



Talent Insights®

Vergleichsreport

Max Muster und Maxime Tester

11.2.2022

SCHEELEN Institut®

Maiffredygasse 8a

A-8010 Graz

+43 316 269748 0

info@scheelen-institut.at



Inhaltsverzeichnis



EINFÜHRUNG	3
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION	4
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i>	5
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN	6
VERHALTENSBESCHREIBUNGEN	7
PRIMÄRE VERHALTENGRUPPE	8
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	9
BESCHREIBUNG DER MOTIVATOREN	10
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN	11
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	12
IDEALES UMFELD	13
STILANALYSE UND DRIVING FORCES GRAFIKEN	14
VERHALTENS- UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	15
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	16
RAD - PRIMÄRE GRUPPE DER MOTIVATOREN	17



Der Talent Insights® Report wurde entwickelt um zwei Bereiche zu messen. Der Report liefert Information zu drei unterschiedlichen Bereichen: Den Verhaltensweisen, Motivatoren und der Kombination von diesen beiden. Die Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen wird zu einer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung führen und zudem ein höheres Ausmaß an Jobzufriedenheit erzeugen.

Im Folgenden findet sich ein vergleichender Überblick dieser drei Bereiche:

Verhalten

Dieser Abschnitt des Report wurde entwickelt um Ähnlichkeiten aber auch Unterschiede im eigenen Verhalten und einem anderen Menschen aufzuzeigen. Die Fähigkeit effektiv mit einer anderen Person zu interagieren könnte den Unterschied zwischen erfolgreich und nicht erfolgreich in der Arbeit und im Privatleben ausmachen.

Motivatoren

Dieser Abschnitt des Report liefert Informationen warum Sie das machen was Sie machen. Jede Person hat eine Gruppe an individuellen Motivatoren. Das Verständnis dafür was Sie motiviert und was andere Personen motiviert kann die Wahrscheinlichkeit und das Auftreten von Konflikten reduzieren und die Produktivität erhöhen.

Verbindung zwischen Verhaltensweisen und Motivatoren

Dieser Abschnitt des Report wird dabei helfen, das wie und das warum Ihres Handeln zu verbinden. Wenn Sie die Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren einmal verstanden haben wird das zu besseren Leistungen und höherer Jobzufriedenheit führen.

CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



Die meisten Menschen sind sich bewusst wie sie es mögen wenn mit ihnen geredet wird, verstehen aber möglicherweise nicht, dass andere Menschen eine andere Art der Kommunikation bevorzugen würden. Die meisten finden diesen Reportabschnitt daher sehr hilfreich und sehr akkurat, um die Kommunikation mit andern Menschen zu verbessern. Lesen Sie jede Aussage und streichen Sie die 3 - 4 zutreffendsten und für Sie wichtigsten an.

Wie sollte kommuniziert werden

- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung.
- Lassen Sie ihm Zeit, mit einer Situation vertraut zu werden.
- Geben Sie ihm durch Ihre persönliche Zusicherung maximale Sicherheiten.
- Benutzen Sie Empfehlungen von Menschen, die er für wichtig hält.
- Sprechen Sie mit ihm über Ziele und Ideen, die er anregend findet.
- Geben Sie sich locker und zwanglos.
- Geben Sie ihm für seine Bereitschaft, Risiken zu übernehmen, eine sofortige und direkte Motivation.
- Beginnen Sie ein Gespräch mit einigen persönlichen Bemerkungen, um das Eis zu brechen.

Wie sollte kommuniziert werden

- Nehmen Sie sich Zeit, bis Sie sicher sein können, dass er einverstanden ist und verstanden hat, worum es Ihnen geht.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung.
- Seien Sie aufrichtig und verwenden Sie einen Tonfall, durch den dies ausgedrückt wird.
- Unterstützen Sie Ihre Kommunikation durch korrekte Fakten und Daten.
- Nehmen Sie sich Zeit, und bleiben Sie hartnäckig bei der Sache.
- Sprechen Sie mit ihm über Ziele und Ideen, die er anregend findet.
- Erstellen Sie mit ihm einen Zeitplan für neue Aktionen.
- Bieten Sie ihm Handlungsanregungen.

CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



Fortsetzung

Dieser Abschnitt des Report enthält eine Auflistung was nicht gemacht werden sollte in der Kommunikation mit Max Muster und Maxime Tester. Wenn sie dies miteinander besprechen können sie gemeinsam daraus einen Leitfaden für ihre Kommunikation entwickeln dem sie beide zustimmen.

Wie sollte NICHT kommuniziert werden

- Ihn durch Raffinesse oder Zwang bevormunden oder erniedrigen.
- Ihn drängen, schnell auf einen Vorschlag einzugehen.
- Unrealistische Gedanken ausmalen (träumen) oder Zeit verlieren.
- Für seine Ideen die Lorbeeren ernten.
- Mit Fakten, Zahlen, Alternativen oder Abstraktionen jonglieren.
- Sicherheiten und Garantien bieten, die Sie nicht erfüllen können.
- Vorschnell handeln.
- Kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein.

Wie sollte NICHT kommuniziert werden

- Autoritär sein.
- Kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein.
- Fakten in willkürlicher Reihenfolge präsentieren.
- Zuviel verlangen oder unrealistische Termine setzen.
- Ihn zu übereilten Entscheidungen drängen.
- Unsystematisch vorgehen.
- Mit Fakten, Zahlen, Alternativen oder Abstraktionen jonglieren.
- Reglementieren und das Gespräch übermäßig kontrollieren, den anderen "einwickeln".

WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



Dieser Abschnitt des Report identifiziert die spezifischen Talente und Verhaltensweisen, die Max Muster und Maxime Tester einbringen in ihre Arbeit. Diese Aussagen zeigen auf, welchen Wert jede Person in das Unternehmen mit einbringt. Sie können damit ein System entwickeln, wie Sie die individuellen Stärken eines jeden einzelnen aktivieren.

Wert:

- Hat Vertrauen in andere.
- Ist personenorientiert.
- Kreativer Problemlöser.
- Hat Sinn für Humor.
- Arbeitet für den Vorgesetzten und die Sache.
- Ist ein verlässliches Teammitglied.
- Besitzt Geduld und Einfühlungsvermögen.
- Erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen.

Wert:

- Ist anpassungsfähig.
- Kreativer Problemlöser.
- Hat Sinn für Humor.
- Ist flexibel.
- Hat Vertrauen in andere.
- Bemüht sich um Qualität.
- Arbeitet gerne im Team.
- Ist personenorientiert.

Verhaltensbeschreibungen



Basierend auf Max Muster's und Maxime Antworten hebt der Report die Worte hervor, die am Besten den persönlichen Verhaltensstil aufzeigen. Diese Worte beschreiben, wie eine Person Probleme löst, sich Herausforderungen stellt, andere Menschen beeinflusst, auf das vorgegebene Tempo reagiert und wie sie auf Vorgaben und Regeln reagiert, die von anderen vorgegeben werden.

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

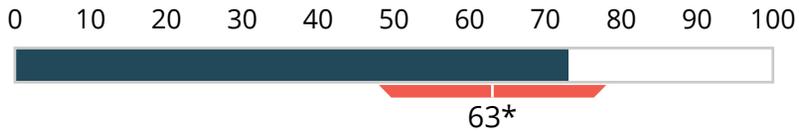
Primäre Verhaltensgruppe



Die Gruppe der Verhaltensweisen zeigt eine Auflistung der individuellen primären Verhaltensfaktoren. Diese Faktoren sind die vier stärksten aus der Anzahl der 12 typischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Dies kann Ihnen dabei helfen zu erkennen, wie jeder einzelne am effektivsten arbeiten kann.

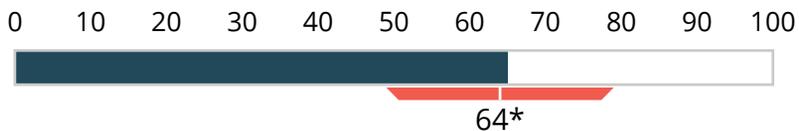
Max Muster:

1. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



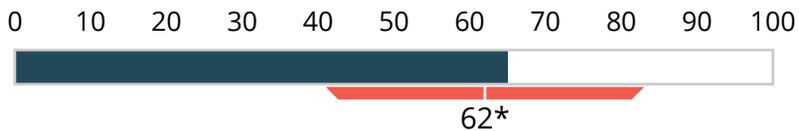
73

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



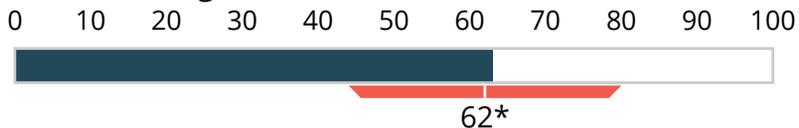
65

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



65

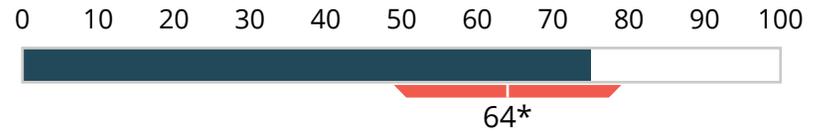
4. Beharrlichkeit - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



63

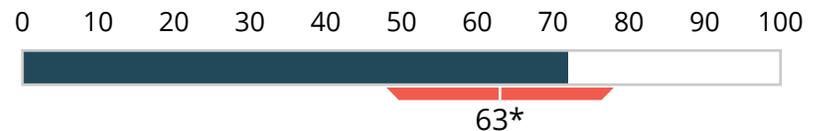
Maxime Tester:

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



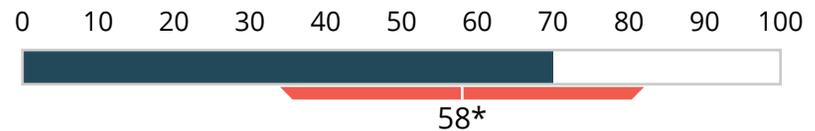
75

2. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



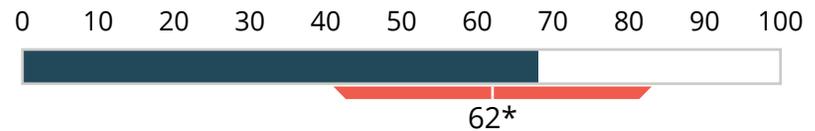
72

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



70

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



68

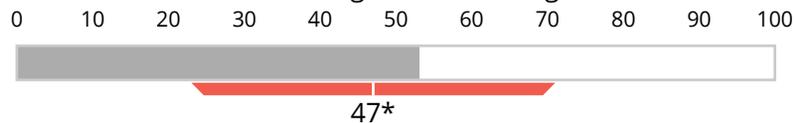
Gruppe der primären Motivatoren



Die primären Motivatoren bilden eine Gruppe, die Ihr Verhalten motiviert. Jeder sollte die beiden stärksten Motivatoren für sich identifizieren. Diskutieren Sie anschließend, wie die primären Motivatoren zusammenspielen oder auch, wo sie Unterschiede aufweisen.

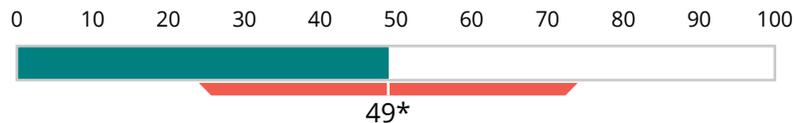
Max Muster:

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



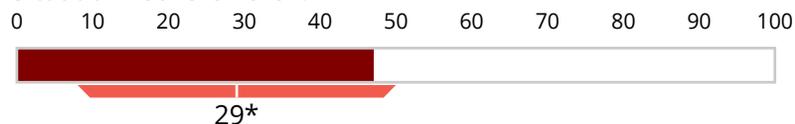
53

2. 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.



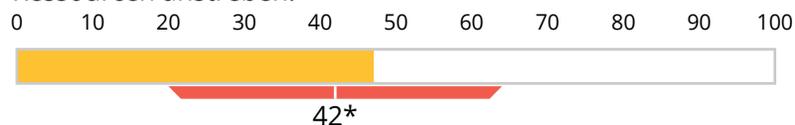
49

3. 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.



47

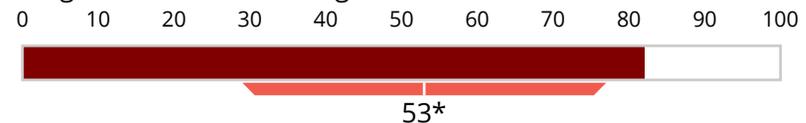
4. Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate und maximale Effizienz zu erzielen, die aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.



47

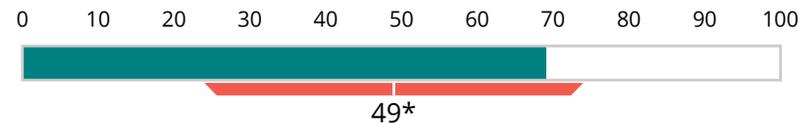
Maxime Tester:

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



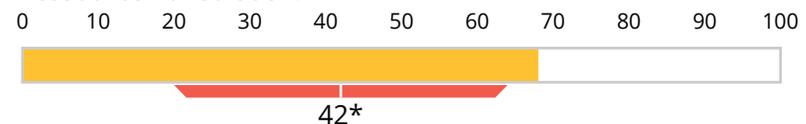
82

2. 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.



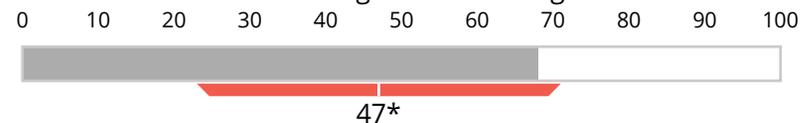
69

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



68

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



68

Beschreibung der Motivatoren



Basierend auf Max Muster's und Maxime Antworten hat der Report die Worte aufgelistet, die jeden der primären Motivatoren beschreiben. Diese Worte beschreiben, warum eine Person Dinge tut und sie funktionieren als Motor für die täglichen Aktivitäten. Unterstreichen Sie diejenigen Aussagen, die die größte Relevanz haben und besprechen Sie die Auswirkungen auf Ihre Interaktionen.

Max Muster

Maxime Tester

Aufgeschlossen	Intellektuell
Neue Methoden Optionen Möglichkeiten	Wissen Ergründen Die Wahrheit herausfinden
Eigennützig	Eigennützig
Chance Persönliche Interessen Persönlicher Nutzen	Chance Persönliche Interessen Persönlicher Nutzen
Instinktiv	Effizienzgetrieben
Relevantes Wissen Intuition Gegenwärtiger Bedarf	Investitionsrendite Praktische Ergebnisse Effizienz
Effizienzgetrieben	Aufgeschlossen
Investitionsrendite Praktische Ergebnisse Effizienz	Neue Methoden Optionen Möglichkeiten

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN



Dieser Abschnitt beschreibt die potentiellen Stärken die sich aus Max Muster's und Maxime Fröschl's Verhaltenspräferenzen und den vier stärksten Motivatoren ergeben. Diese Aussagen zeigen auf, welche individuellen Stärken jede einzelne Person in das Unternehmen mitbringt. Das kann genutzt werden um ein System zu entwickeln, das die Stärken der einzelnen aktiviert. Identifizieren Sie drei bis vier Stärken die ihre Arbeitszufriedenheit fördern.

Stärken

- Zuverlässiger Unterstützer eines Prozesses solange dieser noch genug Freiraum lässt.
- Gut im Einhalten oder sogar Verbessern eines Systems oder eines Prozesses.
- Mit anderen zu kooperieren und sie zu unterstützen, gehört zu Max Muster's natürlichen Talenten, insbesondere, wenn damit ein potenzieller persönlicher Nutzen verbunden ist.
- Wird Emotionen heraushalten, wenn es um die Lösung von zwischenmenschlichen Problemen bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen geht.
- Wird beharrlich den Entscheidungsträgern/Entscheidungsträgerinnen die notwendigen Informationen beschaffen.
- Präsentiert seine Kenntnisse und intuitiven Einsichten auf sachliche Weise.
- Wenn Stabilität hergestellt wurde, fängt er an unternehmerisch zu werden.
- Möchte seinen Anteil einbringen, damit Dinge effizient und beständig sind.

Stärken

- Zeigt Bereitschaft Wissen zu teilen, zum Vorteil für das Team oder die Organisation.
- Sieht das Positive an jeder Situation.
- Möchte als eine Führungskraft gesehen werden, die das Beste aus Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen herausholt.
- Unterstützt andere demonstrativ, sofern diese einen Beitrag zur Organisation leisten.
- Sieht das Positive in allen Ressourcen und wird sie entsprechend einsetzen.
- Sucht voller Optimismus nach Möglichkeiten, um Effizienz und Prozesse zu verbessern.
- Hält ständig Ausschau nach neuen und andersartigen Dingen.
- Ist oft das Sprachrohr für neue Ideen.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



Dieser Abschnitt beschreibt die potentiellen Konfliktbereiche die sich aus Max Muster's und Maxime Fröschl's Verhaltenspräferenzen und den vier stärksten Motivatoren ergeben. Identifizieren Sie zwei bis drei potentiellen Konfliktthemen, die gelöst werden müssen um die Jobleistungen zu erhöhen.

Konflikt

- Kann passiv-aggressiv wirken, insbesondere wenn seine neuen Ideen hinterfragt werden.
- Hat Schwierigkeiten, zu entscheiden, wie das System bei Veränderungen neu auszurichten ist.
- Schwierigkeiten damit, andere zu kritisieren, während er Ergebnisse anstrebt, weil er niemanden vor den Kopf stoßen will.
- Betrachtet Veränderungen, die um ihrer selbst willen gemacht werden, als schlecht für sich und für das Unternehmen.
- Hat Schwierigkeiten, sich an neue Situationen anzupassen.
- Lehnt Veränderungen ab, solange ihm keine überzeugenden Argumente bekannt sind, welche für die Veränderung sprechen.
- Könnte Schwierigkeiten haben, arbeits-relevante Angewohnheiten abzuwiegen, aufgrund der Angst Zeit zu verschwenden.
- Könnte Gelegenheiten übersehen, die erhöhte Effizienz mit sich bringt, aufgrund von Angst vor Veränderung.

Konflikt

- Könnte Menschen zu sehr als Ressourcen nutzen.
- Kommt mit minimalen Daten gut zurecht.
- Wenn Maxime Tester Fähigkeiten von anderen nützt, könnte er möglicherweise den Prozess damit bremsen, indem er zu viel redet.
- Hört den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen nicht genügend zu.
- Könnte Details übersehen, beim Beurteilen von Ergebnissen.
- Hat Schwierigkeiten Effizienz und Interaktion mit anderen in Balance zu bringen.
- Wird frustriert sein, wenn neue und aufregende Möglichkeiten nicht ins System passen.
- Hat Schwierigkeiten, sich Feedback anzuhören, wenn es etwas ist, das er bereits kennt.

IDEALES UMFELD



Menschen engagieren sich stärker und sind produktiver wenn ihre Arbeitsumgebung und die aufgelisteten Aussagen zusammenpassen. Dieser Abschnitt beschreibt das ideale Arbeitsumfeld das sich aus Max Muster's und Maxime Fröschl's Verhaltenspräferenzen und den vier stärksten Motivatoren ergibt. Benutzen Sie diesen Abschnitt um die Aufgaben und Zuständigkeiten entsprechend zu verteilen.

Ideale Umgebung

- Die Möglichkeit, beharrlich mit verschiedenen Wegen zu experimentieren, wie Probleme gelöst werden könnten.
- Als ein verlässlicher und vertrauenswürdiger Teamplayer gesehen werden, der daran arbeitet, das System zu verbessern.
- Die Möglichkeit, die eigenen Ziele zu verwirklichen, ohne selbst im Rampenlicht zu stehen zu müssen.
- Mit aufrichtigen und ehrlichen Kollegen/Kolleginnen zusammenzuarbeiten, welche auf die gemeinsame Vision hinarbeiten.
- Realistische Fristen unter Berücksichtigung der für die Informationsbeschaffung erforderlichen Zeit.
- Konkrete Informationen, welche die Veränderungen begründen.
- Kontinuierliche Gewinnerorientierung der Organisation wird belohnt und wertgeschätzt.
- Hinter den Kulissen wird die Arbeit als Teil des Gewinns wertgeschätzt.

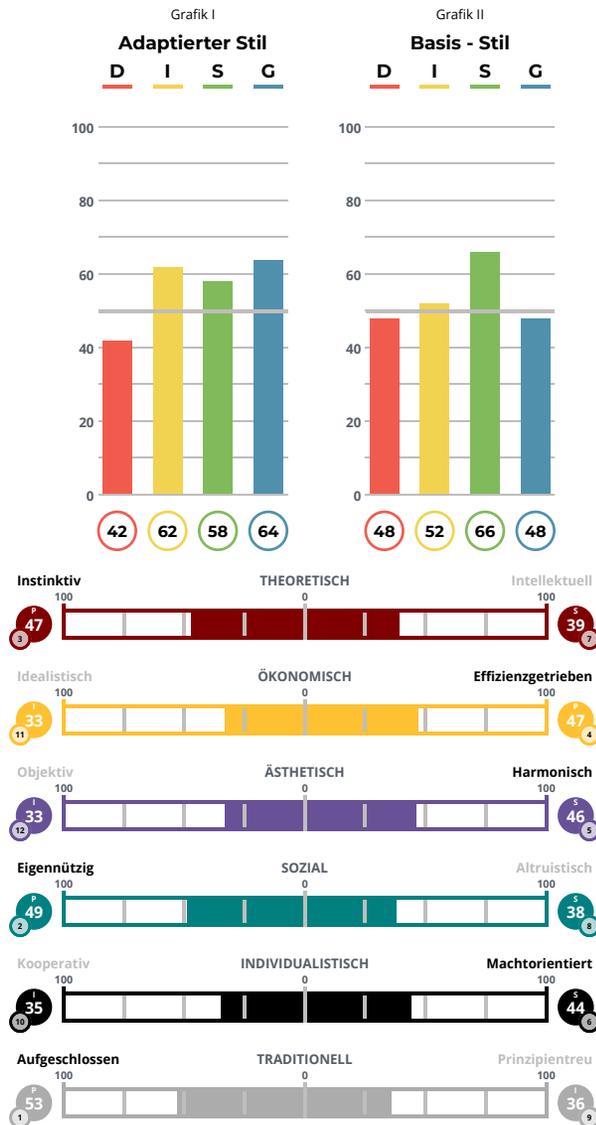
Ideale Umgebung

- Die Möglichkeit haben eine Vielzahl von Lernmethoden zu erfahren in einer Umgebung mit vielen Menschen.
- Die Möglichkeit haben Kongresse und Seminare zu besuchen, um sich Wissen anzueignen und dieses mit anderen zu teilen.
- Die Gelegenheit, MitarbeiterInnen zu entwickeln und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um damit Zukunftschancen zu erschaffen.
- Gruppen und Ausschüsse, die dazu dabei helfen, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.
- Ein Vorgesetzter, der Menschen für eine Unternehmung begeistern kann.
- Vergütungen sind gewinnorientiert und richten sich nach Ergebnis des Teams.
- Die Fähigkeit, die eigenen kreativen und optimistischen Problemlösungsansätze miteinander zu verbinden.
- Die Möglichkeit, als Vorreiter für Veränderungen in der Organisation einzutreten.

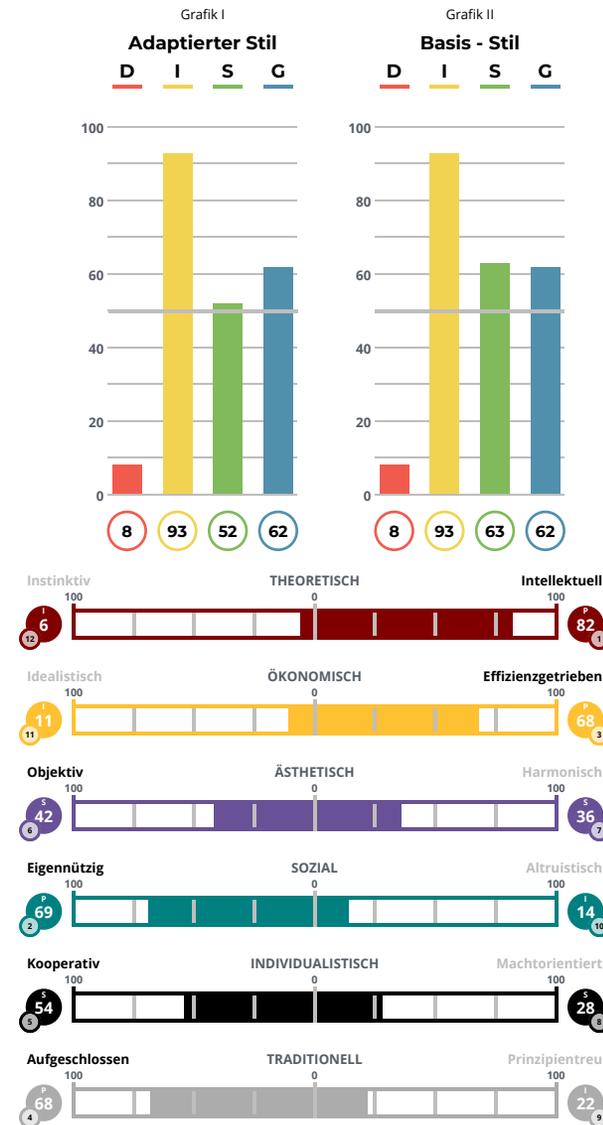
Stilanalyse und Driving Forces Grafiken



Max Muster:



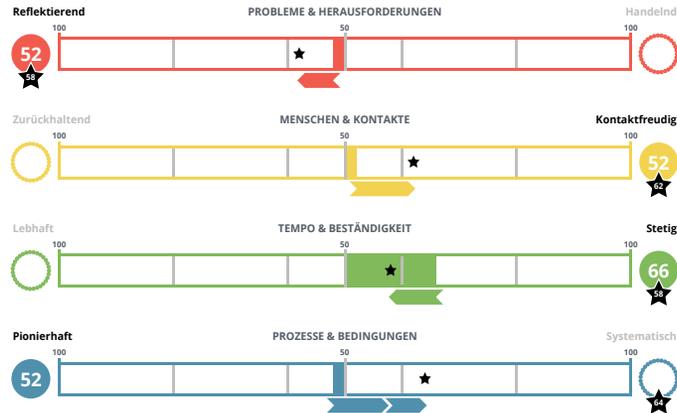
Maxime Tester:



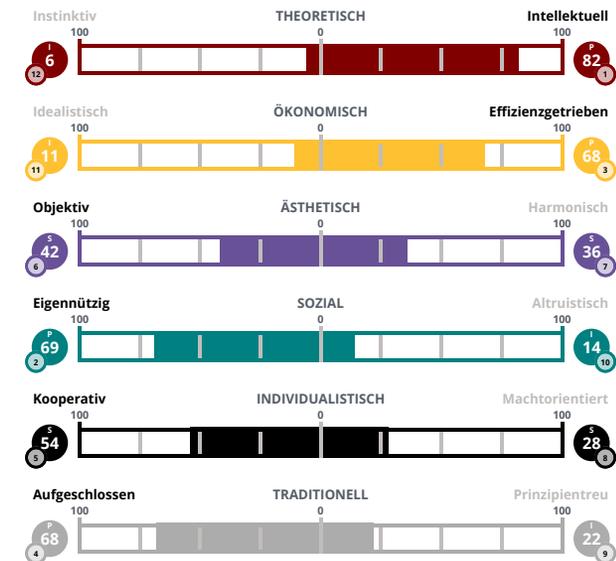
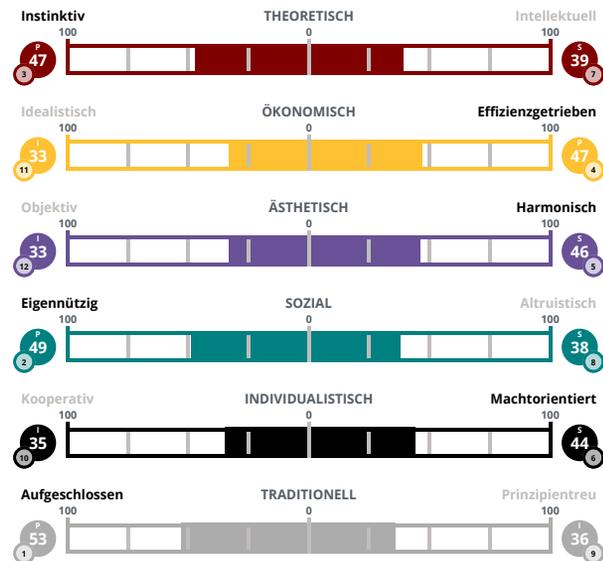
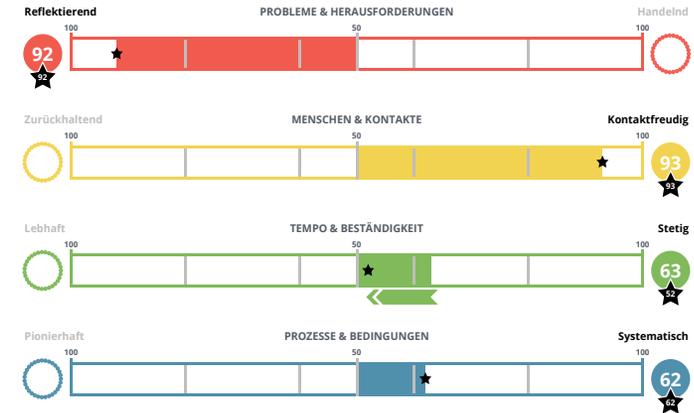
Verhaltens- und Driving Forces Spektrum



Max Muster:



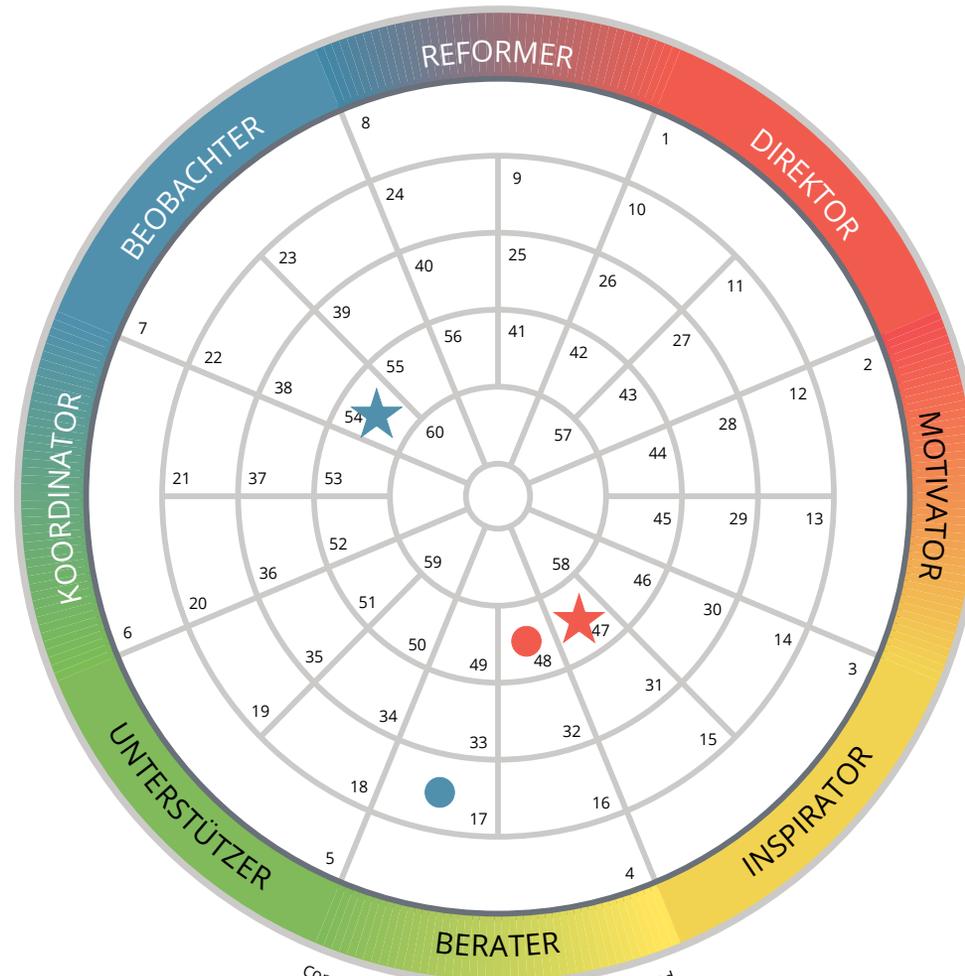
Maxime Tester:



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



- Max Muster
- Maxime Tester



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

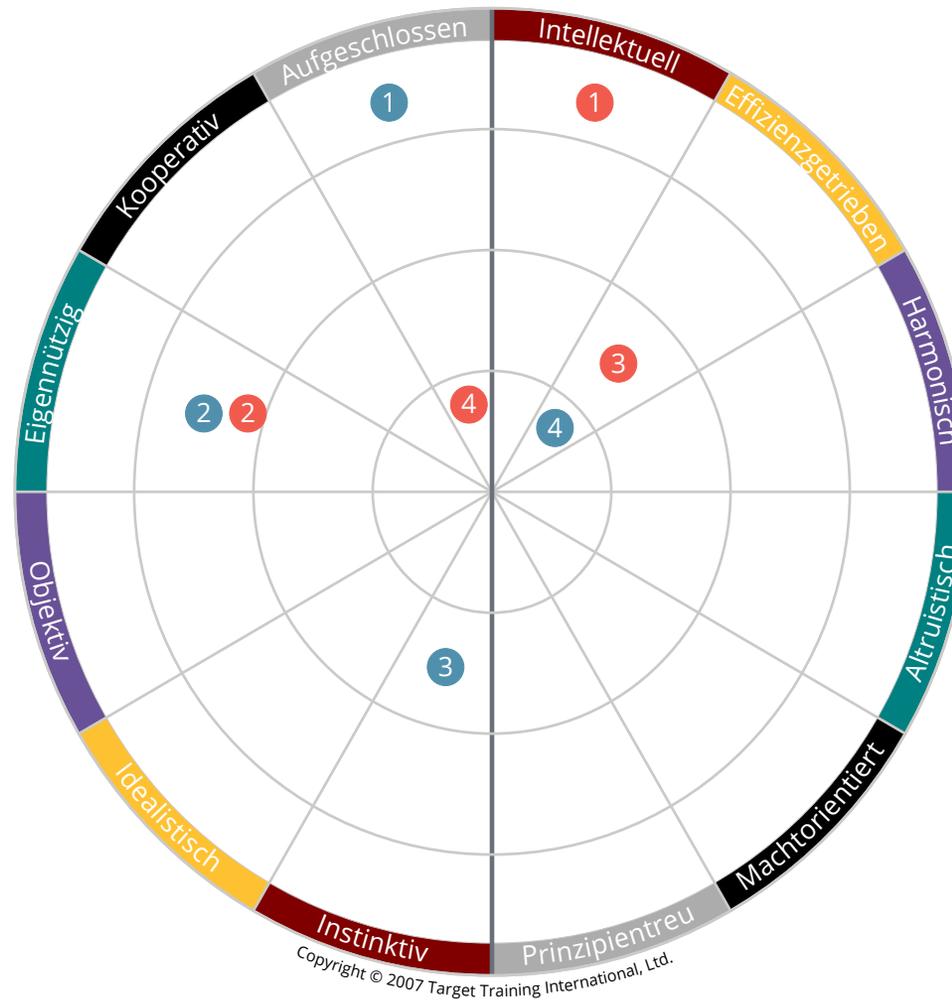
★ Adaptierter Stil

● Basis-Stil

Rad - Primäre Gruppe der Motivatoren



- Max Muster
- Maxime Tester



1 = 1-stärkster Motivator, 2 = 2-stärkster Motivator, 3 = 3-stärkster Motivator, 4 = 4-stärkster Motivator