



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Mia Muster

INSIGHTS MDI®

1.1.2024

SCHEELLEN Institut®

Maiffredygasse 8a

A-8010 Graz

+43 316 269748 0

info@scheelen-institut.at



SCHEELLEN
INSTITUT®

Inhaltsverzeichnis



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

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	42
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN	43

EINFÜHRUNG



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

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

Abschnitt 1 : Verhalten

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

Motivatoren

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

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

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

EINLEITUNG

Abschnitt Verhalten



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

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, "WIE" Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir treffen Aussagen und benennen Verhaltensbereiche, in denen Sie bestimmte Tendenzen zeigen. Besprechen Sie die Aussagen und Ergebnisse Ihres Reports auch mit Ihrem INSIGHTS MDI® -Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.

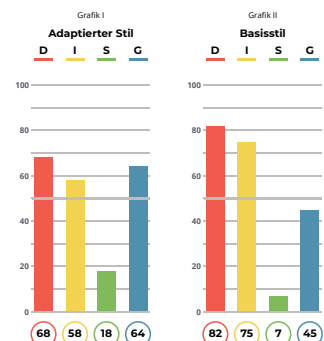
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Basierend auf Mia Muster's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über ihren grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert ihr "Basisverhalten", das sie in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie sie ohne äußere Einflussnahme an ihre Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Mia Muster's Verhalten.

Mia Muster zeigt ein hohes Engagement und ist optimistisch in Bezug auf die Resultate, die sie erreichen kann. Der Satz "Das kann ich nicht" existiert in ihrem Vokabular nicht. Sie ist eine Selbst-Starterin, die neue Aufgaben liebt und sich am wohlsten fühlt, wenn sie mehrere Projekte gleichzeitig am Laufen hat. Sie tritt so selbstsicher auf, dass andere sie für arrogant halten können. Dieses Selbstbewusstsein ist etwas, was andere möglicherweise gerne hätten. Sie ist zielorientiert und von Ergebnissen angetrieben. Sie ist das Teammitglied, das versuchen wird, die anderen bei der Stange zu halten. Mia Muster kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine ihrer größten Stärken. Sie besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Viele Menschen betrachten sie als eine Selbststarterin, die dazu entschlossen ist, bestimmte Ergebnisse zu erreichen. Sie ist extrem ergebnisorientiert. Sie verleiht Projekten großen Nachdruck, um sie schnell abzuschließen. Mia Muster ist oft frustriert, wenn sie mit anderen zusammenarbeitet, die ihren Sinn für Dringlichkeit nicht teilen. Die meisten Leute halten sie für extrem risikofreudig. Aus ihrer Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen."

Mia Muster kann ihre Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Wenn sie mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht sie, die anderen von ihren Ideen zu überzeugen. Manchmal engagiert sie sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Sie ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Sie empfindet es als Stress, wenn ihr Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt. Manchmal kann sie derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass sie Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Sie sollte sich bewusst sein, dass sie ein Projekt von Anfang bis Ende durchdenken muss, ehe sie es beginnt. Sie ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt sie



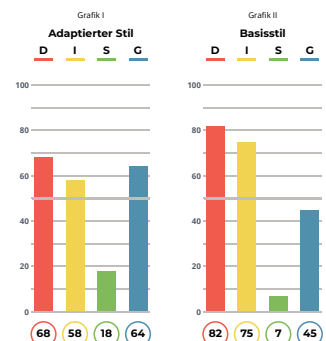
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Fortsetzung

jedoch. Sie trifft Entscheidungen gerne schnell.

Mia Muster verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als sie. Manchmal versteckt Mia Muster ihre Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann ihre wahren Gefühle zum Vorschein. Sie neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Sie tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem sie direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Mia Muster schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann sie schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. 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. Sie verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Ihr wacher Verstand ist bereits weiter gegangen.



WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ Reagiert spontan.
- ✓ Trifft Entscheidungen gewöhnlich erst nach gründlicher Überlegung.
- ✓ Erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen.
- ✓ Stellt den Status Quo in Frage.
- ✓ Bringt Aktivitäten in Gang.
- ✓ Kann schnell reagieren.
- ✓ Denkt im großen Rahmen.
- ✓ Besitzt die Fähigkeit, viele Aktivitäten gleichzeitig abzuwickeln.



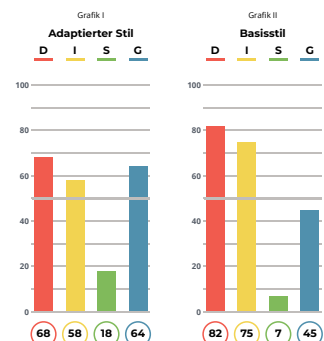
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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 :

- ✓ Stellen Sie ihr ein Regelsystem zur Verfügung, an das sie sich halten kann.
- ✓ Geben Sie ihr Zeit für Vergnügen und Entspannung.
- ✓ Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.
- ✓ Bieten Sie ihr Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.
- ✓ Bei Zustimmung können Sie davon ausgehen, dass sie nicht viele Fragen stellen wird.
- ✓ Seien Sie offen, ehrlich und zwanglos.
- ✓ Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- ✓ Loben Sie sie für ihr Engagement.
- ✓ Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird.
- ✓ Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- ✓ Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie sie entscheiden, ob sie über Privates sprechen möchte.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

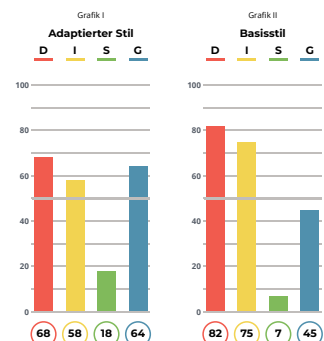


Fortsetzung

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:

- ❌ Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- ❌ Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; sie irritieren oder von der Arbeit ablenken.
- ❌ Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- ❌ Weitschweifig sein.
- ❌ Sich von ihrem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen.
- ❌ Sie den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- ❌ Den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen.
- ❌ Im Befehlston mit ihr kommunizieren.
- ❌ Ihr nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität.
- ❌ Sich patriarchalisch verhalten.



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Mia Muster ihre 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 Mia Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Sie sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von ihrem persönlichen 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.



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

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



Mia Muster hält sich selbst für:

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



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

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



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

- ✓ grob
- ✓ kontrollierend
- ✓ launenhaft
- ✓ 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 ADAPTIERTER STIL



Mia Muster's "Basis-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 zeigt Ehrgeiz beim Lösen von Problemen, einen starken Willen gegenüber allen Hindernissen, möchte Siegerin sein. Sie trifft schnell Entscheidungen und zögert sie nicht lange hinaus.

Adaptierter Stil

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



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

Mia Muster ist fest überzeugt von ihrer Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Sie schätzt dabei eine Umgebung, in der sie mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. Mia Muster vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihr Vertrauen schenken.

Adaptierter Stil

Mia Muster ist der Meinung, dass ihre Umgebung von ihr eine optimistische und offene Lebenseinstellung erwartet. Sie tendiert dazu, anderen vertrauensvoll zu begegnen und wünscht sich ein positives Umfeld für die Interaktion.



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



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

Mia Muster ist von Natur aus unabhängig und eigenwillig. Sie ist offen für neue Erfahrungen und geht manchmal ganz eigene Wege. Sie fühlt sich wohl in einer Umgebung, in der vorgegebene Zwänge für gewisse Situationen entsprechend gelockert werden können.

Adaptierter Stil

Mia Muster geht mit Regeln und Vorgaben eher locker um. Sie berücksichtigt jedoch wach und sensibel die möglichen Auswirkungen der Nichtbeachtung.

ADAPTIERTER STIL



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

- ✓ Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen.
- ✓ Schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten.
- ✓ Beständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- ✓ Achtsamkeit gegenüber Regeln und Vorschriften, wobei jedoch die Kontrolle der eigenen Person als unangebracht empfunden wird.
- ✓ Die Fähigkeit, sowohl das Gesamtbild als auch die Einzelheiten wahrzunehmen.
- ✓ Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt.
- ✓ Einhaltung von Terminen.
- ✓ Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.
- ✓ Ein hohes Maß an Menschenkenntnis in einem wettbewerbsfreudigen Umfeld.
- ✓ Humorvolles, kreatives Handeln.
- ✓ Die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren.



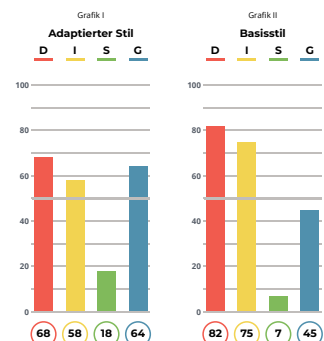
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Mia Muster genannt, die möglicherweise ihren Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Streichen Sie Punkte in Absprache mit Ihrem INSIGHTS MDI® Berater durch, die derzeit nicht zutreffen und markieren Sie die drei zutreffendsten Tendenzen. Erarbeiten Sie einen Aktionsplan, wie diese reduziert werden können.

Mia Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ Kommunikation findet nur in eine Richtung statt, hört sich die Berichte anderer nicht zu Ende an, sondern unterbricht sie
- ✓ macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- ✓ ist fokussiert auf Krisen
- ✓ hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da sie nur schlecht warten kann, macht sie es lieber selbst
- ✓ fühlt sich aufgrund ihrer angeborenen Ruhelosigkeit und ihrer Verachtung für Eintönigkeit innerlich hin und her gerissen
- ✓ setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann
- ✓ ist unbeständig aufgrund vieler Stops, Starts und ständig wechselnder Richtungen
- ✓ sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn sie als Leiterin akzeptiert ist



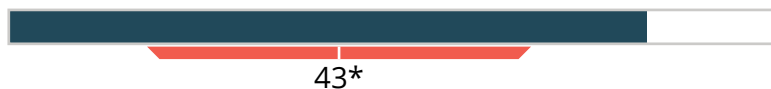
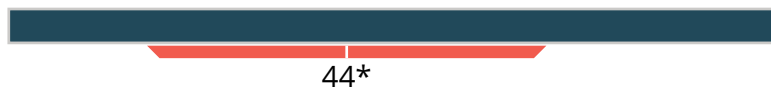
HIERARCHIE DES VERHALTENS



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.

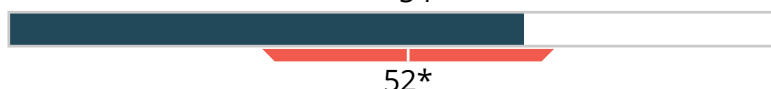
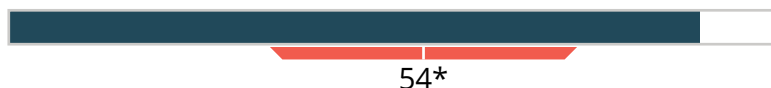
1. Dringlichkeit - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



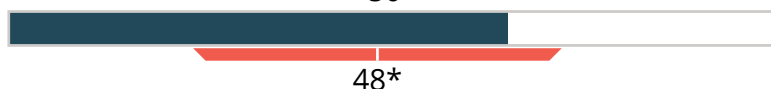
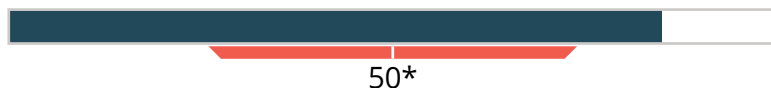
2. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



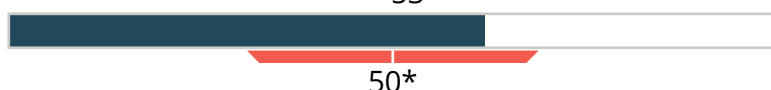
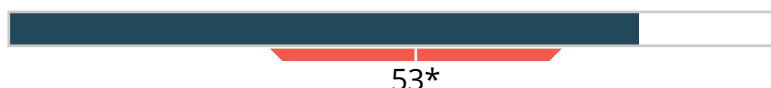
3. Wettbewerbsdenken - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80 Basis-Stil



50 Adaptierter Stil

55*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55 Basis-Stil



45 Adaptierter Stil

61*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil



65 Adaptierter Stil

58*

8. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil



48 Adaptierter Stil

62*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

9. 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



38 Basis-Stil



52 Adapterter Stil

61*

63*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Basis-Stil



52 Adapterter Stil

60*

62*

11. 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



28 Basis-Stil



65 Adapterter Stil

52*

56*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28 Basis-Stil



45 Adapterter Stil

61*

63*

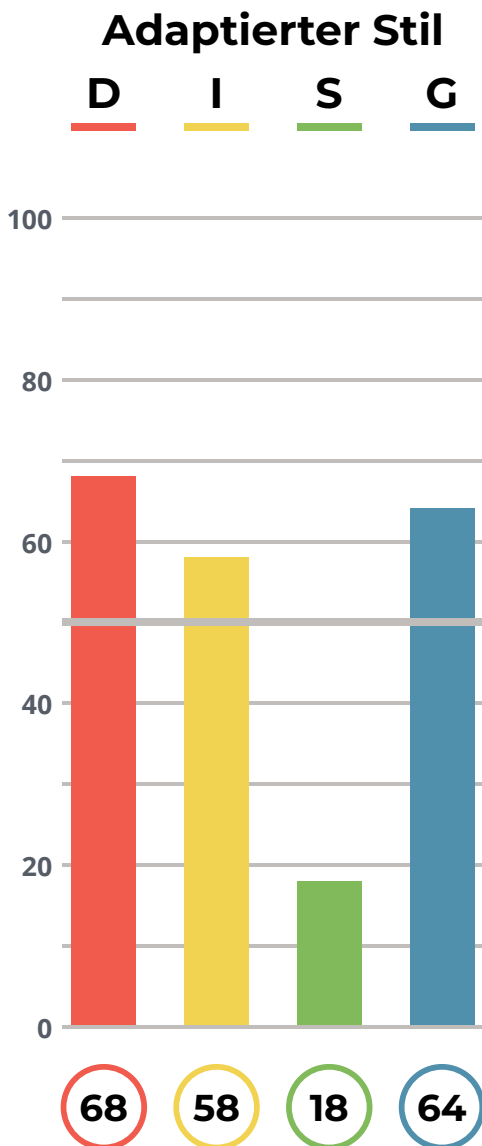
SIA: 68-58-18-64 (25) SIN: 82-75-07-45 (12)

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

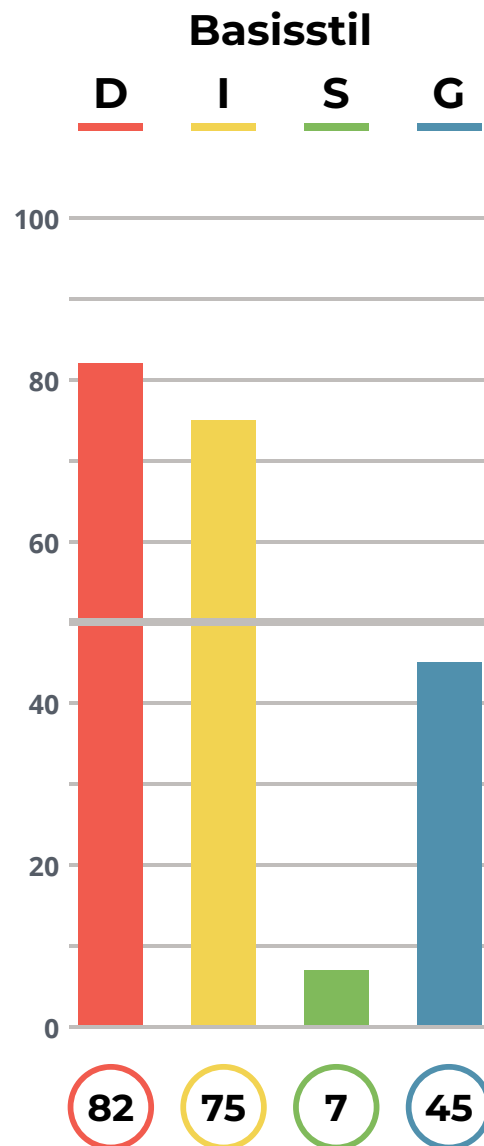
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

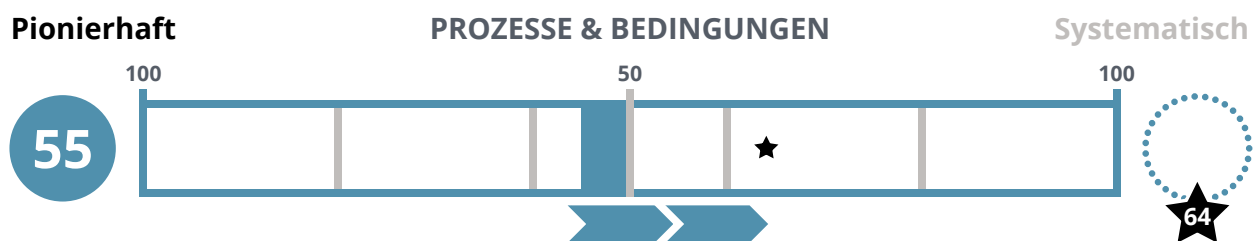
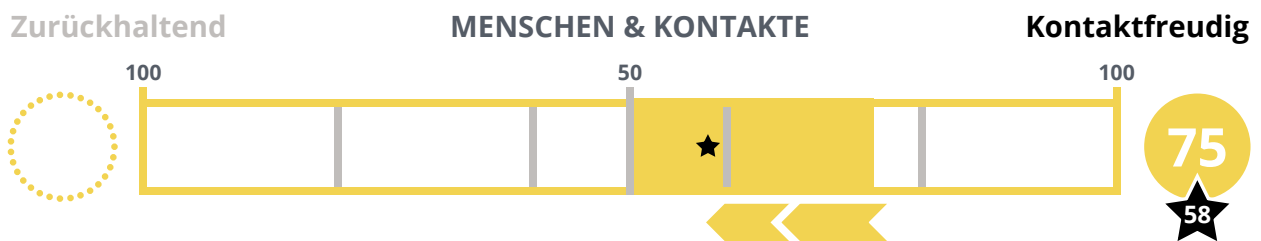
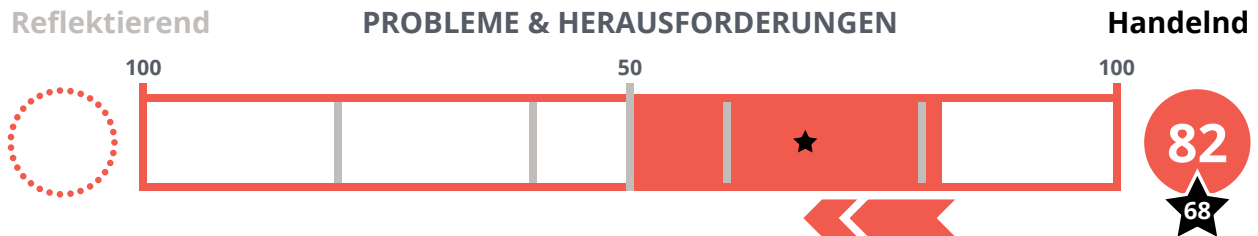
5.5.2021

T: 0:52

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
5.5.2021
T: 0:52

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.

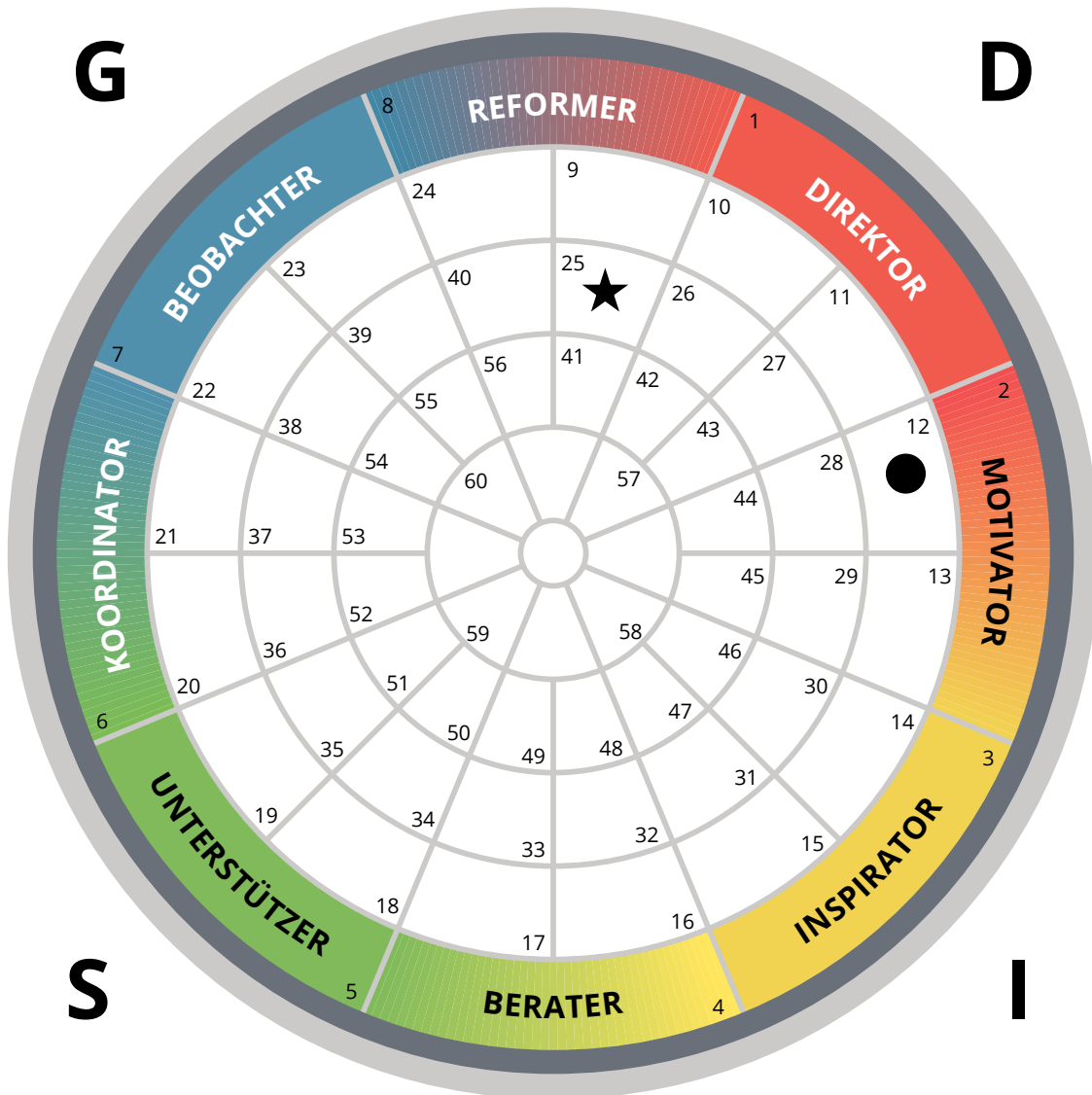
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in 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®
5.5.2021



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR / REFORMER (FLEXIBEL)
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 0:52

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 wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Sie wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Sie klammert persönliche Themen aus, um sich auf die professionelle Produktivität zu konzentrieren. In vielen Fällen würde Mia Muster es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Mia Muster neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. Sie wird sich nicht an eine bestimmte Vorgehensweise klammern, sondern eher dafür sorgen, dass ein hohes Tempo eingehalten wird. Sie fühlt sich unter Menschen wohl, die ihren Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Sie versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Mia Muster möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Sie hat das Verlangen, für ihre Leistung anerkannt zu werden. Sie setzt ihre Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen großzügig ein, um anderen zu helfen. Sie betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium.

Mia Muster wird sich nicht von der Form und Schönheit ihres Umfelds ablenken lassen. Sie neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. Sie wird sich nicht scheuen, neue und andere Möglichkeiten der Interpretation eines Glaubenssystems zu erkunden. Sie neigt dazu, nach neuen Methoden und Wegen zu suchen, um die eigenen Zukunftschancen zu erweitern. Mia Muster wird bevorzugt nach neuen Methoden oder Informationen suchen, anstatt sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit zu verlassen. Sie hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Expertin profilieren zu können. Sie ist leidenschaftlich bestrebt, etwas zu schaffen, das ihre Fußspuren erkennen lässt. Sie strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Wenn andere Mia Muster's Zeit oder Fähigkeiten benötigen, fällt es ihr möglicherweise schwer, „nein“ zu sagen. Sie bemerkt möglicherweise instinktiv, wenn andere Hilfe benötigen, und reagiert darauf. Sie

Allgemeine Merkmale



konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen. Sie betrachtet die Fertigstellung von Aktivitäten und Aufgaben möglicherweise als ihr Erfolgsmaß.

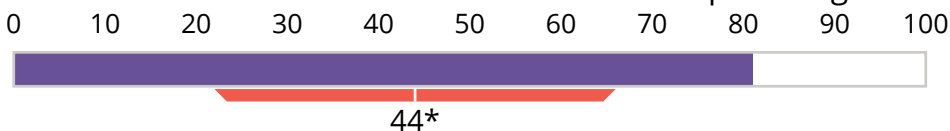
Mia Muster neigt dazu, offen für eine Steigerung von Produktivität und Effizienz zu sein. Sie sucht möglicherweise erst im Prozess nach Fehlern, bevor sie einer anderen Person die Schuld gibt. Sie schöpft ihre Motivation möglicherweise aus der öffentlichen Anerkennung. Sie verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Mia Muster neigt dazu, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Sie neigt dazu, andere Systeme und/oder Traditionen zu interpretieren, auseinanderzunehmen und sie kreativ anzuwenden. Sie kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Sie wird sich auf die Funktionalität anstatt auf die äußere Erscheinung konzentrieren.

Gruppe der primären Motivatoren

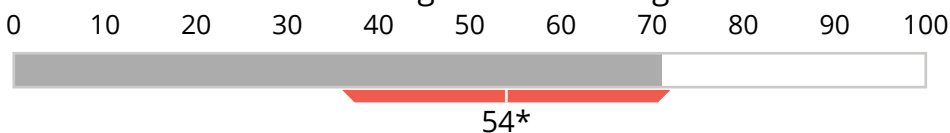


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren 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.

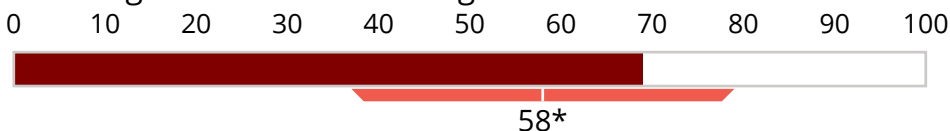
1. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



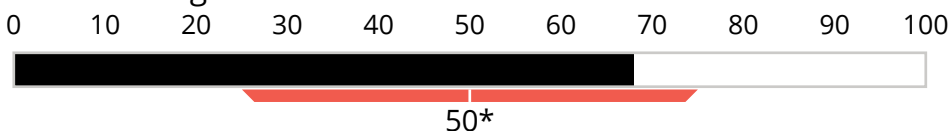
2. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



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



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



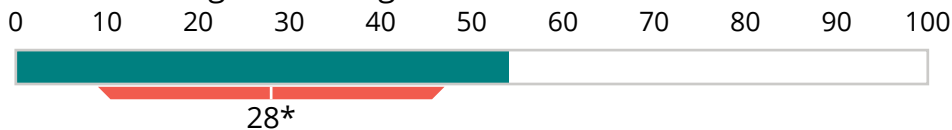
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

Gruppe der situativen Motivatoren



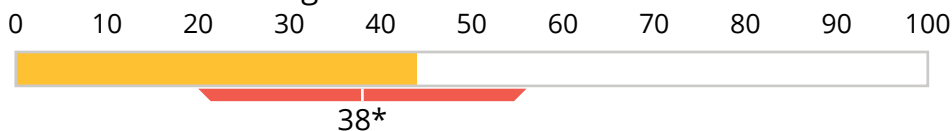
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



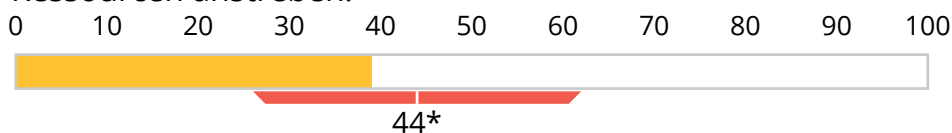
54

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



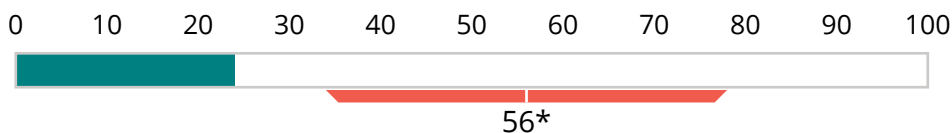
44

7. 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.



39

8. 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.



24

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

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

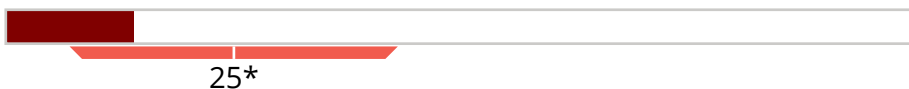
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



17

10. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



14

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



11

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



8

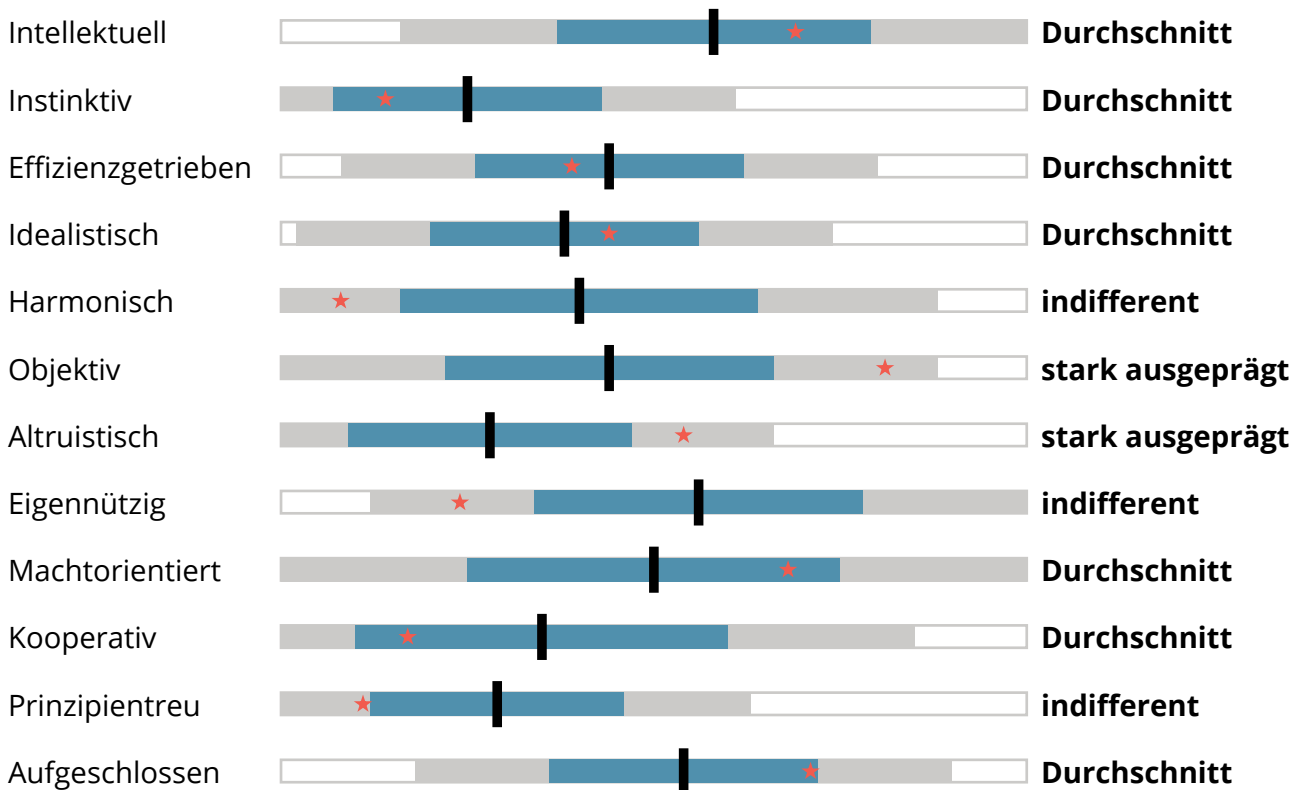
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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



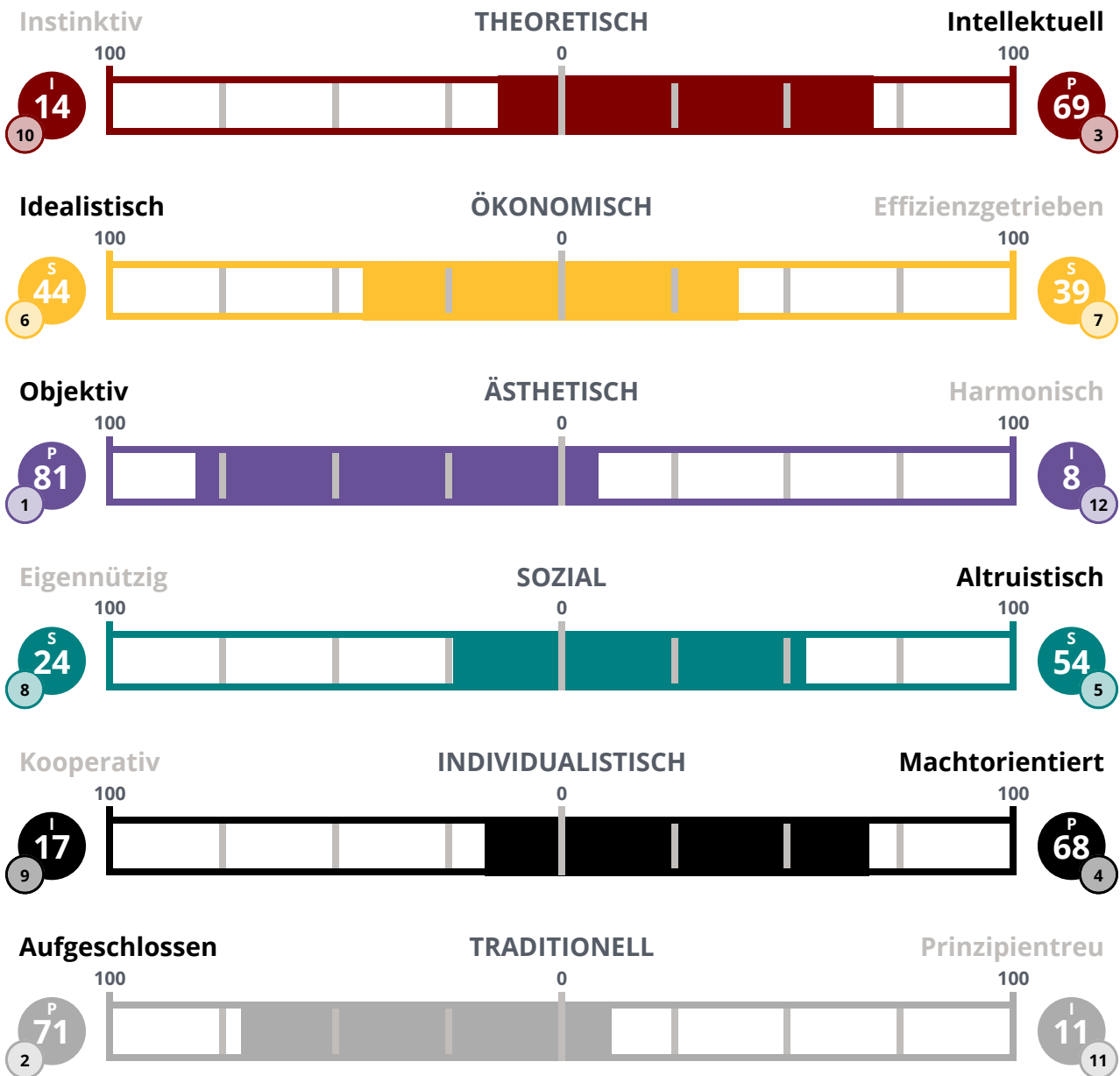
■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich.
 ■ - Normierungsdurchschnitt
 ★ - Ihre Position
 - 2 Standardabweichungen
 - 3 Standardabweichungen

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

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.



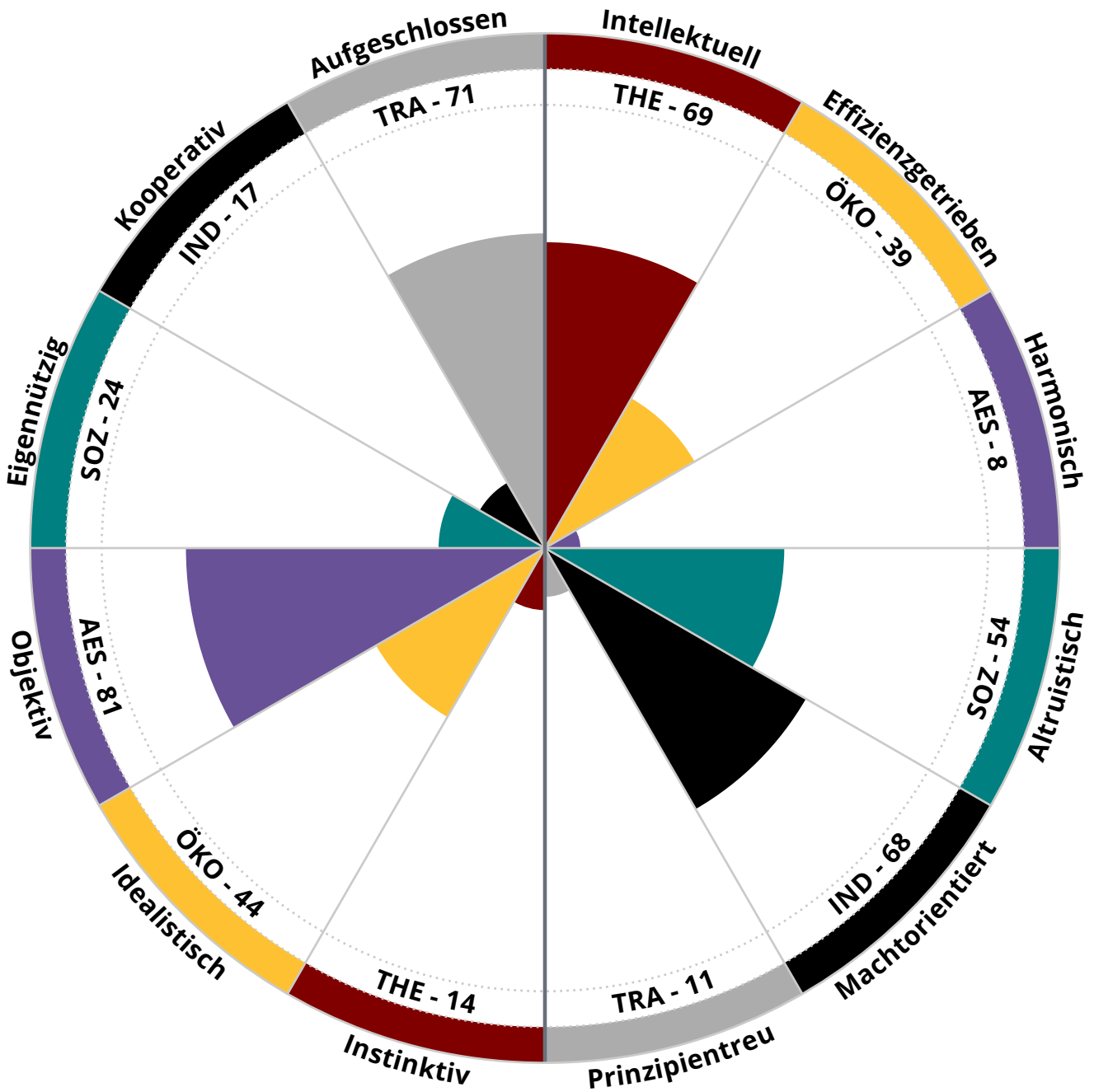
P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

5.5.2021

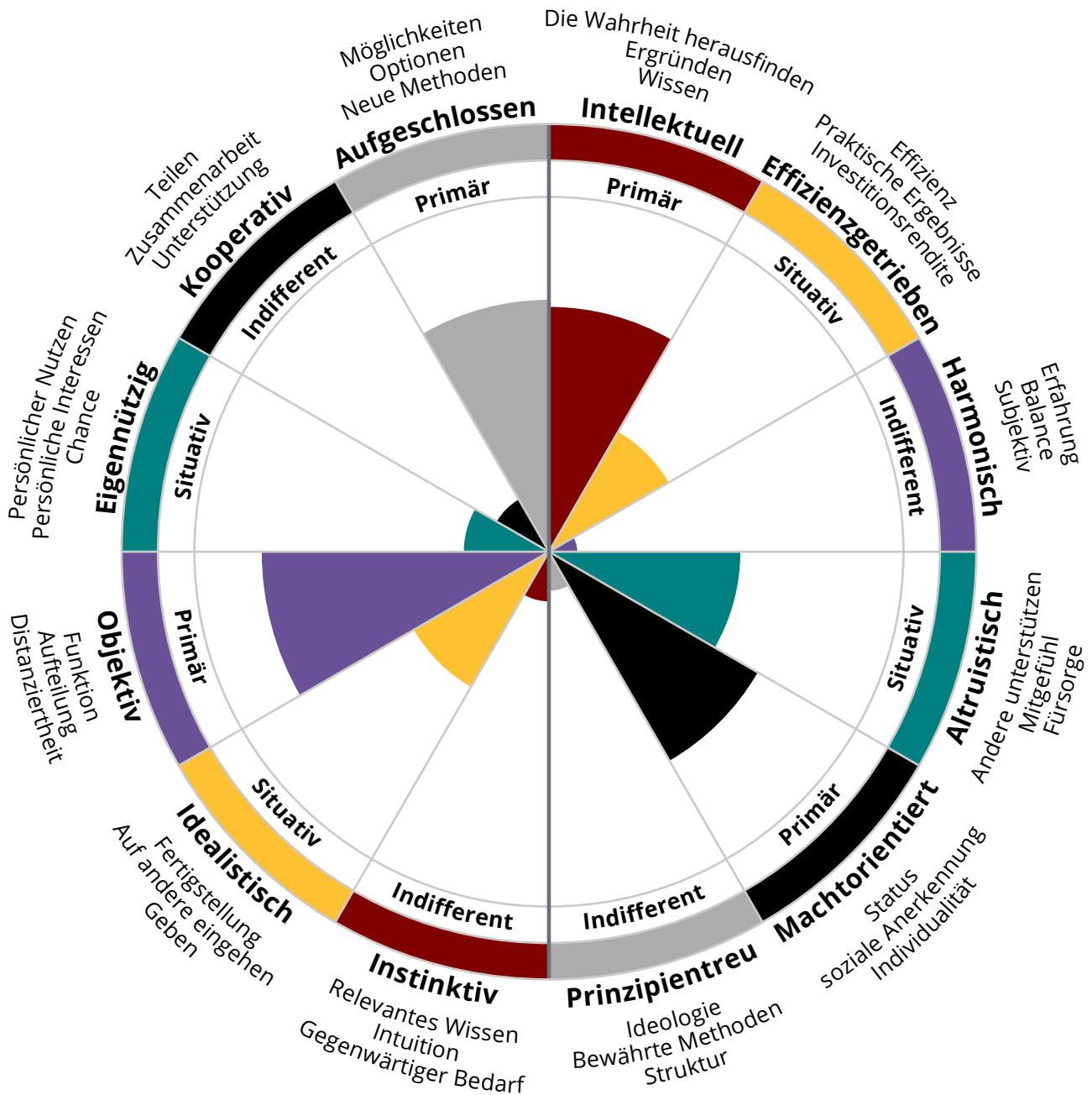
T: 0:47

Motivatorenrad



T: 0:47

Deskriptorenrad



T: 0:47



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.

- Übernimmt möglicherweise eine Führungsposition, um sich dann auf einen ganz konkreten Bereich der Organisation zu konzentrieren.
- Wird tun, was sie zugesagt hat, um die Aufgabe zu bewältigen.
- Setzt Handlungen, um Aktivität zu fördern.
- Tritt mit großer Bestimmtheit für Themen ein, für die sie sich interessiert.
- Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.
- Eine gute Führungskraft für alle, die hinterfragen, wie die Dinge bisher erledigt wurden.
- Nutzt Wissen, um ihre Position zu unterstützen.
- Ist erfolgreich, wenn sie Probleme lösen kann.
- Sorgt dafür, dass Fragen beantwortet werden.
- Ein Mensch, der stark beeinflusst.
- Sucht die Herausforderung oder Gelegenheit zu gewinnen.
- Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.

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.

- Kommuniziert möglicherweise wenig feinfühlig und schafft es nicht, ihre Gedanken und Gefühle zum Ausdruck zu bringen.
- 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.
- Möglicherweise besteht ein Konflikt zwischen dem Wunsch, eine rasche Entscheidung zu haben, und der Auslotung neuer Möglichkeiten.
- Das Erzielen von höheren Ergebnissen wird möglicherweise von Mia Muster's Bedürfnis nach etwas Neuem behindert.
- Indem Mia Muster den Status quo hinterfragt, erreicht sie möglicherweise nicht die vereinbarten Ziele.
- Wenn eine wichtige Entscheidung ansteht, wird sie in den meisten Fällen sich vorher mit den Fakten befassen.
- Der Fokus schnelle Ergebnisse zu erzielen, könnte die Qualität der Information beeinträchtigen.
- Wissen kommunizieren können, das behindert wird, wenn sie mit Menschen zu tun hat, deren Wissensstand nicht gleich ist.
- Nimmt zu viel, zu schnell und zu eng getaktet auf sich, um die Kontrolle zu behalten zu können.
- Muss der Macher sein, wenn nicht der Leader und könnte deshalb Chancen im Team verpassen.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.

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.

- Die Freiheit, sich auf die Funktionalität anstatt sich auf die äußere Erscheinung zu konzentrieren.
- Ein Umfeld, in dem die Wahrung von Dynamik von zentraler Bedeutung ist und belohnt wird.
- Situationen, die durch schnelle und eher chaotische Aktivitäten charakterisiert sind.
- Die Möglichkeit, bestehende Systeme zu verändern, um sie größer, besser und schneller zu machen.
- Ein Umfeld, das kreative Ideen für Problemlösungen und für Entscheidungsfindungen fördert.
- Die Fähigkeit, durch das Infragestellen des Status quo bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Neue und anspruchsvolle theoriebasierte Themen oder Projekte.
- Wertschätzung für einen recherchebasierten Problemlösungsansatz.
- Die Möglichkeit, direkt und gezielt vorzugehen, und alle für die Lösung des Problems erforderlichen Informationen ausfindig zu machen.
- Eigenmotivation und Vorausblick haben, um den Status Quo zu hinterfragen
- Ein Management, das Risikobereitschaft beinhaltet, wird wertgeschätzt und belohnt.
- Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.

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:

- Wahrgenommen werden als eine Person, die auch in einem chaotischen Umfeld voller Energie auf Ergebnisse hinarbeitet.
- Ein Management, dass die Fokussierung auf greifbare Resultate unterstützt.
- Stärkere Fokussierung auf Umsetzbarkeit als auf Zahlen und Fakten, um erfolgreich zu sein.
- Systeme und Strukturen, die ausnahmslos auf dem neuesten Stand sind und dem angestrebten Ergebnis dienen.
- Die Möglichkeit, den eigenen Denkhorizont zu erweitern.
- Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
- Gesamte Information stichpunktartig für ihre Überprüfung.
- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Herausfordernde Probleme bei denen ihr Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
- Macht und Kontrolle über Ergebnisse und Ziele haben.
- Ein Team zu leiten, welches die Bedeutung von spontanen und sich rasch entwickelnden Ideen kennt.
- Die Vision entwickeln, teilen und managen.

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 Emotionalität die Leistung des Teams beeinflusst.
- Die Möglichkeit, komplexe Tätigkeiten in kleinere zu zerteilen, um die Arbeitsziele zu erreichen.
- Herausforderungen, bei denen Mia Muster's Objektivität und Motivation zur Geltung kommen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die versteht, dass Mia Muster's dominantes Auftreten dem Wunsch entspringt, auf neue und andere Weise Ergebnisse zu erzielen und erfolgreich zu sein.
- Unterstützung beim Erreichen der Ziele unter Einbeziehung ihres sich stetig weiterentwickelnden Glaubenssystems.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Mia Muster's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Möglichkeiten, neue Wege zu finden, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Mia Muster erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Verständnis dafür, dass nicht alle Streitigkeiten mit Durchsetzungskraft und Wissen gelöst werden können.
- Dabei unterstützen, den Effekt ihres Images verstehen, wenn sie sich aus unkontrollierten Projekten entbindet.
- Unterstützung dabei, sich an die festgelegten Zeiten zu halten, weil der Wunsch besteht in vielen Projekten involviert zu sein.
- Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.

AKTIONSPLAN



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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

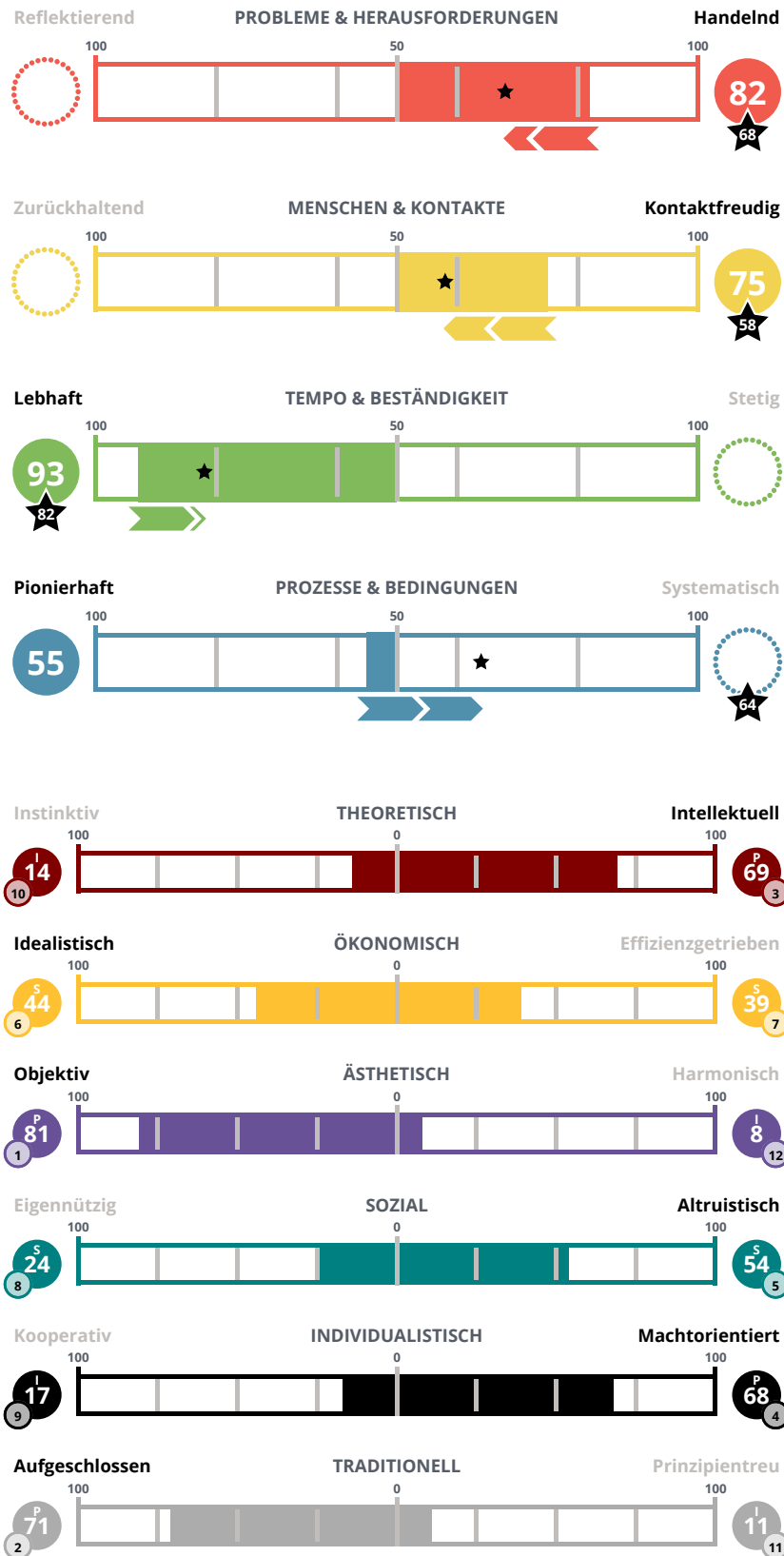
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



Verhalten und Motivatoren Grafiken

