



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights

"leadership-check"

Max Muster
INSIGHTS MDI®

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Klettgaustraße 21

D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0 • Fax +49 (0) 7741 - 96 94 20

info@insights.de • www.insights.de

Widmer Consulting GmbH · Für bessere Fach- und Führungskräfte
Coaching · Rekrutierung · Outplacement

Felsenstrasse 88 · CH-8832 Wollerau/Zürichsee

+44 440 10 40 · mail@widmerconsulting.ch · www.widmerconsulting.ch

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





EINFÜHRUNG Wo Chancen auf Talente® treffen.

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:

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



PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

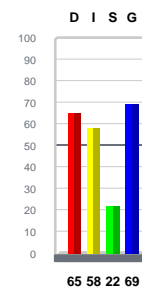
Basierend auf Max Muster's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über seinen grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert sein "Basisverhalten", das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme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

Max Muster legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Er besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Er ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Er macht den Leuten, mit denen er arbeitet, schnell klar, dass es ihm um konkrete Ergebnisse geht. Die meisten Leute halten ihn für extrem risikofreudig. Aus seiner Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Max Muster ist extrem ergebnisorientiert. Er verleiht Projekten großen Nachdruck, um sie schnell abzuschließen. Er ist vorausschauend, kämpferisch und konkurrenzbewusst. Seine klare Vorstellung (Vision) von den Ergebnissen, die er erreichen will, ist eine seiner Stärken. Viele Menschen betrachten ihn als einen Selbststarter, der dazu entschlossen ist, bestimmte Ergebnisse zu erreichen. Er ist ein sehr zielorientierter Mensch, der gerne durch Zusammenarbeit mit anderen seine Ziele erreicht. Er braucht deshalb Menschen mit ihm ergänzenden Arbeitsqualitäten in seinem Team. Max Muster tritt so selbstsicher auf, dass andere ihn für arrogant halten können. Dieses Selbstbewusstsein ist etwas, was andere möglicherweise gerne hätten. Er wird oft als kühn und wagemutig angesehen. Er ist risikofreudig und möchte gerne als Individualist betrachtet werden.

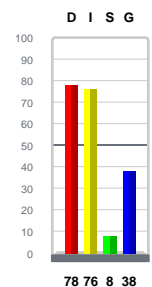
Max Muster hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Viele Leute halten seine Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet er jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis. Wenn er mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht er, die anderen von seinen Ideen zu überzeugen. Er kann seine Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Max Muster ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt ihn jedoch. Manchmal kann er derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass er Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Er trifft Entscheidungen gerne schnell. Er ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Er empfindet es als Stress, wenn sein Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





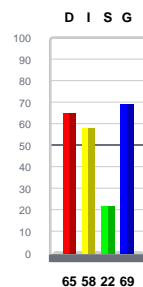
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Fortsetzung

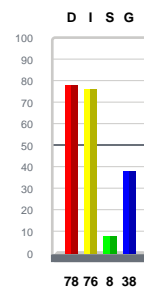
Max Muster tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem er direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Sein kreativer und wacher Verstand behindert manchmal seine Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Er präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. Er neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Er schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann er schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Max Muster neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Er verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als er. Manchmal versteckt Max Muster seine Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann seine wahren Gefühle zum Vorschein. Er verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weiter gegangen.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

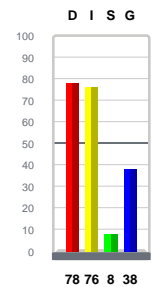
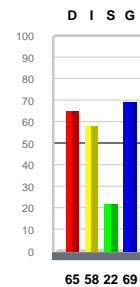
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Max Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten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

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



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





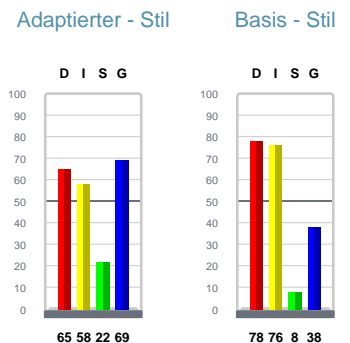
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Muster :

- Bieten Sie ihm Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.
- Seien Sie genau und überlassen Sie nichts dem Zufall.
- Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- Seien Sie offen, ehrlich und zwanglos.
- Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an.
- Stellen Sie ihm ein Regelsystem zur Verfügung, an das er sich halten kann.
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.







CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Fortsetzung

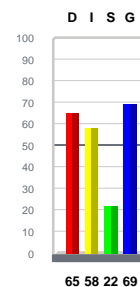
Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Max Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Max Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert und demotiviert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

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

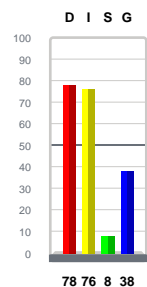
- Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- Ihm nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität.
- Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- Vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden.
- Im Befehlstone mit ihm kommunizieren.
- Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.
- Durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben.
- Weitschweifig sein.
- Ihn den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- Sich von seinem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen.
- Den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

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

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

- Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!
- Bleiben Sie stets bei der Sache!
- Seien Sie genau und realistisch!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln.
- Zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen.
- Schlampig und unorganisiert sein.

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

- Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- Halten Sie sich an das Geschäftliche!
- Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben.
- Weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen.
- Unorganisiert sein.

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

- Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!
- Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Sofort mit dem Geschäftlichen beginnen.
- Beherrschend oder fordernd auftreten.
- Vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten.

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

- Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Barsch und kurz angebunden sein.
- Das Gespräch übermäßig kontrollieren.
- Zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen.



AUSPRÄGUNG

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

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

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

UMGANG MIT PROBLEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN

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

Max Muster zeigt Ehrgeiz beim Lösen von Problemen, einen starken Willen gegenüber allen Hindernissen, möchte Sieger sein. Er trifft schnell Entscheidungen und zögert sie nicht lange hinaus.

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

Max Muster hält es für notwendig, in seiner Problemlösungsstrategie wettbewerbs-, ergebnisorientiert und auch innovativ vorzugehen. Dennoch hat er eine Tendenz, mögliche Risiken genau zu bedenken, ehe er die Lösung in Angriff nimmt.



KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

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

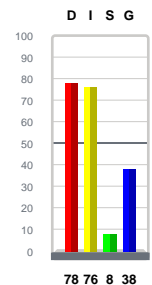
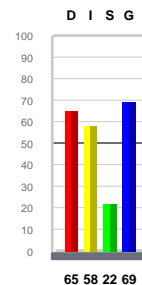
Max Muster ist fest überzeugt von seiner Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Er schätzt dabei eine Umgebung, in der er mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. Max Muster vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihm Vertrauen schenken.

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

Max Muster ist der Meinung, dass seine Umgebung von ihm eine optimistische und offene Lebenseinstellung erwartet. Er tendiert dazu, anderen vertrauensvoll zu begegnen und wünscht sich ein positives Umfeld für die Interaktion.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen

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

FEUERLÖSCHEN

Mit „Feuerlöschen“ sind oftmals Handlungen gemeint, die uns von den eigentlich wichtigen, hoch priorisierten Aufgaben ablenken. Solche Handlungen oder Ablenkungen sind zum Beispiel: Fragen zu beantworten, sich mit problemverursachenden Themen oder kleineren Aufgaben zu beschäftigen oder diese auch zu lösen. Oft kommen diese Themen oder Aufgaben unerwartet und erfordern kurzfristige Lösungen.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Der Wunsch, Probleme schnell zu lösen, manchmal auch ohne adäquate Informationen.
- Schlechte oder geringe Fähigkeit, zu delegieren
- Das Fehlen von standardisierten Arbeitsabläufen
- Schlechte/falsche Prioritätensetzung
- Das Unvermögen, sich einer Situation mit der nötigen Intensität zu widmen

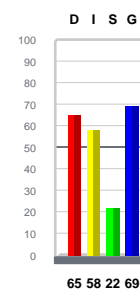
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen Handlungsplan erstellen, wie man mit Ablenkungen umgeht bzw. darauf reagiert
- Arbeitsabläufe entwickeln und Prozesse definieren für Aufgaben und bereits bekannte Probleme
- Einen MBO (Management durch Zielvorgaben) Führungsansatz einführen

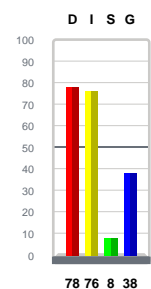
SPONTANE ENTSCHEIDUNGEN

Spontane Entscheidungen in diesem Kontext sind solche Entscheidungen, die zu schnell und ohne die notwendige Informationsgrundlage getroffen werden.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ungeduld, auch wenn die Notwendigkeit besteht, mehr Informationen einzuholen bzw. abzuwarten
- Der Versuch, zu viel auf einmal zu tun
- Das Unvermögen, weit genug voraus zu planen
- Keine spezifischen Ziele definiert zu haben

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Notwendige Informationen einholen, andere um Rat und ihre Meinung fragen und dann die gesamte Datenlage sorgfältig abwägen
- Einen Arbeitsprozess etablieren, der im Vorfeld bereits greift, bevor eine Situation eingetreten oder eskaliert ist
- Einführung von Standardabläufen bzw. alternativen Prozessen für potentielle Probleme

KRISENMANAGEMENT

Krisenmanagement wird als Management-Stil definiert, der dadurch gekennzeichnet ist, dass ständig auf unvorhersehbare externe Faktoren reagiert wird. Dieser Management-Stil verursacht eher Krisen oder verschlimmert Situationen, anstatt dass diese vorhergesehen werden und ein pro-aktives Handeln stattfindet.

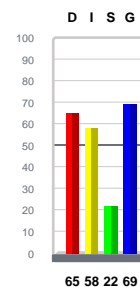
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Schlechte Vorausplanung
- Unrealistische Zeitvorgaben an Menschen stellen oder eine unrealistische Aufgabenplanung
- Ständig auf der Suche nach lösbaren Problemen sein

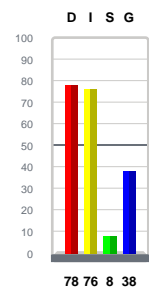
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen präzisen Handlungsplan festlegen
- Um Probleme zu lösen, zuerst diejenigen identifizieren, die vorrangig für bestimmte Probleme verantwortlich sind
- Menschen in Schlüsselpositionen nach ihrer Einschätzung der Lage und ihren Lösungsvorschlägen fragen
- Verantwortung und die nötigen Befugnisse delegieren, wann immer dies möglich ist

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

DAS FEHLEN EINES SCHRIFTLICHEN PLANS

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ist eher handlungsorientiert, möchte dass die Dinge getan werden
- Prioritäten verändern sich kontinuierlich (entweder selbst initiiert oder durch andere verursacht)
- War in der Vergangenheit ohne Plan erfolgreich. Motto: "Bisher hat es auch so funktioniert"
- Will spielerisch und abwechslungsreich vorgehen und sich nicht streng an eine strikte, tägliche Agenda halten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Dokumentieren von persönlichen und job-relevanten Kennwerten und eine anschließende Priorisierung vornehmen
- Einen langfristigen Plan festlegen, der diese Kennwerte berücksichtigt
- Erkennen, dass ständige, unkontrollierbare Veränderungen durch eine klare Prioritätensetzung eingedämmt werden und an deren Stelle Veränderungen treten, die so beabsichtigt wurden

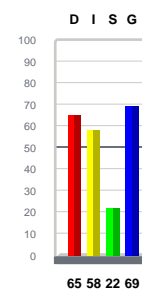
SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

Schlechtes Delegieren bedeutet, nicht zu unterscheiden zwischen Aufgaben die von anderen erledigt werden können und den Aufgaben, die unbedingt Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Zeit erfordern.

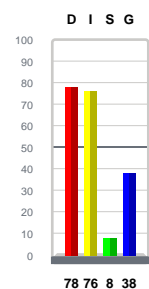
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Will die Kontrolle nicht abgeben
- Vertraut den Fähigkeiten anderer nicht
- Kann die Fähigkeiten anderer schlecht einschätzen
- Hat die Angst, andere könnten besser sein
- Möchte andere nicht mit Aufgaben überlasten

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

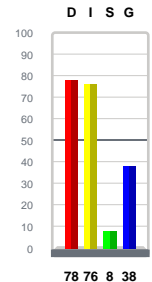
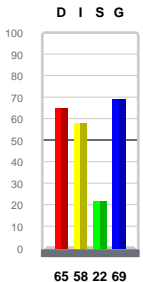
Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Andere sukzessive aufbauen und trainieren
- Ein Team aufbauen, das Sie unterstützt
- Anderen die Chance geben, Sie zu unterstützen
- Erkennen, dass die Zeit die Sie investieren um andere für Routineaufgaben auszubilden, Ihnen danach letztendlich mehr Zeit lässt, um Aufgaben mit höherer Wichtigkeit zu erledigen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

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

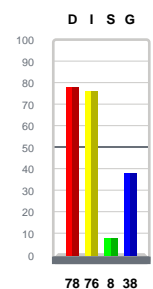
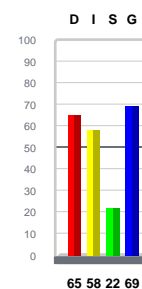
Max Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- hat keine Vorstellung davon, dass langsamere Menschen mit seinem Verhalten möglicherweise große Probleme haben könnten
- ist impulsiv und sucht die Veränderung um der Veränderung willen, ändert möglicherweise täglich die Prioritäten
- ist so besessen vom Gesamtbild, dass er die kleinen Teile vergisst
- überschreitet Machtbefugnisse und Privilegien, setzt sich über andere hinweg
- ist unbeständig aufgrund vieler Stops, Starts und ständig wechselnder Richtungen
- hat zu viele "Eisen im Feuer" und wenn er nur wenig Unterstützung bekommt, neigt er dazu, einige der "Eisen" fallen zulassen
- schätzt seine Ressourcen falsch ein, übernimmt zu viele Aufgaben
- sucht einen Sündenbock, streitet Dinge ab und verteidigt seine Position, selbst wenn dies nicht nötig wäre



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38

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

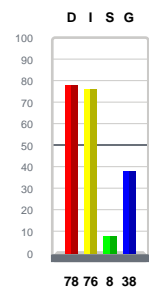
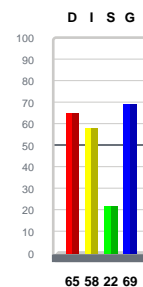
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





HIERARCHIE DES VERHALTENS

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



33

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



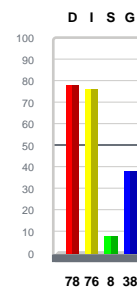
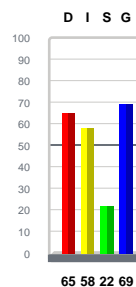
30



A vertical stack of horizontal lines for handwritten notes, aligned with the progress bars.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 65-58-22-69 (56) SIN: 78-76-08-38 (12)

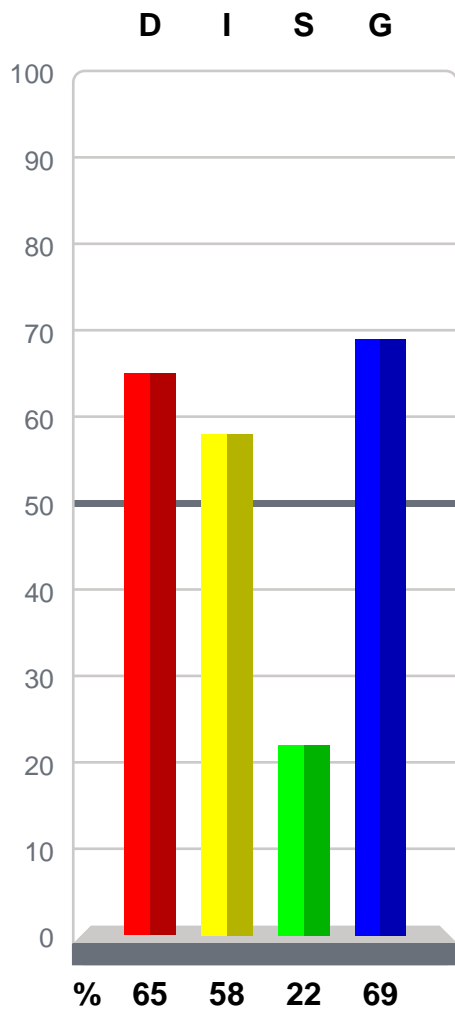


STILANALYSE-GRAFIKEN

27.2.2015

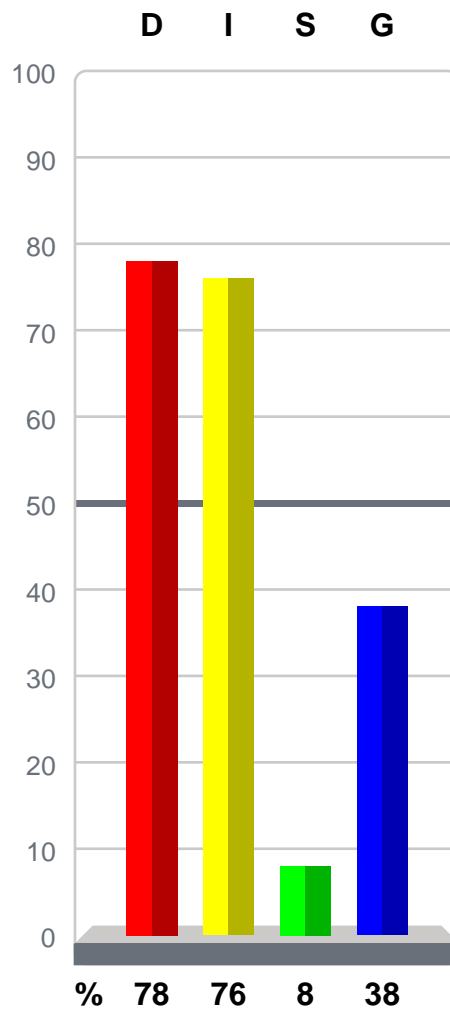
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

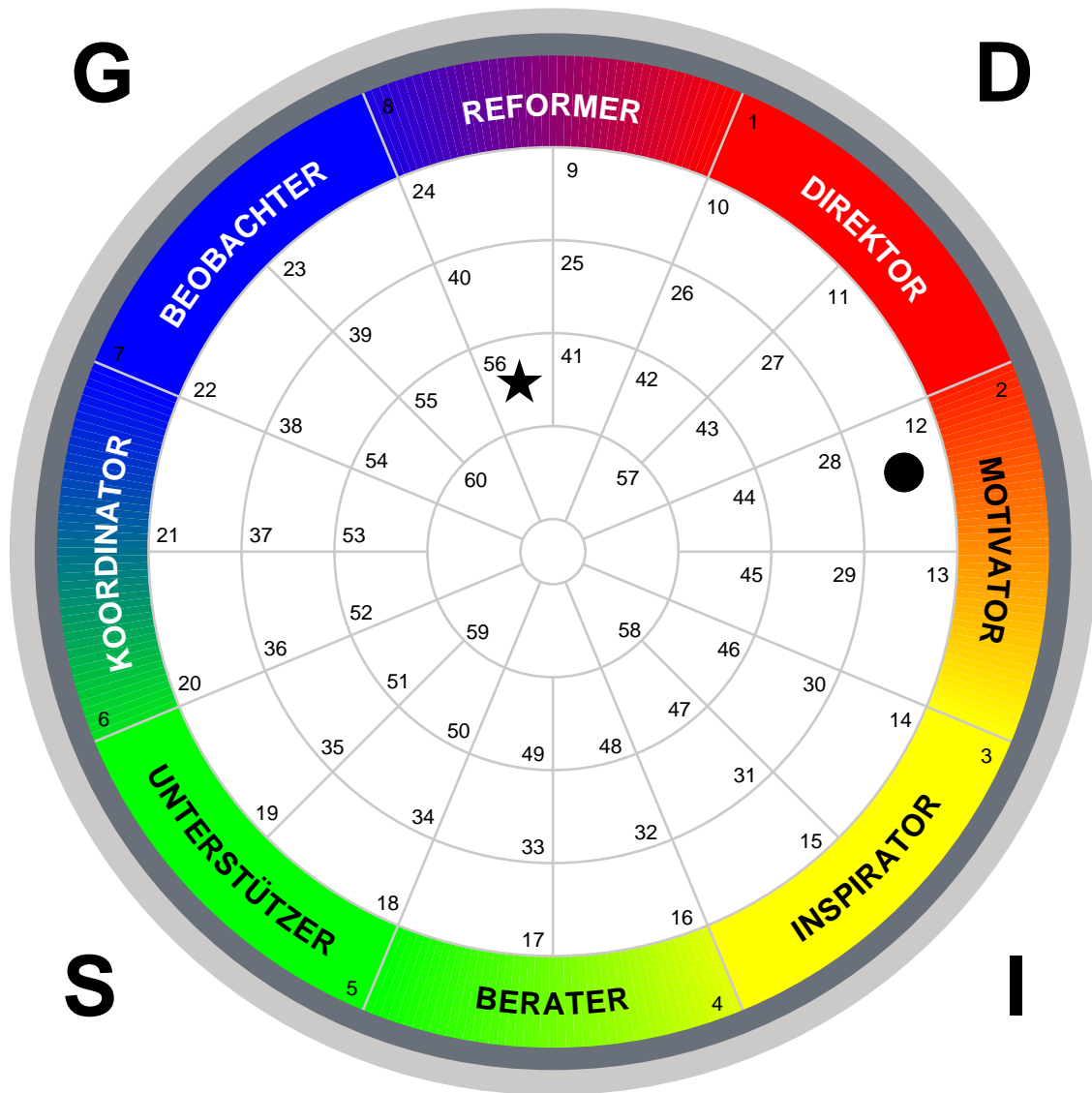
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

27.2.2015



Adaptierter Stil: ★ (56) BEOBACHTER/REFORMER (KREUZUNG)
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4

T: 1:12



Machen Sie sich mit Ihren Motivationsfaktoren vertraut

Dieser Bericht behandelt die sechs grundlegenden Interessensbereiche in Ihrem Leben: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell. Die Ergebnisse im Report beschreiben diese zentralen Motivationsfaktoren und geben Ihnen Hinweise, wie Sie diese verstehen und wie Sie diese ausbauen können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Jeder Kernbereich wird mittels zweier Motivationsfaktoren dargestellt, so dass Sie fundierte Informationen darüber erhalten, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 zentralen Motivationsfaktoren Ihren Blick auf die Welt prägen und ein höchst individuelles Bild Ihrer Persönlichkeit ergeben.

Bitte achten Sie besonders aufmerksam auf Ihre höchsten vier Motivationsfaktoren, stellen diese doch Ihre stärksten Handlungsmotive dar. Wenn Sie die nächste Gruppe von vier Motivationsfaktoren betrachten, werden Sie feststellen, dass auch diese noch einen großen Einfluss auf Sie haben können, jedoch nur in bestimmten Situationen. Gegenüber den niedrigsten vier Motivationsfaktoren werden Sie Gefühle zwischen Gleichgültigkeit bis hin zu Ablehnung empfinden.

Sobald Sie diesen Bericht durchgesehen haben, werden Sie den zentralen Bereich der Science of Self™ besser begreifen und:

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:

- verstehen, welche Rolle Ihre Motivationsfaktoren in Ihrer beruflichen Entwicklung und in Ihren Beziehungen spielen
- in der Lage sein, Ihr Wissen über Ihre Motivationsfaktoren auf Ihre Beziehungen und Ihre berufliche Leistung anzuwenden
- einen klareren Eindruck von Sinn und Richtung Ihres Lebens haben, was zu größerer Zufriedenheit im Beruf und im Leben führen kann



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 Eigenschaften einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.

Max Muster wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Er wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Er wird sich nicht von der Form und Schönheit seines Umfelds ablenken lassen. Er sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Max Muster ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Vor die Wahl gestellt, würde Max Muster sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Er versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Er verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Max Muster möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Er geht mitunter zum Äußersten, um die Kontrolle über eine Situation zu erringen oder zu behalten. Wenn andere Max Muster's Zeit oder Fähigkeiten benötigen, fällt es ihm möglicherweise schwer, „nein“ zu sagen. Er bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite.

Max Muster neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. Er kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Er sucht stets nach Möglichkeiten, das eigene, sich ständig verändernde Lebenssystem auszubauen. Er wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Max Muster wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihm erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Er fühlt sich unter Menschen wohl, die seinen Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Er hat das Verlangen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. Er hat den Drang, das Beste zu erreichen, was das Leben zu bieten hat. Max Muster ist eher bestrebt, das Auftreten von Konflikten am Arbeitsplatz zu verhindern. In bestimmten Situationen berücksichtigt Max Muster möglicherweise die menschlichen Aspekte stärker, als die unbedingte Regeltreue. Er konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen. Er neigt dazu, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, schätzt dennoch auch eine Investitionsrendite.





Allgemeine Merkmale

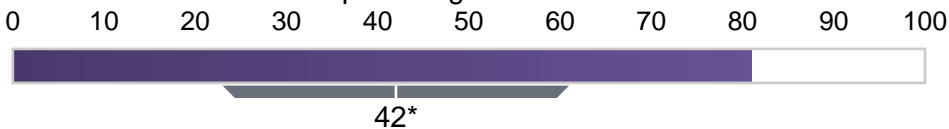
Max Muster kann sich ungeachtet seines Umfelds auf die anstehende Aufgabe konzentrieren. Er neigt dazu, den Alltag mit realistischen Augen zu betrachten. Er entwickelt mit Vorliebe seinen eigenen Handlungsplan. Er sucht nach neuen und besseren Methoden, selbst wenn der Prozess schon begonnen hat. Max Muster hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Experte profilieren zu können. Er wird nach der Maxime „Der Zweck heiligt die Mittel“ handeln, wenn ihm eine Situation sehr wichtig ist. Er setzt die eigene Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen großzügig ein, um anderen zu helfen. Er betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium.



Primär

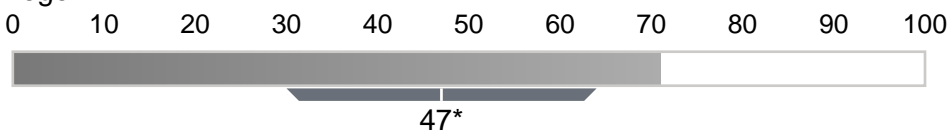
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (die Gruppe) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser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

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



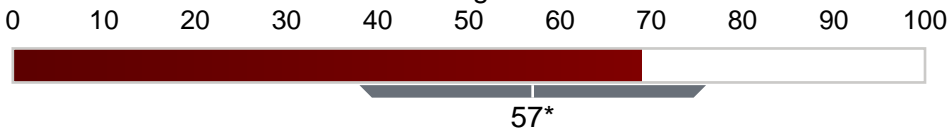
81

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



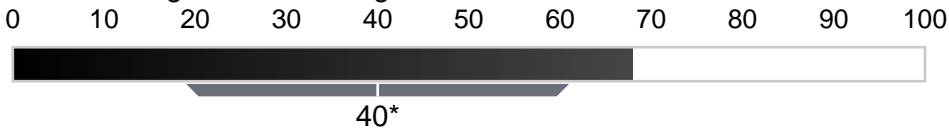
71

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



69

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



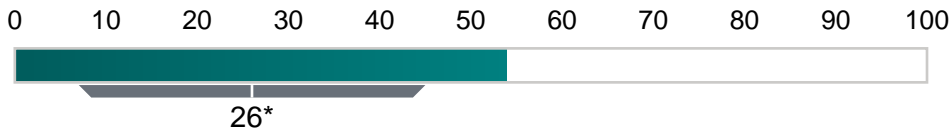
68



Situativ

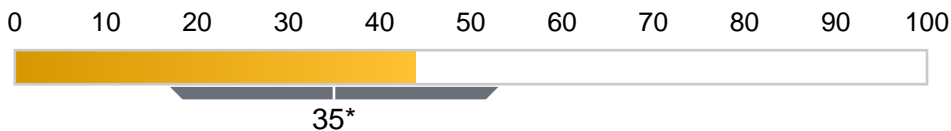
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht derart wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



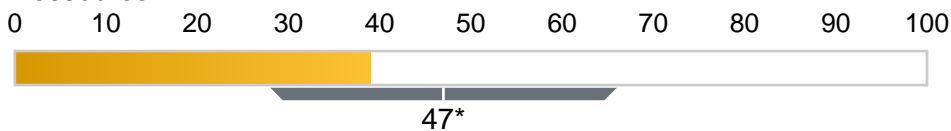
54

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



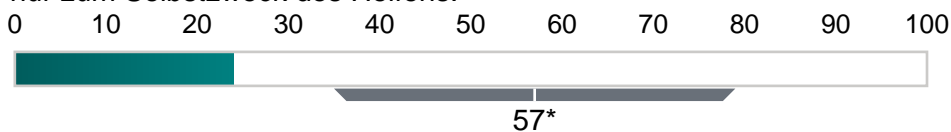
44

7. Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate zu erzielen, maximieren sowohl hohe Effizienz als auch den ökonomischen Einsatz für ihre Investitionen in Zeit, Talenten, Energie und Ressourcen.



39

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



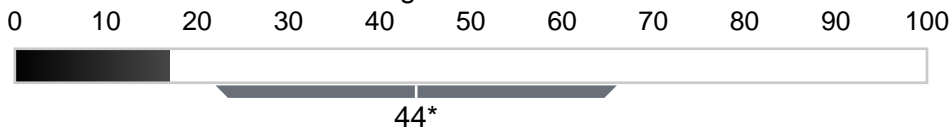
24



Indifferent

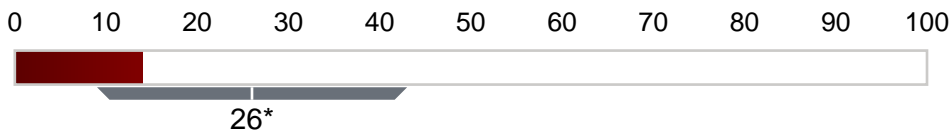
Möglicherweise haben Sie ein indifferentes Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als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

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



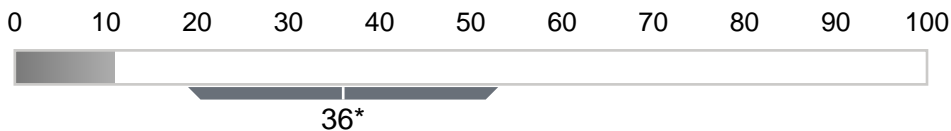
17

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



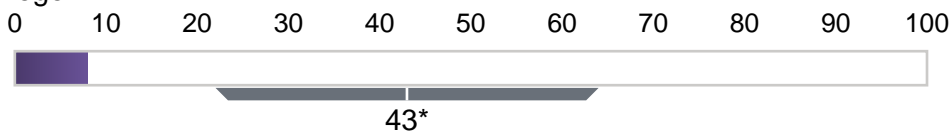
14

11. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, traditionelle Vorgehensweisen, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden.



11

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



8

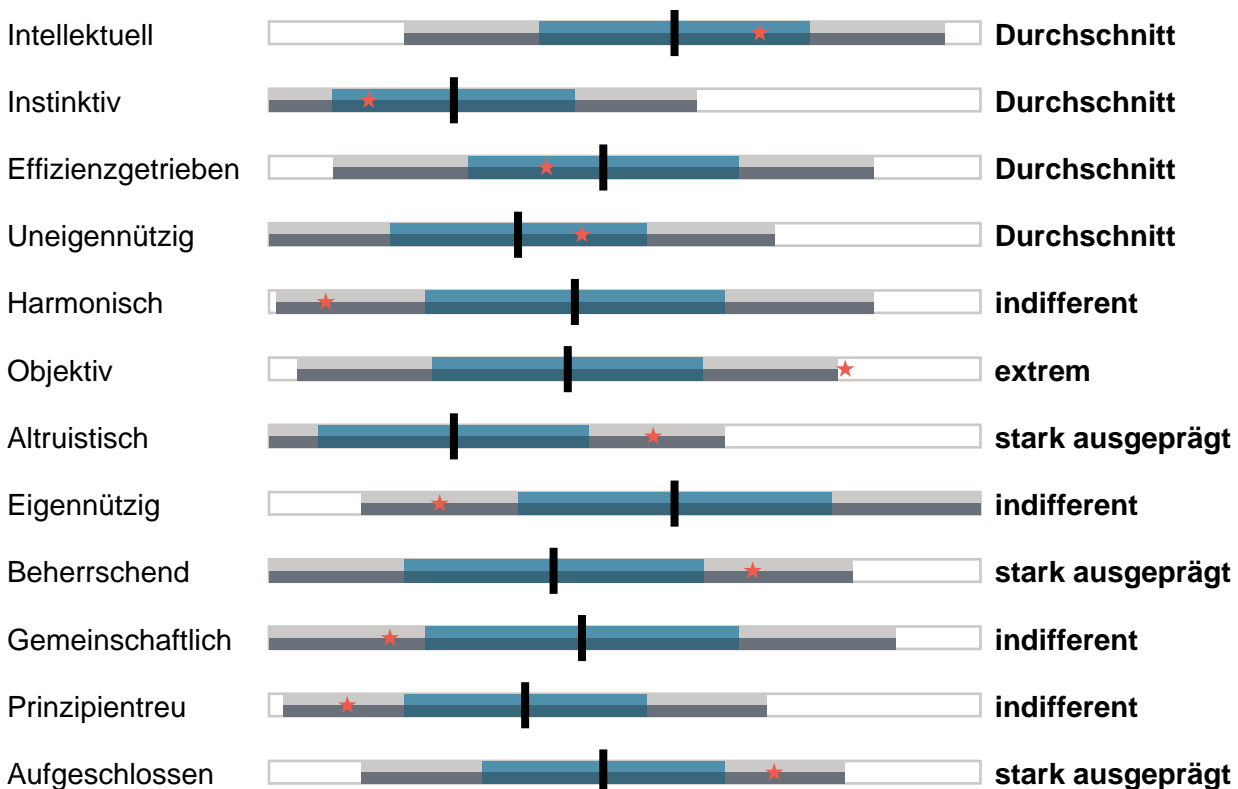


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

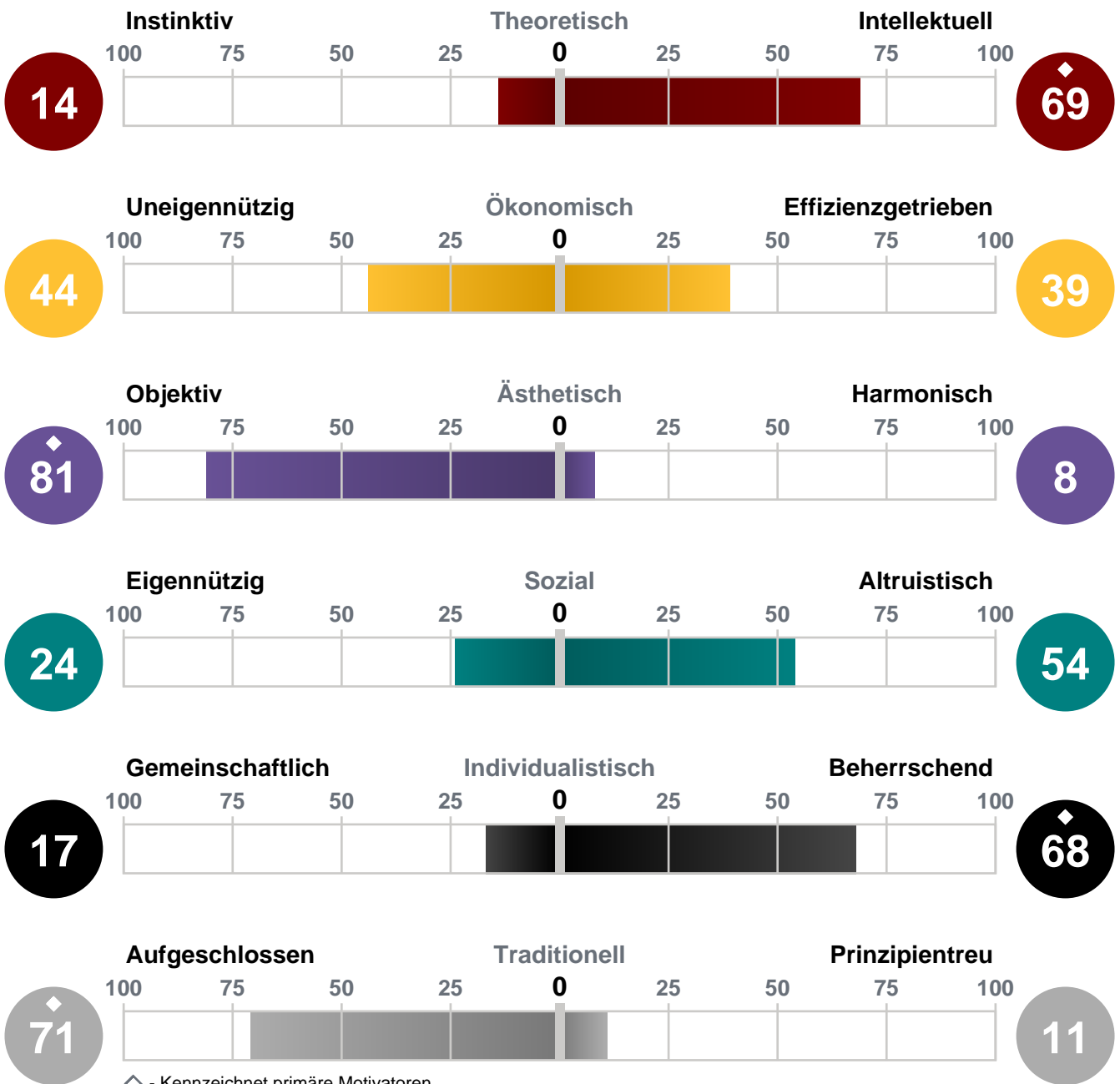


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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



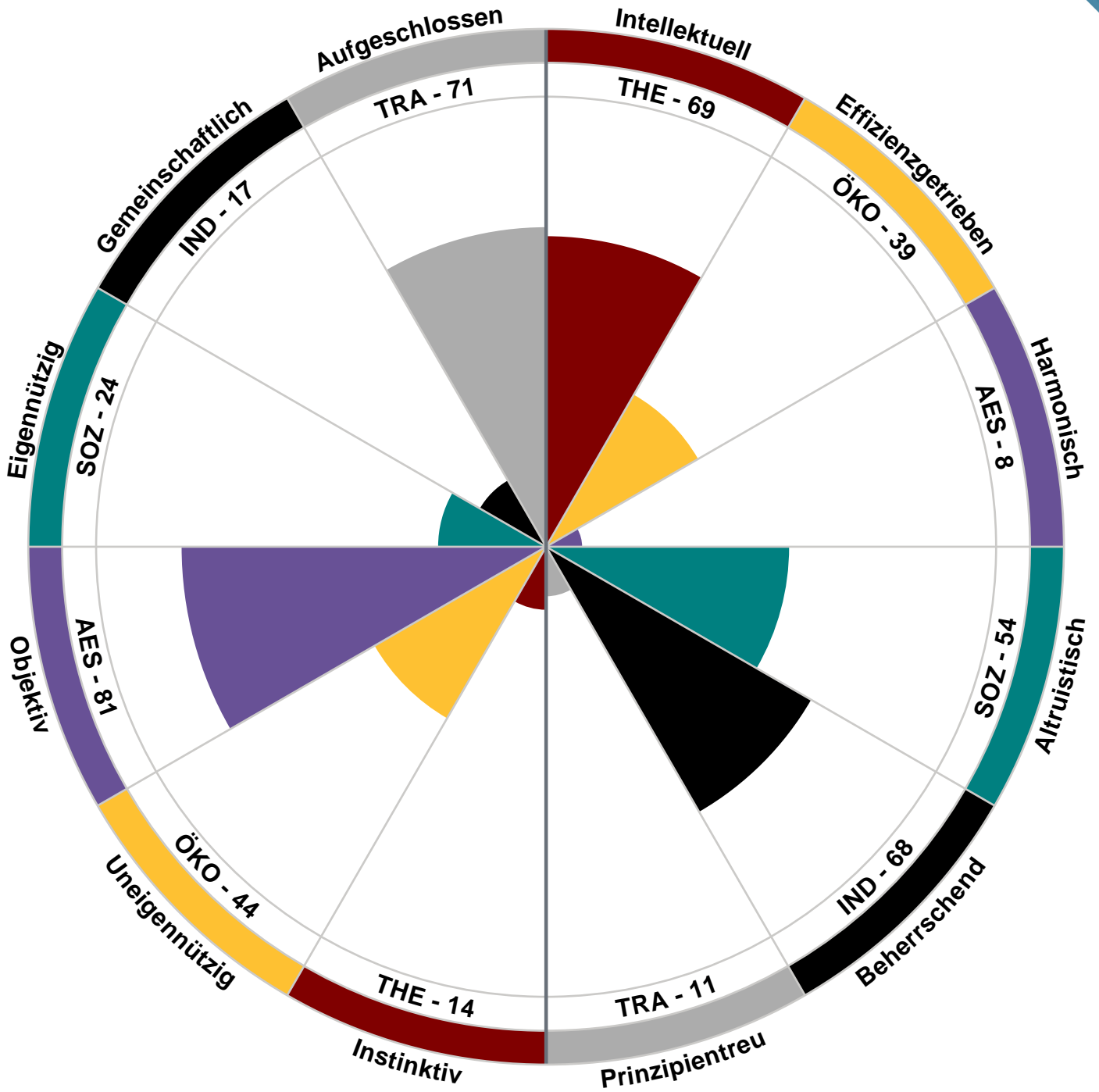
Motivatorengrafik



T: 1:04



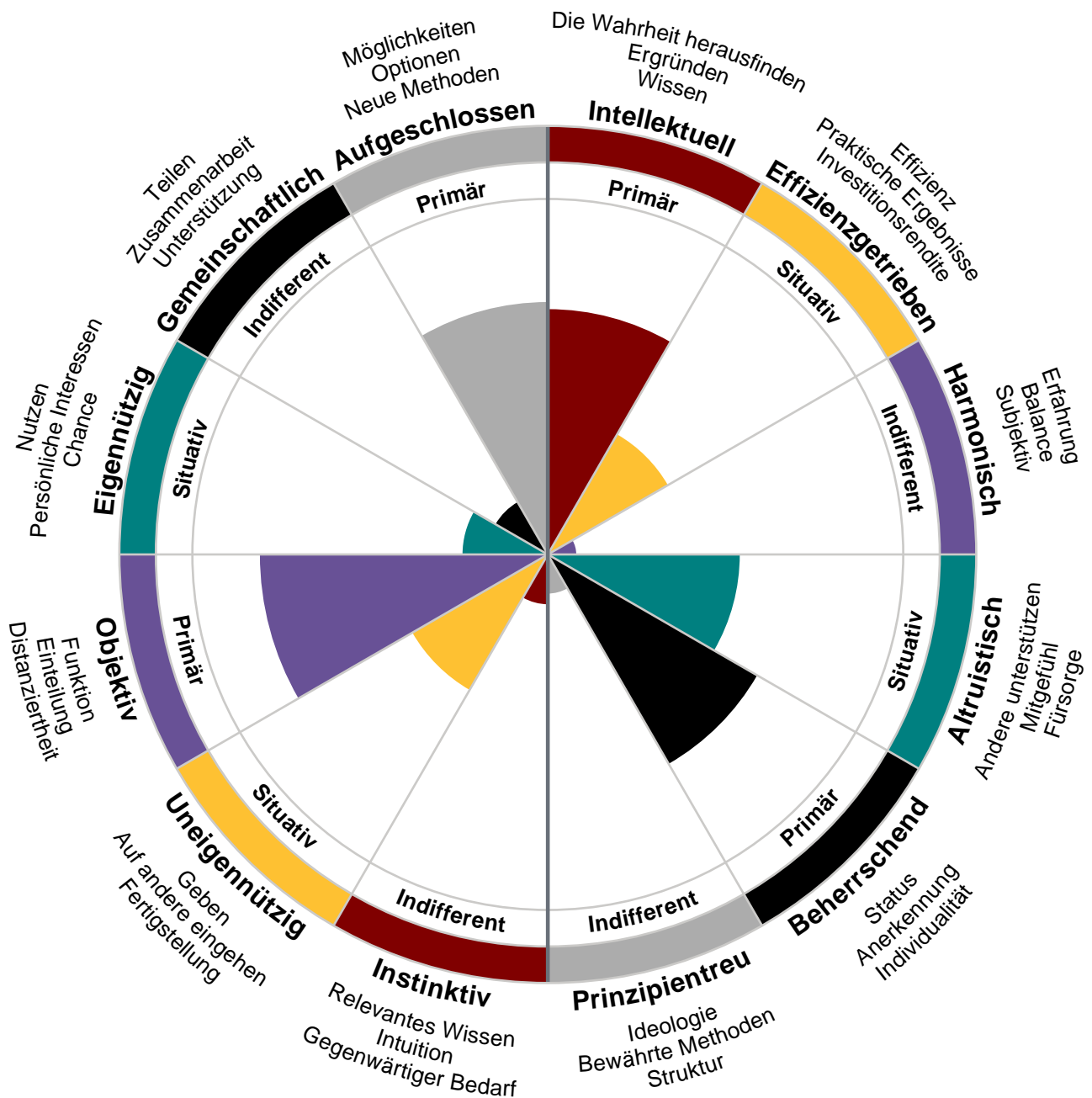
Motivatorenrad



T: 1:04



Motivatorenbeschreibung



T: 1:04



EINFÜHRUNG

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

- Eine unabhängige Persönlichkeit, welche die Funktion wichtiger ist, als die äußere Erscheinung.
- Setzt Handlungen, um Aktivität zu fördern.
- Ist auch mitten im Chaos noch handlungsfähig.
- Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.
- Steckt alles, was möglich ist, in die Suche nach neuen Möglichkeiten.
- Eine gute Führungskraft für alle, die hinterfragen, wie die Dinge bisher erledigt wurden.
- Nutzt Wissen, um seine Position zu unterstützen.
- Ist erfolgreich, wenn er Probleme lösen kann.
- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.
- Ist innovativ und setzt Strategien ein, um erfolgreich zu sein.
- Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Tut sich möglicherweise schwer damit, geselligen Umgang mit den anderen zu pflegen, während er sich auf die Ergebnisse fokussiert.
- Wird nur seine Ziele im Hier und Jetzt sehen.
- Hat die Tendenz, zu viel Fokus auf Produktivität und zu wenig auf äußere Erscheinung zu legen.
- Das Erzielen von höheren Ergebnissen wird möglicherweise von Max Muster's Bedürfnis nach etwas Neuem behindert.
- Verletzt möglicherweise die Vorschriften, um die Dinge zu beschleunigen.
- Indem Max Muster den Status quo hinterfragt, erreicht er möglicherweise nicht die vereinbarten Ziele.
- Wenn eine wichtige Entscheidung ansteht, wird er in den meisten Fällen sich vorher mit den Fakten befassen.
- Der Fokus schnelle Ergebnisse zu erzielen, könnte die Qualität der Information beeinträchtigen.
- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Könnte die negativen Konsequenzen seiner schnellen Entscheidungen nicht realisieren.
- Muss der Macher sein, wenn nicht der Leader und könnte deshalb Chancen im Team verpassen.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.





SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

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

Max Muster braucht:

- Klar kommunizierte Erwartungen an das Team, um Ergebnisse zu erzielen.
- 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.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die versteht, dass Max Muster's dominantes Auftreten dem Wunsch entspringt, auf neue und andere Weise Ergebnisse zu erzielen und erfolgreich zu sein.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Max Muster's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Unterstützung beim Erreichen der Ziele unter Einbeziehung seines sich stetig weiterentwickelnden Glaubenssystems.
- Neue Möglichkeiten finden, um gute Ergebnisse zu erzielen.
- Wissen, dass nicht alle Streitigkeiten mit Durchsetzungskraft und Wissen gelöst werden können.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Max Muster erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.
- 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 Max Muster seine Effizienz möglicherweise erhöhen möchte.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____