



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights

Selection

Max Muster
INSIGHTS MDI®
21.6.2017

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Klettgaustraße 21
D-79761 Waldshut-Tiengen
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





Forschungsergebnisse zeigen, dass die arbeitsbezogene Talente und Fähigkeiten direkt zusammenhängen mit dem Ausmaß an Zufriedenheit mit der Tätigkeit und mit der persönlichen Leistung. Menschen sind dann am richtigen Platz, wenn sie sich mit Ihren Fähigkeiten, Verhaltenpotentialen und individuellen Werten einbringen können. Ihr Talent Insights Report kann mit spezifischen Arbeitsplatzanforderungen abgeglichen werden. Wenn die Anforderungen der Tätigkeit klar definiert sind und sich mit Ihren Fähigkeiten und Talenten decken haben beide Seiten einen Vorteil daraus!

Im folgenden finden Sie die individuellen Beschreibungen Ihrer Talente bezüglich der zwei Hauptabschnitte:

Motivationsfaktoren gruppiert (12 Bereiche)

Dieser Abschnitt beschreibt was Sie motiviert. Um erfolgreich und energiegeladen bei der Arbeit zu sein ist es wichtig, dass ihre Motivatoren zu dem passen was ihre Tätigkeit bietet.

Motivationsfaktoren Feedback

Dieser Abschnitt geht tiefer auf ihre primären Motivationsfaktoren ein. Sie werden sich voller Energie fühlen und auch erfolgreicher sein, wenn ihre Tätigkeit diese Faktoren berücksichtigt und erfüllt.

Verhaltensbezogenes Feedback

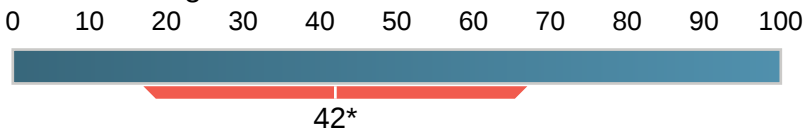
In diesem Abschnitt erhalten Sie Einblick in die vier wesentlichen Verhaltensbereiche, die Ihnen dabei helfen ihre Stärken noch besser einzusetzen.



VERHALTENSDIMENSIONEN

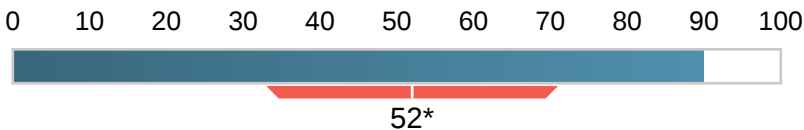
Das Verhalten, das Sie nach außen tragen, und Ihre damit verbundenen Emotionen, tragen zum Berufserfolg bei. Werden Ihre persönlichen Verhaltenspräferenzen im Job gefordert, können diese Ihre Leistung beachtlich steigern. Die unten aufgeführte Liste zeigt Ihnen eine Anordnung dieser Verhaltensdimensionen in absteigender Folge von den stark ausgeprägten zu den schwächer ausgeprägten Verhaltensdimensionen.

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



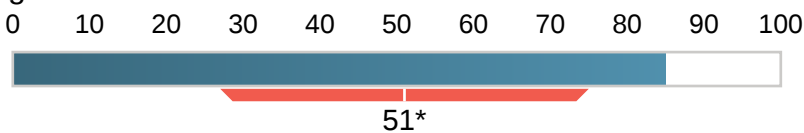
100

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



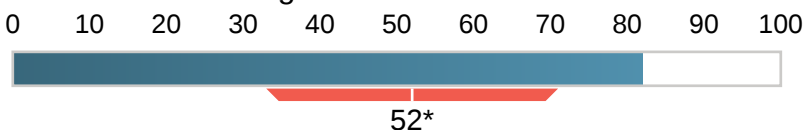
90

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



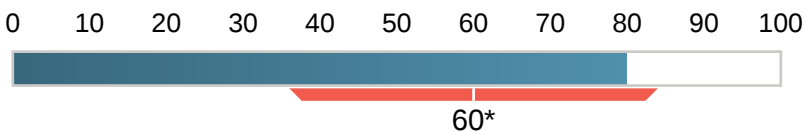
85

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



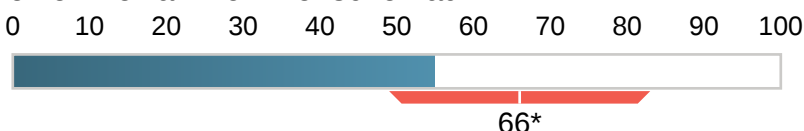
82

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



80

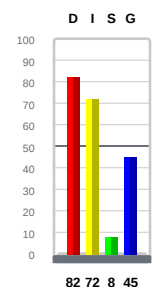
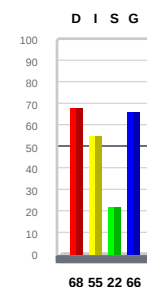
6. Menschenorientierung - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.



55

Adaptierter - Stil

Basis - Stil

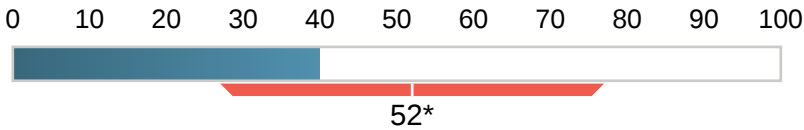


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

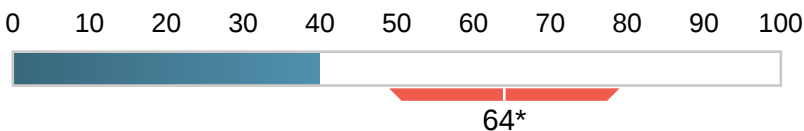


VERHALTENSdimensionen

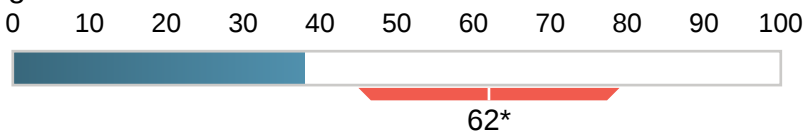
7. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.



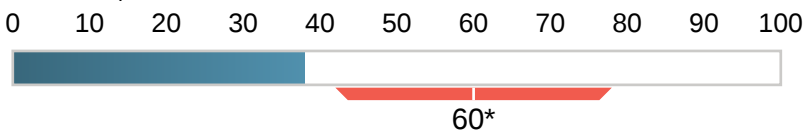
8. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



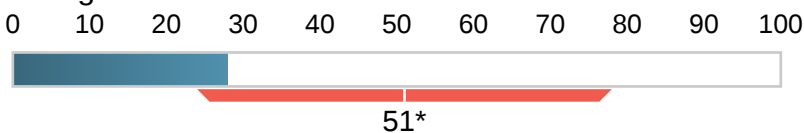
9. Beharrlichkeit - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



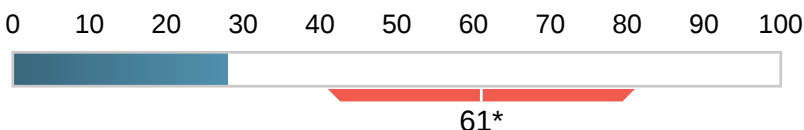
10. Befolgen von Regeln - Sie halten sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



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

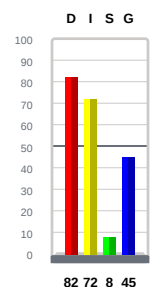
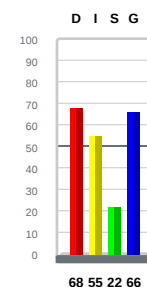


12. Beständigkeit - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



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.



Ihr nach außen hin beobachtbares Verhalten und die damit verbundenen Emotionen tragen zu Ihrem beruflichen Erfolg bei. Wenn sie zum Job passen, spielen sie eine große Rolle dabei, Ihre Leistung im Job zu verbessern. Im Folgenden werden Ihre drei am höchsten bewerteten Verhaltensmerkmale dargestellt:

1. Dringlichkeit
 - Sie sind entscheidungsfreudig und handeln schnell. Sie sind fähig, spontan gute Entscheidungen zu treffen und Termine einzuhalten.
2. Veränderungsbereitschaft
 - Sie können sich leicht an Veränderungen anpassen und dabei einen hohen Grad an Optimismus und eine "Wir schaffen das" Einstellung zu zeigen.
3. Wettbewerbsdenken
 - Konstantes Gewinnen ist für Sie entscheidend. Sie sind hartnäckig, wagemutig und haben, in hart umkämpften Situationen, den Willen zu gewinnen.

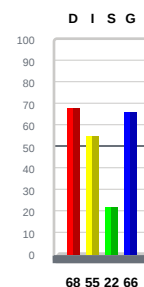




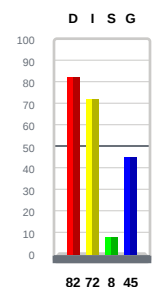
FEEDBACK ZUM VERHALTEN

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 Mensch, der gerne durch Zusammenarbeit mit anderen seine Ziele erreicht. Er braucht deshalb Menschen mit ihn 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.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Max Muster seine Kommunikation mit anderen verbessern kann. Die Hinweise beinhalten auch eine kurze Beschreibung des Persönlichkeitstyps der anderen Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Adaption an den Kommunikationsstil des jeweiligen Gesprächspartners kann Max Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlichen Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

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

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

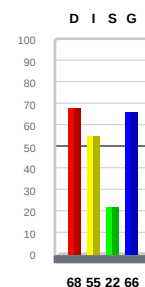


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

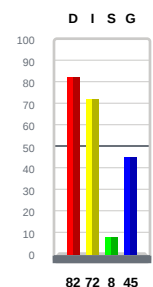
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Max Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten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

- 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



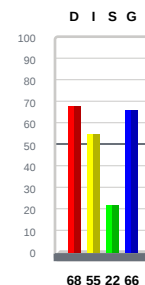


IDEALES UMFELD

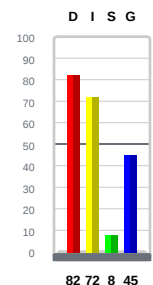
Dieser Abschnitt drückt aus, wie sich Max Muster anhand seines "Basis Stils" ein ideales Arbeitsumfeld vorstellt. Besonders Menschen mit geringer Flexibilität fühlen sich unwohl, wenn ihr Arbeitsumfeld die Parameter nicht enthält, die auf dieser Seite genannt werden. Flexible Menschen können sich leichter auf bestimmte Gegebenheiten einstellen und sich in fast jedem Arbeitsumfeld wohlfühlen. Anhand dieses Abschnittes können spezielle Aufgaben und Verantwortungsbereiche herausgefunden werden, die Max Muster gerne übernimmt und damit auch jene, die Frustration erzeugen.

- Keine Kontrolle oder Detailarbeit.
- Keine Routinearbeit, sondern herausfordernde Projekte für kreative Vielfalt.
- Viele verschiedene Aktivitäten (Aktion und noch mehr Aktion).
- Arbeit an neuen Produkten und Ideen.
- Keine langen, detaillierten Berichte.
- Bewertung der Ergebnisse, nicht des Verfahrens.
- Unterstützung des Teams mit seinem ausgeprägten Sinn für Dringlichkeit.
- Ein innovatives und zukunftsorientiertes Umfeld.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



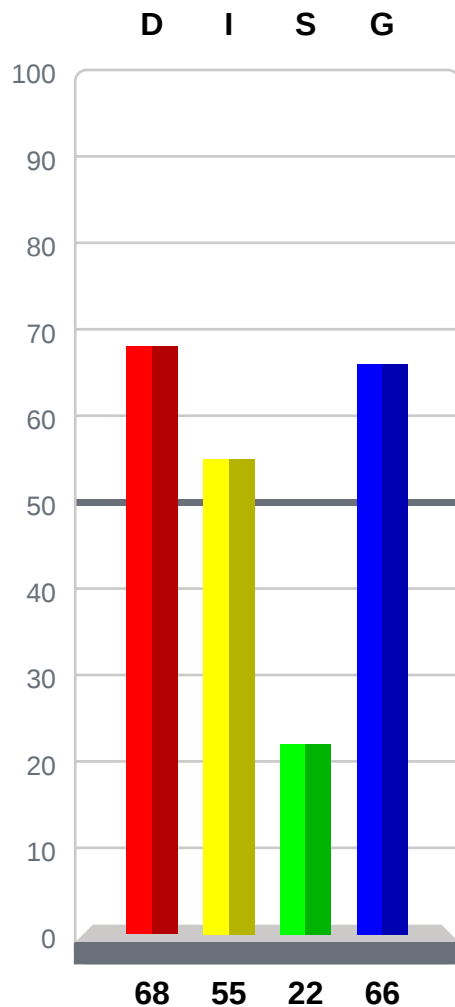


STILANALYSE-GRAFIKEN

21.6.2017

Adaptierter - Stil

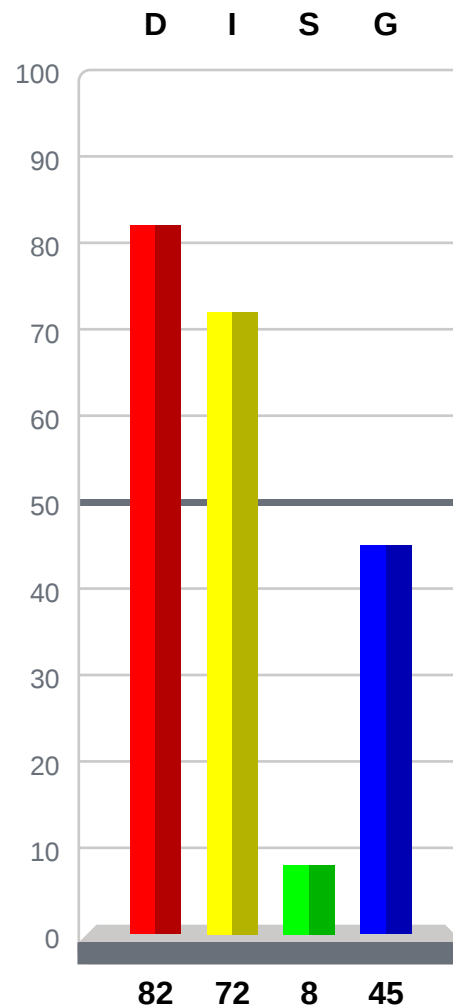
Grafik I



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

Basis - Stil

Grafik II



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:

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

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

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

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

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

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

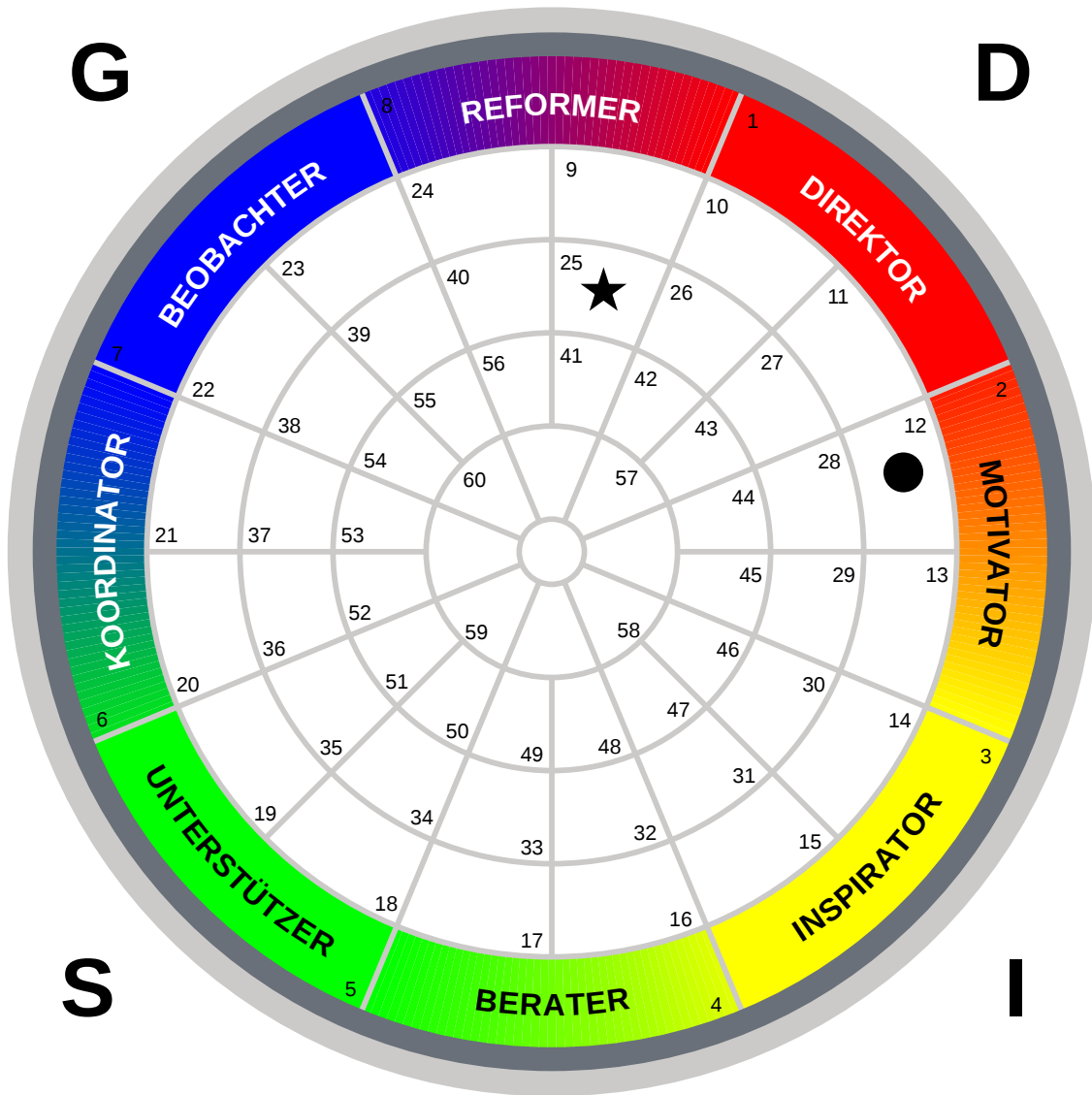
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre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

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

21.6.2017



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

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

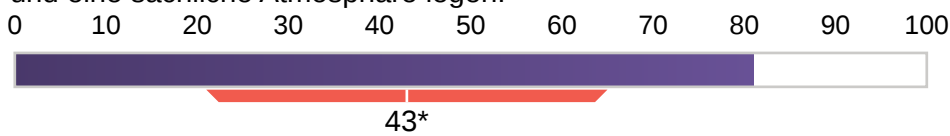
T: 0:58



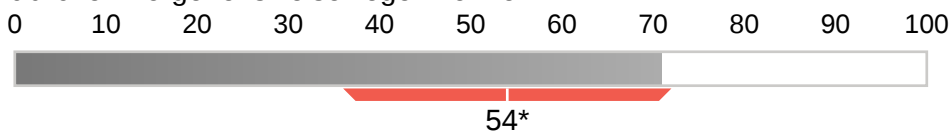
Primär

Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (das Cluster) 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 Motivator für Sie am wichtigsten ist, und machen Sie sich anschließend Gedanken über die Rolle der anderen hohen Motivationsfaktoren und wie daraus für Sie typische Handlungsmuster entstehen.

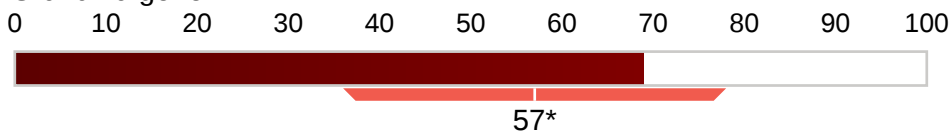
1. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



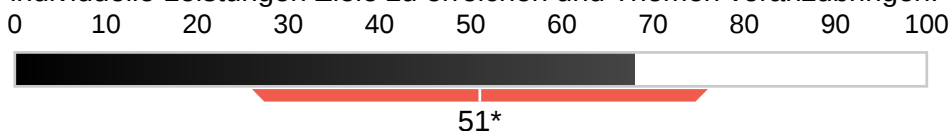
2. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



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.

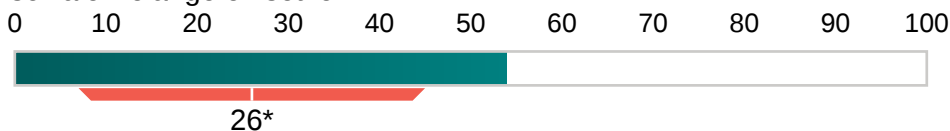




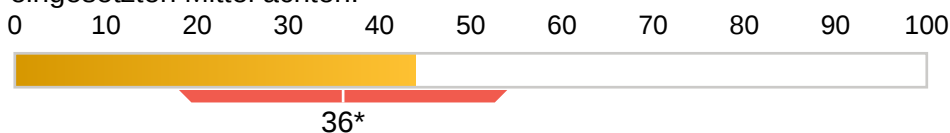
Situativ

Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden ein Cluster, das 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.

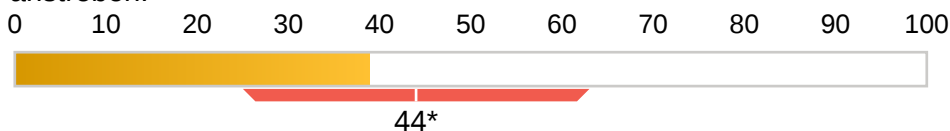
5. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, die Lebensbedingungen anderer zu verbessern und die sich für soziale Belange einsetzen.



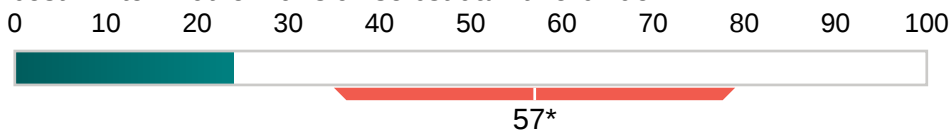
6. Idealistisch - Menschen, die für das was sie tun nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



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.

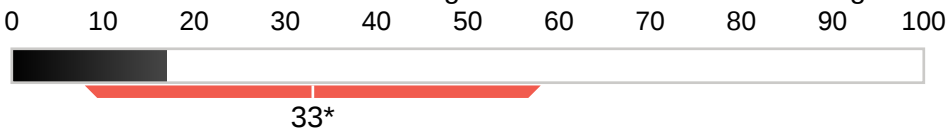




Indifferent

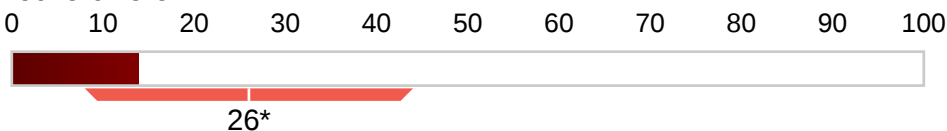
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

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



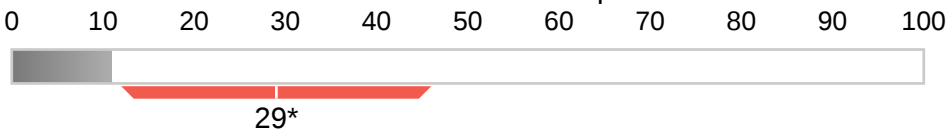
17

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.



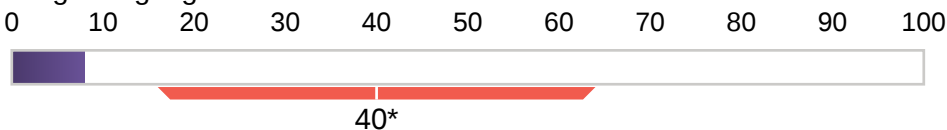
14

11. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, 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.



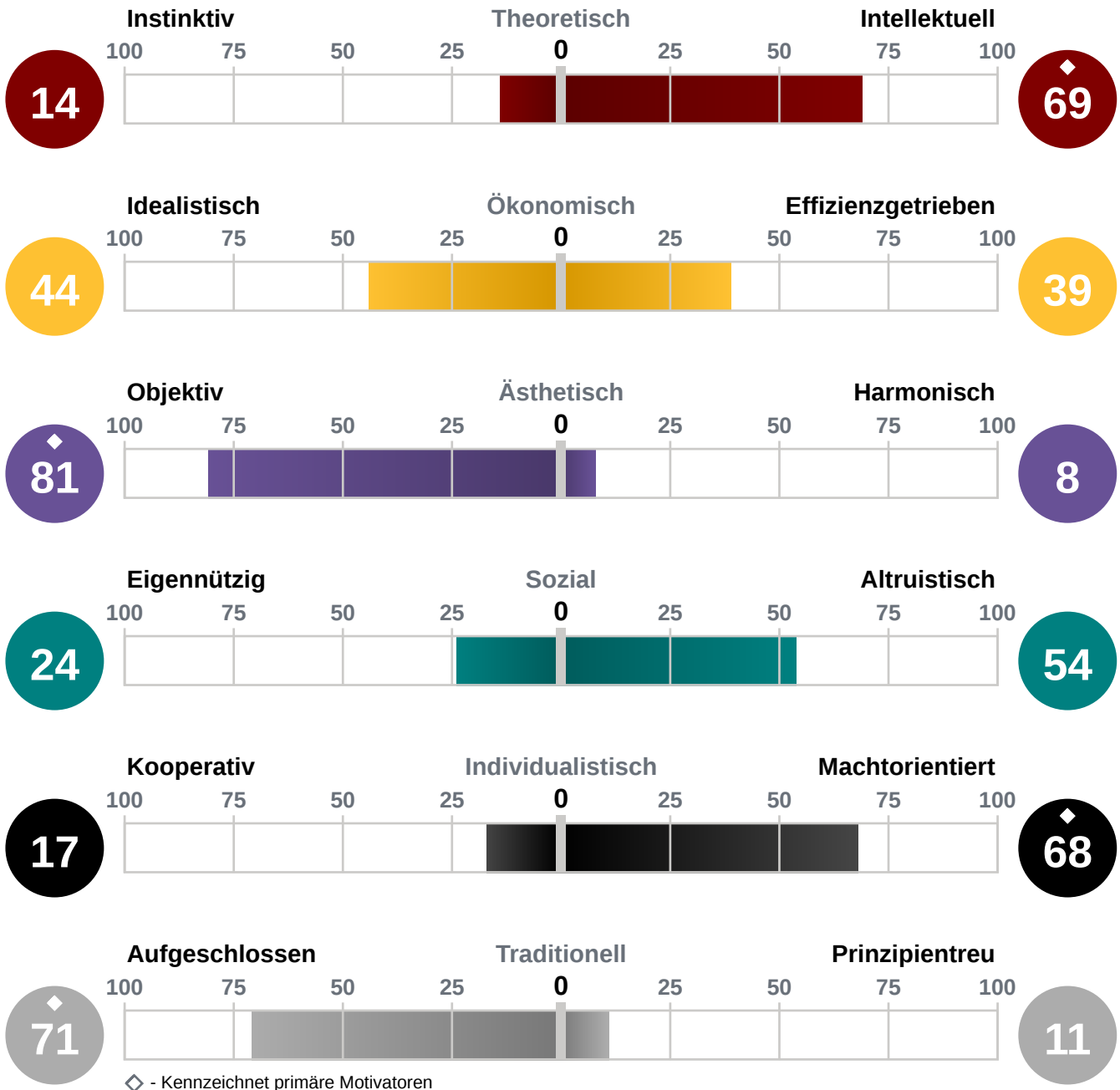
8

[illegible]

- [illegible]



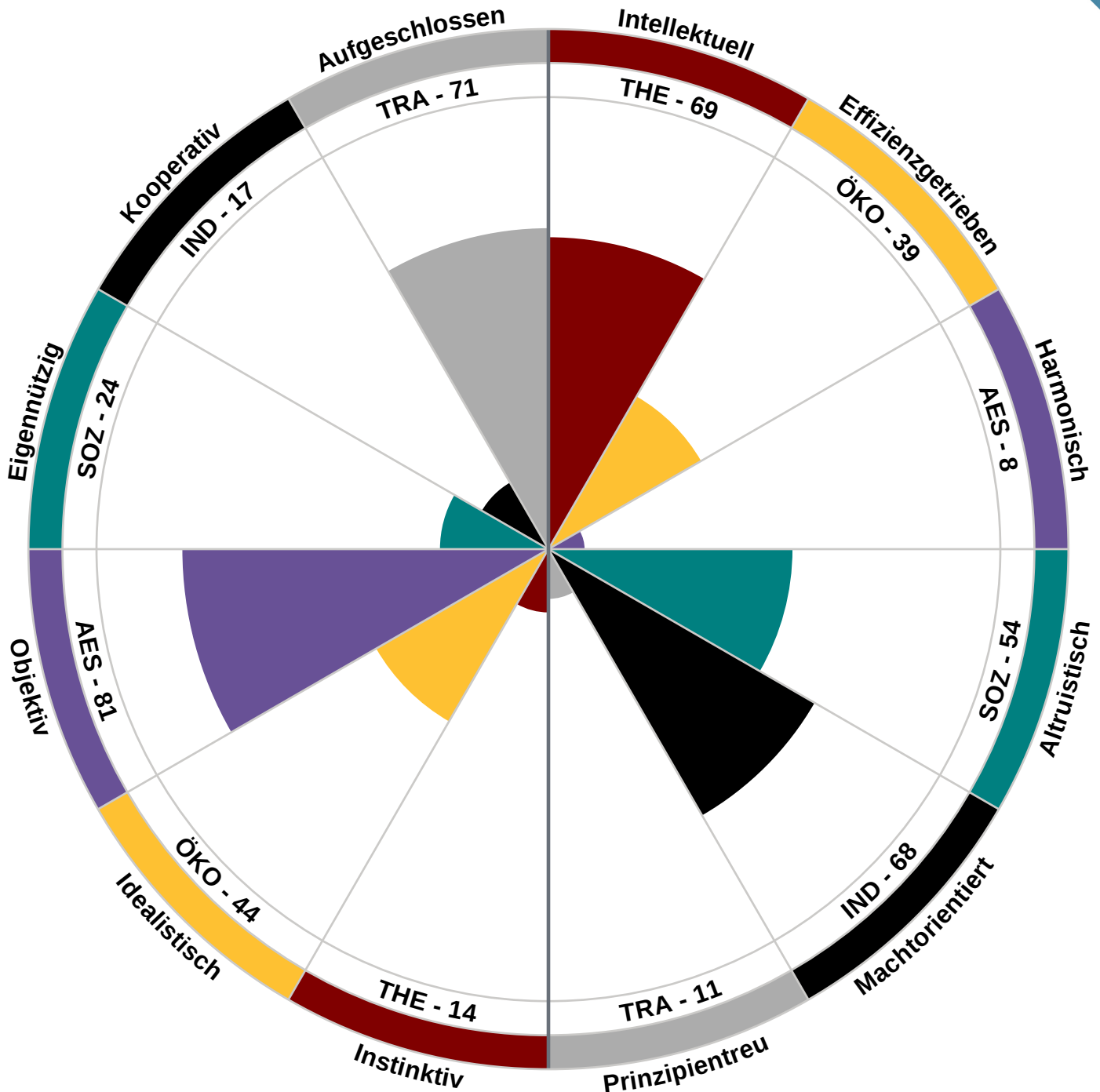
Driving Forces Grafik



T: 0:40



Driving Forces Rad



T: 0:40