



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Executive

Mia Muster

INSIGHTS MDI®

16.12.2022

SCHEELEN Institut®

Maiffredygasse 8a

A-8010 Graz

+43 316 269748 0

info@scheelen-institut.at



Inhaltsverzeichnis



EINFÜHRUNG	4
EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i>	5
ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN	6
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN	8
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i>	10
KOMMUNIKATIONSHINWEISE	11
WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> "	12
AUSPRÄGUNG	13
NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL	14
ANGEPASSTER STIL	16
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE	17
HIERARCHIE DES VERHALTENS	18
STILANALYSE-GRAFIKEN	21
VERHALTENSSPEKTRUM	22
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	23
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT	25
ALLGEMEINE MERKMALE	26
STÄRKEN UND SCHWÄCHEN	28
ENERGIEVERLEIHENDE UND STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN	29
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	30
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN	31
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN	32
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	33
MOTIVATIONSSPEKTRUM	34
MOTIVATORENRAD	35
DESKRIPTORENRAD	36
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i>	37
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN	38
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	39
IDEALES UMFELD	40
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION	41
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT	42

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



AKTIONSPLAN	43
STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	44
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN	45

EINFÜHRUNG



Der TTI Success Insights® Talent Insights Report wurde entwickelt damit Sie Ihre individuellen Talente erkennen. Der Report liefert Ihnen drei detaillierte Abschnitte: Verhalten, Motivatoren und die Verbindung dieser beiden Bereiche. Das Verstehen von Ihren Stärken und Schwächen aus diesen Bereichen wird Sie bei Ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum zu unterstützen und zu größerer Zufriedenheit führen.

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

Abschnitt 1 : Verhalten

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

Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports liefert Ihnen Informationen, warum Sie so handeln, wie Sie es tun. Wenn Sie dies anwenden und weiterentwickeln, kann dies eine starke Wirkung auf Ihr Leben haben. Wenn Sie einmal die Motive kennen, die hinter Ihrem Handeln liegen, werden Sie auch in der Lage sein, die Ursache von Konflikten zu erkennen und zu verstehen.

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports wird Ihnen dabei helfen das WIE (Verhalten) und das WARUM (Motive) zu verbinden. Wenn Sie einmal erkannt haben, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren miteinander verbunden sind, wird sich Ihre Leistung verbessern und Ihre Zufriedenheit wird steigen.

EINLEITUNG

Abschnitt Verhalten



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

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, in der Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir machen 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.

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

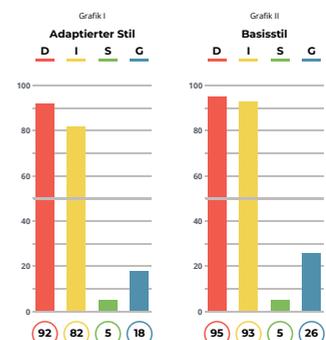
ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN



Basierend auf Mia Muster's Antworten enthält dieser Teil des Reports zahlreiche allgemeine Informationen, die einen Überblick über ihren Arbeitsstil vermitteln. Diese Feststellungen identifizieren ihr grundsätzliches natürliches Verhalten, das sie in ihre berufliche Tätigkeit einbringt. Sie beschreiben die Art und Weise, wie sie ohne äußere Einflussnahme an ihre Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Mia Muster's natürliches Verhalten.

Mia Muster ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Sie macht den Mitarbeitern, mit denen sie zusammenarbeitet, schnell klar, dass es ihr um konkrete Ergebnisse geht. Sie wird oft als kühn und wagemutig angesehen. Sie ist risikofreudig und möchte gerne als Individualistin betrachtet werden. Sie besitzt die Fähigkeit, die tiefsten Überzeugungen der Menschen an den Tag zu bringen. Sie ist stolz auf ihren Scharfsinn sowie auf ihre Kreativität und Klugheit. Sie fühlt sich in einem Umfeld wohl, das durch Chancen und Leistungsdruck gekennzeichnet ist. Mia Muster will als Autorität gelten und braucht einen Rahmen von Unabhängigkeit und Handlungsfreiheit, der ihr die Möglichkeit gibt, Probleme auf ihre energische Art zu lösen. Wenn Mia Muster das Gefühl hat, übervorteilt worden zu sein, "brennt" bei ihr leicht "die Sicherung durch", und sie zeigt dann ihren Ärger und Unmut sehr direkt. Sie tritt so selbstsicher auf, dass andere sie für arrogant halten können. Dieses Selbstbewusstsein ist etwas, was andere möglicherweise gerne hätten. Sie kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine ihrer größten Stärken. Mia Muster sucht nach eigenen Lösungen für Probleme. Auf diese Weise äußert sich ihre unabhängige Natur. Sie will als Gewinnerin betrachtet werden und hat eine tief greifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Sie arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein.

Mia Muster ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt sie jedoch. Sie trifft Entscheidungen gerne schnell. Sie ist sowohl bereit Macht auszuüben, als auch Verantwortung zu übernehmen. Viele Leute halten ihre Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet sie jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis. Mia Muster hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Manchmal engagiert sie sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Sie kann ihre Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Sie sollte sich bewusst sein, dass sie ein Projekt von Anfang bis Ende durchdenken muss, ehe sie es beginnt.

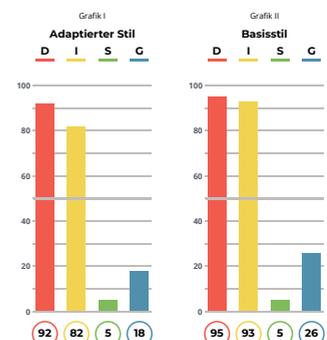


ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN



Fortsetzung

Mia Muster verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Ihr wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Sie schätzt Menschen, die ihr Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihr möglicherweise beim Treffen ihrer Entscheidungen, wobei sie jedoch ihre eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen. Sie neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Sie tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem sie direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Ihr kreativer und wacher Verstand behindert manchmal ihre Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Sie präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. Sie sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was sie gesagt hat. Manchmal versteckt Mia Muster ihre Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann ihre wahren Gefühle zum Vorschein. Sie schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann sie schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen.

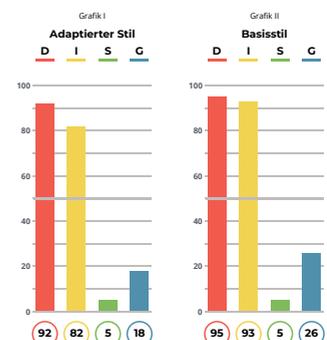


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ Bringt sich als gute Vermittlerin ein.
- ✓ Ist innovativ.
- ✓ Tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren.
- ✓ Zeigt Kreativität beim Lösen von Problemen.
- ✓ Bringt Aktivitäten in Gang.
- ✓ Liebt berufliche Herausforderungen.
- ✓ Besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit.



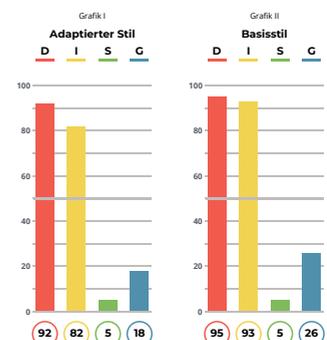
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Mia Muster:

- ✓ Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie sie entscheiden, ob sie über Privates sprechen möchte.
- ✓ Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.
- ✓ Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sie effektiv arbeiten kann.
- ✓ Loben Sie sie für ihr Engagement.
- ✓ Bei Zustimmung können Sie davon ausgehen, dass sie nicht viele Fragen stellen wird.
- ✓ Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- ✓ Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.
- ✓ Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an.
- ✓ Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- ✓ Stellen Sie ihr ein Regelsystem zur Verfügung, an das sie sich halten kann.
- ✓ Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

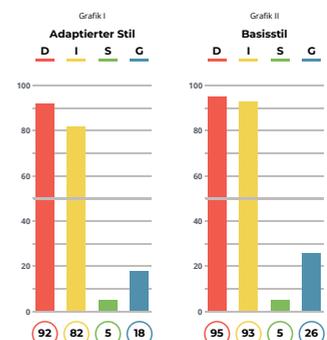


Fortsetzung

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

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

- ⊘ Durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben.
- ⊘ Sich von ihrem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen.
- ⊘ Sie den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- ⊘ Sich patriarchalisch verhalten.
- ⊘ Im Befehlstone mit ihr kommunizieren.
- ⊘ Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- ⊘ Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- ⊘ Weitschweifig sein.
- ⊘ Ihr nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität.
- ⊘ Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- ⊘ Voraussetzen, dass sie wirklich verstanden hat, worum es Ihnen geht.



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Methoden, durch die Mia Muster ihre Kommunikation mit anderen verbessern kann. Die Hinweise beinhalten auch eine kurze Beschreibung des Typverhaltens der Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Anpassung an den Kommunikationsstil, der von dem jeweils anderen bevorzugt wird, kann Mia Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Sie sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von ihrem persönlich praktizierten Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

Gewissenhaft

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

- ✓ Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!
- ✓ Bleiben Sie stets bei der Sache!
- ✓ Seien Sie genau und realistisch!
- ⊘ Leichtsinzig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln.
- ⊘ Zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen.
- ⊘ Schlampig und unorganisiert sein.

Dominant

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

- ✓ Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- ✓ Halten Sie sich an das Geschäftliche!
- ✓ Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!
- ⊘ Über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben.
- ⊘ Weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen.
- ⊘ Unorganisiert sein.

Stetig

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

- ✓ Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- ✓ Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!
- ✓ Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!
- ⊘ Sofort mit dem Geschäftlichen beginnen.
- ⊘ Beherrschend oder fordernd auftreten.
- ⊘ Vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten.

Initiativ

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

- ✓ Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- ✓ Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- ✓ Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!
- ⊘ Barsch und kurz angebunden sein.
- ⊘ Das Gespräch übermäßig kontrollieren.
- ⊘ Zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen.

WAHRNEHMUNG



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

Verhaltensweisen und Gefühle eines Menschen werden anderen sehr schnell übermittelt. Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Mia Muster's Selbsteinschätzung und informiert auch darüber, wie andere unter bestimmten Umständen ihr Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Informationen kann Mia Muster die Wirkung ihres Verhaltens genauer einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, bestimmte Situationen besser unter Kontrolle zu behalten.



Mia Muster hält sich selbst für:

- ✓ innovativ
- ✓ selbstsicher
- ✓ entschlossen
- ✓ positiv denkend
- ✓ wettbewerbsorientiert
- ✓ erfolgreich



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

- ✓ fordernd
- ✓ egoistisch
- ✓ nervös
- ✓ aggressiv



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

- ✓ grob
- ✓ launenhaft
- ✓ kontrollierend
- ✓ voreingenommen

AUSPRÄGUNG



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

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

NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL



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



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

Basisstil

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

Adaptierter Stil

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



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

Mia Muster arbeitet in ihrem natürlichen Verhaltensstil sehr stark mit Überzeugungskraft und Emotionen. Sie geht sehr positiv an Situationen heran und versucht über persönlichen Charme und sprachliches Geschick zu gewinnen. Sie kann andere problemlos davon überzeugen, dass das, was sie sagt, nicht nur wahr ist, sondern genau das, was diejenigen benötigen. Sie ist fähig, ihren Enthusiasmus in den Dienst fast jeder Sache zu stellen.

Adaptierter Stil

Mia Muster geht mit einer positiven Einstellung und Begeisterung daran, andere zu beeinflussen. Sie bringt den anderen dabei Vertrauen entgegen und möchte selbst als vertrauenswürdig empfunden werden.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

Basisstil

Mia Muster fühlt sich in einer Umgebung wohl, die durch permanente Veränderungen gekennzeichnet ist. Sie wünscht sich ein breites Spektrum an Aufgaben und Verpflichtungen. Besonders wenn es in einem Umfeld sehr hektisch zugeht, kann sie immer noch eine gewisse Ausgewogenheit hineinbringen. Für sie ist Wandel ein hoher Wert, so dass Veränderung zu jedem Zeitpunkt initiiert werden kann.

Adaptierter Stil

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



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

Mia Muster ist von Natur aus sehr unabhängig und fühlt sich in Situationen besonders wohl, die möglichst wenig Einschränkungen enthalten. Sie tendiert dazu, Regeln nur so lange zu befolgen, wie sie sie für sinnvoll hält. Sie wehrt sich möglicherweise gegen von anderen vorgegebene Regeln und möchte auf Zwänge Einfluss nehmen können.

Adaptierter Stil

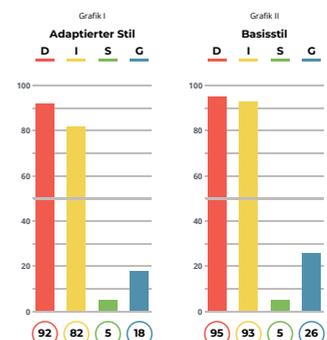
Bei Mia Muster besteht kein großer Unterschied zwischen ihrem natürlichen Verhaltensstil und ihrem angepassten Verhalten. Deshalb hält sie es auch nicht für notwendig, sich in ihrem Umfeld anders zu geben, als sie tatsächlich ist.

ANGEPASSTER STIL



Mia Muster geht davon aus, dass in ihrem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen von ihr erwartet werden. Falls die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum sie diese Einschätzung hat.

- ✓ Die Fähigkeit, sowohl das Gesamtbild als auch die Einzelheiten wahrzunehmen.
- ✓ Die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren.
- ✓ Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt.
- ✓ Beständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- ✓ Schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten.
- ✓ Bereitschaft, den Status Quo in Frage zu stellen und nach effektiveren Lösungen zu suchen.
- ✓ Humorvolles, kreatives Handeln.
- ✓ Einhaltung von Terminen.
- ✓ Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen.
- ✓ Fähigkeit für einen schnellen Wechsel von Tätigkeiten.
- ✓ Ein hohes Maß an Menschenkenntnis in einem wettbewerbsfreudigen Umfeld.



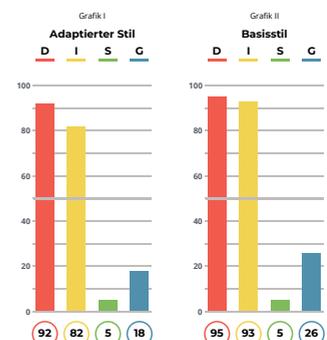
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen genannt, die möglicherweise für Mia Muster den Umgang mit anderen erschweren können. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Sie sollte alle Punkte durchstreichen, die nicht zutreffen. Für bis zu drei Tendenzen, die das Arbeitsergebnis beeinträchtigen könnten, ist es sinnvoll, einen Plan zu entwickeln, um diese Verhaltensweisen zu eliminieren oder zu korrigieren.

Mia Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ sucht einen Sündenbock, streitet Dinge ab und verteidigt ihre Position, selbst wenn dies nicht nötig wäre
- ✓ ist impulsiv und sucht die Veränderung um der Veränderung willen, ändert möglicherweise täglich die Prioritäten
- ✓ Kommunikation findet nur in eine Richtung statt, hört sich die Berichte anderer nicht zu Ende an, sondern unterbricht sie
- ✓ fühlt sich aufgrund ihrer angeborenen Ruhelosigkeit und ihrer Verachtung für Eintönigkeit innerlich hin und her gerissen
- ✓ überschreitet Machtbefugnisse und Privilegien, setzt sich über andere hinweg
- ✓ ist so besessen vom Gesamtbild, dass sie die kleinen Teile vergisst
- ✓ hat Schwierigkeiten, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen
- ✓ schätzt ihre Ressourcen falsch ein, übernimmt zu viele Aufgaben
- ✓ sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn sie als Leiterin akzeptiert ist



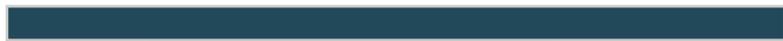
HIERARCHIE DES VERHALTENS



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

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

44*



100 Adaptierter Stil

43*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

59*



90 Adaptierter Stil

55*

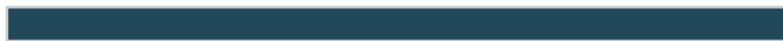
3. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

54*



100 Adaptierter Stil

52*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



95 Basis-Stil

53*



95 Adaptierter Stil

50*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90 Basis-Stil

50*



90 Adaptierter Stil

48*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50 Basis-Stil

64*



60 Adaptierter Stil

61*

7. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



37 Basis-Stil

63*



43 Adaptierter Stil

62*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



25 Basis-Stil

61*



25 Adaptierter Stil

63*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20 Basis-Stil

52*



18 Adaptierter Stil

56*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20 Basis-Stil

53*



15 Adaptierter Stil

58*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20 Basis-Stil

60*



20 Adaptierter Stil

62*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



18 Basis-Stil

61*



12 Adaptierter Stil

63*

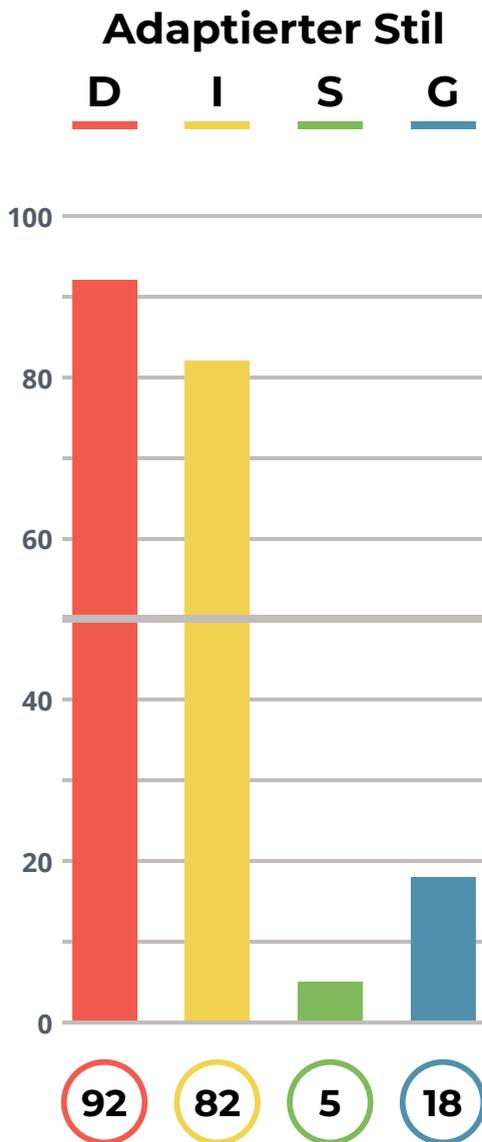
SIA: 92-82-05-18 (12) SIN: 95-93-05-26 (12)

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

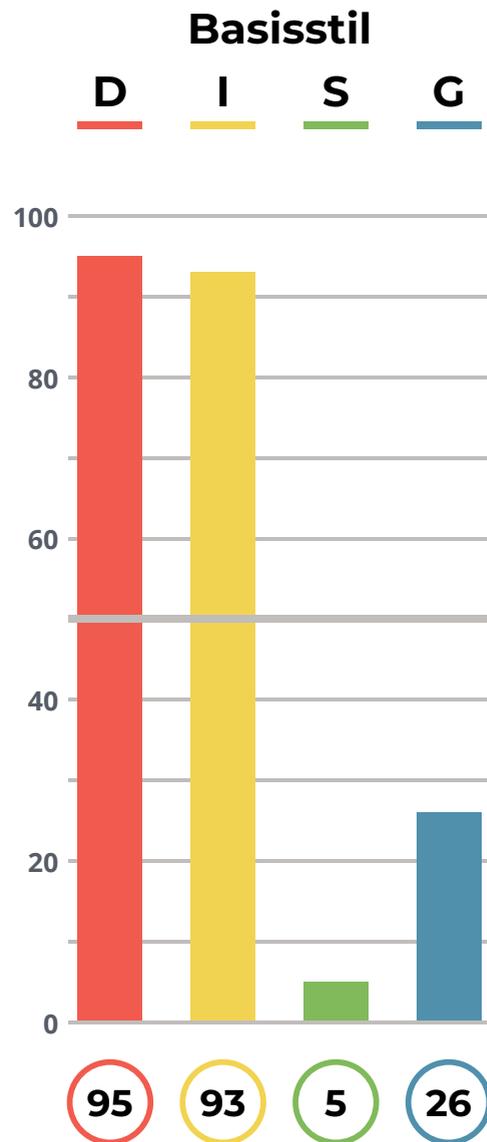
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

16.12.2022

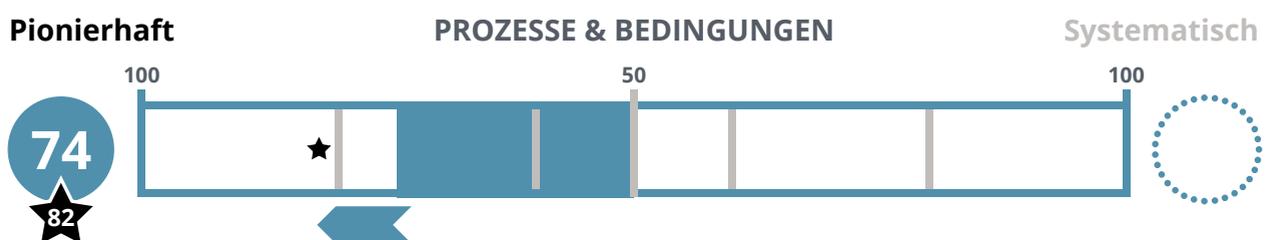
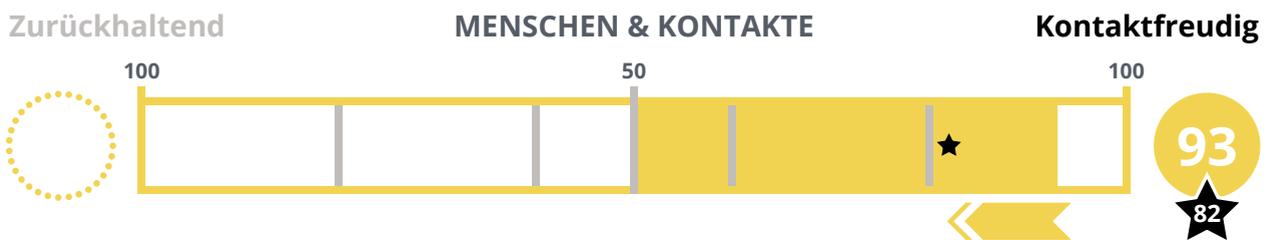
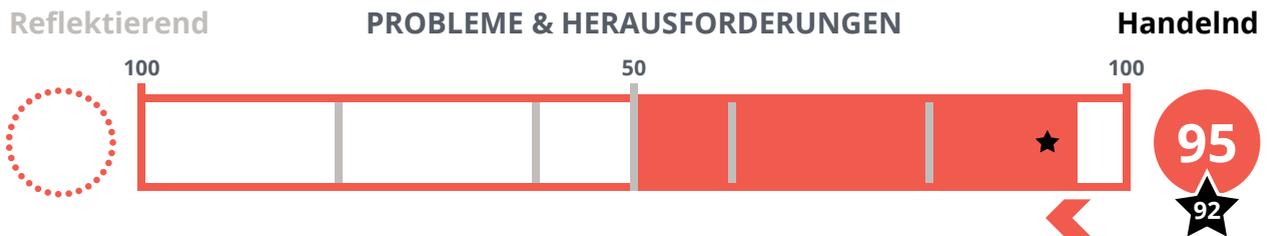
T: 3:24

Mia Muster

Verhaltensspektrum



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



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4
16.12.2022
T: 3:24

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

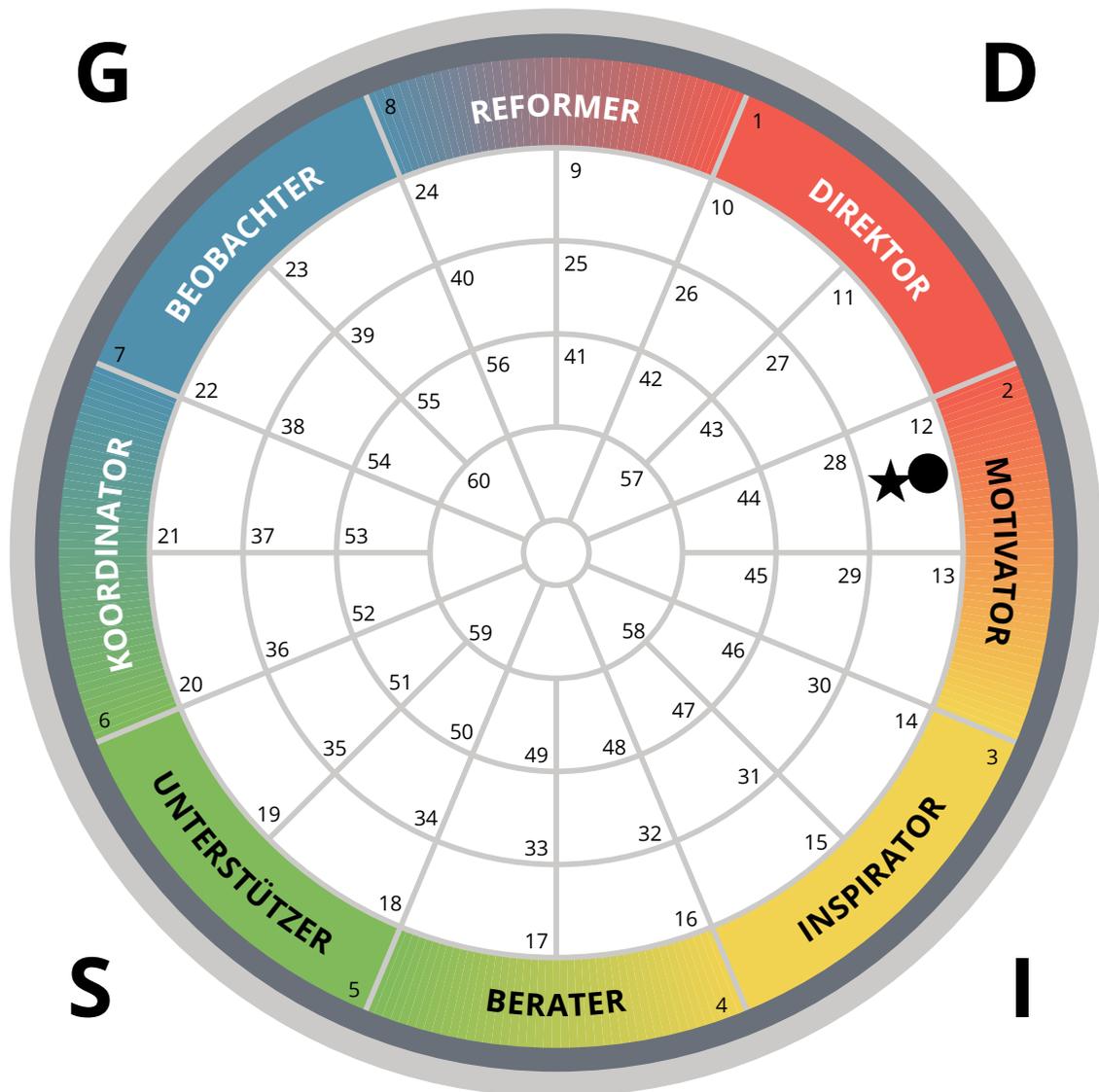
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in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

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

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Mia Muster
INSIGHTS MDI®
16.12.2022



Adaptierter Stil: ★ (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 3:24

Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



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

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

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

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

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

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

Allgemeine Merkmale



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

Mia Muster hält sich an die Philosophie: „Es hat nichts mit der Person zu tun, es ist rein geschäftlicher Natur.“ Sie versteht andere Personen als Ressource, um Ziele zu erreichen. Sie wird einem anderen Menschen helfen, sich zu entwickeln, wenn sie denkt, dass es sich auszahlen wird. Sie hat das Verlangen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. Mia Muster wird nach der Maxime „Der Zweck heiligt die Mittel“ handeln, wenn ihr eine Situation sehr wichtig ist. Sie strebt nach öffentlicher Anerkennung. Sie wird sich nicht von der Form und Schönheit ihres Umfelds ablenken lassen. Sie kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Mia Muster wird sich auf die Implementierung von Prozessen konzentrieren, die eine Steigerung der Effizienz garantieren. Sie bezieht ihre Motivation aus der Steigerung von Produktivität und Effizienz. Sie legt mehr Wert auf die Einhaltung bewiesener Vorgehensweisen als auf schnelle Lösungen. Wenn Mia Muster an einem konkreten Thema wirklich interessiert ist, oder wenn Wissen in einem konkreten Bereich erfolgsentscheidend ist, wird sie die Initiative ergreifen und sich ein breites Hintergrundwissen zur Thematik zulegen.

Mia Muster hat im Umgang mit anderen Menschen im Fokus, ob diese ihr nützlich sein könnten. Dies gilt auch bei der Bewertung von Ressourcen und dem Umfeld. Sie betrachtet die Welt als Werkzeugkasten zur Verwirklichung eigener Ziele. Sie strebt danach, eine Führungsrolle zu erringen. Sie geht mitunter zum Äußersten, um die Kontrolle über eine Situation zu erringen oder zu behalten. Mia Muster kann sich ungeachtet ihres Umfelds auf die anstehende Aufgabe konzentrieren. Sie wird sich auf die Funktionalität anstatt auf die äußere Erscheinung konzentrieren. Sie hat den Drang, Chancen bestmöglich zu nutzen, um finanzielle Flexibilität zu erlangen. Sie hat aufgrund ihrer unternehmerischen Natur ein Gespür für die Verschwendung von Zeit, Ressourcen und/oder Chancen. Mia Muster hält sich getreu an das eigene persönliche Lebenssystem. Sie wird andere danach beurteilen, wie sie sich an Prinzipien orientieren und Regeln befolgen. In Bereichen, die Mia Muster speziell interessieren, wird sie es besonders verstehen, sich Erfahrungen aus der Vergangenheit zunutze zu machen, um aktuelle Probleme zu lösen. Sie hat das

Allgemeine Merkmale



Potenzial, auf ihrem gewählten Gebiet zur Expertin zu werden.

Mia Muster wird entsprechend den situationsbedingten Erfordernissen auf Wissenssuche gehen. Sie wird die eigenen Prinzipien und Überzeugungen vertreten, um auf diese Weise die Einheitlichkeit in der gesamten Organisation zu gewährleisten. Sie wird gründlich und einfallsreich vorgehen. Sie wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Mia Muster möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Sie wird lang und hart arbeiten, um die eigene Position zu verbessern. Sie kann die Gefühle anderer ausblenden, um das Geschäft voranzubringen. Sie wird in der Regel nicht zulassen, dass andere über sie bestimmen, es sei denn, es dient ihren eigenen Interessen.

Stärken und Schwächen



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



Potenzielle Stärken

- ✓ Mia Muster wird seine Emotionen herunterspielen, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen, die Personen betreffen.
- ✓ Sie wird andere unterstützen, wenn diese bereit sind, hart zu arbeiten.
- ✓ Sie erwartet von anderen eigenverantwortlich zu handeln und interveniert erst dann, wenn es notwendig ist.
- ✓ Sie strebt danach, ihr eigenes Schicksal zu bestimmen.
- ✓ Mia Muster kämpft darum, ihre Position zu verbessern.
- ✓ Sie wird in chaotischen Umgebungen erfolgreich sein.
- ✓ Sie tendiert dazu, die Effizienz und Produktivität zu steigern.



Potenzielle Schwächen

- ✗ Mia Muster neigt dazu, Menschen als Möglichkeit oder Ressource wertzuschätzen und weniger als Einzelperson.
- ✗ Sie schafft möglicherweise ein Szenario, dass ihr selbst mehr Vorteile bringt als anderen.
- ✗ Sie könnte sich, vielleicht auf Kosten der anderen, auf sich selbst fokussieren.
- ✗ Sie könnte das Bedürfnis, Menschen und Projekte zu kontrollieren und zu leiten, überbewerten.
- ✗ Mia Muster kann vom Wunsch angetrieben werden, Status und Anerkennung zu erreichen.
- ✗ Sie tendiert dazu, die gesamte Erfahrung aus dem Blick zu verlieren, indem sie sich nur auf greifbare Elemente fokussiert.
- ✗ Sie könnte als ein richtiges Arbeitstier wahrgenommen werden.

Energieverleihende und stressauslösende Faktoren



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

Potenzielle energieverleihende Faktoren

- ✓ Mia Muster vertraut auf sich selbst.
- ✓ Entschlossene Menschen verleihen Mia Muster Energie.
- ✓ Sie sucht nach einem persönlichen Vorteil bei anderen.
- ✓ Sie erlangt Statussymbole.
- ✓ Mia Muster mag es, ihr Schicksal zu erschaffen und zu kontrollieren.
- ✓ Sie schätzt Funktionalität.
- ✓ Sie mag es, gemäß der eigenen Leistung entschädigt zu werden.

Potenzielle stressauslösende Faktoren

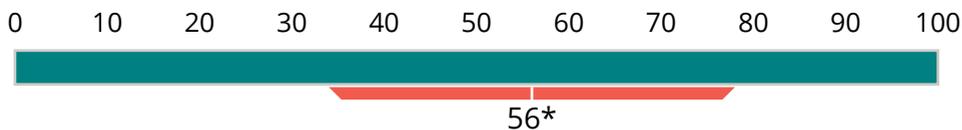
- ⊘ Mia Muster wird frustriert, wenn ihr Beitrag missachtet wird.
- ⊘ Sie handelt nicht, ohne ihre persönlichen Vorteile zu berücksichtigen.
- ⊘ Sie wird gestresst, wenn sie andere in Notlagen unterstützt.
- ⊘ Sie mag es nicht, wenn sich die persönliche Weiterentwicklung verzögert.
- ⊘ Mia Muster mag es nicht, einen kleinen Arbeitsplatz zu haben.
- ⊘ Sie ist gestresst, wenn der Fokus auf Harmonie gerichtet ist.
- ⊘ Sie stresst es, wenn andere die Investitionsrendite außer Acht lassen.

Gruppe der primären Motivatoren

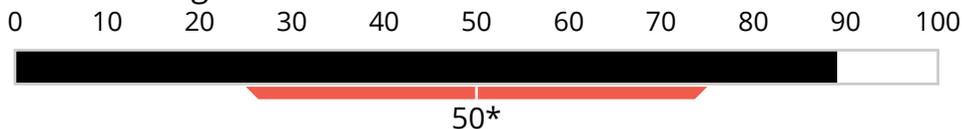


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren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

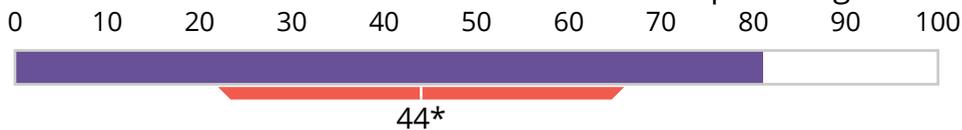
1. Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen, oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.



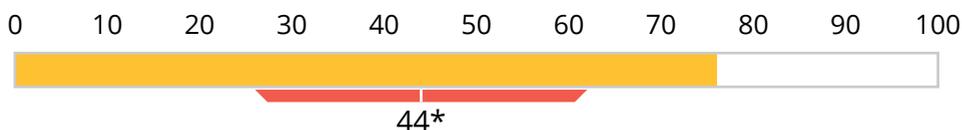
2. Machtorientiert - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.



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



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

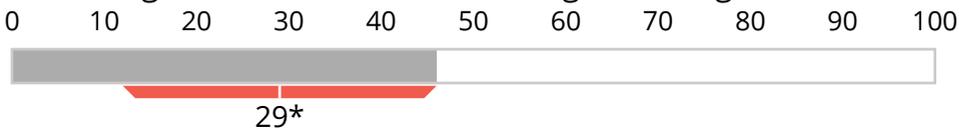


Gruppe der situativen Motivatoren



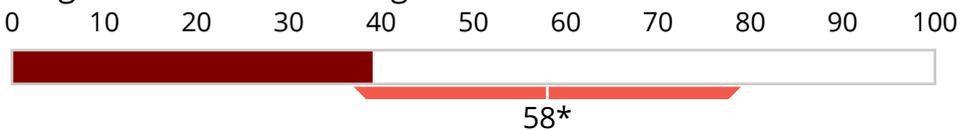
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



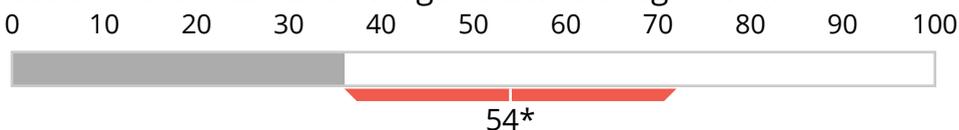
46

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



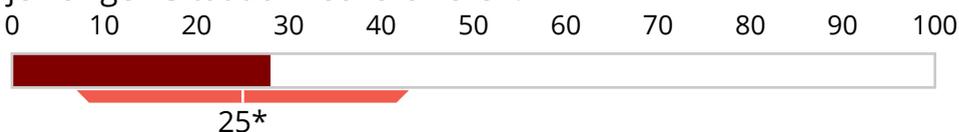
39

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



36

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



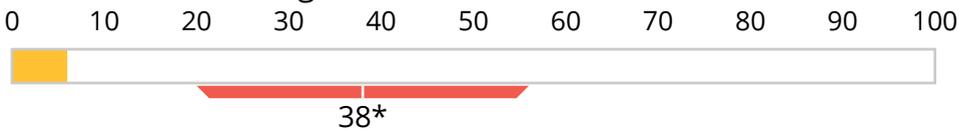
28

Gruppe der indifferenten Motivatoren

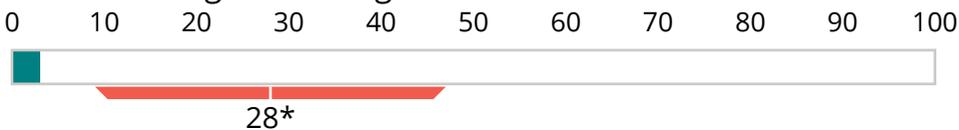


Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

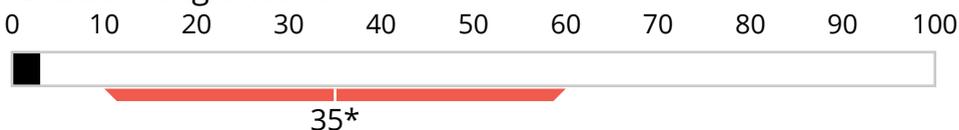
9. Idealistisch - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



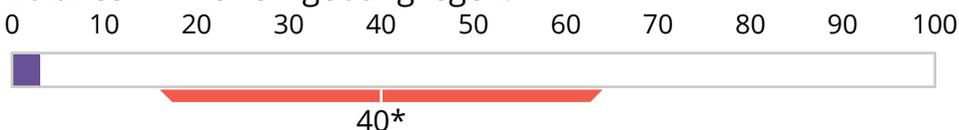
10. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



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



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



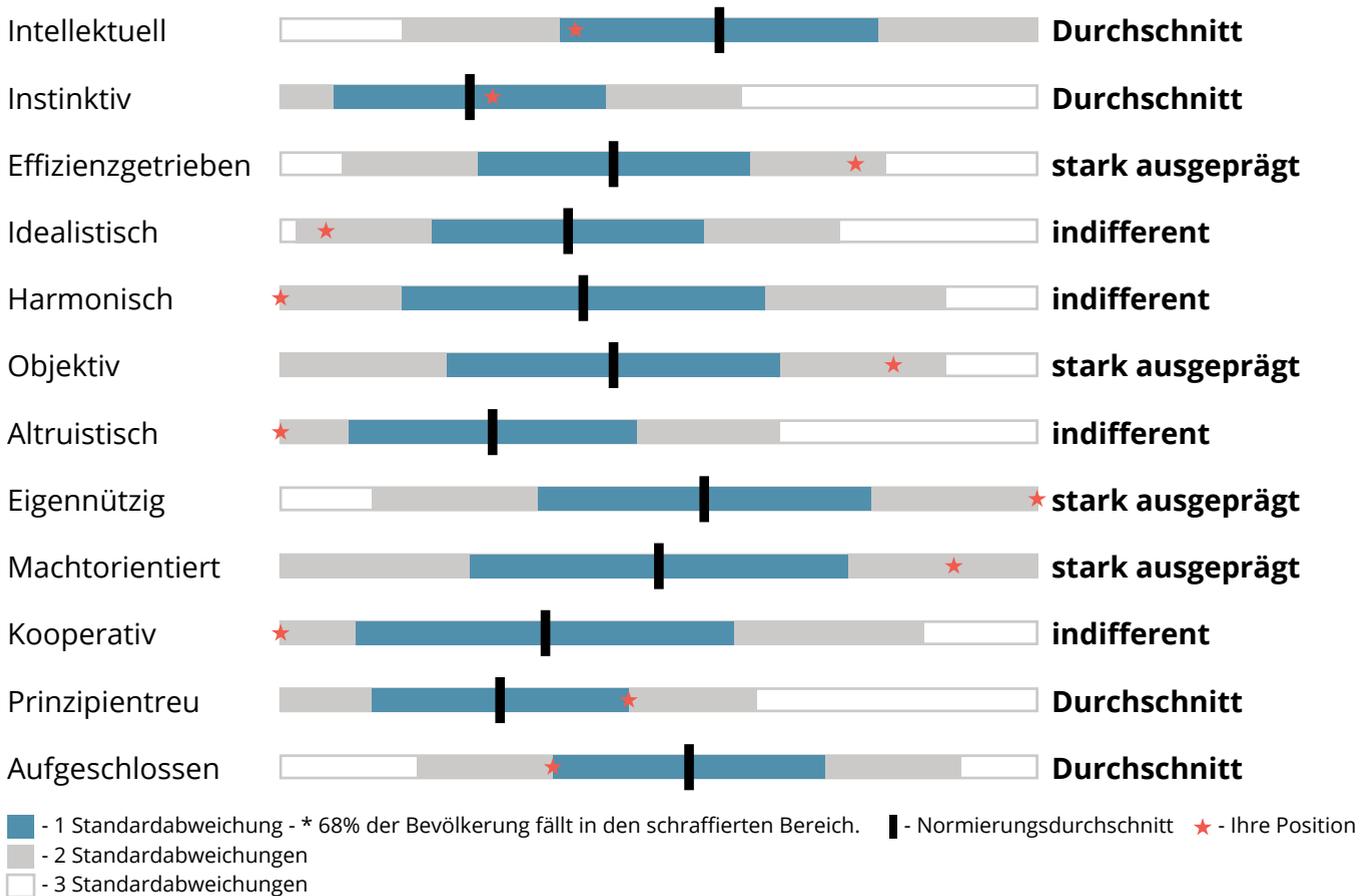
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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

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

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

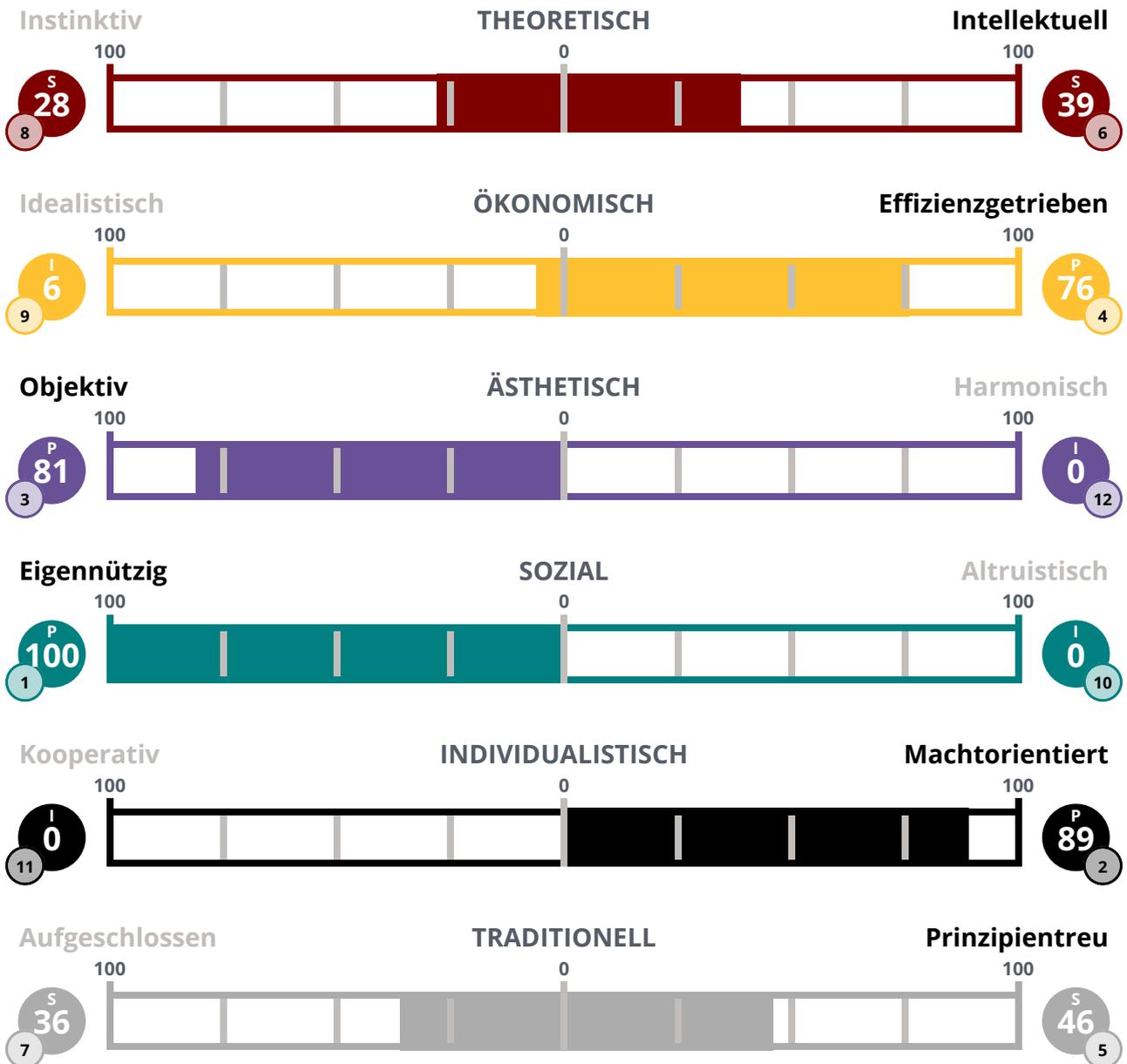


Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Motivationspektrum



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



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

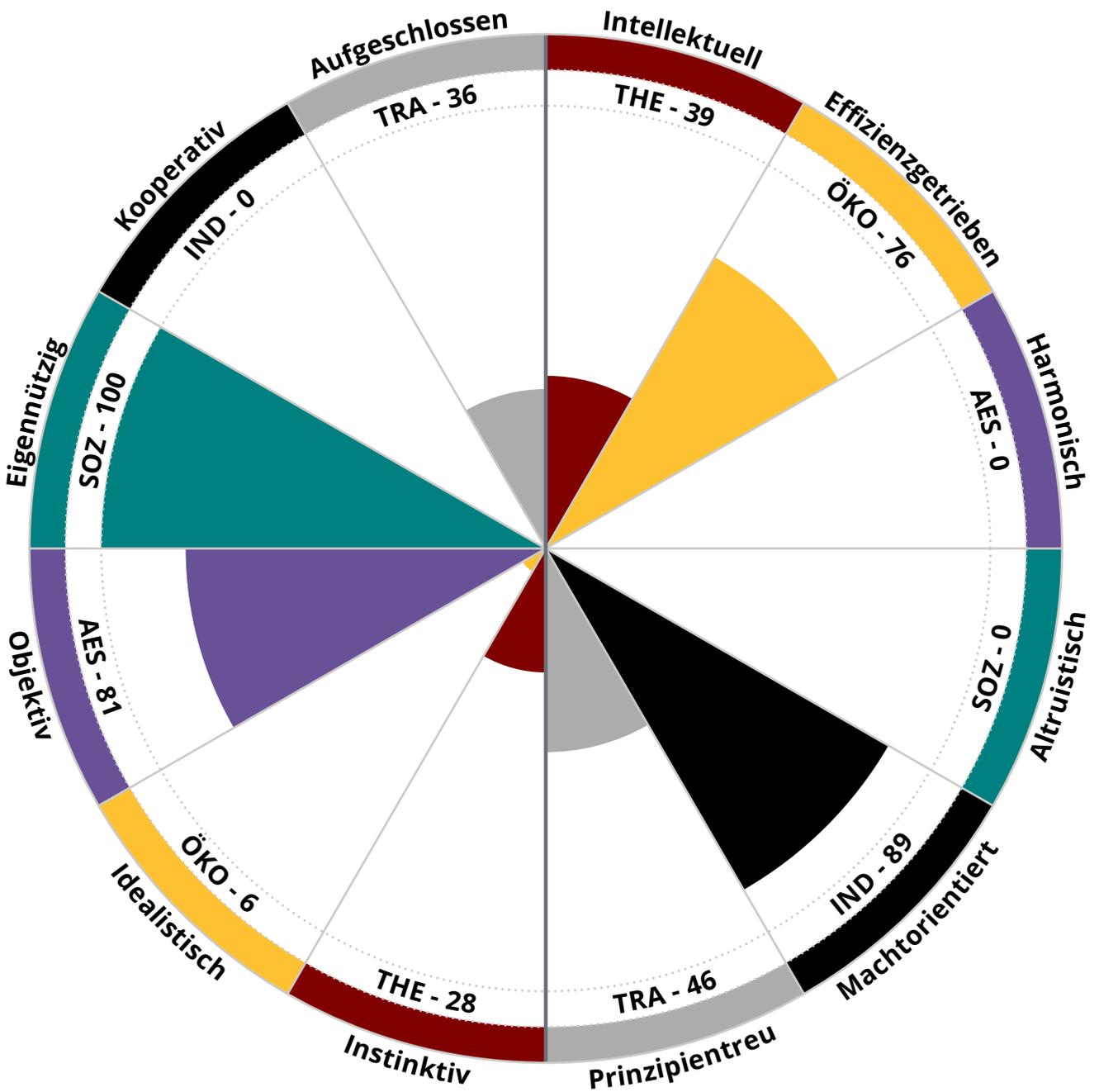
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

16.12.2022

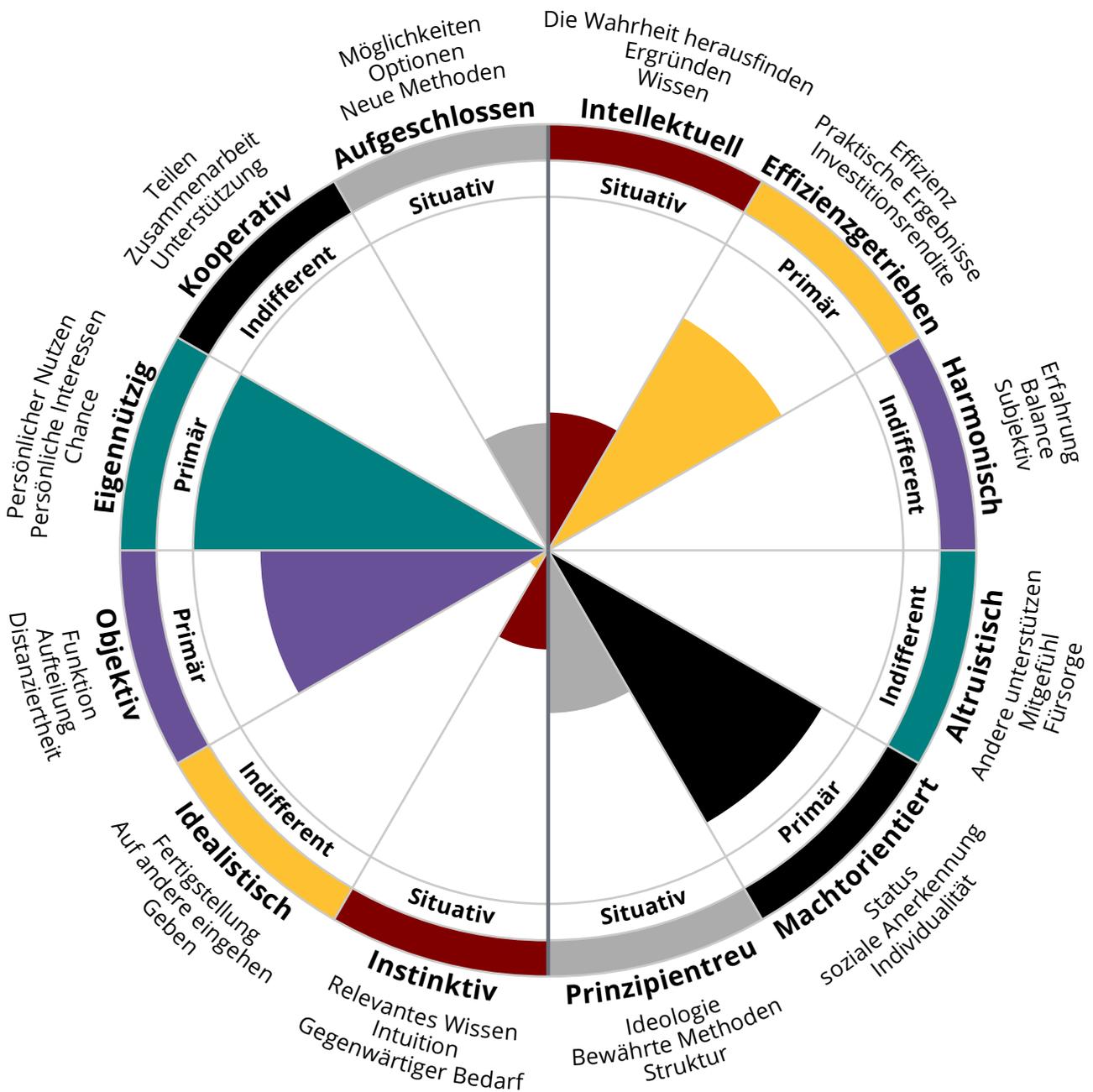
T: 2:33

Mia Muster

Motivatorenrad



Deskriptorenrad





Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

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

In diesem Abschnitt finden Sie:

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

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSTÄRKEN



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

- Streng, aber fair, wenn andere bereit sind, hart zu arbeiten.
- Setzt sich für die Entwicklung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ein, wenn sich diese ihrerseits anstrengen.
- Wird sich einer großer Herausforderung stellen, wenn sie eine hohe Rendite verspricht.
- Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.
- Sucht die Herausforderung oder Gelegenheit zu gewinnen.
- Lässt sich durch Rückschläge nicht beirren.
- Wird tun, was sie zugesagt hat, um die Aufgabe zu bewältigen.
- Setzt Handlungen, um Aktivität zu fördern.
- Wird als Führungskraft gesehen, die sich auf Machbarkeit konzentriert.
- Kann bei der Beeinflussung anderer erfinderisch sein, um Ergebnisse zu erzielen.
- Hat eine unternehmerische Einstellung.
- Verfügt über Zukunftsdenken.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



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

- Setzt möglicherweise die Messlatte derart hoch an, sodass andere ihr nicht gerecht werden können.
- Braucht unmittelbare Ergebnisse, wenn sie andere einbezieht.
- Versucht möglicherweise, viele andere einzuspannen, um die Ergebnisse zu erzielen.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
- Könnte ihre Überlegenheit mittels Probleme oder Herausforderungen demonstrieren.
- Könnte die negativen Konsequenzen ihrer schnellen Entscheidungen nicht realisieren.
- Das gleichzeitige Bedürfnis nach Funktionalität und Zielerreichung kann die Organisation aus der Balance bringen.
- Hat die Tendenz, zu viel Fokus auf Produktivität und zu wenig auf äußere Erscheinung zu legen.
- Will Funktionalität und Ergebnisse gleichzeitig und sofort.
- Tendiert seine Erfolge zur Schau zu stellen und Geld als Trumpf einzusetzen.
- Könnte eine schnelle Entscheidung treffen, die in einem schlechten Invest und/oder vergeudeter Zeit resultiert.
- Könnte ein Workaholic sein.

IDEALES UMFELD



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

- Wertschätzung, die auf Teamergebnissen basiert, aber auch die individuellen Leistungen würdigt.
- Ein ergebnisorientiertes Umfeld, in dem die Beteiligten für das geschätzt werden, was sie beisteuern können.
- Die Gelegenheit, anderen ihr Potenzial aufzuzeigen, um auf diese Weise die Erreichung der gewünschten Ergebnisse zu fördern.
- Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.
- Kontinuierliche Möglichkeit Herausforderungen anzunehmen und Gewinne zu erzielen.
- Das Bedürfnis ausleben zu können, das eigene Schicksal selbst zu bestimmen und unter Umständen das von anderen.
- Ein objektives, primär auf Ergebnisse ausgerichtetes Umfeld.
- Situationen, die durch schnelle und eher chaotische Aktivitäten charakterisiert sind.
- Ein Umfeld, in dem die Wahrung von Dynamik von zentraler Bedeutung ist und belohnt wird.
- Vergütungen, für schneller und besser.
- Wirtschaftliche, konkurrenzfähige und herausfordernde Anreize haben.
- Anerkennung für das Infragestellen des Status quo mit dem Ziel einer Rendite für die Organisation und gleichzeitig eines persönlichen Vorteils.

SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION



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

Mia Muster möchte:

- Anerkennung für das Vorantreiben des Unternehmens und für den Einsatz für notwendige Veränderungen.
- Für MitarbeiterInnen, Ressourcen und Arbeitsumfeld zuständig sein.
- Möglichkeiten, um Problemlösungen unter Berücksichtigung von Mia Muster's Visionen zu erzielen.
- Die Vision entwickeln, teilen und managen.
- Neue und schwierige Herausforderungen, die zu Prestige und Status führen.
- Raum und Zeit haben, den Job zu Ende zu bringen.
- Stärkere Fokussierung auf Umsetzbarkeit als auf Zahlen und Fakten, um erfolgreich zu sein.
- Ein Management, dass die Fokussierung auf greifbare Resultate unterstützt.
- Den Freiraum, ein Problem in einzelne Themen aufzugliedern, um dadurch das Problem zu lösen.
- Die Freiheit, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen und die Effizienz zu verbessern.
- Die Möglichkeit Ergebnisse zu erreichen, die größer und von höherer Bedeutung als die bisherigen sind.
- Fokus auf Ergebnisse und erreichte Ziele, nicht auf den Prozess oder die verwendete Strategie.

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



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

Mia Muster braucht:

- Unterstützung dabei, zu erkennen, wie Mia Muster's durch den Einsatz von Emotionen andere für ihre Ziele gewinnen kann.
- Aufgabenorientierte Herausforderungen.
- Das Gefühl, Einfluss und Autorität über MitarbeiterInnen zu haben, um mit deren Hilfe die angestrebten Ergebnisse zu erzielen.
- Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.
- Unterstützung an der Aufgabe dran zu bleiben, wenn sie nicht die Führungskraft des Projektes ist.
- Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.
- Herausforderungen, bei denen Mia Muster's Objektivität und Motivation zur Geltung kommen.
- Die Möglichkeit, komplexe Tätigkeiten in kleinere zu zerteilen, um die Arbeitsziele zu erreichen.
- Kenntnis und Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos von jedem Teammitglied, um einen reibungslosen Ablauf aufrechtzuerhalten.
- Ein aktiver Zuhörer sein, anstatt die Diskussion zu leiten.
- Verstehen, dass Menschen die nicht so schnell sind wie sie, trotzdem wertvolle Beiträge leisten.
- Die Chance einen Bonus für erzielte Ergebnisse zu erhalten.

AKTIONSPLAN



Die folgenden Angaben beziehen sich auf Bereiche, in denen Mia Muster ihre Effizienz möglicherweise erhöhen möchte. Drei Themen sollten herausgegriffen und über Aktionspläne so aufbereitet werden, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden können. Ein erneutes Durcharbeiten des Reports hilft, die Bereiche zu finden, die zur Verbesserung anstehen.

- Kommunikation (Fähigkeit zum Zuhören)
- Delegieren von Aufgaben
- Entscheidungsfindung
- Disziplin
- Leistungssteigerung
- Training, Schulung
- Zeit-Management
- Karriere-Ziele
- Persönliche Ziele
- Motivierung anderer
- Personalentwicklung
- Familiäre Ziele

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

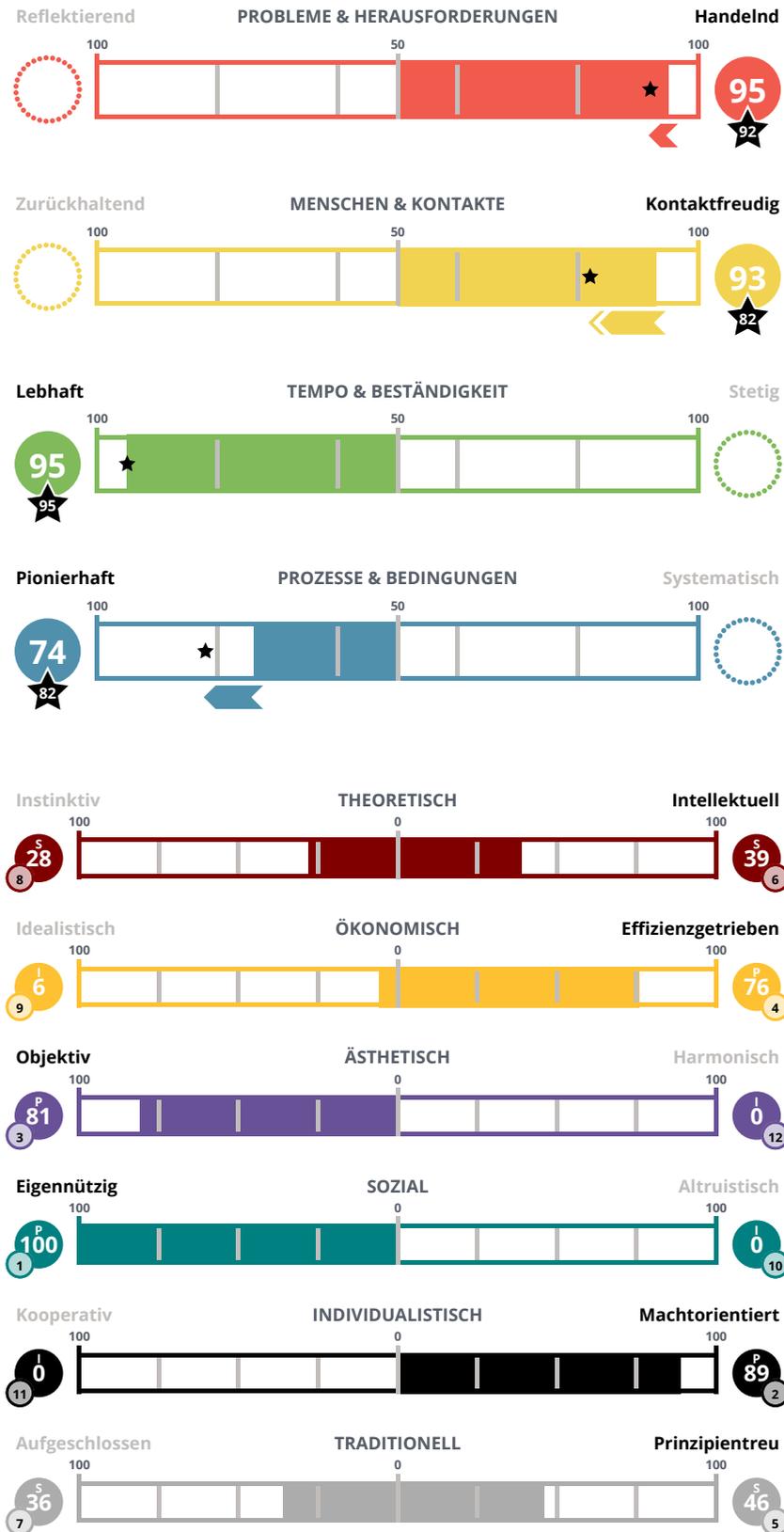
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



Verhalten und Motivatoren Grafiken

