



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Executive

Mia Muster

INSIGHTS MDI®

1.5.2021

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Badstraße 3 • D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

 **INSIGHTS MDI®**



EINFÜHRUNG	4
EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i>	5
ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN	6
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN	8
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i>	10
KOMMUNIKATIONSHINWEISE	11
WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> "	12
AUSPRÄGUNG	13
NATÜRLICHER UND ANGEPASSTER STIL	14
ANGEPASSTER STIL	16
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE	17
HIERARCHIE DES VERHALTENS	18
STILANALYSE-GRAFIKEN	21
VERHALTENSSPEKTRUM	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
MOTIVATIONSSPEKTRUM	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

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



AKTIONSPLAN	43
STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM	44
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN	45

EINFÜHRUNG



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

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

Abschnitt 1 : Verhalten

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

Motivatoren

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

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

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



EINLEITUNG

Abschnitt Verhalten

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

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

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

ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN



Basierend auf Mia Muster's Antworten enthält dieser Teil des Reports zahlreiche allgemeine Informationen, die einen Überblick über ihren Arbeitsstil vermitteln. Diese Feststellungen identifizieren ihr grundsätzliches natürliches Verhalten, das sie in ihre berufliche Tätigkeit einbringt. Sie beschreiben die Art und Weise, wie sie ohne äußere Einflussnahme an ihre Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Mia Muster's natürliches Verhalten.

Mia Muster will als Gewinnerin betrachtet werden und hat eine tief greifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Sie arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein. Die meisten Leute halten sie für extrem risikofreudig. Aus ihrer Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Sie verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Sie widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Sie ist sehr terminbewusst, und es irritiert sie, wenn Termine verschoben oder nicht eingehalten werden. Mia Muster legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Sie ist eine Selbst-Starterin, die neue Aufgaben liebt und sich am wohlsten fühlt, wenn sie mehrere Projekte gleichzeitig am Laufen hat. Sie bevorzugt ein Umfeld mit Abwechslung und Veränderungen. Sie fühlt sich am besten, wenn viele Projekte gleichzeitig laufen. Sie zeigt ein hohes Engagement und ist optimistisch in Bezug auf die Resultate, die sie erreichen kann. Der Satz "Das kann ich nicht" existiert in ihrem Vokabular nicht. Mia Muster sucht nach eigenen Lösungen für Probleme. Auf diese Weise äußert sich ihre unabhängige Natur. Sie ist oft frustriert, wenn sie mit anderen zusammenarbeitet, die ihren Sinn für Dringlichkeit nicht teilen.

Mia Muster ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt sie jedoch. Manchmal engagiert sie sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Manchmal kann sie derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass sie Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Sie ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Sie empfindet es als Stress, wenn ihr Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt. Mia Muster trifft Entscheidungen gerne schnell. Sie kann ihre Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Viele Leute halten ihre Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet sie jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis. Wenn sie mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht sie, die anderen von ihren Ideen zu überzeugen.



ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN

Fortsetzung



Mia Muster schätzt Menschen, die ihr Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihr möglicherweise beim Treffen ihrer Entscheidungen, wobei sie jedoch ihre eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen. Manchmal versteckt Mia Muster ihre Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann ihre wahren Gefühle zum Vorschein. Sie verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Ihr wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Sie schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann sie schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Mia Muster sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was sie gesagt hat. Sie neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Sie tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem sie direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Ihr kreativer und wacher Verstand behindert manchmal ihre Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Sie präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird.



WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ Ist innovativ.
- ✓ Besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit.
- ✓ Denkt im großen Rahmen.
- ✓ Liebt berufliche Herausforderungen.
- ✓ Tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren.
- ✓ Erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen.
- ✓ Reagiert spontan.
- ✓ Verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert.



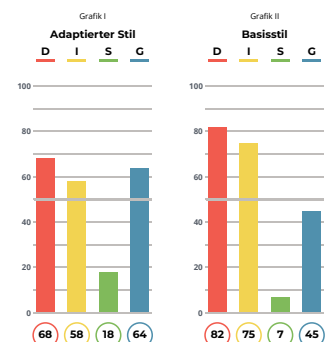
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Mia Muster:

- ✓ Haben Sie Verständnis für ihre nur begrenzte Fähigkeit, ausschweifenden Berichten zuzuhören.
- ✓ Bieten Sie ihr Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.
- ✓ Bei Zustimmung können Sie davon ausgehen, dass sie nicht viele Fragen stellen wird.
- ✓ Achten Sie in ihrer Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- ✓ Stellen Sie ihr ein Regelsystem zur Verfügung, an das sie sich halten kann.
- ✓ Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- ✓ Vergewissern Sie sich, dass Ihre Nachricht wirklich aufgenommen wurde.
- ✓ Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch mit ihr vor, unterbreiten Sie ihr Ihre Ziele klar und verständlich und strukturieren Sie den Ablauf.
- ✓ Geben Sie ihr Zeit für Vergnügen und Entspannung.
- ✓ Seien Sie offen, ehrlich und zwanglos.
- ✓ Seien Sie klar, spezifisch, kurz und sachlich.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

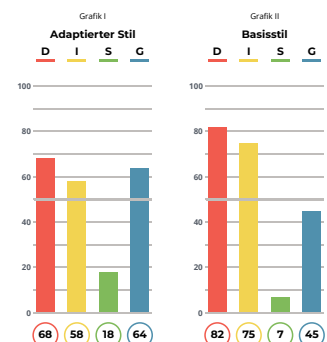


Fortsetzung

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

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

- ❌ Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- ❌ Weitschweifig sein.
- ❌ Sich von ihrem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen.
- ❌ Vom Thema abweichen und ihre Zeit vergeuden.
- ❌ Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.
- ❌ Sich patriarchalisch verhalten.
- ❌ Ihr nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität.
- ❌ Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; sie irritieren oder von der Arbeit ablenken.
- ❌ Im Befehlston mit ihr kommunizieren.
- ❌ Entscheidungen ohne ihr Wissen und für sie treffen.
- ❌ Sie den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Methoden, durch die Mia Muster ihre Kommunikation mit anderen verbessern kann. Die Hinweise beinhalten auch eine kurze Beschreibung des Typverhaltens der Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Anpassung an den Kommunikationsstil, der von dem jeweils anderen bevorzugt wird, kann Mia Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Sie sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von ihrem persönlich praktizierten Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

Gewissenhaft

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

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

Dominant

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

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

Stetig

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

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

Initiativ

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

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

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

Verhaltensweisen und Gefühle eines Menschen werden anderen sehr schnell übermittelt. Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Mia Muster's Selbsteinschätzung und informiert auch darüber, wie andere unter bestimmten Umständen ihr Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Informationen kann Mia Muster die Wirkung ihres Verhaltens genauer einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, bestimmte Situationen besser unter Kontrolle zu behalten.



Mia Muster hält sich selbst für:

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



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

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



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

- ✓ grob
- ✓ launenhaft
- ✓ kontrollierend
- ✓ voreingenommen

AUSPRÄGUNG



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

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
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 ANGEPASSTER STIL



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



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

Basisstil

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

Adaptierter Stil

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



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

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

Adaptierter Stil

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



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

Basisstil

Mia Muster fühlt sich in einer Umgebung wohl, die durch permanente Veränderungen gekennzeichnet ist. Sie wünscht sich ein breites Spektrum an Aufgaben und Verpflichtungen. Besonders wenn es in einem Umfeld sehr hektisch zugeht, kann sie immer noch eine gewisse Ausgewogenheit hineinbringen. Für sie ist Wandel ein hoher Wert, so dass Veränderung zu jedem Zeitpunkt initiiert werden kann.

Adaptierter Stil

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



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

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

Adaptierter Stil

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

ANGEPASSTER STIL



Mia Muster geht davon aus, dass in ihrem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen von ihr erwartet werden. Falls die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum sie diese Einschätzung hat.

- ✓ Einhaltung von Terminen.
- ✓ Keine Notwendigkeit einer strengen Überwachung.
- ✓ Die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren.
- ✓ Die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren.
- ✓ Humorvolles, kreatives Handeln.
- ✓ Schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten.
- ✓ Ein hohes Maß an Menschenkenntnis in einem wettbewerbsfreudigen Umfeld.
- ✓ Beständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- ✓ Fähigkeit für einen schnellen Wechsel von Tätigkeiten.
- ✓ Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.
- ✓ Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen.
- ✓ Achtsamkeit gegenüber Regeln und Vorschriften, wobei jedoch die Kontrolle der eigenen Person als unangebracht empfunden wird.



VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen genannt, die möglicherweise für Mia Muster den Umgang mit anderen erschweren können. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Sie sollte alle Punkte durchstreichen, die nicht zutreffen. Für bis zu drei Tendenzen, die das Arbeitsergebnis beeinträchtigen könnten, ist es sinnvoll, einen Plan zu entwickeln, um diese Verhaltensweisen zu eliminieren oder zu korrigieren.

Mia Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ beendet oft nicht, was sie beginnt, weil ständig neue Projekte hinzukommen
- ✓ ist fokussiert auf Krisen
- ✓ ist so besessen vom Gesamtbild, dass sie die kleinen Teile vergisst
- ✓ macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- ✓ überschreitet Machtbefugnisse und Privilegien, setzt sich über andere hinweg
- ✓ sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn sie als Leiterin akzeptiert ist
- ✓ ist impulsiv und hat keine Geduld zum Verhandeln
- ✓ hat keine Vorstellung davon, dass langsamere Menschen mit ihrem Verhalten möglicherweise große Probleme haben könnten
- ✓ schätzt ihre Ressourcen falsch ein, übernimmt zu viele Aufgaben



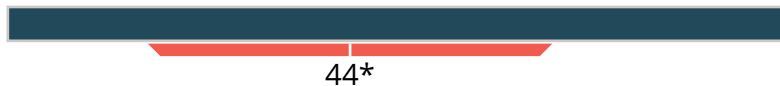
HIERARCHIE DES VERHALTENS



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

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



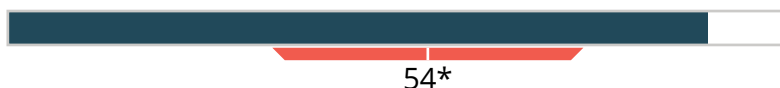
100 Basis-Stil



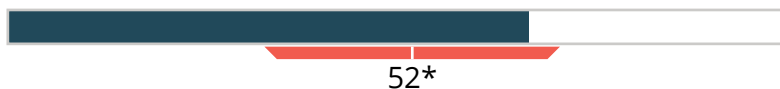
83 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



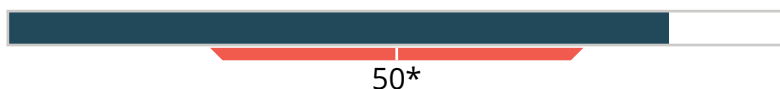
90 Basis-Stil



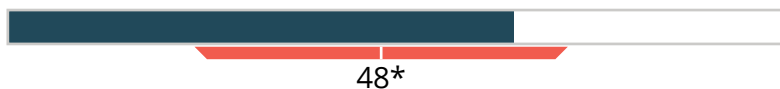
67 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



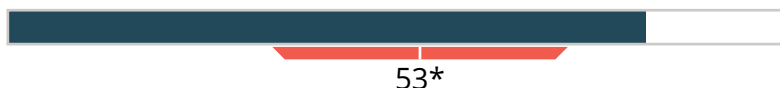
85 Basis-Stil



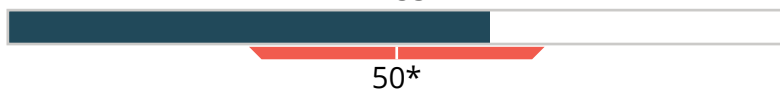
65 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82 Basis-Stil



62 Adaptierter Stil

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80 Basis-Stil

59*

50 Adaptierter Stil

55*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55 Basis-Stil

64*

45 Adaptierter Stil

61*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil

53*

65 Adaptierter Stil

58*

8. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil

63*

48 Adaptierter Stil

62*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Basis-Stil

61*



52 Adaptierter Stil

63*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Basis-Stil

60*



52 Adaptierter Stil

62*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28 Basis-Stil

52*



65 Adaptierter Stil

56*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28 Basis-Stil

61*



45 Adaptierter Stil

63*

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

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

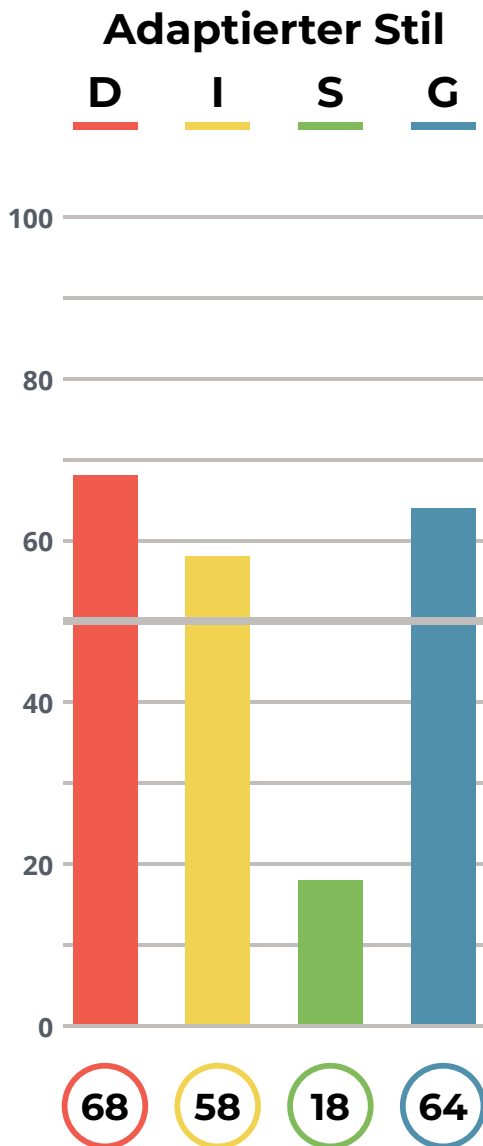
INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

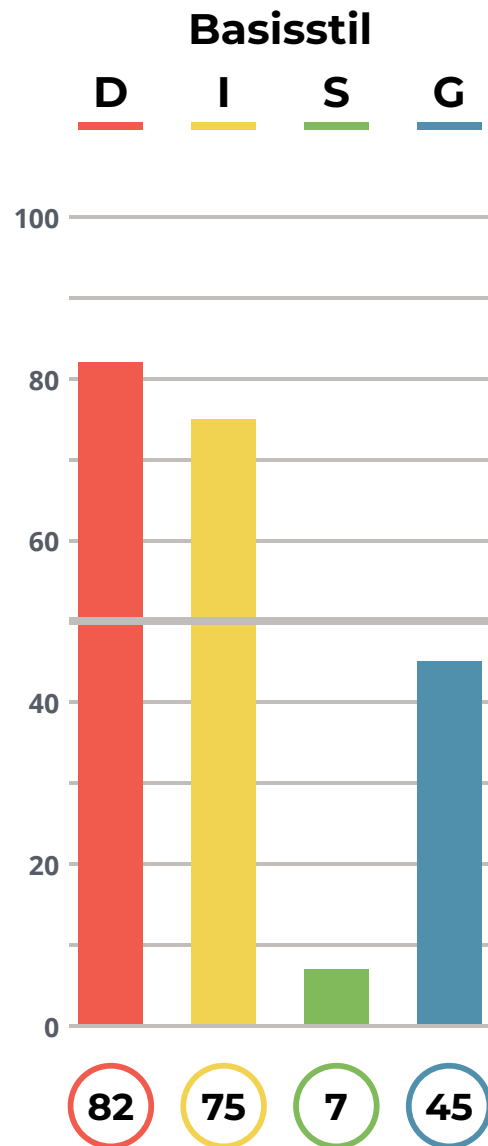
info@insights.de • www.insights.de



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

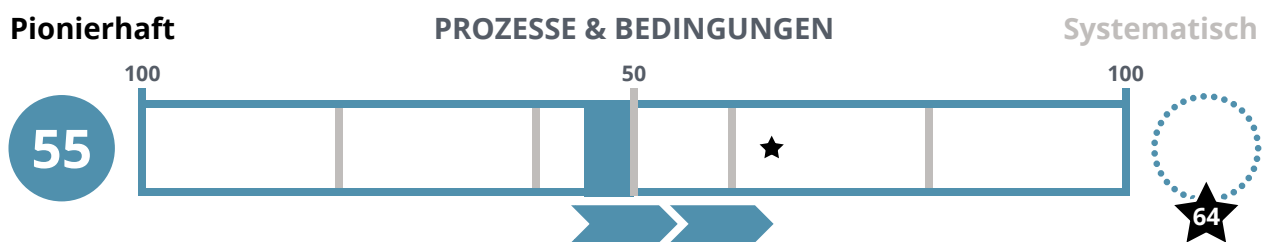
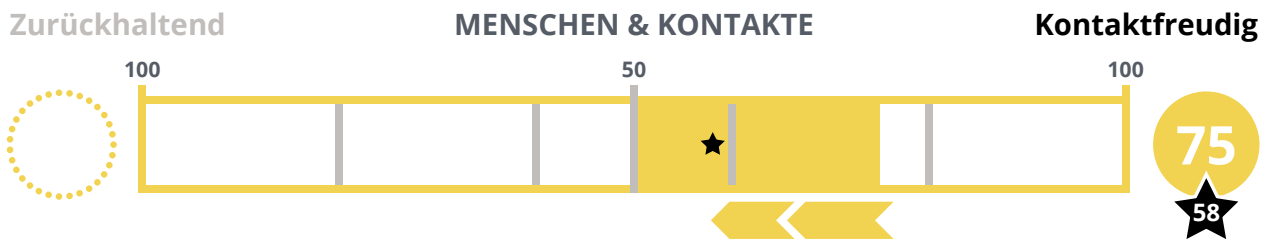
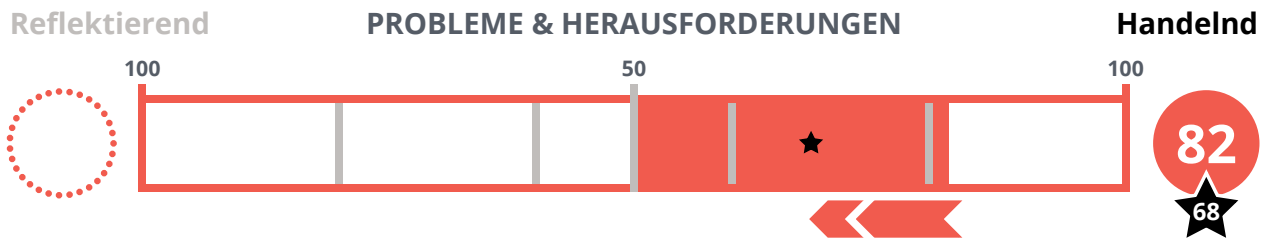
1.5.2021

T: 1:21

Verhaltensspektrum



Jeder Mensch hat eine unterschiedliche Ausprägung der vier Verhaltenspräferenzen, die seinen eigenen, persönlichen Stil ausmachen. Jede Seite dieser Faktoren befindet sich auf einem Verhaltensspektrum, und die Kombination beeinflusst das Engagement des Einzelnen in verschiedenen Situationen. Das folgende Diagramm ist eine visuelle Darstellung, wo Mia Muster innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

1.5.2021

T: 1:21

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.

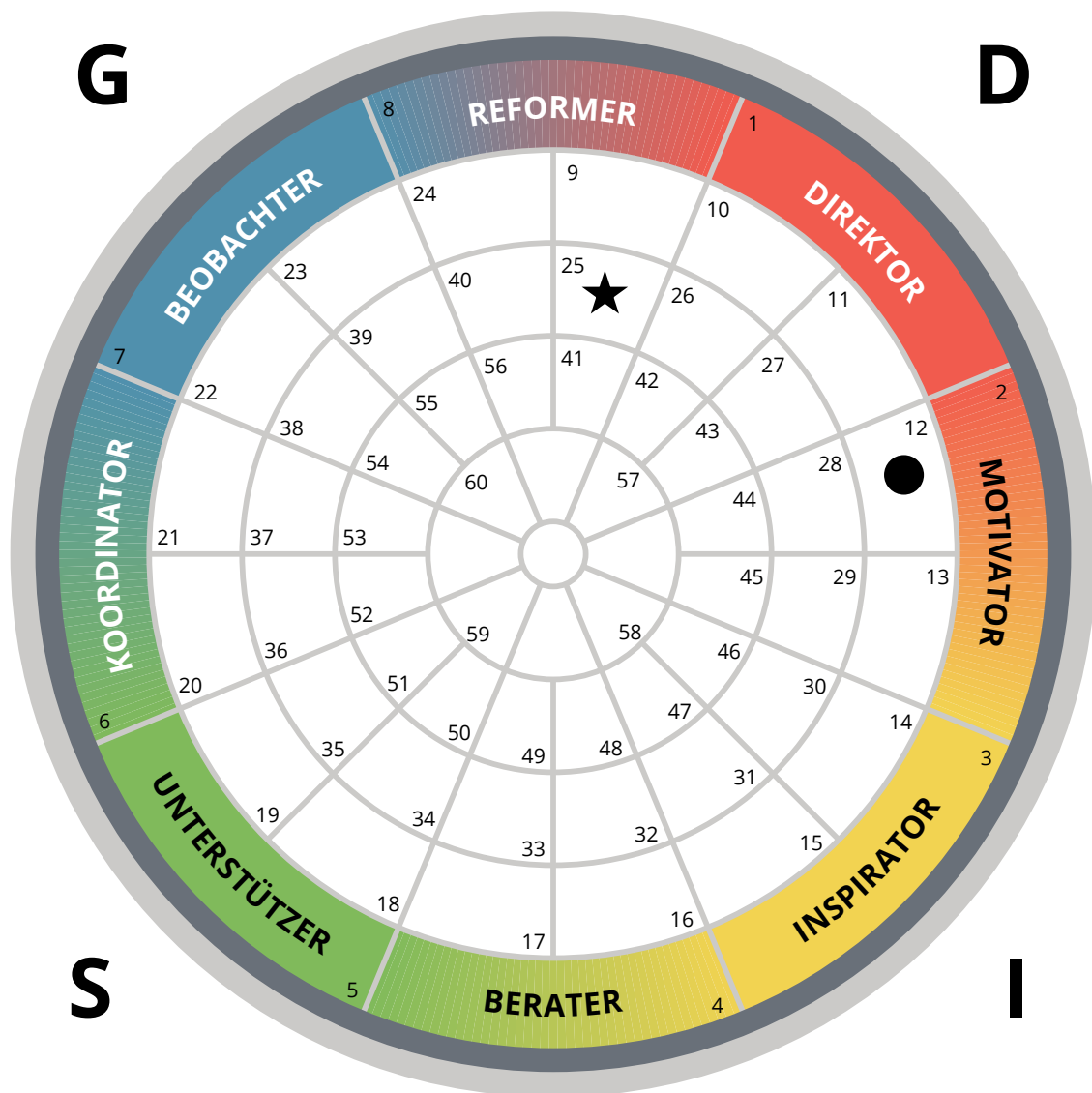
Sind Sie auf dem 5. Ring (Kreuzung, 57-60), stehen Ihnen zwei Präferenzen zur Verfügung, jedoch immer zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

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.



Mia Muster
INSIGHTS MDI®
1.5.2021



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

Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 1:21

Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



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

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

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

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

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

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

Allgemeine Merkmale



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

Mia Muster wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Sie wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Sie neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. In vielen Fällen würde Mia Muster es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Mia Muster wird sich nicht an eine bestimmte Vorgehensweise klammern, sondern eher dafür sorgen, dass ein hohes Tempo eingehalten wird. Sie sucht nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Sie fühlt sich unter Menschen wohl, die ihren Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Sie wird bevorzugt nach neuen Methoden oder Informationen suchen, anstatt sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit zu verlassen. Mia Muster möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Sie ist leidenschaftlich bestrebt, etwas zu schaffen, das ihre Fußspuren erkennen lässt. Sie setzt ihre Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen großzügig ein, um anderen zu helfen. Sie betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium.

Mia Muster wird sich nicht von der Form und Schönheit ihres Umfelds ablenken lassen. Sie kann sich ungeachtet ihres Umfelds auf die anstehende Aufgabe konzentrieren. Sie wird sich nicht scheuen, neue und andere Möglichkeiten der Interpretation eines Glaubenssystems zu erkunden. Sie neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. Mia Muster wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihr erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Sie hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Expertin profilieren zu können. Sie neigt dazu, lang und hart zu arbeiten, um die eigene Position zu verbessern. Sie strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Mia Muster bemerkt möglicherweise instinktiv, wenn andere Hilfe benötigen, und reagiert darauf. In bestimmten Situationen berücksichtigt Mia Muster möglicherweise die menschlichen Aspekte stärker, als die unbedingte Regeltreue. Sie neigt dazu, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, schätzt aber dennoch auch eine

Allgemeine Merkmale



Investitionsrendite. Sie konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen.

Mia Muster bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite. Sie sucht möglicherweise erst im Prozess nach Fehlern, bevor sie einer anderen Person die Schuld gibt. Sie hat das Verlangen, für ihre Leistung anerkannt zu werden. Sie versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Mia Muster neigt dazu, andere Systeme und/oder Traditionen zu interpretieren, auseinanderzunehmen und sie kreativ anzuwenden. Sie zieht es möglicherweise vor, sich einen eigenen Handlungsplan zu erstellen. Sie kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Sie neigt dazu, den Alltag mit realistischen Augen zu betrachten.

Stärken und Schwächen



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der Stärken und Schwächen der Top 4 Motivatoren von Mia Muster 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

- ✓ Mia Muster hebt das Ziel und nicht den Weg zum Ziel hervor.
- ✓ Sie wird die Dinge aufgliedern und sich nur auf die Situation konzentrieren.
- ✓ Sie konzentriert sich mehr auf die Funktionalität als auf das Aussehen.
- ✓ Sie hält sich selbst möglicherweise für eine unabhängige Denkerin.
- ✓ Mia Muster könnte neuen Ideen, Methoden und Möglichkeiten offen gegenüberstehen.
- ✓ Sie strebt möglicherweise danach, das Unbekannte zu erfahren.
- ✓ Sie kämpft möglicherweise danach, sich abzuheben.



Potenzielle Schwächen

- ✗ Mia Muster verursacht möglicherweise Chaos, weil sie sich auf einzelne Teile eines Projektes fokussiert.
- ✗ Sie könnte die Funktionalität unter Missachtung des Aussehens überbewerten.
- ✗ Sie ignoriert möglicherweise Umgebungen, die für andere potenziell störend sind.
- ✗ Sie wird in ihrem Streben danach, etwas Neues auszuprobieren, möglicherweise als übertrieben hartnäckig wahrgenommen.
- ✗ Mia Muster strebt der Veränderung wegen um Veränderung.
- ✗ Sie hat möglicherweise Schwierigkeiten, wenn es darum geht, Wissen, das sie gewonnen hat, anzuwenden.
- ✗ Sie wendet in schwierigen Situationen möglicherweise das Prinzip an, dass "der Zweck die Mittel heiligt".

Energieverleihende und stressauslösende Faktoren



Der folgende Abschnitt wird Ihnen ein generelles Verständnis der energieverleihenden und stressauslösenden Faktoren geben, die mit Mia Muster'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

- ✓ Spezifische, messbare Ergebnissen verleihen Mia Muster Energie.
- ✓ Sie mag es, greifbare Ergebnisse zu erzielen.
- ✓ Sie ist fähig, Dinge aufzugliedern.
- ✓ Sie genießt es, neue Ideen zu sammeln.
- ✓ Unkonventionelle Denkansätze verleihen Mia Muster Energie.
- ✓ Es gibt Mia Muster Energie, neue Informationen zu entdecken.
- ✓ Es gibt Mia Muster Energie, zu arbeiten, um ein persönliches Erbe aufzubauen.



Potenzielle stressauslösende Faktoren

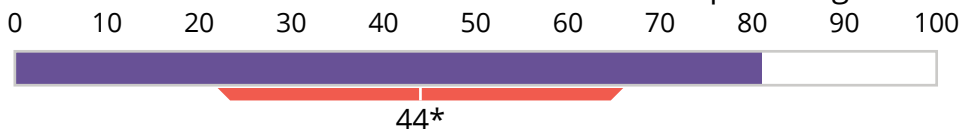
- ✗ Mia Muster ist frustriert, wenn der Fokus zu sehr auf die Erfahrung gelegt wird.
- ✗ Sie ist frustriert, wenn dem Aussehen mehr Bedeutung als der Funktion eingeräumt wird.
- ✗ Sie hat keine Freude an Subjektivität.
- ✗ Die Einstellung "Das-haben-wir-immer-so-gemacht" frustriert Mia Muster.
- ✗ Mia Muster frustriert es, wenn sich Handlungen wiederholen.
- ✗ Eine Umgebung, in der es nicht die Möglichkeit gibt, intellektuell zu wachsen, stresst Mia Muster.
- ✗ Mangel an Respekt stresst Mia Muster.

Gruppe der primären Motivatoren

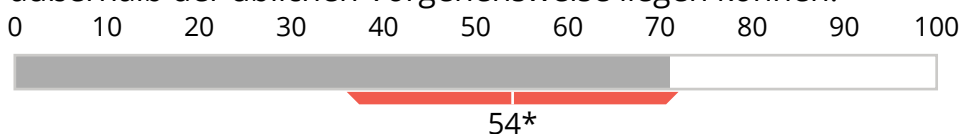


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren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

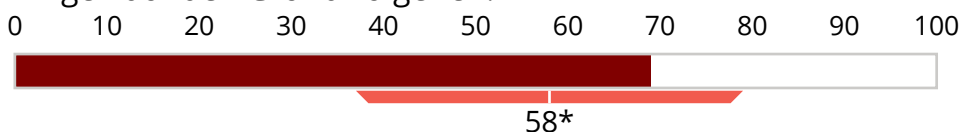
1. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



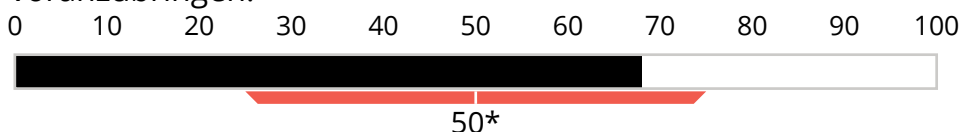
2. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



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



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

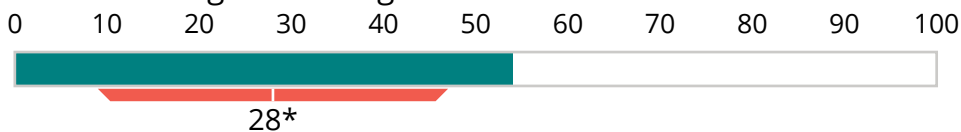


Gruppe der situativen Motivatoren

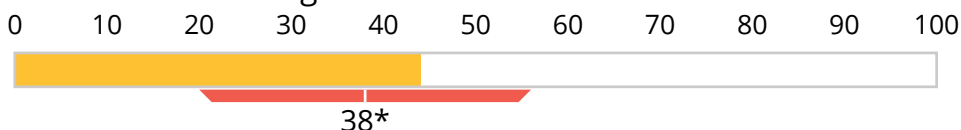


Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

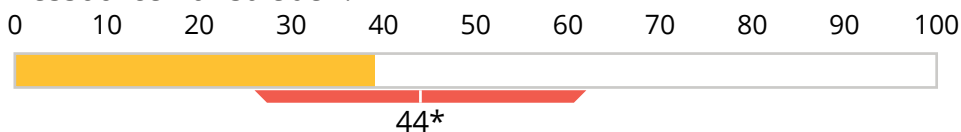
5. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



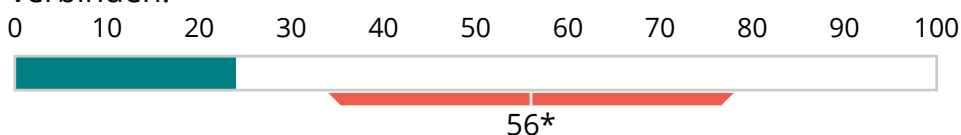
6. Idealistisch - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



7. Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate und maximale Effizienz zu erzielen, die aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.



8. Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen, oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.

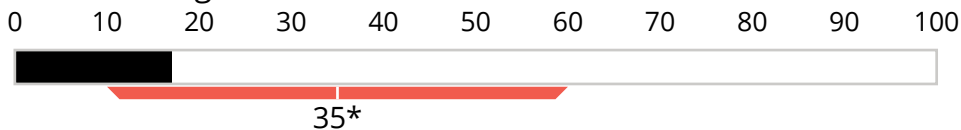


Gruppe der indifferenten Motivatoren



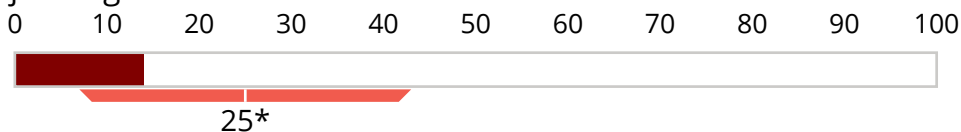
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

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



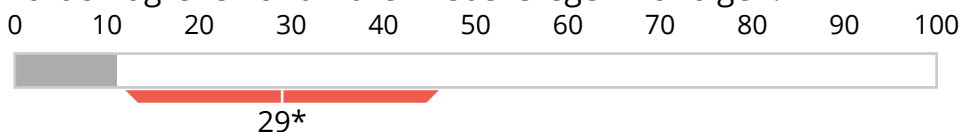
17

10. Instinktiv - Menschen, die bevorzugt ihre bisher gesammelten Erfahrung und ihr Bauchgefühl anwenden, die pragmatisch vorgehen und Fachwissen nur bei Bedarf oder erst in der jeweiligen Situation recherchieren.



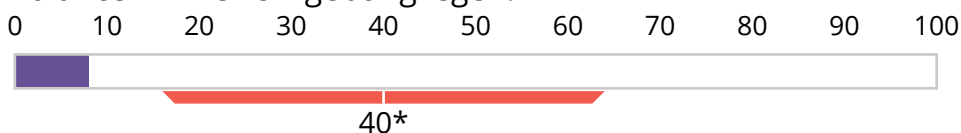
14

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



11

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



8

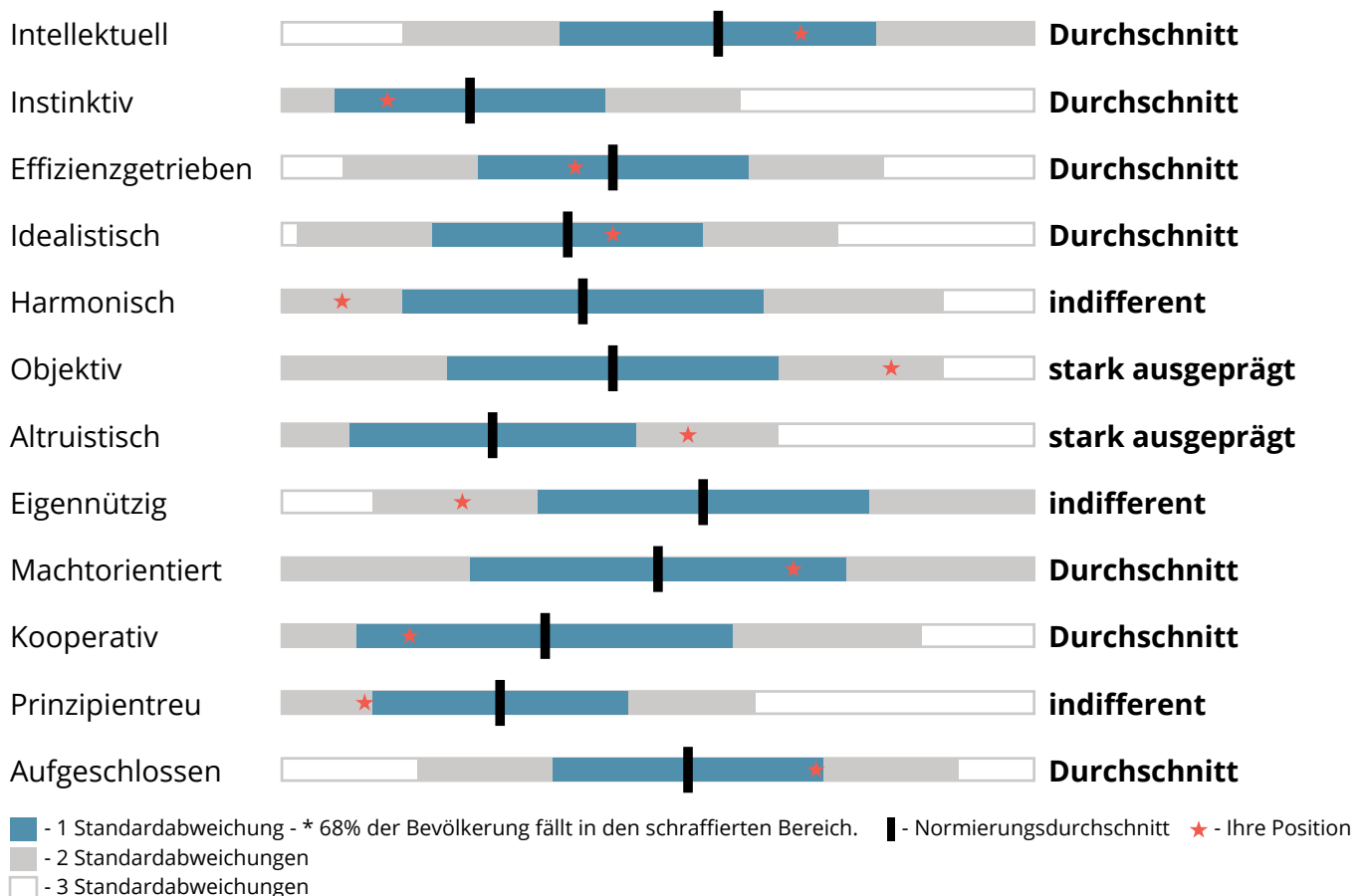
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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

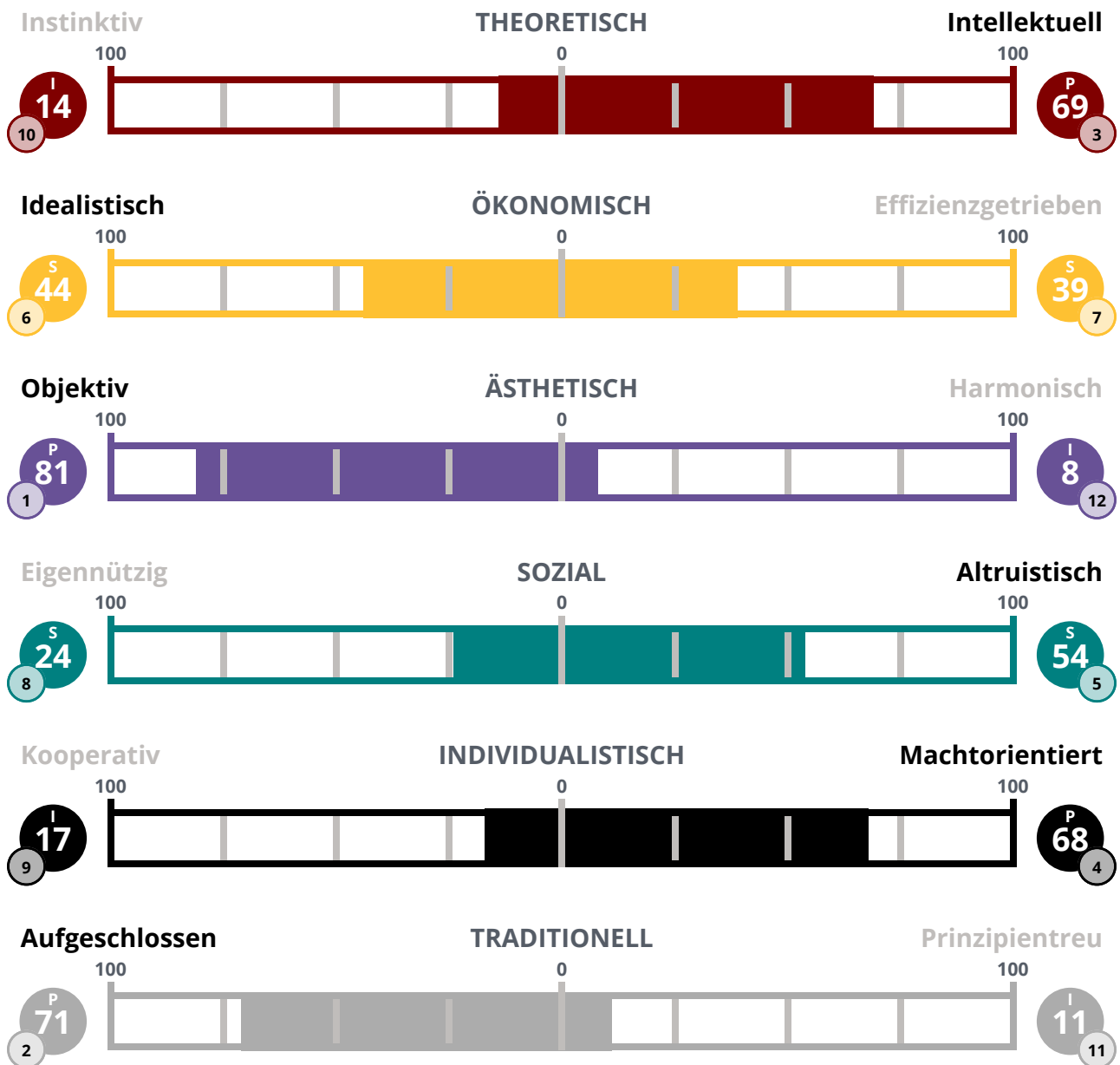


Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Motivationsspektrum



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

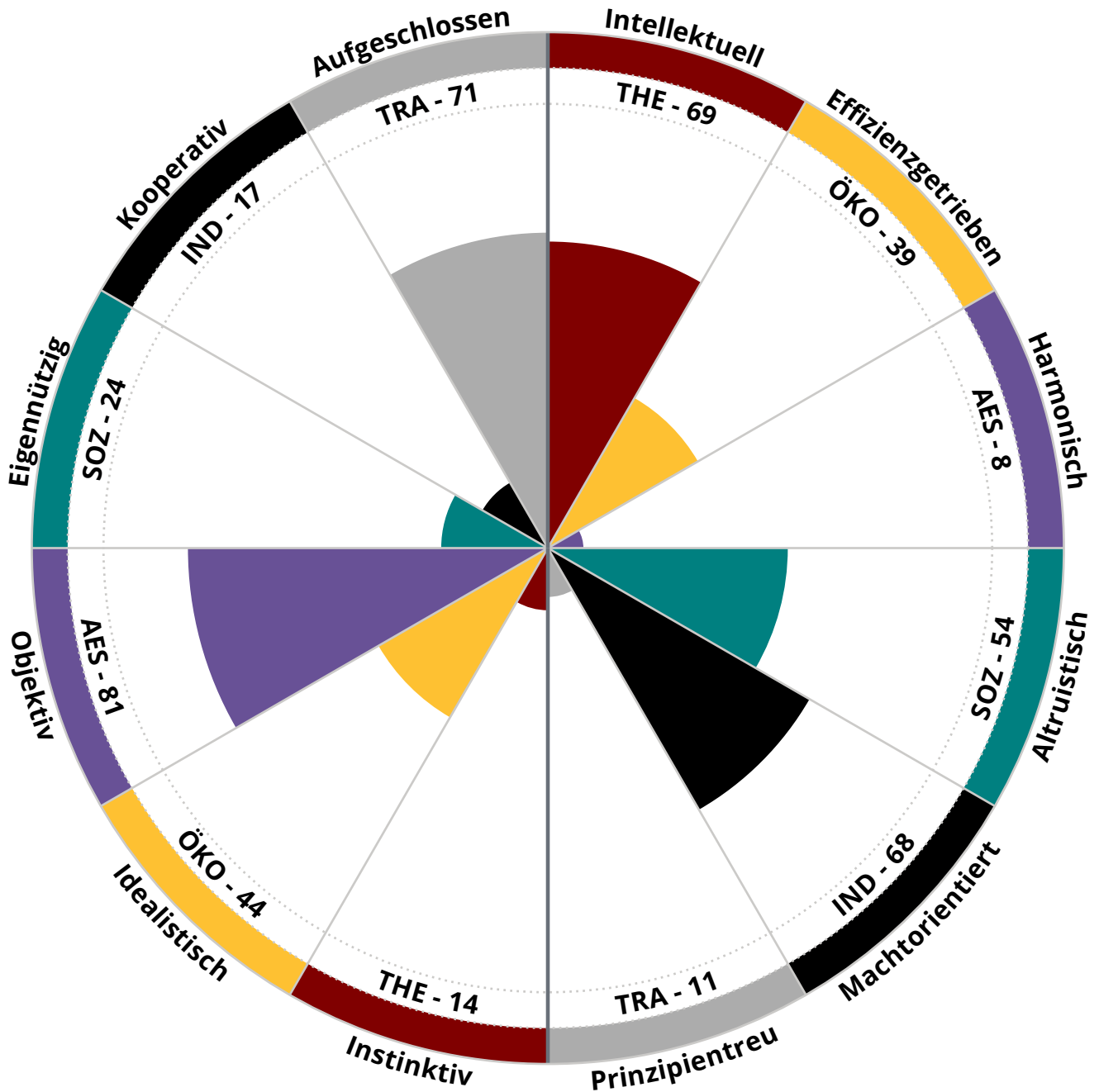


P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

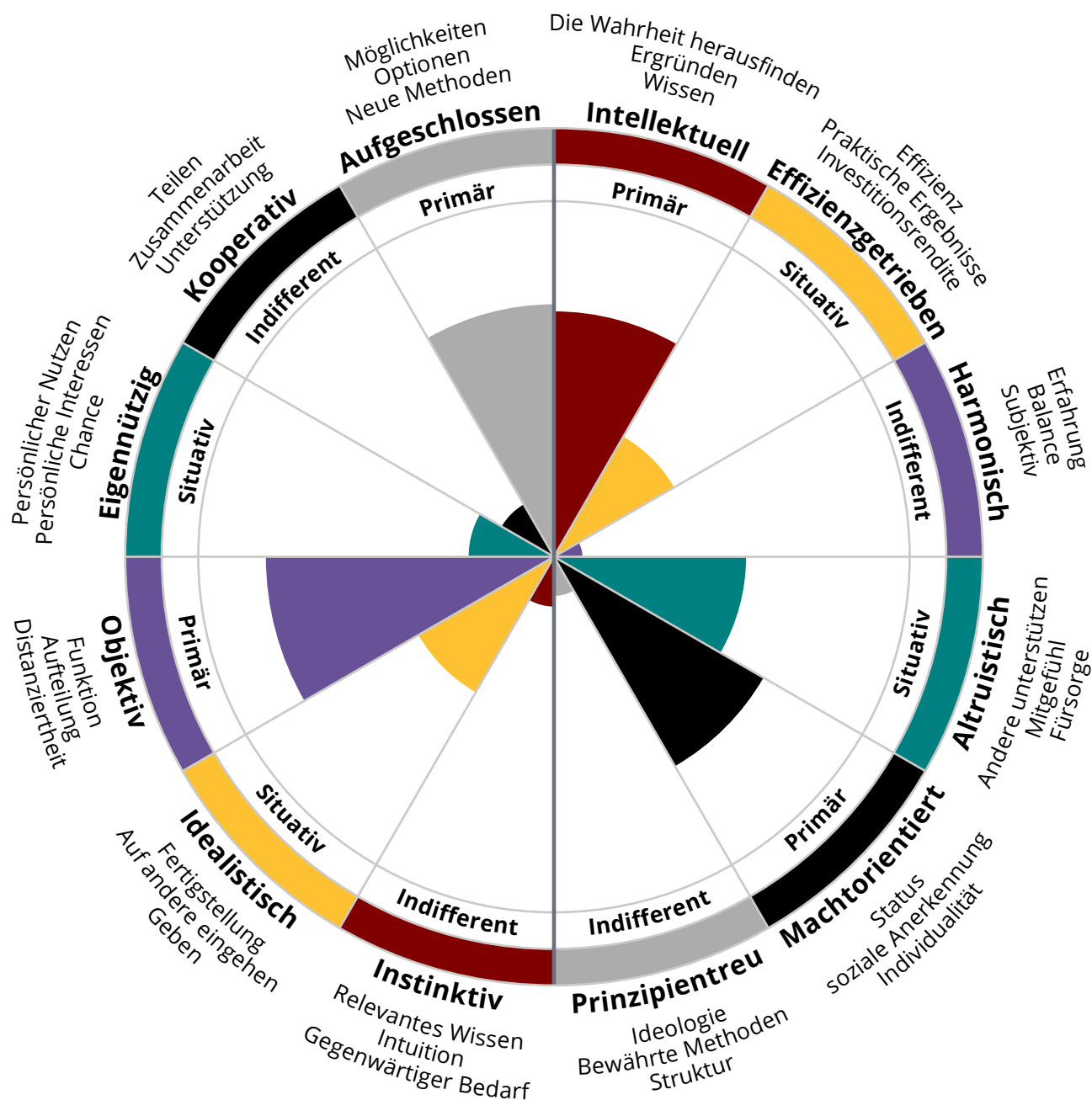
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

1.5.2021

T: 0:41



Deskriptorenrad



T: 0:41

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de



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

- Ist auch mitten im Chaos noch handlungsfähig.
- Setzt Handlungen, um Aktivität zu fördern.
- Übernimmt möglicherweise eine Führungsposition, um sich dann auf einen ganz konkreten Bereich der Organisation zu konzentrieren.
- Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.
- Tritt mit großer Bestimmtheit für Themen ein, für die sie sich interessiert.
- Steckte alles, was möglich ist, in die Suche nach neuen Möglichkeiten.
- Ist erfolgreich, wenn sie Probleme lösen kann.
- Wird entscheidungsfreudig sein und trifft fakten-basierte Entscheidungen.
- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.
- Ein Mensch, der stark beeinflusst.
- Vorausschauend in Bezug auf sich oder eine Situation.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



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

- Hat die Tendenz, zu viel Fokus auf Produktivität und zu wenig auf äußere Erscheinung zu legen.
- Das gleichzeitige Bedürfnis nach Funktionalität und Zielerreichung kann die Organisation aus der Balance bringen.
- Wird nur ihre Ziele im Hier und Jetzt sehen.
- Das Erzielen von höheren Ergebnissen wird möglicherweise von Mia Muster's Bedürfnis nach etwas Neuem behindert.
- Möglicherweise besteht ein Konflikt zwischen dem Wunsch, eine rasche Entscheidung zu haben, und der Auslotung neuer Möglichkeiten.
- Verletzt möglicherweise die Vorschriften, um die Dinge zu beschleunigen.
- Der Fokus schnelle Ergebnisse zu erzielen, könnte die Qualität der Information beeinträchtigen.
- Dinge zu Ende zu bringen kann mit dem Bedürfnis alles über das Thema zu wissen, in Konflikt stehen.
- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
- Nimmt zu viel, zu schnell und zu eng getaktet auf sich, um die Kontrolle zu behalten zu können.
- Könnte ihre Überlegenheit mittels Probleme oder Herausforderungen demonstrieren.

IDEALES UMFELD



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

- Situationen, die durch schnelle und eher chaotische Aktivitäten charakterisiert sind.
- Ein objektives, primär auf Ergebnisse ausgerichtetes Umfeld.
- Die Freiheit, sich auf die Funktionalität anstatt sich auf die äußere Erscheinung zu konzentrieren.
- Die Möglichkeit, bestehende Systeme zu verändern, um sie größer, besser und schneller zu machen.
- Ein Forum, um neue Wege auszuprobieren, wie sich die bestehenden Methoden verbessern lassen.
- Die Fähigkeit, durch das Infragestellen des Status quo bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Die Möglichkeit, direkt und gezielt vorzugehen, und alle für die Lösung des Problems erforderlichen Informationen ausfindig zu machen.
- Aktuelle Probleme, die mit wissenschaftlich belegten Fakten gelöst werden.
- Wertschätzung für einen recherchebasierten Problemlösungsansatz.
- Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.
- Eigenmotivation und Vorausblick haben, um den Status Quo zu hinterfragen
- Kontinuierliche Möglichkeit Herausforderungen anzunehmen und Gewinne zu erzielen.

SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION



Menschen sind sehr verschieden und sie beziehen ihre Motivation aus diversen Quellen. Dieser Abschnitt des Berichts ist das Ergebnis der Analyse von Mia Muster's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Mia Muster sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.

Mia Muster möchte:

- Ein Management, dass die Fokussierung auf greifbare Resultate unterstützt.
- Dinge werden rasch und mit höchster Priorität bezogen auf Durchführbarkeit erledigt.
- Den Freiraum, ein Problem in einzelne Themen aufzugliedern, um dadurch das Problem zu lösen.
- Systeme und Strukturen, die ausnahmslos auf dem neuesten Stand sind und dem angestrebten Ergebnis dienen.
- Ziele und Ergebnisse, die aus einer kreativen und offenen Herangehensweise resultieren.
- Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
- Herausfordernde Probleme bei denen ihr Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Gesamte Information stichpunktartig für ihre Überprüfung.
- Die Vision entwickeln, teilen und managen.
- Macht und Kontrolle über Ergebnisse und Ziele haben.
- Neue und schwierige Herausforderungen, die zu Prestige und Status führen.

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



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

Mia Muster braucht:

- Die Möglichkeit, komplexe Tätigkeiten in kleinere zu zerteilen, um die Arbeitsziele zu erreichen.
- Klar kommunizierte Erwartungen an das Team, um Ergebnisse zu erzielen.
- Kenntnis und Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos von jedem Teammitglied, um einen reibungslosen Ablauf aufrechtzuerhalten.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die versteht, dass Mia Muster's dominantes Auftreten dem Wunsch entspringt, auf neue und andere Weise Ergebnisse zu erzielen und erfolgreich zu sein.
- Das Wissen, wann der richtige Moment ist, um über ihre unkonventionelle Sicht der Dinge zu sprechen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Mia Muster's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Verständnis dafür, dass nicht alle Streitigkeiten mit Durchsetzungskraft und Wissen gelöst werden können.
- Verständnis dafür, dass andere Menschen über Informationen verfügen, die sie nicht hat.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Mia Muster erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.
- Dabei unterstützen, den Effekt ihres Images verstehen, wenn sie sich aus unkontrollierten Projekten entbindet.
- Unterstützung an der Aufgabe dran zu bleiben, wenn sie nicht die Führungskraft des Projektes ist.

AKTIONSPLAN



Die folgenden Angaben beziehen sich auf Bereiche, in denen Mia Muster ihre Effizienz möglicherweise erhöhen möchte. Drei Themen sollten herausgegriffen und über Aktionspläne so aufbereitet werden, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden können. Ein erneutes Durcharbeiten des Reports hilft, die Bereiche zu finden, die zur Verbesserung anstehen.

- Kommunikation (Fähigkeit zum Zuhören)
- Delegieren von Aufgaben
- Entscheidungsfindung
- Disziplin
- Leistungssteigerung
- Training, Schulung
- Zeit-Management
- Karriere-Ziele
- Persönliche Ziele
- Motivierung anderer
- Personalentwicklung
- Familiäre Ziele

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

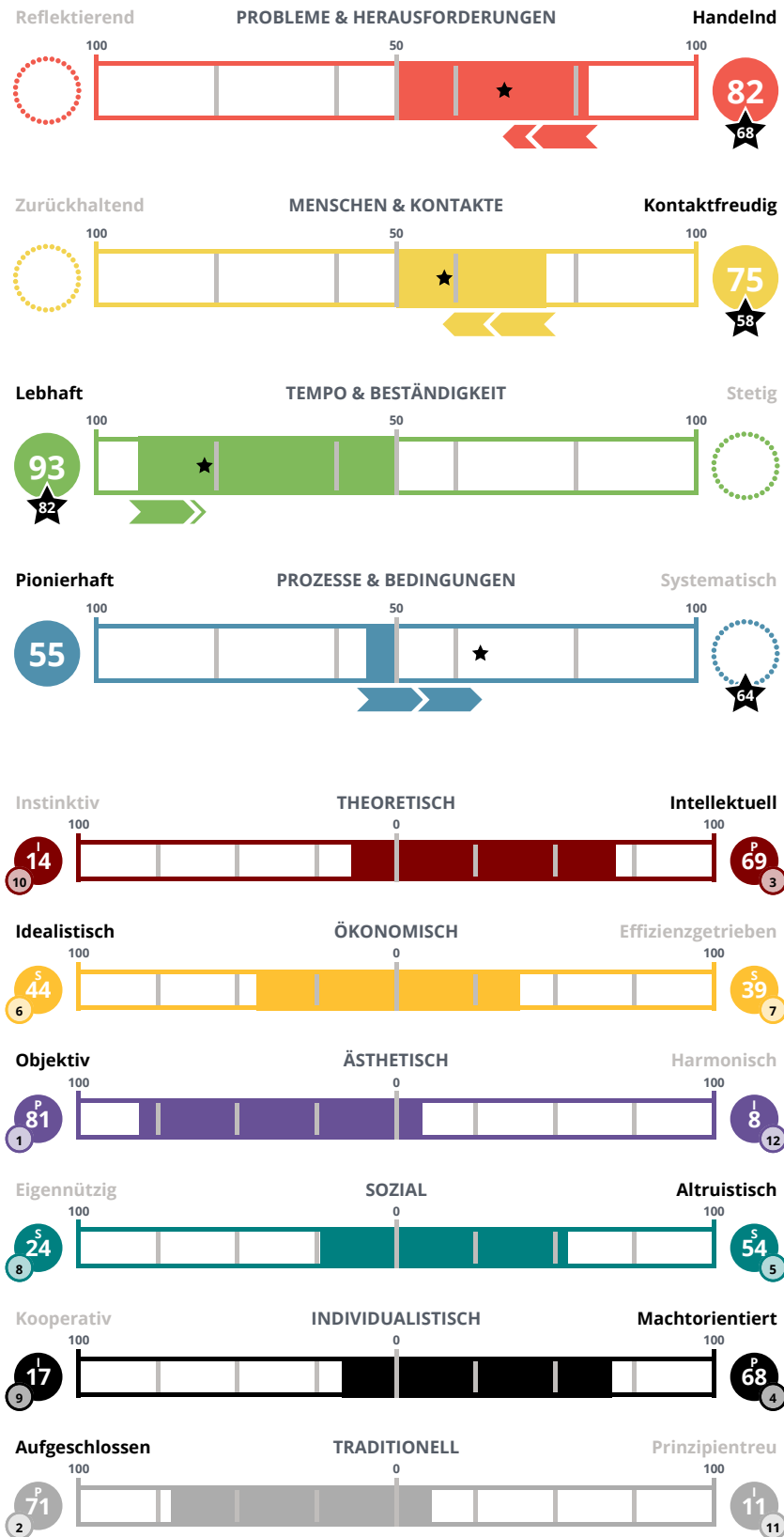
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



Verhalten und Motivatoren Grafiken

