



**SUCCESS INSIGHTS®**

Talent Insights - "leadership-check"

**Dirk Rauschkolb**  
**Bürgermeister**  
9.4.2013

Improvement To Success  
Leopoldstraße 244  
80807 München  
+49 (0)89 20 80 039 - 309  
jg@improvement-to-success.com

Generated by Patent Number 5,551,880

Der Talent Insights Report wurde entwickelt, um die individuellen Talente eines Menschen zu erkennen. Der Report zeigt drei spezifische Bereiche: Verhalten, Motivatoren und deren Integration. Das Verständnis der Stärken und Schwächen in diesen Bereichen, führt zu persönlicher und beruflicher Entwicklung und zu einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

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.

### ABSCHNITT 2 : MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports gibt Ihnen Informationen darüber, welche Werte für sie von besonderer Bedeutung sind. Wenn Sie Ihre Werte und Antriebsfaktoren kennen, verstehen Sie, was Sie antreibt und auch, was Konflikte auslösen kann.

### ABSCHNITT 3: INTEGRATION VERHALTEN UND MOTIVATOREN

Dieser Abschnitt des Reports unterstützt Sie, Ihre Handlungen zu verstehen und zu optimieren. Sobald Sie erkennen, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren in Zusammenhang stehen, wird sich Ihre Performance verbessern und Ihre Zufriedenheit steigen.

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-Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.



# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

*Basierend auf Dirk Rauschkolb'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 Dirk Rauschkolb's Verhalten.*

Dirk Rauschkolb neigt dazu, enge Beziehungen zu einer relativ kleinen Gruppe von Kollegen aufzubauen. Unterstützung und innere Befriedigung sind für Dirk Rauschkolb hohe Werte, die seinen persönlichen Zielen zugrunde liegen. Wenn Veränderungen Dirk Rauschkolb direkt betreffen, können sie Widerstand auslösen. Er sollte deshalb stets aktiv beteiligt werden, wenn bestimmte Situationen unmittelbaren Einfluss auf seine Arbeit haben. Wenn Dirk Rauschkolb einmal eine Entscheidung getroffen hat, mag es für andere schwierig sein, seine Meinung wieder zu ändern. Erst wenn Veränderungen unvermeidlich sind und er genügend Vorteile darin entdecken kann, stimmt er ihrer Durchführung zu. Dirk Rauschkolb versucht, durch Beständigkeit zu gewinnen und seine Ziele zu erreichen. Beziehungen zu anderen sind warm, persönlich und dauerhaft. Wenn er herausgefordert wird, bemüht er sich um Sachlichkeit. Er entwickelt möglicherweise nicht den gleichen Sinn für Dringlichkeit wie andere Persönlichkeitstypen. Zu gegebener Zeit kann Dirk Rauschkolb sich energisch für seine Überzeugungen einsetzen. Seine Flexibilität ermöglicht es ihm, sich fast jeder Umgebung anzupassen.

Dirk Rauschkolb ist sehr beständig und beharrlich in seinen Bemühungen, seine Ziele zu erreichen. Er entwickelt gerne Pläne und hält diese ein. Für andere kann es anregend sein, ihn in ihrem Team zu haben. Wenn er eine Entscheidung getroffen hat, kann er diese sehr hartnäckig verteidigen und dadurch engstirnig erscheinen. Ihn plagt jedoch möglicherweise nur der Gedanke,

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

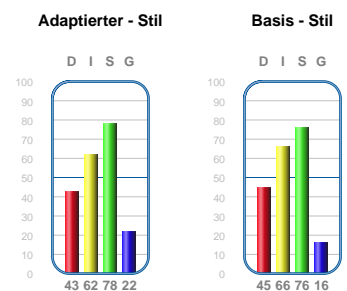
---

---

---

---

---





dass der gesamte Prozess wiederholt werden muss. Er ist sehr sensibel, was die Gefühle anderer betrifft, und zeigt wirkliches Mitgefühl, wenn sich jemand in einer schwierigen Situation befindet. Es fällt Dirk Rauschkolb sehr leicht, Situationen zu analysieren, in denen man bestimmte Dinge fühlen, berühren, sehen, hören oder ganz persönlich beobachten oder erleben kann. Sein Motto dabei ist "Tatsachen sind nun einmal Tatsachen". Ihm fällt es leichter, Entscheidungen zu treffen, wenn diese auch von anderen, die er respektiert, mitgetragen werden. Das gibt ihm ein Gefühl der Stabilität und der Zugehörigkeit. Er durchdenkt wichtige Entscheidungen meistens genau, bevor er handelt.

Dirk Rauschkolb will genau wissen, was in einer Arbeitsbeziehung von ihm erwartet wird und möchte auch über die Pflichten und Verantwortungsbereiche von anderen, die mit ihm zusammenarbeiten, genau informiert werden. Es geht ihm um klar definierte Bereiche. Normalerweise ist Dirk Rauschkolb verständnisvoll, mitfühlend und voller Akzeptanz für andere. Manchmal kann er jedoch sehr stur werden. Das ist besonders dann der Fall, wenn seine Ideale und Glaubenssysteme angegriffen werden. Er kann die Dynamik einer Gruppe schnell erfassen und sich leicht integrieren. Er bringt sich sowohl als guter Redner als auch als guter Zuhörer in eine vertraute Gruppe ein. Er ist zu denen, denen er vertraut, sehr offen. Es braucht jedoch seine Zeit, ehe er dieses Maß an Vertrauen erreicht. Dirk Rauschkolb liebt eine freundliche, offene Art der Kommunikation.

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

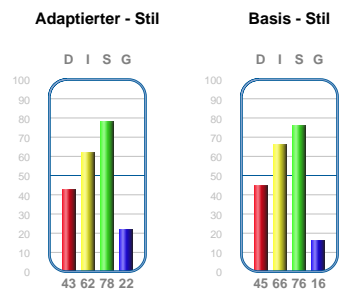
---

---

---

---

---





Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Dirk Rauschkolb 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.

- arbeitet für den Vorgesetzten und die Sache
- ist ergebnisorientiert
- erbringt Leistung für andere
- besitzt Geduld und Einfühlungsvermögen
- ist personenbezogen
- findet kreative Problemlösungen
- handelt selbstverantwortlich
- bringt neue Ideen zur Problemlösung ein, ist offen für Veränderungen

## Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

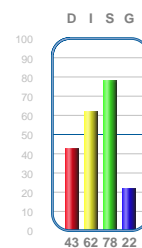
---

---

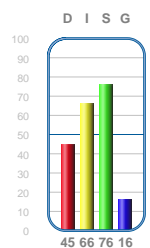
---

---

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





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 Dirk Rauschkolb. Er selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihm besonders wichtig sind. Der Austausch dieser Informationen mit seinen häufigsten Gesprächspartnern wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Dirk Rauschkolb :

- Beginnen Sie ein Gespräch mit einigen persönlichen Bemerkungen, um das Eis zu brechen.
- Bemühen Sie sich um eine möglichst ausgewogene, sachliche Vorgehensweise.
- Halten Sie extra gewährte Vergünstigungen (z.B. besondere Sozialleistungen) schriftlich fest.
- Klären Sie alle Parameter schriftlich.
- Versuchen Sie, seine Schwächen zu erkennen.
- Zeigen Sie ihm die Vorteile auf, die er haben wird.
- Geben Sie ihm durch Ihre persönliche Zusicherung maximale Sicherheiten.
- Antworten Sie klar und deutlich mit "Ja" oder "Nein", vermeiden Sie "Vielleicht - Aussagen".
- Geben Sie sich locker und zwanglos.
- Seien Sie ihm gegenüber offen und ehrlich, zeigen Sie Interesse an seiner Person und finden Sie mit ihm vielleicht Bereiche gemeinsamer Vorlieben.
- Achten Sie auf Zeichen von Ablehnung oder Unzufriedenheit.
- Stellen Sie "Wie-Fragen", um seine Meinung zu hören.

**Notizen**

---

---

---

---

---

---

---

---

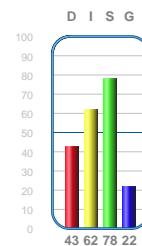
---

---

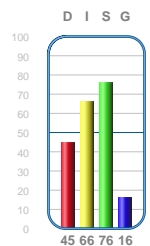
---

---

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





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

- vom Thema abschweifen
- für ihn Entscheidungen treffen, weil er dadurch die Lust am Ergreifen von Initiative verliert; ihn ohne stützenden Rückhalt lassen
- vorschnell handeln
- ihn durch Raffinesse oder Zwang bevormunden oder erniedrigen
- ihn drängen, schnell auf einen Vorschlag einzugehen
- Sicherheiten und Garantien bieten, die Sie nicht erfüllen können
- dominant und fordernd sein; mit Ihrer Machtposition drohen
- sich von seinem Redeschwall überwältigen lassen
- ihn "einwickeln" oder zu sehr kontrollieren

**Notizen**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

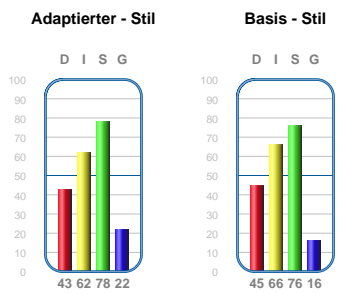
---

---

---

---

---







Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Dirk Rauschkolb seine 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 Dirk Rauschkolb wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlichen Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der zuverlässig, ordentlich, konservativ, perfektionistisch, sorgfältig und präzise ist: (BLAU)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!</li><li>● Bleiben Sie stets bei der Sache!</li><li>● Seien Sie genau und realistisch!</li></ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln</li><li>● zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen</li><li>● schlampig und unorganisiert sein</li></ul>	<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der ehrgeizig, kraftvoll, entschlossen, willensstark, unabhängig und zielorientiert ist: (ROT)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!</li><li>● Halten Sie sich an das Geschäftliche!</li><li>● Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!</li></ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben</li><li>● weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen</li><li>● unorganisiert sein</li></ul>
<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der geduldig, zurückhaltend, zuverlässig, beständig, entspannt und bescheiden ist: (GRÜN)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!</li><li>● Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!</li><li>● Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!</li></ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● sofort mit dem Geschäftlichen beginnen</li><li>● beherrschend oder fordernd auftreten</li><li>● vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten</li></ul>	<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der enthusiastisch, begeisternd, freundlich, offen und kommunikativ ist: (GELB)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!</li><li>● Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!</li><li>● Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!</li></ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● barsch und kurz angebunden sein</li><li>● das Gespräch übermäßig kontrollieren</li><li>● zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen</li></ul>



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

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

Notizen

SELBSTWAHRNEHMUNG

Dirk Rauschkolb hält sich selbst für:

zuvorkommend  
gutmütig  
teamfähig

nachdenklich  
zuverlässig  
guter Zuhörer

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE

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

unaufdringlich  
unbeteiligt

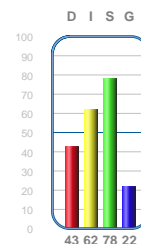
zögernd  
inflexibel

Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

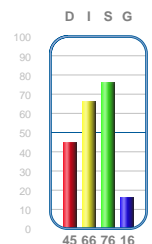
besitzergreifend  
gleichgültig

stur  
unsensibel

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



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

<b>Dominant</b>	<b>Initiativ</b>	<b>Stetig</b>	<b>Gewissenhaft</b>
fordernd egozentrisch antreibend ehrgeizig pionierhaft willensstark energisch wetteifernd zielorientiert entscheidungsfreudig entschlossen risikofreudig neugierig verantwortungsbewusst	überschwänglich inspirierend enthusiastisch eindringlich beeinflussend überzeugend überredend herzlich kontaktfreudig <b>schlagfertig</b> <b>ungezwungen</b> <b>gesellig</b> <b>vertrauensvoll</b> <b>umgänglich</b>	phlegmatisch entspannt veränderungsresistent unaufdringlich gewohnheitsorientiert <b>beharrlich</b> <b>besitzergreifend</b> <b>berechenbar</b> <b>geduldig</b> <b>bedacht</b> <b>zuverlässig</b> <b>beständig</b>	perfektionistisch sorgfältig detailliert präzise qualitätsbewusst systematisch anspruchsvoll akkurat umsichtig diplomatisch ordentlich taktvoll gewissenhaft urteilsfähig
<b>massvoll</b>			<b>standhaft</b>
zurückhaltend kooperativ zögerlich zuvorkommend unbestimmt bescheiden vorsichtig sanftmütig zustimmend genügsam friedlich unaufdringlich	objektiv logisch umsichtig skeptisch nachdenklich unaufdringlich misstrauisch faktenorientiert penibel pessimistisch launisch kritisch	mobil aktiv unruhig lebhaft flexibel energisch ungeduldig rastlos dynamisch hektisch unbesonnen eindringlich ungestüm	<b>entschlossen</b> <b>eigenwillig</b> <b>unnachgiebig</b> <b>hartnäckig</b> <b>unkonventionell</b> <b>findig</b> <b>autonom</b> <b>furchtlos</b> launisch stur revolutionär



# NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

Dirk Rauschkolb's "Basis-Stil" im Umgang mit Problemen oder Menschen, sein 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

Dies ist Dirk Rauschkolb's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

Dirk Rauschkolb ist in seinem Problemlösungsverhalten eher konservativ. Er wird sich Herausforderungen stellen, indem er das Für und Wider genau abwägt. Dirk Rauschkolb ist von Natur aus sehr kooperativ und versucht, Konflikte zu vermeiden. Es ist ihm wichtig, von anderen als ein Mensch betrachtet zu werden, mit dem man auf sehr angenehme Weise zusammenarbeiten kann.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Dirk Rauschkolb die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Dirk Rauschkolb hält sein natürliches Problemlösungsverhalten oder seinen Umgang mit Herausforderungen in seinem derzeitigen Umfeld für angemessen.

### Notizen

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

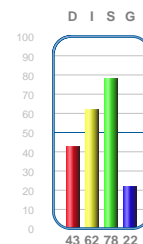
Dies ist Dirk Rauschkolb's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken :(Basis-Stil)

Dirk Rauschkolb ist gesellig, optimistisch und fähig, andere emotional von etwas zu überzeugen oder in eine bestimmte Richtung zu bewegen. Er arbeitet gerne im Team, wünscht sich dabei die Rolle des Teamleiters. Er vertraut anderen und wünscht sich ein angenehmes Umfeld für die Interaktion.

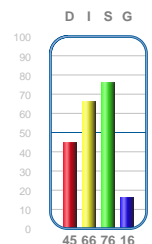
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Dirk Rauschkolb die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

Dirk Rauschkolb hält es nicht für notwendig, seine Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Er geht davon aus, dass sein natürlicher Stil genau dem entspricht, was sein Umfeld von ihm erwartet.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





## ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

Dies ist Dirk Rauschkolb's natürliche Tendenz, an Arbeitsaufgaben heranzugehen und sie zu bewältigen : (Basis-Stil)

Dirk Rauschkolb fühlt sich in einem Umfeld wohl, in dem es relativ entspannt zugeht oder in dem Geduld als eine Tugend betrachtet wird. Er zieht es vor, zuerst eine Aufgabe zu beenden, ehe er mit der nächsten beginnt, wobei ein kalkulierbarer Rahmen als angenehm empfunden wird.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Dirk Rauschkolb die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

Dirk Rauschkolb verhält sich in seinem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in seiner Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihm grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde er sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## UMGANG MIT VORGEGEBENEN STRUKTUREN UND REGELN

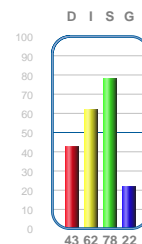
Dies ist Dirk Rauschkolb's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

Dirk Rauschkolb mag keine Zwänge und kann darauf mit Widerstand und Trotz reagieren. Manchmal lässt er auch einen gewissen sozialen Takt und diplomatisches Geschick vermissen, wenn er mit zu vielen ihm unverständlichen Regeln konfrontiert wird. Er schätzt Abenteuer und Aufregungen und will als unabhängige Persönlichkeit betrachtet werden.

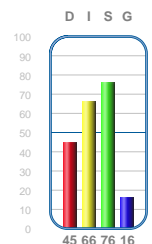
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Dirk Rauschkolb die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

Bei Dirk Rauschkolb besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



Improvement To Success  
+49 (0)89 20 80 039 - 309  
jg@improvement-to-success.com

*Dirk Rauschkolb geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.*

- Risikobereitschaft, auch wenn andere noch zögern
- Einhalten etablierter Regeln und Verfahrensweisen
- unkonventionelles und kreatives Vorgehen in der Argumentation
- feste Verpflichtung, eine Arbeit zu Ende zu führen
- direkte, offene und ehrliche Kommunikation
- Demonstration von Unabhängigkeit
- Unabhängigkeit und Innovationsfreude
- kreatives Vorgehen bei Entscheidungen
- logische Lösungen
- Beibehalten von Routine und, falls notwendig, Durchführung von Veränderungen in begrenztem und gut vorbereitetem Rahmen
- Geduld und die Fähigkeit zuzuhören

**Notizen**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

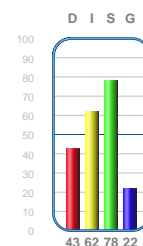
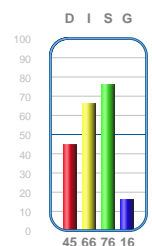
---

---

---

---

---

**Adaptierter - Stil****Basis - Stil**

Dieser Abschnitt Ihres Reports zeigt auf, welches Ihre Zeitfresser sind, die einen Einfluss auf die Effektivität Ihrer allgemeinen Zeit haben kann. Mögliche Gründe und Lösungen dienen als Basis, um einen effektiven Plan zu entwickeln, der den Einsatz Ihrer ZEIT erhöht und Ihre PERFORMANCE verbessert.

## 1. GEWOHNHEITEN

Eine Gewohnheit ist ein spezifischer Gedanke, Verhalten oder Art und Weise etwas zu tun, dass durch Wiederholung angeeignet wurde oder durch sich selbst und andere verstärkt wurde.

### MÖGLICHE GRÜNDE:

- Routinen etabliert haben, die angenehm sind
- Routine schafft Gefühl der Sicherheit
- Veränderung ablehnen um der Veränderung willen
- Für ein spezifisches Verhalten wiederholt gelobt werden.

### MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Gewohnheiten analysieren und entscheiden welche zu den Erfolgen beiträgt und welche Erfolge verhindert
- Neue Möglichkeiten ausprobieren bestimmte Aufgaben durchzuführen.
- Andere nach Empfehlungen fragen für unterschiedliche Herangehensweisen
- Bewusstes Üben, um die Routine zu verändern

## 2. UNANGENEHMES HINAUSSCHIEBEN

Unangenehmes hinausschieben ist ähnlich wie zögerlich sein, ist allerdings normalerweise eine kontinuierlicher Prozess tägliche Aufgaben umzupriorisieren. Es ist oftmals eine Form Dinge zu verzögern, die nicht angenehm sind.

### MÖGLICHE GRÜNDE:

- Mag konfliktarme Umgebungen und Beziehungen.
- Möchte Dinge durchführen, so dass einfache Aufgaben zuerst erledigt werden.

### MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Die Routine wochenweise ändern und unangenehme Aufgaben zuerst erledigen.
- Die Durchführung von unangenehmen Aufgaben gleichsetzten oder sogar als größeren Erfolg ansehen als die Durchführung angenehmer Aufgaben.

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

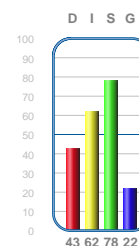
---

---

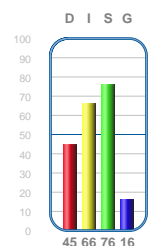
---

---

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





- Sich für jede erledigte unangenehme Aufgabe belohnen, die nicht verzögert wurde.
- Die Menschen konfrontieren, die Unwohlsein bereiten und die Probleme mit ihnen besprechen.

**Notizen**

### 3. UNGENÜGENDES KLÄREN VON VERANTWORTLICHKEITEN MIT DEM MANAGER

Mit der fehlenden Klärung der Verantwortlichkeiten mit ihrem Manager wird angenommen, dass Sie vollständig seine/ihre Erwartungen verstanden haben. Es schlussfolgert, dass Ihr Manager Ihren Job verstanden hat und mit den Einschätzungen Ihrer Anforderungen übereinstimmt.

#### MÖGLICHE GRÜNDE:

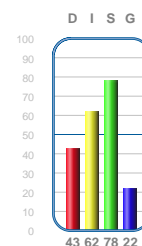
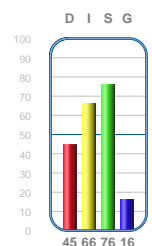
- Unsicher, wie Sie wahrgenommen werden
- Will Autoritäten nicht überschreiten
- Möchte ein Teamplayer sein
- Möchte jedem helfen und widerspricht dem Manager nicht, wenn Anforderungen an ihn gestellt werden, die außerhalb des Verantwortungsbereiches liegen.

#### MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Eine ungezwungene Konversation mit dem Manager über sein/ihre Erwartungen haben.
- Die Erwartungen mit dem Manager teilen.
- Mit Kollegen und anderen Managern die Aufgaben und Verantwortlichkeiten klären
- Artikel über "Führen durch Zielvorgaben" lesen und diskutieren

### 4. VERÄNDERUNG WIDERSTEHEN

Veränderung widerstehen, ist der bewusste und unbewusste Prozess sich am Veränderungsprozess nicht zu beteiligen. Die Form des Widerstands kann aktiv oder passiv sein, Dinge nicht auf die neue Art und Weise zu tun oder Ausreden finden, warum die Aufgabe nicht erledigt wurde.

**Adaptierter - Stil**

**Basis - Stil**




**MÖGLICHE GRÜNDE:**

- Benötige einen hohen Grad an Sicherheit
- Möchte den Status Quo beibehalten
- Routine/Abläufe haben sich in der Vergangenheit bewährt
- Ein spezifischer Aspekt einer verzögerten Veränderung verstößt gegen das Wertegefühl
- Eine spezifische Veränderung wird nicht als ein Beitrag für erfolgreiche Durchführung gesehen

**MÖGLICHE LÖSUNGEN:**

- Anerkennen, dass Veränderung ein natürlicher Teil jeden Jobs ist
- Die Gewohnheit entwickeln, alle positiven und negativen Aspekte einer spezifischen Veränderung aufgeschrieben werden
- Jeden Einwand einer Veränderung analysieren
- Wenn es einen spezifischen Einwand gibt, der Veränderung außer Kraft setzt, teilen Sie die speziellen Anliegen mit den involvierten Personen und holen Sie sich Rat und Impulse von anderen.

**Notizen**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

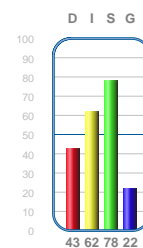
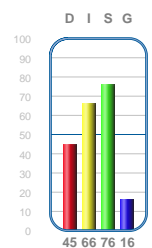
---

---

---

---

---

**Adaptierter - Stil****Basis - Stil**



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Dirk Rauschkolb 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).

Dirk Rauschkolb zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- hat die Tendenz, "das eigene Licht unter den Scheffel zu stellen" und seine eigenen Fähigkeiten zu gering zu bewerten
- kommuniziert anderen nicht ausreichend, wie weit er bereits in einer Angelegenheit vorangekommen ist
- ist sehr nachtragend, wenn seine persönlichen Überzeugungen in Frage gestellt oder missachtet werden
- braucht Unterstützung bei der Prioritätensetzung von neuen Aufgaben
- ist defensiv, sobald etwas riskiert werden müsste; tendiert zur Aufrechterhaltung des Status Quo
- mag keine Veränderungen, besonders wenn er sie als unnötig oder ungerechtfertigt einstuft
- betrachtet Kritik an seiner Arbeit sehr schnell als eine persönliche Kränkung
- stellt die Komplexität einer Situation übertrieben dar und vermeidet es dadurch, die Verantwortung zu übernehmen
- ist abwehrend oder zeigt Unentschlossenheit, wenn er dazu gedrängt wird, schnell zu handeln. Wenn ihm die Erklärungen oder Begründungen nicht ausreichen, zeigt er eine passiv-aggressive Verweigerungshaltung

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

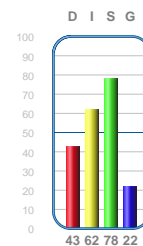
---

---

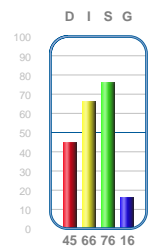
---

---

Adaptierter - Stil



Basis - Stil

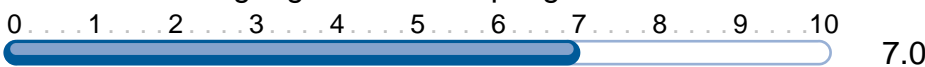




**1. MENSCHENORIENTIERT** - Sehr viel Zeit mit Menschen unterschiedlichen Hintergrunds erfolgreich arbeiten, um „win-win“ Ergebnisse zu erzielen.



**2. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN** - Kontinuierlich mit multiplen Unterbrechungen umgehen und dabei immer freundlichen Umgang mit anderen pflegen.



**3. HÄUFIGE VERÄNDERUNG** - Von einer zur nächsten Aufgabe übergehen oder unterschiedliche Aufgaben nicht abschließen und zu nächsten neuen Aufgaben mit wenig oder keiner Aufforderung über zu gehen.



**4. KUNDENBEZIEHUNGEN** - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.



**5. BESTÄNDIGKEIT** - Die Fähigkeit die Tätigkeit auf die gleiche Art und Weise durchzuführen.



**6. ANWEISUNGEN FOLGEN** - Sich an Regeln halten oder, wenn keine vorhanden, sich an bestehende Abläufe halten.



**7. FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG** - Die Anforderung genau zu sein.



**8. WETTBEWERBSDENKEN** - Zuverlässigkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen sowie den Willen zu gewinnen in allen Situationen.



Notizen

---

---

---

---

---

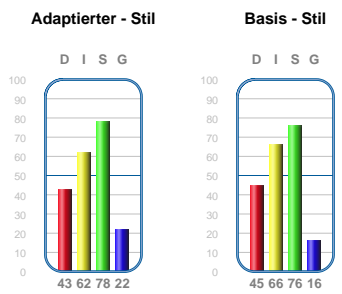
---

---

---

---

---

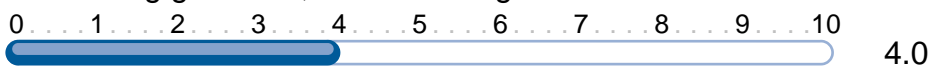




**9. FLEXIBILITÄT** - Das Bündeln unterschiedlicher Talente und die Bereitschaft diese Talente, wenn erforderlich, an sich verändernde Aufgaben anzupassen.



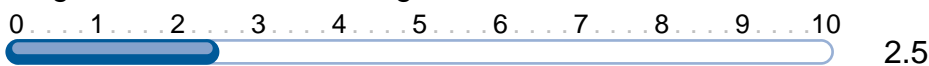
**10. DATENANALYSE** - Information wird für erneute Prüfung zuverlässig gesichert, falls zukünftig erforderlich.



**11. DRINGLICHKEIT** - Entscheidungsfreude, umgehende Reaktion und schnelles Handeln.



**12. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ** - Systeme und Vorgehensweisen sind erfolgreich.



Notizen

---



---



---



---



---



---



---



---

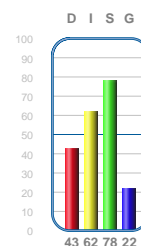


---

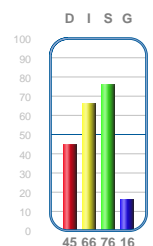


---

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



SIA: 43-62-78-22 (18) SIN: 45-66-76-16 (17)

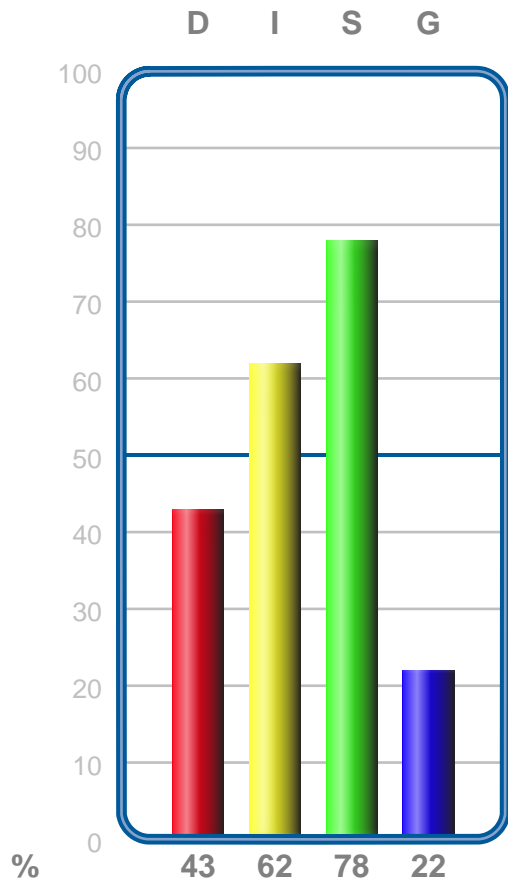
Improvement To Success  
+49 (0)89 20 80 039 - 309  
jg@improvement-to-success.com



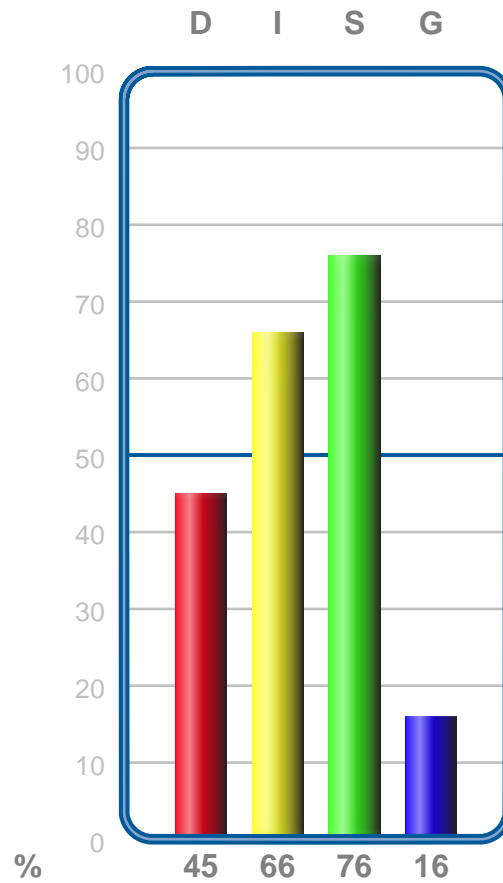
### Dirk Rauschkolb

9.4.2013

Grafik I  
Adaptierter - Stil



Grafik II  
Basis - Stil



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24



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 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.

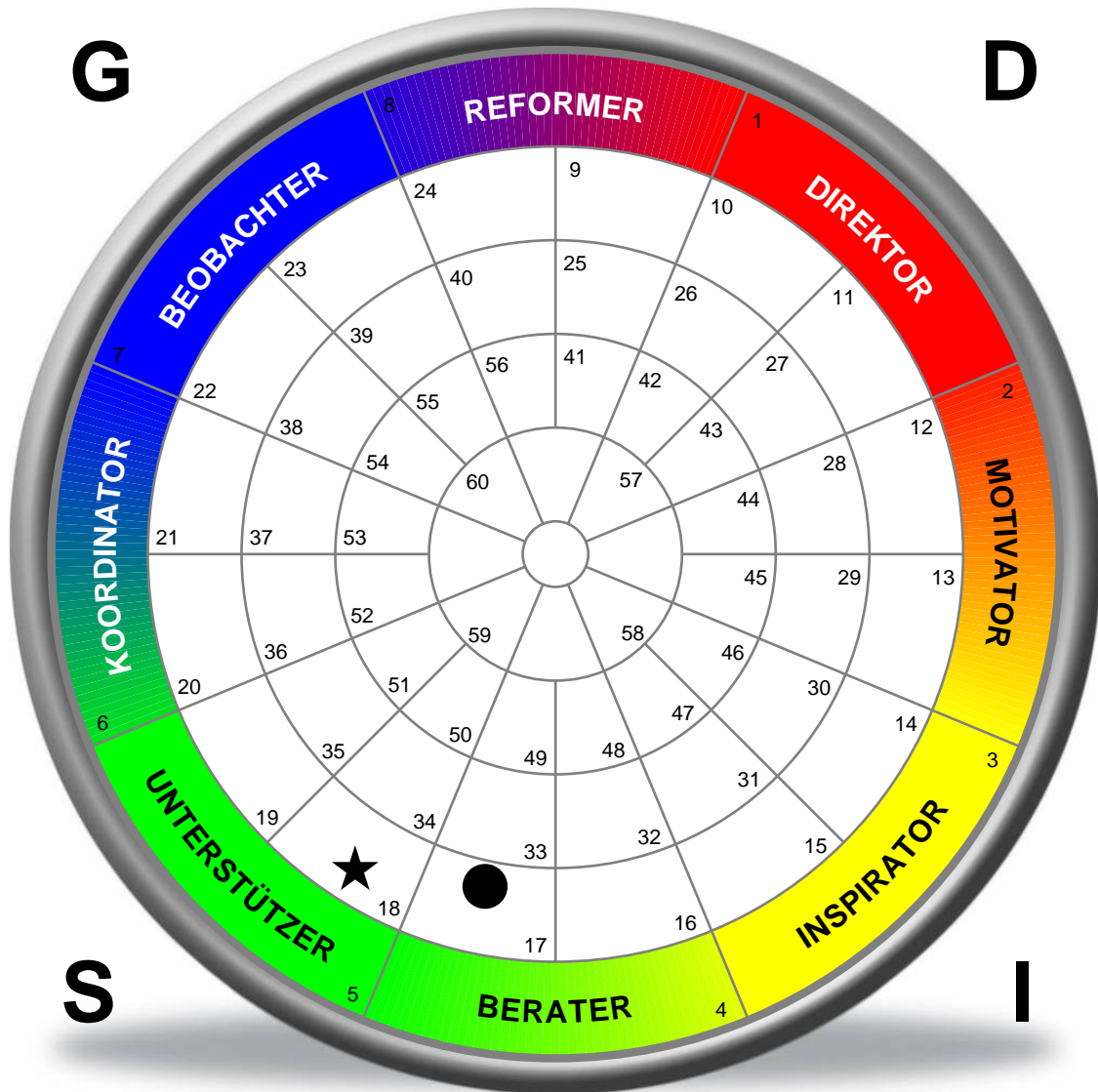
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre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

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



Dirk Rauschkolb

9.4.2013



Adaptierter Stil: ★ (18) BERATER/UNTERSTÜTZER

Basis-Stil: ● (17) UNTERSTÜTZER/BERATER

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24

Improvement To Success  
+49 (0)89 20 80 039 - 309  
jg@improvement-to-success.com



Das Wissen um unsere Motivatoren, unterstützt uns zu verstehen WARUM wir etwas tun. Eine Übersicht der Erfahrungen, Referenzen, Ausbildung und Trainings einer Person, helfen uns zu erkennen zu was sie fähig ist. Das Analysieren unseres Verhaltens unterstützt uns dabei zu erkennen WIE sich eine Person in ihrer Arbeitsumgebung verhält und was sie leisten kann. Der persönliche Motivations-Report misst die relative Wichtigkeit der sechs Grundinteressen oder Motivatoren: theoretisch, ökonomisch, ästhetisch, sozial, individualistisch und traditionell.

Motivatoren unterstützen uns dabei das Verhalten von Personen zu verstehen. Manchmal nennt man sie auch versteckte Motivatoren, da sie nicht immer auf der ersten Blick erkannt werden. Der Report dient dazu, diese Motivatoren sichtbar und bewusst zu machen, so dass auf die Stärken im Arbeitsumfeld aufgebaut werden kann.

Basierend auf der Beantwortung der Fragen, zeigt Ihnen dieser Report die relativen Präferenzen der sechs Motivatoren. Ihre zwei Haupt-Motivatoren, manchmal sind es auch drei, sind Ihre stärksten Antriebskräfte. Sie werden sich grundsätzlich zufriedener fühlen, wenn Sie von Ihren TOP-Motivatoren erzählen, davon hören oder Aktivitäten tun, die damit verbunden sind.

Das Feedback, das Sie in diesem Abschnitt erhalten, wird eines von drei Intensitätsstufen der sechs Motivatoren reflektieren.

- INTENSIV (Priorität 1 und 2): Interessen, die Sie entweder innerhalb oder außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit befriedigen bzw. ausleben müssen.
- SITUATIV (Priorität 3 und 4): Ihre Interessen können hier zwischen positiv und neutral liegen, je nachdem welche anderen Prioritäten in Ihrem Leben zu diesem Zeitpunkt gerade vorherrschen. Die Bedeutung dieser Interessensbereiche nimmt gewöhnlich in dem Maße zu, in dem die bevorzugten Einstellungen (1 und 2) befriedigt werden.
- INDIFFERENT (Priorität 5 und 6): Ihre Interessen werden indifferent, wenn sie sich auf diese Einstellungen beziehen.

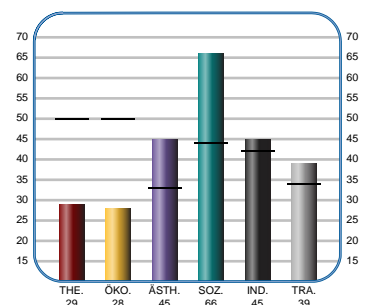
IHRE PERSÖNLICHE MOTIVATOREN SKALA		
1	SOZIAL	intensiv
2	INDIVIDUALISTISCH	intensiv
3	ÄSTHETISCH	situativ
4	TRADITIONELL	situativ
5	THEORETISCH	indifferent
6	ÖKONOMISCH	indifferent



Wer auf dieser Skala eine hohe Ausprägung erzielt, besitzt eine angeborene Menschenliebe. Die soziale Persönlichkeit schätzt andere Menschen sehr hoch ein und verhält sich deshalb freundlich, mitfühlend und selbstlos. Es besteht die Tendenz, Menschen mit hohen theoretischen, ökonomischen und ästhetischen Einstellungen als kalt und unmenschlich zu empfinden. Verglichen mit einem individualistisch geprägten Menschen, hält der sozial ausgerichtete Mensch Nächstenliebe und die Unterstützung anderer für die einzig angemessene Form zwischenmenschlicher Beziehungen. Untersuchungen zu diesem Wert lassen erkennen, dass das soziale Interesse in seiner reinsten Form selbstlos ist.

- Die Verringerung von Konflikten und Spannungen ist eine seiner Bestrebungen.
- Dirk Rauschkolb neigt dazu, eher das System als das Individuum für etwas verantwortlich zu machen und arbeitet deshalb beständig daran, das jeweilige System zu verändern.
- Die positiven Seiten einer Situation zu sehen, hilft ihm anderen Menschen bei ihren Problemen zu helfen.
- Dirk Rauschkolb zeigt Menschen gegenüber Mitgefühl, die Leid erlebt haben.
- Im Geschäftsleben ist er darauf bedacht, den größtmöglichen Nutzen für alle Beteiligten aus einer Sache zu ziehen.
- Er besitzt die Fähigkeit, sofort zu erkennen, wenn Menschen Unterstützung brauchen und ist bereit, diese zu geben.
- ;
- Dirk Rauschkolb ist sehr daran interessiert, gesellschaftliche Verhältnisse zu verbessern.
- Falls Dirk Rauschkolb befürchtet, eine Beziehung durch direkte Konfrontation zu gefährden, wird er solche Situationen eher vermeiden.

## Notizen



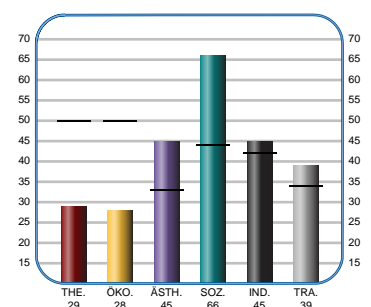


## DIE INDIVIDUALISTISCHE EINSTELLUNG

Die Hauptinteressen bei dieser Wertvorstellung sind Macht und Einfluss, nicht unbedingt diplomatisches Geschick. Untersuchungen zeigen, dass Führungspersönlichkeiten aus unterschiedlichsten Bereichen einen hohen Wert auf dieser Skala aufweisen. Da überall im menschlichen Zusammenleben Konkurrenz und Überlebenskampf eine Rolle spielen, haben viele Philosophen das Streben nach Macht als das universellste und fundamentalste aller Motive bezeichnet. In der Tat ist bei manchen Menschen der Wunsch nach Ansehen, Einfluss und persönlicher Macht besonders stark ausgeprägt.

- Dirk Rauschkolb ist der Ansicht, dass man in harten Zeiten die Ärmel hochkrepeln muss.
- In Beziehungen zu anderen Menschen bemüht er sich darum, seine Individualität zu bewahren.
- Falls nötig, wird Dirk Rauschkolb sich nicht scheuen, seine Rechte einzufordern.
- Dirk Rauschkolb ist bestrebt, sich zu behaupten und für seine Leistungen anerkannt zu werden.
- Dirk Rauschkolb mag Menschen, die entschlossen und wettbewerbsorientiert sind.
- Er möchte über sein eigenes Schicksal bestimmen und seine Unabhängigkeit auch demonstrieren.
- Großen Wert legt Dirk Rauschkolb auf Situationen, die es ihm gestatten, das eigene Schicksal in die Hand zu nehmen und dabei gleichzeitig das Schicksal anderer zu kontrollieren. Seine "Teamstrategie" besteht darin, äußere Einflüsse zu minimieren, die das Team bei der Erreichung der Ziele stören könnten.
- Er hält es für wichtig, Dinge noch einmal zu versuchen, die beim ersten Anlauf nicht geklappt haben.
- Dirk Rauschkolb übernimmt die Verantwortung für seine Handlungen.

### Notizen





# DIE ÄSTHETISCHE EINSTELLUNG

*Ein hoher ästhetische Wert zeigt ein Interesse für "Form und Harmonie" an. Jede Erfahrung wird nach dem Gesichtspunkt der Anmut, der Symmetrie oder der Harmonie beurteilt. Das Leben könnte als Sequenz von Ereignissen wahrgenommen werden, von denen jedes um seiner selbst willen genossen wird. Ein hoher Wert auf dieser Skala bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass der betreffende Mensch besondere kreative oder künstlerische Talente besitzt. Dieser Wert deutet vor allem darauf hin, dass er die Ereignisse des Lebens gerne stilvoll gestaltet.*

- Nicht immer, aber gelegentlich sucht Dirk Rauschkolb nach dem Schönen in den Dingen.
- Dem Partner oder der Familie schöne Dinge zu schenken könnte ihm Freude bereiten.
- Sein Empfinden und Wertschätzung von Schönheit kann sehr situativ und individuell sein und ist im Einzelfall unterschiedlich stark ausgeprägt, es lässt daher keine allgemeinen Voraussagen zu.
- Es könnte ein spezielles Gebiet geben, das ihn sehr interessiert. So kann er beispielsweise recht empfänglich sein für die natürliche Schönheit der Berge und Flüsse, von den Werken Picassos oder Rembrandts hingegen eher unbeeindruckt bleiben oder umgekehrt.

**Notizen**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

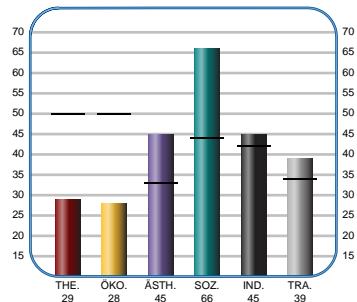
---

---

---

---

---



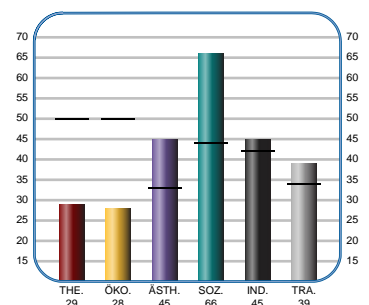
Improvement To Success  
+49 (0)89 20 80 039 - 309  
jg@improvement-to-success.com



Das oberste Interesse hinter dieser Wertvorstellung könnte man als "Einheit", "Ordnung" und "Traditionsbewusstsein" beschreiben. Menschen mit hoher Ausprägung auf dieser Skala suchen ein für sie passendes Lebenssystem. Dieses könnte sichtbar werden als konservative Grundhaltung oder als Wertschätzung für ein System, das auf definierten Regeln, Vereinbarungen und bestimmten Lebensprinzipien basiert.

- Dirk Rauschkolb lässt sich meistens von seinem Gewissen leiten.
- Dirk Rauschkolb beurteilt andere gelegentlich aufgrund seiner eigenen Lebensregeln.
- In einem System, das seinen Wertvorstellungen entspricht, kann er mit großer Überzeugung agieren. Falls dieses tiefe Interesse jedoch nicht besteht, wird er in seinem Auftreten weniger nachdrücklich sein.
- Für Dirk Rauschkolb ist es wichtig, dass er Regeln und Überzeugungen, nach denen er sich richten wird, immer wieder erneut frei wählen kann.

## Notizen

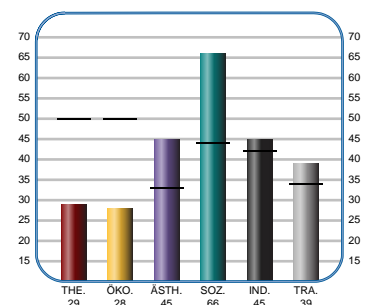




Der Hauptantrieb hinter dieser Wertvorstellung ist die Suche nach der WAHRHEIT. Dazu nimmt der betreffende Mensch eine "kognitive" Haltung ein, die nach Übereinstimmungen und Unterschieden Ausschau hält. Es ist eine Haltung, die darauf verzichtet, Urteile über die Schönheit oder Nützlichkeit von Objekten zu fällen, und die nur danach strebt, zu beobachten und zu schlussfolgern. Da die Interessen des theoretischen Typs empirisch, kritisch und rational sind, erscheint er anderen häufig als Verstandesmensch. Ein Hauptziel im Leben ist es, Wissen zu sammeln, zu ordnen und zu systematisieren, bis hin zu "Wissen um des Wissens willen".

- Er könnte ein bestimmtes Hobby haben, in diesem Fall wird er möglichst alles darüber wissen wollen, wie z.B. über Computer, Fußballergebnisse, etc.
- Er verwendet einen praktischen Ansatz und versucht, den Lösungsprozess nicht zu intellektuell anzugehen.
- Persönliche Erfahrungen sind für ihn die Schlüsselfaktoren beim Treffen von Entscheidungen.
- Dirk Rauschkolb liest nur die Bücher, die sich mit seinen Interessensgebieten oder Hobbies befassen.
- Dirk Rauschkolb langweilt sich, wenn Menschen Sachverhalte zu detailliert ausführen, an denen er nicht interessiert ist.
- Dirk Rauschkolb tendiert dazu, nur solche Artikel in Zeitungen oder Zeitschriften zu lesen, die sein spezifisches Interessengebiet betreffen.
- Dirk Rauschkolb's Interesse an Fachwissen basiert nicht auf Neugier. Es geht ihm auch nicht um Wissen als Selbstzweck.
- Bei Problemlösungen vertraut Dirk Rauschkolb eher seinem Instinkt.
- Falls es notwendig ist, wird sich Dirk Rauschkolb Wissen aneignen, um eine bestimmte Situation besser zu verstehen.

## Notizen

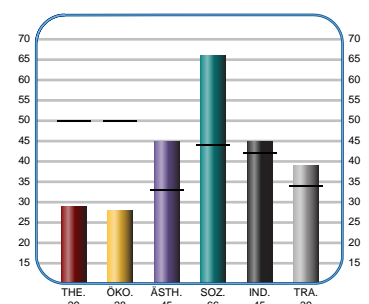




*Der ökonomische Wert weist auf ein charakteristisches Interesse an Geld und allem, was Nutzen bringt. Das bedeutet, dass der betreffende Mensch Sicherheit durch Geld erreichen möchte und dies nicht nur für sich selbst, sondern auch für seine Familie. Dieses ausgeprägte Nützlichkeitsdenken kann sich in allen Bereichen des Geschäftslebens, bei der Produktion, dem Vertrieb und Konsum von Waren und der Ansammlung von materiellem Besitz zeigen. Dieser Persönlichkeitstyp ist durch und durch praktisch orientiert und entspricht ganz dem Stereotyp des erfolgreichen Geschäftsmannes bzw. der erfolgreichen Geschäftsfrau. Ein Mensch mit einem sehr hohen Wert auf dieser Skala wird wahrscheinlich ein starkes Bedürfnis danach haben, andere an Besitz zu übertreffen.*

- Dirk Rauschkolb wird nicht versuchen, Geld zu benutzen, um andere damit zu beeindrucken.
- Er ist bestrebt, seinen Lebensstandard auf ein komfortables Niveau zu bringen und dieses zu halten.
- Er akzeptiert seine finanzielle Situation, er wird nicht danach streben, diese wesentlich zu verbessern.
- Dirk Rauschkolb wird sich nicht von Zielen beeinflussen oder motivieren lassen, die er für materiell überzogen hält.
- Es existieren wichtigere Dinge in Dirk Rauschkolb's Leben als materielle Güter oder Geld.
- Dirk Rauschkolb hat kein besonders ausgeprägtes Verlangen, viel Geld zu besitzen.
- Finanzielle Sicherheit ist kein dringendes Bedürfnis, sondern vielmehr ein Langzeitziel.
- Dirk Rauschkolb verwendet sein Geld dazu, sich seine eigentlichen Wünsche mit tieferen Beweggründen zu erfüllen.
- Die Bedeutung von Geld überzubetonen, langweilt ihn.
- Er wird von inneren Überzeugungen geleitet und hat kein Interesse daran, andere mit materiellen Gütern zu beeindrucken.

## Notizen

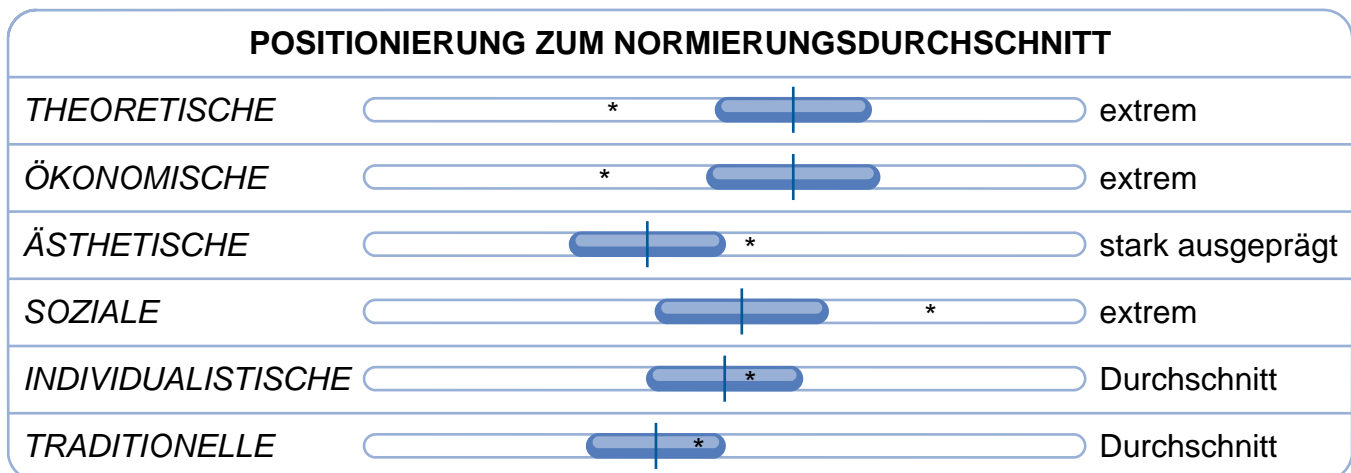




Wenn Sie sich mit Menschen umgeben, die ähnliche Werte in der Motivation haben, werden Sie sich gut in die Gruppe integrieren und sich wohl fühlen. Jedoch, wenn Sie sich mit Menschen umgeben, deren Motivationswerte sich signifikant von Ihren unterscheiden, könnten Sie als Außenseiter wahrgenommen werden. Diese Unterschiede können zu Stress und Konflikten führen. Wenn Sie mit einer solchen Situation konfrontiert sind können Sie:

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

Dieser Abschnitt zeigt in welchen Bereichen Ihre Motivatoren außerhalb der Norm liegen, was zu Konflikten führen könnte. Je mehr Sie sich im Bereich der Norm befinden, desto mehr werden Personen Ihre Leidenschaft für diese Motivatoren erkennen. Je weiter weg Sie sich von der nicht ausgeprägten Seite der Norm bewegen, desto mehr werden Sie Personen als indifferent und möglicherweise negativ in Bezug auf diesen Motivator erleben. Der schattierte Bereich jedes Motivators, repräsentiert 68 % der Bevölkerung oder Werte die innerhalb einer Standardabweichung oberhalb oder unterhalb der nationalen Mittelwertes fallen.



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

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





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

- Sie haben den starken Wunsch alles zu werden, was Sie werden können (Selbstverwirklichung). Sie tendieren dazu, nach Gleichgewicht, Formschönheit und Harmonie in allen Lebensbereichen zu streben. Andere mögen Ihre subjektive Art der Argumentation nicht verstehen und der Ansicht sein, Sie seien etwas unrealistisch. Ihre Wertschätzung für die Welt rund um Sie und für Ihre Umgebung mag ihnen extrem erscheinen.
- Sie haben ein sehr starkes Verlangen, sich persönlich für andere zu engagieren, was so weit gehen kann, dass Sie sogar bereit sind, die Sorgen und Leiden anderer Menschen zu Ihren eigenen zu machen. Sie tendieren dazu, bereitwillig Ihre Zeit, Ihre Fähigkeiten und Mittel für andere einzusetzen und erwarten sich als Gegenleistung wenig bis gar nichts. Andere mögen der Meinung sein, dass Sie ein "Fußabstreifer" sind, der jedem, der an seine Tür kommt, alles gibt, ohne dabei auf die eigenen Bedürfnisse und die der Familie zu achten. Sie könnten der Ansicht sein, dass Sie schwach und leicht zu übervorteilen sind ... eine mitfühlende Seele.

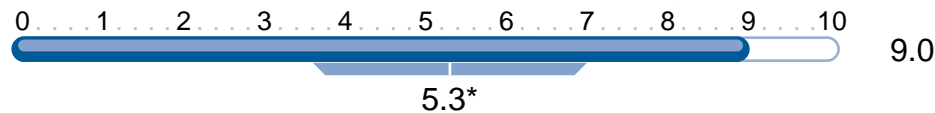
Bereiche, in denen die eindeutigen Ansichten anderer Sie möglicherweise frustrieren, da Sie diesen Enthusiasmus nicht mit ihnen teilen:

- Das Ausmaß an Zeit und Mittel, das andere Menschen aufwenden, um Neues zu lernen, könnte Sie frustrieren.
- Es fällt Ihnen schwer, Menschen zu verstehen, die diese Welt danach beurteilen, was sie für ihren Einsatz als Gegenleistung erhalten, und das frustriert Sie. Andere Dinge sind Ihnen wichtiger.

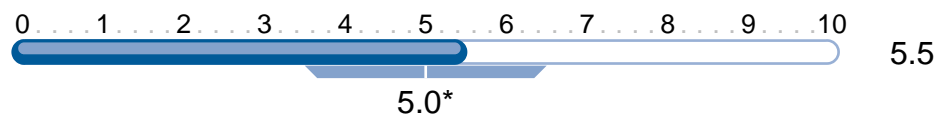


Erfolgreich zu sein, ist abhängig von Ihren zugrundeliegenden Werten. Sie werden sich am Arbeitsplatz gestärkt und erfolgreich fühlen, wenn Ihr Job Ihre persönlichen Werte unterstützt. Sie sind nachfolgend nach Priorisierung - höchste bis niedrigste - aufgelistet.

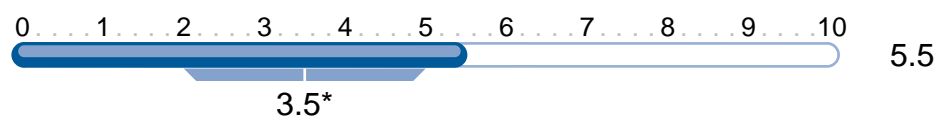
**1. SOZIAL** - Honoriert diejenigen, die Gelegenheiten wahrnehmen, um für andere da zu sein und zur Entwicklung und dem Wohlbefinden der Gesellschaft beitragen.



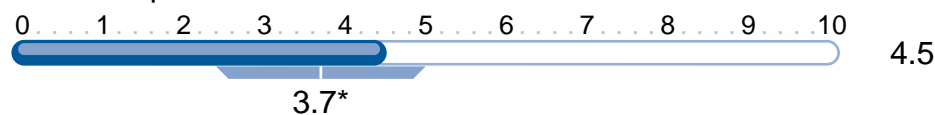
**2. INDIVIDUALISTISCH** - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



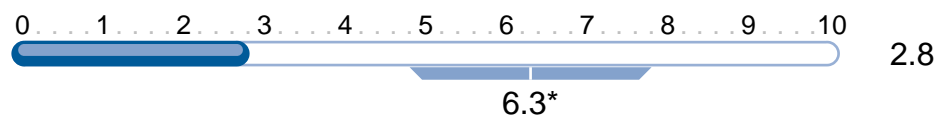
**3. ÄSTHETISCH** - Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstaussdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



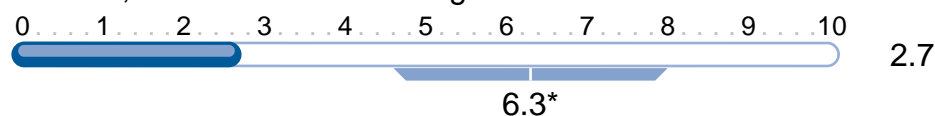
**4. TRADITIONELL** - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



**5. THEORETISCH** - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



**6. ÖKONOMISCH** - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzt sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



**Notizen**

---

---

---

---

---

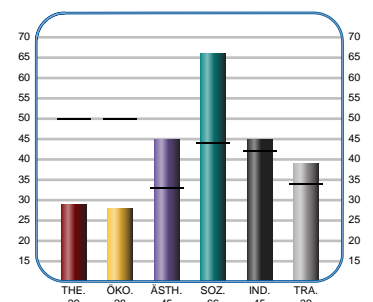
---

---

---

---

---



Motivation Insights: 29-28-45-66-45-39 (THE.-ÖKO.-ÄSTH.-SOZ.-IND.-TRA.)

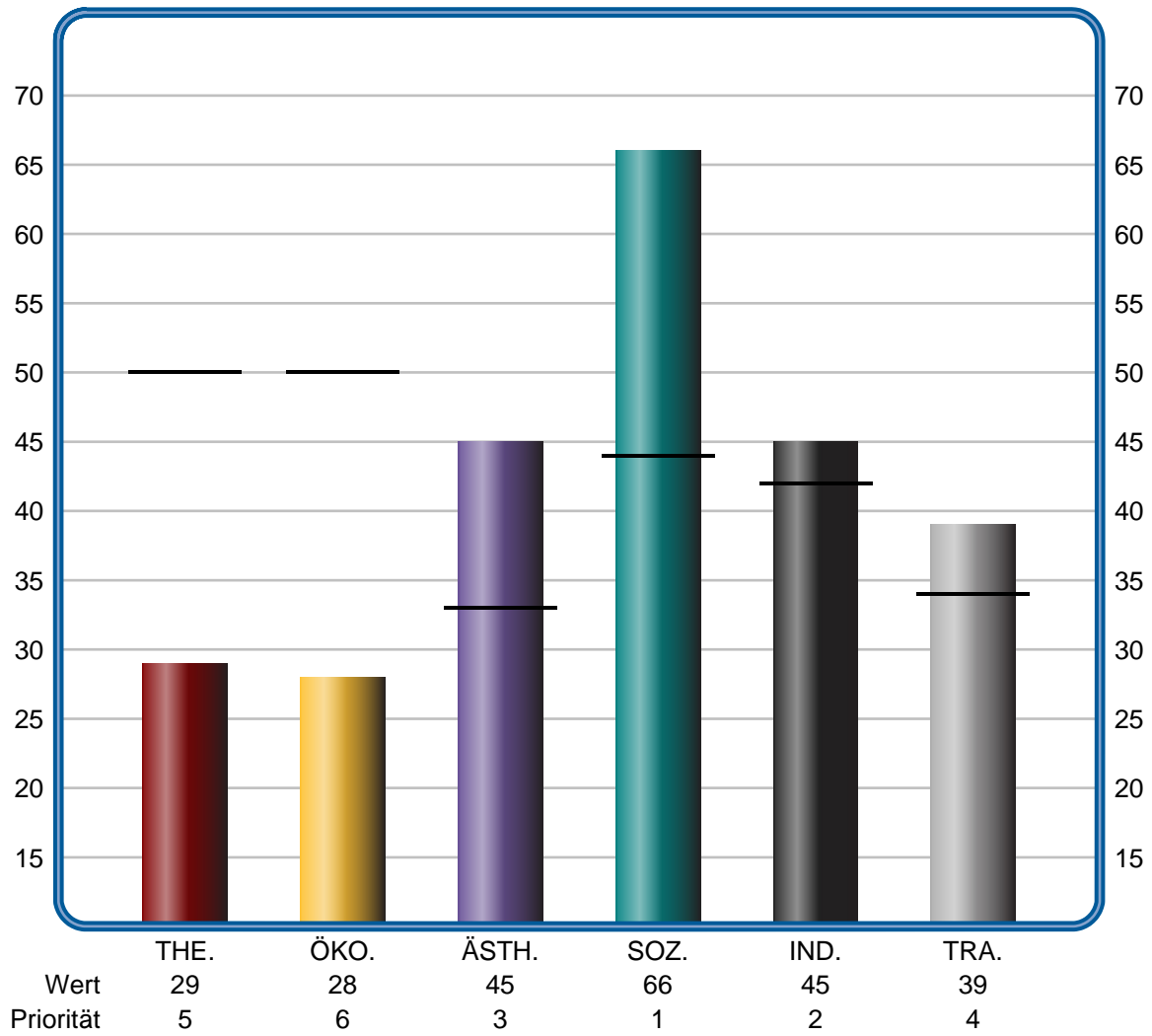
\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

Improvement To Success  
+49 (0)89 20 80 039 - 309  
jg@improvement-to-success.com



Dirk Rauschkolb

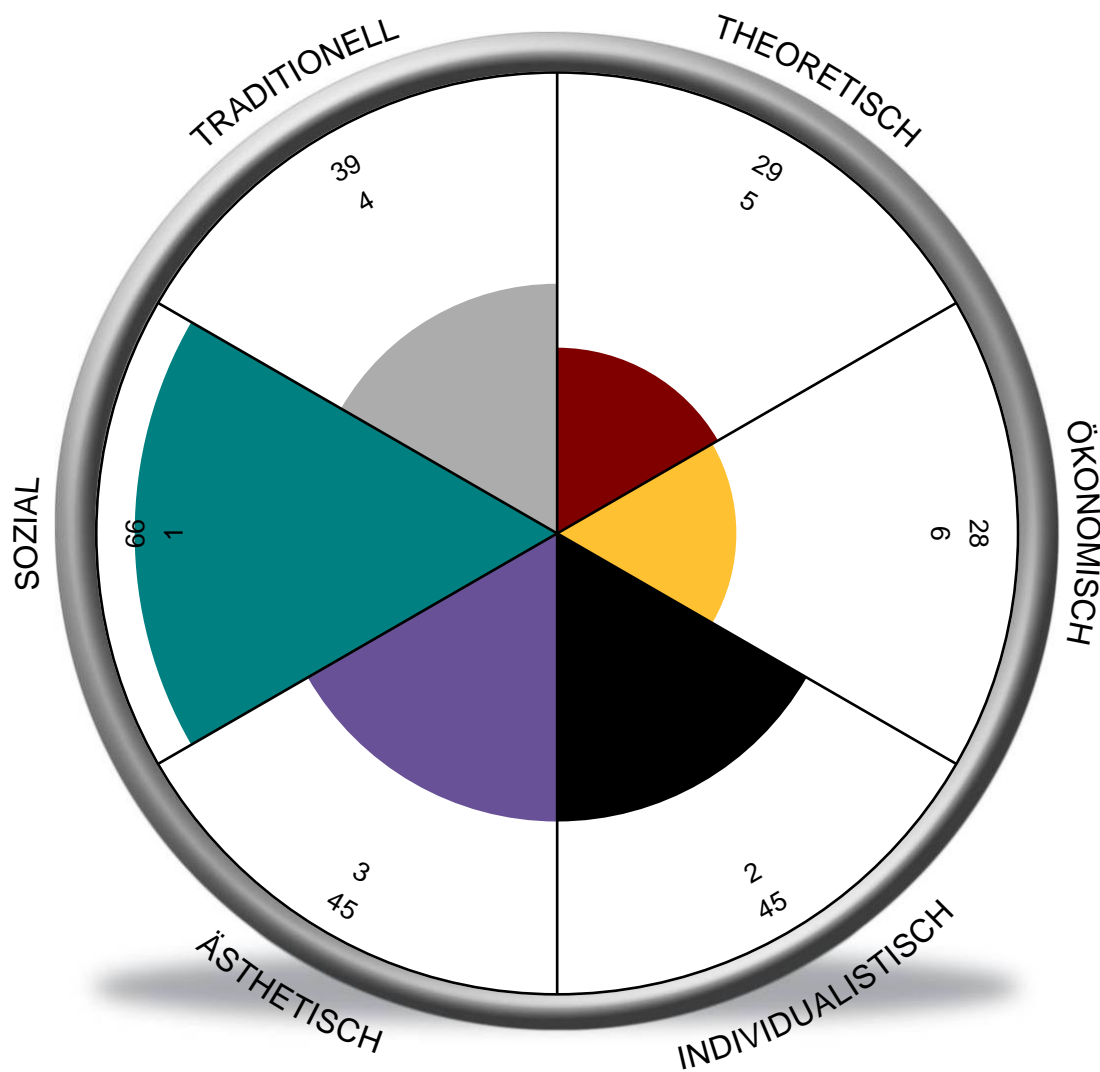
9.4.2013



— Normierungsdurchschnitt  
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24

**Dirk Rauschkolb**

9.4.2013



Improvement To Success  
 +49 (0)89 20 80 039 - 309  
 jg@improvement-to-success.com



Zufriedenheit und gute Leistung im Job werden gefördert durch optimales Zusammenspiel von Verhalten und Motivation. Sie können gezielt diese Bereiche stärken und optimieren.

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 MOTIVATIONSSTÄRKEN

Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Stärken zwischen Dirk Rauschkolb's Verhaltenspräferenz und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei bis drei potentielle Stärken fest, die entwickelt und belohnt werden müssen, damit die Jobzufriedenheit steigt.

- Wird ausdauernd sein, wenn es darum geht für das große Ganze etwas zu tun.
- Hat die Bereitschaft sich für einen guten Grund einzusetzen.
- Ein beständiger "Gewinner", der nicht prahlt, mit dem was er erreicht hat.
- Möchte sein Schicksal kontrollieren, allerdings auf eine sanfte Art und Weise.
- Ist immer bereit seine Zeit und Perspektiven zu teilen.
- Singt ein Loblied auf andere und befürwortet deren Beiträge.
- Ist ein optimistischer Leader.
- Motiviert andere ihr vollstes Potential zu erreichen.

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Konflikten zwischen Dirk Rauschkolb's Verhaltensstil und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei oder drei potentielle Konflikte fest, sollten diese gelöst werden, um die Job-Performance zu erhöhen.

- Wird sich immer selbst beschuldigen.
- Sieht Veränderung der Veränderung willen als negativ für sich selbst und andere.
- Wird Emotionen verbergen bis andere seinen Knopf drücken oder ihn ausnutzen.
- Vergibt, aber hat Schwierigkeiten zu vergessen.
- Hohes Vertrauen und das Bedürfnis zu unterstützen, kann dazu führen ausgenutzt zu werden.
- Könnte den Einfluss, den er auf andere hat überbewerten.
- Könnte jemand sein, der zu viele Versprechungen macht und diese dann nicht halten kann.
- Er könnte seine Autorität überschätzen.

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



*Dieser Abschnitt zeigt das ideale Arbeitsumfeld basierend auf dem Dirk Rauschkolb's Basis-Stil und den zwei TOP-Motivatoren. Personen mit begrenzter Flexibilität werden sich unwohl fühlen, wenn sie Jobs ausüben, die in diesem Abschnitt nicht beschrieben sind. Personen mit hoher Flexibilität passen ihr Verhalten entsprechend der Situation an, und können sich somit in unterschiedlichen Umgebungen wohl fühlen. Nutzen sie diesen Abschnitt um spezielle Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erkennen, die Dirk Rauschkolb gerne macht sowie diejenigen, die frustrierend sein können.*

- keine Kontrolle und Detailarbeit
- ein stabiles und berechenbares Umfeld
- Aufgaben mit einem hohen Maß an persönlichem Kontakt
- Die Fähigkeit Ergebnisse zu erzielen mit und durch die Hilfe anderer.
- Eine Chance anderen zu helfen, ohne im Rampenlicht zu stehen.
- Mit aufrichtigen und authentischen Mitarbeitern arbeiten, die alle das gleiche Ziel haben.
- Loyalität und langfristige Beziehungen werden wirksam eingesetzt zur Optimierung der Organisationskultur.
- Veränderung wird als Herausforderung angesehen.
- Eine Umgebung in der Führungsqualitäten gelebt werden können.

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





*Dieser Abschnitt des Reports berücksichtigt die Analyse von Dirk Rauschkolb's Vorlieben. Mitarbeiter werden durch Dinge motiviert, die für sie wichtig sind. Bedürfnisse, die bereits erfüllt wurden, motivieren demnach nicht mehr. Dirk Rauschkolb sollte in diesem Abschnitt die Aussagen besonders hervorheben, die seinen aktuellen Bedürfnissen am meisten entsprechen.*

Dirk Rauschkolb möchte:

Notizen

- Anerkennung für Loyalität und treue Dienste
- Aufgaben, die ihm Gelegenheit zur Anerkennung bieten
- Vertrauen
- Durch seinen Einsatz wird ein positiver Einfluss auf die Gesellschaft ausgeübt.
- Methodische und faire Möglichkeiten entwickeln, um anderen zu helfen.
- Leistet kontinuierlich einen Beitrag für Personen und Organisationen.
- Kontinuierliche und systematische Kontrolle über den Prozess.
- Private Anerkennung für Loyalität und Service.
- Eine Plattform um Ideen, Visionen und Erfahrungen zu teilen.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



*In diesem Abschnitt werden einige Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, damit Dirk Rauschkolb eine optimale Leistung erbringen kann. Einige davon können durch ihn selbst erfüllt werden, während andere Sache des Managements sind. Es ist sehr schwierig für eine Person, sich in ein Motivationsumfeld einzufügen, wenn gewisse grundsätzliche Bedingungen seitens des Managements nicht erfüllt wurden. Dirk Rauschkolb sollte die Liste genau durchgehen und drei oder vier Aussagen herausfinden, die für ihn am wichtigsten sind, und diese seinem Vorgesetzten mitteilen. Dadurch kann Dirk Rauschkolb mitbestimmen, wie die berufliche Interaktion gestaltet werden soll.*

Dirk Rauschkolb braucht:

Notizen

- ein warmes, freundliches Arbeitsumfeld
- Methoden, die die Qualität der Arbeit nicht beeinträchtigen
- ein Qualitätsprodukt, an das er glauben kann
- Unterstützung geben beim Umgang mit Situationen, bevor andere daraus Vorteile ziehen.
- Zeit anderen zu helfen, sofern es in Relation zu seinen eigenen Leistungszielen steht.
- Unterstützen, dass andere sich keine Vorteile verschaffen.
- Seine Fähigkeit unterstützend Position zu beziehen, was Themen betrifft die mit Loyalität zu tun haben.
- Unterstützung erhalten, um den Veränderungsbedarf zu verstehen, damit er die Prozesse besser kontrollieren kann.
- Ein Manager der sein Bedürfnis nach öffentlicher Anerkennung erkennt.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



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

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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