



Peter Mustermann

15. Januar, 2021

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

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

Was sind Ihre Talente?

Warum sind Sie motiviert sie zu nutzen?

Wie verhalten Sie sich dabei?



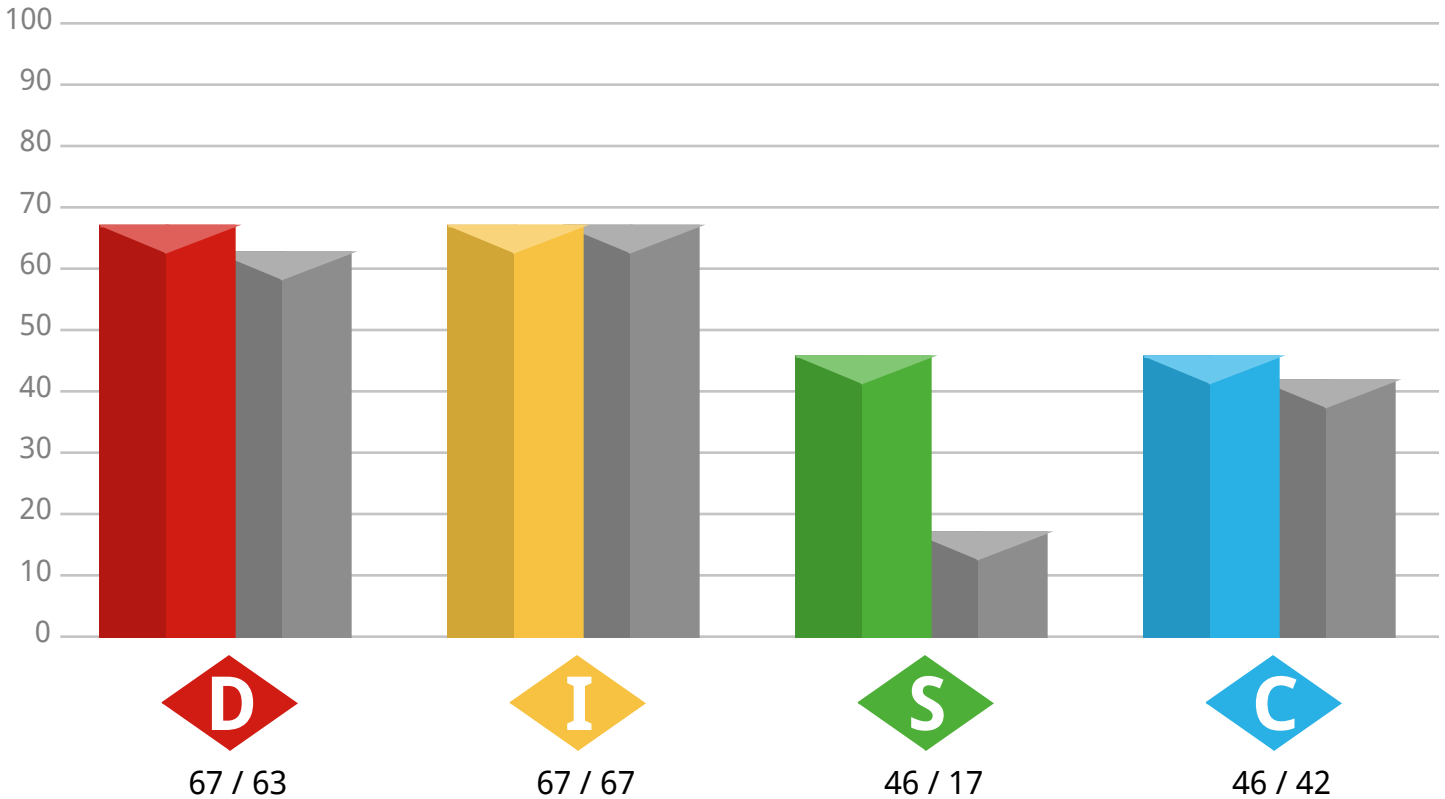
Innermetrix Deutschland GmbH
Poststr. 85
41516 Grevenbroich



Der IMX Verhaltens-Index

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

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Natürlicher Stil:

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

Adaptiver Stil:

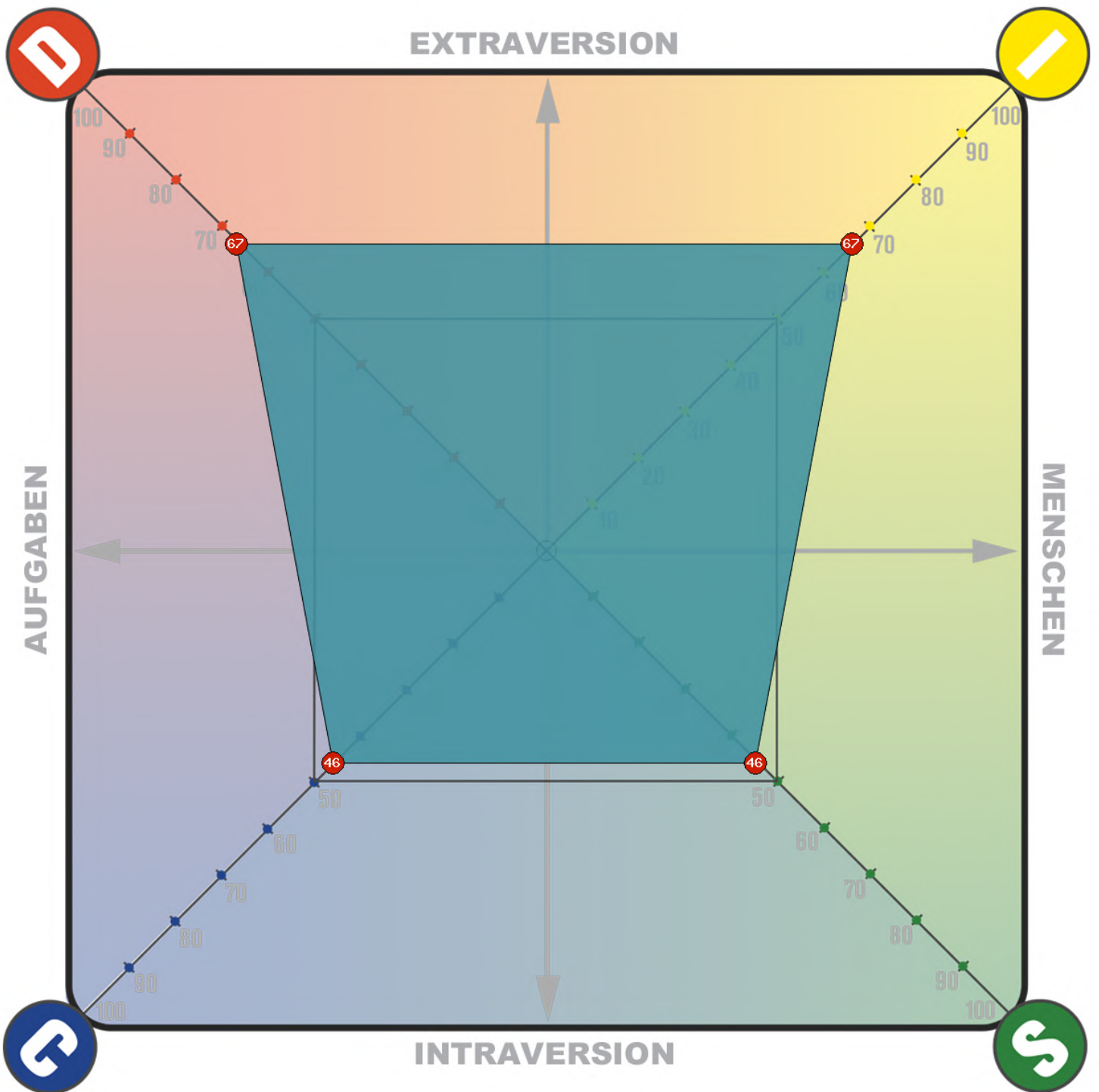
Einen adaptiven Stil nehmen Sie an, wenn Sie der Meinung sind, Ihr Umfeld erwartet dies von Ihnen (z.B. in Beruf oder Partnerschaft). Dieser Stil entspricht nicht Ihrem natürlichen Verhalten oder Ihren Neigungen und Vorlieben und ist daher nicht authentisch. Da dieser Stil für Sie nicht natürlich ist,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



Ein Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

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

Peter Mustermann



Peter Mustermann



Dezisiv

Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

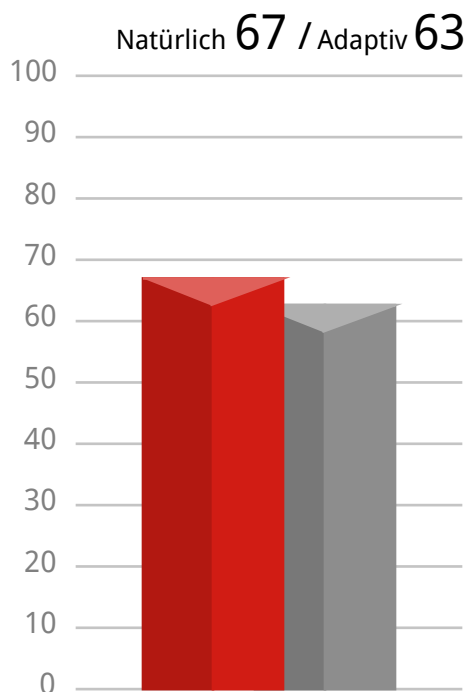
Das D in DISC steht für dezisiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

Hohes D -

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

Niedriges D -

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



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

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



Interaktiv

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

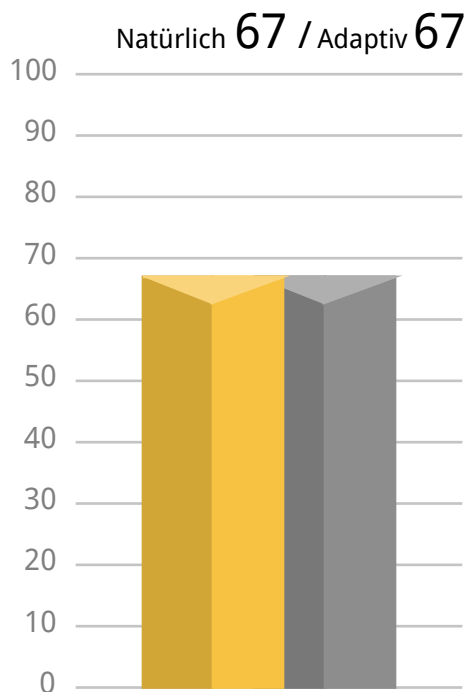
Das I in DISC steht für interaktiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser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

Hohes I -

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

Niedriges I -

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



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

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



Stabil

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

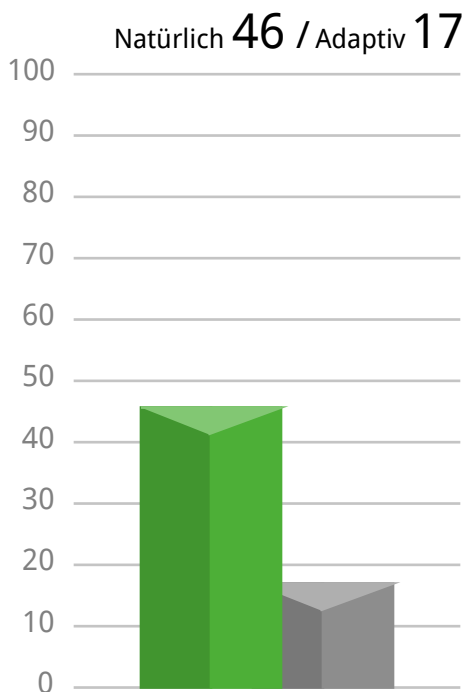
Das S in DISC steht für stabil. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

Hohes S -

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

Niedriges S -

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



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

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



Umsichtig

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

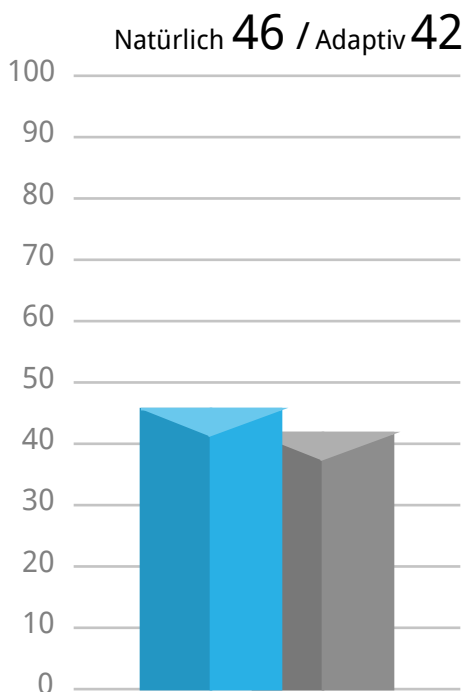
Das C in DISC steht für umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es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

Hohes C -

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

Niedriges C -

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



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

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



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

Folgende Informationen könnten Ihnen dabei helfen erfolgreicher zu werden:

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



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

Die folgenden Aussagen betonen spezifische Stärken Ihres Verhaltensstils:

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



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

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

Aufgrund Ihres Verhaltensstils können Sie dazu neigen:

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



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

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

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

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

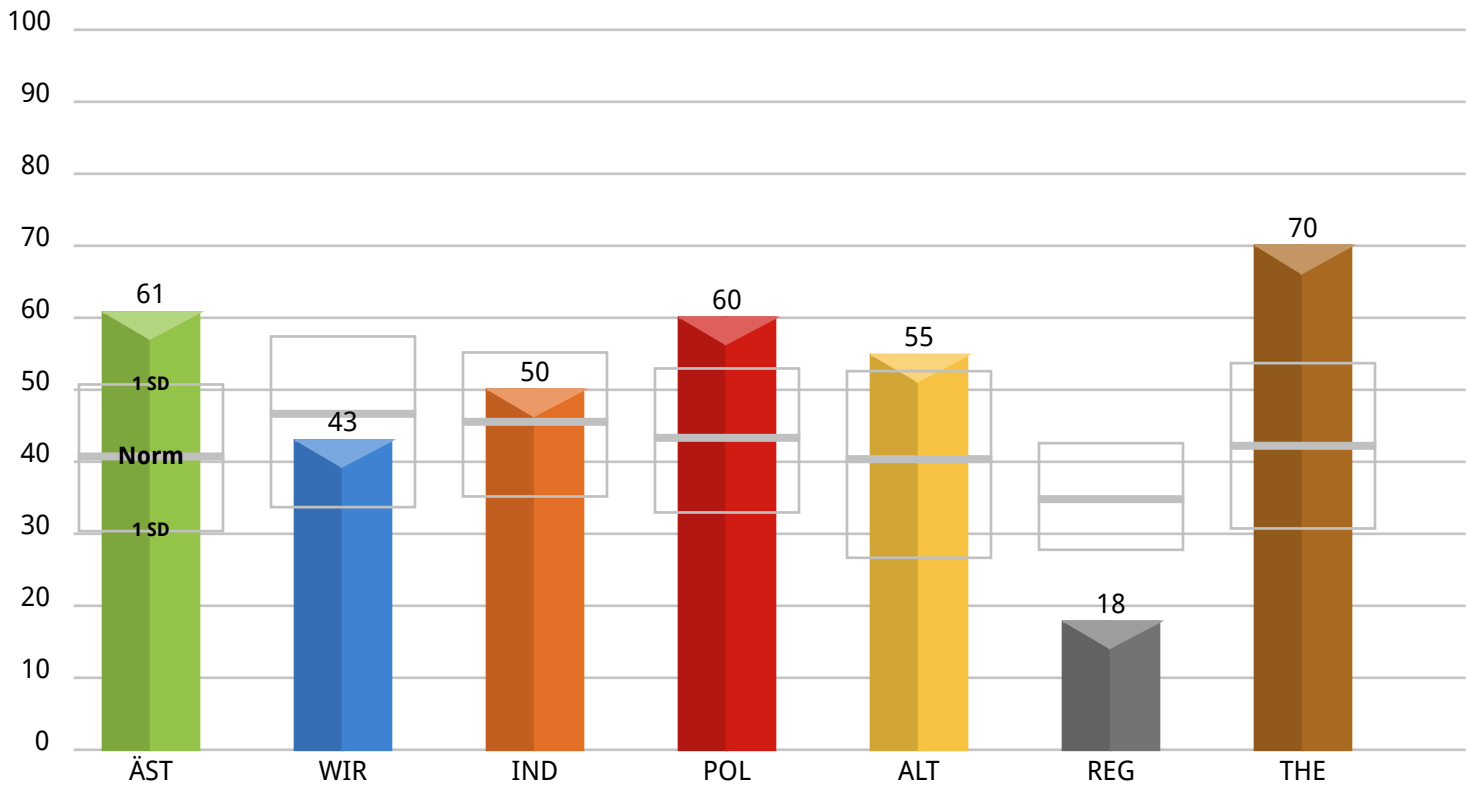
- Treffen Sie keine Entscheidungen für andere.
- Lassen Sie sich nicht von der anliegenden Geschäftsangelegenheit ablenken.
- Seien Sie nicht unbeherrscht, kalt oder wortkarg.
- Kleben Sie nicht zu sehr an der Terminagenda.
- Vergessen oder verlieren Sie keine notwendigen Dinge für Sitzungen oder Projekte.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



Der Motivations-Index

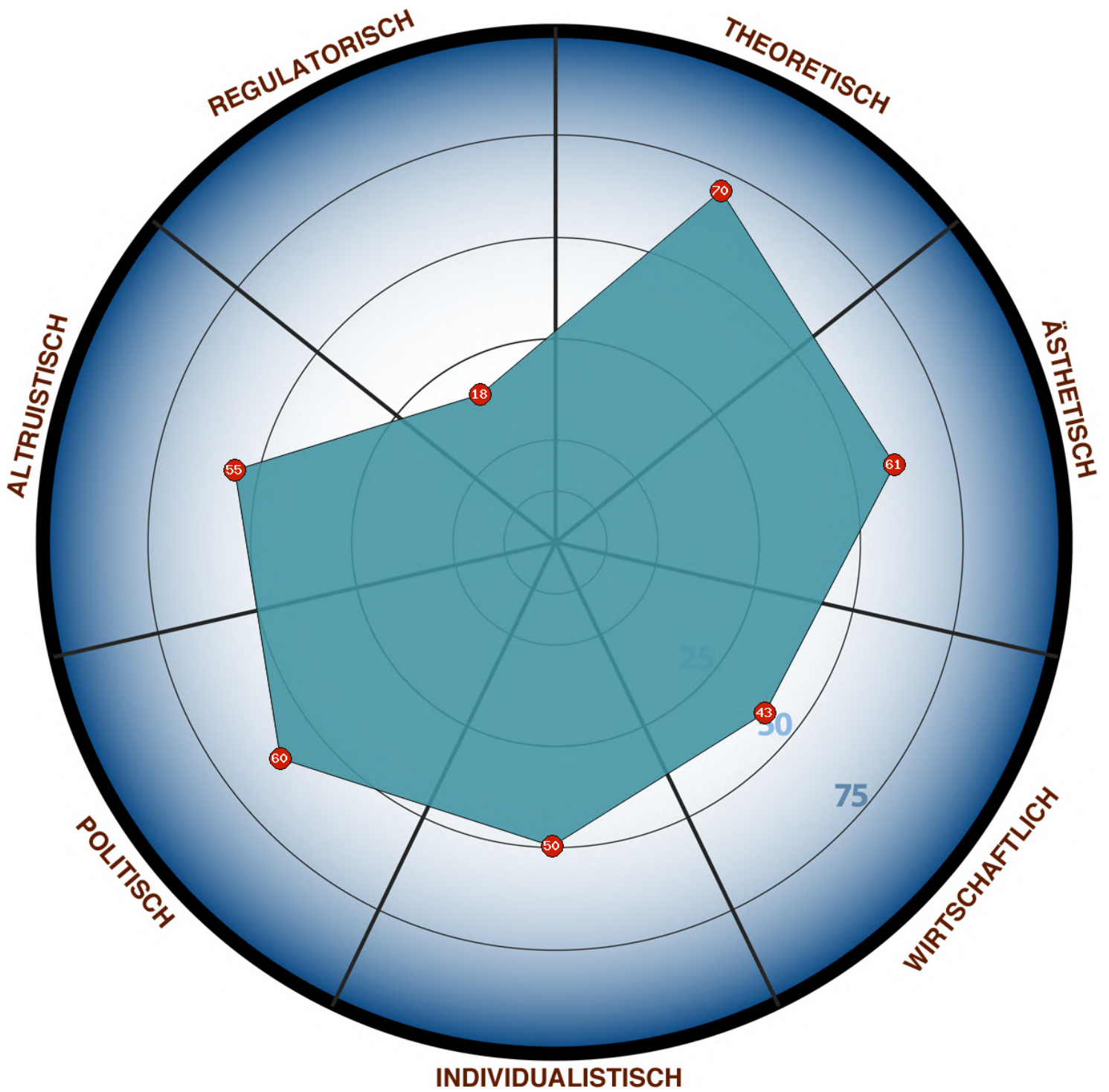
WARUM sind Sie motiviert, Ihre Talente zu nutzen?

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen

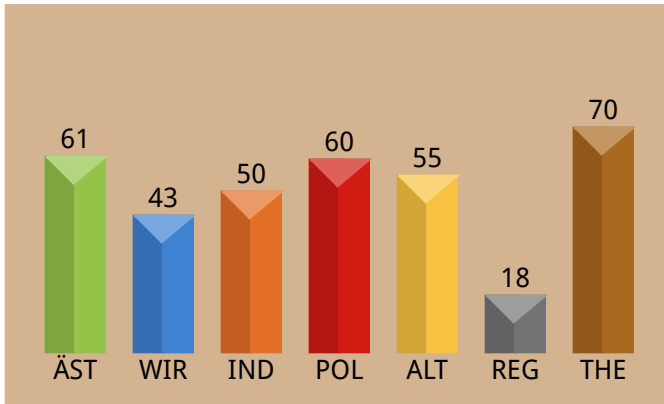


Peter Mustermann

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



Peter Mustermann



Die Theoretische Dimension:

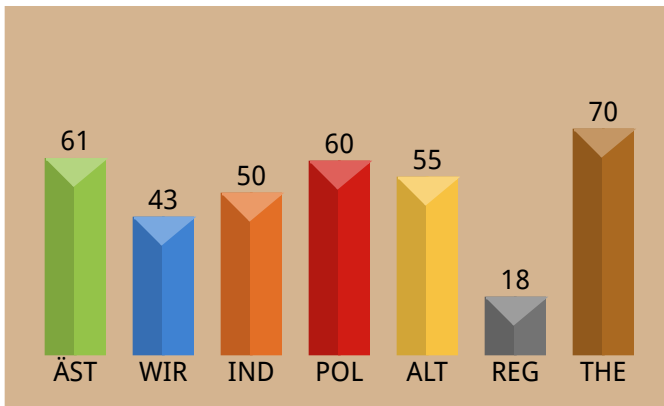
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Allgemeine Charakterzüge:

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

Schlüsselstärken:

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



Die Theoretische Dimension:

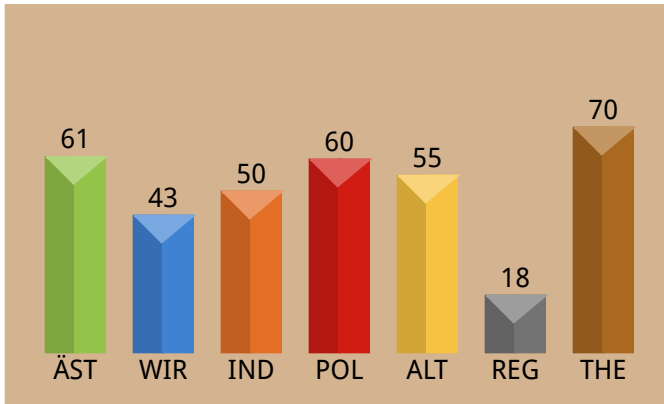
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

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

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

Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

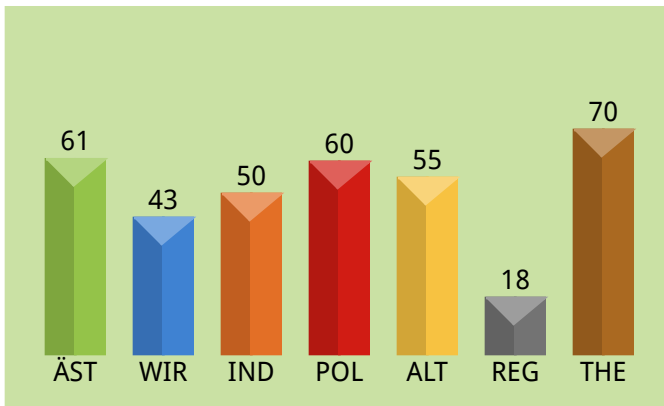


Die Theoretische Dimension:

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

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

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



Die Ästhetische Dimension:

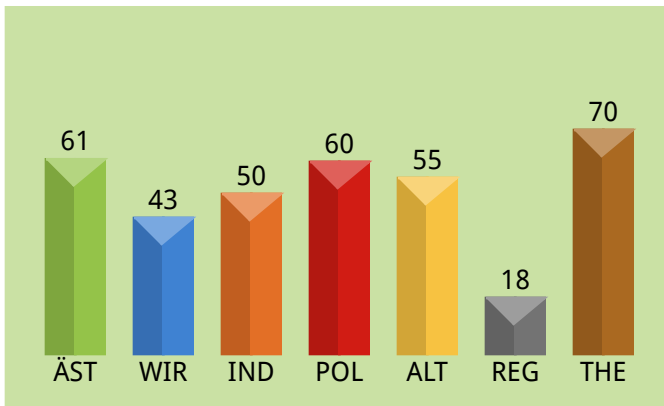
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltschutzbemühungen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Allgemeine Charakterzüge:

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

Schlüsselstärken:

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



Die Ästhetische Dimension:

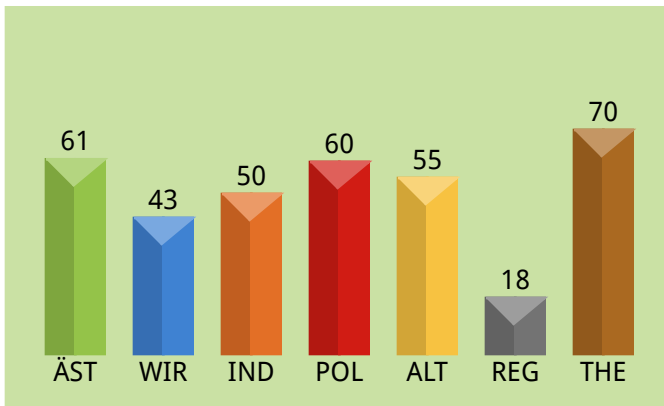
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

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

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

Trainings-/Lernerkenntnisse:

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



Die Ästhetische Dimension:

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

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

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



Attribute Index

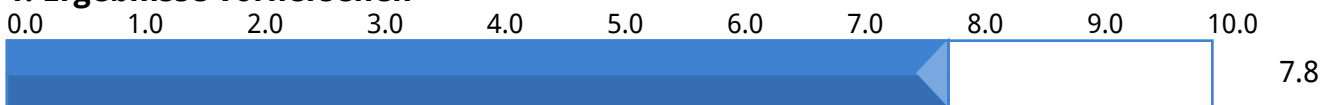
WAS sind Ihre natürlichen Talente?



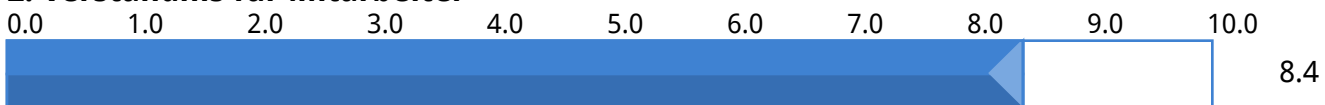
Dieses Schaubild ist eine Zusammenfassung über die 7 Kategorien, welche in diesem Ergebnisbericht betrachtet werden. Beschreibungen und detaillierte Informationen zu jeder Kategorie sind auf den nächsten Seiten zu finden.

Schaubilder der Berichtskomponenten

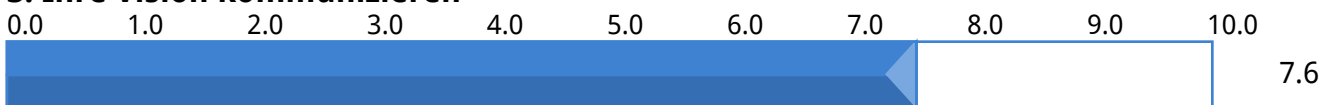
1. Ergebnisse vorhersehen



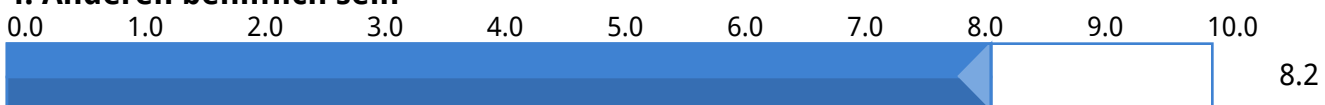
2. Verständnis für Mitarbeiter



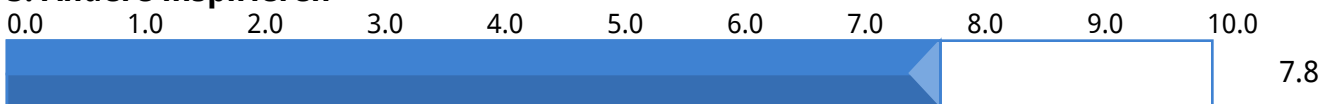
3. Ihre Vision kommunizieren



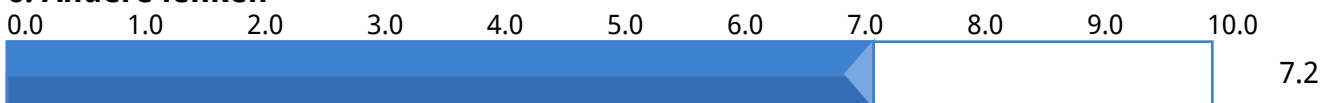
4. Anderen behilflich sein



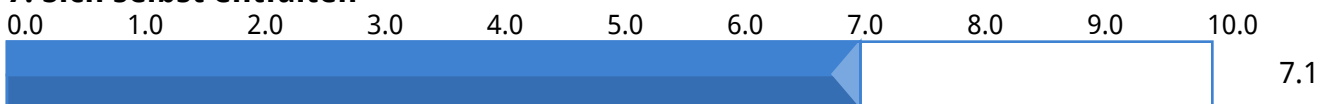
5. Andere inspirieren



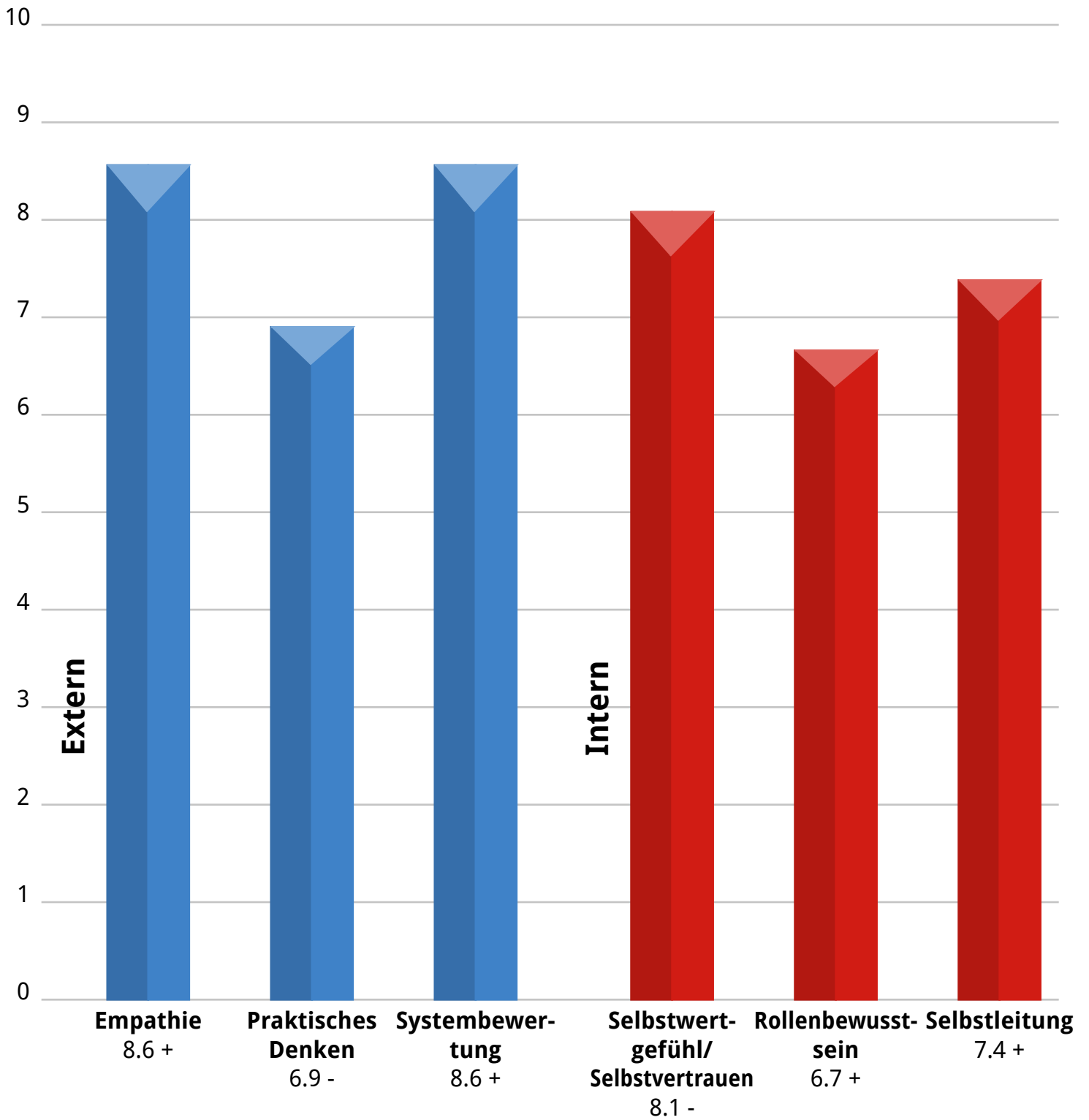
6. Andere lenken



7. Sich selbst entfalten



Peter Mustermann





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