



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights®

Talent Insights Job

Max Muster
Verkaufsleiter
INSIGHTS MDI®
10.1.2017

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Klettgaustraße 21
D-79761 Waldshut-Tiengen
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





EINLEITUNG

Für jeden Beruf sind bestimmtes Wissen, Fachkenntnisse, Verhaltensmuster, Kompetenzen und Werte für eine optimale Leistung hilfreich. Ihre objektiven Angaben zu den spezifischen Anforderungen der besagten Tätigkeit sind in diesen Report eingeflossen. Das Ergebnis ist dieser insgesamt 18 Bereiche umfassende Bericht. Zusätzliches Feedback und Interviewfragen, zu den einzelnen Bereichen vervollständigen diesen Bericht.

HIERARCHIE DER MOTIVATOREN (6 Bereiche)

Dieser Abschnitt identifiziert die Motivatoren und Werte der Position, die als Antriebsquelle für die Tätigkeit dienen. Hier wird klar "warum" und in "was für einem Umfeld" dieser Job zum Erfolg führt.

HIERARCHIE DES VERHALTENS (12 Bereiche)

Dieser Abschnitt untersucht die Verhaltensdimensionen, die die Position erfordert. Je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit.

Dier Ergebnisse sind auf einer Skala abgebildet die die jobspezifische Relevanz aufzeigen. Die Ausprägungen veranschaulichen, welche Eigenschaften hilfreich sind, um optimale Leistung und maximalen Gewinn für das Unternehmen zu erbringen.

FEEDBACK ZUR MOTIVATIONSKULTUR

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Tatsache, dass jedes Unternehmen seine eigene Kultur hat. Die Kultur eines Unternehmens drückt sich darin aus, wie überragende Leistung belohnt wird.

FEEDBACK ZUM VERHALTEN

Dieser Abschnitt erläutert die für den Job erforderlichen Verhaltensmerkmale.

FRAGEN ZUR MOTIVATIONSKULTUR

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die Motivationskultur des Jobs beziehen.

INTERVIEWFRAGEN ZUM VERHALTEN

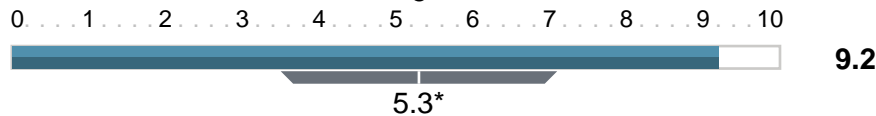
Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die im Job erforderlichen Verhaltensmerkmale beziehen.



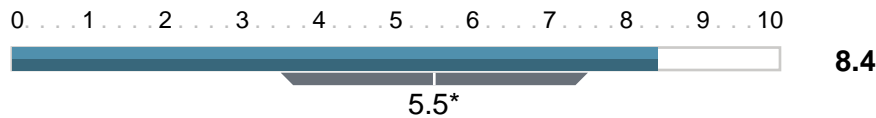
MOTIVATIONSKULTUR - JOB

Dieser Abschnitt identifiziert die Motivations- und Wertekultur eines bestimmten Jobs. Kann eine Person eine Tätigkeit ausüben, die in ihren Wertvorstellungen mit denen der Person übereinstimmt, verbessert sich die Leistung in der Regel. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten Motivatoren und Werten, angeordnet.

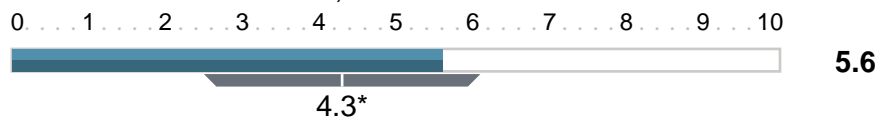
1. ÖKONOMISCH - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzen, sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



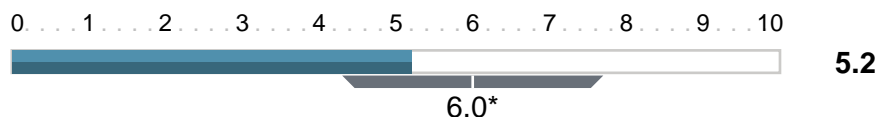
2. INDIVIDUALISTISCH - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



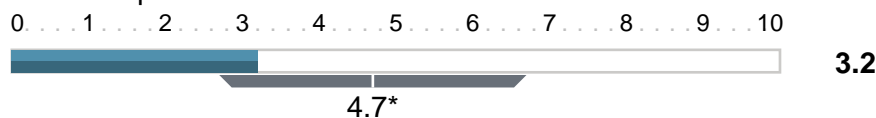
3. ÄSTHETISCH - Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstaussdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



4. THEORETISCH - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



5. TRADITIONELL - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



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



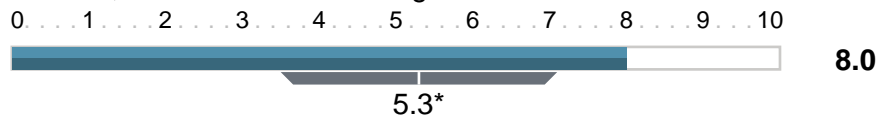
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



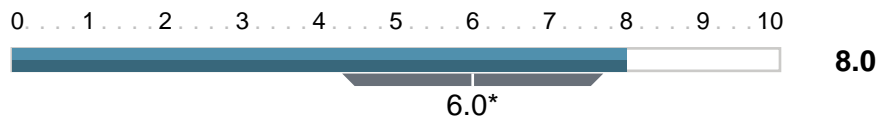
MOTIVATIONSKULTUR - UNTERNEHMEN

Dieser Abschnitt beschreibt das Belohnungssystem und die Jobkultur eines bestimmten Unternehmens.

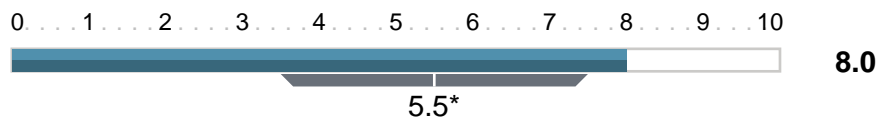
1. ÖKONOMISCH - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzen, sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



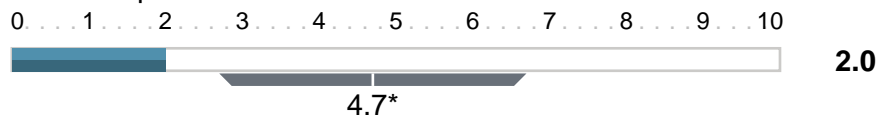
2. THEORETISCH - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



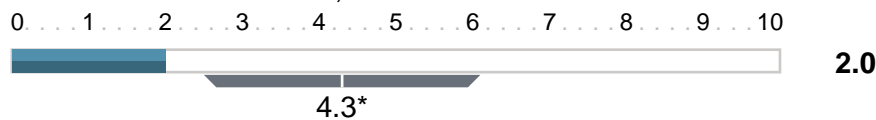
3. INDIVIDUALISTISCH - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



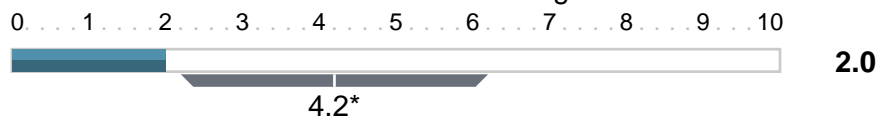
4. TRADITIONELL - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



5. ÄSTHETISCH - Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstausdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



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



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



WIDERSPRÜCHLICHE ARBEITSPLATZANFORDERUNGEN

Bei der Beurteilung durch die Success Insights Arbeitsstellen Analyse, wird der Arbeitsplatz analysiert, in dem man ihn für sich selbst sprechen lässt. Dieser Abschnitt beschreibt die potentiellen Konflikte, was die Verhaltensweisen oder Interessen von Menschen in Bezug auf den Arbeitsplatz betrifft. In manchen Fällen, entscheidet das Unternehmen die Position oder deren Hauptanforderungen zu überprüfen.

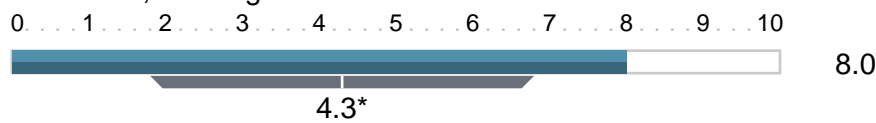
Herzlichen Glückwunsch! Basierend auf den vorliegenden Informationen, zeigt diese Position kein unmittelbares Potential für Verhaltenskonflikte. Bitte beachten Sie, dass jegliche Abweichung der ursprünglich beschriebenen Position, zu Konflikten innerhalb der Persönlichkeit oder zu Stress führen kann.



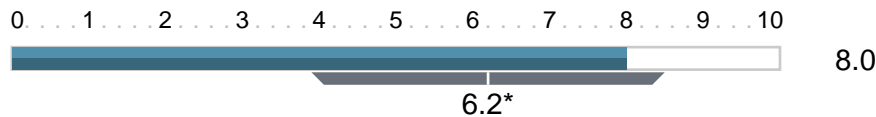
HIERARCHIE DES VERHALTENS

Dieser Abschnitt stellt grafisch dar, welche Verhaltensdimensionen für die Position bedeutsam sind. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten Verhaltensdimensionen, angeordnet. Das bedeutet, je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit.

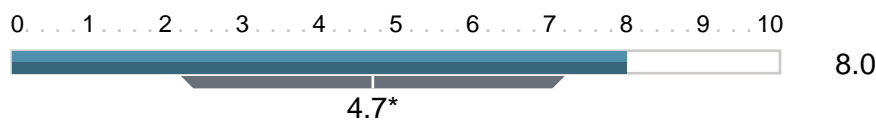
1. DRINGLICHKEIT - Die Tätigkeit erfordert Entscheidungsstärke, umgehende Rückmeldung und schnelles Handeln. Oft sind in dieser Tätigkeit Situationen vorzufinden, die sofortige Entscheidungen mit gutem Urteilsvermögen notwendig machen. Der Job wird immer wieder wichtige Fristen beinhalten, die eingehalten werden müssen.



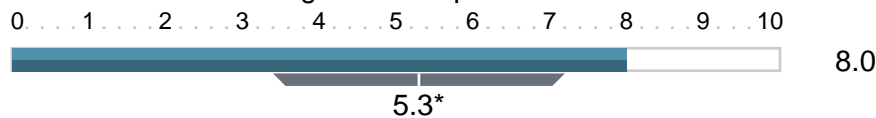
2. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN - Die Tätigkeit wird kontinuierlich unterschiedliche Unterbrechungen beinhalten, immer in freundlicher Interaktion mit anderen.



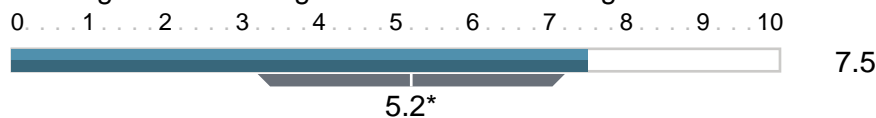
3. WETTBEWERBSDENKEN - Die Tätigkeit ist in einem Umfeld mit sehr hohen Anforderungen, bei dem kontinuierliche Gewinne entscheidend sind. Die Tätigkeit umfasst Beharrlichkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen und einen „Willen zu gewinnen“ in starken Wettbewerbssituationen.



4. FLEXIBILITÄT - Die Tätigkeit verlangt ein hohes Maß an Optimismus und eine anpackende Haltung. Sie erfordert multiple Talente und der Bereitschaft sie entsprechend dem Bedarf der sich verändernden Aufgaben anzupassen.



5. HÄUFIGE VERÄNDERUNG - Die Tätigkeit erfordert den Umgang „viele Bälle gleichzeitig zu jonglieren“! Es wird verlangt mehrere Aufgaben nicht abzuschließen und zu neuen Aufgaben überzugehen mit wenig oder keiner Anweisung.

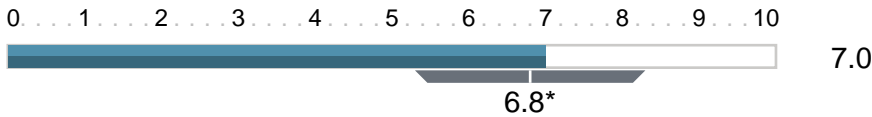


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

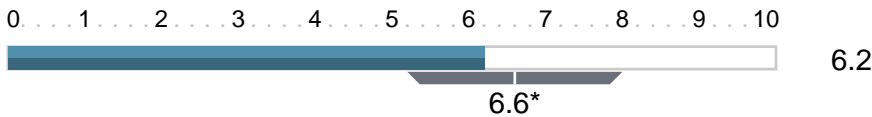


HIERARCHIE DES VERHALTENS

6. MENSCHENORIENTIERT - Die Tätigkeit erfordert eine positive und konstruktive Einstellung zur Arbeit mit anderen. Ein hohes Maß an Zeit wird mit Zuhören, Verstehen und dem erfolgreichen Arbeiten mit einer Vielzahl von Menschen mit diversem Hintergrund verbracht, um „win-win“-Ergebnisse zu erzielen.



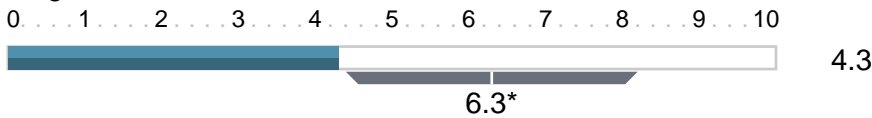
7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Die Tätigkeit erfordert den Wunsch eines aufrichtigen Interesses an internen und/oder externen Kunden.



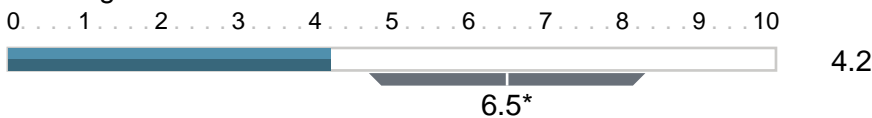
8. ANWEISUNGEN FOLGEN - Die Tätigkeit erfordert sich an die Regeln zu halten und wenn keine Regeln existieren, sich an die bestehenden Abläufe zu halten.



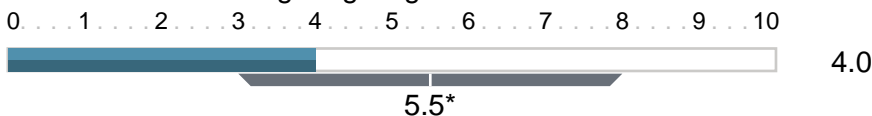
9. FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG - Die Tätigkeit erfordert gründliche und vollständige Durchführung von Aufgaben.



10. BESTÄNDIGKEIT - Die Tätigkeit erfordert die Fähigkeit ihn auf die gleiche Art und Weise wiederholt durchzuführen.



11. DATENANALYSE - Die Tätigkeit beinhaltet viele Details. Sie erfordert, dass Zahlen, Daten und Fakten vor dem Treffen von Entscheidungen analysiert werden und, dass diese Daten für erneute Untersuchung sorgfältig aufbewahrt werden.

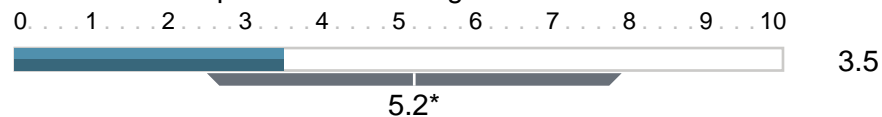


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



HIERARCHIE DES VERHALTENS

12. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ - Der Erfolg des Unternehmens ist abhängig von Systemen und Abläufen die Genauigkeit erfordern. Aufzeichnungen führen und Planung sind essentielle Komponenten der Tätigkeit.



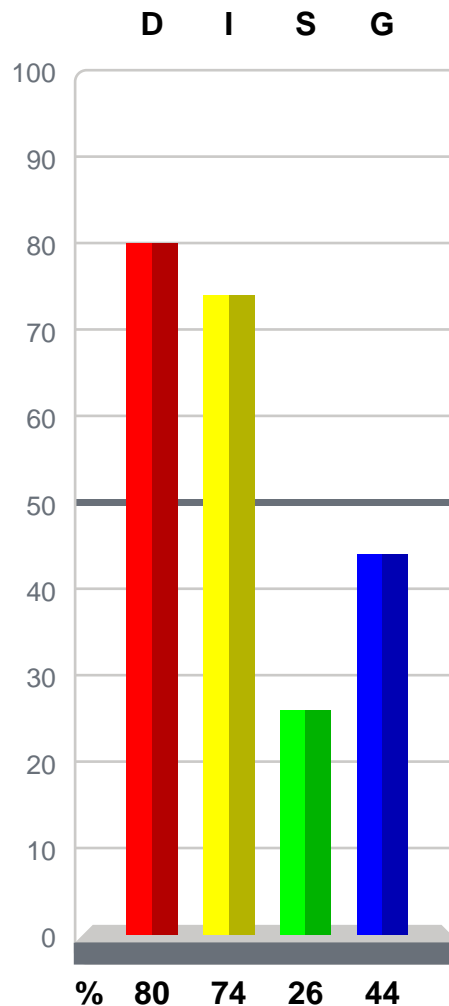
WB: 80-74-26-44 (12)
 * 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

10.1.2017

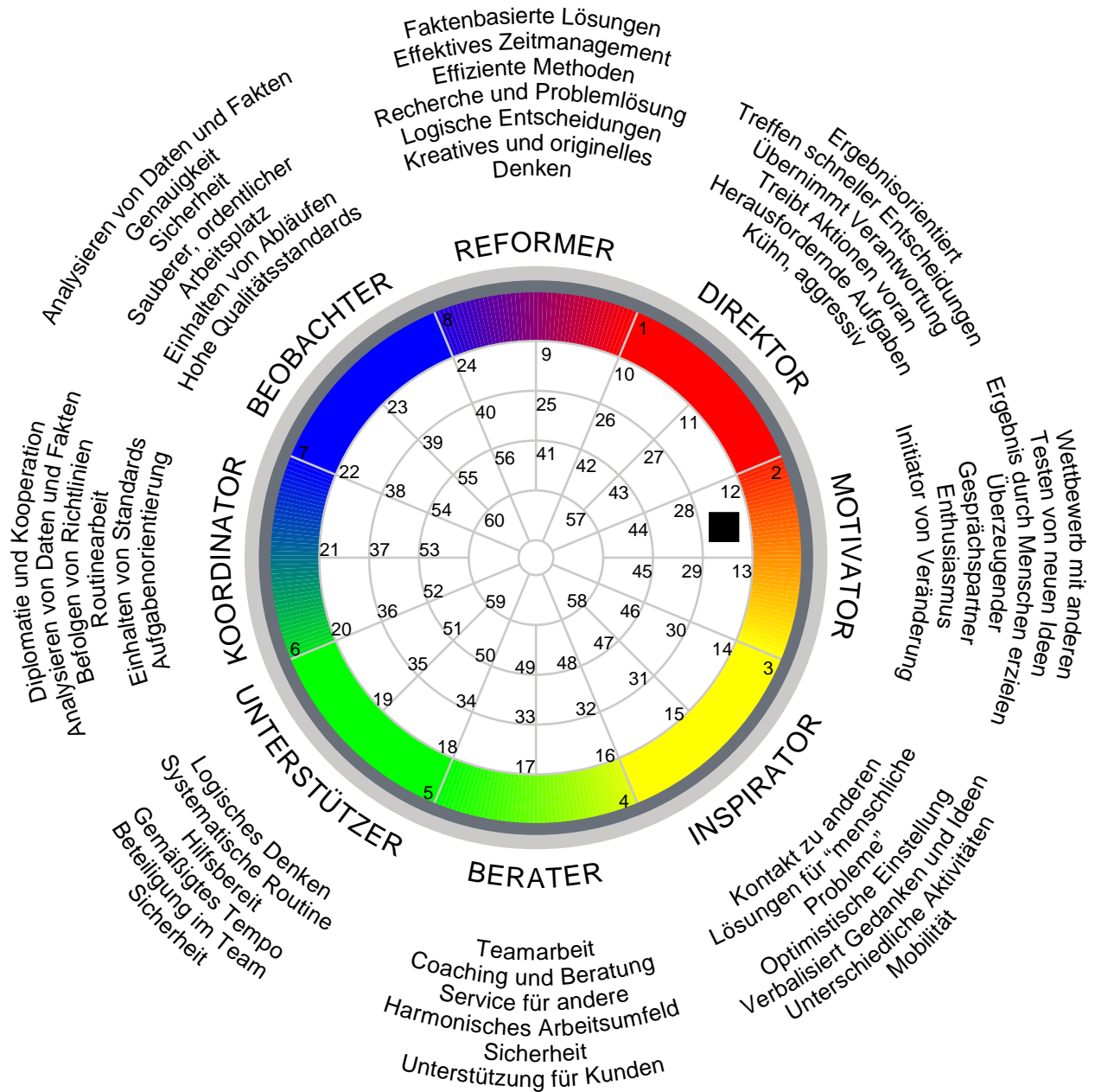
Max Muster
INSIGHTS MDI®
10.1.2017





DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

10.1.2017



Verhalten am Arbeitsplatz: ■ (12) DIREKTOR/MOTIVATOR



JOB MOTIVATIONS / KULTUR - FEEDBACK

Dieser Bereich zeigt die drei am höchsten bewerteten Motivatoren für diese Position. Die aufgeführten Motivatoren sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten, angeordnet.

- 1. **ÖKONOMISCH**
 - Belohnt diejenigen für ihren Einsatz an Zeit, Ressourcen und Energie, die praktische Lösungen und Ergebnisse schätzen und erzielen.

- 2. **INDIVIDUALISTISCH**
 - Belohnt diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und die Kontrolle über ihr eigenes Schicksal und das anderer schätzen.

- 3. **ÄSTHETISCH**
 - Belohnt diejenigen, die Gleichgewicht, kreative Selbstverwirklichung, Ästhetik und Natürlichkeit in ihrem Leben schätzen.



JOB MOTIVATIONS / KULTUR - INTERVIEWFRAGEN

Lesen Sie folgende Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die Motivationskultur des Jobs beziehen. Nutzen Sie diese, um noch spezifischer auf den Job ausgerichtete Fragen zu erstellen und achten Sie darauf, dass alle Kandidaten die gleichen Fragen beantworten.

1. ÖKONOMISCH: Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzen, sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.
 - Wie wichtig ist es für Sie, viel Geld zu verdienen? Was ist für Sie "viel Geld"?
 - Wo möchten Sie finanziell in den nächsten 5 Jahren stehen? Wo in den nächsten 10 Jahren? Weshalb?
 - Welche Rolle spielt ein hohes Gehalt für Sie bei Ihrer Berufswahl oder bei der Entscheidung, einen Job zu behalten?
 - Schätzen Sie sich selbst eher als einen bodenständigen, praktischen Denker oder eher als einen theoretischen oder philosophischen Denker ein? Weshalb schätzen Sie sich selbst so ein?

2. INDIVIDUALISTISCH: Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.
 - Welche Rolle spielt für Ihre Zufriedenheit im Job das Gefühl eine Situation unter Kontrolle zu haben? Wie wichtig ist es für Sie, Ihr eigenes Schicksal in die Hand nehmen zu können?
 - Wie wichtig ist Unabhängigkeit für Sie? Wie wichtig sind Macht und Einfluss? Wie zufrieden wären Sie mit einem Job, wenn keiner dieser Faktoren gegeben wäre?
 - Wie gut können Sie mit Anweisungen anderer umgehen? In welchem Ausmaß können Sie diese akzeptieren?
 - Wie gehen Sie vor, wenn Sie andere zum Handeln motivieren wollen? Bitte geben Sie ein konkretes Beispiel für eine Situation aus Ihrem Berufsleben, in der Sie in der Lage waren, eine Gruppe von Menschen zum Handeln zu motivieren und schildern Sie bitte, wie Sie das getan haben.



JOB MOTIVATIONS / KULTUR - INTERVIEWFRAGEN

3. **ÄSTHETISCH:** Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstausdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.
- Wie würden Sie die Bedeutung von Kreativität und Selbstausdruck in Ihrer Arbeit einschätzen? Wie drücken Sie persönlich Ihre kreative Seite aus?
 - Welches Ereignis, Problem und/oder welche unerwartete Situation in Ihrem Arbeitsumfeld kann Sie, mehr als alles andere, aus der Bahn bringen?
 - Beschreiben Sie, wie Sie sich fühlen würden, wenn Sie wüssten, dass Ihr Unternehmen Naturschätze und andere Ressourcen missbraucht? Wie würden Sie Ihre Gefühle äußern?
 - Beschreiben Sie Ihre Strategie, um ein angenehmes Level an Gleichgewicht und Harmonie in Ihrem Leben aufrechtzuerhalten. Wofür würden Sie sagen sind Sie in Ihrer Arbeit oder im Allgemeinen besonders empfindsam?



FRAGEN ZUM VERHALTEN

Lesen Sie folgende Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die im Job geforderten Verhaltensmerkmale beziehen. Nutzen Sie diese, um noch spezifischer auf den Job ausgerichtete Fragen zu erstellen und achten Sie darauf, dass alle Kandidaten die gleichen Fragen beantworten.

1. **DRINGLICHKEIT:** Die Tätigkeit erfordert Entscheidungsstärke, umgehende Rückmeldung und schnelles Handeln. Oft sind in dieser Tätigkeit Situationen vorzufinden, die sofortige Entscheidungen mit gutem Urteilsvermögen notwendig machen. Der Job wird immer wieder wichtige Fristen beinhalten, die eingehalten werden müssen.
 - Wie reagieren Sie auf vorgegebene Deadlines?
 - Wie wichtig ist es für Sie, zu Beginn einer Aufgabe alle Fakten vorliegen zu haben? Geben Sie ein Beispiel für eine Situation, in der es nicht so war. Wie haben Sie sich dabei gefühlt? Was war das Ergebnis?

2. **STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN:** Die Tätigkeit wird kontinuierlich unterschiedliche Unterbrechungen beinhalten, immer in freundlicher Interaktion mit anderen.
 - Wie gehen Sie mit ständigen Unterbrechungen bei Ihrer Arbeit durch andere Menschen um? Wie reagieren Sie auf Personen, die ständig Fragen stellen?
 - Fühlen Sie sich wohler im Umgang mit den Details oder mit Menschen mit einem Gesamtüberblick und wenig Detailwissen.

3. **WETTBEWERBSDENKEN:** Die Tätigkeit ist in einem Umfeld mit sehr hohen Anforderungen, bei dem kontinuierliche Gewinne entscheidend sind. Die Tätigkeit umfasst Beharrlichkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen und einen „Willen zu gewinnen“ in starken Wettbewerbssituationen.
 - Wie fordernd sind Sie sich selbst und anderen gegenüber? Glauben Sie, dass Sie manchmal zu fordernd sind? Geben Sie bitte ein Beispiel einer Jobsituation, in der Ihnen diese Eigenschaft geholfen hat, ein Ziel zu erreichen. Führte dies eventuell zu anderen Problemen? Würden andere Sie als energisch oder dynamisch beschreiben? Weshalb?
 - Wie wichtig ist es für Sie zu gewinnen? Wie definieren Sie "gewinnen"? Bitte nennen Sie eine Situation, in der Sie das Gefühl hatten zu verlieren. Wie fühlten Sie sich dabei? Wie gingen Sie damit um?