



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:

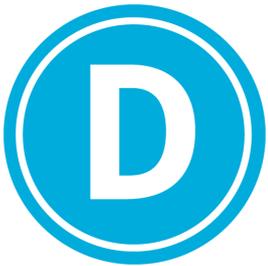
Was sind Ihre Talente?

Warum sind Sie motiviert sie zu nutzen?

Wie verhalten Sie sich dabei?



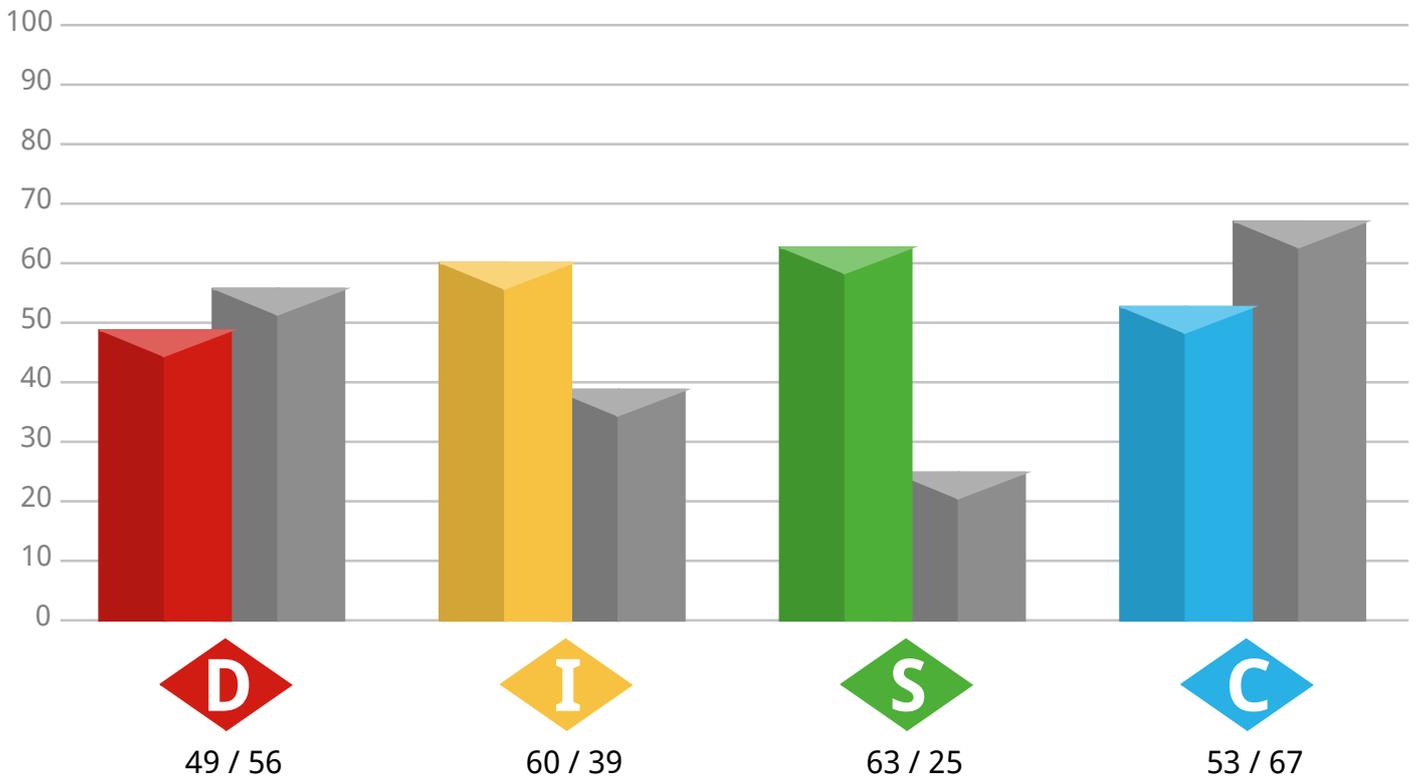
Innermetrix Deutschland
info@innermetrix.de



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:

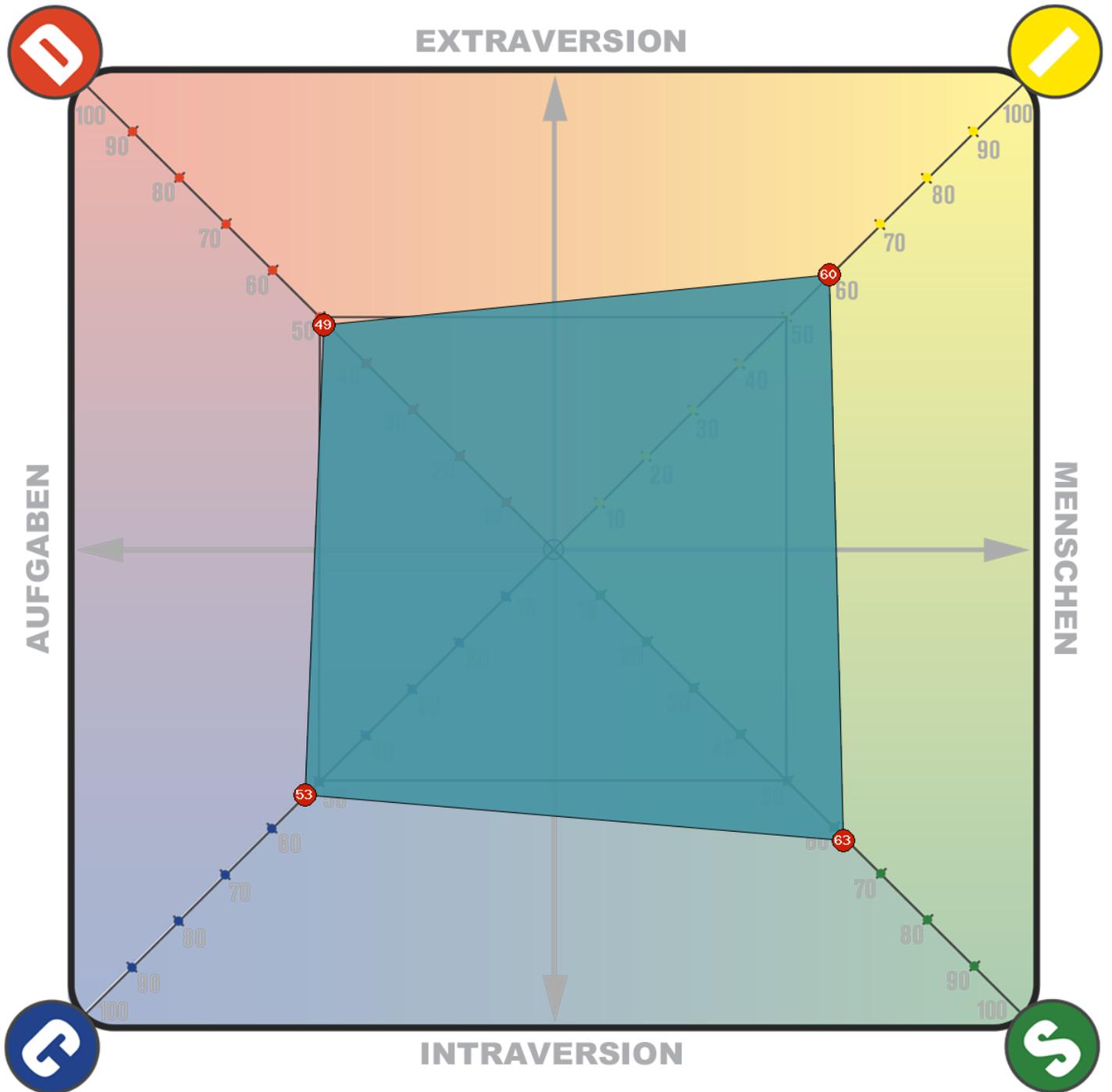
Einen adaptiven Stil nehmen Sie an, wenn Sie der Meinung sind, Ihr Umfeld erwartet dies von Ihnen (z.B. in Beruf oder Partnerschaft). Dieser Stil entspricht nicht Ihrem natürlichen Verhalten oder Ihren Neigungen und Vorlieben und ist daher nicht authentisch. Da dieser Stil für Sie nicht natürlich ist,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



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 Wettbewerbsorientiert Mündig Wissbegierig Konservativ Sanft Gefällig Unaufdringlich	Gesellig Überzeugend Anregend Enthusiastisch Kontaktfreudig Selbstsicher Charmant Bestechend 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

Helga Musterfrau



Helga Musterfrau



Dezisiv

Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

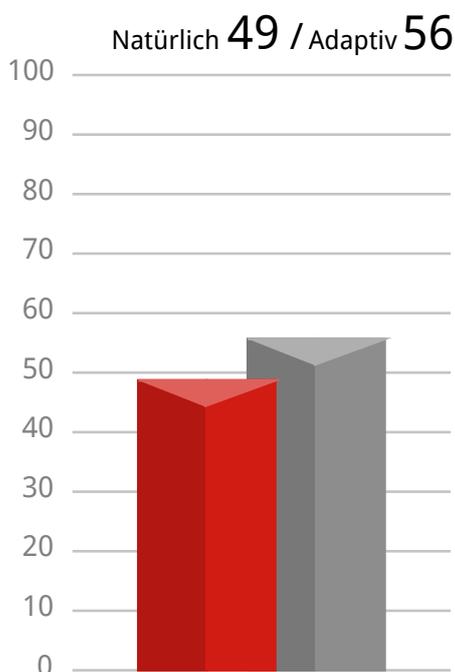
Das D in DISC steht für dezisiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

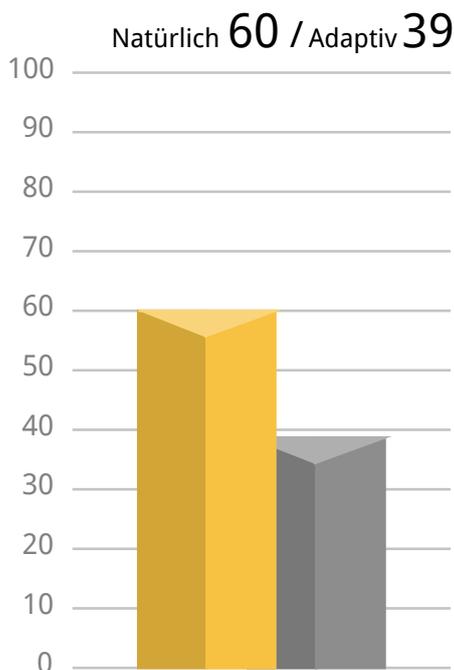
Das I in DISC steht für interaktiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser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

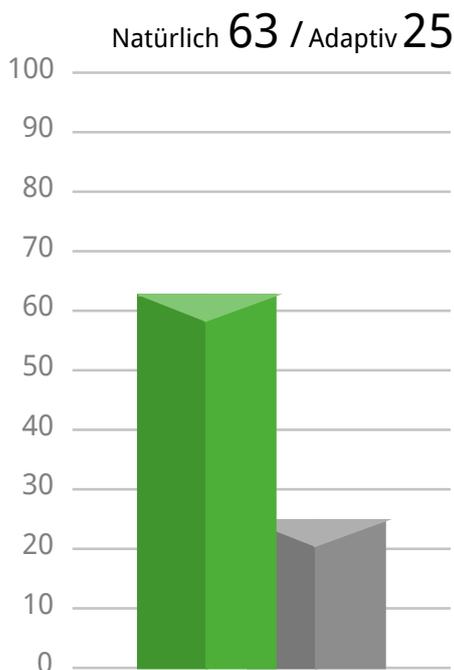
Das S in DISC steht für stabil. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

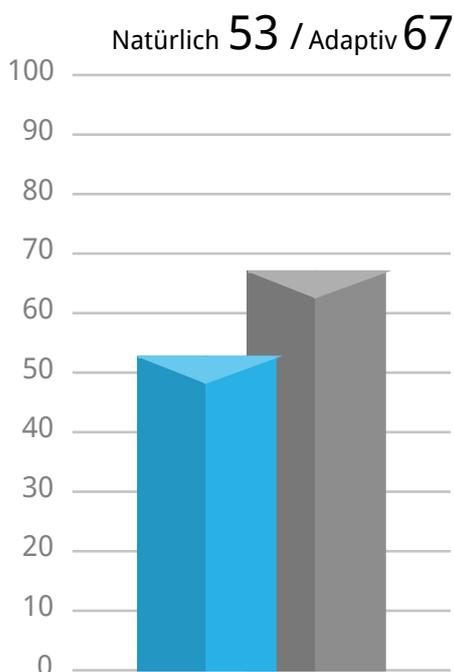
Das C in DISC steht für umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es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



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.



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.



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.



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 Schwebelassen. 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.

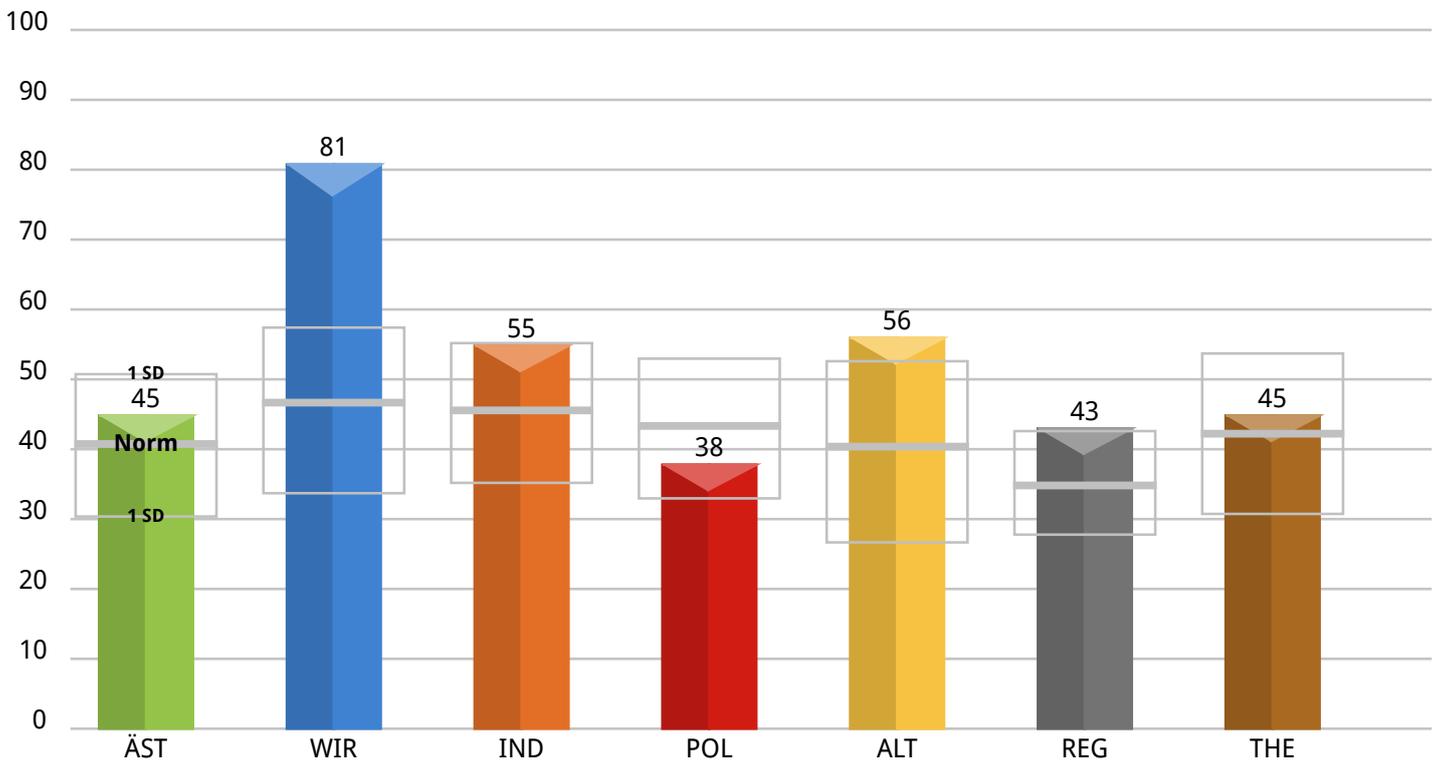


Der Motivations-Index

WARUM sind Sie motiviert, Ihre Talente zu nutzen?

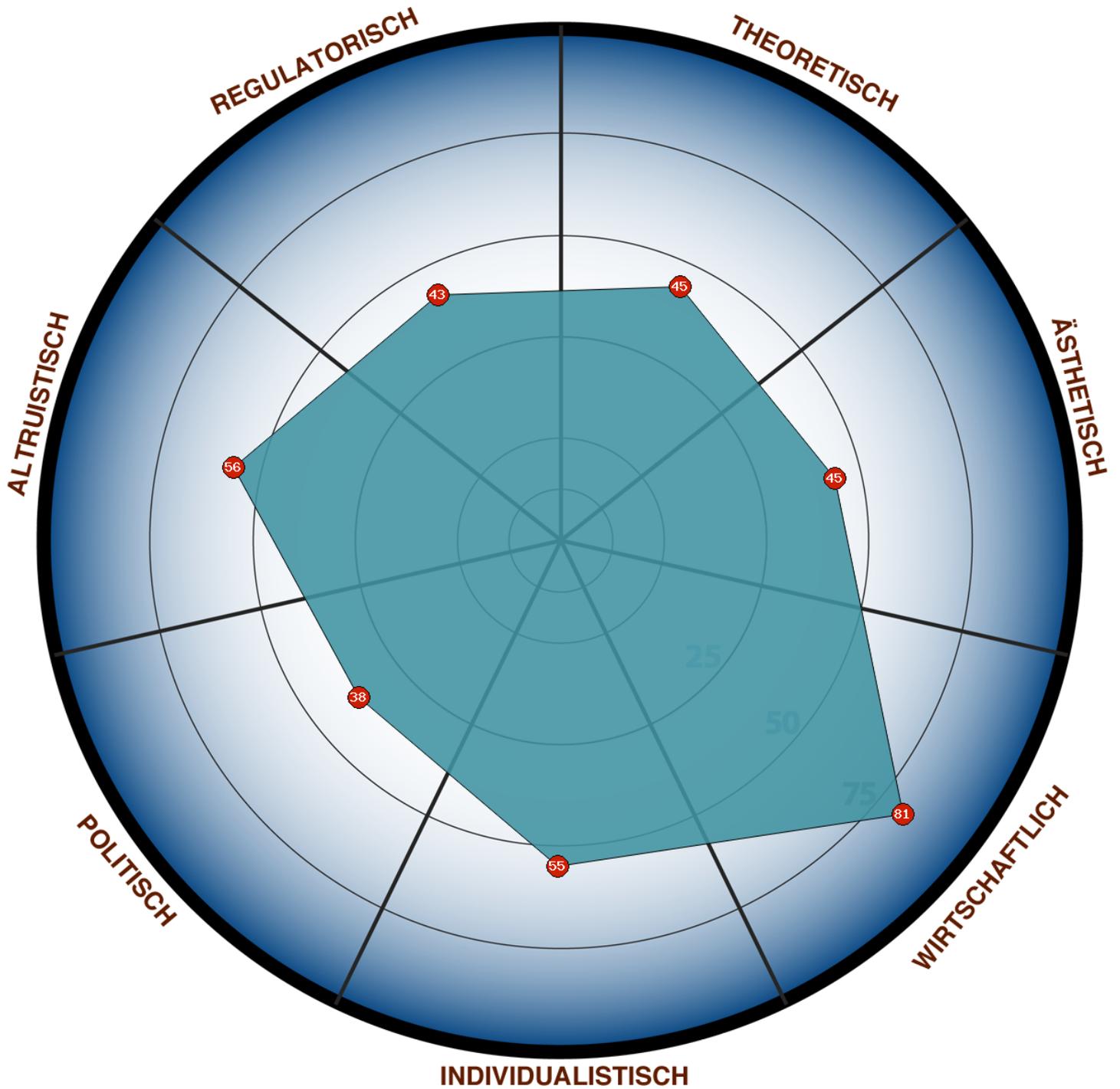


Kurzdarstellung von Ihren Motivationen

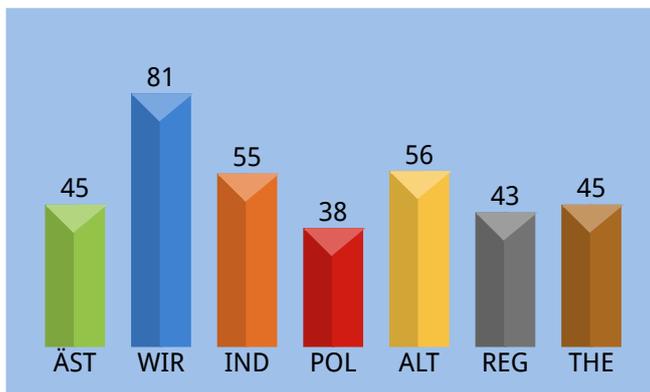


Helga Musterfrau

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 endergebnisorientiert.
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.
Hoch Altruistisch	Sie haben ein großes Verlangen, anderen dabei zu helfen, zu lernen, zu wachsen und sich zu entwickeln.
Hoch Regulatorisch	Sie haben eine starke Präferenz für das Befolgen etablierter Systeme oder dafür, diese zu schaffen, wenn sie noch nicht existieren.
Durchschnittlich Theoretisch	Sie sind fähig, das Streben nach Verständnis und Wissen mit den praktischen Bedürfnissen einer Situation auszugleichen.



Helga Musterfrau



Die Wirtschaftliche Dimension:

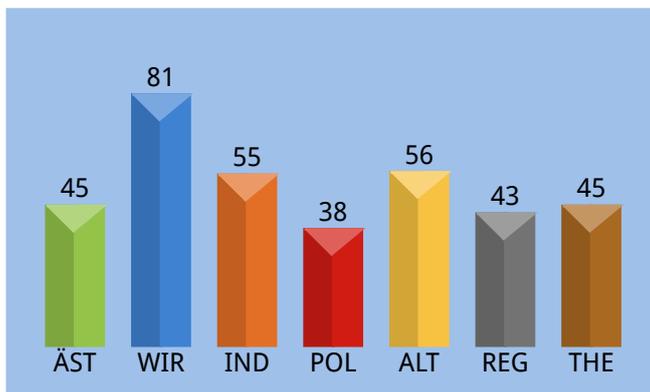
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

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:

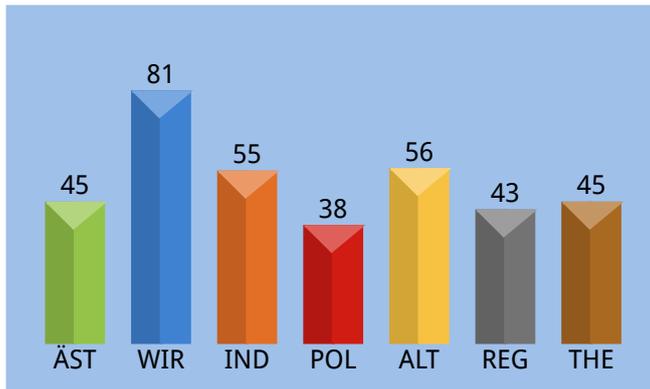
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

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.

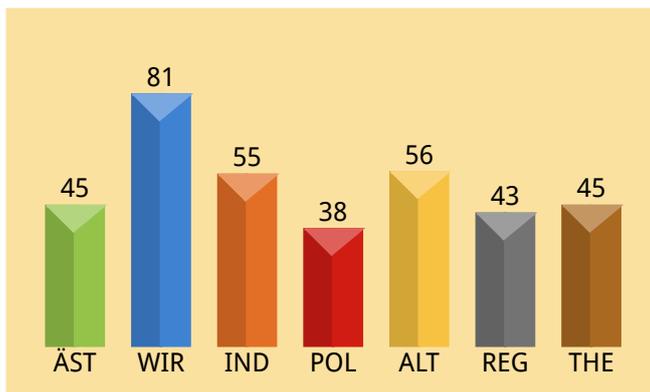


Die Wirtschaftliche Dimension:

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 Altruistische Dimension:

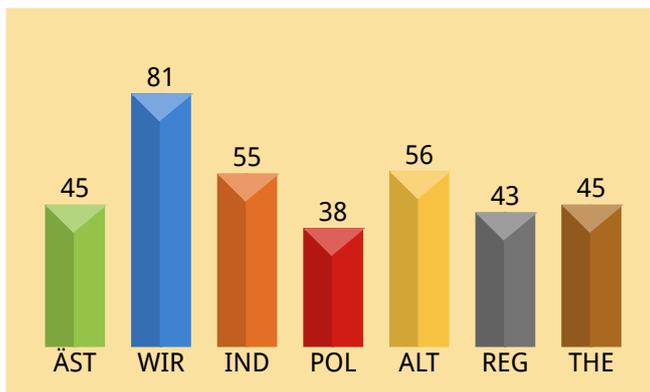
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

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:

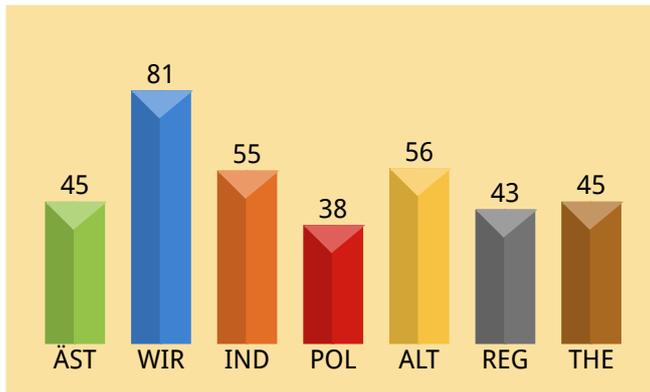
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

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.



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

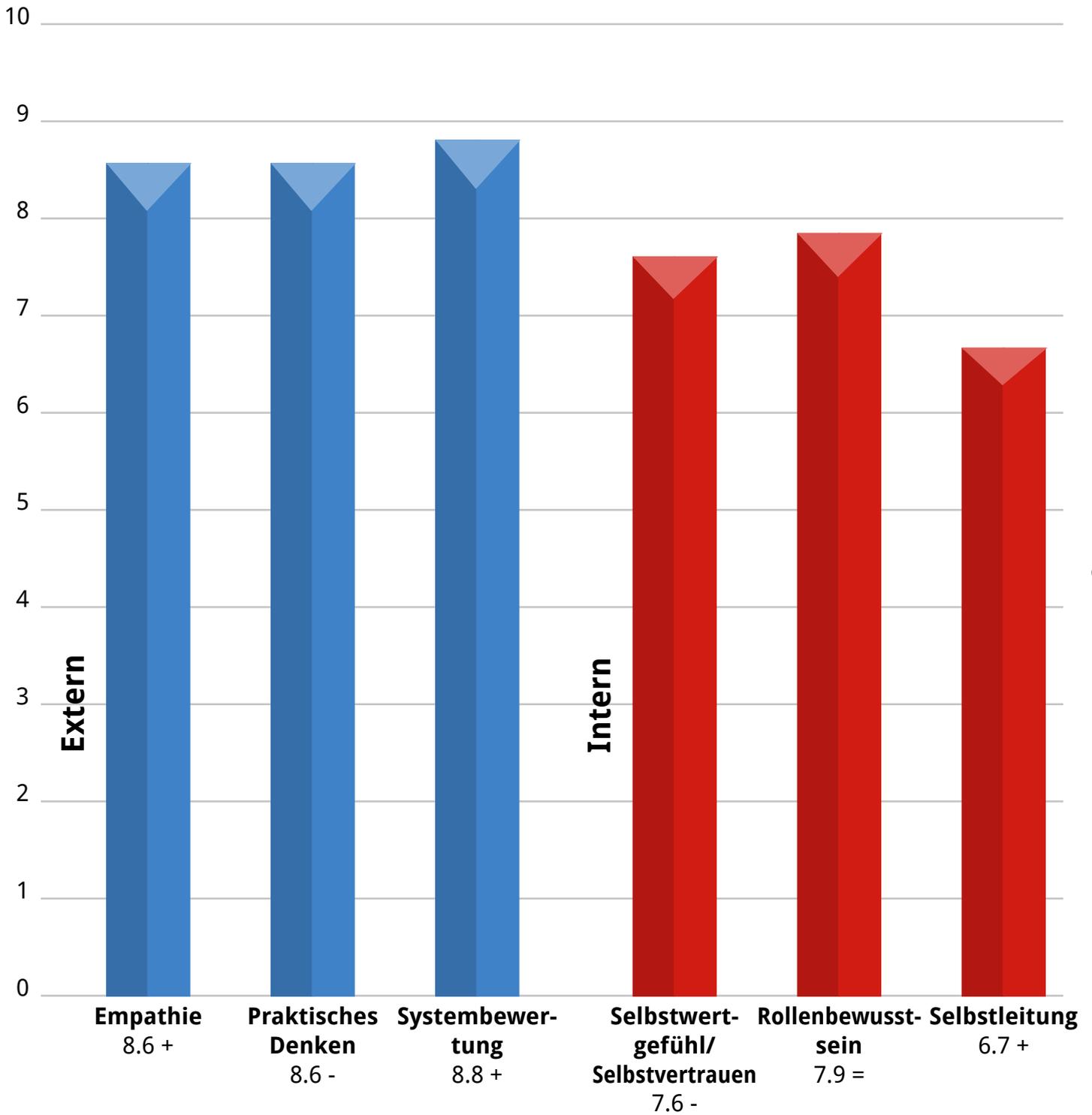


Helga Musterfrau



Leistungspotenzial-Profil | Dimensionale Ausgewogenheit

0.95 / 0.86



Helga Musterfrau



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