ADVANCED INSIGHTS PROFILE

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.

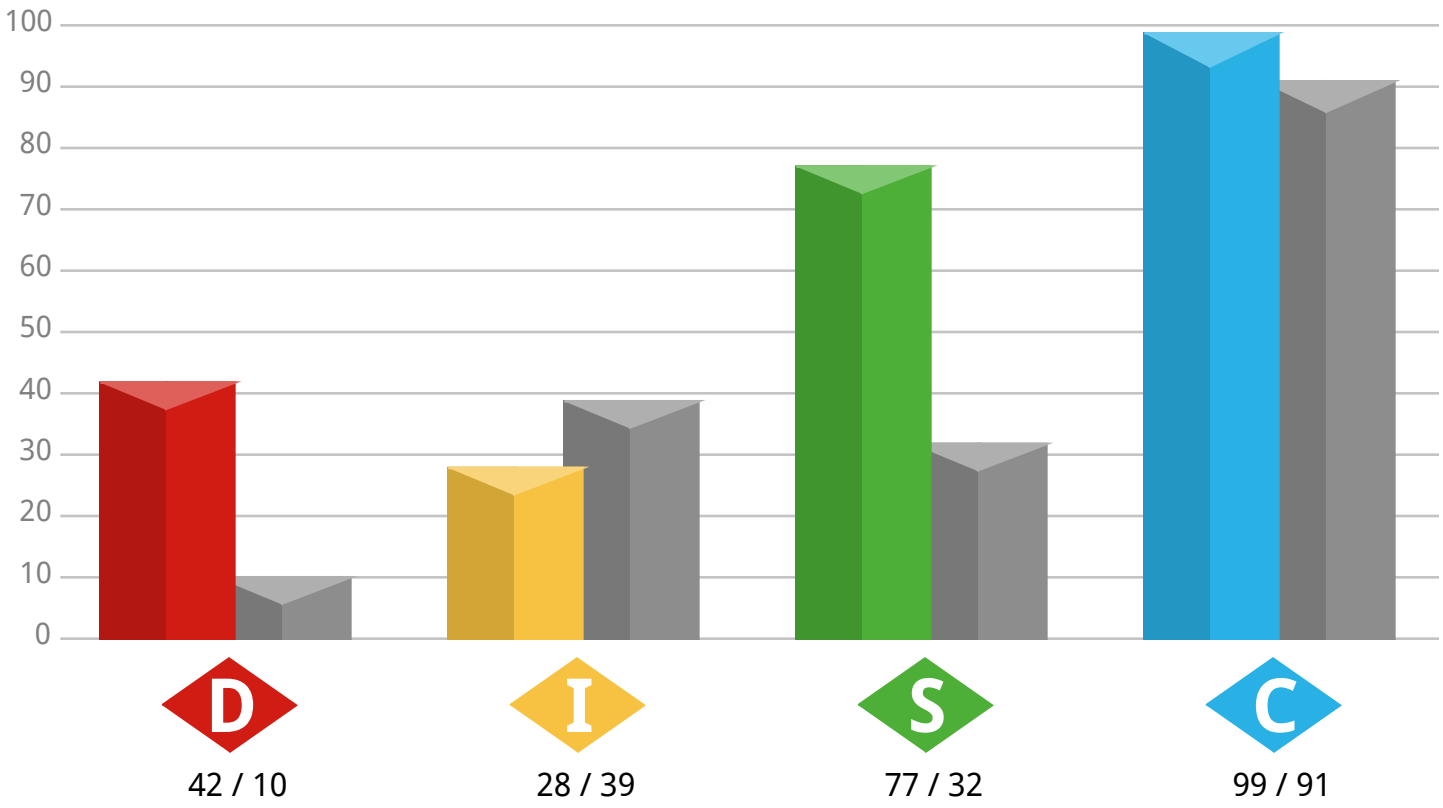
Das ADVanced Insights Profil liefert ein komplettes Bild Ihres Leistungspotenzials. Es misst mit drei verschiedenen Messmethoden und auf drei verschiedenen Ebenen. Die drei Teile, die auch einzeln benutzt werden können, geben uns die Antwort auf folgende Fragen:

Was sind Ihre Talente?
Warum sind Sie motiviert sie zu nutzen?
Wie verhalten Sie sich dabei?

Innermetrix Deutschland
info@innermetrix.de

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



42 / 10 | 28 / 39 | 77 / 32 | 99 / 91

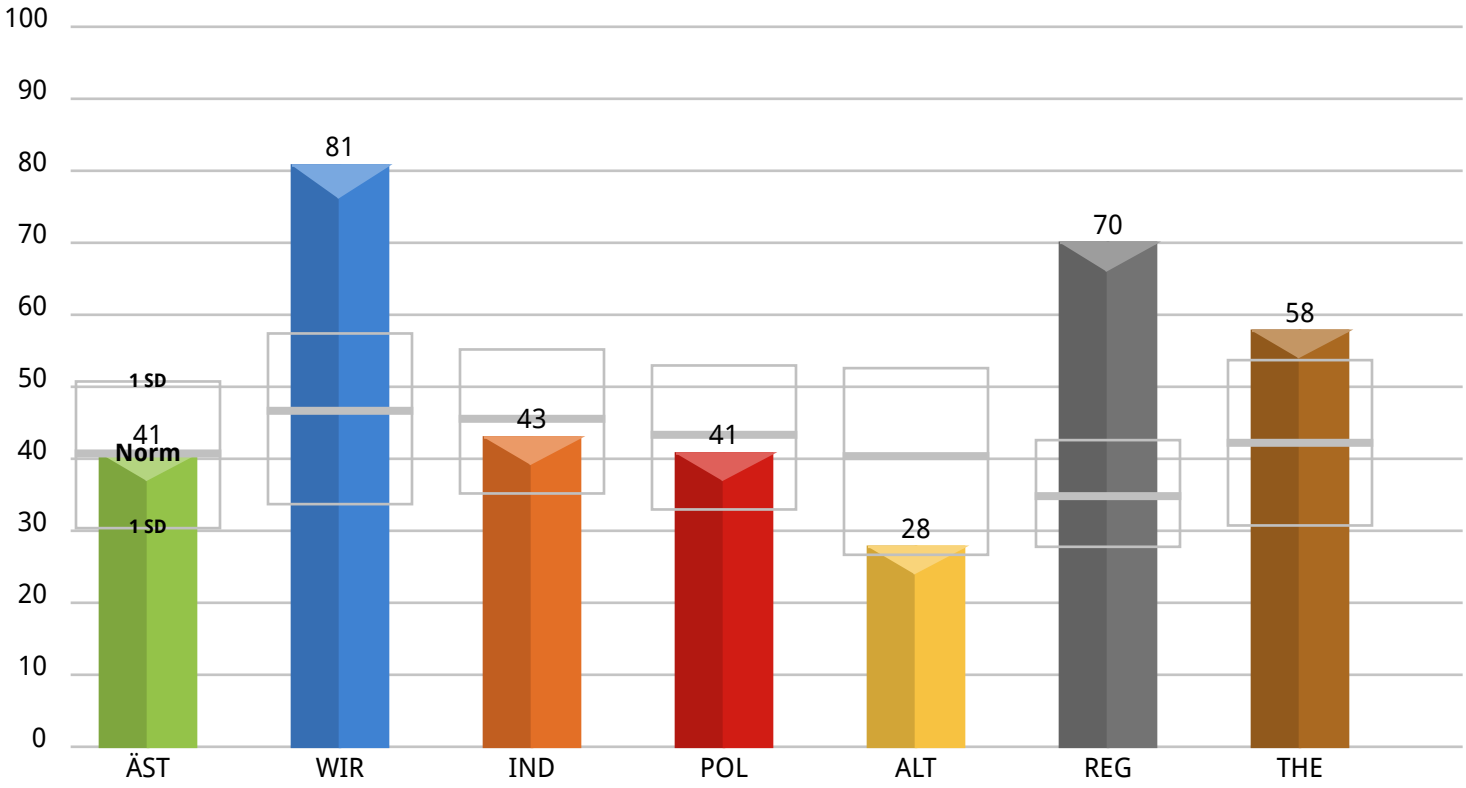
Natürlicher Stil:
Den natürlichen Verhaltensstil nehmen Sie an, wenn Sie ganz authentisch und sich selbst gegenüber treu sind. Er beschreibt ihr natürliches, unverstelltes Verhalten. Wenn Sie sich gemäß Ihrem natürlichen Stil verhalten, reduzieren Sie Stress und Anspannung und es beruhigt Sie. Unter 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!

Hans Mustermann

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

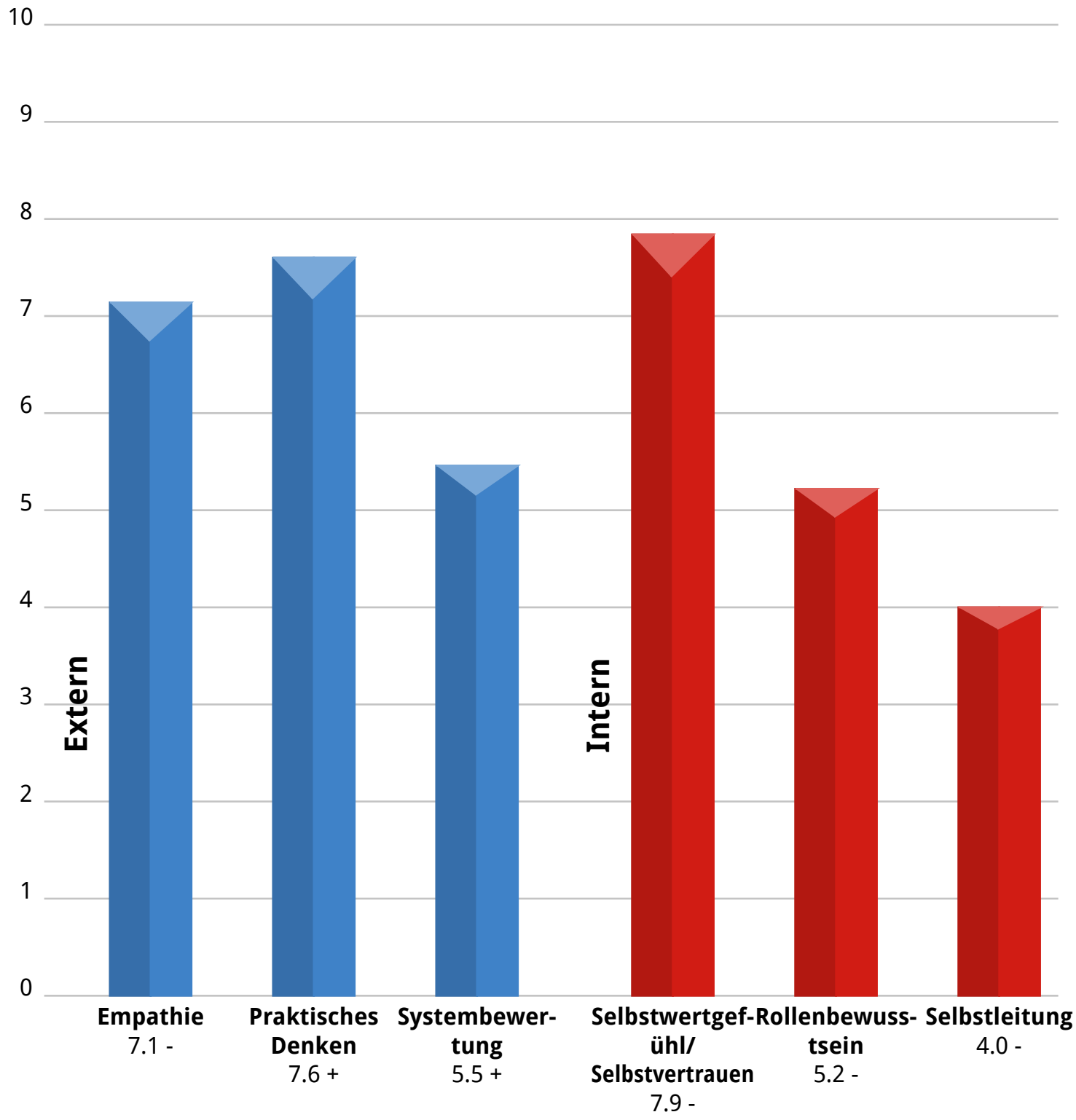
Kurzdarstellung von Ihren Motivationen



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.
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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

0.81 / 0.54



Hans Mustermann

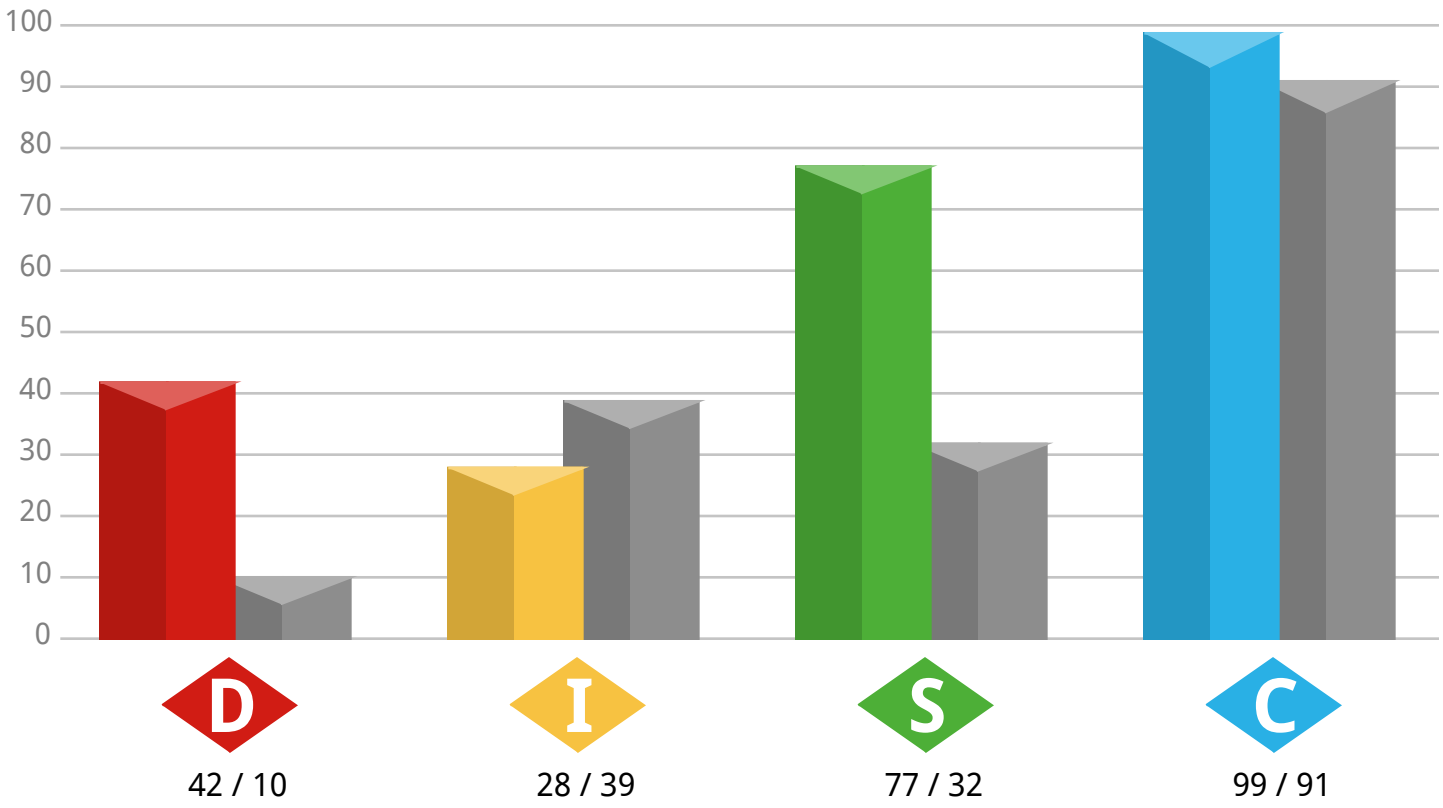
© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Der IMX Verhaltens-Index

WIE verhalten Sie sich und wie werden Sie dabei wahrgenommen?

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

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!

Hans Mustermann

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Über diesen Bericht

Studien der Firma INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Diese Menschen wissen was sie können und was sie nicht können. Daher sind sie in der Lage ihren Erfolg von ihrem Können abhängig zu machen. Sie tun vornehmlich das, was sie können und vermeiden die Dinge, die sie nicht können.

Die Kenntnis über das eigene Verhalten ist daher die Grundlage für den Erfolg!

In diesem Bericht erhalten Sie einen Überblick über Ihr eigenes Verhalten und stärken dadurch Ihre Selbsterkenntnis.

Der Bericht misst die folgenden vier Dimensionen Ihres Verhaltens:

- **D**ezisiv —Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.
- **I**nteraktiv — Ihre Eigenart, wie Sie mit anderen Menschen umgehen und Ihre Gefühle ausdrücken.
- **S**tabil — Ihre Eigenart, wie Sie Ihr Tempo, Ihre Ausdauer und Ihre Beständigkeit nutzen.
- **U**msichtig — Ihre Eigenart, wie Sie mit Abläufen, Standards, und Protokollen umgehen.

Dieser Bericht beinhaltet die folgenden Themenbereiche:

- Die wissenschaftliche Grundlage des Verhaltens-Index
- Die vier Dimensionen Ihres Verhaltens
- Erklärung Ihres natürlichen Verhaltens
- Erklärung Ihres adaptiven Verhaltens
- Ideen um leistungsfähiger zu sein
- Ideen um motivierter zu sein
- Die Stärken Ihres Verhaltens
- Ihr ideales Arbeitsklima
- Bereiche zur Verbesserung
- Ihr bevorzugter Trainings- und Lernstil
- Kommunikationserkenntnisse für Andere
- Relevanz-Abschnitt – Wie machen Sie die Ergebnisse für sich nutzbar

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Die Elemente des IMX Verhaltens-Index

Dr. William M. Marston ist der Begründer des DISC Modelles.
Mit seinem Buch „Emotions of Normal People“ beschrieb er vier immer wiederkehrende Verhaltensgrundstrukturen: „Dominance (Dominanz)“, „Inducement (Veranlassung)“, „Submission (Unterwerfung)“ und „Compliance (Befolgung, Einhaltung)“, im weiterentwickelten DISC-Modell von Prof. Dr. Geier bekannt als „Dominance“, „Influence“, „Steadiness“ und „Compliance“.
Die Basis von Marstons Arbeiten bildeten die Forschungen von C.G. Jung, der die Persönlichkeit als Konstellation widerstreitender innerer Kräfte ansah. Aufbauend auf seiner Typologie der Archetypen definierte Jung die zwei Einstellungstypen „extravertiert“ und „introvertiert“ sowie die vier Funktionstypen „denkend“ und „fühlend“ (beide urteilend) und „empfindend“ und „intuierend“ (beide wahrnehmend). Durch Kombination der zwei Einstellungstypen mit den vier Funktionstypen gelangte C. G. Jung zu acht Untertypen.

Auf dieser Grundlage misst der „IMX Verhaltens-Index“ die Verhaltenspräferenzen einer Person und trägt somit zu deren tieferem Verständnis und folglich effektiveren Nutzung bei.
Wie nutzt eine Person ihre Talente?
Wie ist ihr bevorzugter Verhaltensstil?

Hans Mustermann

Bei der Analyse der vier Verhaltensdimensionen wird zwischen dem natürlichen und dem adaptiven Verhaltensstil unterschieden. Der „IMX Verhaltens-Index“ betrachtet jeweils im natürlichen und im adaptiven Verhalten die Dimensionen: „dezisiv (entscheidungsfreudig)“, „interaktiv“, „stabil“ und „umsichtig“.

Dieser Ergebnisbericht beinhaltet, neben den reinen gemessenen Ergebnissen und deren detaillierten Erläuterungen, einen ebenso umfangreichen Transferteil, worin die Übertragung der Erkenntnisse auf wesentliche berufliche oder persönliche Bereiche wie z.B. Trainings- und Lernstil, ideales Arbeitsumfeld oder Kommunikation gewährleistet wird.

Es kann sein, dass Sie einige Bereiche des Berichtes lesen, die sich mit anderen Passagen scheinbar widersprechen. Das liegt an der Tatsache, dass viele Menschen widersprüchliche Verhaltensweisen im täglichen Leben aufweisen. Jeder von uns ist manchmal redselig und in anderen Momenten eher nachdenklich. Der Ausdruck dieser Widersprüche ist der Beweis für die Sensibilität dieses Instruments bei der Bestimmung der subtilen Unterschiede zwischen unserem natürlichen und adaptiven Stil.

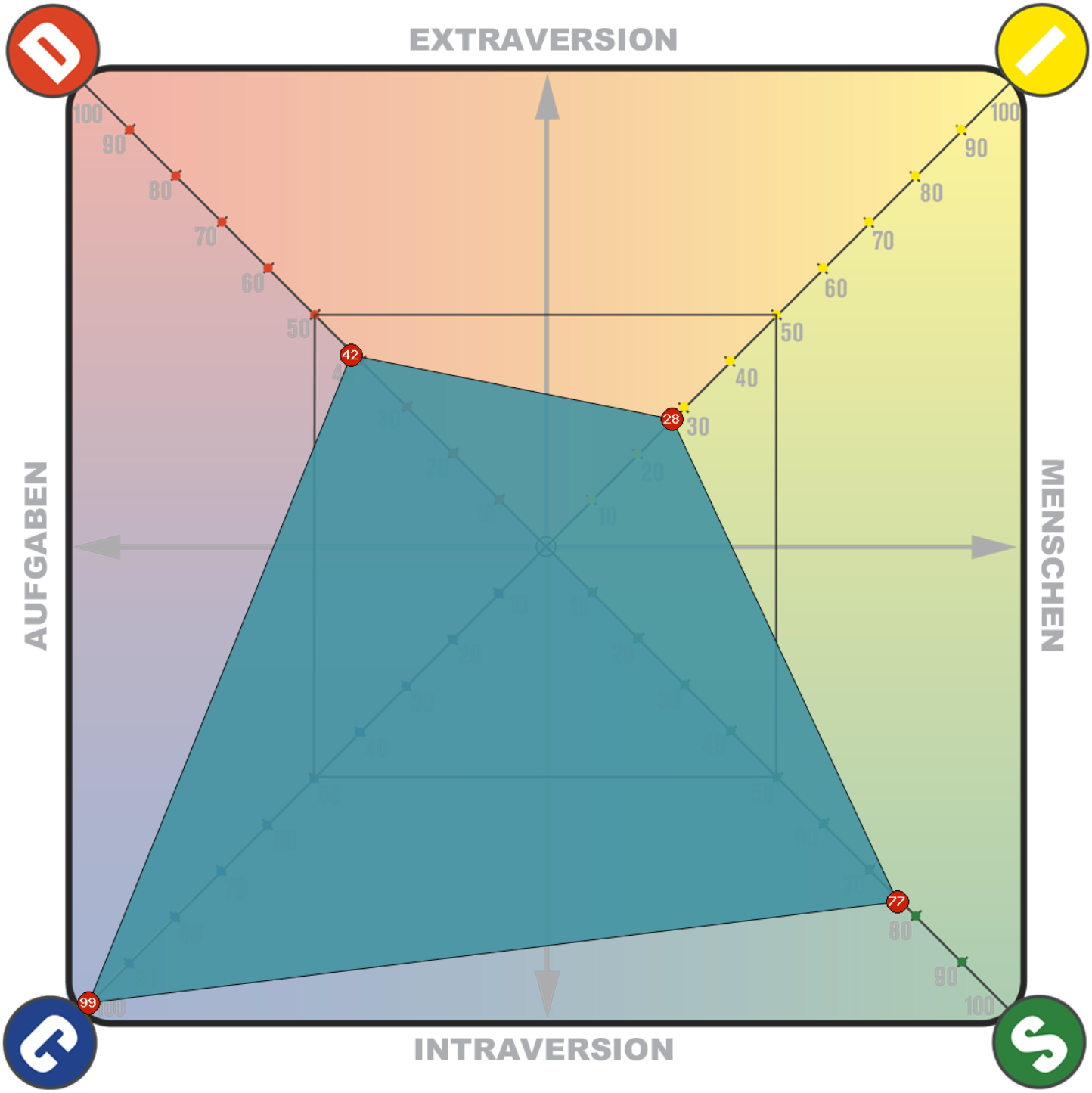
© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Ein genauerer Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

Dezisiv	Interaktiv	Stabil	Umsichtig
Probleme:	**Menschen:**	**Tempo:**	**Maßnahmen:**
Wie Sie Probleme angehen und Entscheidungen treffen	Wie Sie mit anderen kommunizieren und ihre Meinung äußern	Ihre Präferenz für das Tempo in Ihrem Leben	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	Selbstsicher	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

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko



Hans Mustermann

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

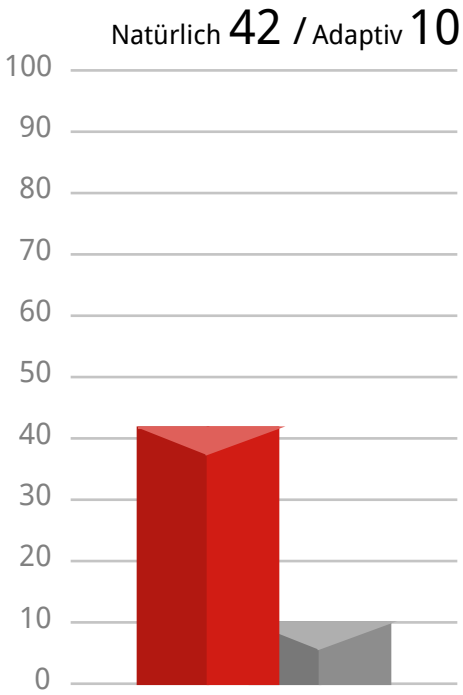
Dezisiv

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.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Interaktiv

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

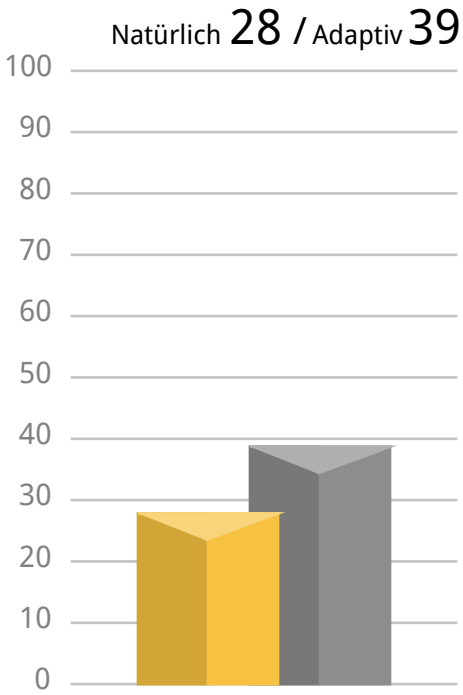
Das I in DISC steht für Interaktiv. Die Punktezahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktezahl ist nicht gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis, so wie eine niedrige Punktezahl kein schlechtes Ergebnis darstellt, da es sich hier um ein Spektrum der Verhaltenscharakteristika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

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

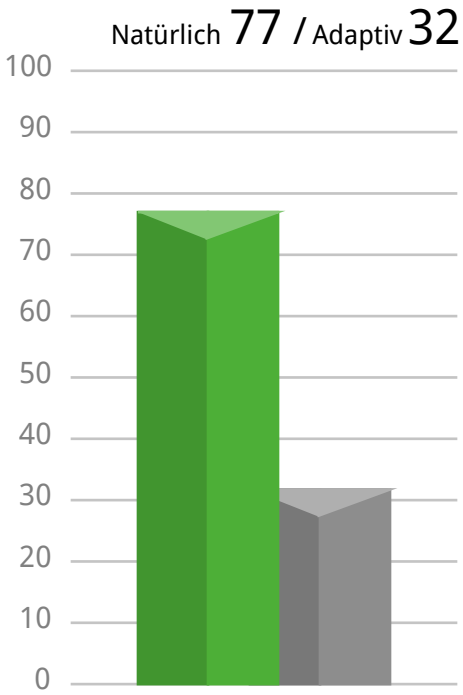
Stabil

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 Spontanität 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.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

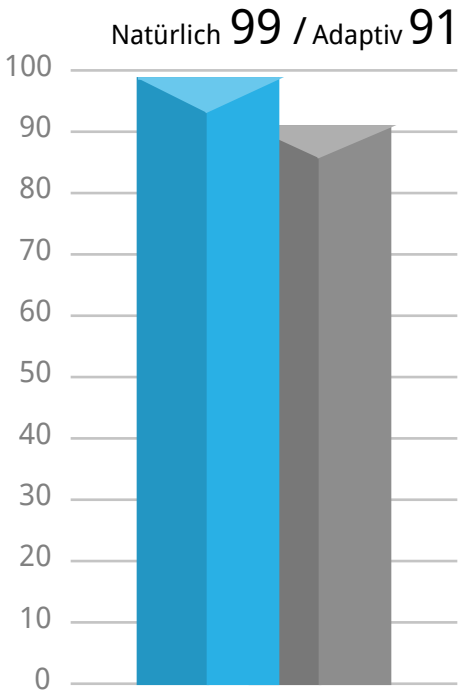
Umsichtig

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 mir 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 höchstes 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.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Schema des natürlichen Stils:

Ihr natürlicher Stil ist die Weise, in der Sie sich verhalten, wenn Sie nicht darüber nachdenken. So fühlen Sie sich am wohlsten. Zu diesem Verhaltensstil werden Sie auch zurückkehren, wenn Sie unter Stress stehen und nicht bewusst über Ihr Verhaltens nachdenken. Es ist die Art, der Sie in Ihren alltäglichen Rollen treu bleiben sollten. Natürlich sein führt zu besseren Ergebnissen mit weniger Aufwand und Stress. Die folgenden Aussagen gelten nur für Ihren besonderen natürlichen Stil:

- Sie haben einen hohen Sinn für Ordnung am betrieblichen Arbeitsplatz und zu Hause. Sie ziehen es vor, wenn alles seinen Platz hat.
- Sie riskieren, sich während des Entscheidungsprozesses in Details zu verzetteln. Der Grund dafür ist, dass Sie sich alle Optionen lange offen halten wollen und neue Informationen auftreten, die die Richtung der Entscheidung beeinflussen.
- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die ein wachsames Auge für Zeitplanung bei Systemen und Projekten haben.
- Sie setzen hohe Leistungsstandards für sich und andere und erwarten von allen, dass diese Standards eingehalten werden.
- Sie überzeugen andere im Team mit vielen Details, Fakten, Daten und Logik, aber nicht mit Emotionen.
- Sie bewerten andere durch deren Anwendung von Abläufen und Standards und deren Arbeitsqualität.
- Sie neigen dazu, beim Zeigen von Gefühlen zurückhaltend und still zu sein und Sie beteiligen sich an Team-Meetings erst aktiv, wenn man nach Ihrem Beitrag fragt oder das Thema für Sie wichtig ist.
- Sie schätzen Sicherheit bei Projekten, Systemen und dem Arbeitsumfeld. Ein Großteil dieser Sicherheit kann durch hohe Standards oder Qualität erreicht werden.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Schema des adaptiven Stils:

Dies ist der Verhaltensstil den Sie annehmen, wenn Sie sich über Ihr eigenes Verhalten bewusst sind, wenn Sie sich beobachtet fühlen oder wenn Sie versuchen, sich einer Situation anzupassen. Es ist kein natürlicher Verhaltensstil für Sie. Es die Weise, wie Sie bei näherer Überlegung meinen, sich verhalten zu "müssen".

Die untenstehenden Bemerkungen sind für Ihren individuellen adaptiven Stil spezifisch:

- Sie setzen hohe Qualitätskontrollstandards für sich und andere, um Fehler zu minimieren.
- Sie liefern Daten, um alle Ihre Feststellungen zu unterstützen und erwarten dieselbe unterstützende Dokumentation von anderen.
- Am Arbeitsplatz sind Sie motiviert, Prozeduren zu entwickeln, die erfolgreich eine systematische Methodologie aufrechterhalten, selbst bei komplexen ineinandergreifenden Aufgaben.
- Sie sehen das Bedürfnis, schnell zu handeln, aber auch die Bedeutung, Fakten und Daten vor einer Entscheidung zu analysieren.
- Es kann sein, dass Sie Kritik nicht verbalisieren, solange Sie nicht direkt gefragt werden, inwiefern Sie eine Quelle an praktischen Informationen und Ideen sind.
- Sie unterstützen die Idee, dass das Verteilen von Rollen und Verantwortungen zu einer effektiven und leistungsfähigen Organisation führt.
- Auf der Arbeit können Sie dazu neigen, sich anderen anzunähern, die eine ähnlich hohe Qualitätskontrolle aufweisen.
- Sie können Veränderungen, nur um der Änderung Willen, gegenüber skeptisch sein, besonders wenn die Alternative ungewohnt, neu und nicht bewiesen ist.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

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 Geschäftverbindungen 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.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Ihr Verhaltensstil bewirkt, dass Sie von bestimmten Faktoren in Ihrem Umfeld motiviert werden. Wenn Sie sich dieser Faktoren bewusst sind, so kann dies schon dazu führen, dass Sie sich motivierter und produktiver fühlen.

Folgende Dinge hätten Sie gern in Ihrem Umfeld, um optimal motiviert zu sein:

- Als ein Teil der Arbeitsgruppe bei sozialen Funktionen mit einbezogen zu werden.
- Ein Arbeitsumfeld mit minimaler Feindseligkeit und Druck, was machmal Qualität und Effektivität verringern könnte.
- Detaillierte Beispiele und genaue Informationen über vorgeschlagene Änderungen an den Abläufen, wenn diese Auswirkungen auf die Qualität haben könnten.
- Hochspezialisierte Tätigkeiten, um Ihre natürliche Neugier und Detailorientierung zu befriedigen.
- Veränderungen nur, wenn sie erwiesenermaßen notwendig sind und kontrolliert stattfinden.
- Die korrekte Erledigung von Aufgaben, damit Fehler nicht später korrigiert werden müssen.
- Vollständige Erklärungen von den Systemen und Abläufen, die Ihr Arbeitumfeld beeinflussen.
- Qualitätsstandards, denen sich alle Mitglieder der Organisation verschreiben, nicht nur ein paar Personen.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

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.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Ihr Verhaltensstil spielt eine bedeutende Rolle bei der Bestimmung, welche Aspekte einer Umgebung Sie mögen. Die nachfolgenden Punkte helfen Ihnen zu verstehen, was für Sie eine ideale Arbeitsatmosphäre ausmacht.

Die ideale Arbeitsatmosphäre für Sie bietet Ihnen:

- Ein Umfeld, das Entscheidungen durch Logik, nicht aus Emotion unterstützt.
- Qualitätsstandards, die zu unterstützen und aufrechtzuerhalten sind.
- Vollständige Informationen, Details und Beispiele, ohne Lücken oder Überraschungen.
- Eine Arbeitsgruppe, die enge Beziehungen in kleinen Gruppen von Verbündeten bietet, anstelle von oberflächlichen Beziehungen mit größeren Personengruppen.
- Tätigkeiten, die von Anfang bis Ende überwacht werden können.
- Ein Umfeld, das Ihre kritischen Denkfähigkeiten unterstützt.
- Hoch spezialisierte Aufgabenzuweisungen und technische Verantwortungsbereiche.
- Ein Arbeitsumfeld mit vorhersehbaren Tätigkeitsmustern zur Überwachung von Qualitätsprozessen.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

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.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Basierend auf Ihrer Verhaltensweise, haben Sie bestimmte Vorlieben dafür, wie Sie Informationen übermitteln, andere unterrichten, oder Wissen mit anderen teilen. Gleiches gilt dafür, wie Sie Informationen gerne aufnehmen und lernen. Das Verständnis hierüber wird Ihnen dabei helfen, Ihre Leistung in diesen Bereichen zu steigern.

Wie Sie am liebsten Wissen teilen oder unterrichten:

- Sie zeigen Autorität, indem der Gruppe Vertrauen und Anteilnahme entgegengebracht wird.
- Sie präsentieren detaillierte Informationen auf logische und nachvollziehbare Weise.
- Sie bleiben selbstsicher, sogar bei komplexen Materien, da Sie Ihre Hausaufgaben lange vor Beginn der Sitzung gemacht haben.
- Sie leiten die Gruppe durch Förderung der Mitarbeit.
- Sie möchten die Leistungsergebnisse, Ziele, usw. kennen und sie den Teilnehmern mitteilen.
- Sie bevorzugen explizite Anweisungen und Beurteilungskriterien, die mit den Teilnehmern zusammen etabliert werden.
- Sie zeigen aufrichtige Anteilnahme mit anderen als Mitlerner oder Mitschulungsleiter.

Wie Sie am liebsten Wissen vermittelt bekommen oder lernen:

- Sie bevorzugen herkömmliche Lernstrukturen und -aktivitäten.
- Sie zeigen Engagement und wollen persönlich in das Lernen einbezogen werden.
- Sie möchten die Leistungsergebnisse, Ziele, usw. im Voraus kennen.
- Sie sammeln Daten und analysieren Informationen.
- Sie benötigen Einzelheiten und Zeit, über Lernen nachzudenken.
- Sie lernen, indem Sie neue Möglichkeiten berücksichtigen und Ideen überdenken.
- Sie möchten wissen, was Experten über das Sachgebiet oder Thema denken.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

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.

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Um die Informationen dieses Berichts bestmöglich zu nutzen, ist es wichtig, dass Sie ihn auf konkrete Weise auf Ihr Leben beziehen. Um Ihnen dabei zu helfen, sich diese Information zu Eigen zu machen und die relevantesten Punkte aus ihm herauszuziehen, füllen Sie bitte die nachfolgenden Lücken aus.

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

Gesamter Natürlicher Stil:
Auf welche Weise betrifft Ihr natürlicher Stil Ihr Leben?

_____

Gesamter Adaptiver Stil:
Auf welche Weise betrifft Ihr adaptiver Stil Ihr Leben?

_____

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

_____

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Kommunikation "Was Sie tun und lieber nicht tun sollte"(Dos and Don'ts):
Was haben Sie aus dem Verständnis Ihrer bevorzugten Kommunikationsstile gelernt?

_____

Ideales Arbeitsklima:
Wie gut passt Ihr derzeitiges Arbeitsklima zu Ihrem Verhaltensstil?

_____

Leistungsfähigkeit:
Auf welche Weise könnten Sie leistungsfähiger werden?

_____

Motivation:
Wie können Sie stärker motiviert bleiben?

_____

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

_____

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

_____

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Der letzte Schritt um sicherzustellen, dass Sie wirklich von der Information dieses Berichts profitieren, ist zu verstehen, wie Ihr Verhaltensstil zu Ihrem Gesamterfolg beiträgt, bzw. ihn behindert.

Erfolgsförderung:

Wie kann insgesamt Ihr besonderer Verhaltensstil Ihren Erfolg fördern (Geben Sie spezifische Beispiele an)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Erfolgseinschränkung:

Wie kann insgesamt Ihr besonderer Verhaltensstil Ihrem Erfolg im Weg stehen? (Geben Sie spezifische Beispiele an)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

© 2011 Copyright Innermetrix USA UK Europa Südafrika Australien Asien Mittlerer Osten Mexiko

Der Motivations-Index

WARUM sind Sie motiviert, Ihre Talente zu nutzen?

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Über diesen Bericht

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

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

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

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

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Die Elemente des Motivations-Indexes

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

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

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Ein genauerer Blick auf die sieben Dimensionen

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

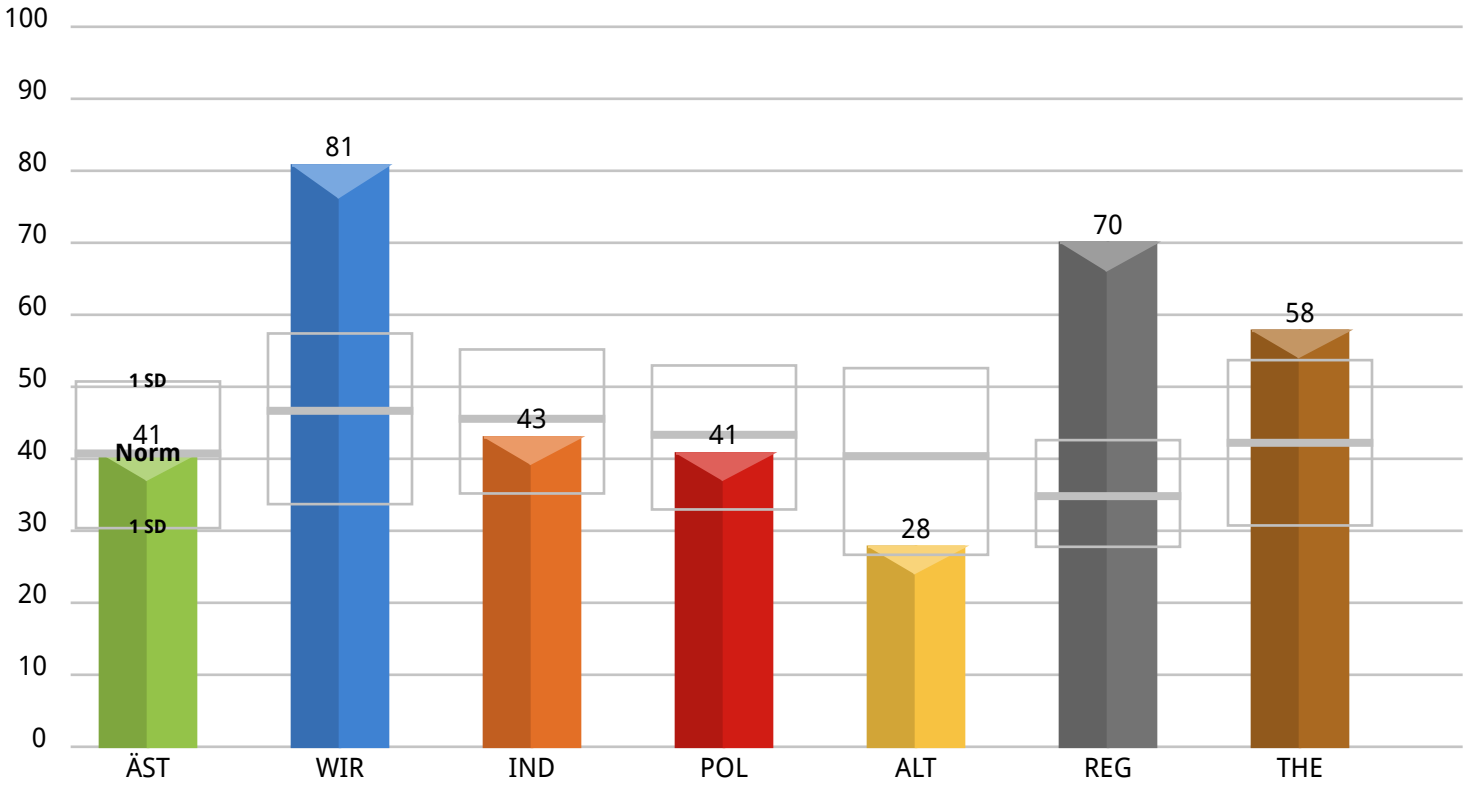
Für Höchstleistung ist es notwendig sicherzustellen, dass Ihre Motivationen von dem, was Sie tun, befriedigt werden. Das treibt Ihre Leidenschaft an, reduziert Erschöpfung, inspiriert Sie und steigert den Antrieb.

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

Hans Mustermann

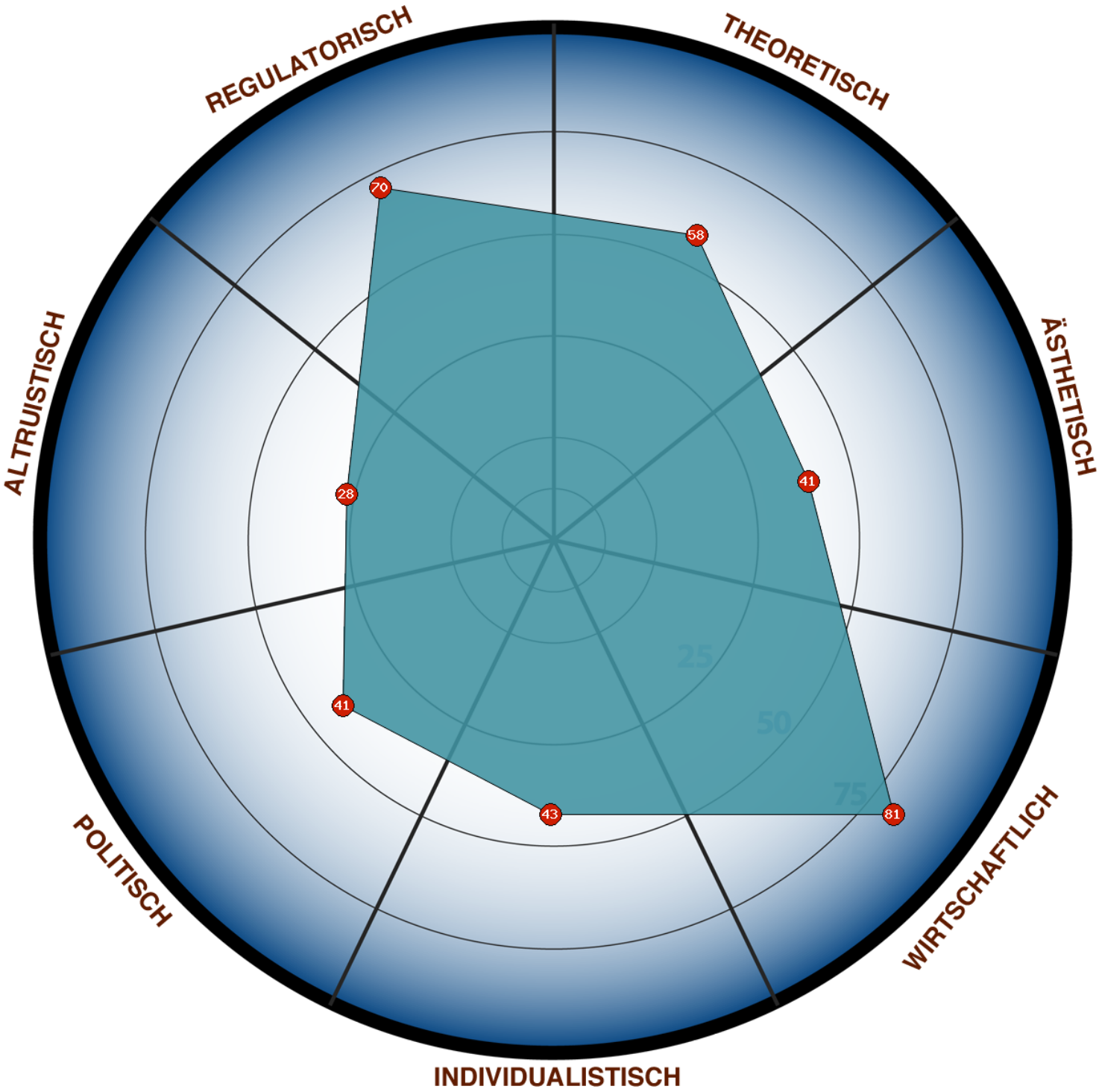
© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen



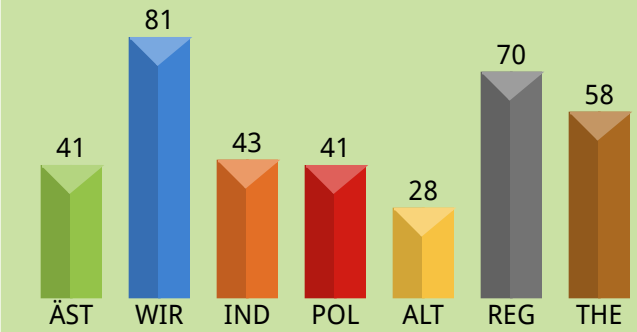
Durchschnittlich Ästhetisch	Sie sind in der Lage, die Vorzüge von Gleichgewicht und Harmonie zu schätzen, ohne dabei den Blick für die praktische Seite der Dinge zu verlieren.
Sehr hoch Wirtschaftlich	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und endergebnisorientiert.
Durchschnittlich Individualistisch	Sie sind 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.
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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



Hans Mustermann

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



Die Ästhetische Dimension:

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

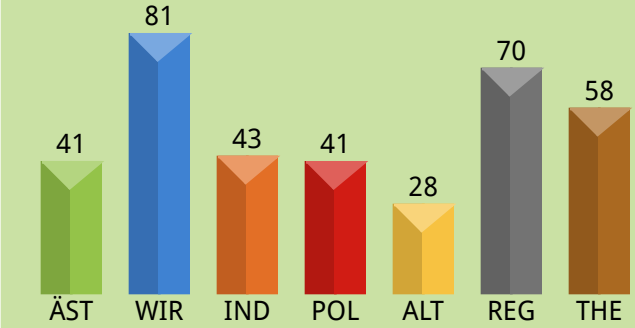
Allgemeine Charakterzüge:

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

Schlüsselstärken:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



Die Ästhetische Dimension:

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

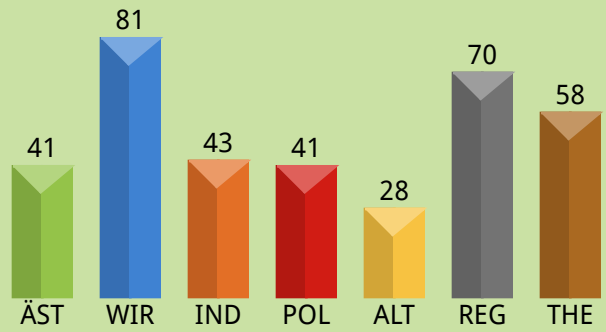
Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

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

Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



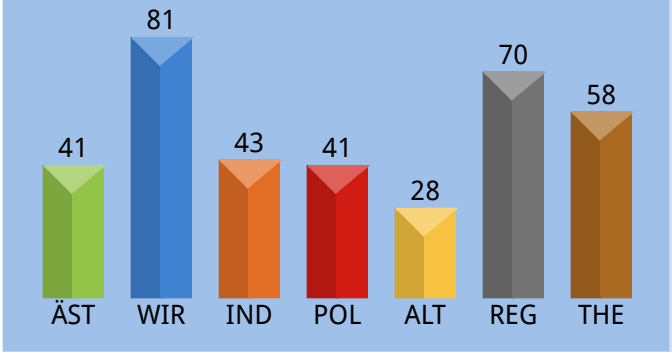
Die Ästhetische Dimension:

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

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

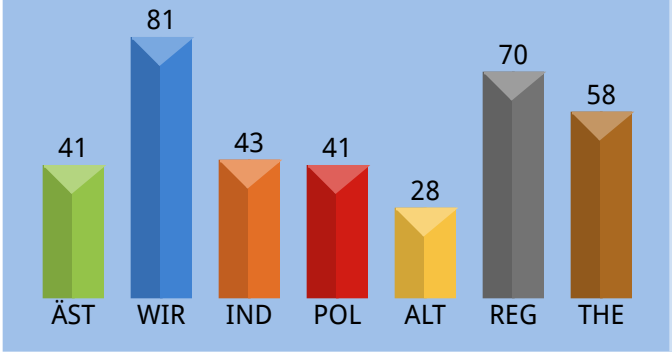
Allgemeine Charakterzüge:

- 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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

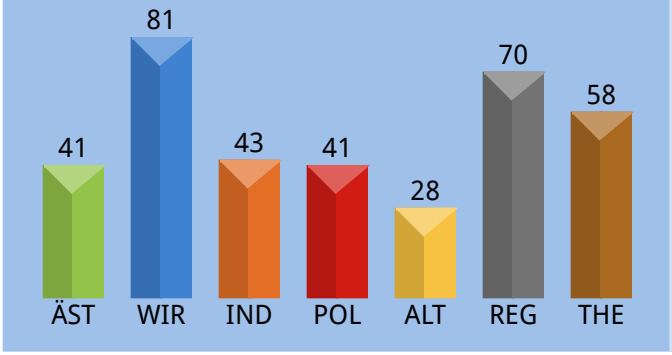
Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- 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 potentiellem 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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



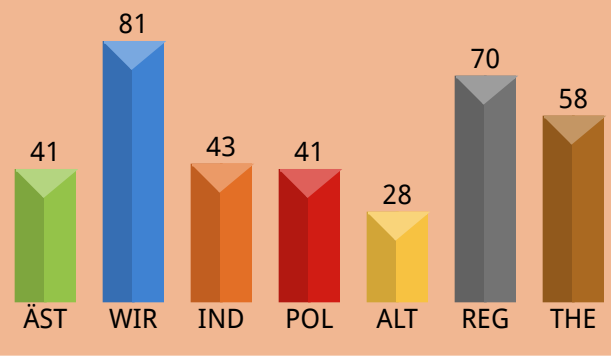
Die Wirtschaftliche Dimension:

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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



Die Individualistische Dimension:

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

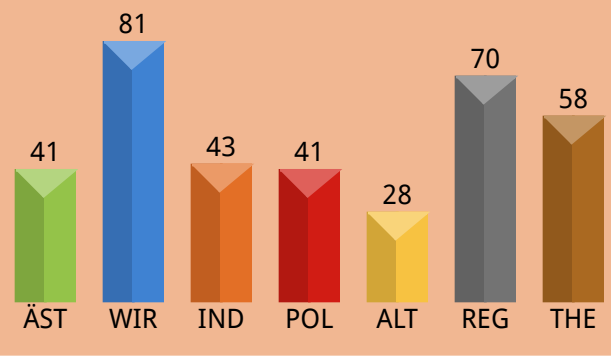
Allgemeine Charakterzüge:

- Personen, die dasselbe Ergebnis wie Sie erreichen, werden wahrscheinlich nicht als kontrovers bei ihren Ideen oder Aktivitäten am Arbeitsplatz eingestuft.
- Sie sind fähig, sowohl Stellung zu einem Punkt zu beziehen, als auch einen Standpunkt aufzugeben, wenn es erforderlich ist. Sie tun dabei beides mit derselben Aufrichtigkeit.
- Sie werden generell nicht als Extremist bei Ideen, Methoden oder Arbeitsangelegenheiten angesehen.
- Sie zeigen die Fähigkeit, die Führungsrolle zu übernehmen, wenn Sie darum gebeten werden, als auch ein unterstützendes Teammitglied zu sein.
- Sie sind fähig, mit oder ohne Rampenlicht bzw. Aufmerksamkeit auszukommen, die für besondere Beiträge gezollt wird.

Schlüsselstärken:

- Sie sind fähig, wenn Sie darum gebeten werden, zu folgen oder zu führen.
- Sie sind fähig, beide Seiten der Standpunkte von Personen zu erkennen, die höhere oder niedrigere individualistische Antriebe haben.
- Sie können als flexibel und vielseitig betrachtet werden, ohne ein Extremist zu sein.
- Sie sind fähig, sowohl nachdrücklich Stellung zu beziehen, als auch ruhig eine Position unterstützt.
- Sie sind fähig, zwischen den Bedürfnissen von Teammitgliedern mit höherem oder niedrigerem individualistischen Antrieb zu vermitteln.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



Die Individualistische Dimension:

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

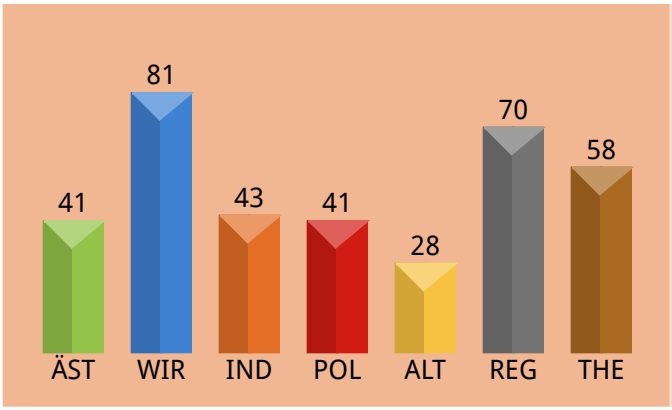
Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

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

Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



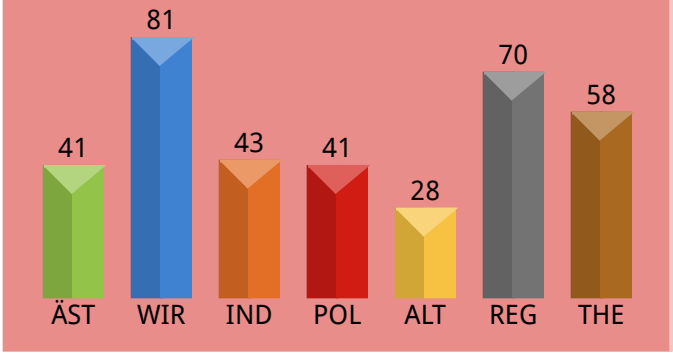
Die Individualistische Dimension:

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

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



Die Politische Dimension:

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

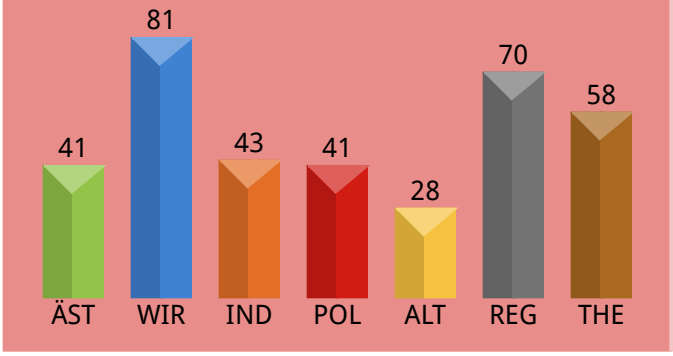
Allgemeine Charakterzüge:

- Sie haben die Fähigkeit, Kontrollfaktoren einer Gruppenführungsrolle zu übernehmen oder abzugeben.
- Sie bringen einen Sinn für Ausgewogenheit in Machtangelegenheiten, die gelegentlich auftreten können.
- Sie sind fähig, die Bedürfnisse derjenigen im Team zu verstehen, die sehr wettbewerbsfähig sind sowie derjenigen, die kooperativer zu sein pflegen.
- Sie können als stabilisierende Kraft in den alltäglichen Teamoperationen angesehen werden.
- Sie zeigen Flexibilität bei der Fähigkeit, bei Bedarf ein Team zu führen und ein Team zu unterstützen.

Schlüsselstärken:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



Die Politische Dimension:

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

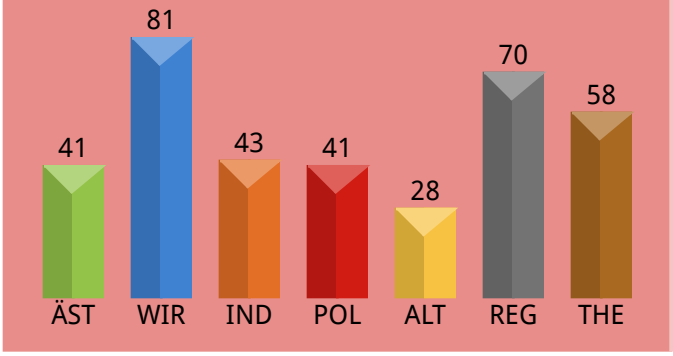
Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

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

Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



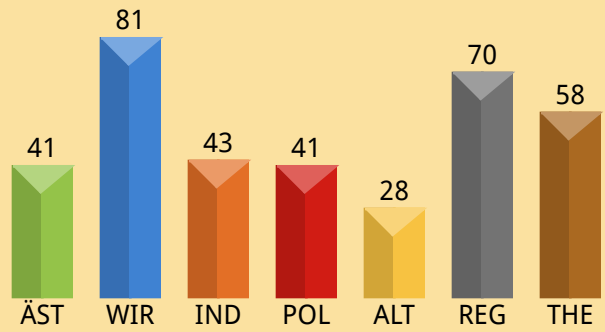
Die Politische Dimension:

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

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

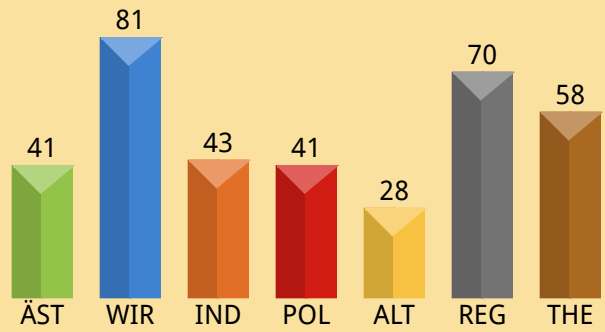
Allgemeine Charakterzüge:

- Sie können ein guter Vermittler zwischen Personen sein, die zuviel geben und solchen, die nicht genug geben.
- Sie werden kein Ungleichgewicht zwischen den eigenen Bedürfnissen und denen der anderen herstellen.
- Sie haben einen guten Sinn dafür, wann anderen frei heraus geholfen werden sollte und wann "nein" zu sagen ist.
- Sie sind fähig, die Meinungen sowohl von den höheren als auch von den niedrigeren altruistischen Punktergebnissen zu beachten.
- Sie entsprechen recht gut dem durchschnittlichen Altruismusniveau, der in Geschäftsumgebungen zu beobachten ist.

Schlüsselstärken:

- Sie haben eine solide, ausgewogene Ansicht davon, anderen zu helfen, ohne alles für sie zu tun.
- Sie besitzen einen realistischen und praktischen Ansatz, anderen dabei zu helfen, sich selbst zu helfen.
- Sie schätzen das Bedürfnis, anderen zu helfen, ohne sich selbst zu sehr aufzuopfern.
- Sie sind bereit, einzuspringen und anderen bei Bedarf zu helfen.
- Sie erkennen einen Wert darin, andere durch persönliche Aktionen profitieren zu lassen.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

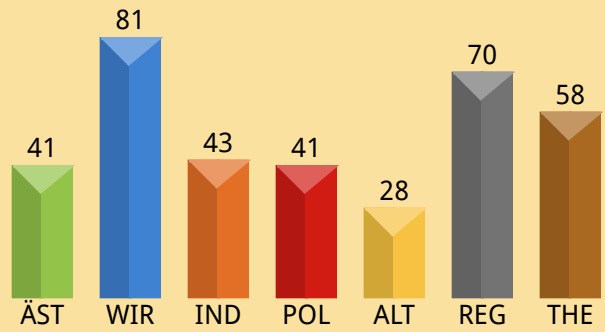
Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sie wägen praktisch ab, wie sehr man anderen im Vergleich mit anderen Zielen helfen sollte.
- Sie besitzen ein gesundes Gleichgewicht zwischen Selbstfokussierung und Fokussierung auf andere.
- Sie werden ein gemäßigtes Niveau von Geben und Nehmen in Interaktionen mit anderen aufweisen.
- Sie habe eine sehr typische Wertschätzung für andere in Bezug auf die allgemeine Arbeitswelt.
- Sie werden ein guter Richter darüber sein, wie sehr andere eingebunden werden sollten und wann anordnende Entscheidungen zu treffen sind.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie wären motivierter, wenn Sie andere Motivationsfaktoren mit höherem Antrieb und Punktergebnis einbeziehen würden.
- Sie können flexibel im Team oder unabhängig lernen.
- Sie mögen Lernen, das sowohl den eigenen persönlichen Nutzen als auch einige altruistischere Aspekte hervorhebt.
- Sie werden wahrscheinlich die Trainer selbst unterstützen.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



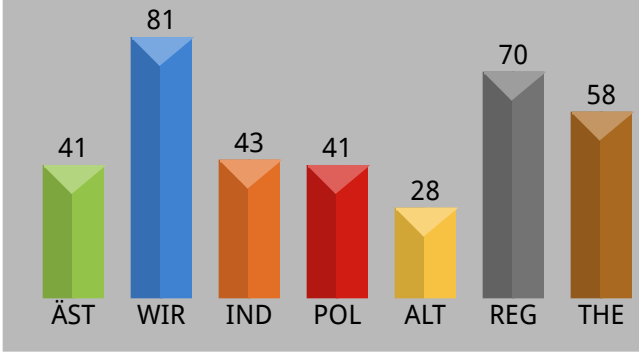
Die Altruistische Dimension:

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 werden mehr von anderen Motivationen in dem Bericht beeinflusst, die stärker sind und die Ihnen bei Kontakt mit ihnen viel mehr Leidenschaft und Antrieb verschaffen.
- Sie könnten davon profitieren, mehr Führung zu übernehmen und nicht darauf zu warten, dass andere führen.
- Sie müssen wissen, dass Bemühungen, anderen zu helfen praktisch sind und ebenfalls geschäftlichen Nutzen liefern.
- Sie sollten diejenigen respektieren, die Ihr Interesse für das Verständnis oder die Förderung anderer nicht unbedingt teilen.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

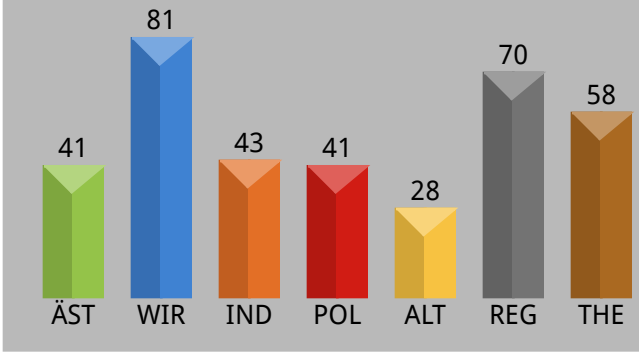
Allgemeine Charakterzüge:

- 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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

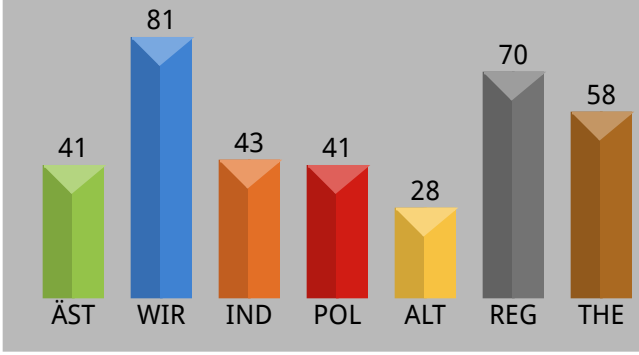
Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- 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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



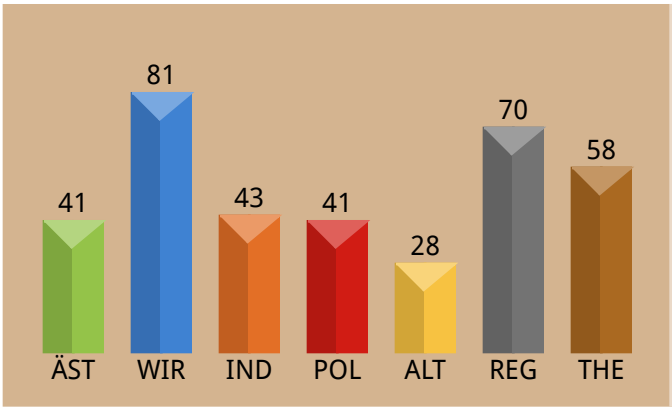
Die Regulatorische Dimension:

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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

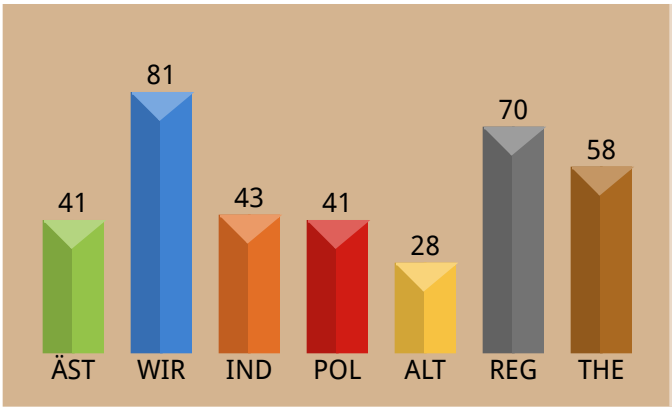
Allgemeine Charakterzüge:

- Sie glauben, dass kontinuierliches Lernen gesund für Geist und Körper ist.
- Sie haben eine starke persönliche Überzeugung von lebenslangem Lernen.
- Sie können Lernveranstaltungen oder Konferenzen kleinen wirtschaftlichen Anreizen vorziehen.
- Sie sind gewillt, Risiken einzugehen, um etwas Neues zu lernen.
- Sie mögen es, schnelle Betriebsmittel oder Prozeduren zu entwickeln, die eine neue Sichtweise der vorhandenen Jobverantwortungen darstellen.

Schlüsselstärken:

- Sie haben die starke Fähigkeit, unabhängig zu lesen, zu studieren und zu lernen.
- Sie sammeln ein Maximum an Informationen zu einer Angelegenheit, da Sie die notwendigen Fragen stellen.
- Sie haben eine stabile, wissensgetriebene Ethik.
- Sie wissen ein bisschen von fast allem und sind bekannt dafür.
- Wenn andere (intern oder extern) eine Frage haben, können Sie gewöhnlich Lösung herstellen, auch wenn Sie nicht mit dem Problem vertraut sind.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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.

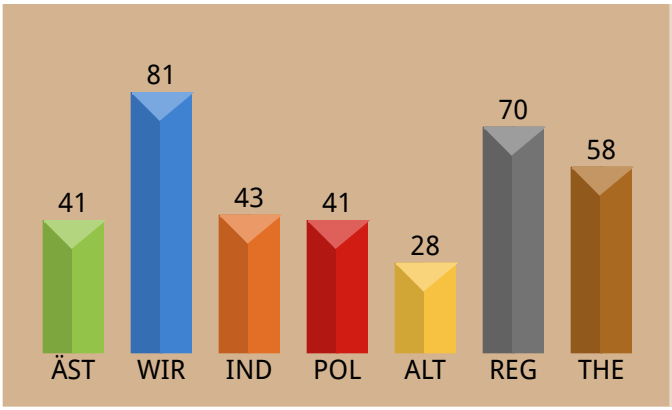
Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Werfen Sie thematische Mails, Broschüren und Infoblätter nicht in den Papierkorb, senden Sie sie an Hans.
- Hans wird dem Umgang mit Kunden oder internen Beteiligten, die detaillierte Informationen zur Entscheidungsfindung benötigen, technische Glaubwürdigkeit verleihen.
- Involvieren Sie Hans als konstruktiven Kritiker für neue Ideen oder bei der Bewertung existierender Projekte und Protokolle.
- Manchmal werden Anreize oder Prämien in Form von Tickets für Sonderveranstaltungen vergeben: berücksichtigen Sie auch kulturelle Veranstaltungen, nicht nur Sportveranstaltungen.
- Finden Sie Hans's Interessen heraus und lassen Sie Hans damit verbundene Informationen zukommen.

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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico



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 erzielen dasselbe Ergebnis wie Personen, die Coaching beim Zeitmanagement benötigen.
- Sie neigen dazu, sich als ein bisschen zu unnahbar zu zeigen, besonders denjenigen gegenüber, die nicht so intellektuell motiviert sind.
- Ihr Dringlichkeitssinn kann schwanken, je nach intellektueller Wichtigkeit, die Sie der Angelegenheit beimessen.
- Gehen Sie nicht zu schnell von einer Lernerfahrung zur nächsten über. Stellen Sie sicher, dass es einige praktische Anwendungen gibt.
- 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.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Benutzen Sie dieses Blatt, um aufzuzeigen, welche Motivatoren gut angeglichen sind und welche nicht, und was Sie tun können.

Handlungsschritte: Sehen Sie sich Ihren Werte-Index-Bericht an, finden Sie heraus, welche Motivatoren die stärksten für Sie sind (d.h., welches sind die höchsten und liegen weit über der Norm). Tragen Sie die besten zwei in der Spalte darunter ein und behalten Sie in Erinnerung, wie gut Ihre gegenwärtigen Rollen auf diese Motivatoren abgestimmt sind (d.h., wie gut befriedigt das, was Sie tun, Ihre Leidenschaften).

	Angleichung				
	Schwach				Hoch
Motivator #1: _____	1	2	3	4	5
Motivator #2: _____	1	2	3	4	5

Legende:

- 2-4 = Schwach
- 4-5 = Unter dem Durchschnitt
- 6-7 = Durchschnitt
- 8-9 = Ausgezeichnet
- 10 = Genial

Ihre Gesamtpunktezahl:

Hans Mustermann

Um das geniale Leidenschaftsniveau zu erreichen, müssen Sie die Übereinstimmung Ihres Umfelds mit Ihren Leidenschaften erhöhen.

Motivator #1: Bei welchen Aspekten Ihres Unternehmens oder Ihrer Rolle könnten Sie mit einbezogen werden, die diesen Motivatoren befriedigen würden?

_____

_____

Motivator #2: Bei welchen Aspekten Ihres Unternehmens oder Ihrer Rolle könnten Sie mit einbezogen werden, die diesen Motivatoren befriedigen würden?

_____

_____

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Der letzte Schritt, den Sie vornehmen müssen, um einen wirklichen Nutzen aus den in diesem Bericht enthaltenen Informationen ziehen zu können, besteht darin zu verstehen, wie Ihre Wertestile Ihren Gesamterfolg fördern bzw. hindern können.

Erfolgsfördernd: Wie gut fördern Ihre Motivatoren und Antriebe insgesamt Ihren Erfolg? (geben Sie spezifische Beispiele an):

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Erfolgshemmend : Wie hemmen Ihr natürlicher Antrieb oder Ihre Motivatoren Ihren Erfolg insgesamt? (geben Sie spezifische Beispiele an):

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Attribute Index

WAS sind Ihre natürlichen Talente?

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Studien von INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Diese Menschen wissen was sie können und was sie nicht können. Sie tun konsequent das, was zu ihren natürlichen Talenten und Kompetenzen passt. Dies macht sie erfolgreich. **Die Kenntnis über die eigenen natürlichen Talente ist daher die Grundlage für den Erfolg!**

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

Man hat herausgefunden, dass bei jeder Entscheidung drei Dimensionen des Denkens berücksichtigt werden. Welche dieser Dimensionen wir bei Entscheidungen mehr oder weniger stark berücksichtigen, bestimmt unsere Talente und Kompetenzen. Wichtig dabei ist: es gibt keine guten oder schlechten Präferenzen! Allerdings kann es sein, dass die eine oder andere Dimension sehr wenig berücksichtigt wird und somit einen "blinden Fleck" bei Entscheidungen darstellt. Wenn man seinen eigenen "blinden Fleck" kennt, so kann man dessen Auswirkungen auf die eigenen Entscheidungen bewusst einplanen. **Die 3 Dimensionen, welche bei jeder Entscheidung berücksichtigt werden, sind:**

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

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

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

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Zusammenfassung der externen intuitiven Entscheidungspräferenz

Sie interpretieren eine Situation zuerst in Bezug auf Personen und deren soziale und berufliche Beziehungen und erst danach in Bezug auf das System oder die Struktur, in der diese Personen existieren. Sozialverhalten und der produktive Einsatz des Personals haben bei Ihnen Priorität vor System und Organisation bzw. der Einhaltung festgelegter Strukturen und Regeln. Sie haben gute empathische Fähigkeiten und ein praktisches Denkvermögen, verfügen aber weniger über eine systemische Denkfähigkeit. Sie sind jemand, der Menschen und ihre Bedürfnisse als wichtig ansieht. Sie arbeiten gut mit anderen zusammen und bringen dies mit den Geschäftszielen auf positive Weise in Einklang. Allerdings weist Ihr niedriges Niveau der systemischen Dimension darauf hin, dass Sie stark strukturierte Umgebungen nicht mögen. Ihre empathische und praktische Denk-Dimension sind gut ausgeprägt, während Ihre systemische Dimension niedrig und verglichen dazu unterentwickelt ausfällt. Dies könnte zu Problemen in Situationen führen, die viel Autorität oder Regeln mit sich bringen. Das Entwicklungsniveau zeigt an, wie sehr Sie mit einer bestimmten Denk-Dimension vertraut sind, und wie gut Sie diese nutzen können.

Stark ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Teamarbeit oder jegliche Gruppenaktivität
- Kommunikation mit anderen Menschen
- Empathie
- Praktisches Denken
- Verständnis für andere
- Planung und Organisation
- Balance zwischen Zielanforderungen, Leistung und persönlichen Bedürfnissen

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Wertschätzung von Autorität, Regeln, Anordnungen oder Struktur
- Priorisierung von Fristen oder persönlichen Bedürfnissen zu Lasten von Regeln oder organisatorischen Richtlinien
- Systembezogenes Denken
- Proaktives Denken
- Ergebnisorientierung

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Motivatoren

- Finanzielle Sicherheit
- Kollegiale Anerkennung
- Familiäre Bedürfnisse
- Status und Anerkennung
- Persönliche Beziehungen

Entwicklungsmöglichkeiten

Bessere bilaterale Kommunikation mit Autoritätspersonen entwickeln und ein größeres Gleichgewicht zwischen der Einschätzung der aufgestellten Regeln, Parameter, Ordnung oder Struktur und der menschen- und leistungsbezogenen Ziele.
Entwicklung systematischer Denk-Dimensionen.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

Ergebnisorientierung (E) Problemlösung (E) Ausbildung anderer (E)

Das Umfeld in dem Sie sich wohlfühlen

Entscheidungsteilung, kooperatives Teamarbeitsklima unter übergeordneter Führung.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Zusammenfassung der internen intuitiven Entscheidungspräferenz

Sie streben nach einem guten Selbstwertgefühl und Sie definieren sich selbst eher von Ihrem inneren Werteempfinden ausgehend, als über Ihren Job oder materiellen Besitz. Sie haben einen starken Sinn dafür, wie Sie sein möchten. Ihre Arbeit oder Ihre wichtigsten gesellschaftlichen Rollen sind im Vergleich dazu für Sie weniger wichtig. Es ist sehr wahrscheinlich, dass Sie gerade etwas unter Rollenverwirrung leiden. Etwas in Bezug auf die Hauptrolle in Ihrem Leben hat sich geändert und deshalb sind Sie unsicher, wie Sie vorgehen sollen. Sie sehen die empathische Denk-Dimension relativ deutlich und genau hier liegt Ihr höchstes Entwicklungsniveau. Die praktische und die systemische Dimension sind Ihnen beide gleich wichtig, obwohl sie im Vergleich zur empathischen Dimension niedrig ausfallen. Das Entwicklungsniveau zeigt an, wie sehr Sie mit einer bestimmten Denk-Dimension vertraut sind, und wie gut Sie diese nutzen können.

Stark ausgeprägte Talente und Kompetenzen

- Belastbarkeit
- Positives Selbstverständnis
- Bewältigung von Zurückweisung

Schwächer ausgeprägte Talente und Kompetenzen

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

Motivatoren

- Selbstverbesserung
- Selbstfindung

Entwicklungsmöglichkeiten

Ihr Selbstverständnis verbessern, eine ausgewogenere Sicht der Bedeutung Ihrer Rolle erlangen und klarer den darauf beruhenden Richtungssinn definieren.

Bereiche zum Verbessern (V) und Entwickeln (E)

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

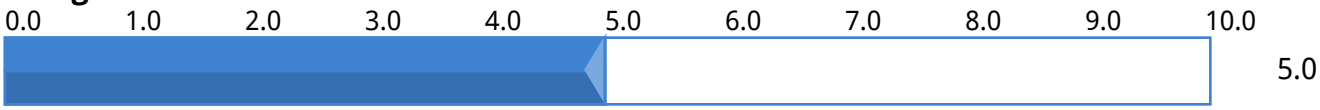
© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

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.

.

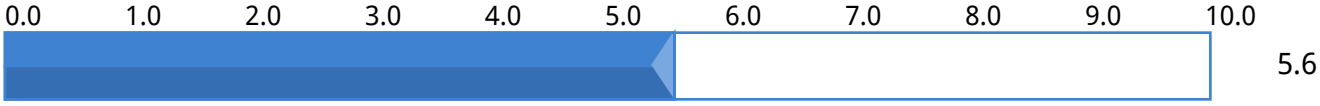
Schaubilder der Berichtkomponenten

1. Ergebnisse vorhersehen

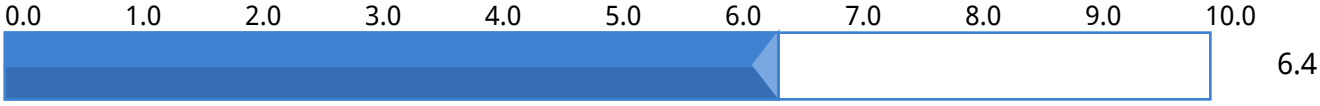


2. Verständnis für Mitarbeiter

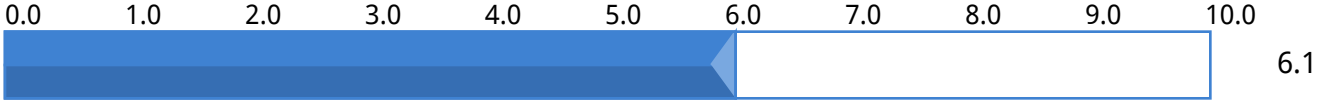
3. Ihre Vision kommunizieren



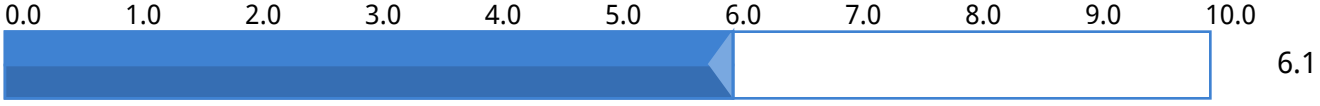
4. Anderen behilflich sein



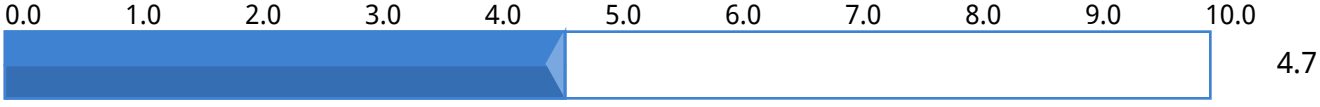
5. Andere inspirieren



6. Andere lenken



7. Sich selbst entfalten



© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

1. Ergebnisse vorhersehen (5.0)

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

2. Verständnis für Mitarbeiter (6.4)

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

3. Ihre Vision kommunizieren (5.6)

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

4. Anderen behilflich sein (6.4)

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

5. Andere inspirieren (6.1)

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

6. Andere lenken (6.1)

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

7. Sich selbst entfalten (4.7)

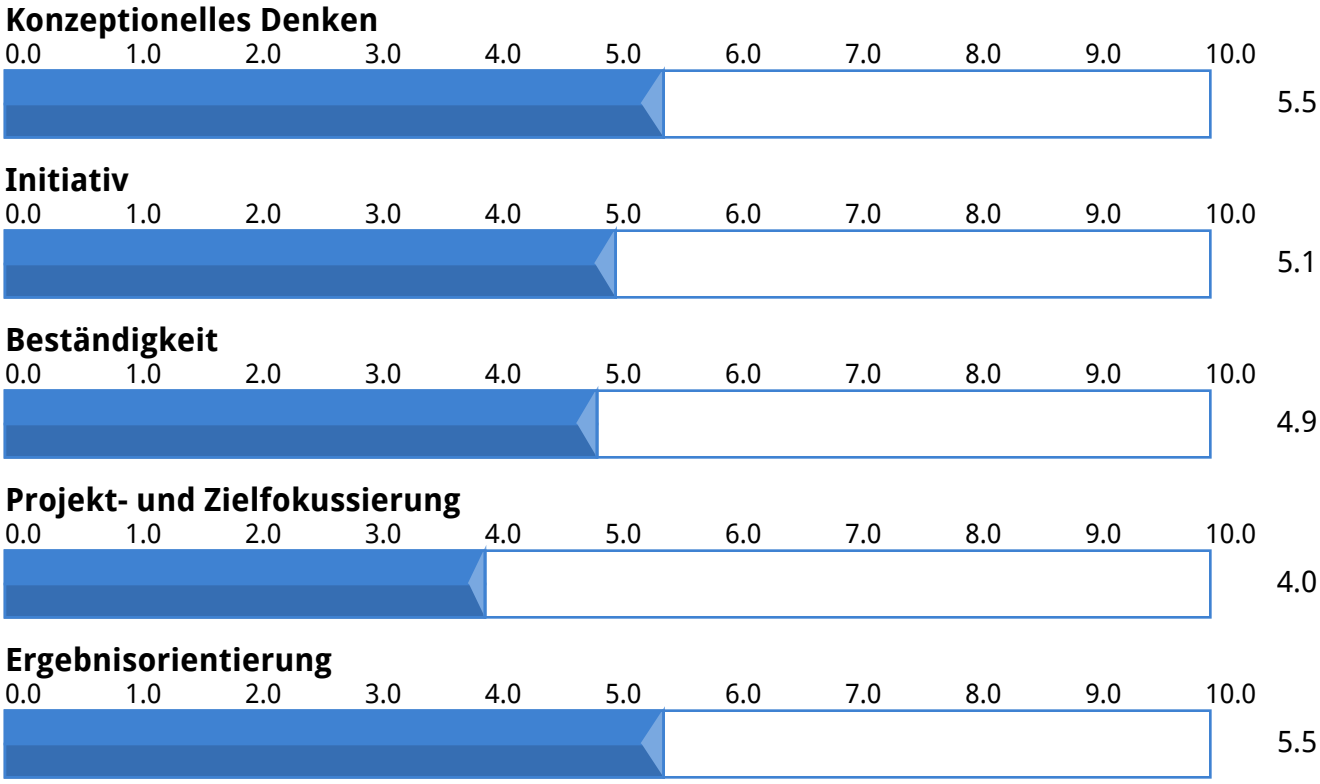
Um andere zu verstehen, zu motivieren und zu führen, müssen Sie sich zuerst selbst verstehen. Wie Chris McCusker, Präsident und CEO von Motorala einmal sagte: "Leadership bedeutet, als Erster eine neue Richtung einzuschlagen - in die andere dann folgen". So muss eine Person, bevor sie andere führen kann,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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kategoriebeschreibung

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

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Konzeptionelles Denken (5.5)
bewertet Ihre Fähigkeit, den Gesamtkontext zu erkennen und daraufhin zu entscheiden, welche Richtung einzuschlagen ist und wie die Ressourcen eingesetzt werden sollten, um zukünftige Ziele zu erzielen.

Initiativ (5.1)
bewertet Ihre Fähigkeit, die eigene Energie ohne Einwirkung von außen zur Erreichens eines Ziels zu nutzen.

Beständigkeit (4.9)
bewertet Ihre Fähigkeit, auch in schwierigen Zeiten den Kurs zu halten.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Projekt- und Zielfokussierung (4.0)
bewertet Ihre Fähigkeit, ungeachtet der Umstände zielgerichtet zu bleiben.

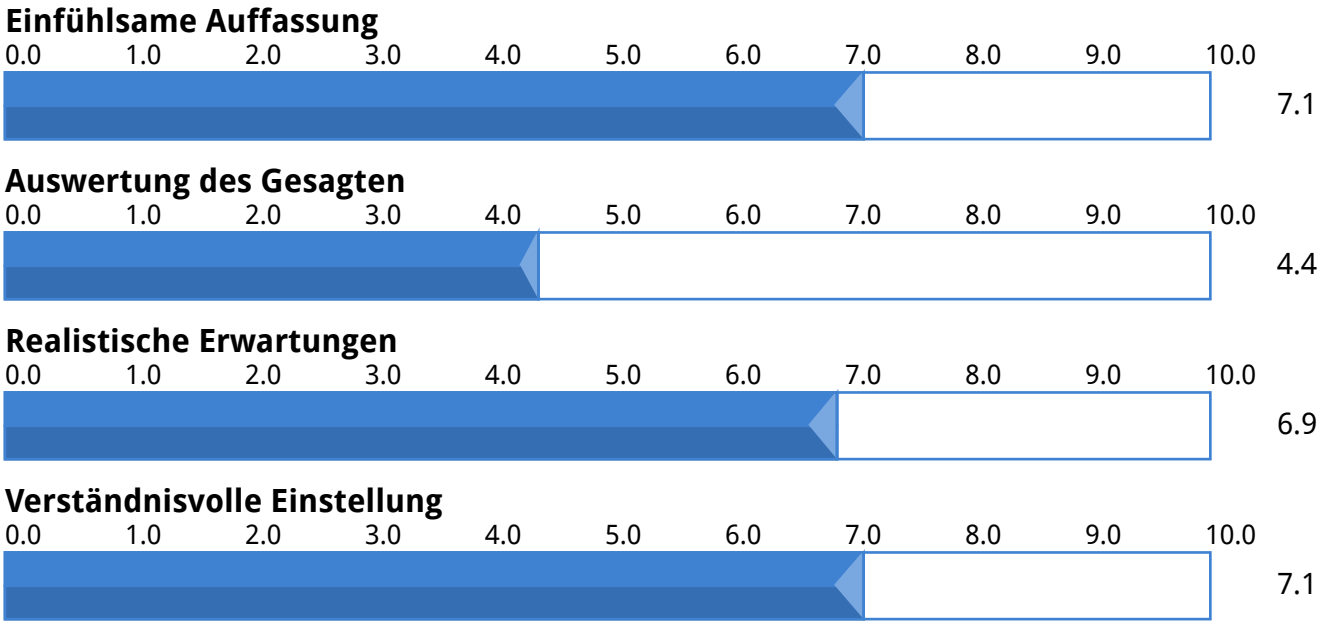
Ergebnisorientierung (5.5)
bewertet Ihre Fähigkeit, die notwendigen Handlungsschritte zu identifizieren, um Aufgaben zu vollenden und Ergebnisse zu erhalten.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kategoriebeschreibung

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

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Einfühlsame Auffassung (7.1)
bewertet Ihre Kapazität, die Gefühle und Einstellungen anderer wahrzunehmen und zu verstehen bzw. sich selbst an deren Stelle zu versetzen.

Auswertung des Gesagten (4.4)
bewertet Ihre Offenheit gegenüber anderen Personen und Ihre Bereitschaft, zu hören, was diese zu sagen haben und nicht, was sie Ihrer Meinung nach sagen sollten oder sagen werden.

Realistische Erwartungen (6.9)
bewertet, ob Ihre Erwartungen (hinsichtlich Produktivität oder Qualität) an andere realistisch erfüllt werden können.

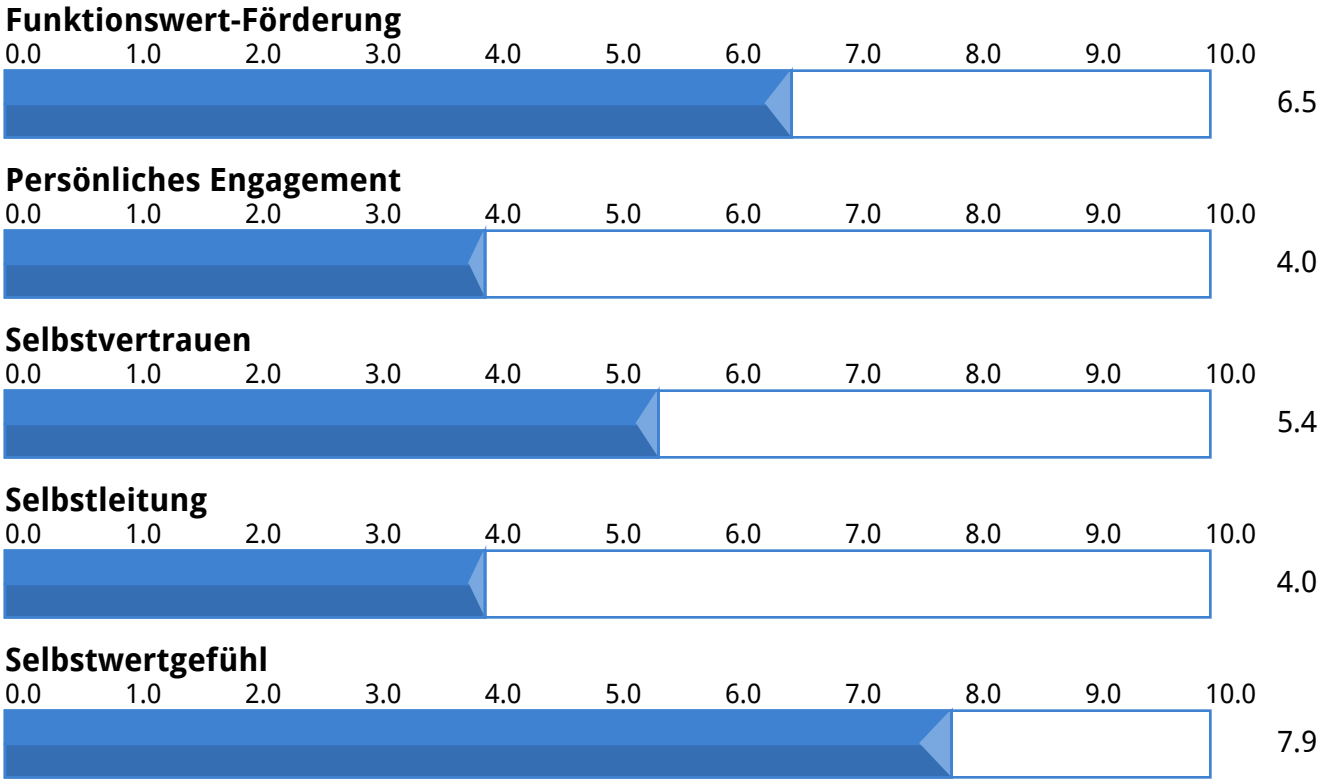
Verständnisvolle Einstellung (7.1)
bewertet Ihre Fähigkeit, zwischen den Zeilen zu lesen und Körpersprache, Zögerlichkeit, Stress und Gefühle zu verstehen.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kategoriebeschreibung

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

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Funktionswert-Förderung (6.5)
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre eigenen Fähigkeiten (Einfühlungsvermögen, zwischenmenschliche Beziehungen und Menschenführung) zu nutzen, um bei Mitarbeitern das Verständnis für den Wert der übertragenen Aufgabe zu wecken.

Persönliches Engagement (4.0)
bewertet Ihre Fähigkeit, auf eine Aufgabe, der Sie sich verschrieben haben, konzentriert zu bleiben: das Messen Ihres inneren, persönlichen Engagements.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Selbstvertrauen (5.4)
bewertet Ihre Fähigkeit, innere Stärke zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, die auf dem Wunsch nach Erfolg und auf Ihrem Glauben beruht, dass Sie die notwendigen Kapazitäten besitzen, um erfolgreich zu sein.

Selbstleitung (4.0)
bewertet Ihren inneren Antrieb, an den eigenen Karriereweg zu glauben und daran festzuhalten.

Selbstwertgefühl (7.9)
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihren eigenen Selbstwert zu erkennen und zu schätzen.

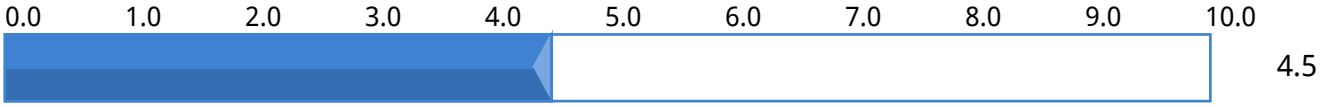
© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kategoriebeschreibung

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

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie

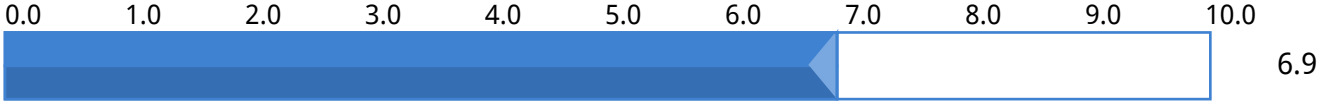
Verantwortlichkeit für andere



Einstellung anderen gegenüber

Einfühlsame Auffassung

Beurteilung anderer



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Verantwortlichkeit für andere (4.5)
bewertet Ihre Fähigkeit, die Verantwortung für die Folgen der Handlungen von Personen zu tragen, die Sie managen.

Einstellung anderen gegenüber (7.1)
bewertet Ihre Fähigkeit, eine positive, offene und objektive Einstellung anderen gegenüber zu bewahren.

Einfühlsame Auffassung (7.1)
bewertet Ihre Kapazität, die Gefühle und Einstellungen anderer wahrzunehmen und zu verstehen bzw. sich selbst an deren Stelle zu versetzen.

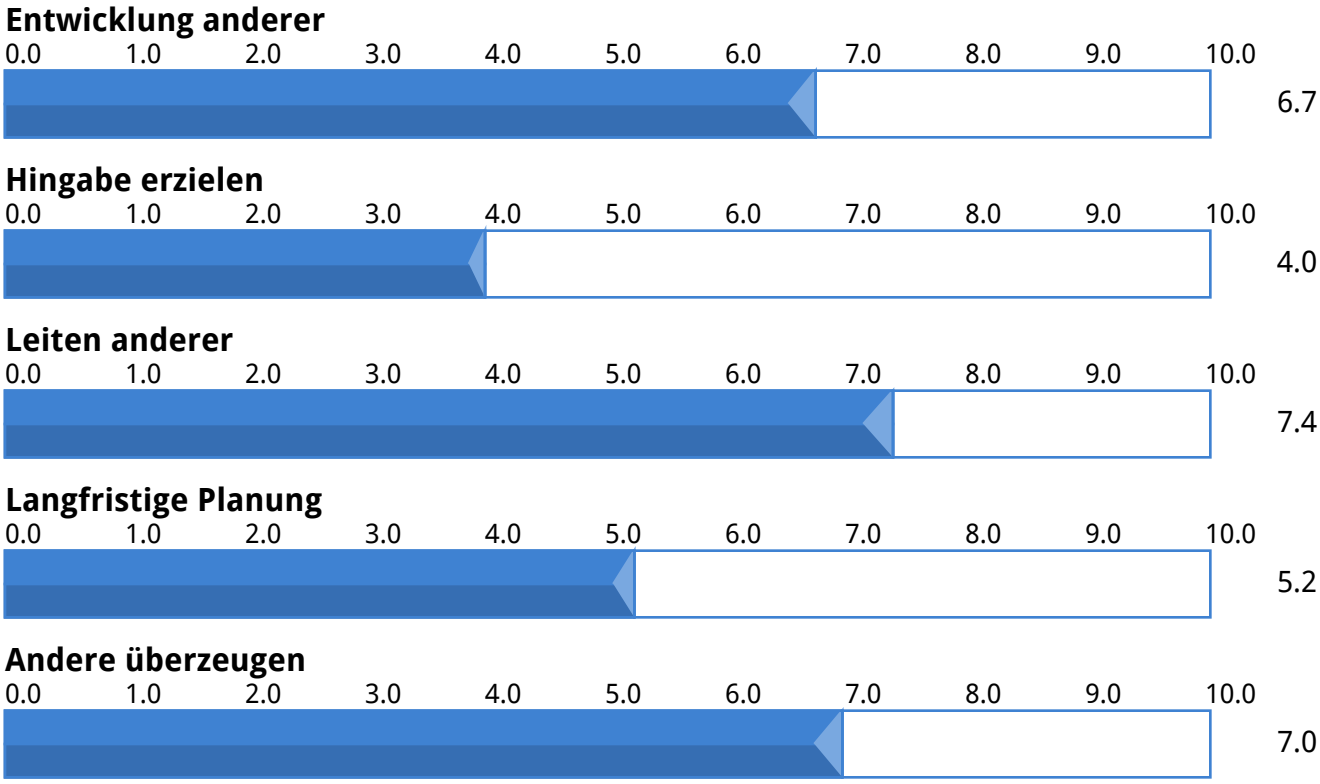
Beurteilung anderer (6.9)
bewertet Ihre Fähigkeit, sich ein realistisches und akkurates Urteil über andere zu bilden, deren Stärken und Schwächen einzuschätzen und deren Denk-, Handlungs- und Verhaltensweisen zu verstehen.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kategoriebeschreibung

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

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Entwicklung anderer (6.7)
bewertet Ihre Fähigkeit, die Bedürfnisse, Interessen, Stärken und Schwächen anderer zu verstehen und diese Information wirkungsvoll zum Zweck der Weiterentwicklung anderer zu benutzen.

Hingabe erzielen (4.0)
bewertet Ihre Fähigkeit, eine selbstmotivierende Einstellung bei Ihren Angestellten oder Mitarbeitern zum Erreichen ihrer Ziele zu entwickeln und zu aktivieren.

Leiten anderer (7.4)
bewertet Ihre Fähigkeit, Leute zur Durchführung von Aufgaben auf eine Weise zu organisieren und zu motivieren, dass jeder einen Sinn darin sieht.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Langfristige Planung (5.2)
bewertet Ihre Fähigkeit, Ressourcen zu identifizieren und einzuschätzen, um sie für den Einsatz in umfangreichen, langfristigen Projekte einzuplanen.

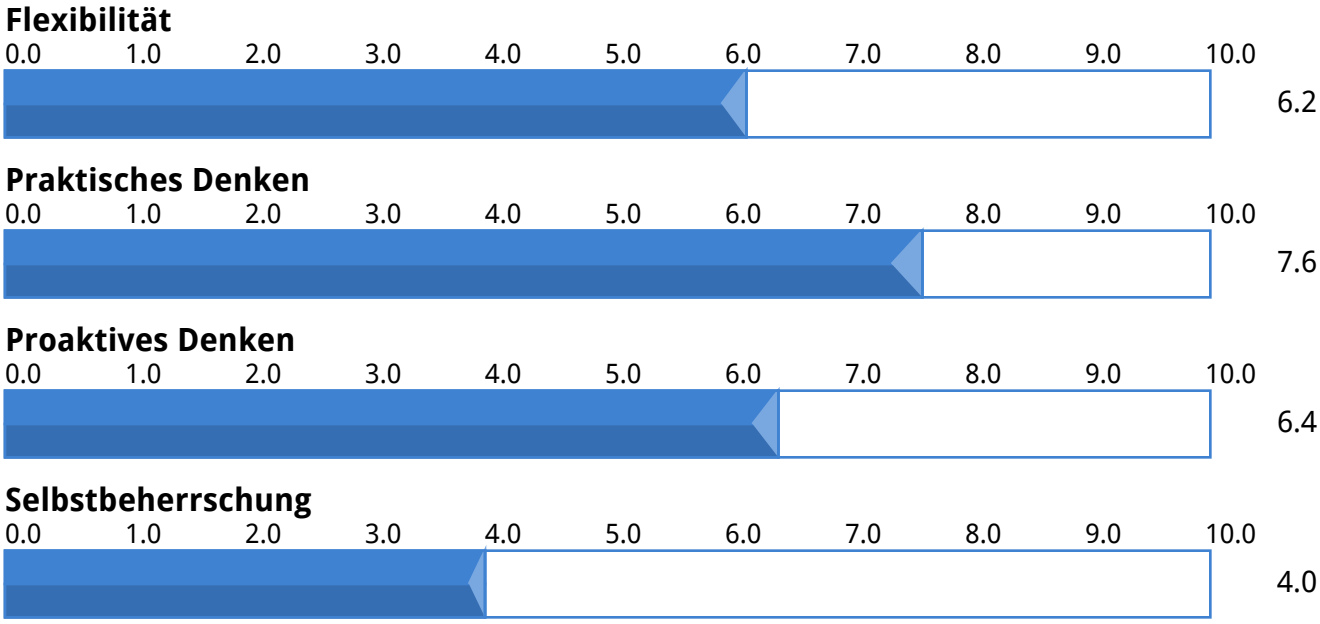
Andere überzeugen (7.0)
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre Ansichten auf eine Weise darzulegen, dass sie von anderen akzeptiert werden.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kategoriebeschreibung

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

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Flexibilität (6.2)
bewertet Ihre Bereitschaft Veränderungen zu akzeptieren und sich dementsprechend anzupassen.

Praktisches Denken (7.6)
bewertet Ihre Fähigkeit, Probleme und Lösungen eher auf praktische und realistische Weise zu begreifen, als auf theoretische oder konzeptionelle Weise.

Proaktives Denken (6.4)
bewertet Ihre Fähigkeit, die zukünftigen Auswirkungen gegenwärtiger Entscheidungen und Handlungen zu vorherzusehen.

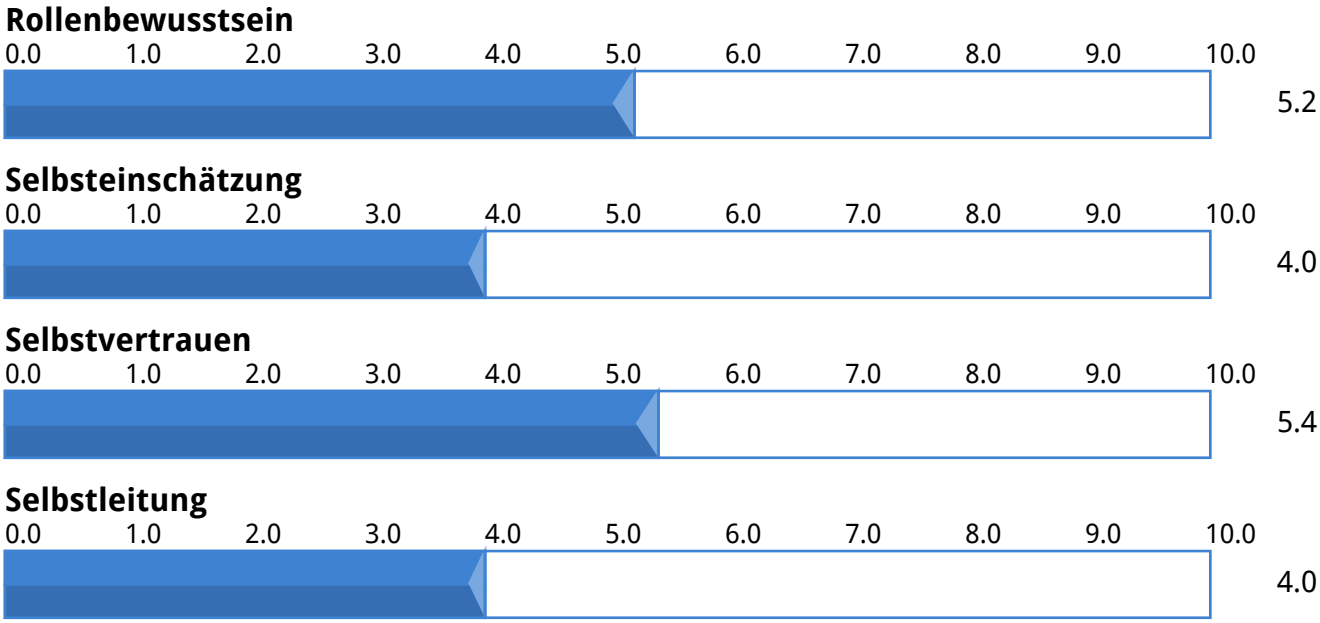
Selbstbeherrschung (4.0)
bewertet Ihre Fähigkeit, angesichts einer stressigen und emotionsgeladenen Situation rational und objektiv zu bleiben.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

Kategoriebeschreibung

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

Schaubild der Kompetenzen in dieser Kategorie



Beschreibungen der Kompetenzen in dieser Kategorie

Rollenbewusstsein (5.2)
bewertet Ihre Fähigkeit, sich über Ihre Rolle in der Welt oder Ihres Umfelds bewusst zu sein, sowie Erwartungen zu verstehen und einen Weg zu finden, wie diese erfüllt werden können.

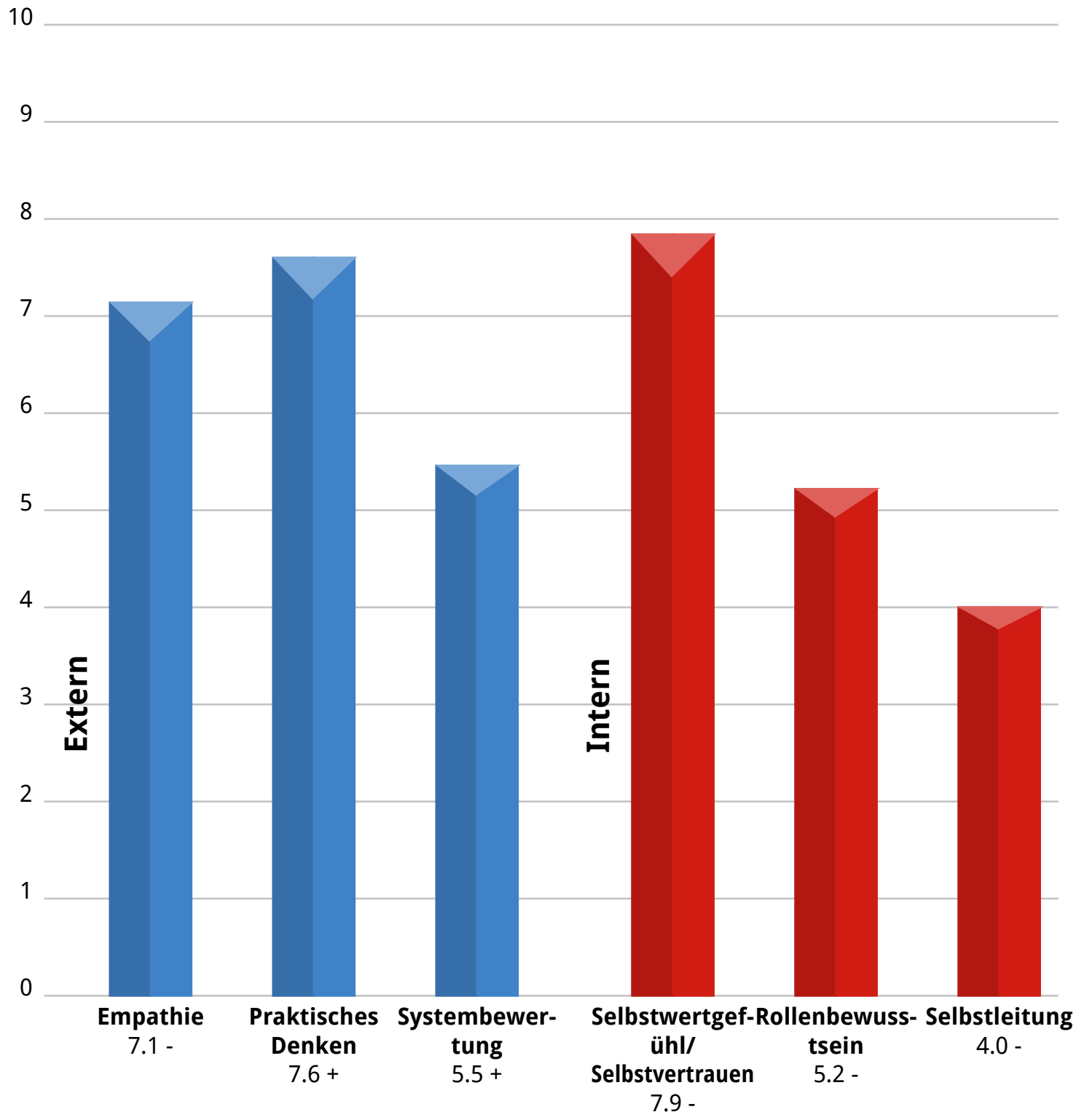
Selbsteinschätzung (4.0)
bewertet Ihre Fähigkeit, Ihre persönlichen Management-Stärken und -Schwächen praxisbezogen und objektiv zu identifizieren.

Selbstvertrauen (5.4)
bewertet Ihre Fähigkeit, innere Stärke zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, die auf dem Wunsch nach Erfolg und auf Ihrem Glauben beruht, dass Sie die notwendigen Kapazitäten besitzen, um erfolgreich zu sein.

Selbstleitung (4.0)
bewertet Ihren inneren Antrieb, an den eigenen Karriereweg zu glauben und daran festzuhalten.

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

0.81 / 0.54



Hans Mustermann

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico

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

© 2010-2013 Copyright Innermetrix UK US Europe South Africa Australia Asia Middle-East Mexico