



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Job/Talent Vergleichsreport

Muster

Musterjob

27.5.2021

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Badstraße 3 • D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

 **INSIGHTS MDI®**

Inhaltsverzeichnis



EINLEITUNG - <i>SICHERN SIE SICH IHREN VORSPRUNG™</i>	3
EINLEITUNG - <i>FORTSETZUNG</i>	4
EINLEITUNG	5
MOTIVATIONSKULTUR - JOB	6
HIERARCHIE DES VERHALTENS	8
JOB MOTIVATIONS / KULTUR - FEEDBACK	12
VERHALTENSBEZOGENES FEEDBACK	13
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	14

EINLEITUNG



Sichern Sie sich Ihren Vorsprung™

Dieser Report vergleicht einen spezifischen Jobbenchmark mit den Ergebnissen von einem bis fünf Talent Reports. Nutzen Sie den folgenden Leitfaden, um die Ergebnisse effektiv zu interpretieren.

INTERPRETATIONSLEITFADEN

Wenn Sie eine Person mit einem spezifischen Jobbenchmark vergleichen, müssen Sie sich in Bezug auf die Merkmale in den Top-3-Motivatoren und den Top-3-Verhaltensweisen einige wichtige Fragen stellen. Die Antworten auf diese Fragen werden den Nutzen dieses Reports maximieren:

MOTIVATIONS- UND WERTEKULTUR

- Wie wird sich eine Person fühlen, wenn sie acht Stunden am Tag in einer Kultur verbringen müsste, die mit ihren Werten nicht übereinstimmt?
- Wie wird sich eine Person fühlen, wenn sie negative Gefühle gegenüber der Motivations- und Wertekultur in einem Unternehmen empfindet?

VERHALTENSDIMENSIONEN

- Wie wird sich eine Person fühlen, wenn sie ihr Verhalten stark verändern muss und wie wird sich das auf die Produktivität auswirken?

WEITERE ÜBERLEGUNGEN

- Wie arbeiten andere Personen in dem gleichen Job, basierend auf den Ergebnissen des Talent INSIGHTS® Talent Reports?



EINLEITUNG

Fortsetzung

Dieser Vergleichsreport basiert auf dem erstellten Jobbenchmark. Der Report verwendet Rohwerte aus der Job- und Talent-Punkteskala. Es kann sein, dass für den Job etwas sehr wichtig ist, aber Menschen sind bei einer Tätigkeit selten perfekt. Vielleicht erfordert der Job, dass eine Person den Punktwert 10 mitbringt; schließen Sie eine Person jedoch nicht nur aufgrund der Differenz zwischen dem Jobbenchmark und ihrem Talent-Punktwert, aus dem Bewerbungsprozess, aus.

Wenn eine Person in einem Bereich niedrig ausgeprägt ist, die der Jobbenchmark als "sehr wichtig" identifiziert hat, müssen Sie präzise Nachfragen stellen, um festzustellen, ob das die Person daran hindern würde, sehr gute Leistung zu erbringen und diese aufrechtzuerhalten.

Anmerkung: DIE REIHENFOLGE, IN DER DER NAME EINER PERSON ERSCHEINT, STEHT IN KEINEM ZUSAMMENHANG MIT DER PASSUNG ZU DEM JOB. DIE REIHENFOLGE BASIERT NUR AUF DER ABFOLGE, NACH DER REPORTS VON DEM AUFTRAGGEBER DIESES REPORTS GENERIERT WURDEN.



Hierarchie der Motivationskultur (6 Bereiche)

Dieser Abschnitt identifiziert die Motivatoren und Werte der Position, die als Antriebsquelle für die Tätigkeiten dienen, und vergleicht die Talent-Ergebnisse in allen Bereichen. Hier wird klar "warum" und in "was für einem Umfeld" dieser Job zum Erfolg führt.

Hierarchie des Verhaltens (12 Bereiche)

Dieser Abschnitt befasst sich mit den für den Job erforderlichen Verhaltensmerkmalen und vergleicht das Talent für jedes Verhaltensmerkmal. Je höher das Ranking, umso wichtiger ist das Verhalten für das Vermeiden von Stress und für überragende Leistung im Job.

Anmerkung: Die Sektionen werden auf einer 0-10-Punkte-Skala dargestellt, um den Job-Benchmark und die entsprechenden Ergebnisse der einzelnen persönlichen Berichte klar darzustellen.

Feedback zur Motivationskultur

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Gegebenheit, dass jeder Job in jedem Unternehmen seine eigene Kultur hat. Die Kultur jedes Jobs ist dadurch bestimmt, wie überragende Leistung belohnt wird.

Feedback zum Verhalten

Dieser Abschnitt beschreibt die Verhaltensmerkmale, die der Job erfordert.

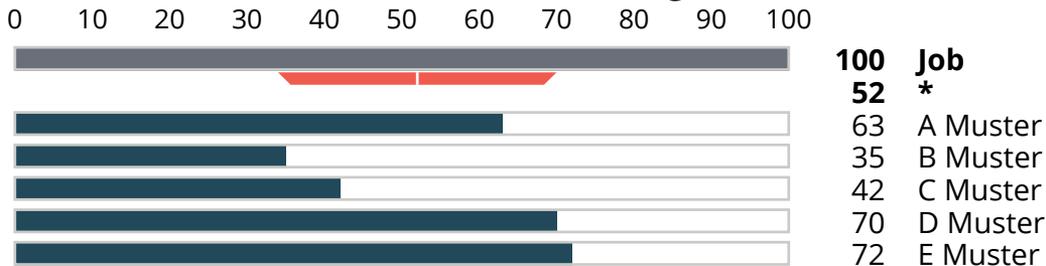
Die aufgeführten Informationen führen zu einem besseren Verständnis der für überragende Leistung vorausgesetzten Stellenanforderungen – basierend auf den sieben wichtigsten Attributen, den drei höchsten Motivatoren sowie den drei stärksten Verhaltenspräferenzen. Lesen Sie jeden Punkt durch, um einen Einblick bzgl. der Arbeitsstelle zu erhalten. Diese Informationen wurden konzipiert, um Anwendung im Bereich Coaching oder anderen Entwicklungsmaßnahmen für die im Hinblick auf die Arbeitsstelle ausgewählte Person(en) zu finden.

MOTIVATIONSKULTUR - JOB

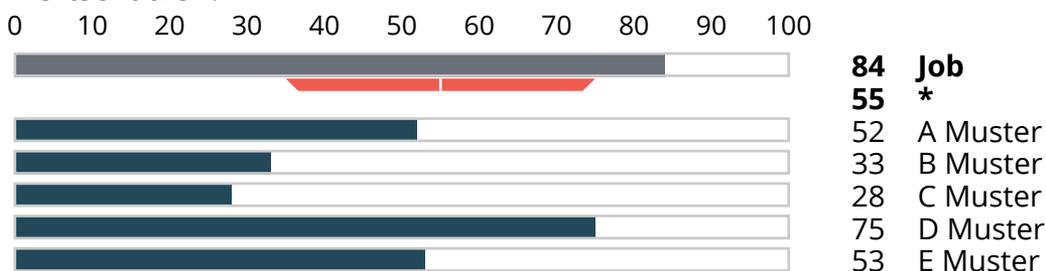


Diese Grafiken beziehen sich auf die Motivations- und Wertekultur des Jobbenchmarks und sind in absteigender Folge angeordnet, von den stark erforderlichen zu den im Job weniger erforderlichen Motivatoren und Werten. Lücken können darauf hinweisen, dass die Jobkultur mit den Werten der Person nicht übereinstimmt und negative Gefühle bezüglich der Arbeit erzeugen könnte.

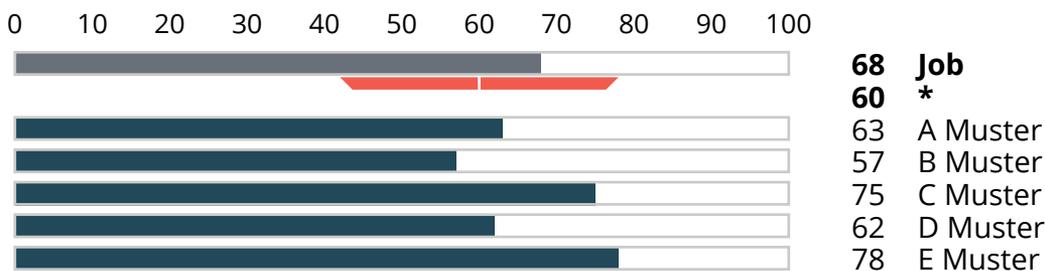
1. Ökonomisch - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzen, sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



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



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



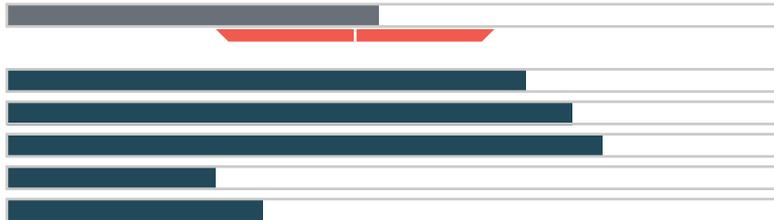
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

MOTIVATIONSKULTUR - JOB



4. Ästhetisch - Honoriert diejenigen, die Harmonie, kreativen Selbstaussdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.

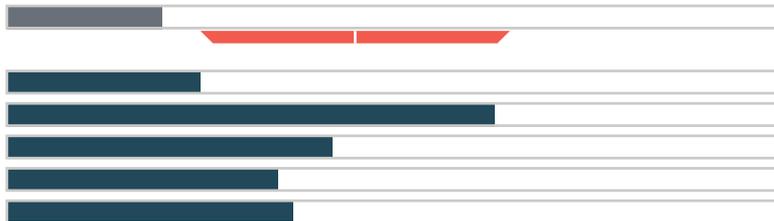
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



48 Job
45 *
 67 A Muster
 73 B Muster
 77 C Muster
 27 D Muster
 33 E Muster

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

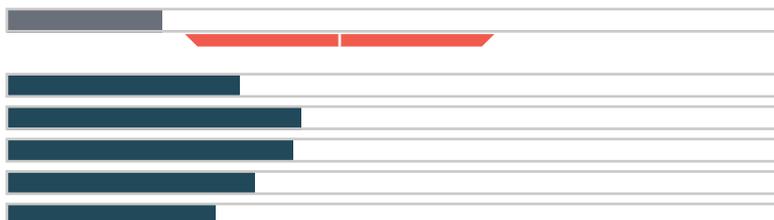
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20 Job
45 *
 25 A Muster
 63 B Muster
 42 C Muster
 35 D Muster
 37 E Muster

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20 Job
43 *
 30 A Muster
 38 B Muster
 37 C Muster
 32 D Muster
 27 E Muster

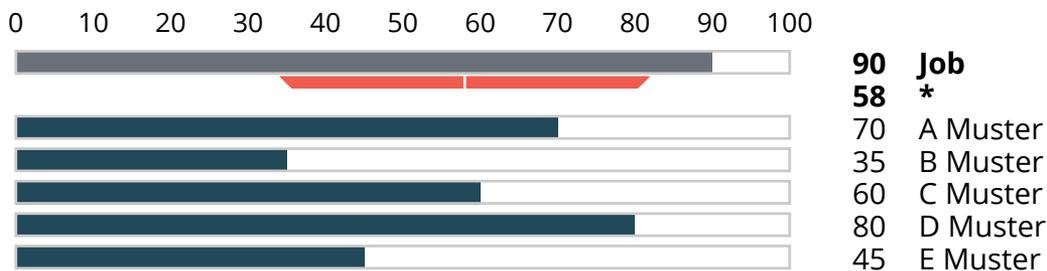
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



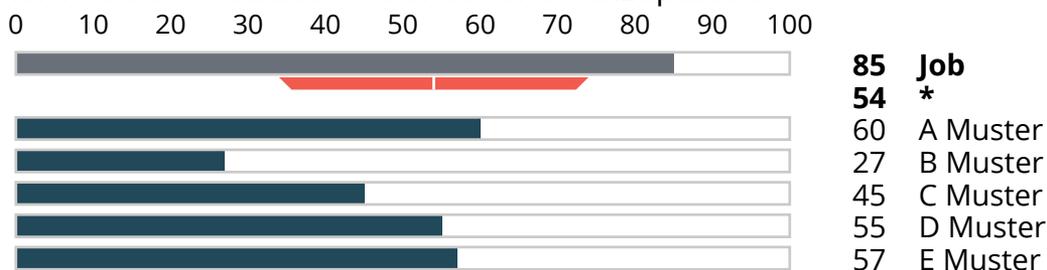
HIERARCHIE DES VERHALTENS

Dieser Abschnitt soll grafisch die angeborenen Verhaltensstile der Personen darstellen und veranschaulichen, welche Verhaltensdimensionen für die Position bedeutsam sind. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark erforderlichen zu den im Job weniger erforderlichen Verhaltensdimensionen, angeordnet. Im Vergleich der Ergebnisse in diesem Abschnitt sollte in Betracht gezogen werden, dass Abweichungen auf Stress deuten können, den die Person empfinden könnte, wenn sie gezwungen wäre ein ihrem angeborenen Stil widersprechendes Verhalten anzunehmen.

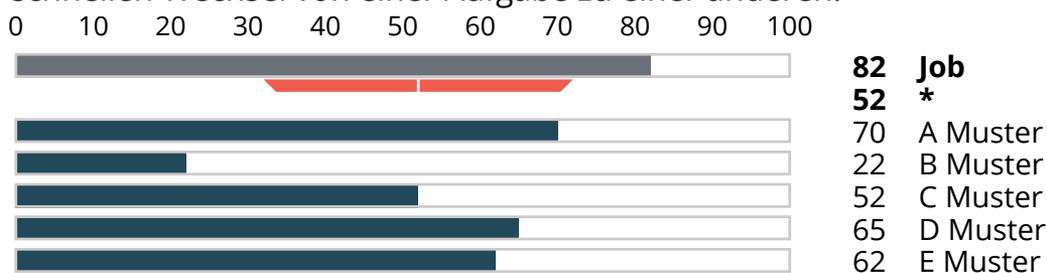
1. Interaktion - Der Job erfordert häufiges Kommunizieren und Interaktion mit anderen.



2. Veränderungsbereitschaft - Der Job erfordert sich leicht an unterschiedliche Situationen anzupassen.



3. Häufige Veränderung - Der Job erfordert den schnellen Wechsel von einer Aufgabe zu einer anderen.



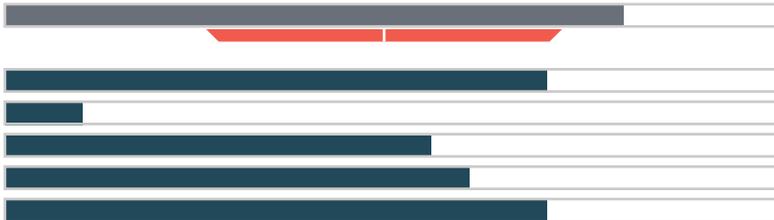
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



HIERARCHIE DES VERHALTENS

4. Wettbewerbsdenken - Der Job erfordert Selbstsicherheit und den Willen zu gewinnen in einem stark wettbewerbsorientierten Umfeld.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80 Job
49 *
 70 A Muster
 10 B Muster
 55 C Muster
 60 D Muster
 70 E Muster

5. Menschenorientierung - Der Job erfordert enge Beziehungen zu verschiedenen Menschen aufzubauen.

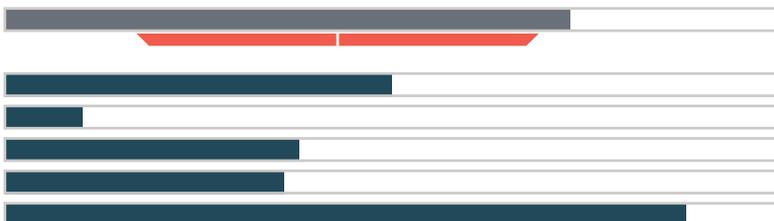
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



75 Job
64 *
 60 A Muster
 75 B Muster
 75 C Muster
 90 D Muster
 45 E Muster

6. Dringlichkeit - Der Job erfordert Entschlossenheit, schnelle Reaktionen und rasches Handeln.

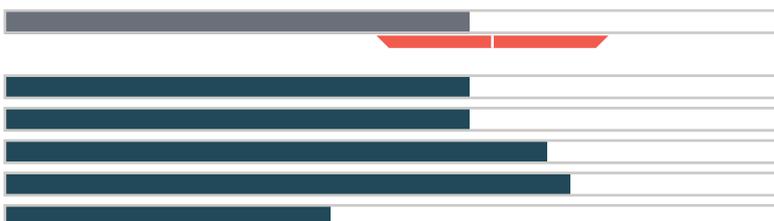
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



73 Job
43 *
 50 A Muster
 10 B Muster
 38 C Muster
 36 D Muster
 88 E Muster

7. Kundenorientierung - Der Job erfordert das Identifizieren und Erfüllen von Kundenwünschen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60 Job
63 *
 60 A Muster
 60 B Muster
 70 C Muster
 73 D Muster
 42 E Muster

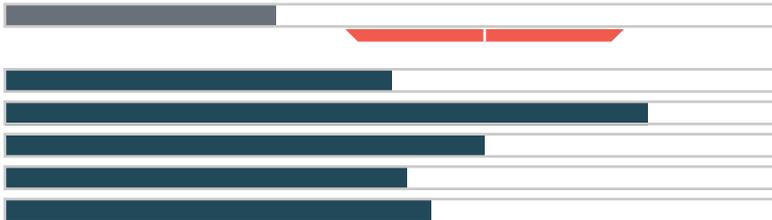
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



HIERARCHIE DES VERHALTENS

8. Beharrlichkeit - Der Job erfordert Aufgaben zu Ende zu bringen auch wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.

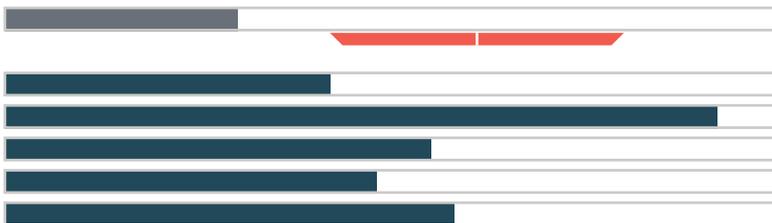
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35 Job
62 *
 50 A Muster
 83 B Muster
 62 C Muster
 52 D Muster
 55 E Muster

9. Befolgen von Regeln - Der Job erfordert sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden zu halten.

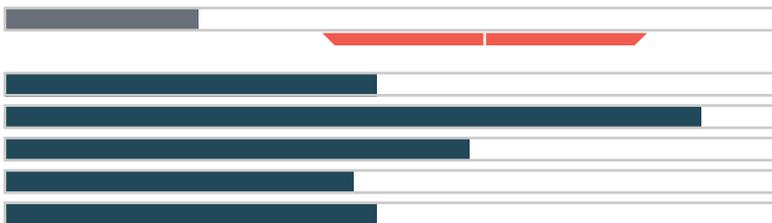
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30 Job
61 *
 42 A Muster
 92 B Muster
 55 C Muster
 48 D Muster
 58 E Muster

10. Beständigkeit - Der Job erfordert berechenbare Ergebnisse in sich wiederholenden Routinesituationen.

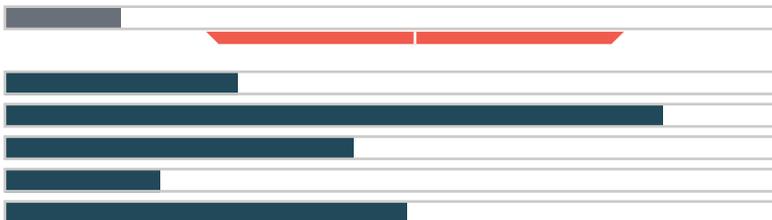
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



25 Job
62 *
 48 A Muster
 90 B Muster
 60 C Muster
 45 D Muster
 48 E Muster

11. Organisation am Arbeitsplatz - Der Job erfordert die Etablierung und Aufrechterhaltung von spezifischen, täglichen Routinen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



15 Job
53 *
 30 A Muster
 85 B Muster
 45 C Muster
 20 D Muster
 52 E Muster

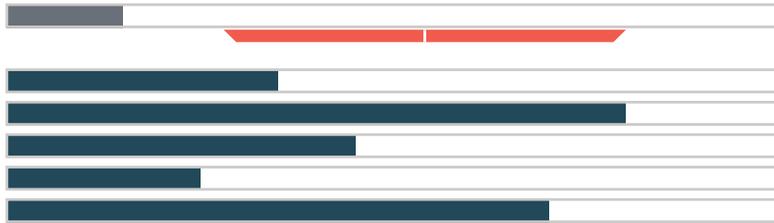
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

HIERARCHIE DES VERHALTENS



12. Datenanalyse - Der Job erfordert das Sammeln, überprüfen und organisieren von Informationen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



15 Job
54 *
35 A Muster
80 B Muster
45 C Muster
25 D Muster
70 E Muster

WB: 78-90-40-20 (13)

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

JOB MOTIVATIONS / KULTUR - FEEDBACK



Dieser Abschnitt liefert Ihnen ein besseres Verständnis für die Kultur dieses Jobs. Die Kultur jedes Jobs wird klar bestimmt durch die Anerkennung einer sehr guten Leistung. Das Feedback bezieht sich auf die drei am höchsten positionierten Attribute. Lesen Sie jedes Feedback sorgfältig, um tieferes Verständnis dieses Jobs zu erlangen. Diese Informationen sind gedacht für Coaching und auch für Entwicklungsmaßnahmen für alle, die für diesen Job ausgewählt wurden.

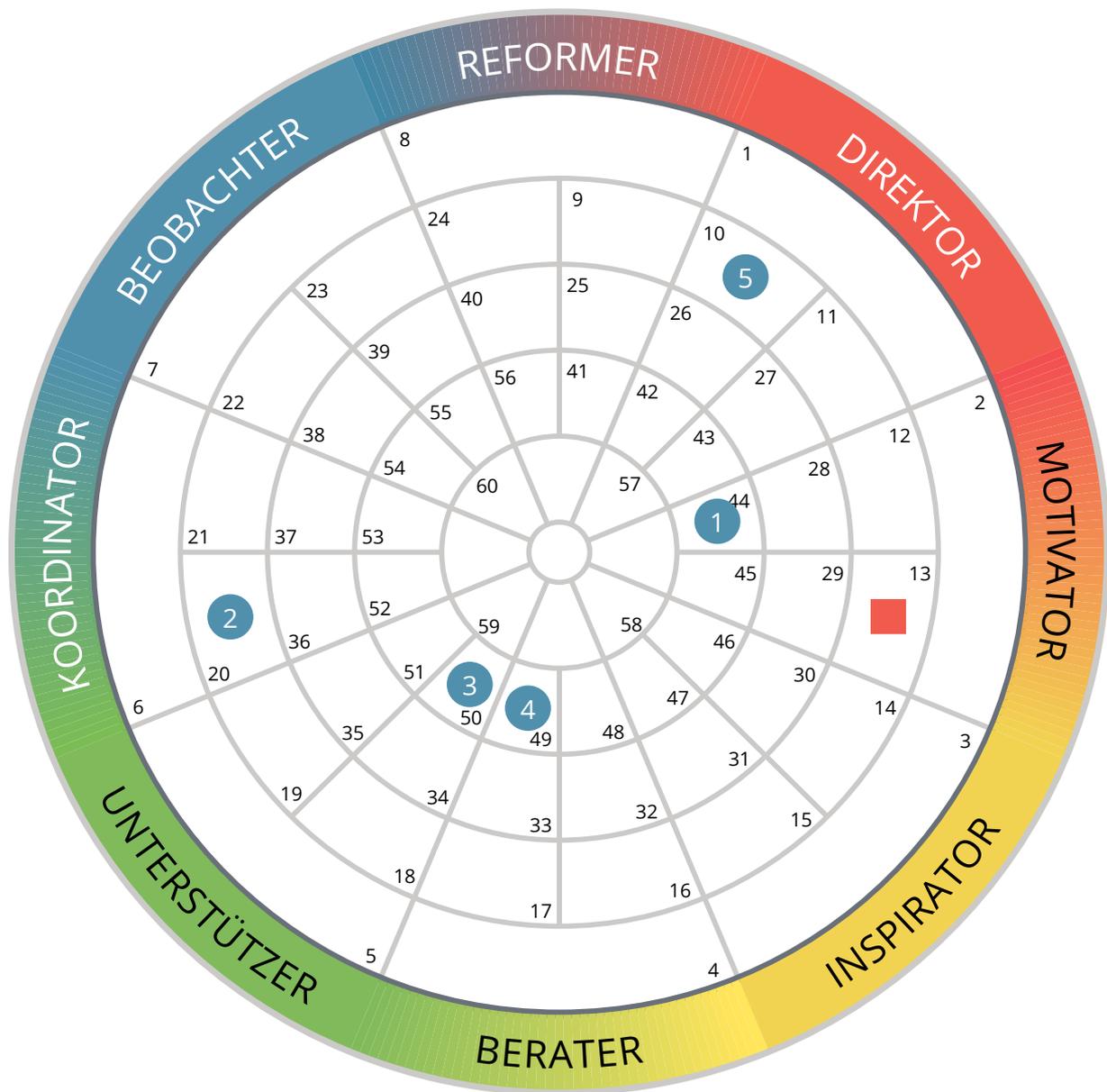
1. Ökonomisch
 - Belohnt diejenigen für ihren Einsatz an Zeit, Ressourcen und Energie, die praktische Lösungen und Ergebnisse schätzen und erzielen.
2. Individualistisch
 - Belohnt diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und die Kontrolle über ihr eigenes Schicksal und das anderer schätzen.
3. Theoretisch
 - Belohnt diejenigen, die sich Wissen um des Wissens Willen aneignen und sich kontinuierlich weiterbilden.

Verhaltensbezogenes Feedback



Dieser Abschnitt beschreibt diejenigen Verhaltensmerkmale, die für diesen Job benötigt werden. Das Feedback bezieht sich auf die drei am höchsten positionierten Verhaltensmerkmale. Lesen Sie jede Aussage sorgfältig, um tieferes Verständnis für die benötigten Verhaltensmerkmale zu erlangen. Diese Informationen sind gedacht für Coaching und auch für Entwicklungsmaßnahmen für alle, die für diesen Job ausgewählt wurden.

1. Interaktion
 - Der Job erfordert häufiges Kommunizieren und Interaktion mit anderen.
2. Veränderungsbereitschaft
 - Der Job erfordert sich leicht an unterschiedliche Situationen anzupassen.
3. Häufige Veränderung
 - Der Job erfordert den schnellen Wechsel von einer Aufgabe zu einer anderen.



■ Job - (13) INSPIRATOR / MOTIVATOR

① A Muster - (44) DIREKTOR / MOTIVATOR (KREUZUNG)

② B Muster - (20) UNTERSTÜTZER / KOORDINATOR

③ C Muster - (50) BERATER / UNTERSTÜTZER (KREUZUNG)

④ D Muster - (49) UNTERSTÜTZER / BERATER (KREUZUNG)

⑤ E Muster - (10) REFORMER / DIREKTOR