



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Franz Huber
IFM - Musterreport
7.1.2018

Bleiben Sie Besser!

IFM Merz GmbH
Hachelbachstr.13
83727 Schliersee
08026 920799
info@mittelstandserfolg.de





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



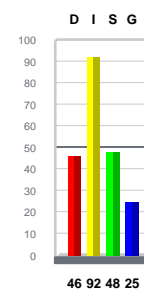
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf Franz Huber'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 Franz Huber's Verhalten.

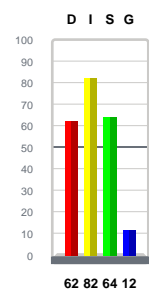
Franz Huber zeigt Selbstsicherheit und Selbstvertrauen. Er ist sehr optimistisch und hat gewöhnlich sehr viel Sinn für Humor. Eine treibende Kraft für Franz Huber ist der Wunsch nach Wertschätzung und Anerkennung. Er braucht öffentliche Anerkennung für seine Leistungen. Er wird durch den Wunsch nach Anerkennung und Lob motiviert. Franz Huber arbeitet gerne für einen sympathischen Vorgesetzten. In einem solchen Umfeld erbringt er die besten Leistungen. Er strebt nach Beliebtheit und sozialer Anerkennung. Er verhandelt gerne in einer angenehmen Atmosphäre. Ihm fällt es leicht, Begeisterung bei anderen zu wecken. Er liebt vielseitige zwischenmenschliche Beziehungen. Seine Kunden oder Klienten werden oft zu seinen Freunden. Franz Huber richtet sein Augenmerk auf Menschen. Für ihn sind Fremde lediglich Freunde, die er noch nicht kennen gelernt hat. Er braucht Freiraum und arbeitet ungern unter zu viel Kontrolle.

Franz Huber stürzt sich manchmal etwas vorschnell auf eine günstige Chance, ohne alle Fakten zu berücksichtigen. Wenn ein spezielles Problem zu einer starken gefühlsmäßigen Belastung führt, reagiert er auf eine sehr emotionale Weise. Man wird diese Gefühle von ihm zu hören bekommen. Da er anderen Menschen viel Vertrauen und Anteilnahme entgegenbringt, schätzt er die tatsächlichen Fähigkeiten anderer möglicherweise falsch ein. Er kann gut Probleme lösen, die Menschen betreffen. Franz Huber macht durch sein verbales oder nonverbales Feedback anderen Menschen Mut und bewirkt, dass sie sich öffnen und ihm vertrauen und ihn für empfänglich und hilfsbereit halten. Er arbeitet gerne für Vorgesetzte, die entscheidungsfreudig sind.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



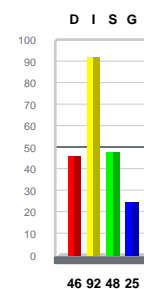


PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

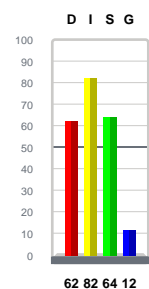
Fortsetzung

Franz Huber neigt dazu, mit netten Worten zu umschreiben, was andere mit großer Direktheit ausdrücken würden, und wirkt freundlich und vertrauensvoll. Sein Kommunikationsspektrum reicht von freundlichen Aussagen bis zum heftigen Wortwechsel. Er orientiert sich stark an anderen Menschen und ist im Kontakt sehr wortgewandt. Er ist ein guter Redner und braucht sein "Publikum". Franz Huber ist gut im Schlichten von Streitigkeiten und hält es für positiv, das auszudrücken, was man denkt. Er besitzt die Fähigkeit, ein Problem als Ganzes zu sehen. Er berücksichtigt dabei sowohl die Beziehungsebene und die Gefühle anderer als auch die Auswirkungen seiner Entscheidungen und Aktionen. Er beurteilt andere nach ihren verbalen Fähigkeiten und ihrer Ausstrahlung. Es ist für Franz Huber wichtig, seine Menschenkenntnis einzusetzen, um zwischenmenschliche Konflikte zu lösen. Er tendiert dazu, seinen Fokus eher auf das gemeinsame Ziel des Teams zu richten, statt auf individuelle Interessen einzugehen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





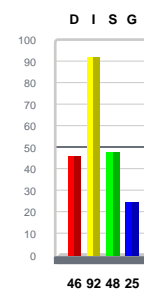
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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 Franz Huber. 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.

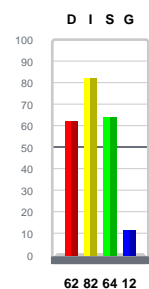
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Franz Huber :

- Halten Sie ein Problem schriftlich fest.
- Geben Sie ihm für seine Bereitschaft, Risiken zu übernehmen, eine sofortige und direkte Motivation.
- Bieten Sie ihm eine warme, freundliche Umgebung.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung.
- Zeigen Sie ihm die Vorteile auf, die er haben wird.
- Geben Sie auch seinem Bedürfnis nach neuen Anregungen, nach Spaß und Lebensfreude Raum.
- Fragen Sie ihn nach seiner Einschätzung in Bezug auf bestimmte Menschen.
- Geben Sie ihm zusätzliche Anreize für seine Motivation, falls dies erforderlich sein sollte.
- Haben Sie Verständnis für seine provokative Art.
- Bemühen Sie sich um eine möglichst ausgewogene, sachliche Vorgehensweise.
- Benützen Sie Empfehlungen von Menschen, die er für wichtig hält.
- Klären Sie alle Parameter schriftlich.
- Sprechen Sie mit ihm über Ziele und Ideen, die er anregend findet.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

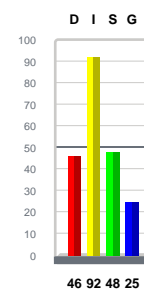
Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Franz Huber vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Franz Huber 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.

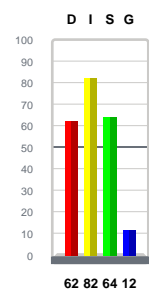
Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Franz Huber und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Franz Huber 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 Franz Huber 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 Franz Huber's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die sein persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie er Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie er auf Regeln und Prozeduren, die von anderen vorgegeben werden, reagiert.

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



NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

Franz Huber'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 Franz Huber's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

Franz Huber ist wissbegierig und möchte als ein extravertierter, wettbewerbsorientierter Mensch wahrgenommen werden, der von Natur aus einen Sinn für Abenteuer besitzt. Er ist ergebnisorientiert und innovativ in seinem Problemlösungsverhalten. Er sucht normalerweise keine konfrontierenden Situationen, aber wenn ein Problem auftaucht, wird er sich ihm stellen.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Franz Huber die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Franz Huber ist in seiner Problemlösungsstrategie eher konservativ. Er ist bereit, sich Herausforderungen zu stellen, möchte aber alles im Griff behalten.

KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

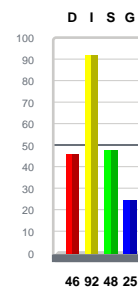
Dies ist Franz Huber's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken : (Basis-Stil)

Franz Huber 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. Franz Huber vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihm Vertrauen schenken.

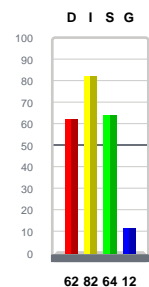
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Franz Huber die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

Franz Huber hält es nicht für notwendig, seine Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Er geht davon aus, dass sein natürlicher Stil genau dem entspricht, was sein Umfeld von ihm erwartet.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

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

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

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Franz Huber die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Franz Huber hält Mobilität und Vielfalt für angemessen. Er jongliert am liebsten mit mehreren Projekten gleichzeitig, und es fällt ihm leicht, schnell von einem zum anderen überzuwechseln.

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

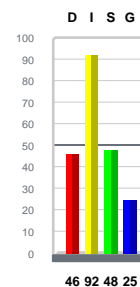
Dies ist Franz Huber's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

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

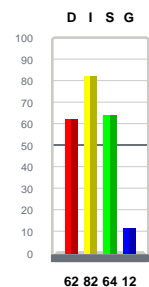
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Franz Huber die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

Franz Huber geht davon aus, dass es nur wenige Einschränkungen in seinem Umfeld gibt. Er tendiert dazu, gegen äußere Zwänge zu rebellieren und ist stolz auf seine Unabhängigkeit.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



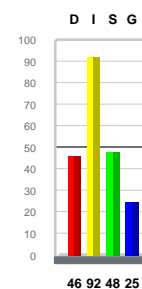


ADAPTIERTER STIL

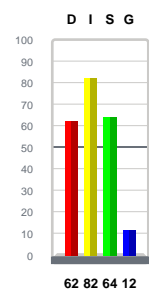
Franz Huber geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- Unabhängigkeit und Innovationsfreude.
- Kontakt zu Menschen auf vielfältige Art.
- Optimistische, zukunftsorientierte Einstellung.
- Direkte, offene und ehrliche Kommunikation.
- Risikobereitschaft, auch wenn andere noch zögern.
- Bereitschaft zum Alleingang, wenn dies nötig ist.
- Positives, extravertiertes, freundliches Verhalten.
- Zusammenarbeit mit anderen, um Resultate zu erzielen.
- Schwerpunkt liegt mehr auf der Motivierung anderer als in der Konzentration auf die Aufgabe.
- Pflegen einer abwechslungsreichen, freundlichen Arbeitsatmosphäre.
- Bereitschaft, gemeinsam zu entscheiden.
- Flexibilität.
- Kreatives Vorgehen bei Entscheidungen.

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.

ZU LANGE MITTAGSPAUSEN

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

- So sehr in Gespräche vertieft sein, dass darüber die Zeit vergessen wird
- Lange Mittagspausen werden als Möglichkeit zum Netzwerken gesehen
- Mag es, geschäftliche Themen in einem freundlichen informellen Rahmen zu besprechen
- Nutzt lange Mittagspausen, um unangenehme Aufgaben oder Menschen und den Arbeitsplatz zu vermeiden

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

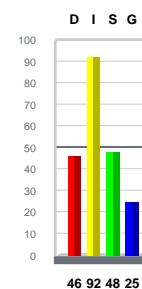
SCHLECHTES ABLAGE-SYSTEM

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

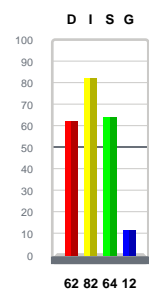
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Es wurden keine Oberbegriffe oder Kategorien angelegt und die Informationen nicht nach Prioritäten geordnet

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Die Einteilung wurde auf emotionaler Basis, nach Stimmung vorgenommen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

SCHWIERIGKEITEN NEIN ZU SAGEN

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

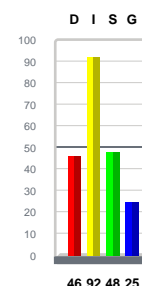
MÖGLICHE GRÜNDE:

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

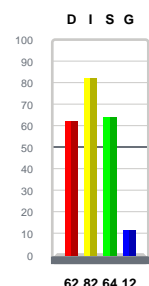
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

UNORDENTLICHER ARBEITSPLATZ

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Organisation und administrative Arbeiten werden von Ihnen als Zeitverschwendung angesehen
- Jemand, der alles immer griffbereit haben will
- Kein System zu haben zur Sortierung und Aufbereitung von Informationen
- Keinen Zeitrahmen zu haben für die Fertigstellung von Aufgaben oder Projekten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

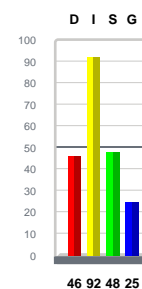
DINGE AUFSCHIEBEN

Die Tendenz Tätigkeiten aufzuschieben, nicht zu Ende zu erledigen oder Aufgaben gar nicht erst zu beginnen.

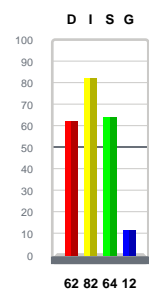
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Diese Tendenz wird begünstigt durch eine fehlende Prioritätenliste
- Hat kein klares Verständnis von Projekten oder Aufgaben
- Ist bereits mit Aufgaben und Verpflichtungen ausgelastet oder sogar überlastet
- Hoffte, dass sich mit der Zeit das Problem von alleine löst

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Hat Angst vor schlechter Leistung oder Versagen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Setzen Sie Ziele und definieren Sie Prioritäten
- Teilen Sie große Projekte oder Aufgaben in kleinere Einzelabschnitte ein und arbeiten Sie diese nacheinander ab
- Halten Sie festgelegte Prioritäten ein
- Ziehen Sie Konsequenzen in Betracht, wenn Abmachungen nicht eingehalten werden
- Machen Sie sich bewusst, dass der Stress vermieden werden kann, der entsteht, wenn Sie etwas bis zur letzten Minute aufschieben

BEDÜRFNIS MIT VIELEN MENSCHEN IN KONTAKT ZU SEIN

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

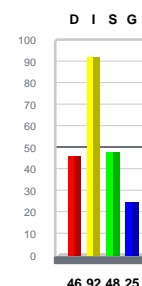
MÖGLICHE GRÜNDE:

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

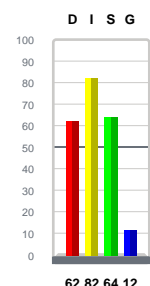
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





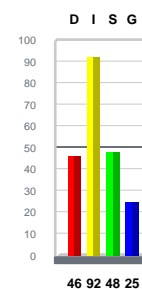
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Franz Huber 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 MDI® -Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie einen Aktionsplan (siehe nächste Seite).

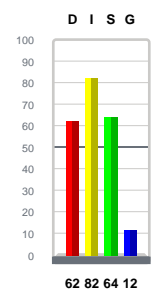
Franz Huber zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- wirkt so enthusiastisch, dass andere ihn für oberflächlich halten könnten
- nimmt Informationen für bare Münze, ohne sie genauer zu überprüfen oder diese tiefer zu analysieren
- ist übermäßig tolerant gegenüber eigenen Unzulänglichkeiten (Schwächen) und oft auch gegenüber den Schwächen anderer
- unter-instruiert oder über-delegiert, verlässt sich auf die Wirkung seiner Persönlichkeit, im Gegensatz zu einer strukturierten kontrollierenden Vorgehensweise
- ist Details gegenüber nachlässig, beachtet nur das Endergebnis, gemäß dem Motto: „Es zählt nicht wie, sondern nur das ich erfolgreich war“.
- ist zu optimistisch in Bezug auf mögliche Resultate seiner Projekte und der Potentiale seiner Mitarbeiter
- trifft manchmal zu rasch Entscheidungen, die nur auf oberflächlichen Analysen beruhen
- ist unrealistisch bei der Beurteilung anderer Menschen, besonders wenn diese Person ein "Freund" ist

Adaptierter - Stil



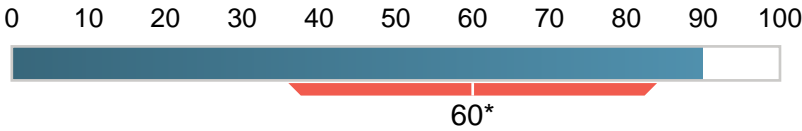
Basis - Stil



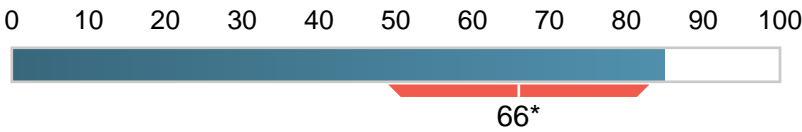


HIERARCHIE DES VERHALTENS

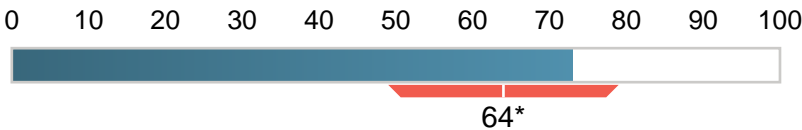
1. Interaktion - Setzen Sie sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren Sie.



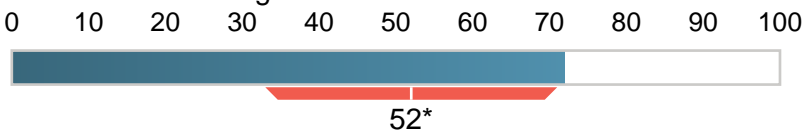
2. Menschenorientierung - Bauen Sie enge Beziehungen zu verschiedenen Menschen auf.



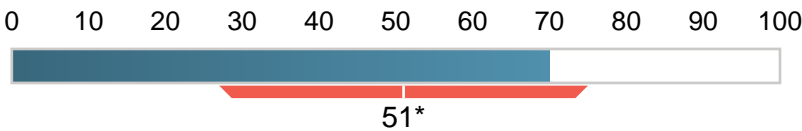
3. Kundenorientierung - Identifizieren und erfüllen Sie Kundenwünsche.



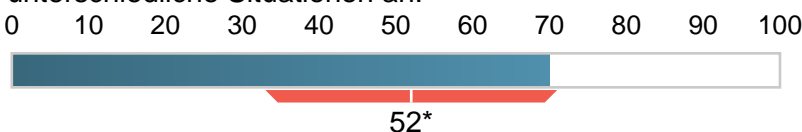
4. Häufige Veränderung - Wechseln Sie schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.



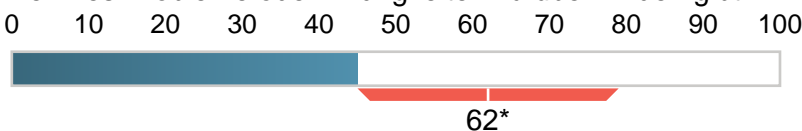
5. Wettbewerb - Streben Sie danach zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



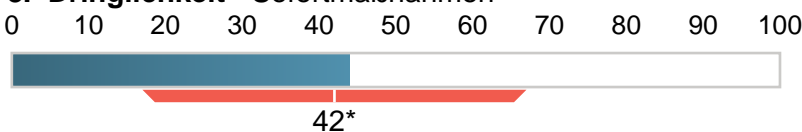
6. Veränderungsbereitschaft - Passen Sie sich leichter an unterschiedliche Situationen an.



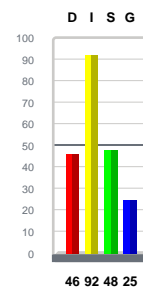
7. Beständigkeit - Bringen Sie Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



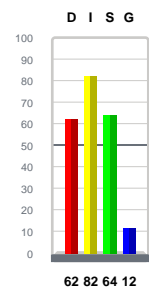
8. Dringlichkeit - Sofortmaßnahmen



Adaptierter - Stil



Basis - Stil

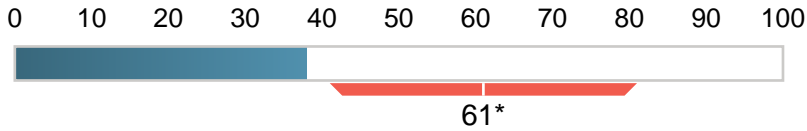


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

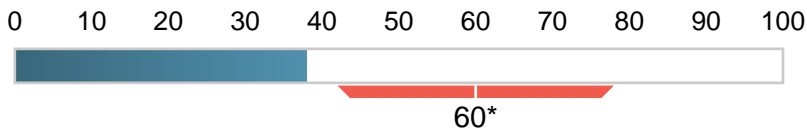


HIERARCHIE DES VERHALTENS

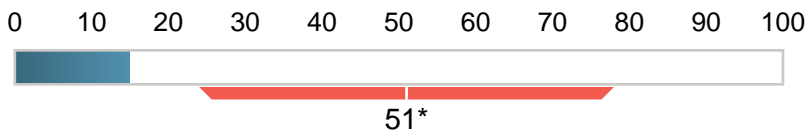
9. Konsistenz - Verhalten Sie sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



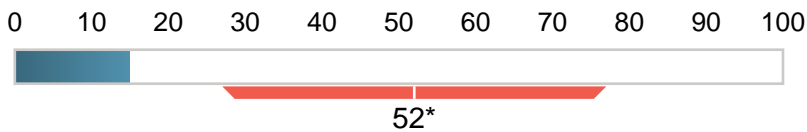
10. Follow-Up - Halten Sie sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



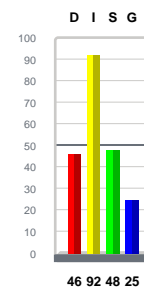
11. Organisation am Arbeitsplatz - Etablieren Sie einen spezifischen Ablauf für Ihre täglichen Aktivitäten und halten Sie sich daran.



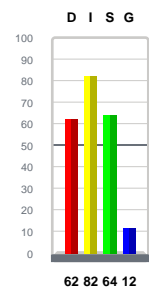
12. Analyse - Sammeln, überprüfen und organisieren Sie Informationen.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil



SIA: 46-92-48-25 (03) SIN: 62-82-64-12 (31)

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

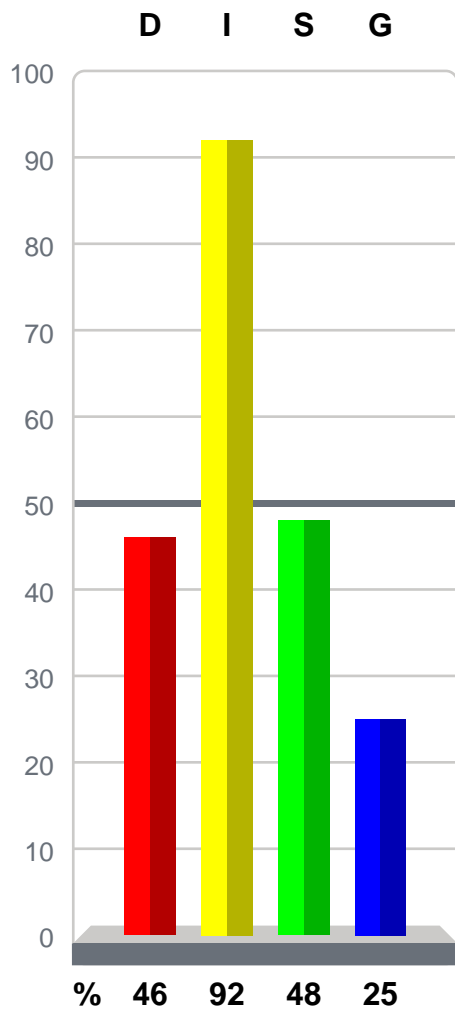


STILANALYSE-GRAFIKEN

7.1.2018

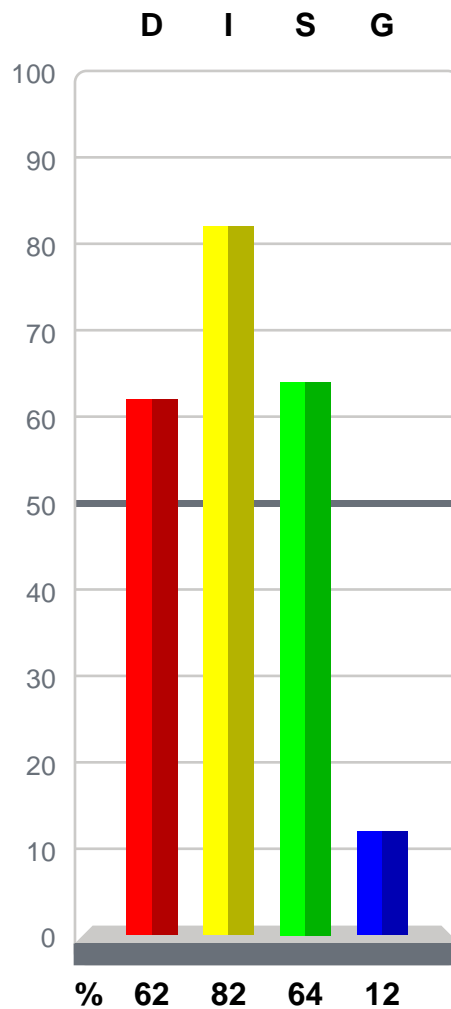
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 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

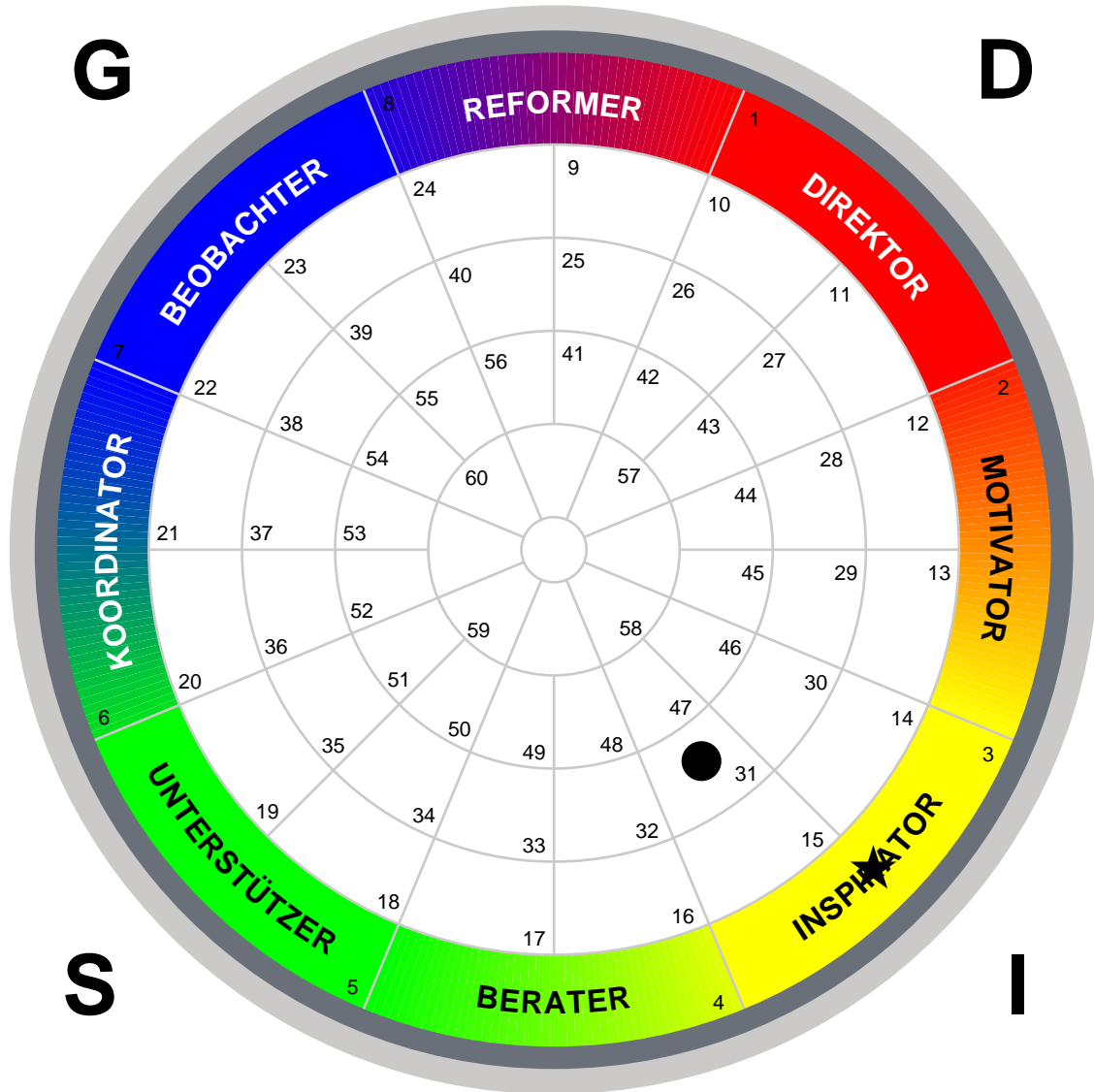
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

7.1.2018



Adaptierter Stil: ★ (3) INSPIRATOR

Basis-Stil: ● (31) BERATER/INSPIRATOR (FLEXIBEL)

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 11:48 M



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.

Franz Huber hat das Verlangen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. Er sucht nach Möglichkeiten, Situationen zu kontrollieren. Er strebt danach, eine Führungsrolle zu erringen. Er wird sich mehr auf das Ziel als auf die Harmonie einer Situation konzentrieren. Franz Huber ist fähig, in einem chaotischen Umfeld zu funktionieren. Er neigt dazu, sich ungeachtet seines Umfelds auf die anstehende Aufgabe zu konzentrieren. Für den eigenen Zeit-, Talent- und Ressourceneinsatz belohnt zu werden, ist nicht Franz Huber's primärer Motivationsfaktor. Er kann auf eigene Besitztümer verzichten, ohne Beachtung von zukünftigen Bedürfnissen. Franz Huber hat kein Problem damit, Aufgaben zu erledigen, bevor er ausführliche Recherchen dazu angestellt hat. Er kommt gut mit Situationen klar, in denen er sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit verlassen kann. Er ist bereit, anderen zu helfen, wenn diese gewillt sind, auf die Erreichung ihrer Ziele auch selbst hinzuarbeiten. Er legt möglicherweise mehr Wert auf die Befolgung bewiesener Vorgehensweisen als auf rasche Lösungen.

Franz Huber 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. Er versteht es, persönliche Themen auszuklammern und sich auf professionelles Vorgehen zu konzentrieren. Er zieht es möglicherweise vor, die Welt in Einzelteilen und nicht als ein Ganzes wahrzunehmen. Franz Huber neigt dazu, andere in die Tagesordnung einzubeziehen, ohne dafür einen Gegenwert zu erwarten. Er wird Aufgaben um deren Erledigen willen realisieren. Er wird eher subjektive Meinungen einbeziehen als objektiv recherchierte Fakten. Er wird Wissen als notwendige Ressource oder Mittel zum Zweck verstehen und einsetzen. Franz Huber wird eine Situation bewerten und bestimmen, ob es sich mehr lohnt, anderen zu helfen oder Ergebnisse zu erzielen. Er kann geduldig und mitfühlend mit anderen sein, wenn sie ein gemeinsames Anliegen haben. Er unterstützt möglicherweise Organisationen, die für grundsätzliche Überzeugungen stehen. Bisweilen weiß Franz Huber um die Bedeutung der Befolgung eines Systems und wie er es auf eine konkrete Situation anwenden kann.



Allgemeine Merkmale

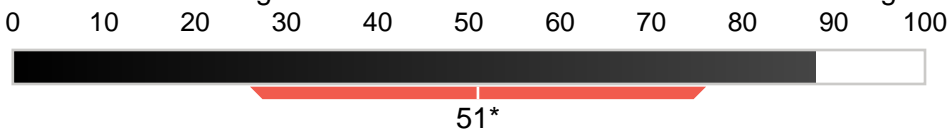
Franz Huber pickt sich möglicherweise bewusst nur die Traditionen und Überzeugungen heraus, an die er sich halten möchte. Franz Huber's Absicht, anderen zu helfen, hängt davon ab, wer es ist. Er wird sich tiefer in ein Thema einarbeiten, wenn es ihn brennend interessiert. Er ist der Nutzen für die Allgemeinheit wichtiger als der eigene Nutzen. Normalerweise wird sich ein wenig ansprechendes Umfeld nicht auf Franz Huber's Produktivität auswirken. Er neigt dazu, einzelne Themen voneinander zu trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Er strebt nach öffentlicher Anerkennung. Er hat den Drang, das Beste zu erreichen, was das Leben zu bieten hat.



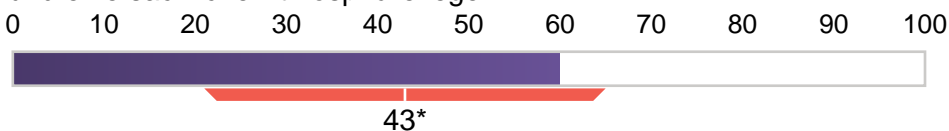
Primär

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.

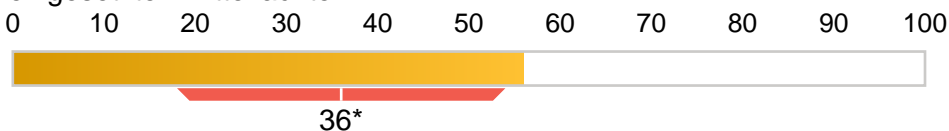
1. Machtorientiert - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.



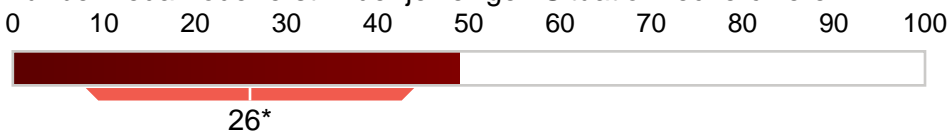
2. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



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



4. 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.

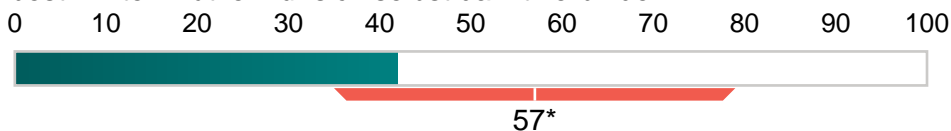




Situativ

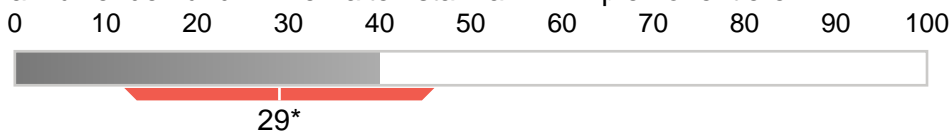
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht derart wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. 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.



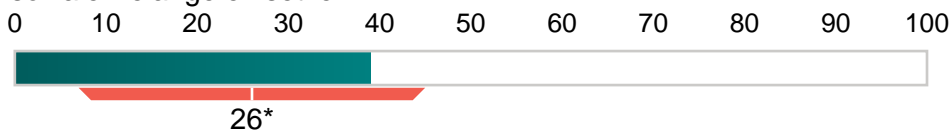
42

6. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, eine tradierte Vorgehensweise, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden und ihr Verhalten stark an Prinzipien orientieren.



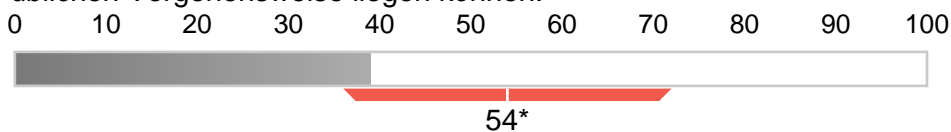
40

7. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, die Lebensbedingungen anderer zu verbessern und die sich für soziale Belange einsetzen.



39

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



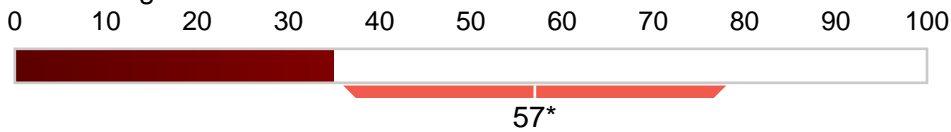
39



Indifferent

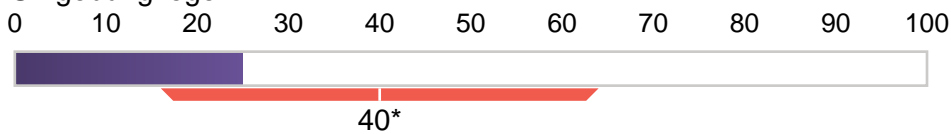
Möglicherweise haben Sie ein indifferentes Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als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

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



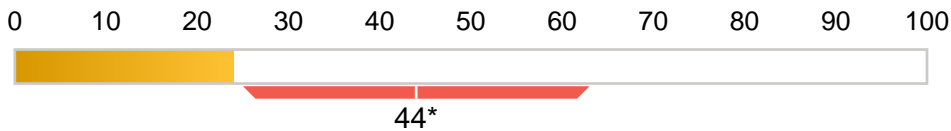
35

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



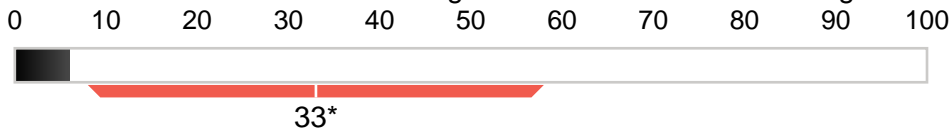
25

11. 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.



24

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



6

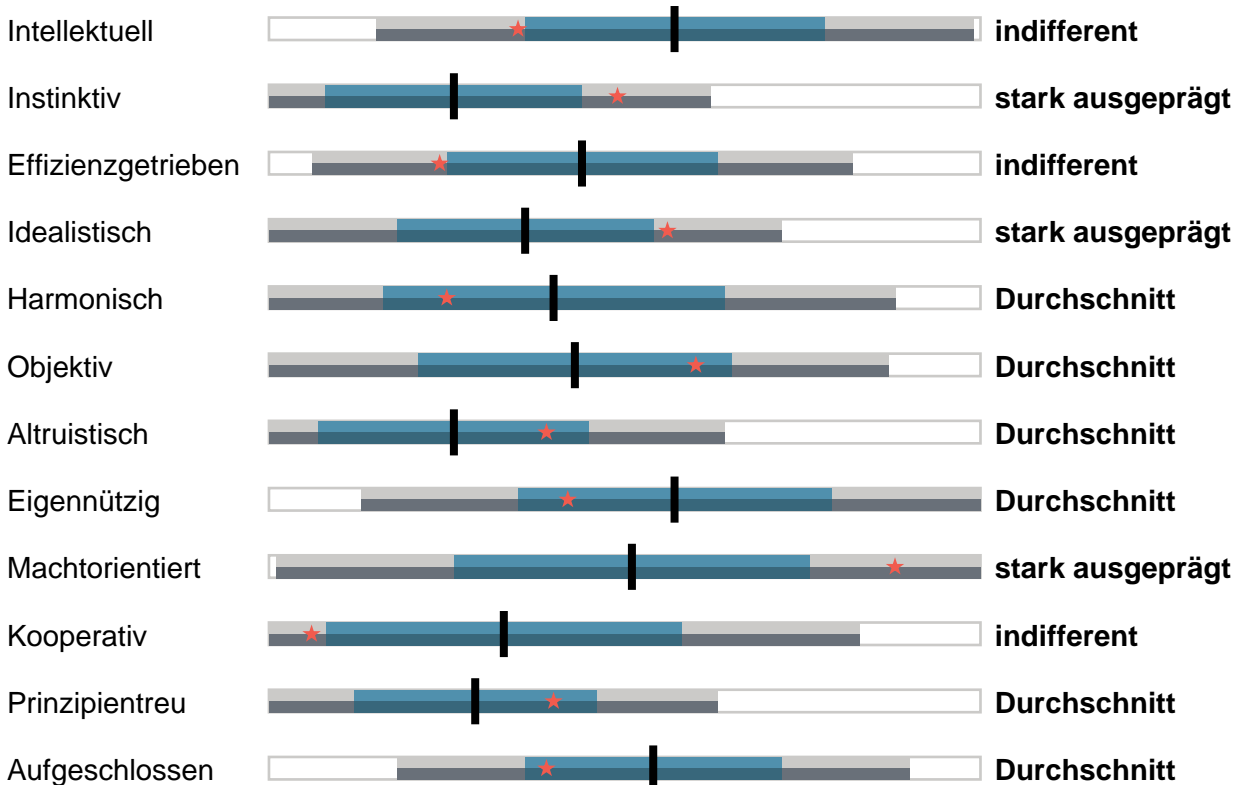


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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

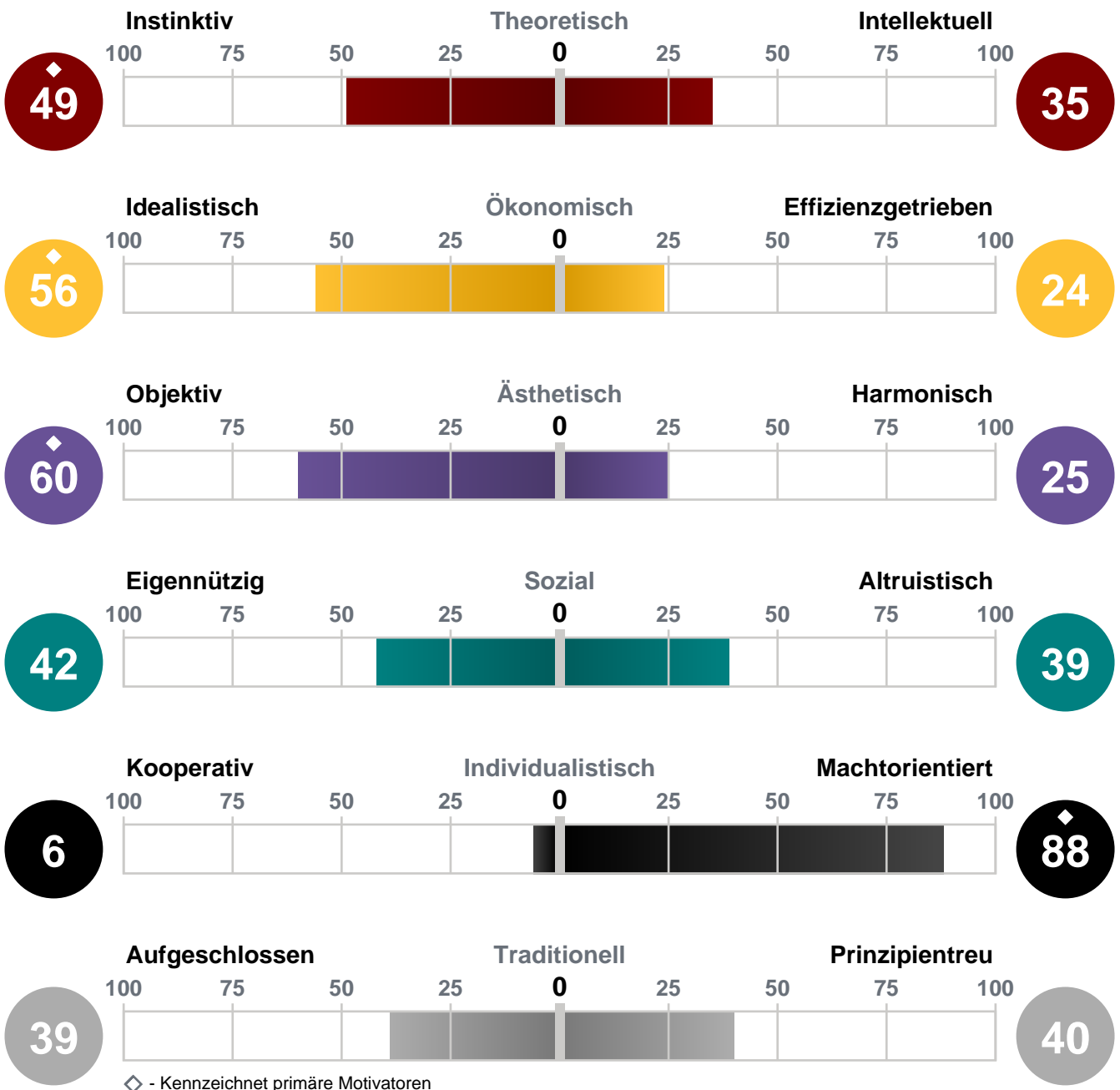


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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



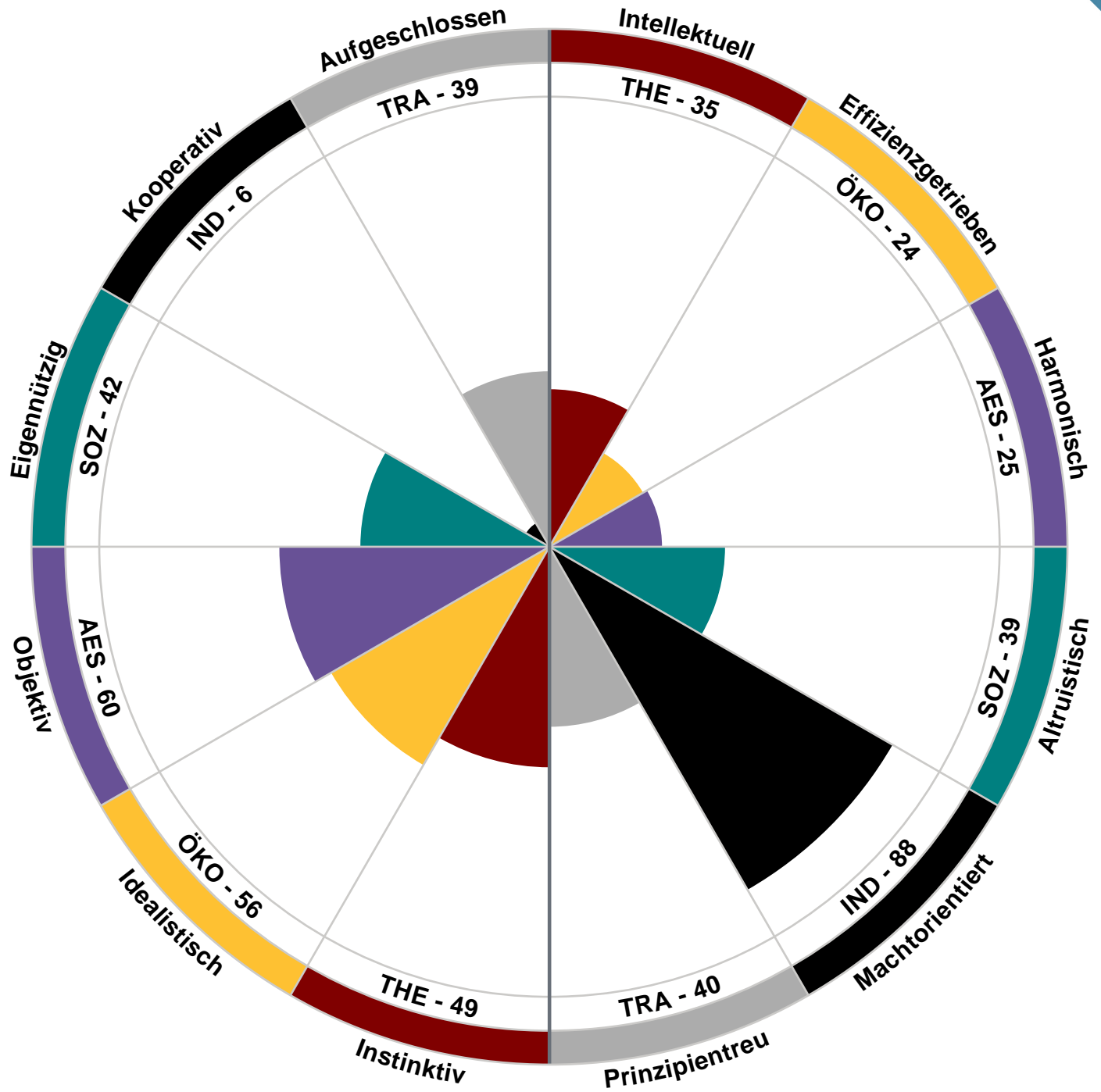
Driving Forces Grafik



T: 6:07 M



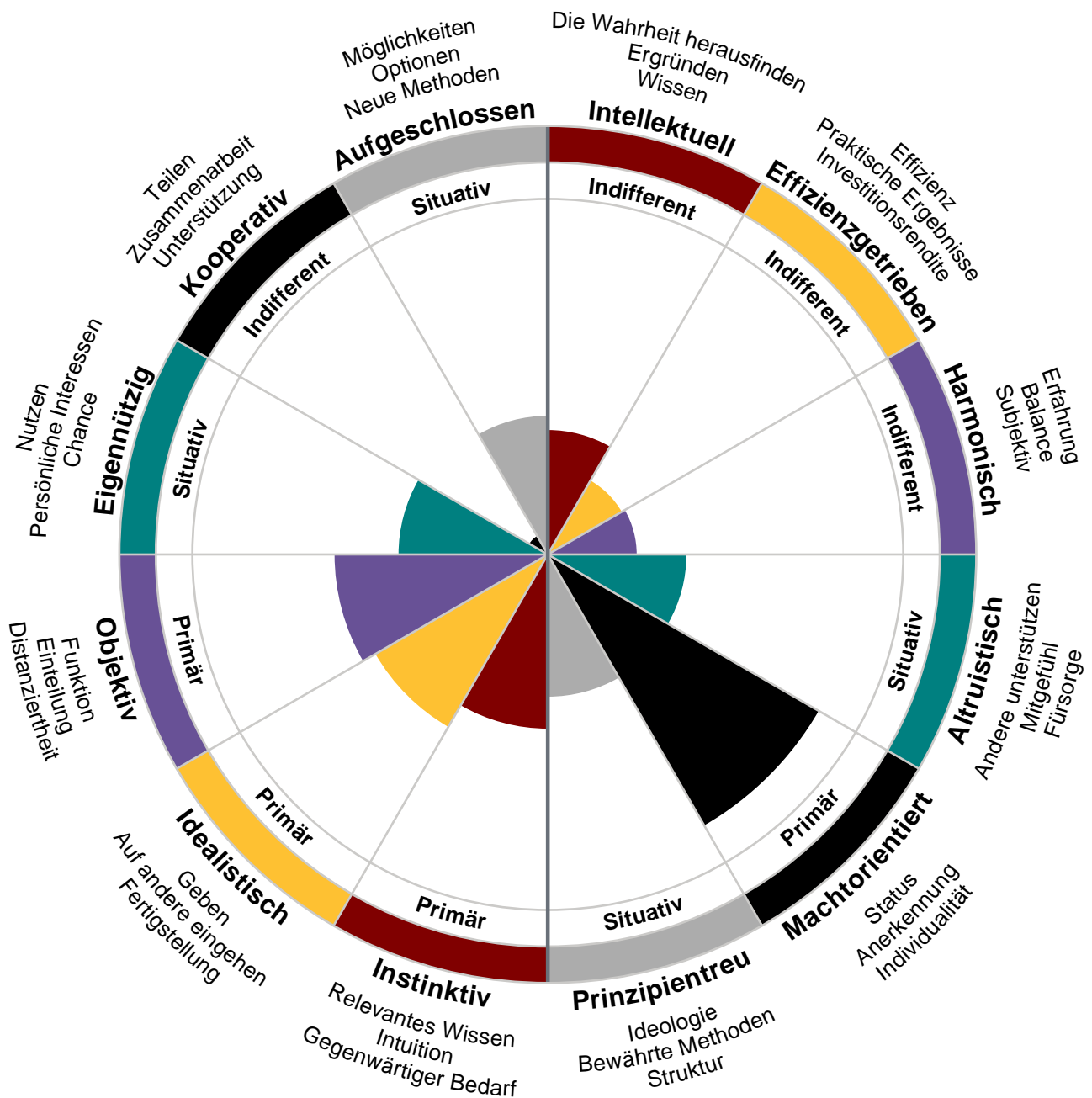
Driving Forces Rad



T: 6:07 M



Motivatorenbeschreibung



T: 6:07 M



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 MOTIVATIONSSTÄRKEN

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

- Setzt Menschen ein, um zu gewinnen und Ziele zu erreichen.
- Besitzt die Fähigkeit Konflikte zu lösen, durch das herstellen von win-win-Situationen.
- Unterstützt das Image der Organisation auf positive Weise.
- Erzeugt Tempo in der Organisation auf positive und freundliche Art.
- Bringt Begeisterung für alle Aspekte eines Prozesses auf.
- Hält dazu an, persönliche Themen in den Hintergrund zu stellen und sich auf die Produktivität zu konzentrieren.
- Neigt dazu, zuvorkommend und hilfsbereit zu sein, während Aufgaben erledigen werden.
- Ist optimistisch, dass Prozessverbesserungen von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ausgehen.
- Kooperativ und beeinflussend, wenn es um die Erzielung effektiver Ergebnisse geht.
- Startet mit Begeisterung in ein Projekt, auch ohne dazu sämtliche Details zu benötigen.
- Bietet relevantes Wissen zu vielen Themen an.
- Motiviert andere, nach den benötigten Informationen zu suchen.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Als Leader könnte er sich zu sehr auf sich und seine Bedürfnisse fokussieren.
- Könnte eine Agenda / Informationen den falschen Personen zur Verfügung stellen.
- Könnte nur mit denen interagieren, die seinen Zielen zustimmen.
- Hat Schwierigkeiten, eine Balance zwischen Geselligkeit mit anderen und der Erledigung der anstehenden Aufgabe zu finden.
- Könnte zu viel von seinen persönlichen Gefühlen preisgeben, was der Objektivität abträglich sein könnte.
- Übertrieben optimistisch bezüglich seiner Fähigkeit, Aufgaben in sinnvolle Teile aufzugliedern.
- Zu viel Small Talk schmälert am Ende die eigene Leistung.
- Hat Schwierigkeiten damit, die Balance zwischen Effizienz und Interaktion mit anderen zu finden.
- Überschätzt, was andere leisten können.
- Wird im Falle von unvollständigen Informationen dazu neigen, diese auszuschnürcen.
- Präsentiert möglicherweise Fakten und Zahlen, bevor er die notwendigen Informationen eingeholt hat.
- Die Tendenz über Erfahrungen zu berichten, kann seine Fähigkeit beeinträchtigen, zuzuhören und Neues zu lernen.



IDEALES UMFELD

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

- Individuelle Erfolge werden gefeiert.
- Eine Umgebung in der Führungsqualitäten gelebt werden können.
- Ideen sollen zum Ausdruck gebracht werden, um andere Menschen zu beeinflussen.
- Die Notwendigkeit, Menschen um sich zu haben, während er die angestrebten Ergebnisse erzielt.
- Die Möglichkeit, neue Ideen in einer Gruppe aufzuteilen.
- Ein von Spaß und Funktionalität geprägtes Arbeitsumfeld.
- Belohnungen, die aufgrund des Gesamtergebnisses des Teams festgelegt werden.
- Mitarbeiterfördernde Aktivitäten werden höher bewertet als rein aufgabenorientierte Aktivitäten.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die seine/ihre MitarbeiterInnen im Fokus hat und Begeisterung erzeugen kann.
- Ein Führungsteam, welches optimistisch darüber ist, sich sowohl auf das Erlernen neuer Konzepte einzulassen, als auch den Einsatz von Intuition zuzulassen.
- Den Freiraum, Kongresse und Seminare zu besuchen, um konkrete Informationen zu erhalten und diese dann an andere weiterzugeben.
- Den Freiraum, sich in einem Umfeld mit vielen Menschen erforderliches Wissen anzueignen.



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 Franz Huber's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Franz Huber sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.

Franz Huber möchte:

- Öffentliche Anerkennung von Macht und Status.
- Öffentliche Anerkennung für Führungsqualitäten und die Ergebnisse, die er erzielt.
- Gelegenheiten sich zu entwickeln und neue Erfahrungen zu sammeln.
- Erklären lassen, wie Franz Huber bei komplexen Projekten die Zerlegung in Teilziele erarbeitet hat.
- Positiver und kollegialer Umgang zwischen Kollegen/Kolleginnen und Management.
- Der Fokus der MitarbeiterInnen und des Umfelds liegt darauf, umsetzungsorientiert zu handeln.
- Gelegenheit, anderen die Errungenschaften des Unternehmens zu präsentieren.
- Die Gelegenheit, erfolgreich erbrachte Leistungen mit anderen gemeinsam zu feiern.
- Die Möglichkeit, über die erreichten Ergebnisse des Teams und des Unternehmens zu reden.
- Auf diversen Gebieten als Experte gesehen und in Diskussionen einbezogen werden.
- Die Möglichkeit, relevantes Wissen mit anderen auszutauschen.
- Lob für Franz Huber's Erfahrung und seine Fähigkeit, Informationen zeitgerecht zu beschaffen.



SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Franz Huber 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 Franz Huber durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Franz Huber am wichtigsten sind. Das erlaubt es Franz Huber, sich an der Erstellung seines eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.

Franz Huber braucht:

- Verstehen, dass andere während Meetings Zeit zum Austausch von eigenen Ideen benötigen .
- Anderen zuhören und unterschiedliche Perspektiven verstehen, damit Ziele erreicht werden.
- Realistische Ziele, die sich verwirklichen lassen, was zugleich der Organisation zugutekommt.
- Zweckmäßige Teamziele, die gesetzt werden, um das Tempo aufrechtzuerhalten.
- Eine gute Balance zwischen Geselligkeit und Arbeitsbelastung.
- Eine klare Strategie, um private und berufliche Beziehungen auseinanderzuhalten.
- Die Fähigkeit, zuzuhören und zu erkennen, was gebraucht wird, um der Organisation zu helfen.
- Die Fähigkeit, die eigene Begeisterung im Zaum zu halten, um das angestrebte Ergebnis zu erzielen.
- Unterstützung, bei der Bildung realistischer Erwartungen während andere miteinbezogen werden.
- Relevante Informationen, die im eigenen Arbeitsumfeld gesammelt werden können, und die Möglichkeit, diese an andere Personen weiterzugeben.
- Akzeptanz, dass andere möglicherweise größere Begeisterung für neues Wissen haben.
- Die Möglichkeit, Erfahrungen und eigene Gedanken mit den Zielen der Organisation in Einklang zu bringen.



AKTIONSPLAN

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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____