Gewinn erwarten. Andere Menschen könnten das Gefühl haben, dass Sie immer an alle Bedingungen knüpfen und stets versuchen, einen persönlichen Vorteil herauszuholen. Andere könnten der Meinung sein, dass Sie auch mal Geben sollten, einfach um des Gebens willen.

Bereiche, in denen die eindeutigen Ansichten anderer Sie möglicherweise frustrieren, da Sie diesen Enthusiasmus nicht mit ihnen teilen:

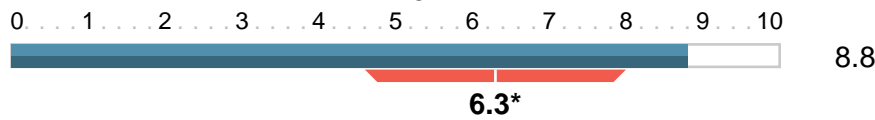
- Ihre Eigenständigkeit bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht besonders wohl fühlen.
- Menschen, die versuchen, Ihnen ihre Lebensweise aufzudrängen, frustrieren Sie. Ihre Fähigkeit, Neues auszuprobieren, frustriert andererseits diese, und sie fühlen sich veranlasst, alles daranzusetzen, um Ihnen ihr Glaubenssystem nahezubringen.



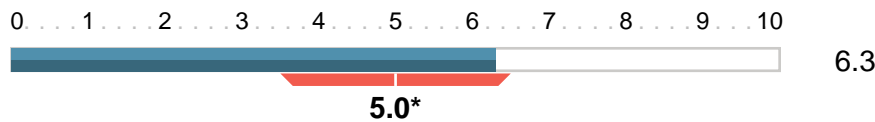
HIERARCHIE DER MOTIVATOREN

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

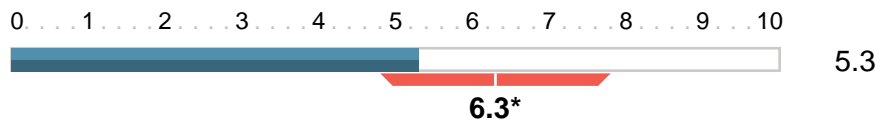
1. ÖKONOMISCH - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzt sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



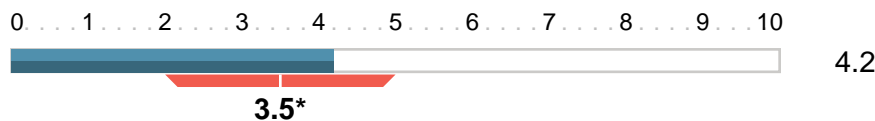
2. INDIVIDUALISTISCH - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



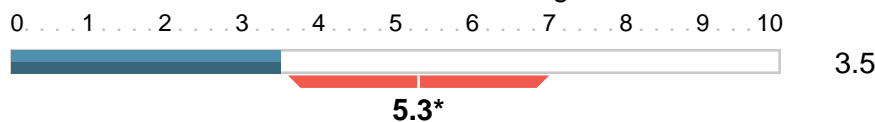
3. THEORETISCH - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



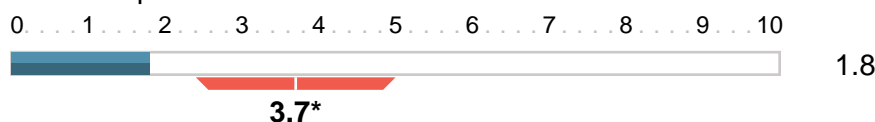
4. ÄSTHETISCH - Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstaussdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



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

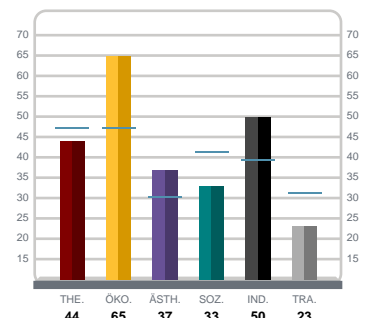


6. TRADITIONELL - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



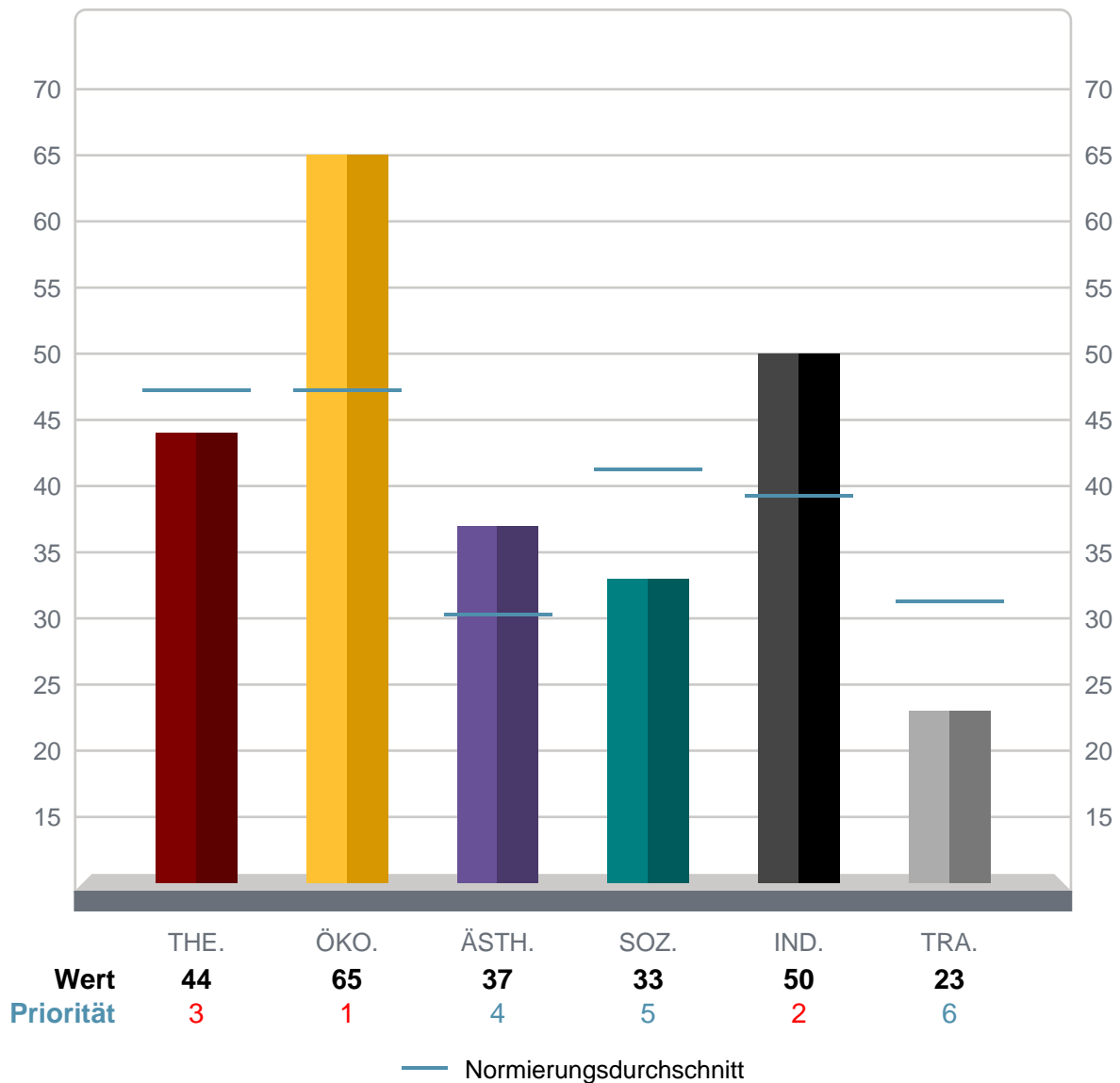
MI: 44-65-37-33-50-23 (THE.-ÖKO.-ÄSTH.-SOZ.-IND.-TRA.)

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





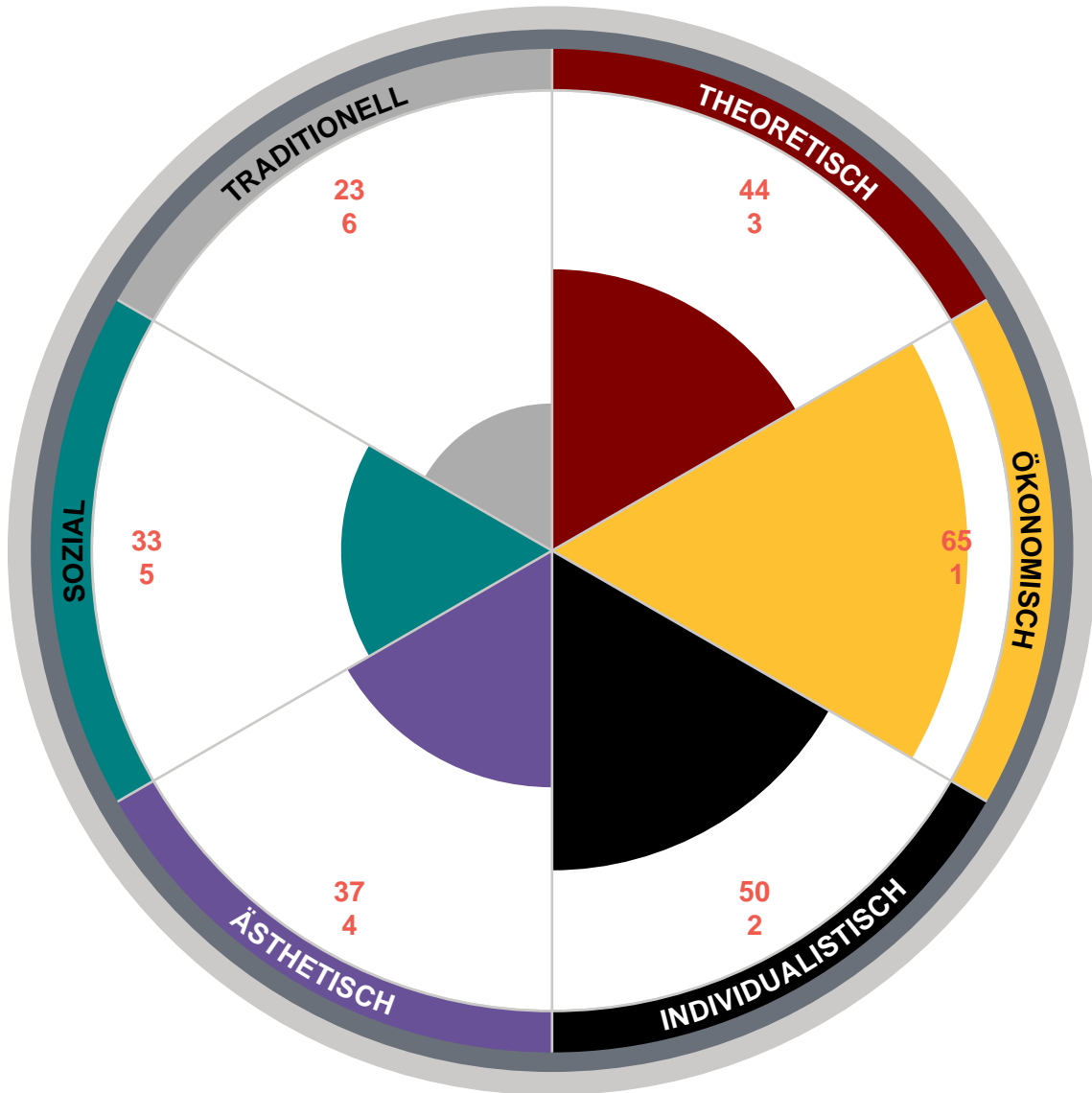
MOTIVATIONS GRAFIK



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24



MOTIVATIONS - RAD™





EINFÜHRUNG

Abschnitt Integration von Verhalten und Wertvorstellungen

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

In diesem Abschnitt finden Sie:

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



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN

Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Stärken zwischen Bernd Muster's Verhaltenspräferenz und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei bis drei potentielle Stärken fest, die entwickelt und belohnt werden müssen, damit die Jobzufriedenheit steigt.

- Hat eine unternehmerische Einstellung.
- Kann bei der Beeinflussung anderer erfinderisch sein, um Ergebnisse zu erzielen.
- Vorausschauend in Bezug auf sich oder eine Situation.
- Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.
- Fördert Effizienz und Ergebnisse.
- Ist enthusiastisch in praktischen Situationen.
- Motiviert andere ihr vollstes Potential zu erreichen.
- Besitzt die Fähigkeit Konflikte zu lösen, in dem win-win-Situationen hergestellt werden.





POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Konflikten zwischen Bernd Muster's Verhaltensstil und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei oder drei potentielle Konflikte fest, sollten diese gelöst werden, um die Job-Performance zu erhöhen.

- Glaubt 'groß denken' ist immer besser.
- Tendiert seine Erfolge zur Schau zu stellen und Geld als Trumpf einzusetzen.
- Könnte seine Überlegenheit mittels Probleme oder Herausforderungen demonstrieren.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
- Hat Schwierigkeiten finanzielle Planung mit tatsächlichen Ergebnissen zu messen.
- Erkennt nicht, dass erhöhtes Risiko mit größerer Belohnung einhergeht.
- Er könnte seine Autorität überschätzen.
- Könnte eine Agenda / Informationen den falschen Personen zur Verfügung stellen.





IDEALES UMFELD

Dieser Abschnitt zeigt das ideale Arbeitsumfeld basierend auf dem Bernd Muster's Basis-Stil und den zwei TOP-Motivatoren. Personen mit begrenzter Flexibilität werden sich unwohl fühlen, wenn sie Jobs ausüben, die in diesem Abschnitt nicht beschrieben sind. Personen mit hoher Flexibilität passen ihr Verhalten entsprechend der Situation an, und können sich somit in unterschiedlichen Umgebungen wohl fühlen. Nutzen sie diesen Abschnitt um spezielle Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erkennen, die Bernd Muster gerne macht sowie diejenigen, die frustrierend sein können.

- demokratischer Vorgesetzter, dessen Führungsstil er bereitwillig folgen kann
- Bewegungsfreiheit
- keine Routinearbeit, sondern herausfordernde Projekte für kreative Vielfalt
- Vergütungen, für schneller und besser.
- Haupt-Performance gemessen an Ergebnissen und Effizienz statt an Menschen und Prozessen.
- Belohnungen, die auf dem Herausfordern des Status Quo basieren, und dem Unternehmen wieder zugute kommt.
- Begeisterung und Freude bringen andere in Bewegung.
- Eigenmotivation und Vorausblick haben, um den Status Quo zu hinterfragen
- Eine positive Umgebung mit optimistischen Menschen.





SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION

Dieser Abschnitt des Reports berücksichtigt die Analyse von Bernd Muster's Vorlieben. Mitarbeiter werden durch Dinge motiviert, die für sie wichtig sind. Bedürfnisse, die bereits erfüllt wurden, motivieren demnach nicht mehr. Bernd Muster sollte in diesem Abschnitt die Aussagen besonders hervorheben, die seinen aktuellen Bedürfnissen am meisten entsprechen.

Bernd Muster möchte:

- ständig neue berufliche Herausforderungen
- Gelegenheiten zur Äußerung seiner Ideen und zur Demonstration seiner Fähigkeiten
- Aufgaben, die ihm Gelegenheit zur Anerkennung bieten
- Anderen überdurchschnittliche Anerkennung für Erreichtes geben.
- Freiheit die gewünschten Ergebnisse mit Effizienz und einer "ich schaff"s"-Einstellung zu erzielen.
- Öffentliche Anerkennung monetärer Belohnungen erhalten für Erträge und Effizienz.
- Anerkennung für Leadershipleistungen und Ergebnisse, die er erzielt.
- Macht und Kontrolle über Ergebnisse und Ziele haben.
- Menschen in Richtung seiner Vision führen.





SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

In diesem Abschnitt werden einige Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, damit Bernd Muster eine optimale Leistung erbringen kann. Einige davon können durch ihn selbst erfüllt werden, während andere Sache des Managements sind. Es ist sehr schwierig für eine Person, sich in ein Motivationsumfeld einzufügen, wenn gewisse grundsätzliche Bedingungen seitens des Managements nicht erfüllt wurden. Bernd Muster sollte die Liste genau durchgehen und drei oder vier Aussagen herausfinden, die für ihn am wichtigsten sind, und diese seinem Vorgesetzten mitteilen. Dadurch kann Bernd Muster mitbestimmen, wie die berufliche Interaktion gestaltet werden soll.

Bernd Muster braucht:

- situationsangemessene Arbeitsintensität
- Verständnis für Menschen, die eine andere Lebensauffassung haben als er
- partizipierendes Management
- Ein aktiver Zuhörer sein, anstatt die Diskussion zu leiten.
- Die Risiken und Belohnungen jeder Entscheidung untersuchen.
- Die Möglichkeit Belohnungen für erzielte Ergebnisse zu erhalten.
- Anderen zuhören und unterschiedliche Perspektiven verstehen, damit Ziele erreicht werden.
- Dabei unterstützen, den Effekt seines Images verstehen, wenn er sich aus unkontrollierten Projekten entbindet.
- Ihn optimieren was das Delegieren betrifft und Weitergabe an Detailinformationen sowie Anweisungen.



AKTIONSPLAN

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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____