



SUCCESS INSIGHTS®

MOTIVATIONS ANALYSE™

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

John Doe

16.4.2007

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



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.

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

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 hauptsächlichlichen 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.

**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 zurecht kommen.

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:

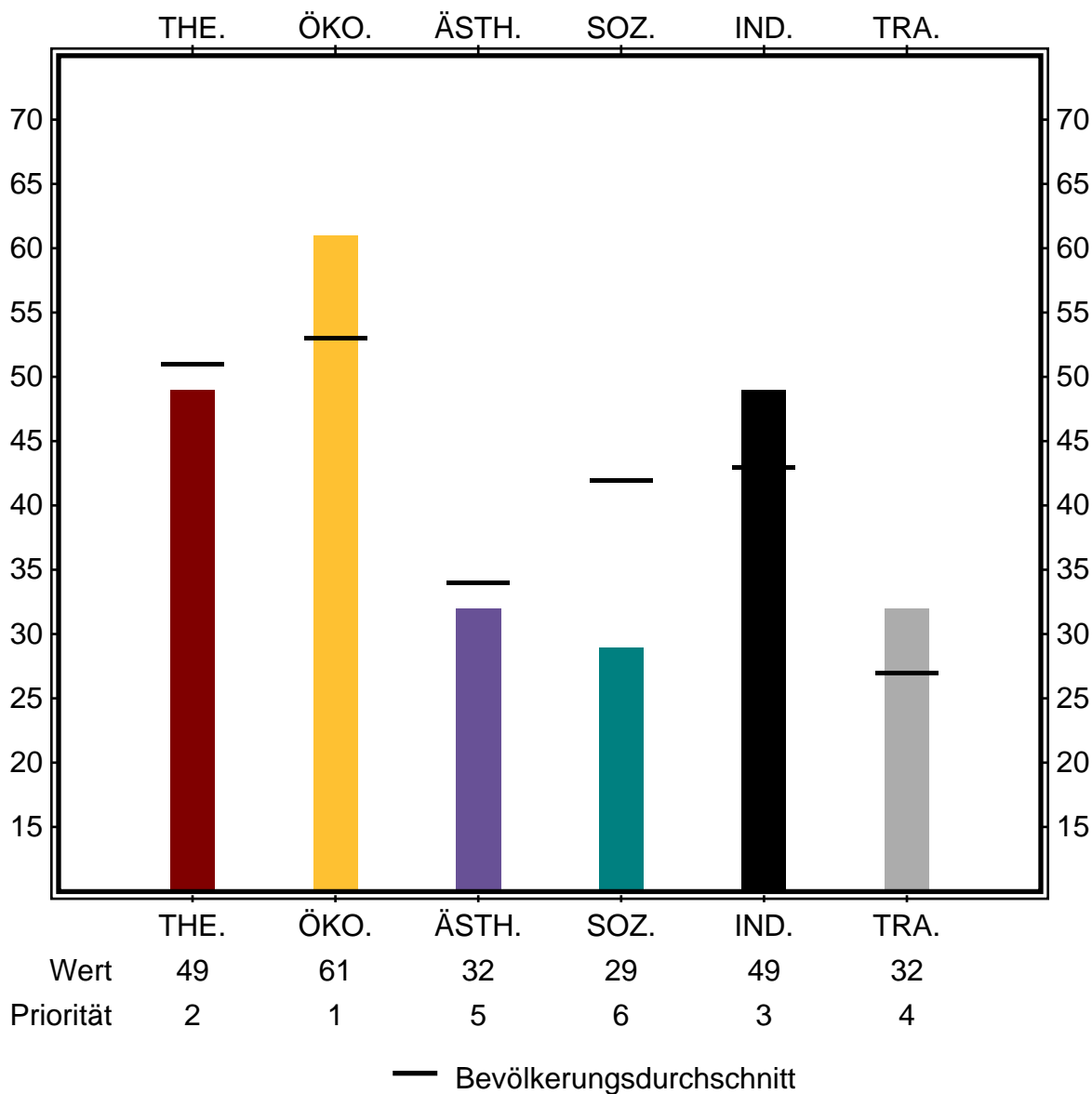
- Ihr Selbstbewusstsein bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht wohl fühlen.



MOTIVATIONS GRAFIK

John Doe

16.4.2007



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2006 F10

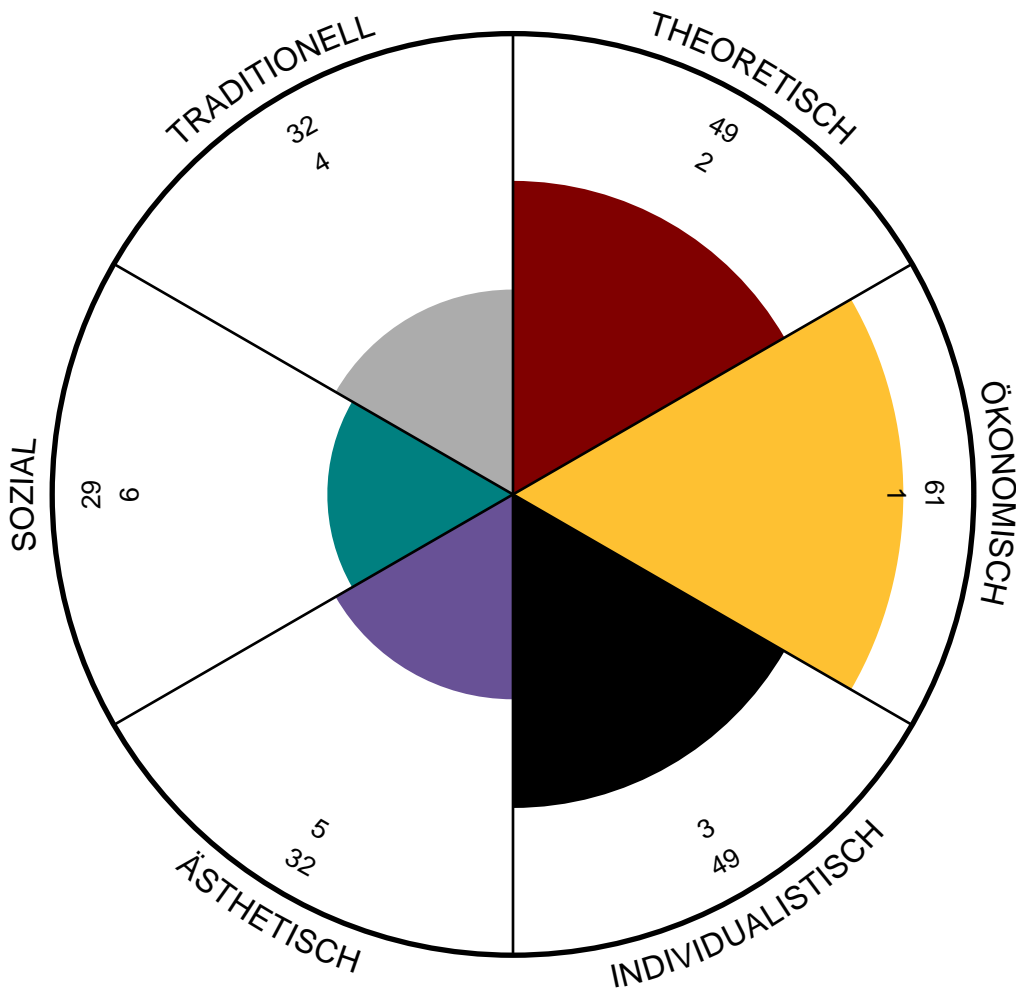
Winner's Edge (Schweiz) AG
 5430 Wettingen
 Tel 056 437 16 62 / Fax 056 437 16 69



MOTIVATIONS - RAD™

John Doe

16.4.2007





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. _____
