



SUCCESS INSIGHTS®
MOTIVATIONS ANALYSE™

Bernd Muster
20.5.2010



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

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

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

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

INSIGHTS Motivations-Analyse

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



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

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

Dieser Report enthält

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

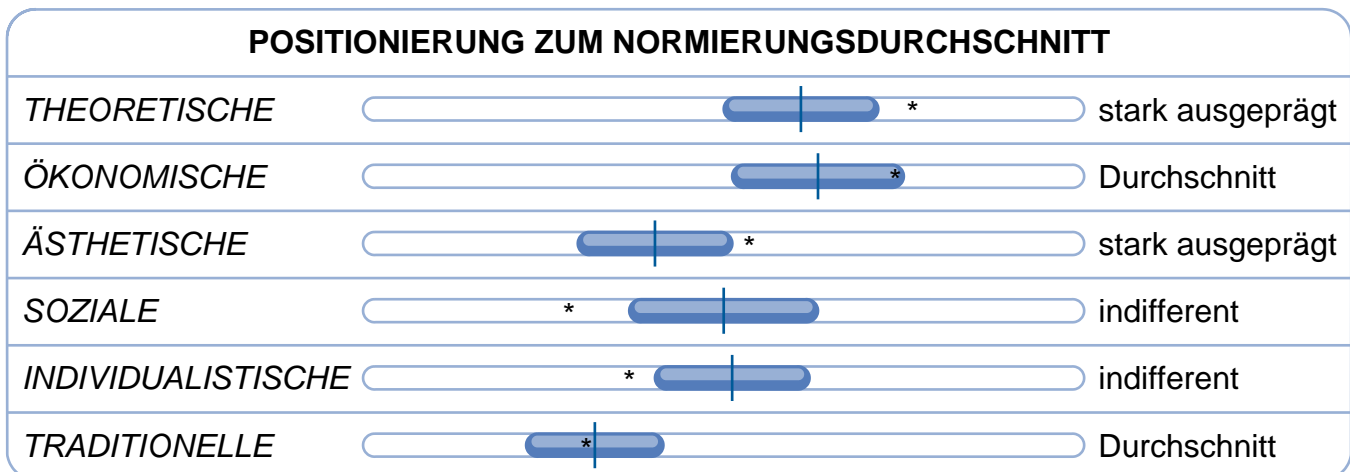


MOTIVATOREN - NORMEN UND VERGLEICHE

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

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

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



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

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



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

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

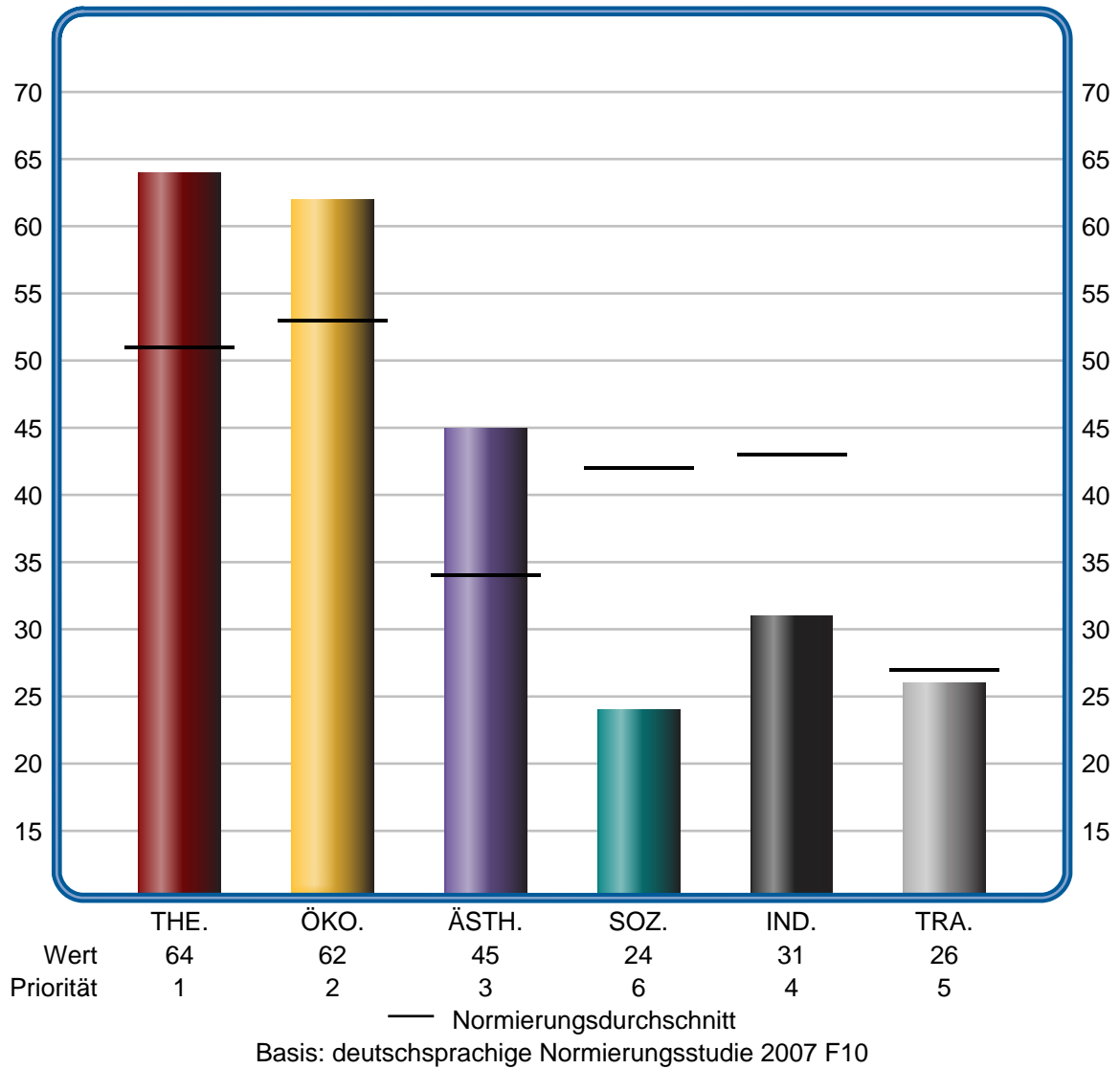
Bereiche, in denen die eindeutigen Ansichten anderer Sie möglicherweise frustrieren, da Sie diesen Enthusiasmus nicht mit ihnen teilen:

- Ihre Eigenständigkeit bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht besonders wohl fühlen.
- Menschen, die ständig alles daransetzen, um eine höhere Position oder ein größeres Maß an Kontrolle zu erlangen, frustrieren Sie.

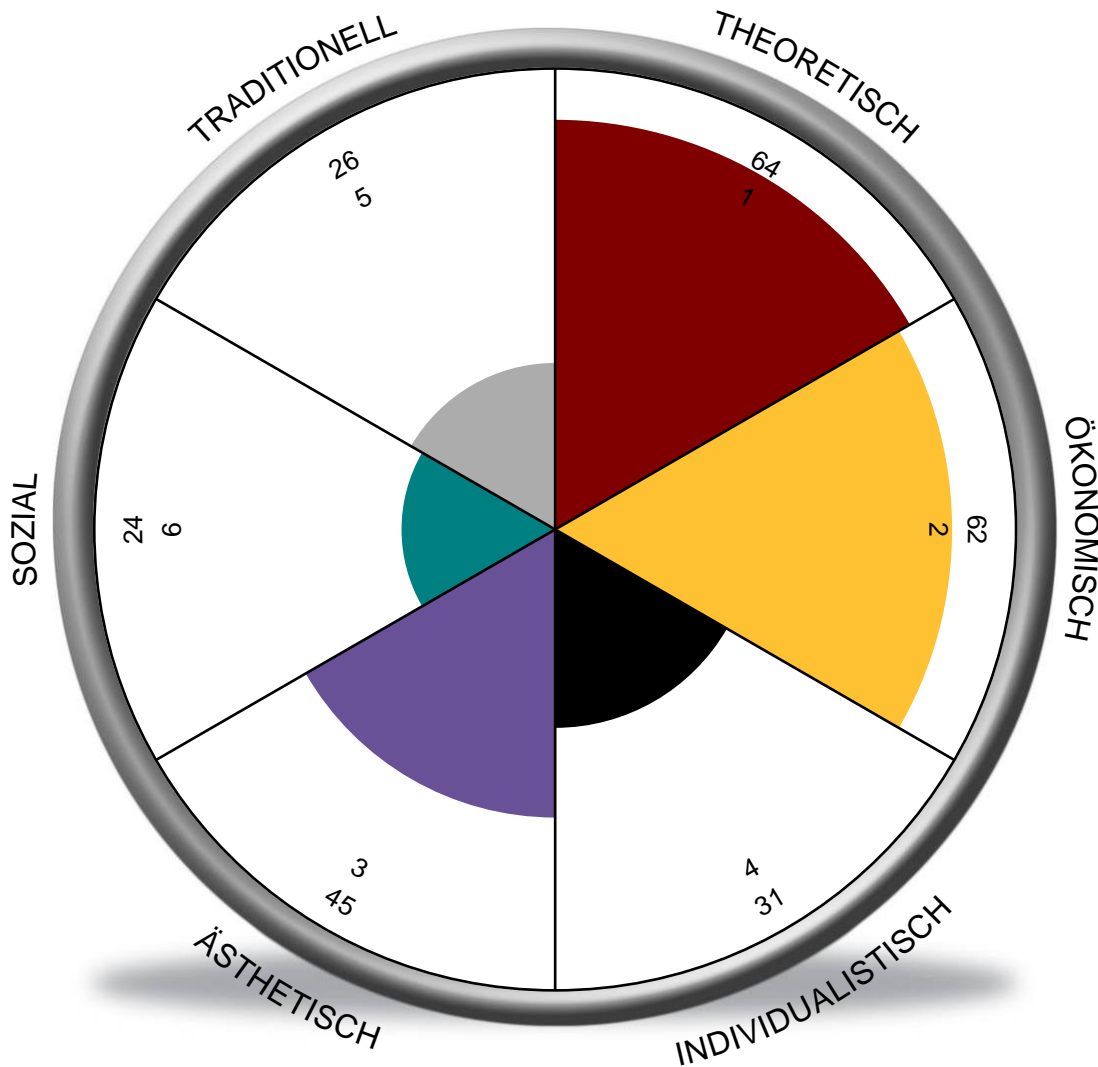


Bernd Muster

20.5.2010



Bernd Muster
20.5.2010



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

Bereich 1: Die Mission des Teams oder der Organisation.

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

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

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



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

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

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

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

- 1.
- 2.

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

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

- 1.

Heutiges Datum: _____

Besprechungstermin mit Ihrem Mentor oder
Ihrem Teamkollegen: _____



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

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

Allgemeine Eigenschaften

1. Theoretisch _____

2. Ökonomisch _____

3. Ästhetisch _____

4. Sozial _____

5. Individualistisch _____

6. Traditionell _____

Wert für das Unternehmen

1. Theoretisch _____

2. Ökonomisch _____

3. Ästhetisch _____

4. Sozial _____

5. Individualistisch _____

6. Traditionell _____



Schlüssel zur Motivation

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

Training und berufliche Weiterbildung:

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

Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung:

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



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

1. _____

2. _____
