



SUCCESS INSIGHTS®

Leadership-Check Plus - Basic
mit Motivations-Analyse™

Bernd Muster

20.5.2010



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

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, "WIE" Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir treffen Aussagen und benennen Verhaltensbereiche, in denen Sie bestimmte Tendenzen zeigen.

Besprechen Sie die Aussagen und Ergebnisse Ihres Reports auch mit Ihrem INSIGHTS-Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Bernd 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 Bernd 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.

<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der zuverlässig, ordentlich, konservativ, perfektionistisch, sorgfältig und präzise ist: (BLAU)</p> <ul style="list-style-type: none">● Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!● Bleiben Sie stets bei der Sache!● Seien Sie genau und realistisch! <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none">● leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln● zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen● schlampig und unorganisiert sein	<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der ehrgeizig, kraftvoll, entschlossen, willensstark, unabhängig und zielorientiert ist: (ROT)</p> <ul style="list-style-type: none">● 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! <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none">● über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben● weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen● unorganisiert sein
<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der geduldig, zurückhaltend, zuverlässig, beständig, entspannt und bescheiden ist: (GRÜN)</p> <ul style="list-style-type: none">● 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! <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none">● sofort mit dem Geschäftlichen beginnen● beherrschend oder fordernd auftreten● vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten	<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der enthusiastisch, begeisternd, freundlich, offen und kommunikativ ist: (GELB)</p> <ul style="list-style-type: none">● 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! <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none">● barsch und kurz angebunden sein● das Gespräch übermäßig kontrollieren● zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen



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

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

Notizen

SELBSTWAHRNEHMUNG

Bernd Muster hält sich selbst für:

zuvorkommend
gutmütig
teamfähig

nachdenklich
zuverlässig
guter Zuhörer

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE

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

unaufdringlich
unbeteiligt

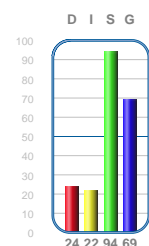
zögernd
inflexibel

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

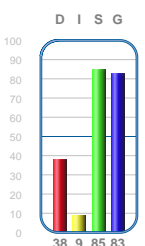
besitzergreifend
gleichgültig

stur
unsensibel

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



Auf Grundlage von Bernd 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.

Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
fordernd egozentrisch antreibend ehrgeizig pionierhaft willensstark energisch wetteifernd zielorientiert entscheidungsfreudig entschlossen risikofreudig neugierig verantwortungsbewusst	überschwänglich inspirierend enthusiastisch eindringlich beeinflussend überzeugend überredend herzlich kontaktfreudig schlagfertig ungezwungen gesellig vertrauensvoll umgänglich	phlegmatisch entspannt veränderungsresistent unaufdringlich gewohnheitsorientiert beharrlich besitzergreifend berechenbar geduldig bedacht zuverlässig beständig	perfektionistisch sorgfältig detailliert präzise qualitätsbewusst systematisch anspruchsvoll akkurat umsichtig diplomatisch ordentlich taktvoll gewissenhaft urteilsfähig
massvoll zurückhaltend kooperativ zögerlich zuvorkommend unbestimmt bescheiden vorsichtig sanftmütig zustimmend genügsam zurückhaltend unaufdringlich	objektiv logisch umsichtig skeptisch nachdenklich unaufdringlich misstrauisch faktenorientiert penibel pessimistisch launisch kritisch	mobil aktiv unruhig lebhaft flexibel energisch ungeduldig rastlos dynamisch hektisch unbesonnen eindringlich ungestüm	standhaft entschlossen eigenwillig unnachgiebig hartnäckig unkonventionell findig autonom furchtlos launisch stur revolutionär



ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, an Arbeitsaufgaben heranzugehen und sie zu bewältigen : (Basis-Stil)

Bernd Muster fühlt sich in einem Umfeld sehr wohl, in dem nur wenige Projekte gleichzeitig zu bewältigen sind. Er hält sich an das Teamkonzept und fühlt sich sicher in einer Umgebung, in der die Notwendigkeit, schnell von einer Aktivität zur nächsten wechseln zu müssen, auf ein Minimum reduziert wird.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

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

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

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

Bernd Muster ist normalerweise vorsichtig und an Qualität interessiert. Er arbeitet gerne in einem Team, das insgesamt die Verantwortung für das Endprodukt übernimmt. Für ihn ist es notwendig, die Regeln oder Vorgaben zu kennen, und es irritiert ihn zu erleben, dass andere sich nicht daran halten.

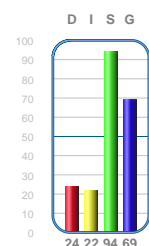
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

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

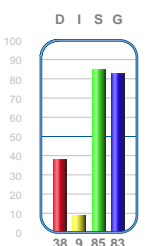
Notizen

Horizontal lines for taking notes.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____



Es ist kein leichtes Unterfangen, Verhaltensklassifizierungen im Managementbereich vorzunehmen, vor allem deshalb, weil es so viele Variablen gibt, die man einer Zuordnung zugrunde legen könnte. Die Klassifizierungen in Ihrem Report beziehen sich ausschließlich auf Verhaltensweisen. Nicht direkt darstellbar sind hingegen Faktoren wie Alter, Erfahrung, Trainings und Wertvorstellungen.

Anhand von grafischen Darstellungen zeigt der Report - abgeleitet vom Verhalten - besondere Fertigkeiten auf, die auf zwölf spezifische Bereiche bezogen sind. Jeder Bereich wurde sorgfältig ausgewählt und soll jedem Mitarbeiter die Möglichkeit eröffnen, durch Adaption an die für den Beruf relevanten Verhaltensweisen noch erfolgreicher zu werden.

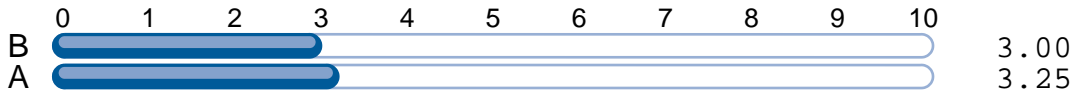
Die Basis-Stil-Grafik (B) gibt Ihren "Basis - Stil" wieder, als das Verhalten, das Sie von Ihrer Präferenz her in Ihren Beruf einbringen werden. Die Grafik für den "Adaptierten Stil" (A) beschreibt hingegen Ihre Reaktion auf das gegebene Umfeld und benennt die Verhaltensweisen, die Sie selbst momentan für angebracht halten und praktizieren.

Betrachten Sie beide grafischen Darstellungen genau, und vergleichen Sie sie miteinander! Schenken Sie vor allem den Bereichen besondere Aufmerksamkeit, die für eine erfolgreiche Tätigkeit in Ihrem Beruf besonders relevant sind! An der Grafik für das adaptierte Verhalten können Sie sofort ablesen, worauf Sie Ihre Energie momentan ausrichten.

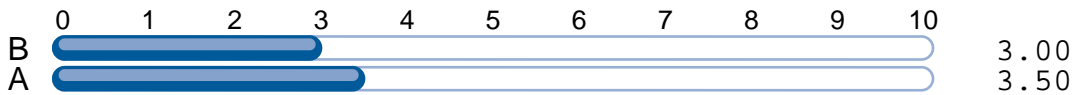
Die Kenntnis Ihrer Verhaltensmuster ermöglicht es Ihnen, Strategien zu entwickeln, um in jedem Umfeld erfolgreich zu sein.



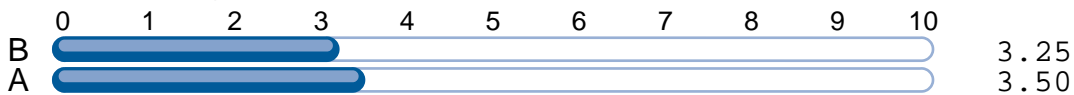
Entschlossenheit / Ergebnisorientierung



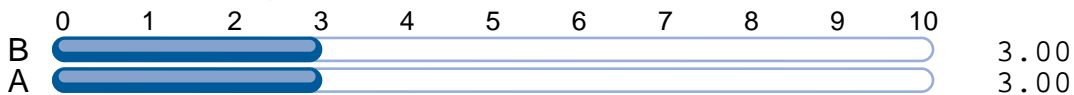
Sinn für Dringlichkeit



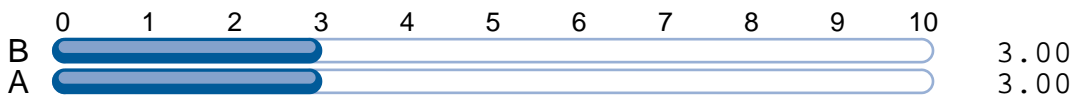
Orientierung an Zukunftsvisionen



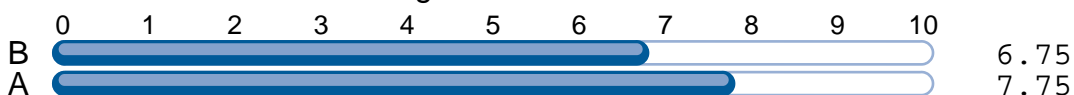
Motivationsfähigkeit



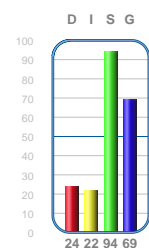
Selbstsicherheit



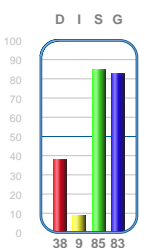
Kommunikationsbeziehung: Kunde / Mitarbeiter



Adaptierter - Stil

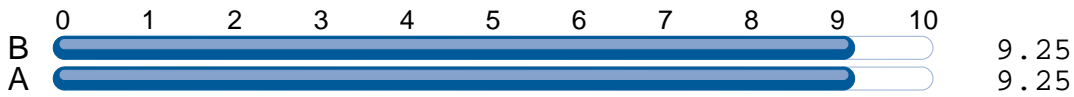


Basis - Stil

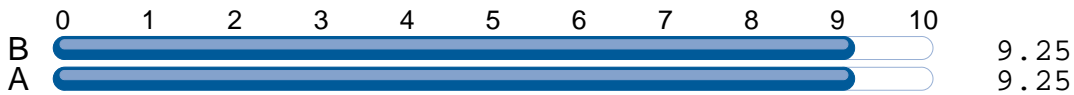




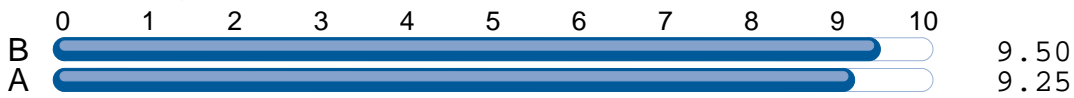
Aktives Zuhören



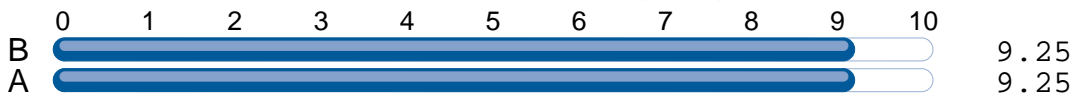
Beachtung von Follow Up



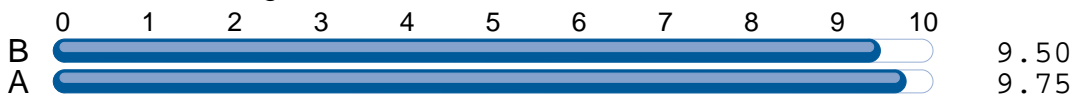
Beständigkeit



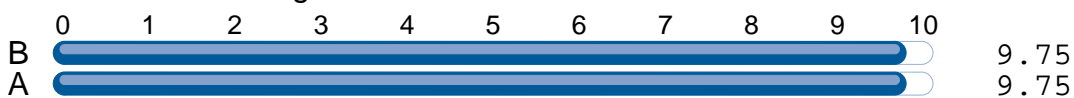
Bereitschaft für Büroarbeit und Verwaltungstätigkeiten



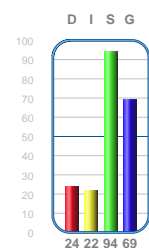
Detailbeachtung



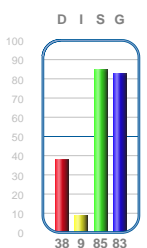
Einhalten von Regeln des Unternehmens



Adaptierter - Stil



Basis - Stil

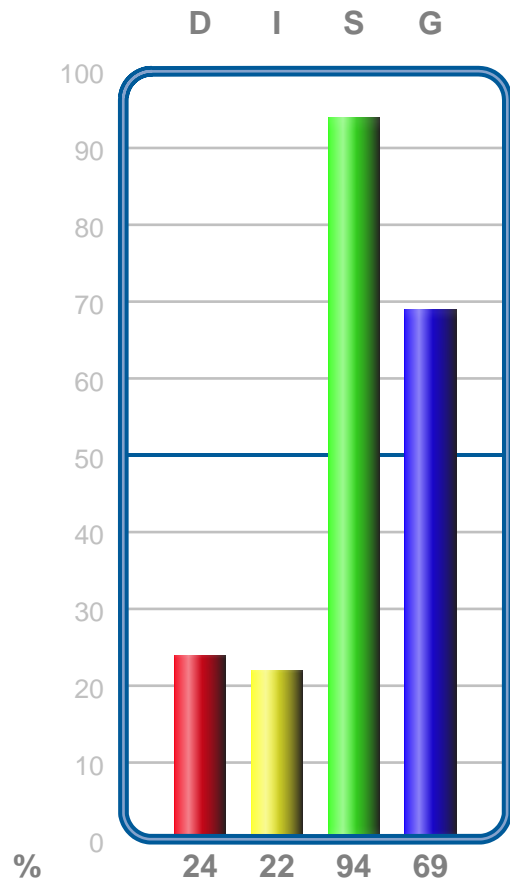




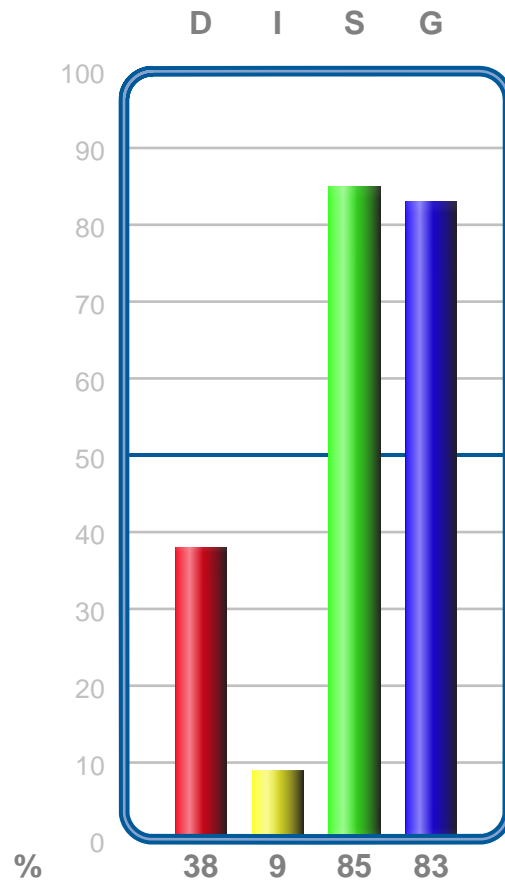
Bernd Muster

20.5.2010

Grafik I
Adaptierter - Stil



Grafik II
Basis - Stil



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2009 F24

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

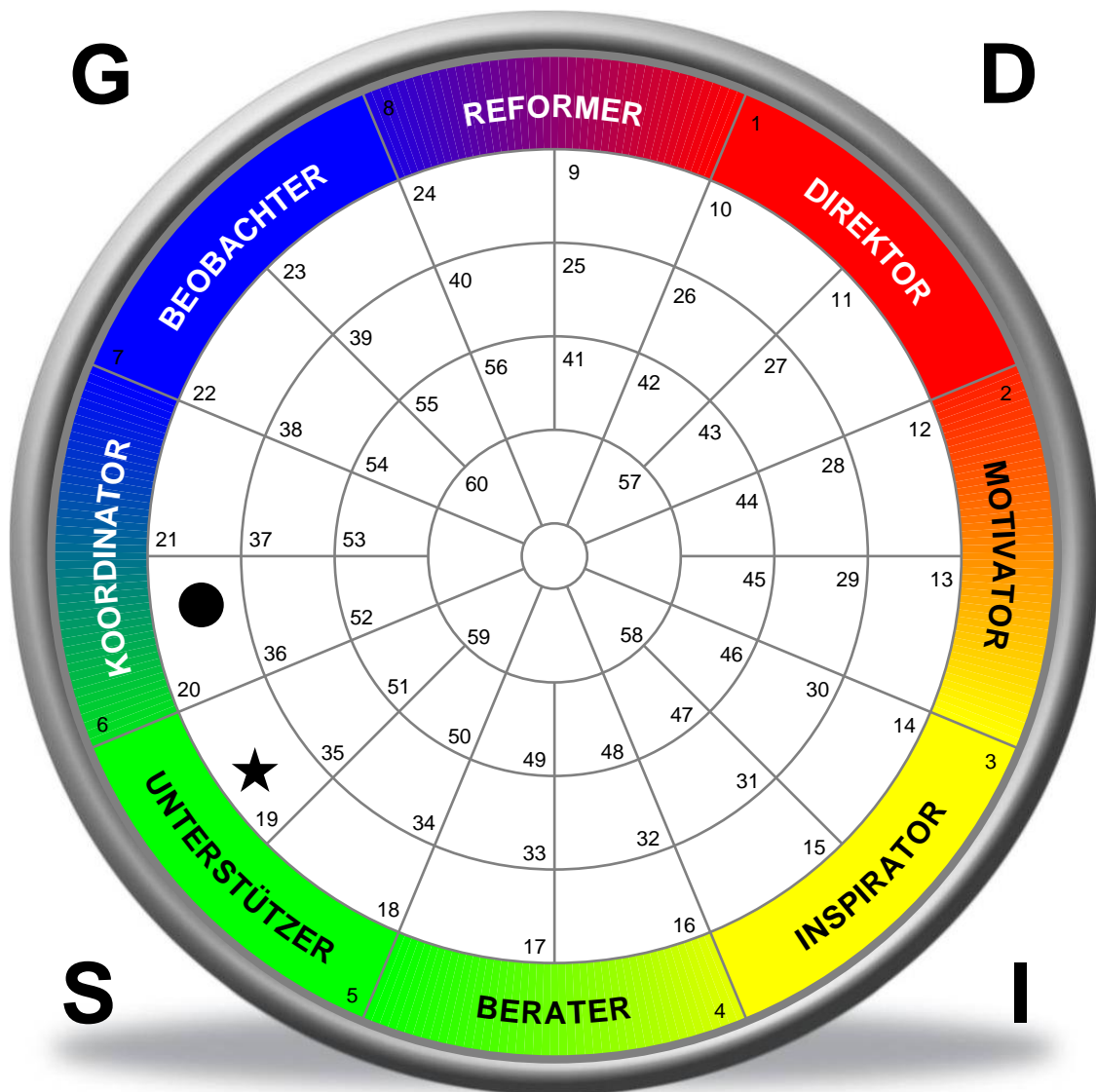
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre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

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



Bernd Muster

20.5.2010



Adaptierter Stil: ★ (19) KOORDINATOR/UNTERSTÜTZER

Basis-Stil: ● (20) UNTERSTÜTZER/KOORDINATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2009 F24



SUCCESS INSIGHTS®

Leadership-Check Plus - Basic
mit Motivations-Analyse™

Bernd Muster

20.5.2010



Kenntnisse über die Werte eines Menschen, helfen uns zu verstehen, WARUM er sich so verhält. Ein Blick auf seine Erfahrungen, Referenzen, Aus- und Weiterbildung gibt uns einen Überblick darüber WAS er tun kann. Verhaltensanalysen geben Aufschluss darüber WIE ein Mensch sich im Arbeitsumfeld verhält und arbeitet. Die Motivations-Analyse zeigt die Ausprägungen seiner sechs Grund-Interessen und -Werte: Theoretisch, ökonomisch, ästhetisch, sozial, individualistisch und traditionell.

Wert	der Antrieb für
Theoretisch	Interesse an Wissen und Know How
Ökonomisch	Unternehmerisches Interesse
Ästhetisch	Interesse an Gestaltung und Harmonie
Sozial	Bereitschaft, anderen zu helfen
Individualistisch	Interesse an Macht und Einfluss
Traditionell	Interesse an Regelmäßigkeit

Werte tragen dazu bei, Verhalten herbeizuführen und werden manchmal als versteckte Motivatoren bezeichnet, weil sie nicht immer erkennbar sind. Das Ziel dieses Reports ist es, einige dieser motivierenden Faktoren offen zu legen, weiter auszuführen und auf diesen Stärken, die jeder Mitarbeiter in sein Arbeitsumfeld einbringt, aufzubauen.

Der Report analysiert die Ausprägungen für jeden der sechs Werte, basierend auf Ihren Antworten. Die Werte eines Menschen zu kennen, hilft uns zu verstehen, warum er das tut, was er tut. Wenn wir die Werteausprägungen erfassen, enthüllen wir einige dieser Motivatoren und können Stärken, die einen Menschen im Unternehmen einzigartig machen, identifizieren. Werte bestimmen oder lenken unseren Verhaltensstil.

INSIGHTS Motivations-Analyse

Das Ergebnis dieses Reports basiert auf jahrzehntelangen umfangreichen Studien und Erfahrungen mit Führungskräften und Spitzenleistungsteams. Die statistischen Normen für dieses Instrument wurden auf der Grundlage der Antwortmuster von tausenden Managern entwickelt. In diesen Report fließen aktuelle Erkenntnisse über Denkweisen und das Gedächtnis ein. Die Inhalte dieses Reports werden entsprechend moderner Erkenntnisse aus der Lernforschung in einprägsamen Kategorien anhand eines interaktiven Layouts dargestellt.

**Wie können Sie für sich am meisten Nutzen aus diesem Report ziehen?**

1. Fügen Sie eigene Anmerkungen an, löschen oder schreiben Sie in diese Analyse und betrachten Sie es als ein Arbeitshandbuch oder als ganz persönliches "Hilfsmittel". Nutzen Sie es auch über einen längeren Zeitraum, indem sie es regelmäßig überprüfen, überarbeiten und aktualisieren.
2. Überprüfen Sie Ihren Report und wählen Sie die Themenbereiche aus, die für die aktuellen Projekte am wichtigsten sind. Überlegen Sie Ihre nächsten Schritte, unter Einbeziehung dessen, was Ihnen der Report aufzeigt und aufgrund Ihrer Erfahrungen.
3. Teilen Sie Ihre Erkenntnisse während des Teamentwicklungsprozesses mit Freunden und Kollegen, soweit Sie sich dabei wohl fühlen. Bedenken Sie, dass Kommunikation immer ein Austausch von Informationen ist. Ihre Team-Kollegen werden ebenfalls dazu aufgefordert sich mit Ihnen auszutauschen.
4. Nutzen Sie die Informationen in dem Report als "Selbstmanagement Handbuch", um diejenigen Themen heraus zu kristallisieren, die Ihre Einstellungen am Arbeitsplatz betreffen, und als Unterstützung, um Ihre Leistungsfähigkeit zu optimieren.
5. Weitere Schritte und Prozesse könnten sich in den Team-Meetings ergeben.

Dieser Report enthält

- Einen Abschnitt für jede der sechs Werte-Dimensionen in folgenden Kategorien: Allgemeine Eigenschaften; Wert für das Unternehmen; Schlüssel zur Motivation; Training und berufliche Weiterbildung; Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung.
- Einen Abschnitt mit Normen und Vergleichen, der Ihnen Ihre Werte im Vergleich zum nationalen Durchschnitt anzeigt.
- Eine Motivations-Grafik
- Ein Motivations-Rad
- Einen Werte-Aktionsplan, um Ihre Stärken zu stärken und Entwicklung und Wachstum zu fördern.
- Einen Teamentwicklungs-Aktionsplan, um es leichter zu ermöglichen, bestimmte Informationen mit anderen zu teilen.

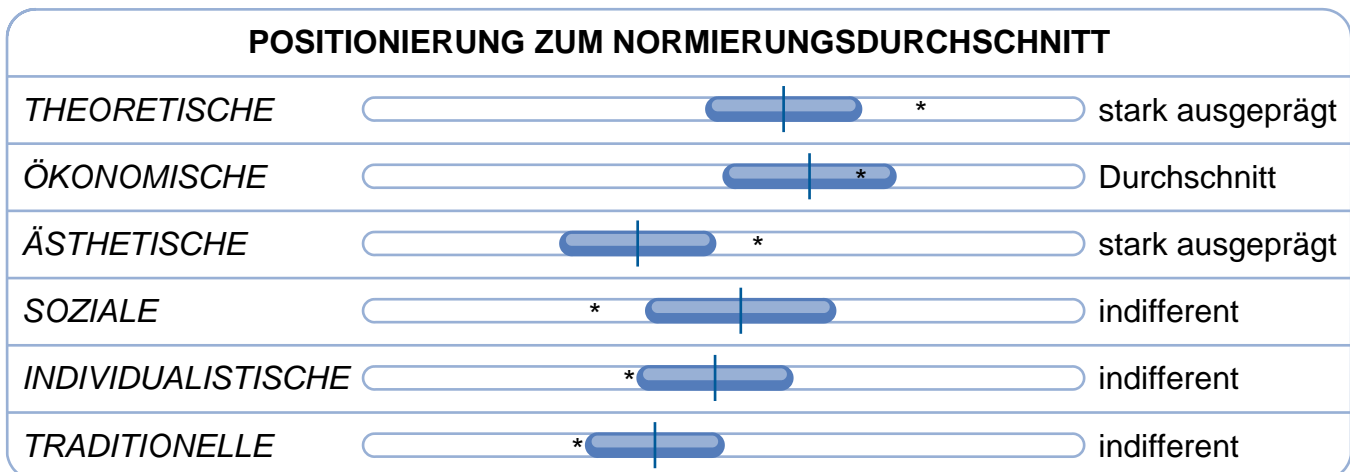


MOTIVATOREN - NORMEN UND VERGLEICHE

Jahrelang hat man Aussagen, wie „Jeder muss sein Schicksal alleine tragen“, „Jedem das Seine“ und „Du tust die Dinge für dich selbst, nicht für andere“, gehört. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnliche Werte wie Sie teilen, werden Sie in diese Gruppe hineinpassen und sich voller Energie fühlen. Wenn Sie jedoch mit Menschen zusammen sind, die gänzlich unterschiedliche Werte haben, werden Sie als Außenseiter wahrgenommen und sich auch so fühlen. Falls diese Unterschiede erkannt und verstanden werden, kann jeder seine persönlichen Stärken gewinnbringend einsetzen. Werden sie nicht erkannt, können diese Unterschiede zu Stress oder Konflikten führen. Falls Sie mit dieser Art von Situation konfrontiert werden, können Sie:

- die Situation ändern.
- Ihre Sicht der Dinge ändern.
- sich aus der Situation herausbegeben.
- sich mit der Situation abfinden und mit ihr zurecht kommen.

Dieser Abschnitt zeigt Ihnen die Bereiche, in denen Ihre Werte außerhalb des Durchschnitts liegen und zu Konflikten führen könnten. Je höher Ihre Ergebnisse im Vergleich zum Durchschnitt liegen, umso eher werden andere Ihre Leidenschaft für diese Werte wahrnehmen. Je niedriger Ihre Ergebnisse im Vergleich zum Durchschnitt, umso eher werden Sie diesen Werten gegenüber als indifferent und möglicherweise sogar als negativ eingestellt wahrgenommen. Der graue Bereich für jeden dieser Werte stellt 68 Prozent der Vergleichsnormgruppe dar oder Ergebnisse innerhalb einer Standardabweichung ober- oder unterhalb des nationalen Durchschnitts.



- 68 Prozent der Bevölkerung | - Normierungsdurchschnitt * - Ihre Position

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



Bereiche, in denen Sie im Vergleich zu anderen ganz entschiedene Ansichten vertreten oder sich gefühlsmäßig stark engagieren könnten:

- Sie haben ein starkes Verlangen, Neues zu lernen und suchen ständig nach Gelegenheiten, Ihr Wissen zu vertiefen. Andere könnten mit dem Aufwand an Zeit und finanziellen Mitteln, die Sie einzusetzen, um Ihr Wissen zu vertiefen, nicht einverstanden sein. Sie könnten der Ansicht sein, dass Sie aufhören sollten zu lernen und stattdessen zu handeln beginnen sollten.
- Sie haben den starken Wunsch alles zu werden, was Sie werden können (Selbstverwirklichung). Sie tendieren dazu, nach Gleichgewicht, Formschönheit und Harmonie in allen Lebensbereichen zu streben. Andere mögen Ihre subjektive Art der Argumentation nicht verstehen und der Ansicht sein, Sie seien etwas unrealistisch. Ihre Wertschätzung für die Welt rund um Sie und für Ihre Umgebung mag ihnen extrem erscheinen.

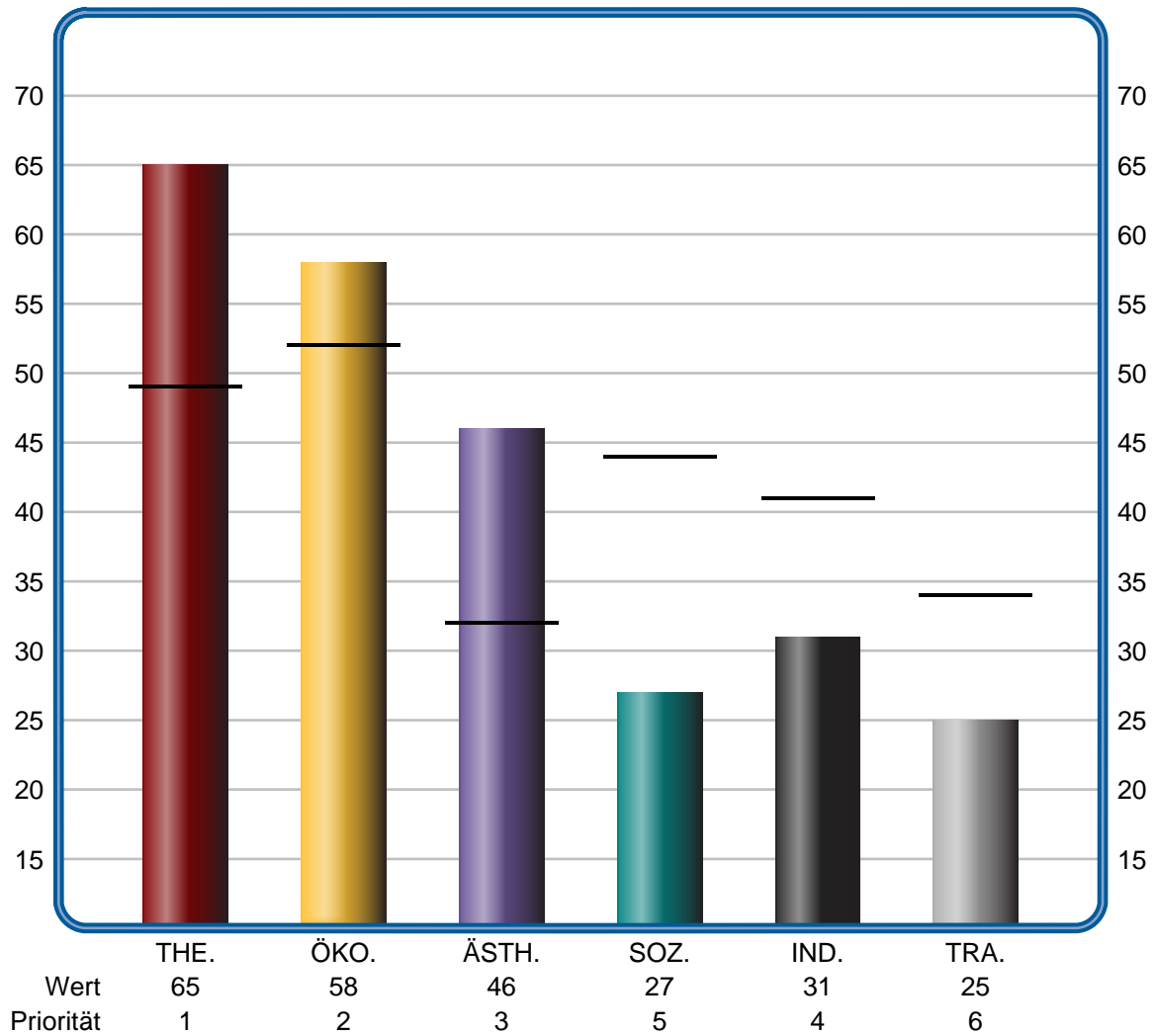
Bereiche, in denen die eindeutigen Ansichten anderer Sie möglicherweise frustrieren, da Sie diesen Enthusiasmus nicht mit ihnen teilen:

- Ihre Eigenständigkeit bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht besonders wohl fühlen.
- Menschen, die ständig alles daransetzen, um eine höhere Position oder ein größeres Maß an Kontrolle zu erlangen, frustrieren Sie.
- Menschen, die versuchen, Ihnen ihre Lebensweise aufzudrängen, frustrieren Sie. Ihre Fähigkeit, Neues auszuprobieren, frustriert andererseits diese, und sie fühlen sich veranlasst, alles daranzusetzen, um Ihnen ihr Glaubenssystem nahezubringen.



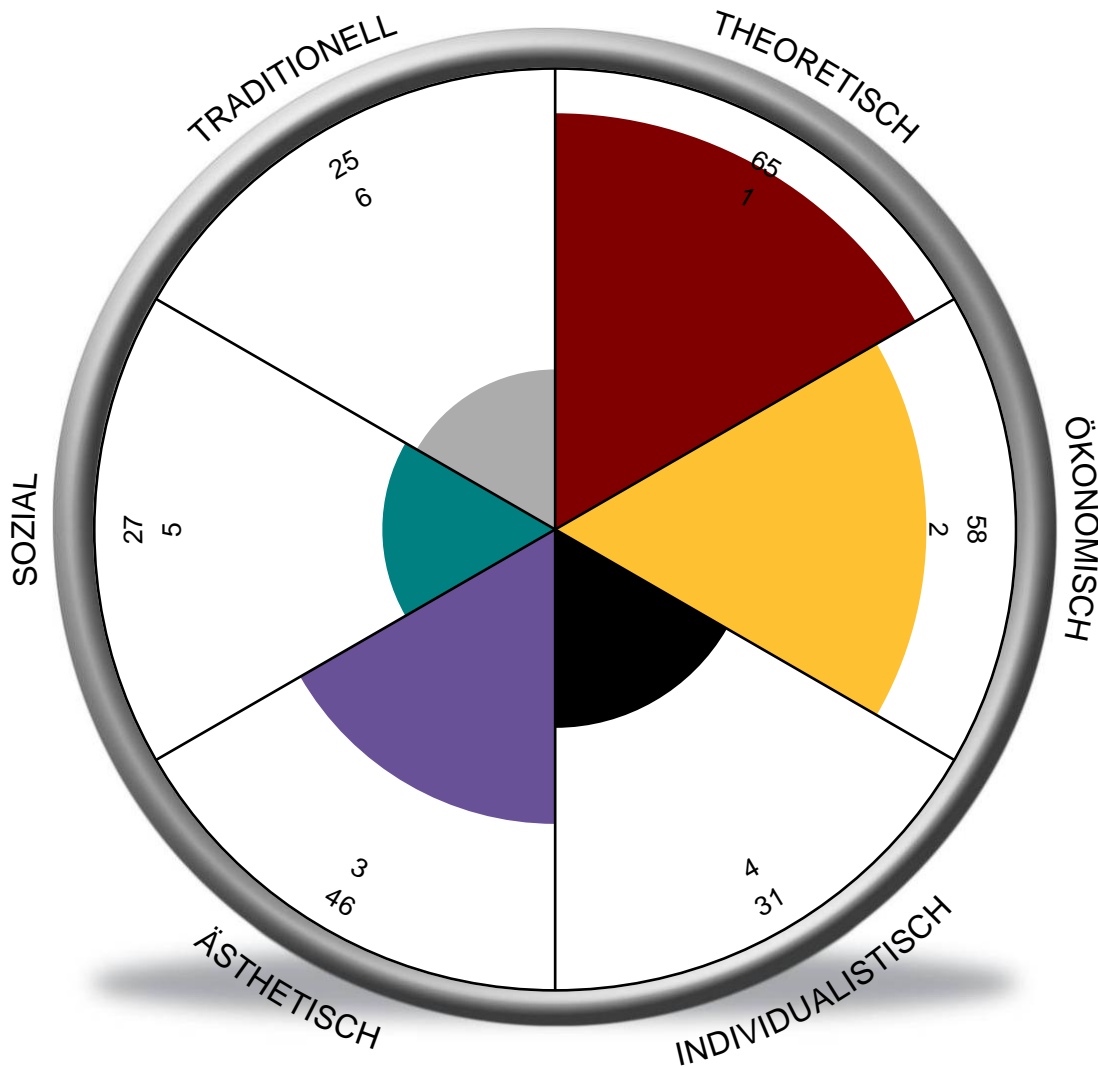
Bernd Muster

20.5.2010



— Normierungsdurchschnitt
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2009 F24

Bernd Muster
20.5.2010





Dieser Aktionsplan ist ein Instrument für Ihre Selbstentwicklung. Nachdem Sie die Informationen in diesem Report gelesen haben, beantworten Sie bitte die unten aufgeführten Fragen, soweit diese für Ihr spezifisches Arbeitsumfeld relevant sind.

Bereich 1: Die Mission des Teams oder der Organisation.

Bitte notieren Sie nachfolgend eine oder zwei Ihrer Stärken, die zur Zielerreichung Ihrer Mission beitragen.

Bereich 2: Eine sofortige oder kurzfristige Aufgabe oder ein Ziel einer kleinen Gruppe, mit der Sie im Arbeitsalltag zusammenarbeiten.

Geben Sie bitte nachfolgend ein oder zwei Ihrer Stärken (bitte andere als die zwei oben angegebenen) an, die Sie bei kurzfristig anstehenden Aufgaben oder in die tägliche Zusammenarbeit einbringen.



Bitte beantworten Sie die unten aufgeführten Fragen so kurz wie möglich. Denken Sie bei der Beantwortung an die Informationen und Ergebnisse, die in diesem Report gegeben wurden.

Aktions-Punkt 1: Dinge, die ich weiterhin tun werde.

Geben Sie drei Dinge an, in denen Sie bereits sehr gut sind und die sie weiterhin tun möchten.

- 1.
- 2.
- 3.

Aktions-Punkt 2: Dinge, die ich etwas verändern werde.

Nennen Sie zwei Dinge, die Sie etwas abwandeln, anpassen oder verändern werden um Ihre persönliche Leistungsfähigkeit zu steigern.

- 1.
- 2.

Aktions-Punkt 3: Dinge, die ich zukünftig nicht mehr tun werde oder versuchen werde zu vermeiden.

Nennen Sie eine Sache, die Sie zukünftig nicht mehr tun möchten um Ihre persönliche Leistungsfähigkeit zu steigern.

- 1.

Heutiges Datum: _____

Besprechungstermin mit Ihrem Mentor oder
Ihrem Teamkollegen: _____



Wählen Sie aus den angezeigten Themenbereichen den für Sie jeweils wichtigsten Wert aus jeder Kategorie des Reports. Falls Ihnen kein wichtiger Wert einfällt, dann lassen Sie diese Frage unbeantwortet. Dieses Übersichtsblatt soll als erste Schnittstelle des Dialogs zwischen Ihnen, Ihren Team-Kollegen und Ihrem Vorgesetzten dienen, vorausgesetzt jeder hat ein Exemplar seines eigenen Reports vorliegen. Diese Kommunikation sollte immer als zweiseitiger Prozess stattfinden.

(Bitte bedenken Sie bei der Beantwortung, dass diese Aussagen einen direkten Bezug haben zu den intrinsischen Antriebsfaktoren, ihre „versteckten Motivatoren“ sind nicht offensichtlich. Diese Aussagen sind von wesentlicher Bedeutung für den langfristigen Erfolg. Diese Liste gibt einen Einblick warum wir das tun, was wir tun)

Allgemeine Eigenschaften

1. Theoretisch _____
2. Ökonomisch _____
3. Ästhetisch _____
4. Sozial _____
5. Individualistisch _____
6. Traditionell _____

Wert für das Unternehmen

1. Theoretisch _____
2. Ökonomisch _____
3. Ästhetisch _____
4. Sozial _____
5. Individualistisch _____
6. Traditionell _____



Schlüssel zur Motivation

1. Theoretisch _____
2. Ökonomisch _____
3. Ästhetisch _____
4. Sozial _____
5. Individualistisch _____
6. Traditionell _____

Training und berufliche Weiterbildung:

1. Theoretisch _____
2. Ökonomisch _____
3. Ästhetisch _____
4. Sozial _____
5. Individualistisch _____
6. Traditionell _____

Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung:

1. Theoretisch _____
2. Ökonomisch _____
3. Ästhetisch _____
4. Sozial _____
5. Individualistisch _____
6. Traditionell _____



Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung: (Wählen Sie zwei Aussagen aus beliebigen Wertebereichen)

1. _____

2. _____
