



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Executive

Max Muster
INSIGHTS MDI®
21.6.2017

HÄNGÄRTNER CTC
Alte Badenerstrasse 38
CH-8173 Neerach
Tel. +41 44 858 44 10
dh@haengaertner.ch

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





EINFÜHRUNG Wo Chancen auf Talente treffen.

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

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

Verhalten

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

Motivatoren

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

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

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



EINLEITUNG Abschnitt Verhalten

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

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, 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.



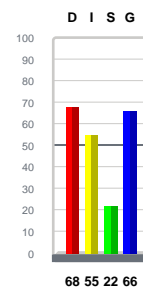
ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN

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

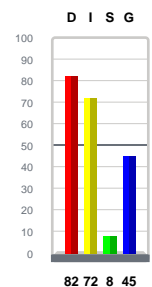
Max Muster zeigt ein hohes Engagement und ist optimistisch in Bezug auf die Resultate, die er erreichen kann. Der Satz "Das kann ich nicht" existiert in seinem Vokabular nicht. Er ist ein sehr zielorientierter Manager, der gerne durch Zusammenarbeit mit anderen seine Ziele erreicht. Er braucht deshalb Menschen mit ihm ergänzenden Arbeitsqualitäten in seinem Team. Er bevorzugt ein Umfeld mit Abwechslung und Veränderungen. Er fühlt sich am besten, wenn viele Projekte gleichzeitig laufen. Er hat großes Selbstbewusstsein und wird möglicherweise von einigen als egoistisch angesehen. Max Muster ist extrem ergebnisorientiert. Er verleiht Projekten großen Nachdruck, um sie schnell abzuschließen. Er muss lernen, sich zu entspannen und das Tempo zu drosseln. Er verbraucht zu viel Energie, indem er versucht, sich selbst und andere zu kontrollieren. Viele Menschen betrachten ihn als einen Selbststarter, der dazu entschlossen ist, bestimmte Ergebnisse zu erreichen. Er legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Max Muster besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Er will als Gewinner betrachtet werden und hat eine tief greifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Er arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein.

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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



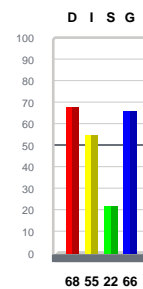


ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN Fortsetzung

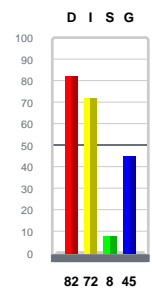
Max Muster verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Sein kreativer und wacher Verstand behindert manchmal seine Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Er präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. Er schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann er schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Er tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem er direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Manchmal versteckt Max Muster seine Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann seine wahren Gefühle zum Vorschein. 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 schätzt Menschen, die ihm Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihm möglicherweise beim Treffen seiner Entscheidungen, wobei er jedoch seine eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





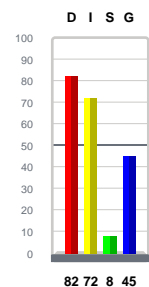
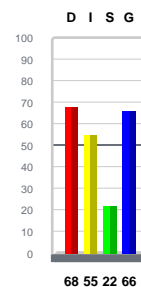
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

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

- Reagiert spontan.
- Sucht nach noch schnelleren und besseren Lösungen.
- Bringt sich als guter Vermittler ein.
- Besitzt Konkurrenzbewusstsein.
- Besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit.
- Ist hartnäckig.
- Bringt Aktivitäten in Gang.
- Verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





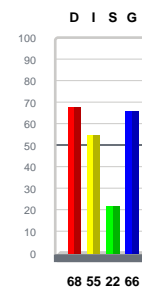
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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

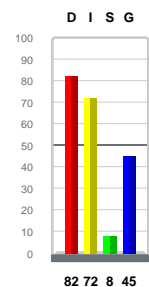
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Muster:

- Passen Sie sich seiner Ausdrucksweise an.
- Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- Seien Sie klar, spezifisch, kurz und sachlich.
- Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch mit ihm vor, unterbreiten Sie ihm Ihre Ziele klar und verständlich und strukturieren Sie den Ablauf.
- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.
- Haben Sie Verständnis für seine nur begrenzte Fähigkeit, ausschweifenden Berichten zuzuhören.
- Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an.
- Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird.
- Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Fortsetzung

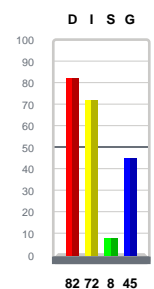
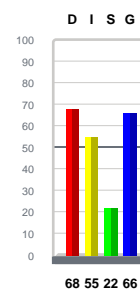
Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Max Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Max Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert und demotiviert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

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

- Sich von seinem spektakulären Auftreten beeindruckend lassen.
- Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- Vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden.
- Ihm nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität.
- Den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen.
- Sich patriarchalisch verhalten.
- Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- Entscheidungen ohne sein Wissen und für ihn treffen.
- Durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben.
- Voraussetzen, dass er wirklich verstanden hat, worum es Ihnen geht.
- Ihn den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Methoden, durch die Max Muster seine 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 Max Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlich praktizierten Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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



WAHRNEHMUNG

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

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



SELBSTWAHRNEHMUNG

Max Muster hält sich selbst für:

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

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

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

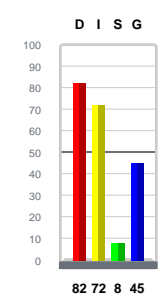
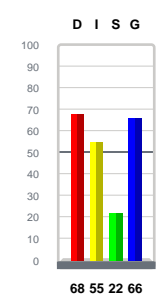
- fordernd
- nervös
- egoistisch
- aggressiv

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

- grob
- kontrollierend
- launenhaft
- voreingenommen

Adaptierter - Stil Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

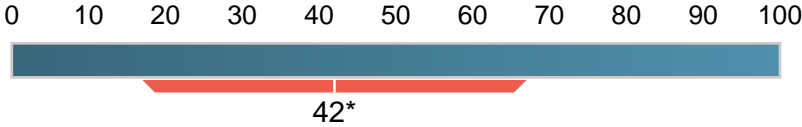
Auf Grundlage von Max Muster's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die sein persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie er Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie er auf Regeln und Prozeduren,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

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



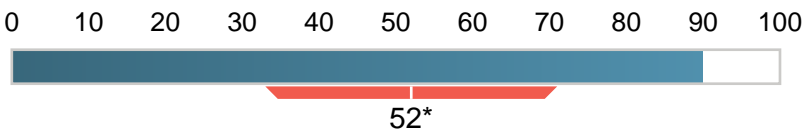
HIERARCHIE DES VERHALTENS

1. Dringlichkeit - Sofortmaßnahmen



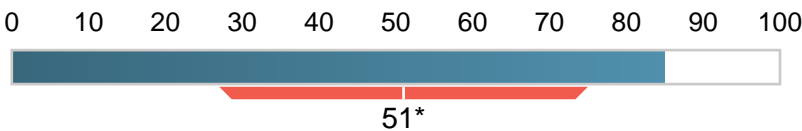
100

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



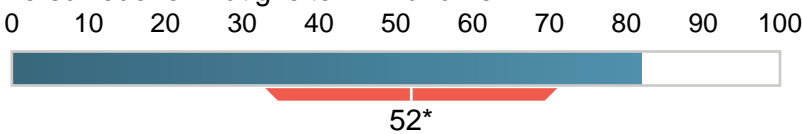
90

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



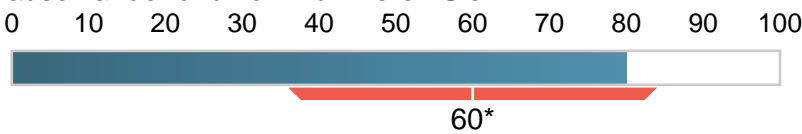
85

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



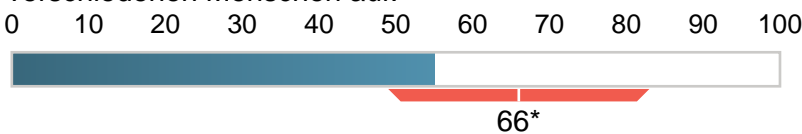
82

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



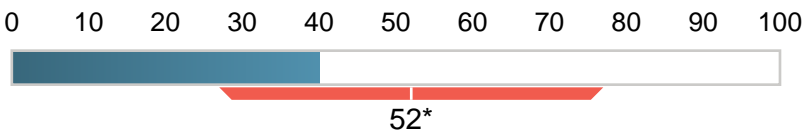
80

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



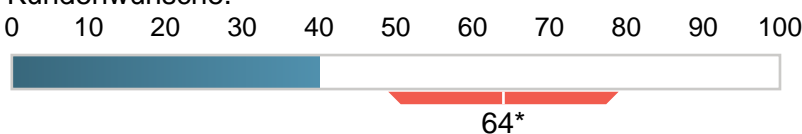
55

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



40

8. Kundenorientierung - Identifizieren und erfüllen Sie Kundenwünsche.

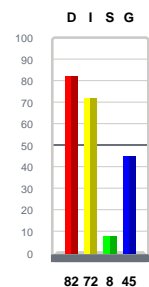
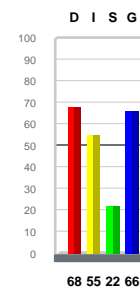


40

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

Adaptierter - Stil

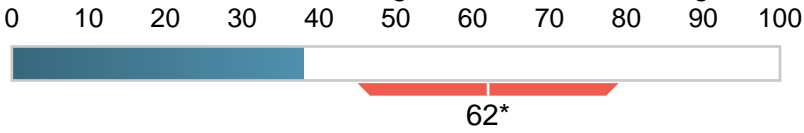
Basis - Stil



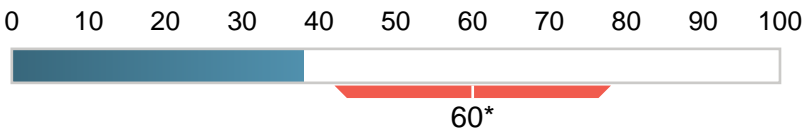


HIERARCHIE DES VERHALTENS

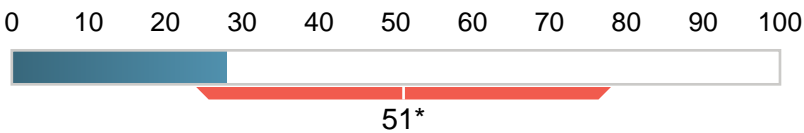
9. Beständigkeit - Bringen Sie Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



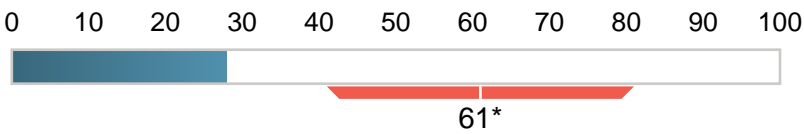
10. Follow-Up - Halten Sie sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



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



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



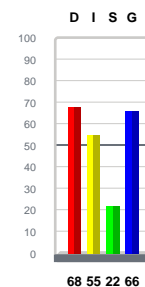
38

38

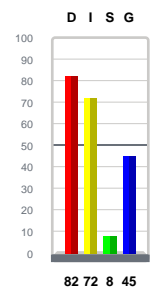
28

28

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



SIA: 68-55-22-66 (25) SIN: 82-72-08-45 (12)
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

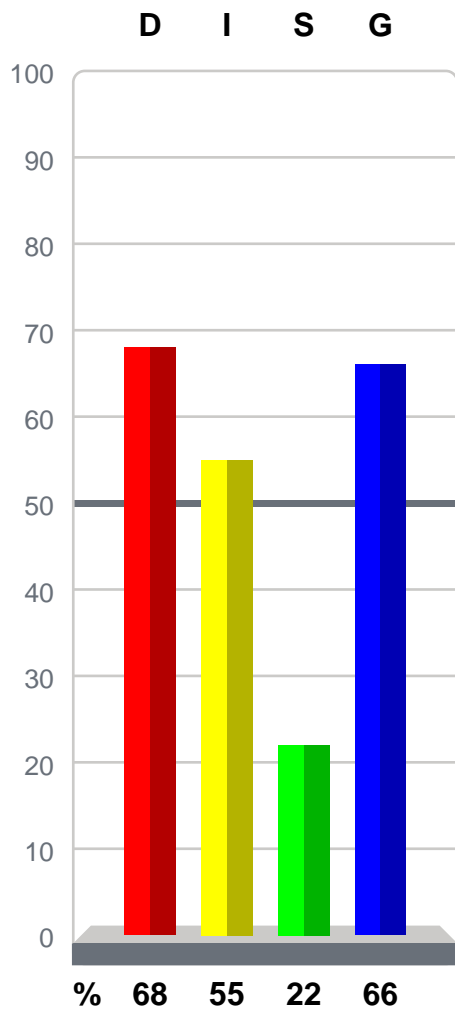


STILANALYSE-GRAFIKEN

21.6.2017

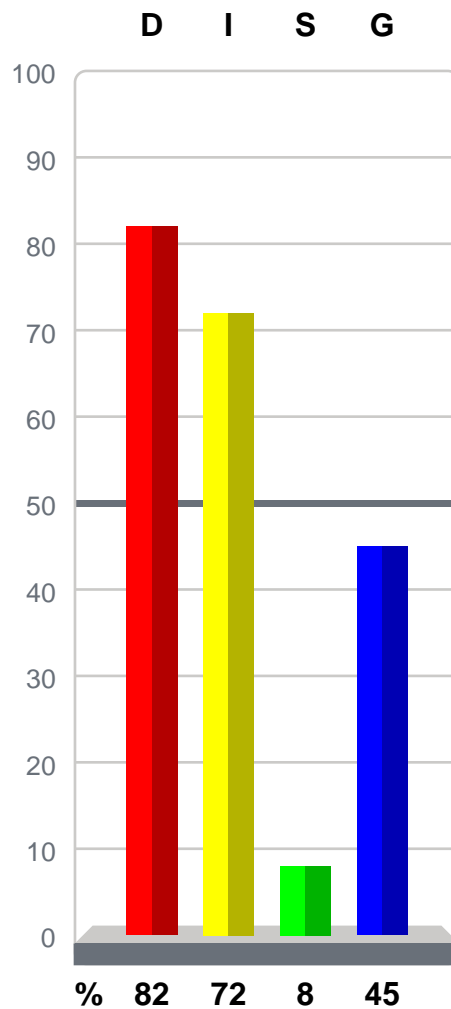
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 0:58



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

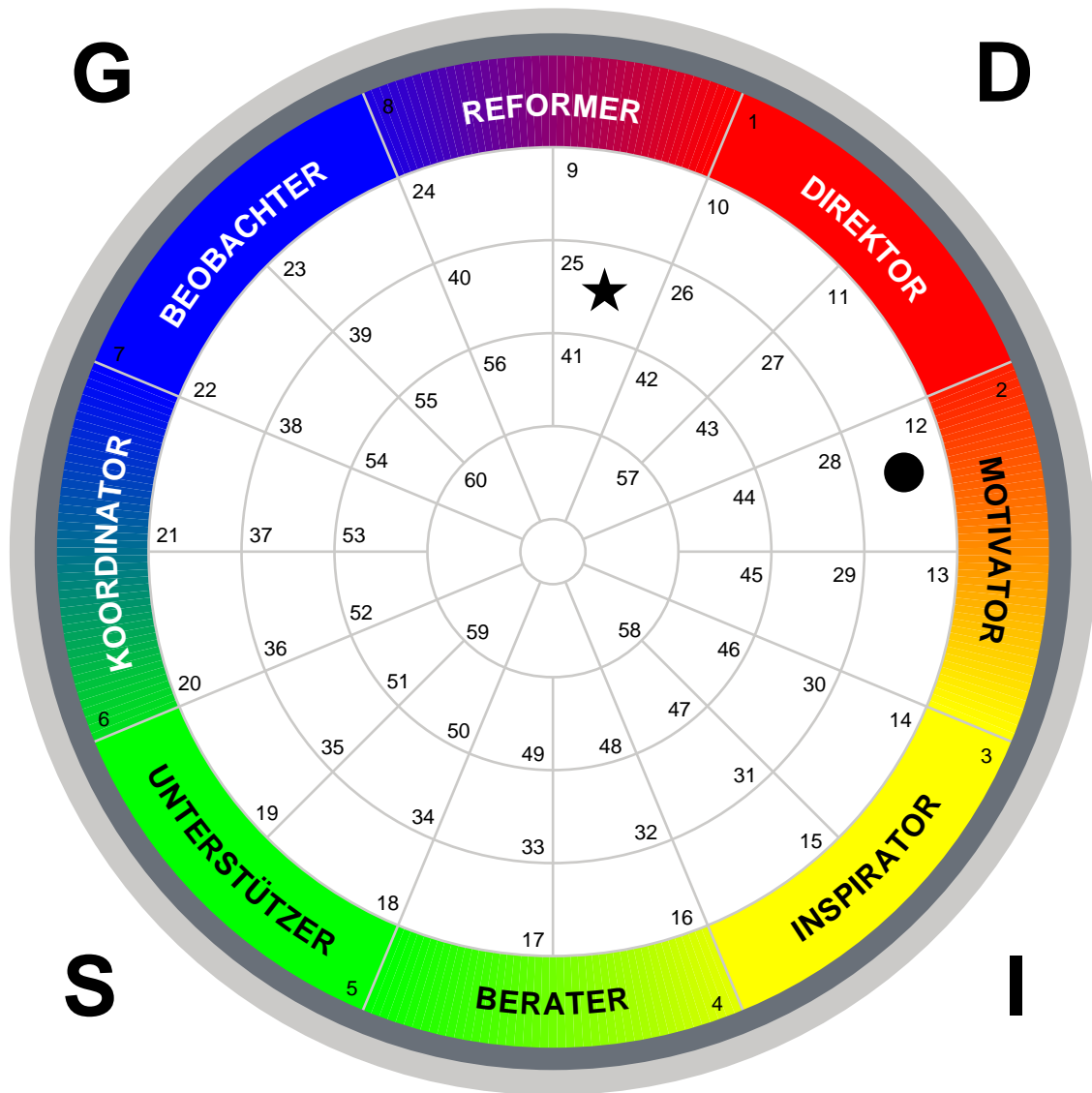
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

21.6.2017



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR/REFORMER (FLEXIBEL)
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 0:58



Machen Sie sich mit Ihren Motivationsfaktoren vertraut

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

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

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

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

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

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



Allgemeine Merkmale

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

Max Muster wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Er wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Er neigt dazu, sich eher auf Tatsachen als auf subjektive Gefühle zu konzentrieren. Er neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. In vielen Fällen würde Max Muster es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Er ist möglicherweise offen für neue Ideen, weil er nicht an eine bestimmte Philosophie oder ein System gebunden ist. Er versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Er fühlt sich unter Menschen wohl, die seinen Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Max Muster hat das Verlangen, für seine Leistung anerkannt zu werden. Er möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Wenn andere Max Muster's Zeit oder Fähigkeiten benötigen, fällt es ihm möglicherweise schwer, „nein“ zu sagen. Er bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite.

Max Muster neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. Er kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Er wird sich nicht scheuen, neue und andere Möglichkeiten der Interpretation eines Glaubenssystems zu erkunden. Er zieht es möglicherweise vor, sich einen eigenen Handlungsplan zu erstellen. Max Muster könnte behilflich sein, Informationsquellen ausfindig zu machen. Er hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Experte profilieren zu können. Er strebt danach, Führungsrollen zu erringen. Er strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Max Muster setzt die eigene Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen großzügig ein, um anderen zu helfen. Er hat möglicherweise ein Interesse daran, die Arbeitsbedingungen für andere zu verbessern. Er erledigt Aufgaben manchmal nur, damit sie erledigt sind. Er neigt dazu, großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, schätzt dennoch auch eine Investitionsrendite.





Allgemeine Merkmale

Max Muster neigt dazu, offen für eine Steigerung von Produktivität und Effizienz zu sein. Er sucht möglicherweise erst im Prozess nach Fehlern, bevor er einer anderen Person die Schuld gibt. Er wird bestrebt sein, eine Gewinnstrategie für sich selbst und/oder sein Team zu entwickeln. Er wird in der Regel Informationen einholen, bevor er in ein neues Projekt startet. Max Muster neigt dazu, andere Systeme und/oder Traditionen zu interpretieren, auseinanderzunehmen und sie kreativ anzuwenden. Er neigt dazu, nach neuen Methoden und Wegen zu suchen, um die eigenen Zukunftschancen zu erweitern. Er klammert persönliche Themen aus, um sich auf die professionelle Produktivität zu konzentrieren. Er wird sich mehr auf die Funktionalität als auf die Harmonie einer Situation konzentrieren.

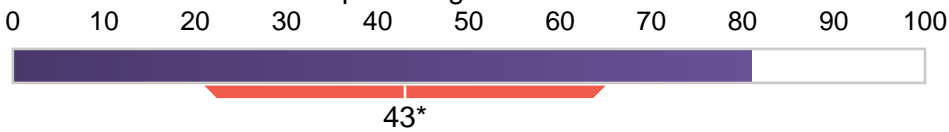




Primär

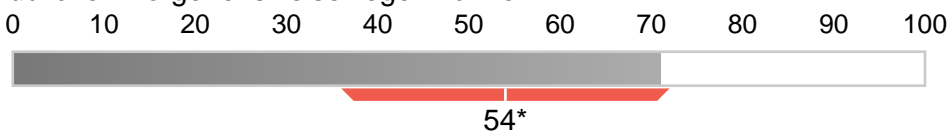
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (die Gruppe) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser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

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



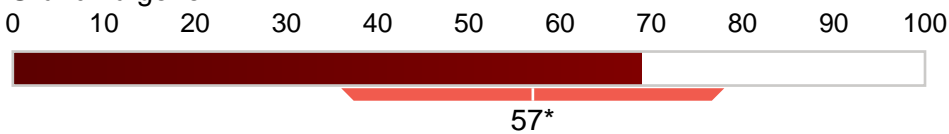
81

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



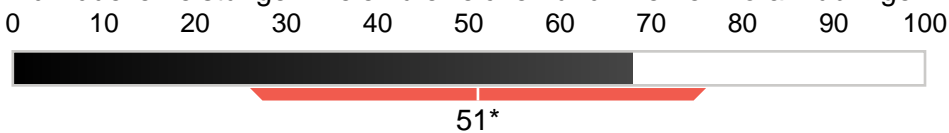
71

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



69

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



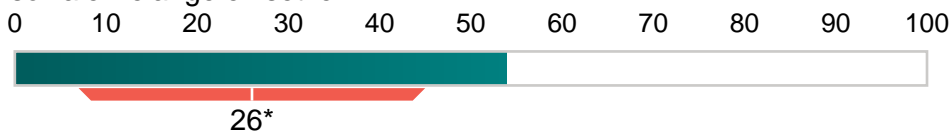
68



Situativ

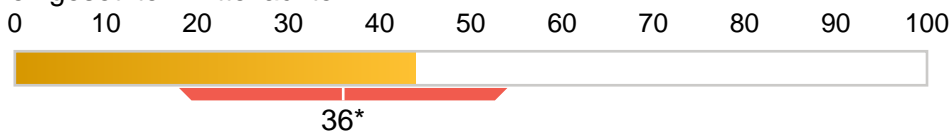
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht derart wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



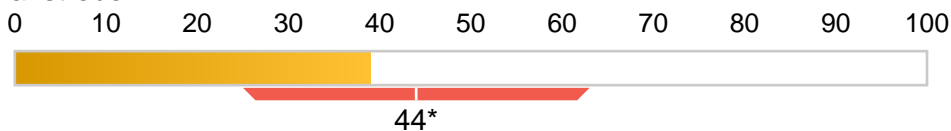
54

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.



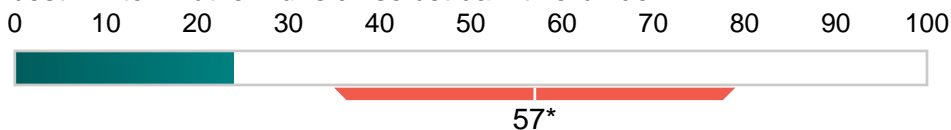
44

7. 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.



39

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.



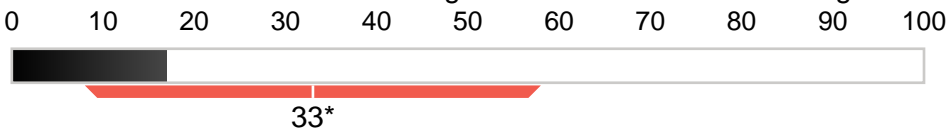
24



Indifferent

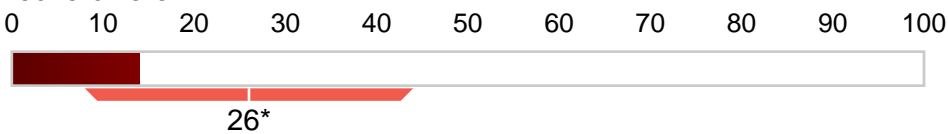
Möglicherweise haben Sie ein indifferentes Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als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

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



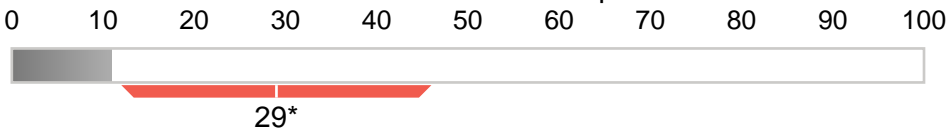
17

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.



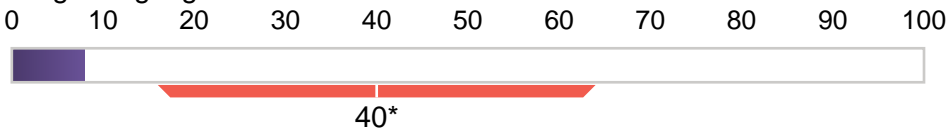
14

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



11

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



8

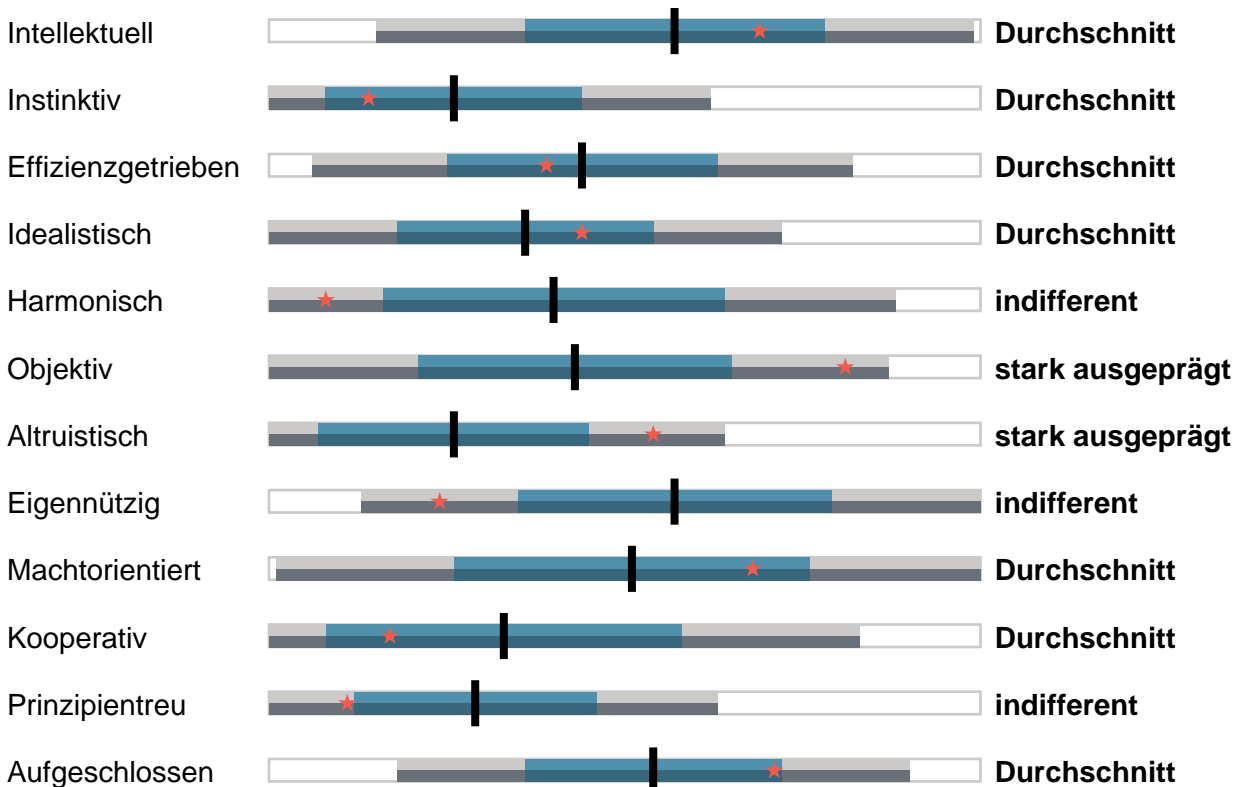


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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 beziehen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders als Sie gestrickt sind, werden Sie diese möglicherweise als fremd und ungewöhnlich empfinden und sich unbehaglich fühlen. Solche Unterschiede können sich in Stress und Konflikten äußern.

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

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

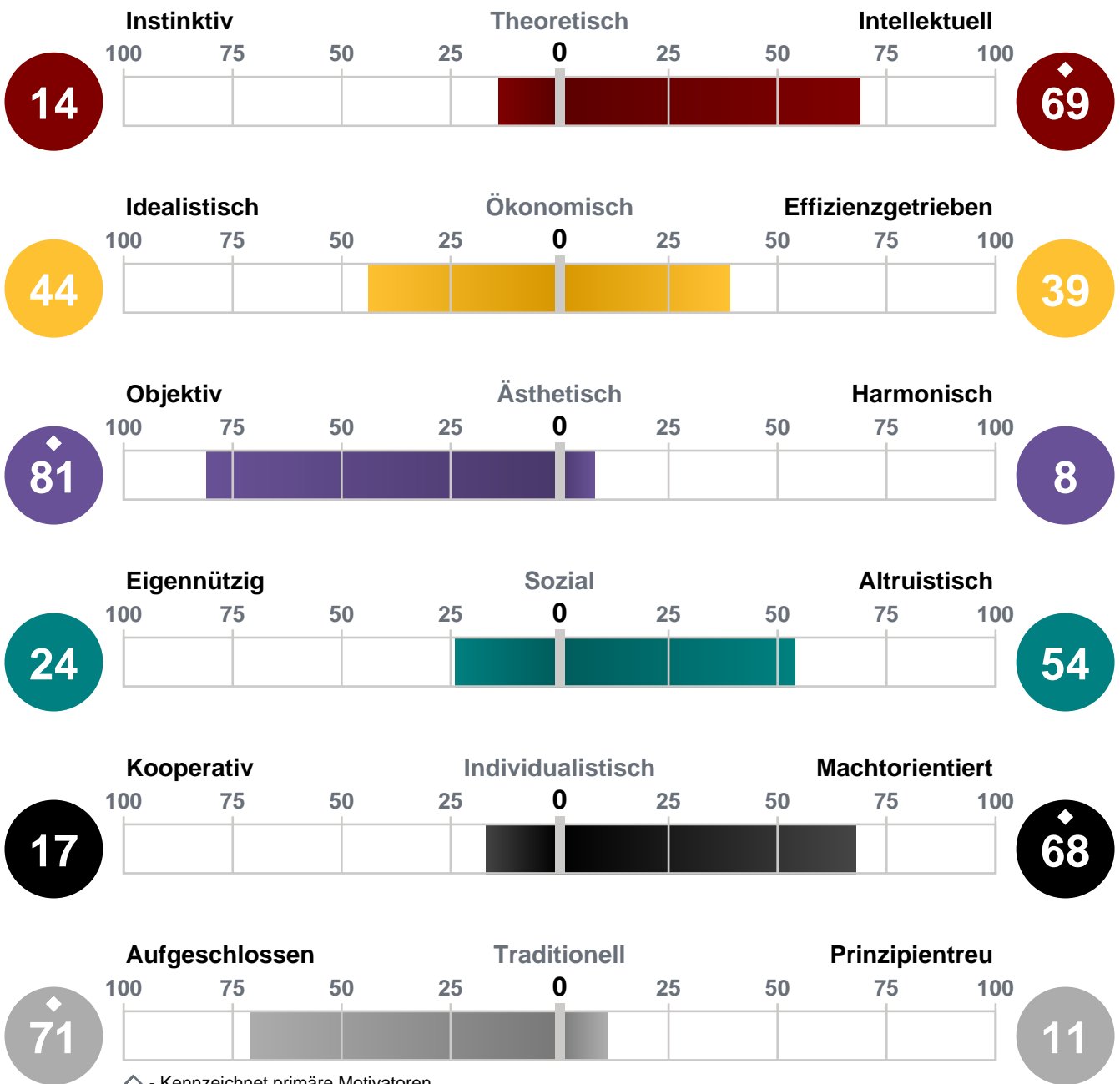


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. | - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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



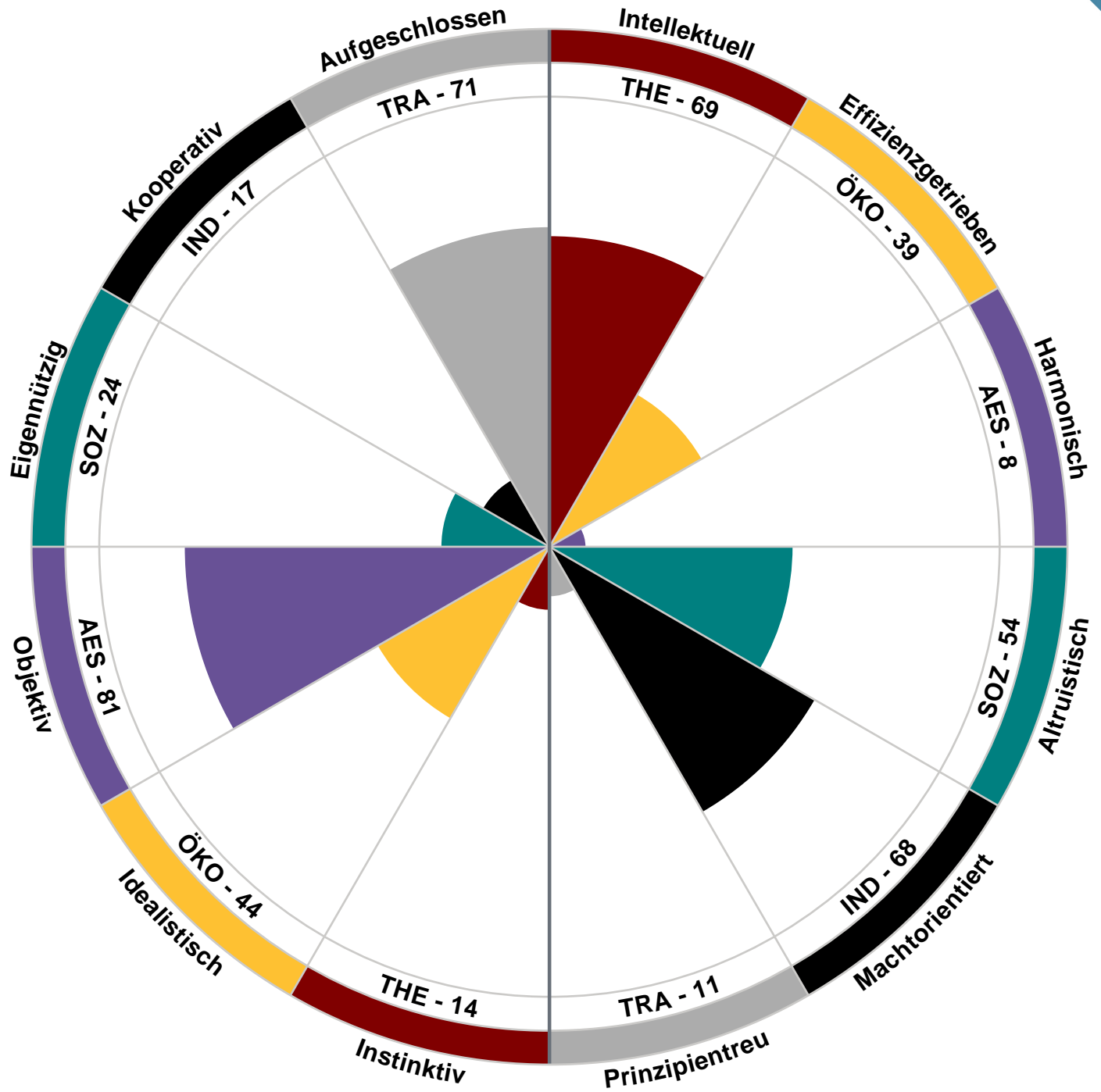
Driving Forces Grafik



T: 0:40



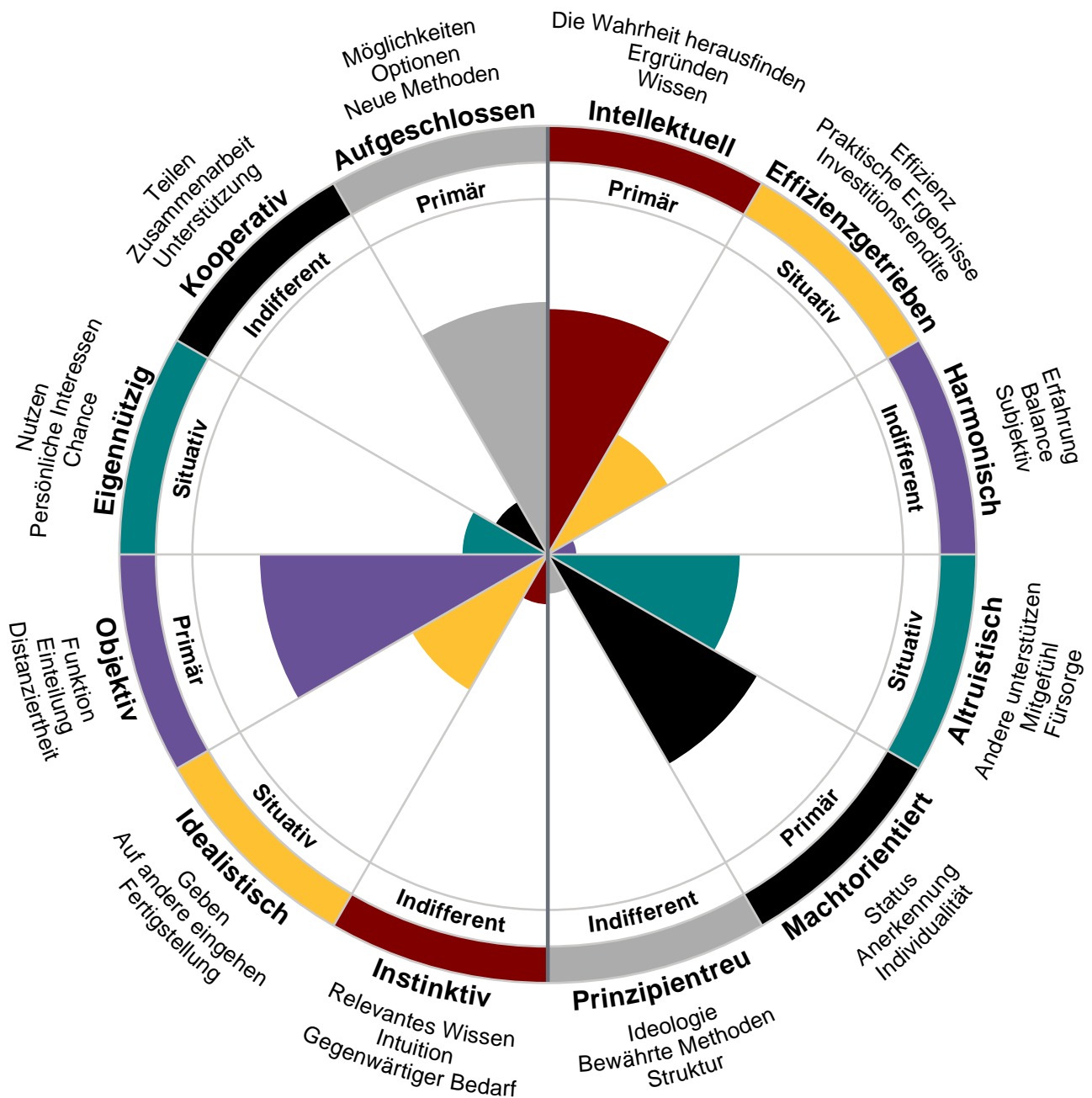
Driving Forces Rad



T: 0:40



Motivatorenbeschreibung



T: 0:40



EINFÜHRUNG

Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

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

In diesem Abschnitt finden Sie:

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



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN

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

- Wird tun, was er zugesagt hat, um die Aufgabe zu bewältigen.
- Wird als Führungskraft gesehen, die sich auf Machbarkeit konzentriert.
- Übernimmt möglicherweise eine Führungsposition, um sich dann auf einen ganz konkreten Bereich der Organisation zu konzentrieren.
- Eine gute Führungskraft für alle, die hinterfragen, wie die Dinge bisher erledigt wurden.
- Schafft es, andere dazu zu bringen, den Status quo zu hinterfragen.
- Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.
- Wird entscheidungsfreudig sein und trifft fakten-basierte Entscheidungen.
- Nutzt Wissen, um seine Position zu unterstützen.
- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Ein Mensch, der stark beeinflusst.
- Vorausschauend in Bezug auf sich oder eine Situation.
- Ist innovativ und setzt Strategien ein, um erfolgreich zu sein.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Das gleichzeitige Bedürfnis nach Funktionalität und Zielerreichung kann die Organisation aus der Balance bringen.
- Will Funktionalität und Ergebnisse gleichzeitig und sofort.
- Kommuniziert möglicherweise wenig feinfühlig und schafft es nicht, seine Gedanken und Gefühle zum Ausdruck zu bringen.
- Indem Max Muster den Status quo hinterfragt, erreicht er möglicherweise nicht die vereinbarten Ziele.
- Das Einhalten der Standards ist möglicherweise nicht möglich in Anbetracht seines Bedürfnisses, Neues auszuprobieren.
- Das Erzielen von höheren Ergebnissen wird möglicherweise von Max Muster's Bedürfnis nach etwas Neuem behindert.
- Dinge zu Ende zu bringen kann mit dem Bedürfnis alles über das Thema zu wissen, in Konflikt stehen.
- Wenn eine wichtige Entscheidung ansteht, wird er in den meisten Fällen sich vorher mit den Fakten befassen.
- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Muss der Macher sein, wenn nicht der Leader und könnte deshalb Chancen im Team verpassen.
- Könnte seine Überlegenheit mittels Probleme oder Herausforderungen demonstrieren.
- Könnte die negativen Konsequenzen seiner schnellen Entscheidungen nicht realisieren.





IDEALES UMFELD

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

- Die Fähigkeit, Probleme durch Aufgliederung in Einzelteile zu lösen und Ergebnisse zu erzielen.
- Ein Umfeld, in dem die Wahrung von Dynamik von zentraler Bedeutung ist und belohnt wird.
- Ein objektives, primär auf Ergebnisse ausgerichtetes Umfeld.
- Ein Umfeld, das kreative Ideen für Problemlösungen und für Entscheidungsfindungen fördert.
- Die Fähigkeit, durch das Infragestellen des Status quo bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Die Möglichkeit, bestehende Systeme zu verändern, um sie größer, besser und schneller zu machen.
- Aktuelle Probleme, die mit wissenschaftlich belegten Fakten gelöst werden.
- Neue und anspruchsvolle theoriebasierte Themen oder Projekte.
- Wertschätzung für einen recherchebasierten Problemlösungsansatz.
- Ein Management, das Risikobereitschaft beinhaltet, wird wertgeschätzt und belohnt.
- Kontinuierliche Möglichkeit Herausforderungen anzunehmen und Gewinne zu erzielen.
- Das Bedürfnis ausleben zu können, das eigene Schicksal selbst zu bestimmen und unter Umständen das von anderen.



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

Max Muster möchte:

- Stärkere Fokussierung auf Umsetzbarkeit als auf Zahlen und Fakten, um erfolgreich zu sein.
- Den Freiraum, ein Problem in einzelne Themen aufzugliedern, um dadurch das Problem zu lösen.
- Wahrgenommen werden als eine Person, die auch in einem chaotischen Umfeld voller Energie auf Ergebnisse hinarbeitet.
- Die Möglichkeit, den eigenen Denkhorizont zu erweitern.
- Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
- Systeme und Strukturen, die ausnahmslos auf dem neuesten Stand sind und dem angestrebten Ergebnis dienen.
- Gesamte Information stichpunktartig für seine Überprüfung.
- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Herausfordernde Probleme bei denen sein Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
- Ein Team zu leiten, welches die Bedeutung von spontanen und sich rasch entwickelnden Ideen kennt.
- Neue und schwierigere Herausforderungen, die zu Prestige und Status führen.
- Raum und Zeit haben, den Job zu Ende zu bringen.



SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

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

Max Muster braucht:

- Herausforderungen, bei denen Max Muster's Objektivität und Motivation zur Geltung kommen.
- Kenntnis und Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos von jedem Teammitglied, um einen reibungslosen Ablauf aufrechtzuerhalten.
- Unterstützung dabei, zu erkennen, wie Max Muster's Emotionalität die Leistung des Teams beeinflusst.
- Unterstützung beim Erreichen der Ziele unter Einbeziehung seines sich stetig weiterentwickelnden Glaubenssystems.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Max Muster's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die versteht, dass Max Muster's dominantes Auftreten dem Wunsch entspringt, auf neue und andere Weise Ergebnisse zu erzielen und erfolgreich zu sein.
- Wissen, dass andere Menschen über Informationen verfügen, die er nicht hat.
- Neue Möglichkeiten finden, um gute Ergebnisse zu erzielen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Max Muster erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Unterstützung dabei, sich an die festgelegten Zeiten zu halten, weil der Wunsch besteht in vielen Projekten involviert zu sein.
- Unterstützung an der Aufgabe dran zu bleiben, wenn er nicht die Führungskraft des Projektes ist.
- Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.



AKTIONSPLAN

Die folgenden Angaben beziehen sich auf Bereiche, in denen Max Muster seine 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: _____