

TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights Basic

**Lynn Zhu**

2.4.2021

# Inhaltsverzeichnis



EINFÜHRUNG .....	4
EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i> .....	5
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE .....	6
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN .....	8
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION .....	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i> .....	10
KOMMUNIKATIONSHINWEISE .....	11
WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> " .....	12
AUSPRÄGUNG .....	13
NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL .....	14
ADAPTIERTER STIL .....	16
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE .....	17
HIERARCHIE DES VERHALTENS .....	18
STILANALYSE-GRAFIKEN .....	20
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD .....	21
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT .....	23
ALLGEMEINE MERKMALE .....	24
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN .....	26
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN .....	27
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN .....	28
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT .....	29
MOTIVATIONSSPEKTRUM .....	30
MOTIVATORENRAD .....	31
DESKRIPTORENRAD .....	32
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i> .....	33
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN .....	34
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE .....	35
IDEALES UMFELD .....	36
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION .....	37
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT .....	38
AKTIONSPLAN .....	39

# EINFÜHRUNG



Der TTI Success Insights® Talent Insights Report wurde entwickelt damit Sie Ihre individuellen Talente erkennen. Der Report liefert Ihnen drei detaillierte Abschnitte: Verhalten, Motivatoren und die Verbindung dieser beiden Bereiche. Das Verstehen von Ihren Stärken und Schwächen aus diesen Bereichen wird Sie bei Ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum zu unterstützen und zu größerer Zufriedenheit führen.

**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.

## Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports liefert Ihnen Informationen, warum Sie so handeln, wie Sie es tun. Wenn Sie dies anwenden und weiterentwickeln, kann dies eine starke Wirkung auf Ihr Leben haben. Wenn Sie einmal die Motive kennen, die hinter Ihrem Handeln liegen, werden Sie auch in der Lage sein, die Ursache von Konflikten zu erkennen und zu verstehen.

## Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports wird Ihnen dabei helfen das WIE (Verhalten) und das WARUM (Motive) zu verbinden. Wenn Sie einmal erkannt haben, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren miteinander verbunden sind, wird sich Ihre Leistung verbessern und Ihre Zufriedenheit wird 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.

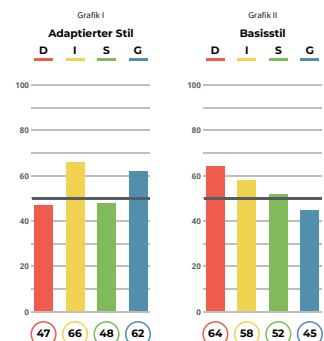
# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



*Basierend auf Lynn Zhu's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über ihren grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert ihr "Basisverhalten", das sie in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie sie ohne äußere Einflussnahme an ihre Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Lynn Zhu's Verhalten.*

Lynn Zhu erkennt die Leistung anderer Teammitglieder an und wird jene belohnen, die sie unterstützen. Sie 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. Sie tritt so selbstsicher auf, dass andere sie für arrogant halten können. Dieses Selbstbewusstsein ist etwas, was andere möglicherweise gerne hätten. Sie ist vorausschauend, kämpferisch und konkurrenzbewusst. Ihre klare Vorstellung (Vision) von den Ergebnissen, die sie erreichen will, ist eine ihrer Stärken. Lynn Zhu sucht nach eigenen Lösungen für Probleme. Auf diese Weise äußert sich ihre unabhängige Natur. Sie kann auf vielen Gebieten erfolgreich sein. Grund dafür ist nicht so sehr ihre Vielseitigkeit, sondern ihre große Entschlossenheit zu gewinnen. Sie ist ein sehr zielorientierter Mensch, der gerne durch Zusammenarbeit mit anderen seine Ziele erreicht. Sie braucht deshalb Menschen mit sie ergänzenden Arbeitsqualitäten in ihrem Team. Sie verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Sie widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Die meisten Leute halten sie für extrem risikofreudig. Aus ihrer Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Sie ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Sie macht den Leuten, mit denen sie arbeitet, schnell klar, dass es ihr um konkrete Ergebnisse geht.

Lynn Zhu lässt sich von Logik beeinflussen und von Menschen, die Fakten und Daten zusammengetragen haben, um zu überzeugen. Sie bewundert die Geduld, die dazu nötig war, diese Informationen zu sammeln. Wenn sie mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht sie, die anderen von ihren Ideen zu überzeugen. Sie ist eine gute Problemlöserin und Trouble-Shooterin, immer auf der Suche nach neuen Lösungen für Probleme. Sie kann ihre Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Lynn Zhu ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Sie empfindet es als Stress, wenn ihr Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt. Sie ist sowohl bereit Macht auszuüben, als auch Verantwortung zu



# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



## Fortsetzung

übernehmen. Manchmal kann sie derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass sie Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Viele Leute halten ihre Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet sie jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis.

Lynn Zhu schätzt Menschen, die ihr Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihr möglicherweise beim Treffen ihrer Entscheidungen, wobei sie jedoch ihre eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen. Manchmal versteckt Lynn Zhu ihre Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann ihre wahren Gefühle zum Vorschein. Sie wird von Leuten beeinflusst, die ihr eine logische Präsentation von Fakten bieten, wobei sie offensichtliche Effizienz beeindruckt. Sie tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem sie direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Lynn Zhu verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Ihr wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Sie schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann sie schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Sie hat die Fähigkeit, genau die richtigen Fragen zu stellen, um eine oberflächliche Aussage schnell platzen zu lassen. Manche Menschen fühlen sich dadurch persönlich angegriffen. Sie neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern.

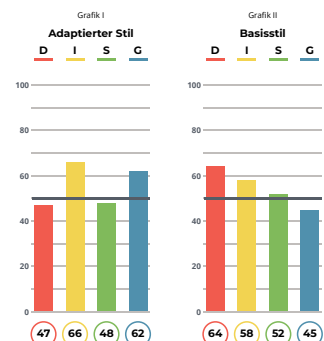


# WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Lynn Zhu 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.

- ✓ Tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren.
- ✓ Denkt im großen Rahmen.
- ✓ Ist eine Selbst-Starterin.
- ✓ Ist optimistisch und begeisterungsfähig.
- ✓ Ist innovativ.
- ✓ Trifft Entscheidungen gewöhnlich erst nach gründlicher Überlegung.
- ✓ Arbeitet gerne im Team.



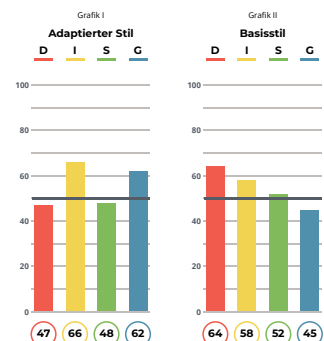
# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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 Lynn Zhu. Sie selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihr besonders wichtig sind. Der Austausch dieser Informationen mit ihren häufigsten Gesprächspartnern wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

## Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Lynn Zhu :

- ✓ Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.
- ✓ Geben Sie ihr für ihre Bereitschaft, Risiken zu übernehmen, eine sofortige und direkte Motivation.
- ✓ Seien Sie klar, spezifisch, kurz und sachlich.
- ✓ Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.
- ✓ Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an.
- ✓ Achten Sie in ihrer Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung.
- ✓ Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- ✓ Geben Sie auch ihrem Bedürfnis nach neuen Anregungen, nach Spaß und Lebensfreude Raum.
- ✓ Fragen Sie sie nach ihrer Einschätzung in Bezug auf bestimmte Menschen.
- ✓ Lassen Sie ihr Zeit, mit einer Situation vertraut zu werden.
- ✓ Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.





# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

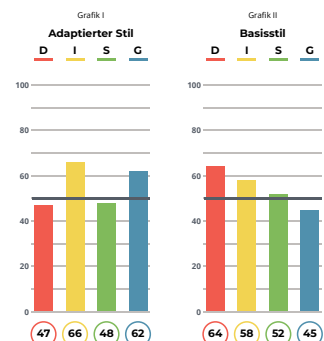


## Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Lynn Zhu vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Lynn Zhu sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen sie 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 Lynn Zhu und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- ⊘ Vom Thema abweichen und ihre Zeit vergeuden.
- ⊘ Ihr nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität.
- ⊘ Mit Fakten, Zahlen, Alternativen oder Abstraktionen jonglieren.
- ⊘ Für ihre Ideen die Lorbeeren ernten.
- ⊘ Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.
- ⊘ Autoritär sein.
- ⊘ Kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein.
- ⊘ Unrealistische Gedanken ausmalen (träumen) oder Zeit verlieren.
- ⊘ Weitschweifig sein.
- ⊘ Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; sie irritieren oder von der Arbeit ablenken.



# KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Lynn Zhu 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 Lynn Zhu 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.



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

Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Lynn Zhu's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen ihr Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Lynn Zhu die Wirkung ihres Verhaltens differenzierter einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, sich in bestimmten Situationen besser unter Kontrolle zu haben und dadurch ihre Effektivität zu erhöhen.



### Lynn Zhu hält sich selbst für:

- ✓ innovativ
- ✓ selbstsicher
- ✓ entschlossen
- ✓ positiv denkend
- ✓ wettbewerbsorientiert
- ✓ erfolgreich



### Unter leichtem Druck, Anspannung, Stress oder Müdigkeit erleben andere sie möglicherweise als:

- ✓ fordernd
- ✓ egoistisch
- ✓ nervös
- ✓ aggressiv



### Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt sie auf andere möglicherweise:

- ✓ grob
- ✓ launenhaft
- ✓ kontrollierend
- ✓ voreingenommen

# AUSPRÄGUNG



Auf Grundlage von Lynn Zhu's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die ihr persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie sie Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie sie auf Regeln und Prozeduren, die von anderen vorgegeben werden, reagiert.

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrig	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
<b>Dominant</b>	<b>Initiativ</b>	<b>Stetig</b>	<b>Gewissenhaft</b>
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

# NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL



Lynn Zhu's "Basis-Stil" im Umgang mit Problemen oder Menschen, ihr 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.



## UMGANG MIT PROBLEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Lynn Zhu ist wissbegierig und möchte als ein extravertierter, wettbewerbsorientierter Mensch wahrgenommen werden, der von Natur aus einen Sinn für Abenteuer besitzt. Sie ist ergebnisorientiert und innovativ in ihrem Problemlösungsverhalten. Sie sucht normalerweise keine konfrontierenden Situationen, aber wenn ein Problem auftaucht, wird sie sich ihm stellen.

Lynn Zhu ist in ihrer Problemlösungsstrategie eher konservativ. Sie ist bereit, sich Herausforderungen zu stellen, möchte aber alles im Griff behalten.



## KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

Lynn Zhu ist gesellig, optimistisch und fähig, andere emotional von etwas zu überzeugen oder in eine bestimmte Richtung zu bewegen. Sie arbeitet gerne im Team, wünscht sich dabei die Rolle der Teamleiterin. Sie vertraut anderen und wünscht sich ein angenehmes Umfeld für die Interaktion.

Lynn Zhu hält es nicht für notwendig, ihre Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Sie geht davon aus, dass ihr natürlicher Stil genau dem entspricht, was ihr Umfeld von ihr erwartet.



## ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

Lynn Zhu ist bedächtig und beständig. Sie ist bereit, Veränderungen zuzustimmen, wenn sie die neue Richtung als sinnvoll und in Übereinstimmung mit der Vergangenheit erlebt. Gegen Veränderungen, die nur um der Veränderung willen passieren, wird sie sich wehren.

Lynn Zhu verhält sich in ihrem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in ihrer Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihr grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde sie sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.



## UMGANG MIT VORGEGEBENEN STRUKTUREN UND REGELN

Lynn Zhu ist von Natur aus unabhängig und eigenwillig. Sie ist offen für neue Erfahrungen und geht manchmal ganz eigene Wege. Sie fühlt sich wohl in einer Umgebung, in der vorgegebene Zwänge für gewisse Situationen entsprechend gelockert werden können.

Lynn Zhu geht mit Regeln und Vorgaben eher locker um. Sie berücksichtigt jedoch wach und sensibel die möglichen Auswirkungen der Nichtbeachtung.

# ADAPTIERTER STIL



Lynn Zhu geht davon aus, dass sie in ihrem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum sie diese Verhaltensmuster zeigt.

- ✓ Überzeugungskraft, um andere zum Handeln zu motivieren.
- ✓ Umsichtiges, vorsichtiges Handeln bei Entscheidungen.
- ✓ Treffen von taktvollen Entscheidungen.
- ✓ Flexibilität.
- ✓ Kontakt zu Menschen auf vielfältige Art.
- ✓ Schwerpunkt liegt mehr auf der Motivierung anderer als in der Konzentration auf die Aufgabe.
- ✓ Bereitschaft, gemeinsam zu entscheiden.
- ✓ Präzises, analytisches Vorgehen.
- ✓ Erfüllung hoher Maßstäbe.
- ✓ Positives, extravertiertes, freundliches Verhalten.
- ✓ Zusammenarbeit mit anderen, um Resultate zu erzielen.
- ✓ Pflegen einer abwechslungsreichen, freundlichen Arbeitsatmosphäre.



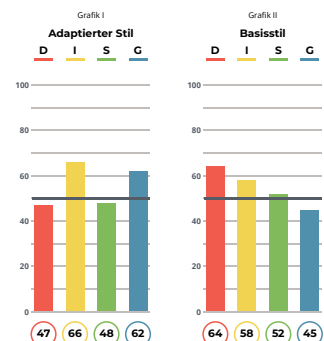
# VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Lynn Zhu genannt, die möglicherweise ihren 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.

## Lynn Zhu zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ überschreitet Machtbefugnisse und Privilegien, setzt sich über andere hinweg
- ✓ macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- ✓ setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann
- ✓ sucht einen Sündenbock, streitet Dinge ab und verteidigt ihre Position, selbst wenn dies nicht nötig wäre
- ✓ wertet Routinearbeit und Menschen ab, die Routine brauchen, es sei denn, sie braucht sie, um ihre Ziele zu erreichen
- ✓ hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da sie nur schlecht warten kann, macht sie es lieber selbst



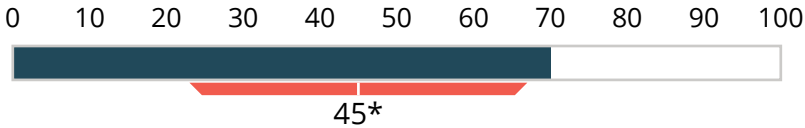




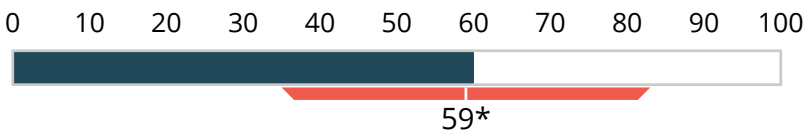
# HIERARCHIE DES VERHALTENS

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.

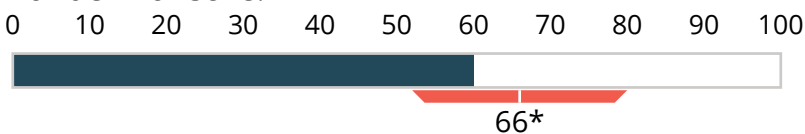
**1. Wettbewerbsdenken** - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



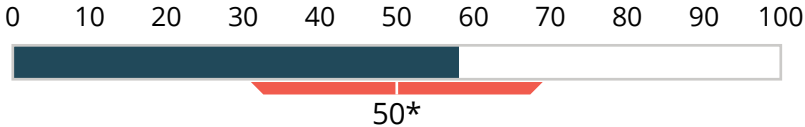
**2. Interaktion** - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.



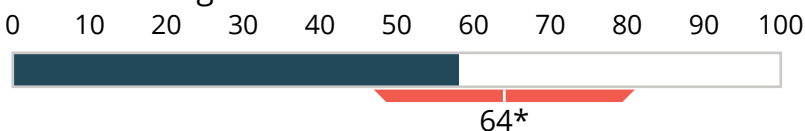
**3. Kundenorientierung** - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



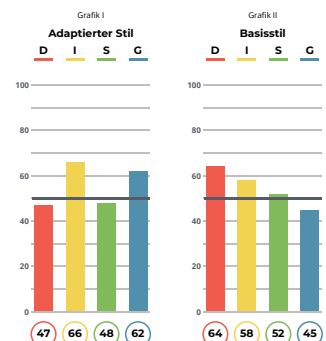
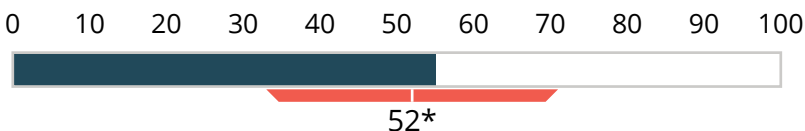
**4. Häufige Veränderung** - Sie wechseln schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.



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



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

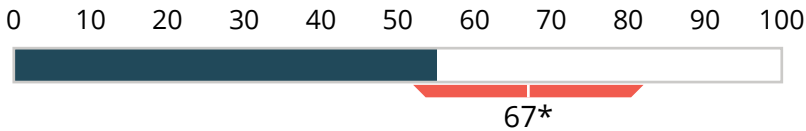


\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

# HIERARCHIE DES VERHALTENS

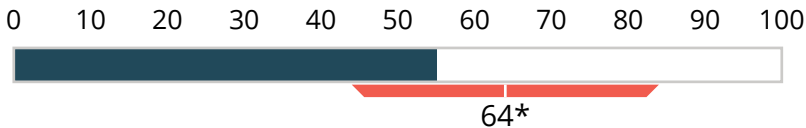


**7. Menschenorientierung** - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.



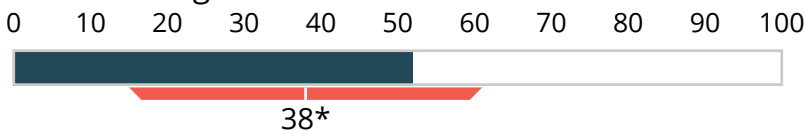
55

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



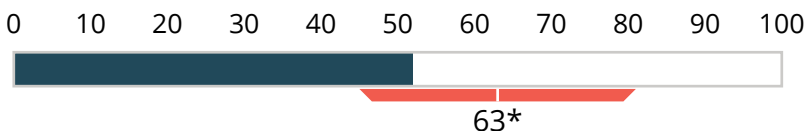
55

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



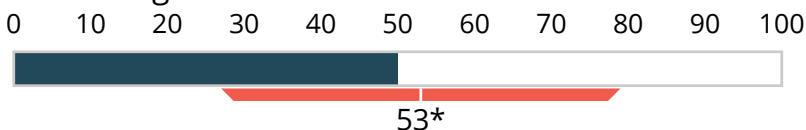
52

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



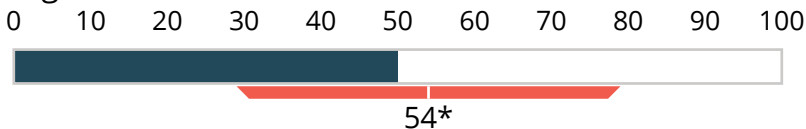
52

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

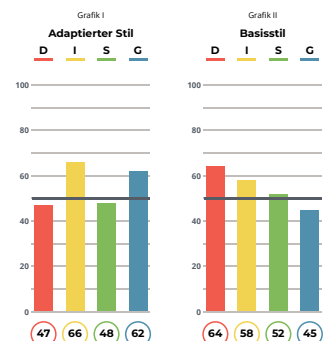


50

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



50



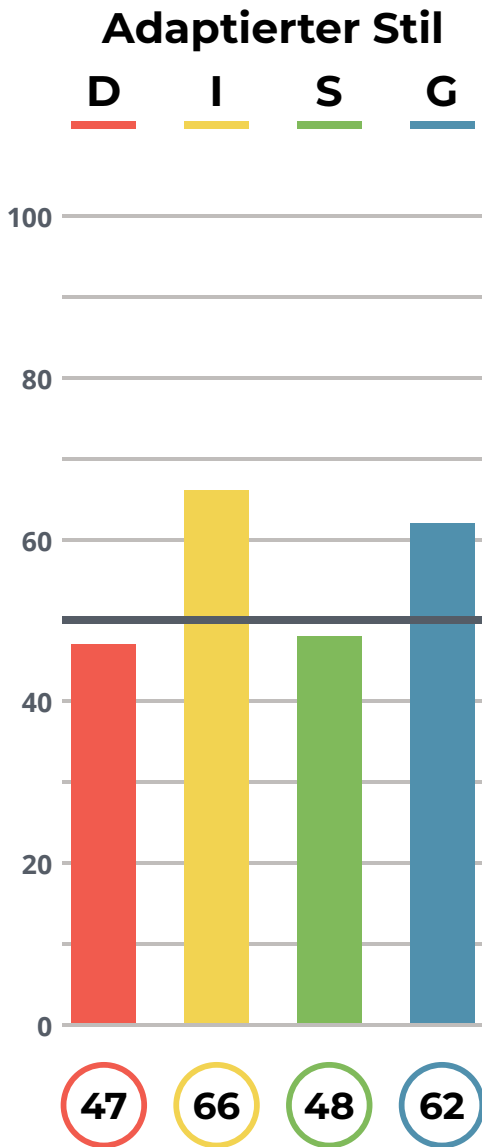
SIA: 47-66-48-62 (58) SIN: 64-58-52-45 (44)

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

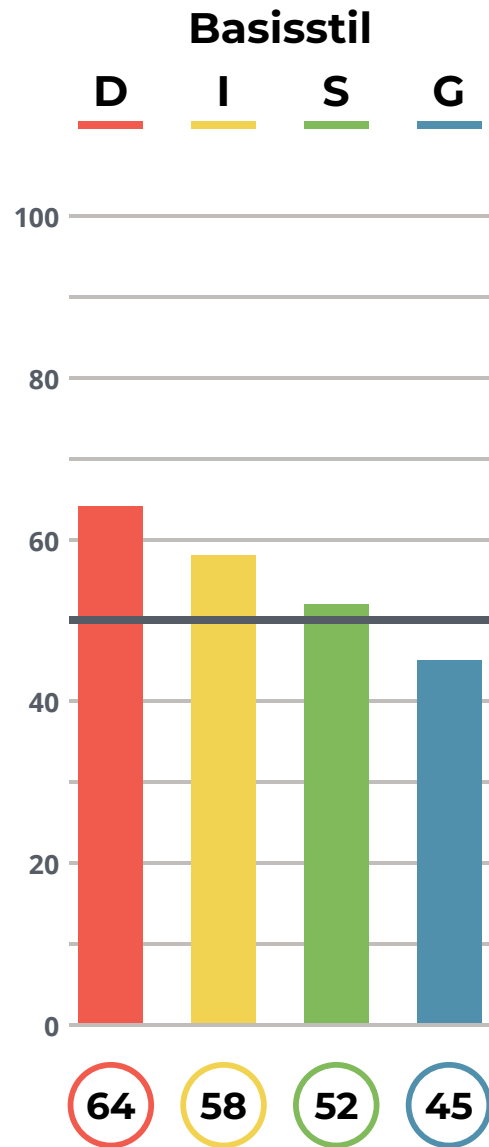
# STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Chinesische Normierungsstudie 2017 R4  
2.4.2021  
T: 6:48

Lynn Zhu

# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



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

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.

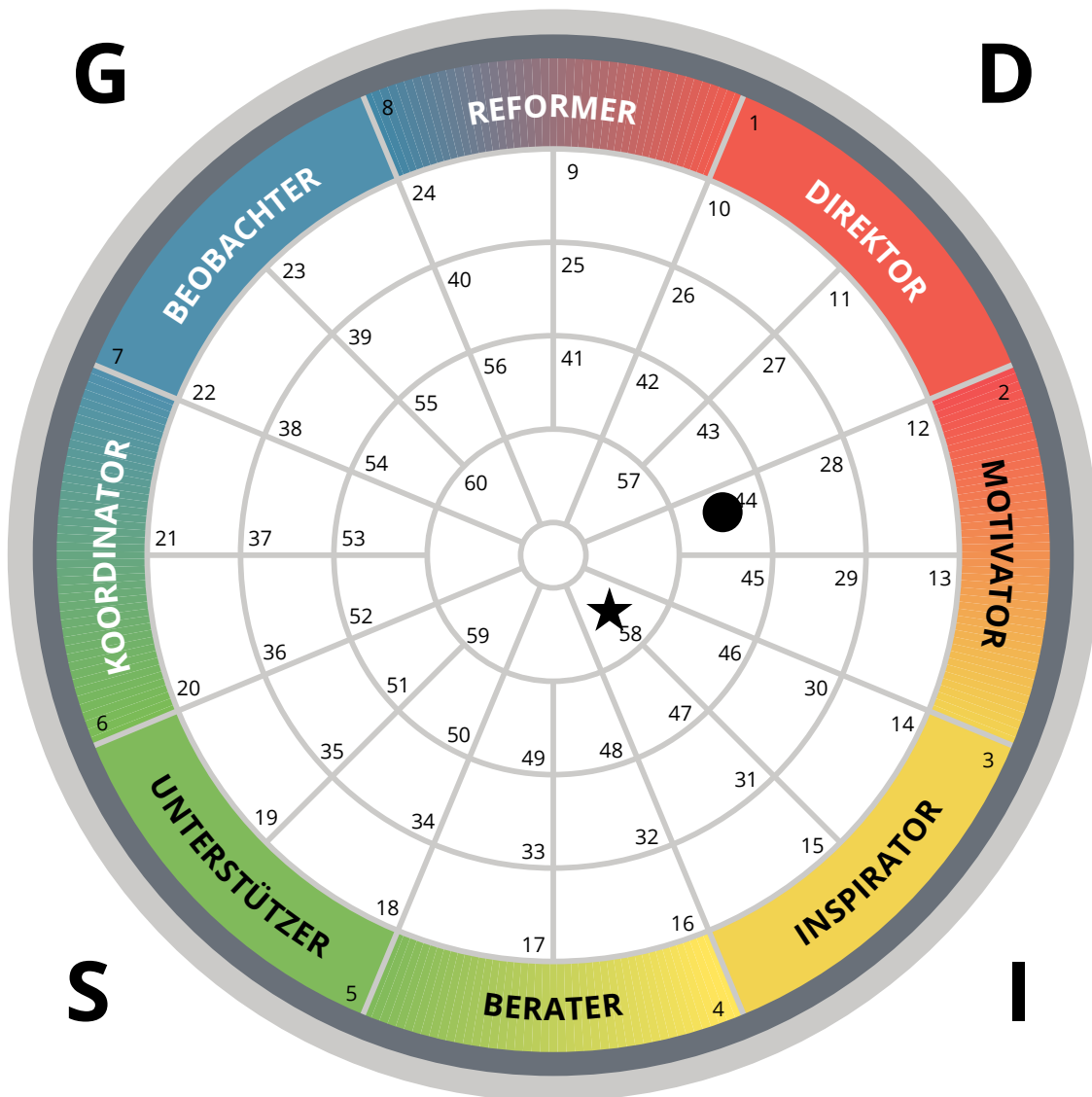
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in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

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

# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Lynn Zhu  
2.4.2021



Adaptierter Stil: ★ (58) BEOBACHTER / INSPIRATOR (KREUZUNG)

Basis-Stil: ● (44) DIREKTOR / MOTIVATOR (KREUZUNG)

Chinesische Normierungsstudie 2017 R4

T: 6:48

## Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



Eduard Spranger definierte zunächst sechs Haupttypen oder Kategorien, um die Motivation und Antriebskraft des Menschen zu beschreiben. Spranger unterschied zwischen den folgenden sechs Kategorien: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell.

Aus der weiteren Auseinandersetzung mit Sprangers ursprünglicher Arbeit hat TTISI 12 Motivationsfaktoren (Driving Forces) entwickelt. Die 12 Driving Forces ergeben sich daraus, dass jeder Motivator entlang eines Kontinuums betrachtet wird, dessen Endpunkte jeweils benannt werden. Alle zwölf Beschreibungen basieren auf sechs Schlüsselwörtern, also ein Begriff pro Kontinuum. Die sechs Schlüsselwörter sind: Wissen, Nutzen, Umgebung, Andere, Macht und Methodik.

Sie werden lernen, wie Sie Ihre Motivatoren in Ihrem Leben erklären, erläutern und erweitern können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Auch werden Sie erfahren, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 Driving Forces Ihren Blick auf die Welt prägen und Ihnen ein höchst individuelles Bild und Verständnis Ihrer Persönlichkeit liefern.

Bitte beachten Sie Ihre vier stärksten Motivatoren (primär). Diese zeigen Ihnen auf, was Ihre Handlungen am stärksten beeinflusst. Wenn Sie dann Ihre vier weiteren Motivatoren (situativ) betrachten, werden Sie feststellen, dass diese Sie ebenfalls stark motivieren, jedoch nur in besonderen Situationen. Schlussendlich, wenn Sie die Gruppe Ihrer vier niedrigsten Motivatoren (indifferent) betrachten, werden Sie merken, dass diese Ihnen gleichgültig sind oder Sie sie sogar vermeiden.

Wenn Sie Ihren Report durchgelesen haben, werden Sie ein tieferes Verständnis für die Schlüsselemente Ihrer Selbstentwicklung haben. Sie werden:

- bestimmen und verstehen können, welche Rolle Ihre individuellen Motivationsfaktoren spielen
- in der Lage sein, die Motivationsfaktoren von anderen zu verstehen und wertzuschätzen
- Methoden entwickeln können, um zu erkennen und zu verstehen, wie Ihre Motivationsfaktoren mit anderen interagieren, um die Kommunikation zu verbessern



# Allgemeine Merkmale

*Auf Grundlage Ihrer Antworten hat der Report Aussagen generiert, die ein generelles Verständnis darlegen, WARUM SIE SO HANDELN, WIE SIE HANDELN. Aus diesen Aussagen geht hervor, was Sie beruflich motiviert. Falls jedoch zwei Ihrer Motivationsfaktoren nicht miteinander harmonieren, besteht die Möglichkeit eines innerpersönlichen Konflikts. Gewinnen Sie anhand der allgemeinen Merkmale einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.*

Lynn Zhu neigt dazu, lang und hart zu arbeiten, um die eigenen Position zu verbessern. Sie schöpft ihre Motivation möglicherweise aus der öffentlichen Anerkennung. Sie möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Sie wird bestrebt sein, Konflikte am Arbeitsplatz auszuräumen. Lynn Zhu besitzt die instinktive Fähigkeit, zu merken, wenn andere Hilfe brauchen, und darauf zu reagieren. Sie hat das Bedürfnis, mit Menschen mitzufühlen, die Hilfe benötigen. Sie ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Sie sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Lynn Zhu ist der Nutzen für die Allgemeinheit wichtiger als der eigene Nutzen. Sie wird Aufgaben fertigstellen, damit sie erledigt sind, ohne einen Nutzen davon zu erwarten. Sie ist in manchen Situationen fähig, eine Situation in Teile zu zerlegen, um eine angestrebte Interaktion zu gewährleisten. In Bereichen, die Lynn Zhu speziell interessieren, wird sie es besonders verstehen, sich Erfahrungen aus der Vergangenheit zunutze zu machen, um aktuelle Probleme zu lösen.

Lynn Zhu strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Sie wird bestrebt sein, eine Gewinnstrategie für sich selbst und/oder ihr Team zu entwickeln. Sie hat das Bedürfnis, dafür zu sorgen, dass die Regeln und Vorschriften für alle gerecht sind. Sie wird eine Konfrontation vermeiden, wenn sie glaubt, dass dies der Beziehung schaden wird. Lynn Zhu wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Sie ist kreativ, was die Interpretation von Systemen betrifft, und wird Aspekte davon übernehmen, wann immer sie sich davon einen Vorteil verspricht. Sie schätzt Menschen dafür, wer sie sind und nicht für das, was sie ihr nutzen können. Sie wird sich darauf fokussieren, andere zufriedenzustellen, anstatt sich dem Effizienzdenken unterzuordnen. Lynn Zhu ist möglicherweise fähig, persönliche Dinge zurückzustellen und sich auf ein professionelles Vorgehen zu konzentrieren. Sie wird sich ebenso auf den Nutzen wie auf die Präsentation eines Projekts konzentrieren. Wenn Lynn Zhu an einem konkreten Thema

# Allgemeine Merkmale



wirklich interessiert ist, oder wenn Wissen in einem konkreten Bereich erfolgsentscheidend ist, wird sie die Initiative ergreifen und sich ein breites Hintergrundwissen zur Thematik zulegen. Wenn ein Bereich Lynn Zhu nicht interessiert oder Wissen darüber nicht erfolgsentscheidend ist, wird sie sich eher auf ihre Intuition oder auf praktische Regeln in dem Bereich verlassen.

Lynn Zhu wird entsprechend den situationsbedingten Erfordernissen auf Wissenssuche gehen. Sie wird sich zuerst auf das Ziel und erst dann auf die Harmonie einer Situation konzentrieren. Für den eigenen Zeit-, Talent- und Ressourceneinsatz belohnt zu werden, ist nicht Lynn Zhu's primärer Motivationsfaktor. Vor die Wahl gestellt, würde Lynn Zhu sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Lynn Zhu sucht nach Möglichkeiten, anderen zu helfen, positive Erlebnisse zu haben. Sie wird nach Fehlern im Prozess suchen, bevor sie einer anderen Person die Schuld gibt. Sie tritt mit Bestimmtheit auf, wenn es gilt, die Kontrolle über eine Situation zu behalten. Sie sucht nach Situationen, die ihr die Freiheit geben, das eigene Schicksal zu kontrollieren.

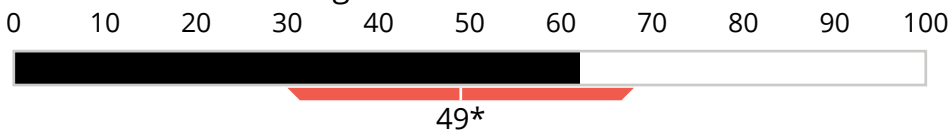


# Gruppe der primären Motivatoren



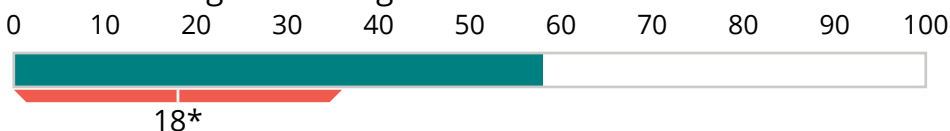
Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren 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. Machtorientiert** - Menschen, deren Handeln von Status, sozialer Anerkennung und Kontrolle über die persönlichen Freiheiten anderer angetrieben wird.



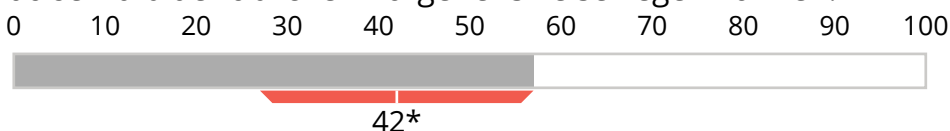
62

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



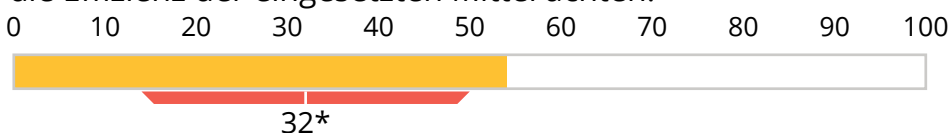
58

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



57

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



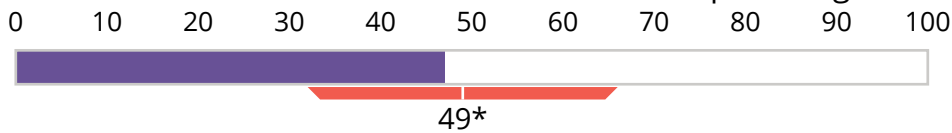
54

# Gruppe der situativen Motivatoren



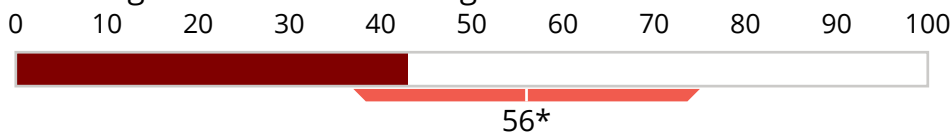
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



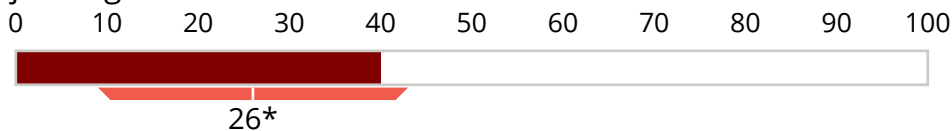
47

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



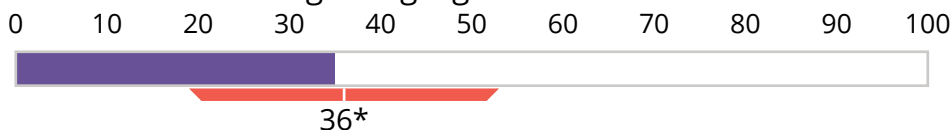
43

**7. 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.



40

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



35

# 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. 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



32

**10. 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.

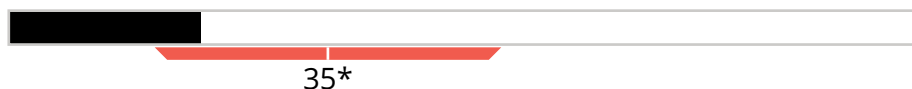
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



31

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

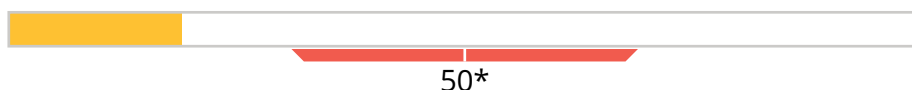
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



21

**12. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



19

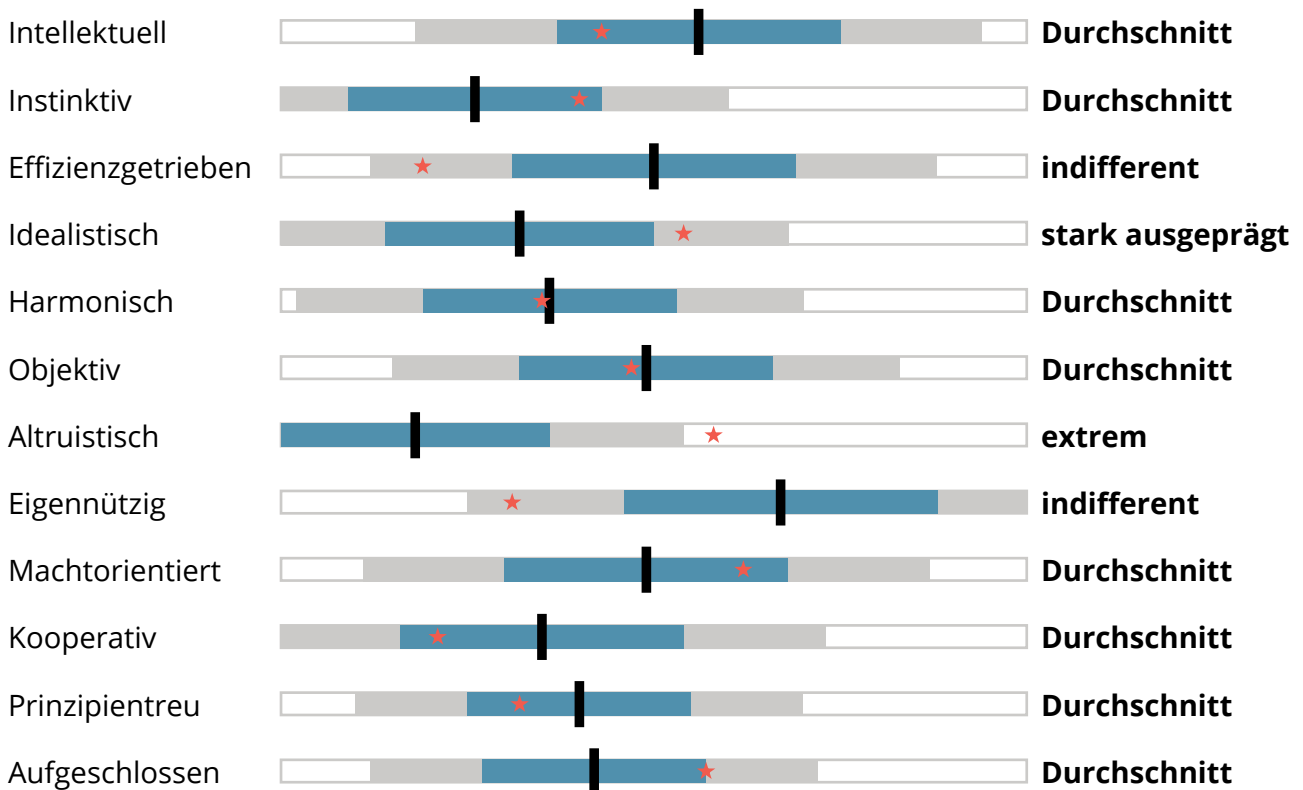
# Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



Sicher kennen Sie Sprüche wie: „Jedem das Seine“, „Jedem Tierchen sein Pläsierchen“ oder „Jeder hat seine eigenen Gründe“. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnlich wie Sie sind, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft schöpfen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders als Sie gestrickt sind, werden Sie diese möglicherweise als fremd und ungewöhnlich empfinden und sich unbehaglich fühlen. Solche Unterschiede können sich in Stress und Konflikten äußern.

Dieser Abschnitt deckt die Bereiche auf, in denen Sie sich möglicherweise deutlich von anderen Menschen unterscheiden, was manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führen kann. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach oben hin abweichen, desto stärker werden die Menschen um Sie herum Ihr Interesse an diesem Bereich wahrnehmen. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach unten hin abweichen, desto mehr werden die Menschen um Sie herum Ihr Desinteresse oder gar Ihre Ablehnung für diesen Bereich zu spüren bekommen. Der schattierte Bereich steht für 68 Prozent derjenigen, deren Ergebnisse nicht mehr als eine Standardabweichung vom Durchschnittswert abweichen.

## POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



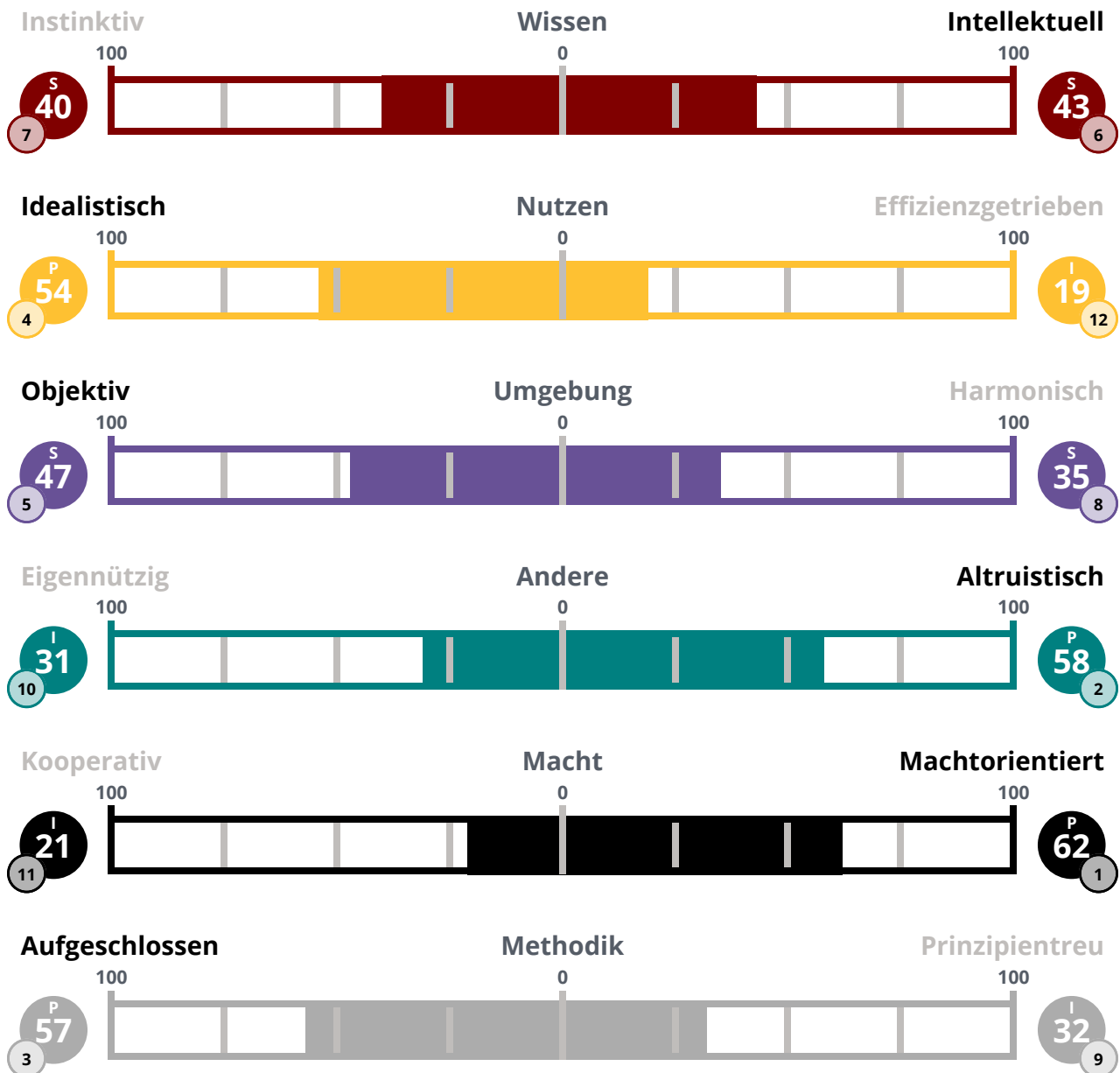
■ - 1 Standardabweichung - \* 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. 
 ■ - 2 Standardabweichungen 
 ■ - 3 Standardabweichungen 
 ■ - Normierungsdurchschnitt 
 ★ - Ihre Position

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

# Motivationspektrum



Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Lynn Zhu motiviert und wie stark jedes der Motive ausgeprägt ist. Rauten zeigen die primär wirksamen Motive einer Person an. Diese vier Motive sind entscheidend für Lynn Zhu's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.

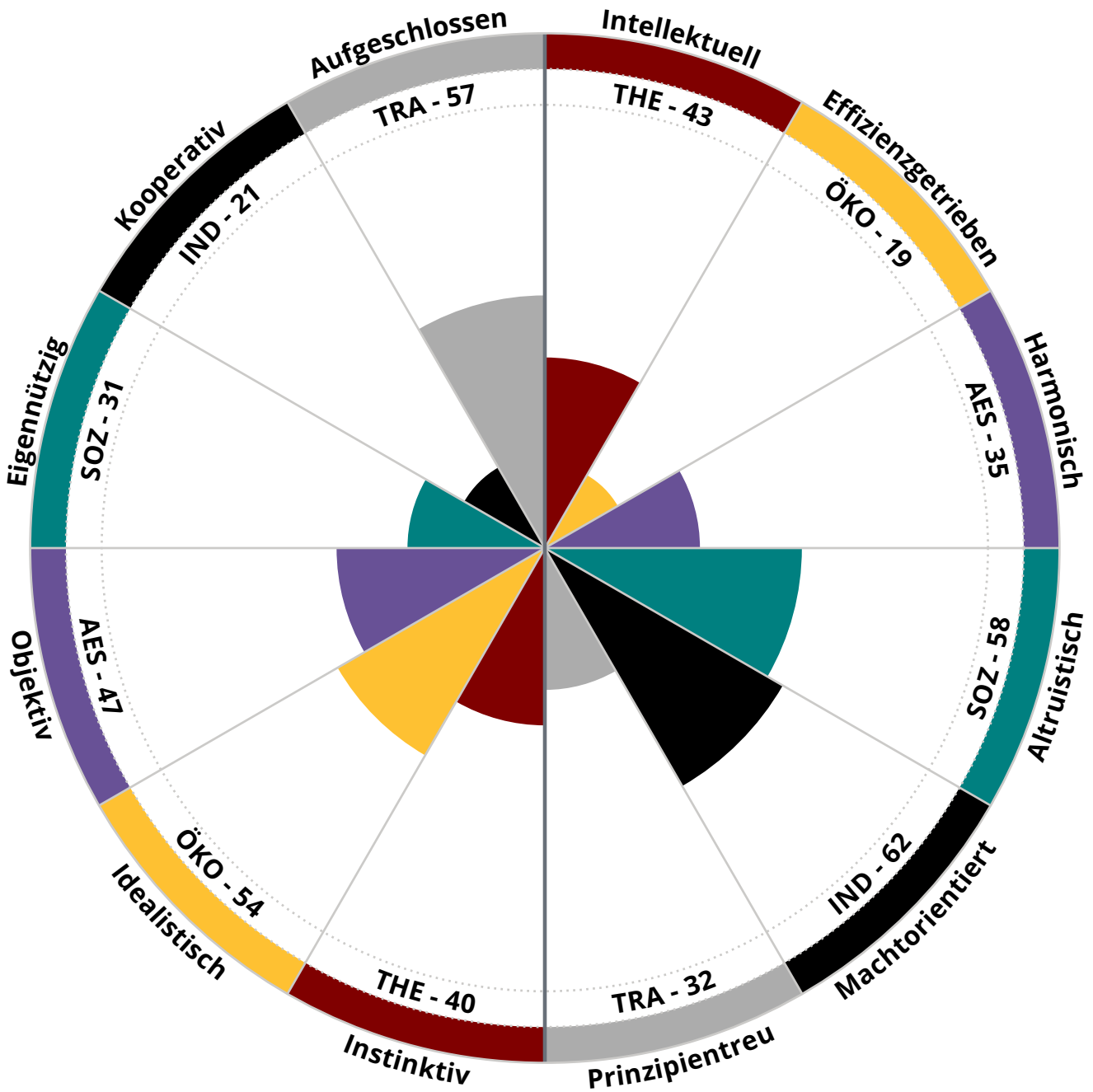


P ..... Primär, Situativ oder Indifferent  
76 ..... Driving Forces Ergebnis  
3 ..... Driving Forces Rang

Chinesische Normierungsstudie 2017  
 2.4.2021  
 T: 2:42

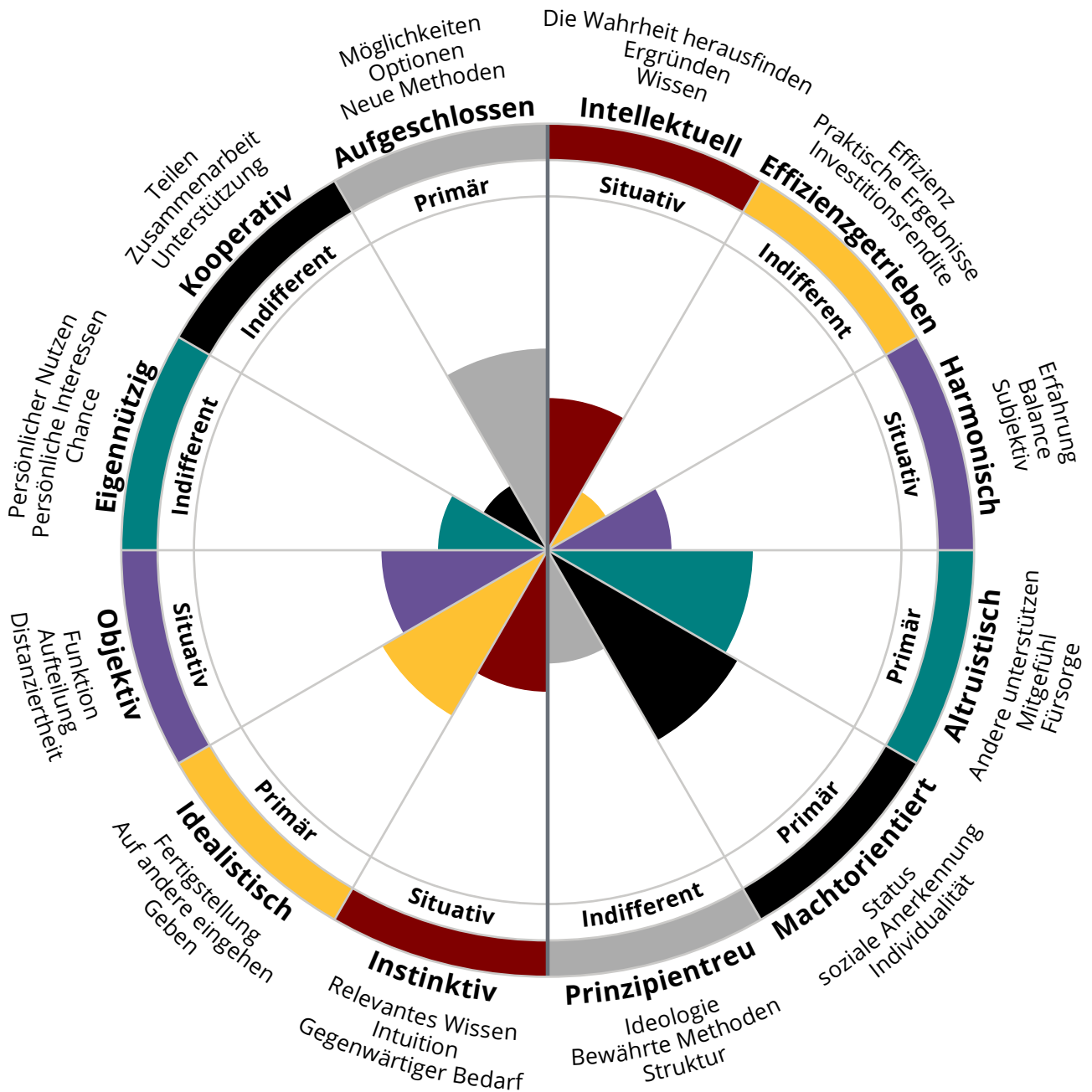
Lynn Zhu

# Motivatorenrad



T: 2:42

# Deskriptorenrad



T: 2:42



## Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Die ultimative Kraft hinter zunehmender Arbeitszufriedenheit und Leistung liegt in der Mischung zwischen den Verhaltenspräferenzen und den treibenden Kräften. Beide Faktoren verfügen über die Stärke, das Handeln zu modifizieren, aber es ist das Zusammenspiel der beiden Faktoren, das die Leistung auf ein ganz neues Level hebt.

### 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 MOTIVATIONSTÄRKEN

*Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Stärken zwischen Lynn Zhu's Verhaltensstil und den wichtigsten vier Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei dieser potenziellen Stärken, die zukünftig noch mehr eingesetzt werden könnten, um Lynn Zhu's Zufriedenheit im Beruf zu erhöhen.*

- Sucht die Herausforderung oder Gelegenheit zu gewinnen.
- Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.
- Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.
- Großzügig und effektiv mit ihrer Zeit, Talente und Ressourcen.
- Zielorientiert bei der Unterstützung anderer.
- Hartnäckig aber fair, wenn andere involviert sind.
- Schafft es, andere dazu zu bringen, den Status quo zu hinterfragen.
- Steckt alles, was möglich ist, in die Suche nach neuen Möglichkeiten.
- Tritt mit großer Bestimmtheit für Themen ein, für die sie sich interessiert.
- Neigt dazu, sich auf die gründliche Fertigstellung von Aufgaben anstatt auf Effizienz zu konzentrieren.
- Wird Probleme zum Vorteil der Organisation lösen.
- Wird bei der Entscheidungsfindung die MitarbeiterInnen und den Prozess berücksichtigen.

## POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



*Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Konfliktbereiche zwischen Lynn Zhu's Verhaltensstil und den vier wichtigsten Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei der potenziellen Konflikte, an denen gearbeitet werden sollte, um Lynn Zhu's Arbeitsergebnisse zu verbessern.*

- Nimmt zu viel, zu schnell und zu eng getaktet auf sich, um die Kontrolle zu behalten zu können.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
- Könnte die negativen Konsequenzen ihrer schnellen Entscheidungen nicht realisieren.
- Methode bei der Unterstützung anderer ist nicht verhandelbar.
- Hat Schwierigkeiten zwischen Ergebnissen und Unterstützung anderer zu entscheiden.
- Könnte Standards so hoch setzen was dazu führt, dass andere versagen.
- Das Einhalten der Standards ist möglicherweise nicht möglich in Anbetracht ihres Bedürfnisses, Neues auszuprobieren.
- Verletzt möglicherweise die Vorschriften, um die Dinge zu beschleunigen.
- Möglicherweise besteht ein Konflikt zwischen dem Wunsch, eine rasche Entscheidung zu haben, und der Auslotung neuer Möglichkeiten.
- Trifft möglicherweise eine spontane Entscheidung, die in einer schlechten Investition und/oder verschwendeter Zeit resultiert.
- Kann ein Workaholic sein, um Dinge über die Bühne zu bringen.
- Verärgert möglicherweise andere damit, dass sie sich nicht groß darum kümmert, was unter dem Strich dabei herauskommt.

# IDEALES UMFELD



*Menschen sind engagierter und produktiver, wenn ihr Arbeitsumfeld den Beschreibungen in diesem Abschnitt entspricht. Dieser Abschnitt ermittelt aufgrund von Lynn Zhu's Verhaltensstil und ihren vier wichtigsten Motivationsfaktoren ihr ideales Arbeitsumfeld. Bestimmen Sie mit Hilfe dieses Abschnitts jene Art von Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereichen, die Lynn Zhu entsprechen.*

- Eigenmotivation und Vorausblick haben, um den Status Quo zu hinterfragen
- Ein Management, das Risikobereitschaft beinhaltet, wird wertgeschätzt und belohnt.
- Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.
- Belohnungssystem basierend auf "Teamgewinn" und nicht nur auf dem individuellen Beitrag.
- Einsatz von eigenen Stärken hilft anderen Ergebnisse zu erzielen.
- Eine Ergebnis-orientierte Umgebung, in der Menschen respektiert und wertgeschätzt werden.
- Ein Forum, um neue Wege auszuprobieren, wie sich die bestehenden Methoden verbessern lassen.
- Ein Umfeld, um Vorschriften zu hinterfragen, mit denen sie nicht einverstanden ist.
- Die Fähigkeit, durch das Infragestellen des Status quo bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Ökonomische, wettbewerbsorientierte und herausfordernde Anreize sind willkommen, aber nicht unbedingt notwendig.
- Anerkennung für das Infragestellen des Status quo, wenn dadurch die Möglichkeit besteht, die Rendite für die Organisation zu erhöhen.
- Die Zielerreichung wird nach den erbrachten Ergebnissen beurteilt.

# SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION



*Menschen sind sehr verschieden und sie beziehen ihre Motivation aus diversen Quellen. Dieser Abschnitt des Berichts ist das Ergebnis der Analyse von Lynn Zhu's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Lynn Zhu sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.*

## Lynn Zhu möchte:

- Macht und Kontrolle über Ergebnisse und Ziele haben.
- Die Vision entwickeln, teilen und managen.
- Raum und Zeit haben, den Job zu Ende zu bringen.
- Wird wahrgenommen als jemand der anderen hilft, im Job und privat.
- Ergebnisse erzielen indem sie anderen hilft und Situationen managt.
- Anerkennung, wenn sie andere unterstützt und dafür, dass sie Katalysator bei der Verbesserung der Unternehmenskultur ist.
- Ziele und Ergebnisse, die aus einer kreativen und offenen Herangehensweise resultieren.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte und ein Team, die verstehen, dass jedes System von Zeit zu Zeit hinterfragt werden sollte.
- Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
- Möglichkeiten, um Aufgaben zum Vorteil des Unternehmens zu erledigen.
- Fokus sowohl auf Ergebnissen als auch auf Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und Prozessen.
- Freiraum, um die Ziele für das Unternehmen zu erreichen.

# SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



*Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Lynn Zhu optimale Leistung erbringen kann. Manche dieser Voraussetzungen kann sie selbst erfüllen, während für andere das Management zuständig ist. Es ist schwer, motiviert zu sein, solange grundlegende Erwartungen an die Führung nicht erfüllt sind. Gehen Sie die Liste mit Lynn Zhu durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Lynn Zhu am wichtigsten sind. Das erlaubt es Lynn Zhu, sich an der Erstellung ihres eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.*

## Lynn Zhu braucht:

- Dabei unterstützen, den Effekt ihres Images verstehen, wenn sie sich aus unkontrollierten Projekten entbindet.
- Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.
- Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.
- Bewusstsein, wie ihr Antrieb Einfluss auf andere hat, um gemeinsam Ziele zu erreichen.
- Realistische Erwartungen, bezüglich der Motivation der anderen was die Erreichung der gesetzten Ziele betrifft.
- Dabei unterstützen, wie das Managen von Stärken anderen helfen kann.
- Das Wissen, wann der richtige Moment ist, um über ihre unkonventionelle Sicht der Dinge zu sprechen.
- Unterstützung dabei, ihren Wunsch auszuleben, anderen zu zeigen, wie die Dinge sein könnten.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Lynn Zhu's Bedürfnis versteht, viele Systeme kennenzulernen, um alle Möglichkeiten auszuloten.
- Akzeptanz dafür, dass manche Menschen langsamer vorankommen und ihre Arbeit dennoch erledigen.
- Die Gelegenheit, Leistungen zum Wohl des Unternehmens zu erbringen.
- Eine Risikoeinschätzung von jeder Entscheidung, um die gewünschten Ergebnisse zu erhalten.

# AKTIONSPLAN



Die folgenden Angaben beziehen sich auf drei verbesserungsfähige Bereiche, in denen Lynn Zhu ihre Effizienz möglicherweise erhöhen möchte.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: \_\_\_\_\_ Kontrolldatum: \_\_\_\_\_