



Marcel Muster

29. Juli, 2024

AI Bericht: Attribute Index - Geschäftsführung

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?

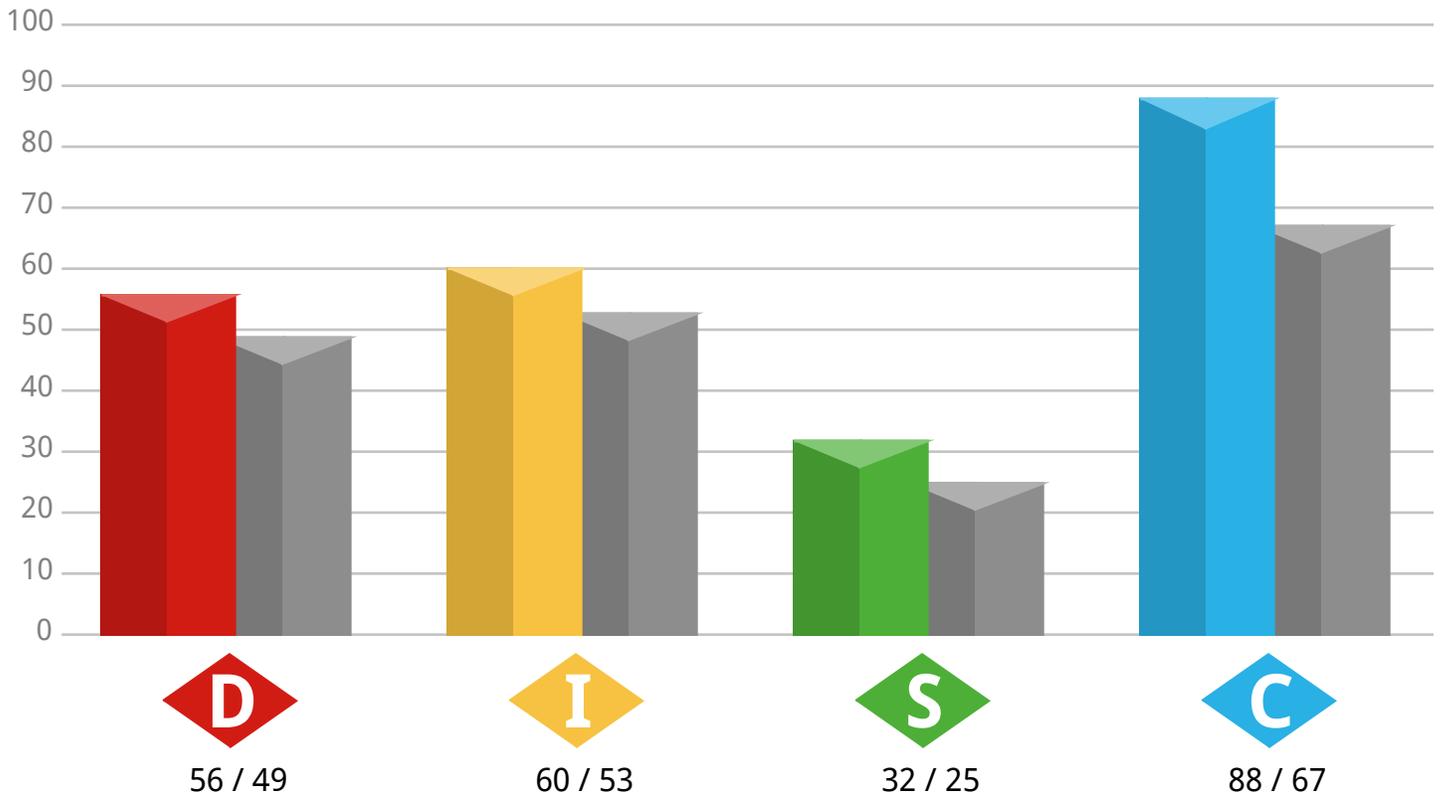
Warum sind Sie motiviert sie zu nutzen?

Wie verhalten Sie sich dabei?



Innermetrix Deutschland GmbH
Rudolfplatz 3.
50674 Köln

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



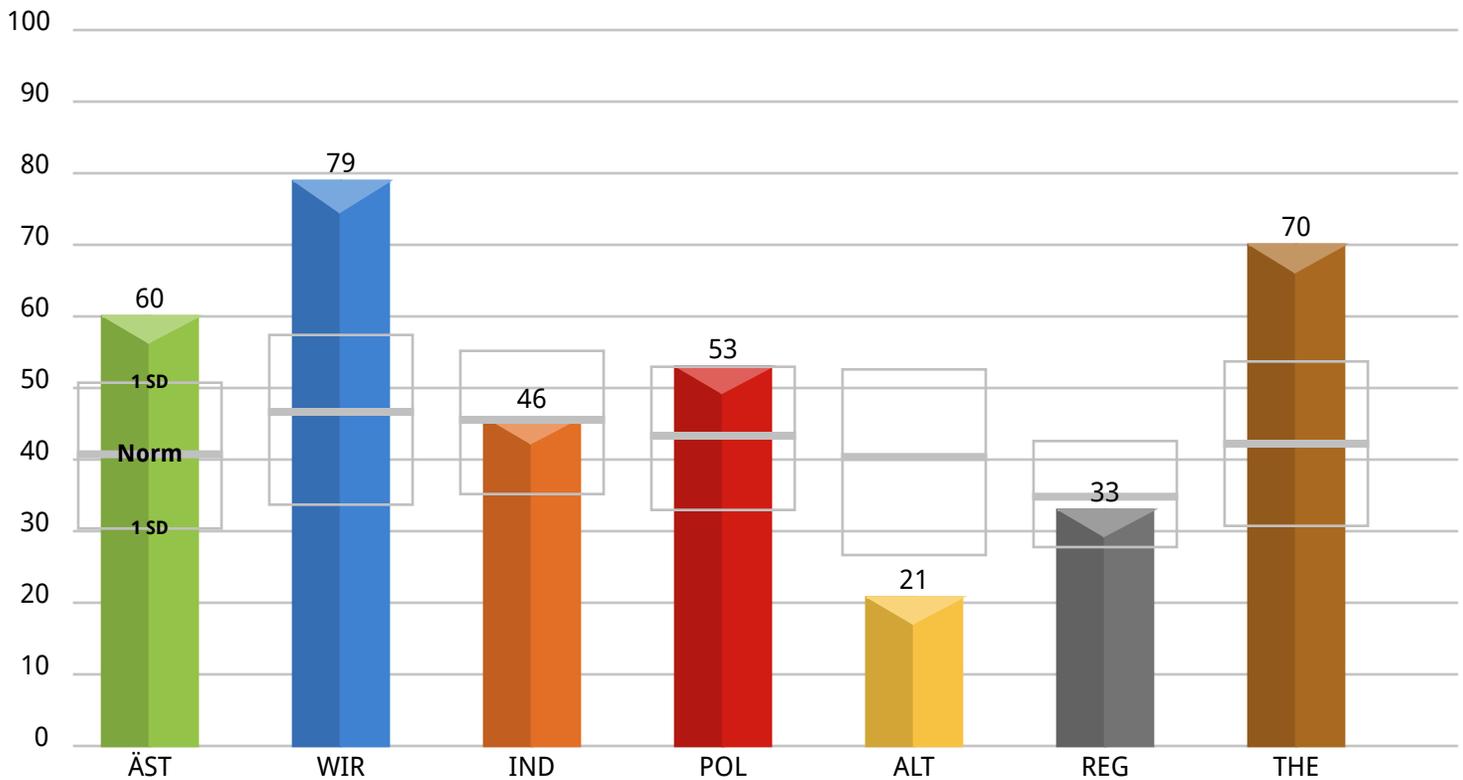
Natürlicher Stil:

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:

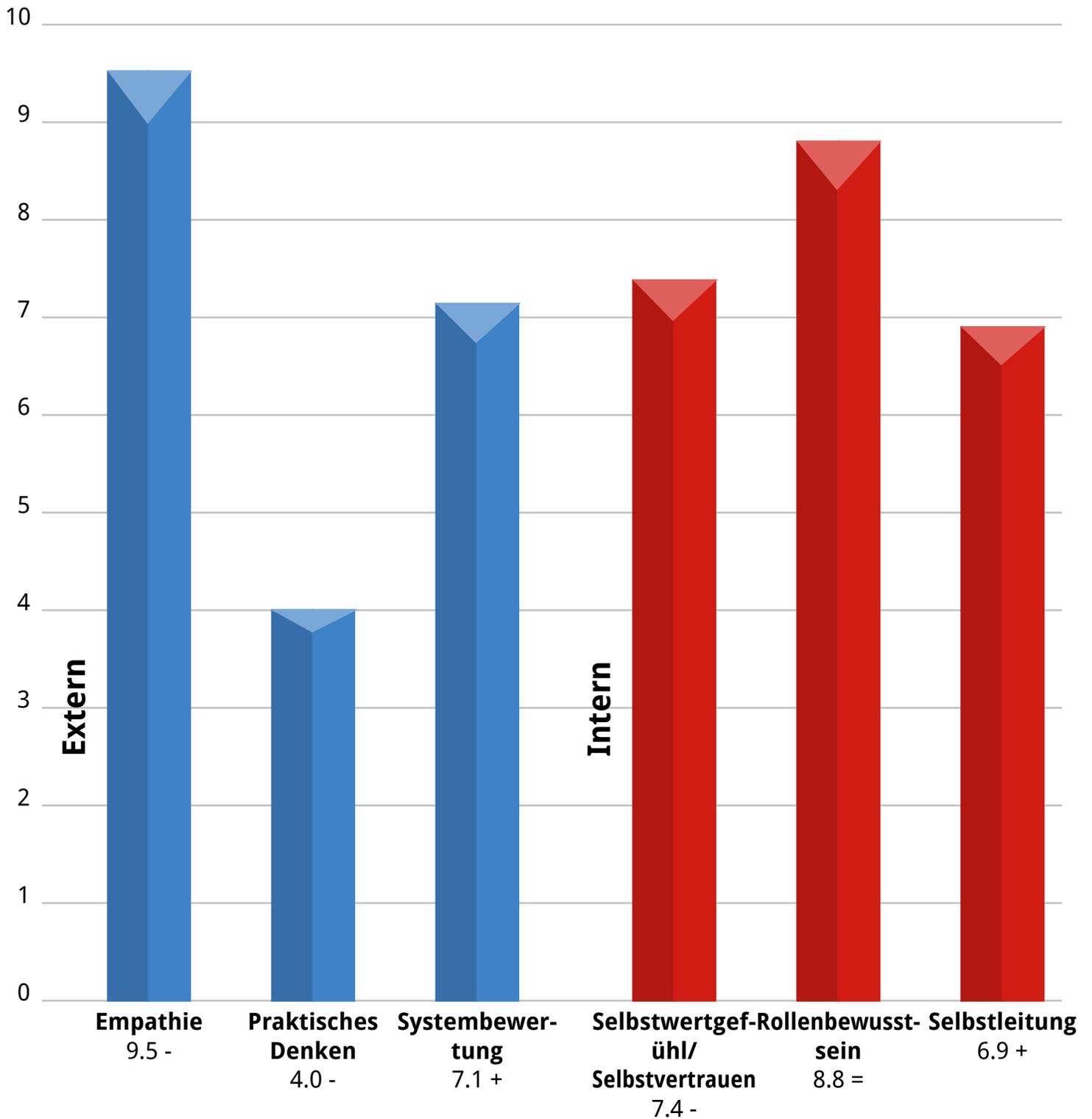
Einen adaptiven Stil nehmen Sie an, wenn Sie der Meinung sind, Ihr Umfeld erwartet dies von Ihnen (z.B. in Beruf oder Partnerschaft). Dieser Stil entspricht nicht Ihrem natürlichen Verhalten oder Ihren Neigungen und Vorlieben und ist daher nicht authentisch. Da dieser Stil für Sie nicht natürlich ist, 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



Marcel Muster

Hoch Ästhetisch	Sie bevorzugen Form, Harmonie und Ausgewogenheit. Sie sind wahrscheinlich ein Verfechter von grünen Initiativen und schützen Ihr Privatleben und die Privatsphäre.
Sehr hoch Wirtschaftlich	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und ergebnisorientiert.
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.
Niedrig Altruistisch	Sie werden sich nicht ausnutzen lassen, verteidigen Ihr eigenes Revier und das des Teams oder der Organisation.
Durchschnittlich Regulatorisch	Sie sind fähig, das Bedürfnis nach Struktur und Ordnung abzuwägen und zu verstehen; sind aber auch ohne das nicht gelähmt.
Hoch Theoretisch	Sie haben ein hohes Interesse daran, alle Aspekte einer Situation oder eines Themas zu verstehen.



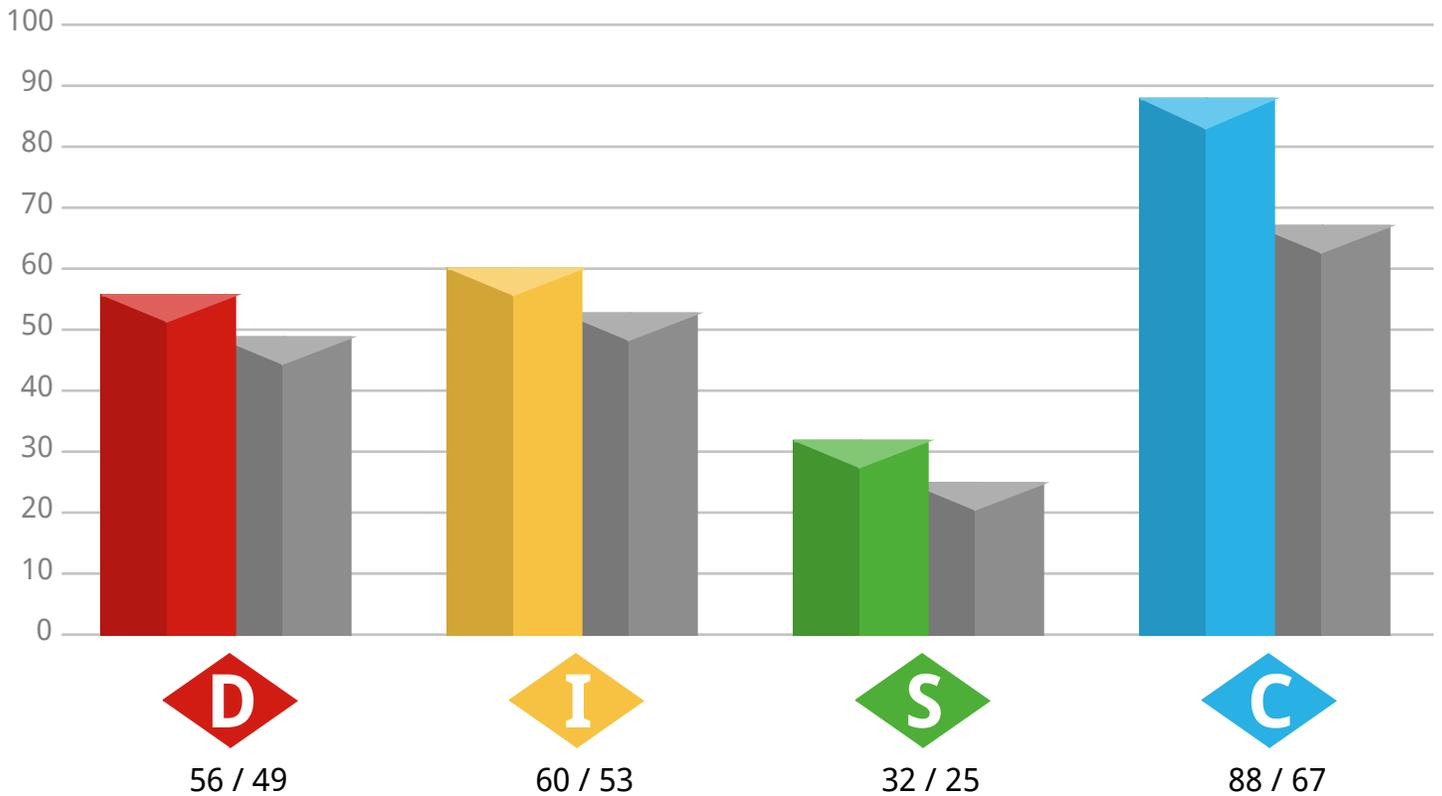
Marcel Muster



Der IMX Verhaltens-Index

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

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Marcel Muster

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: Devisiv (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.

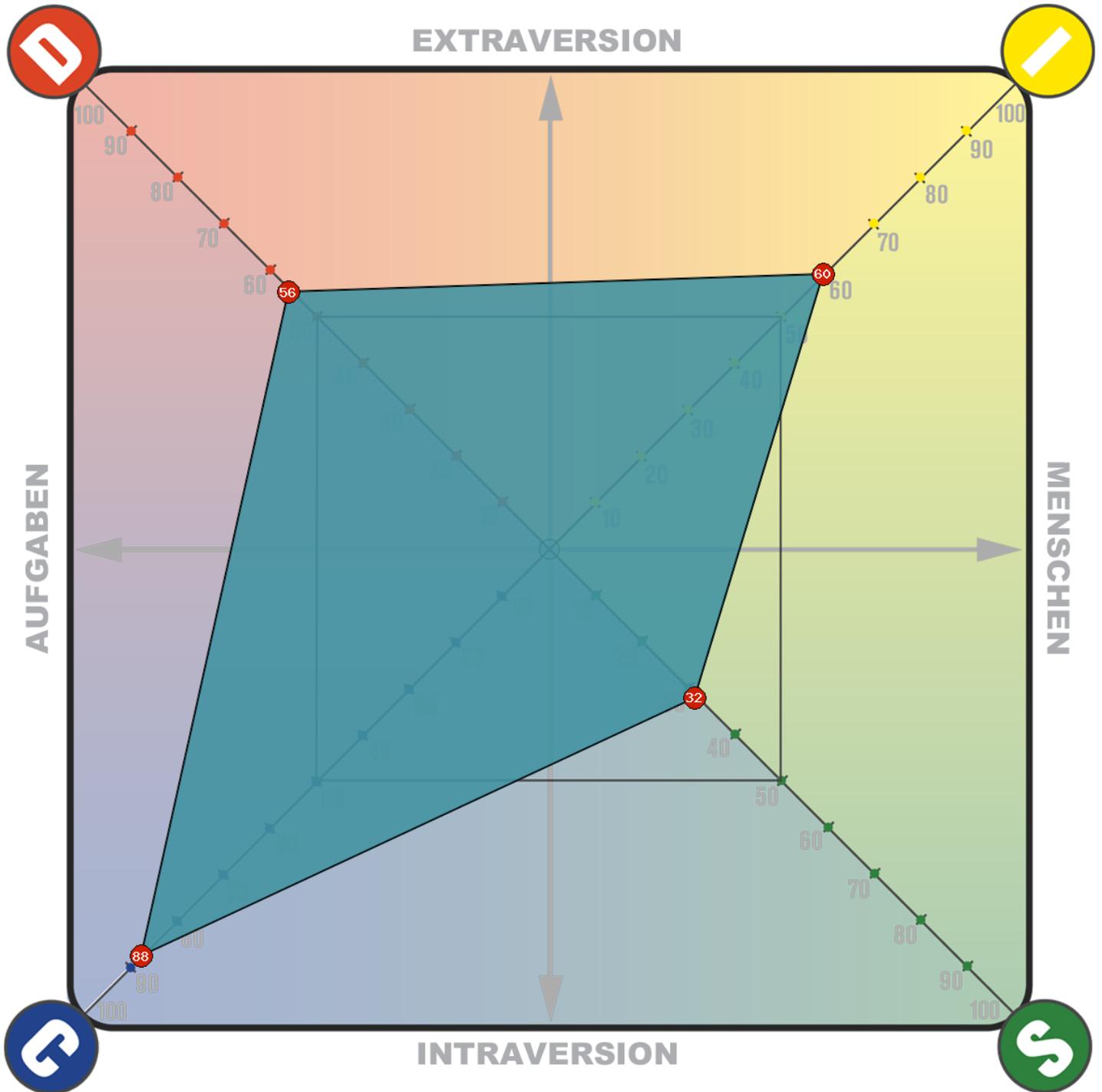
Es kann sein, dass Sie einige Bereiche des Berichtes lesen, die sich mit anderen Passagen scheinbar widersprechen. Das liegt daran, dass viele Menschen widersprüchliche Verhaltensweisen im täglichen Leben aufweisen. Jeder von uns ist manchmal redselig und in anderen Momenten eher nachdenklich. Der Ausdruck 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

Marcel Muster



Marcel Muster



Dezisiv

Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

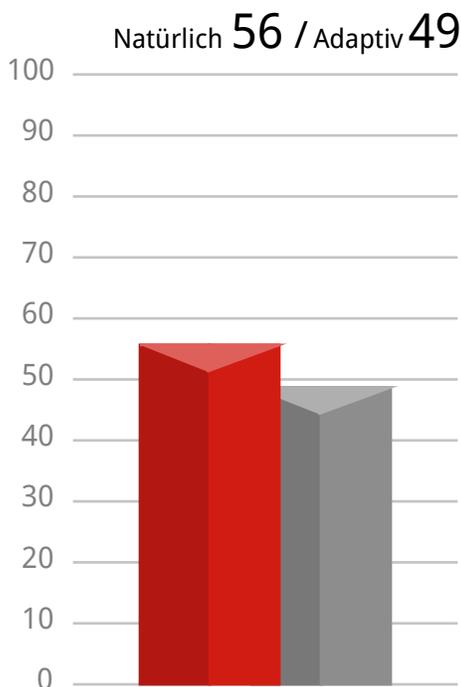
Das D in DISC steht für dezisiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension 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 im oberen Durchschnitt liegendes Ergebnis auf dem 'D' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie mögen Abwechslung und ein schnelles Tempo.
- Sie bevorzugen ein Minimum an direkter Aufsicht oder Kontrolle Ihrer Arbeit.
- Sie können schnell Entscheidungen treffen, wenn die Zeit knapp und die Dringlichkeit hoch ist.
- Geduld ist wahrscheinlich nicht Ihre Stärke und Sie werden schnell ungeduldig, wenn es Ihnen zu langsam geht.
- Sie können ausreichend durchsetzungsfähig sein, ohne dabei aufdringlich oder dreist zu wirken.
- Sie sind sehr wetteifernd in beruflichen und privaten Dingen.



Interaktiv

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

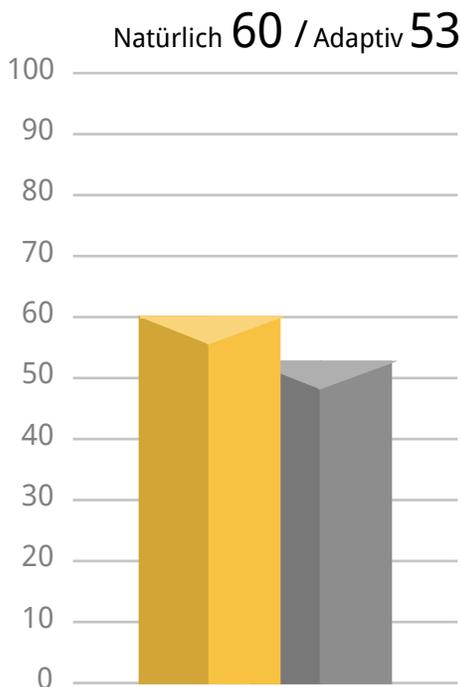
Das I in DISC steht für interaktiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser 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 im oberen Durchschnitt liegendes Ergebnis auf dem 'I' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie möchten lieber in einem sozialen Umfeld anstatt in Heimarbeit arbeiten.
- Sie mögen demokratische, nicht hierarchische Arbeitsverhältnisse.
- Wenn Sie anderen helfen, achten Sie nicht auf die Zeit.
- Sie möchten ein flexibles Umfeld, das Kreativität zulässt.
- Andere Menschen finden Sie charmant, und man unterhält sich gerne mit Ihnen.
- Sie arbeiten am besten, wenn Sie sich mit anderen austauschen können.



Stabil

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

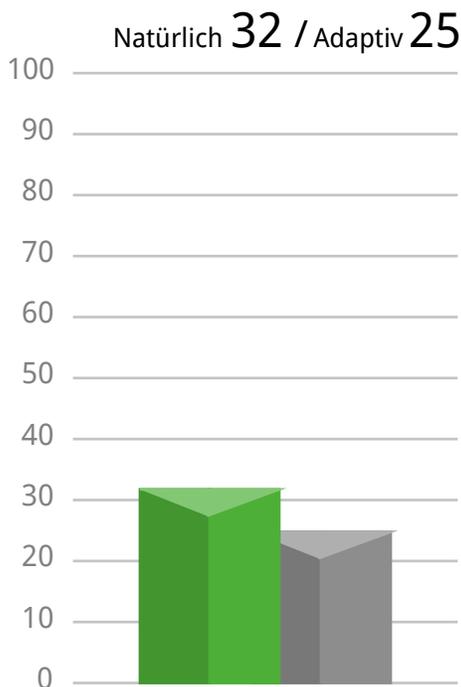
Das S in DISC steht für stabil. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension 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 (gemäßigt) niedriges Ergebnis auf dem 'S' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie mögen es, anerkannte Wege in Frage zu stellen, um zu sehen, ob sie immer noch gut sind.
- Sie bevorzugen die Unabhängigkeit selbst zu entscheiden, welcher Weg am besten ist.
- Sie sind ein aktiver und optimistischer Befürworter von Veränderungen.
- Sie besitzen einen hohen Dringlichkeitssinn, um Dinge voranzubringen.
- Sie sind unruhig und neigen dazu, auf schnelle Ergebnisse zu drängen.
- Sie bevorzugen eine eher unstrukturierte Arbeitsumgebung.



Umsichtig

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

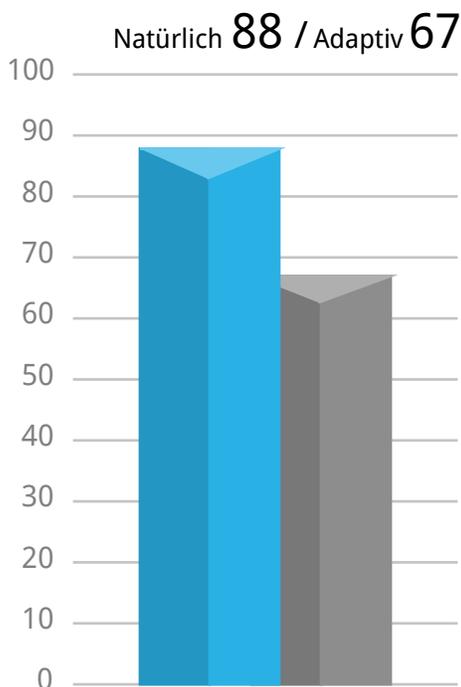
Das C in DISC steht für umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es 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 sehr hohes Ergebnis auf dem 'C' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie sind eine ergebnisorientierte Person, die Irrelevantes ablehnt und Fakten und Daten sehen will.
- Sie können Ihren Widerspruch in einer passiv-aggressiven Art und Weise ausdrücken.
- Sie neigen dazu, sich neuen Ideen und Richtungen mit Skepsis und Vorsicht zu nähern.
- Sie mögen ein Arbeitsumfeld, das präzise, strukturiert und geordnet ist.
- "Regeln sind dazu da, eingehalten zu werden."
- Wenn Sie Ihr Argument präsentieren, tragen Sie es logisch vor, nicht emotional.



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:

- Durch Sie können die anderen im Team erkennen, welche Ablaufschritte notwendig sind, damit das Projekt ein Erfolg wird.
- Sie zeigen großen Optimismus und Siegeswillen.
- In der Kommunikation mit anderen Mitarbeitern sind Sie gleichermassen angemessen logisch wie emotionell.
- Sie besitzen die Fähigkeit, sowohl die menschen- als auch die aufgabenorientierte Seite eines Projektes mit gleichem Geschick zu regeln.
- Sie könnten Ihre Position oder eine Detailorientierung ausnutzen, um den eigenen Willen durchzusetzen.
- Sie zeigen ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit und Gründlichkeit bei jeder Tätigkeit.
- Sie sind in der Lage, komplexe Abläufe und Tätigkeiten zu initiieren.
- Sie sind in der Lage, ein angenehmes und effizientes Arbeitsumfeld für das Team zu schaffen.



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:

- Sie integrieren alle Teammitglieder und überzeugen auf selbstsichere Art, ohne fordernd zu wirken.
- Bei hoher Arbeitsbelastung, setzen Sie sich für das Team ein und arbeiten daran, das Arbeitsklima wieder angenehm zu machen und das Projekt erfolgreich zu Ende zu bringen.
- Sie halten hohe Qualitätsstandards aufrecht und sind dabei gleichzeitig empfänglich für die Bedürfnisse der anderen im Team.
- Sie treffen jobbezogene Entscheidungen, indem sie Fakten sammeln und die Bedürfnisse der Beteiligten berücksichtigen.
- Sie könnten Angst haben, ein Projekt zu verlieren oder bei einem Vorschlag den Kürzeren zu ziehen.
- Sie können bei schwierigen Projekten unter Druck etwas ungeduldig oder aggressiv werden.
- Sie zeigen bei komplexen Aufgaben die Fähigkeit, sowohl die menschliche als auch die detailorientierte Seite eines Projektes mit gleichem Geschick zu bearbeiten.
- Sie möchten als jemand angesehen werden, der komplexe Abläufe und Tätigkeiten initiiert.



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:

- Ein demokratisches Umfeld.
- Genügend Zeit, alle Aufgaben zu erfüllen.
- Sich unter Druck mehr auf andere zu verlassen.
- Aus Ihrer Detailorientierung Nutzen zu ziehen.
- Lernen, öfter "Nein" zu sagen, um zu verhindern, dass Sie sich zu viel vornehmen.
- Klare und spezifische Stellenbeschreibungen und Verantwortungsrollen.
- Viel Kontakt mit anderen Menschen.
- In den Gesamtüberblick und den Geltungsbereich der Arbeit einbezogen zu werden.



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:

- Verfahren, welche die Qualität unterstützen und bei Bedarf geändert werden können
- Ein Arbeitsumfeld mit minimalen Feindseligkeiten und Druck.
- Aufgaben sofort "richtig" ausführen, damit später keine Fehler korrigiert werden müssen.
- Spezialisierte Arbeitsaufgaben, um Ihre natürliche Neugier und Detailorientierung zu befriedigen.
- Zusammenarbeit mit einem Team, dem Sie stark vertrauen.
- Sicherheit durch die Gewissheit, dass die Produkte und Dienstleistungen von höchster Qualität sind.
- Kontrollierte Veränderungen, die nur vorgenommen werden, wenn deren Notwendigkeit wirklich erwiesen ist.
- Interessante Aktivitäten außerhalb der Arbeitsumgebung. Einige Kollegen mit ähnlichen Ergebnissen beteiligen sich gern an ehrenamtlichen und gemeinschaftlichen Aktivitäten.



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 bringen einen Sinn für Qualitätskontrolle mit.
- Sie sind taktvoll bei der Leitung von Projekten und Aufträgen.
- Sie zeigen Respekt für bestehende Systeme und organisatorische Protokolle.
- Ihr natürlicher Optimismus hilft anderen, sich bei den Gruppenaktivitäten selbstsicherer zu fühlen.
- Bei Sitzungen sind Sie positiv und lösungsorientiert.
- Sie sind fähig, sowohl Menschen als auch Details mit gleichem Geschick und Vertrauen zu behandeln.
- Sie bringen einen echten Begeisterungssinn in das Team und die Organisation ein.
- Sie sind in der Lage, Konflikte zwischen Personen und Teams in einer Win-win-Weise zu schlichten.



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:

- Aktivitäten, die die Aufmerksamkeit der anderen auf Sie lenken.
- Eine demokratische funktionierende Arbeitsumgebung.
- Ein Umfeld, das Ihr kritisches Denkvermögen fördert.
- Freie Bewegungsfreiheit, sei es im Büro oder außerhalb.
- Aktivitäten mit vielen Gelegenheiten für einen regen und interaktiven Umgang mit anderen Menschen.
- Hochspezialisierte Aufträge und technische Verantwortungsgebiete.
- Qualitätsstandards, die es zu unterstützen und aufrechtzuerhalten gilt.
- Zeit zur Reflektion und zum Nachdenken über das Für und Wider von Lösungen.



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:

- Allzu defensiv zu werden, wenn Sie mit Änderungen oder Bedrohungen konfrontiert werden.
- Übermäßig optimistisch bei der Beurteilung der Fähigkeit anderer zu sein.
- Mehr zu versprechen, als Sie halten können.
- Ihre Ideen oder Stellungnahmen zurückzuziehen, um keine Wellen zu schlagen oder um Kontroversen zu vermeiden.
- Ihre Fähigkeit, andere zu überzeugen oder managen zu können, zu optimistisch zu sehen.
- Eine übermäßig umfangreiche Erklärung von Details einzufordern, bevor Änderungen vorgenommen werden.
- Menschen zu sehr zu vertrauen und sich dabei eventuell die Finger zu verbrennen.
- Sich übermäßig in Einzelheiten zu verlieren, vor allem unter hohem Druck.



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 inspirieren andere zu eigenen Ideen und Visionen.
- Sie möchten den Anwendungsbereich und die Vision des Ausbildungsprogramms erweitern.
- Sie führen durch sachliche Überzeugungskraft.
- Sie meinen, dass Wissen das Potenzial von Menschen vergrößert und mit anderen geteilt werden sollte.
- Sie sind präzise darin, die Wissensqualität von Teilnehmern beurteilen zu können, und ob sie zu Steigerungen fähig sind.
- Sie möchten Teilnehmern die Möglichkeit geben, Prinzipien und Konzepte zu verstehen.
- Sie sind selbstsicher, sogar bei komplexem Themen, da Sie in der Regel gut vorbereitet sind.

Wie Sie am liebsten Wissen vermittelt bekommen oder lernen:

- Sie mögen Selbstfindungstechniken und haben kein Problem mit Trial-and-Error-Methoden.
- Sie haben viel Ausdauer beim Lernen und analysieren solange die Fakten, bis Sie Klarheit haben.
- Sie suchen nach Inspiration und Reizen im Lernprozess.
- Sie reagieren aktiv auf andere und schätzen neue Lernansätze.
- Sie schätzen Spontaneität, Flexibilität und Vielfalt im Lernumfeld.
- Sie müssen spezifisch wissen, was wann zu tun ist.
- Sie sammeln Daten und analysieren Informationen.



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 Marcel zu kommunizieren:

- Bereiten Sie Ihre Rede vor; improvisieren Sie nicht mit Charme allein.
- Planen Sie ein, über Dinge zu sprechen, die Träume und Ziele fördern.
- Machen Sie Ihre "Hausaufgaben", denn das wird entscheidend für den Erfolg des Gesprächs oder des Meetings sein.
- Seien Sie lockerer, um anregend, stimulierend und dynamisch zu wirken.
- Legen Sie bei Zusammentreffen stets die nächsten konkreten Schritte für alle Beteiligten fest.
- Wenn Sie mit der Vorgehensweise nicht einverstanden sind, erstellen Sie eine gut vorbereitete Präsentation Ihres Standpunktes.
- Planen Sie etwas mehr Zeit in Ihrem Terminplan für Gespräche, Bekanntschaften und Geselligkeit ein.

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

- Lassen Sie zu treffende Entscheidungen nicht in der Schwebe.
- Achten Sie darauf, Dinge zu Ende zu bringen. Wenn Sie sagen, Sie tun etwas, tun Sie es auch.
- Versuchen Sie nicht Ideen zu manipulieren.
- Vermeiden Sie es, Dinge in der Schwebe zu lassen oder dem Zufall zu überlassen.
- Versichern Sie sich, dass alle Punkte besprochen wurden und Aktionspläne daraus resultieren.
- Stellen Sie klar, was von jedem erwartet wird.
- Erlassen Sie keine Vorschriften.



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?



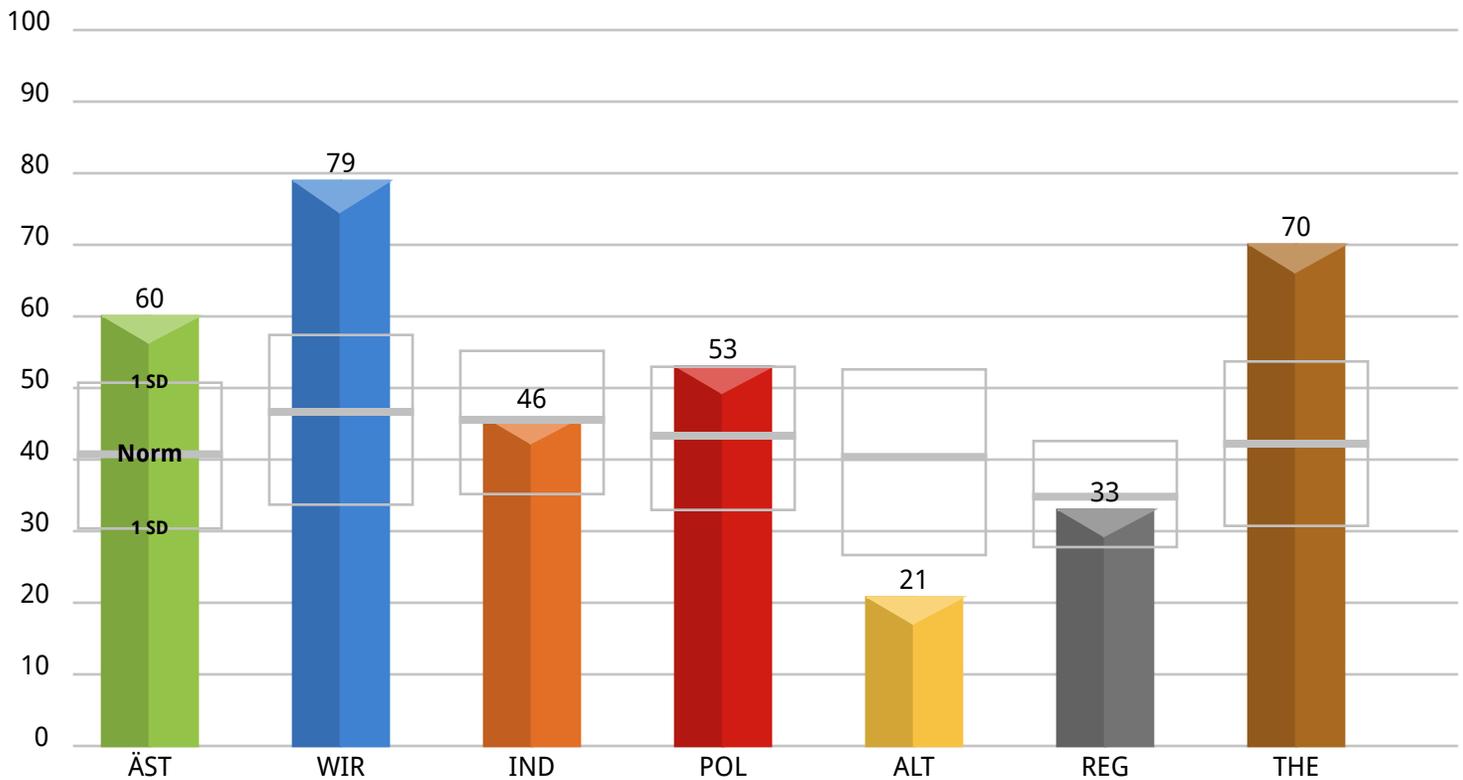
Ein genauerer Blick auf die sieben Dimensionen

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.

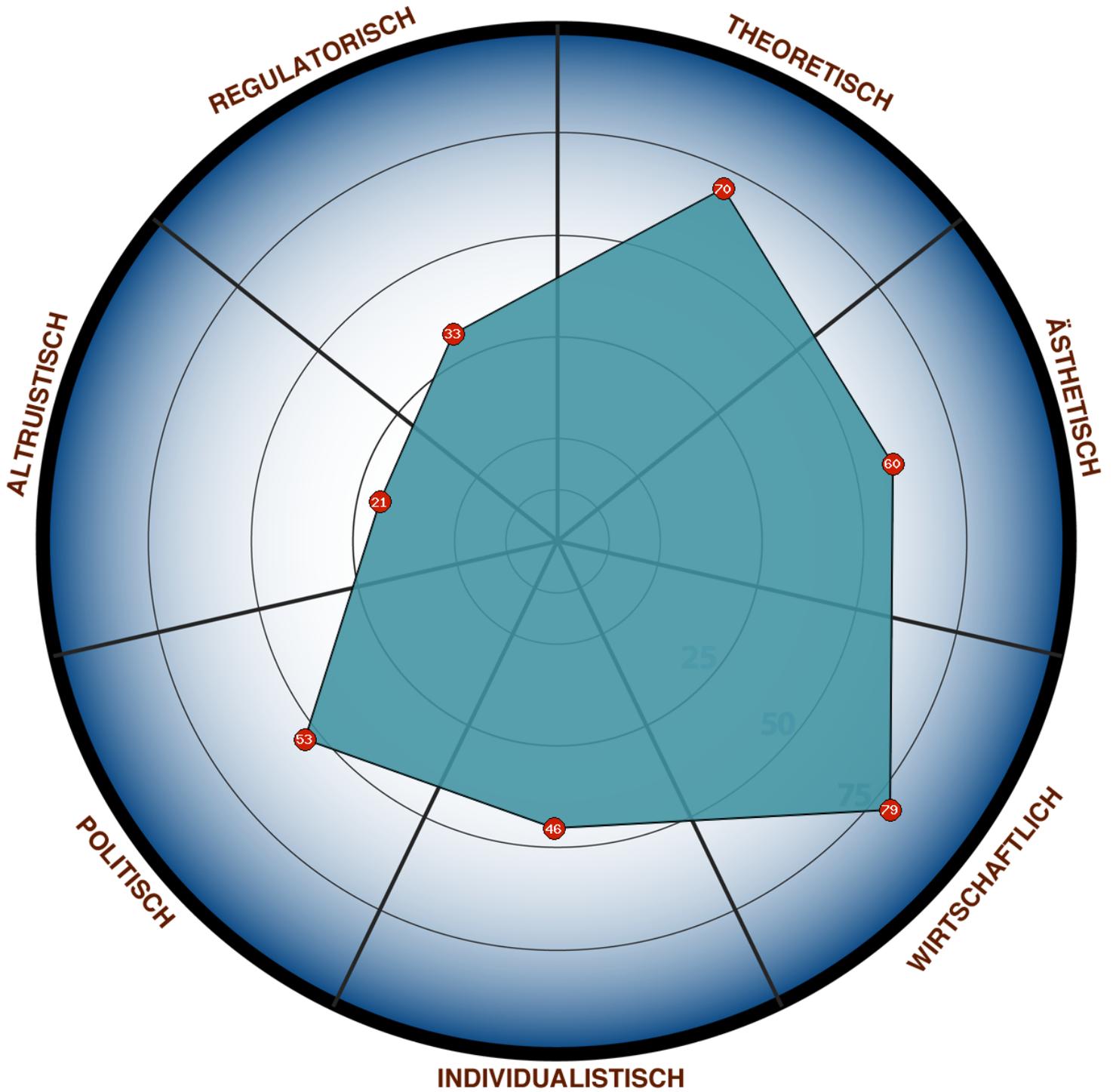
Wert	Der Antrieb für
Ästhetisch	Form, Harmonie, Schönheit, Ausgeglichenheit
Wirtschaftlich	Geld, praktische Ergebnisse, Gewinn
Individualistisch	Unabhängigkeit, Einzigartigkeit
Politisch	Kontrolle, Macht, Einfluss
Altruistisch	Altruismus, Service, Hilfe für andere
Regulatorisch	Struktur, Ordnung, Routine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

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen

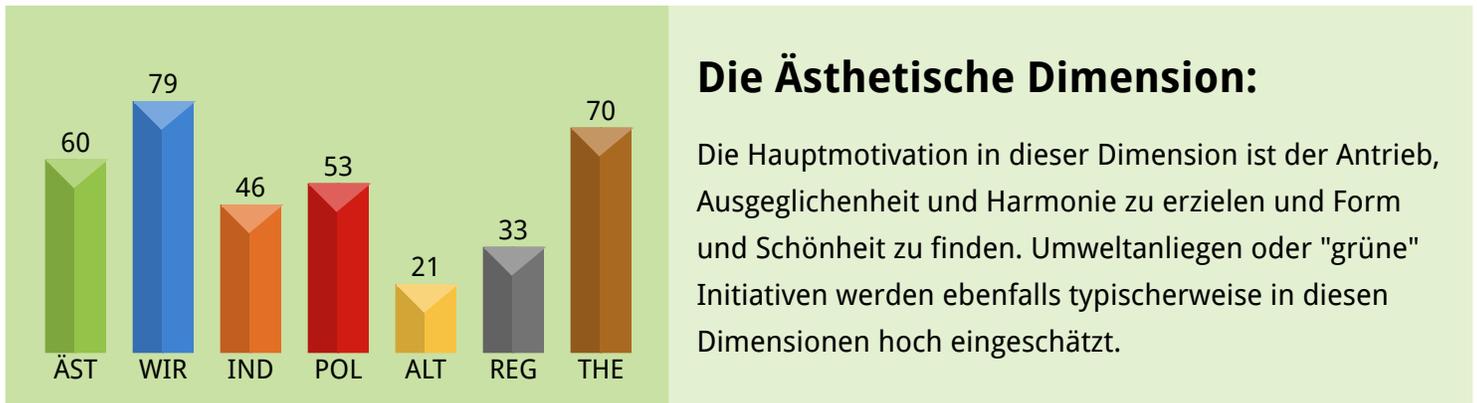


Marcel Muster

Hoch Ästhetisch	Sie bevorzugen Form, Harmonie und Ausgewogenheit. Sie sind wahrscheinlich ein Verfechter von grünen Initiativen und schützen Ihr Privatleben und die Privatsphäre.
Sehr hoch Wirtschaftlich	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und ergebnisorientiert.
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.
Niedrig Altruistisch	Sie werden sich nicht ausnutzen lassen, verteidigen Ihr eigenes Revier und das des Teams oder der Organisation.
Durchschnittlich Regulatorisch	Sie sind fähig, das Bedürfnis nach Struktur und Ordnung abzuwägen und zu verstehen; sind aber auch ohne das nicht gelähmt.
Hoch Theoretisch	Sie haben ein hohes Interesse daran, alle Aspekte einer Situation oder eines Themas zu verstehen.



Marcel Muster



Die Ästhetische Dimension:

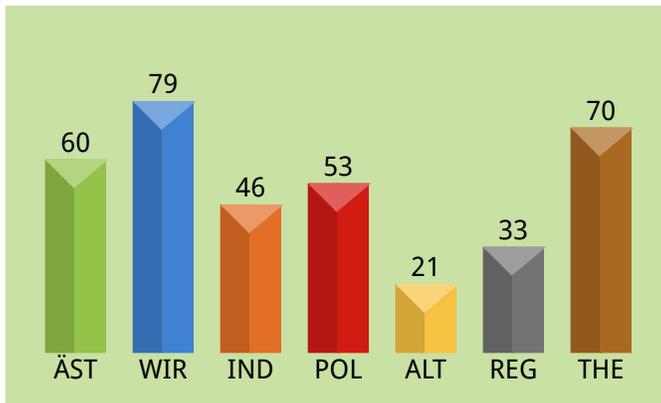
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie haben einen starken Sinn für Natur, Schönheit und Umwelt.
- Sie haben ein Gefühl für die Stimmungen, Überzeugungen und Werte anderer.
- Sie werden Kreativität und künstlerische Ausdrucksfähigkeit nutzen, um andere zu überzeugen oder zu beeinflussen.
- Sie sind sensibler für Gleichgewicht und Harmonie als andere.
- Sie schätzen den Schutz und Erhalt von Bestehendem.

Schlüsselstärken:

- Sie sind der Meinung, dass jeder - auf seine Art - kreativ sein kann.
- Sie werden oft als sehr empathischer Mensch wahrgenommen
- Für Sie ist die Form wichtiger als die Funktion.
- Es interessiert Sie, wie ein Ziel oder eine Arbeit die Umwelt oder das Lebensgleichgewicht fördern kann.
- Sie sehen eher das Schöne in den Dingen als das Hässliche.



Die Ästhetische Dimension:

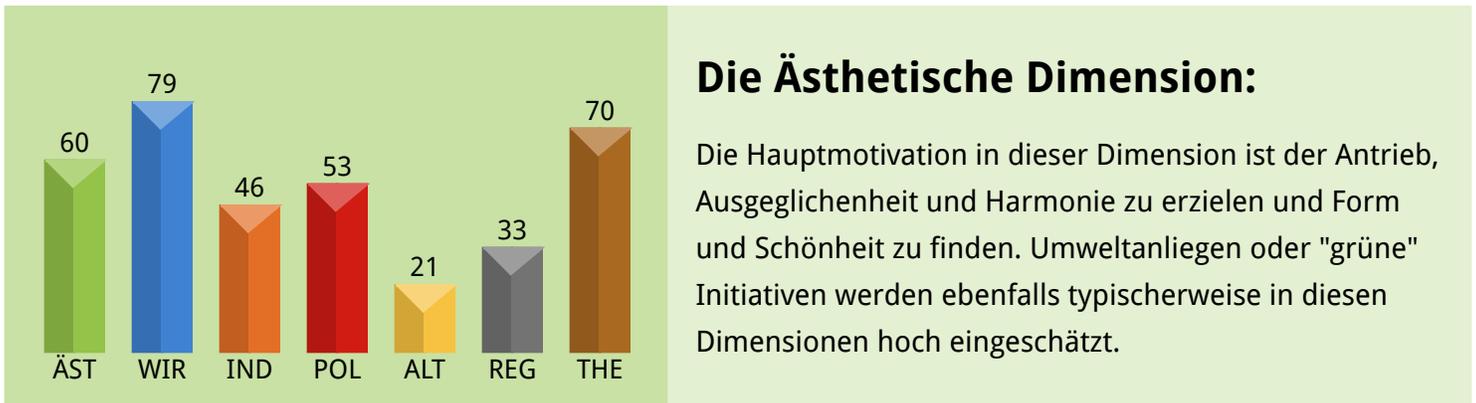
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltschützende oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

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.):

- Ihre offene Akzeptanz für Ideen anderer kann zu Situationen führen, die nicht unbedingt optimal sind, und Sie können sich dabei "die Finger verbrennen".
- Sie ermöglichen Anpassungen im Arbeitsumfeld, um Dinge erfolgreich zu erledigen.
- Sie ermitteln das Potenzial von stärkerem Engagement in umweltschützenden oder "grünen" Initiativen.
- Sie lassen Ihre Kreativität nicht von anderen ausnutzen oder missbrauchen.
- Sie zeigen echtes Interesse an den Ideen und Gefühlen anderer.

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.

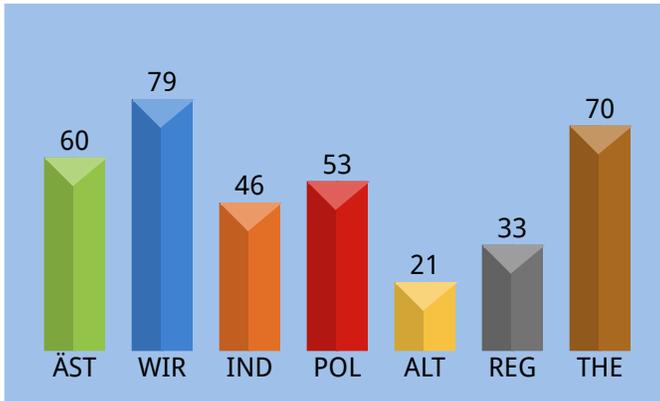


Die Ästhetische Dimension:

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 sollten sich besser auf die praktischen oder wirtschaftlichen Aspekte einer Angelegenheit konzentrieren.
- Akzeptieren Sie, dass manche Personen nicht so einen starken Sinn für Kunst, Gleichgewicht und Harmonie haben wie Sie.
- Sie könnten ein wenig pragmatischer sein.
- Sie neigen dazu, manchmal ein wenig zu kreativ oder erfinderisch zu werden, was zu unnötigen Risiken führen kann.
- Sie könnten Ihre Kreativität dazu nutzen, zu verhindern übermäßig praktisch zu sein.



Die Wirtschaftliche Dimension:

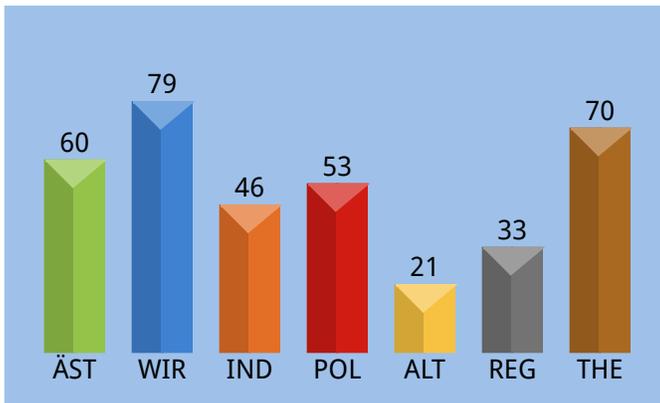
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Allgemeine Charakterzüge:

- Bei der Optimierung von Gewinn oder Projektkosten, können Sie die Ansicht vertreten, dass der Zweck die Mittel heiligt.
- Sie werden durch Geld und Prämien als Anerkennung für eine gut gemachte Arbeit motiviert.
- "Kenntnisse nur um der Kenntnisse willen" könnten von Ihnen als Verschwendung von Ressourcen (Zeit, Talent, Energie) angesehen werden.
- Sie streben eventuell danach andere in finanziellen oder materiellen Dingen zu übertreffen.
- Sie sind in der Regel an allem interessiert, was Ihnen beim Erreichen von (wirtschaftlichen) Zielen hilft.

Schlüsselstärken:

- Sie sind sehr ertragsorientiert, für sich selbst und für Ihre Organisation.
- Sie sind sehr motiviert, in vielfältigen Bereichen Erfolg zu haben und zu gewinnen.
- Sie achten auf Ertrag aus Anlagen im Geschäft oder der Arbeit des Teams.
- Sie sind hoch produktiv.
- Sie sind zu paralleler Arbeit in verschiedenen Bereichen fähig und können wichtige Projekte voranbringen.



Die Wirtschaftliche Dimension:

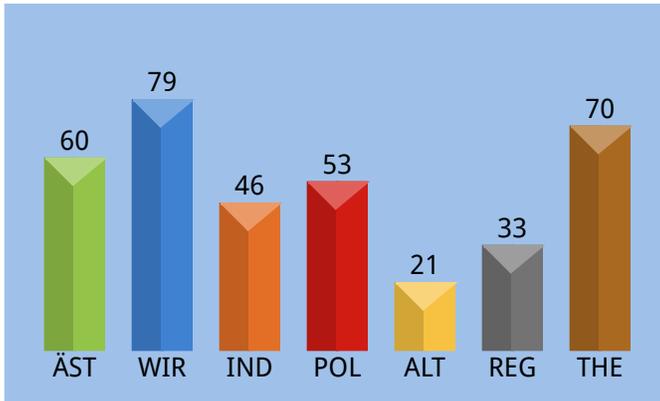
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

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.):

- Sie realisieren, dass nicht nur Geld motiviert, sondern auch persönliche Erfüllung im Beruf.
- Sie empfinden die Belohnung von Leistung als wichtiges Mittel das Team zu motivieren.
- Sie sollten so schnell wie möglich Anerkennung und Belohnung (z.B. Prämien) bieten, nicht erst zu Semester- oder Jahresende.
- Sie belohnen hohe Leistung auf konkrete und finanzielle Weise mit persönlicher oder teambezogener Anerkennung.
- Sie gewähren genügend Raum für die finanzielle Belohnung herausragender Leistung.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Wenn möglich, sollten Sie Gruppenwettbewerb als Teil der Trainingsaktivitäten einbauen.
- Sie sollten Lernergebnisse an die Fähigkeit anbinden, leistungsfähiger bei der Steigerung der Erträge zu werden, sowohl für sich selbst als auch für die Organisation.
- Sie sollten versuchen, Belohnungen oder Anreize für die Teilnahme an zusätzlichem Training oder beruflicher Ausbildung zu bieten.
- Sie haben dieselbe Punktezahl wie Personen, die Information danach bewerten, ob sie hilfreich sind um die Effizienz oder die Leistungsfähigkeit zu steigern.

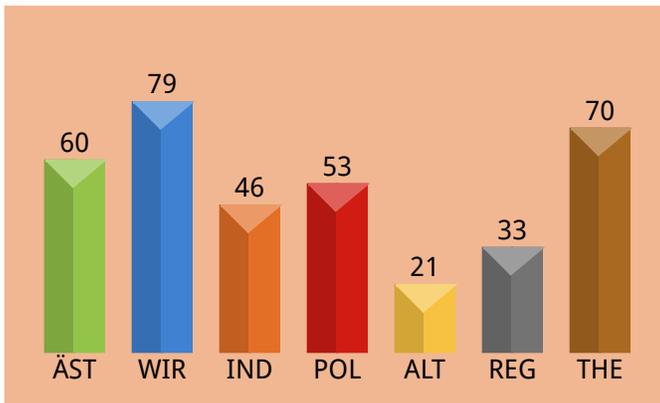


Die Wirtschaftliche Dimension:

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:

- Sie sollten eventuell das Dollarzeichen in Ihren Augen verbergen, um die angemessenen Beziehungen zu anderen aufbauen zu können.
- Sie müssen eventuell daran arbeiten, andere Werte der Skala auszugleichen und die Stärken, die andere einbringen, schätzen zu lernen; auch von denen, die diesen hohen wirtschaftlichen Antrieb nicht teilen.
- Sie müssen eventuell eine gesteigerte Sensibilität für die Bedürfnisse anderer entwickeln und weniger potentiellen Egoismus kundgeben.
- Sie können Anstrengungen anderer im Team allein von wirtschaftlichen Gesichtspunkten aus beurteilen.
- Während dieser sehr hohe wirtschaftliche Antrieb ein bedeutender Motivationsfaktor beim Erreichen von Zielen sein kann, kann es aber auch zu einem sichtbaren "Gier-Faktor" werden, besonders für Verkäufer und andere Personen, die diesen sehr hohen Antrieb teilen.



Die Individualistische Dimension:

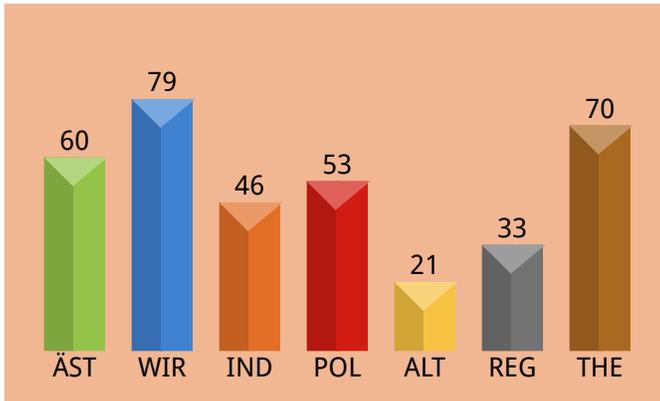
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

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 die Fähigkeit, die Führungsrolle zu übernehmen, wenn Sie darum gebeten werden, als auch ein unterstützendes Teammitglied zu sein.
- Sie sind fähig, mit oder ohne Rampenlicht bzw. Aufmerksamkeit auszukommen, die für besondere Beiträge gezollt wird.
- Personen, die dasselbe Ergebnis wie Sie erreichen, werden wahrscheinlich nicht als kontrovers bei ihren Ideen oder Aktivitäten am Arbeitsplatz eingestuft.
- Sie zeigen mäßige soziale Flexibilität, so dass Sie als gesellschaftlich angepasst und unterstützend für andere im Team angesehen werden können.

Schlüsselstärken:

- Sie sind fähig, beide Seiten der Standpunkte von Personen zu erkennen, die höhere oder niedrigere individualistische Antriebe haben.
- Sie sind fähig, sowohl nachdrücklich Stellung zu beziehen, als auch ruhig eine Position unterstützt.
- Sie sind fähig, zwischen den Bedürfnissen von Teammitgliedern mit höherem oder niedrigerem individualistischen Antrieb zu vermitteln.
- Sie sind fähig, wenn Sie darum gebeten werden, zu folgen oder zu führen.
- Sie können als stabilisierende Kraft bei organisatorischen Angelegenheiten und Tätigkeiten angesehen werden.



Die Individualistische Dimension:

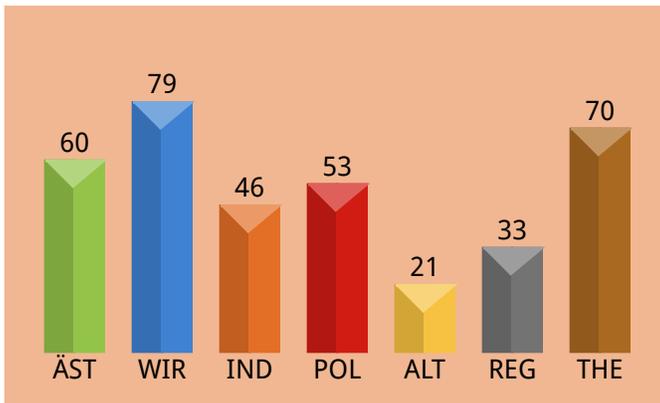
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

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.

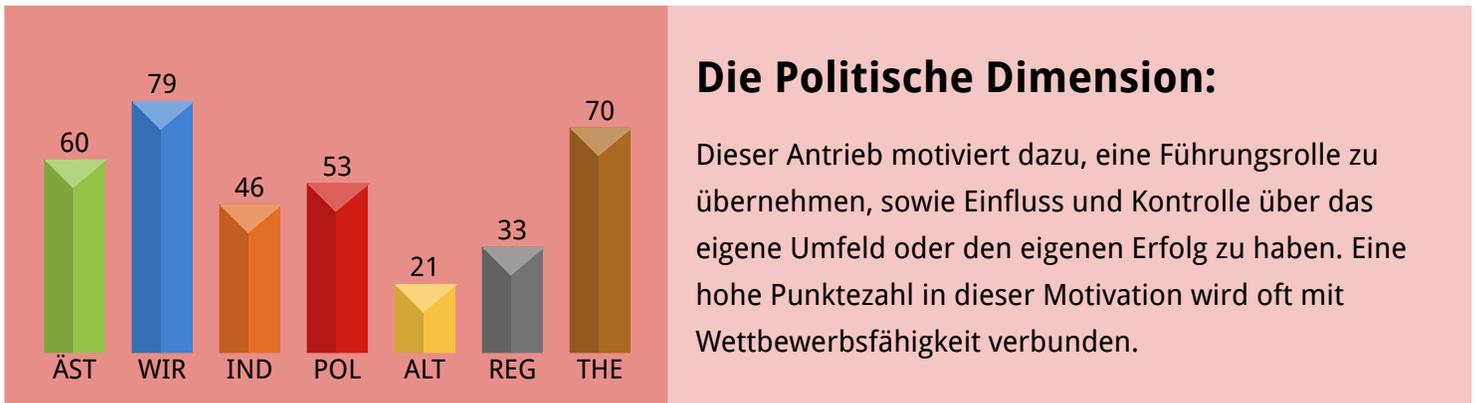


Die Individualistische Dimension:

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:

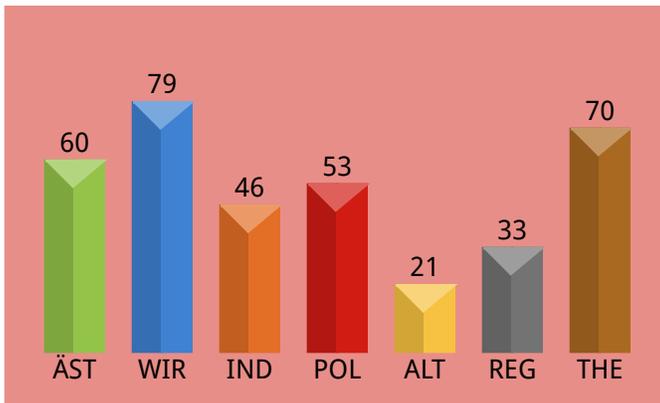
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie sind ein aktiver Mitarbeiter in harten entscheidungstreffenden Rollen.
- Sie zeigen ein sehr hohes Energieniveau beim zielgerichteten Arbeiten sowie Ehrgeiz.
- Sie gewinnen gern.
- Sie empfinden ein Gefühl der Erfüllung, wenn eine schwierige Arbeit von Ihnen allein durchgeführt wurde.
- Sie sind verantwortlich für Unternehmungen und Entscheidungen: Sie sind bereit dafür, Lob und Tadel anzunehmen.

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:

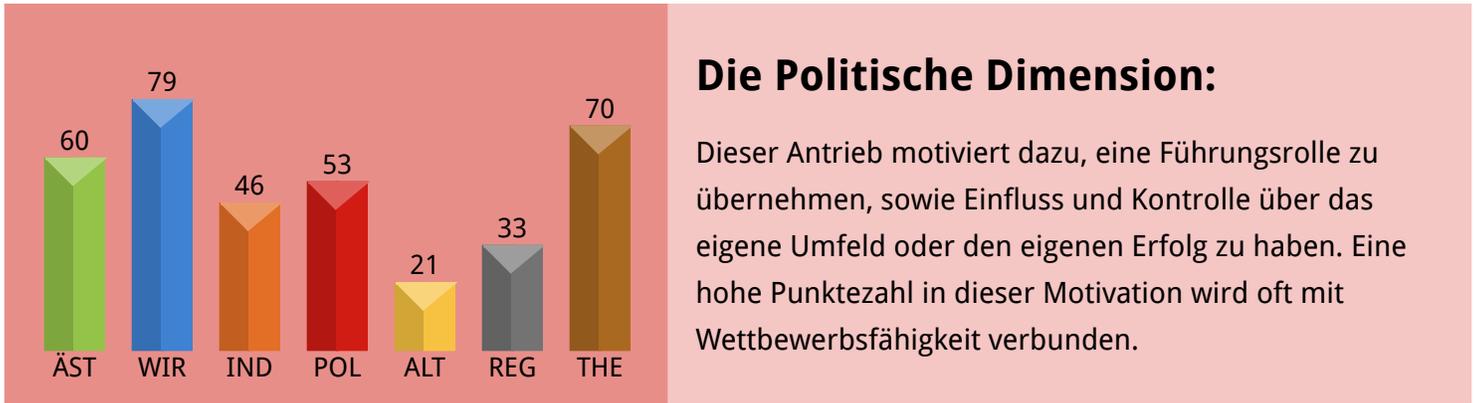
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

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.):

- Sie sollten eventuell bereiter sein, die Aufmerksamkeit und den Erfolg bei Siegen zu teilen.
- Sie finden Gefallen daran, in den Augen der anderen Status und Ansehen zu genießen.
- Sorgen Sie für ein Umfeld mit minimalem Vorhandensein von Routine, Detail und Papierkram.
- Sie erzielen dasselbe Ergebnis wie andere, die sich erstickt fühlen, wenn sie von zu vielen Zwängen umgeben sind.
- Sorgen Sie für Freiraum beim Eingehen von Risiken, aber setzen Sie diesem Freiraum gleichzeitig Grenzen und Einschränkungen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

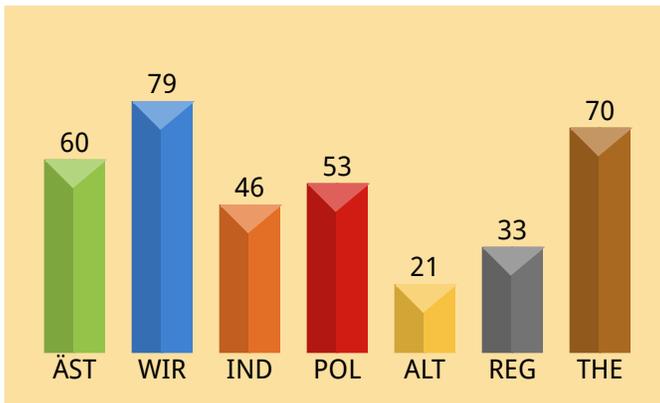


Die Politische Dimension:

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 haben keinen großen Antrieb, altruistisch zu sein.
- Die Hilfeersuche anderer sollten auch mit einer praktischen Gegenleistung verbunden sein. Sie haben gelernt, angemessen "nein" zu Dingen zu sagen, die sich nicht bezahlt machen.
- Sie sehen es als risikoreich an, anderen zu sehr zu vertrauen.
- Sie werden nicht unbedingt als großzügigste Person angesehen, wenn es darum geht, Freizeit oder Hilfeleistung zu spenden.
- Ihr Ergebnis im Altruistischen Wertebereich ist eine eher niedrige Priorität für Sie und andere Werte nehmen eine größere Bedeutung für Ihre Geschäftstätigkeit ein.

Schlüsselstärken:

- Sie sind eher pragmatisch und ziehen einen ergebnisorientierten Ansatz einer selbstlosen und dienlichen Art vor.
- Sie können Stürme gut überstehen und sind hart im Nehmen in Wettbewerbssituationen.
- Rein emotionale Argumente oder Plädoyers überzeugen Sie nicht wirklich.
- Sie haben eine dauerhaft rationale Geschäftsfokussierung.



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 versuchen, nicht zu viele Auflagen für Coach- und Beratungsaufgaben zu machen.
- Sie sollten unemotional bleiben, wenn Sie versuchen zu überzeugen und an den "Geschäftssinn" zu appellieren.
- Sie sollten sicherstellen, dass Sie mit praktischen und nicht mit emotionalen Argumenten an andere appellieren.
- Sie werden eher von Zielen und Objektiven motiviert, als durch die Unterstützung anderer, nur um der Unterstützung Willen.
- Sie sollten den persönlichen Nutzen bei Überzeugungsversuchen mit einbeziehen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie sollten Ihre Argumente mit den Geschäftsbedürfnissen koppeln, nicht mit menschlichen Bedürfnissen.
- Sie sollten den praktischen Nutzen von Trainings- und Lernaktivitäten demonstrieren.
- Sie sollten Training und Lernen mit den endergebnisorientierten Geschäftsbedürfnissen koppeln und damit, wie es sich für die persönlichen Ergebnisse auszahlt.

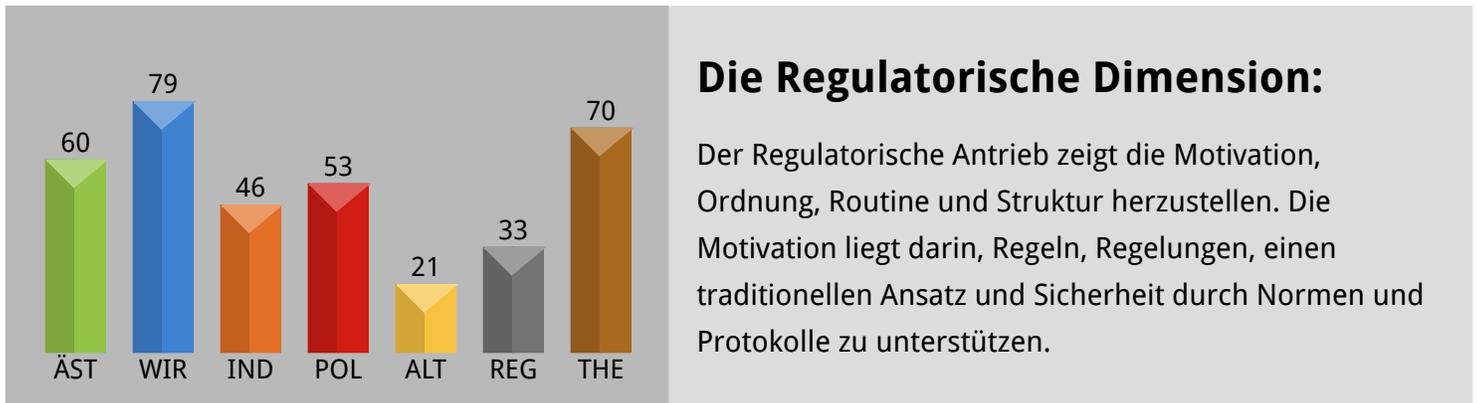


Die Altruistische Dimension:

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:

- Manche könnten Ihren sehr pragmatischen Ansatz als ichbezogen ansehen, wenn er nicht kontrolliert wird.
- Sie werden wahrscheinlich als "verhalten" und "reserviert" von stärker altruistischen Personen angesehen.



Die Regulatorische Dimension:

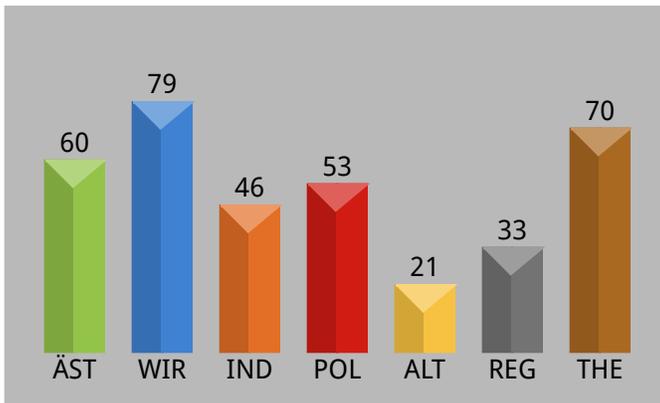
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie liegen in Sachen Wunsch nach Stabilität oder Beständigkeit genau beim internationalen Durchschnitt.
- Sie pflegen, ausgeglichen und stabil zu sein.
- Sie bewegen sich frei und wirksam zwischen den Rebellen und Regelbefolgern in der Gruppe hin und her.
- Sie sind gut darin, Details zu sehen, aber werden sich wahrscheinlich nicht im Detail verlieren.
- Sie schätzen Struktur, aber nicht zu viel davon.

Schlüsselstärken:

- Sie sind sehr flexibel, wenn es darum geht, mit sehr wenig oder zu viel Struktur umzugehen.
- Sie sind gut darin, für Ordnung und Struktur dort zu sorgen, wo es erforderlich ist.
- Sie sind sich situationsbedingt bewusst, wann Regeln befolgt werden müssen und wann sie es nicht sollten.
- Sie handeln, um andere im Team zu stabilisieren.
- Sie sind nicht zu unnachgiebig auf Ordnung und Struktur ausgelegt.



Die Regulatorische Dimension:

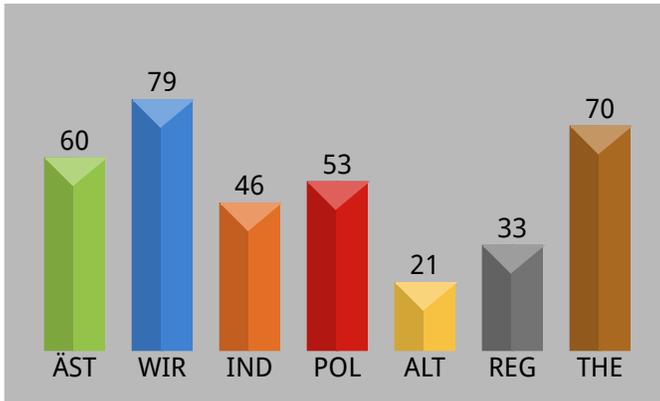
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

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.):

- Verwenden Sie Marcel um zu helfen, Ordnung ins Chaos zu bringen, ohne zu weit zu gehen.
- Stellen Sie Marcel als Mediatoren zwischen diejenigen, die die alte Garde unterstützen und diejenigen, die eine Revolution möchten.
- Marcel kann eine ausgeglichene Ansicht beim Schaffen neuer wirkungsvoller Regelungen, Prozeduren und Protokolle bieten.
- Marcel wird gut dabei helfen, ein stabiles Umfeld zu erhalten.
- Marcel kann ein wertvoller Trumpf sein, wenn es um Arbeiten in Routineumgebungen geht.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie sind offen für Kreativität und Flexibilität.
- Sie bevorzugen, auf die allgemein anerkannte Weise durch den bestehenden Lehrplan zu lernen.
- Sie werden ein unterstützendes Teammitglied, das Initiativen fördert.

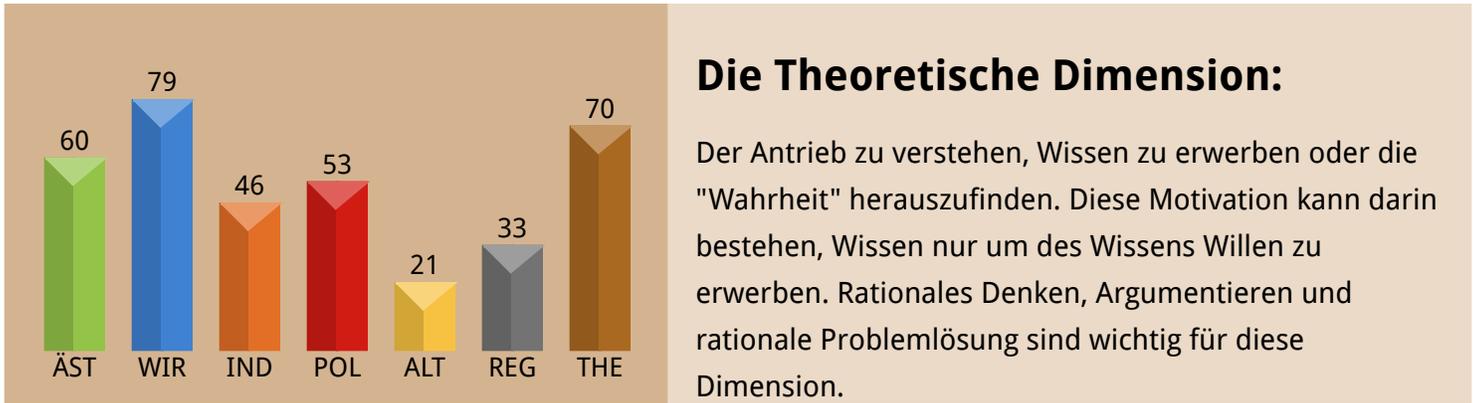


Die Regulatorische Dimension:

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 könnten davon profitieren, Meinungen offen bei Diskussionen über die Richtung und Planung darzulegen.
- Sie könnten einen entschlosseneren Standpunkt bei Teamangelegenheiten annehmen, bei denen verschiedene Meinungen auftreten.



Die Theoretische Dimension:

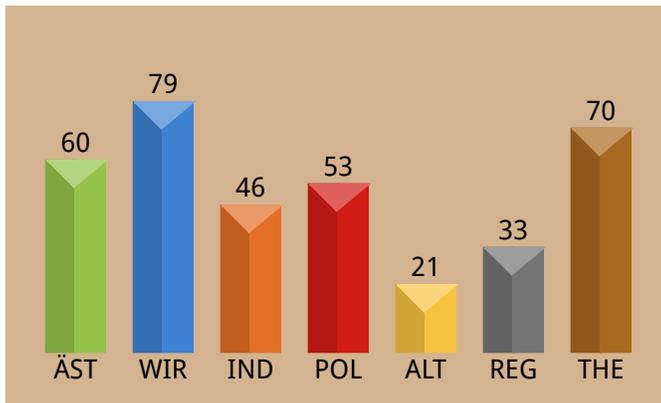
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie haben den starken Wunsch zu lernen und über die erforderlichen Wissensgrundlagen hinauszugehen.
- Sie haben ein hohes Niveau der Wissbegierde in vielfältigen Bereichen.
- Sie haben eine starke persönliche Überzeugung von lebenslangem Lernen.
- 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.

Schlüsselstärken:

- Sie haben starke und konsequente analytische Kenntnisse und Fähigkeiten.
- Sie weisen einen logischen Ansatz zur Problemlösung und Geduld auf, alle Lösungsoptionen zu analysieren.
- Sie werden lange, harte Stunden an komplexen Lösungen für ein Problem arbeiten.
- Wenn andere (intern oder extern) eine Frage haben, können Sie gewöhnlich Lösung herstellen, auch wenn Sie nicht mit dem Problem vertraut sind.
- Sie erzielen das Punktergebnis eines aktiven Problemlösers, der nach Lösungen sucht.



Die Theoretische Dimension:

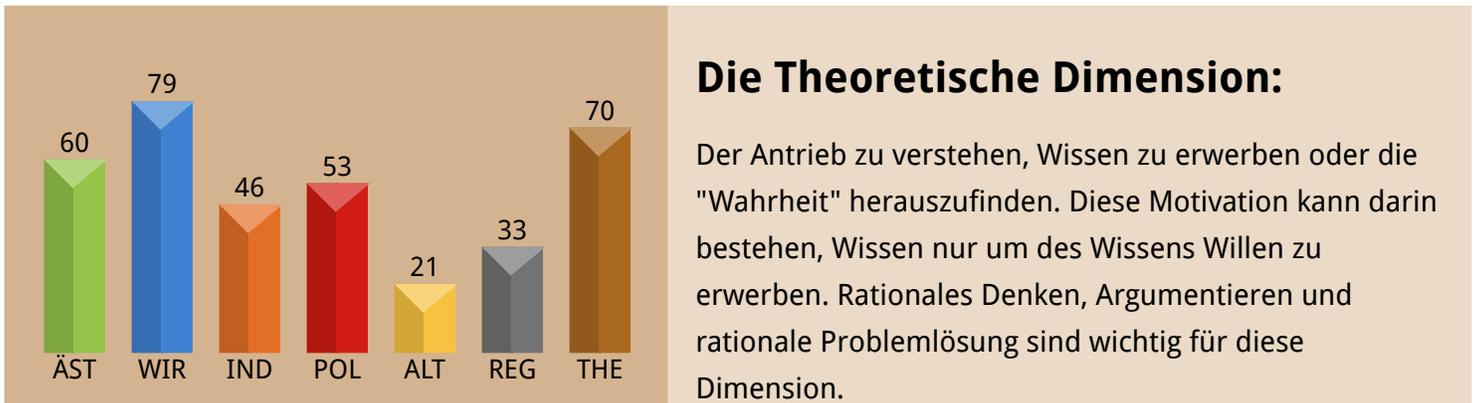
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

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.):

- Klassen, Kurse, Konferenzen: Schicken Sie Marcel und lassen Sie Marcel lernen.
- Marcel wird dem Umgang mit Kunden oder internen Beteiligten, die detaillierte Informationen zur Entscheidungsfindung benötigen, technische Glaubwürdigkeit verleihen.
- Involvieren Sie Marcel als konstruktiven Kritiker für neue Ideen oder bei der Bewertung existierender Projekte und Protokolle.
- Benötigt Gelegenheiten, eine Vielfalt wissensbezogener Bereiche zu entdecken und auf sie einzuwirken.
- Beziehen Sie Marcel in zukünftige Entwicklungsprojekte mit ein und setzen Sie auf Marcel's Fachwissen.

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:

- Ihr Dringlichkeitssinn kann schwanken, je nach intellektueller Wichtigkeit, die Sie der Angelegenheit beimessen.
- Gehen Sie nicht zu schnell von einer Lernerfahrung zur nächsten über. Stellen Sie sicher, dass es einige praktische Anwendungen gibt.
- Sie neigen dazu, sich als ein bisschen zu unnahbar zu zeigen, besonders denjenigen gegenüber, die nicht so intellektuell motiviert sind.
- Sie können sich manchmal in Details und genauen Einzelheiten verzetteln, wenn eher der Gesamtkontext gesehen werden sollte.
- 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.



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:

Marcel Muster

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





1. Ergebnisse vorhersehen (6.6)

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 (9.1)

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 (8.8)

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 (7.4)

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 (6.5)

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 (7.5)

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 Talente in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken



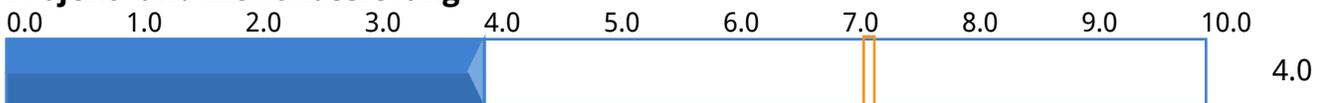
Initiativ



Beständigkeit



Projekt- und Zielfokussierung



Ergebnisorientierung



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken (7.1)

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 (6.4)

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

Beständigkeit (8.4)

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



Projekt- und Zielfokussierung (4.0)

bewertet Ihre Fähigkeit, ungeachtet der Umstände zielgerichtet zu bleiben.

Ergebnisorientierung (7.1)

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 Talente in dieser Kategorie

Empathie



Auswertung des Gesagten



Realistische Erwartungen



Verständnisvolle Einstellung



Marcel Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Empathie (9.5)

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

Auswertung des Gesagten (7.6)

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 (9.8)

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

Verständnisvolle Einstellung (9.5)

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 Talente in dieser Kategorie

Fähigkeiten einsetzen



Persönliches Engagement



Selbstvertrauen



Selbstleitung



Selbstwertgefühl



Marcel Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Fähigkeiten einsetzen (8.1)

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 (7.9)

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 (6.9)

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

Selbstwertgefühl (7.4)

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 Talente in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere



Einstellung anderen gegenüber



Empathie



Beurteilung anderer



Marcel Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere (6.3)

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

Einstellung anderen gegenüber (9.5)

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

Empathie (9.5)

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

Beurteilung anderer (9.8)

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 Talente in dieser Kategorie

Entwicklung anderer



Hingabe erzielen



Leiten anderer



Langfristige Planung



Andere überzeugen



Marcel Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer (7.9)

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 (7.9)

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

Leiten anderer (6.5)

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



Langfristige Planung (7.6)

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

Andere überzeugen (7.3)

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

Kategoriebeschreibung

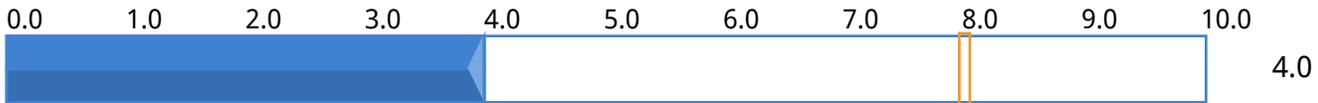
Beim Ergreifen von Maßnahmen und Fortschreiten in Richtung Erfüllung Ihrer Mission und Vision, werden Sie unumgänglich mit Überraschungen und unerwarteten Ergebnissen konfrontiert. Eine führungsfähige Person wird kontinuierlich den Plan zum Erreichen des festgelegten Ziels abschätzen und Kurskorrekturen 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 Talente in dieser Kategorie

Flexibilität



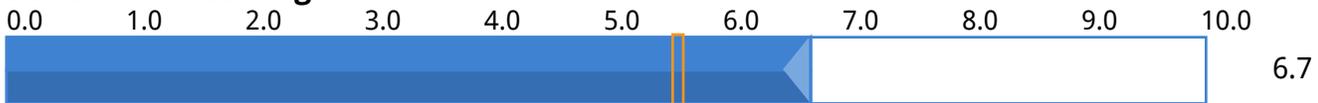
Praktisches Denken



Proaktives Denken



Selbstbeherrschung



Marcel Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Flexibilität (7.0)

bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

Praktisches Denken (4.0)

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

Proaktives Denken (8.2)

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

Selbstbeherrschung (6.7)

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 Talente in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein



Selbsteinschätzung



Selbstvertrauen



Selbstleitung



Marcel Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein (8.8)

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)

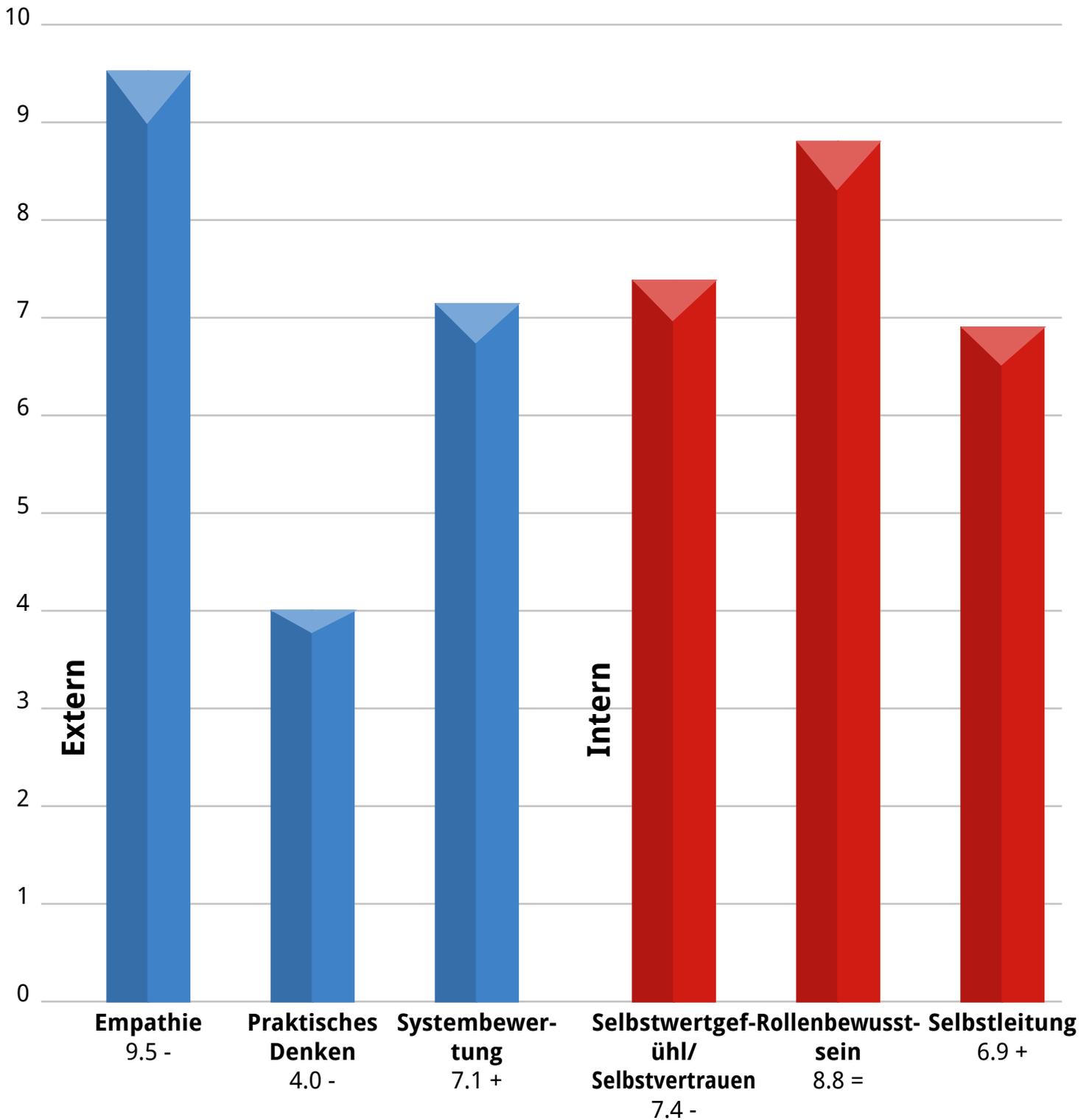
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre persönlichen Management-Stärken und -Schwächen praxisbezogen und objektiv zu identifizieren.

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 (6.9)

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



Marcel Muster



Beurteilung anderer (9.8)	Andere überzeugen (7.3)
Realistische Erwartungen (9.8)	Konzeptionelles Denken (7.1)
Sensibilität anderen gegenüber (9.8)	Respekt vor Anordnungen (7.1)
Einstellung anderen gegenüber (9.5)	Ergebnisorientierung (7.1)
Empathie (9.5)	Zugehörigkeitsgefühl (7.1)
Humanbewusstsein (9.5)	Systembewertung (7.1)
Überwachung anderer (9.5)	Flexibilität (7.0)
Persönliche Beziehungen (9.5)	Selbstleitung (6.9)
Verbindungen zu anderen (9.5)	Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (6.9)
Verständnisvolle Einstellung (9.5)	Missionsbewusstsein (6.9)
Materieller Besitz (8.8)	Selbstbeherrschung (6.7)
Projekt-Zeitplanung (8.8)	Leiten anderer (6.5)
Rollenbewusstsein (8.8)	Sinn für Zeitplanung (6.5)
Erkennen potentieller Probleme (8.7)	Selbsteinschätzung (6.5)
Berichtigung anderer (8.6)	Initiativ (6.4)
Kreativität (8.5)	Persönlicher Antrieb (6.4)
Intuitive Entscheidungsfindung (8.5)	Emotionale Kontrolle (6.4)
Kontrolle abgeben (8.5)	Selbstmanagement (6.4)
Beständigkeit (8.4)	Problem- und Zustandsanalyse (6.3)
Proaktives Denken (8.2)	Verantwortlichkeit für andere (6.3)
Realistische Zielsetzung für andere (8.2)	Konsequenz und Zuverlässigkeit (6.2)
Fähigkeiten einsetzen (8.1)	Problemlösung (6.2)
Arbeitsfreude (8.1)	Integrative Fähigkeit (5.7)
Vertrauen in die Berufsrolle (8.1)	Theoretische Problemlösung (5.7)
Entwicklung anderer (7.9)	Problem-Management (5.4)
Freisein von Vorurteilen (7.9)	Aufmerksamkeit fürs Detail (5.4)
Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (7.9)	Qualitätsorientierung (5.4)
Hingabe erzielen (7.9)	Arbeitsethik (5.2)
Standardentsprechung (7.9)	Diplomatie (4.9)
Persönliches Engagement (7.9)	Umgang mit Zurückweisungen (4.9)
Selbstvertrauen (7.9)	Fähigkeit als Selbststarter (4.8)
Auswertung des Gesagten (7.6)	Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (4.1)
Langfristige Planung (7.6)	Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (4.0)
Realistische persönliche Zielsetzung (7.5)	Konkrete Organisation (4.0)
Stressbewältigung (7.4)	Praktisches Denken (4.0)
Selbstwertgefühl (7.4)	Projekt- und Zielfokussierung (4.0)
Selbstverbesserung (7.4)	Achtung von Eigentum (4.0)
Anordnungen befolgen (7.3)	Status und Anerkennung (4.0)
Persönliche Verantwortlichkeit (7.3)	Anwendung des gesunden Menschenverstands (4.0)