



Peter Mustermann

15. Januar, 2021

Das Leistungspotenzial einer Person kann mit drei Komponenten beschrieben werden. Den natürlichen Talenten (oder Kompetenzen), den Motivatoren und dem Verhalten. Nur wenn diese drei Komponenten im Einklang sind kann eine Person Höchstleistungen erbringen.

Das ADVanced Insights Profil liefert ein komplettes Bild Ihres Leistungspotenzials. Es misst mit drei verschiedenen Messmethoden und auf drei verschiedenen Ebenen. Die drei Teile, die auch einzeln benutzt werden können, geben uns die Antwort auf folgende Fragen:

Was sind Ihre Talente?

Warum sind Sie motiviert sie zu nutzen?

Wie verhalten Sie sich dabei?



Innermetrix Deutschland GmbH
Poststr. 85
41516 Grevenbroich

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



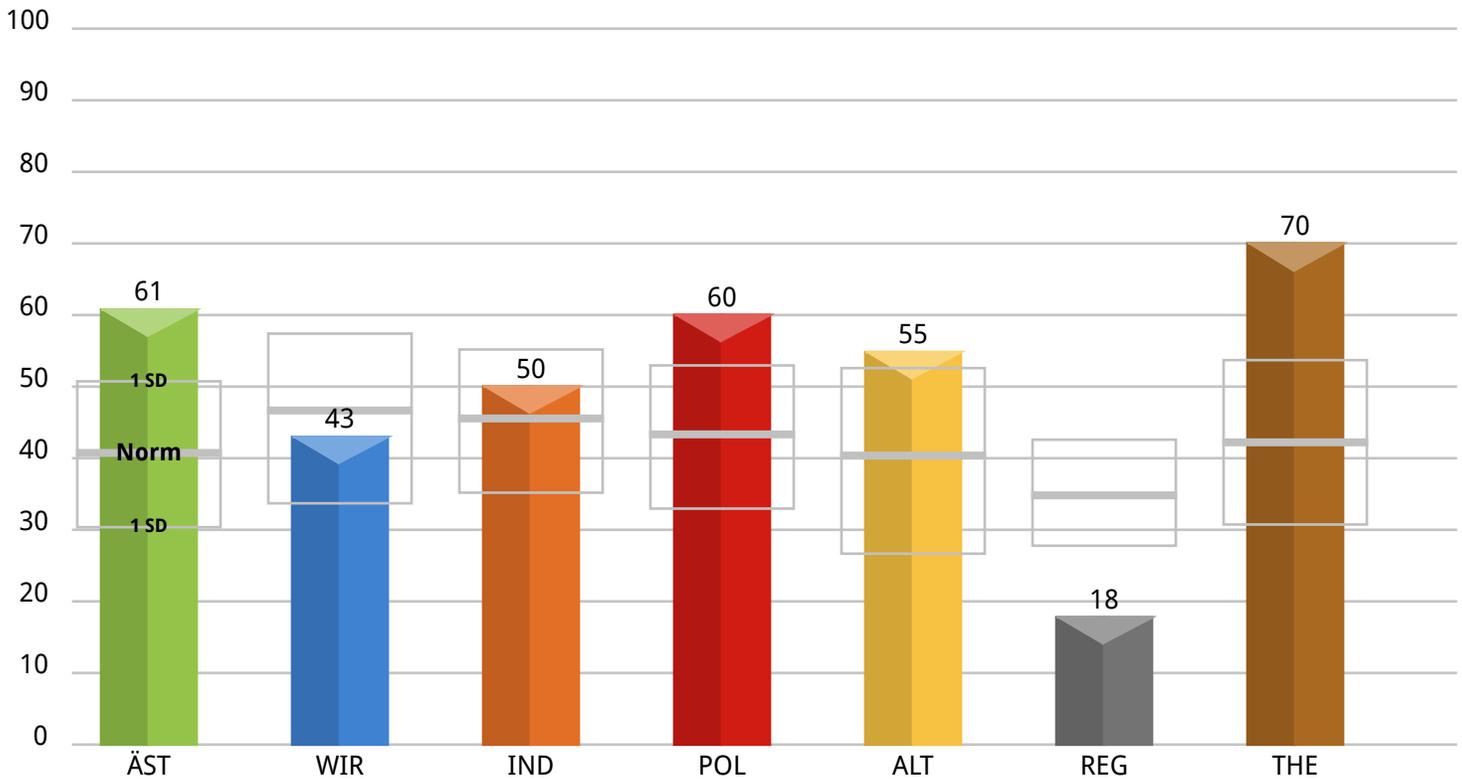
Natürlicher Stil:

Natürlicher Verhaltensstil bedeutet, dass Sie ganz authentisch und sich selbst gegenüber treu sind. Der Stil beschreibt Ihr natürliches unverstelltes Verhalten. Wenn Sie sich gemäß Ihrem natürlichen Stil verhalten, reduzieren Sie Stress und Anspannung und es beruhigt Sie. Unter Stress oder Druck verfallen Sie automatisch in den natürlichen Verhaltensstil. Nur in Ihrem natürlichen Verhaltensstil werden Sie Ihr wahres Potenzial voll ausnutzen können.

Adaptiver Stil:

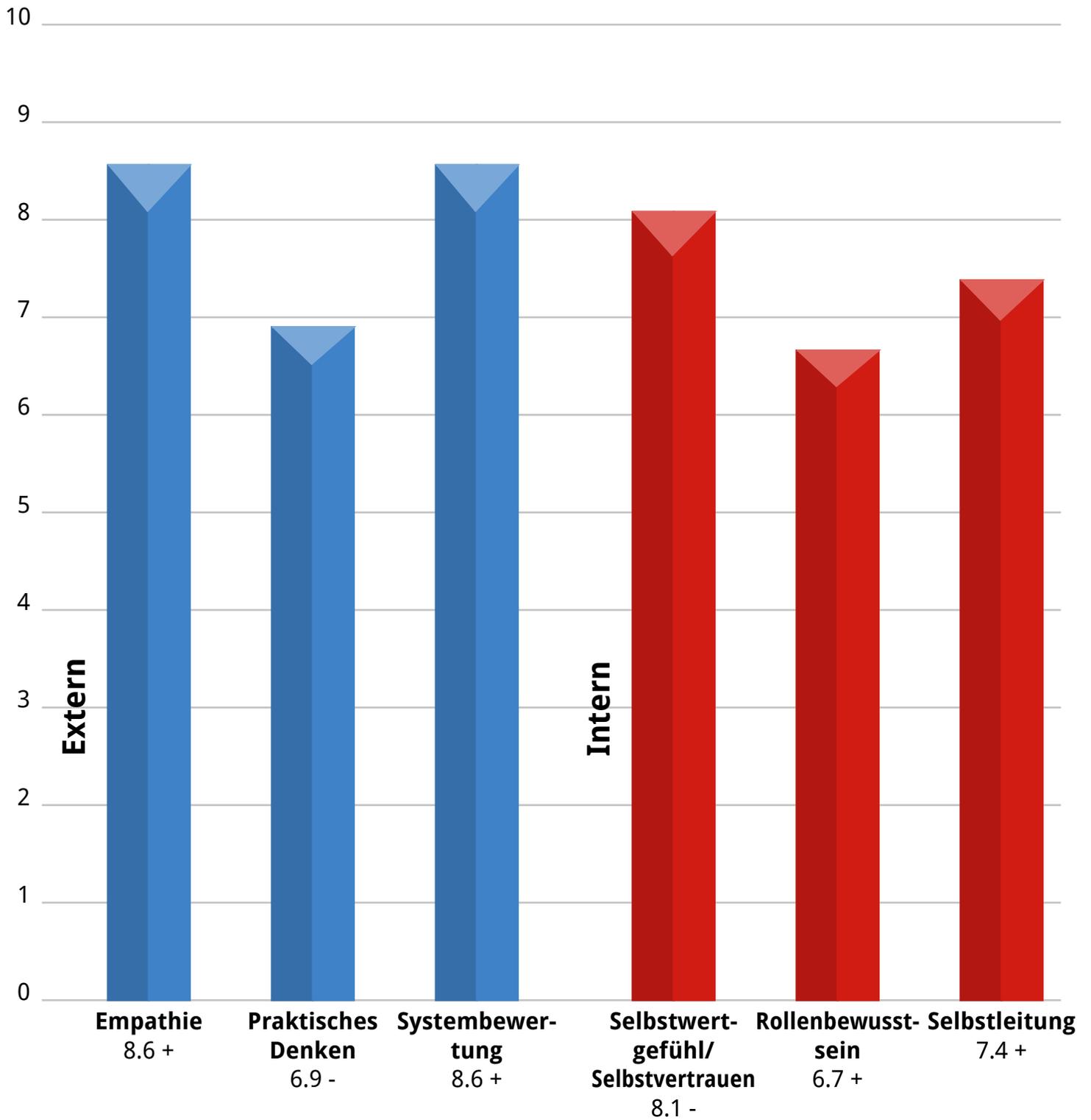
Einen adaptiven Stil nehmen Sie an, wenn Sie der Meinung sind, Ihr Umfeld erwartet dies von Ihnen (z.B. in Beruf oder Partnerschaft). Dieser Stil entspricht nicht Ihrem natürlichen Verhalten oder Ihren Neigungen und Vorlieben und ist daher nicht authentisch. Da dieser Stil für Sie nicht natürlich ist, kann er nach einiger Zeit Stress verursachen und zu einem Leistungsabfall führen. Im adaptiven Stil sind Sie nicht in der Lage, Ihr Leistungspotenzial voll auszuschöpfen.

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen



Peter Mustermann

Hoch Ästhetisch	Sie bevorzugen Form, Harmonie und Ausgewogenheit. Sie sind wahrscheinlich ein Verfechter von grünen Initiativen und schützen Ihr Privatleben und die Privatsphäre.
Durchschnittlich Wirtschaftlich	Sie sind fähig, ein Gleichgewicht zwischen dem Bedürfnis nach wirtschaftlicher Gegenleistung und anderen Bedürfnissen wahrzunehmen und es herzustellen.
Durchschnittlich Individualistisch	Sie sind kein Extremist und fähig, ein Gleichgewicht zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen anderer herzustellen.
Hoch Politisch	Sie sind fähig, Lob oder Tadel mit einer "Die Verantwortung liegt hier"-Einstellung anzunehmen.
Hoch Altruistisch	Sie haben ein großes Verlangen, anderen dabei zu helfen, zu lernen, zu wachsen und sich zu entwickeln.
Niedrig Regulatorisch	Sie sind fähig, ein vielseitiger Problemlöser zu sein und plötzliche Veränderungen und Projekte auf flexible Weise zu bewältigen.
Hoch Theoretisch	Sie haben ein hohes Interesse daran, alle Aspekte einer Situation oder eines Themas zu verstehen.



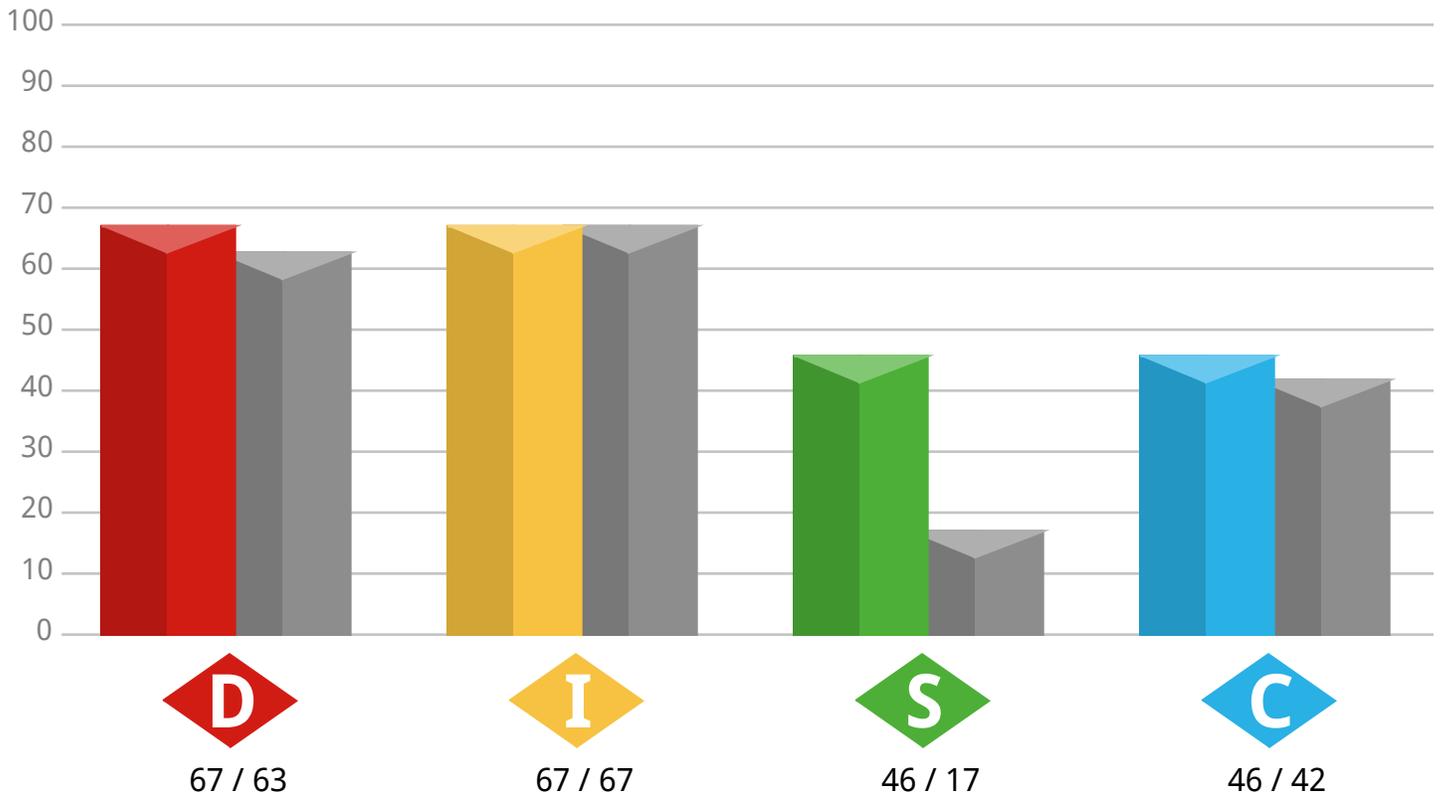
Peter Mustermann



Der IMX Verhaltens-Index

WIE Wie verhalten Sie sich und wie werden Sie dabei wahrgenommen?

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Natürlicher Stil:

Natürlicher Verhaltensstil bedeutet, dass Sie ganz authentisch und sich selbst gegenüber treu sind. Der Stil beschreibt Ihr natürliches unverstelltes Verhalten. Wenn Sie sich gemäß Ihrem natürlichen Stil verhalten, reduzieren Sie Stress und Anspannung und es beruhigt Sie. Unter Stress oder Druck verfallen Sie automatisch in den natürlichen Verhaltensstil. Nur in Ihrem natürlichen Verhaltensstil werden Sie Ihr wahres Potenzial voll ausnutzen können.

Adaptiver Stil:

Einen adaptiven Stil nehmen Sie an, wenn Sie der Meinung sind, Ihr Umfeld erwartet dies von Ihnen (z.B. in Beruf oder Partnerschaft). Dieser Stil entspricht nicht Ihrem natürlichen Verhalten oder Ihren Neigungen und Vorlieben und ist daher nicht authentisch. Da dieser Stil für Sie nicht natürlich ist, kann er nach einiger Zeit Stress verursachen und zu einem Leistungsabfall führen. Im adaptiven Stil sind Sie nicht in der Lage, Ihr Leistungspotenzial voll auszuschöpfen.



Über diesen Bericht

Studien der Firma INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Erfolgreiche Menschen wissen, was sie können und was sie nicht können. Sie identifizieren Situationen, die ihnen Erfolg bescheren. Sie tun vornehmlich das, was sie können und vermeiden die Dinge, die sie nicht können.

Die Erkenntnis über das eigene Verhalten ist also die Grundlage für Erfolg!

In diesem Bericht erhalten Sie einen Überblick über Ihr eigenes Verhalten; die Kenntnis wird Ihre Selbsterkenntnis stärken.

Der Bericht misst die folgenden vier Dimensionen Ihres Verhaltens:

- **Dezisiv** —Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.
- **Interaktiv** —Ihre Eigenart, wie Sie mit anderen Menschen umgehen und Ihre Gefühle ausdrücken.
- **Stabil** —Ihre Eigenart, wie Sie Ihr Tempo, Ihre Ausdauer und Ihre Beständigkeit nutzen.
- **Umsichtig** —Ihre Eigenart, wie Sie mit Abläufen, Standards und Protokollen umgehen.

Dieser Bericht beinhaltet die folgenden Themenbereiche:

- Die wissenschaftliche Grundlage des Verhaltens-Index
- Die vier Dimensionen Ihres Verhaltens
- Erklärung Ihres natürlichen Verhaltens
- Erklärung Ihres adaptiven Verhaltens
- Ideen um leistungsfähiger zu sein
- Ideen um motivierter zu sein
- Die Stärken Ihres Verhaltens
- Ihr ideales Arbeitsklima
- Bereiche zur Verbesserung
- Ihr bevorzugter Trainings- und Lernstil
- Kommunikationserkenntnisse für Andere
- Relevanz-Abschnitt – Wie machen Sie die Ergebnisse für sich nutzbar

Die Elemente des IMX Verhaltens-Index

Dr. William M. Marston ist der Begründer des DISC Modelles. Mit seinem Buch „Emotions of Normal People“ beschrieb er vier wiederkehrende Verhaltensgrundstrukturen: Dominance(Dominanz), Inducement(Veranlassung), Submission(Unterwerfung) und Compliance(Befolgung, Einhaltung); im weiterentwickelten DISC-Modell von Prof. Dr. Geier bekannt als „Dominance, Influence, Steadiness and Compliance“. Die Basis von Marstons Arbeiten bildeten die Forschungen von C.G. Jung, der die Persönlichkeit als Konstellation widerstreitender innerer Kräfte ansah. Aufbauend auf seiner Typologie der Archetypen definierte Jung die zwei Einstellungstypen „extravertiert“ und „introvertiert“ sowie die vier Funktionstypen „denkend“ und „fühlend“ (beide urteilend) und „empfindend“ und „intuierend“ (beide wahrnehmend). Durch Kombination der zwei Einstellungstypen mit den vier Funktionstypen gelangte C. G. Jung zu acht Untertypen.

Auf dieser Grundlage misst der IMX Verhaltens-Index die Verhaltenspräferenzen einer Person und fördert so ein tieferes Verständnis.

Wie nutzt eine Person ihre Talente?

Wie ist ihr bevorzugter Verhaltensstil?

Bei der Analyse der vier Verhaltensdimensionen wird zwischen dem natürlichen und dem adaptiven Verhaltensstil unterschieden. Der IMX Verhaltens-Index betrachtet jeweils im natürlichen und im adaptiven Verhalten die Dimensionen: Dezisiv (entscheidungsfreudig), interaktiv, stabil und umsichtig.

Dieser Ergebnisbericht beinhaltet, zusätzlich zu den reinen gemessenen Ergebnissen und deren detaillierten Erläuterungen, einen ebenso umfangreichen Transferteil. Der Transferteil überträgt die Erkenntnisse auf wesentliche berufliche und persönliche Bereiche wie z.B. Trainings- und Lernstil, ideales Arbeitsumfeld oder Kommunikation.

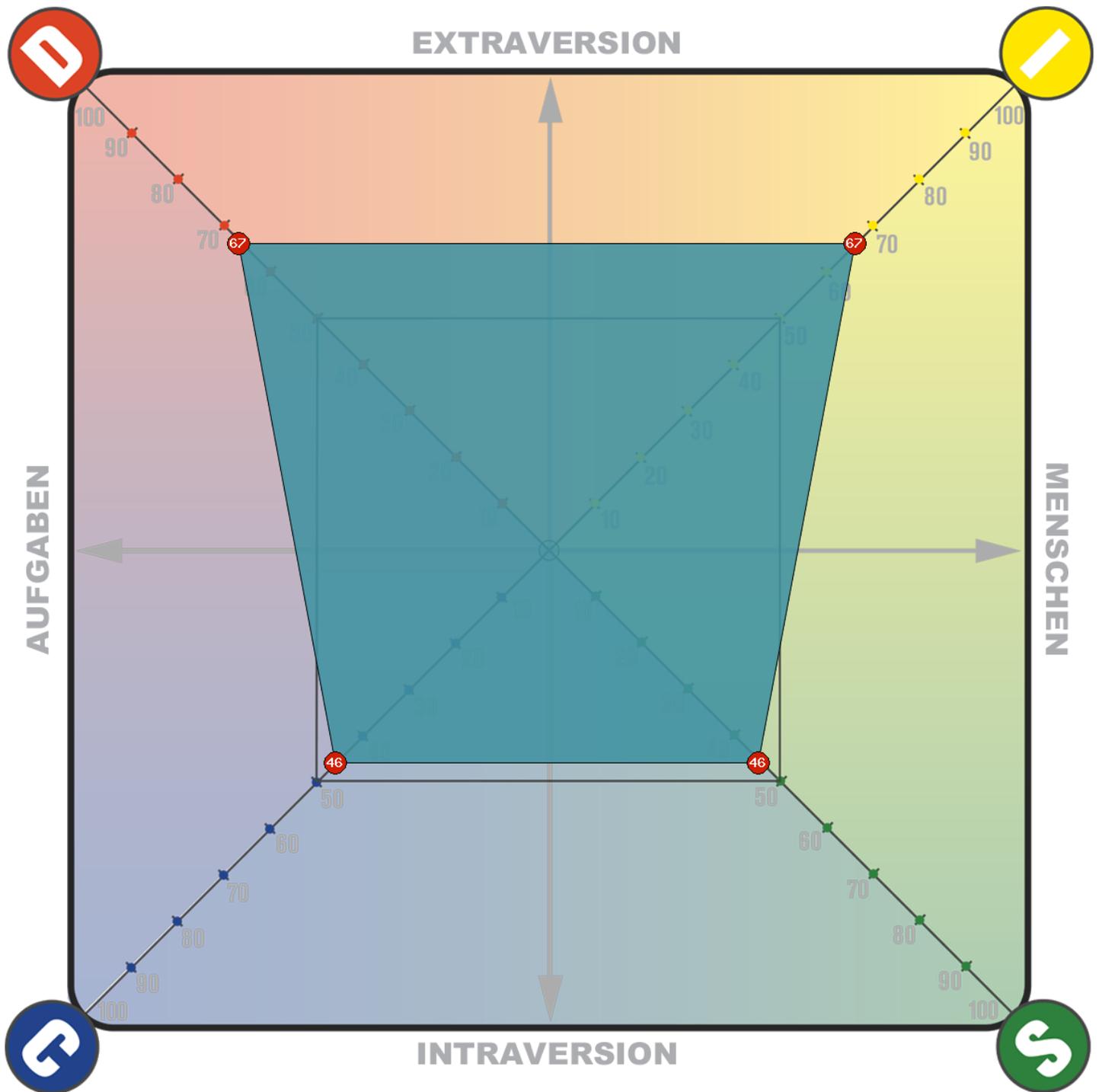
Es kann sein, dass Sie einige Bereiche des Berichtes lesen, die sich mit anderen Passagen scheinbar widersprechen. Das liegt daran, dass viele Menschen widersprüchliche Verhaltensweisen im täglichen Leben aufweisen. Jeder von uns ist manchmal redselig und in anderen Momenten eher nachdenklich. Der Ausdruck dieser Widersprüche ist Beweis für die Sensibilität dieses Instruments bei der Bestimmung der subtilen Unterschiede zwischen unserem natürlichen und adaptiven Stil.



Ein Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

Dezisiv	Interaktiv	Stabil	Umsichtig
Probleme: Wie Sie Probleme angehen und Entscheidungen treffen	Menschen: Wie Sie mit anderen kommunizieren und Ihre Meinung äußern	Tempo: Ihre Präferenz für das Tempo in Ihrem Leben	Maßnahmen: Ihre Präferenz für etablierte Protokolle/Standards
Hohes D	Hohes I	Hohes S	Hohes C
Fordernd Angetrieben Energisch Wagemutig Entschlossen Wetteifernd Verantwortungsvoll Wissbegierig Konservativ Sanft Gefällig Unaufdringlich	Gesellig Überzeugend Anregend Enthusiastisch Kontaktfreudig Selbstsicher Charmant Beeindruckend Nachdenklich Sachlich Verschlossen Distanziert	Geduldig Berechenbar Passiv Selbstzufrieden Stabil Konsistent Beständig Aufgeschlossen Ruhelos Aktiv Spontan Ungestüm	Umsichtig Perfektionist Systematisch Sorgsam Analytisch Geordnet Akkurat Ausgeglichen Unabhängig Rebellisch Unachtsam Trotzig
Niedriges D	Niedriges I	Niedriges S	Niedriges C

Peter Mustermann



Peter Mustermann



Dezisiv

Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

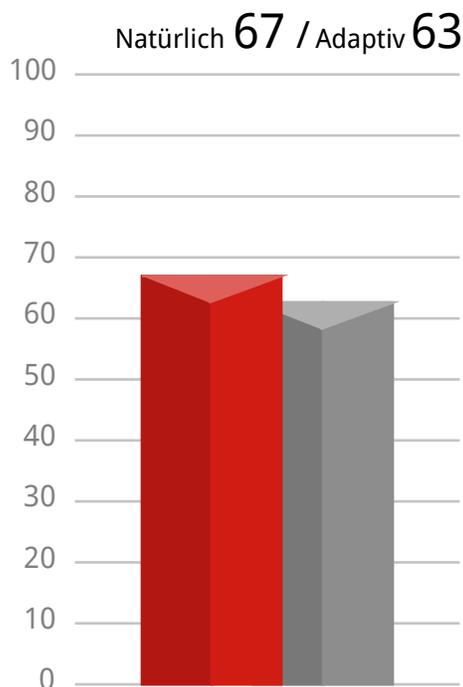
Das D in DISC steht für dezisiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension wieder. Zum Beispiel:

Hohes D -

Personen mit hohem D-Ergebnis lösen neue Probleme sehr schnell und bestimmend. Sie verfolgen einen aktiven und direkten Ansatz zur Erlangung von Ergebnissen. Neue oder noch nie aufgetretene Probleme fordern sie besonders heraus. Es besteht dabei ein gewisses Risiko, dass ein falscher Ansatz verfolgt oder eine verkehrte Lösung entwickelt wird, allerdings sind Personen mit einem hohen D-Ergebnis bereit, dieses Risiko einzugehen.

Niedriges D -

Personen mit niedrigem D-Ergebnis neigen dazu, neue Probleme auf stark kontrollierte und organisierte Weise zu lösen. Diese Personen werden Routineprobleme sehr schnell lösen, da die Ergebnisse bereits bekannt sind. Ist das Ergebnis allerdings unbekannt oder das Problem ungewiss, werden Personen mit niedrigem D-Ergebnis zunächst innehalten und das neue Problem auf kalkulierte und durchdachte Weise angehen.



Ihre Punktzahl zeigt ein (gemäßigt) hohes Ergebnis auf dem 'D' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie sind sehr einfallsreich und können sich schnell und leicht anpassen.
- Sie mögen es, bei der Lösung von Problemen neue Richtungen einzuschlagen.
- Sie tragen Verantwortung für Ihre Entscheidungen und Taten.
- Sie wünschen sich Freiraum von zu vielen Details; es vermindert Ihre Leistungsfähigkeit.
- Sie haben eine hohe, aber nicht extreme Risikobereitschaft.
- Je größer der Stress, desto weniger hören Sie wahrscheinlich zu und desto mehr handeln oder kommandieren Sie.



Interaktiv

Ihre Eigenart, wie Sie mit Menschen umgehen und Ihre Gefühle ausdrücken.

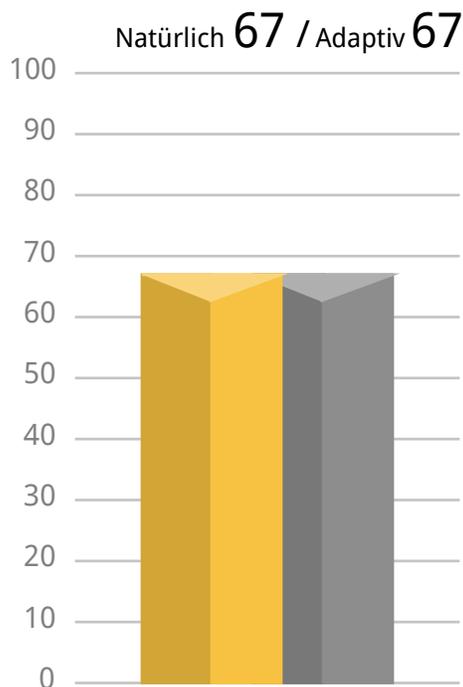
Das I in DISC steht für interaktiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension wieder. Zum Beispiel:

Hohes I -

Personen mit hohem I-Ergebnis neigen dazu, fremden Menschen auf gesellige und aufgeschlossene Weise zu begegnen. Viele andere Verhaltensstile sind ebenfalls gesprächig, allerdings eher mit Personen, die sie schon seit einiger Zeit kennen. Personen mit hohem I-Ergebnis sind auch Menschen gegenüber, denen sie gerade erst begegnet sind, gesprächig, interaktiv und offen. Sie können auch als impulsiv wahrgenommen werden.

Niedriges I -

Personen mit niedrigem I-Ergebnis neigen dazu, Menschen, die sie neu kennenlernen, auf eine kontrollierte, ruhige und reservierte Art zu begegnen. Sie sind mit ihren Freunden und engen Mitarbeitern gesprächig, aber reserviert im Umgang mit Personen, die sie erst kürzlich kennengelernt haben. Sie neigen dazu, mehr Wert auf die Kontrolle der Gefühle zu legen und treten neuen Beziehungen mit einem mehr überlegten als emotionalen Ansatz entgegen.



Ihre Punktzahl zeigt ein (gemäßigt) hohes Ergebnis auf dem 'I' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie sind immer für ein Gespräch bereit, auch wenn die Person neu für Sie ist.
- Sie sind umgänglich und freundlich, wenn sie neuen Personen begegnen.
- Sie praktizieren gern eine Politik der offenen Tür, sowohl mit Kollegen als auch mit Vorgesetzten.
- Sie haben eine deutlich optimistische Grundhaltung zu Projekten und Aufgaben.
- Sie sind einflussreich und gesprächig.
- Sie können ziemlich unorganisiert sein und es fehlt Ihnen an Sinn fürs Detail.



Stabil

Ihre Eigenart, wie Sie Ihr Tempo, Ihre Ausdauer und Ihre Beständigkeit nutzen.

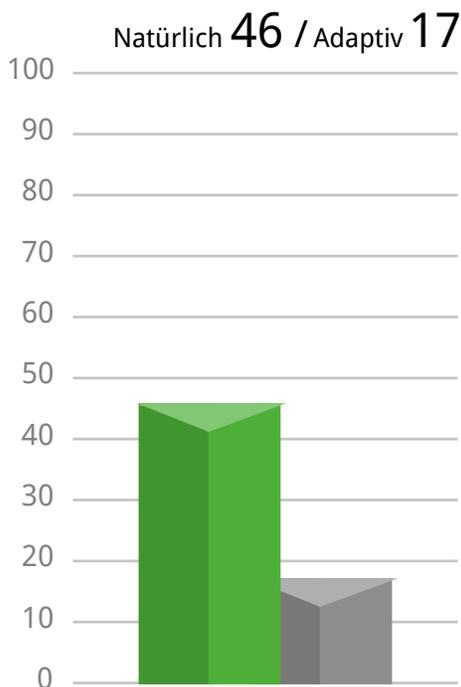
Das S in DISC steht für stabil. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension wieder. Zum Beispiel:

Hohes S -

Personen mit hohem S-Ergebnis neigen dazu, ein eher kontrolliertes, beratendes und vorhersehbares Umfeld zu bevorzugen. Sie legen besonderen Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz und diszipliniertes Verhalten. Sie sind dem Team oder Unternehmen gegenüber loyal, und haben aus diesem Grund auch kein Problem damit, länger auf einer Position zu verweilen. Sie sind ausgezeichnete Zuhörer und sehr geduldige Berater und Lehrer.

Niedriges S -

Personen mit niedrigem S-Ergebnis neigen dazu, ein eher flexibles, dynamisches und unstrukturiertes Arbeitsumfeld zu bevorzugen. Sie schätzen freie Meinungsäußerung und die Möglichkeit, schnell von einer Tätigkeit zur anderen zu wechseln. Sie sind rasch durch Routine gelangweilt, die den Personen mit hohen S-Eigenschaften Sicherheit verschafft. Sie suchen nach Zielen für ihr hohes Aktivitätsniveau, da sie Spontanität bevorzugen.



Ihre Punktzahl zeigt ein im unteren Durchschnitt liegendes Ergebnis auf dem 'S' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie mögen es in Bewegung zu sein, benötigen aber einen festen Ausgangspunkt, an den Sie zurückkehren können.
- Sie sind flexibel genug, um mit Veränderungen offen und ohne Angst umgehen zu können.
- Sie besitzen einen gemäßigten Dringlichkeitssinn, um geplant und überlegt Dinge voranzutreiben.
- Sie sind ziemlich gut im Multitasking.
- Sie respektieren etablierte Wege, sind aber offen für Veränderungen, wenn es notwendig erscheint.
- Sie bevorzugen ein mäßig strukturiertes Umfeld "nicht zu viel - nicht zu wenig".



Umsichtig

Ihre Eigenart, wie Sie mit Abläufen, Standards und Protokollen umgehen.

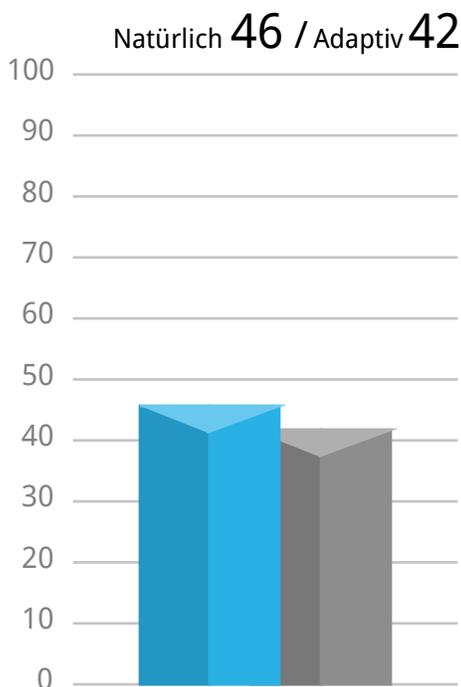
Das C in DISC steht für umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension wieder. Zum Beispiel:

Hohes C -

Personen mit hohem C-Ergebnis neigen dazu, an Regeln, Normen und Protokollen festzuhalten, die von der von ihnen respektierten Autorität eingeführt wurden. Sie mögen es, Dinge auf die richtige Weise auszuführen, so wie es in den Betriebsvorschriften steht. "Regeln werden aufgestellt, um sie zu befolgen" ist das passende Motto für Personen mit höheren C-Ergebnissen. Sie haben das höchste Interesse an Qualitätskontrollen aller Verhaltensstile und wünschen sich oft, dass andere ebenso wären wie sie.

Niedriges C -

Personen mit niedrigem C-Ergebnis neigen dazu, unabhängiger von Regeln und Standardarbeitsanweisungen zu agieren. Sie sind eher ergebnisorientiert. Wenn sie einen einfacheren Weg finden, etwas zu tun, entwickeln sie dazu, dem Bedarf der Situation entsprechend, eine Vielzahl an Strategien. Für sie sind Regeln nur Richtlinien und können gegebenenfalls gedehnt oder gebrochen werden, wenn dies zum Erreichen der Ergebnisse notwendig ist.



Ihre Punktzahl zeigt ein im unteren Durchschnitt liegendes Ergebnis auf dem 'C' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Wenn Sie eine Botschaft vermitteln wollen, können Sie sehr hartnäckig sein, sogar gegen Widerstand.
- Sie wollen lieber selbstbestimmt arbeiten anstatt Normen zu folgen.
- Sie sind pragmatisch und realistisch.
- Für Sie sind Regeln lediglich Leitlinien.
- Sie sind flexibel, um sowohl nach Anweisung als auch frei von Strukturen arbeiten zu können.
- Sie meinen, der Erfolg heilige die Mittel.



Schema des natürlichen Stils:

Ihr natürlicher Stil ist die Art und Weise, in der Sie sich verhalten, wenn Sie nicht darüber nachdenken. So fühlen Sie sich am wohlsten. Zu diesem Verhaltensstil werden Sie auch zurückkehren, wenn Sie unter Stress stehen und nicht bewusst über Ihr Verhalten nachdenken. Es ist die Art, der Sie in Ihren alltäglichen Rollen treu bleiben sollten. Natürlich zu sein führt zu besseren Ergebnissen mit weniger Aufwand und Stress.

Die folgenden Aussagen gelten für Ihren besonderen natürlichen Stil:

- Sie haben ein hohes Maß an Entscheidungsfreude, gepaart mit Streben nach Einfluss. (Hohe D- und I-Werte sind eng miteinander verbunden.)
- Indem Sie Ihre Führungsfähigkeit und Überzeugungskraft wirkungsvoll vereinen, verhelfen Sie anderen zum Erreichen ihres maximalen Potentials.
- Sie können sehr charmant sein, um andere zu überzeugen, aber auch sehr entschlossen bei Konfrontationen.
- Sie setzen hohe Ziele für sich und auch für andere, und erwarten von allen Beteiligten hundertprozentigen Einsatz.
- Sie sind fähig, schnell zu denken und zu reagieren.
- Sie pflegen selbstsicher und unabhängig zu sein; ein Selbststarter mit Konkurrenzdenken.
- Ihr Ergebnis weist auf einen sehr aktiven Mitarbeiter hin, der Dinge anstößt und nicht darauf wartet, dass sie sich von allein erledigen.
- Sie präsentieren souverän, selbstsicher und wohl artikuliert vor großem wie vor kleinem Publikum.



Schema des adaptiven Stils:

Dies ist der Verhaltensstil, den Sie annehmen, wenn Sie sich über Ihr eigenes Verhalten bewusst sind, wenn Sie sich beobachtet fühlen oder wenn Sie versuchen, sich einer Situation anzupassen. Es ist nicht Ihr natürlicher Verhaltensstil. Es die Art und Weise, wie Sie bei meinen, sich verhalten zu "müssen" oder wie sie sich unbewusst an eine Erwartung anpassen.

Die untenstehenden Bemerkungen sind für Ihren individuellen adaptiven Stil spezifisch:

- Wenn Sie bei der Arbeit unter Druck stehen, können Sie leichter zu überzeugen und weniger entschlossen in Ihren Meinungen sein.
- Sie bewerten andere auf der Arbeit nach deren Fähigkeiten, sich verbal gewandt auszudrücken.
- Sie können das Team oder die Organisation mit großer Gewandtheit in Richtung Ihrer eigenen Ziele bringen.
- Sie suchen nach Freiheit von Routine, Kontrolle und übertriebener Genauigkeit und versuchen, die Hilfe der anderen für diese Details zu gewinnen.
- Sie sind motiviert, Ihren hohen Begeisterungssinn bei Projekten und Ideen einzubringen.
- Durch gewandte verbale Ausdrucksweise sind Sie in der Lage, die Unterstützung einer großen Vielfalt von Personenstilen zu gewinnen.
- Sie schätzen andere, die ein hohes Maß an Flexibilität und Spontanität bei organisatorischen Projekten zeigen.
- Sie sind fähig, ein positives öffentliches Image durch eine Vielfalt an Aufgabenzuweisungen aufrechtzuerhalten.



Basierend auf Ihrem Verhaltensstil ergeben sich gewisse Möglichkeiten, erfolgreicher zu werden, indem Sie sich bewusst machen, was Sie bevorzugen, was Ihnen Spaß macht, wie Sie sich verhalten. Die unten stehenden Punkte können Ihnen bei der Steigerung Ihrer beruflichen Leistung behilflich sein. Sie können Erklärungen dafür finden, warum Sie in gewissen Bereichen Ihres Lebens nicht vorwärts kommen und warum andere Aspekte Ihnen keine Probleme bereiten.

Folgende Informationen könnten Ihnen dabei helfen erfolgreicher zu werden:

- Freistellung von repetitiven Aufgaben, Routine- oder Detailarbeit.
- Leitende Positionen oder Positionen mit höherer Verantwortung.
- Achten Sie darauf, wie Sie starke Emotionen transponieren.
- Sich bewusst zu sein, wo Ihre Autorität anfängt und aufhört.
- Vielfältigkeit und gelegentliche Überraschungen, damit Sie sich nicht langweilen.
- Denken Sie daran, dass nicht jeder Ihren hohen Dringlichkeitssinn teilt.
- Möglichkeiten, schnell zu lernen, weitgefächerte Verantwortungsbereiche und Aufstiegsmöglichkeiten.
- Widerstehen Sie ein wenig Ihrer Tendenz, Autoritätsgrenzen zu überschreiten.



Ihr Verhaltensstil bewirkt, dass Sie von bestimmten Faktoren in Ihrem Umfeld motiviert werden. Wenn Sie diese Faktoren um sich haben, fühlen Sie sich motivierter und sind entsprechend produktiver.

Folgende Dinge hätten Sie gern in Ihrem Umfeld, um optimal motiviert zu sein:

- Gelegenheit für Aufstieg und Karriere.
- Gelegenheit zu lernen, zu wachsen und schnell voranzukommen.
- Auszeichnungen zur Bestätigung von Fähigkeit, Kompetenz oder Errungenschaften.
- Ein Arbeitsumfeld, das Bewegungsfreiheit innerhalb des Büros und landesweit bietet.
- Nutzung Ihrer Führungs-, Überzeugungs- und Delegationsfähigkeiten durch das Unternehmen.
- Ein förderndes und ermutigendes Arbeitsumfeld.
- Bevollmächtigung, Autorität und Kontrolle, Entscheidungen zu treffen, um erfolgreiche Ergebnisse zu erreichen.
- Ein demokratisches Umfeld mit freiem Ideenaustausch.



Jeder Verhaltensstil enthält bestimmte einmalige Stärken als Ergebnis des Zusammenspiels von vier Verhaltensdimensionen. Ihre eigenen einmaligen Verhaltensstärken zu verstehen, ist ein wichtiger Schritt, um mit einem neuen Niveau an Selbsterkenntnis mehr Erfolg und Zufriedenheit zu erzielen.

Die folgenden Aussagen betonen spezifische Stärken Ihres Verhaltensstils:

- Sie setzen hohe Ziele, um dann hart mit Ihren Leuten daran zu arbeiten, diese Ziele zu erreichen.
- Sie verlangen von sich und den anderen im Team hohe Leistungen.
- Sie können schnell Entscheidungen treffen und akzeptieren sowohl Lob als auch Tadel für die Ergebnisse.
- Sie sind in der Lage, einem neuen Publikum eine neue Botschaft zu vermitteln und dabei Vertrauen und Glaubwürdigkeit auf fachkundige Weise herzustellen.
- Sie sind hervorragend darin, Aktivitäten und Führung eines Teams zu initiieren.
- Sie sind hervorragend bei Präsentationen vor großen oder kleinen Gruppen. Sie wirken souverän, selbstsicher und einnehmend auf Ihr Publikum.
- Sie benutzen Disziplin in geeigneter Weise, um eine Win-win-Situation zu erreichen.
- Sie sind exzellent darin, neue Projekte, Initiativen oder Gebiete für die Organisation zu erschließen.



Ihr Verhaltensstil spielt eine bedeutende Rolle bei der Bestimmung, welche Aspekte einer Umgebung Sie mögen. Die nachfolgenden Punkte helfen Ihnen zu verstehen, was für Sie eine ideale Arbeitsatmosphäre ausmacht.

Die ideale Arbeitsatmosphäre für Sie bietet Ihnen:

- Freiheit von Kontrollen, Details und übertriebener Genauigkeit.
- Fähigkeit, schnelle Ergebnisse aus Ihren Bemühungen zu erzielen.
- Rede- und Ausdrucksfreiheit.
- Gelegenheit, neue Ideen auszuprobieren.
- Befugnisse, die Ihrer Verantwortung entsprechen.
- Mobilität und Bewegungsfreiheit innerhalb der Organisation oder landesweit.
- Weiter Bereich für Wechselwirkungen mit einer Vielfalt von Menschen.
- Herausfordernde Aufgabenanweisungen.



Zusammen mit Stärken werden alle Verhaltensstile auch von Bereichen begleitet, die zu Schwächen werden können - wenn man von ihnen abhängt oder sie nicht erkennt. Der Trick liegt darin, eine Abhängigkeit von Schwächen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Hier sind ein paar Elemente, die problematisch werden könnten, wenn Sie sie nicht erkennen oder sie Ihnen unbekannt sind.

Aufgrund Ihres Verhaltensstils können Sie dazu neigen:

- Etwas einschüchternd auf andere zu wirken, aufgrund Ihrer Aggressivität und Dominanz.
- Ein selektiver Zuhörer zu sein und ab und zu nur das zu hören, was Sie hören wollen.
- Fehlendes Durchhaltevermögen bei der Bearbeitung von Einzelheiten oder bei geringer Arbeitsauslastung.
- Schnell unruhig und ungeduldig zu werden bei allzu komplexen Abläufen oder bei langsam vorangehender Arbeit.
- Die Perspektive, dass "der Grund die Mittel heiligt" manchmal zu überreizen.
- Sich selbst oder anderen gegenüber Erwartungen zu setzen, die zu ehrgeizig oder unrealistisch sind.
- Schneller wütend oder streitlustig zu werden, wenn Sie unter Druck stehen oder sich bedroht fühlen.
- Ungeduldig zu werden, besonders mit langsam vorangehenden oder langsamer denkenden Personen.



Basierend auf Ihrer Verhaltensweise haben Sie bestimmte Vorlieben dafür, wie Sie Informationen übermitteln, andere unterrichten oder Wissen mit anderen teilen. Gleiches gilt dafür, wie Sie Informationen gerne aufnehmen und lernen. Das Verständnis hierüber wird Ihnen dabei helfen, in diesen Bereichen noch erfolgreicher zu werden.

Wie Sie am liebsten Wissen teilen oder unterrichten:

- Sie können manchmal ein wenig zu eigennützig sein.
- Sie können manchmal ein selektiver Zuhörer sein und ab und zu nur das hören, was Sie hören wollen.
- Sie können in manchen Fällen nicht Ihre komplette Absicht verraten, sondern Informationen bewusst zurückhalten.
- Sie können unruhig oder ungeduldig werden, wenn komplexe Abläufe oder Projekte an Geschwindigkeit verlieren.
- Manchmal überreizen Sie die Einstellung "der Grund heiligt die Mittel".
- Es kann Ihnen an Durchhaltevermögen bei der Bearbeitung fehlen und Sie erwarten von anderen, die nicht gemachte Kleinarbeit zu übernehmen.
- Sie können andere manchmal mit Macht, Position oder Anordnungen einschüchtern.

Wie Sie am liebsten Wissen vermittelt bekommen oder lernen:

- Sie mögen sachliche Fakten und praktische Erfahrungen.
- Sie reagieren in gleichem Maße auf Motivation von innen und von außen.
- Sie ziehen es zwar vor, in der Gruppe zu lernen, können aber auch unabhängig arbeiten, wenn erforderlich.
- Sie mögen ein aktives Austesten von Ideen und Erfahrungen.
- Sie bevorzugen selbst definierte Ziele und die Flexibilität, Aufgabengebiete abändern zu können.
- Sie benötigen Angaben darüber, "was zu tun ist und wann es zu tun ist" für ein optimales Zeit- und Ablaufmanagement.
- Sie ziehen Konkretes Abstraktem vor.



Diese Seite ist anders, weil sie sich nicht an Sie richtet, sondern an diejenigen, die mit Ihnen zu tun haben. Die folgenden Informationen werden anderen helfen, effizienter mit Ihnen zu kommunizieren, indem sie Sie in Ihrem natürlichen Verhaltensstil ansprechen. Die erste Beschreibung bezieht sich auf das, was andere tun sollten, um von Ihnen besser verstanden zu werden und die zweite, was andere besser nicht tun sollten im Umgang mit ihnen.

Dinge, die andere tun sollten, um erfolgreich mit Peter zu kommunizieren:

- Bieten Sie Möglichkeiten zur Meinungsäußerung und treffen Sie einige der Entscheidungen.
- Kommen Sie schnell zum Punkt und schweifen Sie nicht ab.
- Planen Sie ein, über Dinge zu reden, die Träume und Ziele fördern.
- Bieten Sie unmittelbare Anreize für die Bereitschaft, bei Projekten zu helfen.
- Seien Sie spezifisch dabei, welche Bedürfnisse erfüllt werden müssen und wer was zu tun hat.
- Gehen Sie sicher, dass Sie ein Gespräch mit spezifischen Aktionen für alle Beteiligten beenden.
- Liefern Sie spezifische Nachweise der Erfolgswahrscheinlichkeiten einiger Optionen.

Dinge, die andere besser vermeiden sollten, um wirkungsvoller mit Peter zu kommunizieren:

- Treffen Sie keine Entscheidungen für andere.
- Lassen Sie sich nicht von der anliegenden Geschäftsangelegenheit ablenken.
- Seien Sie nicht unbeherrscht, kalt oder wortkarg.
- Kleben Sie nicht zu sehr an der Terminagenda.
- Vergessen oder verlieren Sie keine notwendigen Dinge für Sitzungen oder Projekte.
- Stellen Sie sicher, dass alle Punkte zum Abschluss gebracht werden und Aktionspläne daraus hervorgehen.
- Kommen Sie nicht mit gebrauchsfertigen "von der Stange"- Entscheidungen; seien Sie bereit für Veränderungen.



Um die Informationen dieses Berichts bestmöglich zu nutzen, ist es wichtig, dass Sie ihn ganz konkret auf Ihr Leben beziehen. Machen Sie sich diese Information zu Eigen und ziehen Sie die relevantesten Punkte aus Ihrem Bericht heraus, indem Sie die nachfolgenden Lücken ausfüllen:

Dezisiv:

Inwiefern ist Ihr 'D' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

Interaktiv:

Inwiefern ist Ihr 'I' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

Stabil:

Inwiefern ist Ihr 'S' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

Vorsichtig:

Inwiefern ist Ihr 'C' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

Gesamter Natürlicher Stil:

Auf welche Weise betrifft Ihr natürlicher Stil Ihr Leben?

Gesamter Adaptiver Stil:

Auf welche Weise betrifft Ihr adaptiver Stil Ihr Leben?

Stärkebezogene Erkenntnisse:

Welche spezifische Stärke steht Ihrer Meinung nach mehr in Verbindung mit Ihrem Erfolg als die anderen?



Kommunikation "Was Sie tun und lieber nicht tun sollten"(Dos and Don'ts):

Was haben Sie über Ihren bevorzugten Kommunikationsstil gelernt?

Ideales Arbeitsklima:

Wie gut passt Ihr derzeitiges Arbeitsklima zu Ihrem Verhaltensstil?

Leistungsfähigkeit:

Auf welche Weise könnten Sie leistungsfähiger werden?

Motivation:

Wie können Sie stärker motiviert bleiben?

Verbesserung:

Gibt es etwas, das Sie gelernt haben und zur Verbesserung Ihrer Leistung nutzen können?

Training/Lernen:

Was haben Sie gelernt, das Ihnen helfen kann, andere besser zu unterrichten oder selbst wirksamer zu lernen?



Damit Sie von der Information dieses Berichts nachhaltig profitieren, gilt es zu verstehen, wie Ihr Verhaltensstil zu Ihrem Erfolg beiträgt oder ihn eventuell behindert.

Erfolgsförderung:

Wie kann Ihr individueller Verhaltensstil Ihren Erfolg fördern?

Geben Sie spezifische Beispiele an.

Erfolgseinschränkung:

Wie kann Ihr besonderer Verhaltensstil Ihrem Erfolg im Weg stehen?

Geben Sie spezifische Beispiele an.



Der Motivations-Index

WARUM sind Sie motiviert, Ihre Talente zu nutzen?

Über diesen Bericht

Studien der Firma INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Diese Menschen wissen was sie können und was sie motiviert. Daher sind sie in der Lage ihren Erfolg von ihrem Können und ihren Motivationen abhängig zu machen. Nur wenn die eigenen Handlungen im Einklang mit den eigenen Motivationen stehen, ist man in der Lage Höchstleistungen zu erbringen.

Die Kenntnis über die eigenen Motivationen ist daher die Grundlage für den Erfolg!

In diesem Bericht erhalten Sie einen Überblick über Ihre eigene Motivation und stärken dadurch Ihre Selbsterkenntnis.

Dieser Bericht misst sieben Motivationsdimensionen. Die Werte, die hinter dieser Motivationen stehen, sind:

- **Ästhetisch** - ein Antrieb für Ausgeglichenheit, Harmonie und Form.
- **Wirtschaftlich** - ein Antrieb für wirtschaftliche oder praktische Gewinne.
- **Individualistisch** - ein Antrieb, sich als unabhängig und einzigartig hervorzuheben.
- **Politisch** - ein Antrieb, Kontrolle auszuüben oder Einfluss zu haben.
- **Altruistisch** - ein Antrieb zu humanitären Bemühungen oder anderen uneigennützig zu helfen.
- **Regulatorisch** - ein Antrieb, Ordnung, Routine und Struktur einzuführen.
- **Theoretisch** - ein Antrieb für Wissen, Lernen und Verstehen.

Die Elemente des Motivations-Indexes

Die Forschungen von Dr. Eduard Spranger und Dr. Gordon Allport bilden die theoretische Grundlage des „Motivations-Index“.

Dr. Eduard Spranger war Vertreter der geisteswissenschaftlichen Pädagogik und Verfasser der „Psychologie des Jugendalters“. Gemäß seiner Auffassung, dass Persönlichkeit und Weltanschauung untrennbar miteinander verbunden sind, identifizierte er umfassende Typen der persönlichen Geisteshaltung. Kulturgebiete (einfache und komplexe) und Geistesakte (individuelle und gesellschaftliche) bildeten die Spranger`schen Grundtypen.

Gemäß Dr. Gordon Allports Forschungen weist jede Person eine einmalige Kombination von Persönlichkeitseigenschaften auf. Es gibt drei grundlegende Arten von Eigenschaften: Kardinaleigenschaften (fundamentale Charakterzüge als Lebensgrundlage), Zentrale Eigenschaften (wichtige Merkmale einer Person) und Sekundäre Eigenschaften (weniger wichtige Merkmale, Vorlieben). Damit trug er zur Entwicklung des Fünf Faktoren Modells (Big Five) bei, welches fünf stabile und (kultur)unabhängige Persönlichkeitsfaktoren definierte und ergänzte somit die Spranger`schen Grundtypen.

Der „IMX Motivations-Index“ misst die Ausprägungsgrade von sieben Antrieben. Er dient dazu, Motivationsfaktoren, Werte und Antriebe zu identifizieren und zu verstehen, um eine bessere Angleichung von Leistung, Leidenschaft und Tätigkeitsbereich zu erzielen. Die dahinter liegenden Fragestellungen sind: Warum nutzt eine Person ihre Eigenschaften und Talente? Was sind die wertebezogenen Einstellungen? Was treibt an, motiviert oder ruft Leidenschaft in einer Person hervor?



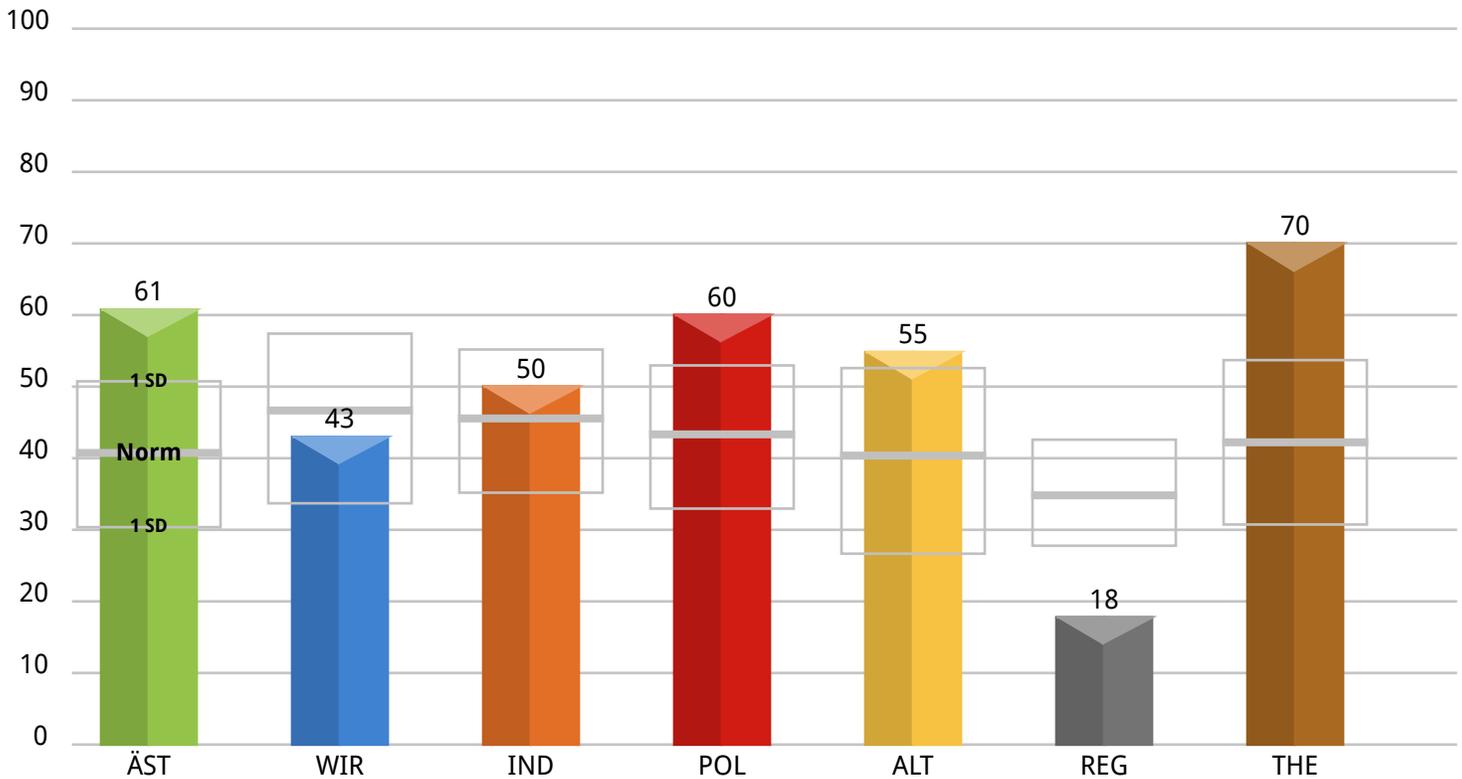
Ein genauerer Blick auf die sieben Dimensionen

Werte helfen, Verhalten und Handlung zu beeinflussen und können als versteckte Motivation angesehen werden, da sie nicht wirklich zu beobachten sind. Ihre Werte zu kennen hilft Ihnen zu verstehen, warum Sie bestimmte Dinge lieber tun als andere.

Für Höchstleistung ist es notwendig sicherzustellen, dass Ihre Motivationen von dem, was Sie tun, befriedigt werden. Das treibt Ihre Leidenschaft an, reduziert Erschöpfung, inspiriert Sie und steigert den Antrieb.

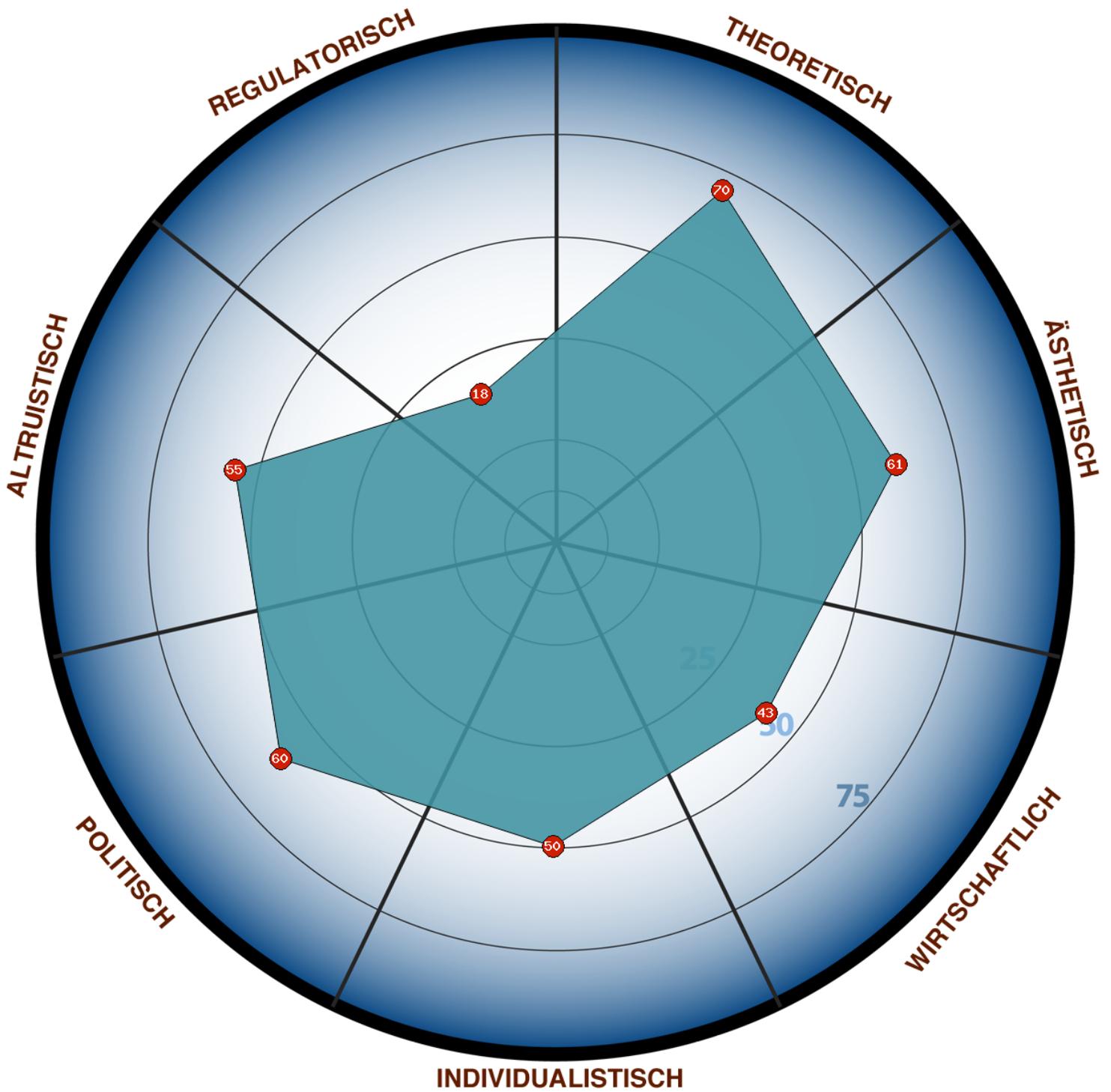
Wert	Der Antrieb für
Ästhetisch	Form, Harmonie, Schönheit, Ausgeglichenheit
Wirtschaftlich	Geld, praktische Ergebnisse, Gewinn
Individualistisch	Unabhängigkeit, Einzigartigkeit
Politisch	Kontrolle, Macht, Einfluss
Altruistisch	Altruismus, Service, Hilfe für andere
Regulatorisch	Struktur, Ordnung, Routine
Theoretisch	Wissen, Verständnis

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen

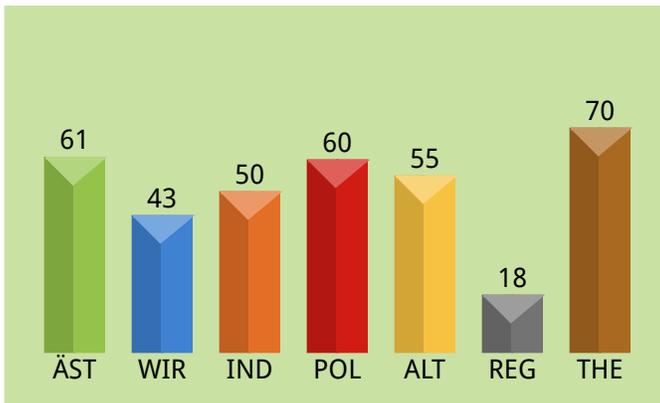


Peter Mustermann

Hoch Ästhetisch	Sie bevorzugen Form, Harmonie und Ausgewogenheit. Sie sind wahrscheinlich ein Verfechter von grünen Initiativen und schützen Ihr Privatleben und die Privatsphäre.
Durchschnittlich Wirtschaftlich	Sie sind fähig, ein Gleichgewicht zwischen dem Bedürfnis nach wirtschaftlicher Gegenleistung und anderen Bedürfnissen wahrzunehmen und es herzustellen.
Durchschnittlich Individualistisch	Sie sind kein Extremist und fähig, ein Gleichgewicht zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen anderer herzustellen.
Hoch Politisch	Sie sind fähig, Lob oder Tadel mit einer "Die Verantwortung liegt hier"-Einstellung anzunehmen.
Hoch Altruistisch	Sie haben ein großes Verlangen, anderen dabei zu helfen, zu lernen, zu wachsen und sich zu entwickeln.
Niedrig Regulatorisch	Sie sind fähig, ein vielseitiger Problemlöser zu sein und plötzliche Veränderungen und Projekte auf flexible Weise zu bewältigen.
Hoch Theoretisch	Sie haben ein hohes Interesse daran, alle Aspekte einer Situation oder eines Themas zu verstehen.



Peter Mustermann



Die Ästhetische Dimension:

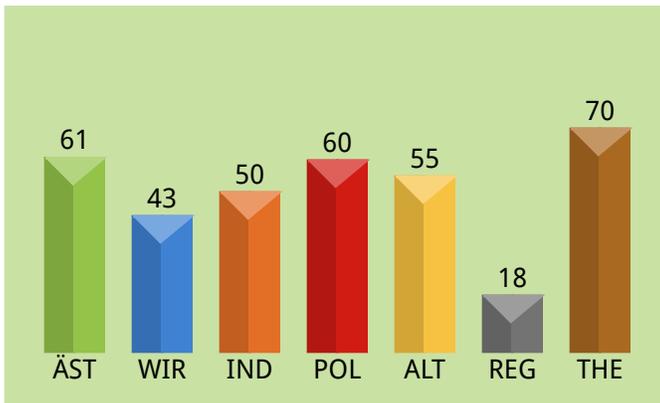
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltschützende oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie empfinden Belohnung nicht nur im Gehalt für Ihre Arbeit, sondern auch in Ergebnissen, die zum Umweltschutz beitragen oder für ein besseres Gleichgewicht im Leben oder in der Welt sorgen.
- Sie haben einen starken Sinn für Natur, Schönheit und Umwelt.
- Sie haben ein Gefühl für die Stimmungen, Überzeugungen und Werte anderer.
- Sie ziehen eine freundliche und visuell ansprechende Arbeitsumgebung vor.
- Sie mögen es, sich auf künstlerische und kreative Weise auszudrücken.

Schlüsselstärken:

- Sie mögen es Leute gleichen Interesses zusammen zu bringen.
- Sie werden sich begeistert an der Unterstützung künstlerischer oder umweltschützender Initiativen am Arbeitsplatz beteiligen.
- Sie sind der Meinung, dass jeder - auf seine Art - kreativ sein kann.
- Sie sehen die Dinge auf eine neue Weise und bringen daher Kreativität ins Team.
- Sie demonstrieren hohe persönliche und berufliche Achtung für die anderen im Team.



Die Ästhetische Dimension:

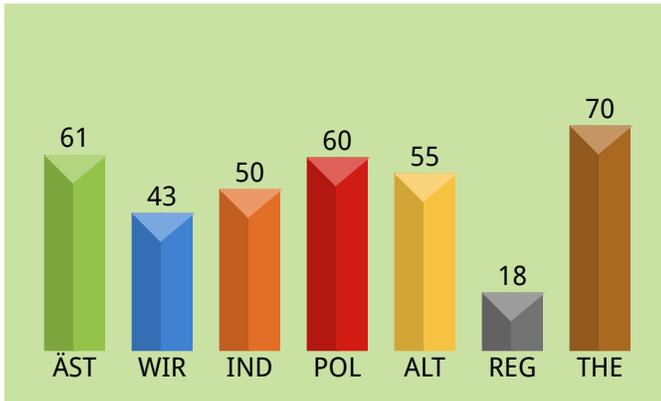
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sie ermöglichen Anpassungen im Arbeitsumfeld, um Dinge erfolgreich zu erledigen.
- Sie limitieren Einschränkungen der Kreativität oder Flexibilität und lassen Ausdrucksfreiheit zu.
- Sie werden motiviert durch ästhetisch angenehme Tätigkeiten, wie z.B. Kreativität, Verschönerung, grüne Initiativen, usw.
- Sie sprühen vor Kreativität. Nutzen Sie dieses Potenzial vollständig aus.
- Sie stellen sicher, dass Ihr Umfeld kreativen Ausdruck duldet.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie verbinden neues Wissen mit neuen Wegen, um kreativ zu sein oder Harmonie und Ausgewogenheit von Arbeit und Privatleben zu erreichen.
- Sie haben die Fähigkeit, Training und Ausbildung von anderen mit deren Bedürfnissen und Interessen in Einklang zu bringen.
- Wenn Sie etwas neues lernen, wollen Sie dies für neue oder kreative Lösungen nutzen.

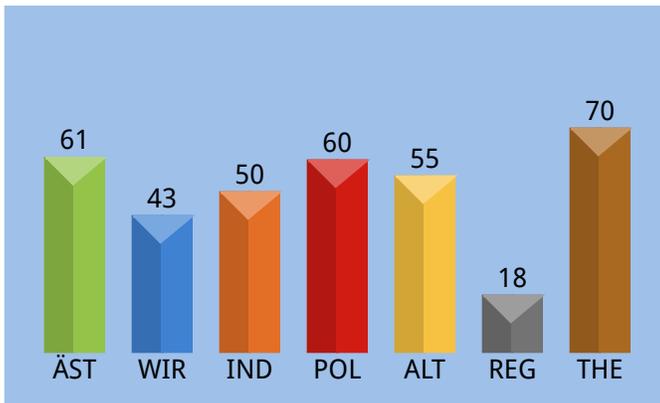


Die Ästhetische Dimension:

Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie könnten ein wenig pragmatischer sein.
- Sie könnten sich in Kreativität und Fantasie verlieren, wenn Sie nicht ein wenig gezügelt und auf dem Kurs gehalten werden.
- Sie sollten daran denken, nicht über das Ziel hinaus zu schießen (liefern Sie keinen Mercedes, wenn ein VW ausreicht).
- Akzeptieren Sie, dass manche Personen nicht so einen starken Sinn für Kunst, Gleichgewicht und Harmonie haben wie Sie.
- Sie sollten sich besser auf die praktischen oder wirtschaftlichen Aspekte einer Angelegenheit konzentrieren.



Die Wirtschaftliche Dimension:

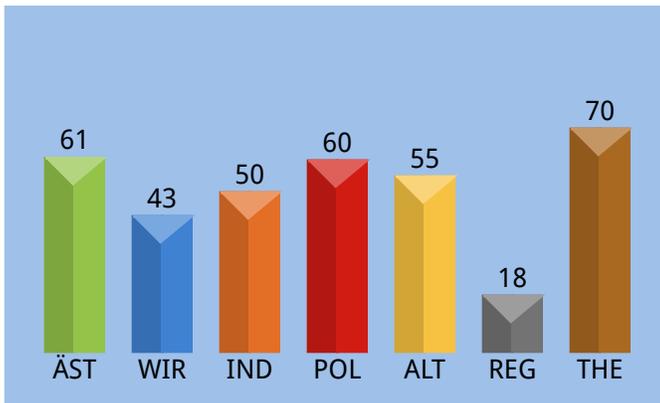
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Allgemeine Charakterzüge:

- Der Antrieb und die Motivationsfaktoren, die Leute mit derselben Punktezahl wie Sie leiten, sollten mit anderen Höchstwerten auf der Werte-Grafik verglichen werden.
- Was Ihr Ergebnis im Wirtschaftlichen Wertebereich betrifft, werden Sie wahrscheinlich eher als praktisch und realistisch in Gelddingen angesehen.
- Diese Punktezahl sollte nicht mit der durchschnittlichen wirtschaftlichen Leistung verwechselt werden. Viele Führungskräfte und Personen, die ein Ergebnis auf diesem Gebiet verbuchen, können bereits selbst beachtliche Wirtschaftsziele erreicht haben. Als Konsequenz motiviert Geld vielleicht nicht mehr so, wie es das gewöhnlich tat.
- Da die Mehrheit der Personen hier eine Punktezahl nahe dem Durchschnitt erzielt, zeigt das eine wirtschaftliche Motivation, die der der durchschnittlichen deutschen Geschäftsperson ähnelt.
- Das Antwortschema zeigt im Vergleich mit anderen der Geschäftsgemeinschaft, dass es keinen sichtbaren "Gier-Faktor" bei Ihrem Umgang mit anderen geben wird.

Schlüsselstärken:

- Was motiviert Personen mit einer Punktezahl wie Sie? Es ist mehr als Geld allein; es geht auch um die anderen Höchstwerte, die auf der Werte-Grafik erscheinen.
- Sie sind ein guter Teamplayer, der anderen mit Projekten und Initiativen hilft, ohne von sich aus eine wirtschaftliche Gegenleistung zu verlangen.
- Sie sind kein Extremist und deshalb eine stabilisierende Kraft, wenn wirtschaftliche Fragen aufgeworfen werden.



Die Wirtschaftliche Dimension:

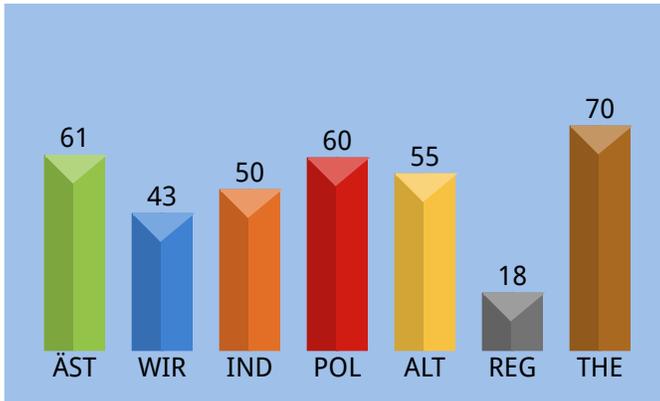
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Denken Sie daran, dass dieser Ergebnisbereich dem internationalen Durchschnitt für wirtschaftlichen Antrieb nahekommt und dass Sie nicht wie ein Extremist auf dieser Skala abschneiden.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Normalerweise nehmen Sie an Schulungen nicht mit einer profitinteressierten Einstellung teil.
- Sie können relativ flexibel bei kooperativen oder kompetitiven Lernaktivitäten sein.
- Da sich Ihr Punkteergebnis dem internationalen Durchschnitt annähert, überprüfen Sie bitte auch die anderen Höchst- und Tiefstwerte der Werte-Grafik, um zusätzliche Erkenntnisse über die berufliche Weiterentwicklung zu erhalten.
- Sie haben dieselbe Punktezahl wie Personen, die sich bei Trainings- und Ausbildungsaktivitäten auf fördernde Weise einsetzen.

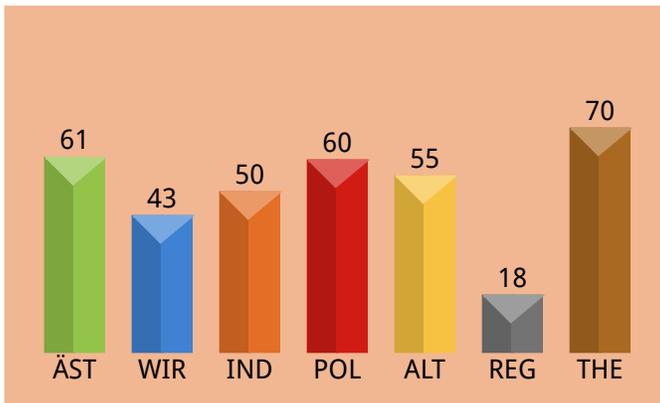


Die Wirtschaftliche Dimension:

Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Helfen Sie auf den Gebieten oder bei den Projekten, wo größere finanzielle Vergütung existiert.
- Gewähren Sie denjenigen Raum, die höhere wirtschaftliche Antriebsfaktoren haben, um ihre Stärken zu demonstrieren oder ihren Ideen Ausdruck zu verleihen.
- Wenn es bereits einen gewissen wirtschaftlichen Komfort gibt, sollten Sie denjenigen ein Mitspracherecht einräumen, die noch nicht diesen wirtschaftlichen Komfort für sich erreicht haben.
- Es kann Augenblicke geben, in denen Sie eine stärkere Stellung in Bezug auf Angelegenheiten mit wirtschaftlichem Antrieb oder Anreizen beziehen sollten.



Die Individualistische Dimension:

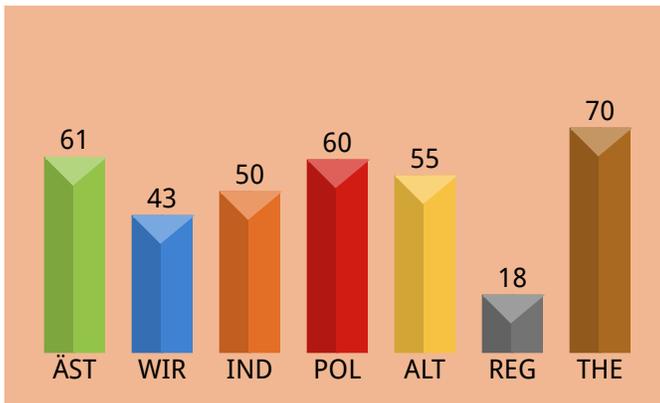
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie sind fähig, sowohl Stellung zu einem Punkt zu beziehen, als auch einen Standpunkt aufzugeben, wenn es erforderlich ist. Sie tun dabei beides mit derselben Aufrichtigkeit.
- Sie zeigen mäßige soziale Flexibilität, so dass Sie als gesellschaftlich angepasst und unterstützend für andere im Team angesehen werden können.
- Sie zeigen die Fähigkeit, die Führungsrolle zu übernehmen, wenn Sie darum gebeten werden, als auch ein unterstützendes Teammitglied zu sein.
- Personen, die dasselbe Ergebnis wie Sie erreichen, werden wahrscheinlich nicht als kontrovers bei ihren Ideen oder Aktivitäten am Arbeitsplatz eingestuft.
- Sie werden generell nicht als Extremist bei Ideen, Methoden oder Arbeitsangelegenheiten angesehen.

Schlüsselstärken:

- Sie sind fähig, beide Seiten der Standpunkte von Personen zu erkennen, die höhere oder niedrigere individualistische Antriebe haben.
- Sie können als stabilisierende Kraft bei organisatorischen Angelegenheiten und Tätigkeiten angesehen werden.
- Sie sind fähig, sowohl nachdrücklich Stellung zu beziehen, als auch ruhig eine Position unterstützt.
- Sie sind fähig, wenn Sie darum gebeten werden, zu folgen oder zu führen.
- Sie können als flexibel und vielseitig betrachtet werden, ohne ein Extremist zu sein.



Die Individualistische Dimension:

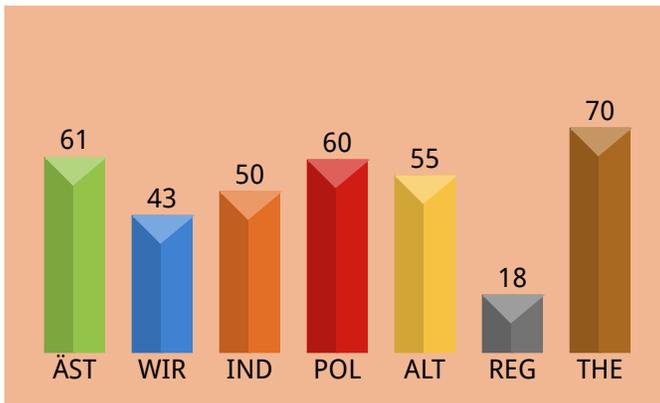
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Denken Sie daran, dass Personen mit Ihrer Punktzahl eine hohe soziale Flexibilität haben. Sie sind in der Lage eine angemessene Führungsrolle im Team übernehmen oder auch ein förderndes Teammitglied zu sein.
- Denken Sie daran, dass Sie die Fähigkeit zeigen, mit einer Vielfalt an Menschen auszukommen, ohne diejenigen zu verschrecken, die eher extreme Positionen beziehen.
- Sie können als ausgleichender und stabilisierender Faktor in verschiedenen Team-Situationen auftreten.
- Sie bringen einen für viele Fachleute typischen individualistischen Antrieb ein.
- Sie können sich einbringen, um eine zentrale Sichtweise über die Organisationsangelegenheiten in Bezug auf diese Werteskala zu erzeugen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie können ein flexibler Teilnehmer bei Trainings- und Ausbildungsprogrammen sein.
- Sie mögen, sowohl teamorientierte als auch individuelle oder unabhängige Lernaktivitäten.
- Sie werden ein förderndes Mitglied der Trainingserfahrung aus der Sicht dieser Wertedimensionen sein.
- Da sich diese Punktzahl dem internationalen Durchschnitt annähert, überprüfen Sie bitte andere hohe oder niedrige Wertebereiche, um zusätzliche Erkenntnisse über die Lernvorteile zu bekommen.

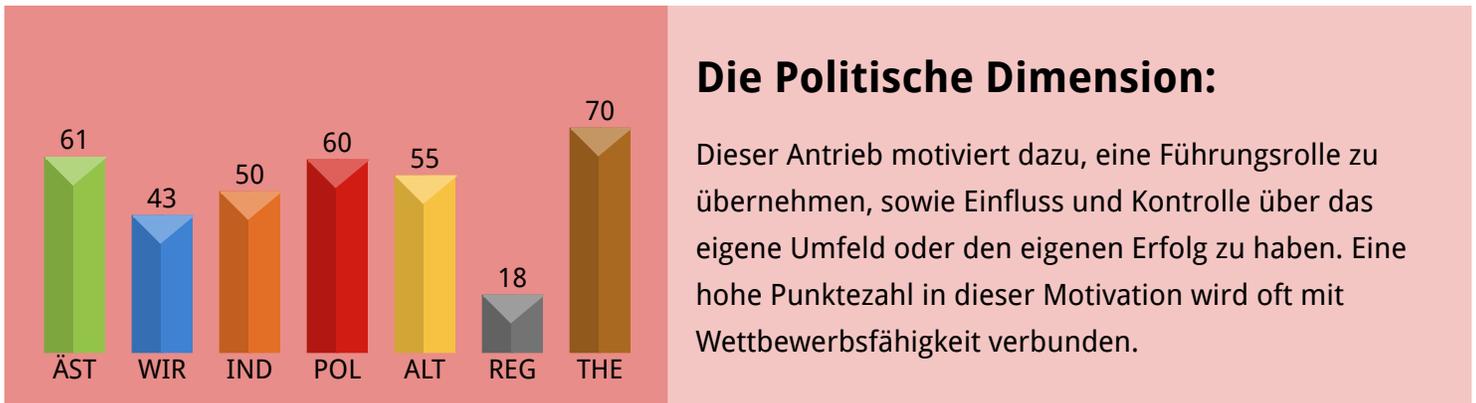


Die Individualistische Dimension:

Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Ohne sich unbedingt für eine Seite zu entscheiden, sollten Sie dennoch Stellung beziehen zu manchen Punkten in der Meinung anderer.
- Überprüfen Sie anderen Antriebe, um die Bedeutung dieses individualistischen Antriebsfaktors besser zu verstehen.
- Gewähren Sie Personen mit hohem individualistischem Antrieb Raum, sich in angemessener Weise selbst auszudrücken.
- Vermeiden Sie es, Personen mit höheren oder niedrigeren individualistischen Antrieben zu kritisieren, da alle Wertepositionen Respekt verdienen.



Die Politische Dimension:

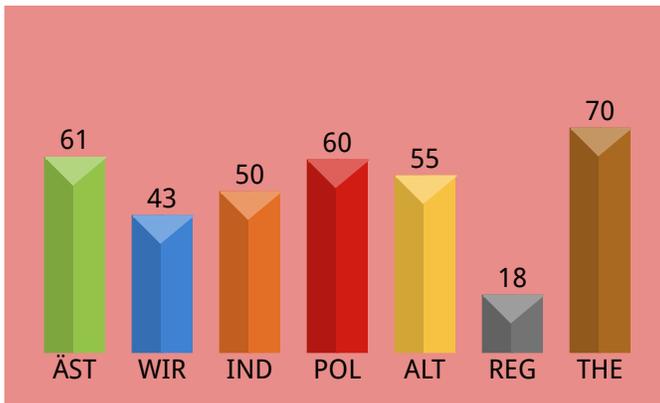
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie zeigen ein sehr hohes Energieniveau beim zielgerichteten Arbeiten sowie Ehrgeiz.
- Sie sind ein aktiver Mitarbeiter in harten entscheidungstreffenden Rollen.
- Sie wünschen Führung und sind bereit für die damit einhergehende Übernahme von Verantwortung.
- Sie gewinnen gern.
- Sie fühlen sich in einer Führungsposition wohl und suchen solche Rollen.

Schlüsselstärken:

- Sie haben einen "Die Verantwortung liegt hier"-Ansatz im Geschäft und um Dinge zu erledigen.
- Sie haben ein hohes Energieniveau, um hart am Erreichen von Zielen zu arbeiten.
- Sie akzeptieren Bemühungen und harte Arbeit auf dem Weg zum Ziel.
- Sie sind fähig, Arbeitsprojekte zu planen und zu entwerfen, die das Team dann fertigstellen soll.
- Sie sind fähig, die eigenen Arbeitsaufgaben zu planen und zu kontrollieren.



Die Politische Dimension:

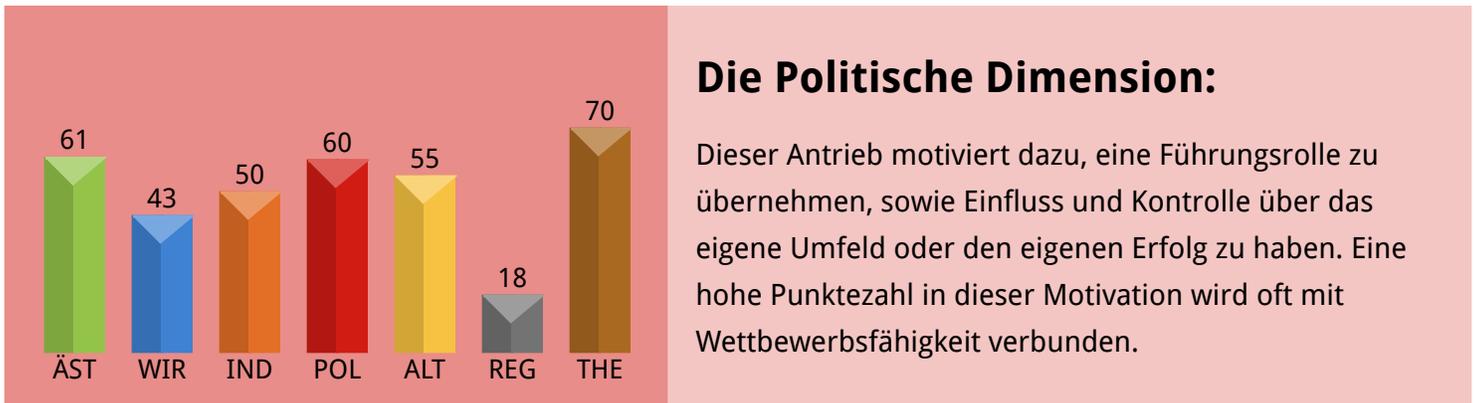
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sorgen Sie für ein Umfeld mit minimalem Vorhandensein von Routine, Detail und Papierkram.
- Sie schätzen gelegentlich öffentliche Anerkennung und Lob für Erfolg.
- Sie mögen es, als Katalysator für Veränderungen angesehen zu werden.
- Sie finden Gefallen daran, in den Augen der anderen Status und Ansehen zu genießen.
- Sie sollten eventuell bereiter sein, die Aufmerksamkeit und den Erfolg bei Siegen zu teilen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Manche Personen, die dasselbe Ergebnis teilen, ziehen ein unabhängiges Studium Gruppen- oder Teamaktivitäten vor.
- Koppeln Sie Lernerfolge an das Potential, die persönliche Glaubwürdigkeit und Motivation von Teams bei der Zusammenarbeit mit anderen zu steigern.
- Versuchen Sie bei geplanten Gruppenaktivitäten Veranstaltungen über Wettbewerb und Gruppenführung einzubauen.
- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die häufig Interesse an der Leitung von Trainings- und Weiterbildungsaktivitäten zeigen.
- Sorgen Sie für eine Vielfalt an Lern- und Weiterbildungsoptionen.

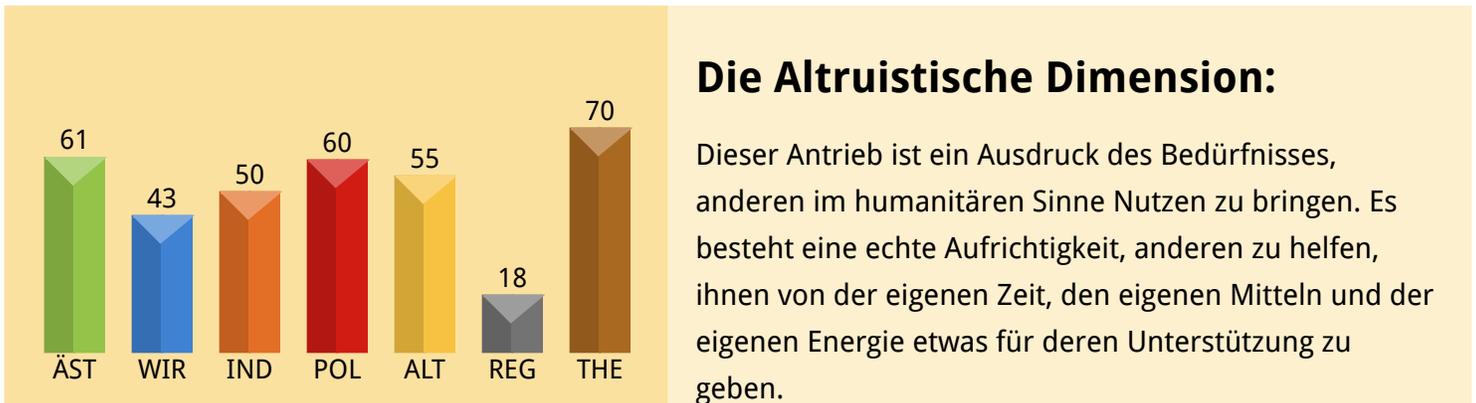


Die Politische Dimension:

Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie sollten eventuell sensibler für die Bedürfnisse der anderen im Team sein.
- Sie könnten als jemand wahrgenommen werden, der Autorität grundlos überschreitet.
- Sie könnten Ungeduld anderen gegenüber zeigen, die den Gesamtkontext nicht klar sehen.
- Sie sollten den eigenen Terminkalender ab und zu etwas flexibler gestalten und zulassen, dass andere Ideen und Methoden untersucht werden können.
- Sie können eventuell einen hohen Dringlichkeitssinn projizieren, der auf andere wie starke Heftigkeit wirken kann.



Die Altruistische Dimension:

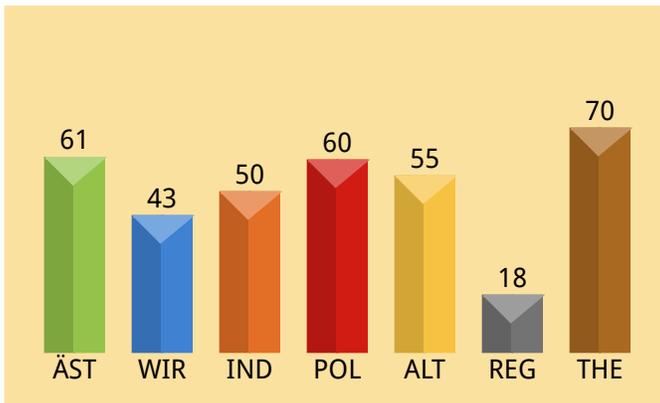
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie finden Werte in der Arbeit, die über einen simplen Gehaltsscheck hinausgehen, vor allem wenn es anderen hilft.
- Sie haben den großen Wunsch, anderen dabei zu helfen, beruflich zu wachsen und sich zu entwickeln.
- Sie haben eine starke Service-Ethik.
- Sie achten die Gefühle der anderen im Team.
- Sie haben ein hohes Bedürfnis, anderen bei ihrem Weg zum Erfolg zu helfen und sie zu unterstützen.

Schlüsselstärken:

- Sie sind sich der Bedürfnisse anderer oft bewusst, selbst wenn sie sie nicht äußern.
- Sie sind enthusiastisch und mögen Arbeiten in Teamumgebungen oder einem gesellschaftlichem Umfeld.
- Sie sind gut darin, anderen beim Kommunizieren und gegenseitigen Respekt zu helfen.
- Sie sind ein proaktiver freiwilliger Helfer, der einschreitet, um anderen zu helfen, ohne darum gebeten worden zu sein.
- Sie behandeln andere mit hoher persönlicher Achtung und Respekt.



Die Altruistische Dimension:

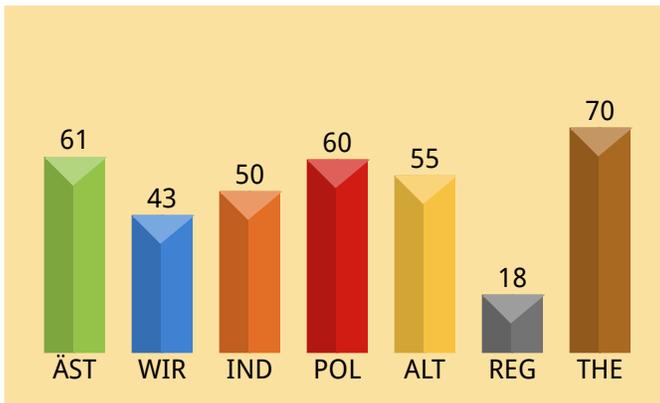
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sie sollten widerstehen, die gebende Art zu überansprechen oder sich durch zu viel Geben zu verausgaben.
- Sie sollten daran denken, dass Sie eine sehr "gebende" Person sind und gern anderen helfen.
- Sie sollten sie als Trainer, Lehrer, Mentoren und Coach benutzen.
- Sie halten Aufrichtigkeit für den Mittelpunkt von Kommunikation.
- Sie sollten für ein Umfeld sorgen, in dem die Gelegenheit besteht, anderen zu Erfolg und beruflicher Weiterentwicklung zu verhelfen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Ihr Lernen und Ihre Weiterbildung sollte mit dem Potential gekoppelt sein, anderen zu helfen.
- Sie sollten Kurse und Training mit den erworbenen Kenntnissen koppeln, die potentiell mit anderen im Team oder außerhalb geteilt werden.
- Ihr Training und Ihre Weiterbildung wird persönliches Wachstum und Ihre Entwicklung fördern und dabei helfen, in jeder Berufsrolle besser zu sein.

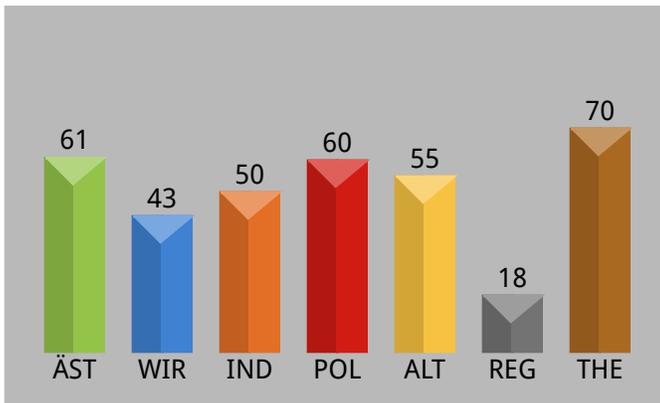


Die Altruistische Dimension:

Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie können die Fokussierung auf persönliche Arbeit zugunsten der Hilfe anderer bei deren Angelegenheiten einbüßen.
- Sie können zuviel Zeit, Talent und Energie weggeben.
- Sie könnten davon profitieren, dem Drang zu widerstehen, in den Lehrmodus zu gehen, solange das nicht eindeutig von anderen gewünscht wird.
- Sie müssen darauf achten, dass Ihre gebende Natur nicht missbraucht oder ausgenutzt wird.
- Sie sollten häufiger "nein" sagen.



Die Regulatorische Dimension:

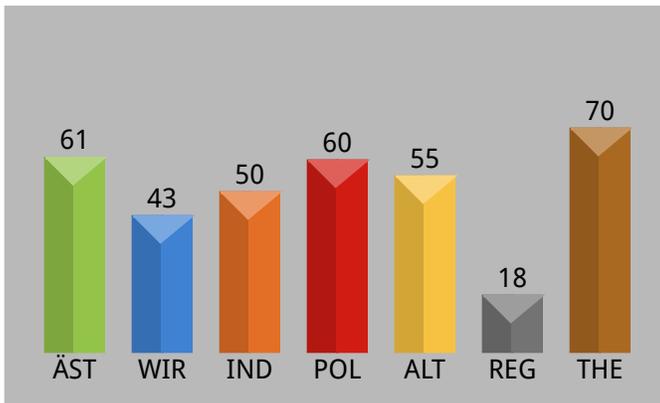
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie akzeptieren, dass manchmal die Einzelperson die Gruppe an Bedeutung ersetzen kann.
- Sie verfügen über konzeptionelles Denkvermögen oder die Fähigkeit, den Gesamtkontext zu sehen und vermitteln das anderen gut.
- Sie können dazu angetrieben sein, Individualität und Freiheit auszudrücken.
- Sie neigen dazu, schnell zu Ergebnissen zu kommen und reserviert Regeln und Regelungen gegenüber zu sein, die das verhindern.
- Sie erkennen, dass Regeln manchmal wie Richtlinien behandelt werden müssen, nur mit flexibleren Auslegungen.

Schlüsselstärken:

- Sie sind bereit, beim Ausprobieren neuer Dinge oder Ansätze Fehler zu machen.
- Sie mögen es, neue, wirksamere Lösungen zu finden.
- Sie glauben, dass Fragen gut sind und Fragestellungen gefördert werden sollten.
- Sie möchten Gelegenheiten für persönliches Wachstum und Weiterentwicklung.
- Ihre Entscheidungen könnten schneller und ohne zu viel emotionale Einbindung sein.



Die Regulatorische Dimension:

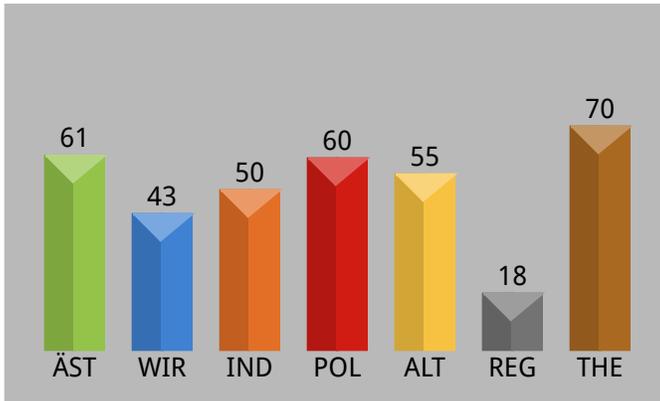
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sie ziehen es vor, Ziele zu setzen, aber mit flexibleren Ansätzen, wie sie zu erreichen sind.
- Sie arbeiten besser, wenn Sie "überzeugt" und nicht "aufgeklärt" werden.
- Sie sollten vermeiden, viel Detailarbeit oder Pflichten zu verlangen, die peinliche Genauigkeit erfordern.
- Sie bevorzugen ein eher spontanes, flexibles und unabhängiges Lernumfeld.
- Sie mögen offenes, ehrliches und konstruktives Feedback.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie ziehen multiple Lernmodalitäten einer einzigen vor.
- Sie können dazu neigen, neue Dinge auf Ihre eigene Weise, in Ihrem eigenen Tempo und Stil zu erlernen.
- Sie setzen sich zunächst mit den wichtigen Details auseinander, vermeiden unwesentlichen Kleinkram.

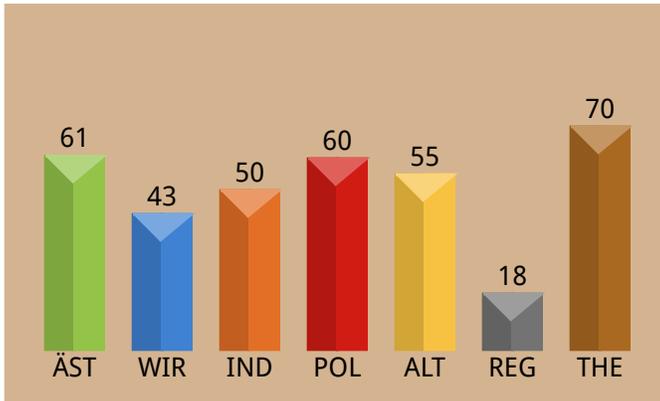


Die Regulatorische Dimension:

Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie sollten daran denken, geduldig mit anderen zu sein, die nicht so flexibel oder eher regelorientiert sind.
- Im Umgang mit anderen sollten Sie an Ihre natürliche Tendenz denken, Gedanken frei auszudrücken (vor allem abweichende Gedanken).
- Sie sollten daran denken, dem Drang zu widerstehen, an die Grenzen zu gehen, nur um an die Grenzen zu gehen.
- Sie sollten sich daran erinnern, dass Regeln und Prozeduren manchmal aus guten Gründen existieren.
- Sie sollten sicher sein, dass Sie diejenigen respektieren, die lieber alle Regeln befolgen und alles erst viele Male abwägen.



Die Theoretische Dimension:

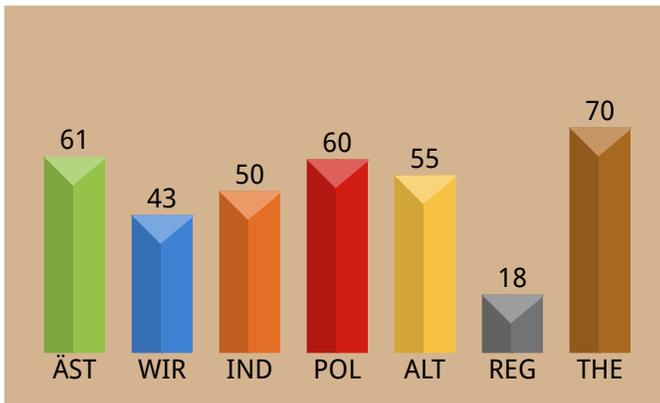
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie mögen Buchhandlungen besuchen und kann einige unvorhergesehene Käufe tätigen.
- Andere im Team können Sie suchen, um bei der Beantwortung von Fragen zu Projekten oder Abläufen zu helfen.
- Sie haben eine 'kognitive' Einstellung: Sie suchen nach der tieferen Bedeutung der Dinge.
- Sie mögen es, an Messen und Kongressen in Ihrem Interessengebiet und Fachwissen teilzunehmen, um langfristig neue Ideen und Werkzeuge für das Team und die Organisation zu finden.
- Sie könnten Gefallen an Lernen nur des Lernens Willen finden.

Schlüsselstärken:

- Sie kommen zu Teamsitzungen vorbereitet, mit angefertigten Vorbereitungsarbeiten.
- Sie werden lange, harte Stunden an komplexen Lösungen für ein Problem arbeiten.
- Sie haben starke und konsequente analytische Kenntnisse und Fähigkeiten.
- Sie haben einen offenen Ansatz, der aus breitgefächerten Nachforschungen stammt.
- Sie erzielen das Punktergebnis eines aktiven Problemlösers, der nach Lösungen sucht.



Die Theoretische Dimension:

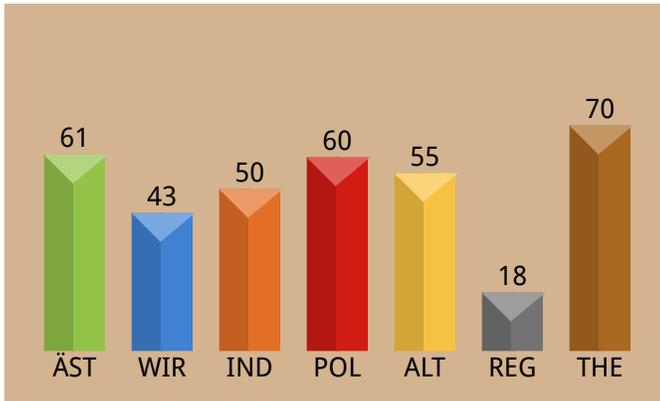
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Wenn eine Lernveranstaltung in Planung ist, seien Sie sicher, dass Peter mit einbezogen wird. Wenn externe Lernveranstaltungen auf dem Kalender stehen, seien Sie sicher, dass Peter die Möglichkeit hat, daran teilzunehmen.
- Appellieren Sie, wenn immer möglich, an Peter's Wissen und Fachkenntnisse bei Teamversammlungen und zur Problemlösung.
- Klassen, Kurse, Konferenzen: Schicken Sie Peter und lassen Sie Peter lernen.
- Geben Sie Peter Gelegenheiten, zu unterrichten und zu lernen.
- Seien Sie sicher, auf Wissen basierende Anreize zu bieten, wie neue Trainingskurse, Bücher, Abonnements und Zeitungen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, deren persönliches kontinuierliches Weiterbildungsprogramm bereits angelaufen sein kann.
- Sie finden Gefallen am Lernen, auch einfach nur für sich selbst und werden die meisten Trainings- und Weiterbildungsbemühungen unterstützen.
- Man kann sich darauf verlassen, dass Sie die Hausaufgaben gründlich und akkurat erledigen.
- Sie sind aktiv engagiert, auf der Arbeit und in der Freizeit zu lernen.



Die Theoretische Dimension:

Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie neigen dazu, sich als ein bisschen zu unnahbar zu zeigen, besonders denjenigen gegenüber, die nicht so intellektuell motiviert sind.
- Sie können ab und zu etwas egoistisch dabei sein, Ideen mit anderen zu teilen, bevor die anderen nicht ihre eigene technische Glaubwürdigkeit etabliert haben.
- Sie müssen ab und zu zwischen dem starken Wunsch, sich eine neue Wissensgrundlage anzueignen und der Wirklichkeit der praktischen Anwendungen abwägen, falls diese vorhanden sind.
- Gehen Sie nicht zu schnell von einer Lernerfahrung zur nächsten über. Stellen Sie sicher, dass es einige praktische Anwendungen gibt.
- Sie können sich manchmal in Details und genauen Einzelheiten verzetteln, wenn eher der Gesamtkontext gesehen werden sollte.



Benutzen Sie dieses Blatt, um aufzuzeigen, welche Motivatoren gut angeglichen sind und welche nicht, und was Sie tun können.

Handlungsschritte: Sehen Sie sich Ihren Werte-Index-Bericht an, finden Sie heraus, welche Motivatoren die stärksten für Sie sind (d.h., welches sind die höchsten und liegen weit über der Norm). Tragen Sie die besten zwei in der Spalte darunter ein und behalten Sie in Erinnerung, wie gut Ihre gegenwärtigen Rollen auf diese Motivatoren abgestimmt sind (d.h., wie gut befriedigt das, was Sie tun, Ihre Leidenschaften).

	Angleichung				
	Schwach				Hoch
Motivator #1: _____	1	2	3	4	5
Motivator #2: _____	1	2	3	4	5

Legende:

- 2-4 = Schwach
- 4-5 = Unter dem Durchschnitt
- 6-7 = Durchschnitt
- 8-9 = Ausgezeichnet
- 10 = Genial

Ihre Gesamtpunktezahl:

Peter Mustermann

Um das geniale Leidenschaftsniveau zu erreichen, müssen Sie die Übereinstimmung Ihres Umfelds mit Ihren Leidenschaften erhöhen.

Motivator #1: Bei welchen Aspekten Ihres Unternehmens oder Ihrer Rolle könnten Sie mit einbezogen werden, die diesen Motivatoren befriedigen würden?

Motivator #2: Bei welchen Aspekten Ihres Unternehmens oder Ihrer Rolle könnten Sie mit einbezogen werden, die diesen Motivatoren befriedigen würden?



Der letzte Schritt, den Sie vornehmen müssen, um einen wirklichen Nutzen aus den in diesem Bericht enthaltenen Informationen ziehen zu können, besteht darin zu verstehen, wie Ihre Wertestile Ihren Gesamterfolg fördern bzw. hindern können.

Erfolgsfördernd: Wie gut fördern Ihre Motivatoren und Antriebe insgesamt Ihren Erfolg? (geben Sie spezifische Beispiele an):

Erfolgshemmend: Wie hemmen Ihr natürlicher Antrieb oder Ihre Motivatoren Ihren Erfolg insgesamt? (geben Sie spezifische Beispiele an):



Attribute Index

WAS sind Ihre natürlichen Talente?



Dieses Schaubild ist eine Zusammenfassung über die 7 Kategorien, welche in diesem Ergebnisbericht betrachtet werden. Beschreibungen und detaillierte Informationen zu jeder Kategorie sind auf den nächsten Seiten zu finden.

Schaubilder der Berichtskomponenten

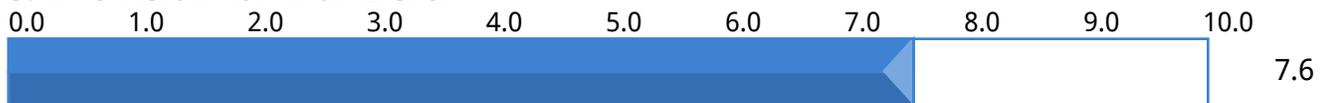
1. Ergebnisse vorhersehen



2. Verständnis für Mitarbeiter



3. Ihre Vision kommunizieren



4. Anderen behilflich sein



5. Andere inspirieren



6. Andere lenken



7. Sich selbst entfalten



Peter Mustermann



1. Ergebnisse vorhersehen (7.8)

Führungsverhalten beginnt damit, die zu erfüllende Gesamtmission zu erfassen und klar vor sich zu sehen. Eine Mission ist das, was passieren wird, nicht wie es passieren. Ihre Mission zu erkennen führt zu dem Verständnis davon, wo Änderungen erforderlich sind und warum das jetzt notwendig ist. Es bedarf an Initiative und Entschlossenheit, die Vision zu festigen und Ziele um deren Durchführung herum zu setzen. "Mit dem Ende vor Augen beginnen", wie Steven Covey in den Sieben Gewohnheiten extrem erfolgreicher Personen schrieb, d.h. Ihre Weise, anderen einen Weg aufzuzeigen, den diese noch nicht selbst erkennen können.

2. Verständnis für Mitarbeiter (8.4)

Das Verständnis darüber, wie Ihre Vision die wahrgenommenen Bedürfnisse der Menschen befriedigen kann ist wesentlich, um ihr Engagement zu gewinnen. Sie müssen wissen, für welche Veränderungen die anderen aufgeschlossen und bereit sind. Aufmerksames und objektives Zuhören garantiert Ihnen, dass Ihre Mission von anderen bereitwillig angenommen wird. Ohne Anhänger können Sie kein Leiter sein, und Anhänger werden sich nur freiwillig für etwas engagieren, das ihrer Meinung nach ihre Bedürfnisse befriedigen und Ziele erfüllen kann.

3. Ihre Vision kommunizieren (7.6)

Um Menschen dafür zu engagieren, Ihnen zu folgen, müssen Sie ihnen Ihre Vision klar vermitteln. Die wirksamsten Bewegungen für Veränderungen werden von Leuten geschaffen, die sich der Mission emotional verpflichtet fühlen und mit Leidenschaft dabei sind. Deshalb müssen Sie mit diesen Personen nicht nur mit logischen Argumenten kommunizieren, sondern sie in einer Weise emotional berühren. Dafür müssen Sie selbst zuerst Leidenschaft für Ihre Mission empfinden und die anderen genau diese Leidenschaft spüren lassen. Es bedarf viel Mut, sich für eine neue Idee einzusetzen, die definitionsgemäß von anderen noch nicht gesehen werden kann.

4. Anderen behilflich sein (8.2)

Die Menschen werden nicht lange einem schwierigen Traum nachhängen, wenn sie nicht meinen, dass er ihren eigenen persönlichen Zielen dienen könnte. Sie müssen dafür sorgen, dass die Leute sowohl mit Ihrer Vision als auch mit Ihren Handlungen für ihre eigenen Ziele übereinstimmen. Sie haben sich anfänglich dafür entschieden, Ihnen zu folgen, weil sie denken, dass sie sich selbst helfen, indem sie Ihnen helfen. Sobald sie sich engagiert haben, müssen Sie daran arbeiten dieses anfängliche Vertrauen, das sie in Sie gesetzt haben, zu verstärken.

5. Andere inspirieren (7.8)

Sich auf schwierige und ungewisse Reisen zu begeben, erfordert eine spezielle Energie, um das auf lange Sicht durchhalten zu können. Inspiration treibt diese spezielle Energie an, die aber nur von der Person selbst stammen kann. Aus diesem Grund erfordert das langfristige Führen anderer, dass Sie diese Energie erkennen und einbringen können. Menschen lassen sich von der Idee inspirieren, mehr Fähigkeiten zu besitzen, als sie ursprünglich geglaubt haben. Das verleiht ihnen Kraft, Anstrengungen zu unternehmen, die auf ein positives Ergebnis abzielen. Hoffnung und Mut zu teilen motiviert Menschen dazu, eine Mission fortzusetzen, auch wenn das Ziel noch sehr weit entfernt erscheint.

6. Andere lenken (7.2)

Beim Ergreifen von Maßnahmen und Fortschreiten in Richtung Erfüllung Ihrer Mission und Vision, werden Sie unumgänglich mit Überraschungen und unerwarteten Ergebnissen konfrontiert. Eine führungsfähige Person wird kontinuierlich den Plan zum Erreichen des festgelegten Ziels abschätzen und Kurskorrekturen auf dem Weg dorthin vornehmen. Anhänger erwarten einige Angaben, dass sie sich auf dem richtigen Weg befinden und das baut das Vertrauen in die Führungsperson auf. Ein Anführer muss großen Mut und Charakter aufweisen, um keinen Vertrauensverlust zur Schau zu tragen, selbst nicht in Momenten von Enttäuschung.

7. Sich selbst entfalten (7.1)

Um andere zu verstehen, zu motivieren und zu führen, müssen Sie sich zuerst selbst verstehen. Wie Chris McCusker, Präsident und CEO von Motorola einmal sagte: "Leadership bedeutet, als Erster eine neue Richtung einzuschlagen - in die andere dann folgen". So muss eine Person, bevor sie andere führen kann, den Weg zeigen.

Kategoriebeschreibung

Führungsverhalten beginnt damit, die zu erfüllende Gesamtmission zu erfassen und klar vor sich zu sehen. Eine Mission ist das, was passieren wird, nicht wie es passieren. Ihre Mission zu erkennen führt zu dem Verständnis davon, wo Änderungen erforderlich sind und warum das jetzt notwendig ist. Es bedarf an Initiative und Entschlossenheit, die Vision zu festigen und Ziele um deren Durchführung herum zu setzen. "Mit dem Ende vor Augen beginnen", wie Steven Covey in den Sieben Gewohnheiten extrem erfolgreicher Personen schrieb, d.h. Ihre Weise, anderen einen Weg aufzuzeigen, den diese noch nicht selbst erkennen können.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken



Initiativ



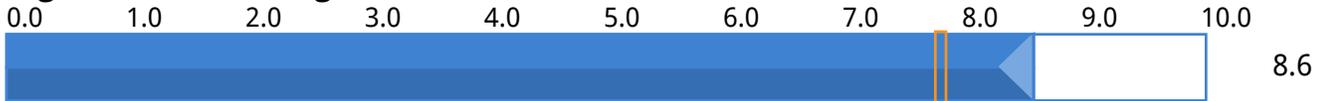
Beständigkeit



Projekt- und Zielfokussierung



Ergebnisorientierung



Peter Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken (8.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, den Gesamtkontext zu erkennen und daraufhin zu entscheiden, welche Richtung einzuschlagen ist und wie die Ressourcen eingesetzt werden sollten, um zukünftige Ziele zu erzielen.

Initiativ (7.0)

bewertet Ihre Fähigkeit, die eigene Energie ohne Einwirkung von außen zur Erreichens eines Ziels zu nutzen.

Beständigkeit (7.5)

bewertet Ihre Fähigkeit, auch in schwierigen Zeiten den Kurs zu halten.



Projekt- und Zielfokussierung (7.4)

bewertet Ihre Fähigkeit, ungeachtet der Umstände zielgerichtet zu bleiben.

Ergebnisorientierung (8.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, die notwendigen Handlungsschritte zu identifizieren, um Aufgaben zu vollenden und Ergebnisse zu erhalten.

Kategoriebeschreibung

Das Verständnis darüber, wie Ihre Vision die wahrgenommenen Bedürfnisse der Menschen befriedigen kann ist wesentlich, um ihr Engagement zu gewinnen. Sie müssen wissen, für welche Veränderungen die anderen aufgeschlossen und bereit sind. Aufmerksames und objektives Zuhören garantiert Ihnen, dass Ihre Mission von anderen bereitwillig angenommen wird. Ohne Anhänger können Sie kein Leiter sein, und Anhänger werden sich nur freiwillig für etwas engagieren, das ihrer Meinung nach ihre Bedürfnisse befriedigen und Ziele erfüllen kann.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Empathie



Auswertung des Gesagten



Realistische Erwartungen



Verständnisvolle Einstellung



Peter Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Empathie (8.6)

bewertet Ihre Kapazität, die Gefühle und Einstellungen anderer wahrzunehmen und zu verstehen bzw. sich selbst an deren Stelle zu versetzen.

Auswertung des Gesagten (8.1)

bewertet Ihre Offenheit gegenüber anderen Personen und Ihre Bereitschaft, zu hören, was diese zu sagen haben und nicht, was sie Ihrer Meinung nach sagen sollten oder sagen werden.

Realistische Erwartungen (8.5)

bewertet, ob Ihre Erwartungen (hinsichtlich Produktivität oder Qualität) an andere realistisch erfüllt werden können.

Verständnisvolle Einstellung (8.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, zwischen den Zeilen zu lesen und Körpersprache, Zögerlichkeit, Stress und Gefühle zu verstehen.

Kategoriebeschreibung

Um Menschen dafür zu engagieren, Ihnen zu folgen, müssen Sie ihnen Ihre Vision klar vermitteln. Die wirksamsten Bewegungen für Veränderungen werden von Leuten geschaffen, die sich der Mission emotional verpflichtet fühlen und mit Leidenschaft dabei sind. Deshalb müssen Sie mit diesen Personen nicht nur mit logischen Argumenten kommunizieren, sondern sie in einer Weise emotional berühren. Dafür müssen Sie selbst zuerst Leidenschaft für Ihre Mission empfinden und die anderen genau diese Leidenschaft spüren lassen. Es bedarf viel Mut, sich für eine neue Idee einzusetzen, die definitionsgemäß von anderen noch nicht gesehen werden kann.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Funktionswert-Förderung



Persönliches Engagement



Selbstvertrauen



Selbstleitung



Selbstwertgefühl



Peter Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Funktionswert-Förderung (7.4)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre eigenen Fähigkeiten (Einfühlungsvermögen, zwischenmenschliche Beziehungen und Menschenführung) zu nutzen, um bei Mitarbeitern das Verständnis für den Wert der übertragenen Aufgabe zu wecken.

Persönliches Engagement (7.0)

bewertet Ihre Fähigkeit, auf eine Aufgabe, der Sie sich verschrieben haben, konzentriert zu bleiben: das Messen Ihres inneren, persönlichen Engagements.



Selbstvertrauen (7.9)

bewertet Ihre Fähigkeit, innere Stärke zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, die auf dem Wunsch nach Erfolg und auf Ihrem Glauben beruht, dass Sie die notwendigen Kapazitäten besitzen, um erfolgreich zu sein.

Selbstleitung (7.4)

bewertet Ihren inneren Antrieb, an den eigenen Karriereweg zu glauben und daran festzuhalten.

Selbstwertgefühl (8.1)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ihren eigenen Selbstwert zu erkennen und zu schätzen.

Kategoriebeschreibung

Die Menschen werden nicht lange einem schwierigen Traum nachhängen, wenn sie nicht meinen, dass er ihren eigenen persönlichen Zielen dienen könnte. Sie müssen dafür sorgen, dass die Leute sowohl mit Ihrer Vision als auch mit Ihren Handlungen für ihre eigenen Ziele übereinstimmen. Sie haben sich anfänglich dafür entschieden, Ihnen zu folgen, weil sie denken, dass sie sich selbst helfen, indem sie Ihnen helfen. Sobald sie sich engagiert haben, müssen Sie daran arbeiten dieses anfängliche Vertrauen, das sie in Sie gesetzt haben, zu verstärken.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere



Einstellung anderen gegenüber



Empathie



Beurteilung anderer



Peter Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere (7.1)

bewertet Ihre Fähigkeit, die Verantwortung für die Folgen der Handlungen von Personen zu tragen, die Sie managen.

Einstellung anderen gegenüber (8.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, eine positive, offene und objektive Einstellung anderen gegenüber zu bewahren.

Empathie (8.6)

bewertet Ihre Kapazität, die Gefühle und Einstellungen anderer wahrzunehmen und zu verstehen bzw. sich selbst an deren Stelle zu versetzen.

Beurteilung anderer (8.5)

bewertet Ihre Fähigkeit, sich ein realistisches und akkurates Urteil über andere zu bilden, deren Stärken und Schwächen einzuschätzen und deren Denk-, Handlungs- und Verhaltensweisen zu verstehen.

Kategoriebeschreibung

Sich auf schwierige und ungewisse Reisen zu begeben, erfordert eine spezielle Energie, um das auf lange Sicht durchhalten zu können. Inspiration treibt diese spezielle Energie an, die aber nur von der Person selbst stammen kann. Aus diesem Grund erfordert das langfristige Führen anderer, dass Sie diese Energie erkennen und einbringen können. Menschen lassen sich von der Idee inspirieren, mehr Fähigkeiten zu besitzen, als sie ursprünglich geglaubt haben. Das verleiht ihnen Kraft, Anstrengungen zu unternehmen, die auf ein positives Ergebnis abzielen. Hoffnung und Mut zu teilen motiviert Menschen dazu, eine Mission fortzusetzen, auch wenn das Ziel noch sehr weit entfernt erscheint.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer



Hingabe erzielen



Leiten anderer



Langfristige Planung



Andere überzeugen



Peter Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer (8.8)

bewertet Ihre Fähigkeit, die Bedürfnisse, Interessen, Stärken und Schwächen anderer zu verstehen und diese Information wirkungsvoll zum Zweck der Weiterentwicklung anderer zu benutzen.

Hingabe erzielen (7.0)

bewertet Ihre Fähigkeit, eine selbstmotivierende Einstellung bei Ihren Angestellten oder Mitarbeitern zum Erreichen ihrer Ziele zu entwickeln und zu aktivieren.

Leiten anderer (7.7)

bewertet Ihre Fähigkeit, Leute zur Durchführung von Aufgaben auf eine Weise zu organisieren und zu motivieren, dass jeder einen Sinn darin sieht.



Langfristige Planung (7.7)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ressourcen zu identifizieren und einzuschätzen, um sie für den Einsatz in umfangreichen, langfristigen Projekte einzuplanen.

Andere überzeugen (7.6)

bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre Ansichten auf eine Weise darzulegen, dass sie von anderen akzeptiert werden.

Kategoriebeschreibung

Beim Ergreifen von Maßnahmen und Fortschreiten in Richtung Erfüllung Ihrer Mission und Vision, werden Sie unumgänglich mit Überraschungen und unerwarteten Ergebnissen konfrontiert. Eine führungsfähige Person wird kontinuierlich den Plan zum Erreichen des festgelegten Ziels abschätzen und Kurskorrekturen auf dem Weg dorthin vornehmen. Anhänger erwarten einige Angaben, dass sie sich auf dem richtigen Weg befinden und das baut das Vertrauen in die Führungsperson auf. Ein Anführer muss großen Mut und Charakter aufweisen, um keinen Vertrauensverlust zur Schau zu tragen, selbst nicht in Momenten von Enttäuschung.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Flexibilität



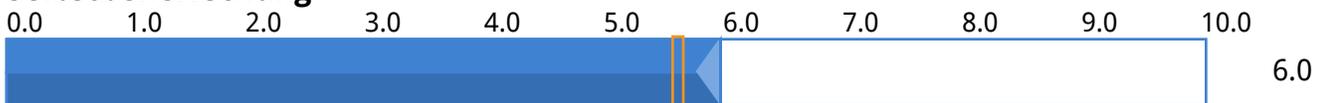
Praktisches Denken



Proaktives Denken



Selbstbeherrschung



Peter Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Flexibilität (7.9)

bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

Praktisches Denken (6.9)

bewertet Ihre Fähigkeit, Probleme und Lösungen eher auf praktische und realistische Weise zu begreifen, als auf theoretische oder konzeptionelle Weise.

Proaktives Denken (8.0)

bewertet Ihre Fähigkeit, die zukünftigen Auswirkungen gegenwärtiger Entscheidungen und Handlungen zu vorherzusehen.

Selbstbeherrschung (6.0)

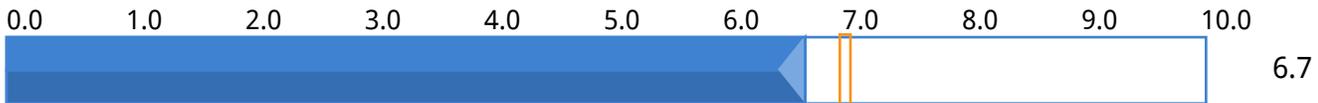
bewertet Ihre Fähigkeit, angesichts einer stressigen und emotionsgeladenen Situation rational und objektiv zu bleiben.

Kategoriebeschreibung

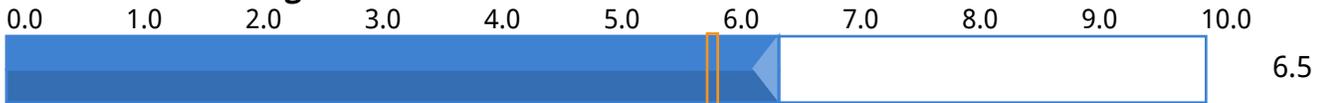
Um andere zu verstehen, zu motivieren und zu führen, müssen Sie sich zuerst selbst verstehen. Wie Chris McCusker, Präsident und CEO von Motorola einmal sagte: "Leadership bedeutet, als Erster eine neue Richtung einzuschlagen - in die andere dann folgen". So muss eine Person, bevor sie andere führen kann, den Weg zeigen.

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein



Selbsteinschätzung



Selbstvertrauen



Selbstleitung



Peter Mustermann

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein (6.7)

bewertet Ihre Fähigkeit, sich über Ihre Rolle in der Welt oder Ihres Umfelds bewusst zu sein, sowie Erwartungen zu verstehen und einen Weg zu finden, wie diese erfüllt werden können.

Selbsteinschätzung (6.5)

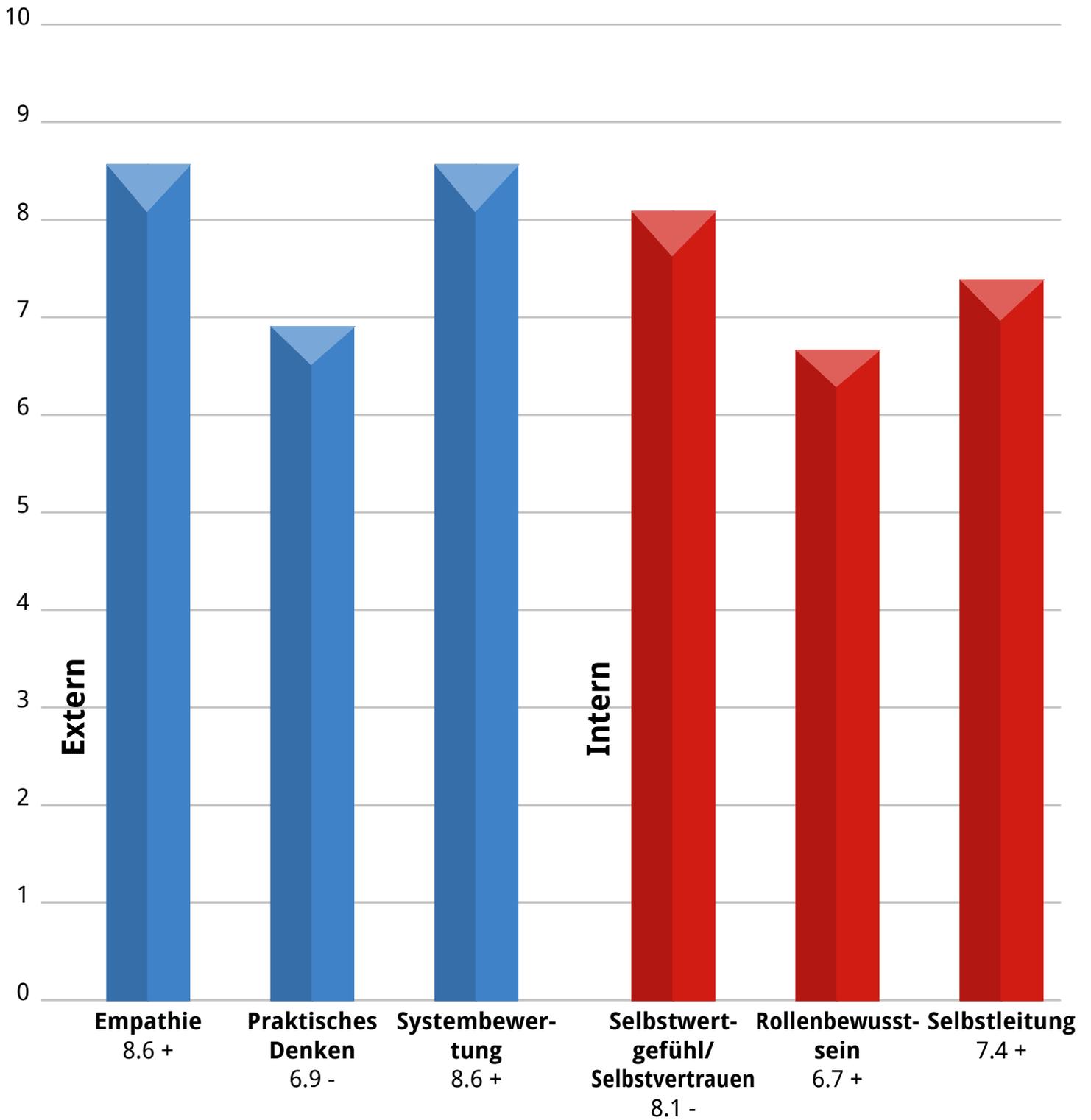
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre persönlichen Management-Stärken und -Schwächen praxisbezogen und objektiv zu identifizieren.

Selbstvertrauen (7.9)

bewertet Ihre Fähigkeit, innere Stärke zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, die auf dem Wunsch nach Erfolg und auf Ihrem Glauben beruht, dass Sie die notwendigen Kapazitäten besitzen, um erfolgreich zu sein.

Selbstleitung (7.4)

bewertet Ihren inneren Antrieb, an den eigenen Karriereweg zu glauben und daran festzuhalten.



Peter Mustermann



- Entwicklung anderer (8.8)
- Freisein von Vorurteilen (8.8)
- Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (8.8)
- Problemlösung (8.7)
- Realistische Zielsetzung für andere (8.7)
- Berichtigung anderer (8.6)
- Problem- und Zustandsanalyse (8.6)
- Einstellung anderen gegenüber (8.6)
- Konzeptionelles Denken (8.6)
- Empathie (8.6)
- Humanbewusstsein (8.6)
- Überwachung anderer (8.6)
- Persönliche Beziehungen (8.6)
- Verbindungen zu anderen (8.6)
- Respekt vor Anordnungen (8.6)
- Ergebnisorientierung (8.6)
- Zugehörigkeitsgefühl (8.6)
- Systembewertung (8.6)
- Verständnisvolle Einstellung (8.6)
- Beurteilung anderer (8.5)
- Realistische Erwartungen (8.5)
- Sensibilität anderen gegenüber (8.5)
- Anordnungen befolgen (8.3)
- Erkennen potentieller Probleme (8.3)
- Kreativität (8.3)
- Intuitive Entscheidungsfindung (8.3)
- Kontrolle abgeben (8.3)
- Auswertung des Gesagten (8.1)
- Stressbewältigung (8.1)
- Selbstwertgefühl (8.1)
- Selbstverbesserung (8.1)
- Proaktives Denken (8.0)
- Flexibilität (7.9)
- Diplomatie (7.9)
- Selbstvertrauen (7.9)
- Integrative Fähigkeit (7.8)
- Theoretische Problemlösung (7.8)
- Emotionale Kontrolle (7.8)
- Aufmerksamkeit fürs Detail (7.7)
- Leiten anderer (7.7)
- Qualitätsorientierung (7.7)
- Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (7.7)
- Langfristige Planung (7.7)
- Realistische persönliche Zielsetzung (7.7)
- Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (7.7)
- Andere überzeugen (7.6)
- Beständigkeit (7.5)
- Projekt- und Zielfokussierung (7.4)
- Umgang mit Zurückweisungen (7.4)
- Funktionswert-Förderung (7.4)
- Arbeitsfreude (7.4)
- Vertrauen in die Berufsrolle (7.4)
- Selbstleitung (7.4)
- Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (7.4)
- Missionsbewusstsein (7.4)
- Sinn für Zeitplanung (7.4)
- Persönliche Verantwortlichkeit (7.4)
- Arbeitsethik (7.2)
- Verantwortlichkeit für andere (7.1)
- Fähigkeit als Selbststarter (7.1)
- Hingabe erzielen (7.0)
- Standardentsprechung (7.0)
- Persönliches Engagement (7.0)
- Initiativ (7.0)
- Persönlicher Antrieb (7.0)
- Selbstmanagement (7.0)
- Konkrete Organisation (6.9)
- Praktisches Denken (6.9)
- Achtung von Eigentum (6.9)
- Status und Anerkennung (6.9)
- Konsequenz und Zuverlässigkeit (6.8)
- Materieller Besitz (6.7)
- Projekt-Zeitplanung (6.7)
- Rollenbewusstsein (6.7)
- Anwendung des gesunden Menschenverstands (6.5)
- Selbsteinschätzung (6.5)
- Problem-Management (6.4)
- Selbstbeherrschung (6.0)