



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Max Huber

Musterreport

IFM

11.1.2019

Bleiben Sie Besser!

IFM Merz GmbH

Hachelbachstr.13

83727 Schliersee

08026 920799

info@mittelstandserfolg.de

Muster Report

unverkäuflich und nicht für Seminare zu verwenden





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.



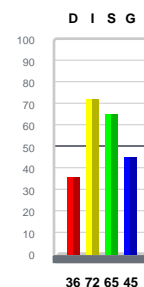
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf Max 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 Max Huber's Verhalten.

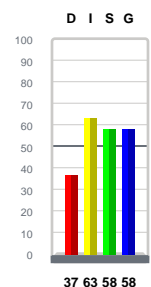
Max Huber kann sehr zuvorkommend und entgegenkommend sein. Er arbeitet gerne mit anderen zusammen und hilft ihnen. Er liebt vielseitige zwischenmenschliche Beziehungen. Seine Kunden oder Klienten werden oft zu seinen Freunden. Er strebt nach Beliebtheit und sozialer Anerkennung. Er verhandelt gerne in einer angenehmen Atmosphäre. Er versucht, andere durch eine persönliche Beziehung zu beeinflussen und leistet manchen Dienst, um diese Beziehung herzustellen. Max Huber arbeitet gerne im Team und braucht Anerkennung und Bestätigung als Teammitglied. Er liebt es, Menschen zu fördern und Netzwerke zu bilden. Er ist davon überzeugt, dass man mit Hilfe eines Teams gute Resultate erzielen kann. Er bevorzugt daher Teamarbeit. Er ist sehr zugänglich, herzlich und verständnisvoll. Ihm fällt es leicht, Begeisterung bei anderen zu wecken. Er kann sehr flexibel und diplomatisch sein, wenn die Situation es verlangt.

Max Huber kann gut Probleme lösen, die Menschen betreffen. Da er anderen Menschen viel Vertrauen und Anteilnahme entgegenbringt, schätzt er die tatsächlichen Fähigkeiten anderer möglicherweise falsch ein. Er 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. 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. Max Huber ist gerne persönlich am Entscheidungsprozess beteiligt. Er tadelt andere nicht gerne. Er fürchtet, dass direkter Tadel die freundschaftliche Beziehung gefährden könnte. Er arbeitet gerne für Vorgesetzte, die entscheidungsfreudig sind. Normalerweise trifft er Entscheidungen ohne das vorherige Sammeln von Fakten und unterstützenden Daten.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



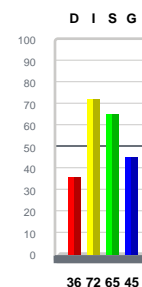


PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

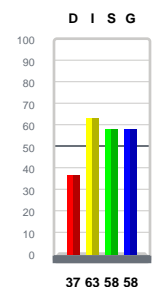
Fortsetzung

Max Huber ist ein guter Redner und braucht sein "Publikum". Er hat die Fähigkeit zu erraten, was die Leute hören wollen. Er tendiert dann dazu, ihnen genau das zu sagen. Er beurteilt andere nach ihren verbalen Fähigkeiten und ihrer Ausstrahlung. Er spricht gewöhnlich sehr gestenreich. Max Huber versucht, andere durch seine Überredungskunst von seiner Denkweise zu überzeugen und zu begeistern. Andere Menschen würden im Vergleich dazu eher sachlich berichten. Es ist für Max 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. Er orientiert sich stark an anderen Menschen und ist im Kontakt sehr wortgewandt. Er neigt dazu, mit netten Worten zu umschreiben, was andere mit großer Direktheit ausdrücken würden, und wirkt freundlich und vertrauensvoll.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



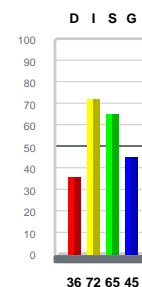


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

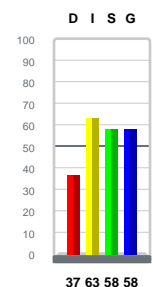
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Max Huber in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten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

- Arbeitet gerne im Team.
- Kreativer Problemlöser.
- Ist flexibel.
- Hat Vertrauen in andere.
- Kann gut Streitigkeiten schlichten.
- Ist anpassungsfähig.
- Bemüht sich um Qualität.
- Zeigt Respekt vor Autoritäten und Unternehmensstrukturen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





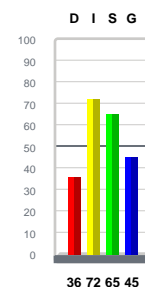
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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 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.

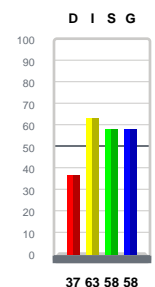
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Huber :

- Seien Sie aufrichtig und verwenden Sie einen Tonfall, durch den dies ausgedrückt wird.
- Bieten Sie ihm eine warme, freundliche Umgebung.
- Geben Sie ihm Zeit, Fragen zu stellen.
- Sprechen Sie mit ihm über Ziele und Ideen, die er anregend findet.
- Geben Sie ihm Zeit, sich von der Zuverlässigkeit Ihrer Aussagen zu überzeugen. Seien Sie deshalb genau und realistisch.
- Erstellen Sie mit ihm einen Zeitplan für neue Aktionen.
- Bieten Sie ihm Handlungsanregungen.
- Liefern Sie solide, greifbare und praktische Beweise.
- Benützen Sie Empfehlungen von Menschen, die er für wichtig hält.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung.
- Unterstützen Sie Ihre Kommunikation durch korrekte Fakten und Daten.
- Nehmen Sie sich Zeit, und bleiben Sie hartnäckig bei der Sache.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

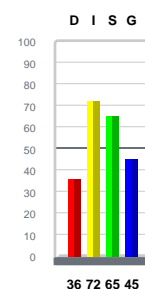
Fortsetzung

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

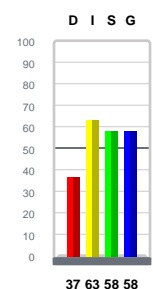
Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Max Huber und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- Fakten in willkürlicher Reihenfolge präsentieren.
- Unsystematisch vorgehen.
- Zu weit von einer Sache abweichen, sie nicht genügend ernstnehmen oder zu sehr "an der Tagesordnung kleben".
- Autoritär sein.
- Ihn zu übereilten Entscheidungen drängen.
- Entscheidungen in der Luft hängen lassen.
- Für seine Ideen die Lorbeeren ernten.
- Reglementieren und das Gespräch übermäßig kontrollieren, den anderen "einwickeln".
- Mit Fakten, Zahlen, Alternativen oder Abstraktionen jonglieren.
- Kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein.
- Ihn "unter den Tisch reden".
- Laut und provozierend sprechen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Max 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 Max 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.



WAHRNEHMUNG

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

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

SELBSTWAHRNEHMUNG

Max Huber hält sich selbst für:

- begeisterungsfähig
- charmant
- überzeugend
- offen
- inspirierend
- optimistisch

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

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

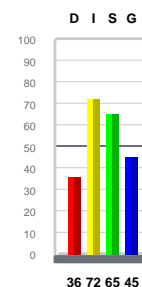
- alleinunterhaltend
- übertrieben optimistisch
- oberflächlich
- unrealistisch

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

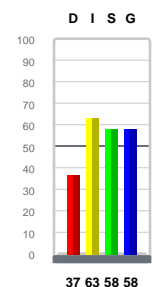
Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

- verschlossen
- schlechter Zuhörer
- gesprächig
- ich-bezogen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

Auf Grundlage von Max 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
ehrig	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 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 Max Huber's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

Max Huber ist in seinem Problemlösungsverhalten eher konservativ. Er wird sich Herausforderungen stellen, indem er das Für und Wider genau abwägt. Max Huber ist von Natur aus sehr kooperativ und versucht, Konflikte zu vermeiden. Es ist ihm wichtig, von anderen als ein Mensch betrachtet zu werden, mit dem man auf sehr angenehme Weise zusammenarbeiten kann.

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

Max Huber hält sein natürliches Problemlösungsverhalten oder seinen Umgang mit Herausforderungen in seinem derzeitigen Umfeld für angemessen.

KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

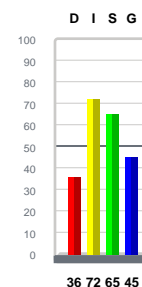
Dies ist Max Huber's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken :(Basis-Stil)

Max Huber ist gesellig, optimistisch und fähig, andere emotional von etwas zu überzeugen oder in eine bestimmte Richtung zu bewegen. Er arbeitet gerne im Team, wünscht sich dabei die Rolle des Teamleiters. Er vertraut anderen und wünscht sich ein angenehmes Umfeld für die Interaktion.

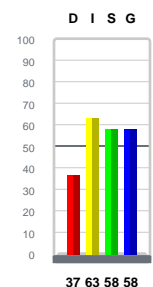
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Huber die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

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

Max 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 Max Huber die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Max Huber verhält sich in seinem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in seiner Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihm grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde er sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

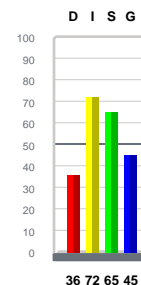
Dies ist Max Huber's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

Max Huber ist aufgeschlossen und gleichzeitig wach und sensibel, was die Auswirkungen von Regelverletzungen angeht. Er setzt sein ausgewogenes Urteilsvermögen besonders in überprüfenden Verfahren ein. Das Wissen, dass er eine Sache gut erledigt hat, ist ein wichtiger positiver Verstärker für ihn.

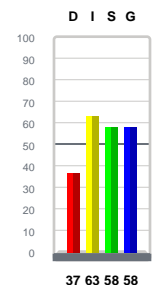
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Huber die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

Max Huber gibt sich eher unabhängig und eigenwillig. Er fühlt sich am wohlsten, wenn Zwänge für bestimmte Situationen auch einmal gelockert werden können.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



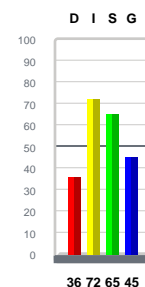


ADAPTIERTER STIL

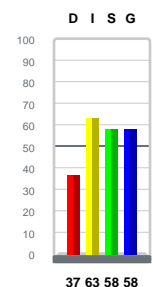
Max Huber geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- Beibehalten von Routine und, falls notwendig, Durchführung von Veränderungen in begrenztem und gut vorbereitetem Rahmen.
- Zusammenarbeit mit anderen, um Resultate zu erzielen.
- Optimistische, zukunftsorientierte Einstellung.
- Möglichst keine Konfrontationen.
- Geduld und die Fähigkeit zuzuhören.
- Beständigkeit in der Durchführung von Aufgaben.
- Einhalten etablierter Regeln und Verfahrensweisen.
- Logische Lösungen.
- Kontakt zu Menschen auf vielfältige Art.
- Flexibilität.
- Überzeugungskraft, um andere zum Handeln zu motivieren.
- Treffen von taktvollen Entscheidungen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





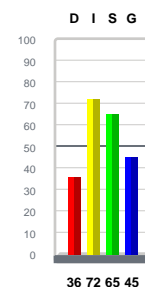
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Max 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).

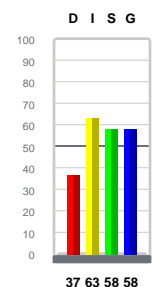
Max Huber zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ist unrealistisch bei der Beurteilung anderer Menschen, besonders wenn diese Person ein "Freund" ist
- nutzt zu häufig Lob als Mittel um andere zu motivieren
- trifft manchmal zu rasch Entscheidungen, die nur auf oberflächlichen Analysen beruhen
- überschätzt seine Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren oder deren Verhalten zu ändern
- wirkt so enthusiastisch, dass andere ihn für oberflächlich halten könnten
- vertraut Menschen leicht ,vor allem denen, die ihn positiv bestärken
- bringt Kritik zu wortreich und umschweifend an
- ist zu optimistisch in Bezug auf mögliche Resultate seiner Projekte und der Potentiale seiner Mitarbeiter
- ist Details gegenüber nachlässig, es sei denn, er hält sie für sehr wichtig, oder die Detailarbeit ist nur von kurzer Dauer

Adaptierter - Stil



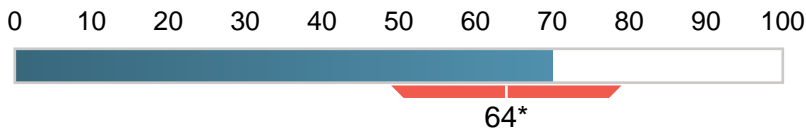
Basis - Stil



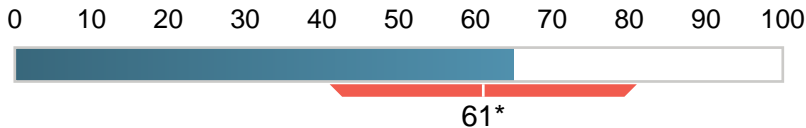


HIERARCHIE DES VERHALTENS

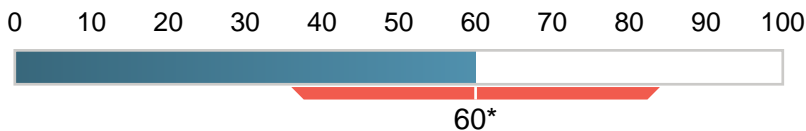
1. Kundenorientierung - Identifizieren und erfüllen Sie Kundenwünsche.



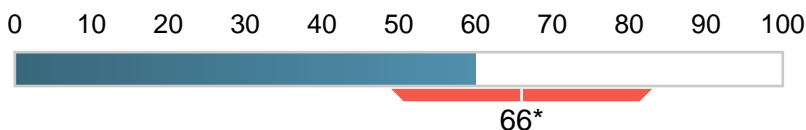
2. Konsistenz - Verhalten Sie sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



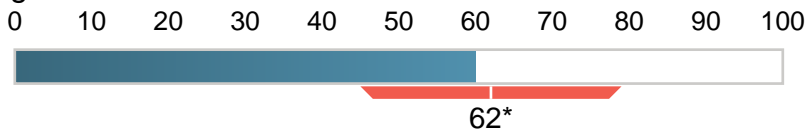
3. Interaktion - Setzen Sie sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren Sie.



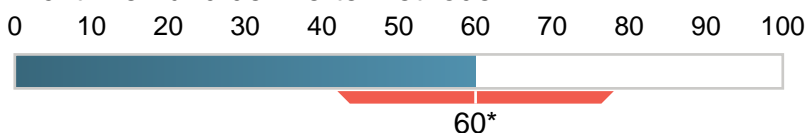
4. Menschenorientierung - Bauen Sie enge Beziehungen zu verschiedenen Menschen auf.



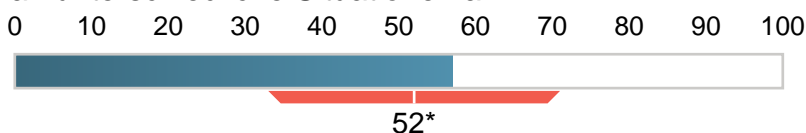
5. Beständigkeit - Bringen Sie Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



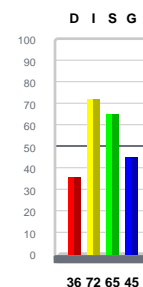
6. Follow-Up - Halten Sie sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



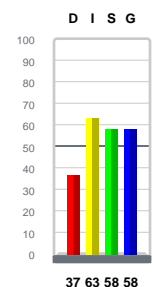
7. Veränderungsbereitschaft - Passen Sie sich leichter an unterschiedliche Situationen an.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil

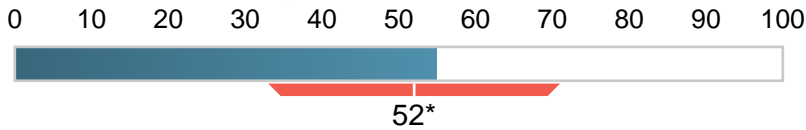


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



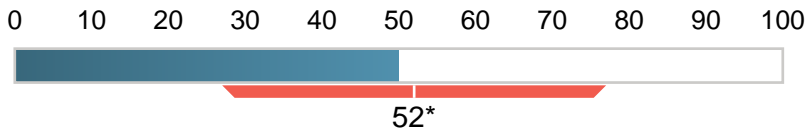
HIERARCHIE DES VERHALTENS

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



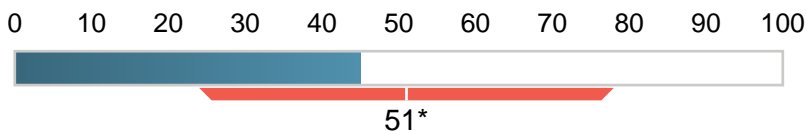
55

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



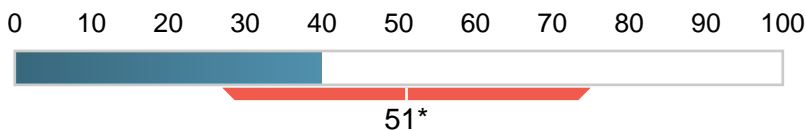
50

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



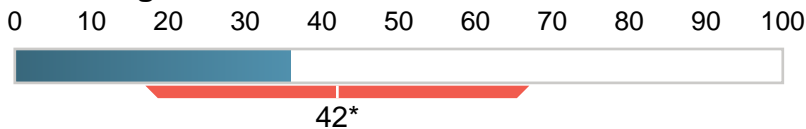
45

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



40

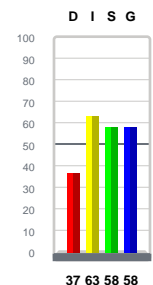
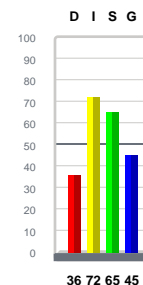
12. Dringlichkeit - Sofortmaßnahmen



36

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 36-72-65-45 (16) SIN: 37-63-58-58 (48)

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

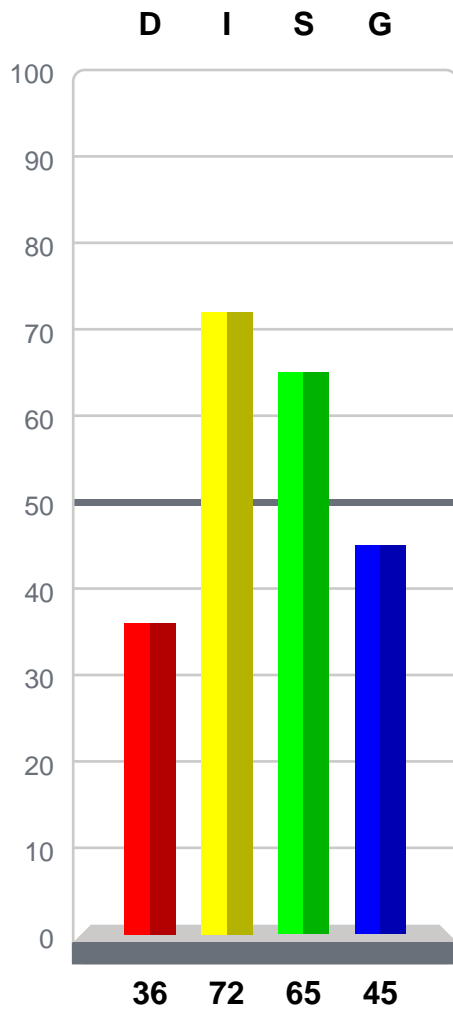


STILANALYSE-GRAFIKEN

11.1.2019

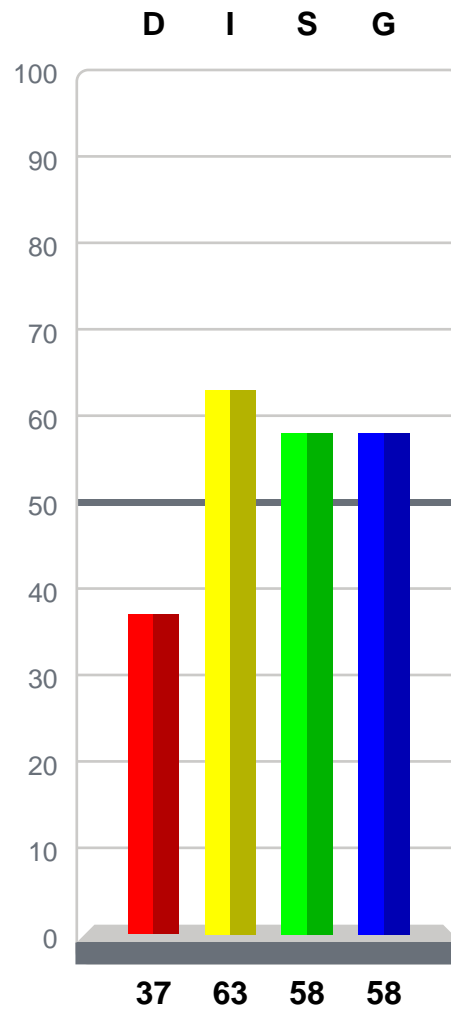
Adaptierter - Stil

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.

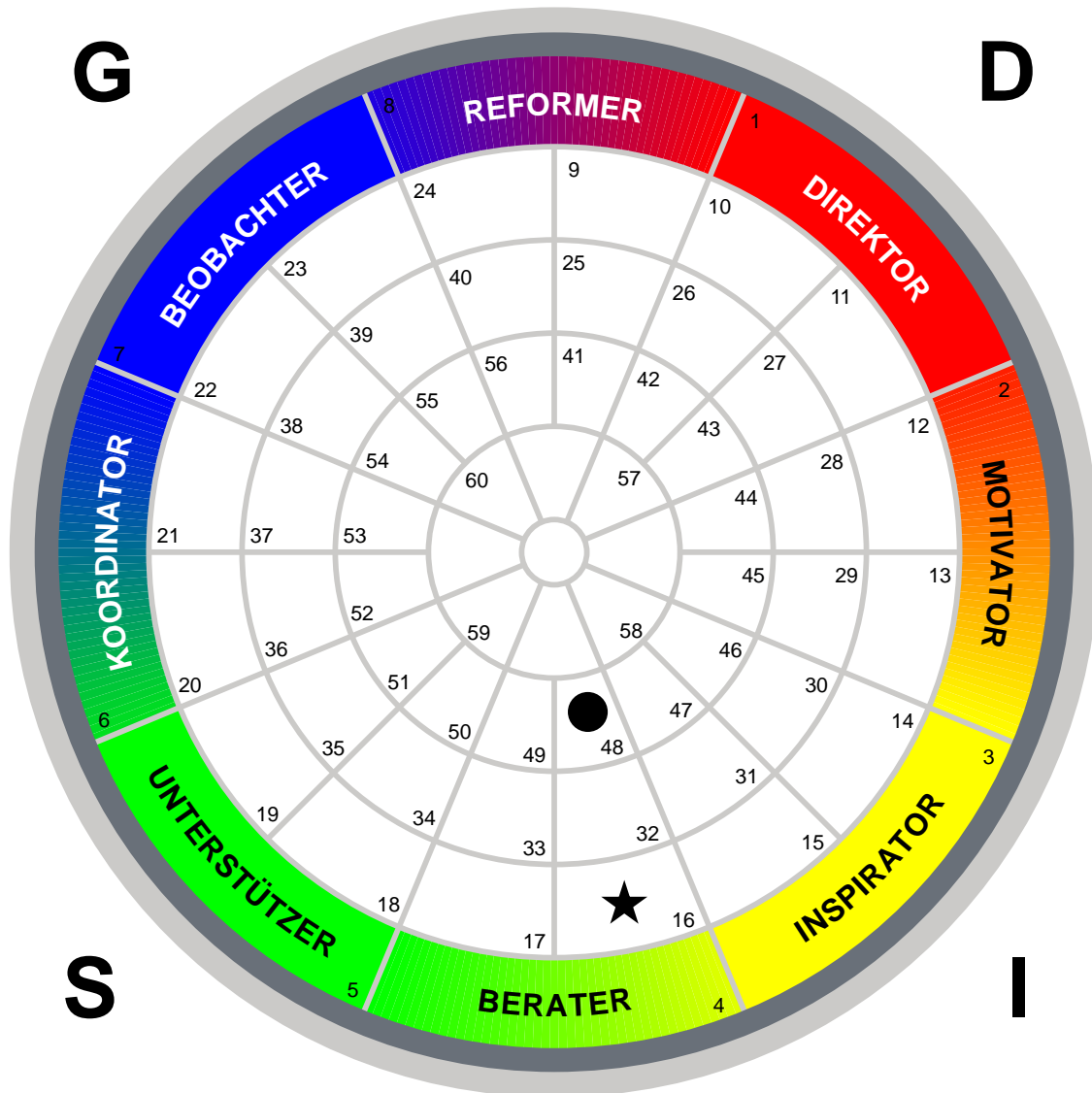
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre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

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

11.1.2019



Adaptierter Stil: ★ (16) INSPIRATOR/BERATER
 Basis-Stil: ● (48) INSPIRATOR/BERATER (KREUZUNG)

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 7:06



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 Huber schöpft seine Motivation möglicherweise aus der öffentlichen Anerkennung. Er tritt mit Bestimmtheit auf, wenn es gilt, die Kontrolle über eine Situation zu behalten. Er möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Er neigt dazu, nach neuen Methoden und Wegen zu suchen, um die eigenen Zukunftschancen zu erweitern. Max Huber neigt dazu, andere Systeme und/oder Traditionen zu interpretieren, auseinanderzunehmen und sie kreativ anzuwenden. In vielen Fällen würde Max Huber es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Er kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Er wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Max Huber verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Er wird in der Regel über Informationen verfügen, die seine Annahmen stützen. Er neigt dazu, großzügig Zeit, Talent und Ressourcen einzubringen, wünscht und erwartet dafür aber eine Investitionsrendite. Er wird dann großzügig Zeit und Informationen zur Verfügung stellen, wenn das Anliegen mit seinen eigenen Interessen übereinstimmt.

Max Huber strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Er strebt danach, Führungsrollen zu erringen. Er wird sich nicht scheuen, neue und andere Möglichkeiten der Interpretation eines Glaubenssystems zu erkunden. Er ist möglicherweise offen für neue Ideen, weil er nicht an eine bestimmte Philosophie oder ein System gebunden ist. Max Huber wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Er kann sich ungeachtet seines Umfelds auf die anstehende Aufgabe konzentrieren. Er fühlt sich unter Menschen wohl, die seinen Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Er hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Experte profilieren zu können. Max Huber ist möglicherweise bereit, spezifische Rahmenbedingungen zu schaffen, um möglichst viel Zeit und Talent in ein Projekt einbringen zu können. Er bewertet Situationen und achtet möglicherweise auf die potenzielle Investitionsrendite. Er ist bereit, anderen zu helfen, wenn diese gewillt sind, auf die Erreichung ihrer Ziele auch selbst hinzuarbeiten. Max Huber's Absicht, anderen zu helfen, hängt davon ab,



Allgemeine Merkmale

wer es ist.

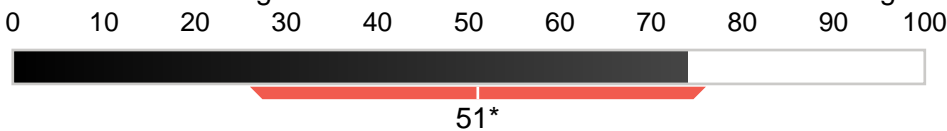
Max Huber kann geduldig und mitfühlend mit anderen sein, wenn sie ein gemeinsames Anliegen haben. Er bewertet Situationen möglicherweise nach ihrer Nützlichkeit und ihrer ökonomischen Rendite. Er könnte behilflich sein, Informationsquellen ausfindig zu machen. Er klammert persönliche Themen aus, um sich auf die professionelle Produktivität zu konzentrieren. Max Huber neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. Er wird sich nicht an eine bestimmte Vorgehensweise klammern, sondern eher dafür sorgen, dass ein hohes Tempo eingehalten wird. Er hat das Verlangen, für seine Leistung anerkannt zu werden. Er ist leidenschaftlich bestrebt, etwas zu schaffen, das seine Fußspuren erkennen lässt.



Primär

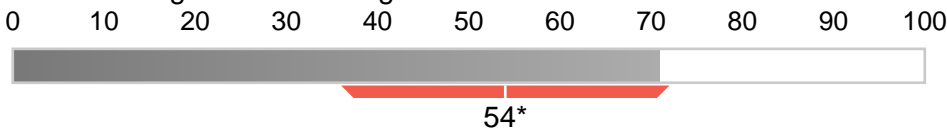
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (die Gruppe) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser 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.



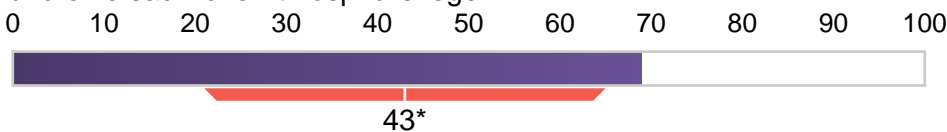
74

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



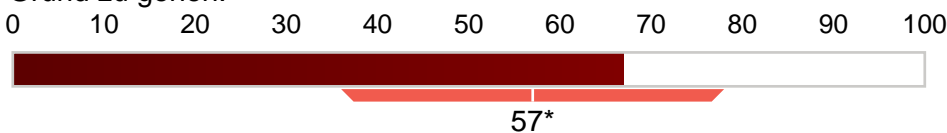
71

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



69

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



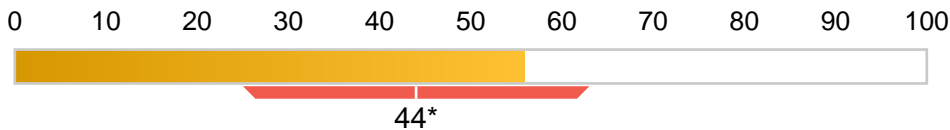
67



Situativ

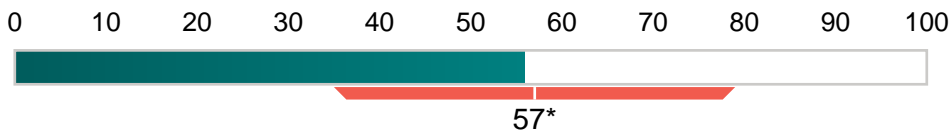
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht derart wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. 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.



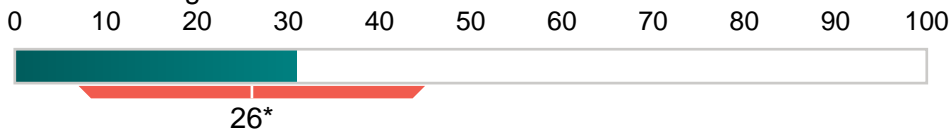
56

6. 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.



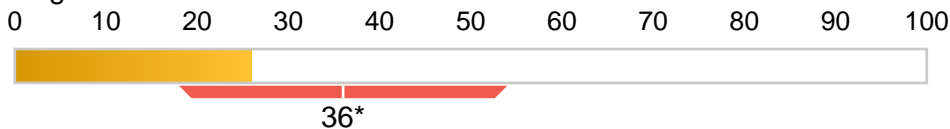
56

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



31

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



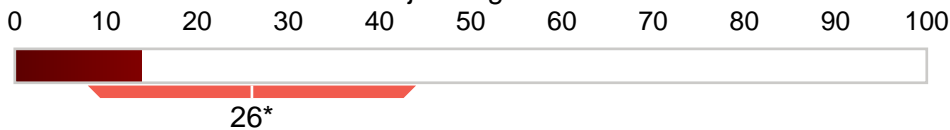
26



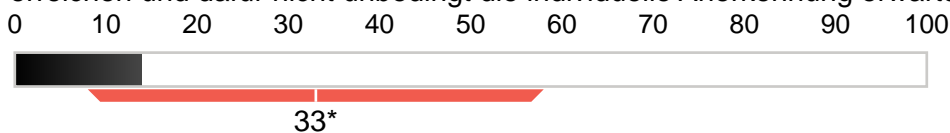
Indifferent

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. 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.



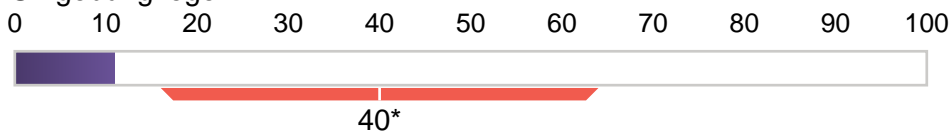
10. Kooperativ - Menschen, die gerne gemeinsam mit anderen Ziele erreichen und dafür nicht unbedingt die individuelle Anerkennung erwarten.



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



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



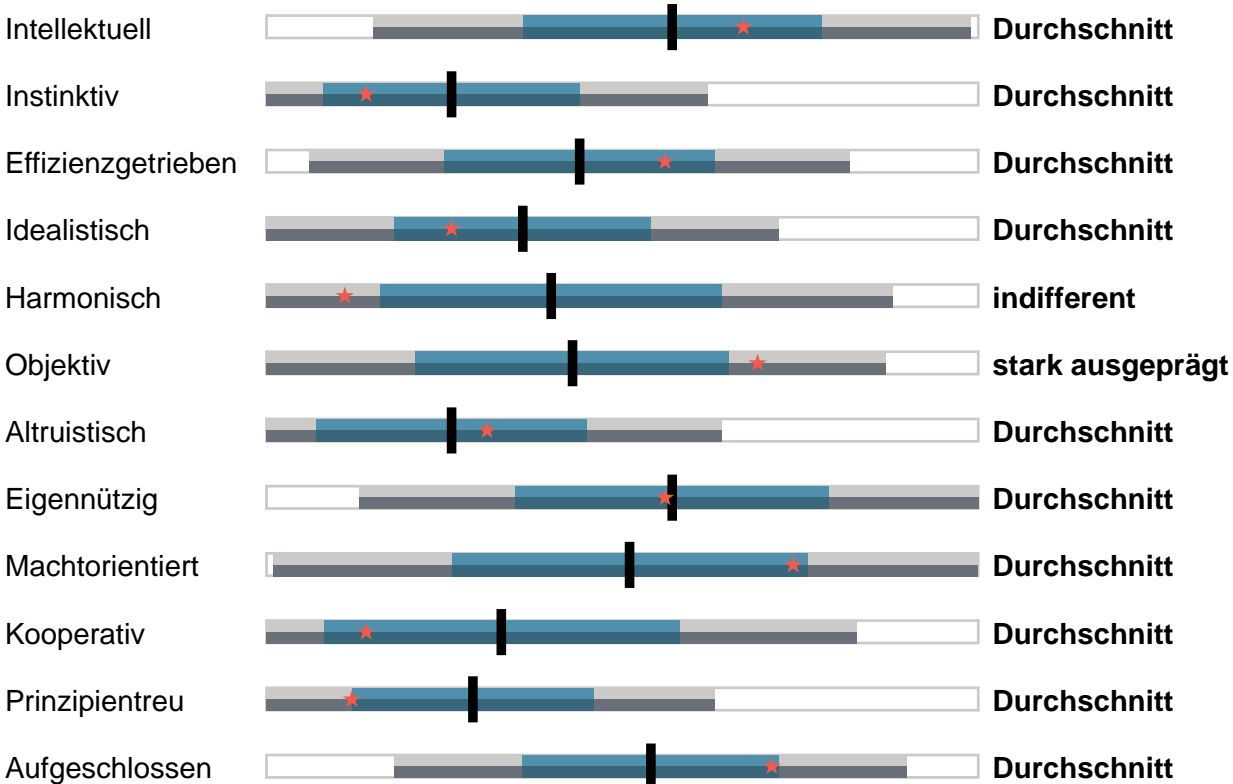


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

Sicher kennen Sie Sprüche wie: „Jedem das Seine“, „Jedem Tierchen sein Pläsierchen“ oder „Jeder hat seine eigenen Gründe“. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnlich wie Sie sind, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft 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

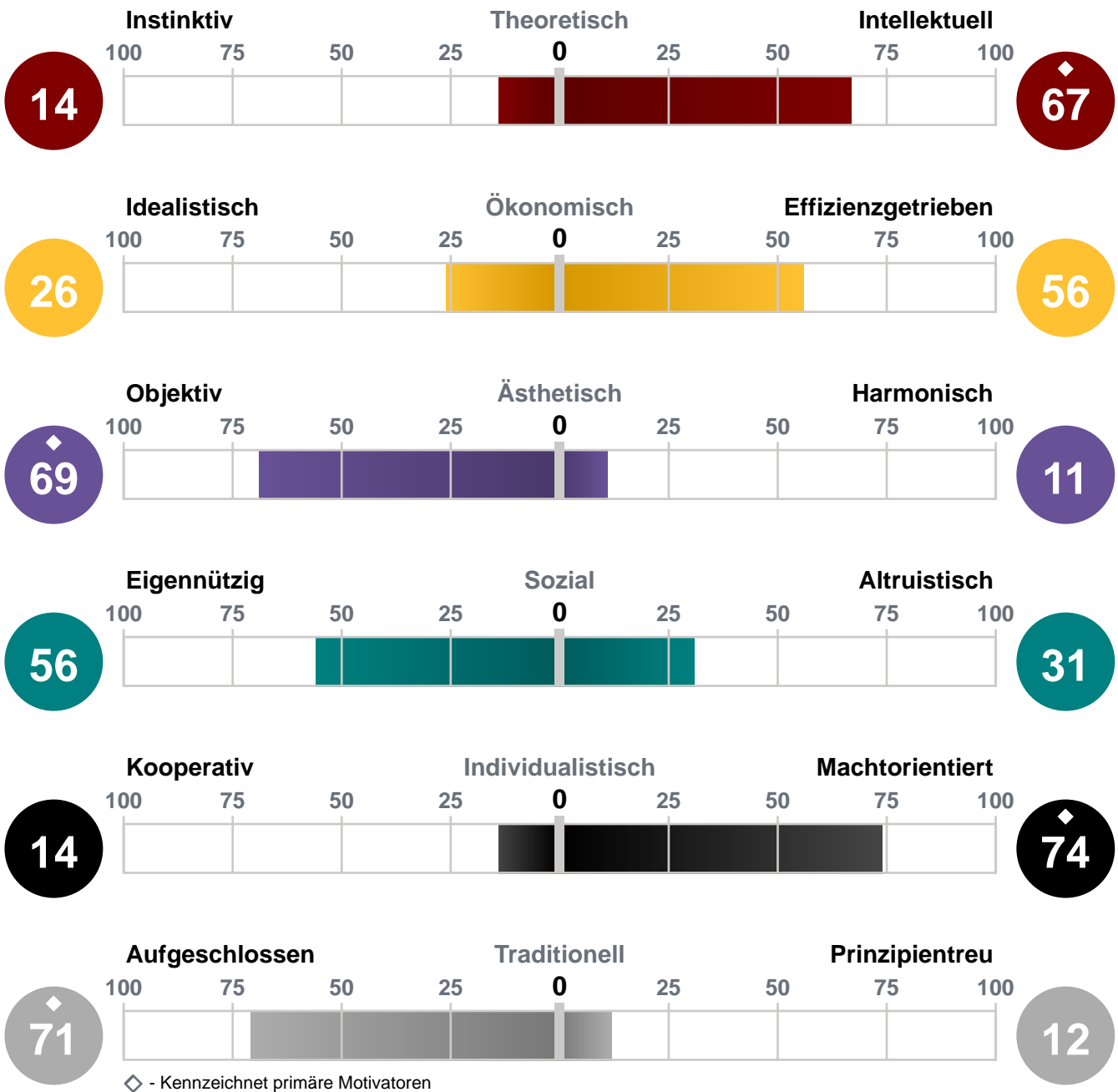


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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



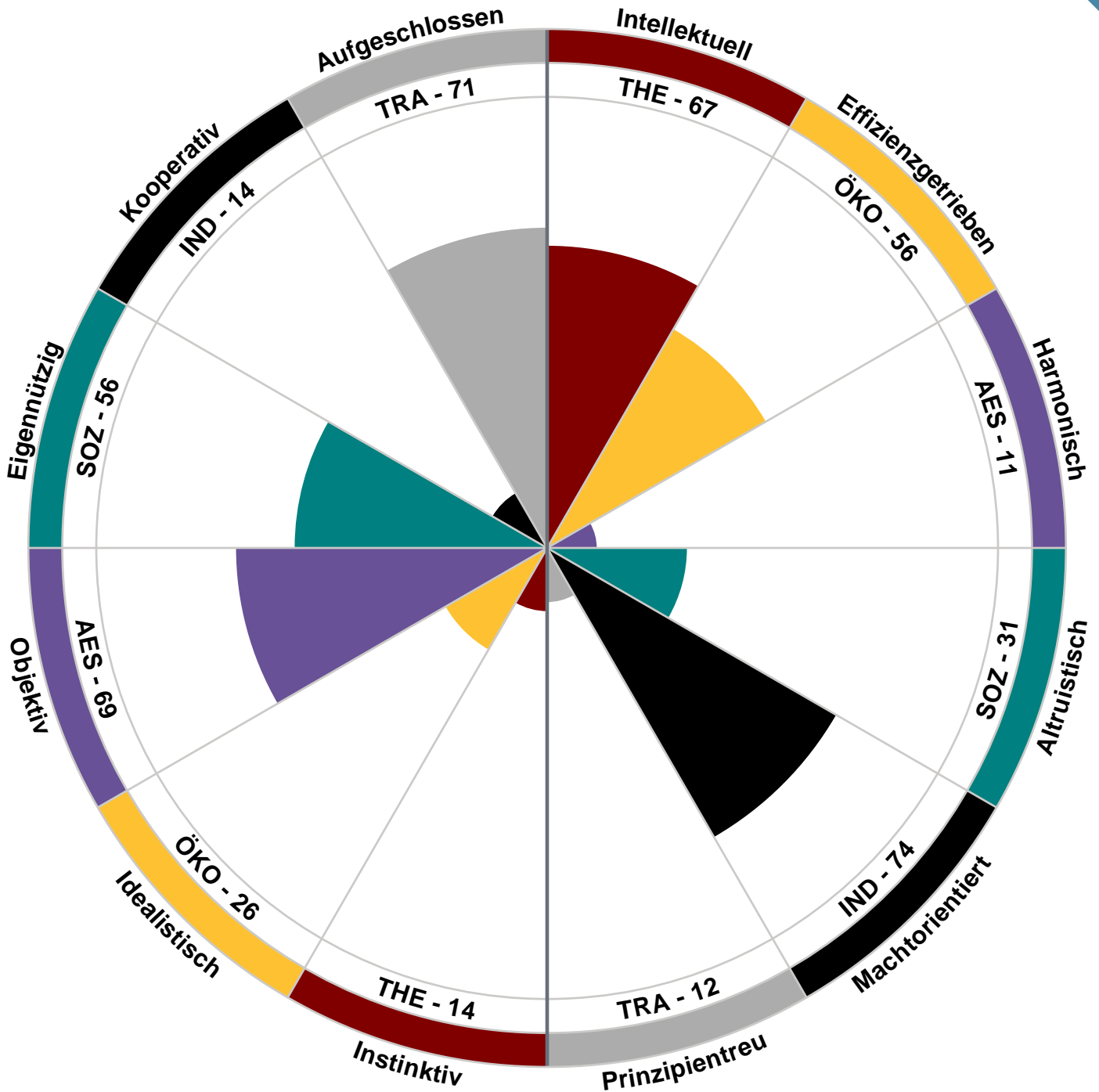
Driving Forces Grafik



T: 6:07



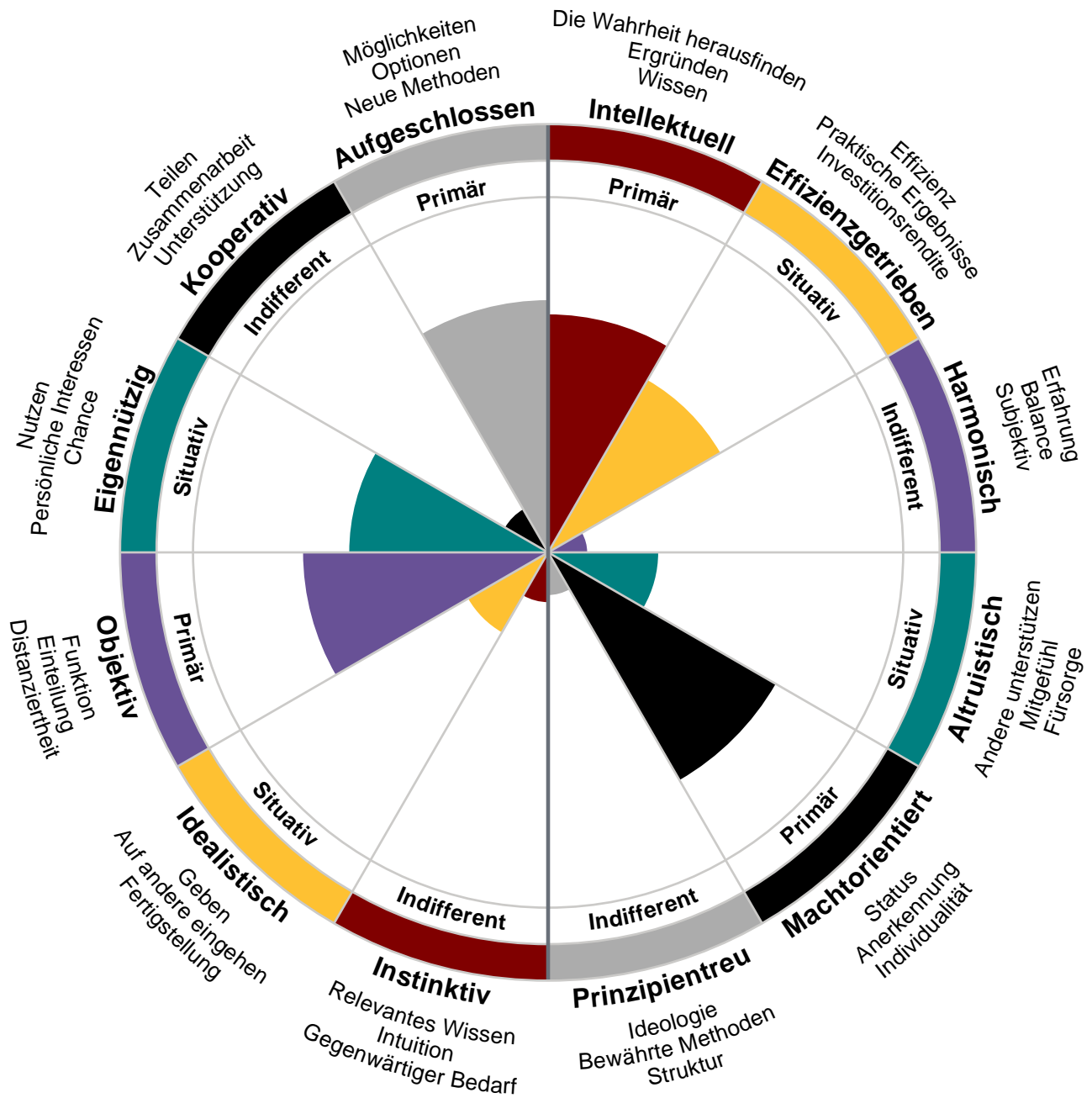
Driving Forces Rad



T: 6:07



Motivatorenbeschreibung



T: 6:07



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

- Motiviert andere ihr vollstes Potential zu erreichen.
- Besitzt die Fähigkeit Konflikte zu lösen, durch das herstellen von win-win-Situationen.
- Setzt Menschen ein, um zu gewinnen und Ziele zu erreichen.
- Ist oft das Sprachrohr für neue Ideen.
- Hat die Neigung, neue Ideen in der Organisation zu fördern.
- Bringt alle Argumente vor, warum er ein neues Konzept gut findet.
- Bringt Begeisterung für alle Aspekte eines Prozesses auf.
- Immer bereit, eigene Ideen zur Verbesserung mit anderen zu teilen.
- Hält dazu an, persönliche Themen in den Hintergrund zu stellen und sich auf die Produktivität zu konzentrieren.
- Setzt viel Energie und Enthusiasmus ein, um Prozesse zu untersuchen.
- Stellt sein Wissen in vielen Bereichen zur Verfügung.
- Motiviert andere sich weiter zu entwickeln.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Er könnte seine Autorität überschätzen.
- Könnte eine Agenda / Informationen den falschen Personen zur Verfügung stellen.
- Als Leader könnte er sich zu sehr auf sich und seine Bedürfnisse fokussieren.
- Hat Schwierigkeiten, sich Feedback anzuhören, wenn es etwas ist, das er bereits kennt.
- Ist möglicherweise ineffektiv bei der Vermittlung der Details von neuen Methoden an andere.
- Übersieht möglicherweise Widersprüche in seinem unkonventionellen Denken.
- Könnte zu viel von seinen persönlichen Gefühlen preisgeben, was der Objektivität abträglich sein könnte.
- Legt viel Wert auf die Beziehung und weniger auf die Ergebnisse.
- Übertrieben optimistisch bezüglich seiner Fähigkeit, Aufgaben in sinnvolle Teile aufzugliedern.
- Das Lernen ist eingeschränkt, weil er zu wenig fokussiert.
- Könnte Daten und Fakten zu emotional präsentieren.
- Das Bedürfnis Informationen zu teilen, kann das Zuhören und Lernen einschränken.



IDEALES UMFELD

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

- Eine positive Umgebung mit optimistischen Menschen.
- Mit Begeisterung und Freude andere in Bewegung bringen.
- Individuelle Erfolge werden gefeiert.
- Ein Umfeld, welches das Kommunizieren von Veränderungen fördert.
- Ein Forum, um sich über Erfahrungen mit der Verbesserung von bestehenden Abläufen und Prozesse auszutauschen.
- Die Möglichkeit, als Vorreiter für Veränderungen in der Organisation einzutreten.
- Ein von Spaß und Funktionalität geprägtes Arbeitsumfeld.
- Die Möglichkeit, neue Ideen in einer Gruppe aufzuteilen.
- Arbeitsbedingungen, die den Schwerpunkt auf hohe Funktionalität, aber auch auf Mitarbeiterinteraktionen legen.
- Die Möglichkeit haben Kongresse und Seminare zu besuchen, um sich Wissen anzueignen und dieses mit anderen zu teilen.
- Kontinuierliches Lernen in einer Teamatmosphäre, in der Informationen offen geteilt werden.
- Ein Forum in dem neue Informationen gesammelt werden.



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

Max Huber möchte:

- Eine Plattform um Ideen, Visionen und Erfahrungen zu teilen.
- Öffentliche Anerkennung für Führungsqualitäten und die Ergebnisse, die er erzielt.
- Öffentliche Anerkennung von Macht und Status.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die Max Huber's Optimismus und die Fähigkeit, die Geschäftsfelder zu erweitern, zu würdigen weiß.
- Durch die Erkundung der Organisationsvision neue Ideen für andere entwickeln.
- In freundlicher Art und Weise darauf hinwirken, dass neue Möglichkeiten in Betracht gezogen werden.
- Der Fokus der MitarbeiterInnen und des Umfelds liegt darauf, umsetzungsorientiert zu handeln.
- Positiver und kollegialer Umgang zwischen Kollegen/Kolleginnen und Management.
- Die Fähigkeit, auch durch die Fokussierung auf greifbare Ergebnisse Begeisterung zu erzeugen.
- Die Gelegenheit Wissen mit anderen zu teilen.
- Recherche von neuen Informationen in einer Teamumgebung, für die Interaktion zwischen Menschen erforderlich ist.
- Die Fähigkeit haben, neue Informationen zu recherchieren, die es wert sind mit anderen geteilt zu werden.



SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

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

Max Huber braucht:

- Ein Manager der sein Bedürfnis nach öffentlicher Anerkennung erkennt.
- Anderen zuhören und unterschiedliche Perspektiven verstehen, damit Ziele erreicht werden.
- Verstehen, dass andere während Meetings Zeit zum Austausch von eigenen Ideen benötigen .
- Unterstützung für seinen Einsatz für organisationale Systeme, solange diese nicht zu starr sind.
- Ein gutes Zeitmanagement, um sich nicht in Gesprächen mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen über neue Möglichkeiten zu „verzetteln“.
- Das Gespür, den richtigen Moment zu erkennen, um andere für die eigenen, neuen, kreativen Ideen zu gewinnen.
- Eine gute Balance zwischen Geselligkeit und Arbeitsbelastung.
- Das Verständnis dafür, dass persönliche Probleme von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen die Zielerreichung behindern könnten.
- Eine klare Strategie, um private und berufliche Beziehungen auseinanderzuhalten.
- Bewusstsein dafür, dass andere die Begeisterung über neue Informationen nicht unbedingt teilen.
- Eine Methode, um das vorhandene Wissen in den Prozess einzubringen.
- Die Möglichkeiten, sich Gedanken derart zu strukturieren, dass sich alle Informationen verständlich vermittelt lassen.



AKTIONSPLAN

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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____