



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS.<sup>®</sup>

# Talent Insights Basic

**Werner Krebbing**

Kundenbetreuer im Außendienst

IAK Inter-Assekuranz Versicherungsmakler GmbH

20.8.2021

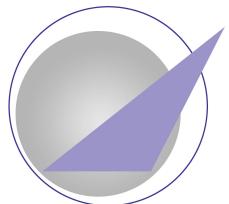
**Vatter Persönlichkeitstraining**

Rethelstraße 121

40237 Düsseldorf

Mobil: +49-170-4483492

[www.michael-vatter.de](http://www.michael-vatter.de)



**Vatter**  
Persönlichkeitstraining

# Inhaltsverzeichnis



EINFÜHRUNG .....	4
EINLEITUNG - ABSCHNITT VERHALTEN .....	5
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE .....	6
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN .....	8
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION .....	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - FORTSETZUNG .....	10
KOMMUNIKATIONSHINWEISE .....	11
WAHRNEHMUNG - "SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?" .....	12
AUSPRÄGUNG .....	13
NATÜRLICHER UND ADAPTERTER STIL .....	14
ADAPTERTER STIL .....	16
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE .....	17
HIERARCHIE DES VERHALTENS .....	18
STILANALYSE-GRAFIKEN .....	20
VERHALTENSSPEKTRUM .....	21
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD .....	22
EINFÜHRUNG - ABSCHNITT MOTIVATOREN .....	24
THEORETISCH .....	25
SOZIAL .....	26
ÄSTHETISCH .....	27
ÖKONOMISCH .....	28
INDIVIDUALISTISCH .....	29
TRADITIONELL .....	30
MOTIVATION - NORM & VERGLEICH .....	31
HIERARCHIE DER MOTIVATOREN .....	33
MOTIVATIONS GRAFIK .....	35
MOTIVATIONS - RAD™ .....	36
EINFÜHRUNG - ABSCHNITT INTEGRATION VON VERHALTEN UND WERTVORSTELLUNGEN .....	37
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN .....	38
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE .....	39
IDEALES UMFELD .....	40
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION .....	41



# Inhaltsverzeichnis

## Fortsetzung

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT .....	42
AKTIONSPLAN .....	43
GRAFIK VERHALTEN UND MOTIVATOREN .....	44
GRAFIK VERHALTEN UND MOTIVATOREN .....	45

# EINFÜHRUNG



Der Talent Insights Report wurde entwickelt, um die individuellen Talente eines Menschen zu erkennen. Der Report zeigt drei spezifische Bereiche: Verhalten, Motivatoren und deren Integration. Das Verständnis der Stärken und Schwächen in diesen Bereichen, führt zu persönlicher und beruflicher Entwicklung und zu einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

**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.

## ABSCHNITT 2 : MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports gibt Ihnen Informationen darüber, welche Werte für sie von besonderer Bedeutung sind. Wenn Sie Ihre Werte und Antriebsfaktoren kennen, verstehen Sie, was Sie antreibt und auch, was Konflikte auslösen kann.

## INTEGRATION VERHALTEN UND MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports unterstützt Sie, Ihre Handlungen zu verstehen und zu optimieren. Sobald Sie erkennen, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren in Zusammenhang stehen, wird sich Ihre Performance verbessern und Ihre Zufriedenheit steigen.



# EINLEITUNG

## Abschnitt Verhalten

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

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

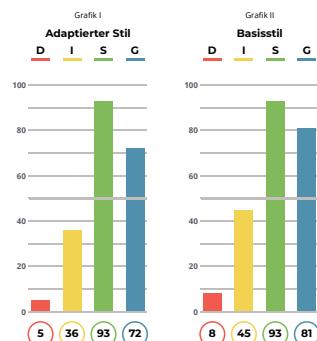
# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Basierend auf Werner Krebbing'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 Werner Krebbing's Verhalten.

Werner Krebbing besitzt die große Fähigkeit, sich sehr intensiv auf Einzelheiten konzentrieren zu können. Er versucht, durch Beständigkeit zu gewinnen und seine Ziele zu erreichen. Da er sich als gutes, zuverlässiges und ausgeglichenes Teammitglied begreift, ist Loyalität für ihn sehr wichtig. Andere betrachten ihn als guten Kollegen, da er immer bereit ist, denen zu helfen, die er für seine Freunde hält. Wenn er herausgefordert wird, bemüht er sich um Sachlichkeit. Er liebt Harmonie und Kooperation. Die meiste Zeit macht er einen ruhigen und entspannten Eindruck. Er möchte nicht immer mit anderen verglichen werden. Er verliert leicht sein "Teamgefühl", wenn er sich in direktem Wettbewerb mit anderen erlebt. Er möchte aus eigenem Antrieb handeln und sein Tempo selbst bestimmen. Wenn andere versuchen, ihn zu hetzen, fühlt er sich bedrängt und verweigert sich. Werner Krebbing kann sich in gewohnter Umgebung sehr spontan und ungezwungen verhalten. Eine vertraute Atmosphäre fördert seine Spontanität. Er hält Routine in seinem privaten wie auch im beruflichen Leben für wünschenswert und möchte sie beibehalten.

Werner Krebbing ist sehr sensibel, was die Gefühle anderer betrifft, und zeigt wirkliches Mitgefühl, wenn sich jemand in einer schwierigen Situation befindet. Es fällt Werner Krebbing sehr leicht, Situationen zu analysieren, in denen man bestimmte Dinge fühlen, berühren, sehen, hören oder ganz persönlich beobachten oder erleben kann. Sein Motto dabei ist "Tatsachen sind nun einmal Tatsachen". Ihm fällt es leichter, Entscheidungen zu treffen, wenn diese auch von anderen, die er respektiert, mit getragen werden. Das gibt ihm ein Gefühl der Stabilität und der Zugehörigkeit. Nachvollziehbare Argumente sind wichtig, wenn man ihn zu beeinflussen versucht. Emotionale "Tricks" lehnt er ab. Wenn er einmal eine Entscheidung getroffen hat, hält er sich bei der Durchführung an eine klare Planung. Er setzt sich mit Entschlossenheit für Werte oder Situationen ein, die ihn persönlich berühren. Wenn er eine Entscheidung getroffen hat, kann er diese sehr hartnäckig verteidigen und dadurch engstirnig erscheinen. Ihn plagt jedoch möglicherweise nur der Gedanke, dass der gesamte Prozess wiederholt werden muss. Bei

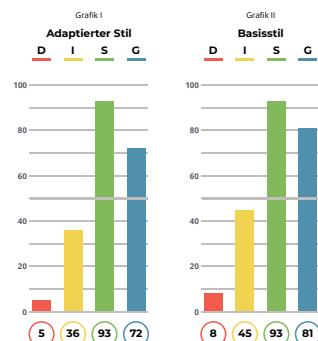




## Fortsetzung

Herausforderungen bemüht er sich um Realitätsnähe und versucht, seine Ergebnisse auf Fakten und Zahlen zu stützen. Dies scheint seine Art zu sein, Entscheidungen zu verteidigen.

Werner Krebbing zeigt selten seine Gefühle und setzt nach außen eine unbewegte Mine auf. Andere können dadurch das Gefühl bekommen, er sei unfreundlich, obwohl er es in Wirklichkeit nicht ist. Er will genau wissen, was in einer Arbeitsbeziehung von ihm erwartet wird und möchte auch über die Pflichten und Verantwortungsbereiche von anderen, die mit ihm zusammenarbeiten, genau informiert werden. Es geht ihm um klar definierte Bereiche. Manchmal zieht er sich aus einer heftigen Diskussion zurück. Er sammelt weitere sichere Informationen und bezieht dann erneut Stellung. Die meisten halten ihn für eine rücksichtsvolle, bescheidene Person. Er würde vermutlich nie versuchen, anderen "die Show zu stehlen". Manchmal kann Werner Krebbing sehr aus sich herausgehen, obwohl er vom Typ her eher introvertiert ist. Er engagiert sich bei sozialen Themen, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Er mag keine Konfrontationen um der Konfrontation willen, sondern geht davon aus, dass man durch Geduld und Beharrlichkeit eine Sache für sich entscheiden kann. Er mag es, wenn andere ein Gespräch beginnen. So kann er erst die Situation einschätzen und dann entsprechend antworten. Er ist vorsichtig und zurückhaltend im Umgang mit Informationen und teilt sie ungern mit anderen Personen, die nicht zum Team gehören. Dies kann von Vorgesetzten unterschiedlich bewertet werden.

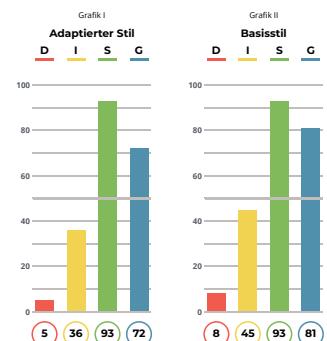


# WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Werner Krebbing 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.

- ✓ Ist ein verlässliches Teammitglied.
- ✓ Kann konfrontierende Situationen positiv verändern.
- ✓ Knüpft leicht Beziehungen.
- ✓ Arbeitet für den Vorgesetzten und die Sache.
- ✓ Ist personenbezogen.
- ✓ Ist flexibel.
- ✓ Besitzt Geduld und Einfühlungsvermögen.
- ✓ Sammelt Daten zum Treffen einer Entscheidung.
- ✓ Ist anpassungsfähig.



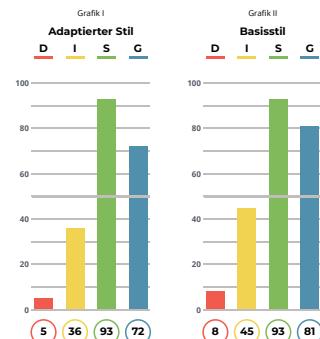
# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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 Werner Krebbing. 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 Werner Krebbing :

- ✓ Bieten Sie ihm eine freundliche Umgebung.
- ✓ Verwenden Sie Gesten nur sparsam.
- ✓ Achten Sie auf Zeichen von Ablehnung oder Unzufriedenheit.
- ✓ Geben Sie ihm Zeit, sich von der Zuverlässigkeit Ihrer Aussagen zu überzeugen. Seien Sie deshalb genau und realistisch.
- ✓ Geben Sie ihm durch Ihre persönliche Zusicherung maximale Sicherheiten.
- ✓ Geben Sie ihm Zeit, Fragen zu stellen.
- ✓ Nehmen Sie sich Zeit, und bleiben Sie hartnäckig bei der Sache.
- ✓ Halten Sie das Gespräch auf einer sachlichen Diskussionsebene.
- ✓ Reduzieren Sie seine Risiken auf ein Minimum; bieten Sie ihm durch Vorteile Sicherheit.
- ✓ Nehmen Sie sich Zeit, bis Sie sicher sein können, dass er einverstanden ist und verstanden hat, worum es Ihnen geht.



# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

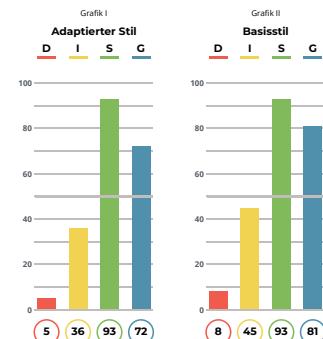


## Fortsetzung

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

- 🚫 Mit ihm sprechen, wenn Sie besonders ärgerlich sind.
- 🚫 Fakten in willkürlicher Reihenfolge präsentieren.
- 🚫 Übermäßig gestikulieren.
- 🚫 Zuviel Gefühl ins Spiel bringen.
- 🚫 Für ihn Entscheidungen treffen, weil er dadurch die Lust am Ergreifen von Initiative verliert; ihn ohne stützenden Rückhalt lassen.
- 🚫 Dominant und fordernd sein; mit Ihrer Machtposition drohen.
- 🚫 Empfehlungen aus unzuverlässiger Quelle benutzen.
- 🚫 Zuviel verlangen oder unrealistische Termine setzen.
- 🚫 Entweder zu stur an der Tagesordnung kleben, oder das Ziel durch zuviel Persönliches aus den Augen verlieren.
- 🚫 Vorschnell handeln.
- 🚫 Sicherheiten und Garantien bieten, die Sie nicht erfüllen können.



# KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Werner Krebbing 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 Werner Krebbing 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.

## C 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.

## D 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.

## S 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.

## I 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.



# WAHRNEHMUNG

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

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

## Werner Krebbing hält sich selbst für:



- ✓ zuvorkommend
- ✓ zuverlässig
- ✓ nachdenklich
- ✓ teamfähig
- ✓ gutmütig
- ✓ guter Zuhörer



## 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

# AUSPRÄGUNG



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

# NÄTÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL



*Werner Krebbing'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

Werner Krebbing geht an ein Problem gelassen und entspannt heran und tendiert überhaupt dazu, mit Problemen in einer reaktiven und teamorientierten Art und Weise umzugehen. Er verhält sich unaufdringlich, vermeidet Konfrontationen und möchte als gutes Teammitglied angesehen werden.

### Adaptierter Stil

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



## MENSCHEN & KONTAKTE

### Basisstil

Werner Krebbing 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

Werner Krebbing 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.

# NÄTÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL



## TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

### Basisstil

Werner Krebbing 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.

### Adaptierter Stil

Werner Krebbing 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

Werner Krebbing 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.

### Adaptierter Stil

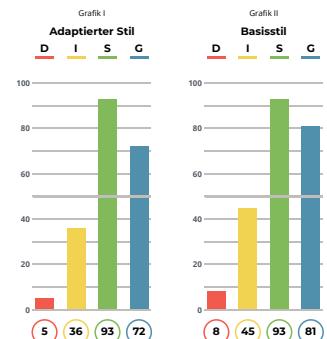
Bei Werner Krebbing besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.

# ADAPTIERTER STIL



Werner Krebbing 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.

- ✓ Beständigkeit in der Durchführung von Aufgaben.
- ✓ Diplomatisches Geschick im Umgang mit dem Team.
- ✓ Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft im Umgang mit neuen Klienten oder Kunden.
- ✓ Bewährtes, praktisches Vorgehen bei Entscheidungen.
- ✓ Diszipliniertes Vorgehen.
- ✓ Ein gutes Teammitglied sein.
- ✓ Kooperation und Hilfsbereitschaft.
- ✓ Keine übermäßige Beanspruchung der Zeit und Aufmerksamkeit anderer.
- ✓ Konservatives, nicht konkurrierendes Verhalten.
- ✓ Mehr Aufgabenbezogenheit als Personenorientierung.
- ✓ Problemlösungen auf wohl durchdachte, analytische Art.



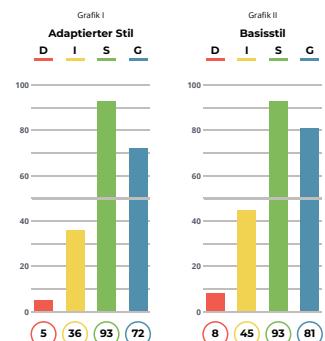
# VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Werner Krebbing 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.

## Werner Krebbing zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ ist sehr nachtragend, wenn seine persönlichen Überzeugungen in Frage gestellt oder missachtet werden
- ✓ ist abwehrend oder zeigt Unentschlossenheit, wenn er dazu gedrängt wird, schnell zu handeln. Wenn ihm die Erklärungen oder Begründungen nicht ausreichen, zeigt er eine passiv-aggressive Verweigerungshaltung
- ✓ ist defensiv, sobald etwas riskiert werden müsste; tendiert zur Aufrechterhaltung des Status Quo
- ✓ mag keine Veränderungen, besonders wenn er sie als nicht notwendig oder ungerechtfertigt einstuft
- ✓ kommuniziert anderen nicht ausreichend, wie weit er bereits in einer Angelegenheit vorangekommen ist
- ✓ zeigt wenig Sinn für Dringlichkeit und übt kaum Druck aus, sodass andere nicht von sich aus auf die Idee kommen ihm zu helfen
- ✓ braucht Unterstützung bei der Prioritätensetzung von neuen Aufgaben
- ✓ stellt die Komplexität einer Situation übertrieben dar und vermeidet es dadurch, die Verantwortung zu übernehmen

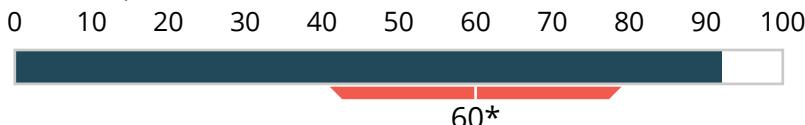


# HIERARCHIE DES VERHALTENS

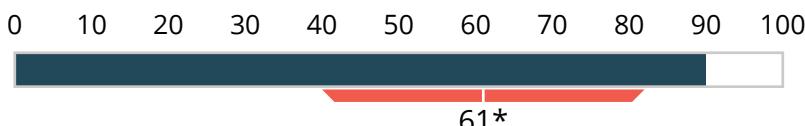


Die Hierarchie des Verhaltens zeigt ein Ranking Ihres natürlichen Verhaltensstils in insgesamt zwölf (12) Bereichen an, die häufig am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Es wird Ihnen helfen zu verstehen, in welchen Bereichen Sie tendenziell am effektivsten sind.

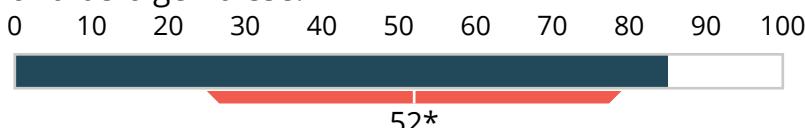
**1. Befolgen von Regeln** - Sie halten sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



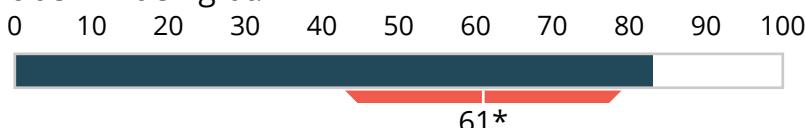
**2. Beständigkeit** - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



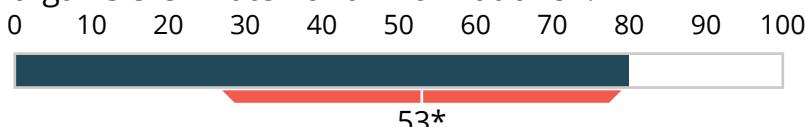
**3. Organisation am Arbeitsplatz** - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.



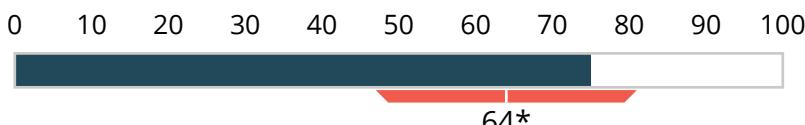
**4. Beharrlichkeit** - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



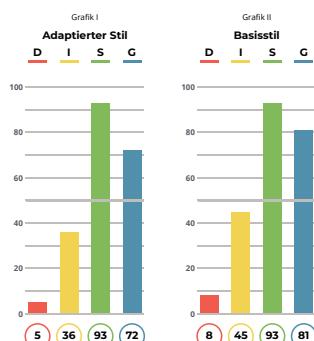
**5. Datenanalyse** - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.



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



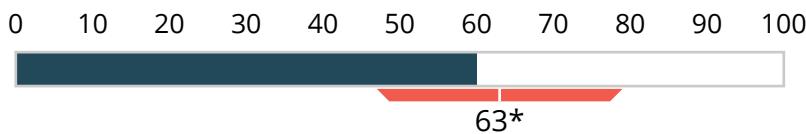
\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



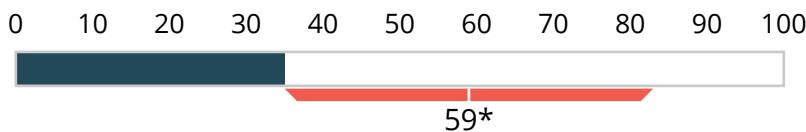
# HIERARCHIE DES VERHALTENS



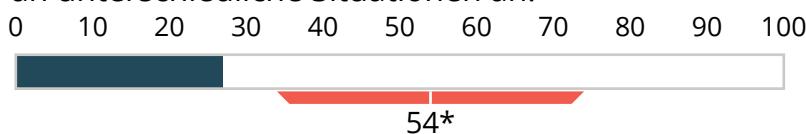
**7. Kundenorientierung** - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



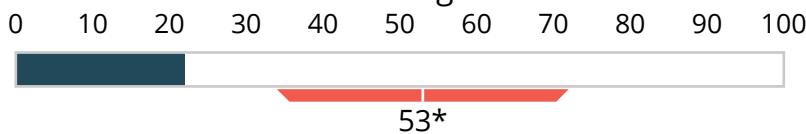
**8. Interaktion** - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.



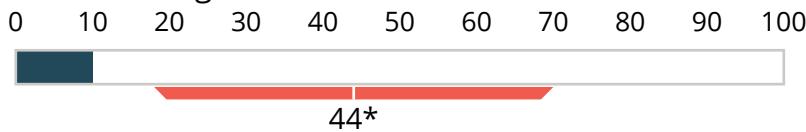
**9. Veränderungsbereitschaft** - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.



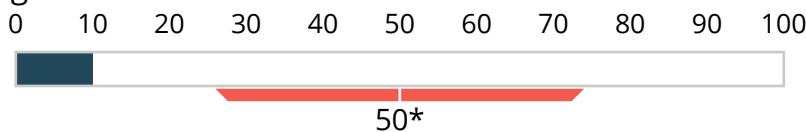
**10. Häufige Veränderung** - Sie wechseln schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.



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

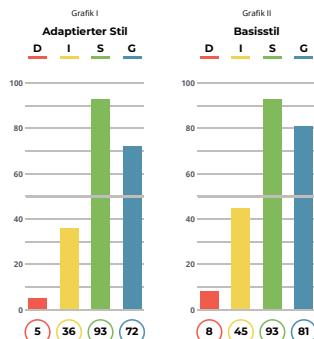


**12. Wettbewerbsdenken** - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



SIA: 05-36-93-72 (19) SIN: 08-45-93-81 (20)

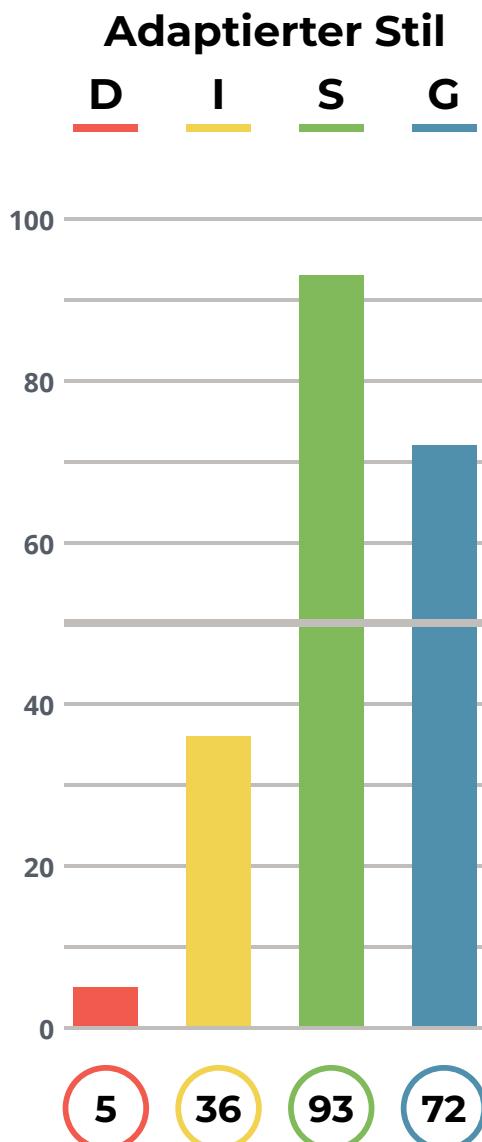
\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



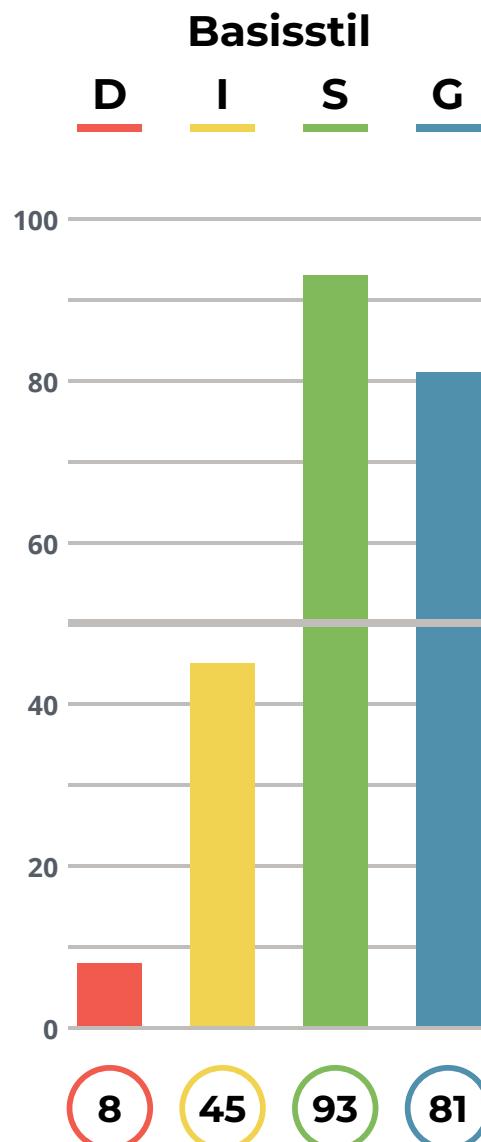
# STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

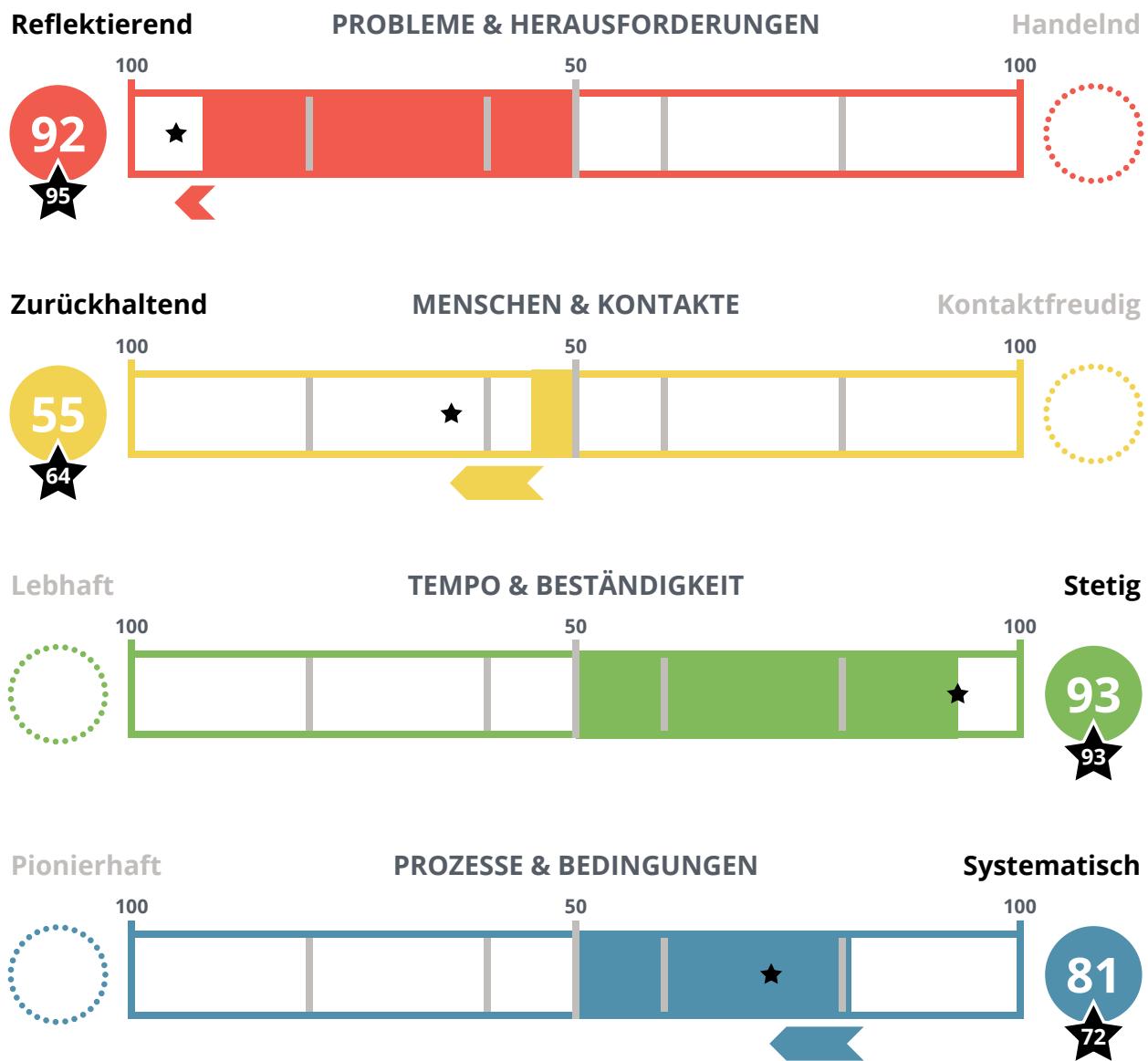
20.8.2021

T: 8:22

# 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 Werner Krebbing innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4  
20.8.2021  
T: 8:22

# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

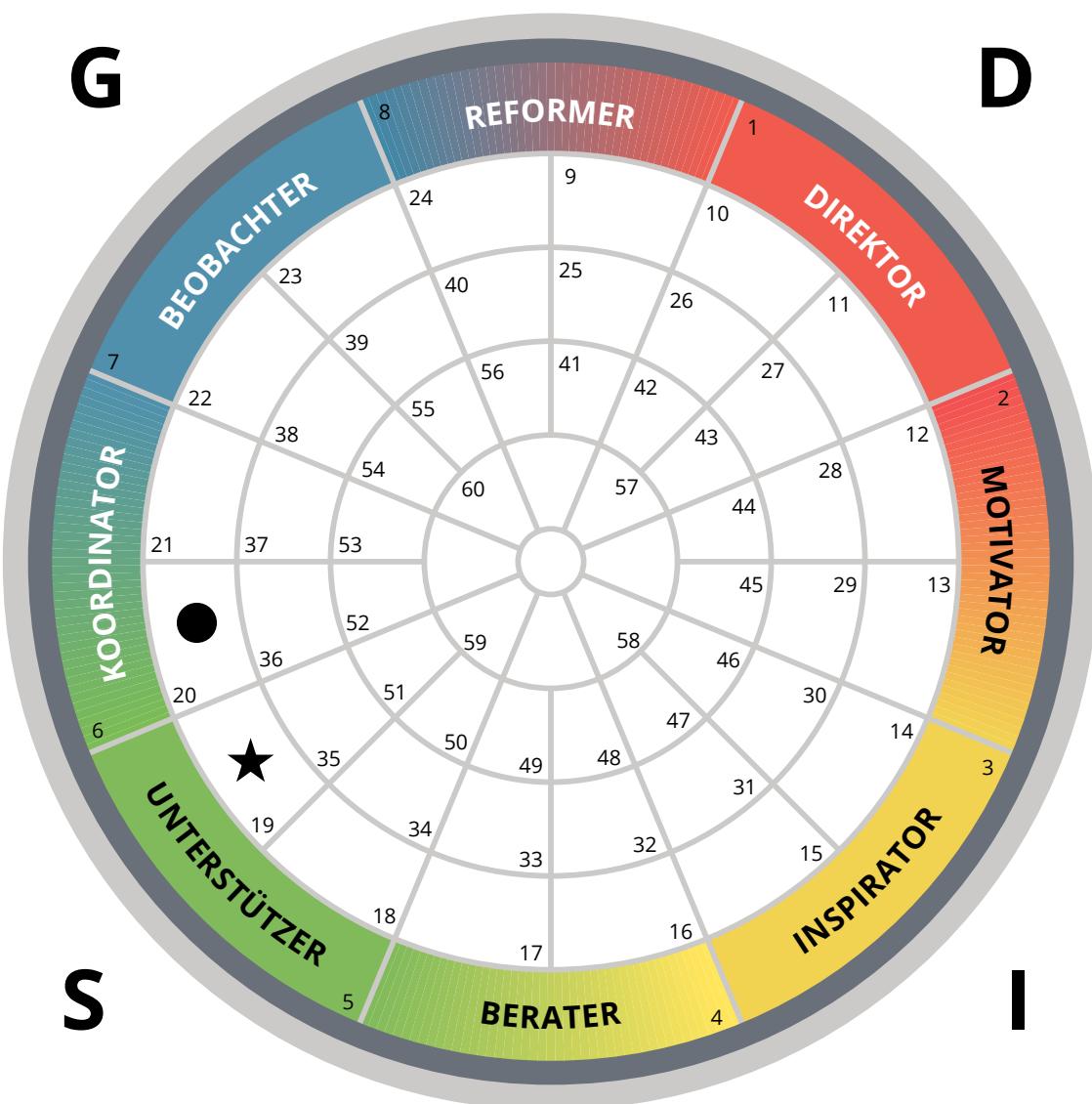
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in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

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

# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



**Werner Krebbing**  
IAK Inter-Assekuranz Versicherungsmakler GmbH  
20.8.2021



Adaptierter Stil: ★ (19) KOORDINATOR / UNTERSTÜTZER  
Basis-Stil: ● (20) UNTERSTÜTZER / KOORDINATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 8:22



# EINFÜHRUNG

## Abschnitt Motivatoren

Das Wissen um unsere Motivatoren, unterstützt uns zu verstehen WARUM wir etwas tun. Eine Übersicht der Erfahrungen, Referenzen, Ausbildung und Trainings einer Person, helfen uns zu erkennen zu was sie fähig ist. Das Analysieren unseres Verhaltens unterstützt uns dabei zu erkennen WIE sich eine Person in ihrer Arbeitsumgebung verhält und was sie leisten kann. Der persönliche Motivations-Report misst die relative Wichtigkeit der sechs Grundinteressen oder Motivatoren: theoretisch, ökonomisch, ästhetisch, sozial, individualistisch und traditionell.

Motivatoren unterstützen uns dabei das Verhalten von Personen zu verstehen. Manchmal nennt man sie auch verdeckte Motivatoren, da sie nicht immer auf der ersten Blick erkannt werden. Der Report dient dazu, diese Motivatoren sichtbar und bewusst zu machen, so dass auf die Stärken im Arbeitsumfeld aufgebaut werden kann.

Basierend auf der Beantwortung der Fragen, zeigt Ihnen dieser Report die relativen Präferenzen der sechs Motivatoren. Ihre zwei Haupt-Motivatoren, manchmal sind es auch drei, sind Ihre stärksten Antriebskräfte. Sie werden sich grundsätzlich zufriedener fühlen, wenn Sie von Ihren TOP-Motivatoren erzählen, davon hören oder Aktivitäten tun, die damit verbunden sind.

Das Feedback, das Sie in diesem Abschnitt erhalten, wird eines von drei Intensitätstufen der sechs Motivatoren reflektieren.

- **INTENSIV (Priorität 1 und 2): Interessen, die Sie entweder innerhalb oder außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit befriedigen bzw. ausleben müssen. -**
- **SITUATIV (Priorität 3 und 4): Ihre Interessen können hier zwischen positiv und neutral liegen, je nachdem welche anderen Prioritäten in Ihrem Leben zu diesem Zeitpunkt gerade vorherrschen. Die Bedeutung dieser Interessensbereiche nimmt gewöhnlich in dem Maße zu, in dem die bevorzugten Einstellungen (1 und 2) befriedigt werden. -**
- **INDIFFERENT (Priorität 5 und 6): Ihre Interessen werden indifferent, wenn sie sich auf diese Einstellungen beziehen. -**

### IHRE PERSÖNLICHE MOTIVATOREN SKALA

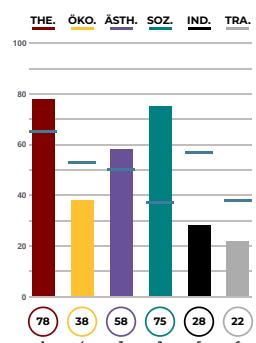
1	THEORETISCH	intensiv
2	SOZIAL	intensiv
3	ÄSTHETISCH	situativ
4	ÖKONOMISCH	situativ
5	INDIVIDUALISTISCH	indifferent
6	TRADITIONELL	indifferent



# Theoretisch

Der Hauptantrieb hinter dieser Wertvorstellung ist die Suche nach der WAHRHEIT. Dazu nimmt der betreffende Mensch eine "kognitive" Haltung ein, die nach Übereinstimmungen und Unterschieden Ausschau hält. Es ist eine Haltung, die darauf verzichtet, Urteile über die Schönheit oder Nützlichkeit von Objekten zu fällen, und die nur danach strebt, zu beobachten und zu schlussfolgern. Da die Interessen des theoretischen Typs empirisch, kritisch und rational sind, erscheint er anderen häufig als Verstandesmensch. Ein Hauptziel im Leben ist es, Wissen zu sammeln, zu ordnen und zu systematisieren, bis hin zu "Wissen um des Wissens willen".

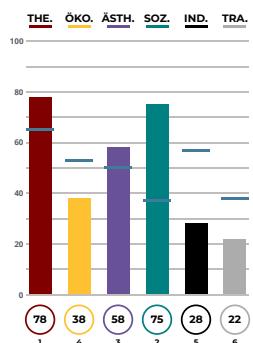
- Werner Krebbing hat das Potenzial, sich auf dem von ihm gewählten Tätigkeitsfeld zu einem Experten zu entwickeln.
- Wenn eine Tätigkeit den Einsatz seines speziellen Fachwissens ermöglicht, ist dies für Werner Krebbing besonders erfreulich.
- Er könnte Schwierigkeiten haben, sich von einem guten Buch loszureißen.
- Er kann sehr gut in der Vergangenheit erworbenes Wissen bei der Lösung aktueller Probleme mit einbeziehen.
- Werner Krebbing fühlt sich wohl in der Gegenwart von Menschen, die sein Interesse an Wissen teilen, besonders wenn sie ähnliche Überzeugungen vertreten.
- Er wird normalerweise seine Überzeugungen durch Hintergrundinformationen stützen.





Wer auf dieser Skala eine hohe Ausprägung erzielt, besitzt eine angeborene Menschenliebe. Die soziale Persönlichkeit schätzt andere Menschen sehr hoch ein und verhält sich deshalb freundlich, mitfühlend und selbstlos. Es besteht die Tendenz, Menschen mit hohen theoretischen, ökonomischen und ästhetischen Einstellungen als kalt und unmenschlich zu empfinden. Verglichen mit einem individualistisch geprägten Menschen, hält der sozial ausgerichtete Mensch Nächstenliebe und die Unterstützung anderer für die einzige angemessene Form zwischenmenschlicher Beziehungen. Untersuchungen zu diesem Wert lassen erkennen, dass das soziale Interesse in seiner reinsten Form selbstlos ist.

- Er ist der Ansicht, dass wohltätige Organisationen unterstützt werden sollten.
- Es fällt ihm schwer, "Nein" zu sagen, wenn andere seine Zeit oder seine Fähigkeiten brauchen.
- Werner Krebbing ist im Umgang mit anderen geduldig und sensibel.
- Benachteiligten Menschen zu helfen ist eines seiner Anliegen.
- Er ist großzügig mit seiner Zeit, Fähigkeiten und Mitteln, und stellt sie all denjenigen zur Verfügung, die sie benötigen.
- Werner Krebbing wird zur Lösung sozialer Probleme viel Zeit investieren, Informationen liefern und Recherchen durchführen.

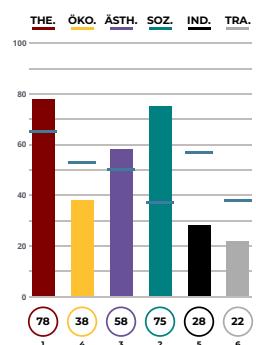




# Ästhetisch

Ein hoher ästhetischer Wert zeigt ein Interesse für "Form und Harmonie" an. Jede Erfahrung wird nach dem Gesichtspunkt der Anmut, der Symmetrie oder der Harmonie beurteilt. Das Leben könnte als Sequenz von Ereignissen wahrgenommen werden, von denen jedes um seiner selbst willen genossen wird. Ein hoher Wert auf dieser Skala bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass der betreffende Mensch besondere kreative oder künstlerische Talente besitzt. Dieser Wert deutet vor allem darauf hin, dass er die Ereignisse des Lebens gerne stilvoll gestaltet.

- Es könnte ein spezielles Gebiet geben, dass ihn sehr interessiert. So kann er beispielsweise recht empfänglich sein für die natürliche Schönheit der Berge und Flüsse, von den Werken Picassos oder Rembrandts hingegen eher unbeeindruckt bleiben oder umgekehrt.
- Nicht immer, aber gelegentlich sucht Werner Krebbing nach dem Schönen in den Dingen.
- Dem Partner oder der Familie schöne Dinge zu schenken könnte ihm Freude bereiten.
- Sein Empfinden und Wertschätzung von Schönheit kann sehr situativ und individuell sein und ist im Einzelfall unterschiedlich stark ausgeprägt, es lässt daher keine allgemeinen Voraussagen zu.

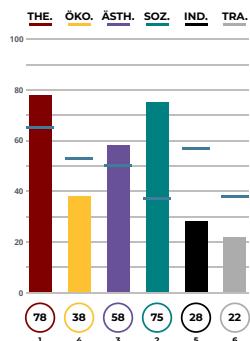


# Ökonomisch



Der ökonomische Wert weist auf ein charakteristisches Interesse an Geld und allem, was Nutzen bringt. Das bedeutet, dass der betreffende Mensch Sicherheit durch Geld erreichen möchte und dies nicht nur für sich selbst, sondern auch für seine Familie. Dieses ausgeprägte Nützlichkeitsdenken kann sich in allen Bereichen des Geschäftslebens, bei der Produktion, dem Vertrieb und Konsum von Waren und der Ansammlung von materiellem Besitz zeigen. Dieser Persönlichkeitstyp ist durch und durch praktisch orientiert und entspricht ganz dem Stereotyp des erfolgreichen Geschäftsmannes bzw. der erfolgreichen Geschäftsfrau. Ein Mensch mit einem sehr hohen Wert auf dieser Skala wird wahrscheinlich ein starkes Bedürfnis danach haben, andere an Besitz zu übertreffen.

- Er betrachtet finanziellen oder unternehmerischen Erfolg als Maßstab für die Einschätzung seines Arbeitsaufwands.
- Er wird nicht alle seine Entscheidungen davon abhängig machen, welcher Nutzen oder finanzieller Gewinn sich daraus ergibt.
- Bei Werner Krebbing spielen finanzielle Interessen vor allem dann eine besondere Rolle, wenn damit Bedürfnisse und Wünsche befriedigt werden können, die aus einem der anderen Wertebereiche stammen.
- Werner Krebbing setzt möglicherweise Zeit und Mittel freigiebig für bestimmte Ziele ein, in der Erwartung, dass diese Investitionen sich irgendwann in der Zukunft für ihn bezahlt machen werden.
- Geld ist nicht so wichtig wie das, was damit gekauft werden kann.
- Wenn etwas keine sehr hohe Priorität hat (oder die Situation nicht als kritisch eingeschätzt wird), wird er nicht bereits sein "lieb gewonnene" Lebensgewohnheiten zu verändern.

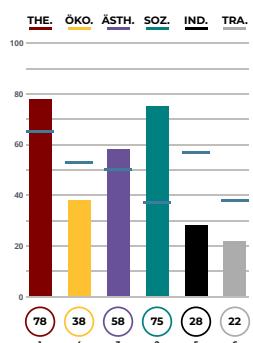




# Individualistisch

Die Hauptinteressen bei dieser Wertvorstellung sind Macht und Einfluss, nicht unbedingt diplomatisches Geschick. Untersuchungen zeigen, dass Führungspersönlichkeiten aus unterschiedlichsten Bereichen einen hohen Wert auf dieser Skala aufweisen. Da überall im menschlichen Zusammenleben Konkurrenz und Überlebenskampf eine Rolle spielen, haben viele Philosophen das Streben nach Macht als das universellste und fundamentalste aller Motive bezeichnet. In der Tat ist bei manchen Menschen der Wunsch nach Ansehen, Einfluss und persönlicher Macht besonders stark ausgeprägt.

- Eine Situation vollständig unter Kontrolle zu haben, stellt für ihn keinen besonders motivierenden Anreiz dar.
- Werner Krebbing ist der Ansicht, dass Anstrengungen gemeinsam im Team unternommen werden sollten und nicht nur von Einzelnen.
- Werner Krebbing ist weniger um sein Ego besorgt, als die meisten anderen Menschen.
- Stabilität ist ein Hauptanliegen für ihn. Er glaubt, dass sich Geduld und Ausdauer letztlich durchsetzen werden.
- Er wird nicht versuchen, die Meinung anderer zu unterdrücken oder deren Denkweise zu ändern.
- Das individualistische Motiv spielt in Werner Krebbing's Leben im Verhältnis zu den anderen fünf Interessensbereichen eher eine untergeordnete Rolle.
- Solange Werner Krebbing's Glaubenssystem nicht dadurch bedroht ist, wird er es anderen Menschen gestatten, Art und Richtung der gemeinsamen Arbeit anzugeben.

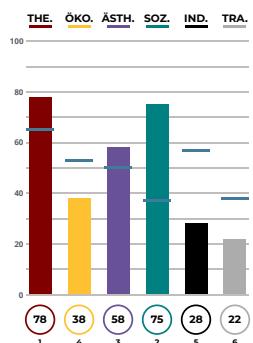




# Traditionell

Das oberste Interesse hinter dieser Wertvorstellung könnte man als "Einheit", "Ordnung" und "Traditionsbewusstsein" beschreiben. Menschen mit hoher Ausprägung auf dieser Skala suchen ein für sie passendes Lebenssystem. Dieses könnte sichtbar werden als konservative Grundhaltung oder als Wertschätzung für ein System, das auf definierten Regeln, Vereinbarungen und bestimmten Lebensprinzipien basiert.

- Es könnte schwierig sein, Werner Krebbing zu beeinflussen, weil es kein gemeinsames Regelsystem oder eine Lebensphilosophie gibt, das ihn zu etwas verpflichtet.
- Werner Krebbing agiert in einem breit angelegten und lose definierten Regelsystem.
- Er hat keine Probleme damit, das eigene Wertesystem immer wieder neu zu definieren.
- Werner Krebbing lässt sich von Traditionen und Regeln nicht einschränken.
- Werner Krebbing nimmt sich Freiraum bei der Auslegung anderer Systeme und Traditionen. Er wird sorgsam auswählen, was er übernehmen will und was nicht.
- Die traditionelle Einstellung spielt in Werner Krebbing's Leben im Verhältnis zu den anderen fünf Interessensbereichen eher eine untergeordnete Rolle.
- Am liebsten möchte Werner Krebbing seine eigenen Regeln aufstellen, damit er besser der eigenen Intuition folgen kann, die sein Handeln bestimmt.



# MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

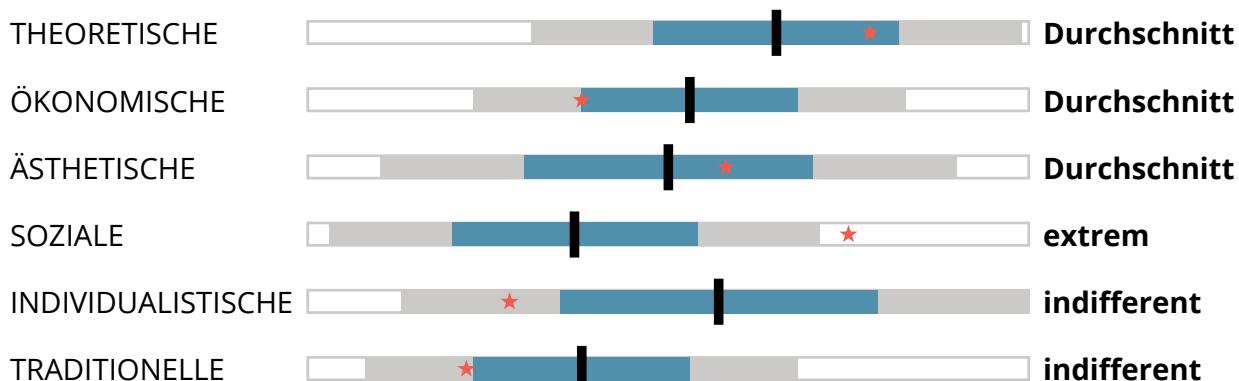


Wenn Sie sich mit Menschen umgeben, die ähnliche Werte in der Motivation haben, werden Sie sich gut in die Gruppe integrieren und sich wohl fühlen. Jedoch, wenn Sie sich mit Menschen umgeben, deren Motivationswerte sich signifikant von Ihren unterscheiden, könnten Sie als Außenseiter wahrgenommen werden. Diese Unterschiede können zu Stress und Konflikten führen. Wenn Sie mit einer solchen Situation konfrontiert sind können Sie:

- die Situation ändern.
- Ihre Sicht der Dinge ändern.
- sich aus der Situation hinausbegeben.
- sich mit der Situation abfinden und mit ihr zurechtkommen.

Dieser Abschnitt zeigt in welchen Bereichen Ihre Motivatoren außerhalb der Norm liegen, was zu Konflikten führen könnte. Je mehr Sie sich im Bereich der Norm befinden, desto mehr werden Menschen Ihre Leidenschaft für diese Motivatoren erkennen. Je weiter weg Sie sich von der nicht ausgeprägten Seite der Norm bewegen, desto mehr werden Sie Menschen als indifferent und möglicherweise negativ in Bezug auf diesen Motivator erleben. Der schattierte Bereich jedes Motivators, repräsentiert 68 % der Bevölkerung oder Werte die innerhalb einer Standardabweichung oberhalb oder unterhalb der nationalen Mittelwerte fallen.

## 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 Standardabweichungen vom Normierungsdurchschnitt

# MOTIVATION - NORM & VERGLEICH



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

- Sie haben ein sehr starkes Verlangen, sich persönlich für andere zu engagieren, was so weit gehen kann, dass Sie sogar bereit sind, die Sorgen und Leiden anderer Menschen zu Ihren eigenen zu machen. Sie tendieren dazu, bereitwillig Ihre Zeit, Ihre Fähigkeiten und Mittel für andere einzusetzen und erwarten sich als Gegenleistung wenig bis gar nichts. Andere mögen der Meinung sein, dass Sie ein "Fußabstreifer" sind, der jedem, der an seine Tür kommt, alles gibt, ohne dabei auf die eigenen Bedürfnisse und die der Familie zu achten. Sie könnten der Ansicht sein, dass Sie schwach und leicht zu übervorteilen sind .... eine mitfühlende Seele.

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

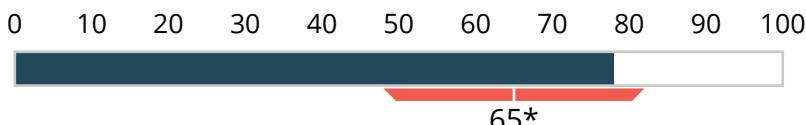
- Menschen, die ständig alles daran setzen, um eine höhere Position oder ein größeres Maß an Kontrolle zu erlangen, frustrieren Sie.
- Menschen, die versuchen, Ihnen ihre Lebensweise aufzudrängen, frustrieren Sie. Ihre Fähigkeit, Neues auszuprobieren, frustriert andererseits diese, und sie fühlen sich veranlasst, alles daranzusetzen, um Ihnen ihr Glaubenssystem nahezubringen.



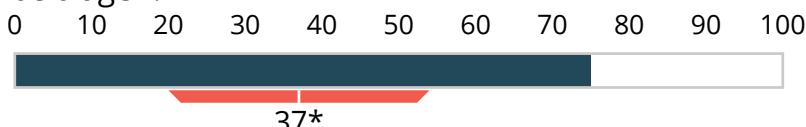
# HIERARCHIE DER MOTIVATOREN

Erfolgreich zu sein, ist abhängig von Ihren zugrundeliegenden Werten. Sie werden sich am Arbeitsplatz gestärkt und erfolgreich fühlen, wenn Ihr Job Ihre persönlichen Werte unterstützt. Sie sind nachfolgend nach Priorisierung - höchste bis niedrigste - aufgelistet.

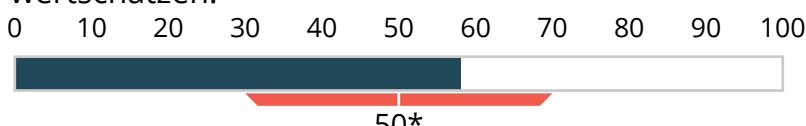
**1. Theoretisch** - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



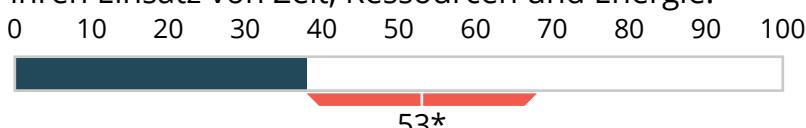
**2. Sozial** - Honoriert diejenigen, die Gelegenheiten wahrnehmen, um für andere da zu sein und zur Entwicklung und dem Wohlbefinden der Gesellschaft beitragen.



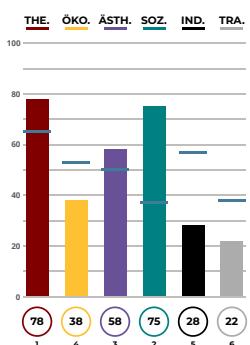
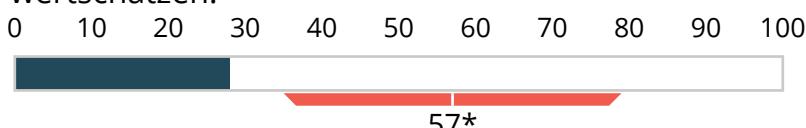
**3. Ästhetisch** - Honoriert diejenigen, die Harmonie, kreativen Selbstausdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



**4. Ökonomisch** - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzen, sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



**5. Individualistisch** - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



# HIERARCHIE DER MOTIVATOREN



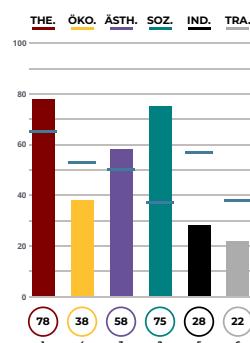
**6. Traditionell** - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.

0    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100



22

38\*

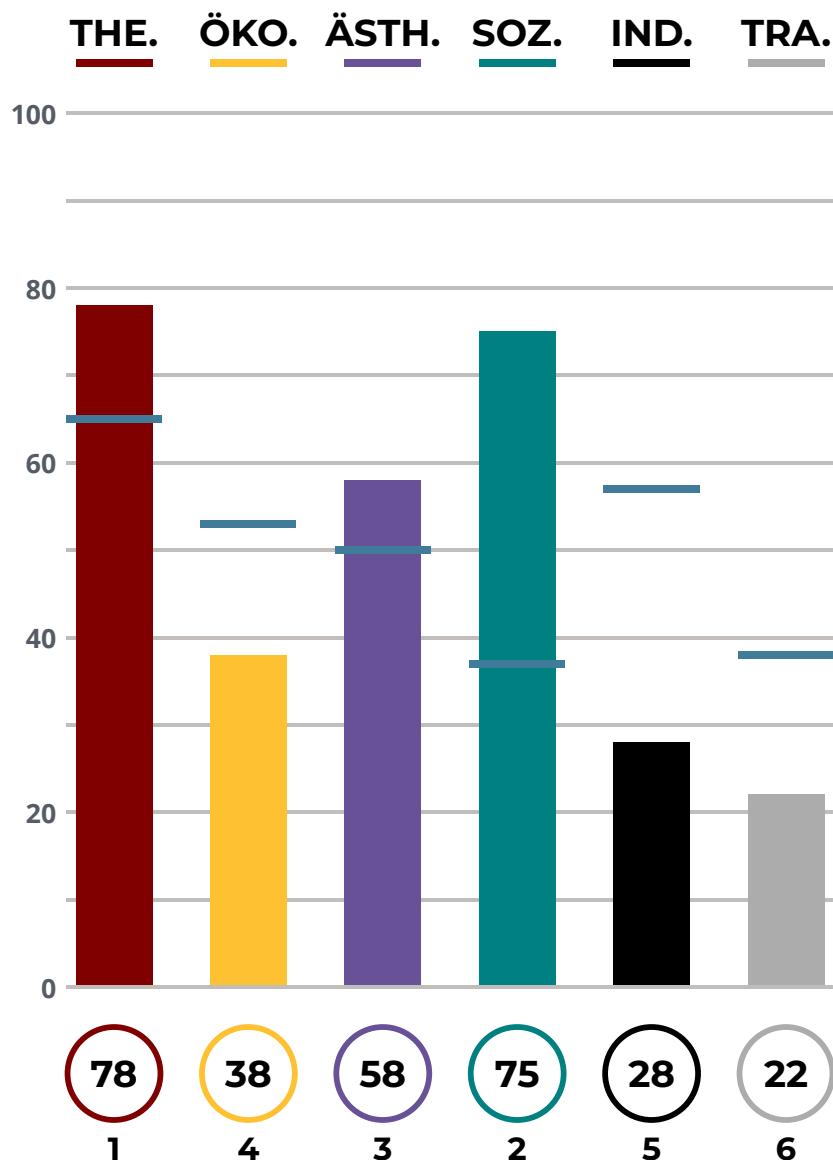


\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



# MOTIVATIONS GRAFIK

Die Motivationsgrafik ist eine visuelle Darstellung dessen, was Werner Krebbing motiviert, und der Ausprägung für jede Kategorie. Zu diesen Kategorien gehören: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell.



■ Normierungsdurchschnitt

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

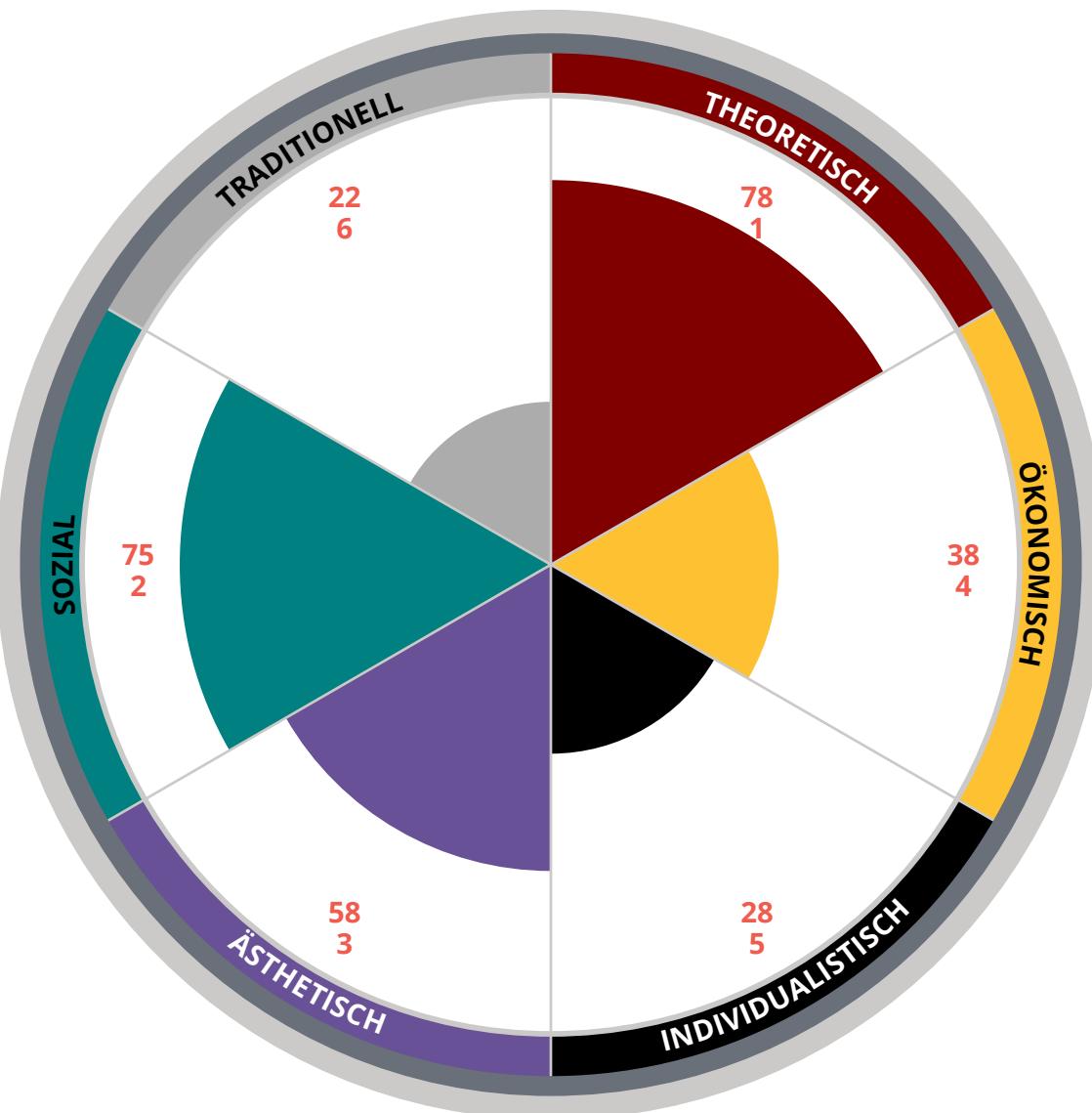
20.8.2021

T: 5:35

# MOTIVATIONS - RAD™



20.8.2021



T: 5:35

# EINFÜHRUNG



## Abschnitt Integration von Verhalten und Wertvorstellungen

Zufriedenheit und gute Leistung im Job werden gefördert durch optimales Zusammenspiel von Verhalten und Motivation. Sie können gezielt diese Bereiche stärken und optimieren.

### 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 potentielle Bereiche von Stärken zwischen Werner Krebbings Verhaltenspräferenz und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei bis drei potentielle Stärken fest, die entwickelt und belohnt werden müssen, damit die Jobzufriedenheit steigt.

- Sensible Informationen werden streng vertraulich behandelt.
- Methodischer und zuverlässiger Ermittler.
- Wird ausdauernd sein, wenn es darum geht für das große Ganze etwas zu tun.
- Möchte methodisch persönliche Probleme lösen, die dem großen Ganzen zu Gute kommen.
- Stellt viele Fragen, um die richtigen Antworten zu finden.
- Sein Bedürfnis zu lernen erlaubt, dass Prozesse effektiver werden.
- Stellt sich Herausforderungen innerhalb des Prozesses, um anderen zu helfen erfolgreich zu sein.
- Stellt anderen ein sehr detailliertes Bild dar, damit sie einer Vision folgen können.

## POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Konflikten zwischen Werner Krebbing's Verhaltensstil und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei oder drei potentielle Konflikte fest, sollten diese gelöst werden, um die Job-Performance zu erhöhen.

- Könnte sich Wissen nicht aneignen, wenn es sein Sicherheitsbedürfnis beeinträchtigt.
- Wird Schwierigkeiten haben Prioritäten zu setzen, wenn es um das Lernen von neuen Themen geht.
- Er hat Schwierigkeiten ein Machtwort zu sprechen, da er niemanden verletzen möchte.
- Sieht Veränderung der Veränderung willen als negativ für sich selbst und andere.
- Könnte defensiv sein, wenn harte Fakten in Frage gestellt werden.
- Hat niemals ausreichend Fakten, um die neue Theorie zu beweisen.
- Das Bedürfnis zu helfen steht der Tendenz der Überkorrektheit voran.
- Wird von anderen als "Aufseher" wahrgenommen, möchte aber als Person gesehen werden, welche die Organisation in die richtige Richtung bewegt.



# IDEALES UMFELD

Dieser Abschnitt zeigt das ideale Arbeitsumfeld basierend auf dem Werner Krebbing's Basis-Stil und den zwei TOP-Motivatoren. Personen mit begrenzter Flexibilität werden sich unwohl fühlen, wenn sie Jobs ausüben, die in diesem Abschnitt nicht beschrieben sind. Personen mit hoher Flexibilität passen ihr Verhalten entsprechend der Situation an, und können sich somit in unterschiedlichen Umgebungen wohl fühlen. Nutzen sie diesen Abschnitt um spezielle Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erkennen, die Werner Krebbing gerne macht sowie diejenigen, die frustrierend sein können.

- Ein Umfeld, das eher von Logik als von Emotionen beherrscht wird.
- Ein Umfeld, in dem er seine Fähigkeit, intuitiv zu denken, nutzen kann.
- Zeit für Akzeptanz und Durchführung von Veränderungen.
- Kehrt mit mehr Informationen zum Verhandlungstisch zurück, um den Fall zu präsentieren.
- Logischer Ansatz beim Lösen von Problemen und informationsbasierte Lösungen.
- Gut vorbereitete Meetings werden belohnt.
- Anderen innerhalb der Organisation helfen.
- Ressourcen und Tools zur Verfügung stellen, um andere zu unterstützen.
- Objektives und gewissenhaftes Arbeiten, um anderen zu helfen.

# SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION



Dieser Abschnitt des Reports berücksichtigt die Analyse von Werner Krebbing's Vorlieben. Mitarbeiter werden durch Dinge motiviert, die für sie wichtig sind. Bedürfnisse, die bereits erfüllt wurden, motivieren demnach nicht mehr. Werner Krebbing sollte in diesem Abschnitt die Aussagen besonders hervorheben, die seinen aktuellen Bedürfnissen am meisten entsprechen.

## Werner Krebbing möchte:

- Genaue Instruktionen, so dass er seine Arbeit gleich beim ersten Mal richtig machen kann.
- Zeit, sich auf Veränderungen einzustellen.
- Teil einer qualitätsorientierten Arbeitsgruppe sein.
- Zugang zu allen notwendigen Informationen und Anleitungen, um Tätigkeiten ordnungsgemäß durchführen zu können.
- Über Hintergrund- und Detailinformationen der Arbeitsprozesse zu verfügen, damit diese korrekt durchgeführt werden können.
- Wissen wie die Dinge richtig gemacht werden müssen, um Fehler zu vermeiden.
- Sich an vorgegebene Prozesse und Abläufe halten.
- Notwendige Informationen und Fakten, um anderen beim Erreichen von Zielen zu helfen.
- Will die Bestätigung, dass die Organisation anderen hilft und dabei Regeln und Prozesse einhält.

# SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



In diesem Abschnitt werden einige Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, damit Werner Krebbing eine optimale Leistung erbringen kann. Einige davon können durch ihn selbst erfüllt werden, während andere Sache des Managements sind. Es ist sehr schwierig für eine Person, sich in ein Motivationsumfeld einzufügen, wenn gewisse grundsätzliche Bedingungen seitens des Managements nicht erfüllt wurden. Werner Krebbing sollte die Liste genau durchgehen und drei oder vier Aussagen herausfinden, die für ihn am wichtigsten sind, und diese seinem Vorgesetzten mitteilen. Dadurch kann Werner Krebbing mitbestimmen, wie die berufliche Interaktion gestaltet werden soll.

## Werner Krebbing braucht:

- Zeit zu prüfen und zu testen, ob ein Plan funktioniert.
- Belohnungen in Form von konkreten Dingen, nicht nur verbale Anerkennung.
- Regelmäßiges Lob für seine Leistungen.
- Zugang zu Ressourcen und Instrumenten, um sich neue Informationen im Unternehmen zu verschaffen.
- Erkennen und berücksichtigen, wenn er in einem nicht aufnahmefähigen Zustand ist.
- Ausreichend Details zur Verfügung haben, um Ideen nach vorne zu bringen.
- Seine Motivation nutzen, um anderen im beruflichen Umfeld bei Verhandlungen zu helfen.
- Bei der Bestimmung einbezogen zu werden, wie sich neue Verfahren auf Menschen auswirken können.
- Ein Manager, der die gleichen Regeln für alle Personen anwendet.



# AKTIONSPLAN

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

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

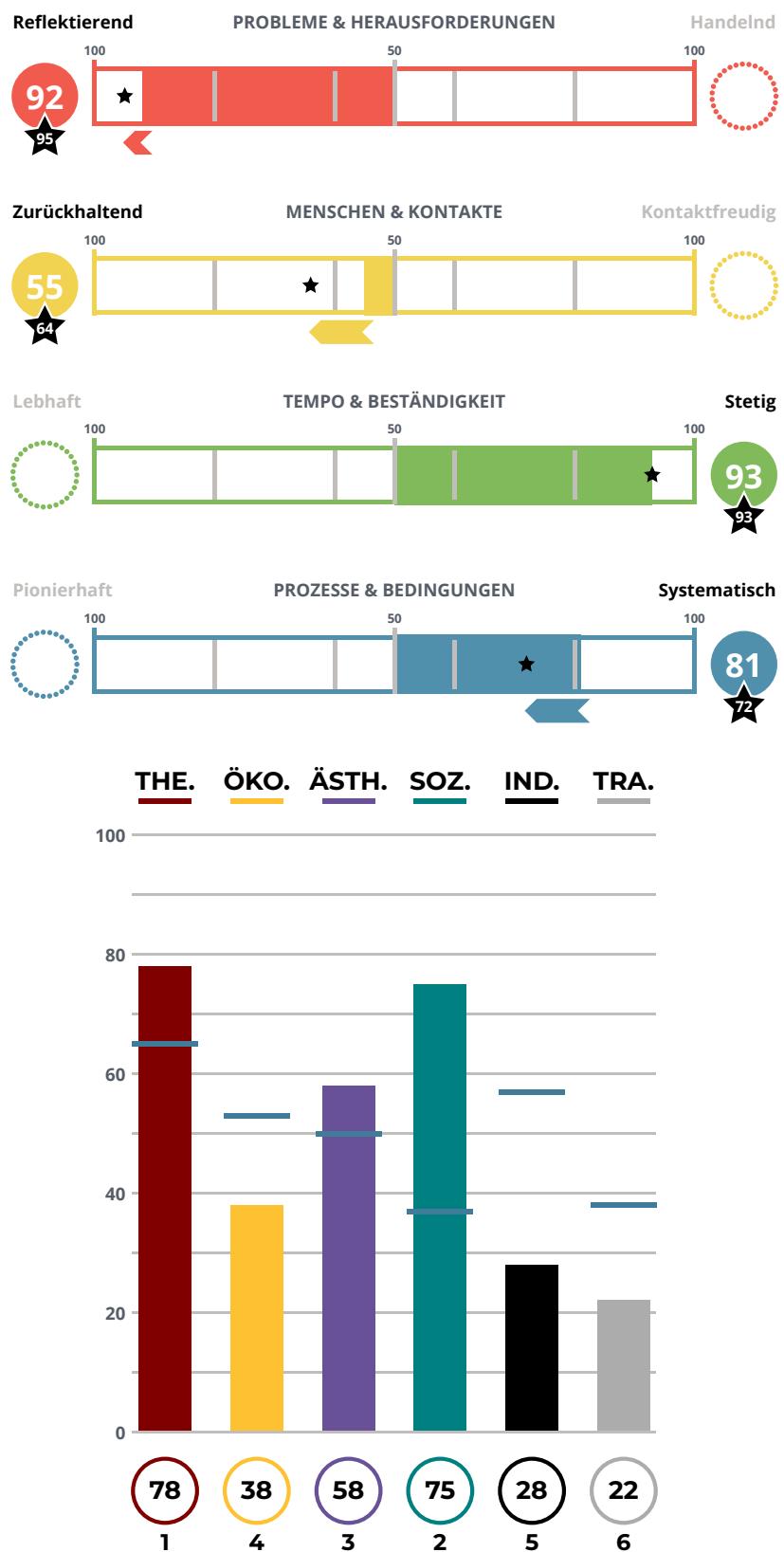
- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: \_\_\_\_\_ Kontroldatum: \_\_\_\_\_

# Grafik Verhalten und Motivatoren

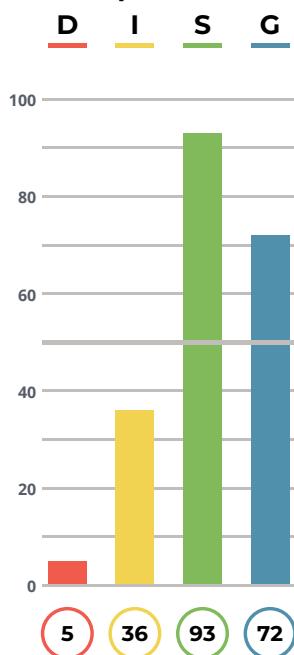


# Grafik Verhalten und Motivatoren



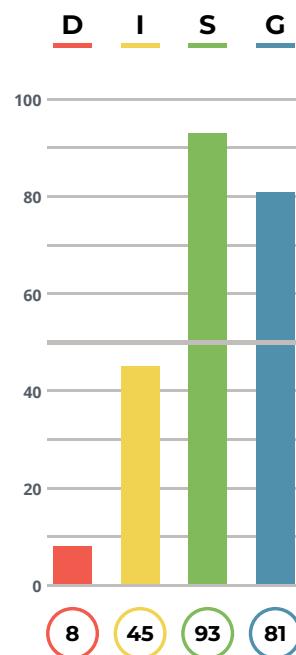
Grafik I

## Adaptierter Stil



Grafik II

## Basisstil



THE. ÖKO. ÄSTH. SOZ. IND. TRA.

