



## Helga Musterfrau

21. Juni, 2017

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

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

**Was sind Ihre Talente?**

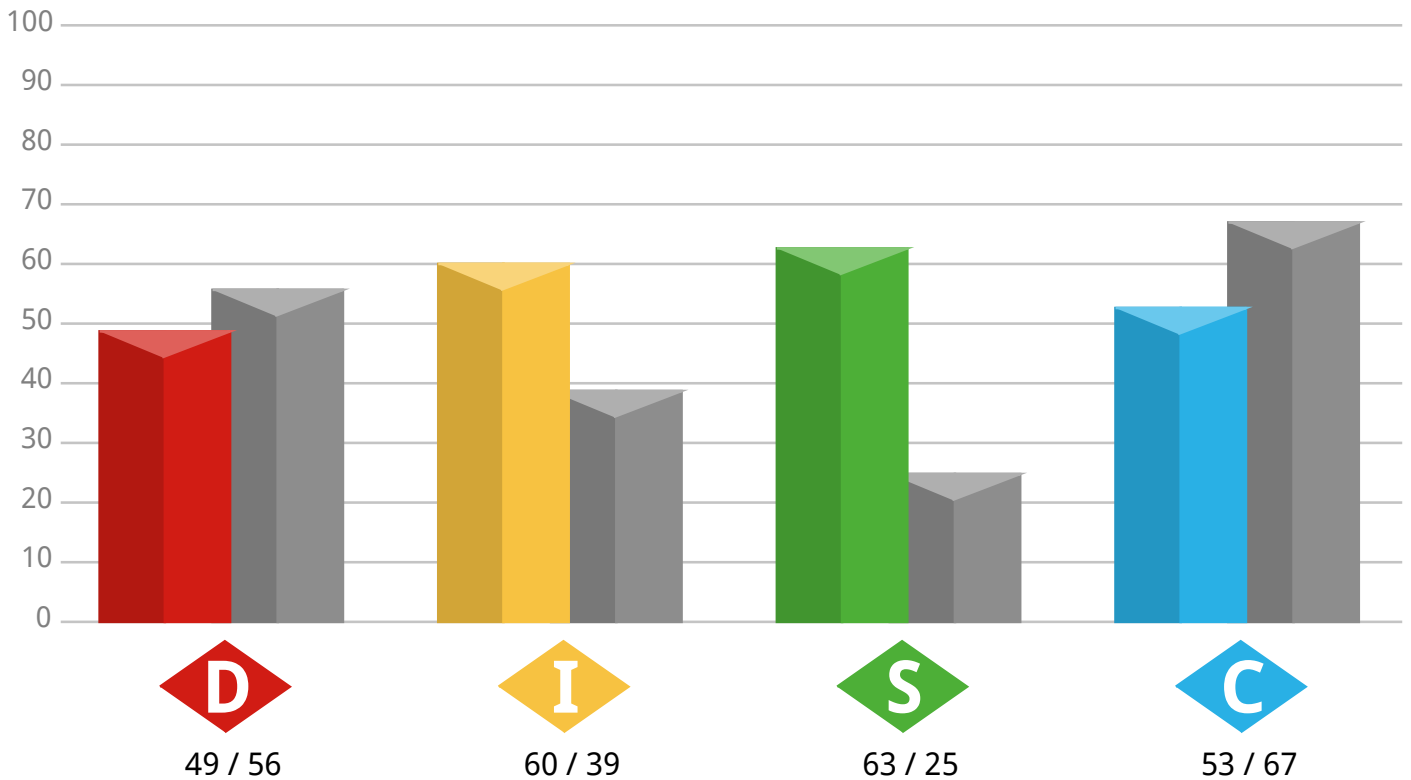
**Warum sind Sie motiviert sie zu nutzen?**

**Wie verhalten Sie sich dabei?**



Innermetrix Deutschland  
info@innermetrix.de

## Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Helga Musterfrau

### Natürlicher Stil:

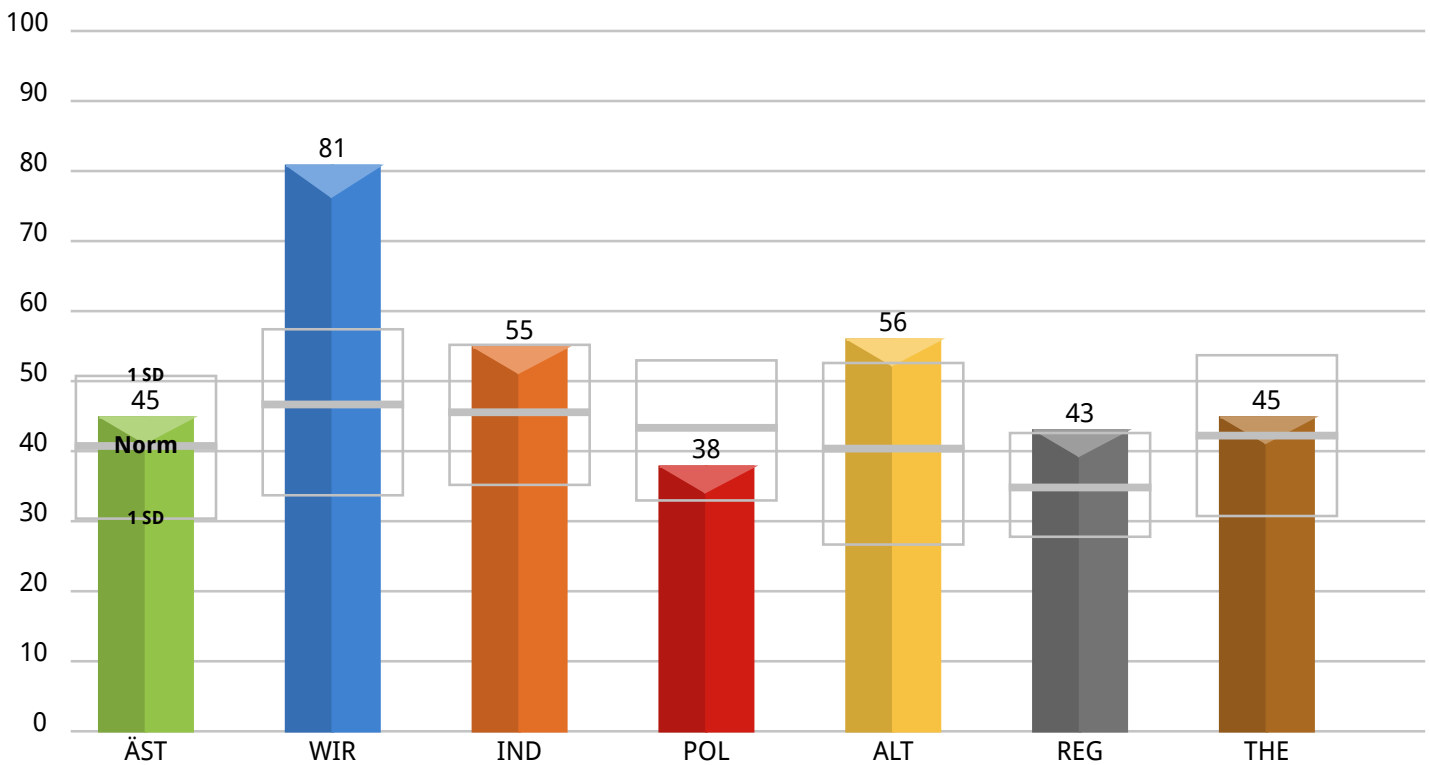
Natürlicher Verhaltensstil bedeutet, dass Sie ganz authentisch und sich selbst gegenüber treu sind. Der Stil beschreibt Ihr natürliches unverstelltes Verhalten. Wenn Sie sich gemäß Ihrem natürlichen Stil verhalten, reduzieren Sie Stress und Anspannung und es beruhigt Sie. Unter Stress oder Druck verfallen 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



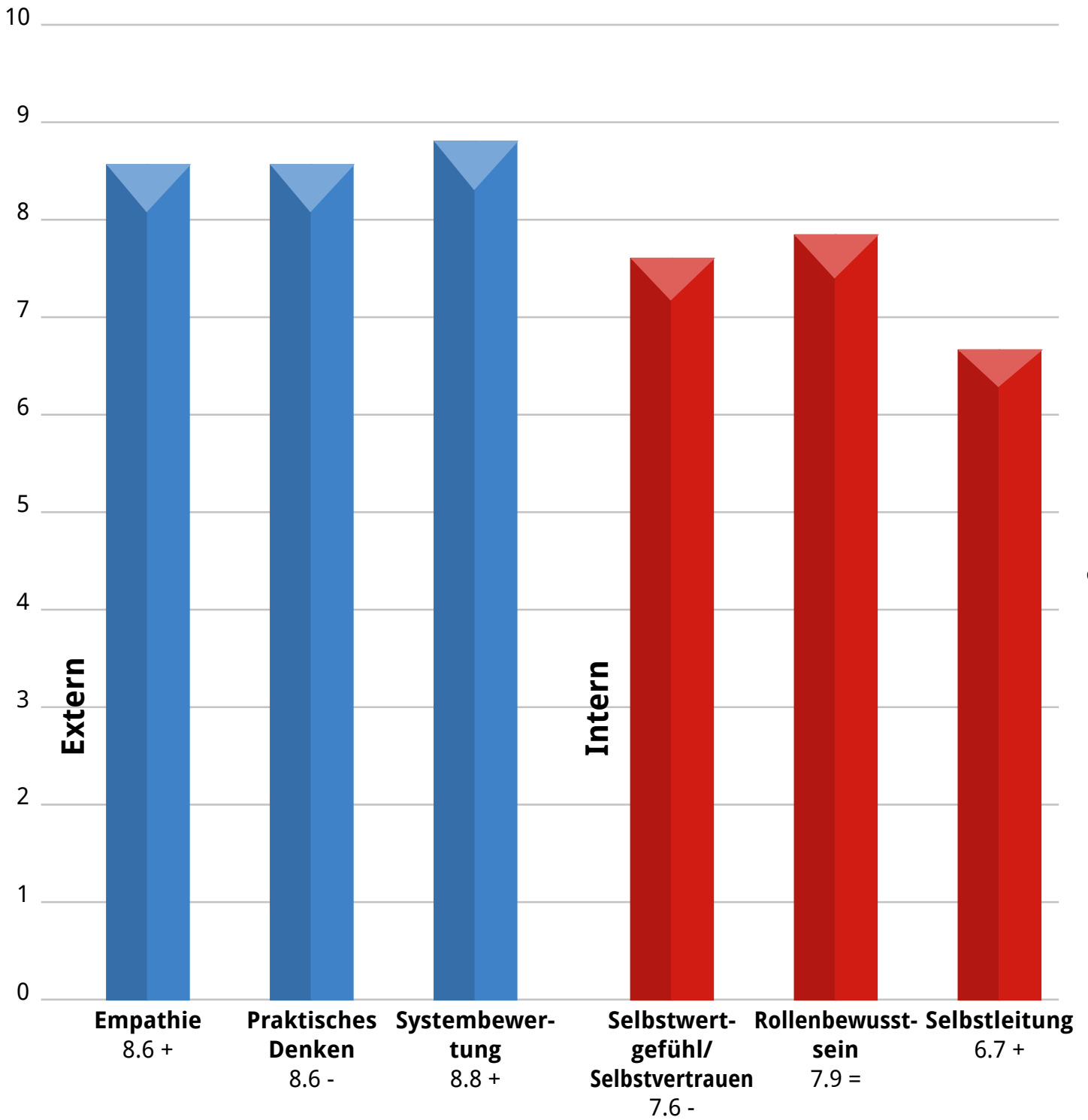
Helga Musterfrau

<b>Durchschnittlich Ästhetisch</b>	Sie sind in der Lage, die Vorzüge von Gleichgewicht und Harmonie zu schätzen, ohne dabei den Blick für die praktische Seite der Dinge zu verlieren.
<b>Sehr hoch Wirtschaftlich</b>	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und endergebnisorientiert.
<b>Durchschnittlich Individualistisch</b>	Sie sind kein Extremist und fähig, ein Gleichgewicht zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen anderer herzustellen.
<b>Durchschnittlich Politisch</b>	Sie sind flexibel und fähig, Macht oder Einfluss, die eine Aufgabe oder Position mit sich bringen, anzunehmen oder wieder abzugeben.
<b>Hoch Altruistisch</b>	Sie haben ein großes Verlangen, anderen dabei zu helfen, zu lernen, zu wachsen und sich zu entwickeln.
<b>Hoch Regulatorisch</b>	Sie haben eine starke Präferenz für das Befolgen etablierter Systeme oder dafür, diese zu schaffen, wenn sie noch nicht existieren.
<b>Durchschnittlich Theoretisch</b>	Sie sind fähig, das Streben nach Verständnis und Wissen mit den praktischen Bedürfnissen einer Situation auszugleichen.



# Leistungspotenzial-Profil | Dimensionale Ausgewogenheit

0.95 / 0.86



Helga Musterfrau

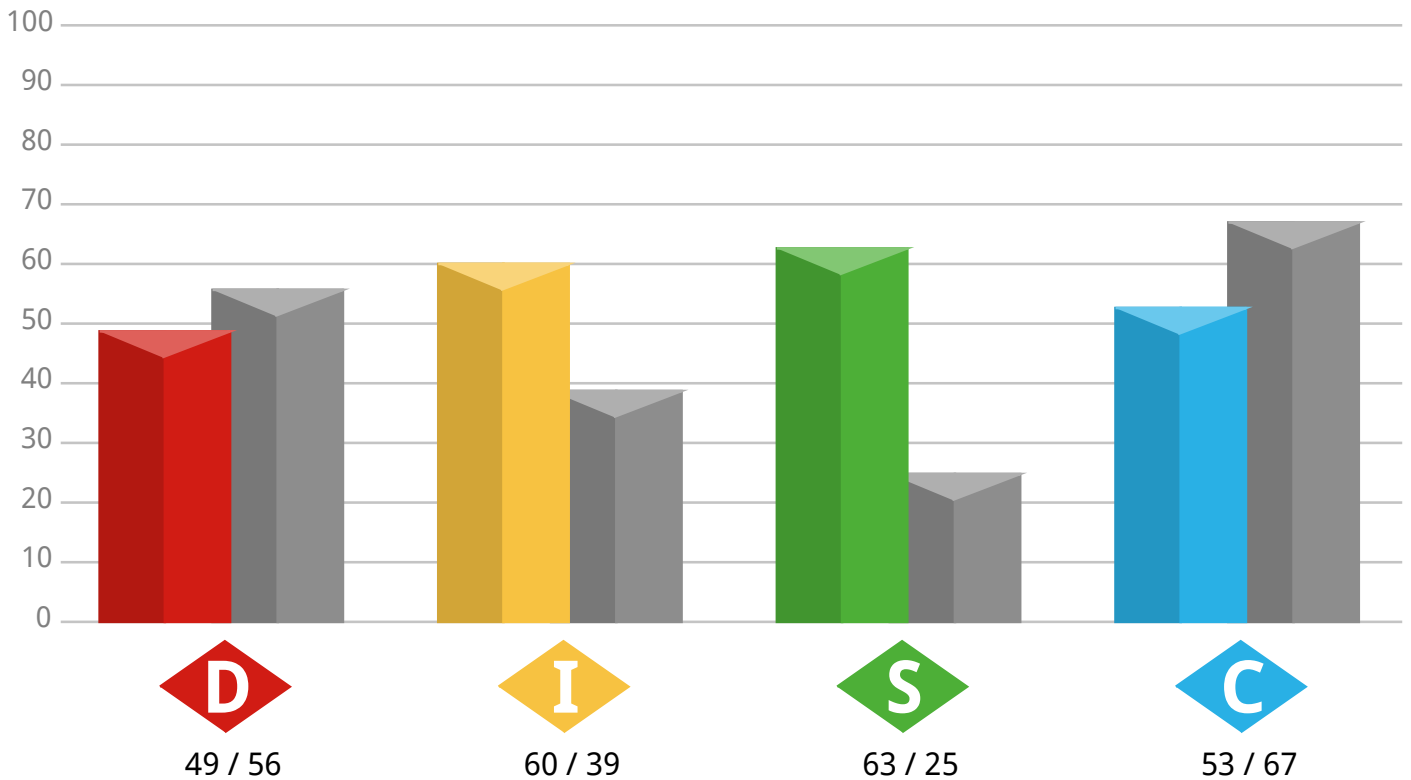


# Der IMX Verhaltens-Index

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



## Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Helga Musterfrau

### 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.





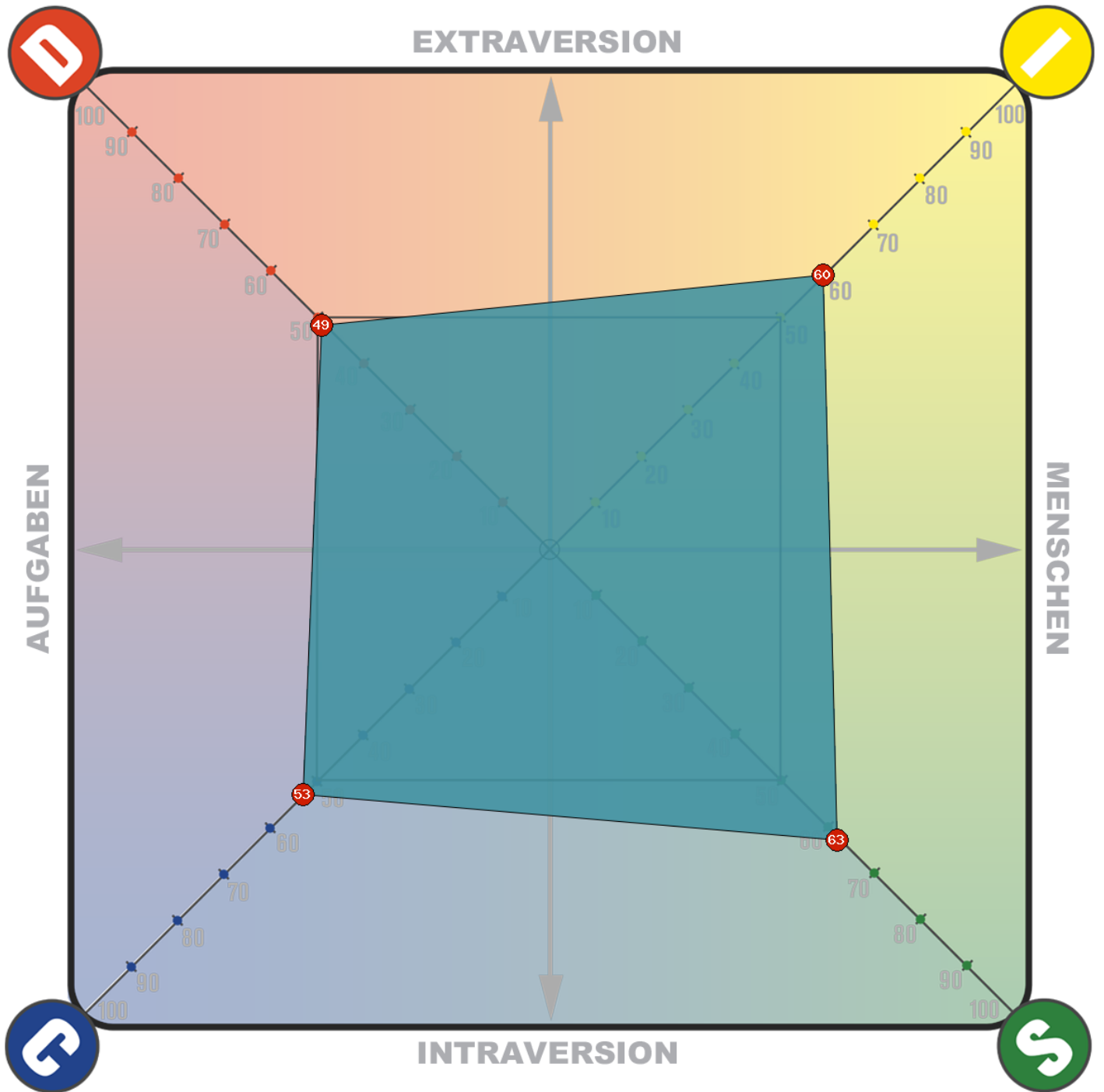
## Ein Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

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

Helga Musterfrau



# Leistungspotenzial-Profil | Die vier Verhaltensdimensionen



Helga Musterfrau



## Dezisiv

### Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

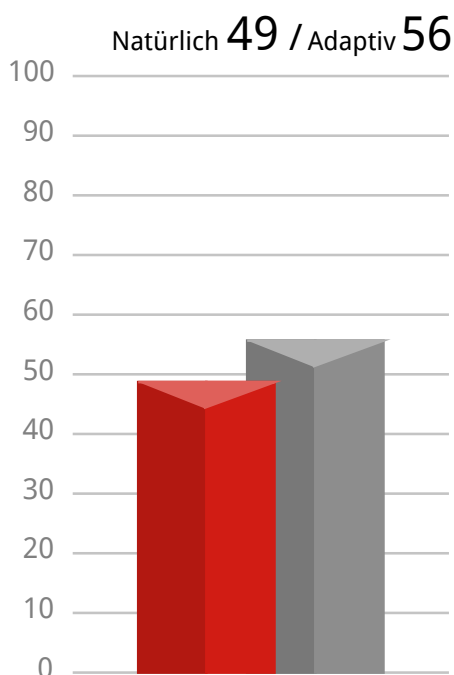
Das D in DISC steht für dezisiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension 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 unterstützen meistens die Entscheidungen, die von anderen in Ihrem Team gemacht werden.
- Sie sind ziemlich selbstkritisch und verlangen viel von sich selbst.
- Unter starkem Druck können Sie ein bisschen unentschlossen wirken.
- Sie bevorzugen eine Arbeitsumgebung ohne großen Druck und ohne ständige Veränderungen.
- Sie neigen dazu, anderen den Vortritt zu lassen, wenn diese eine stärkere Meinung äußern.



## Interaktiv

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

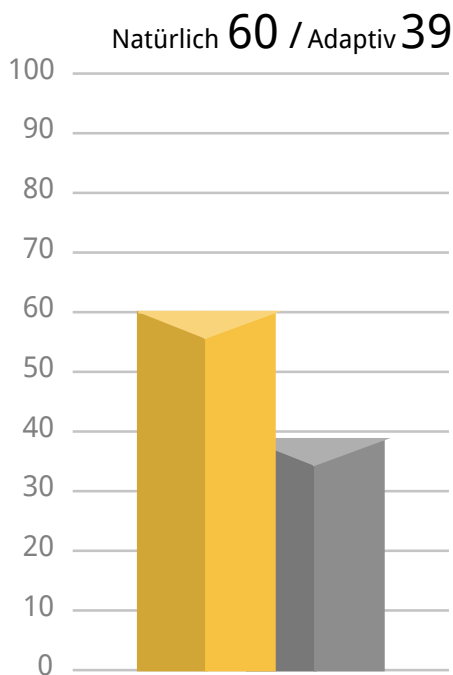
Das I in DISC steht für interaktiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser 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 mögen demokratische, nicht hierarchische Arbeitsverhältnisse.
- Andere Menschen finden Sie charmant, und man unterhält sich gerne mit Ihnen.
- Sie versprechen manchmal durch Ihren natürlichen Optimismus mehr als Sie dann einhalten können.
- Sie möchten lieber in einem sozialen Umfeld anstatt in Heimarbeit arbeiten.
- Sie bevorzugen eine Umgebung mit zahlreichen zwischenmenschlichen Kontakten.
- Sie möchten ein flexibles Umfeld, das Kreativität zulässt.



## Stabil

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

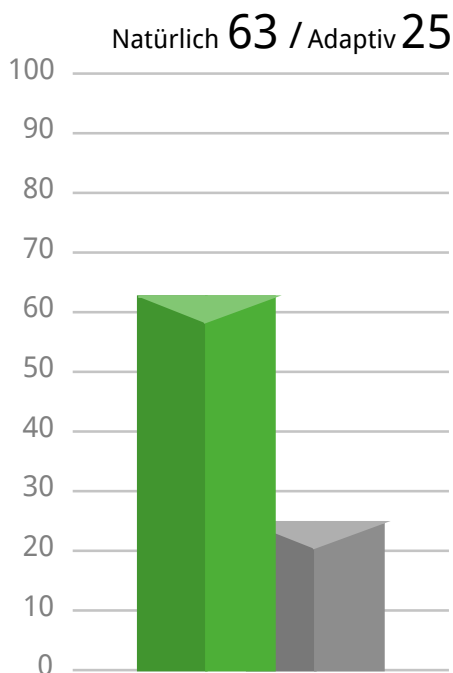
Das S in DISC steht für stabil. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension 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 halten es für wichtig, etablierte Verfahren und Prozesse zu befolgen.
- Sie sind langfristig konsequent und berechenbar, selbst inmitten von Veränderungen.
- Falls nicht genügend Struktur und Ordnung bestehen, werden Sie sie einführen.
- Sie bevorzugen es die Rahmenbedingungen abzuklären bevor Sie beginnen, um Fehler zu vermeiden.
- Wenn es sein muss, können Sie bei Veränderungen oder neuen Ideen flexibel sein.
- Sie arbeiten mit einem hohen Maß an Selbstkontrolle und streben ständig nach der Fertigstellung der Aufgabe.



## Umsichtig

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

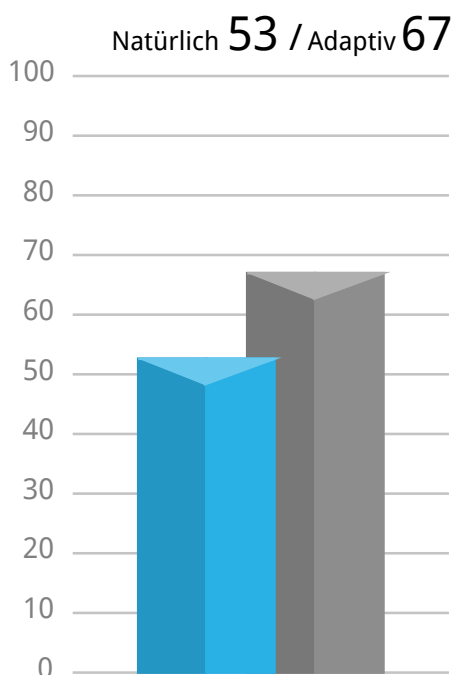
Das C in DISC steht für umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es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

#### Hohes C -

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

#### Niedriges C -

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



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

- Sie wünschen sich viel Präzision und Detailtreue.
- Sie bevorzugen eine gepflegte, ordentliche und strukturierte Arbeitsumgebung.
- Sie bevorzugen es, Dinge weiterhin auf eine klar definierte und bewährte Art auszuführen.
- Ihre Herangehensweise an neue Ideen und Veränderungen ist umsichtig und sorgsam.
- Sie schätzen sehr detaillierte Erklärungen, wenn es um komplexe Aufgaben geht.
- Verglichen mit anderen, wird man Sie vielleicht als eher als Gegner von Veränderungen und Unordnung ansehen.



### 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 sind fähig, Sinn für Humor zu zeigen, aber sehr ernst bei Arbeitsaufgaben und Projekten zu sein, vor allem in dem Wunsch, hohe Qualitätskontrolle aufrechtzuerhalten.
- Sie erzielen dieselbe Punktzahl wie Personen, die auf einem bestimmten Gebiet zu den Besten oder zu Experten werden möchten.
- Sie haben die Fähigkeit, Menschen mit Geduld zu behandeln und hohe technische Kompetenz auf Ihrem Fachgebiet zu beweisen.
- Sie können enttäuscht sein, wenn Standards nicht erreicht werden oder wenn sich das Teamprojekt verzögert.
- Sie pflegen im Umgang mit anderen eher freundlich und aufgeschlossen zu sein.
- 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 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 überzeugen andere durch Ihre persönliche Kompetenz und durch Ermunterung mit Ihrem Optimismus.



### 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 geben selbstsicheren und aggressiven Menschen eine unverblümete und kritische Antwort. (Hohe D- und niedrige I-Eigenschaften ermöglichen diese Antwort.)
- Der Drang zur Selbstbehauptung und die Energie zur Konfrontation können durch die innere Sensibilität etwas abgemildert werden.
- Sie sind motiviert, wenn Sie kreativ sein können; bei Routinearbeit langweilen Sie sich.
- Sie erarbeiten im Job gerne ungewöhnliche Antworten und neue Ideen für bestehende Probleme.
- Sie treffen die tagtäglichen organisatorischen Entscheidungen schnell und einfach. Erheblich mehr Zeit, Anstrengungen und Vorsicht brauchen Sie für größere Entscheidungen.
- Sie motivieren andere mit Ihrem Sinn für Wettbewerb und Dringlichkeit.
- Entschiedenheit, schnelles Denken und kurze Reaktionszeiten treffen auf Zögerlichkeit und den Wunsch, alle Facetten eines Problems und alle potentiellen Lösungen erst auszuloten, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird. (Hohe D- und C-Eigenschaften, zusammen mit niedrigen I-Eigenschaften sorgen für dieses Muster.)
- Sie sind Initiator kreativer neuer Ideen; innerhalb des Unternehmens kennt mn Sie als Befürworter von Veränderungen.





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:

- Die Option zu haben, gewisse Methoden oder Prozeduren zu ändern, um die Leistungsfähigkeit zu steigern.
- Ein gesteigerter Dringlichkeitssinn, Dinge jetzt gleich zu erledigen.
- Vollständige Erklärungen der Art eines verwendeten Vorgangs oder Systems.
- Ein Umfeld mit minimalen plötzlichen Veränderungen und Krisen.
- Ausreichend Zeit, um Alternativen zu berücksichtigen, bevor Veränderungen vorgenommen werden.
- Ausreichend Zeit für wirkungsvolles Planen.
- Freundliche, aktive Personen, denen man sich anschließen kann.
- Arbeitszuweisungen von hoher Präzision und Akkuratheit, um Ihre hohe Detailorientierung zu nutzen.



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:

- Zeit, um auf Veränderungen reagieren zu können und deren Einfluss auf die Qualität der Arbeit zu analysieren.
- Ein Umfeld, in dem man sich maximal auf die Arbeitsaufgaben konzentrieren kann und sich nicht um ein soziales Protokoll auf Kosten der Produktivität kümmern muß.
- Sie wollen Dinge gleich beim ersten Mal richtig machen, sodass spätere Korrekturen unnötig sind.
- Ein Team, das Veränderungen in einem Projekt akzeptiert, wenn die Qualität auf dem Spiel steht.
- Zeit, um Daten und Fakten vor einer endgültigen Entscheidung zu analysieren.
- Wirksame Methoden, Dinge in kürzerer Zeit zu erledigen, ohne dabei Qualität einzubüßen.
- Direkte, sachliche Antworten auf Fragen, die von akkuraten Daten gestützt werden.
- Sie wollen hohe Qualitätsstandards, die alle Teammitglieder achten und unterstützen.



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 auf gleichmäßige und aufrichtige Weise menschenorientiert.
- Sie bauen Vertrauen zu anderen auf, die einen Anstoß brauchen.
- Sie bringen eine einzigartige Kombination aus Akkuratheit, Intuition, gutem Führungsstil ein. Entscheidungen basieren auf sachlichen Daten.
- Sie behalten ein stabiles und vorhersehbares Tempo bei, um ein komplexes oder spezialisiertes Projekt durchzuführen und beweisen unermüdliche Arbeitsethik, um das Projekt fertig zu stellen.
- Man kann sich darauf verlassen, dass Sie tun, was Sie sagen.
- Sie weisen ein hohes Maß an Orientierung an Qualitätskontrolle auf.
- Sie zeigen die seltene Fähigkeit, gleichzeitig freundlich und (bei Bedarf) argumentativ zu sein und fähig, Humor einzusetzen, um das Eis zu brechen oder eine angespannte Situation zu entschärfen.
- Sie verfügen über ein klares Bewusstsein der breitgefächerten Auswirkungen auf wichtige Entscheidungen.



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:

- Zeit, um auf Alternativen zu reagieren, auch wenn die "Projektuhr tickt".
- Direkte und detaillierte Antworten auf Fragen.
- Spezialisierte und herausfordernde Aufgabenanweisungen.
- Die Freiheit, neue Wege zu gehen.
- Fakten und Beispiele, deren Informationen frei von Emotionen sind.
- Sicherheit und Vertrauen in Mittel zur Qualitätskontrolle.
- Herausfordernde Aufgaben mit breitgefächerten Anwendungsgebieten.
- Abläufe, die gleich beim ersten Mal richtig ausgeführt werden.



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:

- Die Fähigkeiten anderer zu überschätzen.
- Übermäßig optimistisch mit der Fähigkeit zu sein, andere zu überzeugen oder zu managen.
- Schwierigkeiten zu haben, Fristen aufgrund des Wunsches nach Vollständigkeit oder Perfektion einzuhalten.
- In Zeiten bedeutender Veränderungen oder hohen Drucks unentschlossen zu werden.
- Eher impulsiv zu reagieren, als die Dinge zu überdenken, bevor Sie antworten.
- Skeptisch gegenüber Veränderungen zu sein und einen niedrigeren Dringlichkeitssinn zu haben.
- Mehr zu versprechen, als sie halten können: die Augen sind größer als der Magen.
- Zu sehr an alten Traditionen bei Prozeduren und Vorgängen festzuhalten.



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 möchten Leistungsergebnisse, Ziele usw. kennen und diese den Teilnehmern mitteilen.
- Sie mögen es, ein aktives Lernumfeld zu haben.
- Sie helfen der Gruppe, neue Konzepte und Ideenmodelle zu erstellen.
- Sie leiten die Gruppe durch ermunternde Zusammenarbeit.
- Sie bevorzugen explizite Anweisungen und Beurteilungskriterien, die mit den Teilnehmern zusammen erstellt werden.
- Sie sind sehr akkurat bei der Präsentation von Informationen.
- Sie bereichern den Inhalt mit Geschichten und Erfahrungen.

### **Wie Sie am liebsten Wissen vermittelt bekommen oder lernen:**

- Sie zeigen aufrichtige Anteilnahme mit anderen.
- Sie lernen, indem Sie neue Möglichkeiten berücksichtigen und Ideen überdenken.
- Sie mögen gelegentlich Selbstfindung und Versuch-und-Irrtum-Methoden.
- Sie möchten die Leistungsergebnisse, Ziele, usw. kennen.
- Sie ziehen als Teilnehmer ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Einzel- und Gruppenarbeit vor.
- Sie zeigen Engagement und wollen persönlich in das Lernen einbezogen werden.
- Sie bevorzugen traditionelle Lernstrukturen und -aktivitäten.



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 Helga zu kommunizieren:**

- Halten Sie die individuellen Aufgaben und Verantwortungen schriftlich fest.
- Nutzen Sie das Gespräch, um wieder zum vorliegenden Thema oder zur Angelegenheit zurückzukehren.
- Geben Sie Zeit, um die Angelegenheiten und potentiellen Ergebnisse zu überprüfen.
- Wenn Sie sagen, dass Sie etwas tun werden, dann tun Sie das auch.
- Gehen Sie sicher, dass individuelle Verantwortungen klar sind und keine Zweideutigkeiten bestehen.
- Seien Sie sicher, dass die Informationen, die Sie haben, zuverlässig sind.
- Brechen Sie das Eis mit einem kurzen persönlichen Kommentar.

### **Dinge, die andere besser vermeiden sollten, um wirkungsvoller mit Helga zu kommunizieren:**

- Gehen Sie nicht zu schnell zum Geschäftlichen oder zur Tagesordnung über, sondern geben Sie ein wenig Zeit, um das Eis zu brechen.
- Verwenden Sie keine unzuverlässigen Nachweise oder Aussagen.
- Lassen Sie zu treffende Entscheidungen nicht in der Schwebel. Versichern Sie sich davon, dass alle Entscheidungspunkte zum Abschluss gebracht wurden und dass Aktionspläne daraus resultieren.
- Seien Sie nicht herrisch oder fordernd.
- Wenn Sie nicht einverstanden sind, lassen Sie es nicht an anderen persönlich aus oder die Beziehung beeinträchtigen.
- Seien Sie nicht unhöflich, brüsk oder zu temporeich in Ihrer Abwicklung.
- Nehmen Sie die Meinung anderer nicht als Beweis.



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

**Dezisiv:**

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

---

**Interaktiv:**

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

---

**Stabil:**

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

---

**Vorsichtig:**

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

---

**Gesamter Natürlicher Stil:**

Auf welche Weise betrifft Ihr natürlicher Stil Ihr Leben?

---

**Gesamter Adaptiver Stil:**

Auf welche Weise betrifft Ihr adaptiver Stil Ihr Leben?

---

**Stärkebezogene Erkenntnisse:**

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

---





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

Was haben Sie über Ihren bevorzugten Kommunikationsstil gelernt?

---

**Ideales Arbeitsklima:**

Wie gut passt Ihr derzeitiges Arbeitsklima zu Ihrem Verhaltensstil?

---

**Leistungsfähigkeit:**

Auf welche Weise könnten Sie leistungsfähiger werden?

---

**Motivation:**

Wie können Sie stärker motiviert bleiben?

---

**Verbesserung:**

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

---

**Training/Lernen:**

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

---



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

**Erfolgsförderung:**

Wie kann Ihr individueller Verhaltensstil Ihren Erfolg fördern?

Geben Sie spezifische Beispiele an.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Erfolgseinschränkung:**

Wie kann Ihr besonderer Verhaltensstil Ihrem Erfolg im Weg stehen?

Geben Sie spezifische Beispiele an.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Der Motivations-Index

**WARUM** sind Sie motiviert, Ihre Talente zu nutzen?



### Über diesen Bericht

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

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

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

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

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



## Die Elemente des Motivations-Indexes

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

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

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

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



## Ein genauerer Blick auf die sieben Dimensionen

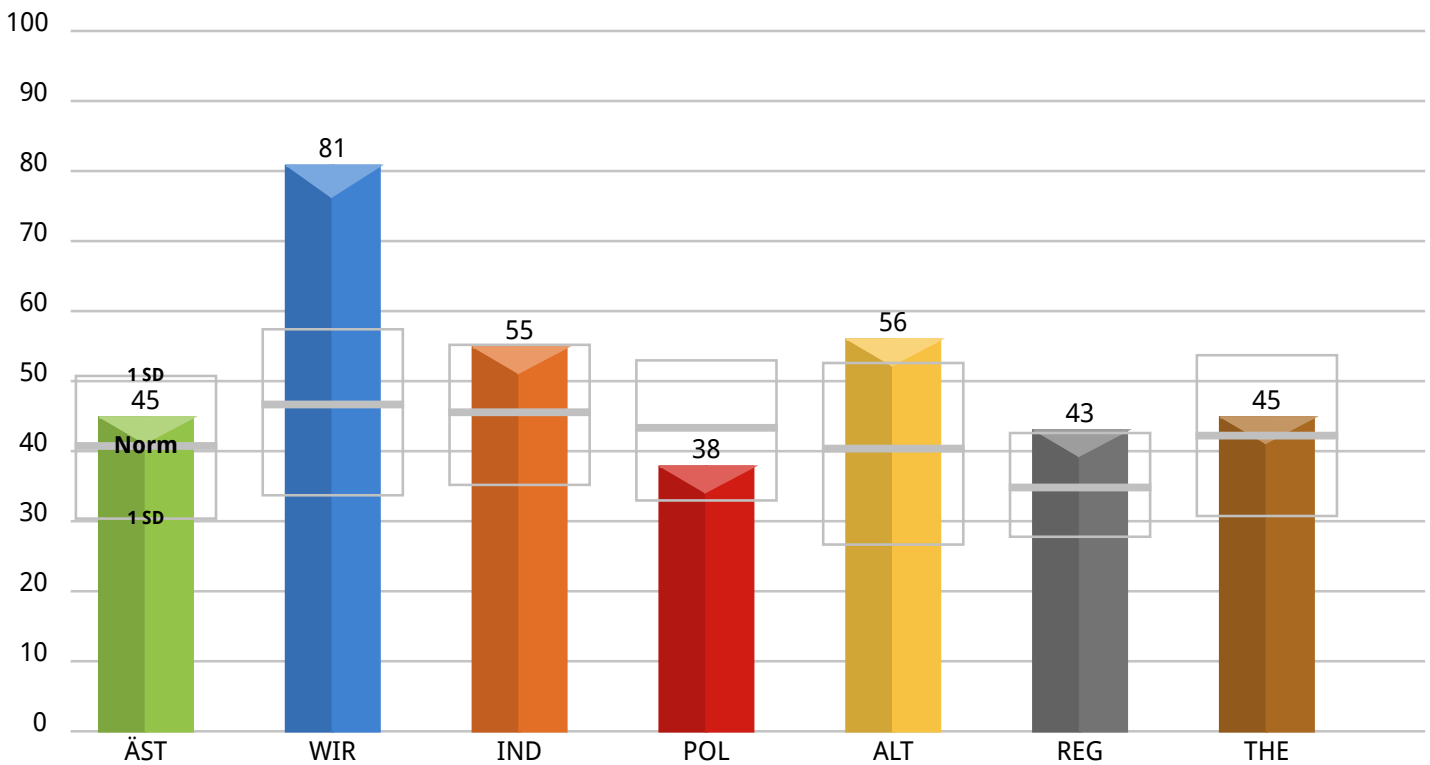
Werte helfen, Verhalten und Handlung zu beeinflussen und können als versteckte Motivation angesehen werden, da sie nicht wirklich zu beobachten sind. Ihre Werte zu kennen hilft Ihnen zu verstehen, warum Sie bestimmte Dinge lieber tun als andere.

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

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

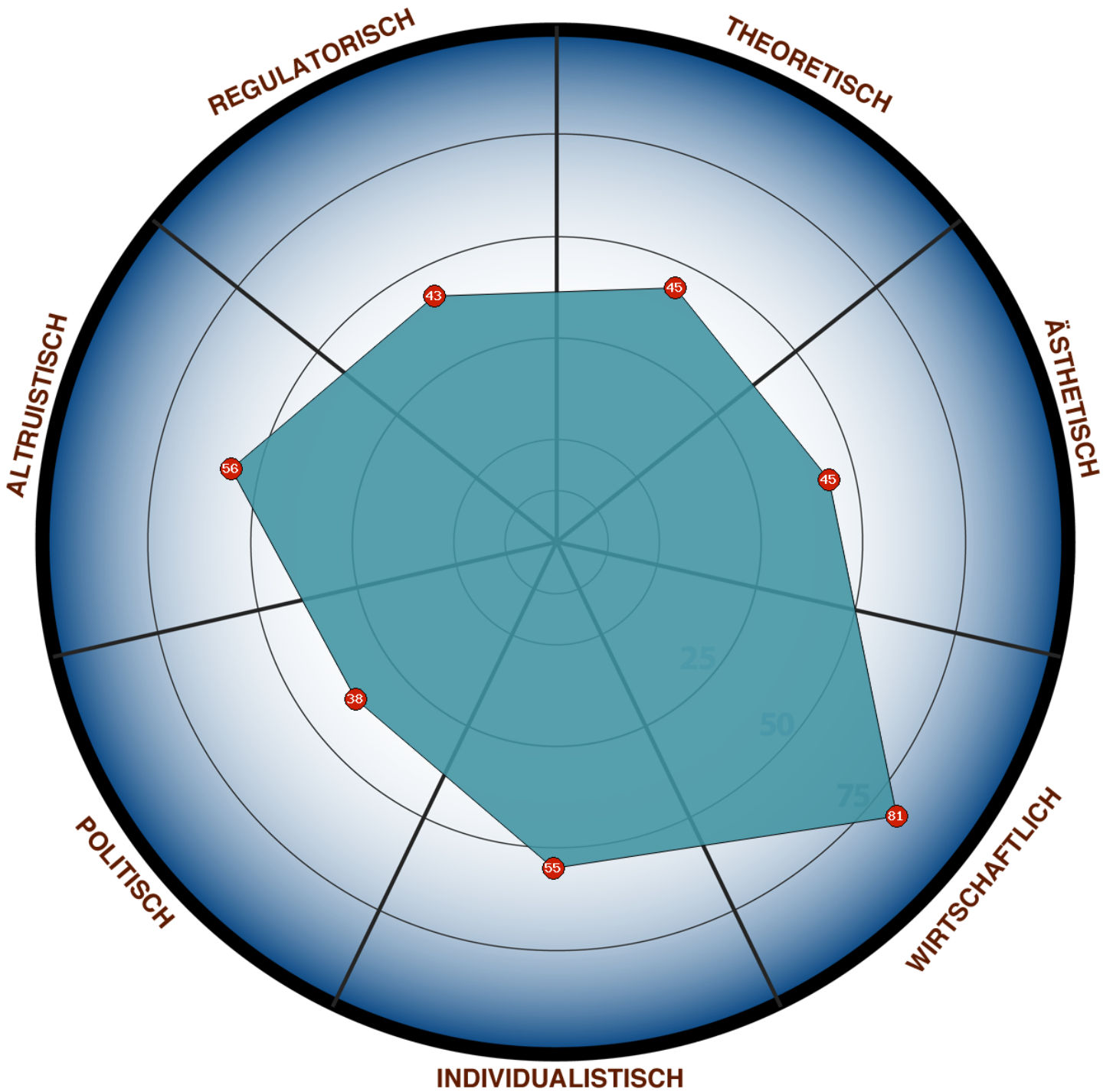


## Kurzdarstellung von Ihren Motivationen



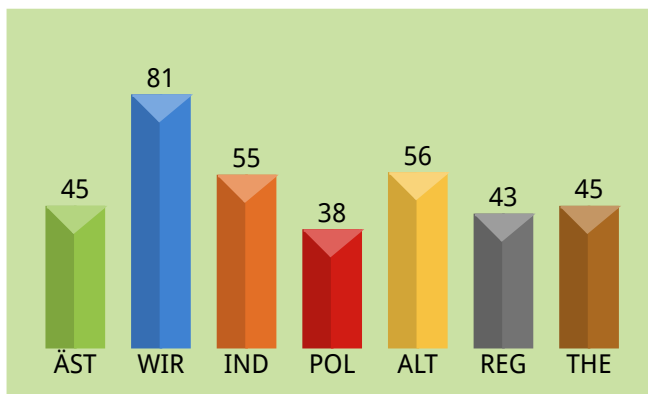
Helga Musterfrau

<b>Durchschnittlich Ästhetisch</b>	Sie sind in der Lage, die Vorzüge von Gleichgewicht und Harmonie zu schätzen, ohne dabei den Blick für die praktische Seite der Dinge zu verlieren.
<b>Sehr hoch Wirtschaftlich</b>	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und endergebnisorientiert.
<b>Durchschnittlich Individualistisch</b>	Sie sind kein Extremist und fähig, ein Gleichgewicht zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen anderer herzustellen.
<b>Durchschnittlich Politisch</b>	Sie sind flexibel und fähig, Macht oder Einfluss, die eine Aufgabe oder Position mit sich bringen, anzunehmen oder wieder abzugeben.
<b>Hoch Altruistisch</b>	Sie haben ein großes Verlangen, anderen dabei zu helfen, zu lernen, zu wachsen und sich zu entwickeln.
<b>Hoch Regulatorisch</b>	Sie haben eine starke Präferenz für das Befolgen etablierter Systeme oder dafür, diese zu schaffen, wenn sie noch nicht existieren.
<b>Durchschnittlich Theoretisch</b>	Sie sind fähig, das Streben nach Verständnis und Wissen mit den praktischen Bedürfnissen einer Situation auszugleichen.



Helga Musterfrau





## Die Ästhetische Dimension:

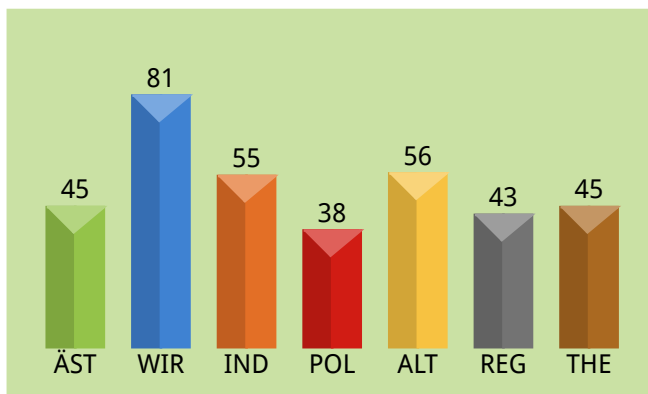
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

### Allgemeine Charakterzüge:

- Sie können gut mit anderen zusammenarbeiten, um neue Ideen zu entwickeln, oder etwas neues zu schaffen.
- Sie respektieren das Bedürfnis anderer, ihre Kreativität auszudrücken.
- Sie sind in der Lage, übermäßig emotionale oder kreative Menschen auf dem Boden der Tatsachen zu halten.
- Sie besitzen einen durchschnittlichen Sinn für Ästhetik.
- Sie besitzen ein gesundes Gleichgewicht zwischen Form und Funktion.

### Schlüsselstärken:

- Sie schätzen das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben, kommen aber auch ohne es aus.
- Sie schätzen erneuerbare und umweltfreundliche (grüne) Ansätze.
- Sie bewerten Bemühungen zur Erhaltung gleichzeitig als erneuernd und praktisch.
- Sie sind bereit, andere zu unterstützen und zu helfen, wenn Sie deren Bemühungen schätzen.
- Sie mögen gewisse künstlerische Aspekte oder Ideen, solange sie nicht zu extrem erscheinen.



### Die Ästhetische Dimension:

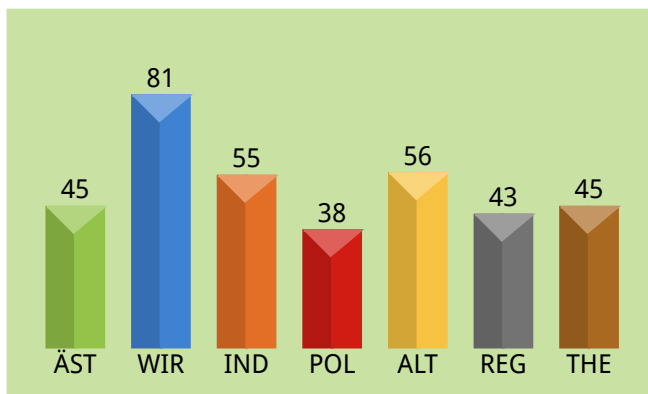
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsanierungs- oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

**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 haben das Bedürfnis, Gleichgewicht und Harmonie im Umfeld zu erhalten.
- Sie glauben, dass Kunst und Form ermunternd und bestärkend wirken können, selbst auf Personen ohne künstlerische Fähigkeiten.
- Sie schaffen im Team eine Atmosphäre, welche die Arbeit unterstützt.
- Ihr Niveau von künstlerischem Interesse liegt genau im internationalen Durchschnitt.
- Für Sie ist das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben wichtig.

### Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie unterstützen Aktivitäten zur beruflichen Weiterbildung.
- Sie lernen gern allein, aber auch im Team.
- Sie lernen gerne zu Ihrer persönlichen Entwicklung und Wissensteigerung.
- Ihr Lernen sollte zu gleichen Teilen von Form und Funktion beinhalten, nicht nur Funktion.

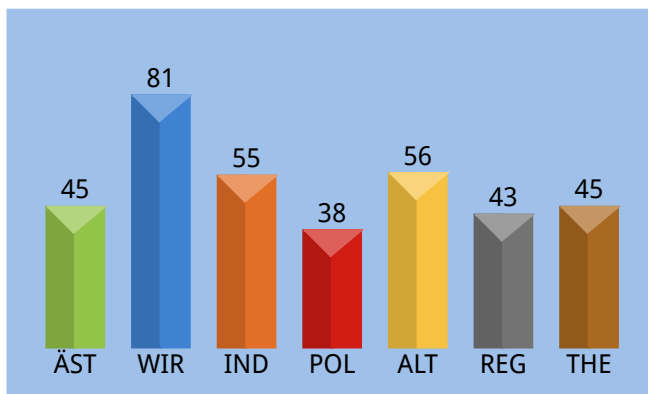


### Die Ästhetische Dimension:

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

### Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Da Ihre Punktezahl im internationalen Durchschnitt liegt, ist es wichtig, einige andere Werte genauer anzusehen, um einen besseren Überblick über die Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu erhalten.
- Sie können davon profitieren, eine sichtbarere Position in Teams zu beziehen.
- Sie sollten darauf achten ein harmonisches Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu erhalten.
- Akzeptieren Sie, dass es Menschen gibt, die keinen Sinn für Kunst, Gleichgewicht und Harmonie haben. Sie können als Bindeglied zwischen denen dienen, die solche Werte schätzen und denen, die dem keinen Wert beimessen.



## Die Wirtschaftliche Dimension:

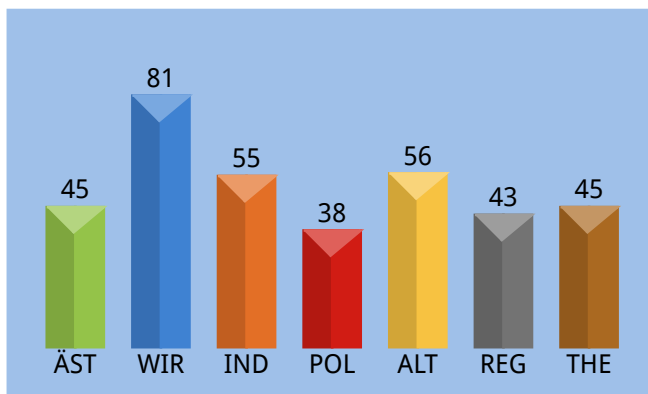
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

### Allgemeine Charakterzüge:

- Sie werden durch Geld und Prämien als Anerkennung für eine gut gemachte Arbeit motiviert.
- Sie sind in der Regel an allem interessiert, was Ihnen beim Erreichen von (wirtschaftlichen) Zielen hilft.
- Für Sie müssen Ausbildung und Training praktisch und nützlich sein und ein gewinn- oder wirtschaftsbezogenes Motiv besitzen.
- Bei der Optimierung von Gewinn oder Projektkosten, können Sie die Ansicht vertreten, dass der Zweck die Mittel heiligt.
- Sie können eventuell dem Stereotypen der hoch motivierten deutschen Geschäftsperson entsprechen, die von wirtschaftlichen Anreizen motiviert wird.

### Schlüsselstärken:

- Sie treffen Ihre Entscheidungen mit Praxisbezogenheit und Gewinnorientierung.
- Sie behandeln das Geld der Organisation oder des Teams wie Ihr eigenes.
- Sie sind sehr ertragsorientiert, für sich selbst und für Ihre Organisation.
- Sie sind sehr motiviert, in vielfältigen Bereichen Erfolg zu haben und zu gewinnen.
- Sie werden stark durch Wettbewerb, Herausforderungen und wirtschaftliche Anreize motiviert.



### Die Wirtschaftliche Dimension:

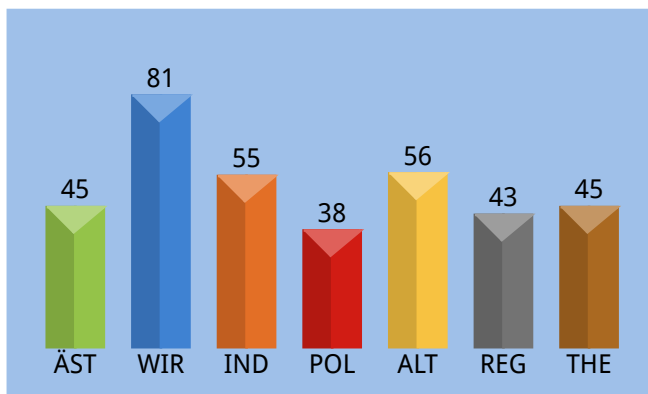
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

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

- Sie belohnen hohe Leistung auf konkrete und finanzielle Weise mit persönlicher oder teambezogener Anerkennung.
- Sie erwarten von Training- und Sitzungsveranstaltungen einen potentiellen Gewinn oder zukünftiges Einkommen.
- Sie sollten so schnell wie möglich Anerkennung und Belohnung (z.B. Prämien) bieten, nicht erst zu Semester- oder Jahresende.
- Sie gewähren genügend Raum für die finanzielle Belohnung herausragender Leistung.
- Sie empfinden die Belohnung von Leistung als wichtiges Mittel das Team zu motivieren.

### Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

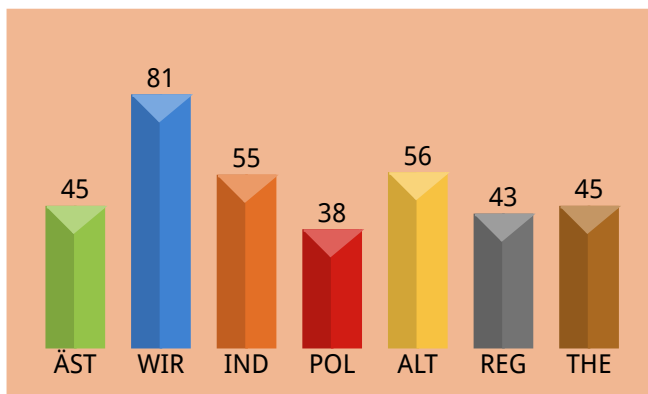


### Die Wirtschaftliche Dimension:

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

### Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie sollten eventuell das Dollarzeichen in Ihren Augen verbergen, um die angemessenen Beziehungen zu anderen aufbauen zu können.
- Manche Personen mit diesem Ergebnisbereich müssen eventuell lernen, wie dieser Gier-Faktor maskiert werden kann, um potentielle Neukunden, Abnehmer oder Kunden nicht zu verschrecken.
- Sie können Anstrengungen anderer im Team allein von wirtschaftlichen Gesichtspunkten aus beurteilen.
- Sie müssen eventuell eine gesteigerte Sensibilität für die Bedürfnisse anderer entwickeln und weniger potentiellen Egoismus kundgeben.
- Während dieser sehr hohe wirtschaftliche Antrieb ein bedeutender Motivationsfaktor beim Erreichen von Zielen sein kann, kann es aber auch zu einem sichtbaren "Gier-Faktor" werden, besonders für Verkäufer und andere Personen, die diesen sehr hohen Antrieb teilen.



### Die Individualistische Dimension:

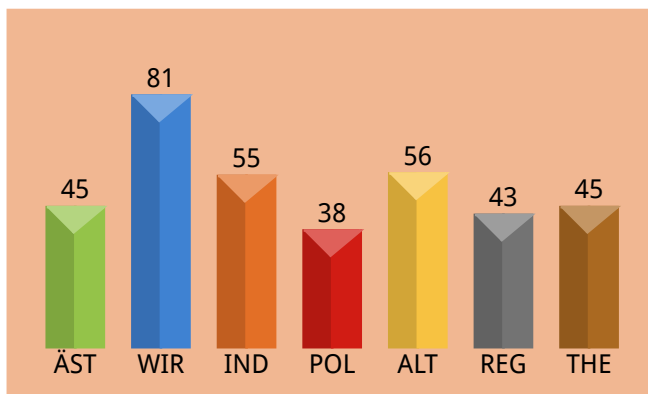
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

### Allgemeine Charakterzüge:

- Sie sind fähig, sowohl Stellung zu einem Punkt zu beziehen, als auch einen Standpunkt aufzugeben, wenn es erforderlich ist. Sie tun dabei beides mit derselben Aufrichtigkeit.
- Sie werden generell nicht als Extremist bei Ideen, Methoden oder Arbeitsangelegenheiten angesehen.
- Personen, die dasselbe Ergebnis wie Sie erreichen, werden wahrscheinlich nicht als kontrovers bei ihren Ideen oder Aktivitäten am Arbeitsplatz eingestuft.
- Sie sind fähig, mit oder ohne Rampenlicht bzw. Aufmerksamkeit auszukommen, die für besondere Beiträge gezollt wird.
- Sie zeigen mäßige soziale Flexibilität, so dass Sie als gesellschaftlich angepasst und unterstützend für andere im Team angesehen werden können.

### Schlüsselstärken:

- Sie sind fähig, beide Seiten der Standpunkte von Personen zu erkennen, die höhere oder niedrigere individualistische Antriebe haben.
- Sie können als flexibel und vielseitig betrachtet werden, ohne ein Extremist zu sein.
- Sie sind fähig, wenn Sie darum gebeten werden, zu folgen oder zu führen.
- Sie sind fähig, zwischen den Bedürfnissen von Teammitgliedern mit höherem oder niedrigerem individualistischen Antrieb zu vermitteln.
- Sie können als stabilisierende Kraft bei organisatorischen Angelegenheiten und Tätigkeiten angesehen werden.



### Die Individualistische Dimension:

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

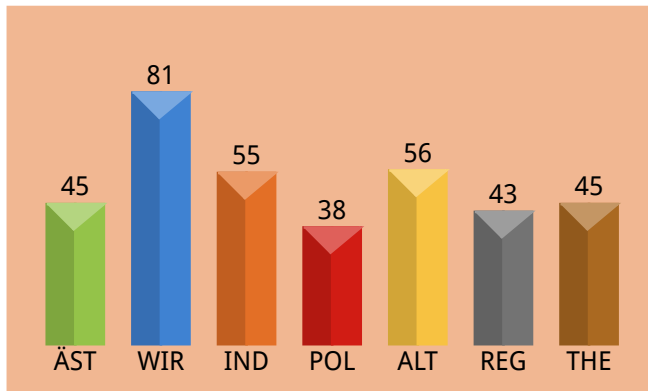
**Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):**

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

### Trainings-/Lernerkenntnisse:

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



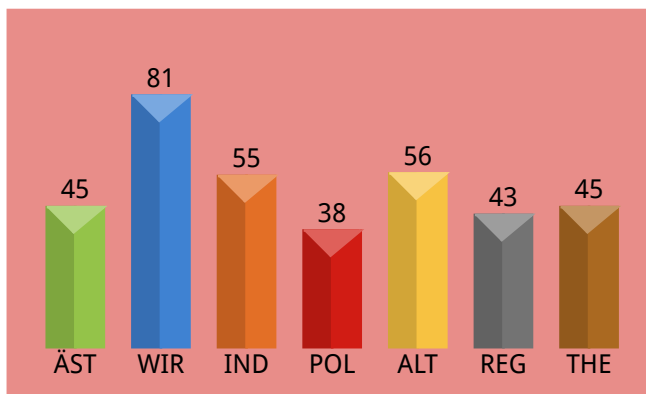


### Die Individualistische Dimension:

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

### Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

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



### Die Politische Dimension:

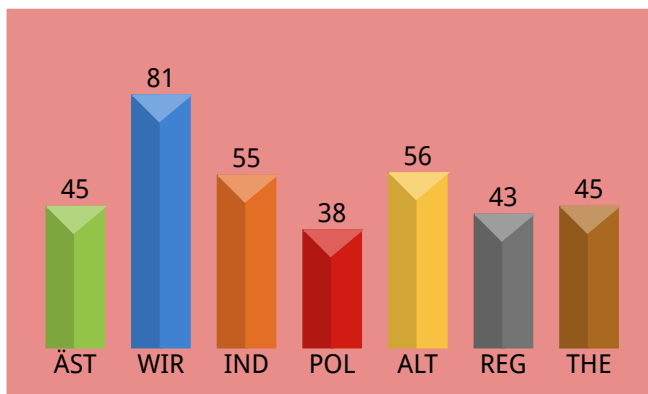
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktzahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

### Allgemeine Charakterzüge:

- Sie bringen einen Sinn für Ausgewogenheit in Machtangelegenheiten, die gelegentlich auftreten können.
- Eine Punktzahl, die sich dem Durchschnitt annähert, zeigt, dass der politische (machtsuchende) Antrieb kein Hauptmotivationsfaktor ist.
- Sie können als stabilisierende Kraft in den alltäglichen Teamoperationen angesehen werden.
- Punktergebnisse in diesem Bereich kommen dem Ergebnis der typischen professionellen Geschäftsperson nahe.
- 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 angetriebenen 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:

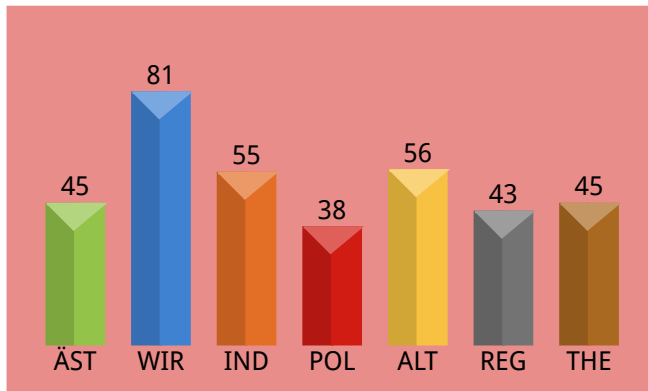
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

**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.

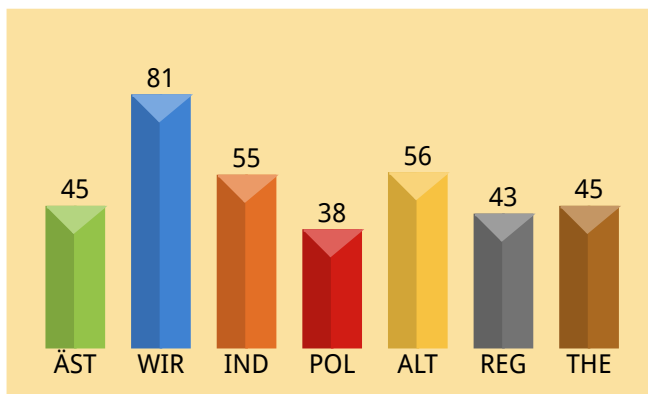


### Die Politische Dimension:

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:

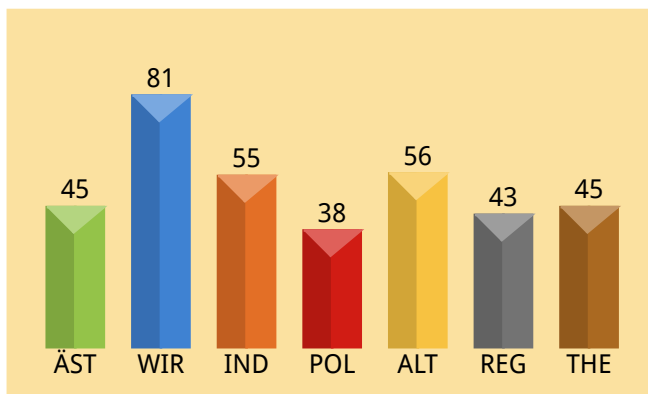
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

### Allgemeine Charakterzüge:

- Ihre Philosophie ist "lieber geben als nehmen", manchmal sogar im betrieblichen Umfeld.
- Sie zeigen einen hohen Aufrichtigkeitsfaktor und Ihre hilfsbereite Art zeigt sich in den Dingen, die Sie tun.
- Sie mögen es, anderen zu helfen, sie zu unterrichten oder zu coachen.
- Sie haben eine starke Service-Ethik.
- Sie finden Werte in der Arbeit, die über einen simplen Gehaltsscheck hinausgehen, vor allem wenn es anderen hilft.

### Schlüsselstärken:

- Sie sind ein sehr guter Teamplayer.
- Sie sind eher eine gesellige als einzelgängerische Person und mögen Netzwerkkontakte.
- Sie sind immer bereit, Ihre Zeit, Talent und Energie zu teilen, um der Organisation oder dem Zweck zu dienen.
- Sie sind gut darin, anderen beim Kommunizieren und gegenseitigen Respekt zu helfen.
- Sie sind sich der Bedürfnisse anderer oft bewusst, selbst wenn sie sie nicht äußern.



### Die Altruistische Dimension:

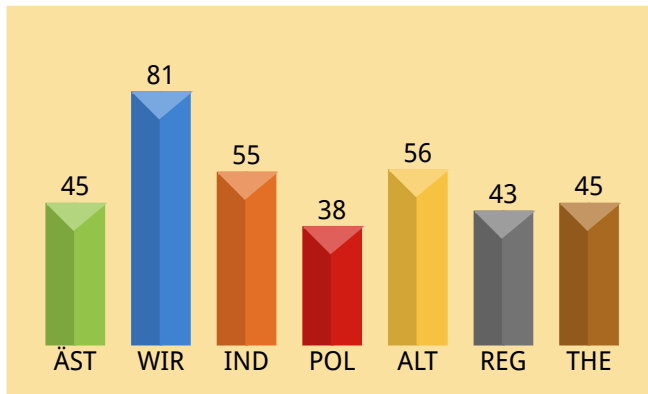
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

**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 für Flexibilität sorgen, um das Helfen anderer im Team zuzulassen.
- Sie sollten daran denken, dass Sie eine sehr "gebende" Person sind und gern anderen helfen.
- Sie halten Aufrichtigkeit für den Mittelpunkt von Kommunikation.
- Sie sollten sie als Trainer, Lehrer, Mentoren und Coach benutzen.
- Sie sollten widerstehen, die gebende Art zu überansprechen oder sich durch zu viel Geben zu verausgaben.

### Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

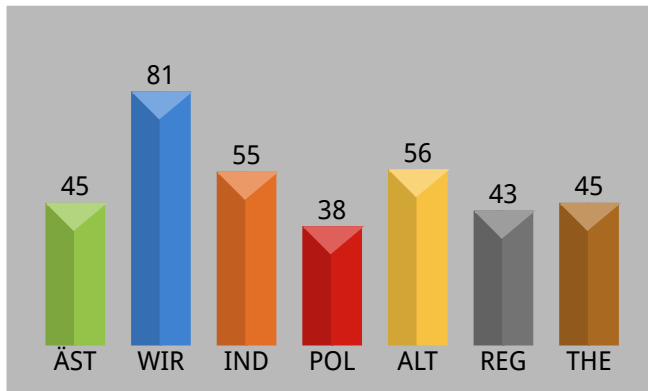


### Die Altruistische Dimension:

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

### Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie können die Fokussierung auf persönliche Arbeit zugunsten der Hilfe anderer bei deren Angelegenheiten einbüßen.
- Sie sollten häufiger "nein" sagen.
- Sie müssen darauf achten, dass Ihre gebende Natur nicht missbraucht oder ausgenutzt wird.
- Sie müssen sich daran erinnern, dass Anstrengungen zur Unterstützung und als Dienstleistung ebenfalls praktisch sein sollten.
- Sie können zuviel Zeit, Talent und Energie weggeben.



### 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.

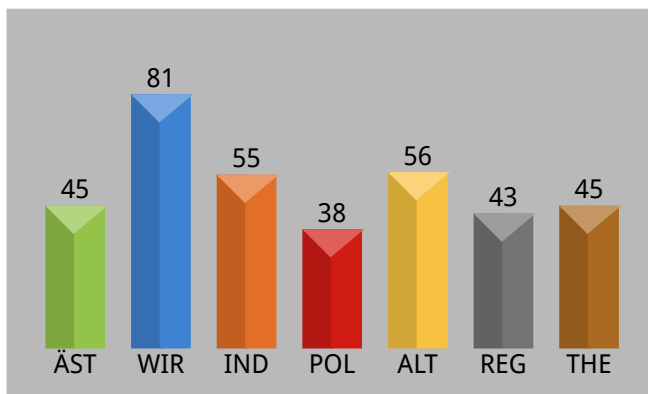
### Allgemeine Charakterzüge:

- Sie sind gewöhnlich strukturiert, ordentlich und prägnant.
- Sie nehmen persönliche Verantwortung sehr ernst.
- Sie vertreten eine "Regeln sind da, um eingehalten zu werden"-Mentalität.
- Sie ziehen es vor, Tätigkeiten zu dokumentieren und mögen Listen.
- Sie denken, alles hat einen "richtigen Weg" und einen "falschen Weg".

### Schlüsselstärken:

- Sie sind effizient und leistungsfähig beim Organisieren von Aufgaben und vor allem bei der Arbeit.
- Sie sind vertrauenswürdig und zuverlässig.
- Sie sind stolz auf Dinge, die Tradition fördern, wie Nationalgeschichte, Ehre, Pflicht.
- Sie bieten eine einwandfreie Stabilitätsgrundlage für dynamische Situationen.
- Sie behalten die Fokussierung beim Projektverlauf.





### Die Regulatorische Dimension:

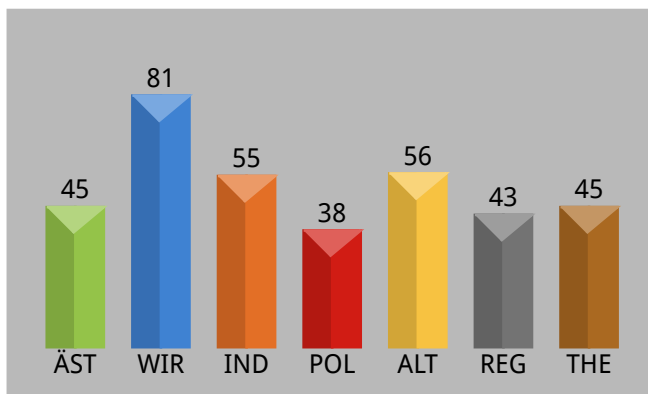
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

**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.):**

- Gewährleisten Sie angemessene Informationen, Mittel und Zeit, um Aufgaben auszuführen.
- Gehen Sie sicher, dass die Gründe hinter den Instruktionen klar dargelegt werden.
- Seien Sie geduldig bei der Einführung neuer Konzepte oder Prozeduren. Gewähren Sie Freiraum, um sich anzupassen.
- Falls Helga vorschlägt, den etablierten Weg, Dinge zu erledigen, zu ändern, handelt es sich wahrscheinlich um eine bedeutende Notwendigkeit.
- Sorgen Sie für ein strukturiertes und routiniertes Arbeitsumfeld.

### Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie werden Lernaktivitäten bevorzugen, die strukturiert und detailliert sind.
- Sie sind ein sehr disziplinierter Lerner.
- Sie mögen es, das Weshalb und Warum beim Lernen neuer Dinge zu verstehen.

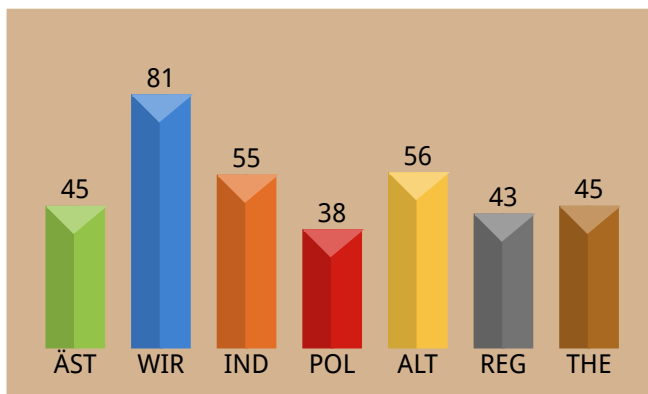


### Die Regulatorische Dimension:

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:

- Erkennen Sie, dass Veränderung gut, produktiv und notwendig sein kann.
- Beharren Sie nicht zu sehr auf Regeln.
- Sie könnten möglicherweise von manchen als zu strukturiert oder steif in manchen Angelegenheiten wahrgenommen werden.
- Seien Sie konsequent dabei, Regeln für alle durchzusetzen.
- Seien Sie sich bewusst, dass andere ihre eigene Art haben, Dinge zu tun und seien Sie dafür offen.



### Die Theoretische Dimension:

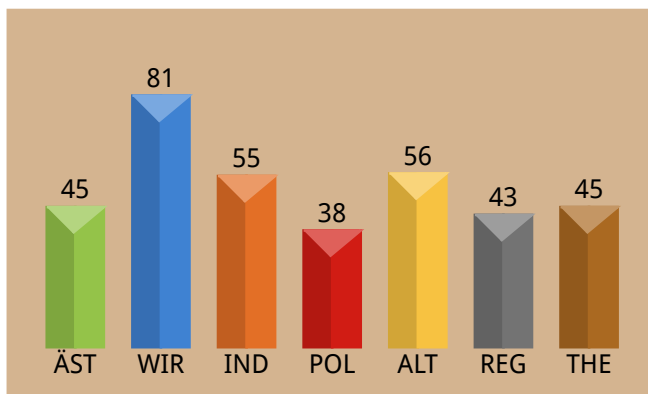
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

### Allgemeine Charakterzüge:

- Sie sind in der Lage, die Bedürfnisse der Angelegenheiten des Gesamtkontexts zu verstehen und hohe Genauigkeitsbedürfnisse zu schätzen, ohne ein Extremist zu sein.
- Sie können ein Gleichgewicht zwischen hoch theoretischen Ansätzen und sehr niedrigen Ansätzen herstellen und dabei zur Kommunikation mit beiden Seiten fähig sein.
- Ihre Ergebnisse in diesem Bereich nähern sich der typischen Punktezahl der Geschäftsperson an.
- Sie bringen einen Sinn für Ausgeglichenheit und Stabilität bei zahlreichen technischen Angelegenheiten und Anliegen ein, die das Team beeinflussen.
- Ihre Punktezahl, die sich dem Durchschnitt nähert, weist darauf hin, dass das Theoretische Bedürfnis nicht unwichtig ist, aber auch keinen Hauptantriebsfaktor für das Motivationsverhalten darstellt.

### Schlüsselstärken:

- Sie werden bei Bedarf Bewusstsein für die notwendigen technischen Eigenschaften demonstrieren und eine angemessene Arbeitsantwort geben.
- Sie bringen Flexibilität ins Team, die darin besteht, wenn notwendig detailorientiert oder in anderen Momenten praxisorientiert zu sein.
- Sie sind eine stabilisierende Kraft im Team.
- Sie sind fähig, die Bedürfnisse sowohl von hohen als auch niedrigen Theoretischen Ansätzen zu schätzen.
- Sie zeigen Neugierde für technische Details, ohne sich darin zu verzetteln.



### Die Theoretische Dimension:

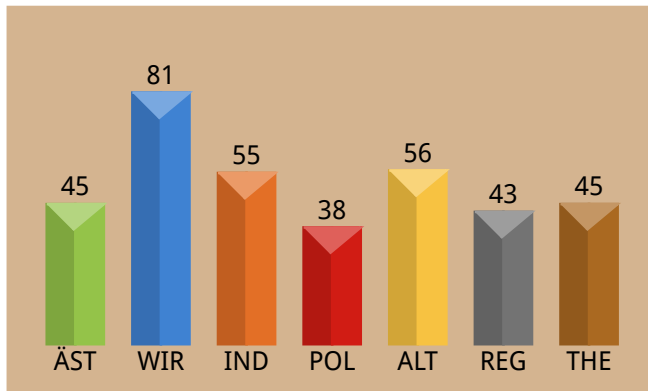
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

**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.):**

- Denken Sie daran, dass Helga die Fähigkeit hat, ein ausgleichender und stabilisierender Mitarbeiter bei stark wissensgetriebenen Angelegenheiten zu sein, ohne dabei für irgendeine Seite zum Extremisten zu werden.
- Helga weist einen für viele Geschäftsfachleute typischen Wissensantrieb auf, d.h. der nahe beim internationalen Durchschnitt liegt.
- Beziehen Sie die von Helga eingebrachte Perspektive mit ein, um eine Kompromisseinigung zu erlangen.
- Suchen Sie nach anderen Antriebswerten, die höher oder niedriger als dieser sein können, um ein solideres Bild der spezifischen Schlüssel zum Managen und Motivieren zu erhalten.

### Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie sind eher flexibel und offen für die meisten Trainingsprogramme, die in der Organisation angeboten werden.
- Sie sind fähig, den Trainingsbedarf zu erkennen und die Bedeutung praktischer Informationen zu erfassen.
- Sie verstehen das Bedürfnis der hohen Theoretischen Ansätze, mehr Informationen haben zu wollen sowie der niedrigen Theoretischen Ansätze, die nur die notwendigen Informationen möchten.



### 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 können eventuell ein wenig demonstrativer bei manchen komplexen theoretischen Angelegenheiten sein.
- Sie könnten darum gebeten werden, einen stärkeren Standpunkt oder Stellung zu Teaminitiativen zu beziehen.
- Sie sollten eventuell andere Antriebswerte untersuchen, um die Bedeutung des Theoretischen Antriebsfaktors zu bestimmen.



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:**

Helga Musterfrau

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

Sie sind in allen drei Denk-Dimensionen sehr gut und gleichmäßig entwickelt und können daher in allen drei Dimensionen (systemisches Denken, praktische Umsetzung, Empathie) sehr kompetent sein. Sie besitzen ein ausgezeichnetes Verständnis für Systeme, Regeln, Struktur, konkrete Organisation, detaillierte Planung und Menschenführung. Sie lernen schnell in allen drei Gebieten. Das kann aber auch dazu führen, dass Sie schnell gelangweilt oder unruhig in Situationen werden, die nur eine oder zwei Denk-Dimensionen erfordern. Das Entwicklungsniveau ist in allen drei Dimensionen hoch entwickelt. Das Entwicklungsniveau zeigt an, wie sehr Sie mit einer bestimmten Denk-Dimension vertraut sind, und wie gut Sie diese nutzen können.

### Stark ausgeprägte Talente und Kompetenzen

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

### Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Langeweile bei beschränkten Aufgaben und Verantwortungen
- Unruhe, wenn nicht alle drei Denk-Dimensionen genutzt werden
- Sie können zu viele Fähigkeiten für gewisse Jobs haben, die nicht alle drei Denk-Bereiche erfordern
- Gefühl der Unterforderung, wenn nicht alle drei Denk-Dimensionen gefordert werden

### Motivatoren

- Entscheidungsfreiheit
- Facettenreiche Herausforderungen
- Unabhängigkeit
- Persönliche Beziehungen
- Status und Anerkennung
- Zugehörigkeitsgefühl



### **Entwicklungsmöglichkeiten**

Persönliche Identifizierung mit personenbezogenen Bedürfnissen, Wünschen und Systemen.

Verständnis davon, wie ausgeglichene hohe Ergebnisse die Rollen, Pflichten und den objektiven Erfolg einer bestimmten Position beeinflussen können.

### **Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)**

Empathische Auffassung(V) Praktisches Denken(V) Systembeurteilung(V)

### **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

Ihr Fähigkeit zur Selbstverwirklichung ist ideal ausgewogen. Obwohl alle drei Dimensionen recht ausgeglichen sind, liegen die drei nur bei 66% ihrer potentiellen Entwicklungsmöglichkeiten. Es besteht ein vollkommenes Gleichgewicht bei Ihnen zwischen Ihrer Selbstbewertung für Ihre wahren, einzigartigen Fähigkeiten und der Ausübung Ihrer Rolle/n im gegenwärtigen Leben und in der Zukunft. Sie besitzen eine gute innere Energie- und Stärkequelle. Ihre Fähigkeiten in Sachen Selbstachtung, Stressbewältigung, Engagementsinhaltung, Durchhaltevermögen und Ergebnisorientierung sind hoch. Sie kommen wahrscheinlich gut in sehr vielfältigen, gesellschaftlichen und geschäftlichen, Situationen zurecht. Ihr allgemeines Entwicklungsniveau für die empathische, die praktische und die systemische Denk-Dimension ist allerdings nur moderat. 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 und Kompetenzen

- Guter Sinn für eigene Fähigkeit
- Großzügig, gelassen, zuverlässig
- Gute Selbsterkenntnis
- Gute Rolleneinschätzung
- Gutes Problemmanagement

### Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Unzufriedenheit mit dem eigenen Leben, wenn es nicht gelingt, alle drei persönlichen Denk-Dimensionen zu fordern
- Allgemeines Entwicklungsniveau in allen drei Denk-Dimensionen
- Selbstbewertung
- Persönliches Engagement
- Missionsbewusstsein

### Motivatoren

- Selbstverbesserung
- Materieller Besitz
- Missionsbewusstsein



### **Entwicklungsmöglichkeiten**

Um Ihre Klarheits-Ergebnisse für jede der drei Denk-Dimensionen zu erhöhen.

### **Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)**

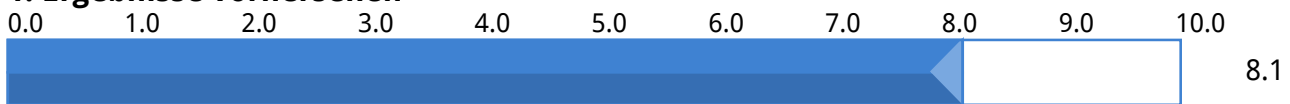
Selbstwertgefühl (E) Rollenbewusstsein (E) Selbstleitung (E)



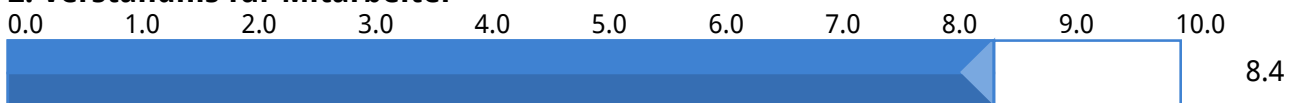
Dieses Schaubild ist eine Zusammenfassung über die 7 Kategorien, welche in diesem Ergebnisbericht betrachtet werden. Beschreibungen und detaillierte Informationen zu jeder Kategorie sind auf den nächsten Seiten zu finden.

## Schaubilder der Berichtskomponenten

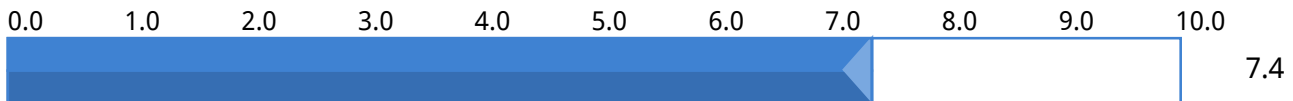
### 1. Ergebnisse vorhersehen



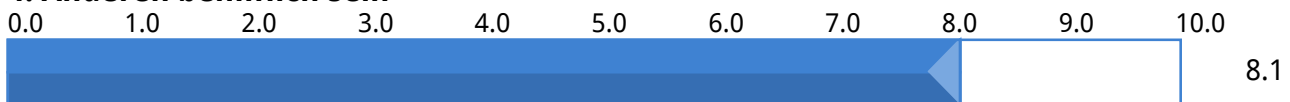
### 2. Verständnis für Mitarbeiter



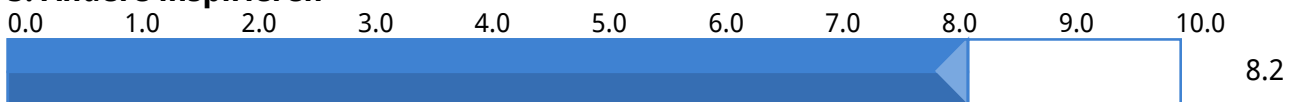
### 3. Ihre Vision kommunizieren



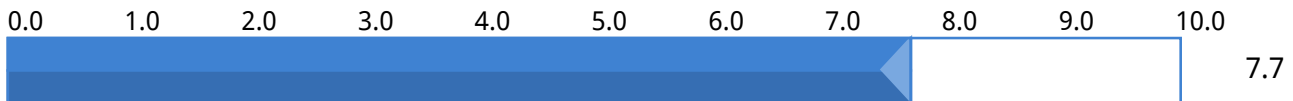
### 4. Anderen behilflich sein



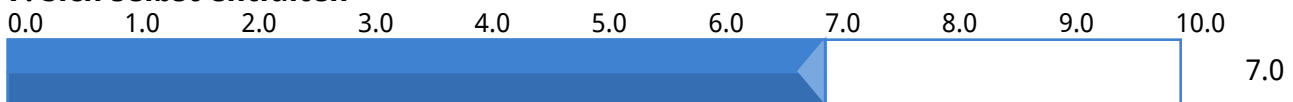
### 5. Andere inspirieren



### 6. Andere lenken



### 7. Sich selbst entfalten



Helga Musterfrau



### 1. Ergebnisse vorhersehen (8.1)

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

### 2. Verständnis für Mitarbeiter (8.4)

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

### 3. Ihre Vision kommunizieren (7.4)

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





### 4. Anderen behilflich sein (8.1)

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 (8.2)

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 (7.7)

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 (7.0)

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

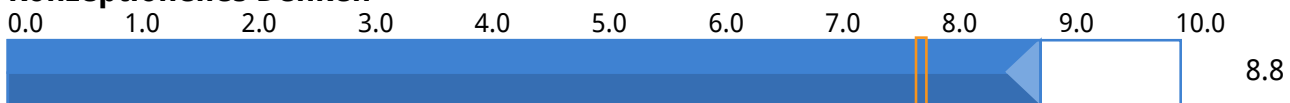


## Kategoriebeschreibung

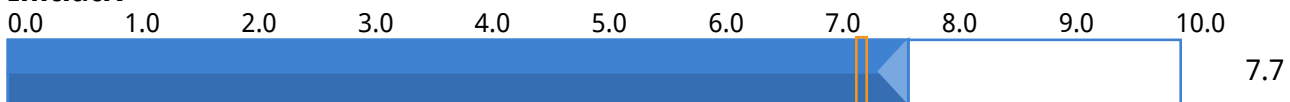
Führungsverhalten beginnt damit, die zu erfüllende Gesamtmission zu erfassen und klar vor sich zu sehen. Eine Mission ist das, was passieren wird, nicht wie es passieren. Ihre Mission zu erkennen führt zu dem Verständnis davon, wo Änderungen erforderlich sind und warum das jetzt notwendig ist. Es bedarf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

## Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

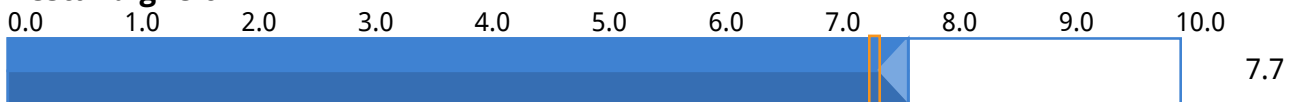
### Konzeptionelles Denken



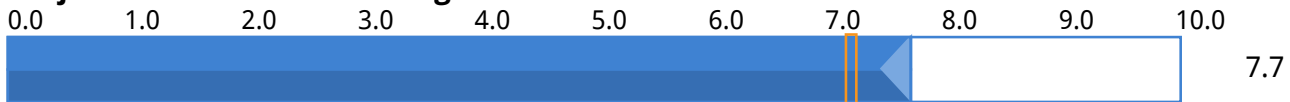
### Initiativ



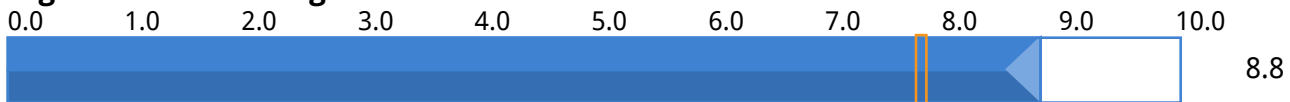
### Beständigkeit



### Projekt- und Zielfokussierung



### Ergebnisorientierung



Helga Musterfrau

## Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

### Konzeptionelles Denken (8.8)

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 (7.7)

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

### Beständigkeit (7.7)

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



### Projekt- und Zielfokussierung (7.7)

bewertet Ihre Fähigkeit, ungeachtet der Umstände zielgerichtet zu bleiben.

### Ergebnisorientierung (8.8)

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

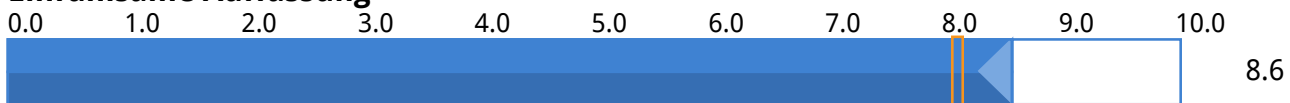


### Kategoriebeschreibung

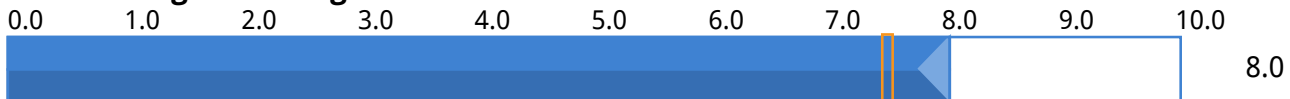
Das Verständnis darüber, wie Ihre Vision die wahrgenommenen Bedürfnisse der Menschen befriedigen kann ist wesentlich, um ihr Engagement zu gewinnen. Sie müssen wissen, für welche Veränderungen die anderen aufgeschlossen und bereit sind. Aufmerksames und objektives Zuhören garantiert Ihnen, dass Ihre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

### Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Einfühlsame Auffassung



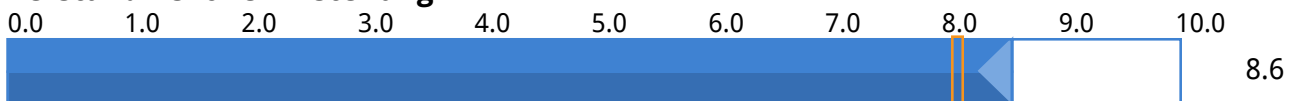
#### Auswertung des Gesagten



#### Realistische Erwartungen



#### Verständnisvolle Einstellung



Helga Musterfrau

### Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Einfühlsame Auffassung (8.6)

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

#### Auswertung des Gesagten (8.0)

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

#### Realistische Erwartungen (8.5)

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

#### Verständnisvolle Einstellung (8.6)

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

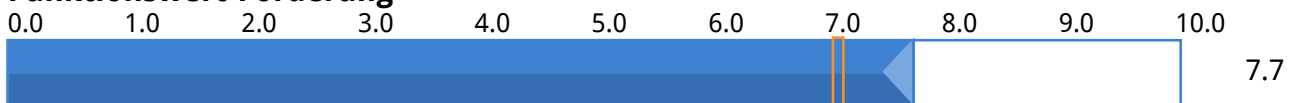


### Kategoriebeschreibung

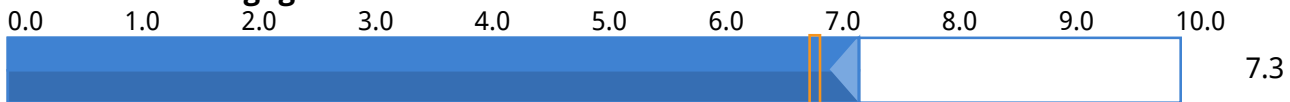
Um Menschen dafür zu engagieren, Ihnen zu folgen, müssen Sie ihnen Ihre Vision klar vermitteln. Die wirksamsten Bewegungen für Veränderungen werden von Leuten geschaffen, die sich der Mission emotional verpflichtet fühlen und mit Leidenschaft dabei sind. Deshalb müssen Sie mit diesen Personen nicht nur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

### Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

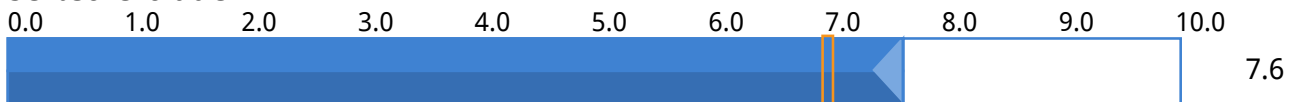
#### Funktionswert-Förderung



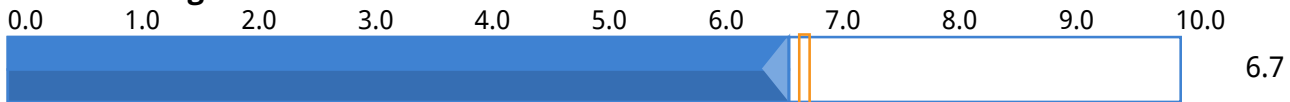
#### Persönliches Engagement



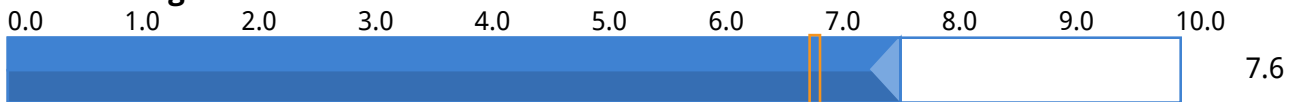
#### Selbstvertrauen



#### Selbstleitung



#### Selbstwertgefühl



Helga Musterfrau

### Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Funktionswert-Förderung (7.7)

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 (7.3)

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



### Selbstvertrauen (7.6)

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)

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

### Selbstwertgefühl (7.6)

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



### Kategoriebeschreibung

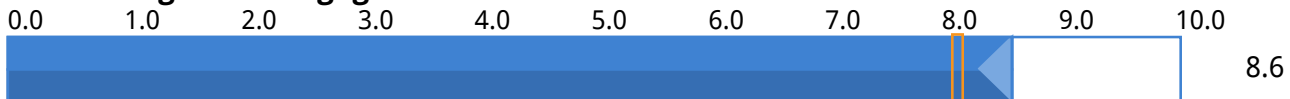
Die Menschen werden nicht lange einem schwierigen Traum nachhängen, wenn sie nicht meinen, dass er ihren eigenen persönlichen Zielen dienen könnte. Sie müssen dafür sorgen, dass die Leute sowohl mit Ihrer Vision als auch mit Ihren Handlungen für ihre eigenen Ziele übereinstimmen. Sie haben sich anfänglich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

### Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Verantwortlichkeit für andere



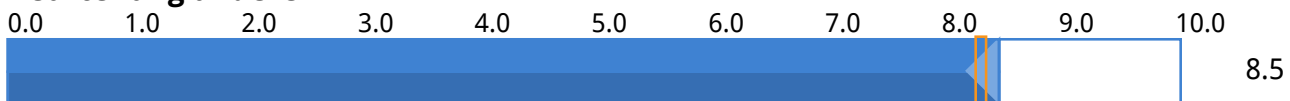
#### Einstellung anderen gegenüber



#### Einfühlsame Auffassung



#### Beurteilung anderer



### Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Verantwortlichkeit für andere (6.9)

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

#### Einstellung anderen gegenüber (8.6)

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

#### Einfühlsame Auffassung (8.6)

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

#### Beurteilung anderer (8.5)

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

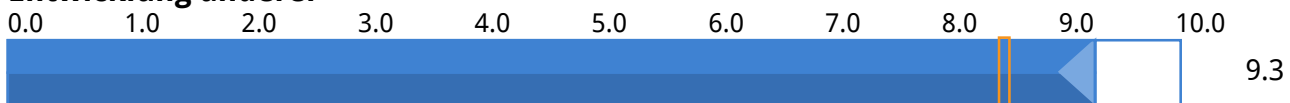


### Kategoriebeschreibung

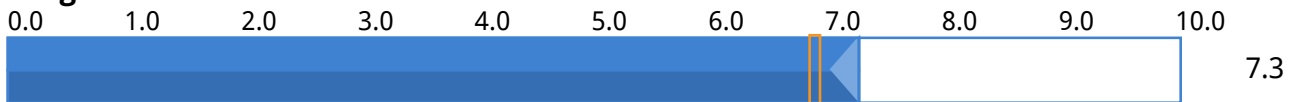
Sich auf schwierige und ungewisse Reisen zu begeben, erfordert eine spezielle Energie, um das auf lange Sicht durchhalten zu können. Inspiration treibt diese spezielle Energie an, die aber nur von der Person selbst stammen kann. Aus diesem Grund erfordert das langfristige Führen anderer, dass Sie diese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

### Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

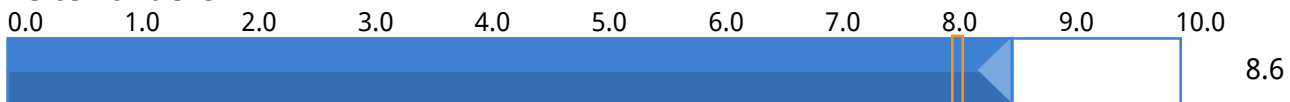
#### Entwicklung anderer



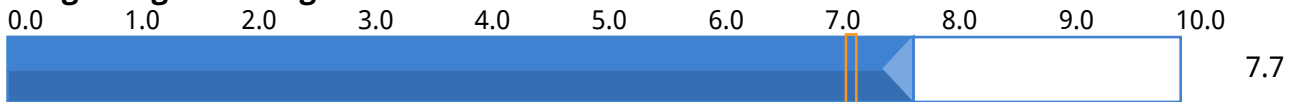
#### Hingabe erzielen



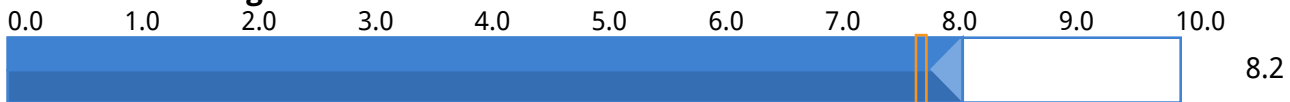
#### Leiten anderer



#### Langfristige Planung



#### Andere überzeugen



Helga Musterfrau

### Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Entwicklung anderer (9.3)

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 (7.3)

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

#### Leiten anderer (8.6)

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





### Langfristige Planung (7.7)

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

### Andere überzeugen (8.2)

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

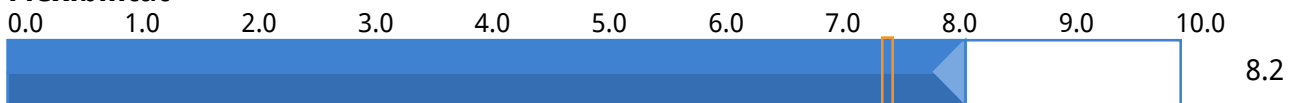


### Kategoriebeschreibung

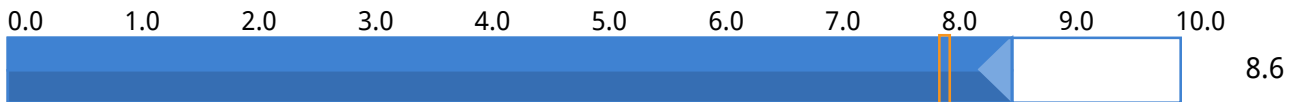
Beim Ergreifen von Maßnahmen und Fortschreiten in Richtung Erfüllung Ihrer Mission und Vision, werden Sie unumgänglich mit Überraschungen und unerwarteten Ergebnissen konfrontiert. Eine führungsfähige Person wird kontinuierlich den Plan zum Erreichen des festgelegten Ziels abschätzen und Kurskorrekturen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

### Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

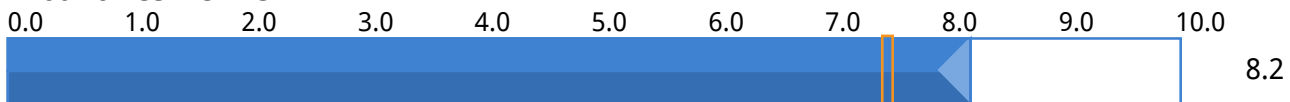
#### Flexibilität



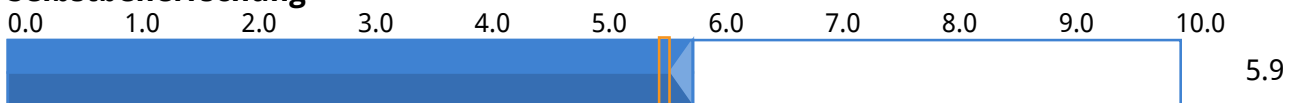
#### Praktisches Denken



#### Proaktives Denken



#### Selbstbeherrschung



### Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Flexibilität (8.2)

bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

#### Praktisches Denken (8.6)

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

#### Proaktives Denken (8.2)

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

#### Selbstbeherrschung (5.9)

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

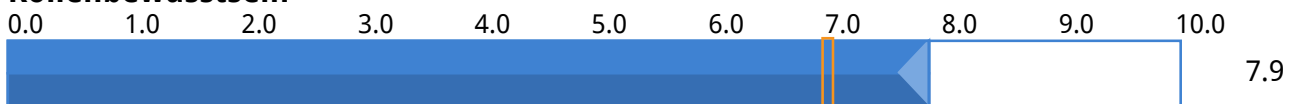


### Kategoriebeschreibung

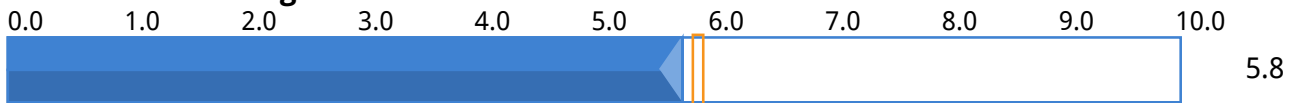
Um andere zu verstehen, zu motivieren und zu führen, müssen Sie sich zuerst selbst verstehen. Wie Chris McCusker, Präsident und CEO von Motorola einmal sagte: "Leadership bedeutet, als Erster eine neue Richtung einzuschlagen - in die andere dann folgen". So muss eine Person, bevor sie andere führen kann,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

### Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

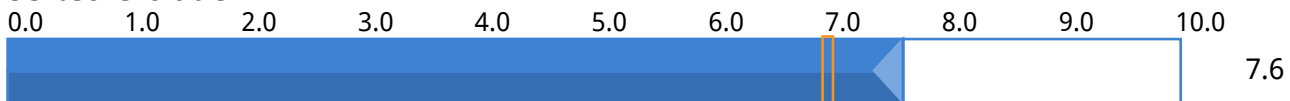
#### Rollenbewusstsein



#### Selbsteinschätzung



#### Selbstvertrauen



#### Selbstleitung



Helga Musterfrau

### Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

#### Rollenbewusstsein (7.9)

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 (5.8)

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

#### Selbstvertrauen (7.6)

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.

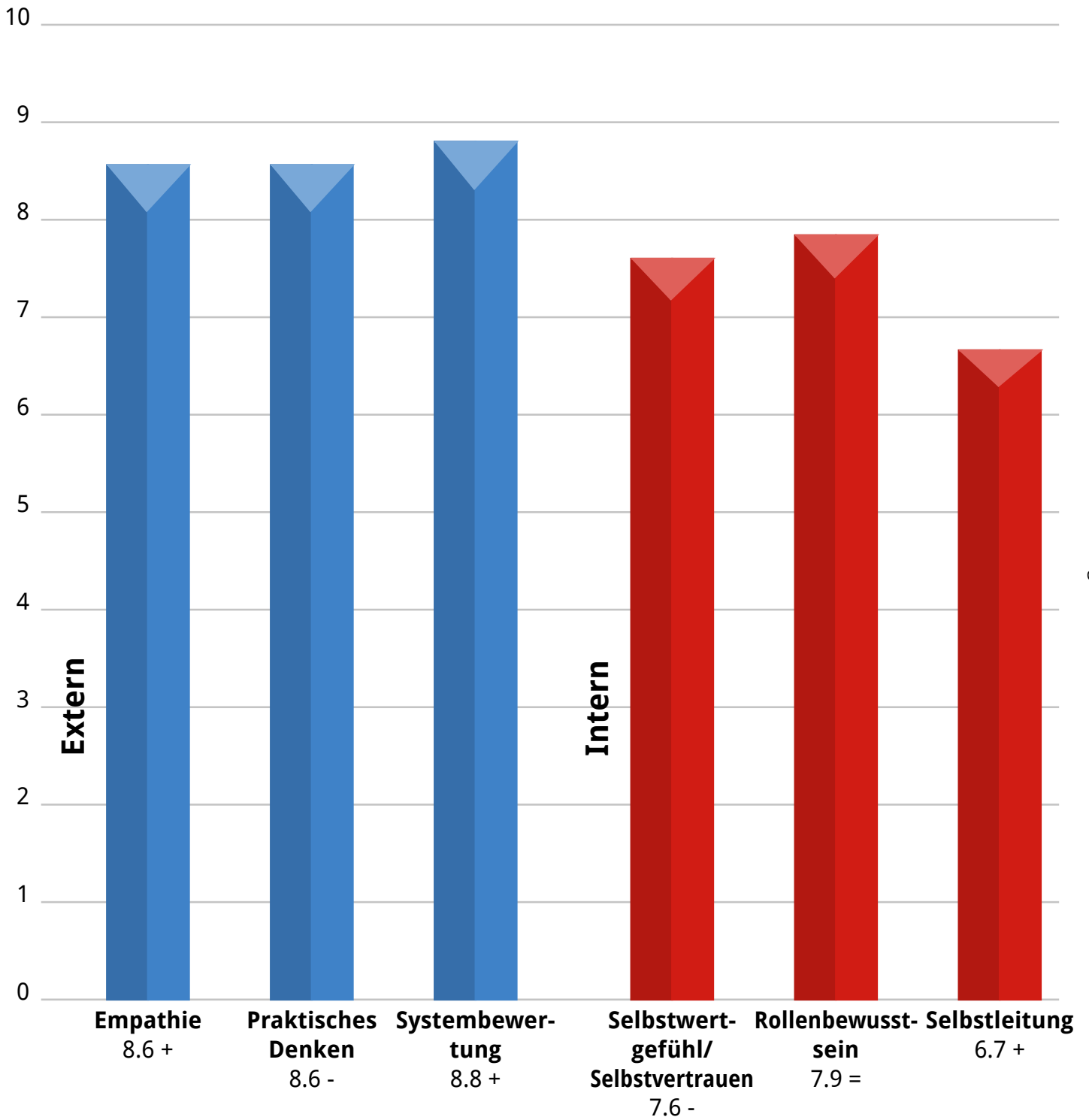
#### Selbstleitung (6.7)

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



# Leistungspotenzial-Profil | Dimensionale Ausgewogenheit

0.95 / 0.86



Helga Musterfrau



- Anordnungen befolgen (10.0)
- Problem- und Zustandsanalyse (9.8)
- Anwendung des gesunden Menschenverstands (9.6)
- Entwicklung anderer (9.3)
- Freisein von Vorurteilen (9.3)
- Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (9.3)
- Problemlösung (9.2)
- Realistische Zielsetzung für andere (9.2)
- Erkennen potentieller Probleme (9.2)
- Integrative Fähigkeit (9.0)
- Theoretische Problemlösung (9.0)
- Berichtigung anderer (9.0)
- Konzeptionelles Denken (8.8)
- Respekt vor Anordnungen (8.8)
- Ergebnisorientierung (8.8)
- Zugehörigkeitsgefühl (8.8)
- Systembewertung (8.8)
- Aufmerksamkeit fürs Detail (8.7)
- Qualitätsorientierung (8.7)
- Problem-Management (8.6)
- Einstellung anderen gegenüber (8.6)
- Konkrete Organisation (8.6)
- Einfühlsame Auffassung (8.6)
- Humanbewusstsein (8.6)
- Leiten anderer (8.6)
- Überwachung anderer (8.6)
- Persönliche Beziehungen (8.6)
- Praktisches Denken (8.6)
- Verbindungen zu anderen (8.6)
- Achtung von Eigentum (8.6)
- Status und Anerkennung (8.6)
- Verständnisvolle Einstellung (8.6)
- Beurteilung anderer (8.5)
- Realistische Erwartungen (8.5)
- Sensibilität anderen gegenüber (8.5)
- Sinn für Zeitplanung (8.4)
- Konsequenz und Zuverlässigkeit (8.2)
- Proaktives Denken (8.2)
- Flexibilität (8.2)
- Andere überzeugen (8.2)
- Kreativität (8.1)
- Intuitive Entscheidungsfindung (8.1)
- Kontrolle abgeben (8.1)
- Diplomatie (8.1)
- Auswertung des Gesagten (8.0)
- Emotionale Kontrolle (8.0)
- Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (8.0)
- Fähigkeit als Selbststarter (8.0)
- Materieller Besitz (7.9)
- Projekt-Zeitplanung (7.9)
- Rollenbewusstsein (7.9)
- Arbeitsethik (7.8)
- Langfristige Planung (7.7)
- Funktionswert-Förderung (7.7)
- Arbeitsfreude (7.7)
- Vertrauen in die Berufsrolle (7.7)
- Umgang mit Zurückweisungen (7.7)
- Projekt- und Zielfokussierung (7.7)
- Initiativ (7.7)
- Beständigkeit (7.7)
- Persönlicher Antrieb (7.7)
- Selbstvertrauen (7.6)
- Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (7.6)
- Stressbewältigung (7.6)
- Selbstwertgefühl (7.6)
- Selbstverbesserung (7.6)
- Realistische persönliche Zielsetzung (7.5)
- Persönliche Verantwortlichkeit (7.4)
- Hingabe erzielen (7.3)
- Standardentsprechung (7.3)
- Persönliches Engagement (7.3)
- Selbstmanagement (7.0)
- Verantwortlichkeit für andere (6.9)
- Selbstleitung (6.7)
- Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (6.7)
- Missionsbewusstsein (6.7)
- Selbstbeherrschung (5.9)
- Selbsteinschätzung (5.8)