



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights Basic

Cristina Brito

TTISI Portugal

1.4.2021

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
VERHALTENSSTRAHMEN	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.

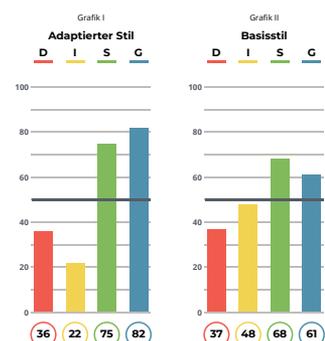
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Basierend auf Cristina Brito'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 Cristina Brito's Verhalten.

Cristina Brito versucht, durch Beständigkeit zu gewinnen und ihre Ziele zu erreichen. Sie sieht sich lieber in der Rolle der Beraterin und Unterstützerin, als in der der Konkurrentin. Wenn Cristina Brito einmal eine Entscheidung getroffen hat, mag es für andere schwierig sein, ihre Meinung wieder zu ändern. Erst wenn Veränderungen unvermeidlich sind und sie genügend Vorteile darin entdecken kann, stimmt sie ihrer Durchführung zu. Sie ist gewöhnlich ausgeglichen, gelassen und entspannt. Cristina Brito kann sich zurückhaltend und analytisch mit einem Problem auseinandersetzen. Da Cristina Brito als verantwortungsbewusster Mensch angesehen werden möchte, vermeidet sie Verhaltensweisen, die diesem Eindruck widersprechen könnten. Andere betrachten sie als gute Kollegin, da sie immer bereit ist, denen zu helfen, die sie für ihre Freunde hält. Wenn sie herausgefordert wird, bemüht sie sich um Sachlichkeit. Cristina Brito kann sich in gewohnter Umgebung sehr spontan und ungezwungen verhalten. Eine vertraute Atmosphäre fördert ihre Spontanität. Sie kann sich gut konzentrieren, um zuzuhören und zu lernen. Sie wird nicht leicht von der Umgebung abgelenkt.

Cristina Brito ist sehr sensibel, was die Gefühle anderer betrifft, und zeigt wirkliches Mitgefühl, wenn sich jemand in einer schwierigen Situation befindet. Wenn sie eine Entscheidung getroffen hat, kann sie diese sehr hartnäckig verteidigen und dadurch engstirnig erscheinen. Sie plagt jedoch möglicherweise nur der Gedanke, dass der gesamte Prozess wiederholt werden muss. Sie entwickelt gerne Pläne und hält diese ein. Für andere kann es anregend sein, sie in ihrem Team zu haben. Nachvollziehbare Argumente sind wichtig, wenn man sie zu beeinflussen versucht. Emotionale "Tricks" lehnt sie ab. Cristina Brito wehrt sich zunächst dagegen, neue Verfahrensweisen einzuführen. Wenn man ihr jedoch die Vorteile aufzeigen kann, öffnet sie sich auch für neue Methoden. Es fällt Cristina Brito sehr leicht, Situationen zu analysieren, in denen man bestimmte Dinge fühlen, berühren, sehen, hören oder ganz persönlich beobachten oder erleben kann. Ihr Motto dabei ist "Tatsachen sind nun einmal Tatsachen". Wenn sie einmal eine Entscheidung



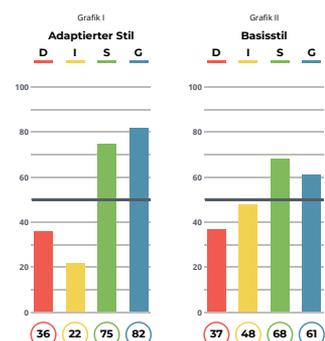
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Fortsetzung

getroffen hat, hält sie sich bei der Durchführung an eine klare Planung. Bei Herausforderungen bemüht sie sich um Realitätsnähe und versucht, ihre Ergebnisse auf Fakten und Zahlen zu stützen. Dies scheint ihre Art zu sein, Entscheidungen zu verteidigen.

Cristina Brito mag es, wenn andere ein Gespräch beginnen. So kann sie erst die Situation einschätzen und dann entsprechend antworten. Sie will genau wissen, was in einer Arbeitsbeziehung von ihr erwartet wird und möchte auch über die Pflichten und Verantwortungsbereiche von anderen, die mit ihr zusammenarbeiten, genau informiert werden. Es geht ihr um klar definierte Bereiche. Die meisten halten sie für eine rücksichtsvolle, bescheidene Person. Sie würde vermutlich nie versuchen, anderen "die Show zu stehlen". Sie hält sich bei Diskussionen in größerem Rahmen eher zurück. In einem Kreis von Leuten, denen sie vertraut und die sie gut kennt, fallen ihr Äußerungen leichter. Manchmal kann Cristina Brito sehr aus sich herausgehen, obwohl sie vom Typ her eher introvertiert ist. Sie engagiert sich bei sozialen Themen, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Normalerweise ist Cristina Brito verständnisvoll, mitfühlend und voller Akzeptanz für andere. Manchmal kann sie jedoch sehr stur werden. Das ist besonders dann der Fall, wenn ihre Ideale und Glaubenssysteme angegriffen werden. Sie verhält sich Menschen gegenüber, die sie nicht kennt und denen sie nicht vertraut, eher reserviert. Wenn Vertrauen jedoch erst einmal gebildet ist, kann sie sehr offen und ehrlich sein. Sie gibt spezielle Informationen erst dann weiter, wenn man sie gezielt danach fragt. Sie möchte sich zunächst selbst ein genaues Bild von einer Angelegenheit machen und erst anschließend mit anderen darüber diskutieren.

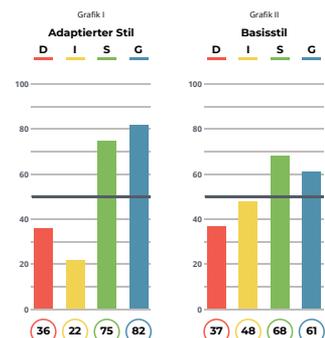


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ Ist flexibel.
- ✓ Bemüht sich um Qualität.
- ✓ Besitzt Geduld und Einfühlungsvermögen.
- ✓ Arbeitet für den Vorgesetzten und die Sache.
- ✓ Kann gut Streitigkeiten schlichten, strahlt Ruhe aus und bringt Stabilität in ein Team.
- ✓ Erbringt Leistung für andere.
- ✓ Zeigt Respekt vor Autoritäten und Unternehmensstrukturen.
- ✓ Ist ein verlässliches Teammitglied.



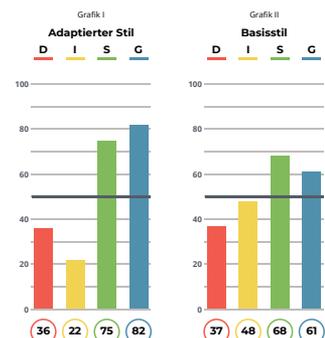
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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 Cristina Brito. 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 Cristina Brito :

- ✓ Bieten Sie ihr eine freundliche Umgebung.
- ✓ Achten Sie auf Zeichen von Ablehnung oder Unzufriedenheit.
- ✓ Bereiten Sie sich gut vor.
- ✓ Seien Sie ihr gegenüber offen und ehrlich, zeigen Sie Interesse an ihrer Person und finden Sie mit ihr vielleicht Bereiche gemeinsamer Vorlieben.
- ✓ Versuchen Sie, im Falle einer Ablehnung ihrerseits, persönliche Gründe, d.h. mögliche verletzte Gefühle, zu erkennen.
- ✓ Seien Sie aufrichtig und verwenden Sie einen Tonfall, durch den dies ausgedrückt wird.
- ✓ Verwenden Sie Gesten nur sparsam.
- ✓ Geben Sie ihr Zeit, sich von der Zuverlässigkeit Ihrer Aussagen zu überzeugen. Seien Sie deshalb genau und realistisch.
- ✓ Halten Sie extra gewährte Vergünstigungen (z.B. besondere Sozialleistungen) schriftlich fest.
- ✓ Helfen Sie ihr beim Aufstellen persönlicher Ziele und dabei, diese auch zu realisieren. Hören Sie zu, und zeigen Sie sich aufgeschlossen.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

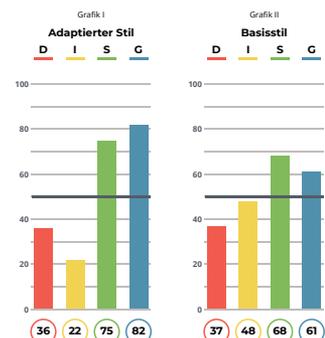


Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Cristina Brito vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Cristina Brito 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 Cristina Brito und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- ❌ Dominant und fordernd sein; mit Ihrer Machtposition drohen.
- ❌ Unsystematisch vorgehen.
- ❌ Sie durch Raffinesse oder Zwang bevormunden oder erniedrigen.
- ❌ Unklar sein; Meinungen oder Wahrscheinlichkeiten als solche nicht kenntlich machen.
- ❌ Vorschnell handeln.
- ❌ Über Fakten und Zahlen lange debattieren.
- ❌ Sie manipulieren oder versuchen, Zustimmung zu erzwingen, da sie sich nur scheinbar nicht wehren wird.
- ❌ Übermäßig gestikulieren.
- ❌ Laut und provozierend sprechen.
- ❌ Für sie Entscheidungen treffen, weil sie dadurch die Lust am Ergreifen von Initiative verliert; sie ohne stützenden Rückhalt lassen.



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Cristina Brito 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 Cristina Brito 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 Cristina Brito's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen ihr Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Cristina Brito 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.



Cristina Brito hält sich selbst für:

- ✓ zuvorkommend
- ✓ nachdenklich
- ✓ gutmütig
- ✓ zuverlässig
- ✓ teamfähig
- ✓ guter Zuhörer



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

- ✓ unaufdringlich
- ✓ zögernd
- ✓ unbeteiligt
- ✓ inflexibel



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

- ✓ besitzergreifend
- ✓ stur
- ✓ gleichgültig
- ✓ unsensibel

AUSPRÄGUNG



Auf Grundlage von Cristina Brito'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
Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
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



Cristina Brito'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

Cristina Brito ist in ihrem Problemlösungsverhalten eher konservativ. Sie wird sich Herausforderungen stellen, indem sie das Für und Wider genau abwägt. Cristina Brito ist von Natur aus sehr kooperativ und versucht, Konflikte zu vermeiden. Es ist ihr wichtig, von anderen als ein Mensch betrachtet zu werden, mit dem man auf sehr angenehme Weise zusammenarbeiten kann.

Cristina Brito hält ihr natürliches Problemlösungsverhalten oder ihren Umgang mit Herausforderungen in ihrem derzeitigen Umfeld für angemessen.



KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

Cristina Brito geht sachlich und logisch vor, um andere von etwas zu überzeugen oder sie zu beeinflussen. Sie tendiert dazu, eine Angelegenheit direkt und gerade heraus anzugehen.

Cristina Brito versucht auf sehr zurückhaltende Weise, andere zu beeinflussen. Fakten und Zahlen sollten am besten für sich selbst sprechen, und sie wird nicht versuchen, Angaben zu verschönern oder entsprechend positiv zu verpacken. Ihr Vertrauensniveau ist von der jeweils konkret stattfindenden Interaktion abhängig.



ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

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

Cristina Brito 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

Cristina Brito ist aufgeschlossen und gleichzeitig wach und sensibel, was die Auswirkungen von Regelverletzungen angeht. Sie setzt ihr ausgewogenes Urteilsvermögen besonders in überprüfenden Verfahren ein. Das Wissen, dass sie eine Sache gut erledigt hat, ist ein wichtiger positiver Verstärker für sie.

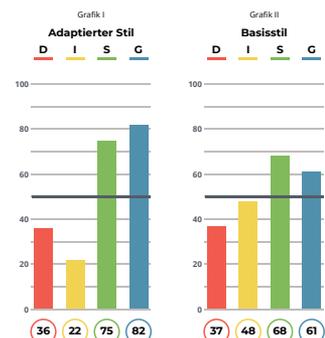
Cristina Brito schätzt Qualität und Verfahren, die diese Qualität unterstützen. Sie möchte Regeln oder Vorgaben genau kennen, damit sie sich daran halten kann.

ADAPTIERTER STIL



Cristina Brito 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.

- ✓ Disziplinierte, genaue Beachtung von Anweisungen.
- ✓ Kritische Beurteilung von Daten.
- ✓ Umsichtiges, vorsichtiges Handeln bei Entscheidungen.
- ✓ Ein an Tradition und Qualität orientiertes Berufsbild, dem gefolgt wird.
- ✓ Bewährte Verfahrensweisen bei der Durchführung von Veränderungen.
- ✓ Objektivität beim Treffen von Entscheidungen.
- ✓ Präzises, analytisches Vorgehen.
- ✓ Achtsamkeit gegenüber bestehenden Regeln und Vorschriften.
- ✓ Erfüllung hoher Maßstäbe.
- ✓ Konzentration auf die Aufgabe ohne viel Kontakt zu Mitarbeitern.
- ✓ Systematische, wenig demonstrative Arbeitsweise.
- ✓ Präzision beim Sammeln von Daten.
- ✓ Logische, systematische Zusammenstellung von Daten.



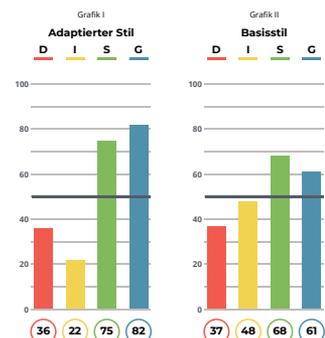
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Cristina Brito 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.

Cristina Brito zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ mag keine Veränderungen, besonders wenn sie sie als nicht notwendig oder ungerechtfertigt einstuft
- ✓ macht Entscheidungen sogar dann von anderen abhängig, wenn sie weiß, dass sie recht hat
- ✓ stellt die Komplexität einer Situation übertrieben dar und vermeidet es dadurch, die Verantwortung zu übernehmen
- ✓ zeigt wenig Sinn für Dringlichkeit und übt kaum Druck aus, sodass andere nicht von sich aus auf die Idee kommen ihr zu helfen
- ✓ ist sehr nachtragend, wenn ihre persönlichen Überzeugungen in Frage gestellt oder missachtet werden
- ✓ ist abwehrend oder zeigt Unentschlossenheit, wenn sie dazu gedrängt wird, schnell zu handeln. Wenn ihr die Erklärungen oder Begründungen nicht ausreichen, zeigt sie eine passiv-aggressive Verweigerungshaltung
- ✓ betrachtet Kritik an ihrer Arbeit sehr schnell als eine persönliche Kränkung
- ✓ gibt nach, um Konflikte zu vermeiden, weil sie kein unfreundliches oder gar feindseliges Umfeld mag

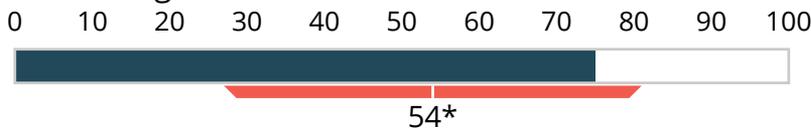


HIERARCHIE DES VERHALTENS

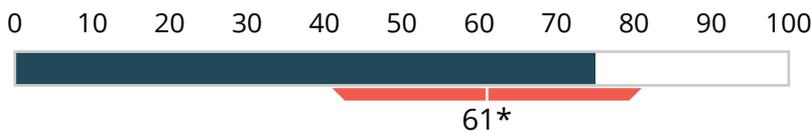


Die Hierarchie des Verhaltens zeigt ein Ranking Ihres natürlichen Verhaltensstils in insgesamt zwölf (12) Bereichen an, die häufig am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Es wird Ihnen helfen zu verstehen, in welchen Bereichen Sie tendenziell am effektivsten sind.

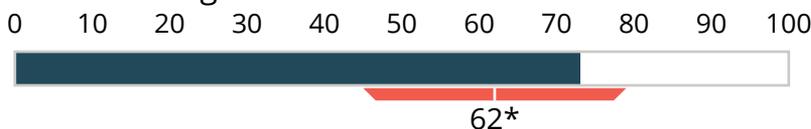
1. Organisation am Arbeitsplatz - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.



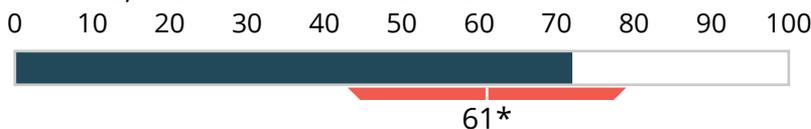
2. Beständigkeit - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



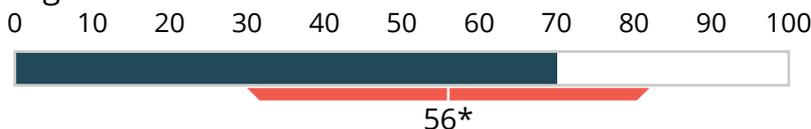
3. Beharrlichkeit - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



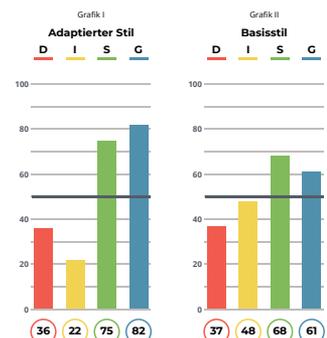
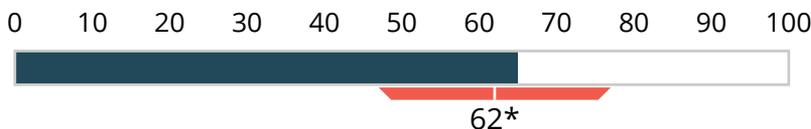
4. Befolgen von Regeln - Sie halten sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



5. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.



6. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



64*

60

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



57*

45

9. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52*

43

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52*

42

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



51*

40

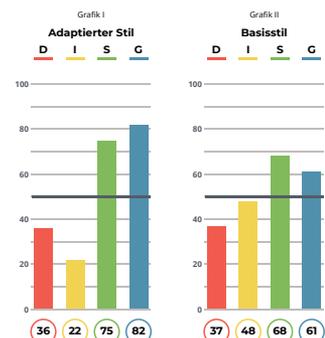
12. Dringlichkeit - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



44*

32



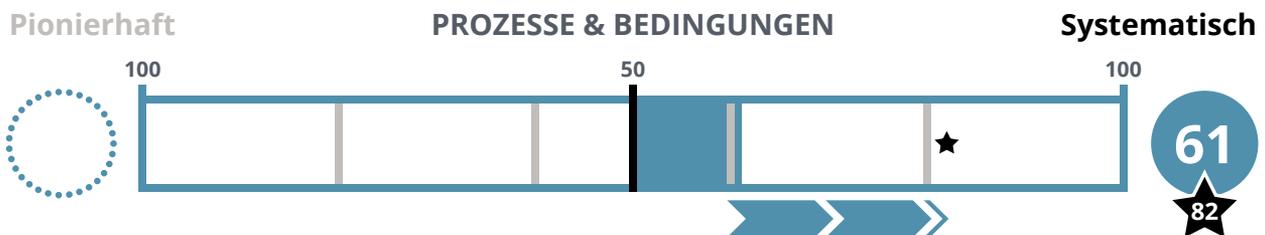
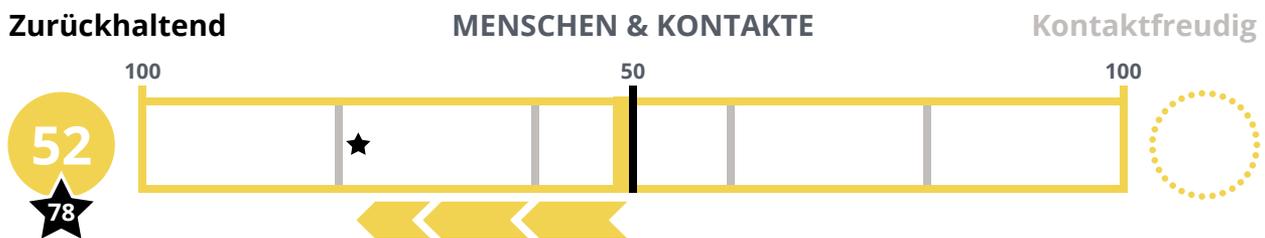
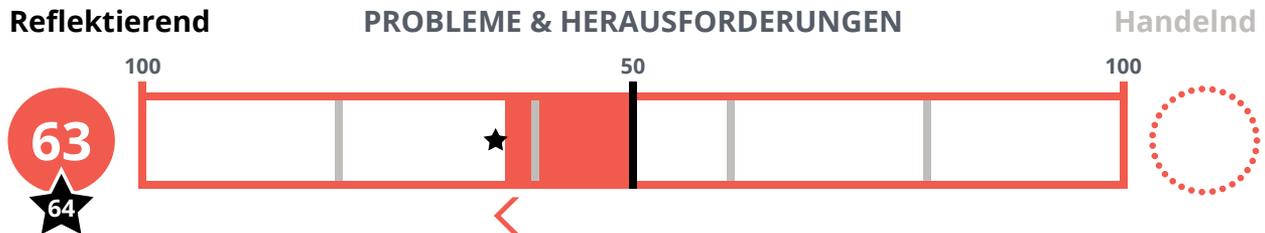
SIA: 36-22-75-82 (21) SIN: 37-48-68-61 (20)

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

Verhaltensspektrum



Jeder Mensch hat eine unterschiedliche Ausprägung der vier Verhaltenspräferenzen, die seinen eigenen, persönlichen Stil ausmachen. Jede Seite dieser Faktoren befindet sich auf einem Verhaltensspektrum, und die Kombination beeinflusst das Engagement des Einzelnen in verschiedenen Situationen. Das folgende Diagramm ist eine visuelle Darstellung, wo Cristina Brito innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Portugiesisch Normierungsstudie 2017 R4
1.4.2021
T: 2:55

Cristina Brito

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.

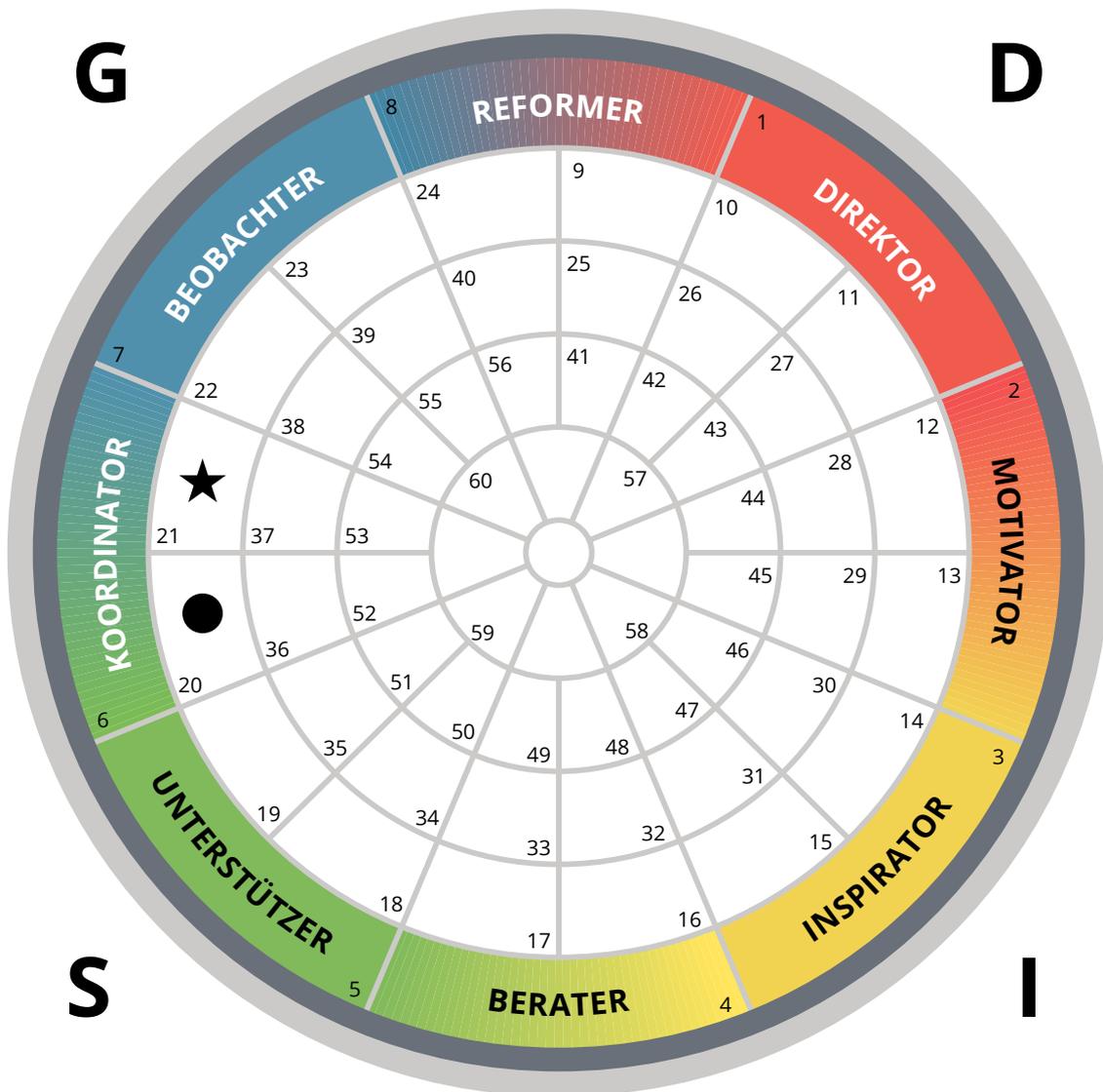
Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS Berater jederzeit zur Verfügung.

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Cristina Brito

TTISI Portugal
1.4.2021



Adaptierter Stil: ★ (21) BEOBACHTER / KOORDINATOR
 Basis-Stil: ● (20) UNTERSTÜTZER / KOORDINATOR

Portugiesisch Normierungsstudie 2017 R4

T: 2:55

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.

Cristina Brito findet es wichtig, Gefühle aus beruflichen Entscheidungen herauszuhalten. Sie kann die Gefühle anderer ausblenden, um das Geschäft voranzubringen. Sie versteht andere Personen als Ressource, um Ziele zu erreichen. Sie hat das starke Bedürfnis, Ressourcen für die Zukunft aufzubauen. Cristina Brito hat eine lange Liste von Zielen und wird hart arbeiten, um diese zu erreichen. Sie bezieht ihre Motivation aus der Steigerung von Produktivität und Effizienz. Sie hat den Drang, das Beste zu erreichen, was das Leben zu bieten hat. Sie möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Wenn Cristina Brito an einem konkreten Thema 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. Sie wird entsprechend den situationsbedingten Erfordernissen auf Wissenssuche gehen. Sie ist möglicherweise fähig, persönliche Dinge zurückzustellen und sich auf ein professionelles Vorgehen zu konzentrieren. Sie sieht einen Wert in der Implementierung und Befolgung von bestimmten Systemen.

Cristina Brito hält sich an die Philosophie: „Es hat nichts mit der Person zu tun, es ist rein geschäftlicher Natur.“ Sie stellt die Zeit in Frage, die manche aufwenden, um anderen zu helfen. Sie wird sich auf die Implementierung von Prozessen konzentrieren, die eine Steigerung der Effizienz garantieren. Sie versteht die Investitionsrendite für Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen als wichtigstes Erfolgskriterium. Cristina Brito wird nach der Maxime „Der Zweck heiligt die Mittel“ handeln, wenn ihr eine Situation sehr wichtig ist. Sie hat das Verlangen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. In Bereichen, die Cristina Brito speziell interessieren, wird sie es besonders verstehen, sich Erfahrungen aus der Vergangenheit zunutze zu machen, um aktuelle Probleme zu lösen. Wenn ein Bereich Cristina Brito nicht interessiert oder Wissen darüber nicht erfolgsentscheidend ist, wird sie sich eher auf ihre Intuition oder auf praktische Regeln in dem Bereich verlassen. Cristina Brito wird sich zuerst auf das Ziel und erst dann auf die Harmonie einer Situation konzentrieren. Sie ist in

Allgemeine Merkmale



manchen Situationen fähig, eine Situation in Teile zu zerlegen, um eine angestrebte Interaktion zu gewährleisten. Sie pickt sich möglicherweise bewusst nur die Traditionen und Überzeugungen heraus, an die sie sich halten möchte. Bisweilen weiß Cristina Brito um die Bedeutung der Befolgung eines Systems und wie sie es auf eine konkrete Situation anwenden kann.

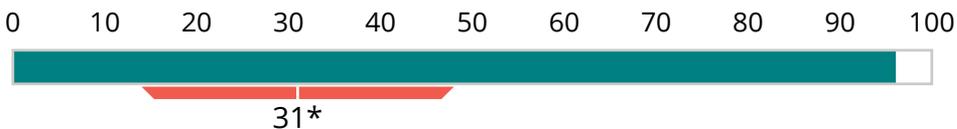
Cristina Brito beurteilt möglicherweise andere danach, ob und wie sie sich an Systeme und Regeln halten. Sie wird sich ebenso auf den Nutzen wie auf die Präsentation eines Projekts konzentrieren. Sie wird bei der Entscheidungsfindung sowohl auf Wissen als auch auf Erfahrungen zurückgreifen. Sie hat den Drang, ein „GewinnerInnen-Team“ aufzubauen. Cristina Brito wird gründlich und einfallsreich vorgehen. Sie wird sich mit Kreativität zu helfen wissen, wenn Ressourcen knapp sind. Sie betrachtet die Welt als Werkzeugkasten zur Verwirklichung eigener Ziele. Sie wird in der Regel nicht zulassen, dass andere über sie bestimmen, es sei denn, es dient ihren eigenen Interessen.

Gruppe der primären Motivatoren

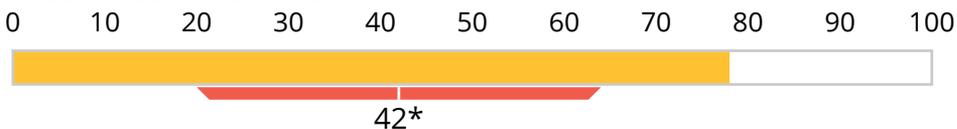


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren 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.

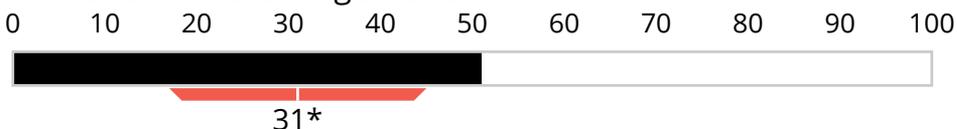
1. Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen, oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.



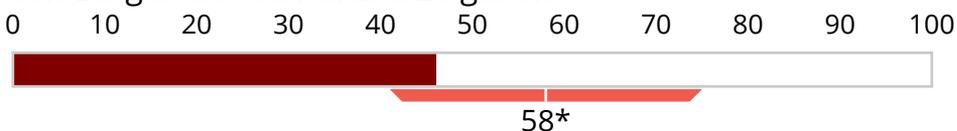
2. Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate und maximale Effizienz zu erzielen, die aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.



3. Machtorientiert - Menschen, deren Handeln von Status, sozialer Anerkennung und Kontrolle über die persönlichen Freiheiten anderer angetrieben wird.



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



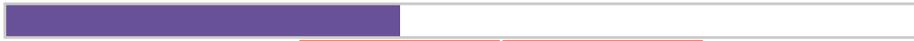
Gruppe der situativen Motivatoren



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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



43

54*

6. 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



40

39*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



39

44*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



36

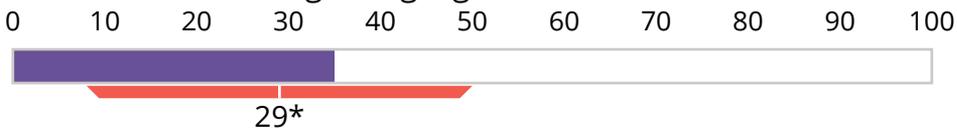
25*

Gruppe der indifferenten Motivatoren



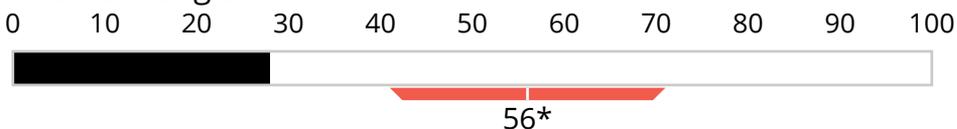
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

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



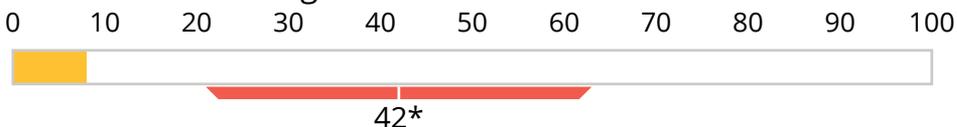
35

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



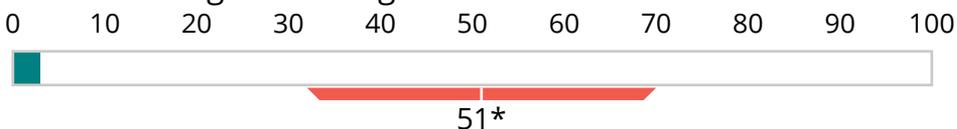
28

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



8

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



0

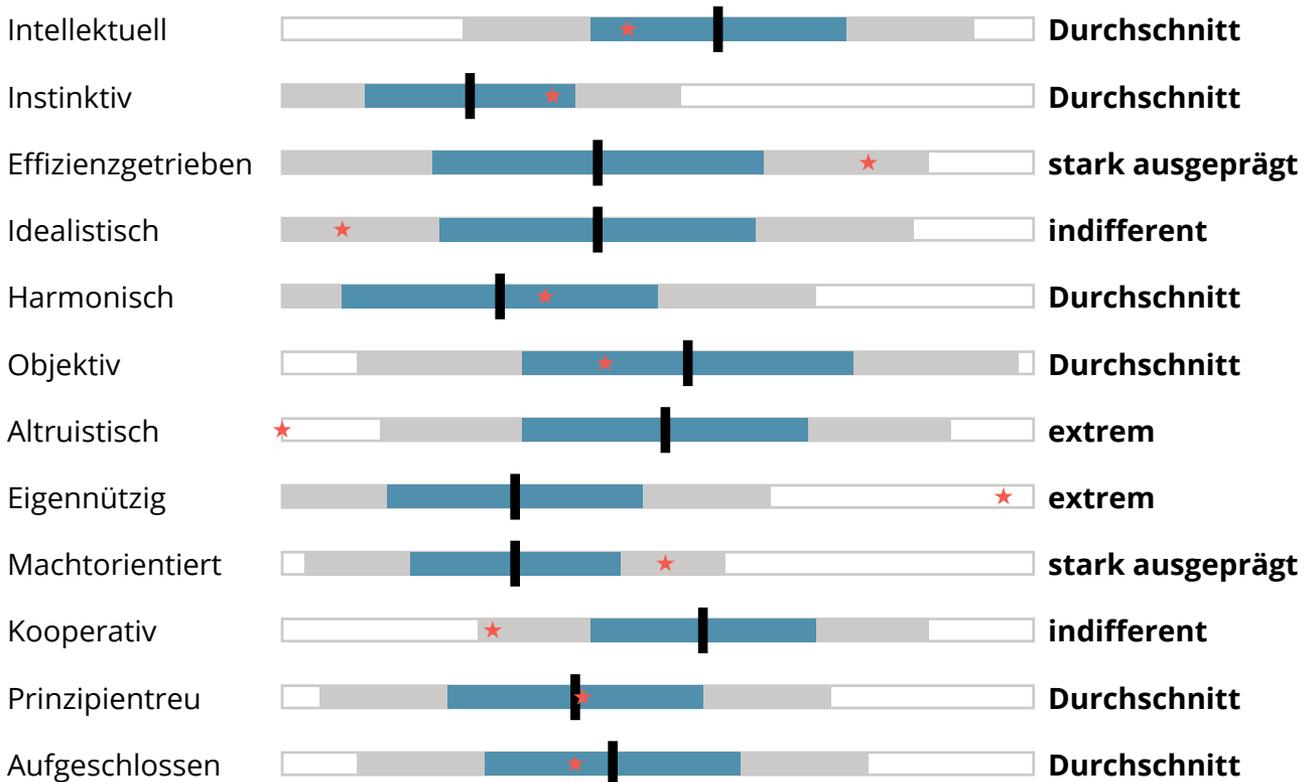
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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



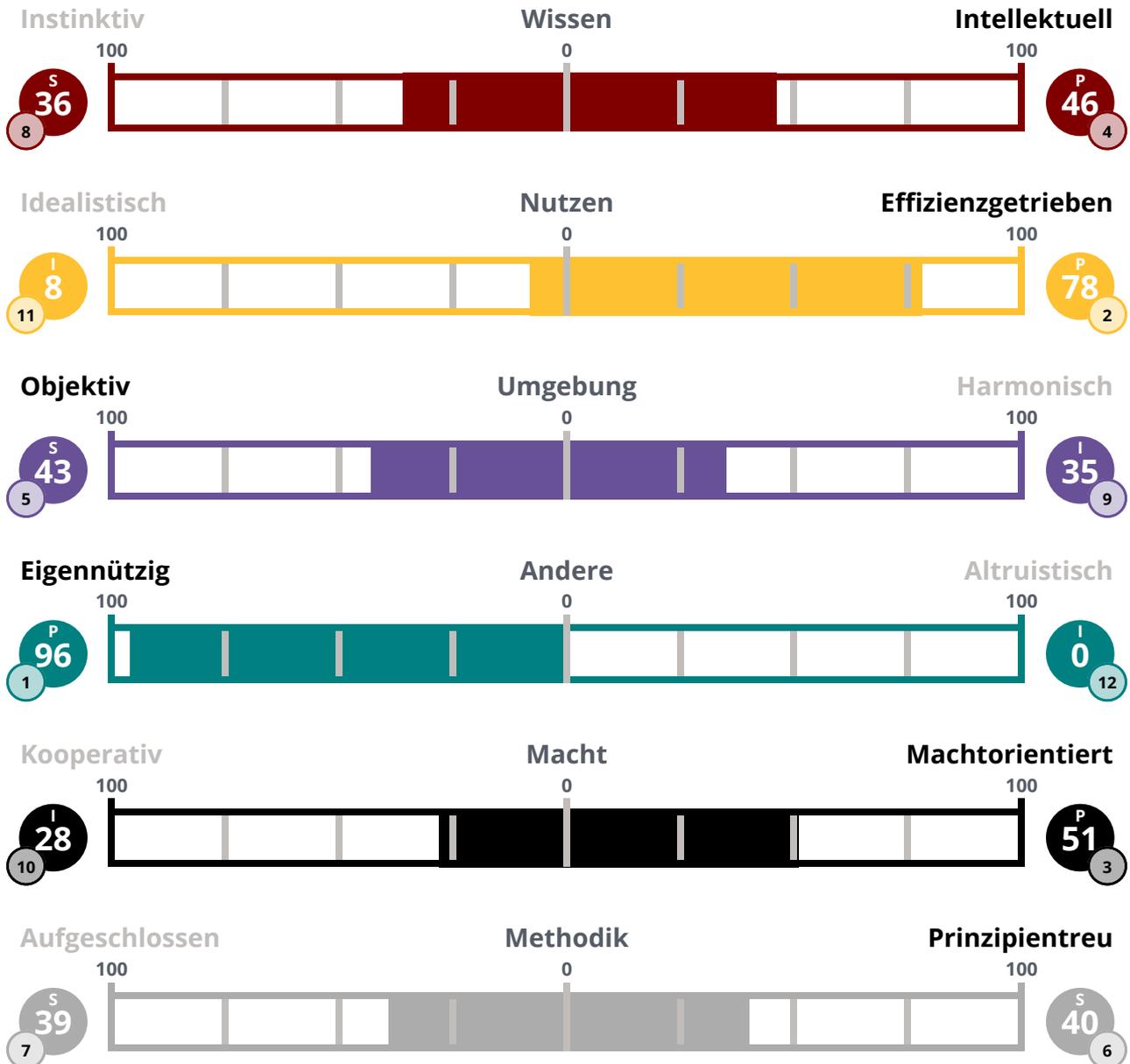
■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich.
 - 2 Standardabweichungen
 - 3 Standardabweichungen
 - Normierungsdurchschnitt
 ★ - Ihre Position

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 Cristina Brito motiviert und wie stark jedes der Motive ausgeprägt ist. Rauten zeigen die primär wirksamen Motive einer Person an. Diese vier Motive sind entscheidend für Cristina Brito's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.



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

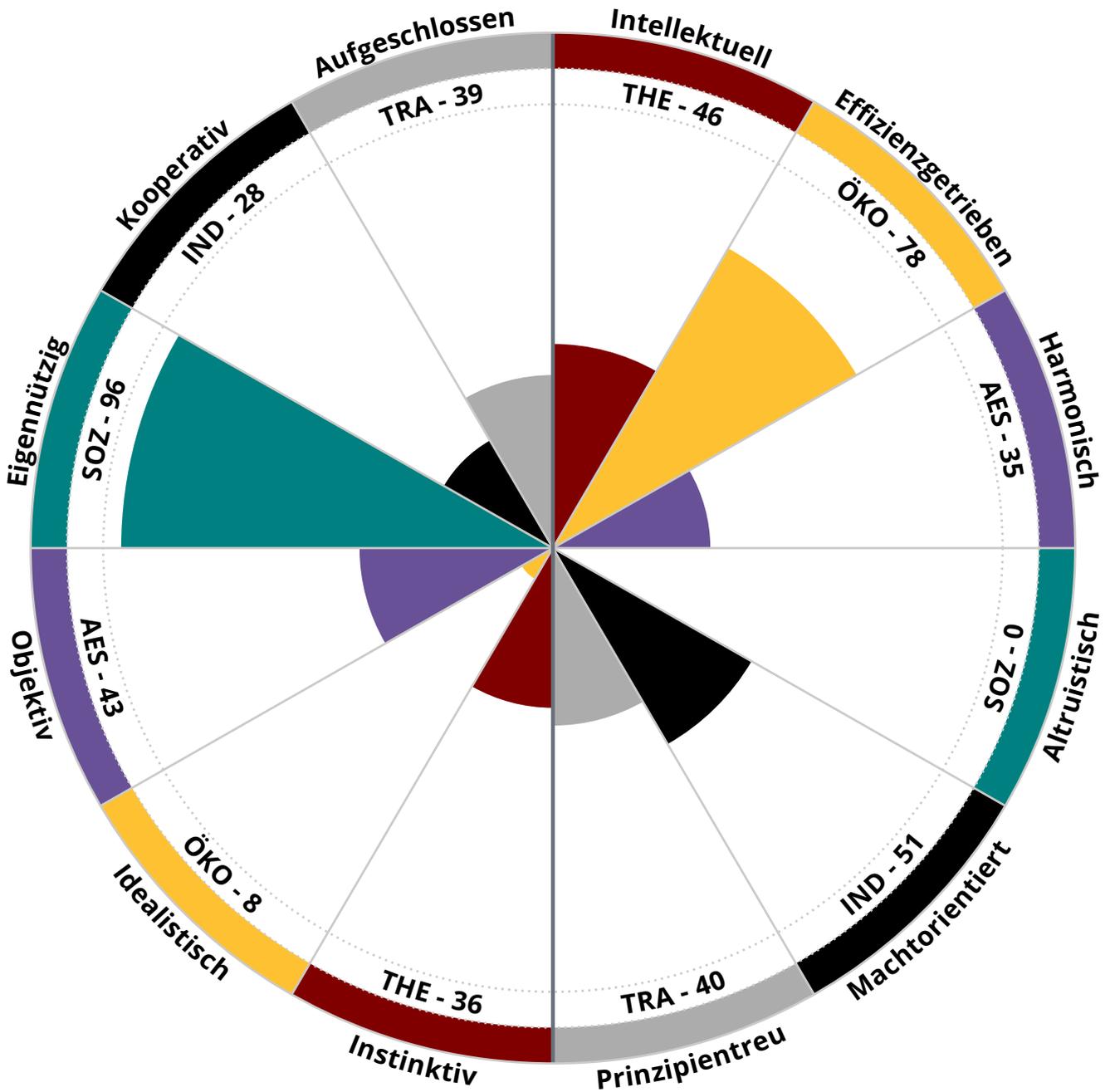
Portugiesisch Normierungsstudie 2017

1.4.2021

T: 2:52

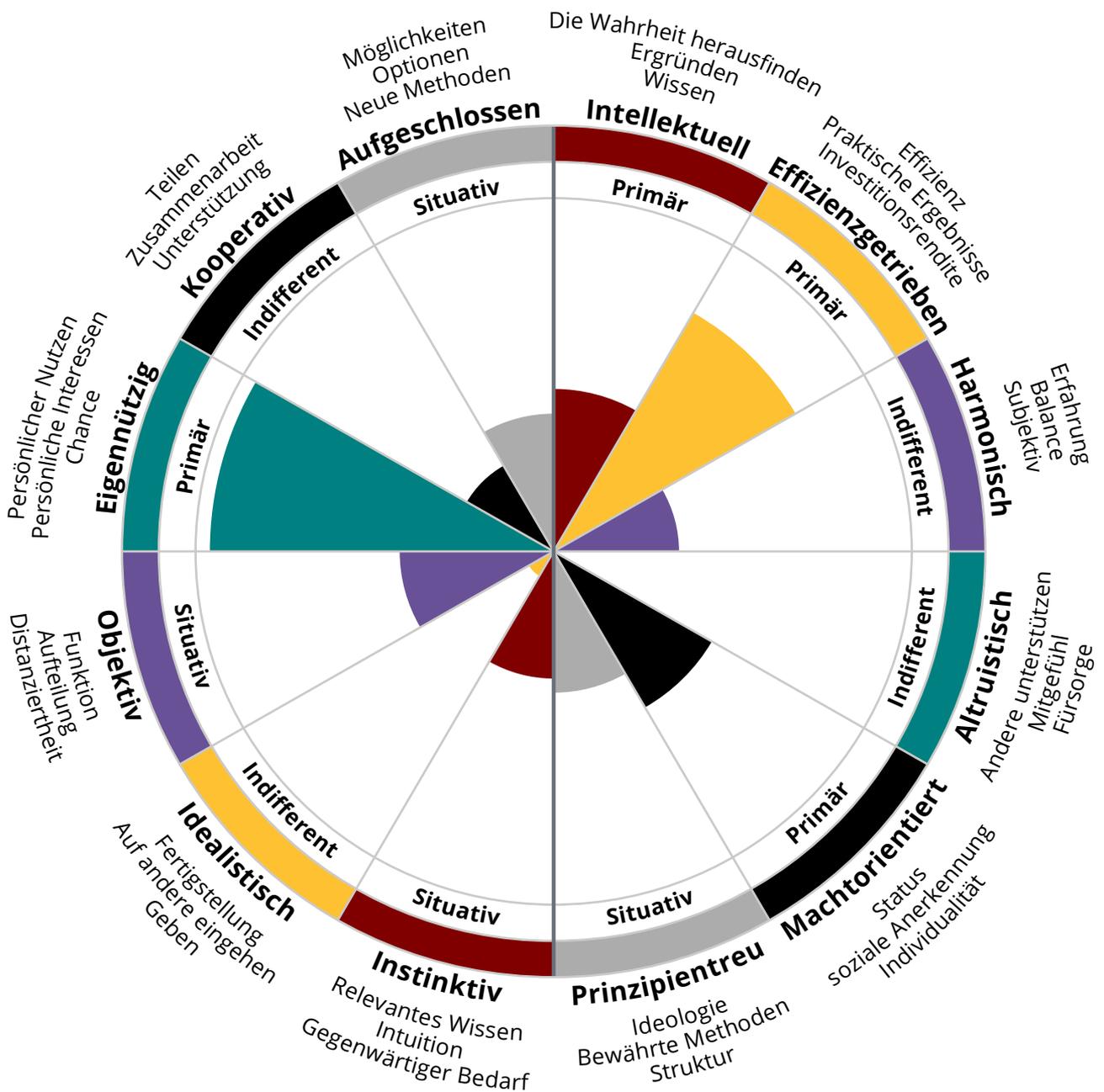
Cristina Brito

Motivatorenrad



T: 2:52

Deskriptorenrad



T: 2:52



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 Cristina Brito's Verhaltensstil und den wichtigsten vier Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei dieser potenziellen Stärken, die zukünftig noch mehr eingesetzt werden könnten, um Cristina Brito's Zufriedenheit im Beruf zu erhöhen.

- Wird Emotionen heraushalten, wenn es um die Lösung von zwischenmenschlichen Problemen bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen geht.
- Bereit, Unterstützung zu liefern, solange andere hart arbeiten.
- Stark im Unterstützen und Helfen, wenn es um das gemeinsame Ziel geht.
- Wenn Stabilität hergestellt wurde, fängt sie an unternehmerisch zu werden.
- Zuverlässig und konsequent beim Einsatz der Ressourcen, die ihr zugeteilt wurden.
- Möchte ihren Anteil einbringen, damit Dinge effizient und beständig sind.
- Die ideale rechte Hand für einen Ziel-orientierten Leader.
- Ein beständiger "Gewinner", der nicht prahlt, mit dem was er erreicht hat.
- Verfolgt systematisch eine Strategie, um Erfolge zu erzielen.
- Methodischer und zuverlässiger Ermittler.
- Ist gut beim Einholen von Informationen für Entscheidungsträger, der ihr vertraut.
- Ihre größte Stärke ist das Bedürfnis nach kontinuierlichem Lernen.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



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

- Steht möglicherweise nicht immer für sich selbst ein.
- Betrachtet Veränderungen, die um ihrer selbst willen gemacht werden, als schlecht für sich und für das Unternehmen.
- Wenn Fehler passieren, zeigt Cristina Brito nicht mit dem Finger auf andere, sondern konzentriert sich darauf, wie die Sache bereinigt werden kann.
- Könnte Schwierigkeiten haben, arbeits-relevante Angewohnheiten abzuwiegen, aufgrund der Angst Zeit zu verschwenden.
- Ihr könnte Umsetzungskraft fehlen, wenn sie sich gehetzt fühlt.
- Könnte Gelegenheiten übersehen, die erhöhte Effizienz mit sich bringt, aufgrund von Angst vor Veränderung.
- Hat starke Meinungen, aber wird sie nicht immer teilen.
- Lässt zu, dass die Kritik an ihrer Arbeit, sie kontinuierlich frustriert.
- Die Angst vor Veränderung verhindert, dass sie sich entwickelt.
- Wird Schwierigkeiten haben Prioritäten zu setzen, wenn es um das Lernen von neuen Themen geht.
- Hat Schwierigkeiten sich an neue Situationen anzupassen, wenn nicht darauf vorbereitet.
- Könnte Schwierigkeiten haben subjektive Informationen zu teilen.

IDEALES UMFELD



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

- Die Tätigkeit in einem Team, das als eine Ressource zur Erzielung von Ergebnissen gesehen wird.
- Die Möglichkeit, die eigenen Ziele zu verwirklichen, ohne selbst im Rampenlicht zu stehen zu müssen.
- Ein Umfeld, in dem die Einzigartigkeit anderer wertgeschätzt und belohnt wird.
- Kontinuierliche Gewinnorientierung der Organisation wird belohnt und wertgeschätzt.
- Belohnungen für methodischen und ausdauernden Antrieb für Ergebnisse.
- Kontinuierliche, zuverlässige und stabile Beiträge für den Nettoprofit.
- Die Gelegenheit, um mit Hilfe von langfristigen Beziehungen und Loyalität die nächsten Karriereschritte zu unternehmen.
- Möchte diskret mit Informationen und sensiblen Daten umgehen.
- Kontinuität, Zuverlässigkeit und Systematik werden anerkannt und belohnt.
- Zeit die notwendig ist, um ausreichend Informationen zu sammeln, damit Entwicklung gewährleistet ist.
- Realistische Fristen, die auf einen angemessenen Umfang von Informationen basieren.
- Ein zuverlässiger Vorgesetzter, der hinreichende Informationen zur Verfügung stellt.

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 Cristina Brito's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Cristina Brito sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.

Cristina Brito möchte:

- Konsistenz in der Art und Weise, wie Cristina Brito zur Organisation beitragen kann.
- Andere unterstützen, das Ergebnis der Organisation zu verbessern.
- Anliegen dann unterstützen, wenn diese dem Unternehmen helfen.
- Zeit um die Prozesse zu überprüfen, mit denen die Erträge erzielt werden.
- Das Verständnis des Managements, dass Belohnungen sehr unterschiedlich erfolgen können, was die Art und Weise, die Höhe und die zeitlichen Abständen betrifft.
- Logische, planbare Möglichkeiten um Ziele zu erreichen und die notwendige Zeit, diese zu erreichen.
- Kontinuierliche und systematische Kontrolle über den Prozess.
- Kann diejenigen protegieren, die ihr gegenüber loyal und vertrauenswürdig sind.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die Cristina Brito's unerschütterlich standhaften Führungsansatz zu schätzen weiß.
- Ausreichend Zeit zur Verfügung haben, um zu recherchieren und im Anschluß die Informationen methodisch vorzustellen.
- Über alle Informationen verfügen, um andere zu unterstützen, so dass eine Aufgabe am besten erledigt wird.
- Als Informationsträger positioniert sein und dafür geschätzt werden.

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Cristina Brito 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 Cristina Brito durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Cristina Brito am wichtigsten sind. Das erlaubt es Cristina Brito, sich an der Erstellung ihres eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.

Cristina Brito braucht:

- Bewusstsein für die potentiellen Auswirkungen, wenn MitarbeiterInnen unter Druck gesetzt werden.
- Die Fähigkeit, Emotionen aus geschäftlichen Belangen herauszuhalten.
- Unterstützung dabei, den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu kommunizieren, warum durch Veränderungen ein besseres Ergebnis erreicht werden kann.
- Wissen wann eine Richtungsänderung erforderlich ist, wenn die angestrebten Ergebnisse gefährdet sind.
- Teil des Teams sein, das zukünftige Geschäftsfelder des Unternehmens prüft.
- Ressourcen gut verteilen, um angestrebte Unternehmensergebnisse zu erzielen.
- Ihre Fähigkeit unterstützend Position zu beziehen, was Themen betrifft die mit Loyalität zu tun haben.
- Informationen managen und sie einsetzen, um die Unternehmensziele zu erreichen.
- Ein Manager, der Projekte fertigstellt und zu Ende führt.
- Unterstützung erhalten, um sich als Experte im Unternehmen zu etablieren.
- Wissen, dass die Prüfung neuer Theorien und neuer Chancen ausreichend Zeit benötigen.
- Eine konstante Art und Weise wie neue Informationen vermittelt werden.

AKTIONSPLAN



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

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: _____ Kontrolldatum: _____