



Hans Mustermann

12. September, 2011

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?



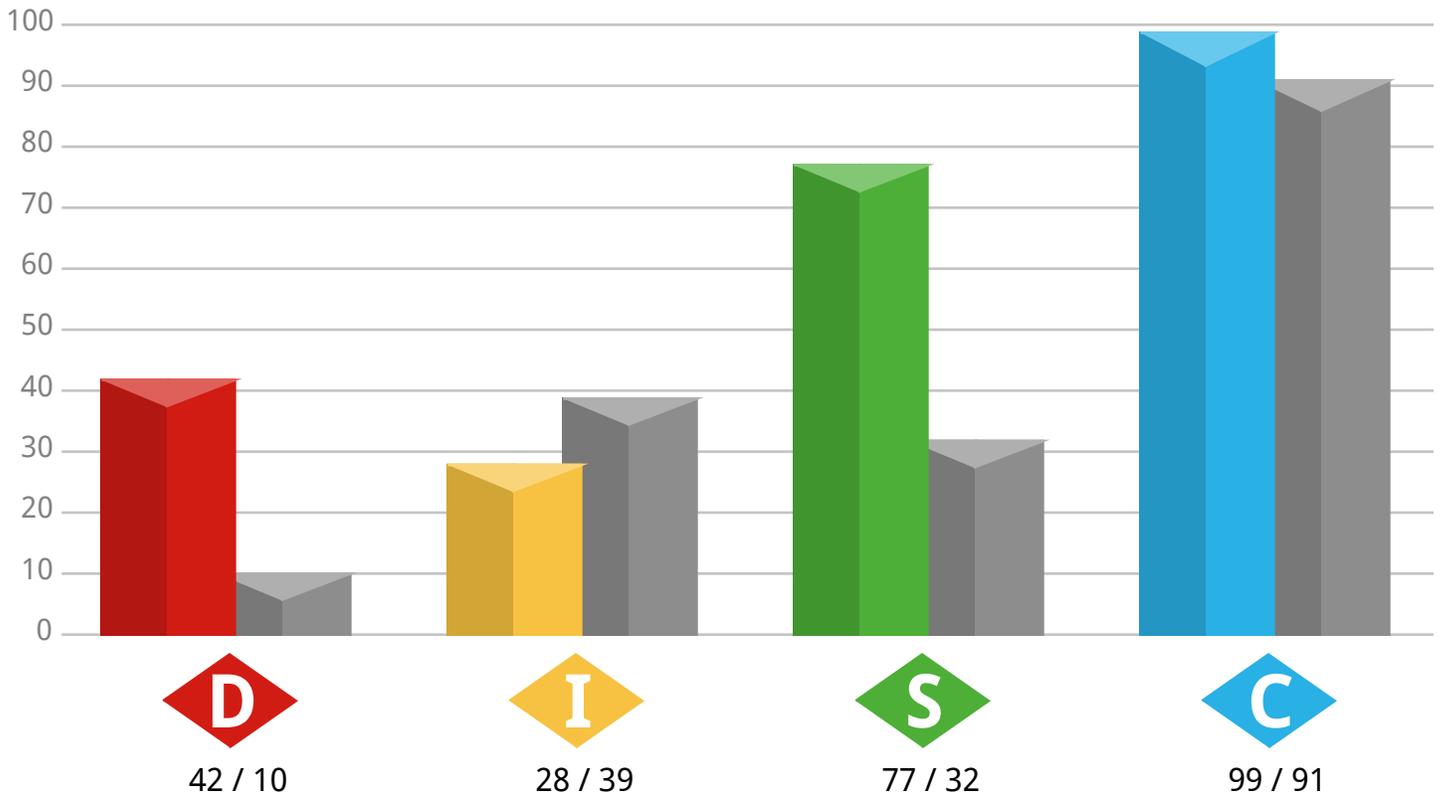
Innermetrix Deutschland
info@innermetrix.de



Der IMX Verhaltens-Index

WIE verhalten Sie sich und wie werden Sie dabei wahrgenommen?

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Natürlicher Stil:

Den natürlichen Verhaltensstil nehmen Sie an, wenn Sie ganz authentisch und sich selbst gegenüber treu sind. Er 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:

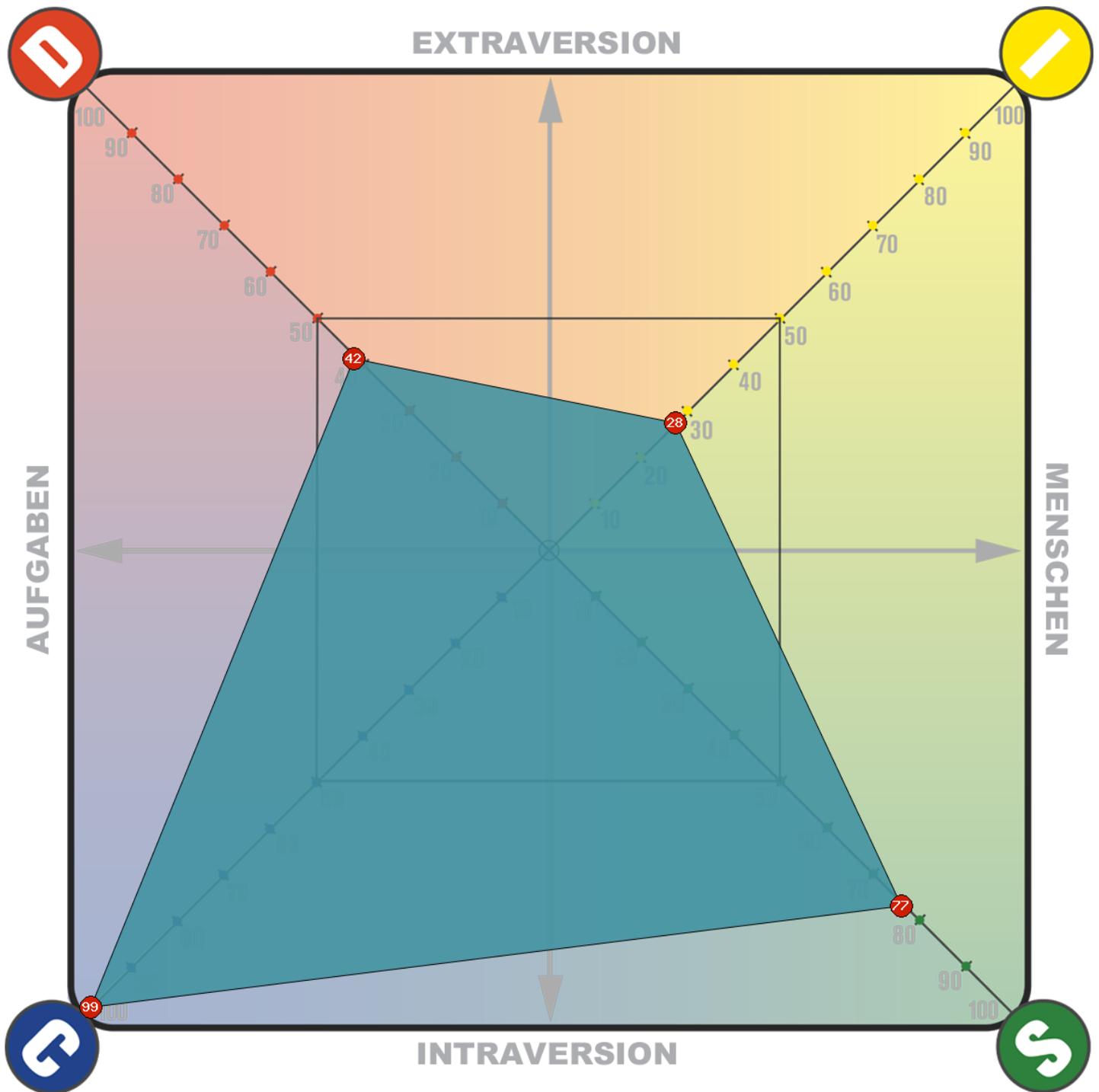
Den adaptiven Stil nehmen Sie bewusst an, wenn Sie der Meinung sind, ihr Umfeld erwartet dies von Ihnen (z.B. in Beruf oder Partnerschaft). Dieser Stil entspricht nicht Ihrem natürlichen Verhalten oder Ihren Neigungen und Vorlieben und ist daher nicht authentisch. Da dieser Stil für Sie nicht natürlich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



Ein genauerer Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

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

Hans Mustermann



Hans Mustermann



Dezisiv

Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

Das D in DISC steht für Dezisiv, also Entschlossenheit. Die Punktezahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktezahl ist nicht gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis, so wie eine niedrige Punktezahl kein schlechtes Ergebnis darstellt, da es sich hier um ein Spektrum der Verhaltenscharakteristika handelt.

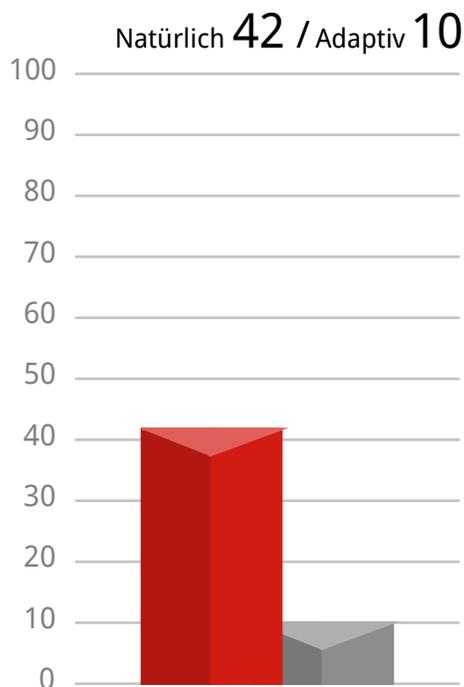
Zum Beispiel:

Hohes D -

Personen mit hohem D 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 ein gewisses Risiko, dass ein falscher Ansatz verfolgt oder eine verkehrte Lösung entwickelt wird, allerdings sind Personen mit einem hohen D-Ergebnis bereit, diese Risiken einzugehen.

Niedriges D -

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



Ihre Punktezahl 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 ziemlich selbstkritisch und verlangen viel von sich selbst.
- Sie können im Umgang mit anderen sehr bescheiden sein.
- Es ist wichtig für Sie, genügend Zeit zu haben, um alle Optionen abzuwägen bevor Sie handeln.
- Sie können zögern, Ihre Meinung mit anderen zu teilen, wenn das Thema stark umstritten ist.
- Sie neigen dazu, anderen den Vortritt zu lassen, wenn diese eine stärkere Meinung äußern.
- Unter starkem Druck können Sie ein bisschen unentschlossen wirken.

Interaktiv

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

Das I in DISC steht für Interaktiv. Die Punktezahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktezahl ist nicht gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis, so wie eine niedrige Punktezahl kein schlechtes Ergebnis darstellt, da es sich hier um ein Spektrum der Verhaltenscharakteristika handelt.

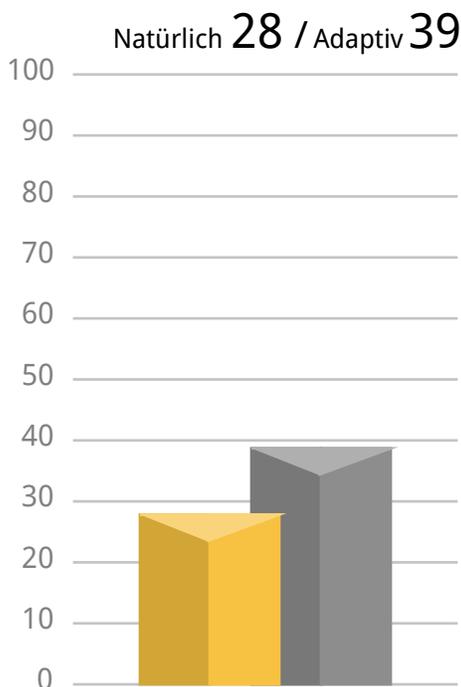
Zum Beispiel:

Hohes I -

Personen mit hohem I neigen dazu, neuen Menschen auf gesellige und aufgeschlossene Weise zu begegnen. Viele andere Verhaltens-Stile sind auch Gesprächig, allerdings eher mit Personen, die sie schon seit einiger Zeit kennen. Personen mit hohen I-Ergebnissen sind Gesprächig, interaktiv und offen, auch Menschen gegenüber, denen sie gerade erst begegnet sind. Sie können aber auch ein wenig impulsiv wahrgenommen werden.

Niedriges I -

Personen mit niedrigem I neigen dazu, neuen Menschen auf eine kontrolliertere, ruhigere und reserviertere Art zu begegnen. Die Betonung liegt auf "neuen Menschen". Sie sind mit ihren Freunden und engen Mitarbeitern Gesprächig, aber reservierter 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 Punktezahl zeigt ein (gemäßigt) niedriges Ergebnis auf dem 'I' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Wenn Sie Ihre Position stärker und lauter zu vertreten, würden andere Ihren Standpunkt besser verstehen.
- Sie können gut alleine arbeiten und Aufgaben ohne das Eingreifen anderer ausführen.
- Sie steuern Ihre Gefühle sehr gut.
- Sie sind schwer zu durchschauen.
- Sie könnten davon profitieren, Ihre eigene Meinung stärker zu äußern, damit die anderen Ihre Position besser verstehen.
- Sie könnten davon profitieren, im Umgang mit anderen engagierter oder interaktiver zu sein.



Stabil

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

Das S in DISC steht für Stabil. Die Punktezahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktezahl ist nicht gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis, so wie eine niedrige Punktezahl kein schlechtes Ergebnis darstellt, da es sich hier um ein Spektrum der Verhaltenscharakteristika handelt.

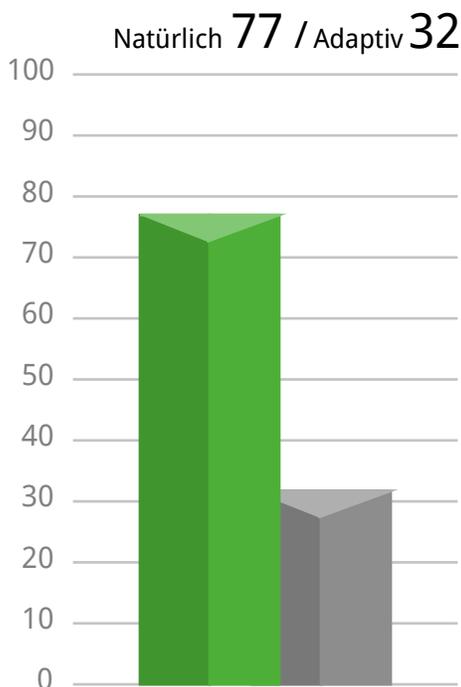
Zum Beispiel:

Hohes S -

Personen mit hohem S neigen dazu, ein eher kontrolliertes, beratendes und vorhersehbares Umfeld zu bevorzugen. Sie legen Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz und diszipliniertes Verhalten. Sie versuchen, ihren Loyalitätssinn für ein Team zu demonstrieren und haben auch kein Problem damit, länger auf einer Position zu verweilen. Sie verfügen über ausgezeichnete Fähigkeiten des Zuhörens und sind ein sehr geduldiger Berater und Lehrer für andere.

Niedriges S -

Personen mit niedrigem S 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 Spontaneität bevorzugen.



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

- Eine Steigerung Ihres Dringlichkeitssinns könnte Ihre Leistung in vielen Fällen verbessern.
- Sie wirken stets entspannt und offen bei Ihrer Tätigkeit, egal wie dringlich sie ist.
- Sie sind ein sehr guter Teamplayer.
- Sie sind normalerweise ziemlich gelassen, ruhig und gesammelt am Arbeitsplatz.
- Sie halten gerne an etablierten Verfahren fest und brauchen lange um Veränderungen zu akzeptieren.
- Sie arbeiten am liebsten in einer aufrichtigen, persönlichen und angenehmen Atmosphäre.



Umsichtig

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

Das C in DISC steht für Umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktezahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktezahl ist nicht gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis, so wie eine niedrige Punktezahl kein schlechtes Ergebnis darstellt, da es sich hier um ein Spektrum der Verhaltenscharakteristika handelt.

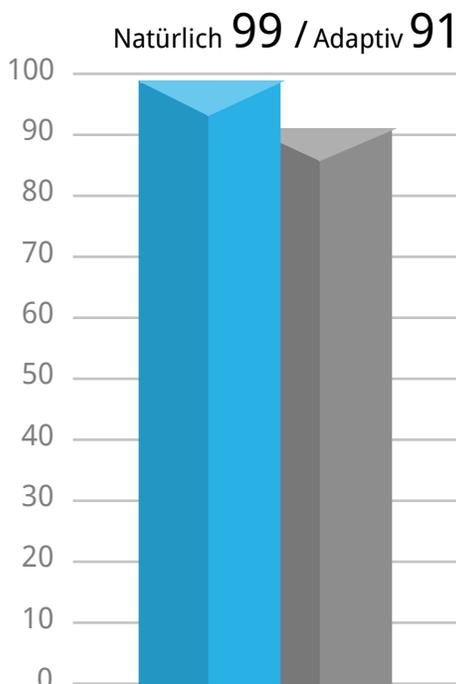
Zum Beispiel:

Hohes C -

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

Niedriges C -

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



Ihre Punktezahl zeigt ein sehr hohes Ergebnis auf dem 'C' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie besitzen eine ausgezeichnete Fähigkeit zum kritischen Denken und zur Problemlösung.
- Sie bevorzugen, wenn möglich, einen eher konventionellen Ansatz.
- Sie können von anderen als Perfektionist wahrgenommen werden, bei dem, was Sie von sich selbst erwarten.
- Sie neigen dazu, sich neuen Ideen und Richtungen mit Skepsis und Vorsicht zu nähern.
- Sie bevorzugen, ein Gesamtbild zu haben, bevor Sie mit einer Aufgabe oder einem Prozess beginnen.



Basierend auf Ihrem Verhaltensstil und durch die Kenntniss Ihrer bevorzugten Verhaltensweise, bestehen gewisse Möglichkeiten leistungsfähiger zu werden. Die untenstehenden Punkte können Ihnen bei der Steigerung Ihrer beruflichen Leistung behilflich sein. Sie können Erklärungen finden, warum Sie in gewissen Bereichen Ihres Lebens nicht so schnell vorwärts kommen und warum andere Aspekte Ihnen keine Probleme bereiten.

Folgende Informationen könnten Ihnen dabei helfen leistungsfähiger zu werden:

- In einem Umfeld mit minimalen plötzlichen Veränderungen und Krisen arbeiten.
- Vollständige Erklärungen der Art eines Ablaufs und des zur Fertigstellung verwendeten Systems.
- Arbeit verrichten, die Sie in den Gesamtkontext mit einbezieht.
- Sich wohler im Umgang mit neuen Menschengruppen oder Geschäftsverbindungen fühlen.
- Optionen, um gewisse Methoden oder Prozeduren nach Ihren Vorstellungen zu ändern und die Leistungsfähigkeit zu steigern.
- Ausreichend Zeit, um Alternativen zu berücksichtigen, bevor Sie Veränderungen vornehmen.
- Zusammenarbeit mit anderen, die ein hohes Niveau der Qualitätsorientierung haben.
- Klar dargestellte Jobausschreibungen, ohne Zweideutigkeiten und vorzugsweise schriftlich.



Jeder Verhaltensstil enthält bestimmte einmalige Stärken als Ergebnis aus dem Zusammenspiel Ihrer vier Verhaltensdimensionen. Ihre eigenen einmaligen Verhaltensstärken zu verstehen, ist ein wichtiger Schritt, um Ihre neue Ebene der Selbsterkenntnis zugunsten Ihres Erfolgs und Ihrer Zufriedenheit einzusetzen.

Die folgenden Aussagen betonen spezifische Stärken Ihres Verhaltensstils:

- Sie haben einen ausgezeichneten, durchdachten und analytischen Zuhörstil.
- Sie sind taktvoll beim Erklären von Ideen, die andere im Team betreffen können.
- Sie haben ein sehr hohes Maß an Qualitätskontrolle und Detailorientierung.
- Sie bieten eine objektive, realitätsbezogene Ansicht der Systeme, Prozeduren und Betriebsabläufe.
- Sie bieten starken Gedankenaustausch bei Projekten und Ideen. Sie berücksichtigen mögliche Problembereiche, die andere im Team übersehen haben können.
- Sie sind ein starker Verfechter von hohen Qualitätskontrollstandards und -abläufen.
- Sie achten besonders darauf, dass es keine Unstimmigkeiten bei einem Projekt oder Ablauf geben kann, die von anderen übersehen wurden.
- Sie haben einen hohen Grad technischer Spezialisierung und Fähigkeiten auf Ihrem Fachgebiet.



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, Schwächen aus Abhängigkeit von diesen Dingen 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. Ihre Kenntnis der untenstehenden Potentiale ist der beste Schritt für Sie sicherzustellen, dass sie nur potentielle Probleme bleiben.

Aufgrund Ihres Verhaltensstils können Sie dazu neigen:

- Sie könnten ein wenig mehr aufwärmen, wenn Sie neue Personen treffen oder mit Leuten sprechen, mit denen Sie bei Ihrer direkten Arbeit nicht so viel zu tun haben.
- Sie können von anderen als sehr diskret, verhalten, schüchtern und unaufdringlich angesehen werden.
- Sie könnten von einem höheren Grad an Selbstvertrauen profitieren und einen höheren Dringlichkeitssinn haben, um Tätigkeiten in einem engeren Zeitplan auszuführen.
- Sie könnten ein wenig mehr Spontanität zeigen und sich weniger ernst nehmen.
- Sie könnten Engagement und Interaktion auf eine größere Vielfalt von Menschen ausdehnen, nicht nur auf die, die Ihnen ähneln.
- Sie können mehr Zeit als notwendig damit verbringen, Ihren "Fall" vorzubereiten, aus Angst vor Unerwartetem oder als unvorbereitet angesehen zu werden.
- Sie können von einigen als übermäßig steif, unflexibel und streng hinsichtlich Prozeduren und Optionen wahrgenommen werden.
- Sie könnten ein wenig mehr Offenheit für neue Ideen und Innovation demonstrieren.



Diese Seite ist einzigartig in diesem Bericht, weil sie sich nicht direkt an Sie richtet, sondern an diejenigen, die mit Ihnen interaktiv umgehen. Die folgenden Informationen werden anderen helfen, wirkungsvoll mit Ihnen zu kommunizieren, indem sie an Ihren natürlichen Verhaltensstil appellieren.

Dinge, die andere tun sollten, um wirkungsvoll mit Hans zu kommunizieren:

- Wenn Sie mit dem Ergebnis einverstanden sind, ziehen Sie das Projekt durch und tun Sie, was Sie zu tun vorgeben.
- Machen Sie Ihre Hausaufgaben, da andere schon ihren Anteil erledigt haben werden.
- Geben Sie Gewissheit über Input und Entscheidungen.
- Wenn Sie mit der eingeschlagenen Richtung nicht einverstanden sind, machen Sie eine klar organisierte Präsentation Ihrer Einstellung.
- Liefern Sie einen spezifischen Zeitplan, Schritt für Schritt, mit Namen und Verantwortlichkeiten.
- Versichern Sie anderen, dass es keine Überraschungen geben wird.
- Bitten Sie organisiert um Unterstützung und Beiträge für das Projekt.

Dinge, die andere nicht tun sollten, um wirkungsvoll mit Hans zu kommunizieren:

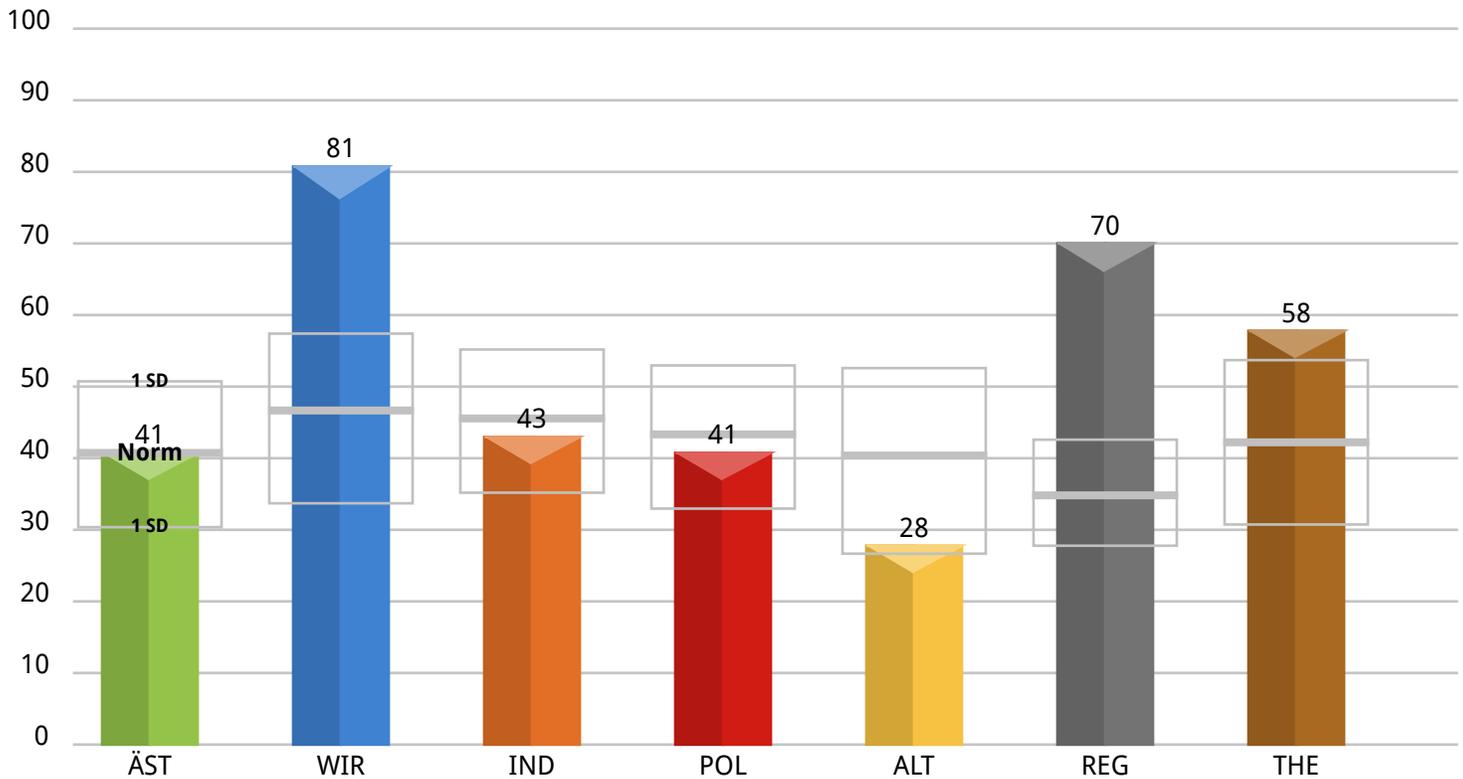
- Bieten Sie keine Zusicherungen oder Garantien an, die Sie nicht erfüllen können.
- Seien Sie mit Fristen nicht unrealistisch.
- Verwenden Sie keine unzuverlässigen Nachweise oder Zeugenaussagen.
- Machen Sie keine Versprechungen, die Sie nicht halten können.
- Seien Sie nicht vage oder zweideutig.
- Seien Sie nicht unhöflich, brüsk oder zu temporeich in Ihrer Abwicklung.
- Manipulieren oder schikanieren Sie andere nicht, um Einverständnis zu erreichen.



Der Motivations-Index

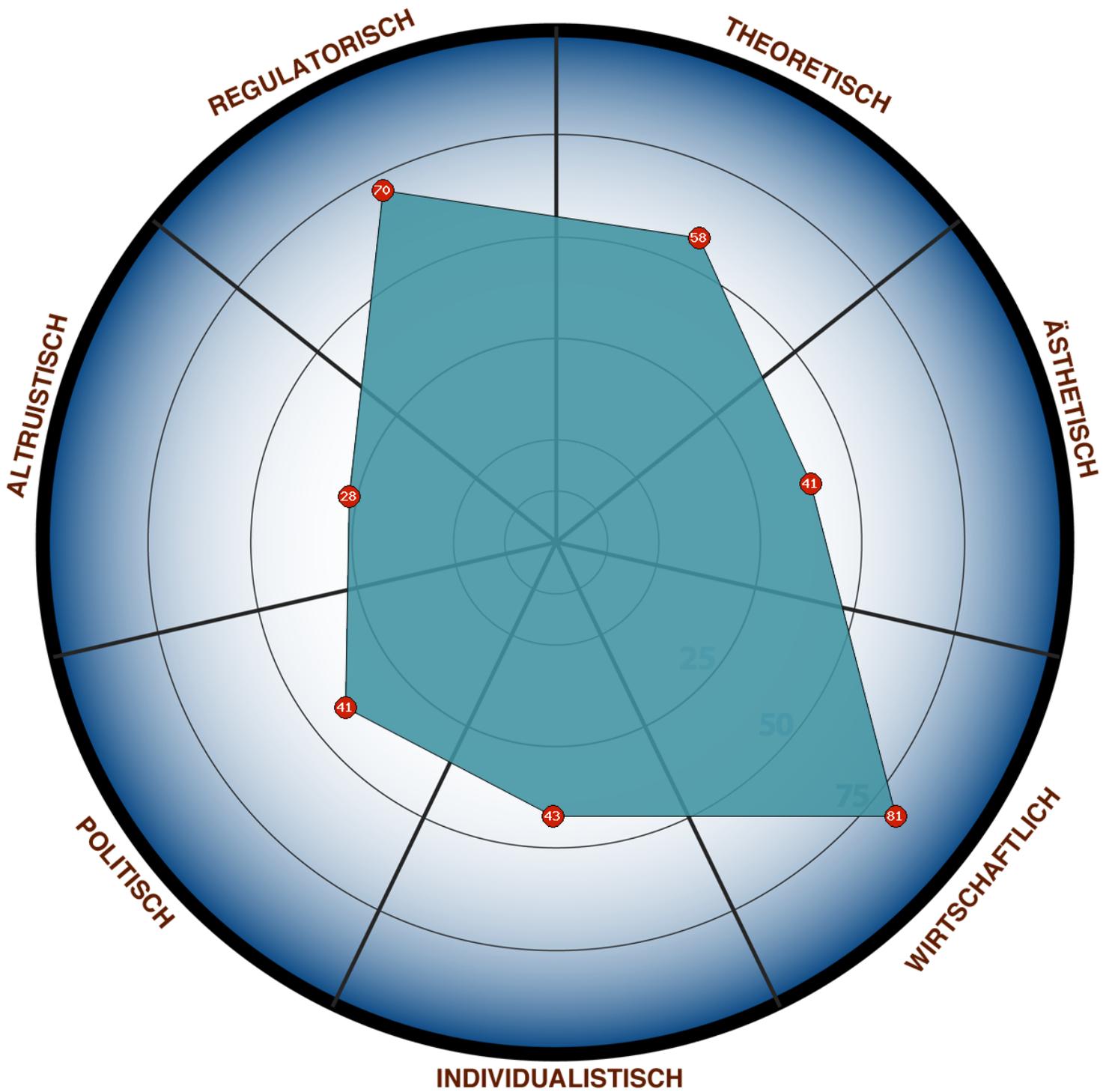
WARUM sind Sie motiviert, Ihre Talente zu nutzen?

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen

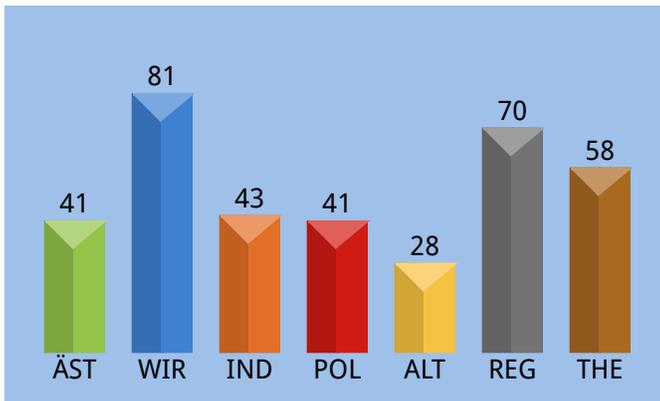


Hans Mustermann

Durchschnittlich Ästhetisch	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.
Sehr hoch Wirtschaftlich	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und ergebnisorientiert.
Durchschnittlich Individualistisch	Sie sind kein Extremist und fähig, ein Gleichgewicht zwischen den eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen anderer herzustellen.
Durchschnittlich Politisch	Sie sind flexibel und fähig, Macht oder Einfluss, die eine Aufgabe oder Position mit sich bringen, anzunehmen oder wieder abzugeben.
Durchschnittlich Altruistisch	Sie sind am Wohlergehen anderer interessiert, ohne jedoch zu freigiebig zu sein; Sie wirken stabilisierend.
Sehr hoch Regulatorisch	Sie sind gut diszipliniert und halten sich an etablierte Standardformen und traditionelle Wege.
Hoch Theoretisch	Sie haben ein hohes Interesse daran, alle Aspekte einer Situation oder eines Themas zu verstehen.



Hans Mustermann



Die Wirtschaftliche Dimension:

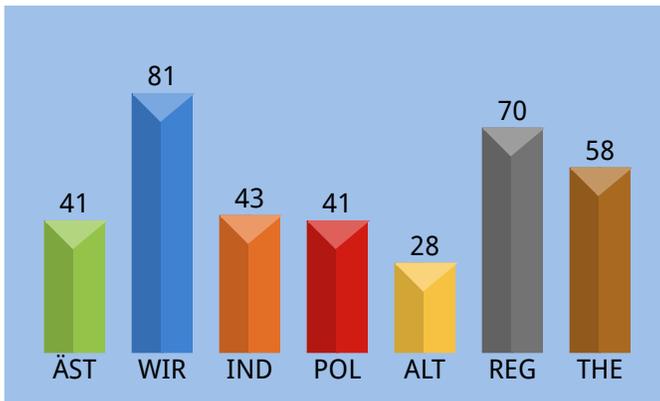
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Allgemeine Charakterzüge:

- Verkaufs-, Technik- oder Management-Trainingsprogramme sollten ein endergebnisorientiertes finanzielles Potential als Ergebnis Ihres Trainingsaufwands aufweisen.
- Sie werden durch Geld und Prämien als Anerkennung für eine gut gemachte Arbeit motiviert.
- "Kenntnisse nur um der Kenntnisse willen" könnten von Ihnen als Verschwendung von Ressourcen (Zeit, Talent, Energie) angesehen werden.
- Für Sie müssen Ausbildung und Training praktisch und nützlich sein und ein gewinn- oder wirtschaftsbezogenes Motiv besitzen.
- Personen, die dasselbe Ergebnis wie Sie erzielen, neigen dazu, Entlohnungen zu bevorzugen, die mehr auf den eigenen Ergebnissen basieren, als auf der Methode, wie die Ergebnisse erreicht wurden.

Schlüsselstärken:

- Sie sind hoch produktiv.
- Sie werden stark durch Wettbewerb, Herausforderungen und wirtschaftliche Anreize motiviert.
- Sie sind profitgetrieben und ergebnisorientiert.
- Sie sind sehr ertragsorientiert, für sich selbst und für Ihre Organisation.
- Sie achten auf Ertrag aus Anlagen im Geschäft oder der Arbeit des Teams.



Die Wirtschaftliche Dimension:

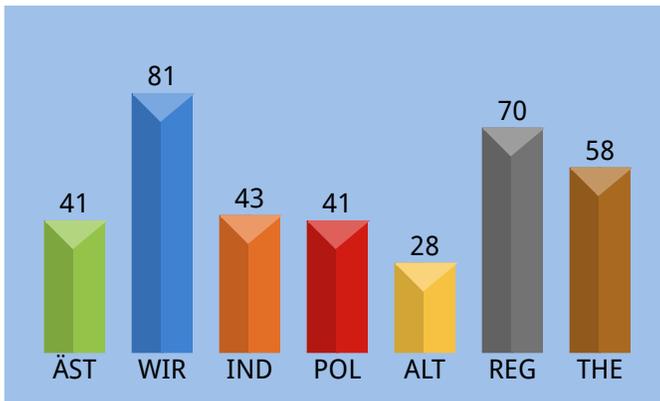
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

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 sollten so schnell wie möglich Anerkennung und Belohnung (z.B. Prämien) bieten, nicht erst zu Semester- oder Jahresende.
- Sie belohnen hohe Leistung auf konkrete und finanzielle Weise mit persönlicher oder teambezogener Anerkennung.
- Sie erwarten von Training- und Sitzungsveranstaltungen einen potentiellen Gewinn oder zukünftiges Einkommen.
- Stellen Sie sicher, dass Sie Beruf und Privatleben ausgleichen.
- Sie sollten den potentiell sichtbaren "Gier-Faktor" reduzieren, der bei Ihrem Verhaltensstil auftreten kann.

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.

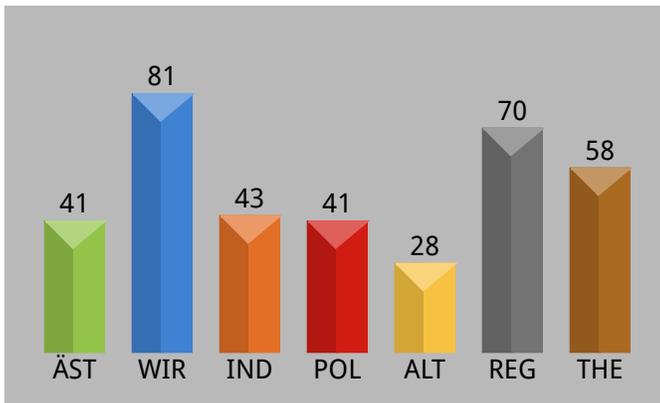


Die Wirtschaftliche Dimension:

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 können Anstrengungen anderer im Team allein von wirtschaftlichen Gesichtspunkten aus beurteilen.
- 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 müssen eventuell daran arbeiten, andere Werte der Skala auszugleichen und die Stärken, die andere einbringen, schätzen zu lernen; auch von denen, die diesen hohen wirtschaftlichen Antrieb nicht teilen.
- Sie müssen eventuell eine gesteigerte Sensibilität für die Bedürfnisse anderer entwickeln und weniger potentiellen Egoismus kundgeben.



Die Regulatorische Dimension:

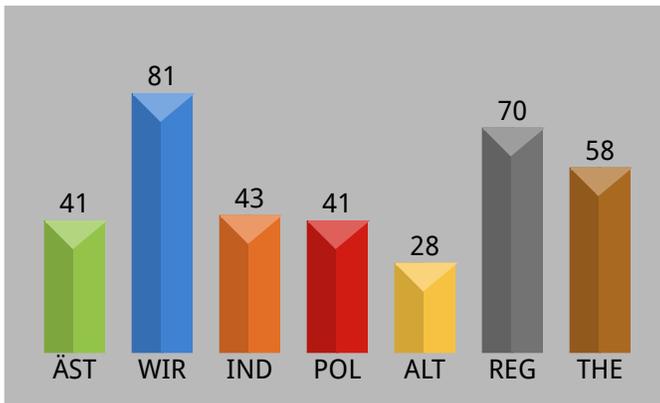
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie vertreten eine "Regeln sind da, um eingehalten zu werden"-Mentalität.
- Sie sind sehr strukturiert, ordentlich und präzise.
- Sie haben sehr wahrscheinlich Ihren eigenen spezifischen "Weg" viele Dinge zu tun.
- Für Sie ist Qualitätskontrolle ein notwendiger Teil akkurater Arbeit.
- Sie meinen, dass Flexibilität und Kreativität gut sind, solange sie nicht außer Kontrolle geraten.

Schlüsselstärken:

- Sie ziehen große Zufriedenheit aus der akkuraten und qualitativ hochwertigen Ausführung der Pflichten.
- Sie sind extrem effizient und leistungsfähig.
- Sie werden die Fokussierung bei der Projektfertigstellung oder Arbeit behalten.
- Sie fördern Gruppen, nationale Einheiten, Ehre und Tradition.
- Sie hassen es, hinter Zeitplänen zurückzuliegen oder Fristen zu versäumen.



Die Regulatorische Dimension:

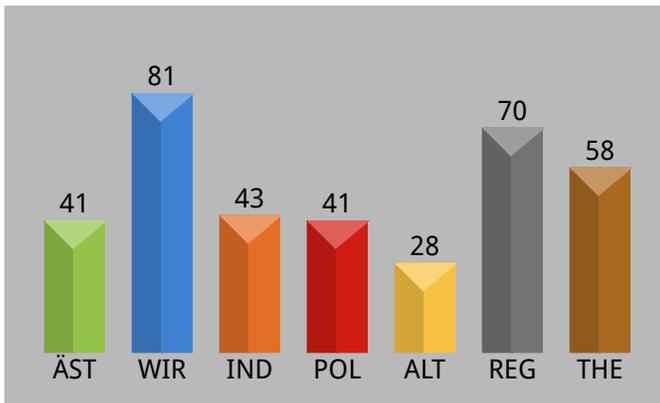
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

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.):

- Jegliche Kritik muss unter vier Augen, detailliert und gerechtfertigt geübt werden.
- Bewahren Sie viel Routine und Gewissheit.
- Vermeiden Sie es, vom vorgeschriebenen Zeitplan oder Ablauf abzuweichen, wenn das nicht absolut notwendig ist.
- Gewähren Sie Hans genügend Zeit, sich an Veränderungen anzupassen und geben Sie viele unterstützende Gründe für diese Veränderung.
- Korrigieren Sie alle Fehler, die mit Hans gemacht wurden, so schnell wie möglich.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie werden Lernaktivitäten bevorzugen, die sehr strukturiert und detailliert sind.
- Sie sind ein sehr disziplinierter Lerner.
- Sie mögen es sehr, 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:

- Sie könnten möglicherweise von anderen als zu strukturiert oder steif in manchen Angelegenheiten wahrgenommen werden.
- Sie wissen, dass Veränderung unausweichlich ist und sogar sehr gut sein kann.
- Beharren Sie nicht zu sehr auf den Regeln.
- Wenn Sie sich in einer sich stark verändernden Umgebung befinden, versuchen Sie, so flexibel zu sein, wie Sie nur können.
- Erforschen Sie ein bisschen. Das Entdecken neuer Wege, Dinge zu erledigen, kann sich auszahlen.



Attribute Index

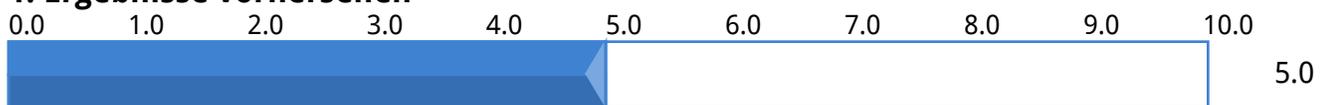
WAS sind Ihre natürlichen Talente?



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

Schaubilder der Berichtskomponenten

1. Ergebnisse vorhersehen



2. Verständnis für Mitarbeiter



3. Ihre Vision kommunizieren



4. Anderen behilflich sein



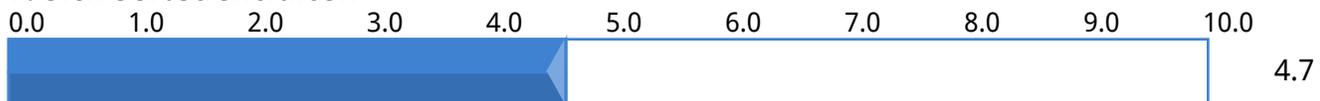
5. Andere inspirieren

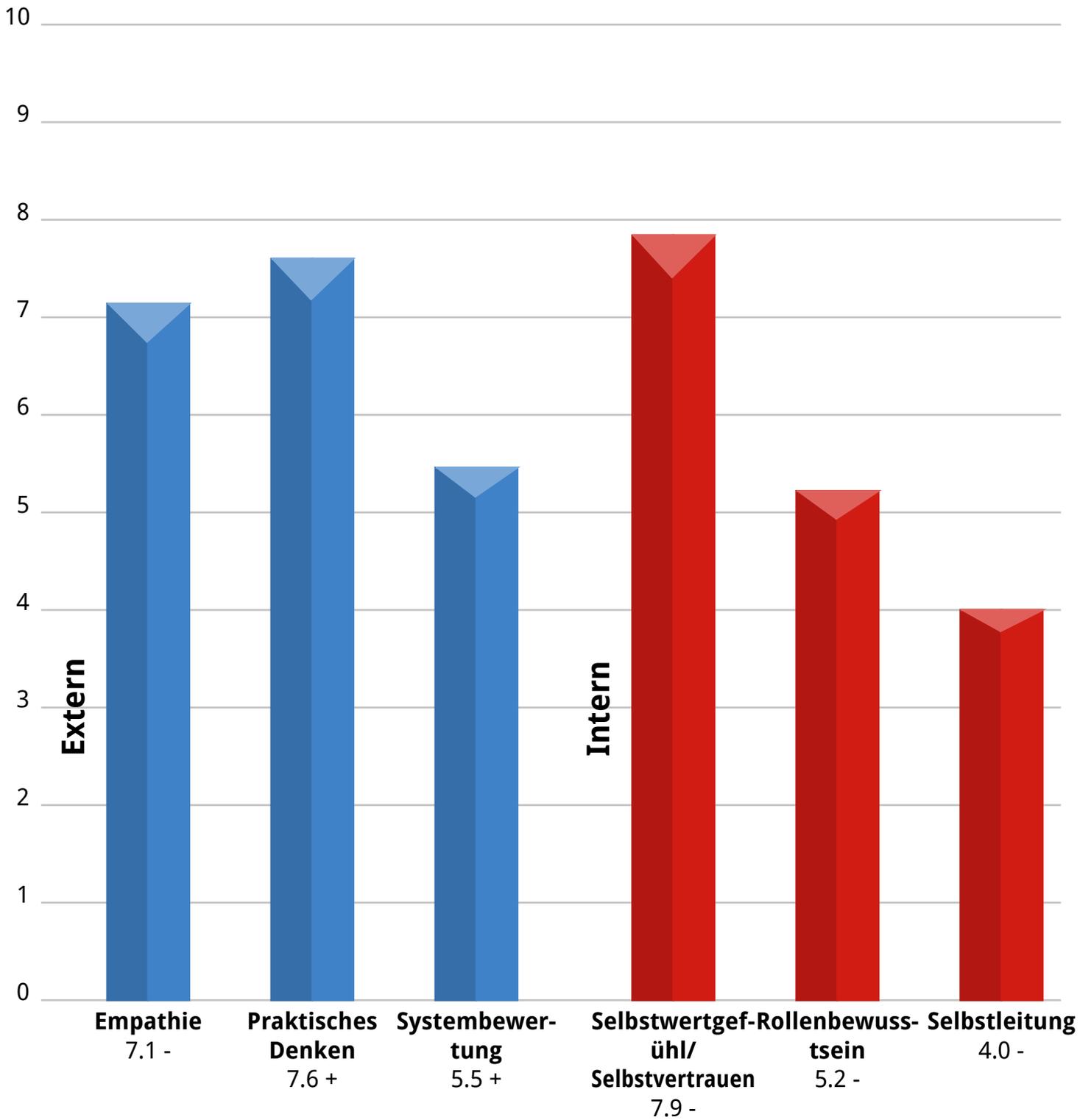


6. Andere lenken



7. Sich selbst entfalten





Hans Mustermann



Stressbewältigung (7.9)	Emotionale Kontrolle (6.0)
Selbstwertgefühl (7.9)	Problem-Management (5.8)
Selbstverbesserung (7.9)	Anordnungen befolgen (5.7)
Konkrete Organisation (7.6)	Problem- und Zustandsanalyse (5.7)
Praktisches Denken (7.6)	Problemlösung (5.6)
Achtung von Eigentum (7.6)	Realistische persönliche Zielsetzung (5.5)
Status und Anerkennung (7.6)	Umgang mit Zurückweisungen (5.5)
Kreativität (7.5)	Konzeptionelles Denken (5.5)
Intuitive Entscheidungsfindung (7.5)	Respekt vor Anordnungen (5.5)
Kontrolle abgeben (7.5)	Ergebnisorientierung (5.5)
Leiten anderer (7.4)	Zugehörigkeitsgefühl (5.5)
Einstellung anderen gegenüber (7.1)	Systembewertung (5.5)
Einfühlsame Auffassung (7.1)	Selbstvertrauen (5.4)
Humanbewusstsein (7.1)	Langfristige Planung (5.2)
Überwachung anderer (7.1)	Materieller Besitz (5.2)
Persönliche Beziehungen (7.1)	Projekt-Zeitplanung (5.2)
Verbindungen zu anderen (7.1)	Rollenbewusstsein (5.2)
Verständnisvolle Einstellung (7.1)	Fähigkeit als Selbststarter (5.2)
Andere überzeugen (7.0)	Initiativ (5.1)
Beurteilung anderer (6.9)	Persönlicher Antrieb (5.1)
Realistische Erwartungen (6.9)	Diplomatie (5.0)
Sensibilität anderen gegenüber (6.9)	Beständigkeit (4.9)
Entwicklung anderer (6.7)	Einstellung gegenüber Aufrichtigkeit (4.8)
Freisein von Vorurteilen (6.7)	Selbstmanagement (4.6)
Motivationsbezogene Bedürfnisse verstehen (6.7)	Verantwortlichkeit für andere (4.5)
Berichtigung anderer (6.7)	Anwendung des gesunden Menschenverstands (4.5)
Integrative Fähigkeit (6.7)	Auswertung des Gesagten (4.4)
Theoretische Problemlösung (6.7)	Arbeitsethik (4.3)
Aufmerksamkeit fürs Detail (6.5)	Persönliche Verantwortlichkeit (4.2)
Funktionswert-Förderung (6.5)	Ausgeglichenes Entscheidungsvermögen (4.0)
Arbeitsfreude (6.5)	Hingabe erzielen (4.0)
Qualitätsorientierung (6.5)	Standardentsprechung (4.0)
Vertrauen in die Berufsrolle (6.5)	Persönliches Engagement (4.0)
Realistische Zielsetzung für andere (6.5)	Projekt- und Zielfokussierung (4.0)
Konsequenz und Zuverlässigkeit (6.4)	Selbsteinschätzung (4.0)
Proaktives Denken (6.4)	Selbstbeherrschung (4.0)
Erkennen potentieller Probleme (6.2)	Selbstleitung (4.0)
Flexibilität (6.2)	Selbstdisziplin und Pflichtbewusstsein (4.0)
Sinn für Zeitplanung (6.1)	Missionsbewusstsein (4.0)