



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights

"leadership-check" & Driving Forces

Max Mustermann

21.1.2013

GÖSSEL INDUSTRIAL SOLUTIONS

D-89165 Dietenheim/Ulm

Tel. +49 (0) 7347 - 95 75 36 • Fax +49 (0) 7347- 95 81 62

www.goessel-solutions.com • www.goessel-assess.de



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



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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

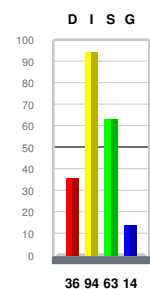
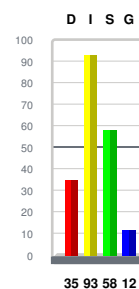
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Mustermann :

- Versuchen Sie, seine Schwächen zu erkennen.
- Bemühen Sie sich um eine möglichst ausgewogene, sachliche Vorgehensweise.
- Geben Sie ihm zusätzliche Anreize für seine Motivation, falls dies erforderlich sein sollte.
- Geben Sie auch seinem Bedürfnis nach neuen Anregungen, nach Spaß und Lebensfreude Raum.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung.
- Geben Sie ihm für seine Bereitschaft, Risiken zu übernehmen, eine sofortige und direkte Motivation.
- Klären Sie alle Parameter schriftlich.
- Lassen Sie ihm Zeit, mit einer Situation vertraut zu werden.
- Bieten Sie ihm Handlungsanregungen.
- Benützen Sie Empfehlungen von Menschen, die er für wichtig hält.
- Halten Sie ein Problem schriftlich fest.
- Zeigen Sie ihm die Vorteile auf, die er haben wird.
- Sprechen Sie mit ihm über Ziele und Ideen, die er anregend findet.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

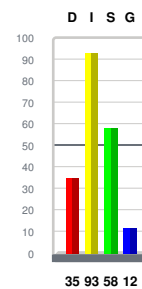
Fortsetzung

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

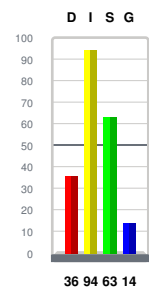
Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Max Mustermann und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- Ihn "unter den Tisch reden".
- Reglementieren und das Gespräch übermäßig kontrollieren, den anderen "einwickeln".
- Autoritär sein.
- Unrealistische Gedanken ausmalen (träumen) oder Zeit verlieren.
- Vom Thema abschweifen.
- Entscheidungen in der Luft hängen lassen.
- Mit Fakten, Zahlen, Alternativen oder Abstraktionen jonglieren.
- Kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein.
- Sich von seinem Redeschwall überwältigen lassen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

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

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

SELBSTWAHRNEHMUNG

Max Mustermann hält sich selbst für:

- begeisterungsfähig
- charmant
- überzeugend
- offen
- inspirierend
- optimistisch

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

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

- alleinunterhaltend
- übertrieben optimistisch
- oberflächlich
- unrealistisch

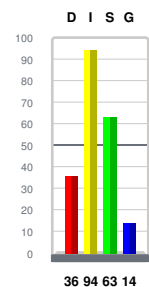
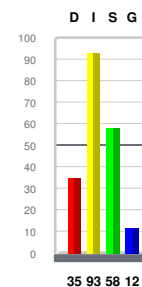
WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

- verschlossen
- schlechter Zuhörer
- gesprächig
- ich-bezogen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

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

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrgeizig	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

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

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

Max Mustermann ist bedächtig und beständig. Er ist bereit, Veränderungen zuzustimmen, wenn er die neue Richtung als sinnvoll und in Übereinstimmung mit der Vergangenheit erlebt. Gegen Veränderungen, die nur um der Veränderung willen passieren, wird er sich wehren.

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

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

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

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

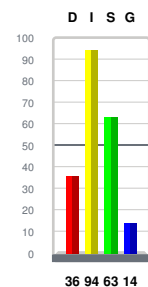
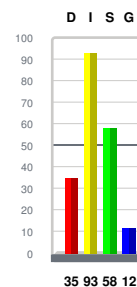
Max Mustermann mag keine Zwänge und kann darauf mit Widerstand und Trotz reagieren. Manchmal lässt er auch einen gewissen sozialen Takt und diplomatisches Geschick vermissen, wenn er mit zu vielen ihm unverständlichen Regeln konfrontiert wird. Er schätzt Abenteuer und Aufregungen und will als unabhängige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

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

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

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ADAPTIERTER STIL

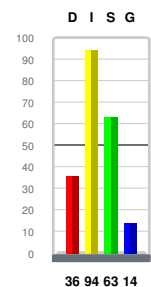
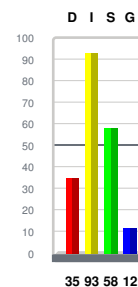
Max Mustermann geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- Gute Reaktionen auf Herausforderungen: "Wenn Sie meinen, dass ich das nicht kann, dann passen Sie mal auf !"
- Positives, extravertiertes, freundliches Verhalten.
- Optimistische, zukunftsorientierte Einstellung.
- Feste Verpflichtung, eine Arbeit zu Ende zu führen.
- Kontakt zu Menschen auf vielfältige Art.
- Unabhängiges Handeln ohne Vorbild.
- Überzeugungskraft, um andere zum Handeln zu motivieren.
- Demonstration von Unabhängigkeit.
- Treffen von taktvollen Entscheidungen.
- Unabhängigkeit und Innovationsfreude.
- Unkonventionelles und kreatives Vorgehen in der Argumentation.
- Risikobereitschaft, auch wenn andere noch zögern.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen

Dieser Abschnitt Ihres Reports zeigt auf, in welchen Bereichen Ihre Zeitfresser liegen könnten, die einen Einfluss auf die Effektivität Ihrer Arbeit und Ihre Zeiteinteilung haben könnten. Vermutliche Gründe und mögliche Lösungsansätze dienen Ihnen als Basis, um einen Maßnahmenplan zu entwickeln, der den Einsatz Ihrer Zeitressourcen optimiert und Ihre Arbeitsergebnisse verbessert.

BEDÜRFNIS MIT VIELEN MENSCHEN IN KONTAKT ZU SEIN

Das "Bedürfnis mit vielen Menschen Kontakte zu pflegen" liegt dann vor, wenn dieser Wunsch über die für die Tätigkeit notwendige Kontaktpflege hinaus geht und die Arbeitsleistungen sogar dadurch beeinträchtigt werden. Es geht über normale Freundlichkeit hinaus und kann als exzessive Geselligkeit bezeichnet werden.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Vielfältige Interessen zu haben
- Unbedingt dazugehören zu wollen, der Wunsch, Teil des Teams zu sein
- Hohes Bedürfnis nach Anerkennung und Lob von Anderen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Respektieren Sie Ihre limitierten Zeitressourcen
- Wählerischer sein bei der Teilnahme an Aktivitäten
- Teilen Sie sich Ihre Energien besser ein
- Behalten Sie Ihre persönlichen und arbeitsbezogenen Ziele im Fokus

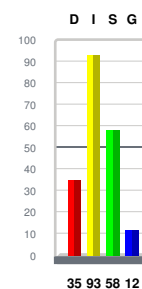
UNORDENTLICHER ARBEITSPLATZ

Ein unordentlicher Arbeitsplatz ist einer, der mit Papieren, Unterlagen und Arbeitsmaterialien so überfüllt ist, dass Ihre Produktivität dadurch eingeschränkt ist.

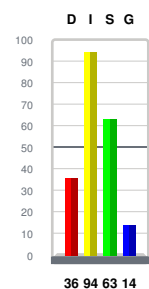
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Organisation und administrative Arbeiten werden von Ihnen als Zeitverschwendung angesehen
- Jemand, der alles immer griffbereit haben will
- Kein System zu haben zur Sortierung und Aufbereitung von Informationen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Keinen Zeitrahmen zu haben für die Fertigstellung von Aufgaben oder Projekten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Jede E-Mail nur einmal bearbeiten, z.B. erledigen, ablegen oder delegieren
- Eine Wissensdatenbank oder ein Datenabfragesystem erstellen (oder erstellen lassen)
- Melden Sie sich von Mailinglisten ab, die nicht von Interesse oder Wichtigkeit für Sie sind
- Erinnern Sie sich selbst immer wieder daran, dass das Lesen von "Junk" E-mails Ihnen nur Zeit raubt für wichtigere Aufgaben
- Setzen Sie sich ein Zeitlimit für bestimmte Aufgaben und legen Sie sich nur die dafür nötigen aktuellen Unterlagen auf den Schreibtisch

SCHLECHTES ABLAGE-SYSTEM

Ein schlechtes Ablage-System haben Sie dann, wenn Sie Ihre Unterlagen und Informationen ohne Methodik ablegen oder sortieren. Es könnte zwar ein für Sie verständliches System sein, aber nicht nutzbar für Andere, die Informationen aus Ihren Unterlagen benötigen.

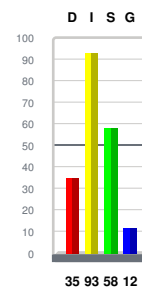
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Es wurden keine Oberbegriffe oder Kategorien angelegt und die Informationen nicht nach Prioritäten geordnet
- Die Einteilung wurde auf emotionaler Basis, nach Stimmung vorgenommen

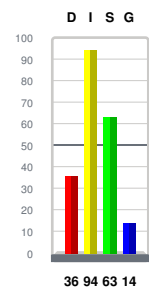
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Legen Sie Informationen nach einem System ab, dass Sie UND Andere nachvollziehbar finden und nutzen können
- Lassen Sie sich bei der Etablierung eines Ablagesystems von Anderen unterstützen
- Benutzen Sie zusätzlich ein Inhaltsverzeichnis mit Querverweisen
- Geben Sie wesentliche Informationen in den Computer ein

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

SCHWIERIGKEITEN NEIN ZU SAGEN

Schwierigkeiten mit dem "Nein" sagen hat jemand, der nicht in der Lage ist eine Bitte oder Anfrage abzulehnen.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- An vielem interessiert sein und überall mitmischen wollen
- Prioritäten durcheinander bringen
- Schafft es nicht, Prioritäten zu setzen
- Möchte Andere nicht verletzen oder vor den Kopf stoßen
- Möchte die Bitte von einem Vorgesetzten nicht abschlagen
- Fühlt sich nicht wohl dabei, die wahren Gründe für eine Absage zu nennen, will aber auch nicht lügen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Den benötigten Zeitaufwand realistisch einschätzen und dann damit abgleichen, wie viel Zeit Ihnen zur Verfügung steht. Sachlich Ihre eigenen begrenzten Ressourcen bei der Ablehnung einer Anfrage anführen.
- Die eigenen Grenzen erkennen und berücksichtigen. Feststellen, welche Aufgaben man unter Berücksichtigung der eigenen Ressourcen noch mit guter Qualität erledigen kann.
- Eine langfristige und eine tägliche Prioritätenliste erstellen
- Lernen „nein zu sagen“ zu den Menschen und Aufgaben, die nicht die tägliche und langfristige Zielerreichung unterstützen

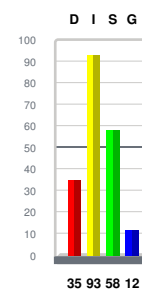
ZU LANGE MITTAGSPAUSEN

Zu lange Mittagspausen sind solche, die die normalerweise benötigte Zeit für Essen deutlich überschreiten. Sie könnten vom Zeitrahmen her kürzer sein, dieser wird jedoch nicht eingehalten.

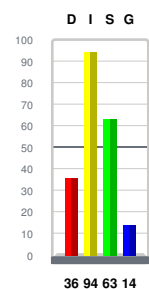
MÖGLICHE GRÜNDE:

- So sehr in Gespräche vertieft sein, dass darüber die Zeit vergessen wird
- Lange Mittagspausen werden als Möglichkeit zum Netzwerken gesehen
- Mag es, geschäftliche Themen in einem freundlichen informellen Rahmen zu besprechen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Nutzt lange Mittagspausen, um unangenehme Aufgaben oder Menschen und den Arbeitsplatz zu vermeiden

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Setzen Sie sich einen festen Zeitrahmen für die Mittagspause und halten Sie sich daran
- Halten Sie Ihre Meetings grundsätzlich im Büro ab
- Legen Sie Ihre Meetings auf die Zeit nach der Mittagspause
- Planen Sie gleich ein Geschäftsessen ein

OFFENE TÜR REGEL

Die "offene Tür"-Regel in diesem Kontext praktiziert jemand, der zulässt, dass Andere jederzeit ungeplant hereinplatzen und ihnen unbegrenzt Zeit widmet.

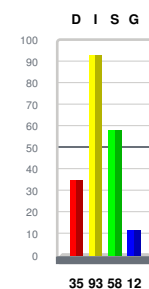
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Möchte unterstützend sein und für zugänglich gehalten werden
- Mag die soziale Interaktion mit den Menschen die vorbei schauen
- Hat Schwierigkeiten "nein" zu sagen
- Nutzt die Unterbrechungen durch Menschen als eine Gelegenheit überschrittene oder verpasste Abgabetermine zu rechtfertigen

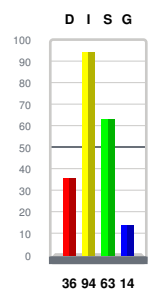
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Legen Sie klare Zeiten fest und kommunizieren Sie diese an alle, in denen Sie Ihre Tür schließen, um ungestört an Ihren Aufgaben zu arbeiten
- Rechnen Sie in Ihrem Tageszeitplan auch Zeit ein, um mit Kollegen oder Mitarbeitern zu sprechen
- Lernen Sie, Ihre Aktivitäten zu priorisieren und "nein" zu Aktivitäten mit geringerer Wichtigkeit zu sagen
- Stellen Sie Ihren Schreibtisch so auf, dass nicht jeder der nur vorbeiläuft einen direkten Blick auf ihre Arbeit hat. Dadurch ist die Verlockung sich einzumischen geringer.
- Vermeiden Sie es, mit jedem der an Ihrem Schreibtisch oder der Bürotür vorbeiläuft, Augenkontakt aufzunehmen, da man sich leicht damit von der Arbeit ablenkt

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

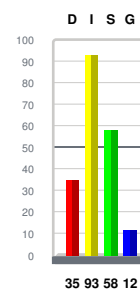
In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Max Mustermann genannt, die möglicherweise seinen Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Er sollte alle Punkte durchstreichen, die derzeit nicht zutreffen (nach Absprache mit Ihrem INSIGHTS-Berater). Für die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

Max Mustermann zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

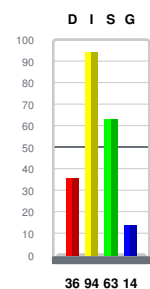
- überschätzt seine Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren oder deren Verhalten zu ändern
- trifft manchmal zu rasch Entscheidungen, die nur auf oberflächlichen Analysen beruhen
- ist Details gegenüber nachlässig, es sei denn, er hält sie für sehr wichtig, oder die Detailarbeit ist nur von kurzer Dauer
- wirkt so enthusiastisch, dass andere ihn für oberflächlich halten könnten
- nimmt Informationen für bare Münze, ohne sie genauer zu überprüfen oder diese tiefer zu analysieren
- bringt Kritik zu wortreich und umschweifend an
- ist Details gegenüber nachlässig, beachtet nur das Endergebnis, gemäß dem Motto: „Es zählt nicht wie, sondern nur das ich erfolgreich war“.
- ist zu optimistisch in Bezug auf mögliche Resultate seiner Projekte und der Potentiale seiner Mitarbeiter



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



68

5. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40

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

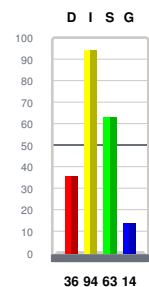
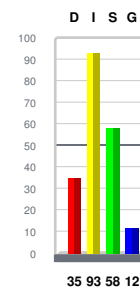
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



25

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

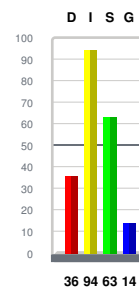
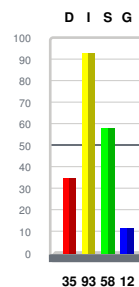


15



Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 35-93-58-12 (15) SIN: 36-94-63-14 (15)

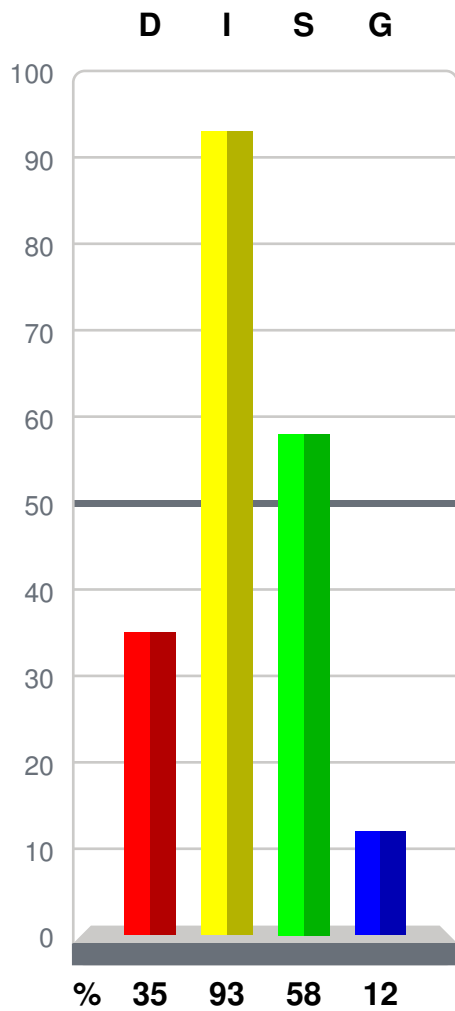


STILANALYSE-GRAFIKEN

21.1.2013

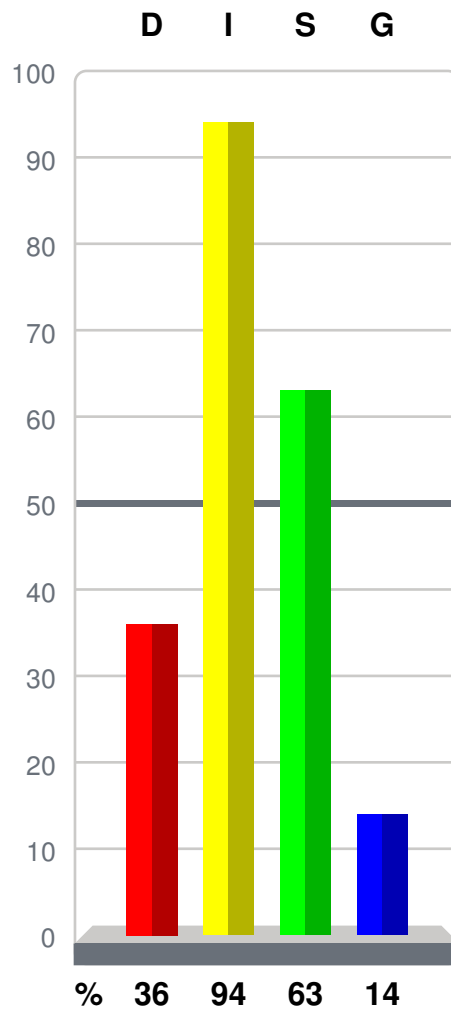
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 R4



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

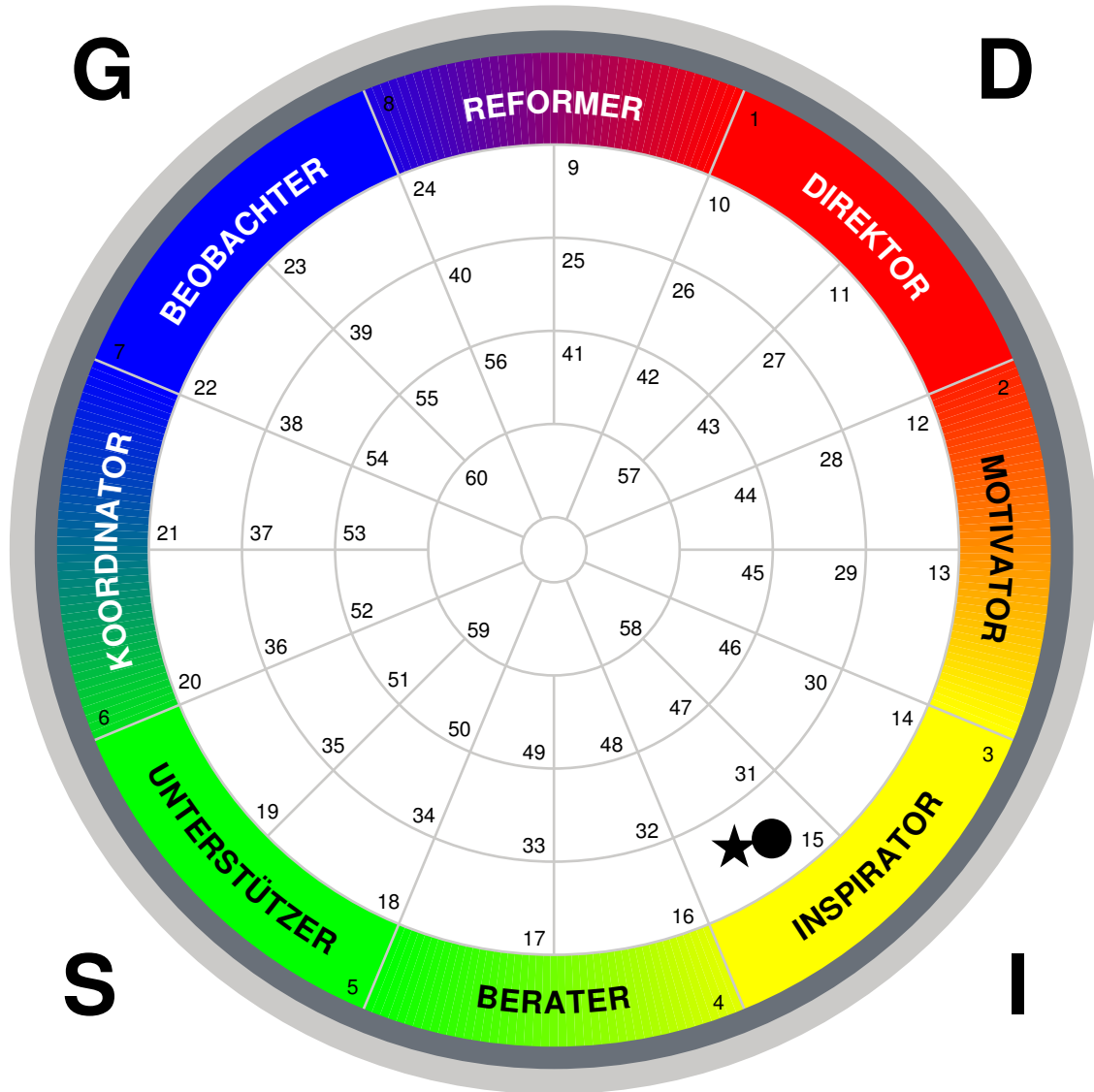
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

21.1.2013



Adaptierter Stil: ★ (15) BERATER/INSPIRATOR
Basis-Stil: ● (15) BERATER/INSPIRATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 R4

T: 10:28



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 in Ihrem Leben 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 sie 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:

- verstehen, welche Rolle Ihre Motivationsfaktoren in Ihrer beruflich 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 in Beruf und Leben führen kann



Allgemeine Merkmale

Auf der 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 Mustermann wird bestrebt sein, Konflikte am Arbeitsplatz auszuräumen. Er hat das Bedürfnis, mit Menschen mitzufühlen, die Hilfe benötigen. Er verzichtet möglicherweise auf einen persönlichen Gewinn, wenn andere davon Nachteile hätten. Er ist der Nutzen für die Allgemeinheit wichtiger als der eigene Nutzen. Max Mustermann schätzt Menschen dafür, wer sie sind, und nicht für das, was sie liefern können. Er konzentriert sich auf die anstehende Aufgabe, bevor er über den besten Einsatz der eigenen Talente und Fähigkeiten nachdenkt. Es verschafft Max Mustermann Genugtuung, ein ansprechendes Ambiente zu schaffen und dafür zu sorgen, dass es anderen gut geht. Er neigt dazu, nach Möglichkeiten Ausschau zu halten, um ein positives Kundenerlebnis zu erzeugen. Max Mustermann wird Aufgaben und Projekte zu Ende führen, ohne dafür öffentliche Anerkennung zu erwarten. Er fühlt sich als Teil einer Arbeitsgruppe oder eines Teams wohl. Wenn Max Mustermann an einem Bereich besonders interessiert ist, wird er es gut verstehen, sich Erfahrungen aus der Vergangenheit zunutze zu machen und es mit neu erworbenen Wissen zu kombinieren, um aktuelle Probleme zu lösen. Er sieht Wert in der Implementierung und Befolgung von bestimmten Systemen.

Max Mustermann sucht nach Möglichkeiten, anderen zu helfen, positive Erlebnisse zu haben. Er wird eine Konfrontation vermeiden, wenn er glaubt, dass dies der Beziehung schaden wird. Er betrachtet Geld als notwendiges Mittel zum Überleben und nicht als Maß des eigenen Leistungsvermögens. Für den eigenen Zeit-, Talent- und Ressourceneinsatz belohnt zu werden, ist nicht Max Mustermann's primärer Motivationsfaktor. Max Mustermann hat ein Auge für die Schönheit und Attraktivität seiner Umgebung. Er wird Situationen und Gegenstände nach künstlerischer Schönheit und unverwechselbaren Qualitäten bewerten. Er findet die Kooperation im Team wichtiger als die Beiträge der einzelnen Teammitglieder. Er wird nicht versuchen, die Sichtweisen anderer zu übertrumpfen, um Anerkennung zu gewinnen. Max Mustermann wird sich gemäß den situationsbedingten Erfordernissen Wissen aneignen. Er ist möglicherweise überzeugt, dass das Sprechen über ein Problem zu dessen Lösung beitragen kann. Er pickt sich möglicherweise bewusst nur die Traditionen und Überzeugungen





Allgemeine Merkmale

heraus, an die er sich halten will. Bisweilen weiß Max Mustermann um die Bedeutung der Befolgung eines Systems und wie er es auf eine konkrete Situation anwenden kann.

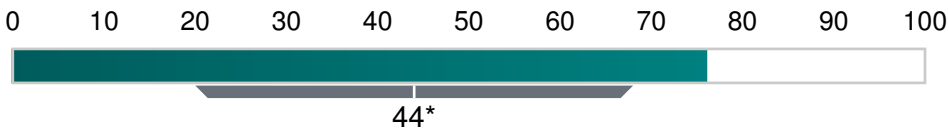
Max Mustermann beurteilt möglicherweise andere danach, ob und wie sie sich an Systeme und Regeln halten. Er legt möglicherweise mehr Wert auf die Befolgung bewiesener Vorgehensweisen als auf rasche Lösungen. Er hat das Potenzial, auf seinem gewählten Gebiet zum Experte zu werden. Er wird bei einer Entscheidungsfindung sowohl auf Erfahrungen als auch auf Wissen zurückgreifen. Solange Max Mustermann's Überzeugungen nicht bedroht sind, wird er anderen gestatten, den Ton und die Richtung der eigenen Arbeit vorzugeben. Er zieht es vor, in einem ästhetisch ansprechenden Ambiente zu arbeiten. Er wird mehr Wert auf den Prozess und die beteiligten Person als auf das Endergebnis legen. Er ist überzeugt, dass die Menschen die Chance haben sollten, das ihnen Bestmögliche zu geben.



Primär

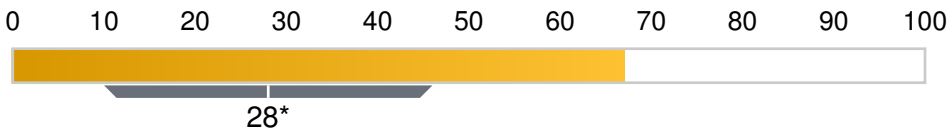
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren (DRIVING FORCES) bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (die Gruppe) statt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen,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

1. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen.



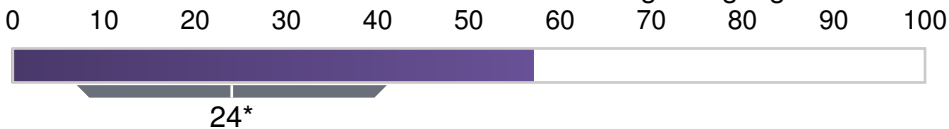
76

2. Uneigennützig - Menschen, denen es wichtig ist, etwas für die Allgemeinheit zu tun, und die davon kaum persönlichen Nutzen für sich erwarten.



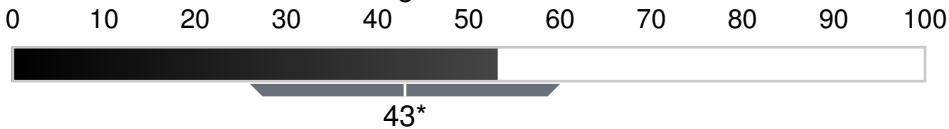
67

3. Harmonisch - Menschen, die einen sehr hohen Wert auf Wahrnehmung, individuelle Sichtweisen und Balance in ihrer Umgebung legen.



57

4. Gemeinschaftlich - Menschen, die gerne unterstützend tätig sind und keine individuelle Anerkennung erwarten.



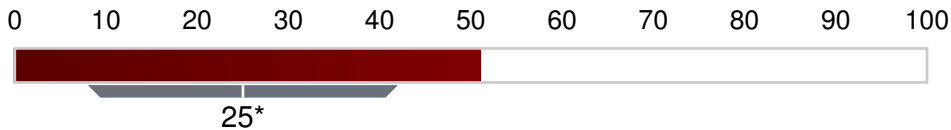
53



Situativ

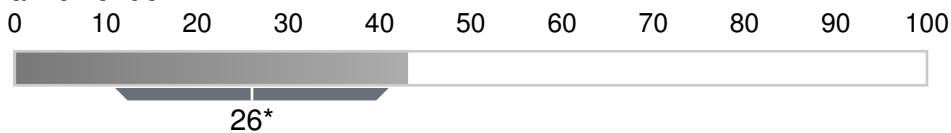
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren (DRIVING FORCES) bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht so wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. Instinktiv - Menschen, die bevorzugt ihre Erfahrung und Intuition zum Einsatz bringen und Informationen bei Bedarf oder in der jeweiligen Situation recherchieren.



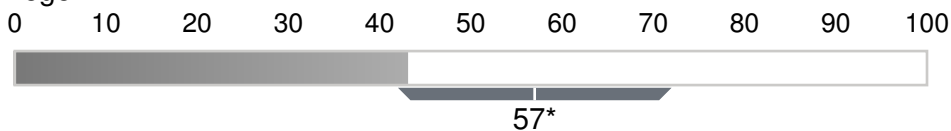
51

6. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, eine tradierte Vorgehensweise, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden.



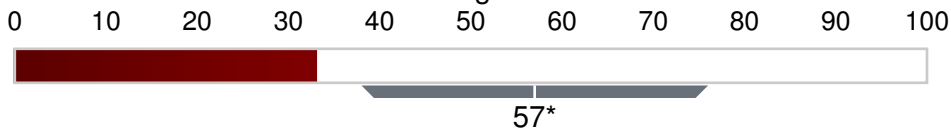
43

7. Aufgeschlossen - Menschen, die im hohen Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, die außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen.



43

8. Intellektuell - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben und die Wahrheit zu ergründen.



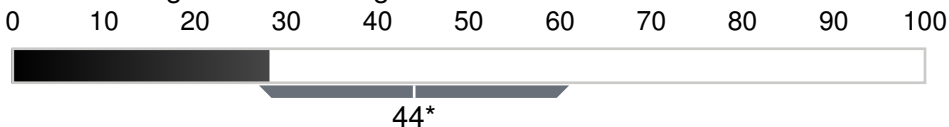
33



Indifferent

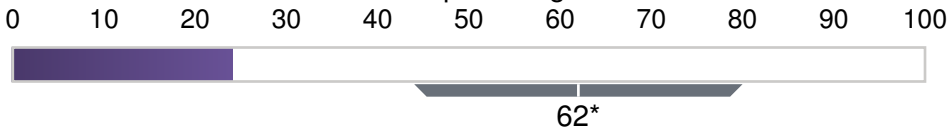
Möglicherweise haben Sie ein indifferentes Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als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

9. Beherrschend - Menschen, die verstärkt danach streben, Status, Anerkennung und Gestaltungsfreiraum zu erreichen.



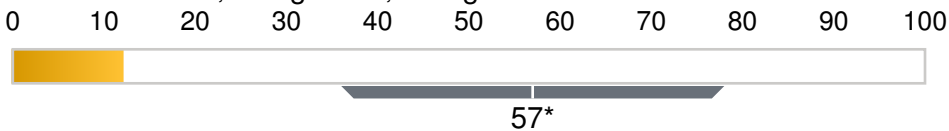
28

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



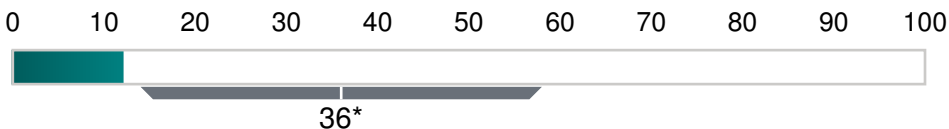
24

11. Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate zu erzielen und hohe Effizienz, aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.



12

12. Eigennützig - Menschen, die anderen immer dann Unterstützung gewähren, wenn sie selbst damit ein bestimmtes Ziel verbinden und nicht nur zum Selbstzweck des Helfens.



12

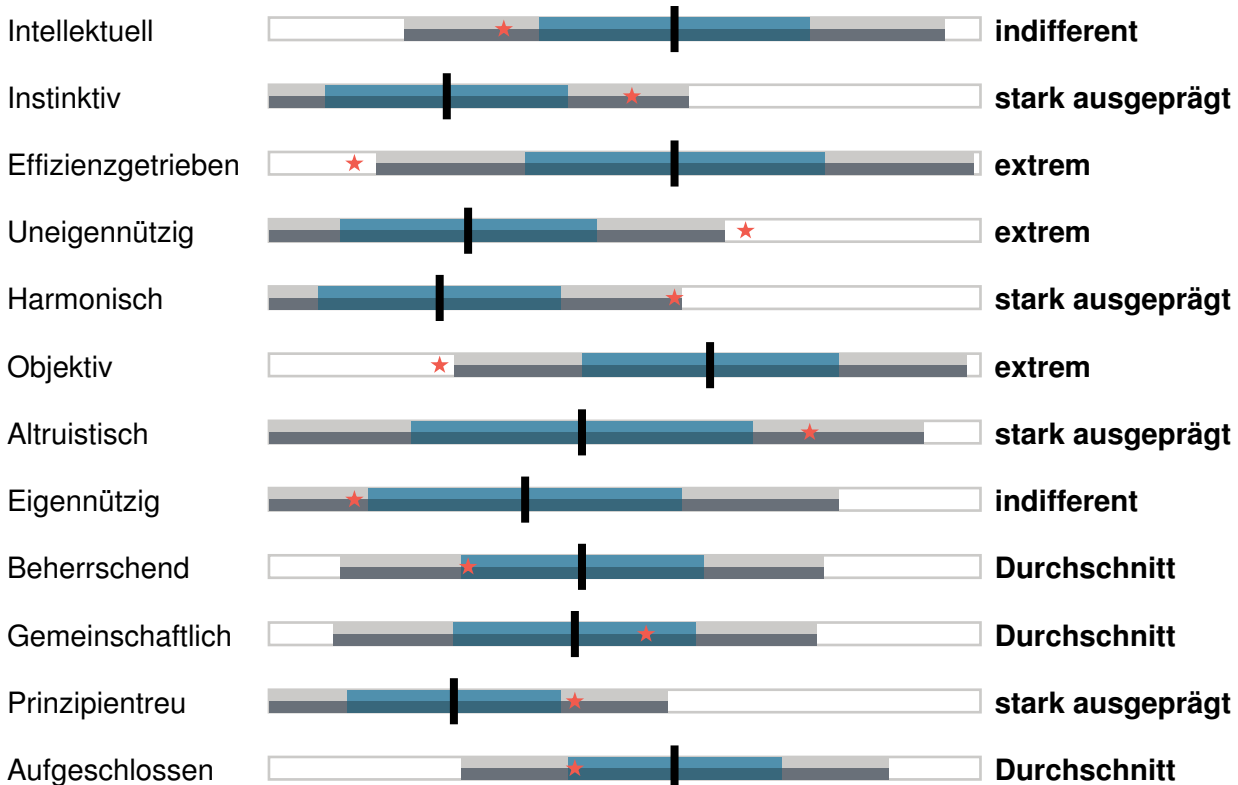


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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 gestrickt sind wie Sie, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft beziehen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders gestrickt sind als Sie, 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

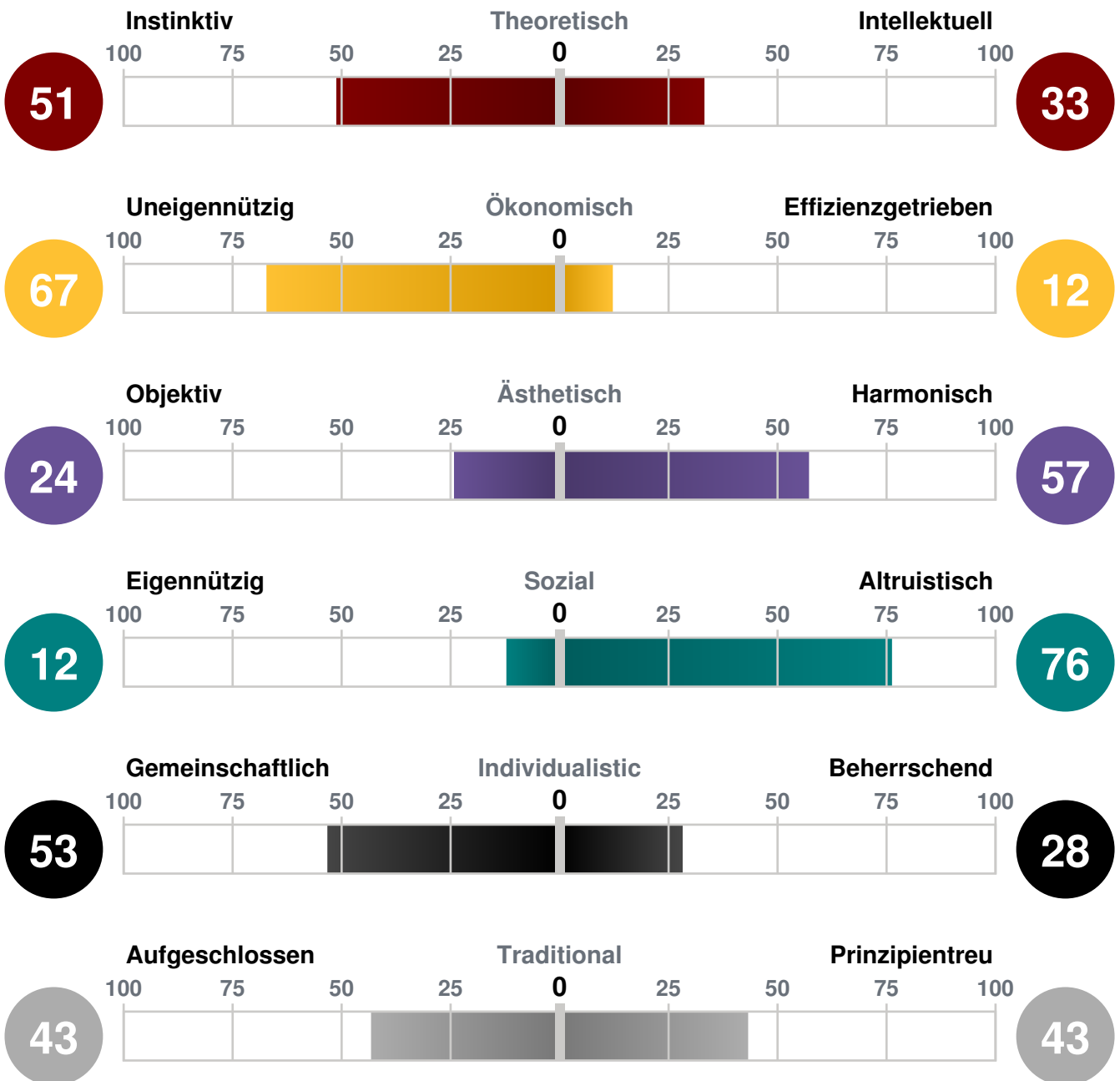


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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

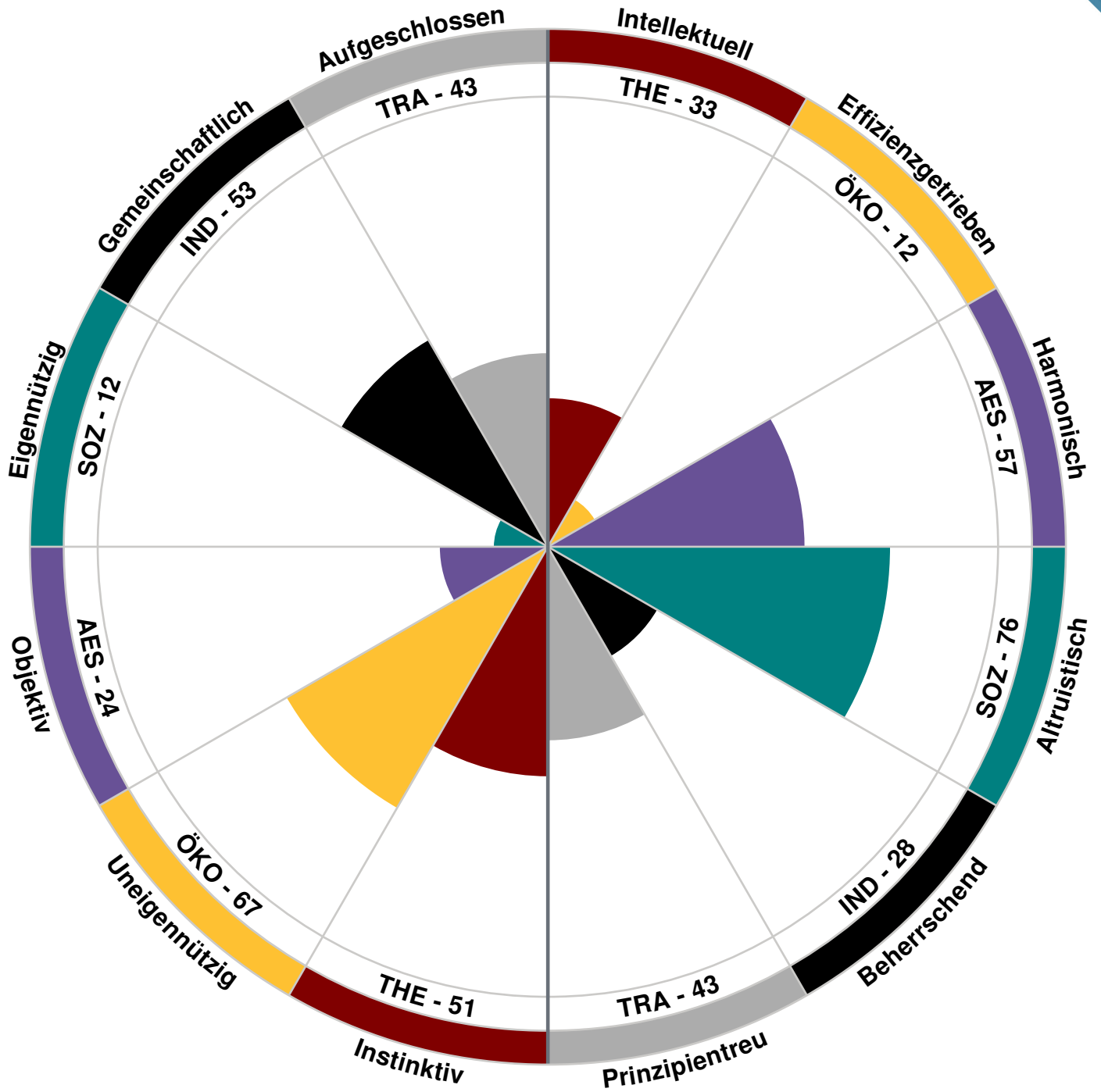


Motivatoren Grafik



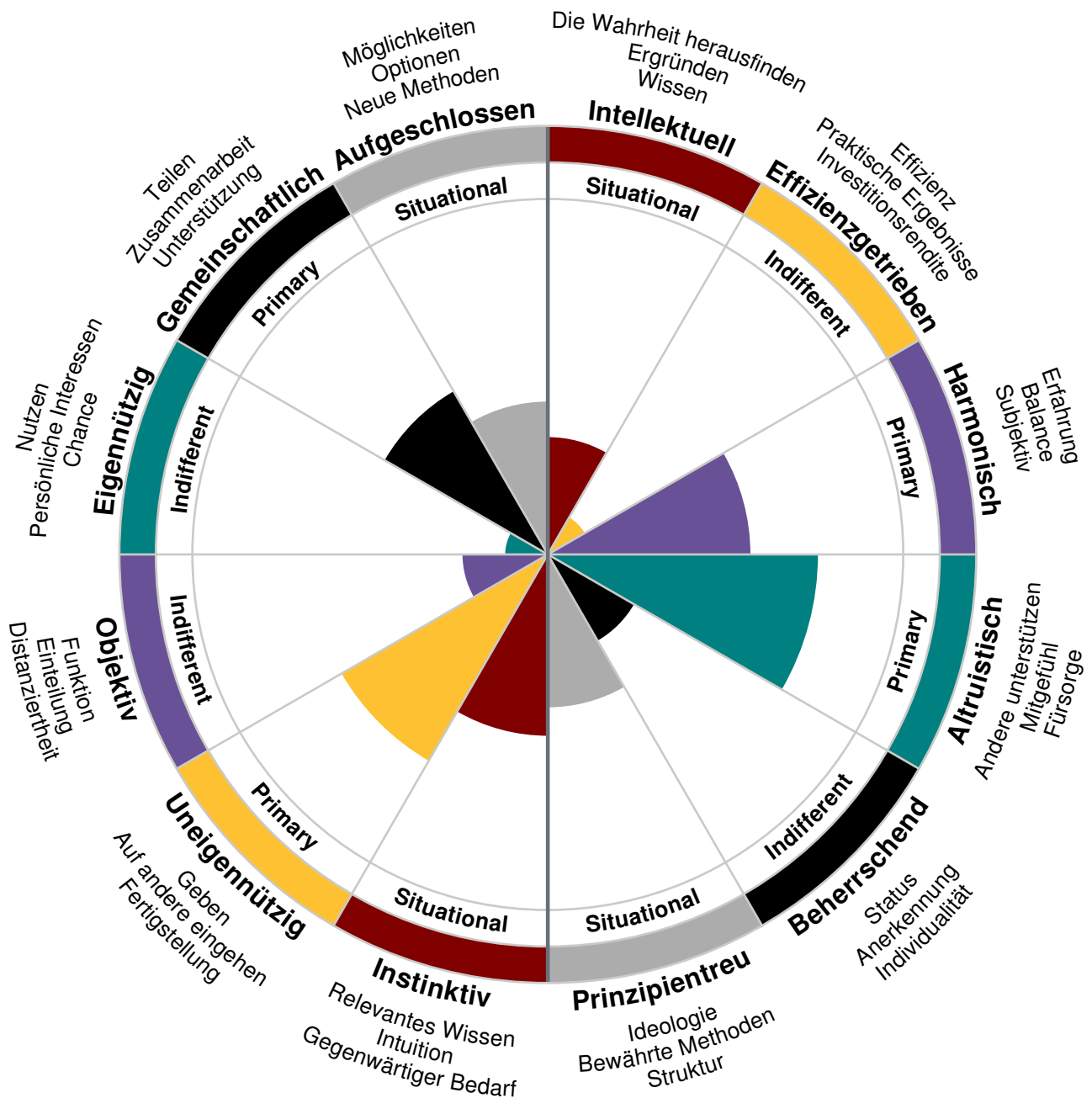


Motivatoren Rad





Motivatoren Beschreibung





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



- Ist immer bereit seine Zeit und Perspektiven zu teilen.
- Singt ein Loblied auf andere und befürwortet deren Beiträge.
- Will als Leader in humanitären Angelegenheiten gesehen werden.
- Kooperativ und beeinflussend, wenn es um die Erzielung effektiver Ergebnisse geht.
- Fördert Leistungen dann wenn diese dem Unternehmen nutzen.
- Hat bei Menschen, Prozessen und Ressourcen stets das Positive im Blick.
- Unterstützt das Unternehmen mit seiner freundlichen Art.
- Strebt ein balanciertes Team an.
- Motiviert andere sich auszudrücken und zu präsentieren.
- Arbeitet darauf hin, Konflikte in Kooperationen zu verwandeln.
- Unterstützt andere dabei, das Bestmögliche aus sich zu machen.
- Möchte für eine optimistische Führungskraft arbeiten.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Hohes Vertrauen und das Bedürfnis zu unterstützen, kann dazu führen ausgenutzt zu werden.
- Könnte den Einfluss, den er auf andere hat überbewerten.
- Während er anderen hilft, könnte er zu viel von sich erzählen.
- Überschätzt, was andere leisten können.
- Gibt viele Ratschläge, was zu Lasten der eigenen Ergebniserreichung geht.
- Übersieht bei der Verwirklichung von Zielen möglicherweise Details.
- Wendet zu viel Zeit für Selbstreflektion auf und nicht genügend Zeit für die Durchführung.
- Hat Schwierigkeiten Situationen objektiv zu betrachten.
- Ist übermäßig optimistisch was seine Fähigkeit betrifft Situationen einzuschätzen.
- Könnte die Agenda den falschen Personen gegenüber offenlegen.
- Max Mustermann überschätzt möglicherweise die eigene Fähigkeit zur Zusammenarbeit.
- Wird möglicherweise als jemand gesehen, der überzogene Versprechen macht, dann aber hart arbeitet, um sie zu erfüllen.



IDEALES UMFELD

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

- Präsenz von Gruppen und Ausschüsse, um Wohltätigkeiten und soziale gesellschaftliche Anlässe zu unterstützen.
- Das übergeordnete Wohl wird befürwortet und steht im Zusammenhang mit der Organisationsentwicklung.
- Altruistische Erfolge zeigen und andere dabei involvieren.
- Ein Vorgesetzter, der sich auf seine Mitarbeiter im Fokus hat und Begeisterung erzeugen kann.
- Erfahrungen zu sammeln wird gewünscht.
- Das Anstreben von Teamleistungen wird gefördert.
- Will gemocht werden und Teil eines harmonischen Teams sein.
- An Meetings teilzunehmen in einem ästhetischen Meetingraum.
- Kann neue und innovative Ideen mit anderen entwickeln.
- Die Möglichkeit, neben der konstruktiven und zielorientierten Arbeit auch Begeisterung und Spaß zum Ausdruck zu bringen.
- Ein Umfeld, in dem er mit dem Strom schwimmen kann.
- Ein Umfeld, um Ideen vorzubringen und mit ähnliche gestrickten Mitarbeitern zusammen zu arbeiten.



SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION

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

Max Mustermann möchte:

- Die Flexibilität, auf eine Weise kreativ zu sein, die anderen hilft.
- Ist interner Ansprechpartner für Mitarbeiter in Bezug auf Probleme und Herausforderungen.
- Durch seinen Einsatz wird ein positiver Einfluss auf die Gesellschaft ausgeübt.
- Die Möglichkeit, über die erreichten Ergebnisse des Teams und der Organisation zu reden.
- Die Möglichkeit, andere in die Gestaltung der Abläufe mit einzubeziehen.
- Anerkennung dafür, anderen zu helfen, ohne das ein persönlicher Nutzen erwartet wird.
- Anerkennen, wie er seine Arbeitsplatzumgebung verschönert hat.
- Dafür sorgen, dass eine hohe Arbeitsmoral und eine grundsätzlich harmonische Arbeitsplatzumgebung besteht.
- Positive und offene Interaktion zwischen Mitarbeitern und Management.
- Anerkennung für die Förderung von Leistung und Ergebnissen.
- Ein gemeinsames Forum, um Ideen, Visionen und Erfahrungen auszutauschen.
- Öffentliche Anerkennung für eine große Teamanstrengung.





SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

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

Max Mustermann braucht:

- Unterstützung beim Zeitmanagement eigene Ziele zu erreichen und gleichzeitig anderen Menschen zu helfen.
- Ein Manager, der andere positiv beeinflusst.
- Unterstützung geben beim Umgang mit Situationen, bevor andere daraus Vorteile ziehen.
- Unterstützung bei der Etablierung realistischer Erwartungen, während zugleich die Einbeziehung anderer erhöht wird.
- Hilfe beim Setzen einer Balance zwischen dem Wunsch nach guter Leistung und dem Bedürfnis der Mitarbeiter nach zwischenmenschlicher Interaktion.
- Unterstützung dabei, den Fokus auf die Rendite zu halten statt auf den anderen Bedürfnissen die in der Organisation vorhanden sind.
- Klare Aufgaben- oder Teambezogene Rollen festlegen.
- Unterstützung beim Setzen realistischer Erwartungen mit konkreten Ergebnissen, die Kreativität und Ausdruck erlauben.
- Gelegenheiten zur Selbstdarstellung finden.
- Die Kraft des Zuhörens verstehen, um Ziele zu erreichen.
- Ein Vorgesetzter, der Max Mustermann's Bedürfnis berücksichtigt, dass seine Leistungen vor der Gruppe anerkannt werden.
- Ein Vorgesetzter, der versteht, dass wenn sich bei Besprechungen alle beteiligen und annähernd gleiche Redezeiten gewährt werden, dies die Entwicklung von Ideen fördert.





AKTIONSPLAN

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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____