

TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights

## Selection

**Mia Muster**

**INSIGHTS MDI®**

**1.5.2021**

 **INSIGHTS MDI®**

# Inhaltsverzeichnis



VERHALTENSDIMENSIONEN .....	4
FEEDBACK ZUM VERHALTEN .....	7
FEEDBACK ZUM VERHALTEN .....	8
KOMMUNIKATIONSHINWEISE .....	9
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN .....	10
IDEALES UMFELD .....	11
STILANALYSE-GRAFIKEN .....	12
VERHALTENSspektrum .....	13
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD .....	14
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN .....	16
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN .....	17
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN .....	18
FEEDBACK ZU DEN MOTIVATOREN .....	19
MOTIVATIONSSPEKTRUM .....	20
MOTIVATORENRAD .....	21
STILANALYSE UND DRIVING FORCES SPEKTRUM .....	22
VERHALTEN UND MOTIVATOREN GRAFIKEN .....	23



Forschungsergebnisse zeigen, dass die arbeitsbezogene Talente und Fähigkeiten direkt zusammenhängen mit dem Ausmaß an Zufriedenheit mit der Tätigkeit und mit der persönlichen Leistung. Menschen sind dann am richtigen Platz, wenn sie sich mit Ihren Fähigkeiten, Verhaltenpotentialen und individuellen Werten einbringen können. Ihr Talent Insights Report kann mit spezifischen Arbeitsplatzanforderungen abgeglichen werden. Wenn die Anforderungen der Tätigkeit klar definiert sind und sich mit Ihren Fähigkeiten und Talenten decken haben beide Seiten einen Vorteil daraus!

**Im folgenden finden Sie die individuellen Beschreibungen Ihrer Talente bezüglich der zwei Hauptabschnitte:**

## **Motivationsfaktoren gruppiert (12 Bereiche)**

Dieser Abschnitt beschreibt was Sie motiviert. Um erfolgreich und energiegeladen bei der Arbeit zu sein ist es wichtig, dass ihre Motivatoren zu dem passen was ihre Tätigkeit bietet.

## **Motivationsfaktoren Feedback**

Dieser Abschnitt geht tiefer auf ihre primären Motivationsfaktoren ein. Sie werden sich voller Energie fühlen und auch erfolgreicher sein, wenn ihre Tätigkeit diese Faktoren berücksichtigt und erfüllt.

## **Verhaltensbezogenes Feedback**

In diesem Abschnitt erhalten Sie Einblick in die vier wesentlichen Verhaltensbereiche, die Ihnen dabei helfen ihre Stärken noch besser einzusetzen.



# VERHALTENSDIMENSIONEN

Das Verhalten, das Sie nach außen tragen, und Ihre damit verbundenen Emotionen, tragen zum Berufserfolg bei. Werden Ihre persönlichen Verhaltenspräferenzen im Job gefordert, können diese Ihre Leistung beachtlich steigern. Die unten aufgeführte Liste zeigt Ihnen eine Anordnung dieser Verhaltensdimensionen in absteigender Folge von den stark ausgeprägten zu den schwächer ausgeprägten Verhaltensdimensionen.

## 1. Dringlichkeit - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

44\*



83 Adaptierter Stil

43\*

## 2. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90 Basis-Stil

54\*



67 Adaptierter Stil

52\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85 Basis-Stil

50\*



65 Adaptierter Stil

48\*

## 4. Häufige Veränderung - Sie wechseln schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82 Basis-Stil

53\*



62 Adaptierter Stil

50\*

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

# VERHALTENSDIMENSIONEN



## Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**80 Basis-Stil**

59\*



**50 Adaptierter Stil**

55\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**55 Basis-Stil**

64\*



**45 Adaptierter Stil**

61\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**40 Basis-Stil**

53\*



**65 Adaptierter Stil**

58\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**40 Basis-Stil**

63\*



**48 Adaptierter Stil**

62\*

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

# VERHALTENSDIMENSIONEN



## Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**38 Basis-Stil**



**52 Adaptierter Stil**

61\*

63\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**38 Basis-Stil**



**52 Adaptierter Stil**

60\*

62\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**28 Basis-Stil**



**65 Adaptierter Stil**

52\*

56\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**28 Basis-Stil**



**45 Adaptierter Stil**

61\*

63\*

SIA: 68-58-18-64 (25) SIN: 82-75-07-45 (12)

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

# FEEDBACK ZUM VERHALTEN



Ihr nach außen hin beobachtbares Verhalten und die damit verbundenen Emotionen tragen zu Ihrem beruflichen Erfolg bei. Wenn sie zum Job passen, spielen sie eine große Rolle dabei, Ihre Leistung im Job zu verbessern. Im Folgenden werden Ihre drei am höchsten bewerteten Verhaltensmerkmale dargestellt:

## 1. Dringlichkeit

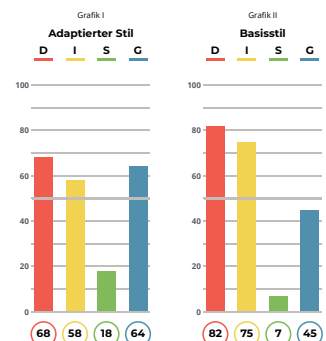
- Sie sind entscheidungsfreudig und handeln schnell. Sie sind fähig, spontan gute Entscheidungen zu treffen und Termine einzuhalten.

## 2. Veränderungsbereitschaft

- Sie können sich leicht an Veränderungen anpassen und dabei einen hohen Grad an Optimismus und eine "Wir schaffen das" Einstellung zu zeigen.

## 3. Wettbewerbsdenken

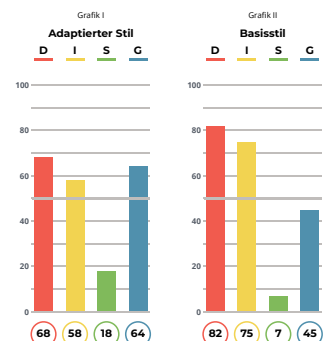
- Konstantes Gewinnen ist für Sie entscheidend. Sie sind hartnäckig, wagemutig und haben, in hart umkämpften Situationen, den Willen zu gewinnen.



# FEEDBACK ZUM VERHALTEN



Mia Muster will als Gewinnerin betrachtet werden und hat eine tief greifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Sie arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein. Die meisten Leute halten sie für extrem risikofreudig. Aus ihrer Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Sie verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Sie widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Sie ist sehr terminbewusst, und es irritiert sie, wenn Termine verschoben oder nicht eingehalten werden. Mia Muster legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Sie ist eine Selbst-Starterin, die neue Aufgaben liebt und sich am wohlsten fühlt, wenn sie mehrere Projekte gleichzeitig am Laufen hat. Sie bevorzugt ein Umfeld mit Abwechslung und Veränderungen. Sie fühlt sich am besten, wenn viele Projekte gleichzeitig laufen. Sie zeigt ein hohes Engagement und ist optimistisch in Bezug auf die Resultate, die sie erreichen kann. Der Satz "Das kann ich nicht" existiert in ihrem Vokabular nicht.





# KOMMUNIKATIONSHINWEISE



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

## **Gewissenhaft**

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

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

## **Dominant**

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

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

## **Stetig**

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

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

## **Initiativ**

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

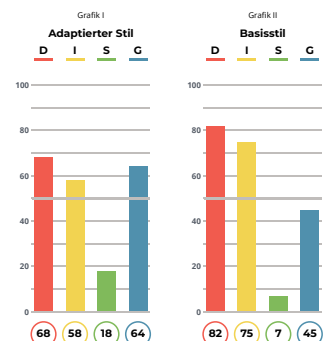
- ✓ Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- ✓ Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- ✓ Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!
- ⊘ Barsch und kurz angebunden sein.
- ⊘ Das Gespräch übermäßig kontrollieren.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

# WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Mia Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, ihre besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um ihre besonderen Qualitäten entsprechend zu nutzen und ihr den Platz im Team einzuräumen, der ihr am besten entspricht.

- ✓ Ist innovativ.
- ✓ Besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit.
- ✓ Denkt im großen Rahmen.
- ✓ Liebt berufliche Herausforderungen.
- ✓ Tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren.
- ✓ Erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen.
- ✓ Reagiert spontan.
- ✓ Verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert.

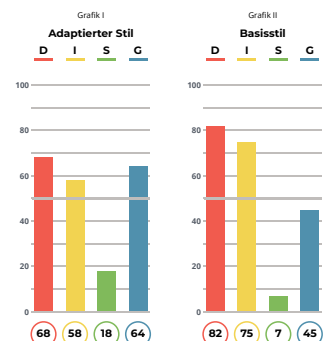


# IDEALES UMFELD



Dieser Abschnitt drückt aus, wie sich Mia Muster anhand ihres "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 Mia Muster gerne übernimmt und damit auch jene, die Frustration erzeugen.

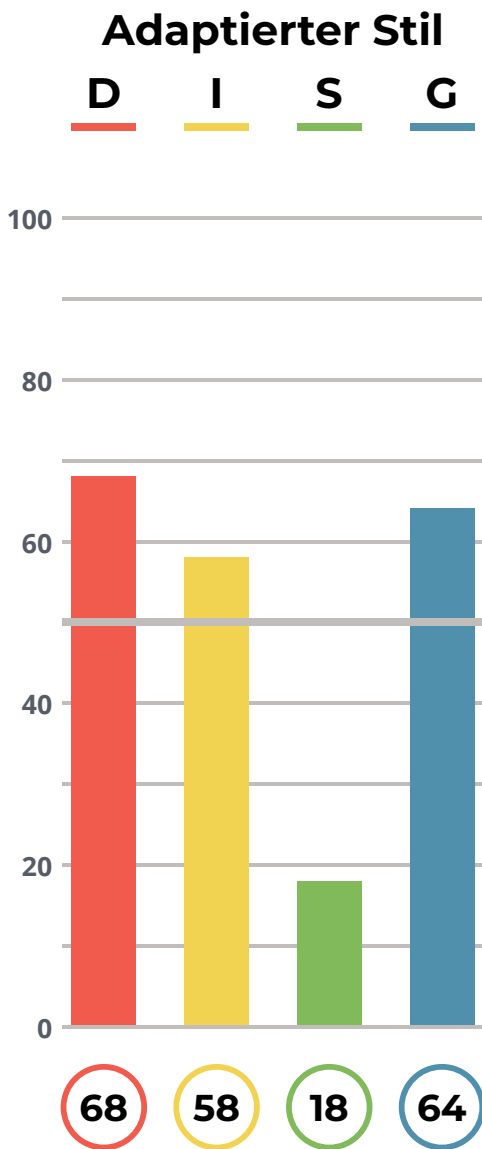
- ✓ Keine langen, detaillierten Berichte.
- ✓ Bewertung der Ergebnisse, nicht des Verfahrens.
- ✓ Arbeit an neuen Produkten und Ideen.
- ✓ Die Möglichkeit zur Präsentation ihrer Ideen und neuer Aspekte.
- ✓ Keine Routinearbeit, sondern herausfordernde Projekte für kreative Vielfalt.
- ✓ Unterstützung des Teams mit ihrem ausgeprägten Sinn für Dringlichkeit.
- ✓ Arbeit für einen Vorgesetzten, der gerne schnell Entscheidungen trifft.



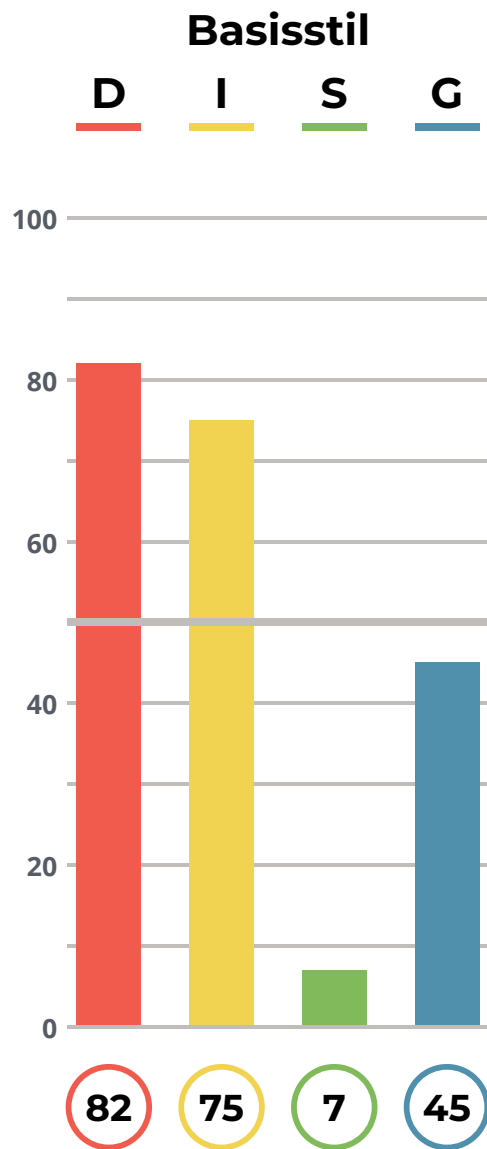
# STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

1.5.2021

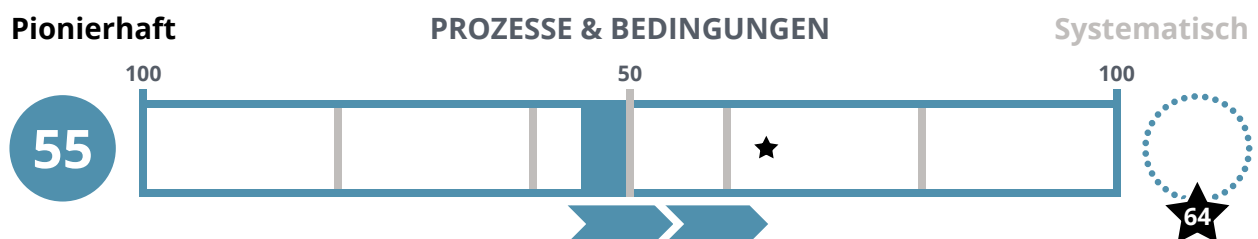
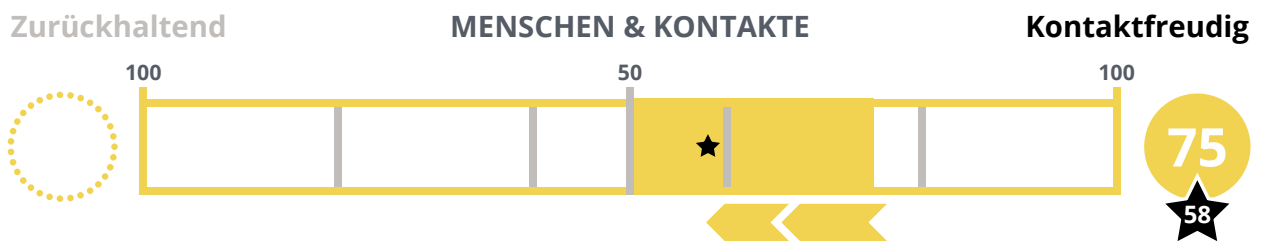
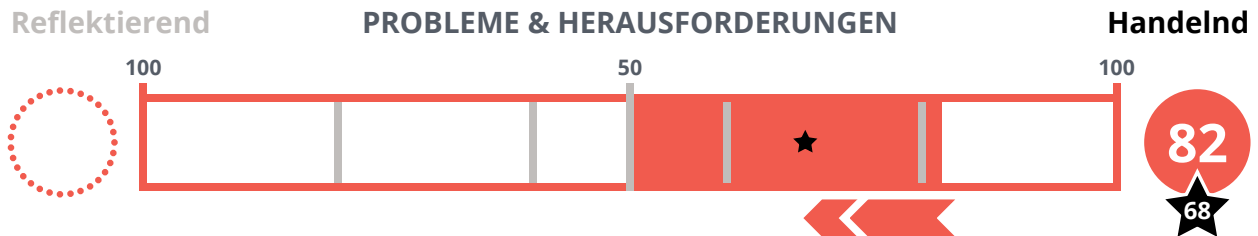
T: 1:21

**Mia Muster**

# 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 Mia Muster innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4  
1.5.2021  
T: 1:21

# 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 zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

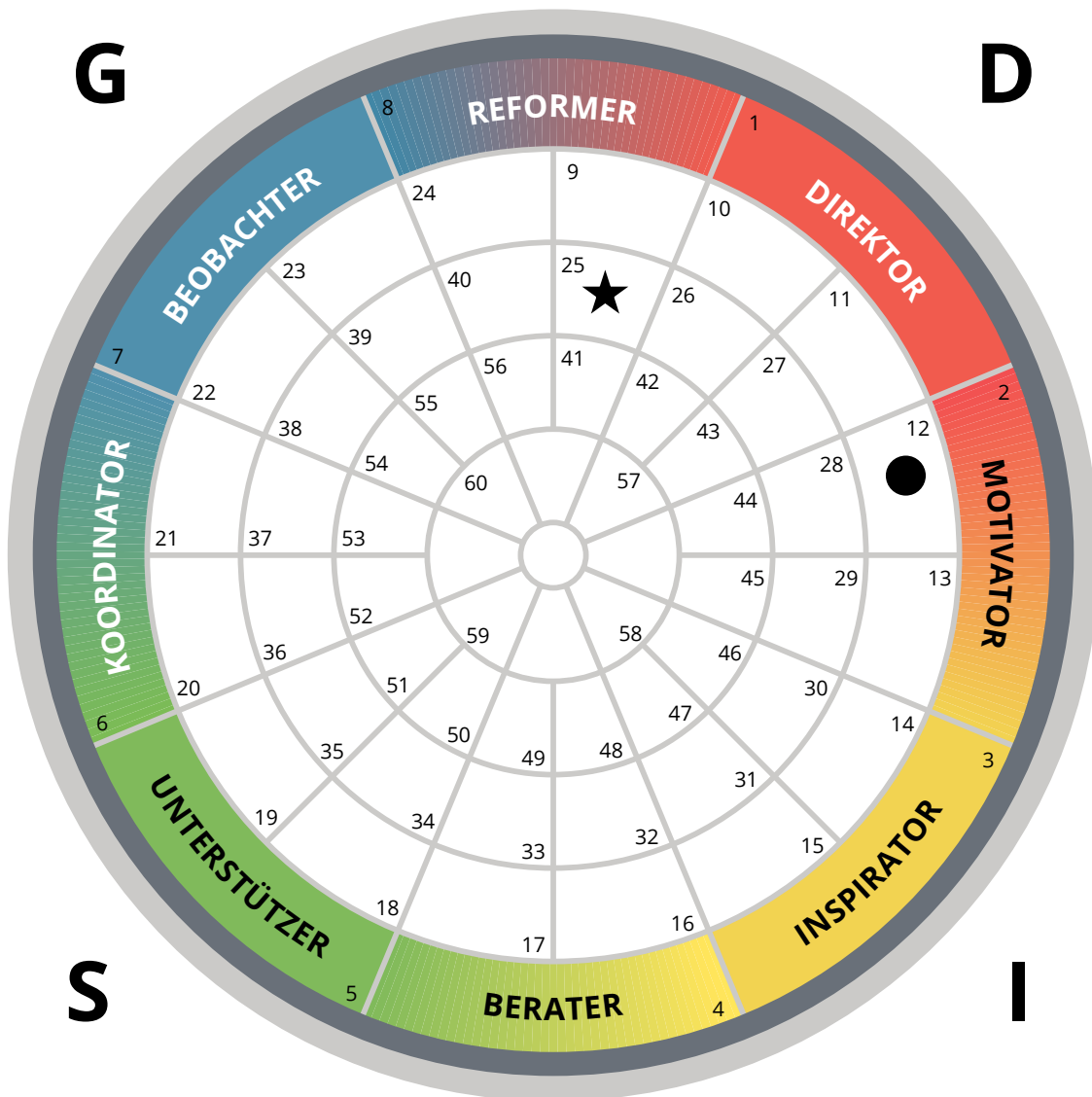
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in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

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

# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



**Mia Muster**  
INSIGHTS MDI®  
1.5.2021



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR / REFORMER (FLEXIBEL)  
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

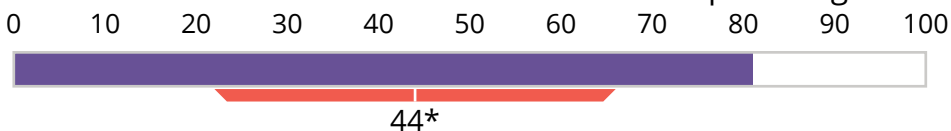
T: 1:21

# Gruppe der primären Motivatoren

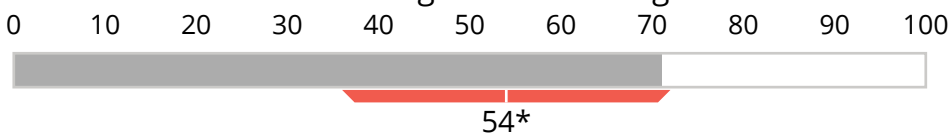


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren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

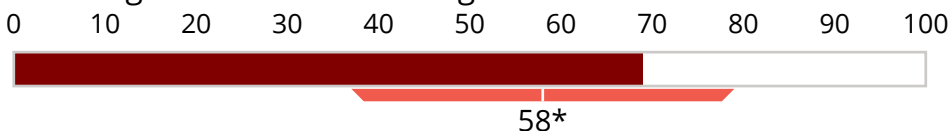
**1. Objektiv** - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



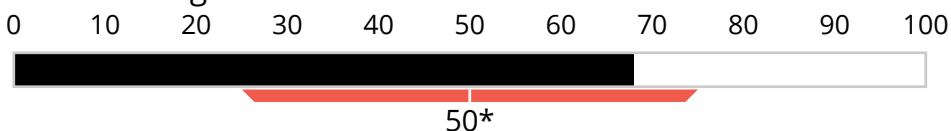
**2. Aufgeschlossen** - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



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



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



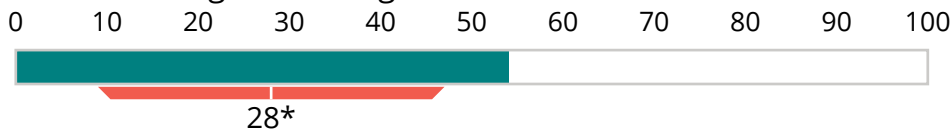


# Gruppe der situativen Motivatoren

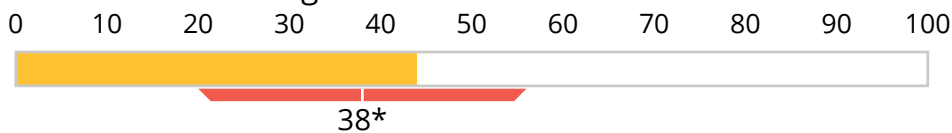


Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

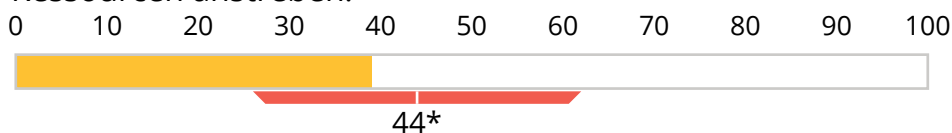
**5. Altruistisch** - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



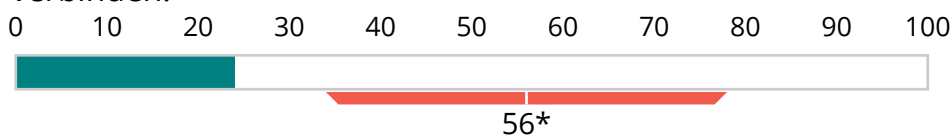
**6. Idealistisch** - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



**7. Effizienzgetrieben** - Menschen, die danach streben, praktische Resultate und maximale Effizienz zu erzielen, die aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.



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



# Gruppe der indifferenten Motivatoren



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

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

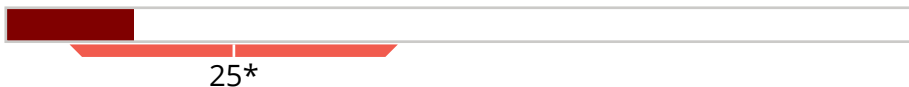
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



17

**10. Instinktiv** - Menschen, die bevorzugt ihre bisher gesammelten Erfahrung und ihr Bauchgefühl anwenden, die pragmatisch vorgehen und Fachwissen nur bei Bedarf oder erst in der jeweiligen Situation recherchieren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



14

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



11

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



8

# Feedback zu den Motivatoren



*Ihre Erfolgsmotivation ist zum Teil durch die zugrundeliegenden Motivationsfaktoren bestimmt. Sie werden sich voller Energie fühlen und erfolgreich agieren, wenn Ihr Job Ihre Motivatoren unterstützt und befriedigt. Die folgenden 4 Faktoren bilden die Gruppe Ihrer stärksten Motivatoren.*

## 1. Objektiv

- Sie werden von Funktionalität und Objektivität Ihrer Umgebung angetrieben.

## 2. Aufgeschlossen

- Sie werden von neuen Ideen sowie von Methoden und Chancen angetrieben, die sich außerhalb eines festgelegten Lebenssystems befinden.

## 3. Intellektuell

- Sie streben nach Lerngelegenheiten, nach Wissenserweiterung und danach, den Dingen auf den Grund zu gehen.

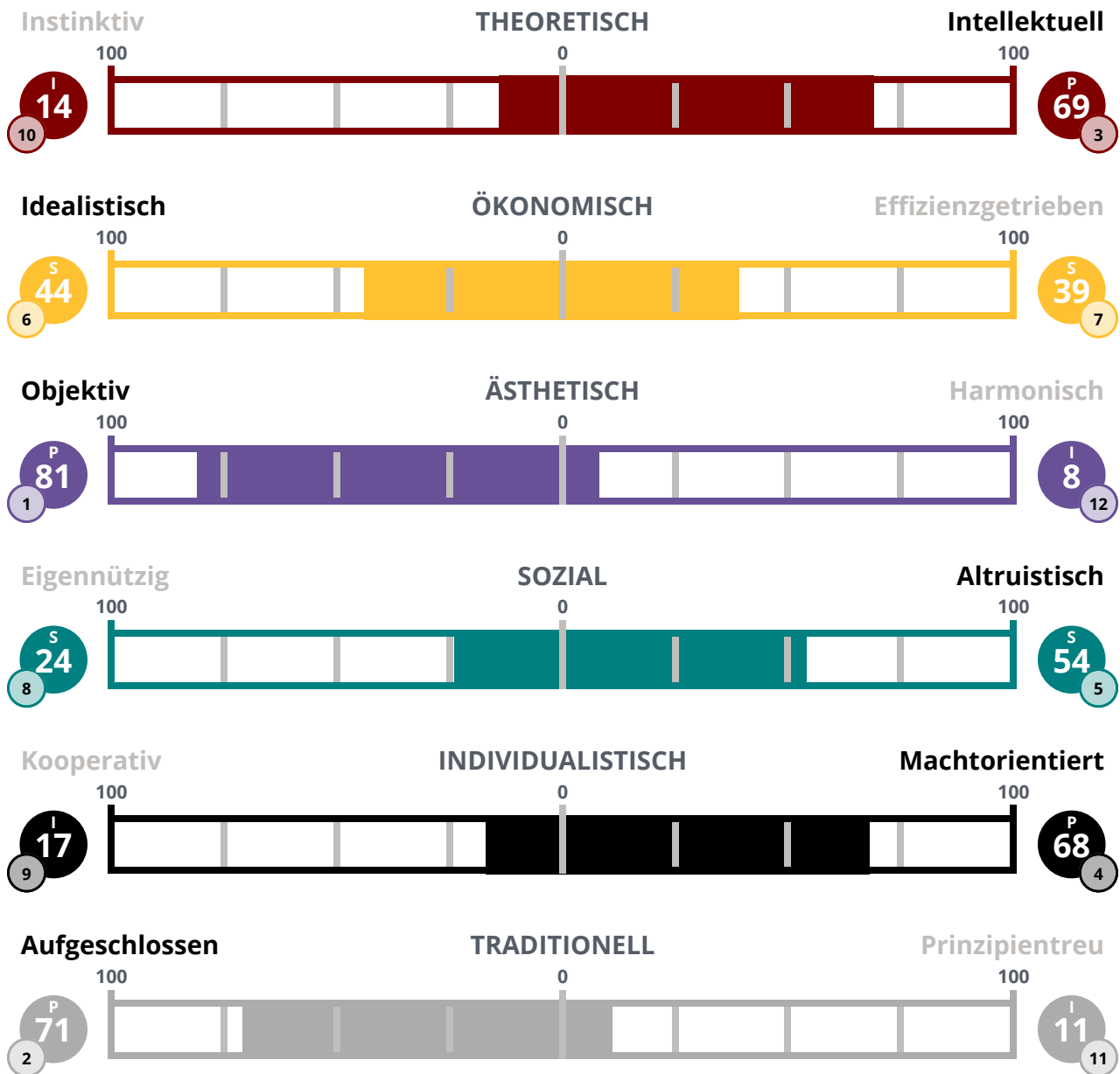
## 4. Machtorientiert

- Sie streben verstärkt danach, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen.

# Motivationspektrum



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



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

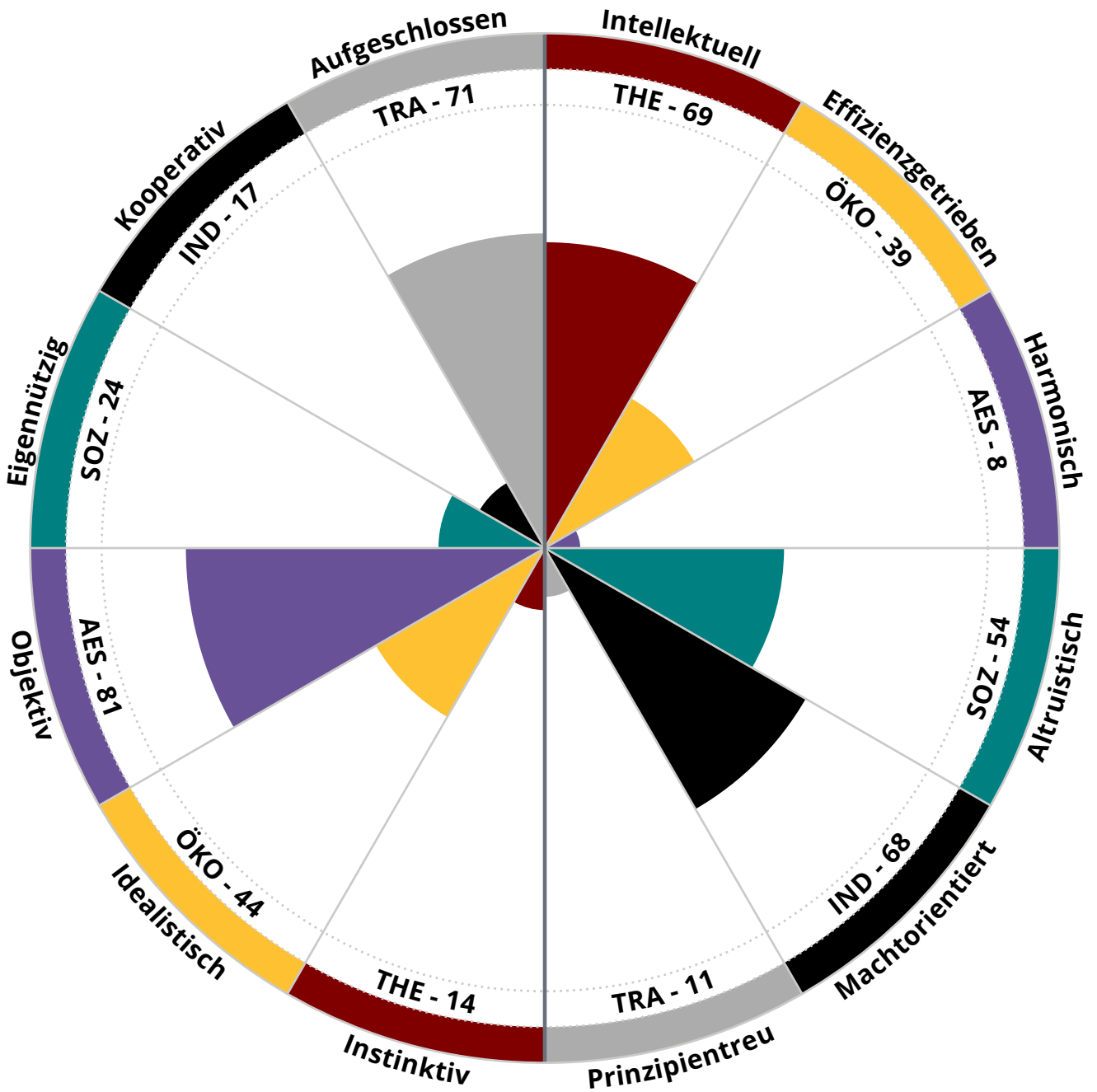
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

1.5.2021

T: 0:41

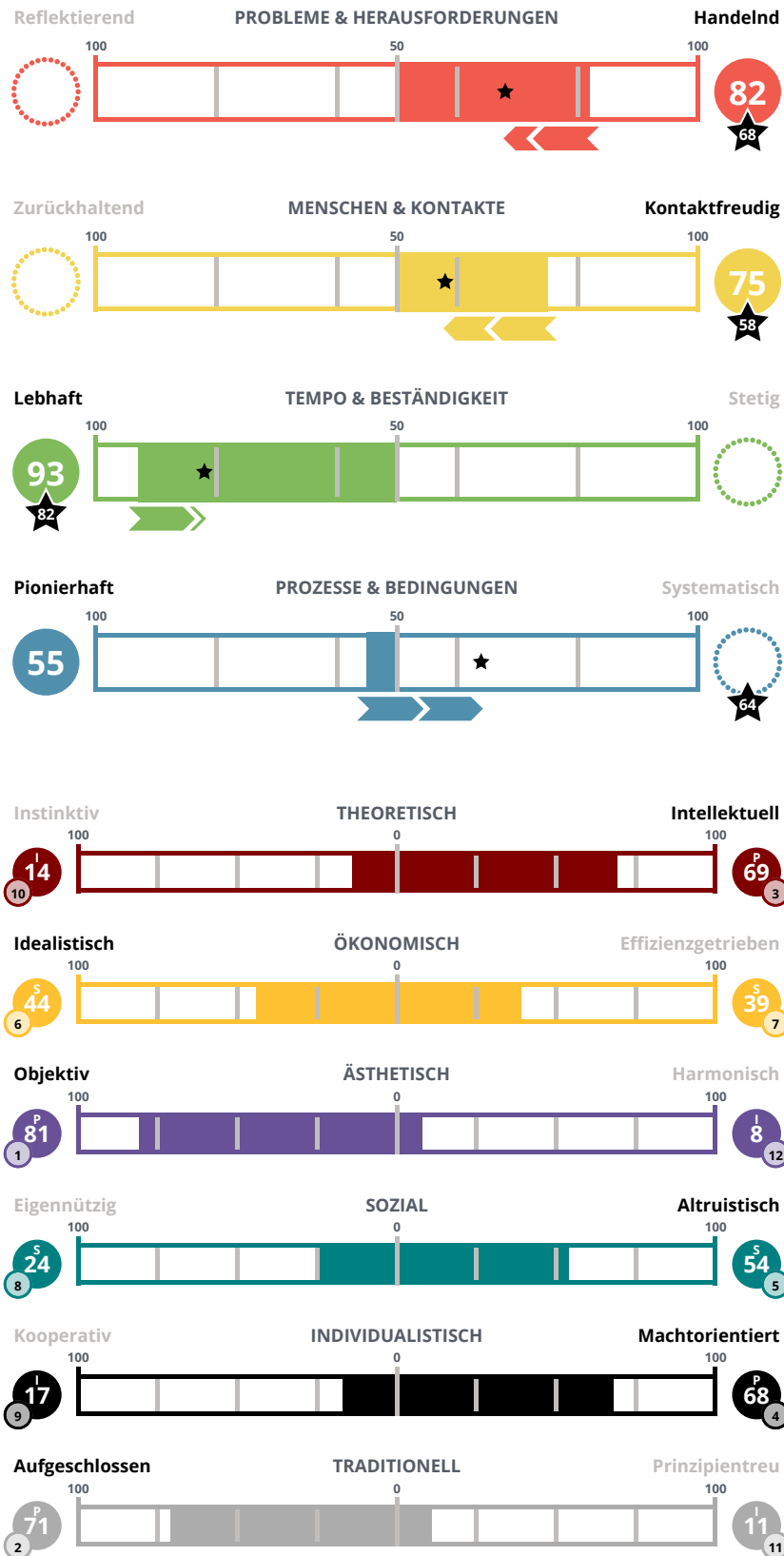
Mia Muster

# Motivatorenrad



T: 0:41

# Stilanalyse und Driving Forces Spektrum



# Verhalten und Motivatoren Grafiken

