

KARRIERE - CHECK

*"Wer andere kennt, ist gelehrt.
Wer sich selbst kennt, ist weise."
-Lao Tse*

John Doe

3.6.2003



EINFÜHRUNG IN DEN REPORT

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.

PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf John Doe'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 John Doe's Verhalten.

John Doe kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine seiner größten Stärken. Er, der von dem Verlangen motiviert wird, ein Ziel zu erreichen, möchte die Taktik dazu gerne selbst festlegen. Er ist ein Selbst-Starter, der neue Aufgaben liebt und sich am wohlsten fühlt, wenn er mehrere Projekte gleichzeitig am Laufen hat. Er besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. John Doe will als Autorität gelten und braucht einen Rahmen von Unabhängigkeit und Handlungsfreiheit, der ihm die Möglichkeit gibt, Probleme auf seine energische Art zu lösen. Die meisten Leute halten ihn für extrem risikofreudig. Aus seiner Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Er bevorzugt ein Umfeld mit Abwechslung und Veränderungen. Er fühlt sich am besten, wenn viele Projekte gleichzeitig laufen. Er ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Er macht den Leuten, mit denen er arbeitet, schnell klar, dass es ihm um konkrete Ergebnisse geht. John Doe hat großes Selbstbewußtsein und wird möglicherweise von einigen als egoistisch angesehen. Er hat klare Vorstellungen vom Resultat, das er erreichen will. Das gilt ebenso für den "richtigen Weg" dorthin, den er deshalb vorher genau plant und anderen vorgibt.

John Doe kann seine Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Manchmal engagiert er sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Er ist sowohl bereit Macht auszuüben, als auch Verantwortung zu übernehmen. Er ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Er empfindet es als Streß, wenn sein Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt. Wenn er mit

PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht er, die anderen von seinen Ideen zu überzeugen. Er sollte sich bewußt sein, dass er ein Projekt von Anfang bis Ende durchdenken muß, ehe er es beginnt. Er hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufriedenstellenden Lösung zu verfolgen. Er ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauffolgende Routinearbeit langweilt ihn jedoch.

John Doe sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was er gesagt hat. Er neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Er verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weitergegangen. Sein kreativer und wacher Verstand behindert manchmal seine Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Er präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. John Doe neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Er verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als er. Manchmal versteckt John Doe seine Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann seine wahren Gefühle zum Vorschein. Er tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem er direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist.

WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die John Doe 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.

- liebt berufliche Herausforderungen
- ist ein Selbst-Starter
- zeigt Kreativität beim Lösen von Problemen
- ist hartnäckig
- denkt im großen Rahmen
- hat Sinn für Humor
- ist optimistisch und begeisterungsfähig
- verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert

IDEALES UMFELD

Dieser Abschnitt drückt aus, wie sich John Doe anhand seines "Basis Stils" ein ideales Arbeitsumfeld vorstellt. Besonders Menschen mit geringer Flexibilität fühlen sich unwohl, wenn ihr Arbeitsumfeld die Parameter nicht enthält, die auf dieser Seite genannt werden. Flexible Menschen können sich leichter auf bestimmte Gegebenheiten einstellen und sich in fast jedem Arbeitsumfeld wohlfühlen. Anhand dieses Abschnittes können spezielle Aufgaben und Verantwortungsbereiche herausgefunden werden, die John Doe gerne übernimmt und damit auch jene, die Frustration erzeugen.

- ein innovatives und zukunftsorientiertes Umfeld
- Bewegungsfreiheit
- Aufgaben mit einem hohen Maß an persönlichem Kontakt
- die Möglichkeit zur Präsentation seiner Ideen und neuer Aspekte
- verschiedene Arbeitsbereiche, um von Zeit zu Zeit wechseln zu können
- demokratischer Vorgesetzter, dessen Führungsstil er bereitwillig folgen kann
- Aufgaben innerhalb eines motivierten Teams, Aufbau eines Netzwerkes von Kontakten
- keine Routinearbeit, sondern herausfordernde Projekte für kreative Vielfalt
- Bewertung der Ergebnisse, nicht des Verfahrens

VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von John Doe genannt, die möglicherweise seinen Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Er sollte alle Punkte durchstreichen, die derzeit nicht zutreffen (nach Absprache mit Ihrem INSIGHTS-Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie einen Aktionsplan (siehe nächste Seite).

John Doe zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ist so besessen vom Gesamtbild, dass er die kleinen Teile vergisst
- macht aus dem Stegreif heraus Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- hat zu viele "Eisen im Feuer" und wenn er nur wenig Unterstützung bekommt, neigt er dazu, einige der "Eisen" fallenzulassen
- ist unbeständig aufgrund vieler Stops, Starts und ständig wechselnder Richtungen
- fühlt sich aufgrund seiner angeborenen Ruhelosigkeit und seiner Verachtung für Eintönigkeit innerlich hin und her gerissen
- ist impulsiv und hat keine Geduld zum Verhandeln
- beendet nicht, was er beginnt, weil ständig neue Projekte hinzukommen
- hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da er nicht warten kann, macht er es lieber selbst
- schätzt seine Kraft falsch ein, übernimmt zu schnell zu viele Aufgaben

AKTIONSPLAN

NAME: John Doe

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

Bereich:

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich:

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich:

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____

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

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

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

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

Dazu identifiziert INSIGHTS über 384 verschiedenen Kombinationen und stellt diese auf den 60 Positionen im 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 zwei Präferenzen aktiv zur Verfügung. Sind Sie auf dem 3. Ring (24-40), dann haben Sie drei 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 drei Präferenzen aktiv zur Verfügung incl. der Konträrfarbe zur Hauptfarbe und können sich sehr leicht an unterschiedliche Verhaltensweisen und Aufgaben adaptieren.

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

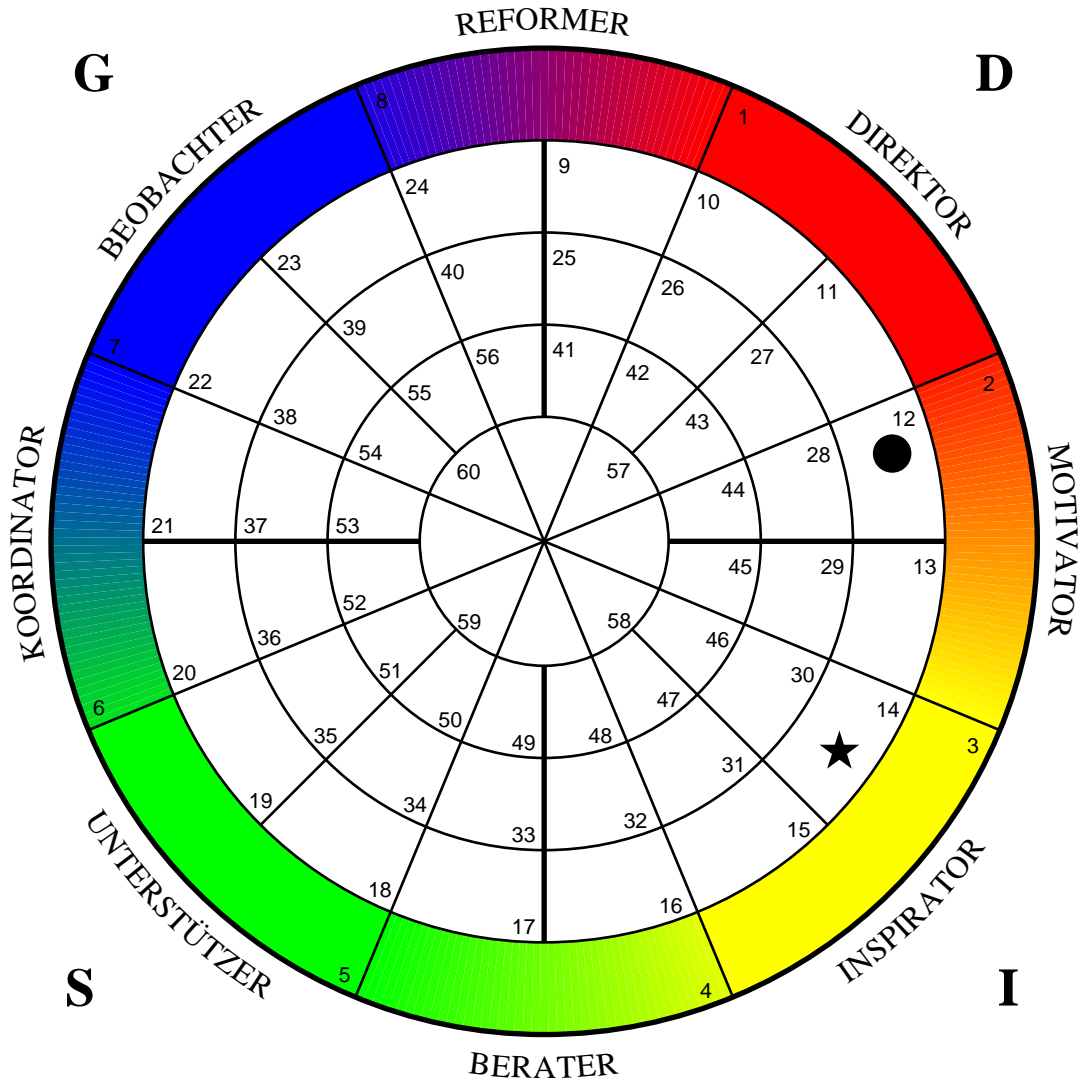
Mit der Success INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "State of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre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

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

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

John Doe

3.6.2003



Adaptierter Stil: ★ (14) MOTIVATOR/INSPIRATOR

Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

VERHALTENSFAKTOREN INDIKATOR™

Management Version

John Doe

3.6.2003



EINFÜHRUNG IN DIE SPEZIFISCHEN FAKTOREN

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

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

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

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

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

SPEZIFISCHE FAKTOREN

John Doe

Entschlossenheit / Ergebnisorientierung

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Sinn für Dringlichkeit

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Orientierung an Zukunftsvisionen

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Motivationsfähigkeit

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Selbstsicherheit

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Kommunikationsbeziehung: Kunde / Mitarbeiter

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



SPEZIFISCHE FAKTOREN

John Doe

Aktives Zuhören

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Nachhaltigkeit, Ergebnisorientierung

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Beständigkeit

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Bereitschaft für Büroarbeit und Verwaltungstätigkeiten

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Detailbeachtung

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



Einhalten von Regeln des Unternehmens

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

