



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

**TTI Talent Insights®**  
Talent Insights Job

**MEVA Schalungs-Systeme AG**  
Verkaufsberater-Aussendienst  
9.1.2019

**www.disanto.ch**  
Di Santo & Partner GmbH  
Clarastrasse 2  
4058 Basel  
+41 61 261 25 92  
disanto@disanto.ch

“  
Der Unterschied  
liegt **in der**  
**Gründlichkeit.**  
”

DI SANTO & PARTNER

Unternehmensberatung

Personal ■ Suche ■ Auswahl ■ Entwicklung

Di Santo & Partner GmbH | Clarastrasse 2 | CH-4058 Basel  
+41 61 261 25 92 | disanto@disanto.ch | disanto.ch



## EINLEITUNG

Für jeden Beruf sind bestimmtes Wissen, Fachkenntnisse, Verhaltensmuster, Kompetenzen und Werte für eine optimale Leistung hilfreich. Ihre objektiven Angaben zu den spezifischen Anforderungen der besagten Tätigkeit sind in diesen Report eingeflossen. Das Ergebnis ist dieser insgesamt 18 Bereiche umfassende Bericht. Zusätzliches Feedback und Interviewfragen, zu den einzelnen Bereichen vervollständigen diesen Bericht.

## HIERARCHIE DER MOTIVATOREN (6 Bereiche)

Dieser Abschnitt identifiziert die Motivatoren und Werte der Position, die als Antriebsquelle für die Tätigkeit dienen. Hier wird klar "warum" und in "was für einem Umfeld" dieser Job zum Erfolg führt.

## HIERARCHIE DES VERHALTENS (12 Bereiche)

Dieser Abschnitt untersucht die Verhaltensdimensionen, die die Position erfordert. Je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit.

Dier Ergebnisse sind auf einer Skala abgebildet die die jobspezifische Relevanz aufzeigen. Die Ausprägungen veranschaulichen, welche Eigenschaften hilfreich sind, um optimale Leistung und maximalen Gewinn für das Unternehmen zu erbringen.

## FEEDBACK ZUR MOTIVATIONSKULTUR

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Tatsache, dass jedes Unternehmen seine eigene Kultur hat. Die Kultur eines Unternehmens drückt sich darin aus, wie exzellente Leistung belohnt wird.

## FEEDBACK ZUM VERHALTEN

Dieser Abschnitt erläutert die für den Job erforderlichen Verhaltensmerkmale.

## FRAGEN ZUR MOTIVATIONSKULTUR

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die Motivationskultur des Jobs beziehen.

## INTERVIEWFRAGEN ZUM VERHALTEN

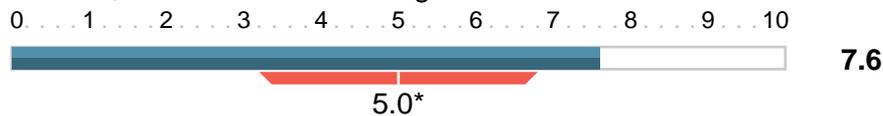
Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die im Job erforderlichen Verhaltensmerkmale beziehen.



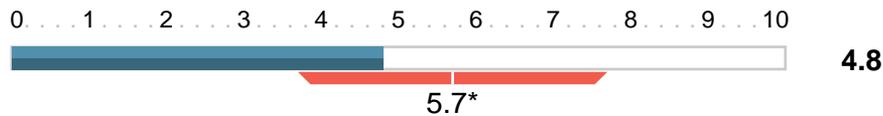
# MOTIVATIONSKULTUR - JOB

Dieser Abschnitt identifiziert die Motivations- und Wertekultur eines bestimmten Jobs. Kann eine Person eine Tätigkeit ausüben, die in ihren Wertvorstellungen mit denen der Person übereinstimmt, verbessert sich die Leistung in der Regel. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten Motivatoren und Werten, angeordnet.

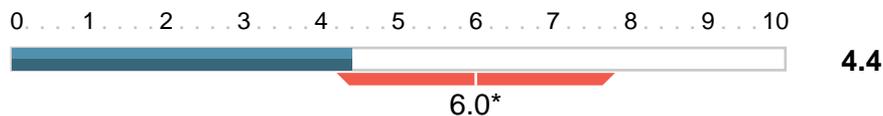
**1. ÖKONOMISCH** - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzen, sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



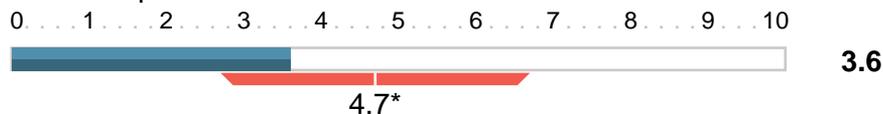
**2. INDIVIDUALISTISCH** - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



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



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



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



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



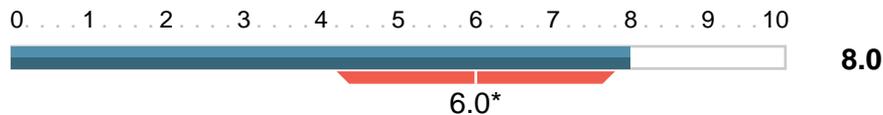
\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



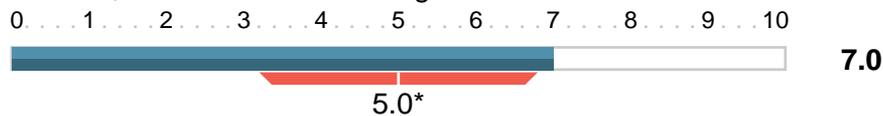
# MOTIVATIONSKULTUR - UNTERNEHMEN

Dieser Abschnitt beschreibt das Belohnungssystem und die Jobkultur eines bestimmten Unternehmens.

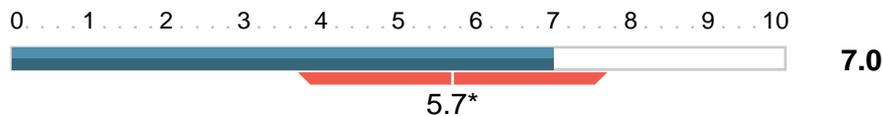
**1. THEORETISCH** - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



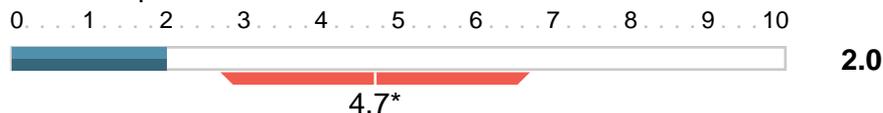
**2. ÖKONOMISCH** - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzen, sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



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



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



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



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



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

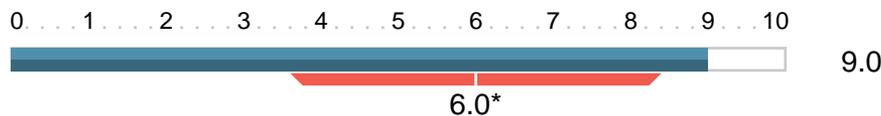




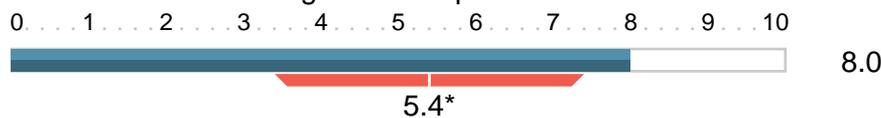
# HIERARCHIE DES VERHALTENS

Dieser Abschnitt stellt grafisch dar, welche Verhaltensdimensionen für die Position bedeutsam sind. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten Verhaltensdimensionen, angeordnet. Das bedeutet, je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit.

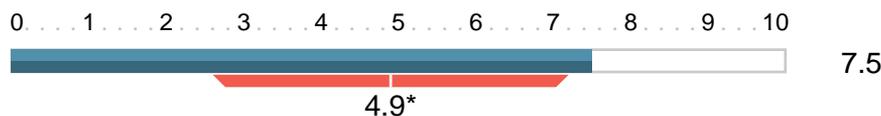
**1. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN** - Die Tätigkeit wird kontinuierlich unterschiedliche Unterbrechungen beinhalten, immer in freundlicher Interaktion mit anderen.



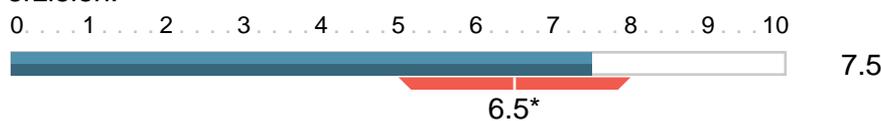
**2. FLEXIBILITÄT** - Die Tätigkeit verlangt ein hohes Maß an Optimismus und eine anpackende Haltung. Sie erfordert multiple Talente und der Bereitschaft sie entsprechend dem Bedarf der sich verändernden Aufgaben anzupassen.



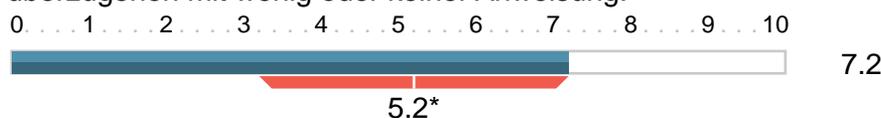
**3. WETTBEWERBSDENKEN** - Die Tätigkeit ist in einem Umfeld mit sehr hohen Anforderungen, bei dem kontinuierliche Gewinne entscheidend sind. Die Tätigkeit umfasst Beharrlichkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen und einen „Willen zu gewinnen“ in starken Wettbewerbssituationen.



**4. MENSCHENORIENTIERT** - Die Tätigkeit erfordert eine positive und konstruktive Einstellung zur Arbeit mit anderen. Ein hohes Maß an Zeit wird mit Zuhören, Verstehen und dem erfolgreichen Arbeiten mit einer Vielzahl von Menschen mit diversem Hintergrund verbracht, um „win-win“-Ergebnisse zu erzielen.



**5. HÄUFIGE VERÄNDERUNG** - Die Tätigkeit erfordert den Umgang „viele Bälle gleichzeitig zu jonglieren“! Es wird verlangt mehrere Aufgaben nicht abzuschließen und zu neuen Aufgaben überzugehen mit wenig oder keiner Anweisung.

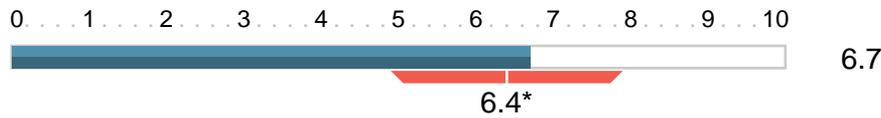


\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

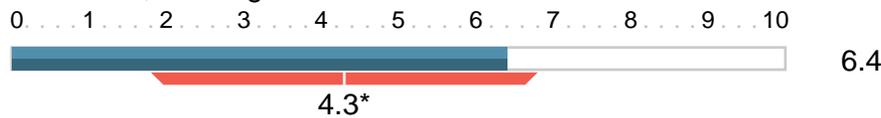


# HIERARCHIE DES VERHALTENS

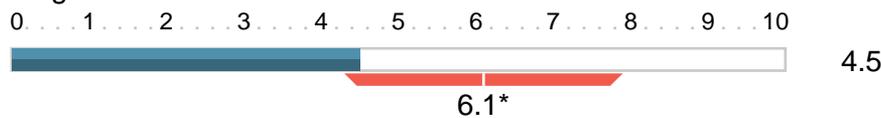
**6. KUNDENBEZIEHUNGEN** - Die Tätigkeit erfordert den Wunsch eines aufrichtigen Interesses an internen und/oder externen Kunden.



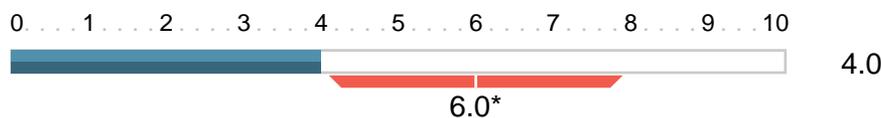
**7. DRINGLICHKEIT** - Die Tätigkeit erfordert Entscheidungsstärke, umgehende Rückmeldung und schnelles Handeln. Oft sind in dieser Tätigkeit Situationen vorzufinden, die sofortige Entscheidungen mit gutem Urteilsvermögen notwendig machen. Der Job wird immer wieder wichtige Fristen beinhalten, die eingehalten werden müssen.



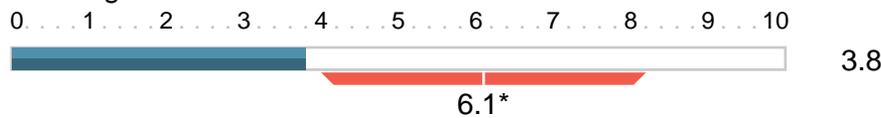
**8. FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG** - Die Tätigkeit erfordert gründliche und vollständige Durchführung von Aufgaben.



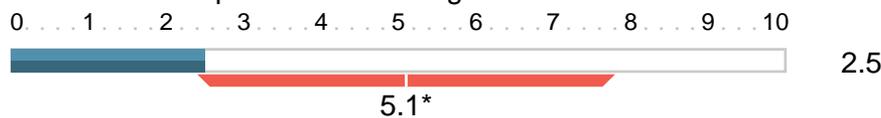
**9. ANWEISUNGEN FOLGEN** - Die Tätigkeit erfordert sich an die Regeln zu halten und wenn keine Regeln existieren, sich an die bestehenden Abläufe zu halten.



**10. BESTÄNDIGKEIT** - Die Tätigkeit erfordert die Fähigkeit ihn auf die gleiche Art und Weise wiederholt durchzuführen.



**11. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ** - Der Erfolg des Unternehmens ist abhängig von Systemen und Abläufen die Genauigkeit erfordern. Aufzeichnungen führen und Planung sind essentielle Komponenten der Tätigkeit.



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



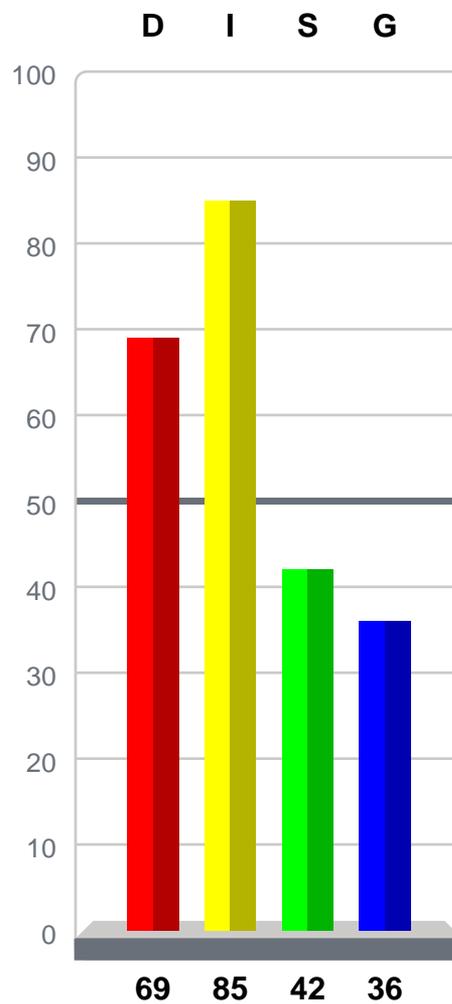


# VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

9.1.2019

MEVA Schalungs-Systeme AG

9.1.2019





# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

9.1.2019

