



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights Basic

**Ivo Maly**

**1.12.2021**

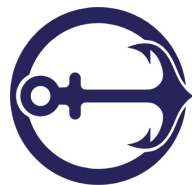
**Hinblick HR - Kathrin Laumann Consulting**

Am Narrenberg 8 • D-76872 Hergersweiler

Mobil: +49 (0) 176 807 636 85

Email: [kathrin@hinblick-hr.com](mailto:kathrin@hinblick-hr.com)

[www.hinblick-hr.com](http://www.hinblick-hr.com)



hinblick



EINFÜHRUNG .....	4
EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i> .....	5
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE .....	6
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN .....	8
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION .....	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i> .....	10
KOMMUNIKATIONSHINWEISE .....	11
WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> " .....	12
AUSPRÄGUNG .....	13
NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL .....	14
ADAPTIERTER STIL .....	16
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE .....	17
HIERARCHIE DES VERHALTENS .....	18
STILANALYSE-GRAFIKEN .....	21
VERHALTENSSPEKTRUM .....	22
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD .....	23
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT .....	25
ALLGEMEINE MERKMALE .....	26
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN .....	28
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN .....	29
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN .....	30
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT .....	31
MOTIVATIONSSPEKTRUM .....	32
MOTIVATORENRAD .....	33
DESKRIPTORENRAD .....	34
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i> .....	35
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN .....	36
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE .....	37
IDEALES UMFELD .....	38
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION .....	39
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT .....	40
AKTIONSPLAN .....	41

# Inhaltsverzeichnis

## Fortsetzung



STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM .....	42
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN .....	43

# EINFÜHRUNG



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

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

## Abschnitt 1 : Verhalten

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

## Motivatoren

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

## Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

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



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

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

# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



*Basierend auf Ivo Maly's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über seinen grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert sein "Basisverhalten", das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme an seine Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Ivo Maly's Verhalten.*

Ivo Maly ist vorausschauend, kämpferisch und konkurrenzbewusst. Seine klare Vorstellung (Vision) von den Ergebnissen, die er erreichen will, ist eine seiner Stärken. Er legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Er hat großes Selbstbewusstsein und wird möglicherweise von einigen als egoistisch angesehen. Er ist ein Mensch mit hohem Durchsetzungsvermögen, der für eine gute Idee hart und beständig arbeitet und nicht locker lässt, bevor er sie nicht verwirklicht hat. Ivo Maly stellt hohe Ansprüche an sich selbst und andere. Sein ausgeprägtes inneres Bewertungssystem verlangt, dass seine Maßstäbe erfüllt werden. Manche mögen ihn für stur und überheblich halten. Er betrachtet dies als den Preis, den man für den Erfolg zahlen muss. Er wird möglicherweise versuchen, diese Sturheit in positiven Worten zu "erklären". Er verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Er widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Die meisten Leute halten ihn für extrem risikofreudig. Aus seiner Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Ivo Maly besitzt eine klare Vorstellung davon, wie ein Projektergebnis auszusehen hat. Bei Nichtübereinstimmung zeigt er möglicherweise nicht die nötige Geduld und das entsprechende Einfühlungsvermögen anderen gegenüber. Er tritt so selbstsicher auf, dass andere ihn für arrogant halten können. Dieses Selbstbewusstsein ist etwas, was andere möglicherweise gerne hätten.

Ivo Maly ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Er empfindet es als Stress, wenn sein Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt. Er behält beim Sammeln von Fakten und Daten stets das Ziel im Auge. Viele Leute halten seine Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet er jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis. Er hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Ivo Maly ist ein guter Problemlöser und Trouble-Shooter, immer auf der Suche nach neuen Lösungen für Probleme. Er kann seine Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Er



# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



## Fortsetzung

geht logisch, kritisch und mit Durchsetzungskraft an die Lösung von Problemen heran. Er lässt sich von Logik beeinflussen und von Menschen, die Fakten und Daten zusammengetragen haben, um zu überzeugen. Er bewundert die Geduld, die dazu nötig war, diese Informationen zu sammeln.

Ivo Maly schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann er schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Er hat die Fähigkeit, genau die richtigen Fragen zu stellen, um eine oberflächliche Aussage schnell platzen zu lassen. Manche Menschen fühlen sich dadurch persönlich angegriffen. Er lässt sich nicht von Leuten beeinflussen, die übermäßig enthusiastisch sind. Sie erregen kaum seine Aufmerksamkeit. Er könnte durch größere Flexibilität seine Kommunikation mit anderen verbessern. Er müsste dazu bereit sein, anderen mit aufrichtigem Interesse zu begegnen. Ivo Maly verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Er neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Er mag Leute, die mit ihm in einem klaren, präzisen und kurzen Gespräch kommunizieren. Er könnte seine Kommunikationsfähigkeit verbessern, indem er geduldig ist, zuhört und echtes Mitgefühl für die Menschen zeigt, mit denen er in Kontakt kommt.



# WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



*Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Ivo Maly 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.*

- ✓ Erweist sich als ausgezeichneter Friedensstifter.
- ✓ Besitzt Konkurrenzbewusstsein.
- ✓ Ist hartnäckig.
- ✓ Zeigt Misstrauen gegenüber Menschen, die oberflächlich erscheinen.
- ✓ Kann recht hartnäckig sein.
- ✓ Präsentiert Fakten relativ unbeteiligt.
- ✓ Denkt im großen Rahmen.
- ✓ Legt viel Wert auf genaue Zeitplanung.
- ✓ Ist ein Selbst-Starter.





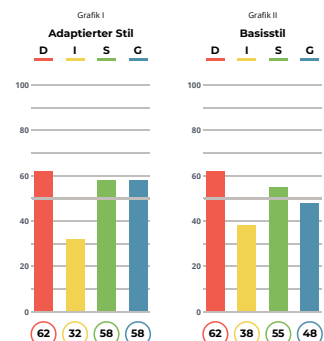
# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



*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 Ivo Maly. 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 Ivo Maly :

- ✓ Bleiben Sie sachlich, wenn Sie nicht einverstanden sind. Werden Sie nicht persönlich.
- ✓ Stellen Sie Fakten und Zahlen bereit.
- ✓ Geben Sie ihm Einzelheiten schriftlich.
- ✓ Kommen Sie ihm körperlich nicht zu nahe. Er braucht einen Mindestabstand von einem Meter.
- ✓ Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an.
- ✓ Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.
- ✓ Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie ihn entscheiden, ob er über Privates sprechen möchte.
- ✓ Seien Sie klar, spezifisch, kurz und sachlich.
- ✓ Seien Sie geduldig und hartnäckig.
- ✓ Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- ✓ Wählen Sie die richtigen Stichworte, die seinem Erfahrungshintergrund entsprechen.



# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



## Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Ivo Maly vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Ivo Maly 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 Ivo Maly und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- ☐ Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.
- ☐ Unorganisiert sein.
- ☐ Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- ☐ Entscheidungen ohne sein Wissen und für ihn treffen.
- ☐ Informationen zu schnell und zu aufdringlich vermitteln.
- ☐ Behauptungen aufstellen, die Sie nicht beweisen können.
- ☐ Dinge für jedwede Interpretation offen lassen.
- ☐ Oberflächlich sein.
- ☐ Vorgeben, ein Experte zu sein, wenn Sie es nicht sind.
- ☐ Vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden.
- ☐ Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; ihn irritieren oder von der Arbeit ablenken.



# KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Ivo Maly 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 Ivo Maly wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlichen Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.



## Gewissenhaft

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

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



## Dominant

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

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



## Stetig

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

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



## Initiativ

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

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

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

Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Ivo Maly's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Ivo Maly 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.



### Ivo Maly hält sich selbst für:

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



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

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



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

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

# AUSPRÄGUNG



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

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

# NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL



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



## PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

### Basisstil

Ivo Maly ist wissbegierig und möchte als ein extravertierter, wettbewerbsorientierter Mensch wahrgenommen werden, der von Natur aus einen Sinn für Abenteuer besitzt. Er ist ergebnisorientiert und innovativ in seinem Problemlösungsverhalten. Er sucht normalerweise keine konfrontierenden Situationen, aber wenn ein Problem auftaucht, wird er sich ihm stellen.

### Adaptierter Stil

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



## MENSCHEN & KONTAKTE

### Basisstil

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

### Adaptierter Stil

Ivo Maly hält es nicht für notwendig, seine Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Er geht davon aus, dass sein natürlicher Stil genau dem entspricht, was sein Umfeld von ihm erwartet.



## TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

### Basisstil

Ivo Maly ist bedächtig und beständig. Er ist bereit, Veränderungen zuzustimmen, wenn er die neue Richtung als sinnvoll und in Übereinstimmung mit der Vergangenheit erlebt. Gegen Veränderungen, die nur um der Veränderung willen passieren, wird er sich wehren.

### Adaptierter Stil

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



## PROZESSE & BEDINGUNGEN

### Basisstil

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

### Adaptierter Stil

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

# ADAPTIERTER STIL



*Ivo Maly geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.*

- ✓ Achtsamkeit und Zuverlässigkeit in der Detailarbeit.
- ✓ Kontrolle von Gefühlsäußerungen.
- ✓ Beständigkeit bei der Erfüllung seiner Aufgaben.
- ✓ Systematische, wenig demonstrative Arbeitsweise.
- ✓ Schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten.
- ✓ Achtsamkeit gegenüber Regeln und Vorschriften, wobei jedoch die Kontrolle der eigenen Person als unangebracht empfunden wird.
- ✓ Die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren.
- ✓ Die Fähigkeit, sowohl das Gesamtbild als auch die Einzelheiten wahrzunehmen.
- ✓ Konzentration auf die Aufgabe ohne viel Kontakt zu Mitarbeitern.
- ✓ Präzision beim Sammeln von Daten.





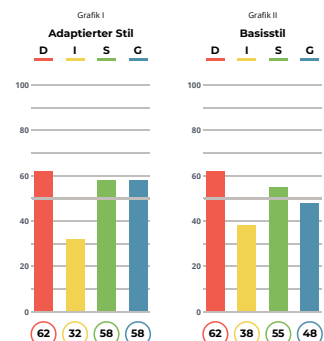
# VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



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

## Ivo Maly zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ treibt Leute an, ohne sie ausreichend zu motivieren und geht davon aus, dass jeder die gleichen Stärken hätte wie er
- ✓ macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- ✓ setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann
- ✓ sucht einen Sündenbock, streitet Dinge ab und verteidigt seine Position, selbst wenn dies nicht nötig wäre
- ✓ wertet Routinearbeit und Menschen ab, die Routine brauchen, es sei denn, er braucht sie, um seine Ziele zu erreichen
- ✓ hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da er nur schlecht warten kann, macht er es lieber selbst
- ✓ überschreitet Machtbefugnisse und Privilegien, setzt sich über andere hinweg
- ✓ ist streitlustig, verkörpert den Advocatus Diaboli in Perfektion und versucht, jedwede Opposition im Keim zu ersticken



# HIERARCHIE DES VERHALTENS



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

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**70 Basis-Stil**



**70 Adaptierter Stil**

50\*

48\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**65 Basis-Stil**



**70 Adaptierter Stil**

52\*

56\*

## 3. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**65 Basis-Stil**



**70 Adaptierter Stil**

53\*

58\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**65 Basis-Stil**



**68 Adaptierter Stil**

61\*

63\*

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

# HIERARCHIE DES VERHALTENS



## Fortsetzung

**5. Beständigkeit** - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**62 Basis-Stil**



**65 Adaptierter Stil**

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**60 Basis-Stil**



**65 Adaptierter Stil**

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**52 Basis-Stil**



**50 Adaptierter Stil**

**8. Kundenorientierung** - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**50 Basis-Stil**



**52 Adaptierter Stil**

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

# HIERARCHIE DES VERHALTENS



## Fortsetzung

**9. Dringlichkeit** - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**48 Basis-Stil**

44\*



**47 Adaptierter Stil**

43\*

**10. Veränderungsbereitschaft** - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**45 Basis-Stil**

54\*



**47 Adaptierter Stil**

52\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**40 Basis-Stil**

59\*



**45 Adaptierter Stil**

55\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**40 Basis-Stil**

64\*



**40 Adaptierter Stil**

61\*

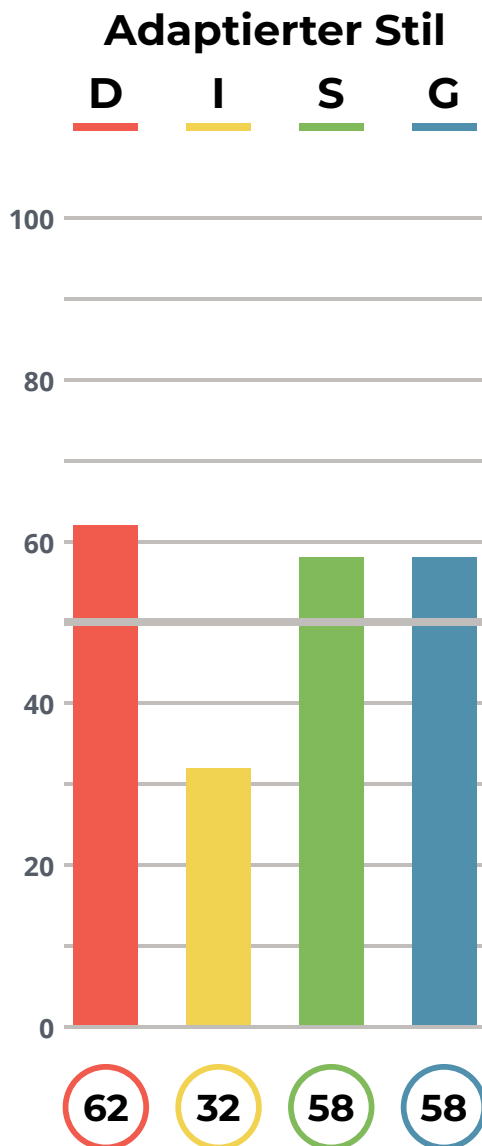
SIA: 62-32-58-58 (42) SIN: 62-38-55-48 (57)

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

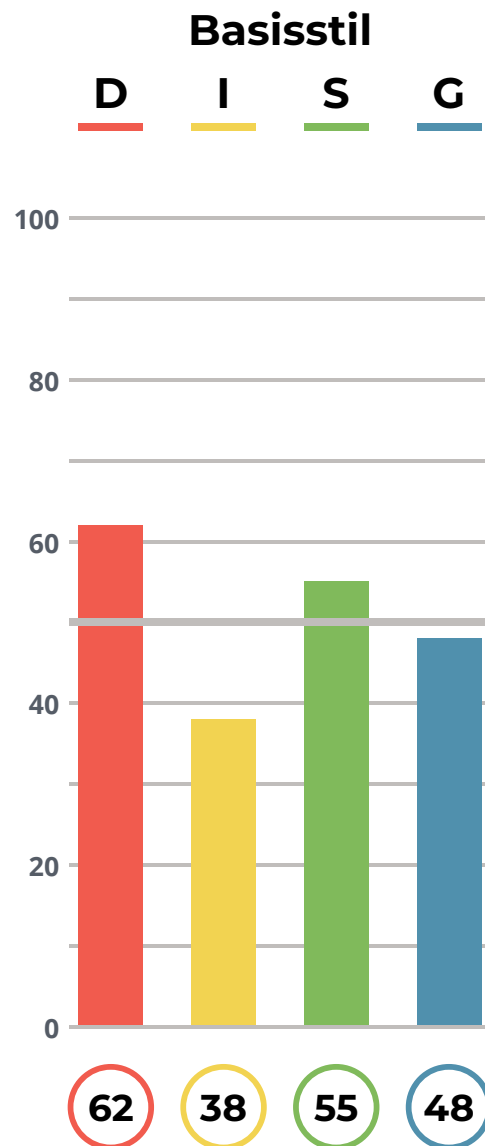
# STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

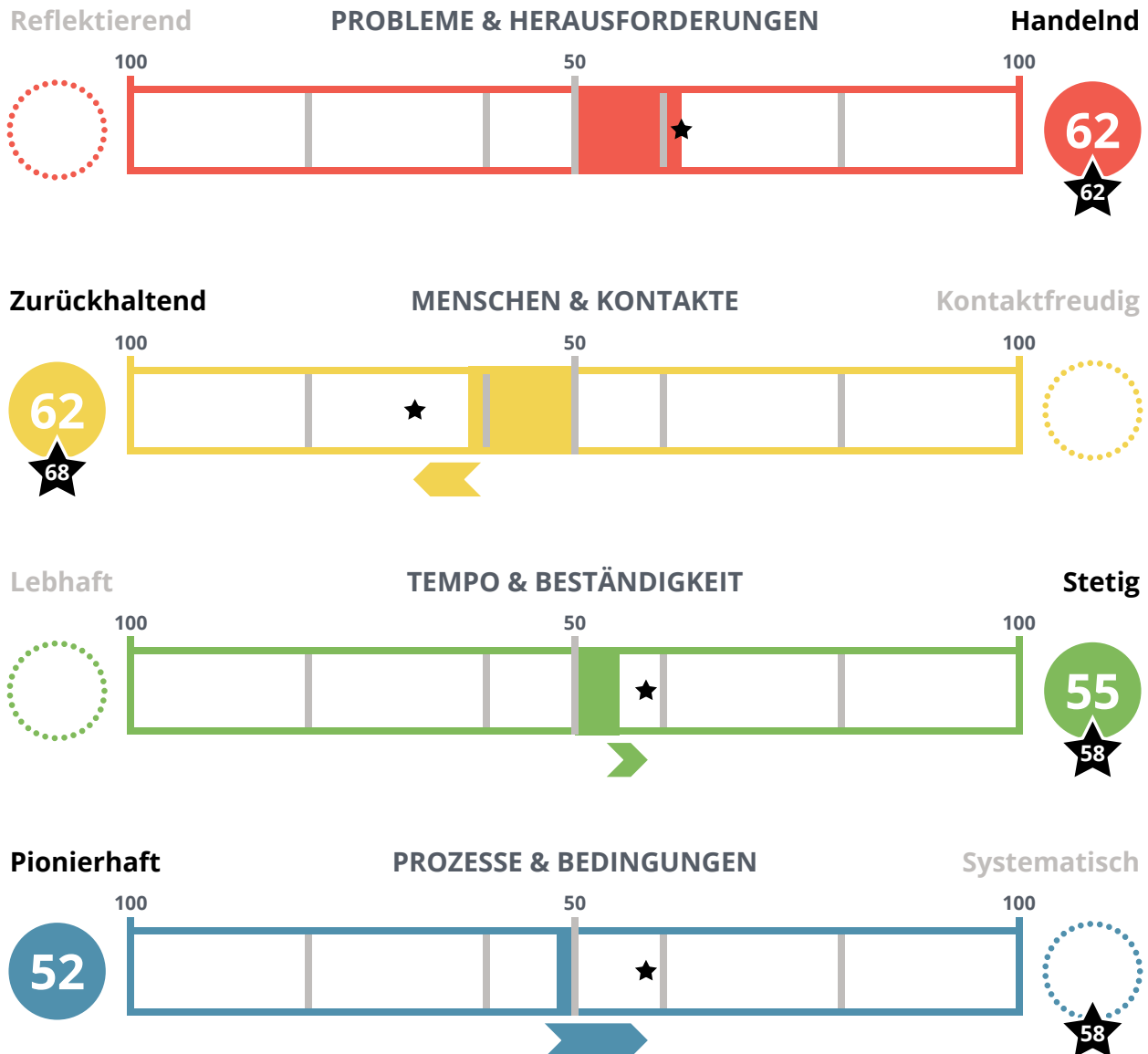
1.12.2021

T: 10:54

# Verhaltensspektrum



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



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

1.12.2021

T: 10:54



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

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

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

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

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

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

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

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

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

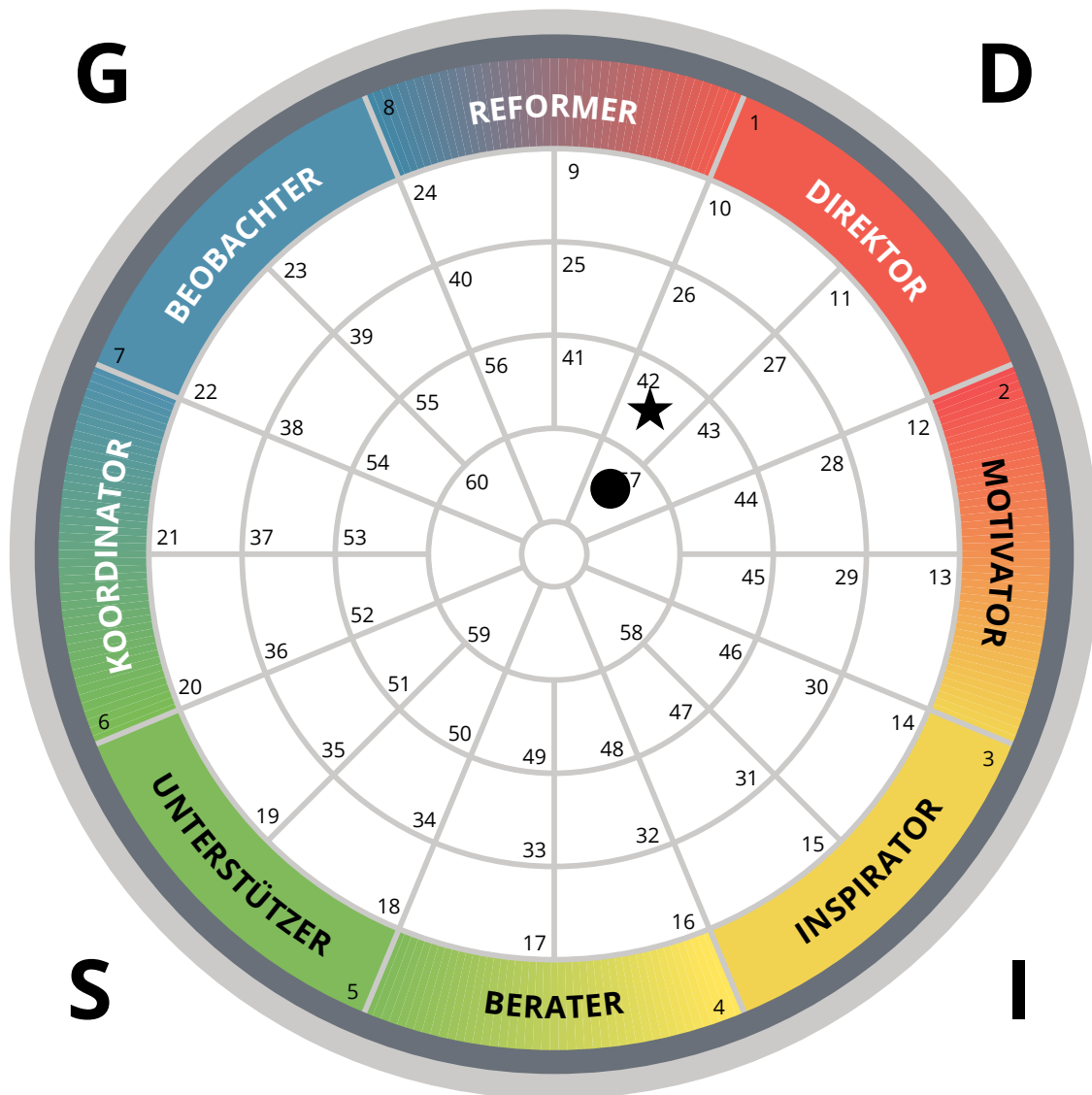
Sind Sie auf dem 5. Ring (Kreuzung, 57-60), stehen Ihnen zwei Präferenzen zur Verfügung, jedoch immer zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

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

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



Ivo Maly  
1.12.2021



Adaptierter Stil: ★ (42) REFORMER / DIREKTOR (KREUZUNG)

Basis-Stil: ● (57) UNTERSTÜTZER / DIREKTOR (KREUZUNG)

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 10:54



# Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



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

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

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

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

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

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

# Allgemeine Merkmale



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

Ivo Maly wird eine große Hilfe bei der Erschließung wertvoller Informationsquellen sein. Er versteht sich selbst als intellektuell und wird nach Gelegenheiten suchen, um neues Wissen in die Organisation einzubringen. Er sieht es als Wert an, aktuelle Informationen aus diversen Quellen zu schöpfen. Er kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Ivo Maly wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Er neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. Er bezieht seine Motivation aus der Steigerung von Produktivität und Effizienz. Er wird gründlich und einfallsreich vorgehen. Ivo Maly stellt möglicherweise die Zeit in Frage, die manche aufwenden, um anderen zu helfen. Er ist bereit, anderen zu helfen, wenn sie auf das Erreichen ihrer Ziele auch selbst hinarbeiten. Er sammelt möglicherweise Elemente verschiedenster Systeme, um sie zu implementieren, wenn sie geeignet sind. In den meisten Situationen wird Ivo Maly nach Möglichkeiten suchen, um Kooperation zu schaffen.

Die Erweiterung des Wissens hat Vorrang vor der Anwendung des vorhandenen Wissens. Vor eine neue Herausforderung gestellt, wird er sich eher darauf konzentrieren, Informationen zu sammeln, als sich auf die eigene Intuition zu verlassen. Er wird sich mehr auf die Funktionalität als auf die Harmonie einer Situation konzentrieren. Er wird sich auf die Funktionalität anstatt auf die äußere Erscheinung konzentrieren. Ivo Maly hat das starke Bedürfnis, Ressourcen für die Zukunft aufzubauen. Er ist stark bestrebt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ihm erlauben, die bestmögliche Rendite aus der investierten Zeit und den investierten Fähigkeiten zu generieren. Er wird sich schwer damit tun, anderen zu helfen, wenn dies seinen eigenen Interessen zuwiderläuft. Er wird dazu neigen, sich anderen anzuschließen, wenn dies den eigenen Zielen dient. Ivo Maly sucht möglicherweise nach neuen Wegen zur Erledigung von Routineaufgaben. Er klammert sich möglicherweise nicht an eine bestimmte Vorgehensweise, sondern sorgt dafür, dass ein hohes Tempo eingehalten wird. Er hält möglicherweise nach Situationen

# Allgemeine Merkmale



Ausschau, die ihm die Freiheit bieten, sich mit anderen zusammenzutun. Er strebt möglicherweise danach, Kooperation im Teamkontext aufrechtzuerhalten.

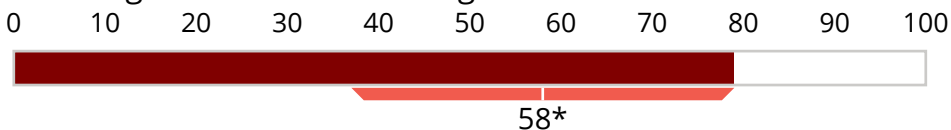
Ivo Maly hat möglicherweise den Wunsch, für den Aufbau von Kooperationen Anerkennung zu erhalten. Er sieht möglicherweise den Wert der Befolgung und der Implementierung von Systemen in bestimmten Situationen. Er steht möglicherweise fest zu seinen Entscheidungen, auch wenn die Umstände unvorteilhaft sind. Er hat aufgrund seiner unternehmerischen Natur ein Gespür für die Verschwendung von Zeit, Ressourcen und/oder Chancen. Ivo Maly neigt dazu, sich eher auf Tatsachen als auf subjektive Gefühle zu konzentrieren. Er wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Er erachtet die Dokumentation des Fortschritts als ebenso wichtig wie die Ergebnisse. Er ist sehr daran interessiert, Theorien zu formulieren und Fragen zu stellen, um bei der Lösung von Problemen zu helfen.

# Gruppe der primären Motivatoren

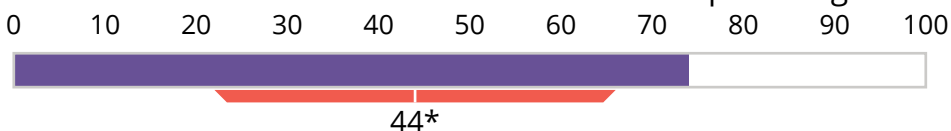


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren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

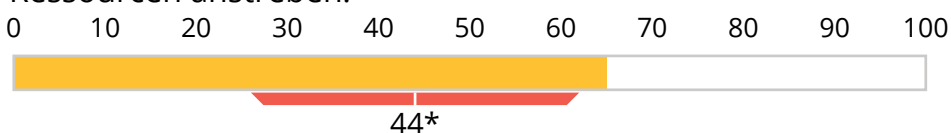
**1. Intellektuell** - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben, theoretische Kenntnisse auszubauen und den Dingen auf den Grund zu gehen.



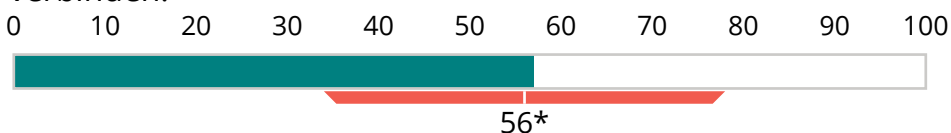
**2. Objektiv** - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



**3. 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.



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



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

# Gruppe der situativen Motivatoren



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

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



54\*

54

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35\*

39

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50\*

39

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



29\*

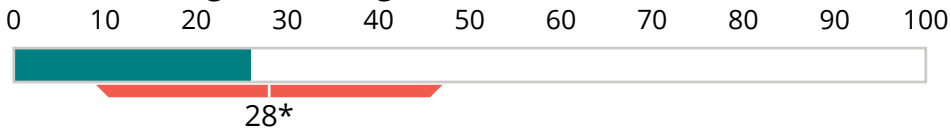
28

# Gruppe der indifferenten Motivatoren



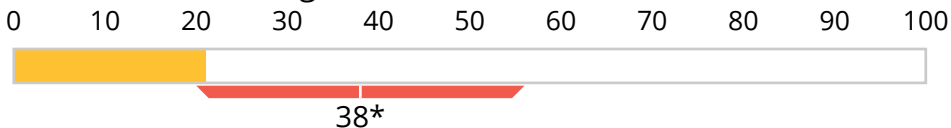
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

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



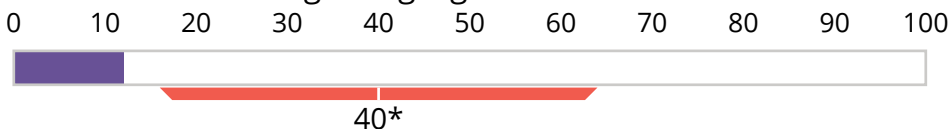
26

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



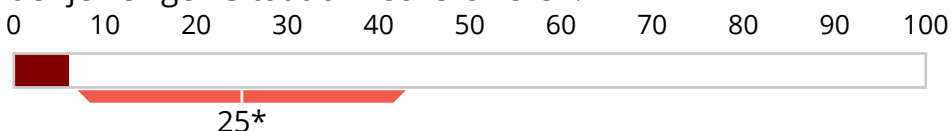
21

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



12

**12. 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.



6

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

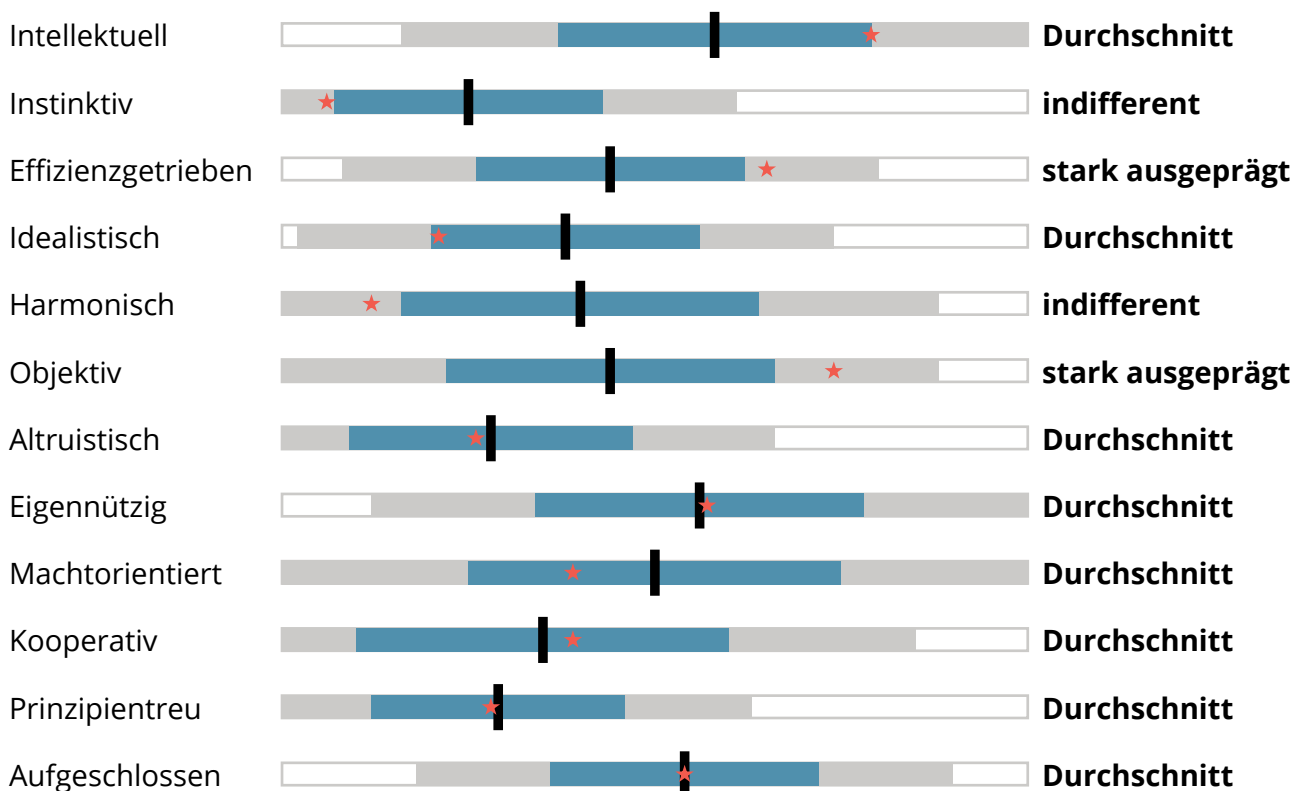
# Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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

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

## POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



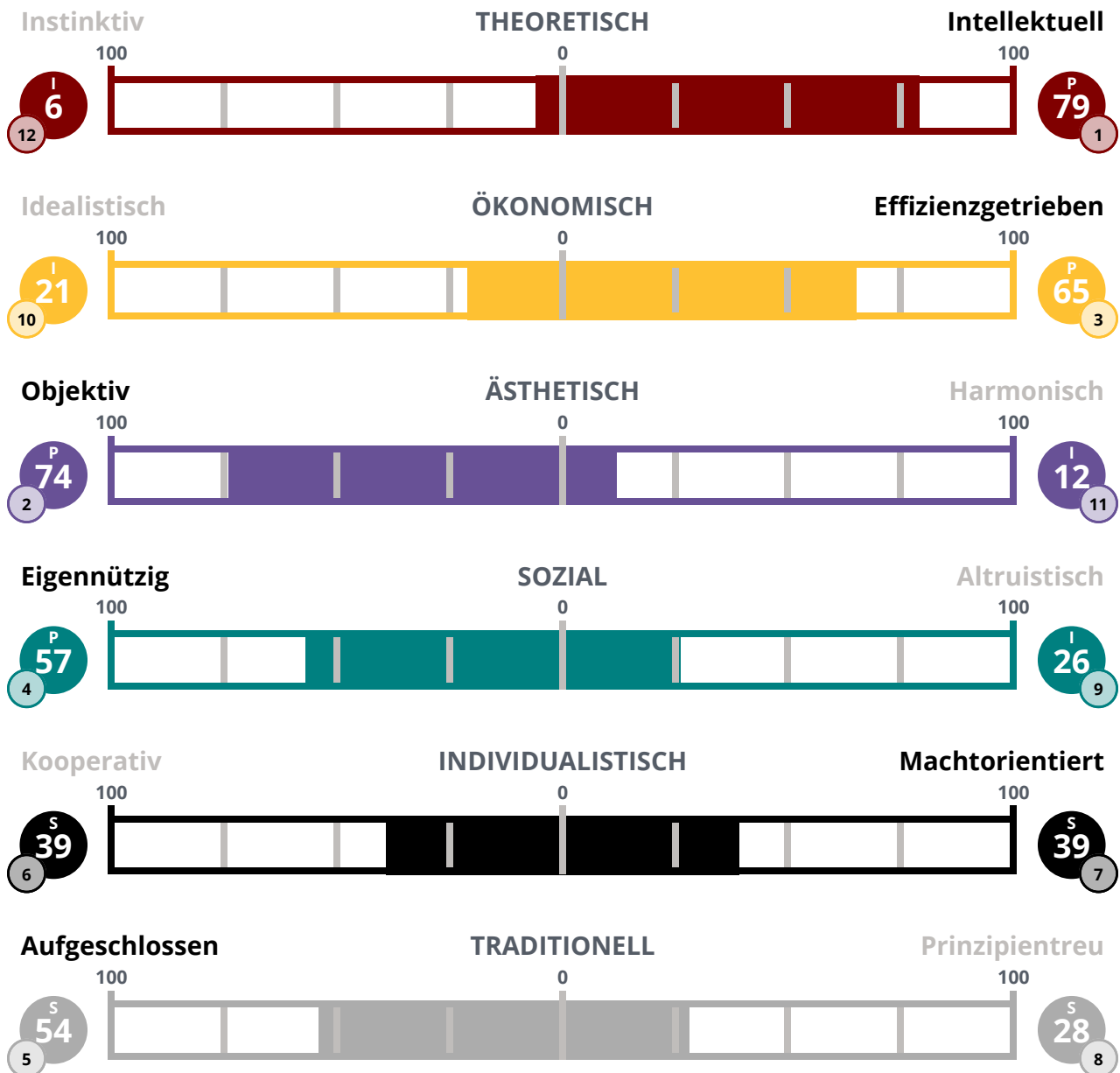
■ - 1 Standardabweichung - \* 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position  
 ■ - 2 Standardabweichungen  
 ■ - 3 Standardabweichungen

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

# Motivationsspektrum



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



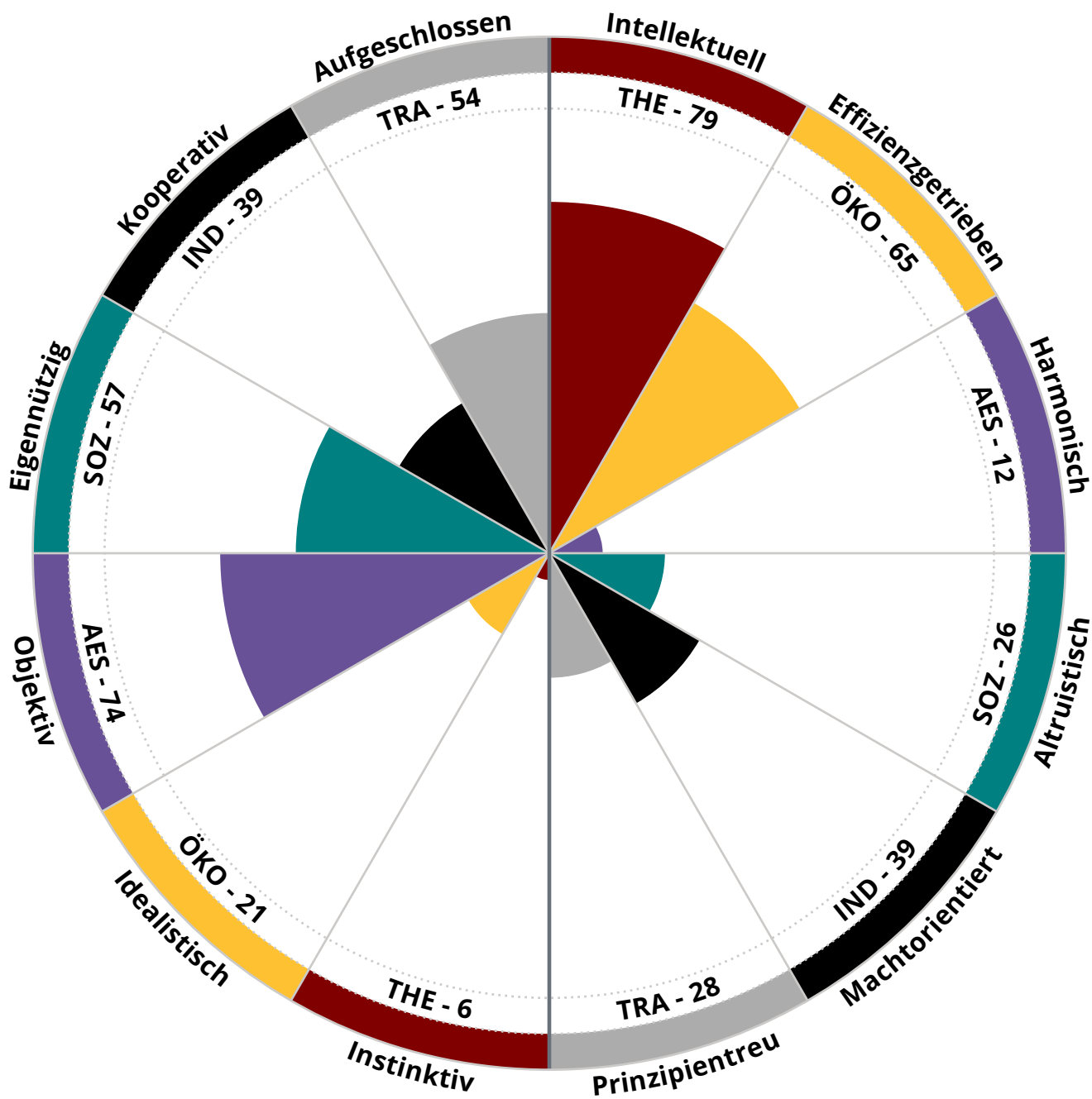
P ..... Primär, Situativ oder Indifferent  
 76 ..... Driving Forces Ergebnis  
 3 ..... Driving Forces Rang

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

1.12.2021

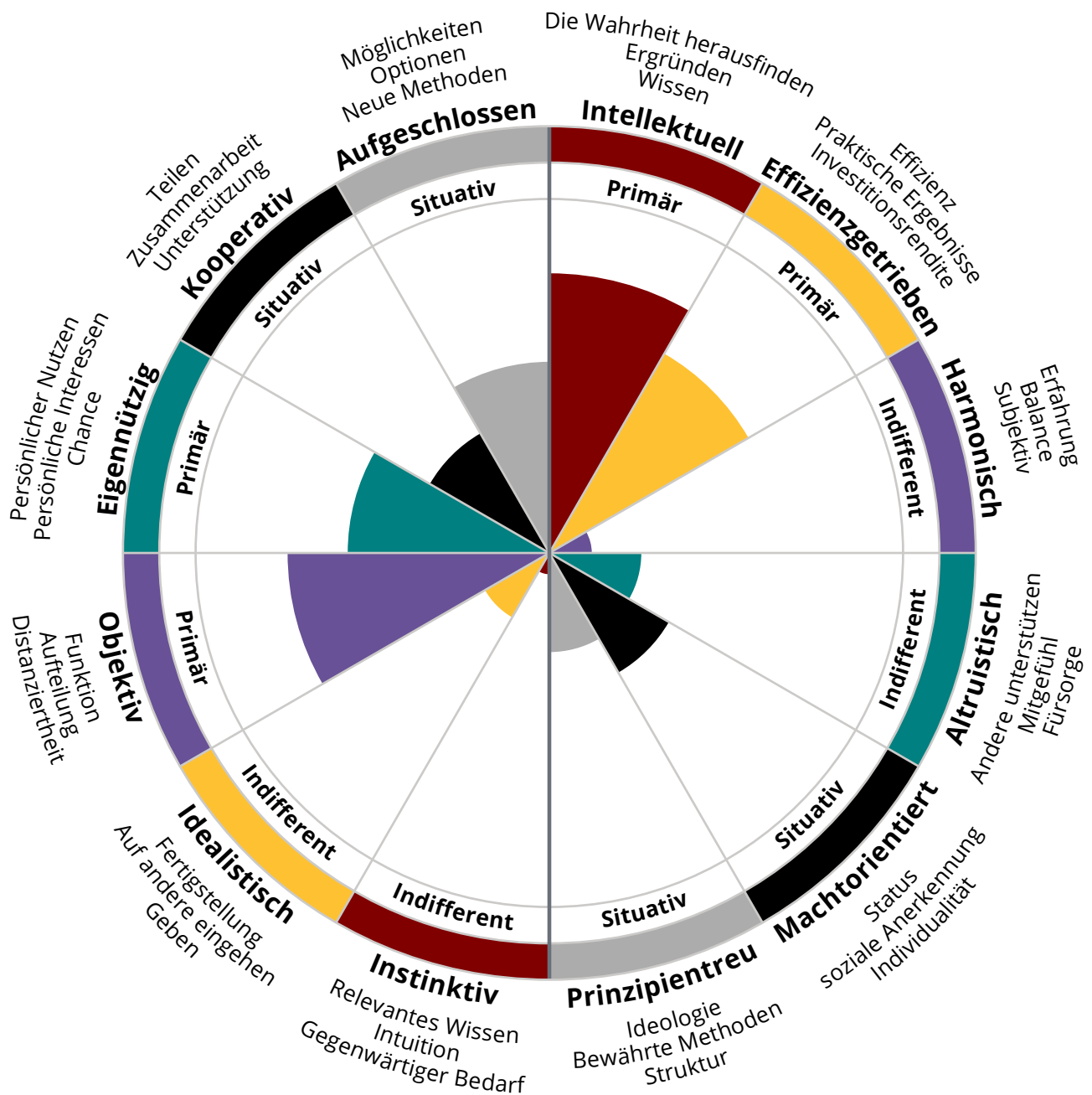
T: 11:16





T: 11:16

# Deskriptorenrad



T: 11:16



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

- Nutzt Wissen, um seine Position zu unterstützen.
- Wird entscheidungsfreudig sein und trifft fakten-basierte Entscheidungen.
- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Ist auch mitten im Chaos noch handlungsfähig.
- Wird als Führungskraft gesehen, die sich auf Machbarkeit konzentriert.
- Setzt Handlungen, um Aktivität zu fördern.
- Hat eine unternehmerische Einstellung.
- Trifft Entscheidungen, die zeitsparend und Ressourcen-orientiert sind und die Effizienz verbessert.
- Kann bei der Beeinflussung anderer erfinderisch sein, um Ergebnisse zu erzielen.
- Wird sich einer großer Herausforderung stellen, wenn sie eine hohe Rendite verspricht.
- Streng, aber fair, wenn andere bereit sind, hart zu arbeiten.
- Sucht nach guten Möglichkeiten, andere nutzenbringend einzusetzen.

## POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



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

- Wenn eine wichtige Entscheidung ansteht, wird er in den meisten Fällen sich vorher mit den Fakten befassen.
- Dinge zu Ende zu bringen kann mit dem Bedürfnis alles über das Thema zu wissen, in Konflikt stehen.
- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Hat die Tendenz, zu viel Fokus auf Produktivität und zu wenig auf äußere Erscheinung zu legen.
- Will Funktionalität und Ergebnisse gleichzeitig und sofort.
- Wird nur seine Ziele im Hier und Jetzt sehen.
- Könnte eine schnelle Entscheidung treffen, die in einem schlechten Invest und/oder vergeudeter Zeit resultiert.
- Könnte häufig hohe Risiken eingehen, um hohe Gewinn zu erzielen.
- Tendiert seine Erfolge zur Schau zu stellen und Geld als Trumpf einzusetzen.
- Versucht möglicherweise, viele andere einzuspannen, um die Ergebnisse zu erzielen.
- Setzt möglicherweise die Messlatte derart hoch an, sodass andere ihr nicht gerecht werden können.
- Kann undiplomatisch dabei agieren, wenn er Unterstützung bei einem Thema haben will.

# IDEALES UMFELD



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

- Fähigkeit, ein unabhängiger Denker zu sein.
- Aktuelle Probleme, die mit wissenschaftlich belegten Fakten gelöst werden.
- Die Möglichkeit, direkt und gezielt vorzugehen, und alle für die Lösung des Problems erforderlichen Informationen ausfindig zu machen.
- Situationen, die durch schnelle und eher chaotische Aktivitäten charakterisiert sind.
- Ein Umfeld, in dem die Wahrung von Dynamik von zentraler Bedeutung ist und belohnt wird.
- Die Freiheit, sich auf die Funktionalität anstatt sich auf die äußere Erscheinung zu konzentrieren.
- Wirtschaftliche, konkurrenzfähige und herausfordernde Anreize haben.
- Anerkennung für das Infragestellen des Status quo mit dem Ziel einer Rendite für die Organisation und gleichzeitig eines persönlichen Vorteils.
- Vergütungen, für schneller und besser.
- Die Gelegenheit, anderen ihr Potenzial aufzuzeigen, um auf diese Weise die Erreichung der gewünschten Ergebnisse zu fördern.
- Ein ergebnisorientiertes Umfeld, in dem die Beteiligten für das geschätzt werden, was sie beisteuern können.
- Wertschätzung, die auf Teamergebnissen basiert, aber auch die individuellen Leistungen würdigt.

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

## Ivo Maly möchte:

- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Gesamte Information stichpunktartig für seine Überprüfung.
- Herausfordernde Probleme bei denen sein Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
- Ein Management, dass die Fokussierung auf greifbare Resultate unterstützt.
- Den Freiraum, ein Problem in einzelne Themen aufzugliedern, um dadurch das Problem zu lösen.
- Dinge werden rasch und mit höchster Priorität bezogen auf Durchführbarkeit erledigt.
- Die Möglichkeit Ergebnisse zu erreichen, die größer und von höherer Bedeutung als die bisherigen sind.
- Fokus auf Ergebnisse und erreichte Ziele, nicht auf den Prozess oder die verwendete Strategie.
- Die Freiheit, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen und die Effizienz zu verbessern.
- Für MitarbeiterInnen, Ressourcen und Arbeitsumfeld zuständig sein.
- Anerkennung für das Vorantreiben des Unternehmens und für den Einsatz für notwendige Veränderungen.
- Wahrgenommen werden als jemand, der anderen dann hilft, wenn diese bereit sind, hart auf die gewünschten Ergebnisse hinzuarbeiten.

# SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



*Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Ivo Maly 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 Ivo Maly durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Ivo Maly am wichtigsten sind. Das erlaubt es Ivo Maly, sich an der Erstellung seines eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.*

## Ivo Maly braucht:

- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Ivo Maly erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Verständnis dafür, dass andere Menschen über Informationen verfügen, die er nicht hat.
- Möglichkeiten, neue Wege zu finden, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.
- Die Möglichkeit, komplexe Tätigkeiten in kleinere zu zerteilen, um die Arbeitsziele zu erreichen.
- Kenntnis und Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos von jedem Teammitglied, um einen reibungslosen Ablauf aufrechtzuerhalten.
- Klar kommunizierte Erwartungen an das Team, um Ergebnisse zu erzielen.
- Verstehen, dass Menschen die nicht so schnell sind wie er, trotzdem wertvolle Beiträge leisten.
- Die Chance einen Bonus für erzielte Ergebnisse zu erhalten.
- Ein aktiver Zuhörer sein, anstatt die Diskussion zu leiten.
- Aufgabenorientierte Herausforderungen.
- Unterstützung dabei, zu erkennen, wie Ivo Maly's durch den Einsatz von Emotionen andere für seine Ziele gewinnen kann.
- Bewusstsein dafür, wie die eigene Motivation andere inspirieren kann, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen.



# AKTIONSPLAN



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

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: \_\_\_\_\_

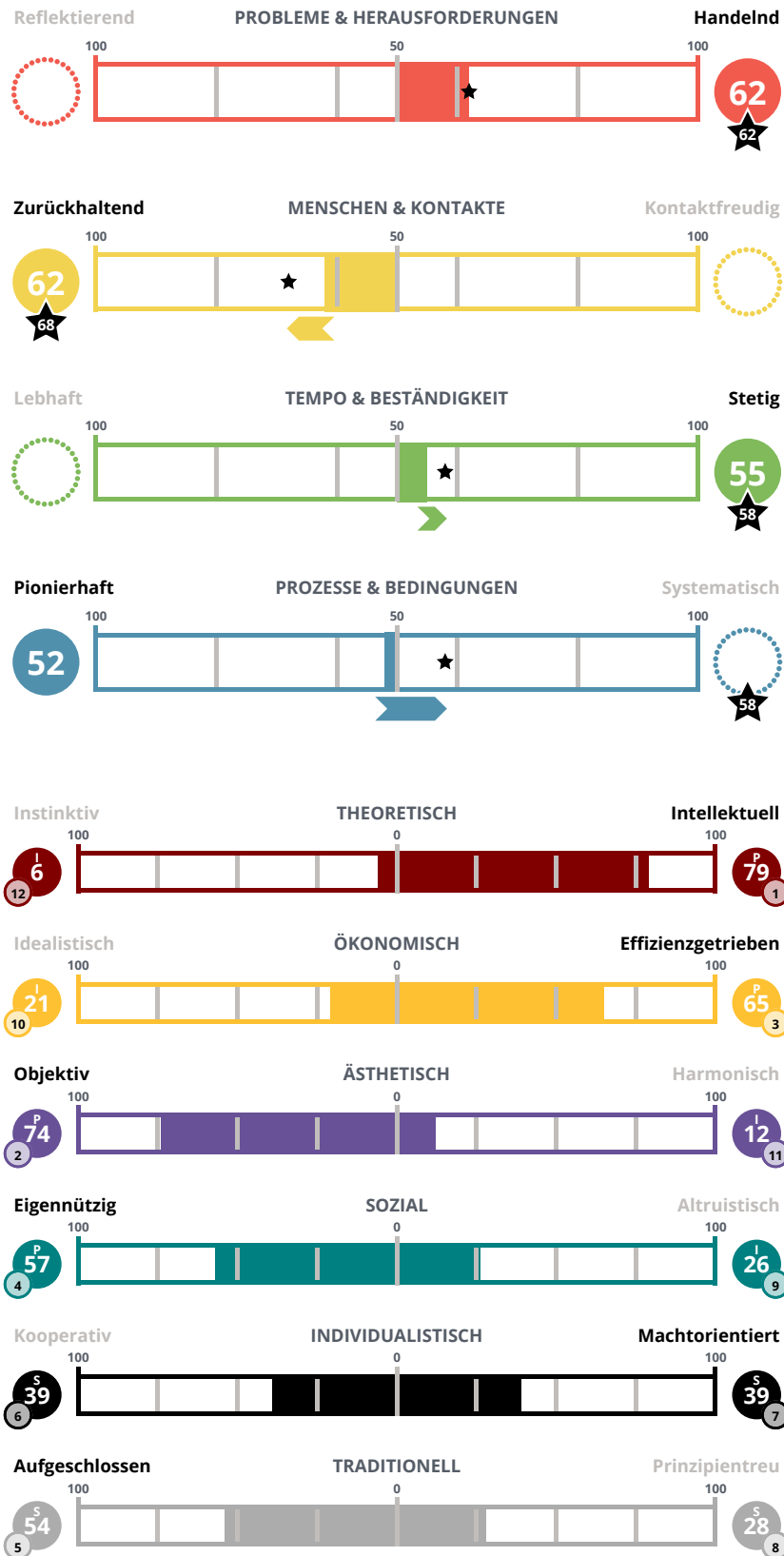
- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: \_\_\_\_\_ Kontrolldatum: \_\_\_\_\_

# Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



# Verhalten und Motivatoren Grafiken

