

*"Wer andere kennt, ist gelehrt.  
Wer sich selbst kennt, ist weise."  
-Lao Tse*

**John Doe**

5.2.2007

Winner's Edge (Schweiz) AG  
Alb. Zwysigstrasse 28  
5430 Wettingen  
Tel 056 437 16 62 / Fax 056 437 16 69  
[www.winners-edge.ch](http://www.winners-edge.ch)



# EINFÜHRUNG IN DEN LEADERSHIP REPORT

---

Die Verhaltensforschung ist der Ansicht, dass die effektivsten Menschen jene sind, die sich selbst kennen, sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwächen, so dass sie Strategien entwickeln können, um den Anforderungen ihres Umfeldes gerecht zu werden.

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, "WIE" Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir treffen Aussagen und benennen Verhaltensbereiche, in denen Sie bestimmte Tendenzen zeigen. Unterstreichen Sie in Ihrem Report jede Feststellung, die Sie nicht für zutreffend halten und besprechen Sie diese mit Ihrem INSIGHTS-Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu entdecken.



# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

*Basierend auf John Doe's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über seinen grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert sein "Basisverhalten", das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme an seine Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für John Doe's Verhalten.*

---

John Doe liebt es, Menschen zu fördern und Netzwerke zu bilden. Er ist Details gegenüber möglicherweise nachlässig. Er neigt dazu, Menschen unvoreingenommen zu vertrauen. Es besteht dadurch für ihn das Risiko, von anderen übervorteilt zu werden. Er besitzt ein gutes Gefühl für Dringlichkeit und erbringt den entsprechenden Einsatz. John Doe braucht Freiraum und arbeitet ungern unter zuviel Kontrolle. Er kann auf Kritik an seiner Arbeit empfindlich reagieren. Er betrachtet sie als einen persönlichen Angriff, d.h. er erlebt Kritik an seiner Arbeit als Ablehnung seiner Person. Er ist extrem vertrauensvoll und sehr optimistisch. Auf Komplimente reagiert er immer positiv. Er ist davon überzeugt, dass man mit Hilfe eines Teams gute Resultate erzielen kann. Er bevorzugt daher Teamarbeit. John Doe ist eine extravertierte Persönlichkeit, die mit Fremden schnell vertraut wird. Er teilt anderen auf freundliche Art und Weise mit, dass er als eigenständige Persönlichkeit respektiert werden möchte.

John Doe trifft meistens die Entscheidungen vor dem Sammeln von Fakten und stützenden Daten. Er hat die Neigung, vorschnelle Urteile zu fällen oder impulsive Entscheidungen zu treffen. Er kann gut Probleme lösen, die Menschen betreffen. Er glaubt, dass Regeln eher dazu da sind, ihm zu dienen, als von ihm befolgt zu werden. John Doe engagiert sich gerne in Entscheidungsprozessen. Manchmal sucht er die



## PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

---

schnelle und einfache Entscheidung. Er stürzt sich manchmal etwas vorschnell auf eine günstige Chance, ohne alle Fakten zu berücksichtigen. Es kann sein, dass John Doe selbst dann schon Entscheidungen trifft, wenn einige wichtige Daten noch nicht vorliegen.

John Doe legt viel Wert auf Äußerlichkeiten und höfliche Umgangsformen. Er ist ein guter Redner und braucht sein "Publikum". Er kann in Bezug auf alles, woran er glaubt, sehr emotional reagieren. Er handelt aus einer optimistischen Grundhaltung heraus und wirkt auf andere überzeugend und diplomatisch. John Doe ist gut im Schlichten von Streitigkeiten und hält es für positiv, das auszudrücken, was man denkt. Er kennt viele Leute. Er neigt dazu, Namen beiläufig fallenzulassen. Dies geschieht oft nicht bewusst und dient ihm möglicherweise dazu, andere zu beeindrucken, die er noch nicht so gut kennt. Er besitzt die Fähigkeit, ein Problem als Ganzes zu sehen. Er berücksichtigt dabei sowohl die Beziehungsebene und die Gefühle anderer als auch die Auswirkungen seiner Entscheidungen und Aktionen. Er besitzt das große Talent, Konfliktsituationen zu entspannen. Andere haben das Gefühl, dass er wirklich daran interessiert ist, als Berater zu fungieren.



## WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

*Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die John Doe in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten entsprechend zu nutzen und ihm den Platz im Team einzuräumen, der ihm am besten entspricht.*

---

- hat Sinn für Humor
- findet kreative Problemlösungen
- ist personenorientiert
- hat Vertrauen in andere
- motiviert andere für bestimmte Ziele
- besitzt die Fähigkeit, viele Aktivitäten gleichzeitig abzuwickeln
- besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit



# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

*Viele Menschen reagieren sehr sensibel auf die Art und Weise, in der sie behandelt werden. Deshalb ist dieser Abschnitt außerordentlich wichtig für eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit John Doe. Er selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihm besonders wichtig sind. Der Austausch dieser Informationen mit seinen häufigsten Gesprächspartnern wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.*

---

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit John Doe :

- Bieten Sie ihm Handlungsanregungen.
- Haben Sie Verständnis für seine nur begrenzte Fähigkeit, ausschweifenden Berichten zuzuhören.
- Passen Sie sich seiner Ausdrucksweise an.
- Planen Sie Interaktionen, die seine Wünsche und Pläne unterstützen.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Zeichen der Zustimmung und der Ablehnung.
- Geben Sie auch seinem Bedürfnis nach neuen Anregungen, nach Spaß und Lebensfreude Raum.
- Stellen Sie ihm ein Regelsystem zur Verfügung, an das er sich halten kann.
- Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- Benützen Sie Empfehlungen von Menschen, die er für wichtig hält.
- Bei Zustimmung können Sie davon ausgehen, dass er nicht viele Fragen stellen wird.
- Geben Sie ihm für seine Bereitschaft, Risiken zu übernehmen, eine sofortige und direkte Motivation.
- Seien Sie offen, ehrlich und zwanglos.
- Loben Sie ihn für sein Engagement.



# VERBOTE BEI DER KOMMUNIKATION

*Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit John Doe vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. John Doe sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert und demotiviert fühlt. Beide Partner haben dadurch die Möglichkeit, wechselseitig eine wesentlich angenehmere Kommunikation zu führen.*

---

Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit John Doe und sollten deshalb von anderen vermieden werden :

- Zeit vergeuden mit unpersönlichen, wertenden oder nur aufgabenbezogenen Gesprächen
- sich patriarchalisch verhalten
- im Befehlstone mit ihm kommunizieren
- zu langsam sprechen oder bis zum Exzess in Einzelheiten schwelgen
- sich von seinem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen
- zu weit von einer Sache abweichen, sie nicht genügend ernstnehmen oder zu sehr "an der Tagesordnung kleben"
- reglementieren und das Gespräch übermäßig kontrollieren, den anderen "einwickeln"
- vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken
- Entscheidungen in der Luft hängen lassen
- ihn "unter den Tisch reden"
- ihn den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind
- kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein



# KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die John Doe seine Kommunikation mit anderen verbessern kann. Die Hinweise beinhalten auch eine kurze Beschreibung des Persönlichkeitstyps der anderen Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Adaption an den Kommunikationsstil des jeweiligen Gesprächspartners kann John Doe wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlichen Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der zuverlässig, ordentlich, konservativ, perfektionistisch, sorgfältig und präzise ist: (BLAU)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!</li> <li>■ Bleiben Sie stets bei der Sache!</li> <li>■ Seien Sie genau und realistisch!</li> </ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln</li> <li>■ zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen</li> <li>■ schlampig und unorganisiert sein</li> </ul>	<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der ehrgeizig, kraftvoll, entschlossen, willensstark, unabhängig und zielorientiert ist: (ROT)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!</li> <li>■ Halten Sie sich an das Geschäftliche!</li> <li>■ Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!</li> </ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben</li> <li>■ weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen</li> <li>■ unorganisiert sein</li> </ul>
<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der geduldig, zurückhaltend, zuverlässig, beständig, entspannt und bescheiden ist: (GRÜN)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!</li> <li>■ Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!</li> <li>■ Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!</li> </ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ sofort mit dem Geschäftlichen beginnen</li> <li>■ beherrschend oder fordernd auftreten</li> <li>■ vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten</li> </ul>	<p>Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der enthusiastisch, begeisternd, freundlich, offen und kommunikativ ist: (GELB)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!</li> <li>■ Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!</li> <li>■ Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!</li> </ul> <p>Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ barsch und kurz angebunden sein</li> <li>■ das Gespräch übermäßig kontrollieren</li> <li>■ zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen</li> </ul>



## IDEALES UMFELD

*Dieser Abschnitt drückt aus, wie sich John Doe anhand seines "Basis Stils" ein ideales Arbeitsumfeld vorstellt. Besonders Menschen mit geringer Flexibilität fühlen sich unwohl, wenn ihr Arbeitsumfeld die Parameter nicht enthält, die auf dieser Seite genannt werden. Flexible Menschen können sich leichter auf bestimmte Gegebenheiten einstellen und sich in fast jedem Arbeitsumfeld wohlfühlen. Anhand dieses Abschnittes können spezielle Aufgaben und Verantwortungsbereiche herausgefunden werden, die John Doe gerne übernimmt und damit auch jene, die Frustration erzeugen.*

---

- Bewegungsfreiheit
- Aufgaben innerhalb eines motivierten Teams, Aufbau eines Netzwerkes von Kontakten
- Arbeit für einen Vorgesetzten, der gerne schnell Entscheidungen trifft
- keine Kontrolle und Detailarbeit
- Arbeit an neuen Produkten und Ideen
- viele verschiedene Aktivitäten (action und noch mehr action)
- keine langen, detaillierten Berichte
- verschiedene Arbeitsbereiche, um von Zeit zu Zeit wechseln zu können



# WAHRNEHMUNG

*Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu John Doe's Selbsteinschätzung und informiert auch darüber, wie andere unter bestimmten Umständen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann John Doe die Wirkung seines Verhaltens genauer einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, bestimmte Situationen besser unter Kontrolle zu behalten.*

**" Sehen Sie sich so, wie andere Sie möglicherweise wahrnehmen "**

## SELBSTWAHRNEHMUNG

John Doe hält sich selbst für:

begeisterungsfähig  
charmant  
überzeugend

offen  
inspirierend  
optimistisch

## WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE

Unter leichtem Druck, Anspannung, Stress oder Müdigkeit erleben andere ihn möglicherweise als:

alleinunterhaltend  
übertrieben optimistisch

oberflächlich  
unrealistisch

Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

verschlossen  
festgefahren

zurückgezogen  
skeptisch



# AUSPRÄGUNG

Auf Grundlage von John Doe's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die sein persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie er Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie er auf Regeln und Prozeduren, die von anderen vorgegeben werden, reagiert.

Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
aggressiv antreibend fordernd gebieterisch unbezwingbar pionierhaft mutig <b>wetteifernd</b> <b>zielorientiert</b> <b>entscheidungsfreudig</b> <b>selbstsicher</b> <b>unternehmungsfreudig</b>  <b>entschlossen</b> <b>verantwortungsbewusst</b>	überschäumend charismatisch enthusiastisch <b>inspirierend</b> <b>überredend</b> <b>überzeugend</b> <b>optimistisch</b> <b>ausdrucksstark</b> <b>kontaktfreudig</b> <b>vertrauensvoll</b> <b>freundlich</b> <b>gesellig</b>  <b>charmant</b> <b>sachlich</b>	phlegmatisch anpassungsfähig systematisch bedächtig gewohnheitsorientiert ungehetzt berechenbar beständig geduldig ruhig entspannt loyal  <b>mobil</b> <b>aktiv</b> <b>erregt</b> <b>lebhaft</b> <b>flexibel</b> <b>energisch</b>  <b>ungeduldig</b> <b>rastlos</b> <b>dynamisch</b> <b>hektisch</b> progressiv eindringlich ungestüm	perfektionistisch sorgfältig detailliert präzise qualitätsbewusst systematisch konservativ akkurat  umsichtig organisiert ordentlich taktvoll  diplomatisch urteilsfähig  <b>fest</b> <b>entschlossen</b> <b>originell</b> <b>standhaft</b>  <b>selbstbewusst</b> unkonventionell findig autonom furchtlos querdenkerisch ungehemmt revolutionär



# NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

*John Doe's "Basis-Stil" im Umgang mit Problemen oder Menschen, sein Tempo bei bestimmten Ereignissen oder Verfahren passt möglicherweise nicht immer zu dem, was im Arbeitsumfeld erwartet wird. Dieser Abschnitt liefert hilfreiche Informationen in Bezug auf Stressbelastung und Anpassungsdruck, wenn es darum geht, den Anforderungen des gegebenen Umfeldes zu entsprechen.*

## UMGANG MIT PROBLEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Dies ist John Doe's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

John Doe zeigt Ehrgeiz beim Lösen von Problemen, einen starken Willen und strebt an, gegenüber allen Hindernissen Sieger zu bleiben. Er trifft schnell Entscheidungen und zögert sie nicht lange hinaus.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt John Doe die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

John Doe hält sein natürliches Problemlösungsverhalten oder seinen Umgang mit Herausforderungen in seinem derzeitigen Umfeld für angemessen.

## KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

Dies ist John Doe's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken :(Basis-Stil)

John Doe ist fest überzeugt von seiner Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Er schätzt dabei eine Umgebung, in der er mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. John Doe vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihm Vertrauen schenken.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt John Doe die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

John Doe hält es nicht für notwendig, seine Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Er geht davon aus, dass sein natürlicher Stil genau dem entspricht, was sein Umfeld von ihm erwartet.



# NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

## ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

Dies ist John Doe's natürliche Tendenz, an Arbeitsaufgaben heranzugehen und sie zu bewältigen : (Basis-Stil)

John Doe fühlt sich in einer Umgebung wohl, die durch permanente Veränderungen gekennzeichnet ist. Er wünscht sich ein breites Spektrum an Aufgaben und Verpflichtungen. Besonders wenn es in einem Umfeld sehr hektisch zugeht, kann er immer noch eine gewisse Ausgewogenheit hineinbringen. Für ihn ist Wandel ein hoher Wert, so dass Veränderung zu jedem Zeitpunkt initiiert werden kann.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt John Doe die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

John Doe verhält sich in seinem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in seiner Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihm grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde er sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.

## UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

Dies ist John Doe's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

John Doe ist von Natur aus sehr unabhängig und fühlt sich in Situationen besonders wohl, die möglichst wenig Einschränkungen enthalten. Er tendiert dazu, Regeln nur so lange zu befolgen, wie er sie für sinnvoll hält. Er wehrt sich möglicherweise gegen von anderen vorgegebene Regeln und möchte auf Zwänge Einfluss nehmen können.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt John Doe die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

Bei John Doe besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.



## ADAPTIERTER STIL

*John Doe geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.*

---

- Flexibilität
- Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt
- die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren
- Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen
- Überzeugungskraft, um andere zum Handeln zu motivieren
- Zusammenarbeit mit anderen, um Resultate zu erzielen
- die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren
- Pflegen einer abwechslungsreichen, freundlichen Arbeitsatmosphäre
- Kontakt zu Menschen auf vielfältige Art
- Treffen von taktvollen Entscheidungen
- optimistische, zukunftsorientierte Einstellung



# SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION

*Dieser Abschnitt des Reports berücksichtigt die Analyse von John Doe's Vorlieben. Mitarbeiter werden durch Dinge motiviert, die für sie wichtig sind. Bedürfnisse, die bereits erfüllt wurden, motivieren demnach nicht mehr. John Doe sollte in diesem Abschnitt die Aussagen besonders hervorheben, die seinen aktuellen Bedürfnissen am meisten entsprechen.*

---

John Doe möchte :

- die Möglichkeit, sich im Team frei zu äußern und Einfluss zu nehmen
- Prestige, Titel und die Position, die es ihm ermöglicht, über andere mitzuentcheiden
- Anerkennung, Lob, Popularität
- Aufgaben, die ihm Gelegenheit zur Anerkennung bieten
- Kontakt zu Mitarbeitern auch außerhalb der Arbeit
- die Machtbefugnis, neue Systeme einzuführen, um bestimmte Ergebnisse zu erzielen
- ständig neue berufliche Herausforderungen
- die offizielle Anerkennung seiner Ideen und Ergebnisse
- keine Kontrolle oder Detailarbeit
- ein angenehmes Arbeitsumfeld
- eine begründete Beurteilung
- aufrichtige Anerkennung für eine erbrachte Leistung; übertriebenes Lob wird möglicherweise als Manipulation empfunden
- die Freiheit, ohne Kontrolle von außen so zu handeln, wie es ihm entspricht



# SCHLÜSSEL FÜR DIE INTERAKTION

*In diesem Abschnitt werden einige Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, damit John Doe eine optimale Leistung erbringen kann. Einige davon können durch ihn selbst erfüllt werden, während andere Sache des Managements sind. Es ist sehr schwierig für eine Person, sich in ein Motivationsumfeld einzufügen, wenn gewisse grundsätzliche Bedingungen seitens des Managements nicht erfüllt wurden. John Doe sollte die Liste genau durchgehen und drei oder vier Aussagen herausfinden, die für ihn am wichtigsten sind, und diese seinem Vorgesetzten mitteilen. Dadurch kann John Doe mitbestimmen, wie die berufliche Interaktion gestaltet werden soll.*

---

John Doe braucht :

- jährliche ärztliche Untersuchungen wegen seines hohen Aktivitätsniveaus
- Unterstützung bei der Einteilung des Budgets
- Informationen über alle Dinge, die ihn betreffen
- das Zurückhalten von Emotionen, wenn sie nicht angebracht sind
- partizipierendes Management
- eine Konzentration auf Ergebnisse, kein Opfern der Produktivität, um jeden glücklich zu machen
- Hilfe bei der Zeiteinteilung und dem Setzen von Prioritäten
- die Möglichkeit, sein Tempo selbst zu bestimmen
- rationales Vorgehen bei Entscheidungen - Analyse der Fakten
- im Gespräch die Ausrichtung auf die Arbeitsaktivitäten unter Zurückstellung persönlicher oder gesellschaftlicher Themen
- Systeme, an die er sich halten kann
- Ferien oder Perioden reduzierter Aktivität



## VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

*In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von John Doe genannt, die möglicherweise seinen Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Er sollte alle Punkte durchstreichen, die derzeit nicht zutreffen (nach Absprache mit Ihrem INSIGHTS-Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie einen Aktionsplan (siehe nächste Seite).*

---

John Doe zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- übertreibt das Lob als Mittel zur Motivation anderer
- ist übermäßig tolerant gegenüber eigenen Unzulänglichkeiten (Schwächen) und auch Fehlern anderer
- ist Details gegenüber nachlässig "Frag mich nicht, wie ich es geschafft habe, es zählt nur, dass ich Erfolg gehabt habe"
- ist unrealistisch im Einschätzen anderer Menschen, besonders wenn diese Person ein "Freund" ist
- unter-instruiert oder über-delegiert, verlässt sich auf seine Persönlichkeit, im Gegensatz zu der disziplinierten Vorgehensweise anderer
- nimmt Informationen für bare Münze, ohne sie genauer zu überprüfen oder tiefer nachzuforschen
- bringt Kritik zu wortreich an
- ist nur dann Zuhörer, wenn er keine Möglichkeit hat, über eigene Ideen zu sprechen
- trifft Entscheidungen, die auf oberflächlichen Analysen beruhen



# AKTIONSPLAN

---

Die folgenden Angaben beziehen sich auf drei verbesserungsfähige Bereiche, in denen John Doe seine Effizienz möglicherweise erhöhen möchte.

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: \_\_\_\_\_ Kontrolldatum: \_\_\_\_\_



# VERHALTENSFAKTOREN INDIKATOR™

Management Version

---

**John Doe**

5.2.2007

Winner's Edge (Schweiz) AG  
Alb. Zwysigstrasse 28  
5430 Wettingen  
Tel 056 437 16 62 / Fax 056 437 16 69  
[www.winners-edge.ch](http://www.winners-edge.ch)



# EINFÜHRUNG IN DIE SPEZIFISCHEN FAKTOREN

---

Es ist kein leichtes Unterfangen, Verhaltensklassifizierungen im Managementbereich vorzunehmen, vor allem deshalb, weil es so viele Variablen gibt, die man einer Zuordnung zugrunde legen könnte. Die Klassifizierungen in Ihrem Report beziehen sich ausschließlich auf Verhaltensweisen. Nicht direkt darstellbar sind hingegen Faktoren wie Alter, Erfahrung, Trainings und Wertvorstellungen.

Anhand von grafischen Darstellungen zeigt der Report - abgeleitet vom Verhalten - besondere Fertigkeiten auf, die auf zwölf spezifische Bereiche bezogen sind. Jeder Bereich wurde sorgfältig ausgewählt und soll jedem Mitarbeiter die Möglichkeit eröffnen, durch Adaption an die für den Beruf relevanten Verhaltensweisen noch erfolgreicher zu werden.

Die Basis-Stil-Grafik (B) gibt Ihren "Basis - Stil" wieder, als das Verhalten, das Sie von Ihrer Präferenz her in Ihren Beruf einbringen werden. Die Grafik für den "Adaptierten Stil" (A) beschreibt hingegen Ihre Reaktion auf das gegebene Umfeld und benennt die Verhaltensweisen, die Sie selbst momentan für angebracht halten und praktizieren.

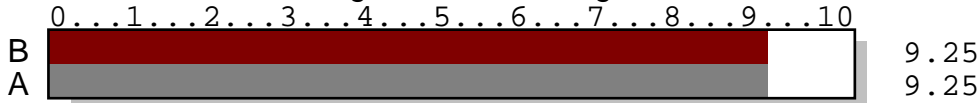
Betrachten Sie beide grafischen Darstellungen genau, und vergleichen Sie sie miteinander! Schenken Sie vor allem den Bereichen besondere Aufmerksamkeit, die für eine erfolgreiche Tätigkeit in Ihrem Beruf besonders relevant sind! An der Grafik für das adaptierte Verhalten können Sie sofort ablesen, worauf Sie Ihre Energie momentan ausrichten.

Die Kenntnis Ihrer Verhaltensmuster ermöglicht es Ihnen, Strategien zu entwickeln, um in jedem Umfeld erfolgreich zu sein.

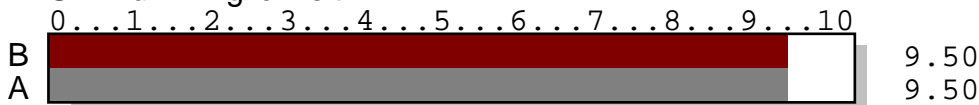


# SPEZIFISCHE FAKTOREN

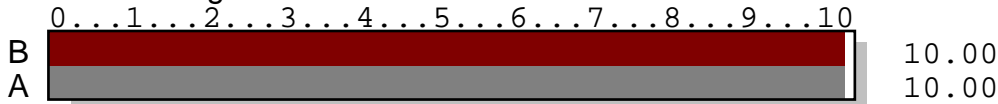
## Entschlossenheit / Ergebnisorientierung



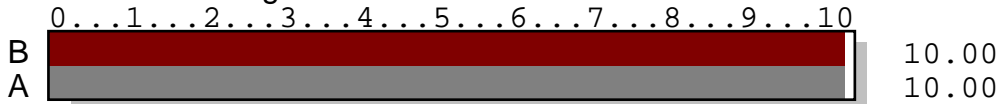
## Sinn für Dringlichkeit



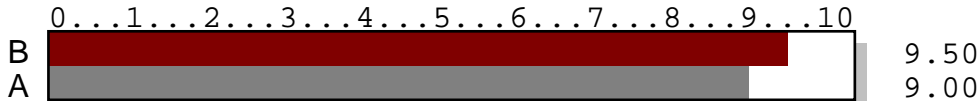
## Orientierung an Zukunftsvisionen



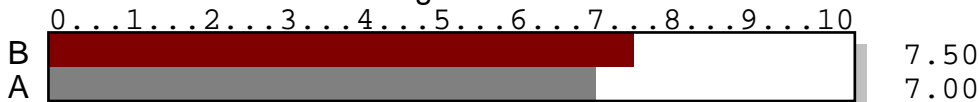
## Motivationsfähigkeit



## Selbstsicherheit

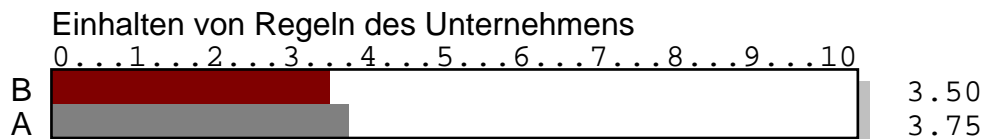
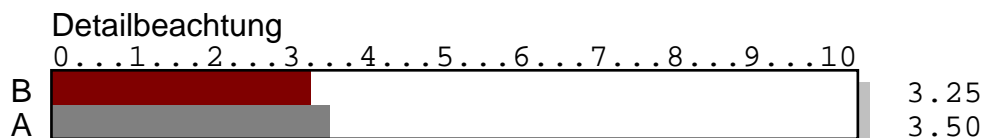
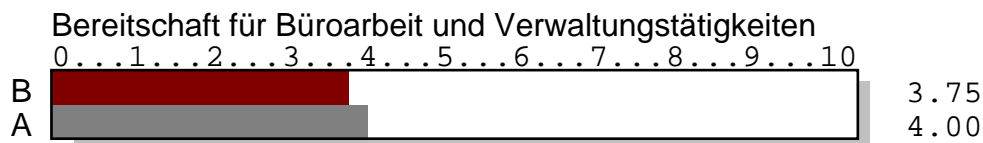
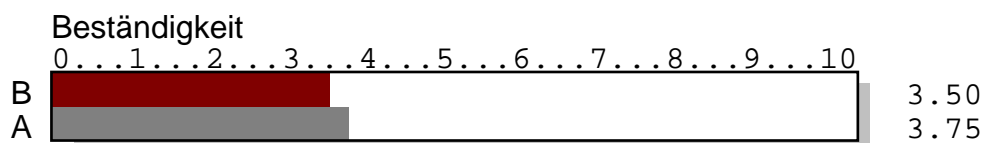
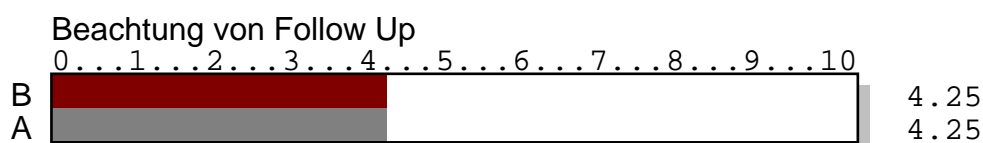
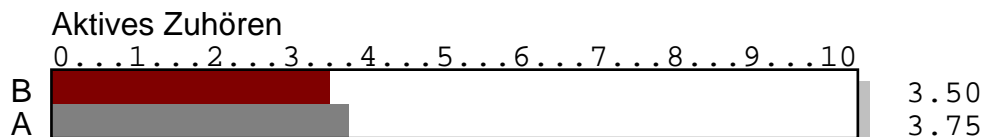


## Kommunikationsbeziehung: Kunde / Mitarbeiter





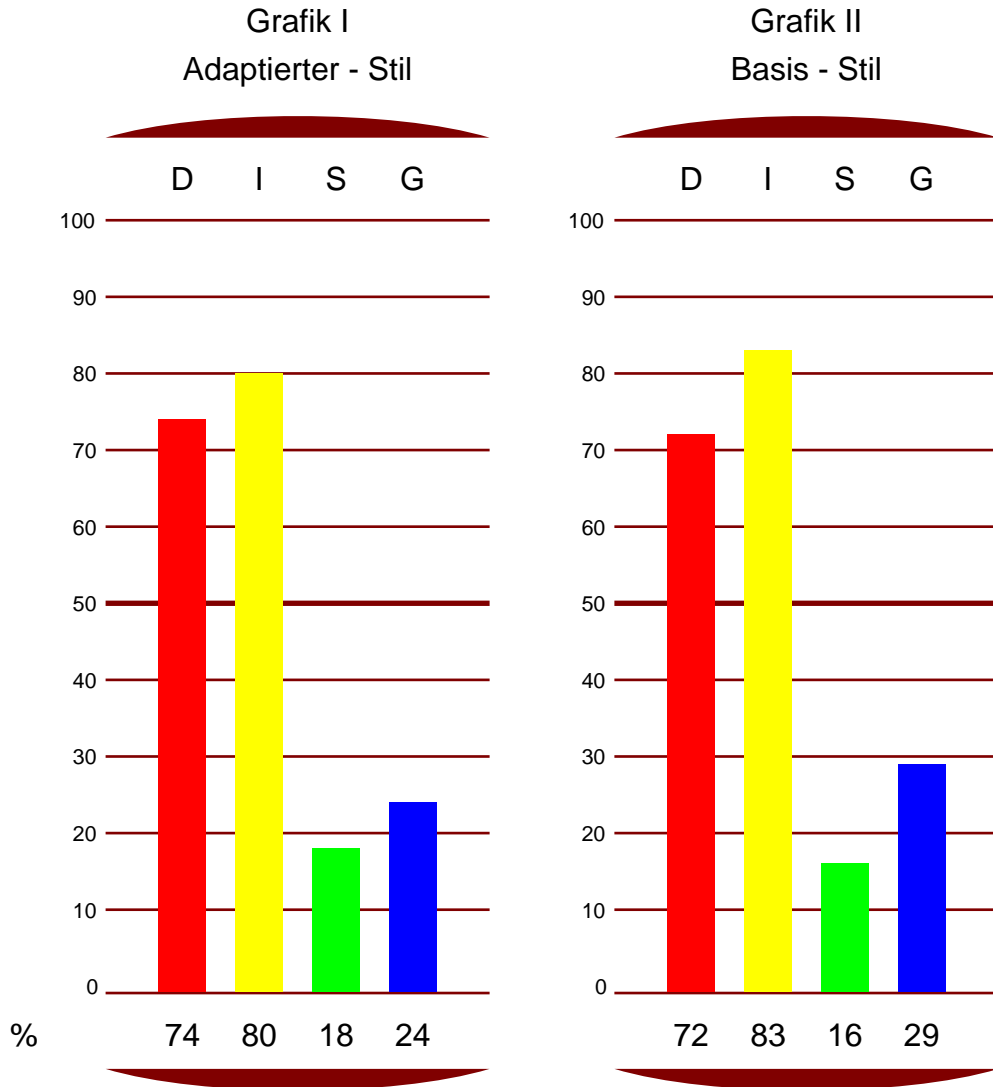
## SPEZIFISCHE FAKTOREN





# STILANALYSE-GRAFIKEN

5.2.2007



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2006 F24



## DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

---

Das SUCCESS INSIGHTS-Rad zeigt Ihnen auf einen Blick, wo Sie bei sich, im Team und in der gesamten Organisation ansetzen müssen.

Der entscheidende Vorteil von SUCCESS INSIGHTS gegenüber anderen Werkzeugen zur Potenzialerkennung: Es werden nicht nur Ihre bewusst gezeigten Verhaltensstrategien auf dem Rad positioniert (Stern), sondern auch Ihr natürlicher Basisstil (Punkt).

Damit erhalten Sie ein wirklich authentisches persönliches Bild als Standortbestimmung. Unser Verhalten wird vorwiegend durch unser Temperament gesteuert und äußert sich in der Weise, wie wir die Dinge angehen.

Verhalten ist bei dem SUCCESS INSIGHTS- Rad auf zwei Achsen eines Systems mit vier Quadranten dargestellt. Jeder Quadrant ist mit einer bestimmten Farbe belegt und beschreibt ein Verhaltensmuster, wie wir jeweils mit Herausforderungen, Menschen, Strukturen und Regeln umgehen:

vom Extravertierten Denker (Rot) über den Extravertierten Fühler (Gelb) bis hin zum Introvertierten Fühler (Grün) und Introvertierten Denker (Blau). Alle Menschen verfügen über diese vier Dimensionen, leben sie jedoch in unterschiedlicher Intensität aus.

Diese wird durch die verschiedenen Flexibilitätsebenen des SUCCESS INSIGHTS-Rades dargestellt und die beiden Markierungen (Punkt und Stern) zeigen Ihnen Ihre genaue persönliche Position in Bezug auf Ihre Verhaltenspräferenzen auf.

Dazu identifiziert INSIGHTS über 384 verschiedene Kombinationen und stellt diese auf den 60 Positionen des SUCCESS INSIGHTS-Rad dar. Ist eine Position (Punkt oder Stern) auf dem äußersten Ring auf dem SUCCESS INSIGHTS-Rad, dann sind Sie ein Grundtyp (1-8). Das heißt, Sie haben nur eine dominierende Präferenz (Rot, Gelb, Grün, Blau) zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 2. Ring (Fokussiert, 9-24), dann steigt Ihre Flexibilität, denn Sie haben 2 Präferenzen aktiv zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 3. Ring (24-40), dann haben Sie 3 nebeneinanderliegende Präferenzen zur Verfügung und besitzen eine hohe Flexibilität.



## DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

---

Sind Sie auf dem 4. Ring (flexible Kreuzung, 41-56), dann haben Sie die höchste Flexibilität, denn Sie haben 3 Präferenzen aktiv zur Verfügung incl. der Konträrfarbe zur Hauptfarbe und können sich sehr leicht an unterschiedliche Verhaltensweisen und Aufgaben adaptieren.

Sind Sie auf dem 5. Ring (Kreuzung, 57-60), stehen Ihnen zwei Präferenzen zur Verfügung, jedoch immer zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

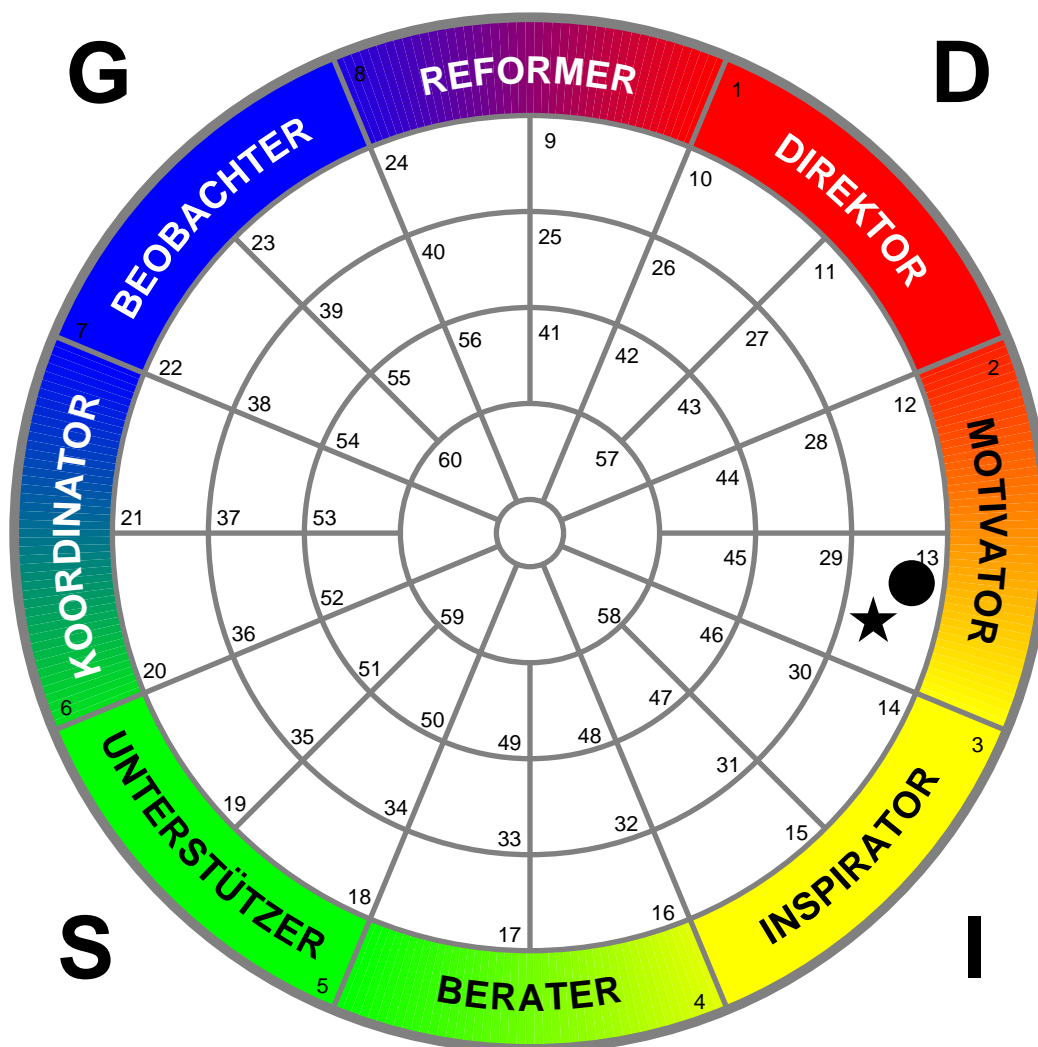
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der er seine natürliche Leistung voll ausschöpfen kann.

Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS-Berater jederzeit zur Verfügung.



# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

5.2.2007



Adaptierter Stil: ★ (13) INSPIRATOR/MOTIVATOR  
 Basis-Stil: ● (13) INSPIRATOR/MOTIVATOR  
 Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2006 F24

Winner's Edge (Schweiz) AG  
 5430 Wettingen  
 Tel 056 437 16 62 / Fax 056 437 16 69



**SUCCESS INSIGHTS®**

MOTIVATIONS ANALYSE™

---

*"Wer andere kennt, ist gelehrt.  
Wer sich selbst kennt, ist weise."  
-Lao Tse*

**John Doe**

5.2.2007

Winner's Edge (Schweiz) AG  
Alb. Zwysigstrasse 28  
5430 Wettingen  
Tel 056 437 16 62 / Fax 056 437 16 69  
[www.winners-edge.ch](http://www.winners-edge.ch)



# AUSWERTUNG IHRES REPORTS

Kenntnisse über die Werte eines Menschen, helfen uns zu verstehen, WARUM er sich so verhält. Ein Blick auf seine Erfahrungen, Referenzen, Aus- und Weiterbildung gibt uns einen Überblick darüber WAS er tun kann. Verhaltensanalysen geben Aufschluss darüber WIE ein Mensch sich im Arbeitsumfeld verhält und arbeitet. Die Motivations-Analyse zeigt die Ausprägungen seiner sechs Grund-Interessen und -Werte: Theoretisch, ökonomisch, ästhetisch, sozial, individualistisch und traditionell.

<b>Wert</b>	
<b>Theoretisch</b>	<b>Interesse an Wissen und Know How</b>
<b>Ökonomisch</b>	<b>Unternehmerisches Interesse</b>
<b>Ästhetisch</b>	<b>Interesse an Gestaltung und Harmonie</b>
<b>Sozial</b>	<b>Bereitschaft, anderen zu helfen</b>
<b>Individualistisch</b>	<b>Interesse an Macht und Einfluss</b>
<b>Traditionell</b>	<b>Interesse an Regelmäßigkeit</b>

Werte tragen dazu bei, Verhalten herbeizuführen und werden manchmal als versteckte Motivatoren bezeichnet, weil sie nicht immer erkennbar sind. Das Ziel dieses Reports ist es, einige dieser motivierenden Faktoren offen zu legen, weiter auszuführen und auf diesen Stärken, die jeder Mitarbeiter in sein Arbeitsumfeld einbringt, aufzubauen.

Der Report analysiert die Ausprägungen für jeden der sechs Werte basierend auf Ihren Antworten. Die Werte eines Menschen zu kennen, hilft uns zu verstehen, warum er das tut, was er tut. Wenn wir die Werte messen, enthüllen wir einige dieser Motivatoren und können Stärken, die einen Menschen im Unternehmen einzigartig machen, identifizieren. Werte bestimmen oder lenken unseren Verhaltensstil.

## INSIGHTS Motivations-Analyse

Das Ergebnis dieses Reports basiert auf jahrzehntelangen umfangreichen Studien und Erfahrungen mit Führungskräften und Spitzenleistungsteams. Die statistischen Normen für dieses Instrument wurden auf der Grundlage der Antwortmuster von tausenden Managern entwickelt. In diesen Report fließen aktuellste Erkenntnisse über die menschliche Kognition und das Gedächtnis ein. Die Inhalte dieses Reports werden entsprechend aktuellster Erkenntnisse menschlichen Verstehens in einprägsamen Kategorien anhand eines interaktiven Layouts dargestellt.



# AUSWERTUNG IHRES REPORTS

---

## Wie gewinnen Sie für sich am meisten aus diesem Report?

1. Fügen Sie Bemerkungen an, löschen oder schreiben Sie welche in diesem Dokument und betrachten Sie es als ein Arbeitshandbuch oder als persönliches Hilfsmittel. Nutzen Sie es, indem sie es regelmäßig überprüfen, überarbeiten und aktualisieren.
2. Überprüfen Sie den Report und wählen Sie die Themenbereiche aus, die für die aktuellen Projekte am wichtigsten sind. Entscheiden Sie die nächsten Schritte, basierend auf dem, was der Report aufdeckt und aufgrund Ihrer Erfahrungen.
3. Teilen Sie die Informationen während der Teamentwicklung mit Freunden und Kollegen, soweit Sie sich dabei wohl fühlen. Bedenken Sie, dass Kommunikation Austausch von Informationen bedeutet und Ihre Team-Kollegen in ähnlicher Weise aufgefordert werden.
4. Nutzen Sie die Informationen in dem Report als "Selbstmanagement Handbuch", um die Themen heraus zu kristallisieren, die Werte am Arbeitsplatz betreffen, und um eine optimale Leistung zu erhalten.
5. Andere Schritte und Prozesse können sich in den Team-Meetings abzeichnen.

## Dieser Report enthält

- Einen Abschnitt für jeden der sechs Werte-Dimensionen in diesen Kategorien: Allgemeine Eigenschaften; Wert für das Unternehmen; Schlüssel zur Motivation; Training und berufliche Weiterbildung; Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung.
- Einen Abschnitt mit Normen und Vergleichen, der Ihnen Ihre Werte im Vergleich zum nationalen Durchschnitt anzeigt.
- Eine Motivations-Grafik
- Ein Motivations-Rad
- Einen Werte-Aktionsplan, um die Stärken zu stärken und Entwicklung und Wachstum zu fördern.
- Einen Teamentwicklungs-Aktionsplan, um es zu ermöglichen, bestimmte Informationen mit anderen zu teilen.



# ÖKONOMISCH

*Die Ausprägung bei der Dimension Ökonomisch steht für ein charakteristisches Interesse an Geld und Allem was nützlich ist. Dies bedeutet, dass ein Mensch die Sicherheit will, die das Geld ihm und seiner Familie jetzt und in Zukunft bringt. Dieser Wert beinhaltet die praktischen Dinge im Geschäftsleben - die Produktion, das Marketing, den Konsum von Gütern, die Aufnahme von Krediten und die Anhäufung von Sachvermögen. Dieser Typ ist durch und durch praktisch veranlagt und entspricht dem Bild, das man von einem typischen Geschäftsmann hat. Ein Mensch mit einem hohen Ergebnis hat wahrscheinlich ein großes Bedürfnis, andere an Reichtum zu übertreffen.*

## Allgemeine Eigenschaften

- An allem interessiert was praktisch und nützlich ist um seine Vision des Erfolgs zu erzielen.
- Zielorientiert, insbesondere bei finanziellen Zielen.
- Motiviert durch Geld und Prämien als Anerkennung für gut erledigte Arbeit.
- Bei einer Profit- oder Profit-Kosten-Nutzen-Analyse, vertritt John Doe die Position, dass das Ergebnis die Mittel rechtfertigt.
- John Doe bevorzugt mehr die Anerkennung für erzielte Ergebnisse als für die angewandte Methode.
- John Doe tendiert dazu hart zu arbeiten, ist wettbewerbsfreudig und meistens motiviert durch finanzielle Anreize und attraktive Vergütungspläne.
- Versucht seine wirtschaftlichen Geschäftsbeziehungen zu strukturieren.
- Nutzt Geld als Wertmaßstab.

## Wert für das Unternehmen

- Ist profit- und entscheidungs-orientiert.
- Fühlt sich von Konkurrenzsituationen, Herausforderungen und finanziellen Anreizen sehr angesprochen.
- Trifft Entscheidungen nach praktischen und finanziellen Gesichtspunkten.
- Achtet auf die Rendite bei Geschäfts- und Team-Aktivitäten.
- Ist hoch-produktiv.



## Schlüssel zur Motivation

- Machen Sie bewusst, dass man nicht nur durch Geld motiviert wird, sondern auch durch den Job selbst.
- Stellen Sie sicher, dass finanzielle Anreize fair sind, klar kommuniziert werden und bieten Sie einen hohen Profit für Leistungsbereitschaft.
- Seien Sie sich bewusst, dass bei denjenigen, die eine sehr hohe Punktzahl haben, die Loyalität zum Unternehmen gering sein kann. Beachten Sie, die Leistung zu belohnen und die Beteiligung als wichtiges Mitglied im Team zu fördern.
- Honorieren Sie hohe Leistung in materieller und finanzieller Weise kombiniert mit persönlicher und Anerkennung im Team.
- Unterstützen Sie John Doe darin zu erkennen, dass nicht jeder durch Reichtum, Rendite und Gewinn so hoch-motiviert wird wie er.

## Training und berufliche Weiterbildung

- Bauen Sie, falls möglich, bei Trainings Wettbewerbe zwischen den Gruppen ein.
- Verknüpfen Sie Lernergebnisse mit der Fähigkeit, sowohl das eigene Einkommen als auch das des Unternehmens zu steigern.
- Bieten Sie Prämien und Anreize für die Teilnahme an zusätzlichen Trainings und beruflicher Weiterentwicklung.

## Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung

- Sollte akzeptieren lernen, dass nicht jeder durch Reichtum, Rendite oder Gewinn hoch motiviert ist und nicht potentielle Neukunden, Stammkunden oder Käufer durch diese Haltung abschrecken.
- Sollte auf die Bedürfnisse anderer mit größerer Sensibilität eingehen und das Interesse an sich selbst weniger zeigen.
- Sollte daran arbeiten auch anderen Werten Beachtung zu schenken, die Stärken anderer schätzen, auch wenn sie nicht diesen starken wirtschaftlichen Ehrgeiz haben.



## THEORETISCH

*Die hauptsächlichsten Antriebe bei diesem Wert sind das WISSEN und das Interesse daran, neues zu LERNEN. Für ein hohes Abschneiden in diesem Wert ist eine „kognitive“ Einstellung erforderlich. Ein Mensch mit dieser Haltung beurteilt nicht die Schönheit oder Nützlichkeit von Objekten, sondern versucht zu beobachten und zu begründen. Da die Interessen eines eher theoretisch orientierten Menschen empirisch, kritisch und rational sind, wird er als Intellektueller wahrgenommen. Das Hauptziel in seinem Leben ist Wissen zu ordnen und zu systematisieren: Wissen um des Wissens willen.*

### Allgemeine Eigenschaften

- Ist in einer Vielzahl unterschiedlicher Gebiete wißbegierig.
- Andere bitten John Doe um Rat bei Projekten und Prozessen.
- Geht gerne in Buchhandlungen und kauft dann oft ungeplant ein.
- Ist wachsam und mag mentale Herausforderungen.
- Hat den starken Wunsch zu lernen und mehr als nötig zu wissen.
- Ist bereit Risiken einzugehen, um etwas Neues zu lernen.
- Besucht gerne Messen und Kongresse in seinem Interessen- und Fachgebiet, um neue Ideen und Möglichkeiten für sich und das Unternehmen zu finden.

### Wert für das Unternehmen

- John Doe ist ein aktiver Problemlöser, auf der Suche nach Lösungen.
- Er wird lange und hart an der Lösung eines komplexen Problems arbeiten.
- Stabile, wissensgetriebene Ethik.
- An einem Team-Meeting wird John Doe vorbereitet, mit beendeter Vorarbeit erscheinen.
- Besitzt starke analytische Fähigkeiten.

### Schlüssel zur Motivation

- Involvieren Sie John Doe in zukünftige Entwicklungsprojekte, um sein Fachwissen zu nutzen.
- Falls eine lern- oder wissensbasierte Veranstaltung geplant wird, dann sollten Sie John Doe involvieren. Falls externe lernbasierte Veranstaltungen auf dem Plan stehen, geben Sie John Doe die Möglichkeit teilzunehmen.
- John Doe bietet im Umgang mit Kunden oder Kollegen, die sehr detaillierte Informationen für das Treffen von Entscheidungen benötigen, eine hohe technische Glaubwürdigkeit.
- Egal ob Vorträge, Seminare oder Konferenzen, schicken Sie John Doe hin, um zu lernen.
- Geben Sie ihm die Möglichkeit sowohl zu lernen als auch zu lehren.



# THEORETISCH

---

## Training und berufliche Weiterbildung

- Er lernt gerne um des Lernens Willen und wird die Trainings und Weiterentwicklungsprogramme unterstützen.
- Man kann sich darauf verlassen, dass er seine Hausaufgaben gründlich und genau erledigt.
- Engagiert sich aktiv, bei der Arbeit oder in der Freizeit zu lernen.

## Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung

- Das Maß an Dringlichkeit kann schwanken und ist davon abhängig inwiefern John Doe bereit ist, sein Wissen zu teilen.
- Zieht es vor, sich in einem Projekt Zeit zu lassen, da er der Meinung ist, dass wichtige Informationen im Laufe eines Projektes aufkommen, wenn man dem Projekt genügend Zeit lässt.
- Drängen Sie ihn nicht von einer Lernerfahrung zur anderen. Sorgen Sie für einige praktische Anwendungen des neu Gelernten.



## INDIVIDUALISTISCH

*Der primäre Antriebsfaktor bei diesem Wert ist das Interesse an MACHT. Untersuchungen zeigen, dass Führungskräfte in den meisten Bereichen einen hohen Wert in dieser Dimension erreichen. Da Konkurrenz und Kampf eine große Rolle in allen Lebensbereichen spielen, haben Philosophen Macht als grundlegendstes und wichtigstes aller Motive betrachtet. Bei bestimmten Persönlichkeiten steht der Wunsch nach einem direkten Ausdruck dieses Motivs an oberster Stelle; sie wünschen sich vor allem persönliche Macht, Einfluss und Ansehen.*

### Allgemeine Eigenschaften

- Wird im Allgemeinen bei Diskussionen über Ideen, Methoden oder Themen am Arbeitsplatz nicht als jemand mit einer extremen Haltung wahrgenommen.
- Ist bei Bedarf in der Lage, einen Standpunkt zu vertreten oder eine Position zu beziehen und beides mit gleich viel Aufrichtigkeit.
- Fühlt sich im Rampenlicht und bei für besondere Beiträge entgegengebrachter Aufmerksamkeit wohl, kann aber auch auf beides verzichten.
- Ist fähig, sowohl eine Führungsrolle zu übernehmen als auch ein engagiertes Teammitglied zu sein, falls er gefragt wird.
- John Doe würde nicht als widersprüchlich in seinen Ideen am Arbeitsplatz oder bei Transaktionen bezeichnet werden.

### Wert für das Unternehmen

- Wird als stabilisierende Kraft bei Betriebsabläufen und Transaktionen wahrgenommen.
- Wird als flexibel und vielseitig beurteilt, ohne extrem zu sein.
- Ist in der Lage, beide Positionen nachzuvollziehen, sowohl die vom Standpunkt derjenigen mit höheren als auch die derjenigen mit geringeren individualistischen Werthaltungen.
- Ist fähig, zwischen den Bedürfnissen der Teammitglieder mit höheren und denen mit geringeren Werten in der individualistischen Dimension zu vermitteln.
- Kann sowohl eine Stellung lebhaft verteidigen als auch leise und ruhig eine Position unterstützen.
- Ist bei Bedarf in der Lage, sowohl eine Führungsposition einzunehmen als auch Anweisungen zu folgen.



# INDIVIDUALISTISCH

---

## Schlüssel zur Motivation

- John Doe ist sozial anpassungsfähig. Er kann je nach Bedarf sowohl eine Führungsrolle im Team übernehmen als auch ein engagiertes Teammitglied sein.
- Denken Sie daran, dass John Doe fähig ist, mit anderen unterschiedlichster Einstellung gut zurechtzukommen, ohne diejenigen mit extremen Ansichten vor den Kopf zu stoßen.
- John Doe ist in der Lage, selbst keine extreme Position einzunehmen und deshalb ein ausgleichender und stabilisierender Mediator für unterschiedlichste Fragestellungen, die das Team betreffen, zu sein.
- John Doe hat einen für viele Berufstätige typischen Drang nach Individualität.
- Fragen Sie ihn nach seiner Meinung über ein Thema, das das Unternehmen betrifft, um eine Schlüsselmeinung aus dieser Werteskala zu erfahren.

## Training und berufliche Weiterbildung

- Ist ein flexibler Teilnehmer in Trainings und Aktivitäten der beruflichen Weiterentwicklung.
- Genießt sowohl team-orientierte Lernangebote als auch solche, die die Individualität oder Selbständigkeit fördern.
- Bitte analysieren Sie andere Wertedimensionen, um zusätzliche Einblicke in Lernpräferenzen zu gewinnen.

## Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung

- Um zusätzliche Erkenntnisse über die Bedeutung dieses individualistischen Wertes zu gewinnen, sollten Sie andere Wertemotivationen analysieren.
- Ermöglichen Sie genügend Spielraum für diejenigen mit einer stärker ausgeprägten individualistischen Motivation, damit diese sich ihren Bedürfnissen entsprechend entfalten können.
- Vermeiden Sie es, Personen mit stärkeren oder weniger stark ausgeprägten individualistischen Antrieb zu kritisieren, da alle Wertepositionen Respekt verdienen.



## TRADITIONELL

*Die Interessen und Belange, die diesen Wert am Besten charakterisieren, sind „Einigkeit“, „Ordnung“ oder „Tradition“. Personen mit hohen Ergebnissen in diesem Wert suchen nach einem System in ihrem Leben. Dieses System kann in der konservativen Einstellung oder bei einer Autorität gefunden werden, die Regeln, Vorschriften und Prinzipien definiert.*

### Allgemeine Eigenschaften

- Glaubt, dass kollegiale Beziehungen wichtig sind, sowohl mit Personen mit stärker und weniger stark ausgeprägten traditionellen Werten.
- Versteht und unterstützt die individuellen Sichtweisen von anderen, die eine höhere oder geringere Ausprägung in diesem Wertebereich haben.
- Hält Gruppen- oder Teamanstrengungen für sehr wichtig, aber findet, dass die individuellen Rechte gewahrt bleiben müssen.
- Akzeptiert Autorität, findet aber auch, dass persönliche Meinungen bei der Entscheidungsfindung gehört werden müssen.
- Wird innerhalb sicherer Grenzen die Regeln anfechten, um eigene, individuelle Ideen zu äußern.
- John Doe wird sich weder in Details verstricken, noch diese bei der Entscheidungsfindung ignorieren.
- Dieser Wert sollte mit anderen stärker und weniger stark ausgeprägten Werten verglichen werden, um seine Motivatoren zu bestimmen.

### Wert für das Unternehmen

- Weiß um die Notwendigkeit von Vorgaben und schätzt es, in einem Umfeld tätig zu sein, das kreative Problemlösungswege zulässt, die diese Vorgaben in Frage stellen.
- Bringt Flexibilität ins Team. Befolgt je nach Bedarf bisherige Vorgehensweisen oder führt neue ein.
- Ist eine stabilisierende Kraft im Team.
- Schätzt sowohl die Bedürfnisse von traditionellen als auch weniger traditionellen Personen im Team.
- Respektiert Pläne und Standardverfahren ohne unnachgiebig zu sein.



## TRADITIONELL

---

### Schlüssel zur Motivation

- Denken Sie daran, dass John Doe anpassungsfähig ist und sowohl notwendige Anweisungen befolgt, als auch neue aufstellt, falls dies notwendig ist.
- Unterstützen Sie John Doe's Stärke eine stabilisierende Kraft zwischen denen zu sein, die vorgegebene Verfahren befolgen möchten und denen, die diese anfechten wollen.
- Denken Sie daran, dass John Doe in der Lage ist, ein vermittelnder und stabilisierender Mediator bei Diskussionen über Abläufe, Anweisungen oder Richtlinien zu sein, ohne selbst eine extreme Position einzunehmen.
- John Doe zeigt Verhaltensweisen bei der Durchführung von Projekten, die für viele Geschäftsleute typisch sind.
- Ziehen Sie seine Meinung zu Rate, um ein solides Verständnis von wichtigen Themen zu gewinnen.

### Training und berufliche Weiterbildung

- John Doe nimmt sowohl an Angeboten der beruflichen Weiterentwicklung gerne teil, die auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind als auch an Angeboten mit eher kreativem und unstrukturiertem Design.
- Nimmt vorbehaltlos an Lernangeboten und Angeboten der beruflichen Weiterentwicklung teil ohne diese verändern zu wollen.
- Nimmt als unterstützendes Teammitglied engagiert an beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten teil.

### Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung

- Sollte seine Meinung sagen oder eine klare Position zu Verfahrensfragen beziehen.
- Sollte hinsichtlich einiger Fragestellungen im Team einen entschiedeneren Standpunkt beziehen.
- Sollte andere Werte analysieren, um die Bedeutung der Traditionen als Antriebsfaktor zu bestimmen.



# ÄSTHETISCH

*Eine höhere Punktzahl in Ästhetik deutet auf ein relatives Interesse an Gestaltung und Harmonie an. Jede Erfahrung wird unter dem Gesichtspunkt von Anmut, Symmetrie oder Fitness beurteilt. Das Leben wird als eine Kette von Partys betrachtet und jede um ihrer selbst Willen gefeiert. Eine hohe Punktzahl bei diesem Wert muss nicht notwendigerweise bedeuten, dass künstlerische Talente vorliegen. Es zeigt nur ein Hauptinteresse an künstlerischen Lebensabschnitten.*

## Allgemeine Eigenschaften

- Andere Werte haben eine höhere Bedeutung für die Motivation als der Wert der Ästhetik.
- Zeigt einen entscheidenden praktischen Nutzen für das ästhetische Umfeld und die Ressourcen des Unternehmens: Beide Seiten müssen profitieren.
- Analysieren Sie die gesamten Grafiken und die Ergebnisse, damit Sie die Werte bestimmen können, die höher ausgeprägt sind als die im ästhetischen Bereich.
- Hat immer den Profit des Unternehmens im Blick und möchte keine Zeit und kein Geld verschwenden, wenn dadurch nicht die Produktivität gefördert wird.
- Ist nicht unbedingt besorgt um die Gestaltung und Ästhetik in seinem Arbeitsumfeld.
- Betrachtet diejenigen, die in diesem Wert höher abschneiden, als Personen, die eine praktischere Sichtweise einnehmen sollten.
- John Doe ist eine sehr praktische Person, für die die Ästhetik oder die Atmosphäre im Arbeitsumfeld keine Rolle spielt.
- Wird durch andere Bereiche als die der Ästhetik motiviert und angetrieben.

## Wert für das Unternehmen

- Ein unangenehmes Umfeld wird seine Produktivität und Kreativität nicht nachteilig beeinflussen.
- Ist weitsichtig und betrachtet nicht nur die künstlerischen Aspekte.
- Lässt sich in emotionaler Hinsicht nicht leicht beeinflussen.
- Hat einen guten Geschäftssinn und ein gutes Auge für alle praktischen Belange.



# ÄSTHETISCH

---

## Schlüssel zur Motivation

- Überladen Sie ihn nicht mit Anforderungen, die eine ausgeprägte individuelle Kreativität und Selbstverwirklichung erfordern.
- Appellieren Sie an seine praktischen Fähigkeiten in Projekten und der Führung.
- Beachten Sie andere Spitzen auf der Wertegratik und gestalten Sie ein Umfeld, das diese fördert und verstärkt.
- Denken Sie daran, dass ein praktisches Talent ebenso wichtig ist, wie ein kreatives, um die Ergebnisse im Team zu erzielen.
- Geben Sie aufrichtige Anerkennung für gute Beiträge.

## Training und berufliche Weiterbildung

- Gestalten Sie Seminare und Fortbildungen so praktisch wie möglich.
- Gibt entscheidende Impulse für den Seminarablauf und ist hinsichtlich des Trainingsumfelds flexibel.
- Link learning and professional development to other items of greater self-interest.

## Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung

- Kreative Details oder Selbsta Ausdruck könnten vermieden werden.
- Wird von einigen als überaus geschäftsorientiert gesehen was allerdings die praktische Seite seiner Werte widerspiegelt.
- Sollte sich bewußt sein, dass andere eine stärkere ästhetische Motivation haben und die Unterschiede respektieren.



## SOZIAL

*Diejenigen, die bei diesem Wert sehr hohe Ergebnisse erzielen, empfinden von Natur aus Liebe zu den Menschen. Die sozial geprägte Person schätzt andere Menschen und ist deshalb freundlich, sympathisch und selbstlos. Sie empfindet die eher theoretisch-, ökonomisch- oder ästhetisch-geprägten Menschen als kalt und unmenschlich. Im Vergleich zu einer Person mit stark individualistischen Werten, betrachtet die sozial-orientierte Person es als einzig geeignete Form menschlicher Beziehungen, anderen zu helfen. Untersuchungen auf diesem Gebiet zeigen, dass rein soziales Interesse selbstlos ist.*

### Allgemeine Eigenschaften

- John Doe ist bei Vertrauensfragen im Geschäftsleben sehr vorsichtig, da er in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht hat und diese in Zukunft vermeiden will.
- Hat immer den Profit des Unternehmens im Blick, und erhält sich einen gesunden Geschäftssinn in Bezug auf zwischenmenschliche Prozesse.
- Neigt zu einer stark ausgeprägten Arbeitsethik, die auch gerne auf andere übertragen wird. „Ich habe hart und ausdauernd gearbeitet und andere sollten dazu in der Lage sein, dies für sich selbst auch zu tun.“
- Hat gelernt „Nein“ zu sagen, wenn er gefragt wird, Dinge zu erledigen, die nicht wichtig und entscheidend sind (weder für ihn selbst, noch für das Unternehmen.)
- Betrachtet diejenigen, die in diesem Wert höher abschneiden, als Personen, die ihre Sicherheit aus den Händen geben.
- Kann Wohltätigkeitsorganisationen außerhalb des Arbeitsumfelds gegenüber großzügig sein, aber sich gleichzeitig scheuen diese Großzügigkeit am Arbeitsplatz zu zeigen.
- Wird durch andere Bereiche als dem des sozialen/altruistischen Bereichs motiviert und angetrieben.

### Wert für das Unternehmen

- Zeigt einen entscheidenden praktischen Nutzen für das Unternehmen und dessen Geschäfte.
- Gewinner in der Geschäftswelt, auch bei heftigster Konkurrenz.
- Lässt sich in emotionaler Hinsicht nicht leicht beeinflussen.
- Guter Geschäftssinn.

### **Schlüssel zur Motivation**

- Seien Sie vorsichtig Aufgaben nicht nicht mit zu vielen Tätigkeiten aus den Bereichen Coaching und Beratung zu überladen, da er keinen direkten Geschäftsgewinn aus diesen Tätigkeiten für sich ziehen kann.
- Sprechen Sie die praktische Seite von John Doe an.
- Bleiben Sie entscheidungsorientiert.
- Seien Sie nicht emotional oder bevormundend.
- Sorgen Sie dafür, dass ihre Ideen und Herangehensweisen einen unternehmerischen Sinn ergeben.

### **Training und berufliche Weiterbildung**

- Verbinden Sie Lernen und berufliche Weiterentwicklung mit Themen, die ein größeres Eigeninteresse erwarten lassen können.
- Finden Sie Trainingsinhalte, die zu verbesserten Geschäftschancen oder zur Weiterentwicklung beitragen.
- Verbinden Sie die Ziele der Weiterbildung und des Trainings mit entscheidenden Verbesserungsmöglichkeiten und Erfolgen.

### **Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung**

- Andere könnten ihn bei bestimmten Projekten oder bei der Weitergabe von Informationen als egoistisch und weniger kollegial wahrnehmen.
- Wird von Einigen als überaus "vorsichtig" wahrgenommen, insbesondere von denen, die offener und im Geschäftssinn partnerschaftlicher sind.
- Sollte einfühlsamer gegenüber den Bedürfnissen anderer sein.



# MOTIVATOREN - NORMEN UND VERGLEICHE

Jahrelang hat man Aussprüche, wie „Jeder muss sein Schicksal alleine tragen“, „Jedem das Seine“ und „Du tust die Dinge für dich selbst, nicht für andere“, gehört. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnliche Werte wie Sie teilen, werden Sie in die Gruppe hineinpassen und sich voller Energie fühlen. Wenn Sie jedoch mit Menschen zusammen sind, die gänzlich unterschiedliche Werte haben, werden Sie als Außenseiter wahrgenommen. Falls die Unterschiede erkannt und verstanden werden, kann jeder seine Stärken gewinnbringend einbringen. Werden Sie nicht erkannt, können diese Unterschiede Stress oder Konflikte bedeuten. Falls Sie mit dieser Art von Situation konfrontiert werden, können Sie:

- die Situation ändern.
- Ihre Sicht der Dinge ändern.
- sich aus der Situation hinausbegeben.
- sich mit der Situation abfinden und mit ihr zurechtkommen.

Dieser Abschnitt zeigt Ihnen die Bereiche, in denen Ihre Werte außerhalb des Durchschnitts liegen und zu Konflikten führen könnten. Je höher Ihre Ergebnisse im Vergleich zum Durchschnitt liegen, umso eher werden andere Ihre Leidenschaft für diese Werte wahrnehmen. Je niedriger Ihre Ergebnisse im Vergleich zum Durchschnitt, umso eher werden Sie als indifferent und möglicherweise als negativ eingestellt den Werten gegenüber wahrgenommen. Der graue Bereich für jeden dieser Werte stellt 68 Prozent der Population dar oder Ergebnisse innerhalb einer Standardabweichung ober- oder unterhalb des nationalen Durchschnitts.

POSITIONIERUNG ZUM BEVÖLKERUNGSDURCHSCHNITT		
John Doe		
THEORETISCHE		Durchschnitt
ÖKONOMISCHE		Durchschnitt
ÄSTHETISCHE		Durchschnitt
SOZIALE		indifferent
INDIVIDUALISTISCHE		Durchschnitt
TRADITIONELLE		Durchschnitt

- 68 Prozent der Bevölkerung    | - Bevölkerungsdurchschnitt    \* - Ihre Position

Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Bevölkerungsdurchschnitt  
 Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Bevölkerungsdurchschnitt  
 Neutral - zwei Standardabweichungen unter dem Bevölkerungsdurchschnitt  
 Extrem - drei Standardabweichung vom Bevölkerungsdurchschnitt



# MOTIVATOREN - NORMEN UND VERGLEICHE

---

Bereiche, in denen die unterschiedlichen Ansichten anderer Sie möglicherweise frustrieren, da Sie den Enthusiasmus nicht mit ihnen teilen:

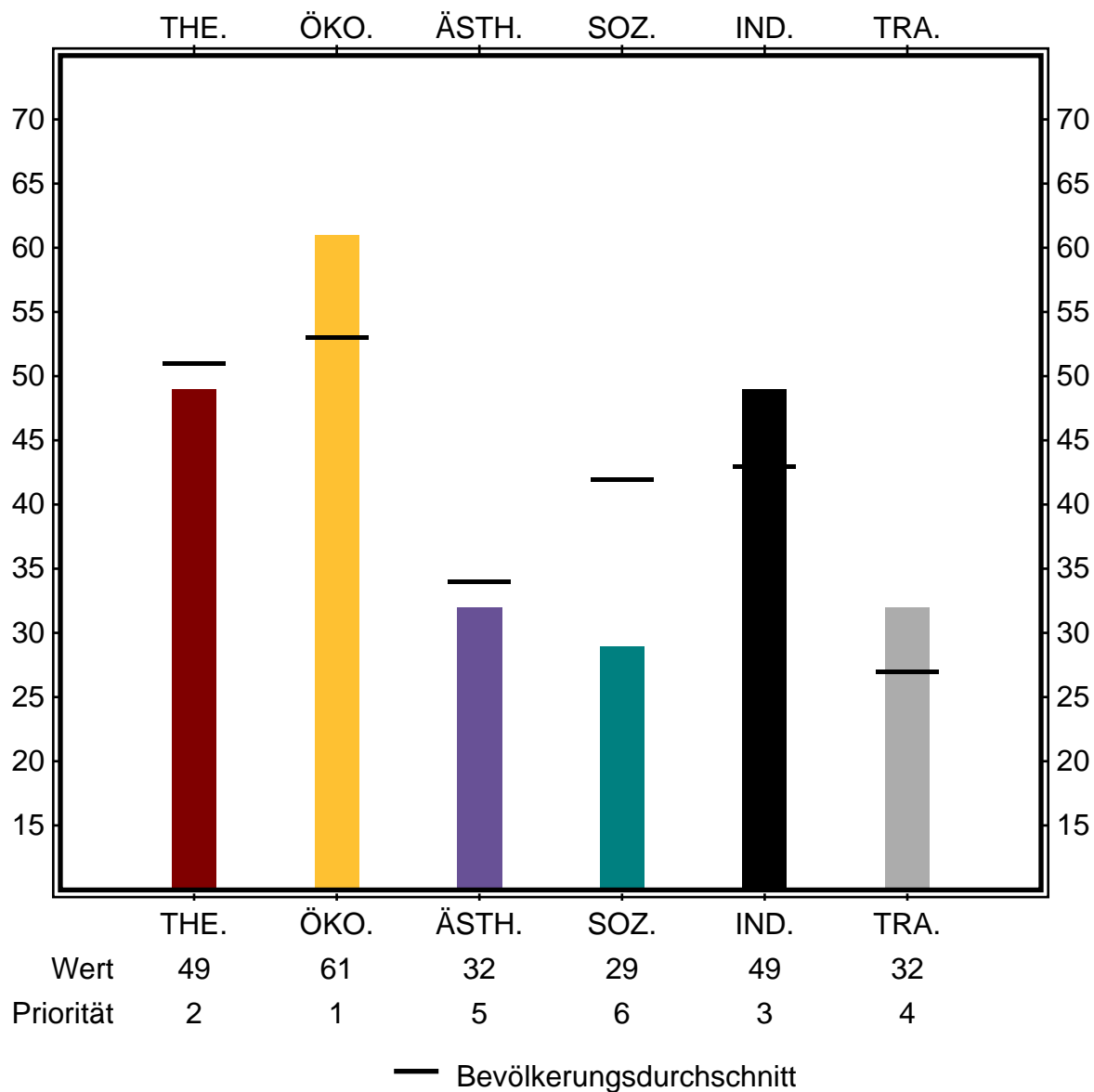
- Ihr Selbstbewusstsein bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht wohl fühlen.



# MOTIVATIONS GRAFIK

**John Doe**

5.2.2007



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2006 F24

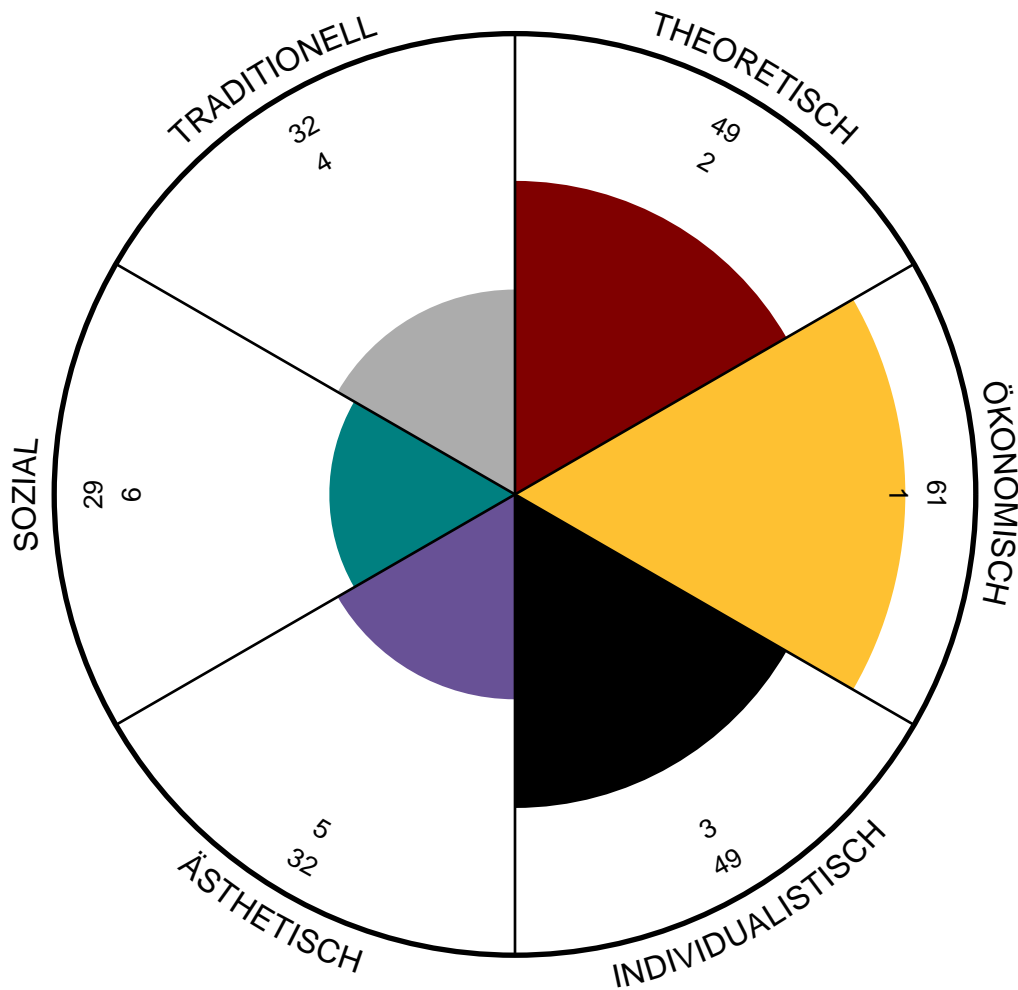
Winner's Edge (Schweiz) AG  
5430 Wettingen  
Tel 056 437 16 62 / Fax 056 437 16 69



# MOTIVATIONS - RAD™

John Doe

5.2.2007





# WERTE-AKTIONSPLAN

*Dieser Aktionsplan ist Ihr Instrument zur Selbstentwicklung. Nachdem Sie die Informationen in diesem Report überprüft haben, beantworten Sie bitte die unten aufgeführten Fragen insoweit sie für Ihr spezifisches Arbeitsumfeld relevant sind.*

---

## **Bereich 1: Die Mission des Teams oder der Organisation.**

Bitte notieren Sie nachfolgend eine oder zwei Ihrer Stärken, die zur Zielerreichung Ihrer Mission beitragen.

## **Bereich 2: Eine sofortige oder kurzfristige Aufgabe oder ein Ziel einer kleinen Gruppe, mit der Sie im Arbeitsalltag zusammenarbeiten.**

Geben Sie bitte nachfolgend ein oder zwei Ihrer Stärken (bitte andere als die zwei oben angegebenen) an, die Sie hinsichtlich kurzfristiger Aufgaben oder in die alltägliche Zusammenarbeit einbringen.



# WEITERENTWICKLUNGS - AKTIONSPLAN

---

Bitte beantworten Sie die unten aufgeführten Fragen so kurz wie möglich. Denken Sie bei der Beantwortung an die Informationen und Ergebnisse, die in diesem Report gegeben wurden.

## **Aktions-Punkt 1: Dinge, die ich weiterhin tun werde.**

Geben Sie drei Dinge an, in denen Sie bereits sehr gut sind und die sie weiterhin tun möchten.

- 1.
- 2.
- 3.

## **Aktions-Punkt 2: Dinge, die ich etwas verändern werde.**

Nennen Sie zwei Dinge, die Sie etwas abwandeln, anpassen oder verändern werden um Ihre persönliche Leistungsfähigkeit zu steigern.

- 1.
- 2.

## **Aktions-Punkt 3: Dinge, die ich zukünftig nicht mehr tun werde oder versuchen werde zu vermeiden.**

Nennen Sie eine Sache, die Sie zukünftig nicht mehr tun möchten um Ihre persönliche Leistungsfähigkeit zu steigern.

- 1.

Heutiges Datum: \_\_\_\_\_

Besprechungstermin mit Ihrem Mentor oder Ihrem Teamkollegen: \_\_\_\_\_



## IHRE ZUSAMMENFASSUNG FÜR DIE TEAMENTWICKLUNG

Wählen Sie aus den angezeigten Themenbereichen den für Sie jeweils wichtigsten Wert aus jeder Kategorie des Reports. Falls Ihnen kein wichtiger Wert einfällt, dann lassen Sie die Frage unbeantwortet. Dieses Übersichtsblatt soll als erste Schnittstelle des Dialogs zwischen Ihnen, Ihren Team-Kollegen und Ihrem Vorgesetzten dienen, vorausgesetzt jeder hat ein Exemplar seiner eigenen Information vorliegen. Diese Kommunikation sollte als zweiseitiger Prozess stattfinden.

*(Bitte bedenken Sie bei der Beantwortung, dass diese Items einen direkten Bezug haben zu den intrinsischen Antriebsfaktoren, ihre „versteckten Motivatoren“ sind nicht offensichtlich. Diese Items sind von kritischer Bedeutung für den langfristigen Erfolg. Diese Liste gibt einen Einblick warum wir das tun, was wir tun)*

### Allgemeine Eigenschaften

1. Theoretisch \_\_\_\_\_
2. Ökonomisch \_\_\_\_\_
3. Ästhetisch \_\_\_\_\_
4. Sozial \_\_\_\_\_
5. Individualistisch \_\_\_\_\_
6. Traditionell \_\_\_\_\_

### Wert für das Unternehmen

1. Theoretisch \_\_\_\_\_
2. Ökonomisch \_\_\_\_\_
3. Ästhetisch \_\_\_\_\_
4. Sozial \_\_\_\_\_
5. Individualistisch \_\_\_\_\_
6. Traditionell \_\_\_\_\_



# IHRE ZUSAMMENFASSUNG FÜR DIE TEAMENTWICKLUNG

---

## Schlüssel zur Motivation

1. Theoretisch \_\_\_\_\_
2. Ökonomisch \_\_\_\_\_
3. Ästhetisch \_\_\_\_\_
4. Sozial \_\_\_\_\_
5. Individualistisch \_\_\_\_\_
6. Traditionell \_\_\_\_\_

## Training und berufliche Weiterbildung:

1. Theoretisch \_\_\_\_\_
2. Ökonomisch \_\_\_\_\_
3. Ästhetisch \_\_\_\_\_
4. Sozial \_\_\_\_\_
5. Individualistisch \_\_\_\_\_
6. Traditionell \_\_\_\_\_



# IHRE ZUSAMMENFASSUNG FÜR DIE TEAMENTWICKLUNG

---

## Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung:

1. Theoretisch \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Ökonomisch \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Ästhetisch \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Sozial \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Individualistisch \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Traditionell \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Vorschläge für kontinuierliche Weiterentwicklung: (Wählen Sie zwei Items aus beliebigen Wertebereichen)

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_