



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Max Huber

Musterreport

IFM Muster

2.11.2022

Inhaltsverzeichnis



EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i>	4
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE	5
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION	7
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i>	8
KOMMUNIKATIONSHINWEISE	9
AUSPRÄGUNG	10
NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL	11
ADAPTIERTER STIL	13
ZEITFRESSER - <i>POTENTIELLE SCHWÄCHEN</i>	14
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE	18
HIERARCHIE DES VERHALTENS	19
STILANALYSE-GRAFIKEN	22
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	23
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT	25
ALLGEMEINE MERKMALE	26
STÄRKEN UND SCHWÄCHEN	28
ENERGIEVERLEIHENDE UND STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN	29
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	30
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN	31
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN	32
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	33
MOTIVATORENGRAFIK	34
MOTIVATORENRAD	35
DESKRIPTORENRAD	36
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i>	37
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN	38
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	39
IDEALES UMFELD	40
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION	41
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT	42
AKTIONSPLAN	43
STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	44

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.

*"Alle Menschen zeigen alle vier
Verhaltensfaktoren in unterschiedlicher
Intensität."
-W.M. Marston*

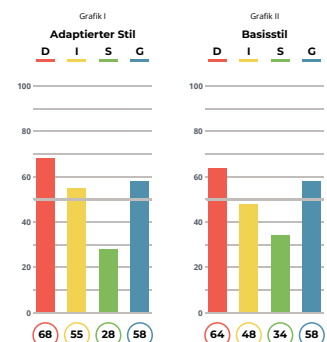
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



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 ist extrem ergebnisorientiert. Er verleiht Projekten großen Nachdruck, um sie schnell abzuschließen. Er ist ein Selbst-Starter, der neue Aufgaben liebt und sich am wohlsten fühlt, wenn er mehrere Projekte gleichzeitig am Laufen hat. Er ist oft frustriert, wenn er mit anderen zusammenarbeitet, die seinen Sinn für Dringlichkeit nicht teilen. Er traut anderen möglicherweise nicht zu, bestimmte Aufgaben übernehmen zu können, besonders wenn sie sich als unfähig erwiesen haben, seinen Leistungsmaßstäben zu genügen. Manchmal wird er sich vielleicht weigern, gewisse Aufgaben zu delegieren. Seine Tendenz, Fehler und Irrtümer möglichst zu vermeiden, kann ihn dazu verführen, sehr viel zu arbeiten (Workaholic). Er besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Viele Menschen betrachten ihn als einen Selbststarter, der dazu entschlossen ist, bestimmte Ergebnisse zu erreichen. Er stellt hohe Ansprüche an sich selbst und andere. Sein ausgeprägtes inneres Bewertungssystem verlangt, dass seine Maßstäbe erfüllt werden. Max Huber strebt mit möglichst hohem Präzisionsgrad erreichbare Ziele an. Er ist vorausschauend, kämpferisch und konkurrenzbewusst. Seine klare Vorstellung (Vision) von den Ergebnissen, die er erreichen will, ist eine seiner Stärken.

Max Huber liebt das Neue und Ungewöhnliche. Er zieht es vor, seine eigenen Lösungen für Probleme zu finden. Er behält beim Sammeln von Fakten und Daten stets das Ziel im Auge. Er liebt den Freiraum zu forschen und braucht die Möglichkeit, seine Erkenntnisse mehrfach überprüfen zu können. Da Max Huber den Mut besitzt, hoch riskante Entscheidungen zu treffen, sollte er manchmal andere um Rat fragen, bevor er handelt. Max Huber hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Er nimmt sich gewöhnlich Zeit, wenn er mit einer wichtigen Entscheidung konfrontiert wird. Er analysiert Daten und Fakten ohne emotionale Beteiligung. Dies wirkt oft wie Unschlüssigkeit, bedeutet jedoch nur, dass alle Alternativen einer Entscheidung durchdacht werden. Er hütet sich davor, bei einer Entscheidung emotional beteiligt zu sein. Dies ermöglicht ihm, objektive Entscheidungen zu treffen. Er sollte sich bewusst sein,



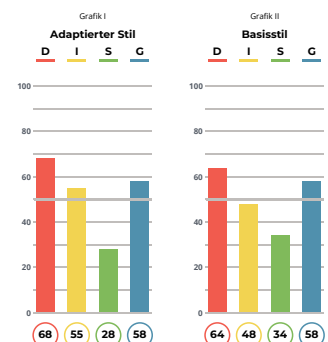
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Fortsetzung

dass er ein Projekt von Anfang bis Ende durchdenken muss, ehe er es beginnt.

Max Huber verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Sensibilität, Kooperationsbereitschaft und Taktgefühl sind Qualitäten, die er entwickeln sollte, um effektiver und angenehmer mit anderen zusammenzuarbeiten. Er zeigt eine Tendenz, zu bestimmen und dabei zu wenig auf den anderen einzugehen. Er könnte durch größere Flexibilität seine Kommunikation mit anderen verbessern. Er müsste dazu bereit sein, anderen mit aufrichtigem Interesse zu begegnen. Er sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was er gesagt hat. Max Huber kommuniziert normalerweise auf kühle, direkte Art. Manche halten ihn deshalb für distanziert und arrogant. Er verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als er. Er neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Er zeigt möglicherweise wenig Einfühlungsvermögen gegenüber Menschen, die seinen hohen Ansprüchen nicht genügen.



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 :

- ✓ Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- ✓ Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- ✓ Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch mit ihm vor, unterbreiten Sie ihm Ihre Ziele klar und verständlich und strukturieren Sie den Ablauf.
- ✓ Bleiben Sie sachlich, wenn Sie nicht einverstanden sind. Werden Sie nicht persönlich.
- ✓ Haben Sie Verständnis für seine nur begrenzte Fähigkeit, ausschweifenden Berichten zuzuhören.
- ✓ Stellen Sie ihm ein Regelsystem zur Verfügung, an das er sich halten kann.
- ✓ Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie ihn entscheiden, ob er über Privates sprechen möchte.
- ✓ Passen Sie sich seiner Ausdrucksweise an.
- ✓ Achten Sie in seiner Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- ✓ Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird.
- ✓ Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

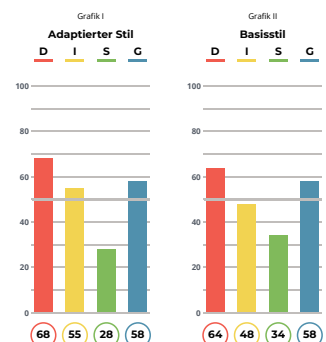


Fortsetzung

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:

- ❌ Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.
- ❌ Zu langsam sprechen oder bis zum Exzess in Einzelheiten schwelgen.
- ❌ Weitschweifig sein.
- ❌ Spekulative Aussagen machen und Sicherheiten bieten, wo es tatsächlich noch Risiken gibt.
- ❌ Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; ihn irritieren oder von der Arbeit ablenken.
- ❌ Ihn den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- ❌ Vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden.
- ❌ Entscheidungen ohne sein Wissen und für ihn treffen.
- ❌ Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- ❌ Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- ❌ Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.



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.

Gewissenhaft

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

- ✓ Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!
- ✓ Bleiben Sie stets bei der Sache!
- ✓ Seien Sie genau und realistisch!
- ⊘ Leichtsinzig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln.
- ⊘ Zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen.
- ⊘ Schlampig und unorganisiert sein.

Dominant

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

- ✓ Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- ✓ Halten Sie sich an das Geschäftliche!
- ✓ Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!
- ⊘ Über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben.
- ⊘ Weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen.
- ⊘ Unorganisiert sein.

Stetig

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

- ✓ Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- ✓ Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!
- ✓ Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!
- ⊘ Sofort mit dem Geschäftlichen beginnen.
- ⊘ Beherrschend oder fordernd auftreten.
- ⊘ Vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten.

Initiativ

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

- ✓ Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- ✓ Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- ✓ Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!
- ⊘ Barsch und kurz angebunden sein.
- ⊘ Das Gespräch übermäßig kontrollieren.
- ⊘ Zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen.

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.



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

Basisstil

Max 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.

Adaptierter Stil

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



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

Max Huber geht sachlich und logisch vor, um andere von etwas zu überzeugen oder sie zu beeinflussen. Er tendiert dazu, eine Angelegenheit direkt und gerade heraus anzugehen.

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.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

Basisstil

Max Huber liebt Mobilität und lehnt Routine ab. Es geht ihm gut, wenn er mit verschiedensten Projekten gleichzeitig jonglieren kann, wobei er die Fähigkeit besitzt, problemlos von einem Projekt zum anderen überzuwechseln.

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.



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

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.

Adaptierter Stil

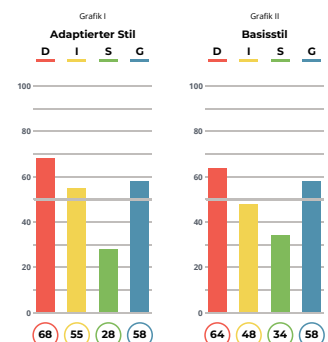
Bei Max Huber besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.

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.

- ✓ Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen.
- ✓ Schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten.
- ✓ Einhaltung von Terminen.
- ✓ Humorvolles, kreatives Handeln.
- ✓ Die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren.
- ✓ Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt.
- ✓ Die Fähigkeit, sowohl das Gesamtbild als auch die Einzelheiten wahrzunehmen.
- ✓ Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.
- ✓ Keine Notwendigkeit einer strengen Überwachung.
- ✓ Beständigkeit bei der Erfüllung seiner Aufgaben.
- ✓ Die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren.



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.

KRISENMANAGEMENT

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

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

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

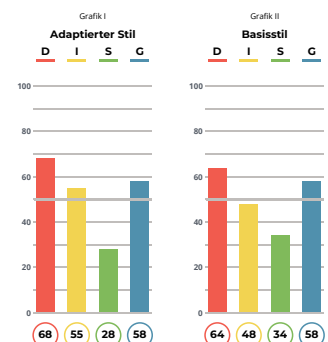
- Einen präzisen Handlungsplan festlegen
- Um Probleme zu lösen, zuerst diejenigen identifizieren, die vorrangig für bestimmte Probleme verantwortlich sind
- Menschen in Schlüsselpositionen nach ihrer Einschätzung der Lage und ihren Lösungsvorschlägen fragen
- Verantwortung und die nötigen Befugnisse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

SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

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





Potentielle Schwächen - Fortsetzung

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

INKONSISTENZ

Als inkonsistent bezeichnet man jemand, der ein Thema oder eine Aufgabe in unterschiedlicher, oder nicht schlüssiger Weise erledigt. Es ist auch das Unvermögen eine prompte Entscheidung zu treffen und dann auch bei dieser zu bleiben.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Fehlendes Vertrauen wenn es darum geht sich auf Informationen zu verlassen
- Angst eine falsche Entscheidung zu treffen
- Das Fehlen eines systematischen Entscheidungsfindungsprozesses
- Hoffen, dass sich ein Problem oder Thema von alleine löst

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Akzeptieren, dass die getroffene Entscheidung die Beste unter den gegebenen Bedingungen und auf Basis der zur Verfügung stehenden Informationen ist
- Einen Zeitrahmen festlegen, in dem es dann zu einer Entscheidung kommen muss
- Eine Methode entwickeln, um Probleme zu analysieren und Lösungen zu finden
- Rat oder die Meinung einholen von Schlüsselpersonen, die im Thema versiert sind





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen - Fortsetzung

FEUERLÖSCHEN

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

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

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

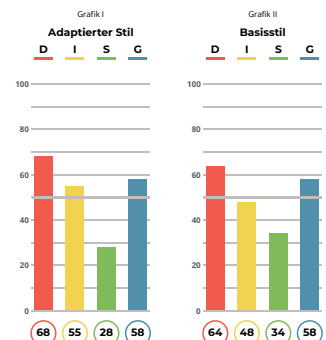
- Einen Handlungsplan erstellen, wie man mit Ablenkungen umgeht bzw. darauf reagiert
- Arbeitsabläufe entwickeln und Prozesse definieren für Aufgaben und bereits bekannte Probleme
- Einen MBO (Management durch Zielvorgaben) Führungsansatz einführen

DAS FEHLEN EINES SCHRIFTLICHEN PLANS

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

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



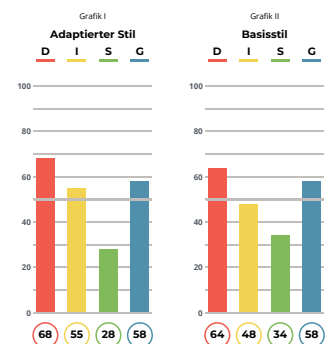
ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen - Fortsetzung



MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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



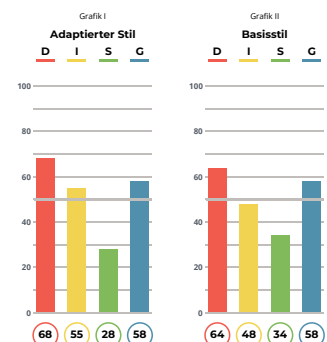
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



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

Max Huber zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann
- ✓ verhält sich oft taktlos und undiplomatisch, solange er die Resultate bekommt, die er möchte
- ✓ wertet Routinearbeit und Menschen ab, die Routine brauchen, es sei denn, er braucht sie, um seine Ziele zu erreichen
- ✓ treibt Leute an, ohne sie ausreichend zu motivieren und geht davon aus, dass jeder die gleichen Stärken hätte wie er
- ✓ hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da er nur schlecht warten kann, macht er es lieber selbst
- ✓ ist impulsiv und hat keine Geduld zum Verhandeln
- ✓ beendet oft nicht, was er beginnt, weil ständig neue Projekte hinzukommen
- ✓ macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- ✓ ist unbeständig aufgrund vieler Stops, Starts und ständig wechselnder Richtungen



HIERARCHIE DES VERHALTENS



Die Hierarchie des Verhaltens zeigt ein Ranking Ihres natürlichen Verhaltensstils in insgesamt zwölf (12) Bereichen an, die häufig am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Es wird Ihnen helfen zu verstehen, in welchen Bereichen Sie tendenziell am effektivsten sind.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70 Basis-Stil

50*



70 Adaptierter Stil

48*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



67 Basis-Stil

44*



75 Adaptierter Stil

43*

3. Organisation am Arbeitsplatz - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65 Basis-Stil

52*



55 Adaptierter Stil

56*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60 Basis-Stil

53*



55 Adaptierter Stil

58*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60 Basis-Stil

53*



62 Adaptierter Stil

50*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60 Basis-Stil

60*



52 Adaptierter Stil

62*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



58 Basis-Stil

61*



52 Adaptierter Stil

63*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



57 Basis-Stil

54*



63 Adaptierter Stil

52*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52 Basis-Stil

61*



45 Adapterter Stil

63*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50 Basis-Stil

59*



55 Adapterter Stil

55*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50 Basis-Stil

64*



50 Adapterter Stil

61*

12. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50 Basis-Stil

63*



52 Adapterter Stil

62*

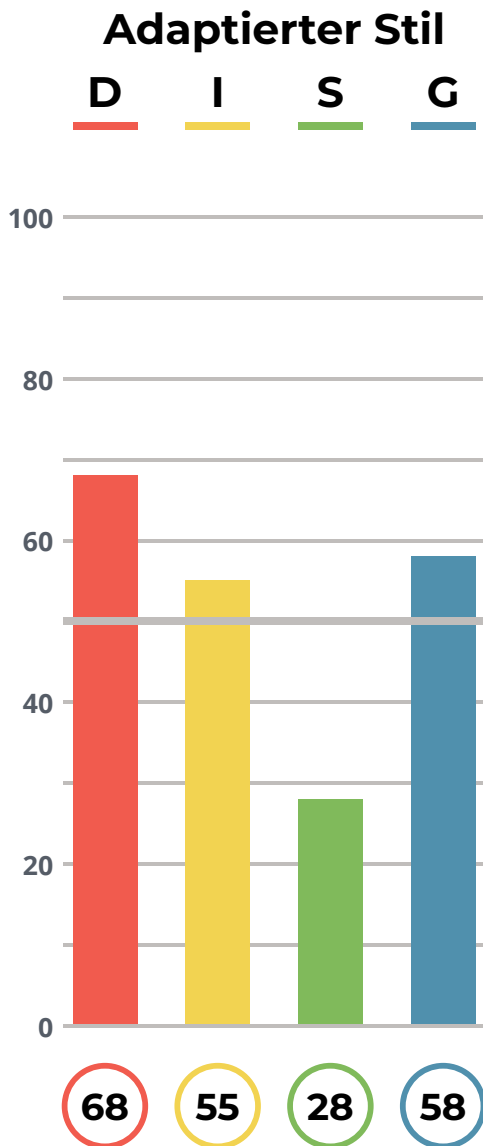
SIA: 68-55-28-58 (25) SIN: 64-48-34-58 (09)

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

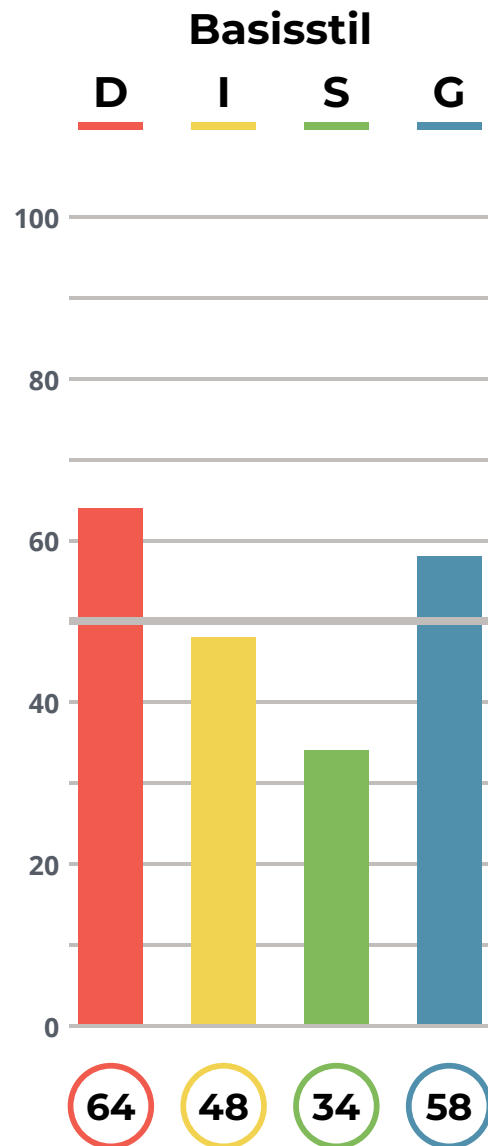
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4
2.11.2022
T: 13:26

Max Huber

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

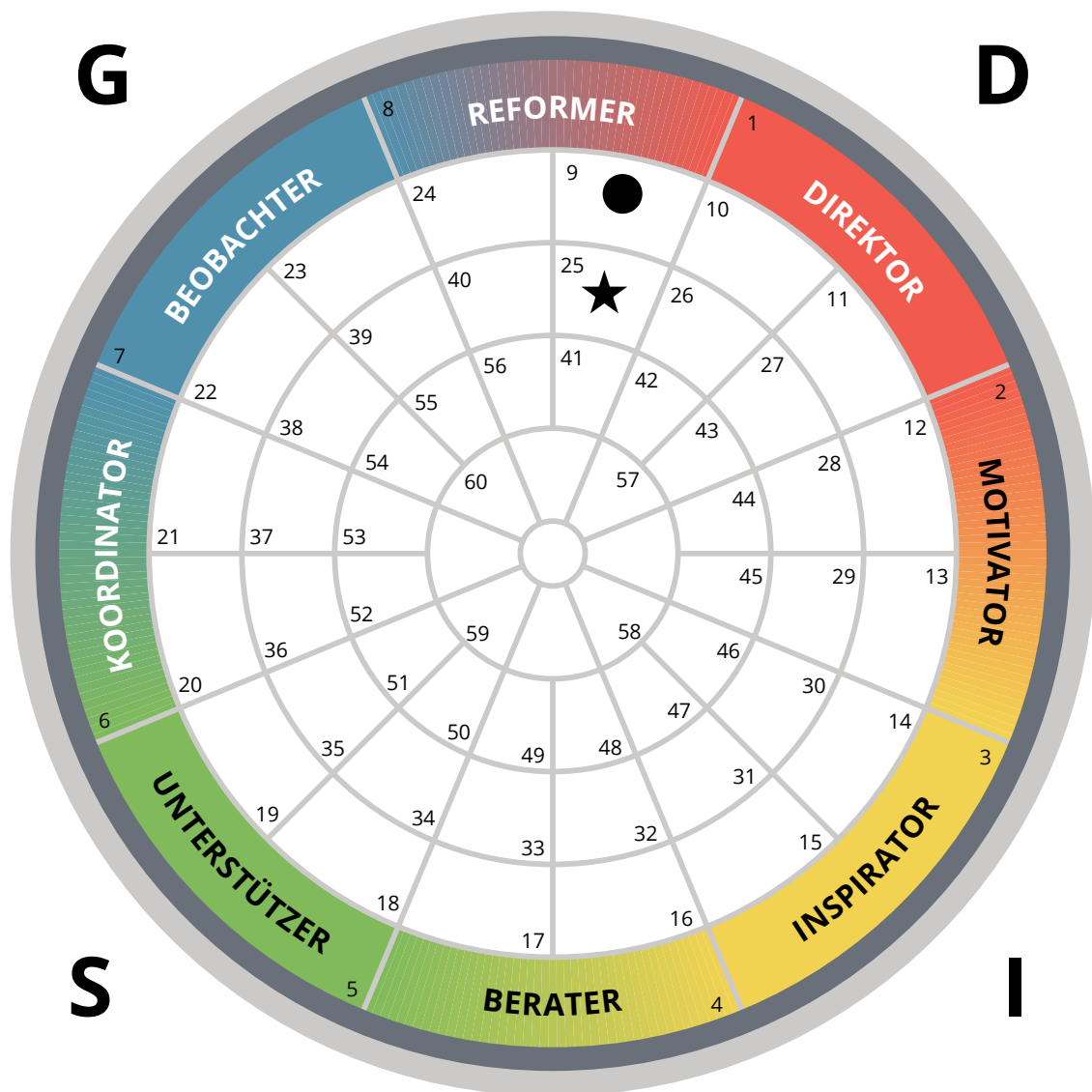
Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS Berater jederzeit zur Verfügung.

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Max Huber

IFM Muster
2.11.2022



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR / REFORMER (FLEXIBEL)

Basis-Stil: ● (9) DIREKTOR / REFORMER

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 13:26

Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



Eduard Spranger definierte zunächst sechs Haupttypen oder Kategorien, um die Motivation und Antriebskraft des Menschen zu beschreiben. Spranger unterschied zwischen den folgenden sechs Kategorien: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell.

Aus der weiteren Auseinandersetzung mit Sprangers ursprünglicher Arbeit hat TTISI 12 Motivationsfaktoren (Driving Forces) entwickelt. Die 12 Driving Forces ergeben sich daraus, dass jeder Motivator entlang eines Kontinuums betrachtet wird, dessen Endpunkte jeweils benannt werden. Alle 12 Beschreibungen basieren auf den sechs Motivatoren.

Sie werden lernen, wie Sie Ihre Motivatoren in Ihrem Leben erklären, erläutern und erweitern können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Auch werden Sie erfahren, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 Driving Forces Ihren Blick auf die Welt prägen und Ihnen ein höchst individuelles Bild und Verständnis Ihrer Persönlichkeit liefern.

Bitte beachten Sie Ihre vier stärksten Motivatoren (primär). Diese zeigen Ihnen auf, was Ihre Handlungen am stärksten beeinflusst. Wenn Sie dann Ihre vier weiteren Motivatoren (situativ) betrachten, werden Sie feststellen, dass diese Sie ebenfalls stark motivieren, jedoch nur in besonderen Situationen. Schlussendlich, wenn Sie die Gruppe Ihrer vier niedrigsten Motivatoren (indifferent) betrachten, werden Sie merken, dass diese Ihnen gleichgültig sind oder Sie sie sogar vermeiden.

Wenn Sie Ihren Report durchgelesen haben, werden Sie ein tieferes Verständnis für die Schlüsselemente Ihrer Selbstentwicklung haben. Sie werden:

- bestimmen und verstehen können, welche Rolle Ihre individuellen Motivationsfaktoren spielen
- in der Lage sein, die Motivationsfaktoren von anderen zu verstehen und wertzuschätzen
- Methoden entwickeln können, um zu erkennen und zu verstehen, wie Ihre Motivationsfaktoren mit anderen interagieren, um die Kommunikation zu verbessern

Allgemeine Merkmale



Auf Grundlage Ihrer Antworten hat der Report Aussagen generiert, die ein generelles Verständnis darlegen, WARUM SIE SO HANDELN, WIE SIE HANDELN. Aus diesen Aussagen geht hervor, was Sie beruflich motiviert. Falls jedoch zwei Ihrer Motivationsfaktoren nicht miteinander harmonieren, besteht die Möglichkeit eines innerpersönlichen Konflikts. Gewinnen Sie anhand der allgemeinen Merkmale einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.

Vor die Wahl gestellt, würde Max Huber sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Er sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Er wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Er versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Max Huber verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Er wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihm erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Form und Harmonie liefern Max Huber eine wichtige Erfahrung, die er nicht vergessen wird. Er neigt dazu, produktiver zu sein, solange er gut aussieht und sich gut fühlt. Max Huber ist bereit, anderen zu helfen, wenn sie auf das Erreichen ihrer Ziele auch selbst hinarbeiten. Er stellt möglicherweise die Zeit in Frage, die manche aufwenden, um anderen zu helfen. Wenn Max Huber kein starkes Interesse an einer Situation hat, sieht er auch keine Notwendigkeit, Kontrolle auszuüben. Er betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium.

Max Huber entwickelt mit Vorliebe seinen eigenen Handlungsplan. Er ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Er hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Experte profilieren zu können. Er wird bevorzugt nach neuen Methoden oder Informationen suchen, anstatt sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit zu verlassen. Max Huber hat ein Auge für die Schönheit und Attraktivität seiner Umgebung. Er zieht es vor, in einem ästhetisch ansprechenden Ambiente zu arbeiten. Er tendiert zu der Überzeugung, dass jeder hart und ausdauernd arbeiten sollte. Er steht möglicherweise fest zu seinen Entscheidungen, auch wenn die Umstände unvorteilhaft sind. Max Huber wird jede Situation bewerten und dann entscheiden, wie viel Kontrolle vonnöten ist. Er ist möglicherweise bestrebt, in bestimmten Teamsituationen die eigene Individualität zu wahren. Er bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite. Er konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen.

Allgemeine Merkmale



Max Huber neigt dazu, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, schätzt aber dennoch auch eine Investitionsrendite. In bestimmten Situationen geht Max Huber möglicherweise bis zum Äußersten, um zu gewinnen oder die Kontrolle über das Ergebnis zu behalten. Er sieht die Welt möglicherweise als einen Werkzeugkasten, um die eigenen Interessen zu verwirklichen. Er wünscht sich Einheit und Balance in seinem Arbeitsumfeld. Max Huber wird in der Regel Informationen einholen, bevor er in ein neues Projekt startet. Er könnte behilflich sein, Informationsquellen ausfindig zu machen. Er lebt im Augenblick mit dem Ziel, neue Methoden für laufende Aktivitäten zu finden. Er sucht nach neuen Methoden und Wegen zur Erweiterung der eigenen Zukunftschancen.

Stärken und Schwächen



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der Stärken und Schwächen der Top 4 Motivatoren von Max Huber geben, auch bekannt als die Gruppe der primären Motivatoren. Bedenken Sie, dass eine Überbelastung einer Stärke als eine Schwäche gegenüber anderen wahrgenommen werden kann.



Potenzielle Stärken

- ✓ Max Huber schöpft aus vielen Abläufen und Denkweisen, um etwas Neues zu schaffen.
- ✓ Er wird sich an Teile von Systemen anpassen, wenn er darin einen Vorteil sieht.
- ✓ Er steht neuen Ideen, Methoden und Möglichkeiten offen gegenüber.
- ✓ Er neigt im Vergleich zu anderen dazu, tiefgründiger zu forschen.
- ✓ Max Huber brennt dafür, zu lernen und zu entdecken.
- ✓ Er könnte möglicherweise danach streben, Harmonie und Ausgeglichenheit in seiner Umgebung und seinen Beziehungen zu schaffen.
- ✓ Er strebt möglicherweise danach, andere zu entwickeln und ihnen weiterzuhelfen, wenn er darin bestimmte Zukunftschancen sieht.



Potenzielle Schwächen

- ✗ Max Huber widersetzt sich möglicherweise übertrieben strukturierten Denkweisen und Zugängen.
- ✗ Er widersetzt sich übertrieben strukturierten Denkweisen und Zugängen.
- ✗ Er strebt der Veränderung wegen um Veränderung.
- ✗ Er trifft möglicherweise Entscheidungen, ohne subjektive oder emotionale Aspekte zu berücksichtigen.
- ✗ Max Huber kann als jemand wahrgenommen werden, dem der gesunde Menschenverstand fehlt.
- ✗ Max Huber's Sorge um das Aussehen könnte den Fortschritt, die Funktion und die greifbaren Ergebnisse hemmen.
- ✗ Er erwartet möglicherweise jedes Mal, wenn er anderen hilft oder dient, eine Gegenleistung.

Energieverleihende und stressauslösende Faktoren



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der energieverleihenden und stressauslösenden Faktoren geben, die mit Max Huber's Top 4 Motivatoren zusammenhängen, auch bekannt als die Gruppe der primären Motivatoren. Bedenken Sie, dass eine Überbelastung eines energieverleihenden Faktors als ein stressauslösender Faktor gegenüber anderen wahrgenommen werden kann.

Potenzielle energieverleihende Faktoren

- ✓ Es verleiht Max Huber Energie, neue Systeme zu schaffen.
- ✓ Er mag es, unnötige Protokolle in Frage zu stellen.
- ✓ Unkonventionelle Denkansätze verleihen Max Huber Energie.
- ✓ Er wird seine Zeit dem Lernen widmen.
- ✓ Max Huber hat Freude daran, sein Wissen zu erweitern.
- ✓ Er strebt nach Ausgeglichenheit im eigenen Leben.
- ✓ Er mag es, interne Fürsprecher zu entwickeln.

Potenzielle stressauslösende Faktoren

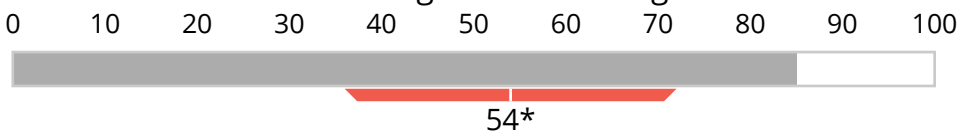
- ⊘ Max Huber mag es nicht, veralteten Prozessen zu folgen.
- ⊘ Er ist gestresst, wenn er den Status Quo unterstützen muss.
- ⊘ Er frustriert es, wenn sich Handlungen wiederholen.
- ⊘ Er wird nicht leicht begründete Vermutungen äußern.
- ⊘ Max Huber hat keine Freude daran, beim Lernen gehetzt zu werden.
- ⊘ Er vermeidet Chaos.
- ⊘ Er mag es nicht, emotionale Entscheidungen zu treffen.

Gruppe der primären Motivatoren

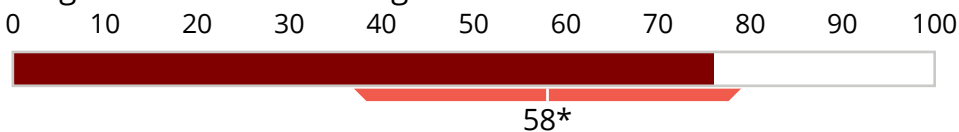


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren beieinander liegen, desto besser können Sie sich die Ergebnisse der Motivatoren zunutze machen. Überlegen Sie, welcher Motivator für Sie am wichtigsten ist. Machen Sie sich anschließend Gedanken darüber, wie Ihre anderen primären Motivatoren diesen Motivator unterstützen oder ergänzen können, um auf diese Weise Ihren ganz eigenen Motivator zu bilden.

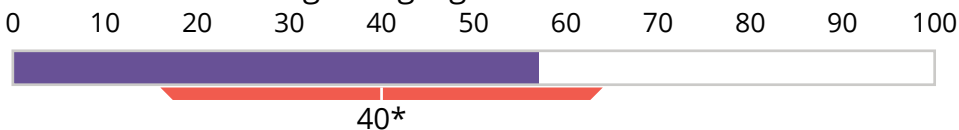
1. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



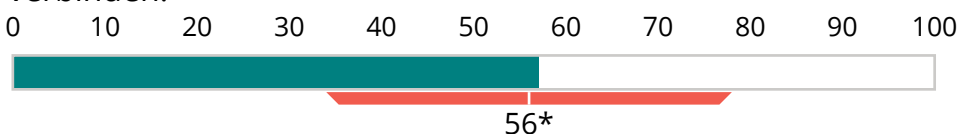
2. Intellektuell - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben, theoretische Kenntnisse auszubauen und den Dingen auf den Grund zu gehen.



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



4. 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.

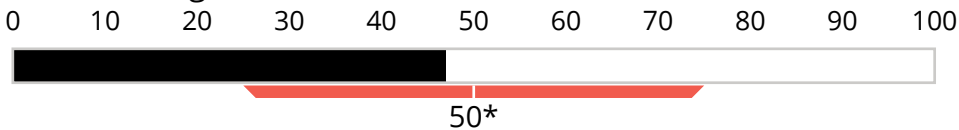


Gruppe der situativen Motivatoren



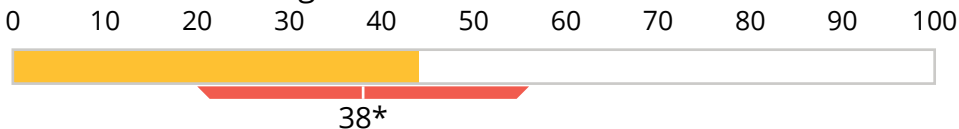
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



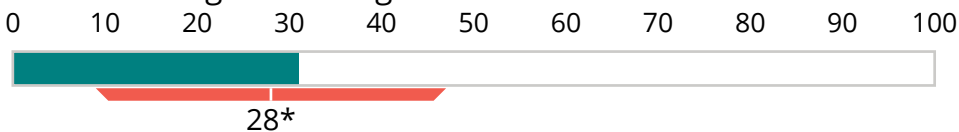
47

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



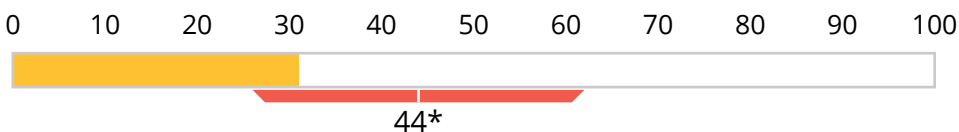
44

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



31

8. 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.



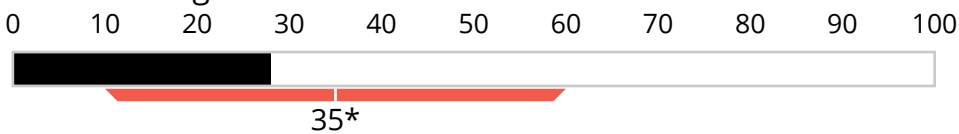
31

Gruppe der indifferenten Motivatoren



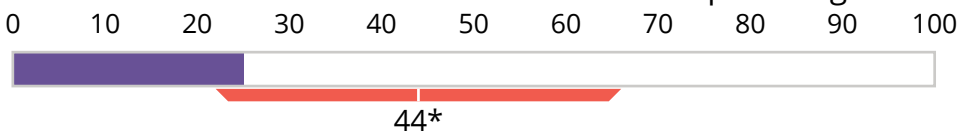
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

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



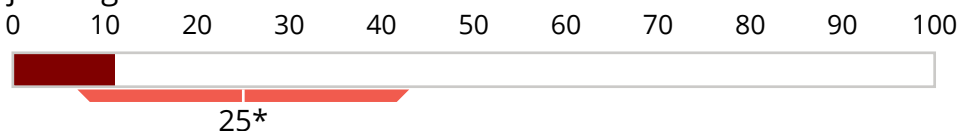
28

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



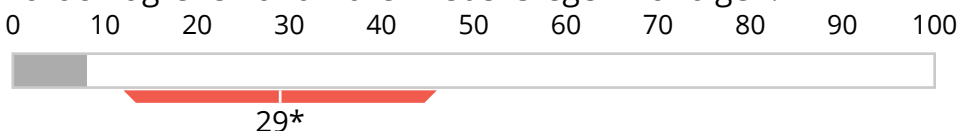
25

11. 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.



11

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



8

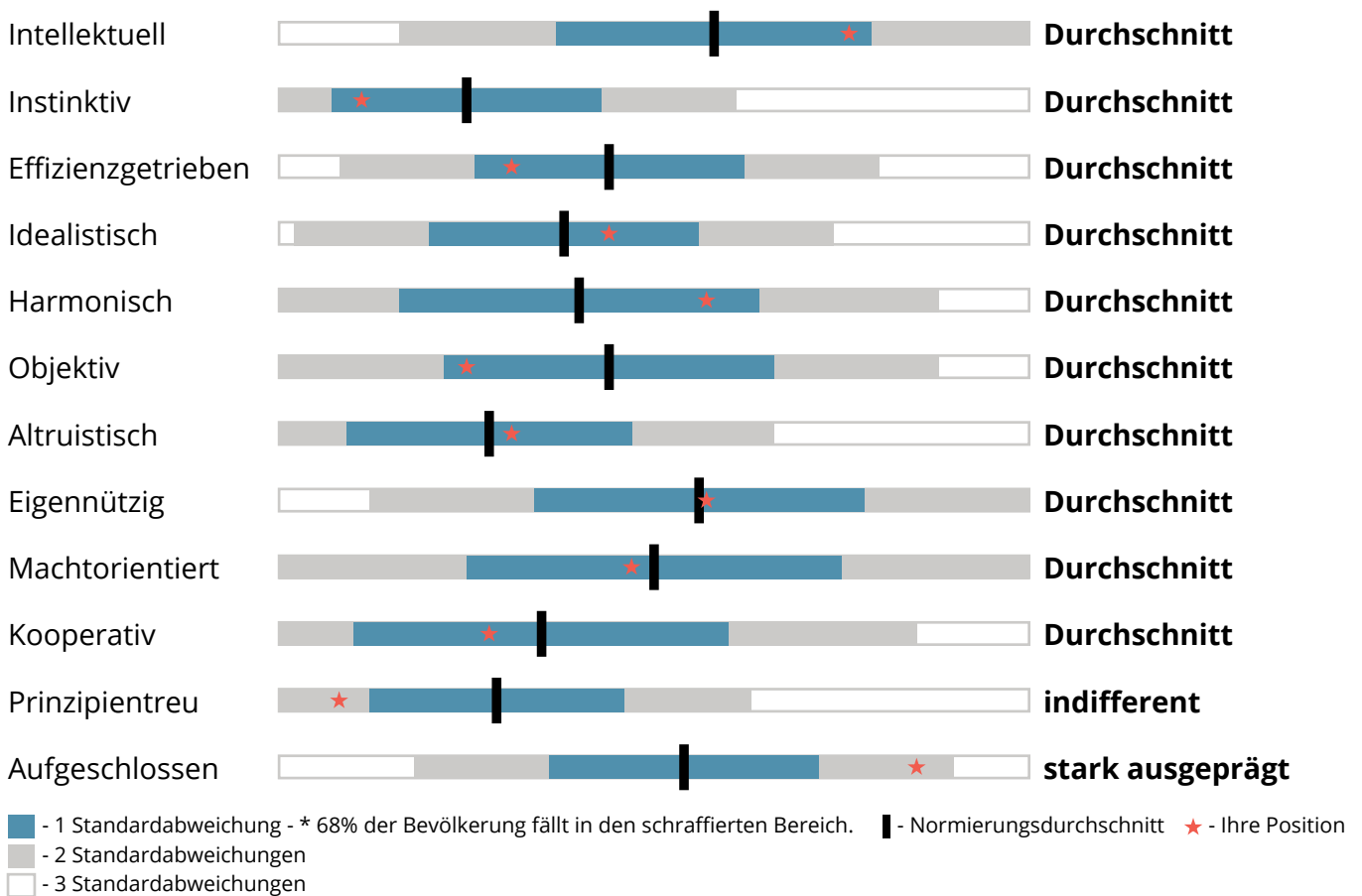
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



Sicher kennen Sie Sprüche wie: „Jedem das Seine“, „Jedem Tierchen sein Pläsierchen“ oder „Jeder hat seine eigenen Gründe“. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnlich wie Sie sind, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft schöpfen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders als Sie gestrickt sind, werden Sie diese möglicherweise als fremd und ungewöhnlich empfinden und sich unbehaglich fühlen. Solche Unterschiede können sich in Stress und Konflikten äußern.

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

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

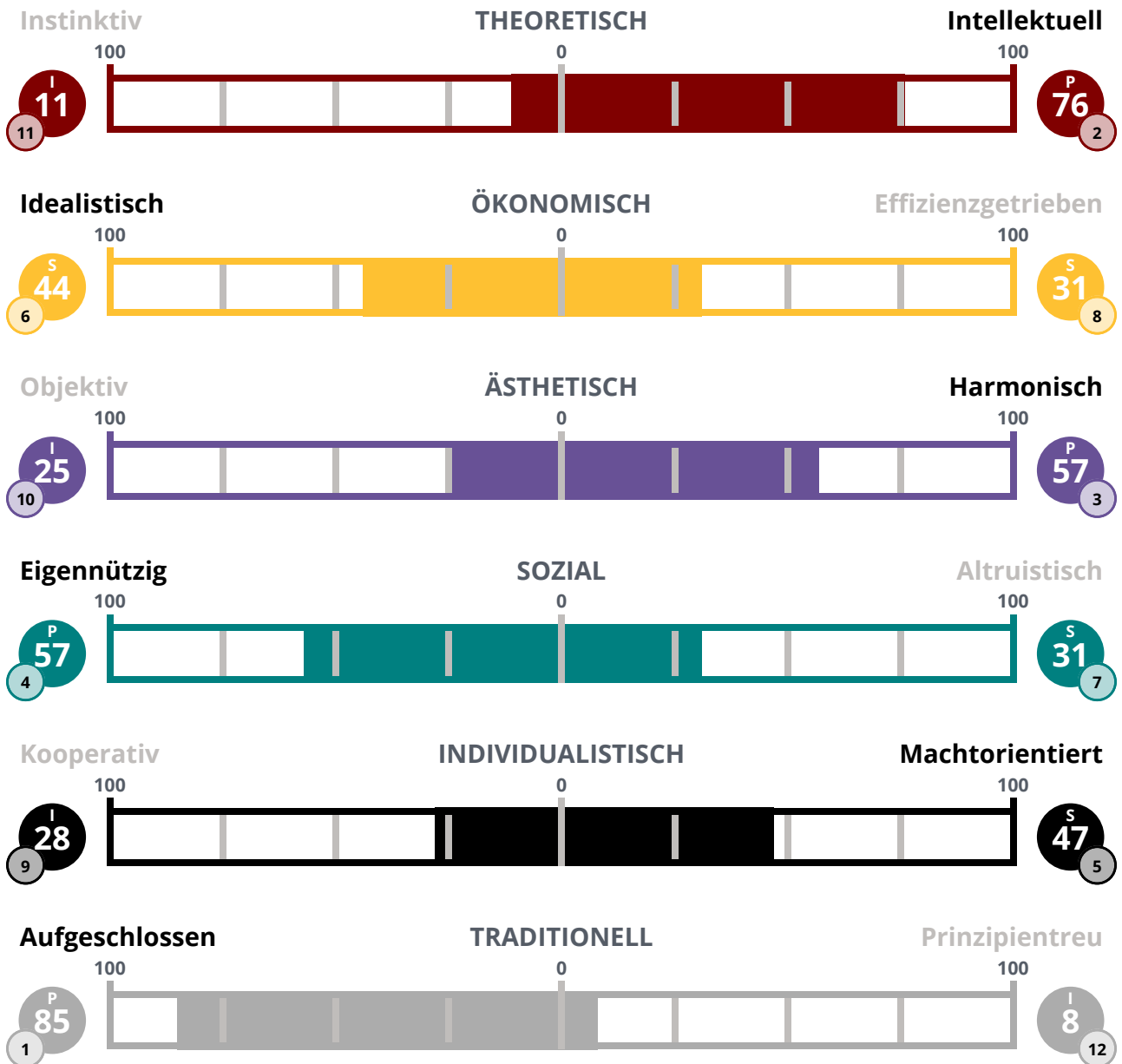


Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Motivatorengrafik



Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Max Huber motiviert und wie stark jedes der Motive ausgeprägt ist. Der Buchstabe "P" markiert jeweils die primär wirksamen Motive einer Person. Diese vier Motive sind entscheidend für Max Huber's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.



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

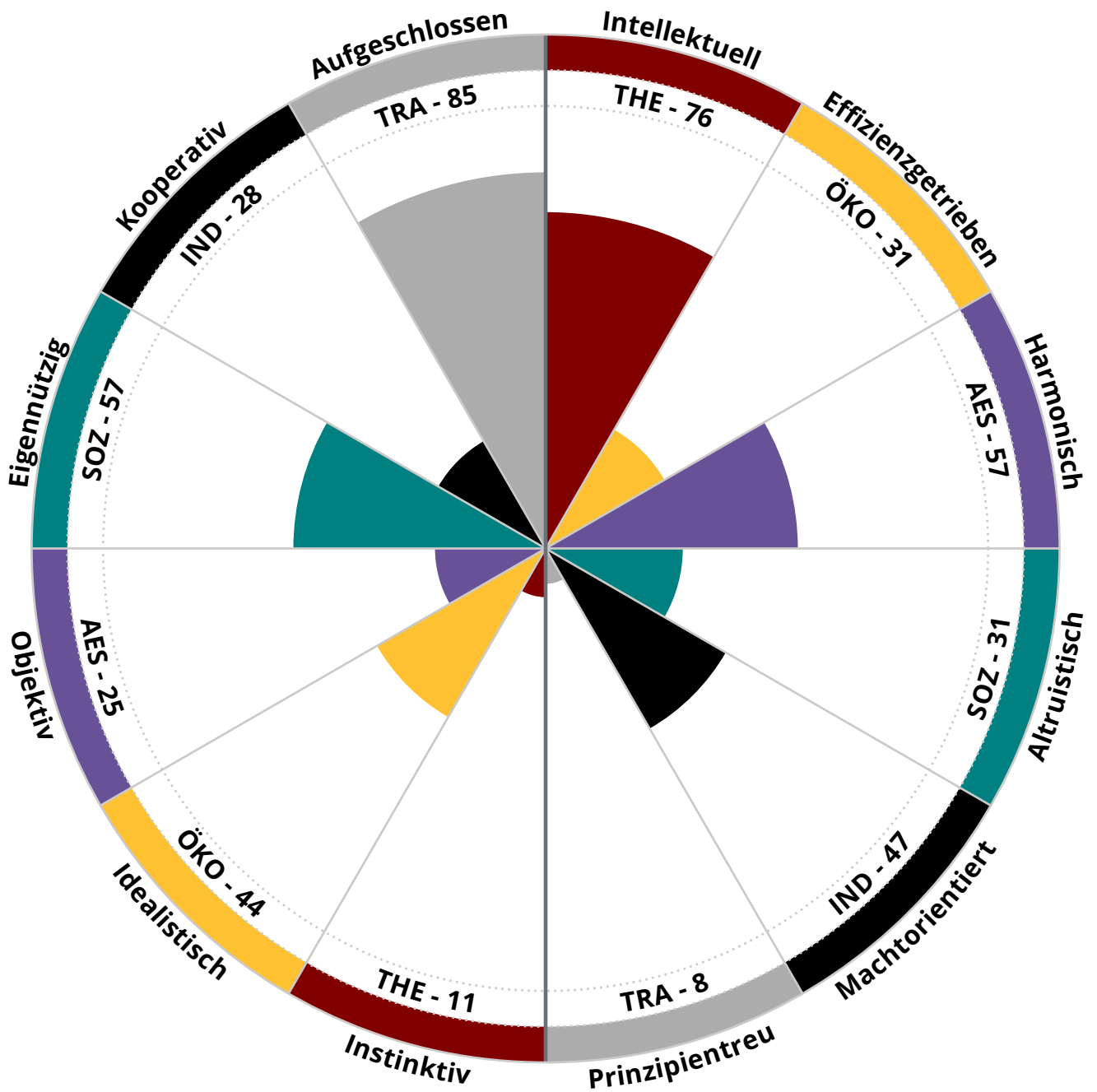
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

2.11.2022

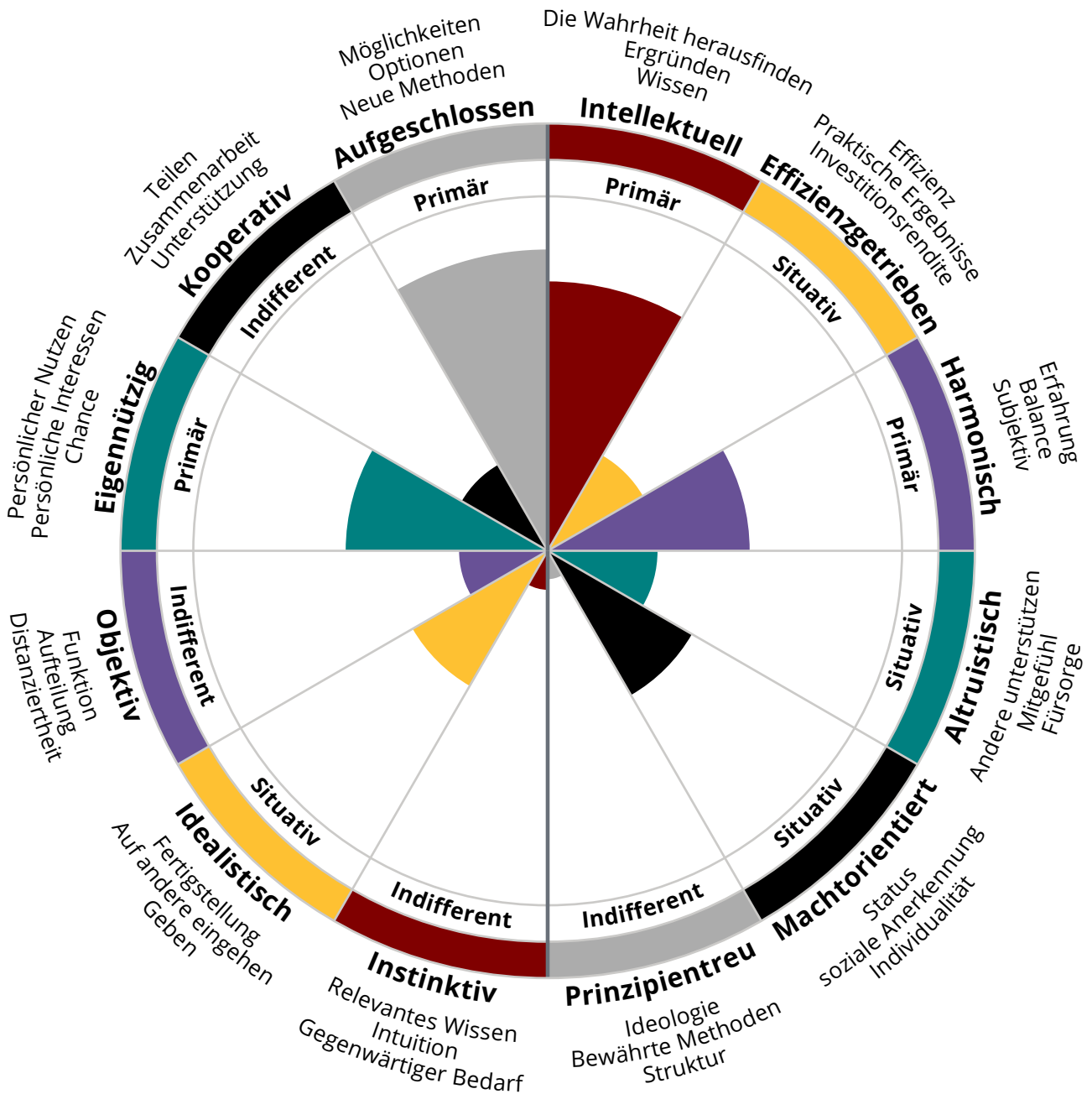
T: 10:35

Max Huber

Motivatorenrad



Deskriptorenrad





Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Die ultimative Kraft hinter zunehmender Arbeitszufriedenheit und Leistung liegt in der Mischung zwischen den Verhaltenspräferenzen und den treibenden Kräften. Beide Faktoren verfügen über die Stärke, das Handeln zu modifizieren, aber es ist das Zusammenspiel der beiden Faktoren, das die Leistung auf ein ganz neues Level hebt.

In diesem Abschnitt finden Sie:

- Potentielles Verhalten und motivierende Stärken
- Potentielle Konflikte basierend auf Verhalten und Motivation
- Ideales Umfeld
- Schlüssel zur Motivation
- Schlüssel zum Management

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSTÄRKEN



Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Stärken zwischen Max 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.

- Schafft es, andere dazu zu bringen, den Status quo zu hinterfragen.
- Eine gute Führungskraft für alle, die hinterfragen, wie die Dinge bisher erledigt wurden.
- Tritt mit großer Bestimmtheit für Themen ein, für die er sich interessiert.
- Ist erfolgreich, wenn er Probleme lösen kann.
- Nutzt Wissen, um seine Position zu unterstützen.
- Wird entscheidungsfreudig sein und trifft fakten-basierte Entscheidungen.
- Wird alle Erfahrungen anerkennen.
- Er verpflichtet sich Harmonie sicherzustellen.
- Wird als Vorbild gesehen, was seine Hobbies und Interessen betrifft.
- Streng, aber fair, wenn andere bereit sind, hart zu arbeiten.
- Überlegt sich den Einsatz von Zeit, Talent und Ressourcen sehr gut.
- Wird sich einer großer Herausforderung stellen, wenn sie eine hohe Rendite verspricht.

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.

- Das Einhalten der Standards ist möglicherweise nicht möglich in Anbetracht seines Bedürfnisses, Neues auszuprobieren.
- Indem Max Huber den Status quo hinterfragt, erreicht er möglicherweise nicht die vereinbarten Ziele.
- Möglicherweise besteht ein Konflikt zwischen dem Wunsch, eine rasche Entscheidung zu haben, und der Auslotung neuer Möglichkeiten.
- Der Fokus schnelle Ergebnisse zu erzielen, könnte die Qualität der Information beeinträchtigen.
- Wenn eine wichtige Entscheidung ansteht, wird er in den meisten Fällen sich vorher mit den Fakten befassen.
- Dinge zu Ende zu bringen kann mit dem Bedürfnis alles über das Thema zu wissen, in Konflikt stehen.
- Könnte sich zu sehr auf Ästhetik konzentrieren.
- Eine Erfahrung, wird nicht immer als ein Gewinn interpretiert.
- Möchte ein harmonisches Umfeld.
- Setzt möglicherweise die Messlatte derart hoch an, sodass andere ihr nicht gerecht werden können.
- Entwickelt andere gezielt, wenn er dies für erfolgversprechend in Bezug auf die Zielerreichung hält.
- Versucht möglicherweise, viele andere einzuspannen, um die Ergebnisse zu erzielen.

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 Verantwortlichkeitsbereichen, die Max Huber entsprechen.

- Ein Umfeld, um Vorschriften zu hinterfragen, mit denen er nicht einverstanden ist.
- Die Möglichkeit, bestehende Systeme zu verändern, um sie größer, besser und schneller zu machen.
- Ein Umfeld, das kreative Ideen für Problemlösungen und für Entscheidungsfindungen fördert.
- Die Möglichkeit, direkt und gezielt vorzugehen, und alle für die Lösung des Problems erforderlichen Informationen ausfindig zu machen.
- Neue und anspruchsvolle theoriebasierte Themen oder Projekte.
- Aktuelle Probleme, die mit wissenschaftlich belegten Fakten gelöst werden.
- Ein Forum, um Ideen und Erfahrungen überzeugend, selbstbewusst und durchsetzungsstark zum Ausdruck zu bringen.
- Harmonische, Ergebnis-orientierte Umgebung.
- Eine Umgebung in der Aufgaben erledigt werden und Veränderungen stattfinden, ohne das Gleichgewicht des Unternehmens zu stören.
- Ein ergebnisorientiertes Umfeld, in dem die Beteiligten für das geschätzt werden, was sie beisteuern können.
- Wertschätzung, die auf Teamergebnissen basiert, aber auch die individuellen Leistungen würdigt.
- Ein Forum, um die Bedürfnisse und Wünsche von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu vertreten, die teambezogen arbeiten.

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:

- Die Möglichkeit, den eigenen Denkhorizont zu erweitern.
- Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
- Ziele und Ergebnisse, die aus einer kreativen und offenen Herangehensweise resultieren.
- Herausfordernde Probleme bei denen sein Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
- Gesamte Information stichpunktartig für seine Überprüfung.
- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Das Verständnis des Managements, dass die Arbeit allein nicht zum gewünschten Ergebnis führt; die Strategie die zum Ergebnis führt sollte auch die allgemeine Organisationskultur mitberücksichtigen.
- Die Fokussierung auf das Aussehen anstatt auf die Funktionalität als Indikator für Erfolg.
- Die Fähigkeit, Probleme zu lösen, um Organisationsabläufe zu verbessern.
- Anerkennung für das Vorantreiben des Unternehmens und für den Einsatz für notwendige Veränderungen.
- Wahrgenommen werden als jemand, der anderen dann hilft, wenn diese bereit sind, hart auf die gewünschten Ergebnisse hinzuarbeiten.
- Möglichkeiten, um Problemlösungen unter Berücksichtigung von Max Huber's Visionen zu erzielen.

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:

- Unterstützung beim Erreichen der Ziele unter Einbeziehung seines sich stetig weiterentwickelnden Glaubenssystems.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Max Huber's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Das Wissen, wann der richtige Moment ist, um über seine unkonventionelle Sicht der Dinge zu sprechen.
- Verständnis dafür, dass nicht alle Streitigkeiten mit Durchsetzungskraft und Wissen gelöst werden können.
- Möglichkeiten, neue Wege zu finden, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.
- Verständnis dafür, dass andere Menschen über Informationen verfügen, die er nicht hat.
- Ein anspruchsvoller Wettbewerb, um als echter Gewinner da stehen zu können.
- Herausforderungen, bei denen Max Huber's Selbstdarstellung genutzt werden kann.
- Das individuelle Tempo jedes Teammitglieds kennen, um das Funktionieren des Teams zu gewährleisten.
- Unterstützung dabei, zu erkennen, wie Max Huber's durch den Einsatz von Emotionen andere für seine Ziele gewinnen kann.
- Bewusstsein dafür, wie die eigene Motivation andere inspirieren kann, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen.
- Das Gefühl, Einfluss und Autorität über MitarbeiterInnen zu haben, um mit deren Hilfe die angestrebten Ergebnisse zu erzielen.

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: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum

