



Kombination Puzzle DISC/Karotte +

Kommunikation

Eine Analyse, die beschreibt, wie Sie mit Ihrem Umfeld kommunizieren und in Verbindung treten

ID: 235152



Analyse datum: 15.03.2016
Zeit: 17 minuten
Datum des Drucks: 26.02.2018

Ensize Germany UG
(haftungsbeschränkt)
Michael Decker
Adelheidstrasse 20
80798 München
michael.decker@ensize.com

Indexseite

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 3 | Einführung in die Puzzleanalyse | 18 | Mit den Farben im Puzzle verknüpfte Eigenschaften |
| 4 | Grundverhalten | 19 | Im Diagramm dargestellte Eigenschaften |
| 5 | Einige charakteristische Eigenschaften / Ihrem natürlichen Verhalten entspricht es | 20 | Einleitung : Die Motivatoren-Analyse |
| 6 | Das motiviert Sie / So organisieren und planen Sie / So treffen Sie Entscheidungen | 22 | Beschreibung der sieben Antriebskräfte |
| 7 | So kommunizieren Sie mit anderen / Folgen Ihres Kommunikationsstils | 23 | Auf der Basis Ihrer Antworten innerhalb der Analyse haben Sie folgende prozentuale Verteilung der verschiedenen Antriebskräfte erzielt. |
| 8 | Nutzen für das Unternehmen / Rat für Ihren Vorgesetzten | 24 | Ihre stärkste Antriebskraft |
| 9 | So können Sie Ihre Effizienz steigern | 25 | Ihre zweitstärkste Antriebskraft |
| 10 | Angepasstes Verhalten | 26 | Ihre drittstärkste Antriebskraft |
| 11 | Wie Sie mit Schwierigkeiten und Herausforderungen umgehen | 27 | Ihre viertstärkste Antriebskraft |
| 12 | Wie Sie Gedanken und Ideen innerhalb Ihres Umfelds vermitteln | 28 | Beschreibung der verschiedenen Kombinationen von Antriebskräften |
| 13 | Wie Sie auf den Rhythmus Ihres Umfelds reagieren | 29 | Roter Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften |
| 14 | Wie Sie auf die Regeln und Routinen Ihres Umfelds reagieren | 30 | Gelber Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften |
| 15 | Spielbrett | 31 | Grüner Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften |
| 16 | Markante Eigenschaften Ihres Verhaltensstils | 32 | Blauer Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften |
| | | 33 | Anhang |

Einführung in die Puzzleanalyse

Das Puzzle ist eine Kommunikationsanalyse, die verschiedene Verhaltensstile beschreibt. Es wird in vielen Situationen verwendet, in denen es auf die Unterschiede zwischen Individuen ankommt, z. B. bei der Einstellung von Personal, der Weiterentwicklung von Gruppen, der Ausbildung von Führungskräften, dem Ausbau des Vertriebs und der Kommunikation.

Jeder Mensch verhält sich anders. Man kann es auch persönliche Chemie nennen, aber der Verhaltensstil umfasst auch den Umgang mit verschiedenen Arbeitsaufgaben. Wenn wir den Verhaltensstil des anderen kennen, können wir ein offeneres Unternehmensklima schaffen. Das Puzzle dient dabei als Tool, um mehr über uns selbst zu erfahren und die Kommunikation mit anderen zu vereinfachen.

Das Puzzle basiert zum Teil auf dem DISC-Modell von William Moulton Marston (1). Das Puzzle beschreibt die natürlichen Verhaltensmuster eines Individuums (Grundverhalten) und wie er/sie sich an bestimmte Umgebungen oder Umfeldler anpasst (angepasstes Verhalten).

Im Puzzle wird ein bestimmtes Verhaltensmuster mithilfe von Puzzleteilen und Farben dargestellt.

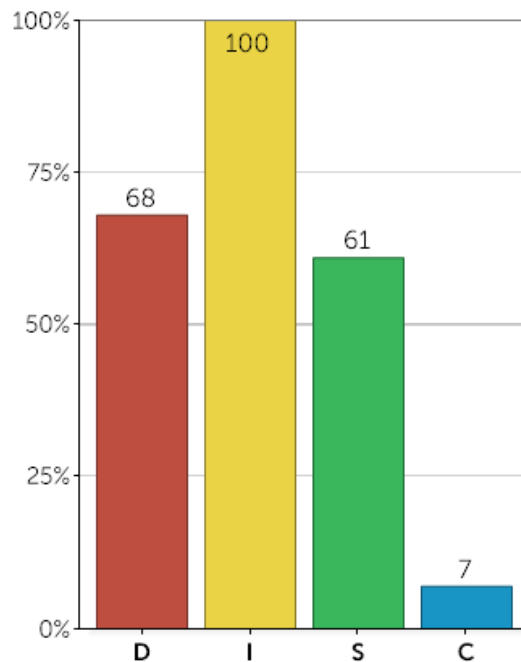
Nach dem DISC-Modell werden folgende Bezeichnungen verwendet:

- D** = Dominanz – rotes Puzzleteil
- I** = Initiative/Einfluss – gelbes Puzzleteil
- S** = Stetigkeit – grünes Puzzleteil
- C** = Gewissenhaftigkeit/Fügsamkeit – blaues Puzzleteil

(1) William Moulton Marston (1893–1947), der 1928 das Werk „The Emotions of Normal People“ („Die Emotionen normaler Menschen“) veröffentlichte.

Grundverhalten

Das Grundverhalten beschreibt Ihr natürliches Verhalten. Es zeigt auf, wie Sie sich Ihrem Umfeld gegenüber verhalten, wenn Sie sich sicher und entspannt fühlen.



Sie sind ausgeglichen, zuverlässig und haben ausgeprägte soziale Fähigkeiten, Selbstvertrauen und eine Bereitschaft, die Initiative zu ergreifen, die bei sozialen Typen unüblich ist. Gleichzeitig fühlen Sie sich gern frei und uneingeschränkt. Deshalb machen Sie alles am liebsten auf Ihre Art und übernehmen die Verantwortung für Ihre Handlungen. Durch die Kombination von Geduld und Entschlossenheit haben Sie die Fähigkeit, Ergebnisse zu erzielen. Sie haben jedoch auch die Fähigkeit, die unterschiedlichen Optionen ganz genau abzuwägen, bevor Sie eine endgültige Entscheidung treffen. Ihr starker Sinn für Unabhängigkeit bedeutet, dass Sie bereit sind, zu Ihren Werten und Entscheidungen zu stehen und gleichzeitig Ihre Meinung verteidigen. Diese grundlegende Entschlossenheit und Bestimmtheit ist in schwierigen Situationen besonders ausgeprägt.

Ihnen ist es wichtig, die Kontrolle über Ihr Leben zu behalten. Sie haben eine soziale Persönlichkeit und arbeiten gern mit anderen. Jedoch bedeutet dies nicht zwingend Kooperation. Es geht mehr darum, andere um sich herum zu haben. In einer Arbeitsgruppe oder einem Team sind Sie zum Beispiel normalerweise die Person, die die Führung übernimmt. Sie haben normalerweise auch das Selbstbewusstsein, um sich mit Fremden und in neuen, unbekanntem Situationen wohl zu fühlen.

Persönlicher Erfolg und Anerkennung sind Ihnen wichtig, jedoch sind Sie anderen gegenüber auch aufgeschlossen und geduldig. Daher ist der selbstbewusste Teil Ihres Charakters weniger markant ausgeprägt.

Einige charakteristische Eigenschaften

Aus allen Kombinationen der Verhaltensfaktoren ergeben sich Eigenschaften, die als Stärken bezeichnet werden können, aber auch solche, die eine Schwäche darstellen können. Ausgehend von Ihren Antworten werden einige Ihrer charakteristischsten Eigenschaften hier allgemein beschrieben.

Sie benötigen weder Anweisungen noch die Unterstützung anderer, um gute Arbeit zu leisten. Aufgrund Ihres Selbstbewusstseins fällt es Ihnen leicht, sich anzupassen und selbst unter neuen, ungewohnten Umständen gut zu arbeiten. Sie sind zäh und ausdauernd und können mit Rückschlägen und Schwierigkeiten umgehen, ohne Ihre Motivation einzubüßen.

Ihre größte Schwäche ist vielleicht, dass Sie dazu neigen, die Gefühle anderer zu ignorieren. Im Arbeitsumfeld spiegelt sich dies darin wider, dass Sie eine Entscheidung treffen und sofort handeln, ohne andere nach ihrer Meinung zu fragen. In einem sozialen Zusammenhang dominieren Sie häufig das Gespräch. Dadurch finden es weniger selbstsichere Menschen schwierig, mit Ihnen zu reden.

Ihrem natürlichen Verhalten entspricht es

Aus unterschiedlichen Verhaltensstilen resultiert ein individuelles Verhalten gegenüber dem Umfeld. Hierzu gehören andere Menschen, Ereignisse, Umstände und Anforderungen in der jeweiligen Situation. Auf der Grundlage Ihrer Antworten finden Sie hier einige Beispiele dafür, wie Sie normalerweise auf Ihr Umfeld reagieren.

Für Sie ist es natürlich:

- Ihre Ziele praktisch nie aus den Augen zu verlieren
- Persönliches aus dem Spiel zu lassen, um Ihre Ziele zu erreichen
- sich von Gewinnchancen motivieren zu lassen
- andere mit Ihrem Kampfgeist anzuspornen
- sich oft für Themen zu engagieren, die Sie interessieren
- andere zu begeistern
- sich Ihrer Sache sicher zu wirken, ohne rechthaberisch zu sein
- glaubwürdig und überzeugend zu wirken
- an andere keine größeren Anforderungen zu stellen
- sich selten unter Druck setzen zu lassen
- es vorzuziehen, Konflikte friedlich zu lösen
- freundliche Beziehungen zu bevorzugen
- das Unternehmen von Grund auf verändern zu wollen
- gern Risiken einzugehen, um ein Ergebnis zu erzielen
- sich in bürokratischen Umgebungen unwohl zu fühlen
- zur Scharfzüngigkeit zu neigen, wenn Sie jemanden übertrieben pedantisch finden

Das motiviert Sie

Was den einen mit einem bestimmten Verhaltensstil motiviert, gilt vielleicht umso weniger für einen anderen. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen, die Ihrer Motivation dienen können.

Es motiviert Sie:

- ein klares Ziel zu haben, auf das Sie hinarbeiten
- zu gewinnen
- andere für ein Projekt zu motivieren
- Gelegenheit zur sozialen Interaktion zu erhalten
- warme, freundschaftliche Beziehungen am Arbeitsplatz zu pflegen
- Meinungsverschiedenheiten friedlich beizulegen

So organisieren und planen Sie

Menschen mit bestimmten Verhaltensstilen legen großen Wert darauf, die Arbeit zu organisieren und zu planen, während andere dies als weniger wichtig erachten. Auf Sie können die folgenden Beschreibungen zutreffen.

Sie glauben an Ihre eigenen Fähigkeiten und an Ihre Intuition. Aus diesem Grund legen Sie normalerweise wenig Gewicht auf strenge Organisation und Planung. Meist arbeiten Sie methodisch, wodurch Sie Fehler vorhersehen und korrigieren können. Eine Ihrer herausstechendsten Fähigkeiten ist Ihre zielorientierte Beharrlichkeit. Diese ist oft nützlich, wenn es darum geht, Pläne in die Praxis umzusetzen. Häufig sind Sie bereit, bei der Umsetzung der Pläne anderer zu helfen, besonders wenn Sie einen persönlichen Vorteil darin sehen.

So treffen Sie Entscheidungen

Entscheidungen können auf unterschiedliche Weise getroffen werden. Einige Verhaltensstile möchten alle Entscheidungen auf Daten und Fakten gründen, während andere eher nach dem Bauchgefühl entscheiden. Ihr Entscheidungsverhalten lässt sich folgendermaßen beschreiben.

Sie haben die Fähigkeit, sich Zeit zu nehmen, um problematische Situationen genau einzuschätzen, bevor Sie eine Entscheidung treffen. Sie können, wenn nötig, auch schnelle Entscheidungen treffen, indem Sie auf Ihre Erfahrung zurückgreifen. Sie übernehmen gern Verantwortung für Ihre eigenen Entscheidungen. Aus diesem Grund suchen Sie bei der Entscheidungsfindung selten bei anderen Rat oder Unterstützung. Dies kann gelegentlich eine Schwäche sein.

So kommunizieren Sie mit anderen

Jeder Verhaltensstil kommuniziert auf eigene Weise mit anderen. Oder anders ausgedrückt: Es handelt sich um typische Verhaltensweisen, um anderen eine Botschaft zu vermitteln. Im Folgenden finden Sie einige Beschreibungen Ihres Kommunikationsstils.

- Sie verlieren selten Ihre Ziele aus den Augen.
- Es spornt Sie an, wenn Sie Ihre Arbeit zu einem Wettbewerb machen.
- Sie können andere leicht begeistern.
- Sie verfügen über ein natürliches Selbstbewusstsein.
- Sie stellen an andere keine größeren Anforderungen.
- Sie bevorzugen freundliche Beziehungen und empfinden Konflikte als unangenehm.

Folgen Ihres Kommunikationsstils

Hier finden Sie einige Hinweise, wie Sie mit den Folgen Ihres Kommunikationsstils umgehen können.

- Vergessen Sie nicht, dass es auch ein Leben nach der Arbeit gibt.
- Denken Sie daran, dass es nicht immer nur ums Gewinnen geht.
- Sie brauchen eventuell Unterstützung, um eine Aufgabe zu Ende zu bringen.
- Sie sollten zuweilen gründlicher überlegen, bevor Sie sich zu einem Thema äußern.
- Auch Sie haben das Recht, Forderungen zu stellen.
- Sie sollten zuweilen mehr Mut aufbringen, Ihren Standpunkt zu verteidigen.

Nutzen für das Unternehmen

Alle Verhaltensstile umfassen Eigenschaften, die dem jeweiligen Unternehmen zugute kommen. Im Folgenden finden Sie das, was Sie einbringen.

- Sie arbeiten zielorientiert und wollen das vorgegebene Ergebnis erreichen.
- Sie bringen eine angefangene Aufgabe gern zu Ende.
- Sie möchten gerne gewinnen.
- Große Herausforderungen spornen Sie an.
- Sie überzeugen andere äußerst geschickt von neuen Ideen.
- Sie haben die Fähigkeit, das Team für die Arbeit zu begeistern.
- Es gelingt Ihnen leicht, dass andere sich in Ihrer Gegenwart wohlfühlen.
- Sie verfügen über ein natürliches Selbstbewusstsein, wodurch Sie auch mit Unbekannten leicht kommunizieren können.
- Sie haben eine hohe Stresstoleranz.
- Sie arbeiten ruhig und methodisch, ohne Anforderungen an Ihre Kollegen zu stellen.
- Sie lösen Meinungsverschiedenheiten gern durch sachliche, ruhige Diskussionen.
- Sie haben eine freundliche Art.
- Sie bringen oft neue und revolutionäre Ideen ein.
- Sie verfügen auch über die Autorität, diese umzusetzen.
- Zuweilen stehen Sie Entscheidungen, die Ihrer Ansicht nach falsch sind, recht kritisch gegenüber.
- Sie gehen lieber eigene Wege, als Kompromisse einzugehen.

Rat für Ihren Vorgesetzten

Die einzelnen Verhaltensstile erfordern eine individuelle Führung, damit Mitarbeiter gute Leistungen erbringen und ihre Aufgaben gern erledigen. Im Folgenden findet Ihr Vorgesetzter einige Hinweise, von denen beide Seiten profitieren können.

- Er/Sie sollte Ihre Zielstrebigkeit zu schätzen wissen und mit Ihnen besprechen können, wie sich Ziele am besten erreichen lassen.
- Ihm/Ihr sollte bewusst sein, dass Sie eventuell den Reiz des Wettbewerbs brauchen, um sich angespornt und motiviert zu fühlen.
- Er/Sie sollte darauf achten, dass Sie auch langfristig Bestleistungen zeigen, und Sie dabei unterstützen, sich auf die anstehenden Aufgaben zu konzentrieren.
- Ihm/Ihr sollte bewusst sein, dass Sie ein selbstständiger Mensch sind, der ein gewisses Maß an Herausforderung und die Freiheit, Arbeitsaufgaben selbst zu gestalten, braucht.
- Ihm/Ihr sollte bewusst sein, dass Sie dann am besten arbeiten, wenn Sie nicht unter Zeitdruck stehen.
- Er/Sie sollte Sie um Ihre Meinung zu einem Thema bitten, da es Ihnen schwerfallen kann, kritische Ansichten zu äußern.

So können Sie Ihre Effizienz steigern

Im Folgenden finden Sie einige Vorschläge, wie Sie Ihre Kooperationsfähigkeit ausbauen und Ihre Aufgaben effizienter erledigen können.

Es kann sein, dass Sie andere Menschen benötigen, die:

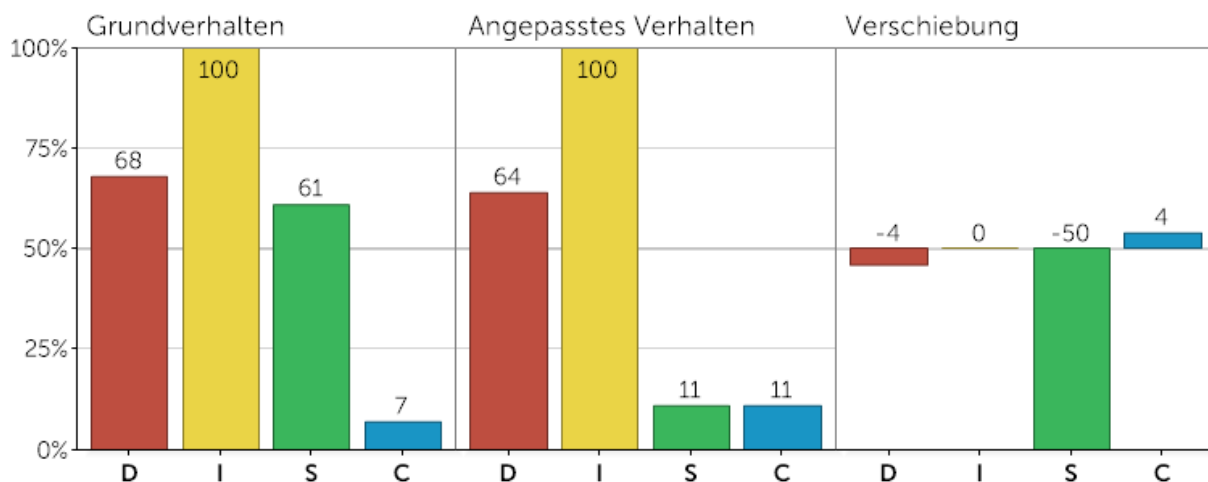
- mit Risikoeinschätzungen arbeiten
- den Bedarf nach anderen hervorheben und anerkennen
- Struktur und Einheit aufbauen
- dafür sorgen, dass Fakten durchgesprochen werden, bevor Entscheidungen getroffen werden
- ehrlich sind und zur Sache kommen
- die Ergebnisse der Arbeit auf eigene Initiative nacharbeiten
- selbstmotivierend sind und auf eigene Initiative hin arbeiten können
- ein Projekt oder eine Herausforderung annehmen und andere dazu bringen können, diese auch anzunehmen

Sie selbst müssen eventuell:

- den Bedarf nach anderen verstehen lernen
- Teil einer funktionierenden Gruppe sein
- sich die Zeit nehmen, den Weg zu erklären, der zu einer Entscheidung führt
- ein Bewusstsein für bestehende Strafen entwickeln und Regelbrüche unterlassen
- die Arbeitsgeschwindigkeit an die der anderen anpassen, öfter entspannen und sich auf andere verlassen
- darauf vorbereitet sein, dass nicht jeder einverstanden ist
- Feedback nicht als Kritik verstehen
- lernen zu akzeptieren, dass die Menschen unterschiedliche Meinungen haben

Angepasstes Verhalten

Ihr angepasstes Verhalten reflektiert das veränderte Verhalten, das Sie Ihrer Ansicht nach annehmen müssen, um sich auf bestimmte Situationen, wie z. B. am Arbeitsplatz, einzustellen. Hier können Sie entschlüsseln, inwiefern Sie sich im Vergleich zu Ihrem Grundverhalten anpassen.



Sie sind unter normalen Umständen eine selbstsichere Persönlichkeit. Sie können je nach Situation sowohl charmant als auch direkt sein. Diese Kombination in Ihrem Profil deutet darauf hin, dass Sie klare Ziele im Leben haben und entschlossen sind, diese zu erreichen. Für Sie ist es wichtig, einen gewissen Grad an Dominanz hinsichtlich persönlicher Autorität und Kontrolle, aber auch hinsichtlich sozialer Gesichtspunkte zu haben. Sie möchten spüren, dass Sie von Ihren Kollegen nicht nur respektiert, sondern auch gemocht werden. Dynamische Kraft, Aktivität und Kommunikation sind die Hauptbestandteile Ihres Profils. Sie müssen ständig in Bewegung sein und können ungeduldig werden, wenn andere Personen nicht mit Ihnen Schritt halten können oder wollen.

Sie können sich schnell technischen Neuheiten anpassen, ohne dabei Ihre eigenen Ziele und Ambitionen aus den Augen zu verlieren. Normalerweise haben Sie klare Ziele und strengen sich gern an, um im Leben erfolgreich zu sein. Sie möchten schnell Ergebnisse sehen. Sie beginnen damit, anderen auf freundliche, überzeugende Weise Ihre Ansichten klarzumachen. Wenn dies nicht den gewünschten Erfolg hat, schrecken Sie vor Konfrontation nicht zurück.

Am erfolgreichsten sind Sie wahrscheinlich in Positionen, wo Sie der Vorgesetzte sind und die Arbeit organisieren. Es ist wichtig für Sie, sich ständig neuen Herausforderungen in Bezug auf Ihre persönlichen Ziele zu stellen, die Sie antreiben und Ihnen neue Energie verschaffen. Sie sind der Ansicht, dass Zeit effektiv genutzt werden muss. Sie verfügen über die Fähigkeit, neue Projekte zu beginnen, bevor laufende abgeschlossen sind. Sie vertrauen anderen und delegieren gern Aufgaben, wenn Sie spüren, dass Ihr Interesse schwindet. Sie neigen auch dazu, zuviel Verantwortung zu übernehmen, und deshalb wird Ihnen oft die Zeit knapp. In bestimmten Fällen haben Sie Schwierigkeiten, Prioritäten zu setzen. Sobald Sie sehen, dass ein Projekt erfolgreich läuft, suchen Sie neue interessante Herausforderungen.

Wie Sie mit Schwierigkeiten und Herausforderungen umgehen



Der Anteil an Dominanz oder das rote Puzzleteil bestimmen, wie verschiedene Verhaltensstile mit Schwierigkeiten und Herausforderungen zurechtkommen. Menschen mit einem hohen roten Anteil in ihrem Verhaltensstil sind mutig, unerschrocken und energisch. Sie weichen vor Problemen nicht zurück und können oft erkennen, wie sich Herausforderungen überwinden lassen. In ihrem Verhalten anderen gegenüber sind sie aufrichtig und direkt. Geduld gehört nicht zu ihren Stärken und sie sind leicht aufbrausend.

Grundverhalten

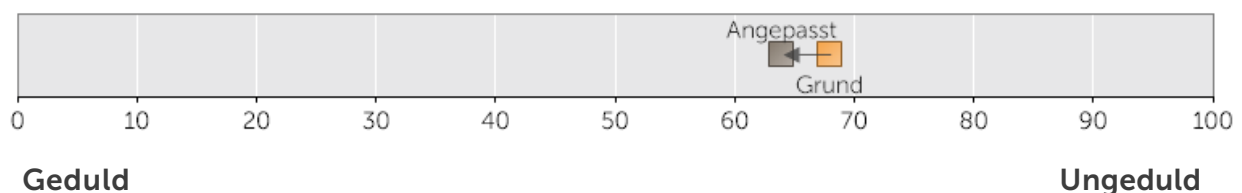
Fast allem, was Sie verfolgen, liegt eine zielorientierte Bestimmung zugrunde. Ob Sie einen Auftrag annehmen oder beginnen, Sie gehen gern sicher, dass er auch durchgeführt und abgeschlossen wird. Sie verfügen über die Stärke und Ausdauer, Ihre Ziele nicht aus den Augen zu verlieren. Manchmal sind Sie jedoch so davon gefesselt, dass Sie sich selbst und andere zu sehr antreiben. Vergessen Sie dabei nicht, gelegentlich auch Zeit zum Entspannen einzuplanen.

Angepasstes Verhalten

Es ist Ihnen wichtig, gute Leistungen zu erbringen. Sie machen aus fast allem, das Sie sich als Ziel setzen, einen Wettbewerb, selbst wenn es aus keinem anderen Grund ist, als sich selbst anzuspornen. Das motiviert Sie. Vergessen Sie nicht, andere auch einmal „gewinnen zu lassen“, damit sie motiviert bleiben.

Verschiebung

In Ihrer derzeitigen beruflichen Situation haben Sie das Gefühl, dass Sie sich weniger bestimmt und tonangebend geben müssen als gewöhnlich. Ihrer Ansicht nach erfordert Ihre berufliche Situation mehr Nachgiebigkeit und Kompromissbereitschaft. Dies ist oft auch darin begründet, dass Sie mit Personen zusammenarbeiten müssen, die dominanter sind als Sie. Grundverhalten und angepasstes Verhalten liegen jedoch weniger weit auseinander und es kostet Sie nur wenig psychische Energie, diese Anpassung aufrechtzuerhalten. Sie fühlen sich hierdurch fast nie unter Druck.



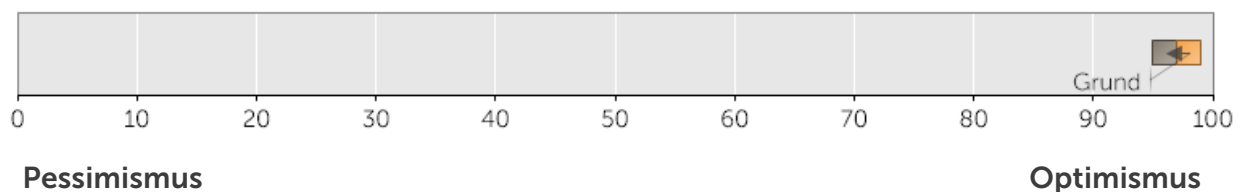
Wie Sie Gedanken und Ideen innerhalb Ihres Umfelds vermitteln



Der Anteil an Initiative/Einfluss oder das gelbe Puzzleteil bestimmen, wie verschiedene Verhaltensstile Gedanken und Ideen innerhalb ihres Umfelds vermitteln. Menschen mit einem hohen gelben Anteil in ihrem Verhaltensstil sind sozial und extrovertiert. Sie schenken anderen gern schnell ihr Vertrauen und können sich auch gegenüber Unbekannten frei und ungezwungen geben. Sie sind sehr reddegewandt und können andere mit freundlicher Überredungskunst für ihre Ansichten gewinnen. Sie brauchen die Anerkennung durch andere, um zu ihrem Recht zu kommen, und können unter Umständen nur schwer mit Kritik umgehen.

Grundverhalten & Angepasstes Verhalten

Enthusiastisch ist eine treffende Beschreibung dafür, wie Sie auf Ihre Umgebung zugehen. Sie verbreiten oft eine positive Atmosphäre um sich herum. Es macht Ihnen Spaß, neue Aufgaben zu übernehmen und sowohl sich selbst als auch Ihre Kollegen darin einzubinden. Sie sind oft darauf aus, ein Projekt voranzutreiben, aber Ihre Pläne sind nicht immer gründlich durchdacht.



Wie Sie auf den Rhythmus Ihres Umfelds reagieren



Der Anteil an Stetigkeit oder das grüne Puzzleteil bestimmen, wie verschiedene Verhaltensstile auf den Rhythmus des Umfelds reagieren. Menschen mit einem hohen grünen Anteil in ihrem Verhaltensstil sind gelassen und geduldig und bringen ihre Gefühle und Gedanken nur selten zum Ausdruck. Sie legen großen Wert auf Harmonie und Beständigkeit. Es kann ihnen deshalb schwerfallen, mit unvorhergesehenen oder schnellen Veränderungen umzugehen. Sie sind oft loyale Teamplayer, denen es wichtig ist, ihre Aufgaben gut zu Ende zu führen.

Grundverhalten

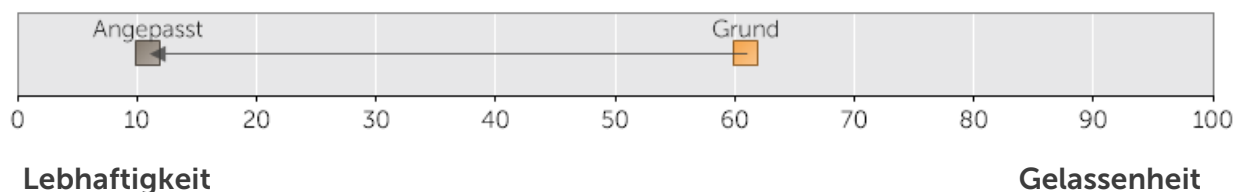
Sie sind in der Regel ein gefestigter Mensch, der keinerlei Stress kennt. Sie akzeptieren, dass es Dinge im Leben gibt, die Sie nicht ändern können. Sie ziehen ein ruhiges Leben der Lebhaftigkeit und Dynamik vor. Ihre Arbeit führen Sie gerne auf ruhige und verantwortungsbewusste Art und Weise aus und stellen keine großen Anforderungen an andere. Mit Ihrer entspannten Einstellung entwickeln Sie oft warme, freundschaftliche Beziehungen zu anderen.

Angepasstes Verhalten

Sie haben oft das Gefühl, dass Sie in viel zu wenig Zeit zu viel zu tun haben. Das führt dazu, dass Sie bei Ihren Arbeitsaufgaben zuweilen Abkürzungen nehmen. Es empfiehlt sich, auch einmal etwas langsamer vorzugehen, damit Sie das Gesamtbild besser erkennen können.

Verschiebung

In Ihrer derzeitigen beruflichen Situation haben Sie das Gefühl, dass Sie das Tempo erhöhen und sich verstärkt darauf konzentrieren müssen, Ihre Vorhaben innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens zum Abschluss zu bringen. Diese Anpassung besteht meist über einen längeren Zeitraum und kann letzten Endes in das Grundverhalten einfließen.



Wie Sie auf die Regeln und Routinen Ihres Umfelds reagieren



Der Anteil an Gewissenhaftigkeit/Fügsamkeit oder das blaue Puzzleteil bestimmen, wie sich verschiedene Verhaltensstile gegenüber durch das Umfeld aufgestellten Regeln und Bestimmungen verhalten. Menschen mit einem hohen blauen Anteil in ihrem Verhaltensstil haben ein großes Bedürfnis nach Kontrolle und Sicherheit. Sie wissen daher gerne, über welche Befugnisse sie verfügen, und sind darauf bedacht, sich innerhalb eines abgesteckten Rahmens zu bewegen. Sie sind diszipliniert und achten auf Details. Sie legen großen Wert auf eine hohe Qualität ihrer Arbeit und es kann ihnen schwerfallen, Erledigtes abzugeben, das nicht ihren hohen Anforderungen entspricht. Deshalb haben sie mitunter Schwierigkeiten, Termine einzuhalten.

Grundverhalten

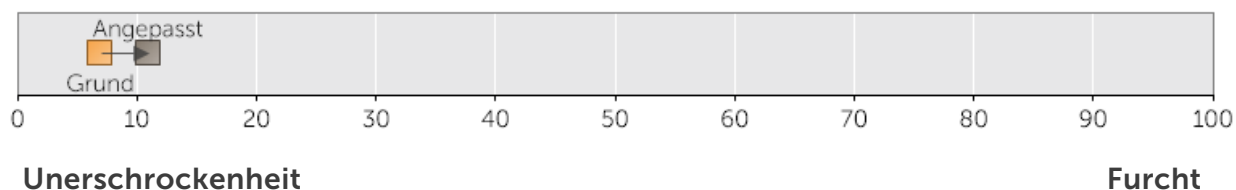
Sie sind oft die Person, die neue revolutionäre Ideen vorbringt. Sie sind bereit, für deren Umsetzung Risiken einzugehen, und verfügen oft auch über die erforderliche Autorität. Denken Sie aber daran, dass Sie vorsichtigere Menschen mit Ihren umstürzlerischen Plänen verschrecken können.

Angepasstes Verhalten

Sie haben oft eine klare Vorstellung davon, wie Sie sich die Dinge wünschen. Sie scheuen auch keine radikalen Veränderungen, wenn es nötig ist. Ihre direkte Art kann jedoch von sensibleren Menschen als taktlos empfunden werden. Ein bisschen Diplomatie bringt Sie oft weiter.

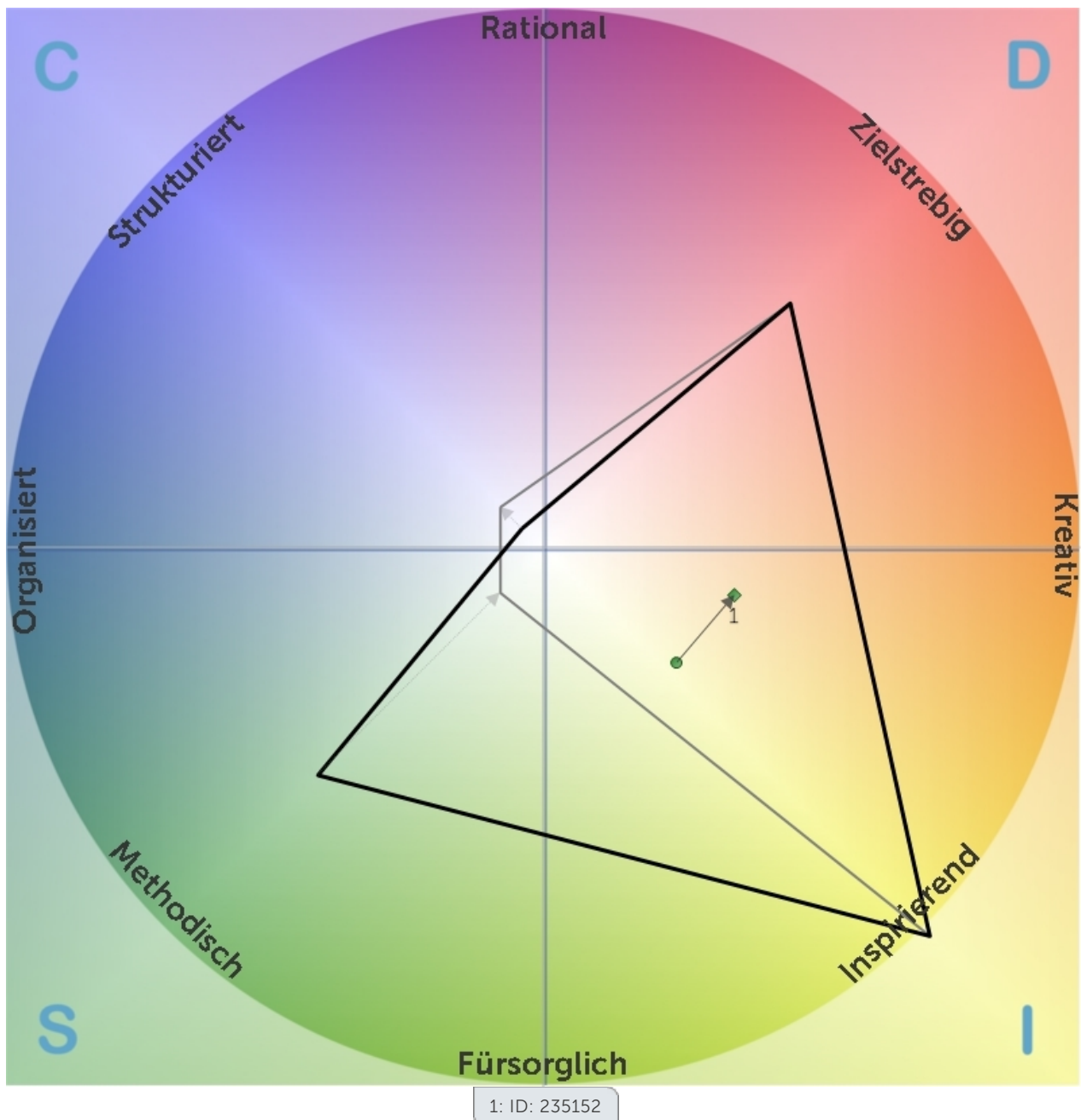
Verschiebung

In Ihrer derzeitigen beruflichen Situation haben Sie das Gefühl, dass Sie mehr auf Details achten müssen als gewöhnlich. Dies führt oft auch dazu, dass Sie sich weniger auf Ihr eigenes Urteil verlassen und gerne um Rat fragen, bevor Sie sich zu einem Schritt entschließen. Grundverhalten und angepasstes Verhalten liegen jedoch weniger weit auseinander und es kostet Sie nur wenig psychische Energie, diese Anpassung aufrechtzuerhalten. Sie fühlen sich hierdurch fast nie unter Druck.



Spielbrett

Die Fläche mit der schwarzen Umrandung ist das Spielfeld für grundlegendes/ursprünglichen Verhalten. und Die Fläche mit der grauen Umrandung ist das Spielfeld für angepasstes/verbessertes Verhalten. Durch das Vergleichen der Figuren können Sie die Anpassungen/Verbesserungen sehen, welche Sie vornehmen (die grauen Pfeile). Um Ihre Position mit der von anderen vergleichen zu können ist es möglich das Spielfeld auf einen einzigen Punkt oder Schwerpunkt zu reduzieren (oder den durchschnittlichen Einfluss aller vier Farben). Der graue Pfeil führt vom grundlegenden/ursprünglichen zum angepassten/verbesserten Verhalten (der Masstab ist 1:1).



Markante Eigenschaften Ihres Verhaltensstils

Eigenschaften, die sowohl in Ihrem Grundverhalten als auch in Ihrem angepassten Verhalten zum Tragen kommen, sind solche, die Sie oft zeigen. Diese Eigenschaften ändern sich im Zeitverlauf meist nicht. Die Eigenschaften werden absteigend dargestellt, das heißt, die markanteste Eigenschaft steht an erster Stelle und die am wenigsten markante Eigenschaft zuletzt (Informationen zu allen Eigenschaften finden Sie im Anhang).

Selbstbewusst

Selbstbewusste Menschen haben ein gesundes Selbstvertrauen und zweifeln selten an ihren sozialen Fähigkeiten. Sie fühlen sich in sozialen Situationen wohl und kommunizieren mit anderen gern auf einer persönlicheren Ebene. Sie sind in der Lage, sich auch Unbekannten gegenüber ungezwungen zu verhalten, und ergreifen bei der ersten Kontaktaufnahme meist die Initiative. Sie sind nicht unbedingt rechthaberisch, sondern ziehen es vor, eine offene, freundliche Atmosphäre zu wahren.

Unabhängig

Unabhängige Menschen sind ausgesprochen selbstständig und direkt. Sie gehen gern eigene Wege und fühlen sich am wohlsten, wenn sie auf niemanden Rücksicht nehmen müssen. Regeln und Vorschriften, die sie in ihrer Bewegungsfreiheit einschränken, frustrieren sie. Das kann auch bedeuten, dass sie sich zuweilen genötigt fühlen, Regeln und Vorschriften zu übertreten, um Ergebnisse zu erzielen. Sie sind äußerst wettbewerbsorientiert und sind sich jederzeit über die eingeschlagene Richtung im Klaren.

Enthusiastisch

Enthusiastische Menschen sind freundlich und extrovertiert. Bei einem hohen Tempo fühlen sie sich wohl. Mit ihrem Elan zeigen sie deutlich, wie sehr sie sich für eine Sache einsetzen. Durch ihre Begeisterung sorgen sie oft auch bei ihren Mitmenschen für Arbeitszufriedenheit und Motivation.

Überzeugend

Überzeugenden Menschen ist Kommunikation wichtig. Sie haben ein offenes, extrovertiertes Naturell. Es kann ihnen jedoch schwerfallen, sich auf alltägliche Aufgaben zu konzentrieren. Sie lassen sich unter Umständen leicht ablenken, wenn sich die Gelegenheit zu sozialer Interaktion bietet. Sie wirken sicher und zuversichtlich. Mit ihrer lebhaften Art fällt es ihnen leicht, andere zu beeinflussen, ohne deshalb rechthaberisch zu sein.

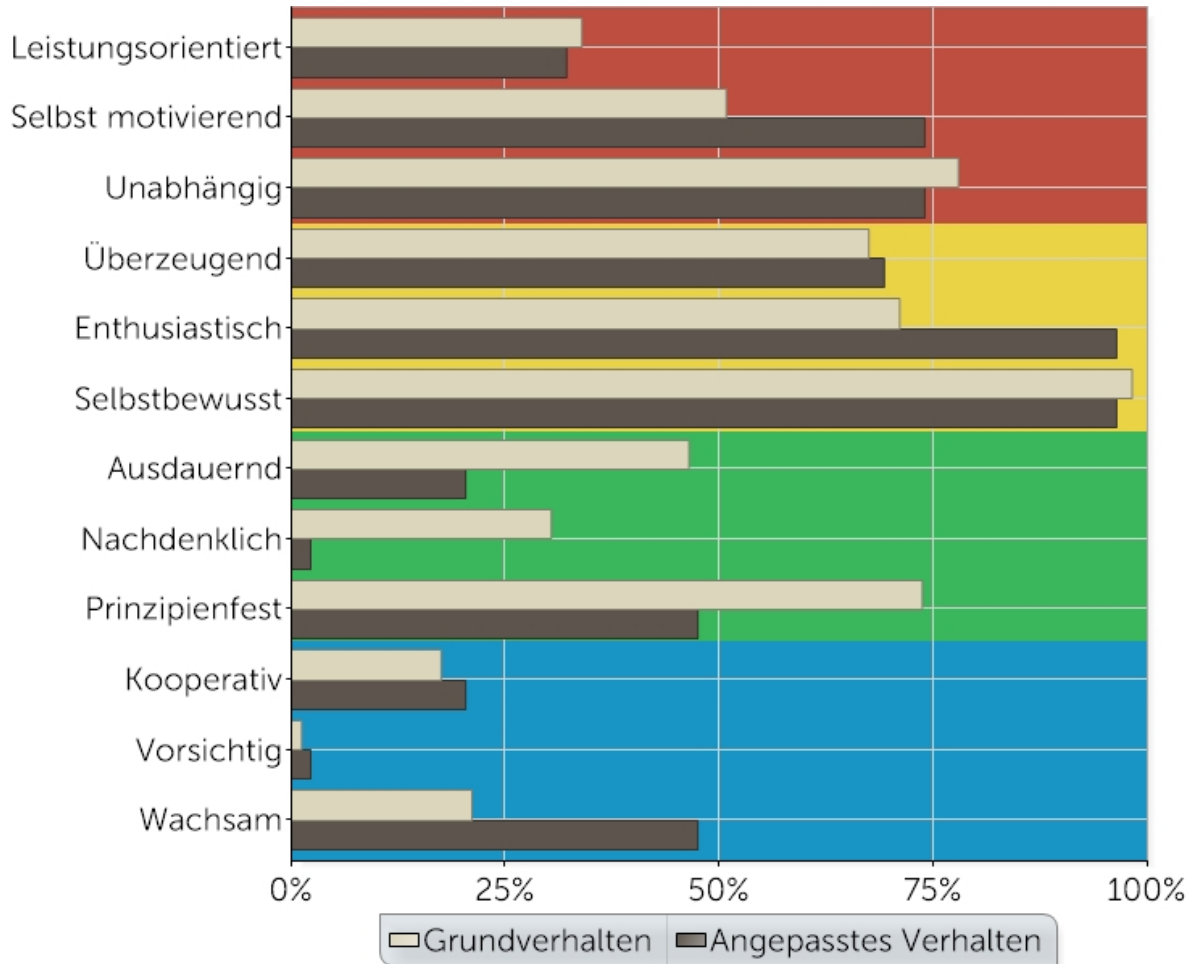
Markante Eigenschaften Ihres Verhaltensstils, continued...

Selbst motivierend

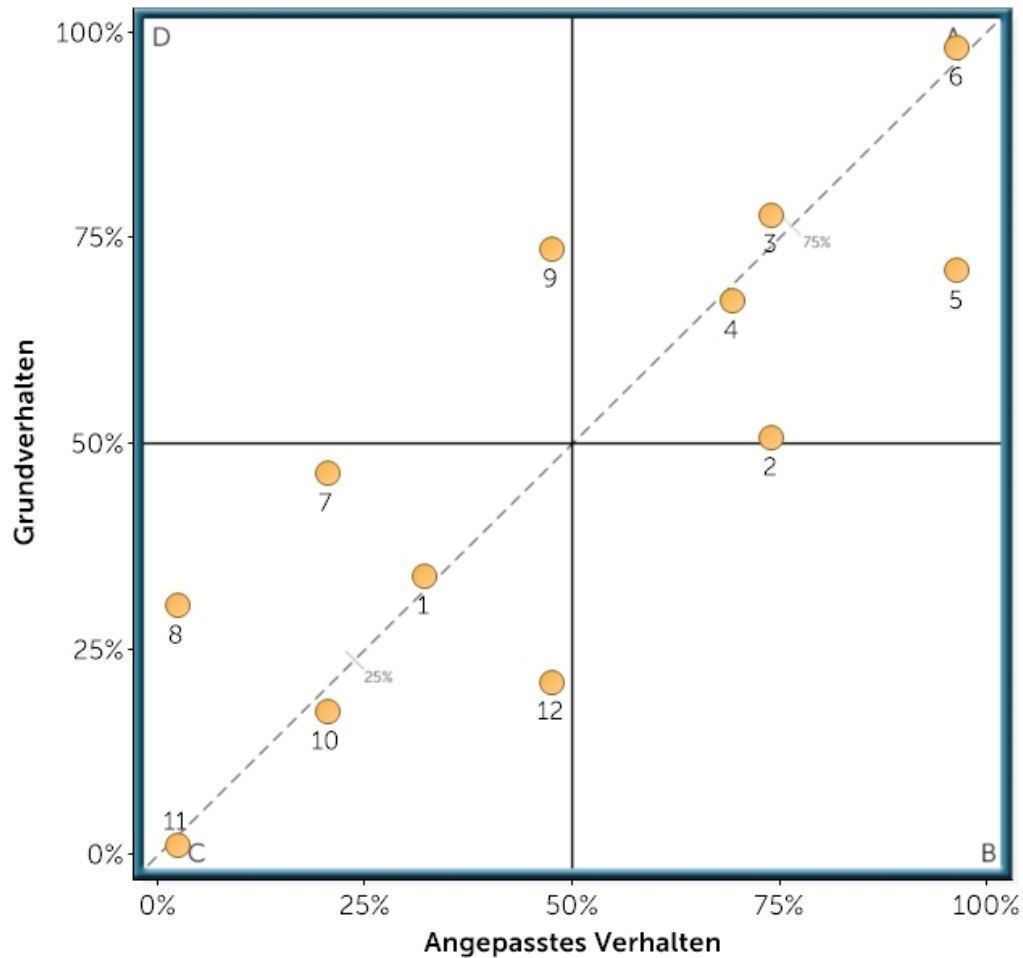
Dynamischen Menschen ist persönlicher Erfolg wichtig. Sie sind nicht besonders geduldig und legen großen Wert auf unmittelbare Ergebnisse. Sie werden leicht ungehalten, wenn andere nicht mit ihnen Schritt halten können oder wollen. Es fällt ihnen leicht, neue Informationen zu erfassen, ohne das Ziel aus den Augen zu verlieren. Sie übernehmen Verantwortung für ihr Handeln und scheuen keine Konflikte. Bei einem hohen Tempo fühlen sie sich wohl.

Mit den Farben im Puzzle verknüpfte Eigenschaften

Hier wird die Intensitätsskala der mit den Farben verknüpften 12 Eigenschaften in einem Säulendiagramm dargestellt.



Im Diagramm dargestellte Eigenschaften



1: Leistungsorientiert	2: Selbst motivierend	3: Unabhängig	4: Überzeugend
5: Enthusiastisch	6: Selbstbewusst	7: Ausdauernd	8: Nachdenklich
9: Prinzipienfest	10: Kooperativ	11: Vorsichtig	12: Wachsam

A = Ausgeprägte Eigenschaften: Ausgeprägt im Grundverhalten und im angepassten Verhalten. Zeigen sich in unterschiedlichen Situationen und ändern sich im Zeitverlauf nicht.

B = Situationsbedingte Eigenschaften: Ausgeprägt im angepassten Verhalten, jedoch nicht im Grundverhalten. Kommen zum Tragen, solange die wahrgenommene Situation besteht.

C = Verborgene Eigenschaften: Zeigen sich selten im Grundverhalten oder im angepassten Verhalten.

D = Ungenutzte Eigenschaften: Kommen im Grundverhalten zum Tragen, werden jedoch im angepassten Verhalten nicht genutzt. Zeigen sich unter ruhigen, entspannten Bedingungen sowie in Stresssituationen.

Einleitung : Die Motivatoren-Analyse

Warum ist es so wichtig, zu wissen, was einen Mitarbeiter motiviert? Einfach weil Motivation etwas mit persönlichen Wertvorgaben zu tun hat, und damit, was im Leben wichtig ist. Die Menschen sehen die Dinge unterschiedlich. Damit Mitarbeiter motiviert sind, müssen Arbeitsumfeld und Gehaltssystem ihre persönlichen Antriebskräfte unterstützen. Bei der Motivation geht es darum, die „Seele“ der Mitarbeiter zu gewinnen und nicht, an ihre Intelligenz zu appellieren.

Ist es richtig oder falsch, schwere Strafen zu verhängen? Sollten wir bei der Einstellung von Personal Geschlechterquoten beachten? Ist es gut oder schlecht, wenn jemand an Macht und persönlichem Erfolg interessiert ist? Das sind alles sehr emotionsgeladene Fragen. Es gibt Argumente dafür und dagegen. Ein Wert ist eine grundsätzliche Überzeugung, die folgende Parameter enthält

- Beurteilung und Bewertung
- er gibt an, was richtig/falsch/wünschenswert ist
- er ist normalerweise stabil und dauerhaft
- er wird relativ früh im Leben durch den Einfluss von Eltern, Lehrern, Freunden und anderen geprägt
- er dient als Leitfaden für bevorzugte Verhaltensweisen, sowohl aus persönlicher als auch aus gesellschaftlicher Perspektive

Einstellungen sind ein Maßstab für unsere Verfassung, unsere Ansichten und unsere Bewertung der Welt, in der wir leben. Sie reflektieren die Ansichten, die wir auf der Grundlage unserer Wertvorstellungen erworben haben und sind flexibler als diese letzteren. Eine Einstellung enthält emotionsgeladene Aussagen über Dinge/Geschehnisse, Ereignisse oder Menschen. "Ich liebe meine Arbeit" ist ein Beispiel für eine Einstellung, die ich zu meiner Arbeit vertreten könnte.

Einstellungen bestehen aus drei Komponenten:

- Einer kognitiven Komponente: ein bewusster Gedanke, z.B.: "Es ist falsch, Menschen aufgrund ihrer Rassenzugehörigkeit, ihres Geschlechts oder ihrer Religion abzulehnen.",
- einer gefühlsmäßigen Komponente: ein emotionaler Inhalt, z.B.: "Ich mag meinen Chef nicht, weil er diskriminiert....",
- einer verhaltensgesteuerten Komponente: eine Intention, auf bestimmte Art und Weise in Bezug auf jemanden/etwas zu reagieren, z.B. "Ich vermeide meinen Chef, weil er andere diskriminiert".

Einleitung : Die Motivatoren-Analyse - Fortsetzung

Einstellungen erfüllen bei einem Menschen verschiedene Funktionen:

- Einstellungen geben dem Leben Würze (Wissen). Politische oder religiöse Ideologien haben oft diese Funktion.
- Einstellungen helfen uns dabei, uns auszudrücken. Sie helfen uns dabei, zu definieren, wer wir sind und sorgen so dafür, dass wir uns gut fühlen.
- Einstellungen erfüllen auch eine Hilfsfunktion. Wir setzen bestimmte Einstellungen ein, da wir denken, dass wir belohnt oder bestraft werden, wenn wir z.B. jemandem ein Kompliment machen, oder weil wir unsere Ideen für uns behalten, falls wir davon ausgehen, dass unsere Meinung unpopulär ist.
- Einstellungen verteidigen unser Ego. Wir können eine Einstellung einsetzen, um eine Handlung zu rechtfertigen, für die wir uns sonst schuldig fühlen würden. Wir können zum Beispiel widersprüchliche Gefühle in Bezug auf ein Elternteil oder einen Partner haben, obwohl unsere Wertvorgaben uns sagen, dass wir sie von ganzem Herzen lieben müssen.

Studien zeigen, dass die Menschen sich darum bemühen, eine Art Einverständnis zwischen ihren Einstellungen (Antriebskräften) und ihrem Verhalten zu erzielen und gerne rational und konsistent wirken. Wir fühlen uns unwohl, wenn das nicht möglich ist. Wir bemühen uns, die Balance zwischen Einstellungen und Verhalten wieder zu erreichen, indem wir entweder unsere Einstellungen oder unser Verhalten ändern. Wenn grundlegende Wertvorgaben oder Einstellungen einer Person bekannt sind, ist es möglich, ihr Verhalten vorherzusagen und zu verstehen, warum sie sich entsprechend verhält. Mitarbeiter arbeiten normalerweise besser und zufriedener, wenn ihre Wertvorgaben mit denen des Unternehmens übereinstimmen. Führungskräfte können versuchen, in einer bestimmten Art und Weise zu agieren, um eine positive Einstellung zur Arbeit zu fördern.

Beschreibung der sieben Antriebskräfte

Personen, deren Hauptantriebskraft **Wissen** ist, sind hauptsächlich an Entdeckungen, am Finden von Fakten und an Informationen interessiert. „Es ist ein Vergnügen, Dinge zu wissen!“ Diese Personen hinterfragen gern und ignorieren oft die Schönheit eines Objektes, seinen praktischen Nutzen oder den finanziellen Wert. Personen, deren Antriebskraft das Wissen ist, möchten die Beziehungen zwischen den Dingen erkennen und verstehen. Sie beobachten die Realität durch kritische und rationale Augen.

Personen, deren Hauptantriebskraft **Finanzieller** Natur ist, zeigen ein großes Interesse am Geld. Sie konzentrieren sich auf den Gewinn und möchten einen finanziellen Erfolg ihrer Investitionen sehen. Investitionen darf man in diesem Fall sowohl im Hinblick auf Zeit als auch auf Geld verstehen. Personen, deren Antriebskraft finanzieller Natur ist, suchen nach der Sicherheit, die durch finanziellen Erfolg angestrebt werden kann. Dabei kann es passieren, dass sie das Bedürfnis haben, andere mit finanziellem und materiellem Erfolg auszustechen.

Personen, deren Hauptantriebskraft die **Selbstverwirklichung** ist, sind sehr an ihrer persönlichen Entwicklung und ihrem Wohlergehen interessiert. Personen, die von dem Drang nach Selbstverwirklichung getrieben werden, schätzen eine Umgebung, die Raum für Kreativität und innovatives Denken lässt. Das Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung kann dabei als Wunsch ausgedrückt werden, die eigenen Ideen oder die der anderen zu prüfen. Interne Reflektion und Feedback sind natürliche Arbeitsmethoden, was bedeutet, dass diese Personen ein Umfeld schätzen, das dies ermöglicht.

Personen, deren Hauptantriebskraft die **Praxis** ist, schätzen einen gut durchdachten Schaffensprozess und einen vernünftigen Einsatz von Ressourcen. Die Fertigung und der Entwurf sind Schlüsselkonzepte für diese Antriebskraft. Menschen mit einem praktischen Ansatz haben ein Auge für Dinge, die eventuell praktisch sein und/oder in der Praxis eingesetzt werden können. Sie sind oft handwerklich sehr begabt und haben die Fähigkeit, Projekte in Angriff zu nehmen, zu verwalten und abzuschließen. Sie zeigen anderen gerne, was sie hergestellt oder entwickelt haben.

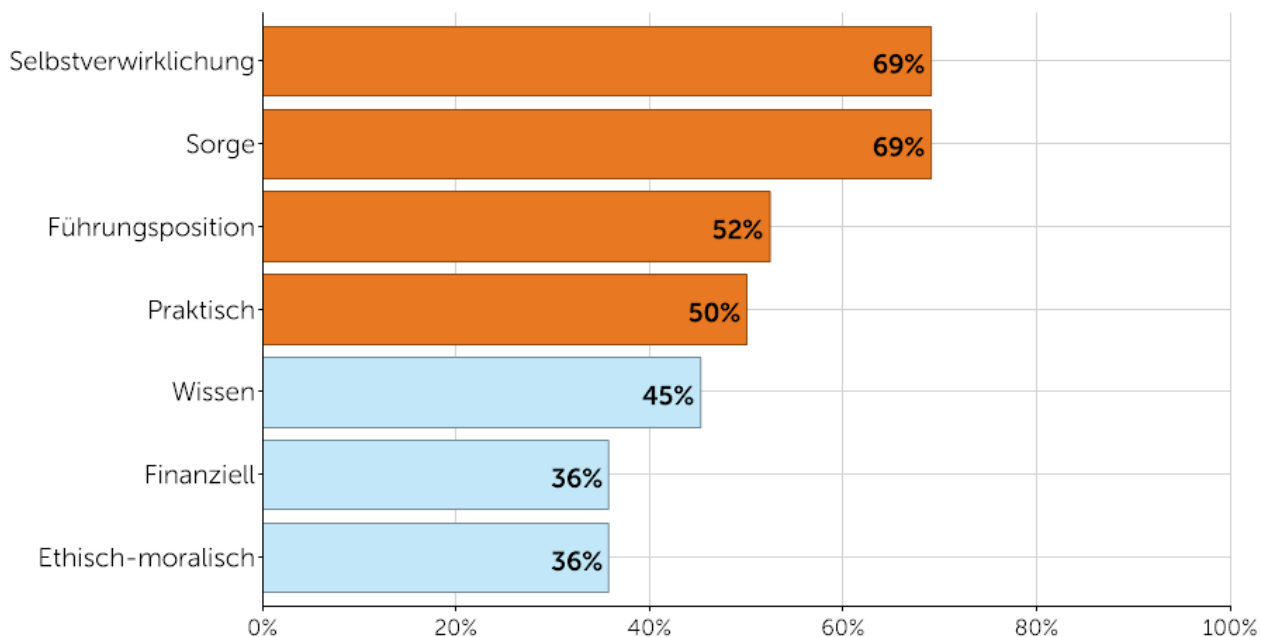
Personen, deren Hauptantriebskraft die **Sorge** ist, sind an anderen Menschen interessiert, an der Teamarbeit mit ihnen und an ihrem Wohlergehen. Sie werden oft als freundlich, nett und selbstlos eingeschätzt. Gelegentlich sind sie auch bereit, ihren eigenen Profit (Geld verdienen) zu opfern, wenn sich herausstellt, dass dadurch ein Verlust für andere entstehen könnte. Menschen, die ein solch starkes Gefühl der Sorge um andere haben, denken oft, dass Menschen, deren Antrieb Wissen, Praxis oder Führungsqualität ist, eher gleichgültig sind.

Personen, deren Hauptantriebskräfte **Führungsposition** sind, streben nach Kontrolle und Macht. Die Notwendigkeit der Kontrolle kann auf verschiedene Art und Weise ausgedrückt werden, zum Teil als Selbstkontrolle, zum Teil aber auch als Kontrolle über andere Menschen.

Menschen, deren Antriebskraft eine Führungsposition ist, streben vor allem nach persönlicher Macht, Einfluss und Anerkennung. Für einflussreiche Personen ist es oft sehr wichtig, die Grundregeln zu verstehen und gute Beziehungen beizubehalten. Ihre Antriebskraft kann auch sich auch als Bedürfnis äußern, wichtige Entscheidungen zu kontrollieren und zu entscheiden, wann und wo Ressourcen eingesetzt werden sollen.

Personen, deren Hauptantriebskraft **Ethisch-Moralischer** Art ist, werden von dem Wunsch nach Gerechtigkeit getrieben. Dies kann sich als Wunsch ausdrücken, in einem Unternehmen mit klaren Strukturen, Regeln und gemeinsamen Standards und Werten zu arbeiten. Der wichtigste Antrieb dahinter kann als der Wunsch beschrieben werden, die „guten Kräfte“ im Unternehmen oder in der Gesellschaft als Ganzes zu unterstützen. Personen mit einem starken ethisch-moralischem Hintergrund stützen sich auf ein Regelwerk aus Wertmaßstäben für richtiges und falsches Verhalten, das sie als Richtlinie einsetzen.

Auf der Basis Ihrer Antworten innerhalb der Analyse haben Sie folgende prozentuale Verteilung der verschiedenen Antriebskräfte erzielt.



Ihre stärkste Antriebskraft: Selbstverwirklichung

Personen, deren stärkste Antriebskraft die Selbstverwirklichung ist, zeigen ein großes Interesse an persönlicher Entwicklung und Wohlergehen. Eine solche Person schätzt eine Umgebung, die Raum für Kreativität und neue Ideen bietet. Die persönliche Entwicklung kann auch die Form eines Wunsches nach Raum annehmen, um die eigenen Ideen oder die anderer auszuprobieren. Nachdenken und Feedback ist eine natürliche Arbeitsmethode. Das bedeutet, dass diese Personen eine Umgebung bevorzugen, die Raum und Zeit dafür lässt.

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- sehen die Arbeit als eine Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen
- ausdrucksstark und kommunikativ in Bezug auf Innovation
- können in Situationen, die persönliches Versagen oder Unbehagen beinhalten, passiv werden oder ausweichen
- schätzen Personen, die ihre Kreativität ausdrücken

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- ihre eigene Entwicklung wird oft auf Kosten des Auftrags/der Einheit ausgetragen
- oft zu weit gesteckte und übertriebene Ideen, deren Risiko zu gering eingeschätzt wird
- hören nicht auf Vorschläge von anderen

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- Menschen, die nur einen rationalen, objektiven Ansatz schätzen
- als solche empfundene Hindernisse für die persönliche Entwicklung
- wenn die Personen in der direkten Umgebung die Ideen kritisieren oder sie nicht anhören möchten
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- ermutigen Ihren Wunsch nach persönlicher Entwicklung
- sehen Ihre Vorschläge für Veränderungen als einen positiven Beitrag zum Job an
- akzeptieren, dass man nicht auf alles eine Antwort findet und räumen Zeit zum Nachdenken ein
- dass Sie in einer offenen, verständnisvollen Umgebung arbeiten, in der sich die Menschen frei ausdrücken können
- erlauben Ihnen Zugang zu weiterführenden Schulungen, damit Ihre persönliche Entwicklung vorangetrieben wird

Ihre zweitstärkste Antriebskraft: Sorge

Personen, deren Hauptantriebskraft die Sorge um andere ist, sind an den Menschen, an ihren Beziehungen und an ihrem Wohlergehen interessiert. Sie werden oft als freundlich, nett und selbstlos eingeschätzt. Manchmal sind sie auch bereit, auf ihren persönlichen Gewinn (Geld verdienen) zu verzichten, wenn offensichtlich wird, dass dies zu einem Verlust für andere führen könnte. Eine Person, die sich stark um andere sorgt, hält eventuell Menschen, deren Antriebskraft Wissen, Praxis oder Führungskraft ist, für unsensibel und gleichgültig.

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- hilft anderen gern
- verwendet zu viel Zeit und Energie auf „gute Zwecke“
- möchte lieber das „Gute“ im Menschen sehen als das „Böse“

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- können unter Umständen mit eher rational orientierten Entscheidungsträgern in Konflikt geraten, besonders, wenn jemand anders dadurch Schaden erleidet oder dazwischen steht
- werden gelegentlich ausgenutzt
- nehmen die Dinge zu persönlich

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- Entscheidungen, die nur auf rationaler und finanzieller Ebene getroffen werden
- Entscheidungen, die zu menschlichen Verlusten führen, die größer sind als der wirtschaftliche Nutzen
- sich nicht gut genug zu fühlen
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- nicht selbstsüchtig nur von der Arbeit und der Leistung der anderen profitieren wollen
- sich darauf konzentrieren, wie jeder für sich selbst sorgen kann und wie wir ein faireres Arbeitsumfeld schaffen können
- die Interaktion zwischen den Menschen fördern; jeder wird gebraucht und spielt eine wichtige Rolle
- ermöglicht es Ihnen, anderen zu helfen
- Sie können in einem auf Menschlichkeit ausgerichteten Umfeld arbeiten, das die Menschen berücksichtigt
- Teil einer mitfühlenden Gruppe/eines Unternehmens sein

Ihre drittstärkste Antriebskraft: Führungsposition

Personen, deren Antriebskräfte Führungspositionen – Macht – Einfluss sind, streben nach Kontrolle und Macht. Das Streben nach Kontrolle kann verschiedene Formen annehmen. Es kann sich dabei zum Teil um Selbstkontrolle handeln, aber auch um die Kontrolle über andere. Eine Person, die hauptsächlich nach einer Führungsposition strebt, möchte vorrangig persönliche Macht, Einfluss und Anerkennung erreichen. Für sie ist es oft wichtig, die Spielregeln zu verstehen und gute Kontakte zu einflussreichen Personen zu unterhalten. Die Antriebskraft kann sich auch als Wunsch nach Kontrolle über wichtige Entscheidungen und darüber, wie und wann Ressourcen eingesetzt werden, äußern.

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- Machtfaktoren als Mittel zum Erfolg einsetzen
- Möglichkeiten für das eigene Weiterkommen suchen
- eine führende Rolle in der Teamarbeit einnehmen
- sich innerhalb eines hierarchischen Machtssystems wohl fühlen, in dem es eine klare Rollenverteilung gibt

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- unempfindlich dafür, wie andere z.B. eine Entscheidung aufnehmen könnten
- stellt die Arbeit anderer oft als eigene dar
- eigener Erfolg kann wichtiger sein als das Wohlergehen der anderen
- kann in bestimmten Situationen seine eigene Position in Bezug auf Autorität und Macht überbewerten

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- Entscheidungen und/oder Befehle von jemandem, der nicht über die entsprechende Autorität verfügt
- Diskussionen, die zu nichts führen
- in einem Entscheidungsfindungsprozess nicht zu Rate gezogen zu werden, der Ihren Arbeitsbereich betrifft
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- Ihnen mögliche Vorteile zu einem Thema aufzeigen
- beim Thema bleiben
- darauf vorbereitet sein, für Ihren Standpunkt einzustehen
- gibt Ihnen Autorität und Raum für die Entscheidungsfindung
- dass Sie Herausforderungen gegenüberstehen, die zu Beförderung und mehr Autorität führen
- Sie in Entscheidungen, die Sie selbst betreffen, mit einbeziehen
- Karriereplanung mit einem klar vorgegebenen Ziel

Ihre viertstärkste Antriebskraft: Praktisch

Personen, deren stärkste Antriebskräfte das praktische Erschaffen und die vernünftige Nutzung von Ressourcen sind. Erschaffen und kreieren sind die Schlüsselkonzepte dieser Antriebskraft. Personen, deren Antriebskraft das Praktische ist, haben einen Blick für Dinge, die nützlich sein könnten. Sie sind oft sehr geschickt und können Projekte beginnen, ausführen und abschließen. Sie zeigen anderen gerne, was sie hergestellt oder entwickelt haben.

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- sie planen einen Prozess gerne ihren eigenen Erfahrungen entsprechend
- sie haben die Fähigkeit zu erkennen, wie Ressourcen am besten eingesetzt werden können
- sie können gelegentlich die finanziellen Vorgaben der Planung und Durchführung eines Projektes überschreiten, um bessere, dauerhaftere Ergebnisse zu erzielen

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- kann als „Sklaventreiber“ agieren, um ein neues Projekt zu durchzuführen
- kann unter bestimmten Umständen zulassen, dass die Funktionalität wichtiger wird als Finanzen oder Form
- das „Kann ich selbst“-Prinzip kann zu weit geführt werden

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- wenn das Projekt die veranschlagten Zeitpläne nicht einhält
- wenn die Aufgabe schwieriger als geplant ist und nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen
- wenn andere das Projekt nicht als erfolgreich einstufen, obwohl es tatsächlich funktioniert
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- schätzen Ergebnisse und Funktionalität
- erlaubt es Ihnen, bei der Planung und Durchführung eines Projektes einen praktischen Standpunkt einzunehmen
- werten gute Investitionen nicht nur in Bezug auf Zeit oder Form
- erlaubt es Ihnen, an der Planung und Durchführung eines Projektes oder von Prozessen auf praxisorientierte Art und Weise teilzunehmen
- Ihre Erfahrungen und praktischen Fähigkeiten anerkennen

Beschreibung der verschiedenen Kombinationen von Antriebskräften

Selbstverwirklichung/Sorge um andere

- anderen zu helfen ist eine Art der Selbstentwicklung
- meine persönliche Entwicklung und mein persönlicher Erfolg dürfen nicht auf Kosten anderer erfolgen
- was gut ist für mich, muss nicht unbedingt auch gut für andere sein

Selbstverwirklichung/Führungsposition

- verwendet seinen Einfluss, um anderen zu helfen, ihr persönliches Potenzial zu entwickeln
- liebt es, die Dinge sauber zu beenden
- es ist wichtig für Führungskräfte, ein gutes Beispiel abzugeben

Praktisch/Selbstverwirklichung

- praktisches Schaffen ist Selbstverwirklichung
- es ist schon an sich ein Vergnügen, praktische Lösungen für ein Problem zu finden
- in einer offenen, kreativen Umgebung kann man am besten Lösungen für Probleme finden

Führungsposition/Sorge um andere

- Führung, Macht und Einfluss darf nur unterscheidend, nicht zur persönlichen Bereicherung verwendet werden
- gute Führung bedeutet, Entscheidungen zu treffen, die die Menschen in Betracht ziehen, dass sie beeinflussen
- indem sie in einer starken Position, kann ich sicherstellen, dass die Ressourcen optimal genutzt werden für alle Beteiligten

Praktisch/Sorge um andere

- verfügbare Ressourcen müssen fair eingesetzt werden
- selbst kleine Verbesserungen können das Leben vereinfachen
- eine enge Zusammenarbeit führt sowohl zu guten Beziehungen als auch zu dauerhaften praktischen Lösungen

Praktisch/Führungsposition

- praktische Fähigkeiten führen zu Macht und Einfluss
- der vernünftige Einsatz von Ressourcen ist eine Voraussetzung für einen guten Führungsstil
- wenn ich fähig bin, die Dinge, die ich brauche, selbst zu machen, werde ich unabhängig von anderen

Roter Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften

Selbstverwirklichung	Rote Personen mit der Antriebskraft Selbstverwirklichung beschäftigen sich gerne mit Arbeitsaufgaben, die eine Herausforderung für die eigenen Grenzen darstellen. Eventuell machen sie sich für den internen Kompetenzausbau stark, und zwar sowohl für sich selbst als auch für andere.
Sorge	Die Antriebskraft Sorge um andere schwächt die dominante Veranlagung roter Personen etwas ab. Auch wenn die betreffende Person noch immer als dominant empfunden werden kann, verbergen sich doch gute Absichten dahinter.
Führungsposition	Rote Personen mit den Antriebskräften Führungsposition - Macht - Einfluss haben gern die Kontrolle über ihre Situation. Ihr Ziel ist es, sich innerhalb der Organisation, in der sie tätig sind, aber auch gesamtgesellschaftlich eine gewisse Position zu erarbeiten. Sie verfügen oft über ein umfangreiches Netz einflussreicher Kontakte.
Praktisch	Rote Personen mit der Antriebskraft Praxis geht Probleme meist sehr praktisch an. Sie verlassen sich auf bewährte Erfahrungen und scheuen sich nicht, Unangenehmes selbst zu erledigen.
Wissen	Rote Personen sind ihrem Naturell nach dynamisch und wettbewerbsorientiert. Mit der Antriebskraft Wissen werden sie meist zu Experten, die mit Bestimmtheit Zusammenhänge und Problemlösungen erläutern. Oft fällt es ihnen schwer, Gegenargumente zu akzeptieren.
Finanziell	Rote Personen, deren Antriebskraft finanzieller Natur ist, achten gerne darauf, dass das, was für das Unternehmen von Vorteil ist, auch ihnen finanziell zugute kommt.
Ethisch-moralisch	Rote Personen, deren Antriebskraft ethisch-moralischer Art ist, sind auch hier dynamisch und zielorientiert. Sie setzen sich gern für ethische Belange ein und unterstützen diese. Oft treten sie für ehrenhaftes Verhalten im Geschäftsleben ein. Es kann auch vorkommen, dass sie Führungspositionen in der Politik und gemeinnützigen Organisationen innehaben.

(White fields apply to your profile while gray fields does not apply.)

Gelber Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften

Selbstverwirklichung	Gelbe Personen mit der Antriebskraft Selbstverwirklichung fühlen sich in einem kreativen Umfeld wohl, in dem ihnen Freiraum für neue Ideen und Experimentierfreude gewährt wird. Dabei vernachlässigen sie vielleicht zuweilen die finanzielle Tragfähigkeit oder die praktische Anwendbarkeit ihrer Ergebnisse.
Sorge	Die Antriebskraft Sorge um andere kann bei gelben Personen dadurch zum Ausdruck kommen, dass sie das Team/die Abteilung dazu anregen, Erfolge zu feiern und gute Leistungen herauszustellen. Meist sind sie diejenigen, die an Geburtstage und andere besondere Anlässe denken.
Führungsposition	Gelbe Personen verfügen ihrem Naturell nach über ausgezeichnete kommunikative Fähigkeiten. Mit den Antriebskräften Führungsposition - Macht - Einfluss beteiligen sie sich gerne an Entscheidungen. Sie können geschickt Netze mit einflussreichen Kontakten knüpfen.
Praktisch	Gelbe Personen mit der Antriebskraft Praxis haben die Fähigkeit, mit vorhandenen Ressourcen kreative Lösungen zu finden. Handwerkliches kann sie oft faszinieren und eventuell sind sie künstlerisch veranlagt. Sie zeigen ihre Arbeit gern anderen.
Wissen	Gelbe Personen mit der Antriebskraft Wissen können bei Themen, die sie interessieren, ungewöhnlich zielgerichtet, fachkundig und überzeugend sein. Mit Wissen untermauern sie Ideen, für die sie andere begeistern möchten.
Finanziell	Gelbe Personen, deren Antriebskraft finanzieller Natur ist, haben ein Gespür für den finanziellen Profit, den ihre Ideen erzielen können. Oft bringen sie das als Argument vor, um andere für eigene Projekte zu gewinnen. Ebenfalls wichtig ist ihnen, dass das Projekt auch für sie selbst Gewinn abwirft.
Ethisch-moralisch	Gelbe Personen, deren Antriebskraft ethisch-moralischer Art ist, können in der Organisation, in der sie tätig sind, energische Vorkämpfer für Gerechtigkeit und Gleichberechtigung sein. Mit ihren ausgezeichneten kommunikativen Fähigkeiten stützen sie ihre Ansichten.

(White fields apply to your profile while gray fields does not apply.)

Grüner Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften

Selbstverwirklichung	Grüne Personen mit der Antriebskraft Selbstverwirklichung interessieren sich oft für den menschlichen Aspekt im Leben. Sie befassen sich beispielsweise mit Erwachsenenbildung und mentaler Gesundheit.
Sorge	Grüne Personen mit der Antriebskraft Sorge um andere arbeiten gern im Team. Sie sind zuverlässig und hilfsbereit. Oft engagieren sie sich in Hilfswerken und Hilfsorganisationen.
Führungsposition	Grüne Personen mit den Antriebskräften Führungsposition - Macht - Einfluss können ausgezeichnete Führungseigenschaften aufweisen. Sie verfolgen meist einen konsequenten Führungsstil und können ausgesprochen hartnäckig und ausdauernd sein. Sie treffen oft rücksichtsvolle Entscheidungen.
Praktisch	Grüne Personen mit der Antriebskraft Praxis können meist gut die Arbeit im eigenen Team planen und organisieren. Sie haben einen Blick dafür, wie sich Ressourcen z. B. in einem Projekt am besten ausschöpfen lassen.
Wissen	Grüne Personen mit der Antriebskraft Wissen sammeln aktiv Informationen, bevor sie neue Methoden und Techniken übernehmen. Mithilfe ihrer Kenntnisse erarbeiten sie gerne erfolgreiche Methoden und Routinen für ihren Tätigkeitsbereich.
Finanziell	Grüne Personen, deren Antriebskraft finanzieller Natur ist, ziehen es vor, gut durchdachte und sichere Investitionen zu tätigen. Sie gehen sparsam mit Ressourcen um und überlegen sich genau, wie diese den größtmöglichen Ertrag erzielen können.
Ethisch-moralisch	Grüne Personen, deren Antriebskraft ethisch-moralischer Art ist, engagieren sich für eine gerechte Behandlung aller Mitarbeiter. Sie können diejenigen sein, die sich aktiv für Gleichberechtigung einsetzen.

(White fields apply to your profile while gray fields does not apply.)

Blauer Verhaltensstil mit unterschiedlichen Antriebskräften

Selbstverwirklichung	Blaue Personen mit der Antriebskraft Selbstverwirklichung können perfektionistisch veranlagt sein. Sie können zum Beispiel viel Zeit darauf verwenden, ein System bis zur Vollkommenheit zu entwickeln.
Sorge	Blaue Personen mit der Antriebskraft Sorge um andere zeichnen sich durch Hilfsbereitschaft aus. Oft kommt diese eher in praktischen Ratschlägen als in moralischer Unterstützung zum Ausdruck.
Führungsposition	Blaue Personen mit den Antriebskräften Führungsposition - Macht - Einfluss ist es sehr wichtig, zu überwachen, dass dauerhaft qualitativ hochwertige Arbeit geleistet wird. Sie können an Mitarbeiter/Kollegen sehr hohe Anforderungen stellen.
Praktisch	Blaue Personen mit der Antriebskraft Praxis gehen meist methodisch vor und überlassen nichts dem Zufall. Sie erkennen sofort, wie sich eine Ressource zweckgerichtet und verlässlich einsetzen lässt.
Wissen	Blaue Personen mit der Antriebskraft Wissen sind meist die wahren Experten auf ihrem Gebiet. Sie können ihre Meinung fundiert belegen und stellen oft kritische Fragen.
Finanziell	Blaue Personen, deren Antriebskraft finanzieller Natur ist, wägen sorgfältig ab, bevor sie eine Investition tätigen. Sie investieren gern in langlebige Qualitätsprodukte.
Ethisch-moralisch	Blaue Personen, deren Antriebskraft ethisch-moralischer Art ist, haben ein ausgeprägtes Bewusstsein für Regeln und Vorschriften. Sie sorgen gern dafür, dass alle hohe Qualitätsanforderungen erfüllen, und treten für ehrenhaftes Verhalten im Geschäftsleben ein.

(White fields apply to your profile while gray fields does not apply.)

Anhang

Erläuterung der mit den Farben verknüpften 12 Eigenschaften.

Leistungsorientiert

Leistungsorientierten Menschen ist es wichtig, Ergebnisse zu erzielen. Sie sind unter Umständen bereit, in Bezug auf Qualität oder Details Kompromisse einzugehen, um ihre Ziele zu erreichen. Sie bevorzugen einen direkten Kommunikationsstil und können ihre Ansichten effektiv verteidigen. Persönliche Belange hingegen interessieren sie weniger. Sie ziehen einen objektiven Standpunkt vor und sind äußerst zielorientiert. Sie können rasch Entscheidungen treffen, ohne sich abbringen zu lassen.

Selbst motivierend

Dynamischen Menschen ist persönlicher Erfolg wichtig. Sie sind nicht besonders geduldig und legen großen Wert auf unmittelbare Ergebnisse. Sie werden leicht ungehalten, wenn andere nicht mit ihnen Schritt halten können oder wollen. Es fällt ihnen leicht, neue Informationen zu erfassen, ohne das Ziel aus den Augen zu verlieren. Sie übernehmen Verantwortung für ihr Handeln und scheuen keine Konflikte. Bei einem hohen Tempo fühlen sie sich wohl.

Unabhängig

Unabhängige Menschen sind ausgesprochen selbstständig und direkt. Sie gehen gern eigene Wege und fühlen sich am wohlsten, wenn sie auf niemanden Rücksicht nehmen müssen. Regeln und Vorschriften, die sie in ihrer Bewegungsfreiheit einschränken, frustrieren sie. Das kann auch bedeuten, dass sie sich zuweilen genötigt fühlen, Regeln und Vorschriften zu übertreten, um Ergebnisse zu erzielen. Sie sind äußerst wettbewerbsorientiert und sind sich jederzeit über die eingeschlagene Richtung im Klaren.

Überzeugend

Überzeugenden Menschen ist Kommunikation wichtig. Sie haben ein offenes, extrovertiertes Naturell. Es kann ihnen jedoch schwerfallen, sich auf alltägliche Aufgaben zu konzentrieren. Sie lassen sich unter Umständen leicht ablenken, wenn sich die Gelegenheit zu sozialer Interaktion bietet. Sie wirken sicher und zuversichtlich. Mit ihrer lebhaften Art fällt es ihnen leicht, andere zu beeinflussen, ohne deshalb rechthaberisch zu sein.

Anhang - Fortsetzung

Enthusiastisch

Enthusiastische Menschen sind freundlich und extrovertiert. Bei einem hohen Tempo fühlen sie sich wohl. Mit ihrem Elan zeigen sie deutlich, wie sehr sie sich für eine Sache einsetzen. Durch ihre Begeisterung sorgen sie oft auch bei ihren Mitmenschen für Arbeitszufriedenheit und Motivation.

Selbstbewusst

Selbstbewusste Menschen haben ein gesundes Selbstvertrauen und zweifeln selten an ihren sozialen Fähigkeiten. Sie fühlen sich in sozialen Situationen wohl und kommunizieren mit anderen gern auf einer persönlicheren Ebene. Sie sind in der Lage, sich auch Unbekannten gegenüber ungezwungen zu verhalten, und ergreifen bei der ersten Kontaktaufnahme meist die Initiative. Sie sind nicht unbedingt rechthaberisch, sondern ziehen es vor, eine offene, freundliche Atmosphäre zu wahren.

Ausdauernd

Ausdauernde Menschen schätzen offene, freundliche Beziehungen zu anderen und fühlen sich selten ruhelos. Sie arbeiten gern in ihrem eigenen Tempo und sind ausdauernd und zäh. Wenn ihnen eine Aufgabe übertragen wird, sorgen sie dafür, dass diese auch zu Ende geführt wird. Sie kommen deshalb gut mit Situationen zurecht, die andere unter Umständen als monoton oder eintönig empfinden.

Nachdenklich

Nachdenkliche Menschen brauchen Freiraum, um eine Sache gründlich zu durchdenken, bevor sie das weitere Vorgehen festlegen. Bevor sie sich äußern, wählen sie ihre Worte mit Bedacht und planen ihre Vorgehensweise. Vor einer endgültigen Entscheidung stimmen sie sich gerne mit Kollegen ab. Es kann ihnen schwerfallen, mit Fristen und Terminen umzugehen.

Anhang - Fortsetzung

Prinzipienfest

Prinzipienfeste Menschen stehen zu ihrem Wort und halten gerne, was sie versprechen. Es kann ihnen schwerfallen, sich an neue Situationen anzupassen. Sie schätzen feste Routinen und Arbeitsmethoden. Sie sind ausgesprochen loyal gegenüber dem Status quo und ihren Mitmenschen. Auf Veränderungen können sie sensibel reagieren und brauchen Zeit, sich anzupassen.

Kooperativ

Kooperativen Menschen ist es wichtig, zu wissen, welche Befugnisse und Rechte sie und andere haben. Sie nutzen Regeln und Routinen, um ihre Ansichten zu untermauern. Sie sprechen sich gerne mit Mitarbeitern und Kollegen ab, bevor sie wichtige Entscheidungen treffen. Sie arbeiten deshalb gerne im Team. Durch die Zusammenarbeit mit anderen vermeiden sie es, dass persönlich Risiken eingegangen werden, und erreichen, dass die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt wird.

Vorsichtig

Vorsichtigen Menschen fällt es schwer, Fehler einzugestehen. Sie überprüfen deshalb ihre Arbeit besonders gründlich, um Fehler zu vermeiden. Sie haben ein großes Sicherheitsbedürfnis und ziehen es vor, keinerlei Risiko einzugehen. Lässt sich etwas nicht durch Fakten untermauern, verzichten sie unter Umständen lieber darauf, zu handeln, statt einen Misserfolg zu riskieren. Sie achten sorgfältig darauf, welche Informationen sie weitergeben, und es kann ihnen schwerfallen, ihre Ideen in die Tat umzusetzen oder anderen davon zu berichten, wenn sie nicht dazu aufgefordert werden.

Wachsam

Wachsamen Menschen nehmen alle Vorgänge und Veränderungen in ihrem Umfeld besonders genau wahr. Oft fällt ihnen auf, was anderen völlig entgeht oder anderen gleichgültig ist. Das kann auch dazu führen, dass sie leicht gelangweilt sind und sich ablenken lassen. Sie wollen gerne sicherstellen, dass niemand einen Fehler begeht. Zuweilen können sie sensibel auf die Meinungen anderer reagieren und sich leicht kritisiert fühlen.