



Petra Musterfrau

18. Mai, 2016

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

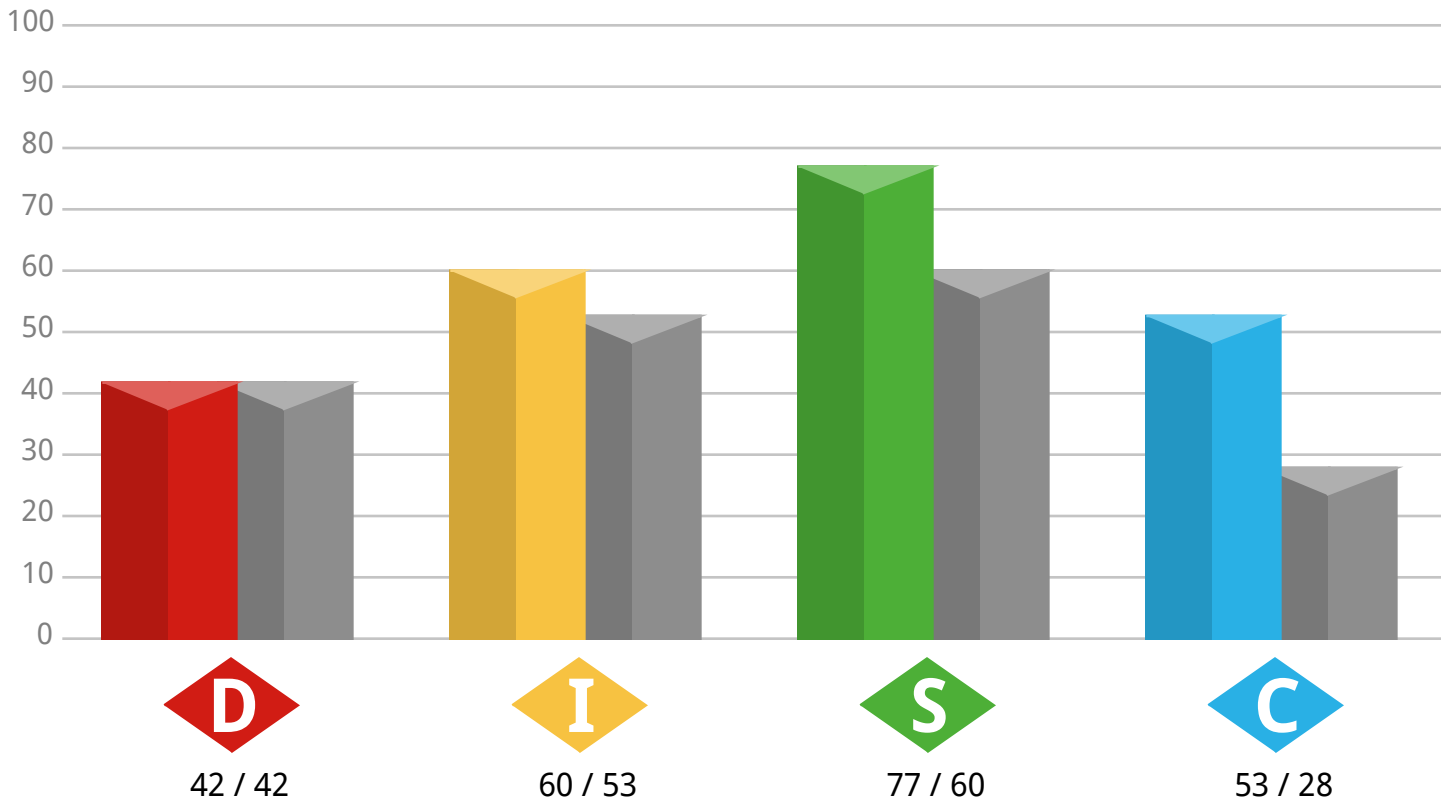
Dieser Verhaltens-Index misst auf Basis der wissenschaftlichen Arbeiten von Dr. William Marston die vier Verhaltensdimensionen einer Person. Er wird Ihnen dabei helfen, Ihren eigenen Verhaltensstil zu verstehen und zu erkennen, wie Sie Ihr Leistungspotenzial besser ausschöpfen können.



Innermetrix Deutschland
info@innermetrix.de



Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Petra Musterfrau

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!



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:

- **Dezisiv** — Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.
- **Interaktiv** — Ihre Eigenart, wie Sie mit anderen Menschen umgehen und Ihre Gefühle ausdrücken.
- **Stabil** — Ihre Eigenart, wie Sie Ihr Tempo, Ihre Ausdauer und Ihre Beständigkeit nutzen.
- **Umsichtig** — 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



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?

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: „dezsiv (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.

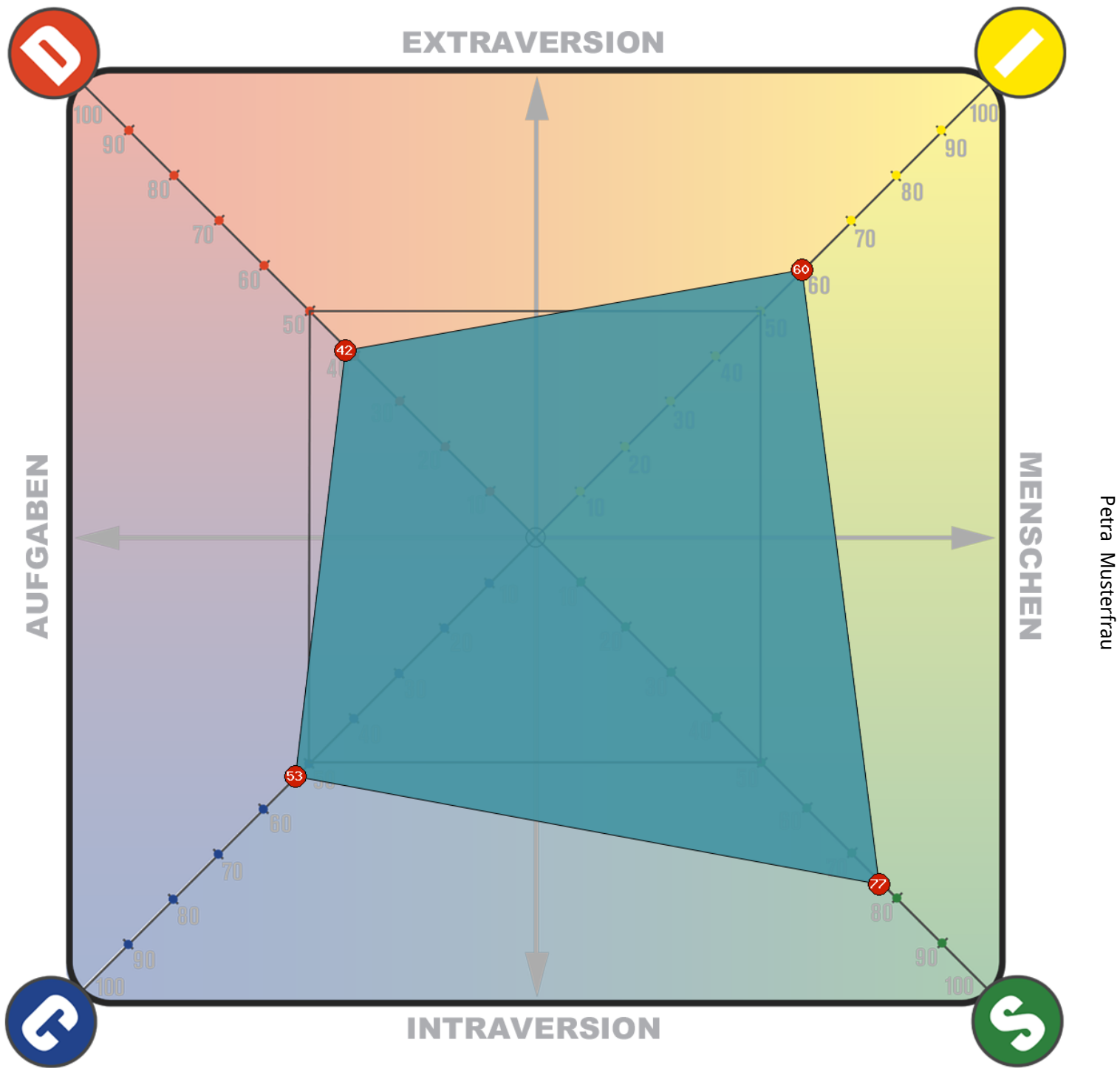
Es kann sein, dass Sie einige Bereiche des Berichtes lesen, die sich mit anderen Passagen scheinbar widersprechen. Das liegt an der Tatsache, dass viele Menschen widersprüchliche Verhaltensweisen im täglichen Leben aufweisen. Jeder von uns ist manchmal redselig und in anderen Momenten eher nachdenklich.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



Ein genauerer Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

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

Petra Musterfrau



Petra Musterfrau



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.

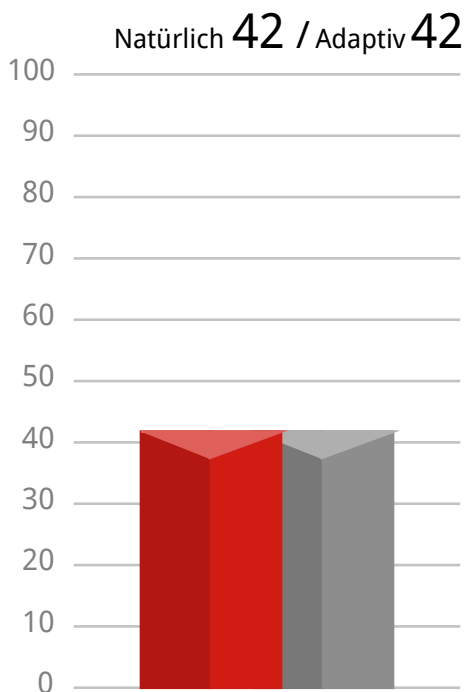
Zum Beispiel:

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 bevorzugen eine Arbeitsumgebung, ohne zu großen Druck und ständigen Veränderungen.
- Sie mögen es, Dinge zu durchdenken, bevor Sie handeln.
- Sie nehmen kalkulierte Risiken, nachdem Sie genügend Zeit hatten, alle Auswirkungen zu berücksichtigen.
- Sie bevorzugen eine Unternehmenskultur, die genügend Zeit für die Analyse neuer Ideen lässt, bevor diese umgesetzt werden.
- Sie unterstützen meistens die Entscheidungen, die von anderen in Ihrem Team gemacht werden.



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.

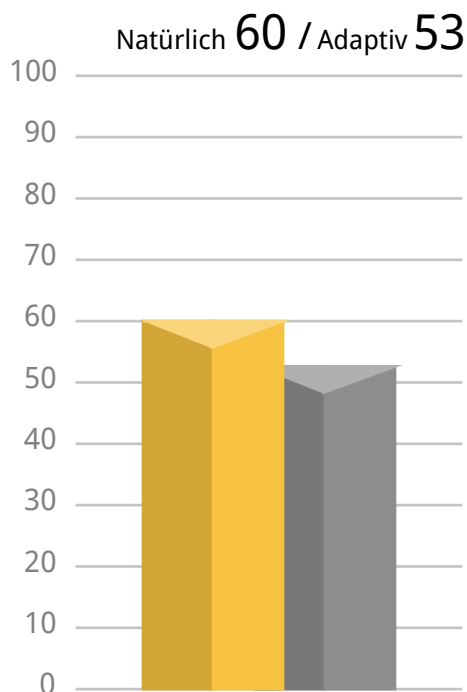
Zum Beispiel:

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 im oberen Durchschnitt liegendes Ergebnis auf dem 'I' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie bevorzugen eine Umgebung mit zahlreichen zwischenmenschlichen Kontakten.
- Sie treten, sowohl in kleinen als auch großen Personengruppen, selbstsicher auf.
- Sie neigen dazu, neuen Menschen in selbstbewusster und angemessener Weise zu begegnen.
- Sie können ein leistungsfähiger Coach oder Berater für andere sein.
- Andere Menschen können Sie charmant finden und unterhalten sich gerne mit Ihnen.
- Sie möchten ein flexibles Umfeld, das Kreativität zulässt.



Stabil

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

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

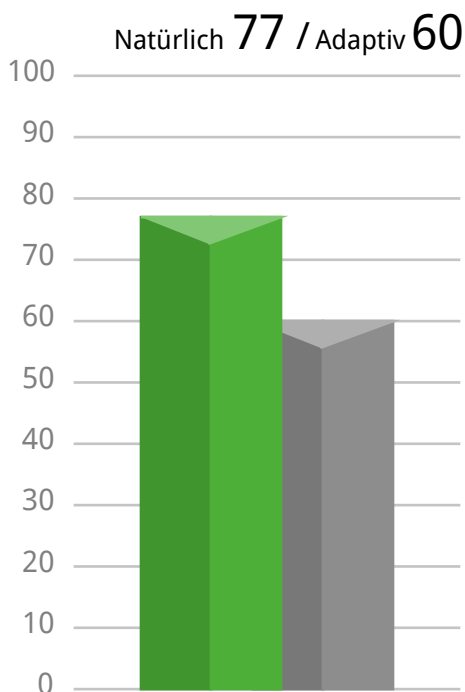
Zum Beispiel:

Hohes S -

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

Niedriges S -

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



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

- Sie können Veränderung gegenüber sehr skeptisch sein.
- Sie sind sehr geduldig.
- Sie können einen sehr beruhigenden Einfluss auf ungehaltene Menschen haben.
- Sie mögen keine Aufstände gegen bestehende Normen oder etablierte Regeln.
- Sie besitzen eine große Akzeptanz für Vorschriften und Regeln, die ihr Arbeitsumfeld steuern.
- Sie arbeiten am liebsten in einer aufrichtigen, persönlichen und angenehmen Atmosphäre.



Umsichtig

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

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

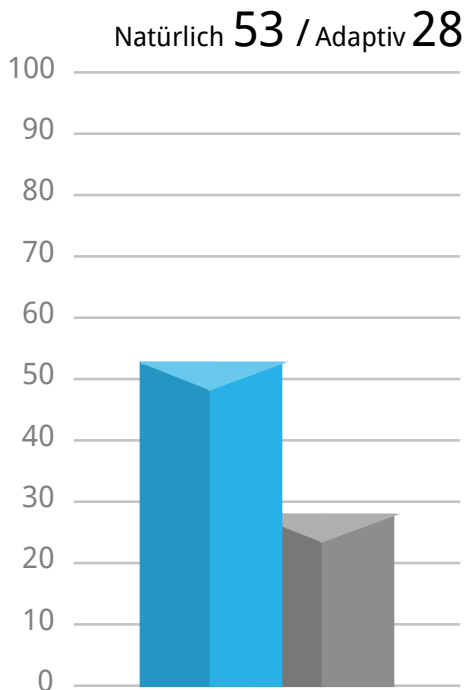
Zum Beispiel:

Hohes C -

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

Niedriges C -

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



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

- Sie schätzen sehr detaillierte Erklärungen, wenn es um komplexe Aufgaben geht.
- Sie mögen Qualitätskontrolle und Genauigkeit ist Ihnen ein Bedürfnis.
- Sie sind sehr analytisch und mögen ein hohes Maß an Details und Informationen.
- Sie möchten die Dinge schon beim ersten Mal richtig erledigen.
- Sie bevorzugen eine gepflegte, ordentliche und strukturierte Arbeitsumgebung.



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 Verhalten 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 ein breites Grundwissen und einen kontinuierlichen Drang, mehr zu lernen.
- Sie haben die Fähigkeit, eine Menge Ihrer betrieblichen Aktivität und Arbeitslast selbst zu managen.
- Sie demonstrieren ein hohes Maß an Kompetenz in Ihrem Fachgebiet.
- Sie sind fähig, Sinn für Humor zu zeigen, aber sehr ernst bei Arbeitsaufgaben und Projekten zu sein, vor allem in dem Wunsch, hohe Qualitätskontrolle aufrechtzuerhalten.
- Sie erzielen dieselbe Punktzahl wie Personen, die auf einem bestimmten Gebiet zu den Besten oder zu Experten werden möchten.
- Sie haben die Fähigkeit, sich auf das Aufbauen der eigenen Fähigkeiten und Talente zu konzentrieren, während Sie gleichzeitig anderen im Team helfen, ihre eigenen Fähigkeiten auszubauen.
- Sie pflegen eher bescheiden als egozentrisch zu sein, können aber auch sehr durchsetzungsfähig sein, wenn das für mehr Nachdruck oder zur Kommunikation notwendig ist.
- Sie pflegen im Umgang mit anderen eher freundlich und aufgeschlossen zu sein.



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:

- Ihre Kollegen, die ähnliche Ergebnisse erzielen, sind nicht egoistisch und bereit, anderen dabei zu helfen, beruflich zu wachsen und sich zu entwickeln.
- Die anderen im Team halten Sie wahrscheinlich für einen ausgezeichneten, emphatischen Zuhörer.
- Auf der Arbeit scheint es Ihnen zu gefallen, geduldig und höflich zu sein und ein wohlwollendes Umfeld für alle Beteiligten zu schaffen.
- Sie sind fähig, mit einer großen Vielfalt an Aufgaben klarzukommen.
- Sie können ein hervorragender Teamplayer sein, wegen der Fähigkeit, Ihr Ego hinter anderen zurückzustellen, wenn die Situation es erfordert.
- Sie überzeugen andere "ohne großes Theater", sondern mit Wärme, Aufrichtigkeit und Verständnis.
- Sie tendieren dazu eher "ja" als "nein" zu sagen, wenn es darum geht, einem Kollegen zu helfen.
- Sie möchten als jemand angesehen werden, der gesellschaftlich gewandt ist.



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:

- Ausreichend Zeit, um Alternativen zu berücksichtigen, bevor Veränderungen vorgenommen werden.
- Stärkere Betonung auf Aufgaben, betrieblicher Arbeit, Geschäften oder Gewinnen.
- Klare und spezifische Stellenbeschreibungen und Rollenverantwortungen.
- Die Zusicherung zu haben, dass es OK ist, angemessene und kalkulierte Risiken einzugehen.
- Ein gesteigerter Dringlichkeitssinn, Dinge... jetzt gleich zu erledigen.
- Ein wirksames eingesetztes System, um Routinearbeit wirksam zu erledigen.
- Jobbeschreibungen, die klar präsentiert werden und keine Zweideutigkeiten aufweisen.
- Sie sollten lernen, bei Anfragen anderer häufiger "nein" zu sagen, um zu verhindern, dass Sie sich zu viel aufladen.



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:

- Projekte und Aufträge, die Personenkontakte und Gelegenheiten ermöglichen, sowohl internen als auch externen Beteiligten zu helfen.
- Ein günstiges Arbeitsumfeld und ein teamorientiertes Klima.
- Ein Umfeld, das die Möglichkeit lässt, Für und Wider abzuwägen, ohne zu schnell eine Entscheidung treffen zu müssen, bis Alternativen berücksichtigt wurden.
- Ein Arbeitsumfeld, das Flexibilität zulässt, sich frei zu bewegen und mit einer Vielfalt von Leuten zu reden.
- Die Fähigkeit, mit Leuten auf positive und unterstützende Weise umzugehen.
- Unterstützungssysteme oder nützliche Einrichtungen, die die mit Detailarbeit verbrachte Zeit reduzieren.
- Einige Beweise dafür, dass neue Vorgänge in ähnlichen Anwendungen erfolgreich waren.
- Anerkennung als ein positives und förderndes Mitglied der Organisation und des Teams.



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 bauen gute Teambeziehungen auf, ohne ein Extremist zu sein.
- Sie lösen Probleme unter Berücksichtigung der Leute.
- Sie sind sehr kompetent auf Ihrem Fachgebiet.
- Man kann sich darauf verlassen, dass Sie tun, was Sie sagen.
- Sie sind ausgezeichnet bei der Motivation anderer für die Teamziele.
- Sie haben die Fähigkeit, gut mit einer Vielfalt anderer Verhaltensstile auszukommen.
- Wenn Ihnen die Verantwortung übertragen wird, hohe Standards aufrechtzuerhalten, werden diese Standards gehütet und bewahrt.
- Sie können als Radachse bei vielen gleichzeitig auftretenden Aktivitäten angesehen werden.



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:

- Mitwirkende Manager oder Direktorien, zu denen eine demokratische Beziehung etabliert wurde.
- Ein förderliches Arbeitsklima mit positiver Einstellung und optimistischer Stimmung.
- Eine Jobkultur mit wenig Feindseligkeiten, Konfrontationen oder Ärger.
- Eine Jobverantwortung, zu der Personenkontakte und die Unterstützung anderer gehört.
- Ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen stabilen, vorhersehbaren Tätigkeiten und regelmäßiger Abwechslung und Veränderungen.
- Eine Arbeitskultur, die stolz auf die Systeme, Abläufe und Personen ist, die hinter den Kulissen arbeiten.
- Spezielle Tätigkeiten, die Kommunikation und Arbeit mit einer Vielfalt an Personen einschließen.
- Freiheit, sich zwischen anderen Beteiligten zwanglos zu bewegen.



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:

- Eher impulsiv zu reagieren, als die Dinge zu überdenken, bevor Sie antworten.
- Übermäßig aggressiv zu werden, wenn das Klima ungünstig wird.
- Übermäßig empfindlich auf Kritik zu reagieren.
- Zu sehr an aktuellen oder ehemaligen Prozeduren festzuhalten, besonders wenn Sie mit bevorstehenden Veränderungen konfrontiert sind.
- Leuten zu sehr zu vertrauen und sich dabei die Finger zu verbrennen.
- In Zeiten bedeutender Veränderungen oder hohen Drucks unentschlossen zu werden.
- Sich mit Details zu verzetteln, vor allem wenn Druck besteht.
- Mehr zu versprechen, als sie halten können: die Augen sind größer als der Magen.



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 Geduld mit uninteressanten, technischen und spezialisierten Aufgaben und dabei, anderen beim Lernen zu helfen.
- Sie schätzen Bewertungen, die darauf basieren, das Wachstum jedes einzelnen stärker im Vergleich zu maximieren.
- Sie strukturieren Veranstaltungen, um Teilnehmer dazu zu inspirieren, nach ihren eigenen Ideen und Visionen zu handeln.
- Sie zeigen Autorität durch Vertrauensbeweise und Beteiligung an der Gruppe.
- Sie bereichern den Inhalt mit Geschichten und Erfahrungen.
- Sie bringen Fantasie und Ideen in die Trainingsveranstaltung ein.
- Sie präsentieren detaillierte Information auf logische und nachvollziehbare Weise.

Wie Sie am liebsten Wissen vermittelt bekommen oder lernen:

- Sie haben Hohe Ausdauer im Lernmodus und werden Fakten erneut analysieren, bis Klarheit besteht.
- Sie betonen kognitive Aktivitäten und theoretische Perspektiven.
- Sie akzeptieren eher einen unpersönlichen Trainings-/Schulungsort als andere.
- Sie zeigen aufrichtige Anteilnahme mit anderen.
- Sie möchten wissen, was Experten über das Sachgebiet oder Thema denken.
- Sie möchten die Leistungsergebnisse, Ziele, usw. kennen.
- Sie antworten anderen aktiv und neigen dazu, kalkulierte Lernrisiken einzugehen.



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 Petra zu kommunizieren:

- Legen Sie Ihre Ideen und Meinungen in einer nicht bedrohlichen Weise dar.
- Geben Sie Ihre Meinung ab, wie man die Ideen verwirklichen kann.
- Stellen Sie sicher, dass Sie daran denken, spezifische Aktionsschritte und Details für alle Beteiligten zu liefern.
- Sorgen Sie für Klarheit hinsichtlich Input und Entscheidungen.
- Gehen Sie sicher, dass Sie die nächsten Handlungsschritte hervorgehoben haben.
- Wenn Sie sagen, dass Sie etwas tun werden, dann tun Sie das auch.
- Seien Sie akkurat und realistisch, übertreiben Sie nicht mit Ideen oder Ergebnissen.

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

- Drängen Sie nicht zu sehr.
- Seien Sie nicht vage darüber, was erwartet wird.
- Überstürzen Sie keine Angelegenheiten oder Entscheidungsprozesse.
- Gehen Sie nicht zu schnell zum Geschäftlichen oder zur Tagesordnung über, sondern geben Sie ein wenig Zeit, um das Eis zu brechen.
- Lassen Sie Dinge nicht in der Schwebe oder dem Zufall überlassen.
- Seien Sie nicht herrisch oder fordernd.
- Vermeiden Sie, übermäßig aufgabenorientiert zu sein.



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?



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?



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)
