



## Hans Mustermann

26. Juni, 2017

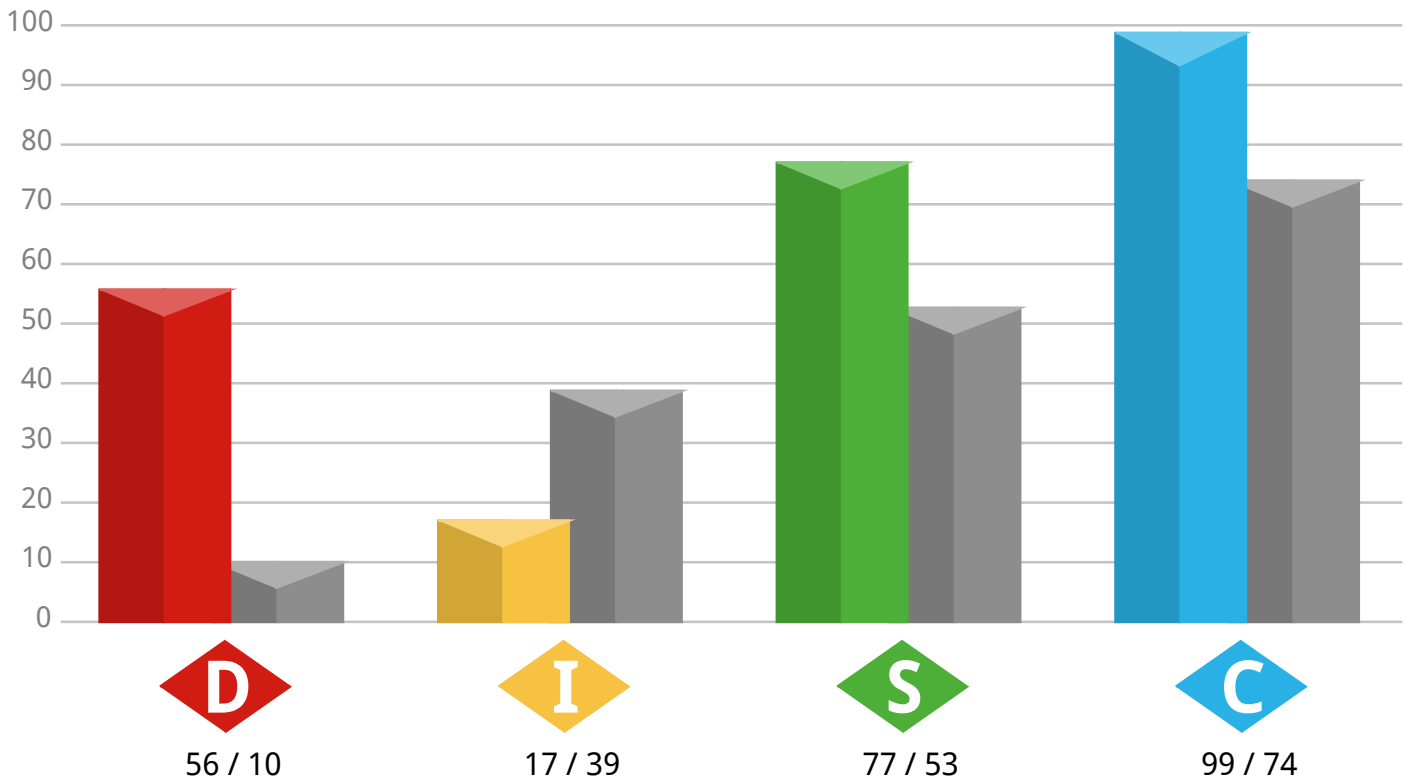
Das Leistungspotenzial einer Person kann mit drei Komponenten beschrieben werden, den natürlichen Talenten oder Kompetenzen, den Motivationen und dem Verhalten. Nur wenn diese drei Komponenten im Einklang sind, kann eine Person Höchstleistungen bringen. Der Innermetrix Verhaltens-Index misst auf der Basis der wissenschaftlichen Arbeit von Dr. William Marston die Verhaltensdimensionen einer Person. Der Index wird Ihnen dabei helfen, Ihren eigenen Verhaltensstil zu verstehen und zu erkennen, wie Sie Ihr Leistungspotenzial maximieren können.



Innermetrix Deutschland  
info@innermetrix.de



## Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Hans Mustermann

### Natürlicher Stil:

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

### Adaptiver Stil:

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



### Über diesen Bericht

Studien der Firma INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Erfolgreiche Menschen wissen, was sie können und was sie nicht können. Sie identifizieren Situationen, die ihnen Erfolg bescheren. Sie tun vornehmlich das, was sie können und vermeiden die Dinge, die sie nicht können.

### **Die Erkenntnis über das eigene Verhalten ist also die Grundlage für Erfolg!**

In diesem Bericht erhalten Sie einen Überblick über Ihr eigenes Verhalten; die Kenntnis wird Ihre Selbsterkenntnis stärken.

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 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 and 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 fördert so ein tieferes Verständnis.

**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: Dezisiv (entscheidungsfreudig), interaktiv, stabil und umsichtig.

Dieser Ergebnisbericht beinhaltet, zusätzlich zu den reinen gemessenen Ergebnissen und deren detaillierten Erläuterungen, einen ebenso umfangreichen Transferteil. Der Transferteil überträgt die Erkenntnisse auf wesentliche berufliche und persönliche Bereiche wie z.B. Trainings- und Lernstil, ideales Arbeitsumfeld oder Kommunikation.

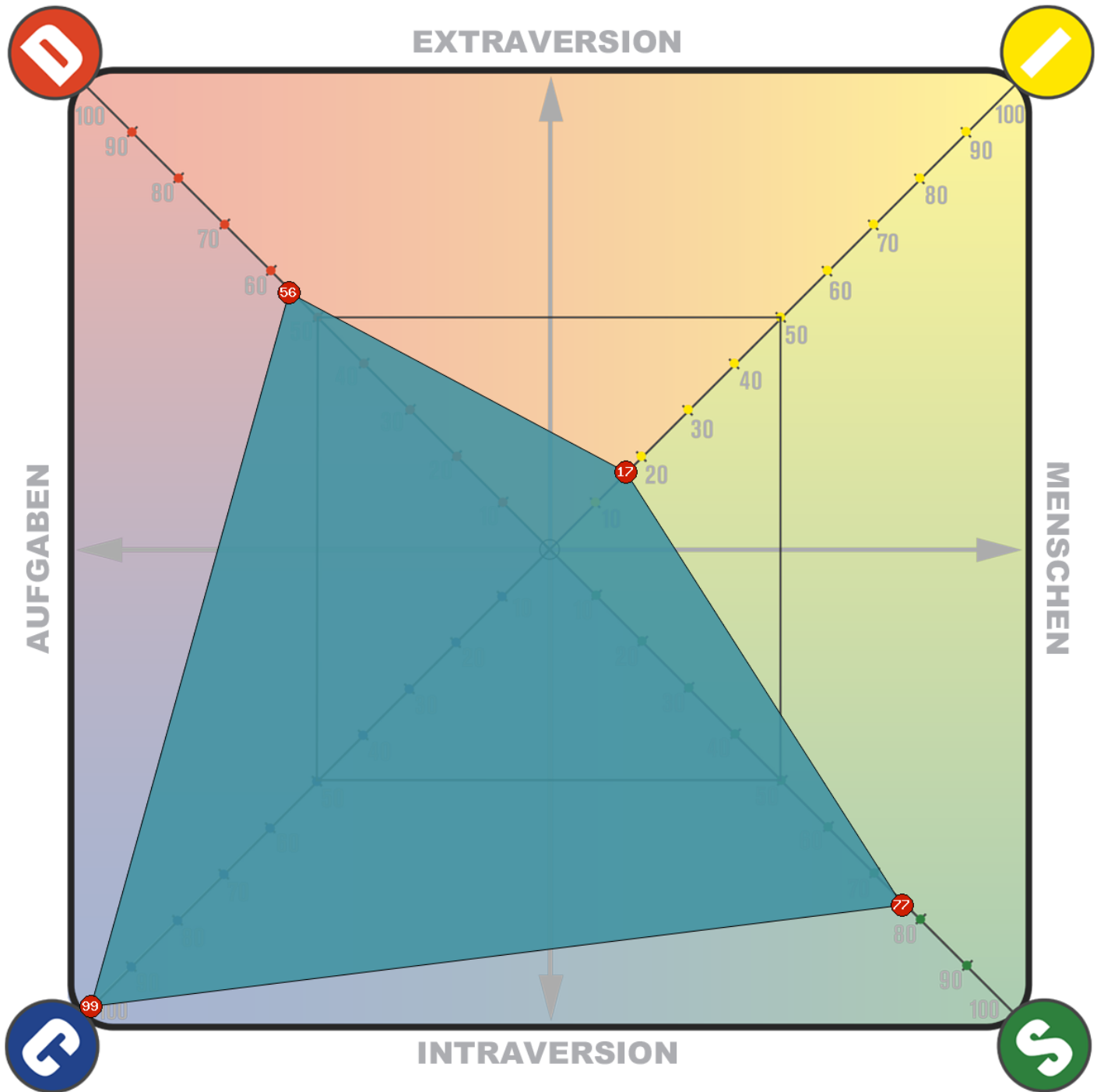
Es kann sein, dass Sie einige Bereiche des Berichtes lesen, die sich mit anderen Passagen scheinbar widersprechen. Das liegt daran, dass viele Menschen widersprüchliche Verhaltensweisen im täglichen Leben aufweisen. Jeder von uns ist manchmal redselig und in anderen Momenten eher nachdenklich. Der Ausdruck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



## Ein Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

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

Hans Mustermann



Hans Mustermann



## Dezisiv

### Ihre Eigenart, wie Sie Probleme lösen und Ergebnisse erzielen.

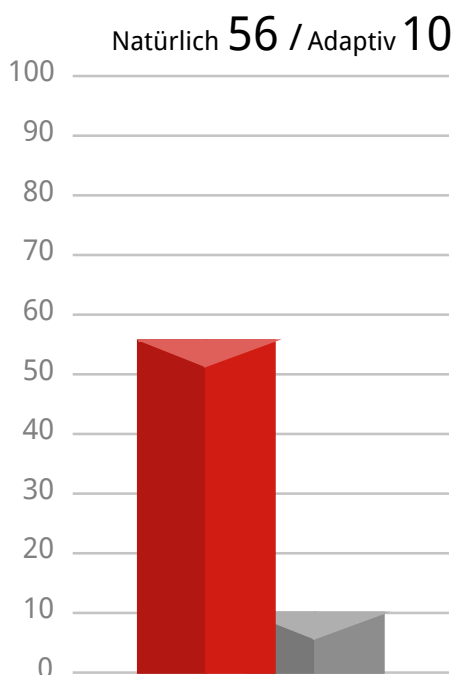
Das D in DISC steht für dezisiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im D-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

#### Hohes D -

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

#### Niedriges D -

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



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

- Sie sind wahrscheinlich derjenige, der Handlungen als erster aus der Gruppe initiiert.
- Sie konzentrieren sich lieber auf den Gesamtüberblick anstatt auf Details oder die Vergangenheit.
- Sie können schnell Entscheidungen treffen, wenn die Zeit knapp und die Dringlichkeit hoch ist.
- Sie fühlen sich wohl dabei, die Grenzen auszutesten, wenn es um Ihre Autorität beim Erreichen von Ergebnissen geht.
- Sie können kleinere, aber wichtige Details übersehen, weil Sie zu schnell waren oder sich zu sehr auf den Gesamtüberblick konzentriert haben.



## Interaktiv

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

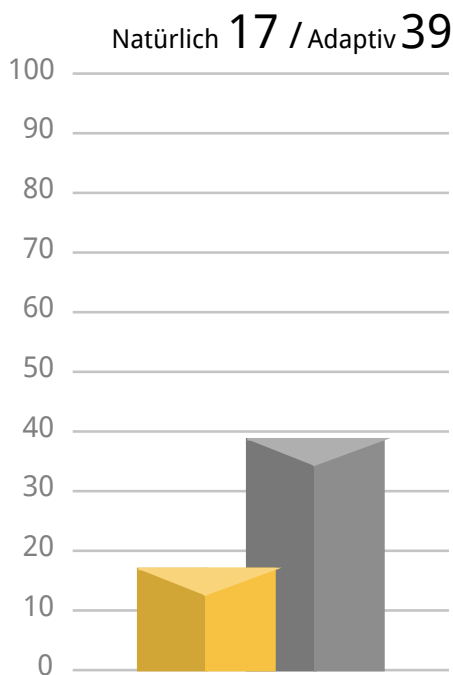
Das I in DISC steht für interaktiv. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im I-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser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

#### Hohes I -

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

#### Niedriges I -

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



Ihre Punktzahl zeigt ein sehr niedriges Ergebnis auf dem 'I' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie bevorzugen Arbeit, die keine allzu starke emotionale Einbindung von Ihnen verlangt.
- Sie zögern, Ihre Meinung und Ideen mit Menschen, die Sie nicht kennen, zu teilen.
- Sie können pessimistisch eingestellt sein, was die Agenda oder die Ansichten anderer betrifft.
- Sie könnten Ihrem Team helfen, wenn Sie sich häufiger mit Ihren Ideen und Meinungen einbringen würden.
- Sie sollten sich anderen gegenüber mehr öffnen und bei wichtigen Angelegenheiten Stellung zu beziehen.
- Sie arbeiten sehr gut allein.





### Stabil

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

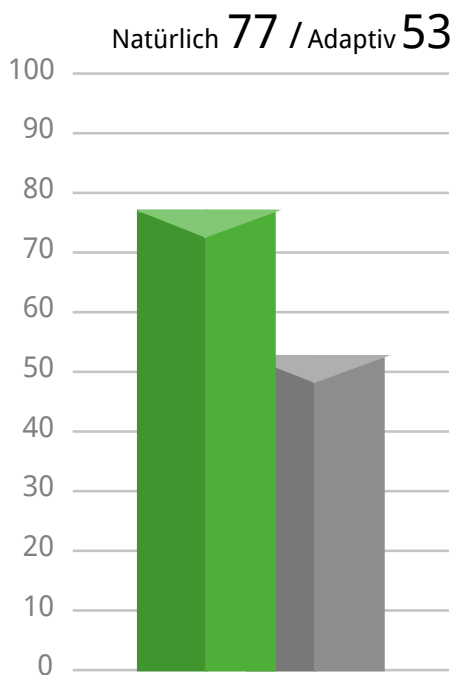
Das S in DISC steht für stabil. Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position im S-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es gibt Ihre Position in dieser Verhaltensdimension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

#### Hohes S -

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

#### Niedriges S -

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



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

- Sie halten gerne an etablierten Verfahren fest und brauchen lange, um Veränderungen zu akzeptieren.
- Sie mögen keine Aufstände gegen bestehende Normen oder etablierte Regeln.
- Sie besitzen eine große Akzeptanz für Vorschriften und Regeln, die ihr Arbeitsumfeld steuern.
- Eine Steigerung Ihres Dringlichkeitssinns könnte Ihre Leistung in vielen Fällen verbessern.
- Sie harmonisieren mit anderen und kommen mit den verschiedensten Menschen gut aus.
- Sie arbeiten am liebsten in einer aufrichtigen, persönlichen und angenehmen Atmosphäre.



## Umsichtig

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

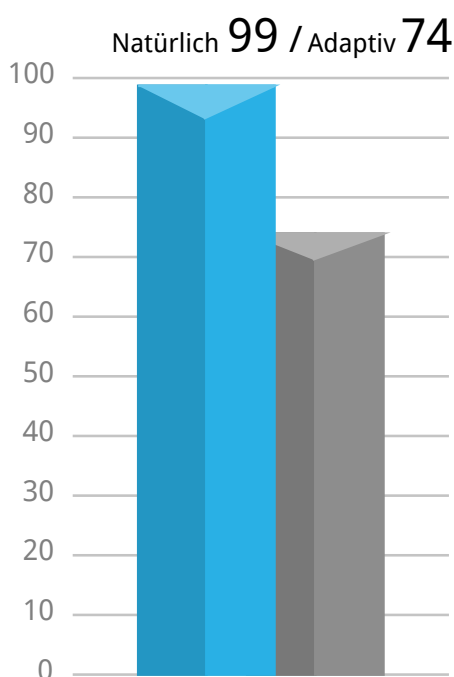
Das C in DISC steht für umsichtig (auf englisch: Cautious). Die Punktzahl auf der unten dargestellten Skala zeigt Ihre Position auf dem C-Spektrum. Eine hohe Punktzahl ist weder gleichbedeutend mit einem guten Ergebnis noch ist eine niedrige Punktzahl gleichbedeutend mit einem schlechten Ergebnis. Es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

#### Hohes C -

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

#### Niedriges C -

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



Ihre Punktzahl zeigt ein sehr hohes Ergebnis auf dem 'C' Spektrum. Die nachfolgenden Aussagen heben einige der für Ihr besonderes Ergebnis spezifischen Eigenschaften hervor.

- Sie erwarten eine hohe Qualität und Genauigkeit in allem was Sie tun.
- Sie bevorzugen, wenn möglich, einen eher konventionellen Ansatz.
- Sie sind eine ergebnisorientierte Person, die Irrelevantes ablehnt und Fakten und Daten sehen will.
- Sie besitzen eine ausgezeichnete Fähigkeit zum kritischen Denken und zur Problemlösung.
- Sie neigen dazu, sich neuen Ideen und Richtungen mit Skepsis und Vorsicht zu nähern.
- Sie mögen ein Arbeitsumfeld, das präzise, strukturiert und geordnet ist.



### Schema des natürlichen Stils:

Ihr natürlicher Stil ist die Art und 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 zu sein führt zu besseren Ergebnissen mit weniger Aufwand und Stress.

Die folgenden Aussagen gelten für Ihren besonderen natürlichen Stil:

- Sie schätzen Sicherheit bei Projekten, Systemen und dem Arbeitsumfeld. Ein Großteil dieser Sicherheit kann durch hohe Standards oder Qualität erreicht werden.
- 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 besitzen ein sehr hohes Maß an Pflichtbewusstsein und Durchhaltevermögen bei detaillierten Projekten oder komplexen Aufgaben.
- Sie überzeugen andere im Team mit vielen Details, Fakten, Daten und Logik, nicht aber mit Emotionen.
- Sie setzen hohe Leistungsstandards für sich und andere und erwarten von allen, dass diese Standards eingehalten werden.
- Sie bewerten andere nach deren Anwendung von Abläufen und Standards und deren Arbeitsqualität.
- Ihre hohe Kompetenz und Wissensgrundlage spricht sich innerhalb der Organisation schnell herum.
- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die ein gelegentliches beschwichtigendes Wort ihres Vorgesetzten oder Direktoren schätzen, solange es sich um einen aufrichtigen Beitrag handelt.



### 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 nicht Ihr natürlicher Verhaltensstil. Es die Art und Weise, wie Sie bei meinen, sich verhalten zu "müssen" oder wie sie sich unbewusst an eine Erwartung anpassen.

Die untenstehenden Bemerkungen sind für Ihren individuellen adaptiven Stil spezifisch:

- Sie bewerten andere durch deren Anwendung von Prozeduren, Standards und Qualitätsaktionen.
- Wenn Sie Risiken eingehen, haben Sie dasselbe Ergebnis wie Personen, die kalkulierte, fundierte Risiken nur nach durchdachter Analyse der Fakten und Daten eingehen und nachdem Optionen und eventuelle Ergebnisse analysiert wurden.
- Sie bringen ein sehr hohes Niveau von Pflichtbewusstsein und Durchhaltevermögen bei der Arbeit an detaillierten Projekten oder komplexen Aufgabenzuweisungen ein.
- Sie haben einen hohen Sinn für Ordnung am betrieblichen Arbeitsplatz und zu Hause. Sie ziehen es vor, alle Dinge an ihrem Platz zu haben, anstatt ein Durcheinander, das andere Verhaltensstile eventuell bevorzugen.
- Sie setzen hohe Leistungsstandards für sich und andere und erwarten von allen, dass diese Standards eingehalten werden.
- Sie schätzen Sicherheit bei Projekten, Systemen und der Jobkultur. Ein Großteil dieser Sicherheit kann durch Aufrechterhalten hoher Standards der Betriebsqualität erreicht werden.
- Sie haben einen extrem hohen Sinn für Qualitätskontrolle und Detailorientierung in allem, was Sie für das Team oder die Organisation tun.
- Sie schätzen ein gelegentliches aufmunterndes Wort Ihres Vorgesetzten oder Direktoren, solange es sich um einen aufrichtigen Beitrag handelt.



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

Folgende Informationen könnten Ihnen dabei helfen erfolgreicher zu werden:

- Ausreichend Zeit, um Alternativen zu berücksichtigen, bevor Sie Veränderungen vornehmen.
- Gesteigertes Vertrauen in Ihre Entscheidungsfähigkeit.
- Ein gesteigerter Dringlichkeitssinn bei der Entscheidungstreffung. Fähig sein, die Daten-Hintertür zu schließen und eine Entscheidung auf Grundlage der gegenwärtig verfügbaren Daten zu treffen.
- Optionen, um gewisse Methoden oder Prozeduren nach Ihren Vorstellungen zu ändern und die Leistungsfähigkeit zu steigern.
- Sich wohler im Umgang mit neuen Menschengruppen oder Geschäftsverbindungen fühlen.
- Zusammenarbeit mit anderen, die ein hohes Niveau der Qualitätsorientierung haben.
- Stärker Beteiligung an den Bemühungen und Aktivitäten des Teams.
- Arbeitszuweisungen von hoher Präzision und Akkuratheit, um Ihre hohe Detailorientierung auszunutzen.



Ihr Verhaltensstil bewirkt, dass Sie von bestimmten Faktoren in Ihrem Umfeld motiviert werden. Wenn Sie diese Faktoren um sich haben, fühlen Sie sich motivierter und sind entsprechend produktiver.

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

- Eine Beziehung zu einigen der erfolgreichen Traditionen, auf denen sich in der Vergangenheit der Erfolg aufbaute.
- Als ein Teil der Arbeitsgruppe bei sozialen Funktionen mit einbezogen werden.
- Detaillierte Beispiele und spezifische Informationen über vorgeschlagene Änderungen, die an den Abläufen vorgenommen werden sollen und die Auswirkungen auf die Qualität haben können.
- Ausreichend Zeit, sich Änderungen anzupassen, damit Systeme und Abläufe nicht gestört werden.
- Identifizierung mit einem hochwertigen Unternehmen und Kollegen, auf die man stolz sein kann.
- Ein Privatleben, das die Arbeitsansprüche unterstützt.
- Standard-Betriebsabläufe, die eine Qualitätsinitiative fördern können, ohne dramatisch geändert zu werden.
- Etablierte Verfahren, auf denen grundlegende erfolgreiche Prozesse aufgebaut werden können.



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

Die folgenden Aussagen betonen spezifische Stärken Ihres Verhaltensstils:

- Sie machen sich viele Gedanken zu Projekten und Ideen. Sie berücksichtigen mögliche Problembereiche, die andere im Team übersehen haben können.
- Sie sind nicht extrem; Sie fördern die Teamarbeit.
- Sie werden von anderen Teammitgliedern aufgrund Ihrer hohen Wissensgrundlage von Prozessen und Abläufen gesucht.
- Sie haben einen ausgezeichneten, durchdachten und analytischen Zuhörstil.
- Sie haben einen hohen Grad an technischer Spezialisierung und Fähigkeiten auf Ihrem Fachgebiet.
- Sie sind ein starker Verfechter von hohen Qualitätskontrollstandards und -abläufen.
- Sie weisen ein hohes Maß an Akkuratheit auf, während Sie gleichzeitig auf die Projektuhr achten und den Zeitplan bewahren.
- Sie sind taktvoll beim Erklären von Ideen, die andere im Team betreffen können.



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:

- Vollständige Erklärungen der Verantwortungs- und Kontrollbereiche.
- Sicherheit bei den Arbeitsvorgaben, um hohe Qualitätskontrollstandards aufrechtzuerhalten.
- Klare Verantwortungsgebiete bei minimalen Mehrdeutigkeiten.
- Hochspezialisierte Aufgabenzuweisungen und technische Verantwortungsbereiche.
- Ein Umfeld, das Entscheidungen durch Logik, nicht aus Emotion unterstützt.
- Projekte, die beim ersten Mal "richtig" fertig gestellt werden, um später Probleme zu vermeiden.
- Ein Arbeitsumfeld, in dem für die darin arbeitenden Menschen aufrichtig Sorge getragen wird.
- Vollständige Informationen, Details und Beispiele, ohne Lücken oder Überraschungen.





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

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

Aufgrund Ihres Verhaltensstils können Sie dazu neigen:

- Sie könnten Engagement und Interaktion auf eine größere Vielfalt von Menschen ausdehnen, nicht nur auf die, die Ihnen ähneln.
- Sie können von manchen als langsam in der Entscheidungsfindung und beim Versuch, Veränderungen vorzunehmen, angesehen werden.
- Sie können manchmal übermäßig von sehr wenigen Personen abhängen, die eine ähnliche Qualitätskontroll-Fokussierung teilen und dabei andere im Team ausschließen, die auch wertvolle Beiträge und Ideen leisten können.
- 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 könnten ein wenig mehr Offenheit für neue Ideen und Innovation demonstrieren.
- Sie können mehr Zeit als notwendig damit verbringen, Ihren Fall vorzubereiten, aus Angst vor Unerwartetem oder als unvorbereitet angesehen zu werden.
- Sie können manchmal Standardbetriebsabläufe, Regeln oder Anordnungen zu sehr anpreisen.
- Sie können von anderen als sehr diskret, verhalten, schüchtern und unaufdringlich angesehen werden.



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, in diesen Bereichen noch erfolgreicher zu werden.

### **Wie Sie am liebsten Wissen teilen oder unterrichten:**

- Sie sind hervorragend in Protokollführung und Archivierung.
- Sie präsentieren detaillierte Informationen auf logische und nachvollziehbare Weise.
- Sie möchten den Teilnehmern die Fähigkeit vermitteln, Prinzipien und Konzepte zu verstehen.
- Sie möchten die Leistungsergebnisse, Ziele usw. kennen und sie den Teilnehmern mitteilen.
- Sie leiten die Gruppe durch Förderung der Mitarbeit.
- Sie bevorzugen explizite Anweisungen und Beurteilungskriterien, die mit den Teilnehmern zusammen etabliert werden.
- Sie sind sehr akkurat bei der Präsentation von Informationen.

### **Wie Sie am liebsten Wissen vermittelt bekommen oder lernen:**

- Sie lernen, indem Sie neue Möglichkeiten berücksichtigen und Ideen überdenken.
- Sie können Einzelarbeit und Gruppeninteraktionen ausgewogen kombinieren.
- Sie sind ausgezeichnet bei der Protokollführung und Archivierung.
- Sie benötigen Einzelheiten und Zeit, über Lernen nachzudenken.
- Sie sammeln Daten und analysieren Informationen.
- Sie möchten wissen, was Experten über das Sachgebiet oder Thema denken.
- Sie zeigen Geduld bei uninteressanten, technischen und spezialisierten Aufgaben. Sie lernen unabhängig und arbeiten auch mit anderen zusammen.



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

### **Dinge, die andere tun sollten, um erfolgreich mit Hans zu kommunizieren:**

- Bitten Sie organisiert um Unterstützung und Beiträge für das Projekt.
- Bereiten Sie Ihre Sache im Voraus vor; improvisieren Sie nicht mit Charme allein.
- Beobachten Sie, um eventuelle Bereiche der Nichtübereinstimmung auszumachen, da manche diese vielleicht nicht verbal äußern.
- Liefern Sie einen spezifischen Zeitplan, Schritt für Schritt, mit Namen und Verantwortlichkeiten.
- Geben Sie Zeit, um die Angelegenheiten und potentiellen Ergebnisse zu überprüfen.
- Versichern Sie anderen, dass es keine Überraschungen geben wird.
- Seien Sie ehrlich, offen und geduldig.

### **Dinge, die andere besser vermeiden sollten, um wirkungsvoller mit Hans zu kommunizieren:**

- Manipulieren oder schikanieren Sie andere nicht, um Einverständnis zu erreichen.
- Drängen Sie nicht zu sehr.
- Lassen Sie Dinge nicht in der Schwebe oder dem Zufall überlassen.
- Seien Sie nicht vage oder zweideutig.
- Treffen Sie keine Entscheidungen für andere.
- Seien Sie nicht unhöflich, brüsk oder zu temporeich in Ihrer Abwicklung.
- Seien Sie nicht vage darüber, was erwartet wird.



Um die Informationen dieses Berichts bestmöglich zu nutzen, ist es wichtig, dass Sie ihn ganz konkret auf Ihr Leben beziehen. Machen Sie sich diese Information zu Eigen und ziehen Sie die relevantesten Punkte aus Ihrem Bericht heraus, indem Sie die nachfolgenden Lücken ausfüllen:

**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 sollten"(Dos and Don'ts):**

Was haben Sie über Ihren bevorzugten Kommunikationsstil 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?

---



Damit Sie von der Information dieses Berichts nachhaltig profitieren, gilt es zu verstehen, wie Ihr Verhaltensstil zu Ihrem Erfolg beiträgt oder ihn eventuell behindert.

**Erfolgsförderung:**

Wie kann Ihr individueller Verhaltensstil Ihren Erfolg fördern?

Geben Sie spezifische Beispiele an.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Erfolgseinschränkung:**

Wie kann Ihr besonderer Verhaltensstil Ihrem Erfolg im Weg stehen?

Geben Sie spezifische Beispiele an.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---