



**Discovery** Insights®

**Peter Muster**  
**26.05.2007**

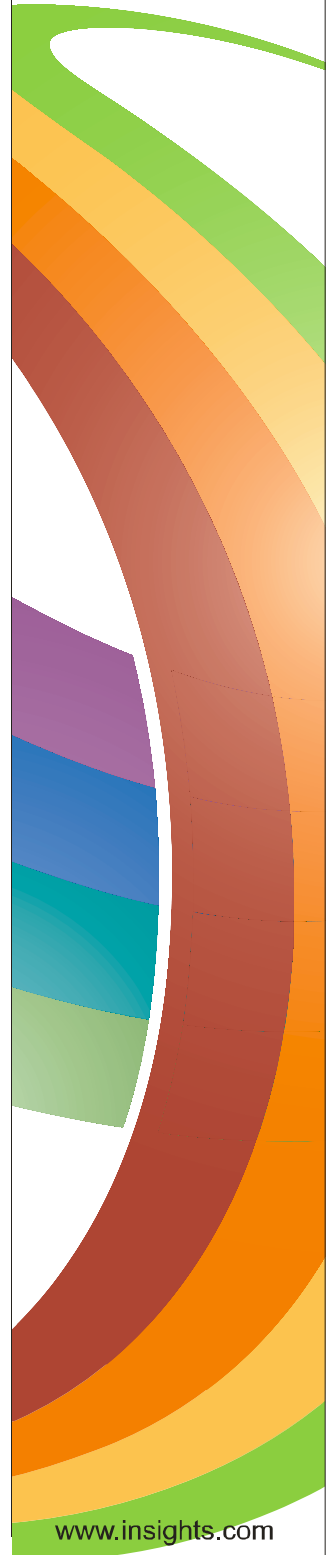
## **Persönliches Präferenz-Profil**

Modul "Basis"  
Modul "Management"

**insights-group.de**



**Insights®**



[www.insights.com](http://www.insights.com)

# Persönliche Daten

**Peter Muster**

**Insights Group Deutschland  
Berlin  
Deutschland**

Datum der Erstellung **26.05.2007**

Datum des Ausdrucks **13.07.2009**

**Insights Learning and Development Ltd.  
Jack Martin Way, Claverhouse Business Park, Dundee, DD4 9FF, Scotland  
Telephone: +44(0)1382 908050  
Fax: +44(0)1382 908051  
E-mail: [insights@insights.com](mailto:insights@insights.com)**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Überblick</b>	<b>5</b>
Persönlicher Stil	5
Interaktion mit anderen	6
Treffen von Entscheidungen	6
<b>Hauptstärken und Schwächen</b>	<b>8</b>
Stärken	8
Mögliche Schwächen	9
<b>Wert für das Team</b>	<b>10</b>
<b>Kommunikation</b>	<b>11</b>
Effektive Kommunikation	11
Barrieren für eine erfolgreiche Kommunikation	12
<b>Mögliche "Blinde Flecken"</b>	<b>13</b>
<b>Gegenüberliegender Typus</b>	<b>14</b>
Kommunikation mit Peter Musters gegenüberliegendem Typus	15
<b>Vorschläge zur Weiterentwicklung</b>	<b>16</b>
<b>Management</b>	<b>17</b>
Gestaltung des idealen Arbeitsumfeldes	17
Wie man Peter Muster führen kann	18
Wie Peter Muster motiviert wird	19
<b>Managementstil</b>	<b>20</b>
<b>Das Insights Discovery Rad</b>	<b>21</b>
<b>Grafik der Präferenzwerte</b>	<b>22</b>
<b>Jung´sche Präferenzen</b>	<b>23</b>

# Einleitung

*Dieses Insights Discovery Präferenz-Profil basiert auf den Antworten von Peter Muster zum Insights Discovery Präferenz-Evaluator (Fragebogen), der am 26.05.2007 ausgefüllt wurde.*

*Die Ursprünge der Persönlichkeitstheorie können bis in das 5. Jahrhundert v. Chr. zurückverfolgt werden, als Hippokrates erstmals vier unterscheidbare Energien / Temperamente entdeckte, die sich bei den Menschen individuell beobachten ließen. Das Insights Discovery System baut auf dem Persönlichkeitsmodell des Schweizer Psychologen C.G. Jung auf. Dieses Modell wurde erstmals im Jahre 1921 in seinem Werk "Psychologische Typen" veröffentlicht und in nachfolgenden Schriften weiterentwickelt. Jungs Werk über Typologie und Präferenzen wurde seither als Basis zum Verständnis der Persönlichkeit herangezogen und ist bis zum heutigen Tag Gegenstand für empirische Forschungsprojekte weltweit.*

*Das Insights Discovery Präferenz-Profil bietet auf der Grundlage der Jung'schen Typologie einen Rahmen für Selbsterkenntnis und persönliche Weiterentwicklung. Nach C.G. Jung hat jeder Mensch Präferenzen, wie er seine Umwelt wahrnimmt, sie beurteilt, Entscheidungen trifft und entsprechend handelt. Erkenntnisse in der Verhaltensforschung haben aufgezeigt, dass die erfolgreichsten Menschen diejenigen sind, die sich selbst in ihren Präferenzen, sowie Stärken und Schwächen gut kennen. Dies versetzt sie in die Lage, Strategien zu entwickeln, um den Anforderungen ihres Umfeldes besser gerecht zu werden.*

*Dieses Präferenz-Profil ist einzigartig, da es aus mehreren hunderttausend abgewandelten Aussagen aufgebaut wird. Daraus wird aufgrund Ihrer Selbsteinschätzung beim Ausfüllen des Insights Discovery Präferenz-Evaluators (Fragebogen) ein individueller Text zusammengestellt. Ändern oder streichen Sie jene Aussagen, die nicht auf Sie zutreffen könnten und überprüfen Sie dies mit Kollegen oder Freunden, um herauszufinden, ob es sich dabei um so genannte "Blinde Flecken" handelt.*

*Arbeiten Sie mit diesem Präferenz-Profil pro-aktiv. Das heißt, identifizieren Sie jene Schlüsselbereiche, in denen Sie sich weiterentwickeln wollen und besprechen Sie dies mit Ihren Freunden und Kollegen. Holen Sie sich ihr Feedback dazu ein und erarbeiten Sie einen Aktionsplan für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung.*

# Überblick

*Diese Aussagen ermöglichen ein umfassendes Verständnis von Peter Musters Einstellungen und bevorzugten Verhaltensweisen in seinem Arbeitsumfeld. Dieser Abschnitt beschreibt, wie er Aufgaben bewältigt, mit den anderen kommuniziert und Entscheidungen trifft.*

## **Persönlicher Stil**

Mit seiner Konsequenz und Zuverlässigkeit orientiert er sich an Prinzipien und Regeln. Im Sinne seiner realistischen und klaren Aufgabenorientierung, zählen für ihn in erster Linie die Fakten. Er sieht sich selbst als jemand mit strengen Wertvorstellungen, die er bezeichnenderweise über seine eigenen situativen Bedürfnisse und die der anderen stellt. Es kann für ihn sehr sinnvoll sein, sich Zeit zu nehmen, um auf seine Gefühle zu hören. Seine Aufmerksamkeit richtet sich auf alles, was um ihn herum passiert, und er befasst sich vorwiegend mit dem Hier und Jetzt.

Peter Muster ist ein praxisorientierter Mensch, der seine Fähigkeiten mit einem wachen Verstand verbindet, um rasch Ergebnisse zu erzielen. Peter Muster bemüht sich, Dinge zu verbessern anstatt sie einfach so hinzunehmen, wie sie sich ihm darstellen. Er ist sehr daran interessiert, in neue Projekte eingebunden zu werden. Da er Realist ist, geht er mit den vorhandenen Ressourcen sehr wirtschaftlich und zeitsparend um. Da er sich für gewöhnlich an strikten Regeln orientiert, könnte er von anderen dasselbe erwarten.

Er stellt einen Kodex von Regeln auf, der seine Einschätzung von der Welt zum Ausdruck bringt. Er verhält sich dann dementsprechend, egal ob es den anderen sinnvoll erscheint oder nicht. Peter Muster ist von seiner Grundhaltung her logisch und analytisch, ein geistreicher Denker und Langzeitplaner und gut in allem, was ein schnelles Urteil erfordert. Er will sein Wissen erweitern und widmet sich mit großem Einsatz neuen Themenfeldern, die ihn in besonderem Maße interessieren. Er geht davon aus, dass die anderen seinen Wunsch nach Fortschritt teilen und kann enttäuscht sein, wenn dies dann doch nicht der Fall ist. Er geht davon aus, seine Ziele erreichen zu können und will, dass seine Leistungen auch anerkannt werden.

Seine Stärke ist es, Pläne zu erstellen und diese auch verwirklichen zu können. Er wird als starke Persönlichkeit wahrgenommen und möchte die Dinge möglichst unter Kontrolle haben. Es ist ihm wichtig, alles sofort zu erledigen, ohne dabei Zeit zu verlieren, ansonsten könnte er leicht in eine innere Anspannung geraten. Strukturiertheit und Systematik in der Vorgehensweisen sind ihm wichtig. Er setzt sich dafür ein, Ideen und Methoden praxisbezogen umzusetzen. Eine ausgeprägte Arbeitsmoral und gute Fähigkeiten im Umgang mit Menschen können bei Peter Muster dazu führen, sich selbst und anderen gegenüber hohe Leistungsstandards zu setzen.

Peter Muster genießt die Aktivitäten, die es ihm erlauben, Projekte voranzutreiben. Peter Muster geht systematisch vor, um die von ihm angestrebten Ziele innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens so effektiv und effizient als möglich zu erreichen. Sich ständig wiederholende,

akkordähnliche Arbeitsabläufe sind für ihn wenig zufriedenstellend. Weitaus interessanter ist die individuelle, situativ zu erbringende Dienstleistung. Da er ganz bewusst viel Energie in seine persönliche Weiterentwicklung investiert, möchte er von anderen nicht als einseitig wahrgenommen werden. Peter Muster ist ein Pragmatiker, der hart sein kann, wenn die Situation dies erfordert.

## **Interaktion mit anderen**

Der Rückhalt in seiner Familie ist ihm wichtig, auch wenn er manchem festlichen Ereignis, bei dem er dabei sein sollte, lieber fern bleiben würde. Da er sich nicht sonderlich um abweichende Meinungen anderer kümmert, könnte er einseitige Schlüsse ziehen und den Nutzen eines anderen Blickwinkels aus den Augen verlieren. Es irritiert ihn, wenn er durch die Bedürfnisse anderer abgelenkt wird. Er mag es nicht, wenn man ihm sagt, was oder wie er etwas zu tun hat und kann andere verärgern, indem er darauf besteht, eine Sache auf seine Weise zu erledigen. Er kann gut verhandeln, ist ein Innovator und bringt vieles zustande. Zu seinen Stärken zählen die Entwicklung und Implementierung von Prozessen, strukturellen Rahmenbedingungen und Verfahrensregeln; Mitarbeitern gegenüber, die sich nicht an Vorgaben und Aufgabenzuteilungen halten, kann er mit Ungeduld begegnen.

Er kann sich manchmal als "Experte" auf einem bestimmten Gebiet präsentieren und dazu neigen, andere darüber belehren zu wollen. Dies kann dann peinlich werden, wenn seine Aussagen von einem wirklichen Experten in Frage gestellt werden. Es kann vorkommen, dass er mit seiner fordernden Art anderen "auf die Zehen steigt", ohne es zu merken. Peter Muster ist wachsam für Veränderungen. Er wird schnell auf diese reagieren und andere Personen anweisen, wie sie dennoch die geplanten Ziele erreichen können. Er könnte immer wieder aufbegehren, wenn man versucht, ihn zu sehr einzuengen. Wegen seiner offensichtlichen Konzentration auf die Arbeit könnten andere überrascht sein, wie stark Peter Muster an seiner Privatsphäre hängt.

Von den meisten Personen für offen, flexibel und unerschrocken gehalten, fühlt sich Peter Muster vielen Herausforderungen gewachsen. Obwohl Emotionen und soziale Kontakte ihm nicht so wichtig sein dürften wie andere Aspekte seines Lebens, strebt er doch nach stabilen und beständigen Beziehungen. Er neigt dazu, anderen die Schuld zu geben für die Schwierigkeiten, mit denen er zu kämpfen hat. Manchmal tut er die Meinung anderer geringschätzig ab. Es kann sein, dass er ab und zu die Bedeutung und Wichtigkeit mancher Themen falsch einschätzt. Er sollte sich mehr darum bemühen, für Ideen und Ansichten anderer offen zu bleiben, um zu verhindern, dass sie sich ihm gegenüber verschließen.

## **Treffen von Entscheidungen**

Viele trauen ihm zu, eine leitende Funktion mit Entscheidungskompetenz zu übernehmen. Es kann vorkommen, dass er lieber irgendeine Entscheidung treffen würde als gar keine. Er handelt lieber, als zu reden und genießt es, schnell zu reagieren, sobald eine schwierige Situation auftritt. Zu seinen Stärken gehört es, Erfahrungen aus der Vergangenheit zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen und Dinge zu erledigen. Wenn ein Thema nicht vernunftmäßig erfassbar ist, besteht die Gefahr, dass er ihm keine Beachtung mehr schenkt, auch wenn es von

Bedeutung wäre.

Er versucht seine Entscheidungen so weit wie möglich aufgrund von logischen und analytischen Kriterien zu treffen und strukturiert vorzugehen. Manchmal können sich andere in die Enge getrieben fühlen, weil er so messerscharf kritisch und oftmals hartnäckig nachfragt. Seine Effektivität hängt davon ab, wieviel persönliche Erfüllung er aus der jeweiligen Aufgabe bezieht. Er ist anpassungsfähig, und sein Fokus ist ständig auf das Erzielen von Ergebnissen ausgerichtet. Er muss immer einen sachlichen Grund dafür haben, etwas zu tun. Emotionale Beweggründe allein reichen in der Regel nicht dafür aus.

Aus seinem logischen, sachlichen und analytischen Denken gewinnt er große Überzeugungskraft. Er kann gegenüber Entscheidungen anderer, die eher aus dem Bauchgefühl heraus getroffen werden und weniger auf objektiver Analyse basieren, abweisend erscheinen. Er sucht bei Herausforderungen nach realistischen und zufriedenstellenden Lösungen. Er ist extrem realistisch und verlässt sich nur darauf, was er über seine fünf Sinne von der Welt begreift. Peter Musters Leistungen werden hauptsächlich dadurch erzielt, dass er mit Bestimmtheit und Ausdauer seine hohen Standards zu erreichen oder sogar zu übertreffen versucht.











### ***Persönliche Anmerkungen***

# Hauptstärken und Schwächen

## Stärken

*Dieser Abschnitt beschreibt Hauptstärken von Peter Muster, die er in das Unternehmen einbringt. Selbstverständlich verfügt er über viele weitere Fähigkeiten, Erfahrungen und Eigenschaften auf anderen Gebieten. Die folgenden Aussagen erfassen einige grundlegende Fähigkeiten, über die er verfügt.*

### **Peter Musters mögliche Stärken:**

-  Ist ein vorausschauender, schneller Denker.
-  Geht auf andere kontaktfreudig und direkt zu.
-  Handelt selbstsicher und direkt.
-  Ist ein nachdrücklicher Verhandler und ausdrucksstarker Entscheider.
-  Sieht das Treffen von Entscheidungen als Herausforderung an.
-  Setzt präzise, zielgerichtete Vorgaben.
-  Besitzt Vernunft und Sachorientierung.
-  Ist enthusiastisch und drängt auf Ergebnisse.
-  Hat Selbstdisziplin, ist zuversichtlich und überzeugend.
-  Organisiert im Bedarfsfall schnell.

### **Persönliche Anmerkungen**













# Hauptstärken und Schwächen

## Mögliche Schwächen

*C.G.Jung sagte: "Weisheit erkennt an, dass jedes Ding zwei Seiten hat". Man könnte auch sagen, dass eine Schwäche nichts anderes ist als eine übertriebene Stärke. Peter Musters Beantwortung des Präferenz-Evaluators (Fragebogen) lässt vermuten, dass folgende mögliche Schwächen vorliegen.*

### **Peter Musters mögliche Schwächen:**











-  Beurteilt Fremde nach dem ersten Eindruck.
-  Geht in die Defensive oder wird autoritär, wenn er angegriffen wird.
-  Kann bei den anderen Stress auslösen, weil er allen Aufgaben eine hohe Dringlichkeit zuschreibt.
-  Hat keine Geduld mit unorganisierten Menschen.
-  Ist sich manchmal nicht der Gefühlslage anderer bewusst.
-  Fordert die Hilfe anderer zu wenig ein.
-  Übergeht unter Umständen die Gefühle anderer.
-  Neigt dazu, anderen die Schuld zu geben und ihnen Vorwürfe zu machen, wenn er selbst auf Mängel hingewiesen wird.
-  Wirkt wegen seines Selbstvertrauens manchmal auf andere arrogant.
-  Tendiert dazu, sich in kritischen Situationen wie ein "Elefant im Porzellanladen" aufzuführen.

### **Persönliche Anmerkungen**

## Wert für das Team

*Jede Person bringt eine einzigartige Kombination von Begabungen, Eigenschaften und Erwartungen in ihren Arbeitsbereich ein. Ergänzen Sie diese Liste um weitere Erfahrungen, Fähigkeiten oder andere Eigenschaften, die auf Peter Muster zutreffen und tauschen Sie die wichtigsten Aussagen mit den anderen Teammitgliedern aus.*

### **Peter Muster als Teammitglied:**

-  Ist gerne im Mittelpunkt des Geschehens.
-  Ermutigt andere, Wettbewerb nicht zu scheuen.
-  Räumt Hindernisse aus dem Weg, um etwas zum Abschluss zu bringen.
-  Weist anderen den Weg.
-  Hinterfragt Methoden, wenn er das Gefühl hat, dass sie unzulänglich sind.
-  Schaut darauf, dass die "Bodenhaftung" nicht verloren geht.
-  Zeigt sich als aufrichtiger Fürsprecher für das Team.
-  Wird andere antreiben, um größere Dinge zu erreichen.
-  Bringt Richtung und Realitätssinn in jedes Projekt ein.
-  Kommuniziert klar und effektiv.













### **Persönliche Anmerkungen**

# Kommunikation

## Effektive Kommunikation

*Kommunikation kann nur dann effektiv sein, wenn eine gesendete Botschaft vom Empfänger aufgenommen und richtig verstanden wird. Für jede Person sind bestimmte Kommunikationsstrategien zielführender als andere. Hier werden einige hilfreiche Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Kommunikation mit Peter Muster aufgelistet. Er selbst sollte die wichtigsten Aussagen wählen und mit seinen Mitarbeitern und Kollegen besprechen, was sie in der Kommunikation mit ihm beachten sollten.*

### **Kommunikationsstrategien für den Umgang mit Peter Muster:**

-  Zeigen Sie Respekt für seine Ideen und Anschauungen.
-  Halten Sie persönliche Bemerkungen aus der Diskussion heraus.
-  Gehen Sie aufgeschlossen und unvoreingenommen vor.
-  Setzen Sie Humor nur sehr maßvoll ein.
-  Seien Sie kurz und prägnant.
-  Beachten Sie Anzeichen von Ablehnung in seiner Körpersprache.
-  Seien Sie aufrichtig, ernst, entschlossen und optimistisch.
-  Hören Sie ihm so genau zu, dass Sie nicht noch einmal nachfragen müssen.
-  Bleiben Sie stets beim Geschäftlichen.
-  Stellen Sie sich darauf ein, nach Beendigung des Gespräches sofort wieder aufzubrechen.
-  Achten Sie auf Anzeichen, die besagen: "Ich verliere das Interesse".
-  Passen Sie Ihre eigenen Ansprüche an sein Tempo an.













### **Persönliche Anmerkungen**

# Kommunikation

## **Barrieren für eine erfolgreiche Kommunikation**

*Es gibt Strategien, die weniger zielführend sind, wenn sie in der Kommunikation mit Peter Muster zum Einsatz kommen. Einige Verhaltensweisen, die dabei vermieden werden sollten, werden untenstehend aufgelistet. Diese Informationen haben zum Ziel, den Kommunikationsprozess effektiver zu gestalten.*

### **Wenn Sie mit Peter Muster kommunizieren, vermeiden Sie es:**

-  Ablehnung oder mangelnden Respekt gegenüber seinen Prinzipien zu zeigen.
-  Sein Bedürfnis nach körperlicher Distanz zu missachten.
-  Lob und Anerkennung zu erwarten.
-  Vage oder unpräzise zu sein.
-  Zu "schwafeln".
-  Ihm Ihre Gefühle aufzuzwingen, solange er nicht dazu bereit ist.
-  Unvorbereitet und unorganisiert zu sein.
-  Ihm die Schuld zuzuschreiben.
-  Seine Ideen allzu schroff oder persönlich zu kritisieren.
-  Zu versuchen, ihn im Sinne Ihrer Absichten zu manipulieren.
-  Zu informell zu sein oder Zeit mit Klatsch zu vergeuden.
-  Langsam und uninteressiert zu wirken.

### **Persönliche Anmerkungen**

## Mögliche "Blinde Flecken"

*Unsere Selbstwahrnehmung kann sich von der Wahrnehmung, die andere von uns haben, unterscheiden. Wir zeigen uns selbst gegenüber der Außenwelt mittels unserer "Persona" (näheres dazu siehe Grafik der Präferenzwerte). Dabei sind wir uns der Wirkung, die unser weniger bewusstes Verhalten bei anderen auslöst, nicht immer im Klaren. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von den so genannten "Blinden Flecken". Wählen Sie hier jene Aussagen aus, die Sie bisher bei sich am wenigsten wahrgenommen haben und überprüfen Sie deren Gültigkeit, indem Sie das Feedback von Ihnen nahestehenden Personen einholen.*

### **Peter Musters mögliche "Blinde Flecken":**

Peter Muster muss versuchen, die Fähigkeiten und Beiträge anderer bewusster wahrzunehmen und lernen, Anerkennung für gute Leistung auszusprechen. Seine ausgeprägte Gegenwartsbezogenheit könnte bewirken, dass er auf jede sich abzeichnende Krisensituation sofort mit einer Gegenmaßnahme reagiert, die für die Menschen in seinem Umfeld einen chaotischen Eindruck hinterlässt. Da er auf gute Arbeit viel Wert legt, können seine kritischen Blicke ein Ausdruck seiner Unduldsamkeit in Bezug auf Fehler und schlechte Qualität sein. Er kann manchmal auf andere etwas prahlerisch und egoistisch wirken. Er sollte über das Hier und Jetzt hinausblicken und nicht nur meinen, immer sofort eine Lösung parat zu haben. Dafür könnte er aber umso mehr nach neuen Wegen suchen, die es ihm ermöglichen, unter weniger Zeitdruck zu handeln.

Manchmal scheint er eher engstirnig zu sein, besonders dann, wenn er glaubt, dass die Ideen eines anderen nicht so gut sind wie seine eigenen. Peter Muster wird von vielen als gewandter Überredungskünstler angesehen. Er kann jedoch auf Menschen, die weniger extravertiert sind als er, mit ziemlichem Desinteresse reagieren. Er ist willensstark und bringt die Dinge gut auf die Reihe, allerdings muss dabei immer alles nach seinen eigenen Vorstellungen ablaufen und das könnte unerwartet Probleme hervorrufen. Er hat manchmal Mühe damit, die Ansichten anderer mit einzubeziehen. Es ist schwierig zu wissen, was als nächstes von ihm zu erwarten ist. Er könnte eher geistreiche Scherze von sich geben, als eine Aufgabe zu beenden oder einfach einmal Zeit mit sich selbst zu verbringen.

Als logischer und sachlicher Analytiker bedenkt er nicht immer die emotionalen Auswirkungen seiner Entscheidungen auf andere. Um seine Ziele zu erreichen, bringt er seine Macht ins Spiel. Unter Umständen sogar unter Einsatz von Mitteln, die von den anderen als Einschüchterungsversuch bewertet werden könnten. Peter Muster wird streng von seinem Gewissen geleitet und könnte nicht einmal auf die Idee kommen, die Wertvorstellungen und Meinungen anderer in Betracht zu ziehen. Vor allem dann nicht, wenn sie nicht bereit sind, ihm zu folgen.

### **Persönliche Anmerkungen**

## Gegenüberliegender Typus

*Die Beschreibung in diesem Abschnitt basiert auf Peter Musters gegenüberliegendem Typus im Insights Discovery Rad. Es fällt uns oftmals sehr schwer, diejenigen zu verstehen und mit ihnen klar zu kommen, deren Präferenzen so ganz anders sind als unsere eigenen. Diese unterschiedlichen Eigenschaften zu erkennen, kann dazu beitragen, Strategien für die persönliche Weiterentwicklung und die Verbesserung der Effektivität im Umgang mit anderen zu definieren.*

### **Peter Musters gegenüberliegender Typus:**

Peter Musters entgegengesetzter Insights-Typus ist der Unterstützer, Jungs 'Introvertierter Fühl-'Typus.

Unterstützer-Typen sind umgängliche, beständige und loyale Menschen, die mit anderen gut auskommen. Sie entwickeln in ihrem Arbeitsumfeld tragfähige Beziehungen, vorzugsweise zu einem eher kleinen Kollegenkreis. Peter Muster wird erkennen, dass sie besonders dann leistungsfähig sind, wenn sie auf Vertrautes und Berechenbares setzen können. Für den Unterstützer-Typus ist Anerkennung durch andere sehr wichtig. Für die Anpassung an Veränderungen benötigen sie Zeit. Wenn jemand, der ihnen nahe steht, ihre Hilfe benötigt, werden sie für diese Person alle Hebel in Bewegung setzen.

Bei der Zusammenarbeit mit Unterstützer-Typen geht Peter Muster davon aus, dass sie Hilfe benötigen könnten, wenn es darum geht, sich mit Neuem vertraut zu machen und Routineaufgaben zu verändern. Unterstützer-Typen sind grundsätzlich eher vorsichtig, traditionsbewusst, diplomatisch und aufrichtig. Um Entscheidungen zu treffen, eine Aufgabe zu übernehmen und eine gute Leistung zu erbringen, benötigen sie sämtliche Fakten und Einzelheiten. Von Natur aus sind sie eher zurückhaltend.

Wenn sie sich unter Druck gesetzt fühlen, können sie stur und unnachgiebig reagieren, was für Peter Muster frustrierend sein kann. Unterstützer-Typen sind gelassen und machen um ihre eigene Person wenig Aufhebens. Sie sind zufrieden, wenn sie von den anderen vermittelt bekommen, dass der Beitrag, den sie leisten, einen hohen Stellenwert hat und sie, wenn möglich, im Leben anderer eine wichtige Rolle spielen. Selbst bei Fehlleistungen anderer, werden sie sich noch lange darüber Gedanken machen und sogar Mitverantwortung übernehmen. Meinungsverschiedenheiten und divergierende Standpunkte können für Unterstützer-Typen Stresserscheinungen hervorrufen. In angespannter Atmosphäre am Arbeitsplatz, reagieren sie mit Ruhelosigkeit und Unzufriedenheit. In der Folge tendieren sie dazu, sich eher zurückzuziehen, als sich den anstehenden Konflikten zu stellen.







### **Persönliche Anmerkungen**

# Gegenüberliegender Typus







## Kommunikation mit Peter Musters gegenüberliegendem Typus

Dieser Abschnitt beinhaltet für Peter Muster einige Vorschläge für eine effektive Interaktion mit Personen, die dem gegenüberliegenden Typus im Insights Discovery Rad, entsprechen.

**Peter Muster, so können Sie sich auf die Bedürfnisse eines Menschen einstellen, der Ihrem gegenüberliegenden Typus entspricht:**

-  Übergeben Sie ihm erst dann neue Aufgaben, wenn die Bereitschaft dazu eindeutig geklärt ist.
-  Spiegeln Sie seine ruhige und ausgeglichene Art wider.
-  Geben Sie ihm genügend Zeit, in Ruhe über etwas nachdenken zu können.
-  "Dienst nach Vorschrift" ist nicht genug - stellen Sie sicher, dass eine gute Zusammenarbeit möglich ist.
-  Bestehen Sie nicht auf einer sofortigen Antwort auf Fragen oder Wünsche.
-  Hören Sie seine Vorschläge und Beiträge an, und finden Sie dafür auch anerkennende Worte.

**Peter Muster, im Umgang mit einem Menschen, der Ihrem gegenüberliegenden Typus entspricht, vermeiden Sie es:**











-  Vorauszusetzen, dass er sich dessen bewusst ist, eine gute Wahl getroffen zu haben.
-  Unnötigen Druck auszuüben.
-  Zu unterstellen, dass sein Schweigen Zustimmung bedeutet.
-  Ihn Präsentationen vor einer Gruppe durchführen zu lassen, ohne, dass er genügend Zeit zur Vorbereitung gehabt hat.
-  Seine Autorität prinzipiell in Frage zu stellen.
-  Seine Loyalität oder sein aufrichtiges Interesse in Frage zu stellen.

### Persönliche Anmerkungen

## Vorschläge zur Weiterentwicklung

*Mit Insights Discovery können weder spezielle Fähigkeiten, noch Intelligenz, Erziehungseinflüsse oder Qualifikationen erfasst werden. Die darin enthaltenen Anregungen können aber dennoch für Peter Musters persönliche Weiterentwicklung von Nutzen sein. Finden Sie die wichtigsten Impulse heraus, auch solche, die vielleicht bisher noch nicht thematisiert worden sind, und integrieren Sie diese in einen persönlichen Entwicklungsplan.*

### **Für Peter Muster könnte es von Nutzen sein:**

-  Seine Arbeitsintensität zu drosseln.
-  Bereit zu sein, Fehler zuzugeben.
-  Vorgehensweisen zu akzeptieren, die sich von seinen eigenen unterscheiden.
-  Zu lernen, vermehrt in sich hinein zu hören, um seine wahren Bedürfnisse zu erkennen.
-  Die Argumente der Gegenseite zu vertreten, um deren Wert besser erkennen zu können.
-  Den anderen zuzugestehen, sich um ihre eigenen Dinge zu kümmern.
-  Nicht ständige Perfektion von sich selbst und anderen zu verlangen.
-  Sich daran zu erinnern, dass auch er verletzbar ist.
-  Zuzuhören und zu beobachten.
-  Zurückhaltendere Menschen freundlich um ihre Meinung zu bitten.

### **Persönliche Anmerkungen**













# Management

## Gestaltung des idealen Arbeitsumfeldes

*Im Allgemeinen sind die Mitarbeiter am effektivsten, wenn sie sich in einem Arbeitsumfeld befinden, das deren Präferenzen und Arbeitsstil entspricht. Im gegenteiligen Fall könnte sich dies auf das Arbeitsklima negativ auswirken und unnötige Reibungsverluste erzeugen. Die Empfehlungen im folgenden Abschnitt können zu einer qualitativen Verbesserung von Peter Musters bestehenden Arbeitsbedingungen beitragen.*

**Peter Musters ideales Arbeitsumfeld könnte folgendermaßen aussehen:**

-  Es gibt klar definierte Ziele.
-  Seine Ausrichtung auf das Ergebnis findet Unterstützung durch seine Kolleginnen und Kollegen.
-  Das Arbeitsumfeld ist aufgabenorientiert.
-  Es gibt zahlreiche Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterbildung.
-  Die Erreichung seiner Ziele wird gewürdigt.
-  Zahlen beziehungsweise technische Daten sind reichlich vorhanden.
-  Es bestehen klare Regeln und Vorschriften.
-  Ihm werden Möglichkeiten geboten, neue Wege einzuschlagen.
-  Zeit wird nicht vergeudet.
-  Er kann laufend zu organisatorischen Verbesserungen beitragen.











**Persönliche Anmerkungen**

# Management

## Wie man Peter Muster führen kann

*Dieser Abschnitt beschreibt einige der wichtigsten Managementempfehlungen im Umgang mit Peter Muster. Ein Teil der Anregungen kann nur von ihm selbst übernommen werden. Andere hingegen benötigen die Mitwirkung des Managements oder der Kollegen. Greifen Sie aus dieser Liste die wichtigsten Hinweise heraus und erstellen Sie einen persönlichen Managementplan.*

### **Peter Muster sollte:**

-  Voll informiert sein.
-  Jemanden haben, der sein Team gegen Angriffe von außen schützt.
-  Sich dessen bewusst sein, dass seine Zeitplanung in 24 Stunden nicht immer hineinpasst.
-  Einige Regeln selbst bestimmen können.
-  Jederzeit die Kompetenz haben, seine Ergebnisse noch einmal zu überprüfen.
-  Auf seine Zielsetzungen hin direkt angesprochen werden, insbesondere dann, wenn es eines Kompromisses bedarf.
-  In einem lebhaften Arbeitsumfeld tätig sein, das ausgesprochen ergebnisorientiert ist.
-  Auf seine Neigung Schuldzuweisungen vorzunehmen, aufmerksam gemacht werden.
-  Laut denken können.
-  Manchmal etwas diplomatischer sein.











### **Persönliche Anmerkungen**

# Management

## Wie Peter Muster motiviert wird

*Es ist schon oft erwähnt worden, dass es nicht möglich ist, andere zu motivieren - man kann nur das Umfeld zur Verfügung stellen, innerhalb dessen sich die Person selbst motiviert. Hier sind einige Empfehlungen, die für Peter Musters Motivation mit entscheidend sein können. In Absprache mit ihm kann eine Auswahl davon getroffen werden, die als Grundlage für gemeinsame Zielsetzungen und Verbesserungsmaßnahmen, herangezogen werden kann.*

### **Peter Muster wird motiviert durch:**











-  Die Tatsache, dass er um seine Ansicht angefragt wird.
-  Die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wie etwas getan wird.
-  Beziehungs- und Sacharbeit gleichermaßen.
-  Zielorientiertes Arbeiten.
-  Pionieraufgaben mit wenig Einschränkungen.
-  Kompetenz und Effektivität.
-  Teilnahme an Zukunftskonferenzen.
-  Technologischen Fortschritt.
-  Leistungsorientierte Entlohnung als Anerkennung für seinen Erfolg.
-  Karriereaussichten, die nach oben praktisch kein Ende aufweisen.

### **Persönliche Anmerkungen**

# Managementstil

*Es gibt viele Managementstile, die durchaus auch situationsbedingt sind. In diesem Abschnitt findet Peter Muster einige Anhaltspunkte, die seine Präferenzen im Management betreffen, wobei gleichermaßen auf Stärken und mögliche hinderliche Verhaltensweisen eingegangen wird.*

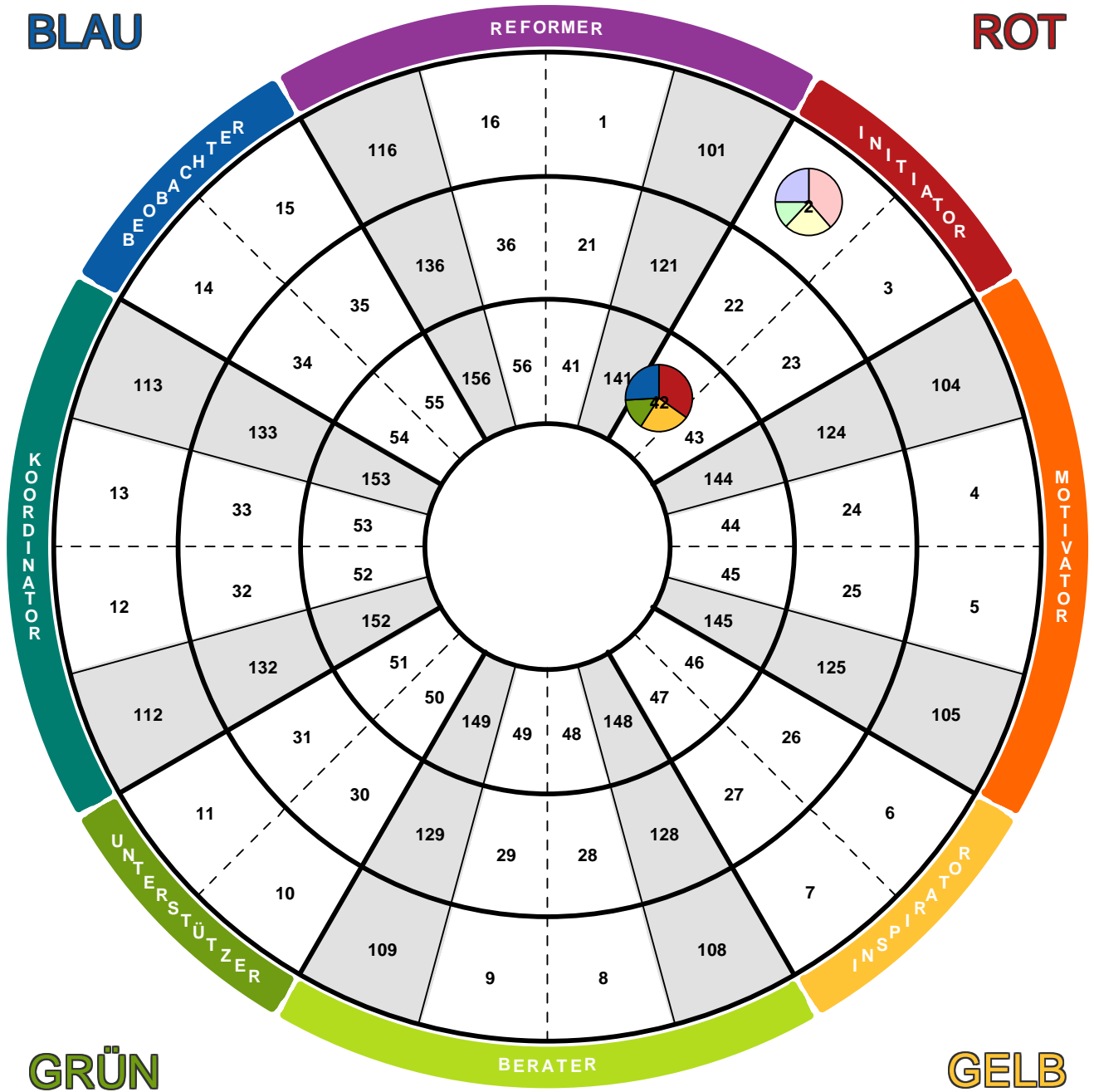
**Als Verantwortlicher in einer Managementposition zeigt Peter Muster folgende Tendenzen:**

-  Ist von sich und seinem Team vollkommen überzeugt und zeigt dies auch nach außen.
-  Gibt jenen den Takt vor, die normalerweise ein langsames Arbeitstempo an den Tag legen.
-  Möchte der Beste sein.
-  Hört sich die Ansichten und Meinungen anderer nicht immer wirklich an.
-  Enttäuscht zu sein, wenn andere seine Vision nicht teilen oder sie nicht einmal erkennen.
-  In die Defensive zu gehen, wenn seine Kompetenz in Frage gestellt wird.
-  Möchte schnell zu einer Entscheidung gelangen.
-  Ist enttäuscht, wenn er mit Personen arbeitet, die weniger kompetent sind als er.
-  Kann ungeduldig werden, wenn andere lieber etwas beständiger und langsamer arbeiten wollen.
-  Tendiert dazu, die Schuld auf andere zu schieben, wenn etwas schief läuft.

**Persönliche Anmerkungen**

# Das Insights Discovery Rad

Peter Muster  
26.05.2007



**Bewusste Rad-Positionierung**

42: Reformierender Initiator (Anpassungsfähig)

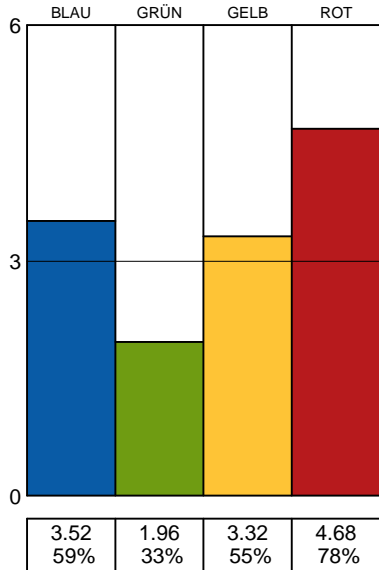
**Weniger bewusste Rad-Positionierung**

2: Reformierender Initiator (Fokussiert)

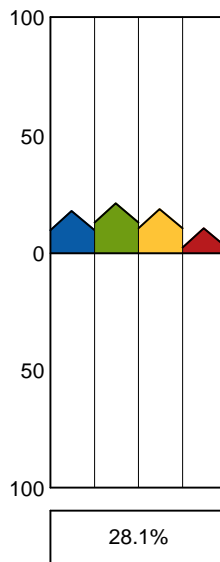
# Grafik der Präferenzwerte

**Peter Muster**  
26.05.2007

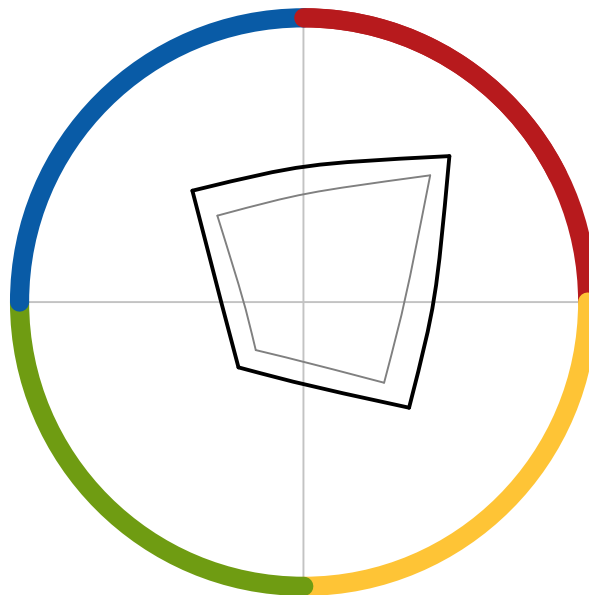
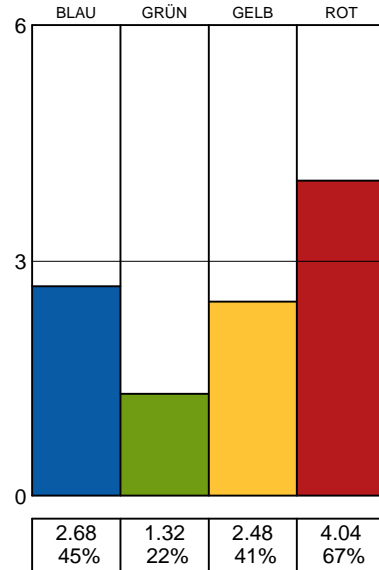
**Persona (Bewusst)**



**Präferenz-Energiefluss**



**Persona (Weniger Bewusst)**

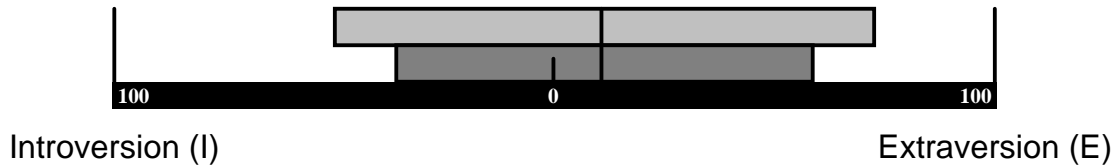


(Bewusst) — — (Weniger Bewusst)

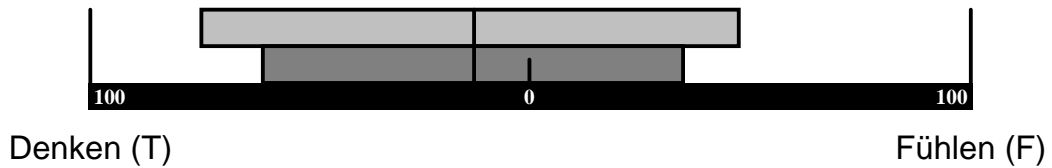
# Jung'sche Präferenzen

*Peter Muster*  
26.05.2007

## **Einstellung/Haltung:**



## **Rationale (Beurteilende) Funktionen:**



## **Irrationale (Wahrnehmende) Funktionen:**

