



Mike Muster

1. November, 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?

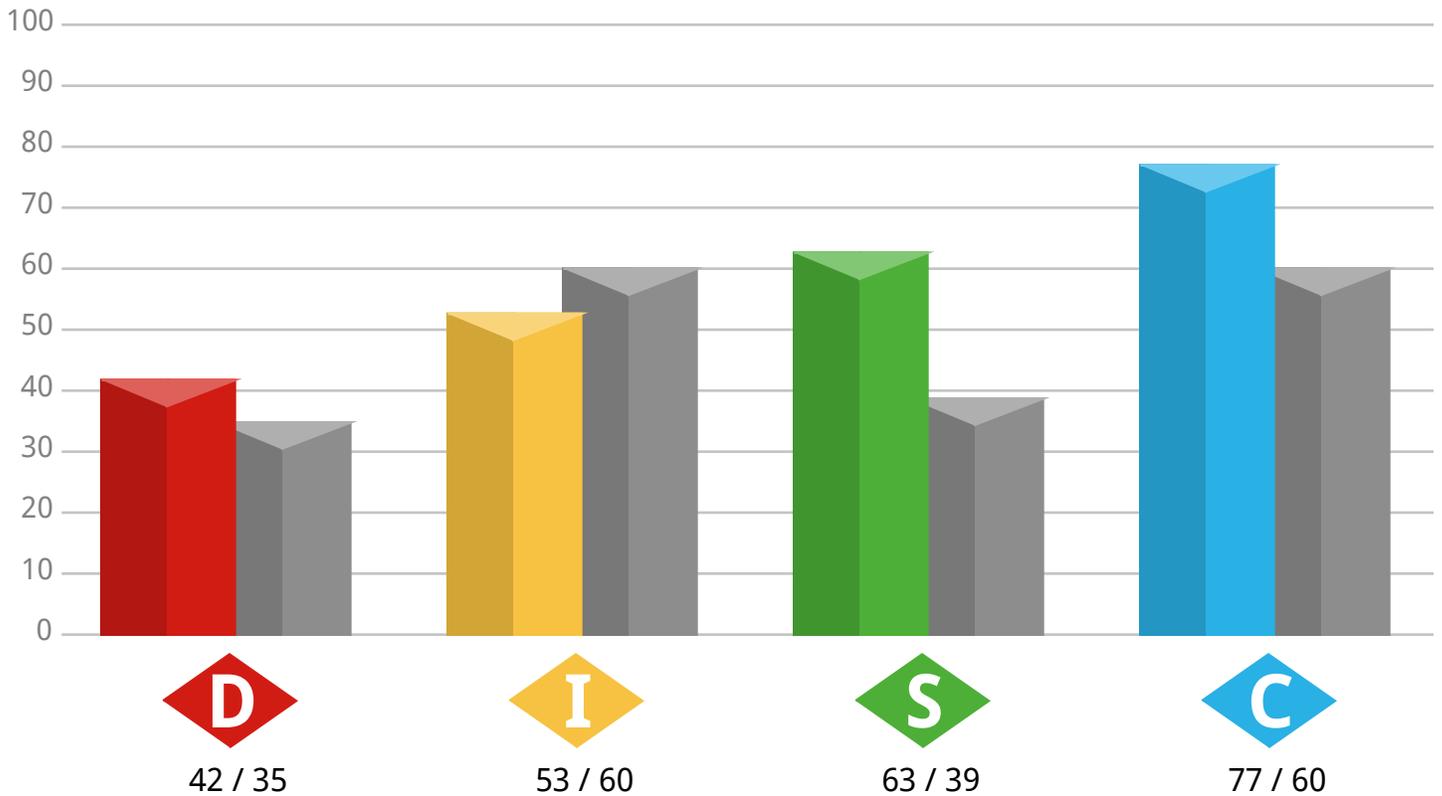


Leadership-Masters.info by brainworld Coaching

Mike Trepte

Bettenhäuserstr. 1

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Milke Muster

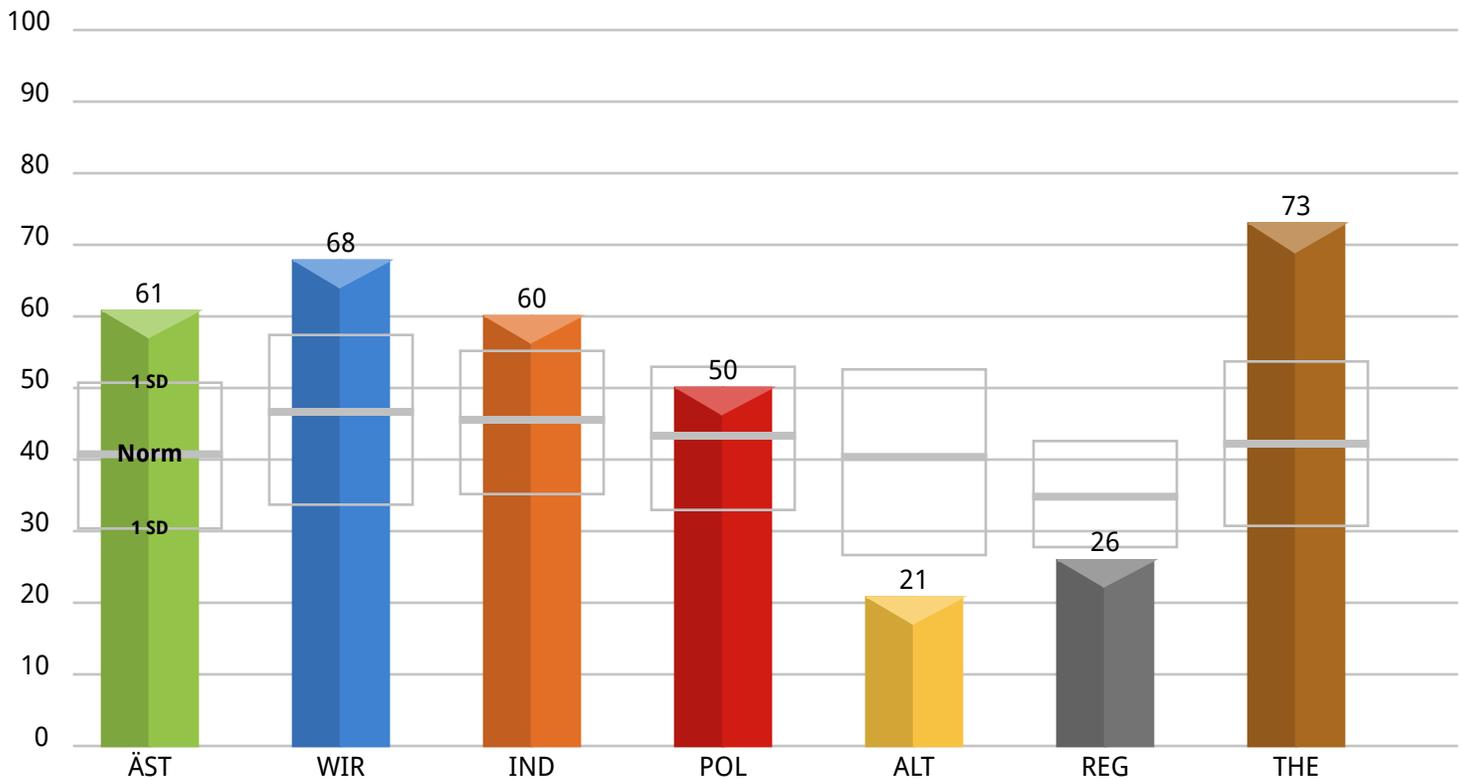
Natürlicher Stil:

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:

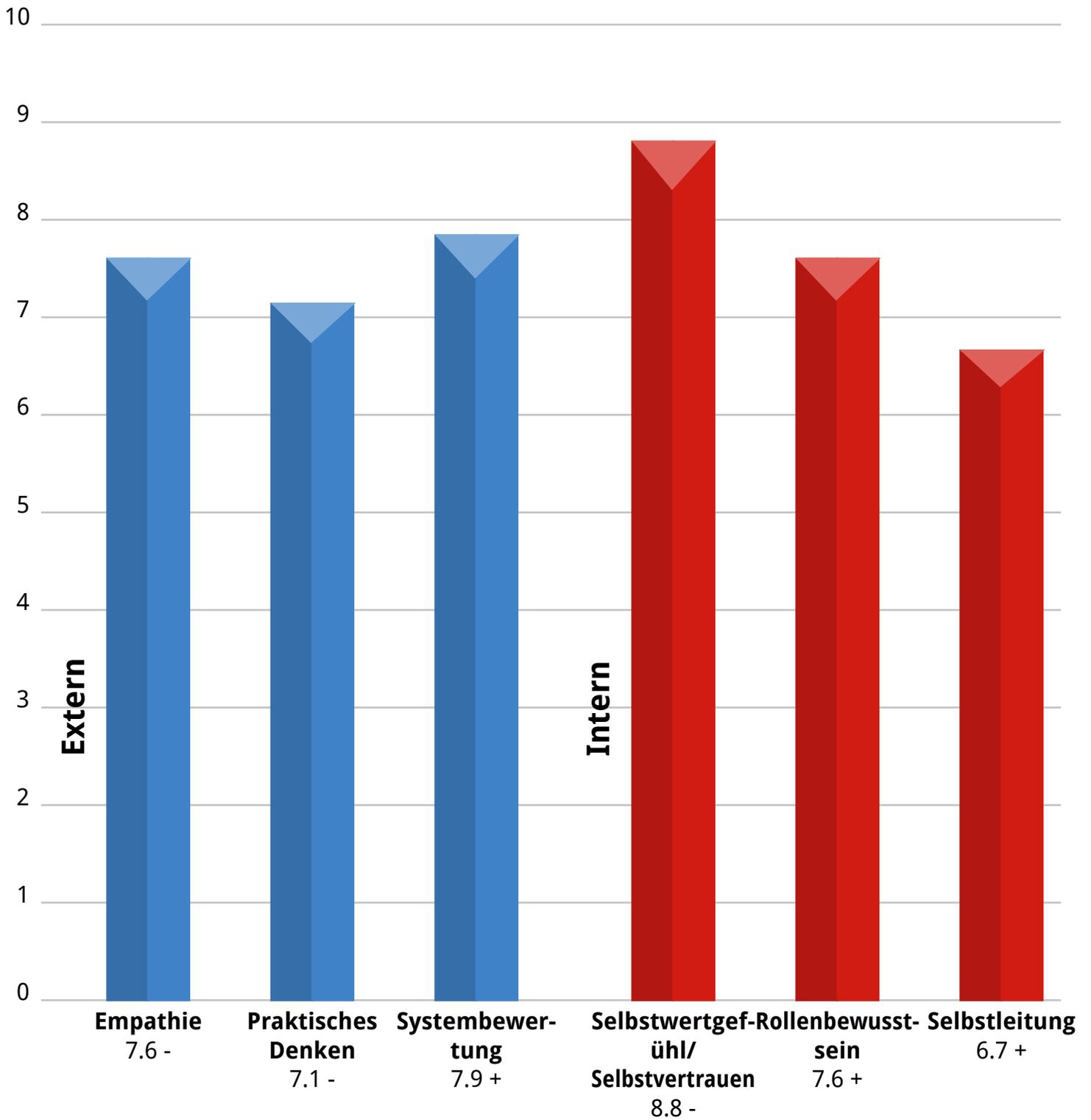
Einen adaptiven Stil nehmen Sie an, wenn Sie der Meinung sind, Ihr Umfeld erwartet dies von Ihnen (z.B. in Beruf oder Partnerschaft). Dieser Stil entspricht nicht Ihrem natürlichen Verhalten oder Ihren Neigungen und Vorlieben und ist daher nicht authentisch. Da dieser Stil für Sie nicht natürlich ist,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

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen



Milke Muster

Hoch Ästhetisch	Sie bevorzugen Form, Harmonie und Ausgewogenheit. Sie sind wahrscheinlich ein Verfechter von grünen Initiativen und schützen Ihr Privatleben und die Privatsphäre.
Hoch Wirtschaftlich	Ihr hoher Antrieb für wirtschaftlichen Gewinn hilft, Motivation bei langen Projekten und Aufgabenzuweisungen zu bieten.
Hoch Individualistisch	Sie haben kein Problem damit, sich für die eigenen Rechte einzusetzen und können diese Energie auf andere übertragen.
Durchschnittlich Politisch	Sie sind flexibel und fähig, Macht oder Einfluss, die eine Aufgabe oder Position mit sich bringen, anzunehmen oder wieder abzugeben.
Niedrig Altruistisch	Sie werden sich nicht ausnutzen lassen, verteidigen Ihr eigenes Revier und das des Teams oder der Organisation.
Niedrig Regulatorisch	Sie sind fähig, ein vielseitiger Problemlöser zu sein und plötzliche Veränderungen und Projekte auf flexible Weise zu bewältigen.
Sehr hoch Theoretisch	Sie haben eine Leidenschaft fürs Lernen, nur um zu lernen. Sie sind kontinuierlich im Lernmodus und bringen ein sehr hohes Maß an technischer oder wissensbezogener Glaubwürdigkeit ein.



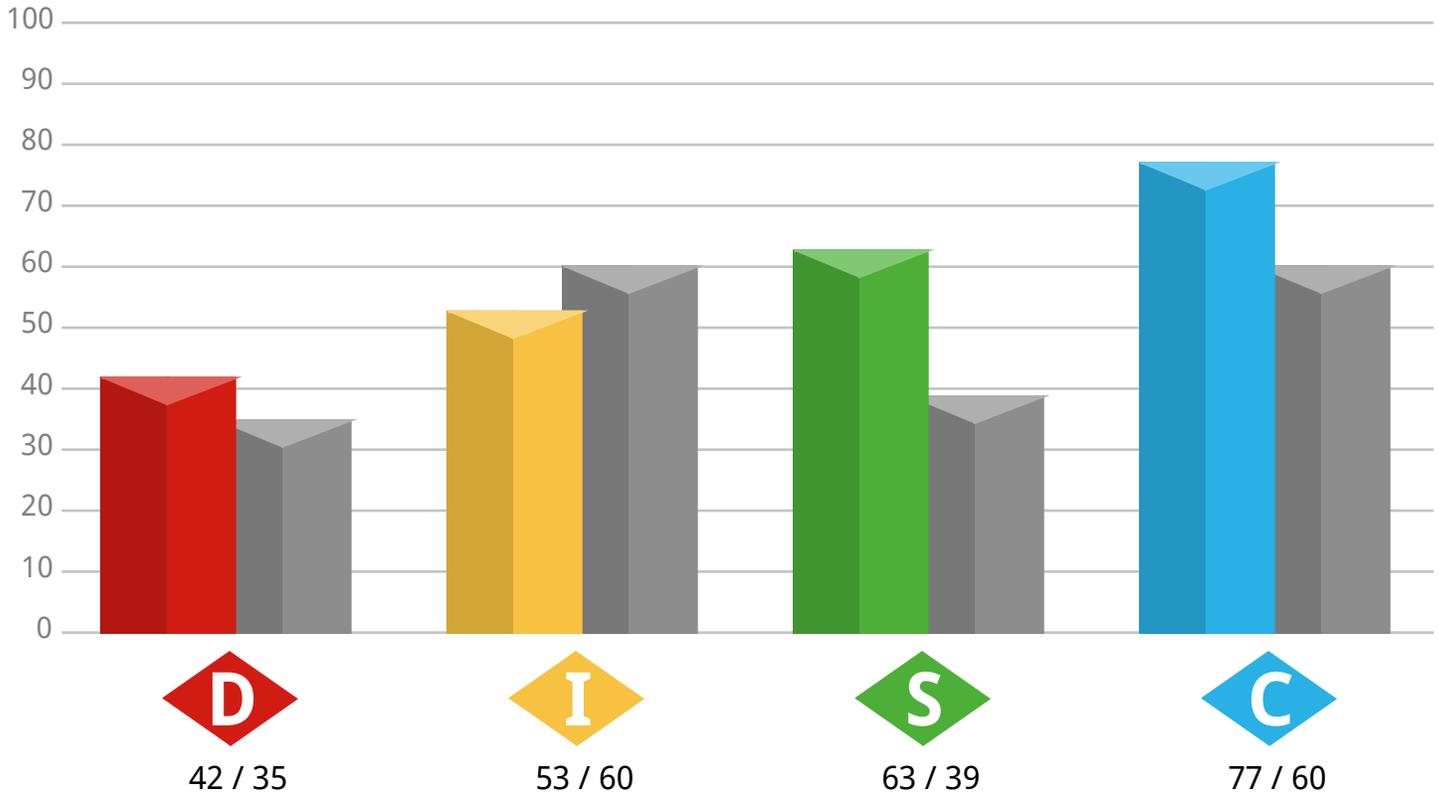
Mike Muster



Der IMX Verhaltens-Index

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

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Milke 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: 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.

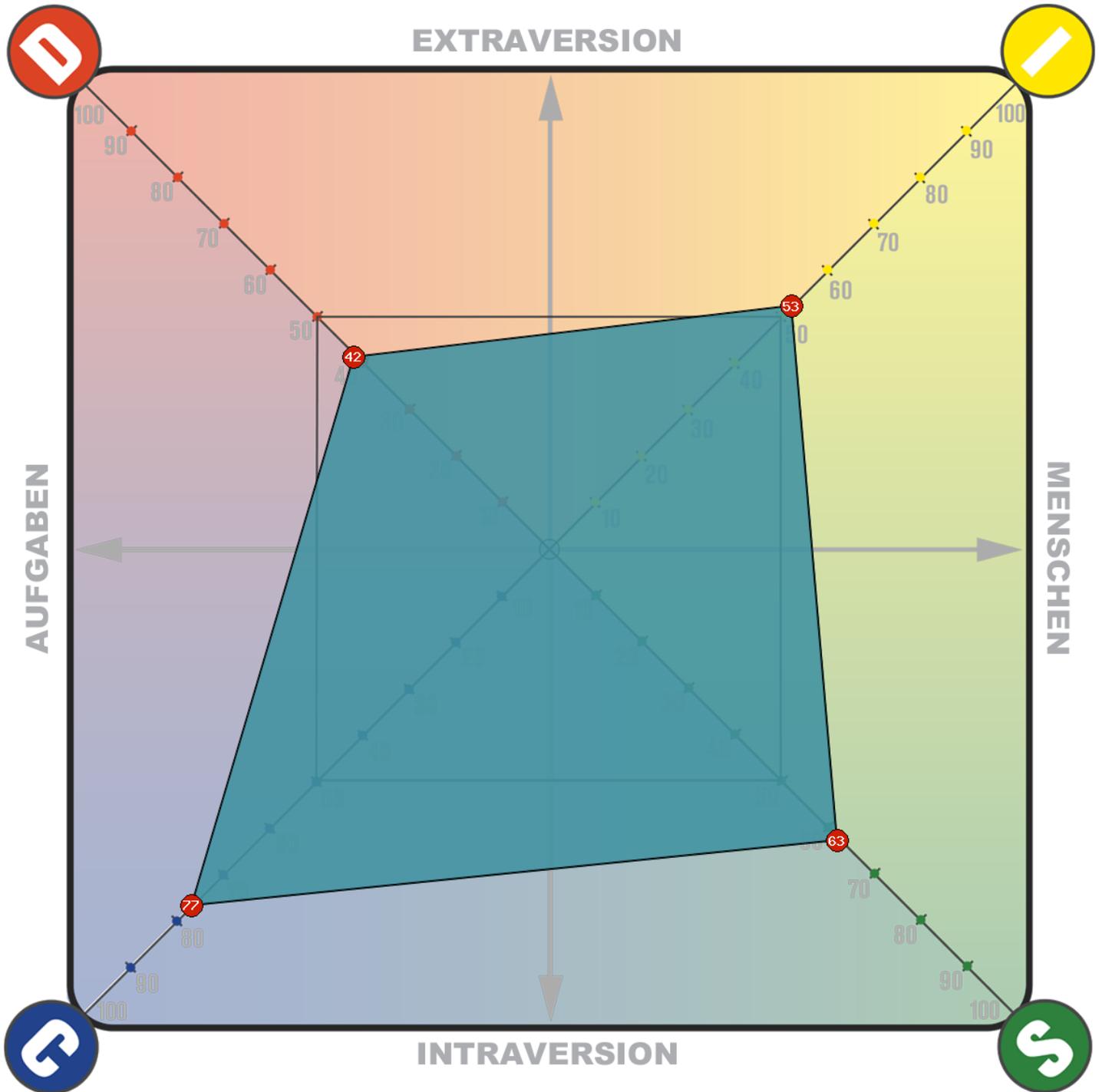
Es kann sein, dass Sie einige Bereiche des Berichtes lesen, die sich mit anderen Passagen scheinbar widersprechen. Das liegt daran, dass viele Menschen widersprüchliche Verhaltensweisen im täglichen Leben aufweisen. Jeder von uns ist manchmal redselig und in anderen Momenten eher nachdenklich. Der Ausdruck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

Milke Muster



Mike Muster



Dezisiv

Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

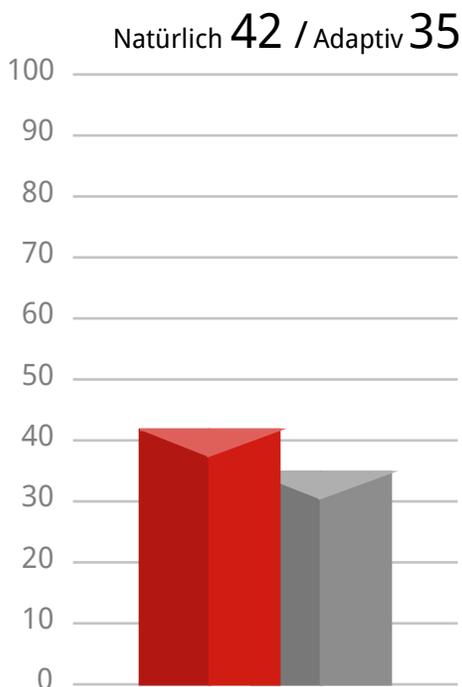
Das D in DISC steht für dezisiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

- Sie sind im Umgang mit anderen sehr bescheiden.
- Sie neigen dazu, anderen den Vortritt zu lassen, wenn diese eine stärkere Meinung äußern.
- Unter starkem Druck können Sie ein bisschen unentschlossen wirken.
- Sie sind ziemlich selbstkritisch und verlangen viel von sich selbst.
- Sie mögen es, Dinge zu durchdenken bevor Sie handeln.
- Sie bevorzugen eine Arbeitsumgebung ohne großen Druck und ohne ständige Veränderungen.



Interaktiv

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

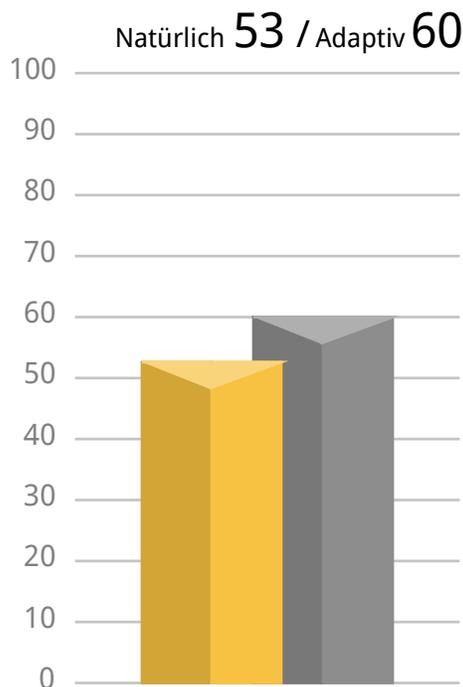
Das I in DISC steht für interaktiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser 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 können ein leistungsfähiger Coach oder Berater für andere sein.
- Wenn Sie anderen helfen, achten Sie nicht auf die Zeit.
- Sie möchten ein flexibles Umfeld, das Kreativität zulässt.
- Sie möchten lieber in einem sozialen Umfeld anstatt in Heimarbeit arbeiten.
- Sie mögen demokratische, nicht hierarchische Arbeitsverhältnisse.
- Sie schätzen eine Politik der offenen Tür, sowohl mit Kollegen als auch mit Vorgesetzten.



Stabil

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

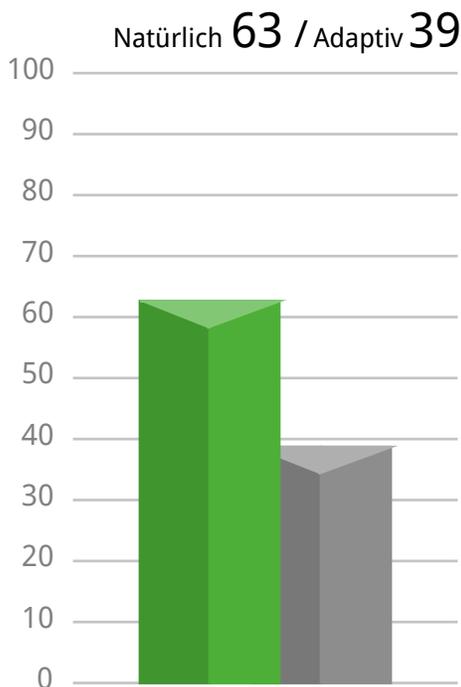
Das S in DISC steht für stabil. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

- Sie glauben daran, dass Regeln einen Grund haben.
- Sie sind im allgemeinen als standhaft und zuverlässig bekannt.
- Sie arbeiten mit einem hohen Maß an Selbstkontrolle und streben ständig nach der Fertigstellung der Aufgabe.
- Sie bevorzugen es die Rahmenbedingungen abzuklären bevor Sie beginnen, um Fehler zu vermeiden.
- Sie halten es für wichtig, etablierte Verfahren und Prozesse zu befolgen.
- Sie haben einen beruhigenden Einfluss auf Personen, mit denen Sie arbeiten.



Umsichtig

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

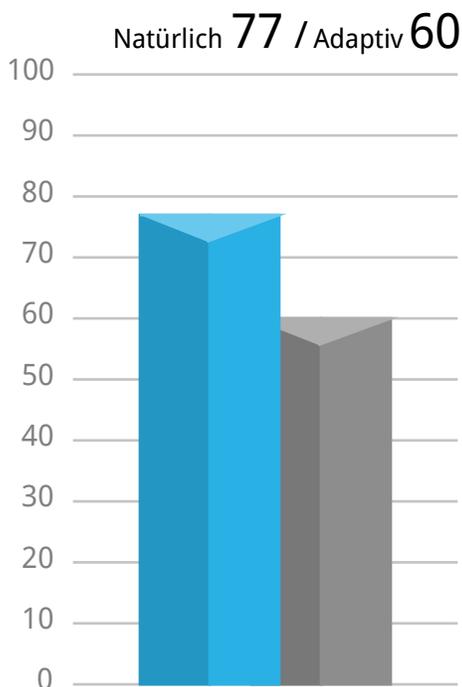
Das C in DISC steht für umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es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

- Sie können neuen Ideen gegenüber skeptisch sein, solange diese nicht ausreichend bewiesen sind.
- Es kann passieren, dass Sie Ihren Widerstand in einer passiv-aggressiven Art und Weise ausdrücken.
- Sie wünschen sich umfangreiche Erklärungen vor dem Beginn neuer Aufgaben.
- Sie glauben, dass wichtige Dinge bereits beim ersten Mal richtig gemacht werden sollten.
- Sie sind sehr darum bemüht, ein hohes Maß an Details zu liefern.
- Sie verwenden gerne viele Details, wenn Sie anderen Abläufe und Aufgaben erklären.



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 breites Grundwissen und einen kontinuierlichen Drang, mehr zu lernen.
- Sie demonstrieren ein hohes Maß an Kompetenz in Ihrem Fachgebiet.
- Sie erzielen dieselbe Punktzahl wie Personen, die auf einem bestimmten Gebiet zu den Besten oder zu Experten werden möchten.
- Sie werden sich verbal äußern, wenn die Arbeitslast oder der Verantwortungsbereich partielle Delegation an andere Fachleute des Teams erfordert; ansonsten neigen Sie dazu, sich auf die vorliegende Aufgabe zu sehr zu konzentrieren.
- Sie neigen dazu, redselig zu sein und sich zu vielen verschiedenen Themen und Punkten zu äußern.
- Sie überzeugen andere durch Ihre persönliche Kompetenz und durch Ermunterung mit Ihrem Optimismus.
- Sie haben die Fähigkeit, sich auf das Aufbauen der eigenen Fähigkeiten und Talente zu konzentrieren, während Sie gleichzeitig anderen im Team helfen, ihre eigenen Fähigkeiten auszubauen.
- Sie setzen hohe Erwartungen in sich und in andere und sind in der Lage, andere dabei zu coachen, verstärkte Qualitätsorientierung zu erlangen.



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 arbeiten enthusiastisch mit anderen zusammen, um komplexe Aufgaben zu erledigen.
- Sie besitzen ein sehr hohes Potential, als Moderator oder Botschafter für die Politik und Werte der Organisation einzutreten.
- Sie besitzen die seltene Fähigkeit, sowohl die Menschen als auch die Aufgaben in einem Projekt gleichermaßen regeln zu können.
- Sie integrieren alle Teammitglieder und überzeugen auf selbstsichere Art, ohne fordernd zu wirken.
- Sie sind in der Lage, anderen im Team zu vermitteln, welche Aktivitäten für den Erfolg komplexer Projekte und Schemata notwendig sind.
- Sie versuchen ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Logik und Emotion bei der Kommunikation und Motivation anderer im Team zu halten.
- Sie sind motiviert und hoch optimistisch, Aufträge zu gewinnen.
- Sie verfolgen Aktivitäten eines Projekts sorgfältig nach, wenn diese an andere delegiert wurden.



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:

- Jobbeschreibungen, die klar präsentiert werden und keine Zweideutigkeiten aufweisen.
- Vollständige Erklärungen der Art eines verwendeten Vorgangs oder Systems.
- Stärkere Betonung auf Aufgaben, betrieblicher Arbeit, Geschäften oder Gewinnen.
- Stärkere Beteiligung an Teamaktivitäten.
- Ein demokratisches Umfeld, in dem Sie Einfluss ausüben und Richtungen weisen können.
- Arbeitszuweisungen von hoher Präzision und Akkuratheit, um Ihre hohe Detailorientierung zu nutzen.
- Die Zusicherung zu haben, dass es in Ordnung ist, angemessene und kalkulierte Risiken einzugehen.
- Freundliche, aktive Personen, denen man sich anschließen kann.



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:

- Gesellschaftliche Anerkennung von beruflichem Erfolg oder dem Erreichen eines Ziels.
- Aufgaben sofort "richtig" ausführen, damit später keine Fehler korrigiert werden müssen.
- Arbeitsanweisungen, die vielfältige Personenkontakte zulassen.
- Eine starke, sichtbare Gruppe oder Organisation, mit der Sie sich identifizieren können.
- Ein demokratisches Umfeld mit freiem Ideenaustausch.
- Ein förderndes und ermutigendes Arbeitsumfeld.
- Informationen über vorgeschlagene Veränderungen bei Abläufen, welche sich auf die Qualität auswirken können.
- Öffentliche Anerkennung von Leistungen und erreichten Zielen.



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 sind technisch geschult und kompetent in Ihrem Spezialgebiet.
- Sie sind präzise in den Dingen, die Sie bei einem komplexen Ablauf oder Lösung bieten.
- Sie bringen eine einzigartige Kombination aus Akkuratheit, Intuition, gutem Führungsstil ein. Entscheidungen basieren auf sachlichen Daten.
- Sie werden häufig von anderen als Experte auf Ihrem Verantwortungsgebiet angesehen und sind bemüht, Ihr Fachwissen mit anderen zu teilen.
- Sie sind sehr gut bei der Entwicklung neuer Prozeduren, Abläufe, Systeme und beim Kommunizieren mit anderen Beteiligten.
- Sie sind ein überlegter, kritischer Denker. Sie sind in der Lage, komplexe oder abstrakte Systeme zu verstehen, mit Lösungen zu helfen und andere für das Projekt zu gewinnen.
- Sie stellen einen ausgezeichneten Lehrer oder Coach für andere im Team dar, besonders in Situationen, die Geduld und spezielle Fähigkeiten erfordern.
- Sie bleiben in emotionalen Situationen objektiv.



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:

- Ein Netzwerk von Personen und Gruppenkontakten.
- Hochspezialisierte Aufträge und technische Verantwortungsgebiete.
- Einen sicheren Arbeitsplatz mit hohen Standards zur Qualitätskontrolle.
- Qualitätsstandards, die es zu unterstützen und aufrechtzuerhalten gilt.
- Tätigkeiten mit einem Monitoring vom Anfang bis zum Abschluss.
- Aktivitäten, die die Aufmerksamkeit der anderen auf Sie lenken.
- Eine demokratische funktionierende Arbeitsumgebung.
- Ein Umfeld, das Ihr kritisches Denkvermögen fördert.



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:

- Schwierigkeiten zu haben, Fristen aufgrund des Wunsches nach Vollständigkeit oder Perfektion einzuhalten.
- Verlangen von übermäßig kompletten Erklärungen und Einzelheiten, bevor Veränderungen vorgenommen werden.
- Sie können manchmal den falschen Eindruck bei anderen im Team erwecken, einzuwilligen und sich dann eventuell auf passiv-aggressive Weise widersetzen.
- Eher impulsiv zu reagieren, als die Dinge zu überdenken, bevor Sie antworten.
- In Zeiten bedeutender Veränderungen oder hohen Drucks unentschlossen zu werden.
- Sich mit dem Setzen geeigneter Prioritäten bei Sachen schwer zu tun, da alle Punkte als "am wichtigsten" eingeordnet werden.
- Kritik persönlich zu nehmen, auch wenn sie sich auf einen Arbeitsablauf bezog.
- Übermäßig aggressiv zu werden, wenn das Betriebsklima ungünstig wird.



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 zeigen Autorität durch Vertrauensbeweise und Beteiligung an der Gruppe.
- Sie bereichern den Inhalt mit Geschichten und Erfahrungen.
- Sie helfen der Gruppe, neue Konzepte und Ideenmodelle zu erstellen.
- Sie möchten den Teilnehmern die Fähigkeit vermitteln, Prinzipien und Konzepte zu verstehen.
- Sie schätzen Bewertungen, die darauf basieren, das Wachstum jedes einzelnen stärker im Vergleich zu maximieren.
- Sie gleichen Einzel- und Gruppenarbeit für die Teilnehmer aus.
- Sie sind sehr akkurat bei der Präsentation von Informationen.

Wie Sie am liebsten Wissen vermittelt bekommen oder lernen:

- Sie bevorzugen explizite Anweisungen und Beurteilungskriterien.
- Sie mögen kontrollierte Vielfalt im Lernumfeld.
- Sie zeigen Engagement und wollen persönlich in das Lernen einbezogen werden.
- Sie bereichern Erfahrungen mit praktischen Anwendungen und Ideen.
- Sie mögen es, Ihre eigenen Aktivitäten nur mit expliziten Zielen und etablierten Ergebnissen zu strukturieren.
- Sie mögen gelegentlich Selbstfindung und Versuch-und-Irrtum-Methoden.
- Sie ziehen als Teilnehmer ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Einzel- und Gruppenarbeit 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 Mike zu kommunizieren:

- Nutzen Sie das Gespräch, um wieder zum vorliegenden Thema oder zur Angelegenheit zurückzukehren.
- Seien Sie akkurat und realistisch, übertreiben Sie nicht mit Ideen oder Ergebnissen.
- Seien Sie ehrlich, offen und geduldig.
- Bringen Sie Aussagen von Personen ein, die als wichtig und prominent angesehen werden.
- Fragen Sie nach Input in Bezug auf Personen und spezifische Aufträge.
- Bitten Sie organisiert um Unterstützung und Beiträge.
- Wenn Sie sagen, dass Sie etwas tun werden, dann tun Sie das auch.

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

- Seien Sie mit Fristen nicht unrealistisch.
- Achten Sie darauf, Dinge zu Ende zu bringen. Wenn Sie sagen, Sie tun etwas, tun Sie es auch.
- Seien Sie nicht unhöflich, brüsk oder zu temporeich in Ihrer Abwicklung.
- Manipulieren oder schikanieren Sie nicht, um Einverständnis zu erreichen.
- Überstürzen Sie keine Angelegenheiten oder Entscheidungsprozesse.
- Seien Sie nicht vage oder zweideutig.
- Erlassen Sie keine Gesetze.



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: Kardinealeigenschaften (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?



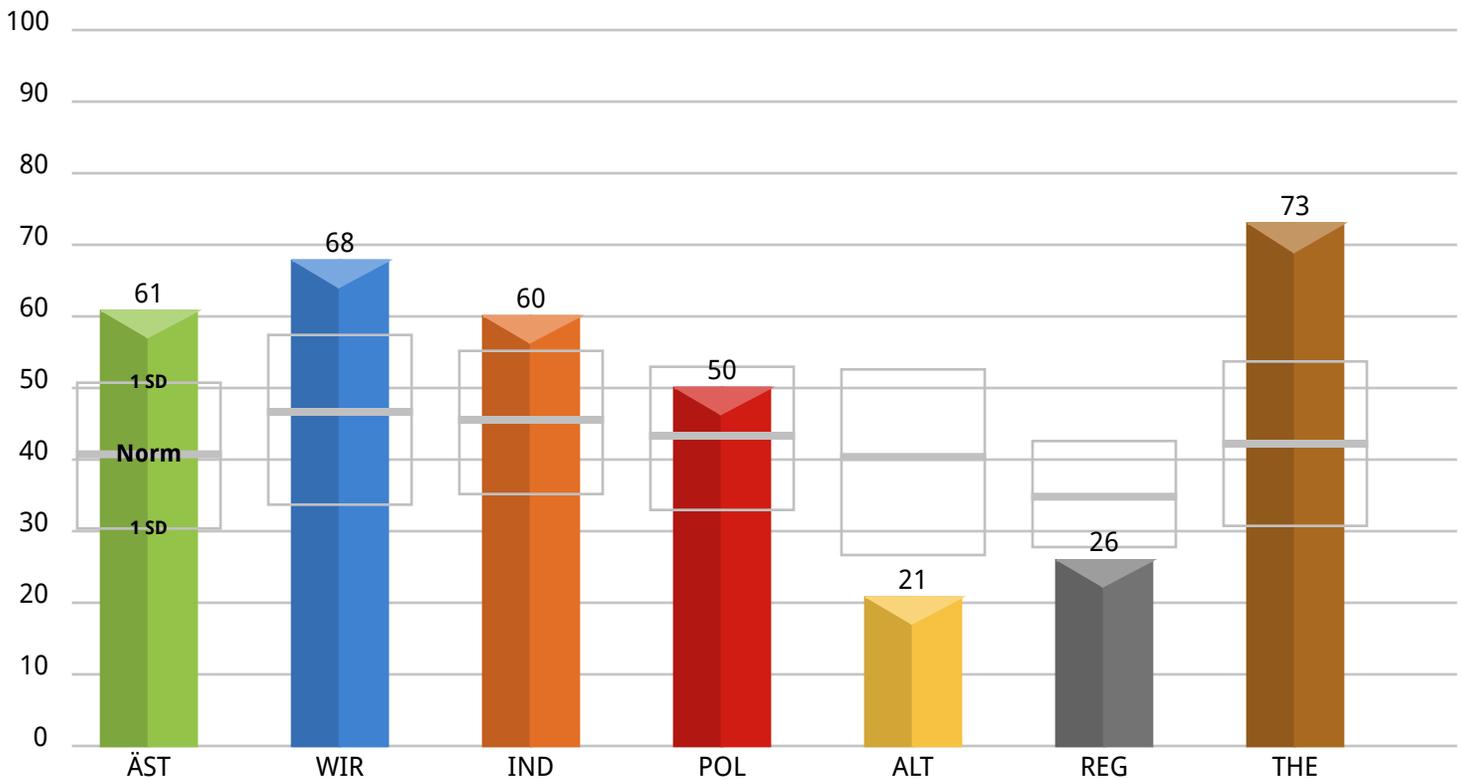
Ein genauerer Blick auf die sieben Dimensionen

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.

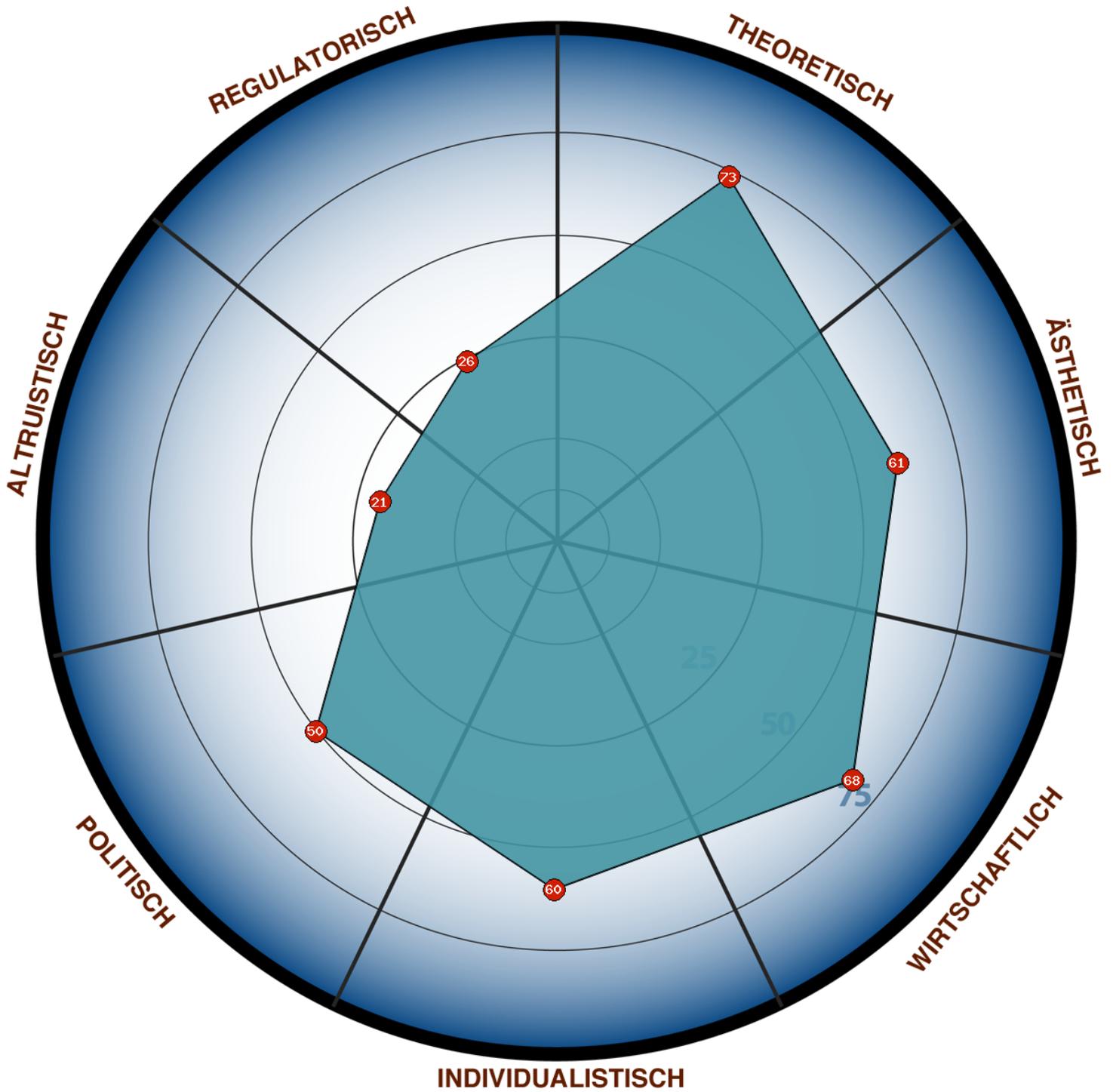
Wert	Der Antrieb für
Ästhetisch	Form, Harmonie, Schönheit, Ausgeglichenheit
Wirtschaftlich	Geld, praktische Ergebnisse, Gewinn
Individualistisch	Unabhängigkeit, Einzigartigkeit
Politisch	Kontrolle, Macht, Einfluss
Altruistisch	Altruismus, Service, Hilfe für andere
Regulatorisch	Struktur, Ordnung, Routine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

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen



Milke Muster

Hoch Ästhetisch	Sie bevorzugen Form, Harmonie und Ausgewogenheit. Sie sind wahrscheinlich ein Verfechter von grünen Initiativen und schützen Ihr Privatleben und die Privatsphäre.
Hoch Wirtschaftlich	Ihr hoher Antrieb für wirtschaftlichen Gewinn hilft, Motivation bei langen Projekten und Aufgabenzuweisungen zu bieten.
Hoch Individualistisch	Sie haben kein Problem damit, sich für die eigenen Rechte einzusetzen und können diese Energie auf andere übertragen.
Durchschnittlich Politisch	Sie sind flexibel und fähig, Macht oder Einfluss, die eine Aufgabe oder Position mit sich bringen, anzunehmen oder wieder abzugeben.
Niedrig Altruistisch	Sie werden sich nicht ausnutzen lassen, verteidigen Ihr eigenes Revier und das des Teams oder der Organisation.
Niedrig Regulatorisch	Sie sind fähig, ein vielseitiger Problemlöser zu sein und plötzliche Veränderungen und Projekte auf flexible Weise zu bewältigen.
Sehr hoch Theoretisch	Sie haben eine Leidenschaft fürs Lernen, nur um zu lernen. Sie sind kontinuierlich im Lernmodus und bringen ein sehr hohes Maß an technischer oder wissensbezogener Glaubwürdigkeit ein.



Milke Muster



Die Ästhetische Dimension:

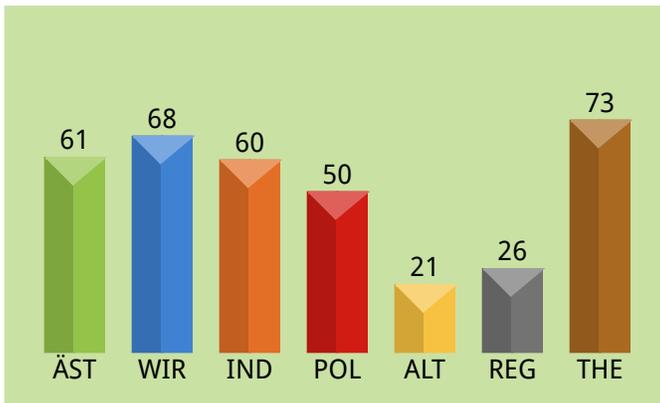
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie mögen es Zeit für sich allein zu haben, um nachzudenken oder zur persönlichen Ausgeglichenheit zurückzufinden.
- Sie haben einen starken Drang nach Harmonie, Ausgeglichenheit und Schönheit im Leben.
- Sie schätzen den Schutz und Erhalt von Bestehendem.
- Sie haben einen starken Sinn für Natur, Schönheit und Umwelt.
- Sie mögen wahrscheinlich Auszeichnungen, die nicht immer einen wirtschaftlichen Charakter haben und eine andere Art der Wertschätzung beinhalten können.

Schlüsselstärken:

- Sie sind ein kreativer Problemlöser.
- 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 sind der Meinung, dass jeder - auf seine Art - kreativ sein kann.
- Sie werden oft als sehr empathischer Mensch wahrgenommen



Die Ästhetische Dimension:

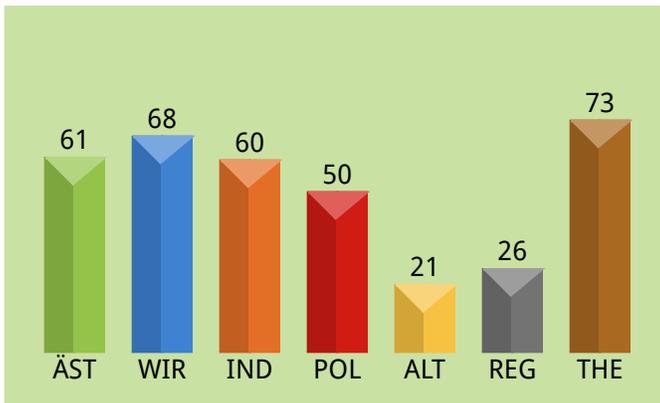
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltschützende oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

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.):

- Sie zeigen echtes Interesse an den Ideen und Gefühlen anderer.
- Sie ermitteln das Potenzial von stärkerem Engagement in umweltschützenden oder "grünen" Initiativen.
- Sie werden motiviert durch ästhetisch angenehme Tätigkeiten, wie z.B. Kreativität, Verschönerung, grüne Initiativen, usw.
- Sie ermöglichen Ihrem Team Aktivitäten, die nicht immer arbeitsbezogen sein müssen.
- Sie limitieren Einschränkungen der Kreativität oder Flexibilität und lassen Ausdrucksfreiheit zu.

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.

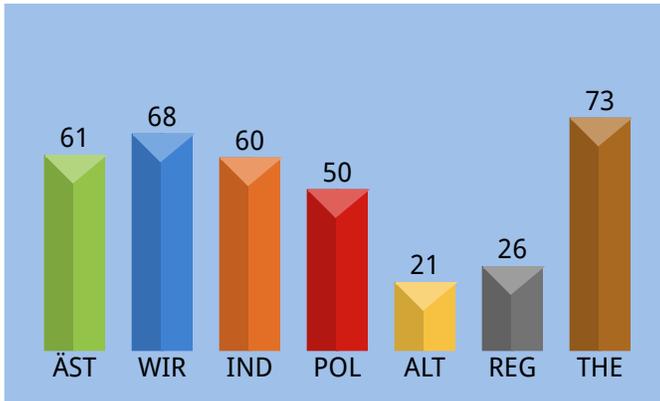


Die Ästhetische Dimension:

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

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie könnten ein wenig pragmatischer sein.
- Sie sollten daran denken, nicht über das Ziel hinaus zu schießen (liefern Sie keinen Mercedes, wenn ein VW ausreicht).
- 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 neigen dazu, manchmal ein wenig zu kreativ oder erfinderisch zu werden, was zu unnötigen Risiken führen kann.



Die Wirtschaftliche Dimension:

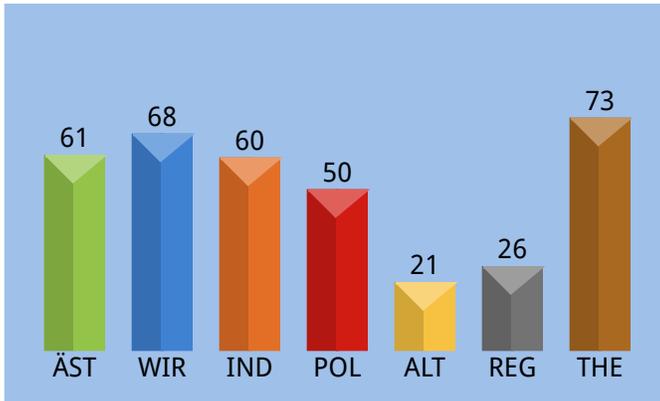
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie können die Einstellung vertreten, dass der Zweck die Mittel heiligt.
- Sie können Kenntnisse nur um der Kenntnisse Willen als Zeit-, Talent-, Energie- und Kreativitätsverschwendung ansehen.
- Sie sind zielgerichtet motiviert, besonders durch finanzielle Ziele.
- Sie werden von Geld und Prämien als Anerkennung einer gut gemachten Arbeit motiviert.
- Personen, die dasselbe Ergebnis wie Sie erzielen, arbeiten in der Regel hart, sind wettbewerbsfähig und werden von finanzieller Belohnung und herausfordernden Vergütungssystemen motiviert.

Schlüsselstärken:

- Sie sind fähig zu Multitasking-Arbeit in zahlreichen Bereichen und dazu, wichtige Projekte voranzubringen.
- Sie werden die Finanzen der Organisation oder des Teams aufs Schärfste verteidigen.
- Sie treffen Entscheidungen mit Praxisbezogenheit und gewinnorientierter Einstellung.
- Sie werden durch Wettbewerb, Herausforderungen und wirtschaftliche Anreize motiviert.
- Sie werden angetrieben und motiviert, um in vielfältigen Bereichen erfolgreich zu sein und zu gewinnen.



Die Wirtschaftliche Dimension:

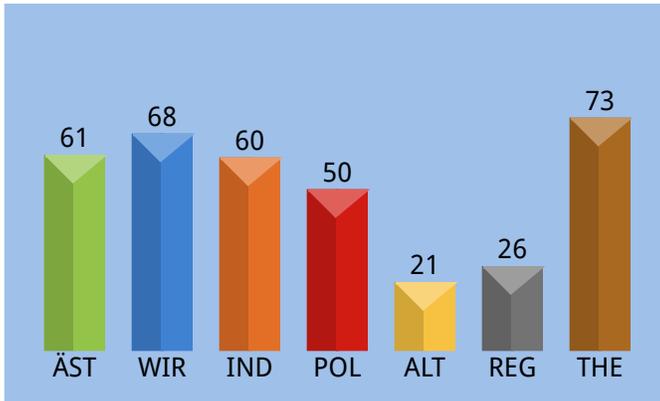
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

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.):

- Sorgen Sie so schnell wie möglich für Anerkennung und Belohnungen (z.B. Prämien), nicht erst zu Semester- oder Jahresende.
- Belohnen Sie gute Leistungen auf konkrete und geldliche Weise für die Anerkennung von Einzel- und Teamleistungen.
- Erkennen Sie, dass nicht nur Geld motiviert, sondern auch persönliche Erfüllung bei der Arbeit.
- Setzen Sie Trainings- und Sitzungsveranstaltungen mit potentiellen Gewinnen in Form von Geschäftsanteilen oder zukünftigem Einkommen in Verbindung.
- Denken Sie daran, dass Mike Wert auf Erträge legt. Das kann Mike ein starkes Wirtschaftsbewusstsein bei Projekten und Entscheidungstreffung mit dem Team verleihen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie binden Lernergebnisse an die Kapazität an, leistungsfähiger bei der Steigerung der Erträge zu werden, sowohl für sich selbst als auch für die Organisation.
- Sie haben dieselbe Punktezahl wie Personen, die Informationen darüber benötigen, wie man gewinnbringende Aktivitäten und die Leistungsfähigkeit erhöht.
- Versuchen Sie, Belohnungen oder Anreize für die Teilnahme an zusätzlichem Training oder beruflicher Ausbildung zu bieten.
- Bauen Sie, wenn möglich, Gruppenwettbewerb als Teil der Trainingsaktivitäten mit ein.

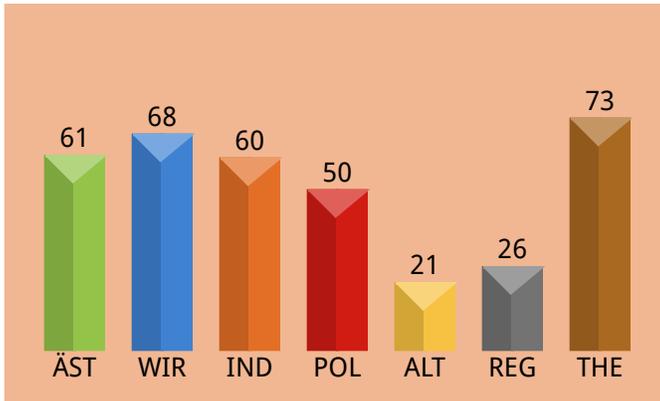


Die Wirtschaftliche Dimension:

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 könnten die Anstrengungen anderer im Team allein von wirtschaftlichen Gesichtspunkten aus beurteilen.
- Während dieser hohe wirtschaftliche Antrieb ein bedeutender Motivationsfaktor beim Erreichen von Zielen sein kann, kann es auch ein sichtbarer "Wirtschaftsfaktor" werden, besonders bei Verkäufern und anderen, die diesen sehr wirtschaftlichen Antrieb teilen.
- Sie müssen eventuell lernen, wie dieser Gierfaktor zu maskieren ist, um keine potentiellen Neukunden, Abnehmer, Kunden oder andere im Team abzuschrecken.
- Sie sollten eventuell mehr Sensibilität für die Bedürfnisse anderer aufbringen und weniger Kundgebungen von potentielltem Egoismus machen.
- Sie sollten vielleicht daran arbeiten, andere Werte der Skala auszugleichen und die Stärken anderer zu schätzen; auch von denen, die diesen hohen wirtschaftlichen Antrieb nicht teilen.



Die Individualistische Dimension:

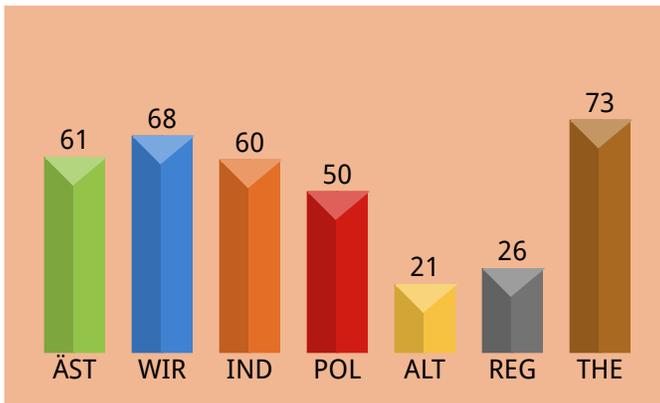
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie überraschen andere manchmal mit spontanen Ideen oder Reaktionen.
- Sie erfahren ein Gefühl der Erfüllung, wenn sie für die kreative Erledigung einer schweren Aufgabe Anerkennung bekommen.
- Sie arbeiten gern auf Ihre eigene Weise und nach eigenen Methoden.
- Sie sind unabhängig.
- Sie blühen in einem Team auf.

Schlüsselstärken:

- Sie haben keine Angst, kalkulierte Risiken einzugehen.
- Sie bringen eine Vielfalt unterschiedlicher und tatkräftiger Ideen am Arbeitsplatz ein.
- Sie bringen kreative Ideen ein.
- Sie machen gern Präsentationen vor kleinen oder großen Gruppen und werden allgemein als verbindlicher Präsentator vom eigenen Publikum angesehen.
- Sie wünschen, als Individuum behandelt zu werden und Unterschiede zuzulassen.



Die Individualistische Dimension:

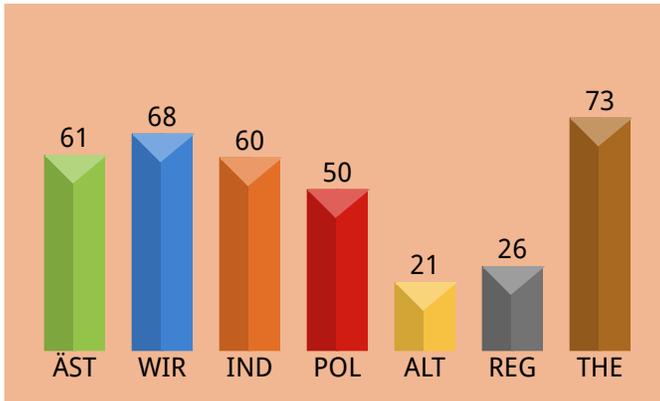
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

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.):

- Sorgen Sie für ein Umfeld, in dem Sie Raum haben, Ihren besonderen Beitrag zum Team zu demonstrieren.
- Sie sollten eine Idee ausarbeiten, sie entwickeln und sich mit ihr eine Zeitlang befassen, bevor Sie ein Urteil treffen.
- Sie können eine Vielfalt an Stärken in das Team einbringen, die vielleicht noch nicht genutzt wurden; erforschen Sie die Möglichkeiten, diese Chancen zu erweitern.
- Lassen Sie mit Geduld zu, dass Sie die eigene Einzigartigkeit und Ihren Sinn für Humor zum Ausdruck bringen können.
- Denken Sie daran, eine kontinuierliche Gelegenheit zum Lernen und für Fortschritte zu schaffen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Ihre Lern- und Weiterbildungsaktivitäten sollten flexibel sein und eine breite Optionsvielfalt bieten.
- Versuchen Sie, Ihnen ausreichend kreativen Raum zu lassen, um Ihre Einzigartigkeit auszudrücken.
- Lassen Sie einige experimentelle Optionsarten abseits der Routine zu.
- Koppeln Sie etwas Nutzen der Lerntätigkeit damit, die Fähigkeit zu fördern, einen speziellen und einzigartigen Beitrag für das Team zu leisten.

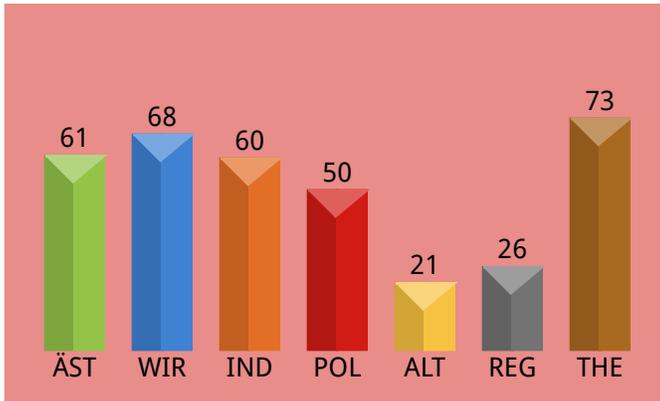


Die Individualistische Dimension:

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:

- Manchmal führen Ihre ausgefallene Ansätze nicht zu vollständigem Erfolg und können für Konflikte mit anderen sorgen, wenn zu wenig Einfühlungsvermögen benutzt wird.
- Manchmal können Personen mit diesem hohen individualistischen Ergebnis bei Präsentationen dazu neigen zu viel Zeit damit verbringen, von sich selbst zu erzählen (oder sich zu verkaufen), als über das eigentliche Thema der Präsentation zu sprechen.
- Ihre potenziellen Wertekollisionen mit anderen können durch erhöhte Selbsterkenntnis und Einfühlungsvermögen für die Bedürfnisse der anderen reduziert werden.
- Sie sollten sich eventuell daran erinnern, dass Ihre guten Ideen nicht die einzigen guten Ideen sein müssen.
- Sie sollten anderen eventuell mehr zuhören und weniger selbst reden.



Die Politische Dimension:

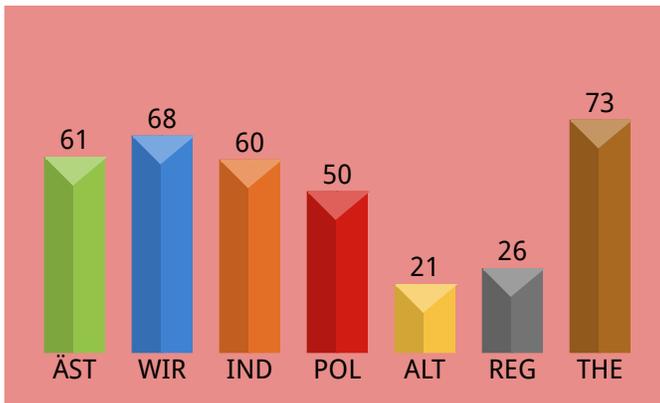
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie zeigen Flexibilität bei der Fähigkeit, bei Bedarf ein Team zu führen und ein Team zu unterstützen.
- Sie bringen einen Sinn für Ausgewogenheit in Machtangelegenheiten, die gelegentlich auftreten können.
- Sie haben die Fähigkeit, Kontrollfaktoren einer Gruppenführungsrolle zu übernehmen oder abzugeben.
- Sie zeigen ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Suchen nach Führungsrollen und unterstützenden Rollen, ohne in irgendeiner Richtung ein Extremist zu sein.
- Sie sind fähig, die Bedürfnisse derjenigen im Team zu verstehen, die sehr wettbewerbsfähig sind sowie derjenigen, die kooperativer zu sein pflegen.

Schlüsselstärken:

- Sie bringen Flexibilität ins Team ein. Sie sind fähig, bei Bedarf zu leiten, aber auch fähig, zu unterstützen, wenn danach gefragt wird.
- Sie sind eine stabilisierende Kraft im Team.
- Sie sind fähig, die Bedürfnisse sowohl der hohen wie niedrigen politisch angetrieben Personen im Team zu schätzen.
- Sie werden von anderen im Team weder als Diktator noch als abhängig hinsichtlich der Teamprojekte und -ziele angesehen.
- Sie zeigen angemessenen Respekt für Leiter eines Projekts sowie die Fähigkeit, Änderungsvorschläge zu machen.



Die Politische Dimension:

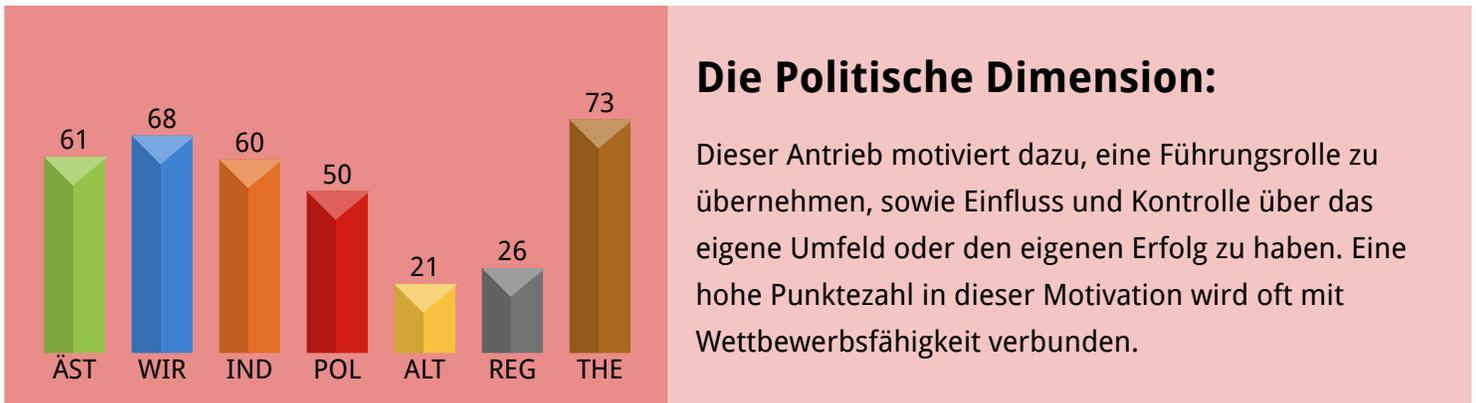
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

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.):

- Vergessen Sie nicht, dass Sie die Fähigkeit besitzen, ein stabilisierendes Element zwischen hoher Kontrolle und hoher Unterstützung bei speziellen Teamfunktionen und -initiativen zu sein.
- Sie bringen einen machtsuchenden Antrieb ein, der typisch für viele Geschäfts-Fachleute ist, da Ihr Punktergebnis sehr dicht an dem internationalen Durchschnitt auf dieser Skala liegt.
- Geben Sie dem Team Ihren Input, um eine politisch gemäßigte Einsicht und Verständnis der arbeitsbezogenen Angelegenheiten zu bekommen.
- Überprüfen Sie die anderen Antriebswerte, die höher oder niedriger als das politische Ergebnis in diesem Bericht sein können, um ein besseres Verständnis der spezifischen Schlüssel zum Managen und Motivieren zu erhalten.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die eine Vielfalt an Arbeitsaktivitäten und Entwicklung unterstützen.
- Sie werden mit Flexibilität sowohl auf kooperative als auch auf kompetitive Teamaktivitäten reagieren.
- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die offen an Trainingsaktivitäten teilnehmen, ohne zu versuchen, die Veranstaltung zu dominieren.
- Sie zeigen die Fähigkeit, eine Trainingsveranstaltung zu leiten, zu unterstützen oder daran teilzunehmen.

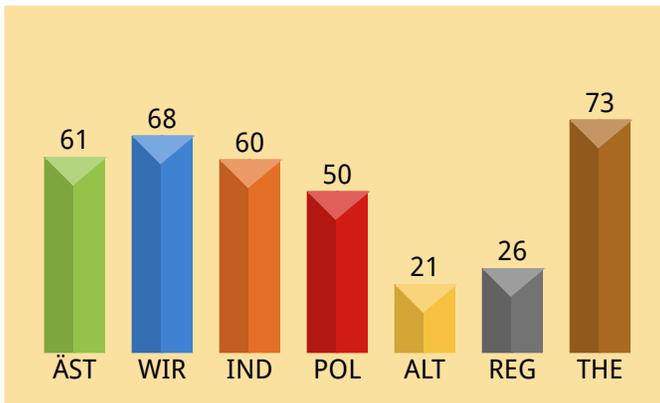


Die Politische Dimension:

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 ab und zu Ihre Antriebe auf eine stärker unterstützende Rolle oder eine größere Führungsrolle verlagern.
- Wenn Fragen zur Teamführung auftauchen, sollten Sie eventuell einen stärker sichtbaren Standpunkt über problemlösende Situationen einnehmen.
- Überprüfen Sie andere Antriebswerte in diesem Bericht, um ein tieferes Verständnis der Bereiche zur kontinuierlichen Verbesserung zu erlangen.



Die Altruistische Dimension:

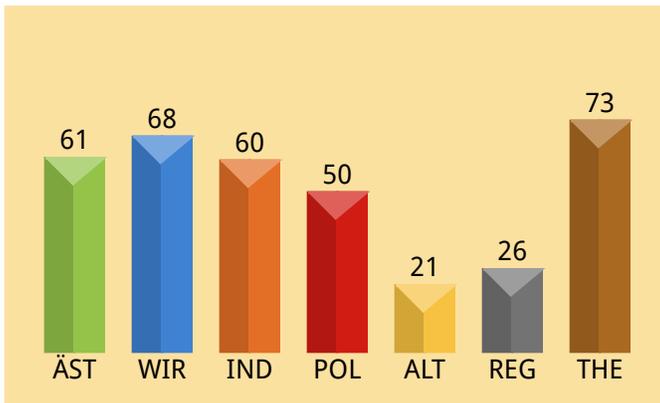
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Allgemeine Charakterzüge:

- 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 haben keinen großen Antrieb, altruistisch zu sein.
- Sie sind anfangs ein wenig verhalten mit anderen, vielleicht als Konsequenz davon, sich in der Vergangenheit bereits "die Finger verbrannt" zu haben und nicht möchten, dass das erneut vorkommt.
- Sie ziehen es vor, das Endergebnis zu sehen, wenn Sie anderen helfen. Gegenseitige Entlohnung ist ein Plus.
- Sie sind mehr an Geschäft und Funktion, als an Förderung und Unterstützung interessiert.

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:

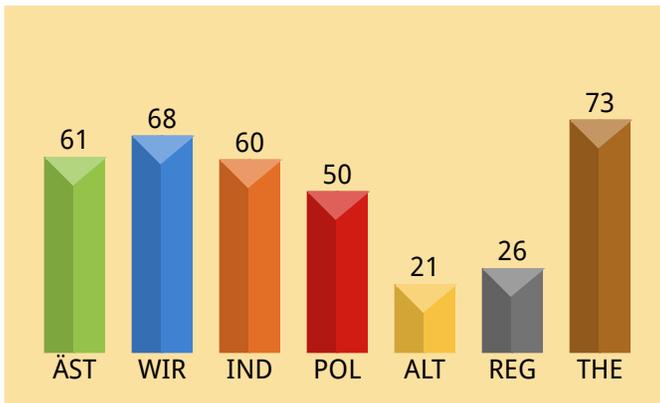
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

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 sicherstellen, dass Sie mit praktischen und nicht mit emotionalen Argumenten an andere appellieren.
- Sie halten sich an die Endergebnisse und vermeiden emotionale Aufrufe und Rhetorik.
- 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 werden eher von Zielen und Objektiven motiviert, als durch die Unterstützung anderer, nur um der Unterstützung Willen.

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.

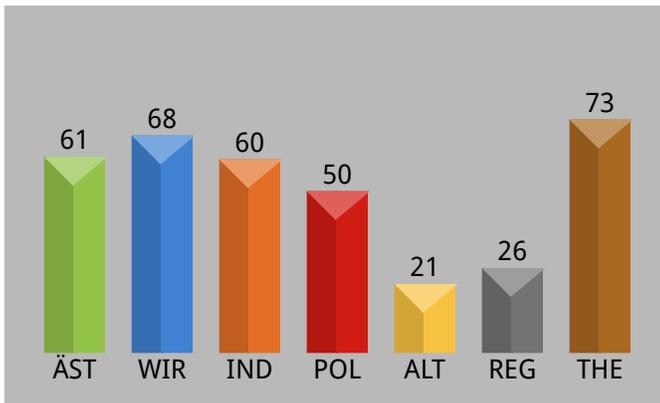


Die Altruistische Dimension:

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:

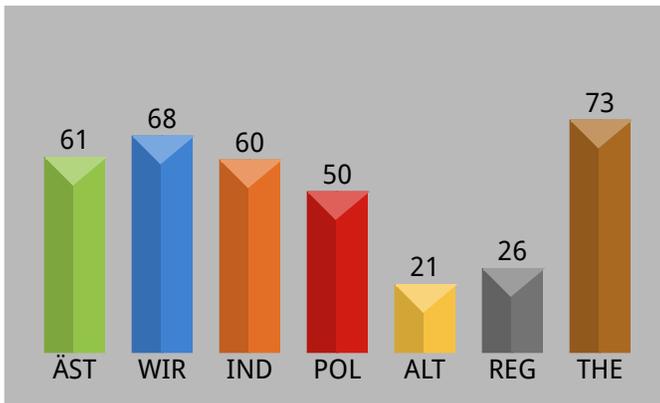
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie sind selbstgesteuert und fähig, Tätigkeiten selbst zu managen, um Ergebnisse zu erzielen.
- Sie haben eine Vorliebe für unabhängige Tätigkeit oder funktionieren gut ohne andere.
- Sie werden in die Leitung von Teamprojekten und -diskussionen mit einbezogen.
- Sie sind flexibel und passen sich gut neuen Richtungen oder Veränderungen an.
- Sie können anpassungsfähig und offen für Veränderung sein.

Schlüsselstärken:

- Sie ziehen neue Ideen alten vor und bieten sie oft an.
- Sie glauben, dass Fragen gut sind und Fragestellungen gefördert werden sollten.
- Sie mögen es, neue, wirksamere Lösungen zu finden.
- Sie haben eine relativ schnelle Aufnahmefähigkeit von neuen Konzepten oder komplexen Problemen.
- Sie möchten Gelegenheiten für persönliches Wachstum und Weiterentwicklung.



Die Regulatorische Dimension:

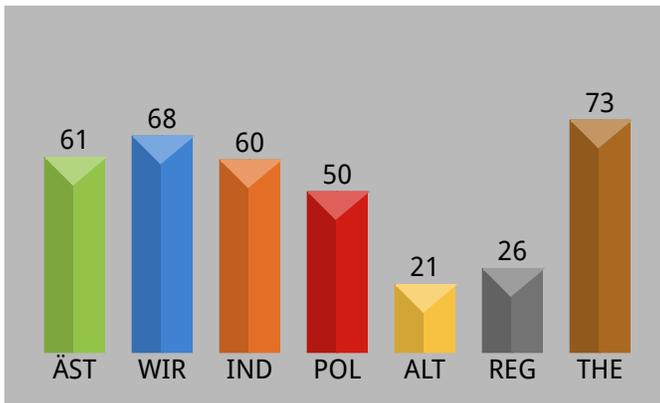
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

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 möchten informiert und auf dem Laufenden gehalten werden.
- Sie wünschen eine Arbeitskultur, die abwechslungsreich und dynamisch ist.
- Sie sollten Ihre Flexibilitäts- und Anpassungsstärken ausschöpfen.
- Sie sollten vermeiden, viel Detailarbeit oder Pflichten zu verlangen, die peinliche Genauigkeit erfordern.
- Sie sind ineffizienten oder leistungsunfähigen Prozeduren gegenüber nicht sehr zugetan, nur weil "es so ist, wie es ist".

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.

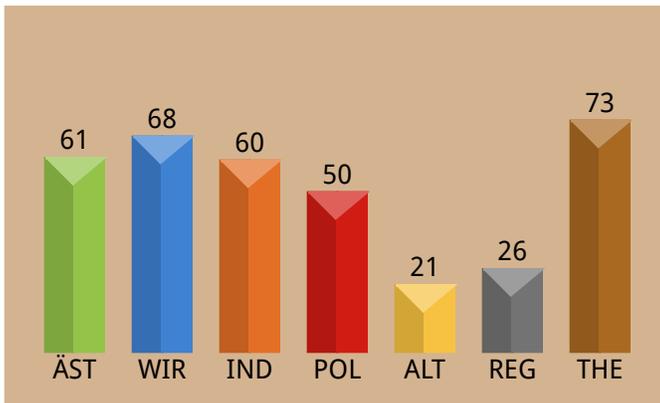


Die Regulatorische Dimension:

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:

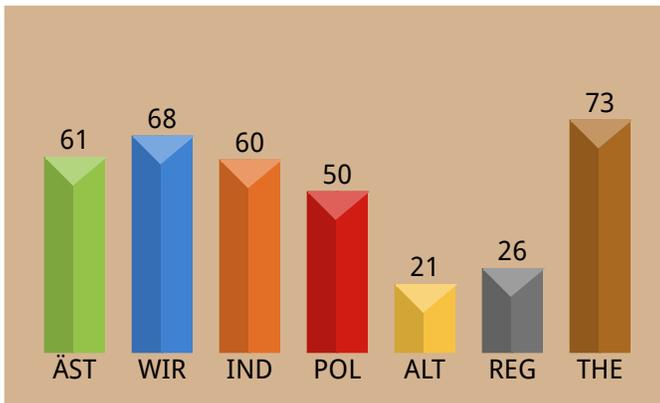
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie haben Gefallen am Lernen, nur um des Lernens Willen.
- Sie mögen es, schnelle Betriebsmittel oder Prozeduren zu entwickeln, die eine neue Sichtweise der vorhandenen Jobverantwortungen darstellen.
- Sie glauben, dass kontinuierliches Lernen gesund für Geist und Körper ist.
- Sie besuchen gern Buchhandlungen und können regelmäßig unvorhergesehene Käufe tätigen.
- Sie haben eine starke persönliche Überzeugung von lebenslangem Lernen.

Schlüsselstärken:

- Sie können gewöhnlich neue Fragen beantworten, die das Team betreffen oder wissen, wo die Antworten zu finden sind.
- Sie haben eine starke Fähigkeit, unabhängig zu lesen, zu studieren und zu lernen.
- Sie werden lange, harte Stunden an der Lösung eines Problems arbeiten und aktiv bei Problemlösungen und strategischen Lösungen engagiert sein.
- Sie weisen einen logischen Ansatz bei Problemen und die Geduld auf, zahlreiche Lösungen zu analysieren.
- Sie erledigen vorbereitende Arbeiten und Hausaufgaben und kommen gut vorbereitet zu Sitzungen oder Veranstaltungen.



Die Theoretische Dimension:

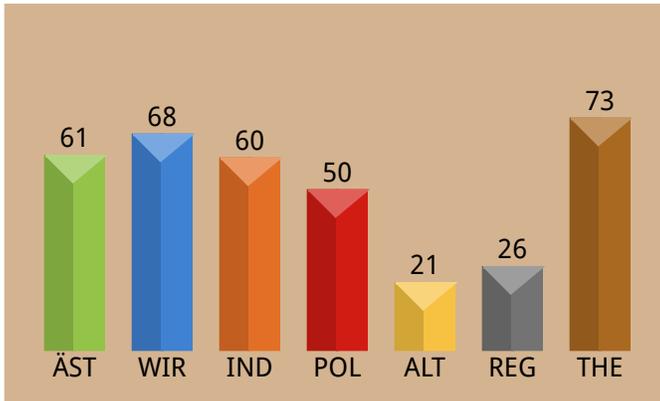
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

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.):

- Seien Sie sich bewusst, dass so viel Sie auch gelernt haben mag, Sie immer noch mehr lernen möchten.
- Involvieren Sie Mike als konstruktiven Kritiker für neue Ideen oder bei der Bewertung existierender Projekte und Protokolle.
- Sie benötigen Gelegenheiten, eine Vielfalt wissensbezogener Bereiche zu entdecken und auf sie einzuwirken.
- Klassen, Kurse, Konferenzen: Schicken Sie Mike und lassen Sie Mike lernen.
- Sie werden dem Umgang mit Kunden oder internen Beteiligten, die detaillierte Informationen zur Entscheidungsfindung benötigen, hohe technische Glaubwürdigkeit verleihen.

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 Ihre 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 müssen ab und zu zwischen dem starken Wunsch nach neuen Wissensgrundlagen und der Realität der praktischen Anwendung, falls vorhanden, abwägen.
- Ihr Dringlichkeitssinn kann schwanken, je nach Niveau des Gedankenaustausches, den Sie zu investieren bereit sind.
- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die bei Zeitmanagement Coaching benötigen.
- Sie können sich manchmal in Einzelheiten und peinlicher Genauigkeit verzetteln, wenn der Gesamtkontext gesehen werden sollte.
- Sie können sich manchmal als ein bisschen unnahbar zeigen, besonders denjenigen gegenüber, die nicht so intellektuell motiviert 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:

Milke 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?



Studien von INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Diese Menschen wissen was sie können und was sie nicht können. Sie tun konsequent das, was zu ihren natürlichen Talenten und Kompetenzen passt. Dies macht sie erfolgreich.

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

Jeder von uns trifft täglich hunderte von Entscheidungen. Eine Vielzahl dieser Entscheidungen wird dabei in Millisekunden als sogenannte Blitzentscheidung ohne großes Nachdenken getroffen. Bei diesen Blitzentscheidungen hat jeder Mensch eine **intuitive Präferenz**, welche Aspekte bei der Entscheidung besonders berücksichtigt werden. Diese intuitive Präferenz wird zu einer unbewussten Kraft, die unsere täglichen Entscheidungen beeinflusst und unsere Weltanschauung und Selbstwahrnehmung formt. Sie bestimmt gleichzeitig unsere natürlichen Talente und Kompetenzen.

Man hat herausgefunden, dass bei jeder Entscheidung drei Dimensionen des Denkens berücksichtigt werden. Welche dieser Dimensionen wir bei Entscheidungen mehr oder weniger stark berücksichtigen, bestimmt unsere Talente und Kompetenzen. Wichtig dabei ist: es gibt keine guten oder schlechten Präferenzen! Allerdings kann es sein, dass die eine oder andere Dimension sehr wenig berücksichtigt wird und somit einen "blinden Fleck" bei Entscheidungen darstellt. Wenn man seinen eigenen "blinden Fleck" kennt, so kann man dessen Auswirkungen auf die eigenen Entscheidungen bewusst einplanen.

Die 3 Dimensionen, welche bei jeder Entscheidung berücksichtigt werden, sind:

Herz (Empathie): Dieser Bereich beinhaltet das Humanbewußtsein, bzw. die Menschen-Orientierung. Personen mit einer intuitiven Präferenz in diesem Bereich tendieren dazu die Auswirkung auf die betroffenen Menschen bei einer Entscheidung stärker zu berücksichtigen. Bei Entscheidungen dieser Personen steht mehr die menschliche Seite im Vordergrund, als die strategische Vision oder die praktische Umsetzung einer Vision. In dieser Dimension wird sehr intuitiv entschieden.

Hand (Praktische Umsetzung): Dieser Bereich beinhaltet die Praxisbezogenheit bzw. die Ergebnisorientierung. Personen mit einer intuitiven Präferenz in diesem Bereich tendieren dazu taktische Überlegungen und pragmatische Ansätze bei einer Entscheidung stärker zu berücksichtigen. Bei Entscheidungen dieser Personen steht mehr die praktische Umsetzung der Vision im Vordergrund, als die eigentliche Vision oder die Auswirkung der Entscheidung auf die betroffenen Menschen.



Kopf (Systemisches Denken): Dieser Bereich beinhaltet die Visionen und das strategische Denken. Personen mit einer intuitiven Präferenz in diesem Bereich tendieren dazu Visionen, Strategien und Strukturen zu entwickeln. Bei Entscheidungen dieser Personen steht mehr die das langfristige Ziel (Vision) im Vordergrund, als die praktische Umsetzung dieses Ziels oder die Auswirkung der Entscheidung auf die betroffenen Menschen.

Die intuitive Präferenz einer Person für eine oder mehrere dieser drei Dimensionen können wir mit Hilfe der Wissenschaft der **Axiologie** ermitteln und daraus ableiten, wie stark die Ausprägung von **78 natürlichen Talenten und Kompetenzen** bei dieser Person sind. Sie erhalten auf den nächsten Seiten dieses Berichts Informationen über Ihre intuitiven Entscheidungspräferenzen. Dabei wird sowohl Ihre äußere Welt (wie Sie Ihr Umfeld sehen), als auch Ihre innere Welt (wie Sie sich selbst sehen) berücksichtigt. Außerdem wird Ihnen gezeigt, welche natürlichen Talente und Kompetenzen bei Ihnen stark oder weniger stark ausgeprägt sind. **Nutzen Sie diese Erkenntnisse** über sich selbst, um Ihren persönlichen oder beruflichen Erfolg von Ihren stark ausgeprägten natürlichen Talenten und Kompetenzen abhängig zu machen!



Zusammenfassung der externen intuitiven Entscheidungspräferenz

Ihre drei Denk-Dimensionen sind gleichmäßig entwickelt. Sie können in allen drei Dimensionen (systemischen Denken, praktische Umsetzung Empathie) kompetent sein. Sie schätzen und besitzen gleiche Stärken bei: Systemen, Regeln, Struktur, konkreter Organisation, detaillierter Planung und Führungsfähigkeiten. Sie sind vielseitig und lernen problemlos auf all diesen Gebieten. Das kann aber auch dazu führen, dass Sie schnell gelangweilt oder unruhig werden, wenn eine Aufgabe zu viel oder zu wenig Fokussierung auf eine dieser Denk-Dimensionen erfordert. Das Entwicklungsniveau ist in allen drei Dimensionen moderat ausgeprägt. Das Entwicklungsniveau zeigt an, wie sehr Sie mit einer bestimmten Denk-Dimension vertraut sind, und wie gut Sie diese nutzen können.

Stark ausgeprägte Talente

- Vielseitigkeit beim Umgang mit Menschen und Systemen gleichermaßen
- Schnelle Lernfähigkeit in unterschiedlichen Geschäftsbereichen
- Stabilität, Verlässlichkeit
- Potential für Geschäfts- und Menschenführung
- gutes Verständnis für andere und gute Kommunikation mit anderen
- Planung und Organisation
- Schematisches Denken

Schwächer ausgeprägte Talente

- Langeweile bei beschränkten Aufgaben und Verantwortungen
- Unruhe, wenn nicht alle drei Denk-Dimensionen gefordert werden
- Gefühl der Unterforderung, wenn die drei Denk-Dimensionen nicht ausgeschöpft werden

Motivatoren

- Entscheidungsspielraum
- Facettenreiche Herausforderungen
- Unabhängigkeit. Persönliche Beziehungen
- Status und Anerkennung
- Zugehörigkeitsgefühl



Entwicklungsmöglichkeiten

Persönliche Identifizierung mit personengebundenen Bedürfnissen, Wünschen und Systemen. Verständnis davon, wie ausgeglichen eine hohe Punktezahl die Rollen, Pflichten und den objektiven Erfolg in einer bestimmten Position beeinflussen kann.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Verständnis für Menschen (E) Praktisches Denken (E) Systembeurteilung (E)

Das Umfeld in dem Sie sich wohlfühlen

Eine Atmosphäre mit offenem Ideenaustausch und leicht verfügbarem Feedback, Teilen von Verantwortungen und Entscheidungen. Eine Rolle, die die vollständige Ausschöpfung aller drei externen Denk-Dimensionen zulässt.



Zusammenfassung der internen intuitiven Entscheidungspräferenz

Sie neigen dazu, höhere Selbstachtung als normal zu haben und definieren sich selbst auf der Grundlage Ihres eigenen inneren Werteverständnisses und nicht durch Ihren Job oder Ihre Besitztümer. Sie leben nach einem starken Empfinden dafür, wer Sie sein sollten. Ihre innere Stärke bildet einen Puffer gegen Meinungen von außen, darüber wer Sie sind und was Sie tun sollten. Ihre Arbeit oder Ihre wesentlichen gesellschaftlichen Rollen sind für Sie im Vergleich dazu weniger bedeutend. Es kann sein, dass Sie zurzeit etwas unter Rollenverwirrung leiden. Etwas hat sich bei Ihrer hauptsächlichen Rolle im Leben verändert und folglich sind Sie unsicher darüber, wie Sie vorgehen sollen. Sie sehen die empathische Dimension sehr deutlich und genau hier liegt Ihr bestes Entwicklungsniveau. Die praktische und die systemische Dimension sind bei Ihnen gleichstark entwickelt, allerdings nur auf moderatem Niveau im Vergleich zur empathischen Dimension. Das Entwicklungsniveau zeigt Ihre Fähigkeit, eine spezifische Dimension zu "sehen". Je deutlicher wir eine Denk-Dimension sehen, umso eher sind wir in der Lage sie zu benutzen, und umso besser werden wir darin.

Stark ausgeprägte Talente

- Eigenständigkeit
- Belastbarkeit
- Starkes positives Selbstverständnis
- Bewältigung von Zurückweisung

Schwächer ausgeprägte Talente

- Fehlender Antrieb und Ehrgeiz ausschließlich für materielle- und positionsbezogene Dinge
- Selbstleitung
- Selbstopfer

Motivatoren

- Selbstverbesserung
- Selbstfindung

Entwicklungsmöglichkeiten

Selbstverbesserung Selbstfindung

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Rollenbewusstsein (E) Stressbewältigung (V) Selbstleitung (E)



Das Innermetrix Talente Profil ist eingeteilt, Sehr schlecht bis Ausgezeichnet, von 0 bis 10. 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

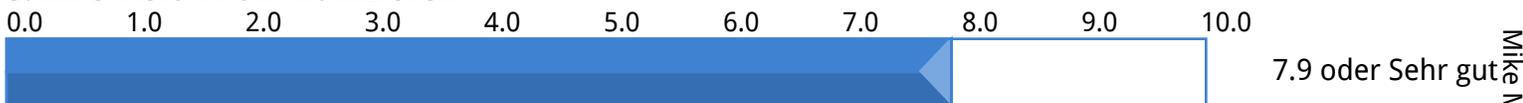
1. Ergebnisse vorhersehen



2. Verständnis für Mitarbeiter



3. Ihre Vision kommunizieren



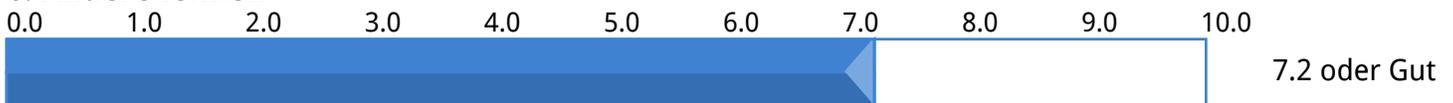
4. Anderen behilflich sein



5. Andere inspirieren



6. Andere lenken



7. Sich selbst entfalten



Milke Muster



1. Ergebnisse vorhersehen (7.4 oder Gut)

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 (7.6 oder Gut)

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 (7.9 oder Sehr gut)

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 (7.3 oder Gut)

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 (7.6 oder Gut)

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 oder Gut)

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 (7.4 oder Gut)

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.

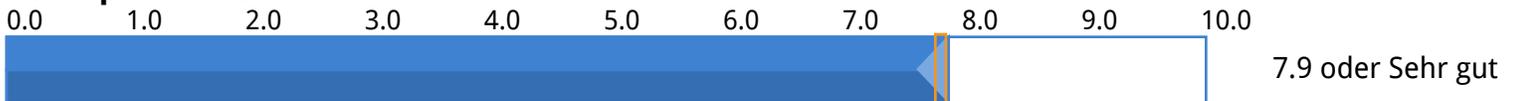


Kategoriebeschreibung

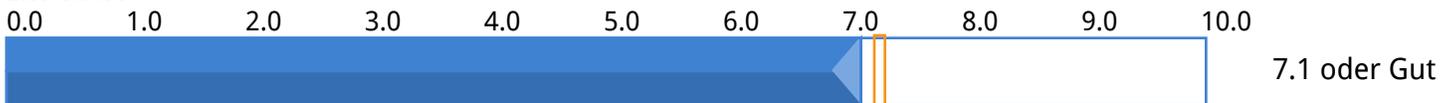
Führungsverhalten beginnt damit, die zu erfüllende Gesamtmission zu erfassen und klar vor sich zu sehen. Eine Mission ist das, was passieren wird, nicht wie es passieren. Ihre Mission zu erkennen führt zu dem Verständnis davon, wo Änderungen erforderlich sind und warum das jetzt notwendig ist. Es bedarf 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



Milke Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken (7.9 oder Sehr gut)

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 (7.1 oder Gut)

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

Beständigkeit (7.3 oder Gut)

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



Projekt- und Zielfokussierung (7.1 oder Gut)

bewertet Ihre Fähigkeit, ungeachtet der Umstände zielgerichtet zu bleiben.

Ergebnisorientierung (7.9 oder Sehr gut)

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

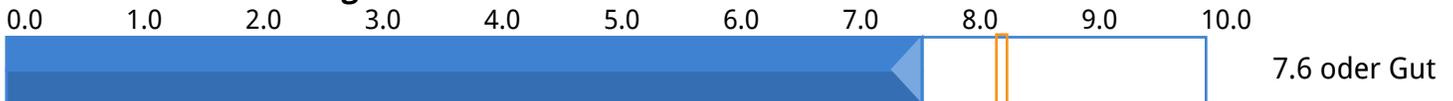
Empathie



Auswertung des Gesagten



Realistische Erwartungen



Verständnisvolle Einstellung



Milke Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Empathie (7.6 oder Gut)

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

Auswertung des Gesagten (7.5 oder Gut)

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 (7.6 oder Gut)

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

Verständnisvolle Einstellung (7.6 oder Gut)

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

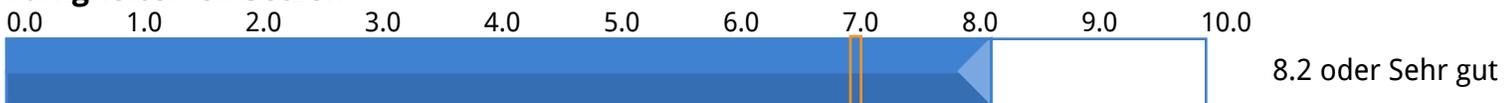


Kategoriebeschreibung

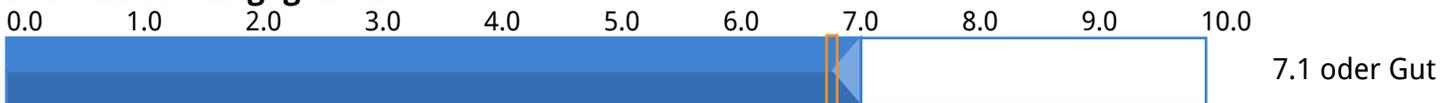
Um Menschen dafür zu engagieren, Ihnen zu folgen, müssen Sie ihnen Ihre Vision klar vermitteln. Die wirksamsten Bewegungen für Veränderungen werden von Leuten geschaffen, die sich der Mission emotional verpflichtet fühlen und mit Leidenschaft dabei sind. Deshalb müssen Sie mit diesen Personen nicht nur 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



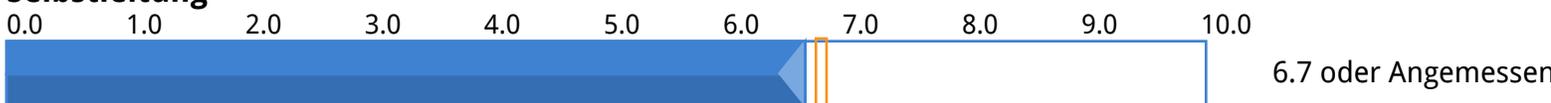
Persönliches Engagement



Selbstvertrauen



Selbstleitung



Selbstwertgefühl



Milke Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Fähigkeiten einsetzen (8.2 oder Sehr gut)

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 (7.1 oder Gut)

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



Selbstvertrauen (8.6 oder Ausgezeichnet)

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 (6.7 oder Angemessen)

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

Selbstwertgefühl (8.8 oder Ausgezeichnet)

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.

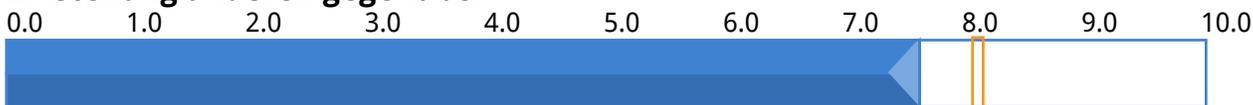
Schaubild der Talente in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere



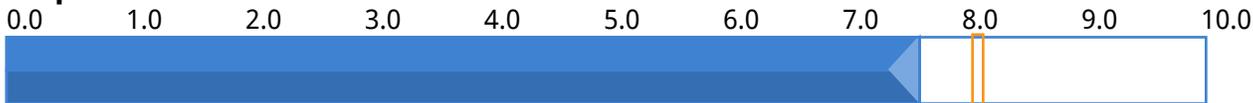
6.2 oder Angemessen

Einstellung anderen gegenüber



7.6 oder Gut

Empathie



7.6 oder Gut

Beurteilung anderer



7.6 oder Gut

Milke Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere (6.2 oder Angemessen)

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

Einstellung anderen gegenüber (7.6 oder Gut)

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

Empathie (7.6 oder Gut)

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

Beurteilung anderer (7.6 oder Gut)

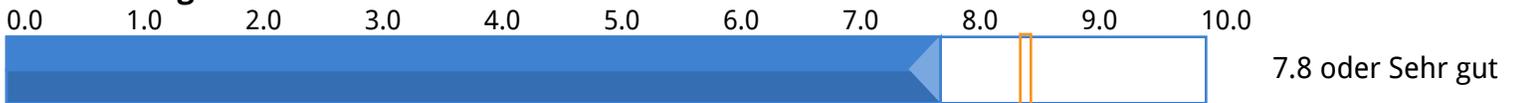
bewertet Ihre Fähigkeit, sich ein realistisches und akkurates Urteil über andere zu bilden, deren Stärken und Schwächen einzuschätzen und deren Denk-, Handlungs- und Verhaltensweisen zu verstehen.

Kategoriebeschreibung

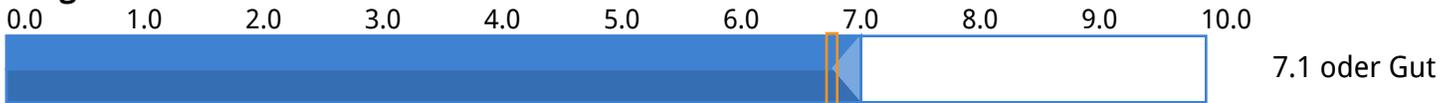
Sich auf schwierige und ungewisse Reisen zu begeben, erfordert eine spezielle Energie, um das auf lange Sicht durchhalten zu können. Inspiration treibt diese spezielle Energie an, die aber nur von der Person selbst stammen kann. Aus diesem Grund erfordert das langfristige Führen anderer, dass Sie diese 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



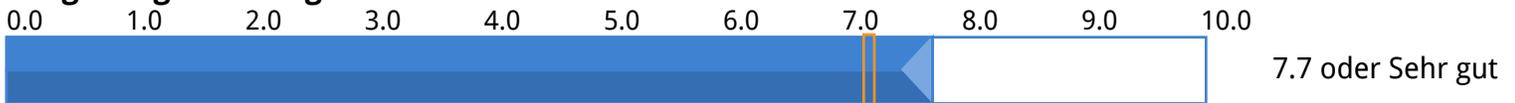
Hingabe erzielen



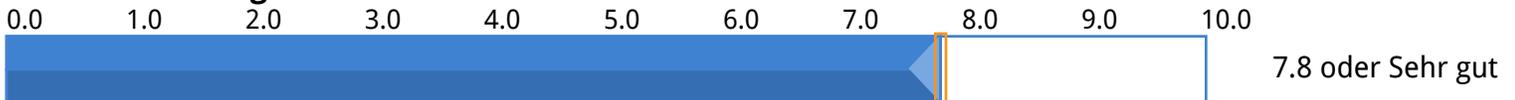
Leiten anderer



Langfristige Planung



Andere überzeugen



Milke Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer (7.8 oder Sehr gut)

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 (7.1 oder Gut)

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

Leiten anderer (7.4 oder Gut)

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 oder Sehr gut)

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

Andere überzeugen (7.8 oder Sehr gut)

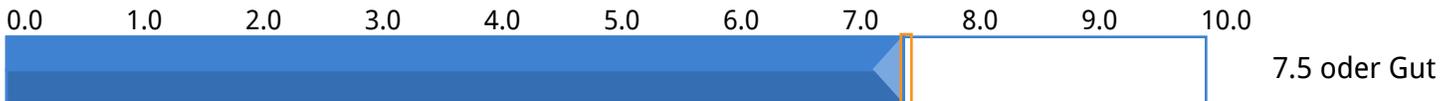
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre Ansichten auf eine Weise darzulegen, dass sie von anderen akzeptiert werden.

Kategoriebeschreibung

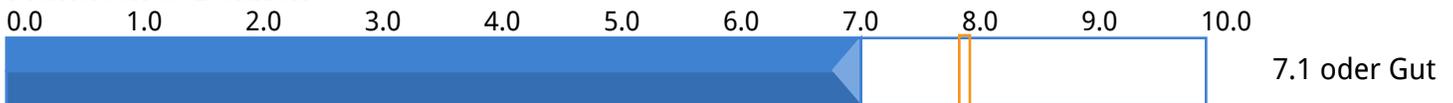
Beim Ergreifen von Maßnahmen und Fortschreiten in Richtung Erfüllung Ihrer Mission und Vision, werden Sie unumgänglich mit Überraschungen und unerwarteten Ergebnissen konfrontiert. Eine führungsfähige Person wird kontinuierlich den Plan zum Erreichen des festgelegten Ziels abschätzen und Kurskorrekturen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



Milke Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Flexibilität (7.5 oder Gut)

bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

Praktisches Denken (7.1 oder Gut)

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

Proaktives Denken (8.0 oder Sehr gut)

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

Selbstbeherrschung (6.4 oder Angemessen)

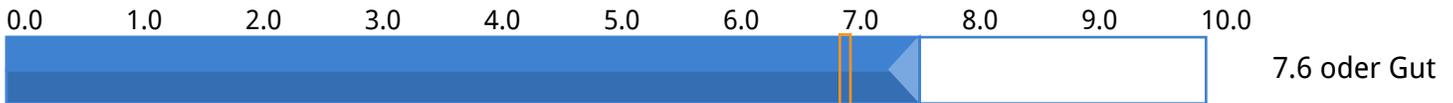
bewertet Ihre Fähigkeit, angesichts einer stressigen und emotionsgeladenen Situation rational und objektiv zu bleiben.

Kategoriebeschreibung

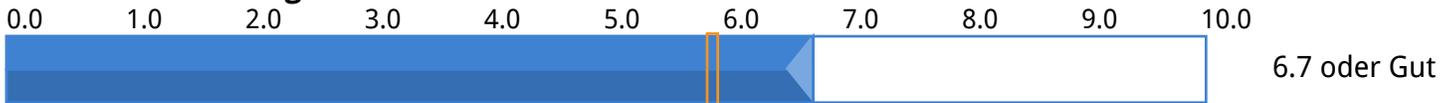
Um andere zu verstehen, zu motivieren und zu führen, müssen Sie sich zuerst selbst verstehen. Wie Chris McCusker, Präsident und CEO von Motorola einmal sagte: "Leadership bedeutet, als Erster eine neue Richtung einzuschlagen - in die andere dann folgen". So muss eine Person, bevor sie andere führen kann,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

Schaubild der Talente in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein



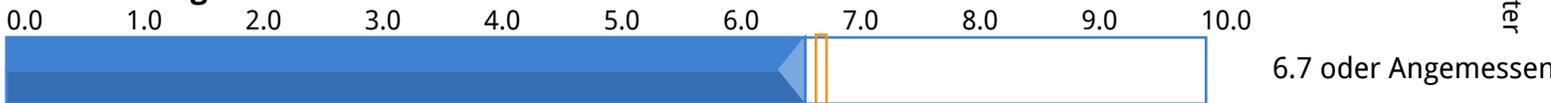
Selbsteinschätzung



Selbstvertrauen



Selbstleitung



Mike Muster

Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein (7.6 oder Gut)

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 (6.7 oder Gut)

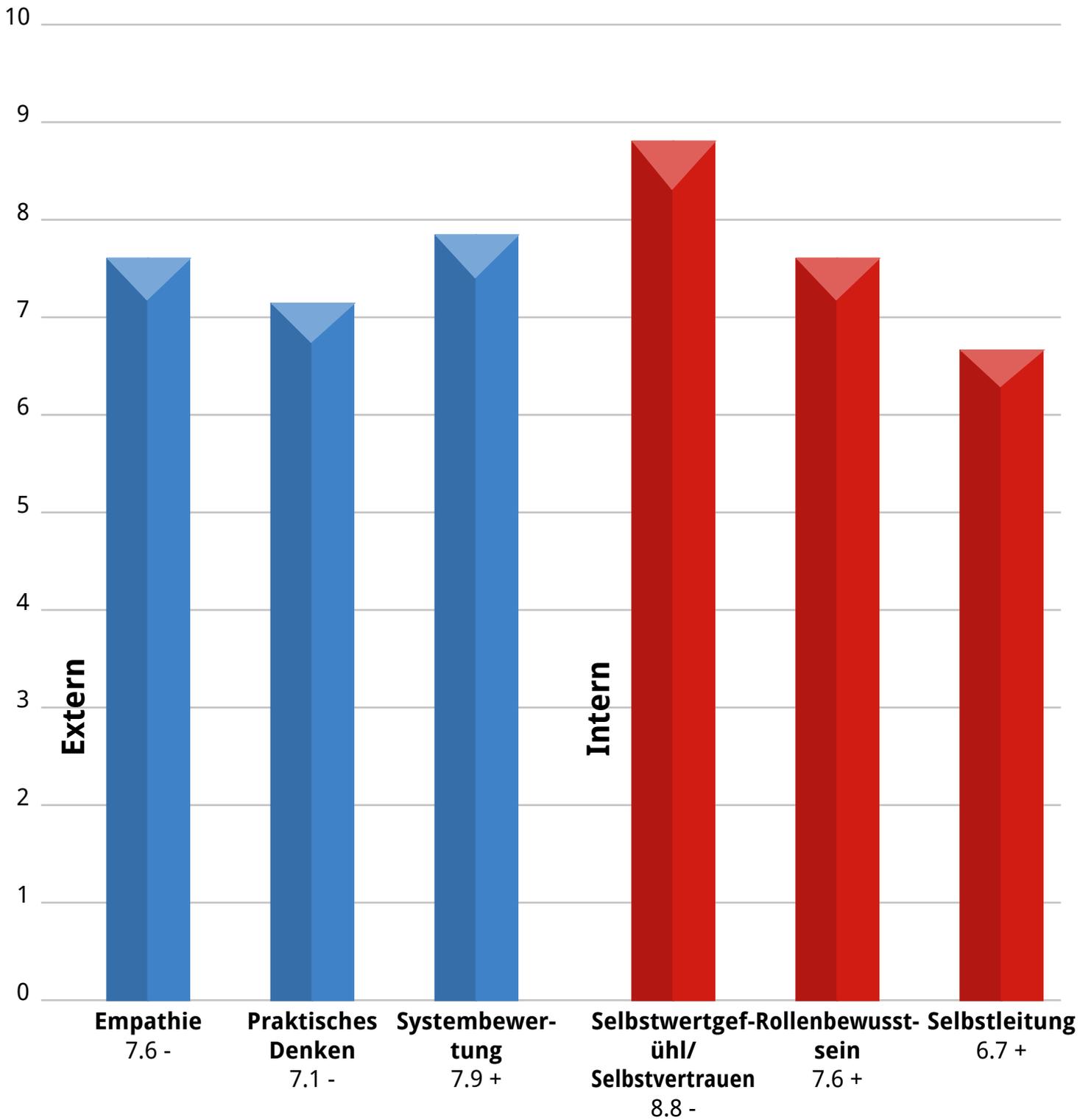
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre persönlichen Management-Stärken und -Schwächen praxisbezogen und objektiv zu identifizieren.

Selbstvertrauen (8.6 oder Ausgezeichnet)

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 (6.7 oder Angemessen)

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



Mike Muster



Extern

Empathie Überbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Empathie Unterbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.2

Praktisches Denken Überbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.1

Praktisches Denken Unterbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.2

Systeme beurteilung Überbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.2

Systeme beurteilung Unterbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Intern

Selbstwertgefühl Überbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.0

Selbstwertgefühl Unterbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.1

Rollenbewusstsein Überbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.2

Rollenbewusstsein Unterbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.1

Selbstleitung Überbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.2

Selbstleitung Unterbewertung

0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0



0.2



Extern

Dim I

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.6

Dim E

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.1

Dim S

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.9

Dif

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.0

Dim %

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.9

Int I

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.7

Int E

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



6.7

Int S

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.7

Int

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.4

Int %

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



4.5

Intern

Dim I

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.8

Dim E

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.6

Dim S

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



6.7

Dif

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.3

Dim %

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



3.6

Int I

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



8.0

Int E

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.3

Int S

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.3

Int

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0



7.9

Int %

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0

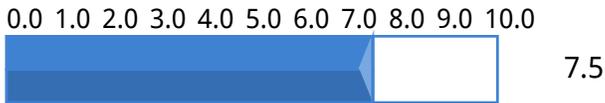


5.1

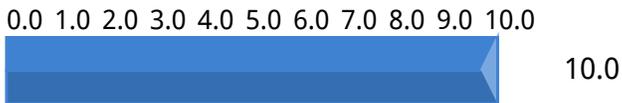


Extern

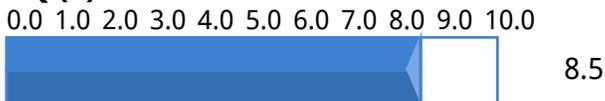
DI



Dis



VQ (1)



VQ (2)



BQr (1)



BQr (2)

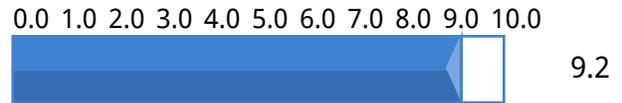


CQ

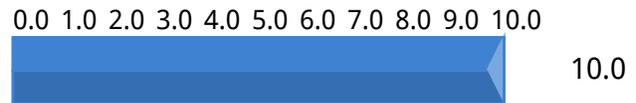


Intern

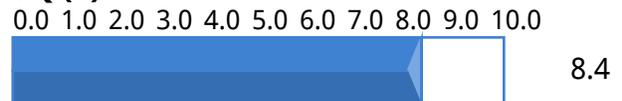
DI



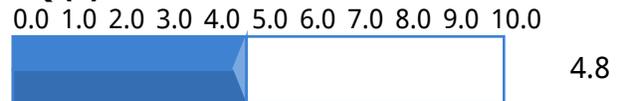
Dis



SQ (1)



SQ (2)



BQa (1)



BQa (2)



CQ





Stressbewältigung (8.8)	Problemlösung (7.6)
Selbstwertgefühl (8.8)	Projekt-Zeitplanung (7.6)
Selbstverbesserung (8.8)	Verbindungen zu anderen (7.6)
Selbstvertrauen (8.6)	Rollenbewusstsein (7.6)
Fähigkeiten einsetzen (8.2)	Verständnisvolle Einstellung (7.6)
Kreativität (8.2)	Sinn für Zeitplanung (7.5)
Arbeitsfreude (8.2)	Auswertung des Gesagten (7.5)
Intuitive Entscheidungsfindung (8.2)	Problem- und Zustandsanalyse (7.5)
Vertrauen in die Berufsrolle (8.2)	Aufmerksamkeit fürs Detail (7.5)
Kontrolle abgeben (8.2)	Qualitätsorientierung (7.5)
Realistische persönliche Zielsetzung (8.2)	Flexibilität (7.5)
Proaktives Denken (8.0)	Diplomatie (7.5)
Problem-Management (7.9)	Konsequenz und Zuverlässigkeit (7.4)
Konzeptionelles Denken (7.9)	Leiten anderer (7.4)
Respekt vor Anordnungen (7.9)	Beständigkeit (7.3)
Ergebnisorientierung (7.9)	Arbeitsethik (7.3)
Zugehörigkeitsgefühl (7.9)	Fähigkeit als Selbststarter (7.2)
Systembewertung (7.9)	Integrative Fähigkeit (7.2)
Realistische Zielsetzung für andere (7.8)	Theoretische Problemlösung (7.2)
Entwicklung anderer (7.8)	Konkrete Organisation (7.1)
Freisein von Vorurteilen (7.8)	Hingabe erzielen (7.1)
Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (7.8)	Initiativ (7.1)
Andere überzeugen (7.8)	Standardentsprechung (7.1)
Berichtigung anderer (7.8)	Persönliches Engagement (7.1)
Langfristige Planung (7.7)	Persönlicher Antrieb (7.1)
Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (7.7)	Praktisches Denken (7.1)
Anordnungen befolgen (7.7)	Achtung von Eigentum (7.1)
Erkennen potentieller Probleme (7.7)	Status und Anerkennung (7.1)
Anwendung des gesunden Menschenverstands (7.6)	Projekt- und Zielfokussierung (7.1)
Beurteilung anderer (7.6)	Emotionale Kontrolle (7.0)
Realistische Erwartungen (7.6)	Selbstmanagement (6.9)
Sensibilität anderen gegenüber (7.6)	Selbsteinschätzung (6.7)
Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (7.6)	Selbstleitung (6.7)
Einstellung anderen gegenüber (7.6)	Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (6.7)
Empathie (7.6)	Missionsbewusstsein (6.7)
Humanbewusstsein (7.6)	Umgang mit Zurückweisungen (6.6)
Materieller Besitz (7.6)	Selbstbeherrschung (6.4)
Überwachung anderer (7.6)	Verantwortlichkeit für andere (6.2)
Persönliche Beziehungen (7.6)	Persönliche Verantwortlichkeit (5.6)