



## Susanne Mustermann

8. Januar, 2012

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

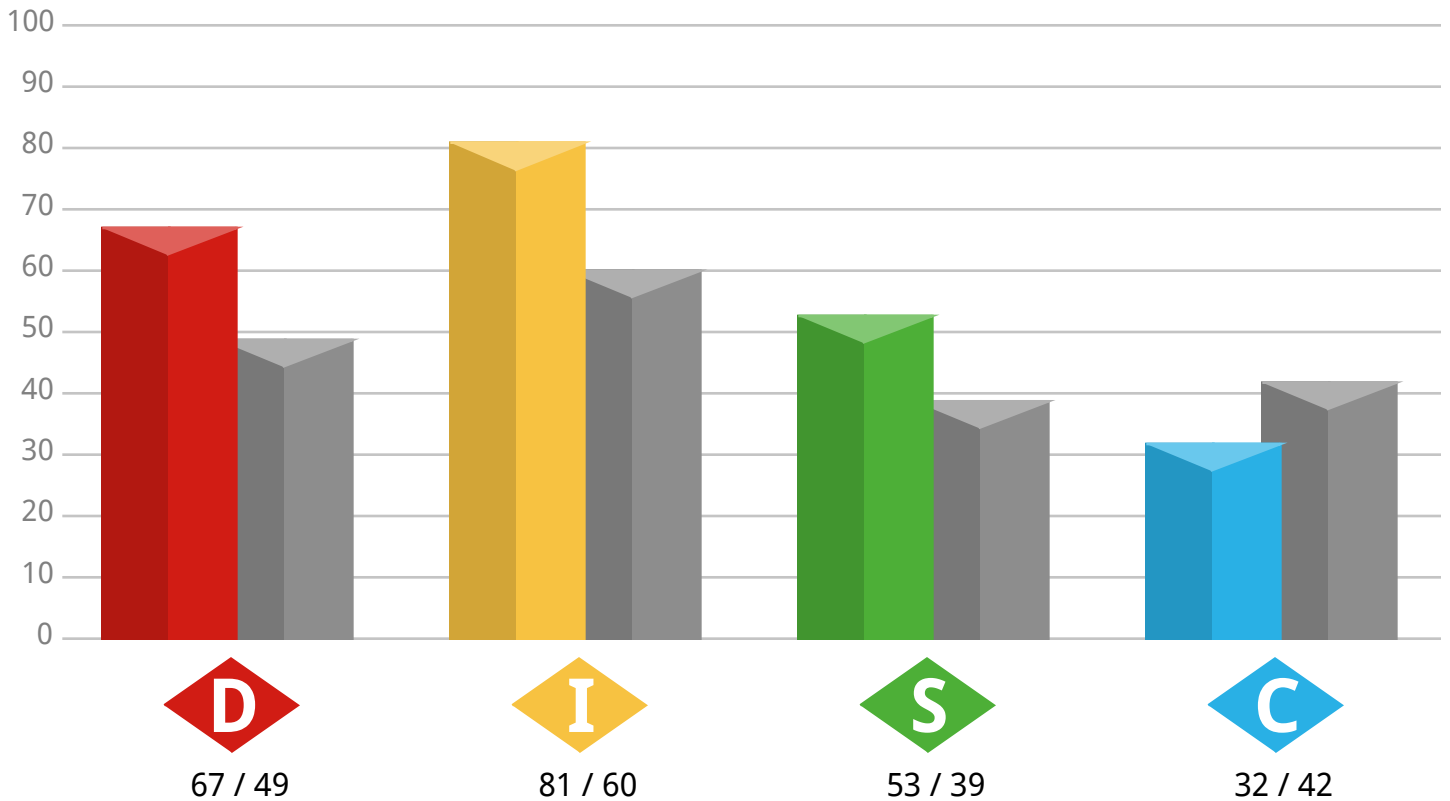
Dieser Verhaltens-Index misst auf Basis der wissenschaftlichen Arbeiten von Dr. William Marston die vier Verhaltensdimensionen einer Person. Er wird Ihnen dabei helfen, Ihren eigenen Verhaltensstil zu verstehen und zu erkennen, wie Sie Ihr Leistungspotenzial besser ausschöpfen können.



Innermetrix Deutschland  
info@innermetrix.de



## Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils



Susanne Mustermann

### Natürlicher Stil:

Den natürlichen Verhaltensstil nehmen Sie an, wenn Sie ganz authentisch und sich selbst gegenüber treu sind. Er beschreibt ihr natürliches, unverstelltes Verhalten. Wenn Sie sich gemäß Ihrem natürlichen Stil verhalten, reduzieren Sie Stress und Anspannung und es beruhigt Sie. Unter Stress oder Druck verfallen Sie automatisch in den natürlichen Verhaltensstil. Nur in Ihrem natürlichen Verhaltensstil werden Sie Ihr wahres Potenzial voll ausnutzen können!

### Adaptiver Stil:

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



## Über diesen Bericht

Studien der Firma INNERMETRIX haben ergeben, dass erfolgreiche Menschen über eine gute Selbsterkenntnis verfügen. Diese Menschen wissen was sie können und was sie nicht können. Daher sind sie in der Lage ihren Erfolg von ihrem Können abhängig zu machen. Sie tun vornehmlich das, was sie können und vermeiden die Dinge, die sie nicht können.

### **Die Kenntnis über das eigene Verhalten ist daher die Grundlage für den Erfolg!**

In diesem Bericht erhalten Sie einen Überblick über Ihr eigenes Verhalten und stärken dadurch Ihre Selbsterkenntnis.

Der Bericht misst die folgenden vier Dimensionen Ihres Verhaltens:

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

Dieser Bericht beinhaltet die folgenden Themenbereiche:

- Die wissenschaftliche Grundlage des Verhaltens-Index
- Die vier Dimensionen Ihres Verhaltens
- Erklärung Ihres natürlichen Verhaltens
- Erklärung Ihres adaptiven Verhaltens
- Ideen um leistungsfähiger zu sein
- Ideen um motivierter zu sein
- Die Stärken Ihres Verhaltens
- Ihr ideales Arbeitsklima
- Bereiche zur Verbesserung
- Ihr bevorzugter Trainings- und Lernstil
- Kommunikationserkenntnisse für Andere
- Relevanz-Abschnitt – Wie machen Sie die Ergebnisse für sich nutzbar



## Die Elemente des IMX Verhaltens-Index

Dr. William M. Marston ist der Begründer des DISC Modelles.

Mit seinem Buch „Emotions of Normal People“ beschrieb er vier immer wiederkehrende Verhaltensgrundstrukturen: „Dominance (Dominanz)“, „Inducement (Veranlassung)“, „Submission (Unterwerfung)“ und „Compliance (Befolgung, Einhaltung)“, im weiterentwickelten DISC-Modell von Prof. Dr. Geier bekannt als „Dominance“, „Influence“, „Steadiness“ und „Compliance“.

Die Basis von Marstons Arbeiten bildeten die Forschungen von C.G. Jung, der die Persönlichkeit als Konstellation widerstreitender innerer Kräfte ansah. Aufbauend auf seiner Typologie der Archetypen definierte Jung die zwei Einstellungstypen „extravertiert“ und „introvertiert“ sowie die vier Funktionstypen „denkend“ und „fühlend“ (beide urteilend) und „empfindend“ und „intuierend“ (beide wahrnehmend). Durch Kombination der zwei Einstellungstypen mit den vier Funktionstypen gelangte C. G. Jung zu acht Untertypen.

Auf dieser Grundlage misst der „IMX Verhaltens-Index“ die Verhaltenspräferenzen einer Person und trägt somit zu deren tieferem Verständnis und folglich effektiveren Nutzung bei.

**Wie nutzt eine Person ihre Talente?**

**Wie ist ihr bevorzugter Verhaltensstil?**

Bei der Analyse der vier Verhaltensdimensionen wird zwischen dem natürlichen und dem adaptiven Verhaltensstil unterschieden. Der „IMX Verhaltens-Index“ betrachtet jeweils im natürlichen und im adaptiven Verhalten die Dimensionen: „dezsiv (entscheidungsfreudig)“, „interaktiv“, „stabil“ und „umsichtig“.

Dieser Ergebnisbericht beinhaltet, neben den reinen gemessenen Ergebnissen und deren detaillierten Erläuterungen, einen ebenso umfangreichen Transferteil, worin die Übertragung der Erkenntnisse auf wesentliche berufliche oder persönliche Bereiche wie z.B. Trainings- und Lernstil, ideales Arbeitsumfeld oder Kommunikation gewährleistet wird.

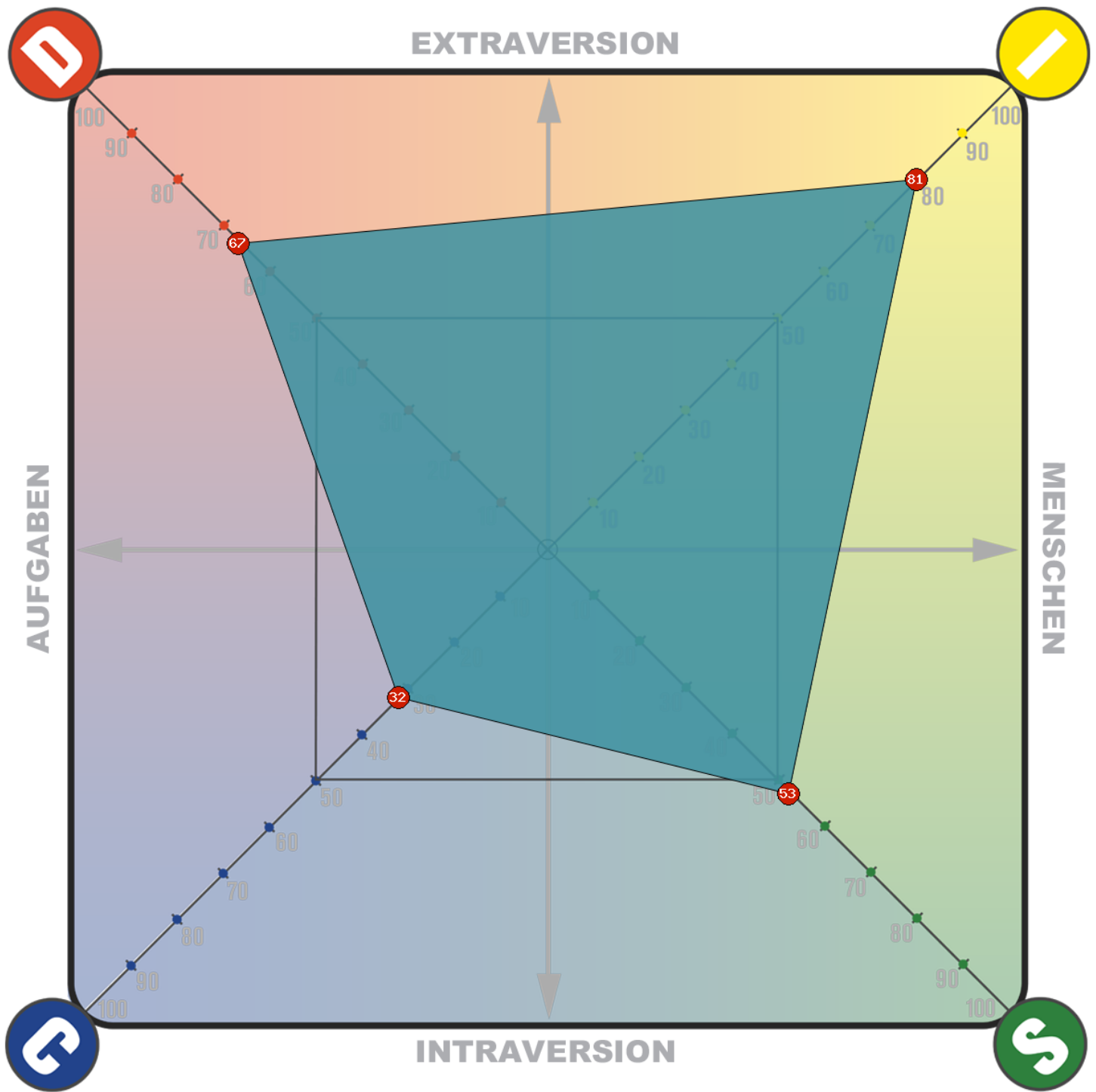
Es kann sein, dass Sie einige Bereiche des Berichtes lesen, die sich mit anderen Passagen scheinbar widersprechen. Das liegt an der Tatsache, dass viele Menschen widersprüchliche Verhaltensweisen im täglichen Leben aufweisen. Jeder von uns ist manchmal redselig und in anderen Momenten eher nachdenklich.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



## Ein genauerer Blick auf die vier Dimensionen Ihres Verhaltensstils

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

Susanne Mustermann



Susanne Mustermann



## Dezisiv

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

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

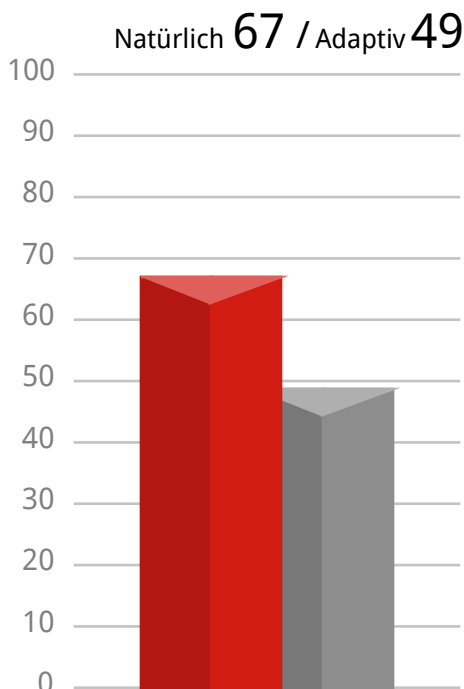
Zum Beispiel:

#### Hohes D -

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

#### Niedriges D -

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



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

- Sie haben eine hohe, aber nicht zu extreme Risikobereitschaft.
- Bei Meinungsverschiedenheiten neigen Sie dazu andere gegen sich aufzubringen.
- Je größer der Stress, desto weniger hören Sie wahrscheinlich zu und desto mehr handeln Sie.
- Sie bevorzugen es, die Kontrolle zu behalten, weshalb Sie womöglich nicht genug Delegieren.
- Ihr Vorgehen bei der Entscheidungsfindung ist schnell und geradlinig.
- Sie sind sehr einfallsreich und können sich schnell und einfach anpassen.



## Interaktiv

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

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

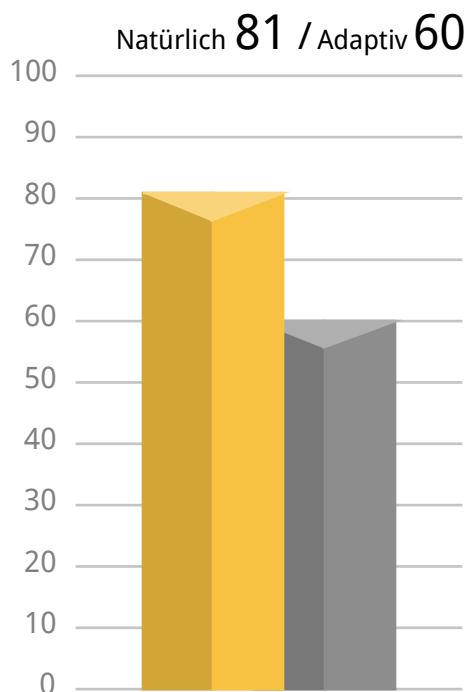
Zum Beispiel:

#### Hohes I -

Personen mit hohem I neigen dazu, neuen Menschen auf gesellige und aufgeschlossene Weise zu begegnen. Viele andere Verhaltens-Stile sind auch gesprächig, allerdings eher mit Personen, die sie schon seit einiger Zeit kennen. Personen mit hohen I-Ergebnissen sind gesprächig, interaktiv und offen, auch Menschen gegenüber, denen sie gerade erst begegnet sind. Sie können aber auch ein wenig impulsiv wahrgenommen werden.

#### Niedriges I -

Personen mit niedrigem I neigen dazu, neuen Menschen auf eine kontrolliertere, ruhigere und reserviertere Art zu begegnen. Die Betonung liegt auf "neuen Menschen". Sie sind mit ihren Freunden und engen Mitarbeitern gesprächig, aber reservierter mit Personen, die sie erst kürzlich kennengelernt haben. Sie neigen dazu, mehr Wert auf die Kontrolle der Gefühle zu legen und treten neuen Beziehungen mit einem mehr überlegten als emotionalen Ansatz entgegen.



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

- Sie sind sehr enthusiastisch bei der Arbeit mit anderen.
- Im Allgemeinen finden andere Menschen Sie herzlich, offen und hervorragend im Umgang mit anderen.
- Sie neigen dazu, nicht sehr organisiert zu sein oder Details nicht ausreichend zu beachten.
- Sie können es zu beachtlichen Verzögerungen kommen lassen, wenn es um Aufgaben geht, bei denen Sie mit zu vielen Details allein fertig werden müssen.
- Sie können sehr überzeugend sein.
- Sie bringen Ihre Gefühle offen zum Ausdruck, egal ob es Ihnen gut oder schlecht geht.





## Stabil

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

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

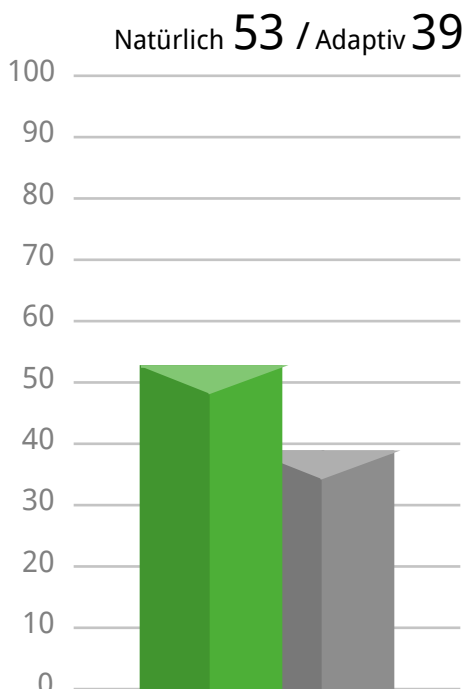
Zum Beispiel:

#### Hohes S -

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

#### Niedriges S -

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



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

- Sie bevorzugen, Mindestansprüche an Kontinuität und Stabilität oder Kontrolle zu stellen.
- Falls nicht genügend Struktur und Ordnung bestehen, werden Sie sie einführen.
- Sie können Veränderungen akzeptieren, verlangen aber zunächst gute Argumente dafür.
- Sie neigen dazu, einen beruhigenden Einfluss auf Personen zu haben, mit denen Sie arbeiten.
- Sie halten es für wichtig, etablierte Verfahren und Prozesse zu befolgen.



## Umsichtig

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

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

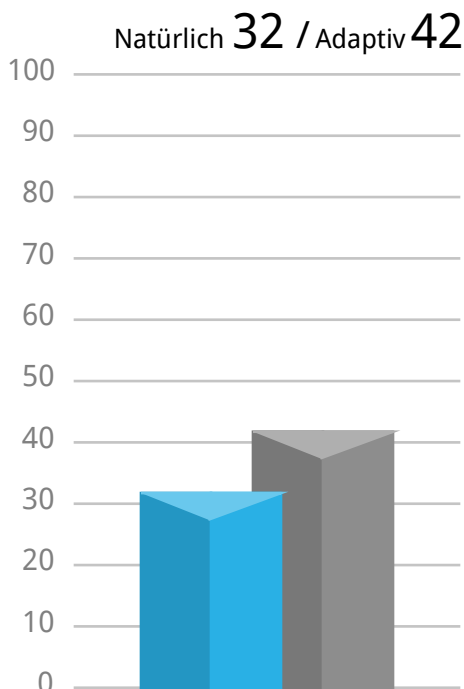
Zum Beispiel:

#### Hohes C -

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

#### Niedriges C -

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



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

- Sie neigen dazu, ein wenig unabhängig von festgelegten Regeln und Verfahren zu arbeiten.
- Sie haben kein Problem damit, Konventionen zu brechen, um ein bestimmtes Ergebnis zu erhalten.
- Andere könnten Sie als Regelbrecher wahrnehmen.
- Wenn Sie gezwungen werden sich anzupassen oder sich einzuschränken, widersetzen Sie sich und können sogar dickköpfig sein.
- Sie mögen ein Umfeld, das Unabhängigkeit ermöglicht.
- Sie betrachten Regeln mehr als Leitlinien, die man bei Bedarf je nach Situation beugen oder ändern kann.



### **Schema des natürlichen Stils:**

Ihr natürlicher Stil ist die Weise, in der Sie sich verhalten, wenn Sie nicht darüber nachdenken. So fühlen Sie sich am wohlsten. Zu diesem Verhaltensstil werden Sie auch zurückkehren, wenn Sie unter Stress stehen und nicht bewusst über Ihr Verhalten nachdenken. Es ist die Art, der Sie in Ihren alltäglichen Rollen treu bleiben sollten. Natürlich sein führt zu besseren Ergebnissen mit weniger Aufwand und Stress.

Die folgenden Aussagen gelten nur für Ihren besonderen natürlichen Stil:

- Sie zeigen ein hohes Vertrauensniveau in der Zusammenarbeit mit anderen.
- Sie werden nach Aufgabenzuweisungen mit viel Personenkontakt suchen und mit einem Autoritätsimage bzw. erforderlichem Fachwissen auf einem Gebiet.
- Sie behandeln Aufgabenzuweisungen mit Vertrauen und erhalten Respekt der anderen in der Organisation.
- Sie sind fähig, ein positives öffentliches Image durch eine Vielfalt an Aufgabenzuweisungen aufrechtzuerhalten.
- Sie können sich vor Begrenzungen oder Einschränkungen Ihrer Flexibilität oder Spontanität fürchten.
- Sie schätzen andere, die ein hohes Maß an Flexibilität und Spontanität zeigen.
- Durch gewandte verbale Ausdrucksweise sind Sie in der Lage, die Unterstützung einer großen Vielfalt von Personenstilen zu bekommen.
- Sie bringen Begeisterungssinn für Projekte und Ideen ein.



### **Schema des adaptiven Stils:**

Dies ist der Verhaltensstil den Sie annehmen, wenn Sie sich über Ihr eigenes Verhalten bewusst sind, wenn Sie sich beobachtet fühlen oder wenn Sie versuchen, sich einer Situation anzupassen. Es ist kein natürlicher Verhaltensstil für Sie. Es die Weise, wie Sie bei näherer Überlegung meinen, sich verhalten zu "müssen".

Die untenstehenden Bemerkungen sind für Ihren individuellen adaptiven Stil spezifisch:

- Sie möchten als sehr personenorientiert gelten. Sie mögen Menschen und möchten im Gegenzug auch gemocht werden.
- Sie haben die Fähigkeit, mit dringenden betrieblichen Problemen auf lässige Weise umzugehen und das Problem trotzdem zu lösen.
- Sie sind bekannt für Ihre bemerkenswerte Fähigkeit, eine ernste Stimmung einfach und reibungslos in Unbeschwertheit umzuwandeln.
- Sie neigen dazu, sehr extrovertiert zu sein und inmitten eines alltäglichen Projektes Kreativität oder Spontaneität anzuwenden, um die Tätigkeit interessanter zu gestalten.
- Sie ziehen ein sozial günstiges Umfeld einem feindlichen Umfeld vor und werden daran arbeiten, ein positives Ambiente zu erhalten.
- Sie möchten als umgängliche Person angesehen werden und werden anderen nicht mutwillig Schwierigkeiten bereiten.
- Sie neigen dazu, einen gemäßigten bis hohen Dringlichkeitssinn zu haben und können sich leicht bei Alltäglichkeiten und Routineprojekten langweilen.
- Sie sind fähig, Teamengagement durch freundliche Gespräche und sanfte Überzeugung der Teammitglieder in Einzelgesprächen zu erreichen.



Basierend auf Ihrem Verhaltensstil und durch die Kenntniss Ihrer bevorzugten Verhaltensweise, bestehen gewisse Möglichkeiten leistungsfähiger zu werden. Die untenstehenden Punkte können Ihnen bei der Steigerung Ihrer beruflichen Leistung behilflich sein. Sie können Erklärungen finden, warum Sie in gewissen Bereichen Ihres Lebens nicht so schnell vorwärts kommen und warum andere Aspekte Ihnen keine Probleme bereiten.

Folgende Informationen könnten Ihnen dabei helfen leistungsfähiger zu werden:

- Gelegenheiten für Umgang mit einem breiten Personenkreis.
- Erhöhte organisatorische Fähigkeiten, um eventuelles Durcheinander und Verwirrung zu verringern.
- Ein Umfeld mit häufiger Kommunikation und Kontakt mit anderen Personen.
- Sich bewusst werden, dass manche Personen keine übermäßig expressive oder körperliche Körpersprache mögen.
- Vergessen Sie nicht, Ihre Befugnisse und Grenzen nicht zu übertreten.
- Eine klare Vorstellung von den Ergebnissen, die von Ihnen erwartet werden.
- Bessere Gefühlskontrolle.
- Freiheit von Routine und repetitiven Tätigkeiten.



Ihr Verhaltensstil bewirkt, dass Sie von bestimmten Faktoren in Ihrem Umfeld motiviert werden. Wenn Sie sich dieser Faktoren bewusst sind, so kann dies schon dazu führen, dass Sie sich motivierter und produktiver fühlen.

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

- Soziale Anerkennung des Erfolgs bei einem Projekt oder beim Erreichen eines Ziels.
- Sie möchten mit einem Personenteam arbeiten, dem Sie Ihr hohes Vertrauensniveau zeigen können.
- Akzeptanz als ein wichtiges Gruppen- oder Teammitglied.
- Ein Arbeitsumfeld, das Bewegungsfreiheit innerhalb des Büros und landesweit bietet.
- Ein demokratisches Umfeld mit freiem Ideenaustausch.
- Interessante Aktivitäten außerhalb der Arbeitsumgebung. Manche Personen mit ähnlichen Ergebnissen beteiligen sich gern an ehrenamtlichen und gemeinschaftlichen Aktivitäten.
- Öffentliche Anerkennung von Leistungen und erreichten Zielen.
- Auszeichnungen zur Bestätigung von Fähigkeit, Kompetenz oder Errungenschaften.



Jeder Verhaltensstil enthält bestimmte einmalige Stärken als Ergebnis aus dem Zusammenspiel Ihrer vier Verhaltensdimensionen. Ihre eigenen einmaligen Verhaltensstärken zu verstehen, ist ein wichtiger Schritt, um Ihre neue Ebene der Selbsterkenntnis zugunsten Ihres Erfolgs und Ihrer Zufriedenheit einzusetzen.

Die folgenden Aussagen betonen spezifische Stärken Ihres Verhaltensstils:

- Sie haben das Potential, um ein verbindlicher Präsentator zu sein.
- Sie sind in der Lage, schnell auf Änderungen in Projekten oder Tätigkeiten zu reagieren und sich anzupassen.
- Als ausgezeichneter Teamplayer sind Sie sehr effizient in der Ausbildung oder bei der Weiterentwicklung anderer.
- Es fällt Ihnen leicht, Präsentationen vor kleinen oder größeren Gruppen zu machen.
- Sie haben die seltene Fähigkeit, in viele Kulturen und Umgebungen hervorragend hineinzupassen.
- Sie haben einen hohen Dringlichkeitssinn, Dinge... jetzt gleich zu erledigen.
- Sie verstehen Menschen sehr gut und nutzen dieses Verständnis um zu führen, zu überzeugen und zu motivieren.
- Sie haben die Fähigkeit, schnell zu reagieren.



Ihr Verhaltensstil spielt eine bedeutende Rolle bei der Bestimmung, welche Aspekte einer Umgebung Sie mögen. Die nachfolgenden Punkte helfen Ihnen zu verstehen, was für Sie eine ideale Arbeitsatmosphäre ausmacht.

Die ideale Arbeitsatmosphäre für Sie bietet Ihnen:

- Öffentliche Anerkennung von Leistungen.
- Freiheit von Routinearbeit.
- Abwechslungsreiche Aufgaben und facettenreiche Projekte.
- Tätigkeiten, um die Aufmerksamkeit anderer zu gewinnen und zu behalten.
- Ein nicht-feindseliges Arbeitsumfeld.
- Freiheit von vielen Kontrollen, Details und Papierkram.
- Bewegungsfreiheit, sowohl im Büro als landesweit.
- Rede- und Meinungsfreiheit.





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

Hier sind ein paar Elemente, die problematisch werden könnten, wenn Sie sie nicht erkennen oder sie Ihnen unbekannt sind. Ihre Kenntnis der untenstehenden Potentiale ist der beste Schritt für Sie sicherzustellen, dass sie nur potentielle Probleme bleiben.

Aufgrund Ihres Verhaltensstils können Sie dazu neigen:

- Sie können manchmal die begeisterte Einstellung so überreizen, dass Sie penetrant werden.
- Sie können Schwierigkeiten haben, andere zu disziplinieren oder ihnen schlechte Nachrichten zu überbringen.
- Das hohe Vertrauensniveau kann auf einige andere erweitert werden, die weniger Skrupel haben und Sie können sich dabei die "Finger verbrennen".
- Sie könnten mit größeren Gruppen wirksamer sein, indem Sie entschlossener beim Delegieren und Festlegen von Fristen sind.
- Sie sind manchmal unaufmerksam Details gegenüber und können Unterstützung auf diesem Gebiet benötigen.
- Sie können hinter den Kulissen etwas unorganisiert sein, aber vor Publikum bewahren Sie ein ordentliches Image.
- Ihr natürlicher Optimismus kann zu der Neigung führen, den Erfolg eines Projektes zu überstürzen oder überzubewerten.
- Sie können Ihre eigenen Ideen ab und zu zu sehr anpreisen.



Basierend auf Ihrer Verhaltensweise, haben Sie bestimmte Vorlieben dafür, wie Sie Informationen übermitteln, andere unterrichten, oder Wissen mit anderen teilen. Gleiches gilt dafür, wie Sie Informationen gerne aufnehmen und lernen. Das Verständnis hierüber wird Ihnen dabei helfen, Ihre Leistung in diesen Bereichen zu steigern.

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

- Sie leiten Gruppen, indem jeder einzelne dazu inspiriert wird, der Beste zu sein.
- Sie bereichern den Inhalt mit Geschichten und Erfahrungen.
- Sie leiten die Gruppe, indem sie überzeugt und inspiriert wird.
- Sie mögen es, ein aktives Lernumfeld zu haben.
- Sie präsentieren auf entschiedene, freundliche und autoritäre Weise.
- Sie zeigen Autorität durch Anwendung von Belohnungen und Bestrafungen.
- Sie meinen, dass Wissen den Teilnehmern die Fähigkeit vermittelt, ihr Potenzial zu maximieren und mit anderen zu teilen.

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

- Sie ziehen es vor, in Gruppen zu lernen, können aber auch unabhängig arbeiten.
- Sie verarbeiten Informationen aktiv.
- Sie neigen dazu, das eigene Lernen zu strukturieren.
- Sie mögen faktische Daten, Gruppeneinbeziehung und geben Erfahrungen weiter.
- Sie mögen Spontaneität, Flexibilität und Abwechslung im Lernumfeld.
- Sie mögen gelegentlich Selbstfindung und Versuch-und-Irrtum-Methoden.
- Sie entwickeln eigene Lernstrategien.



Diese Seite ist einzigartig in diesem Bericht, weil sie sich nicht direkt an Sie richtet, sondern an diejenigen, die mit Ihnen interaktiv umgehen. Die folgenden Informationen werden anderen helfen, wirkungsvoll mit Ihnen zu kommunizieren, indem sie an Ihren natürlichen Verhaltensstil appellieren.

### **Dinge, die andere tun sollten, um wirkungsvoll mit Susanne zu kommunizieren:**

- Seien Sie spezifisch darüber, welche Bedürfnisse erfüllt werden müssen und wer das tun wird.
- Bieten Sie unmittelbare Anreize für die Bereitschaft, bei Projekten zu helfen.
- Seien Sie locker genug, um verbindlich, stimulierend und temporeich zu wirken.
- Bringen Sie Aussagen von Personen ein, die als wichtig und prominent angesehen werden.
- Halten Sie Details schriftlich fest, aber ohne darüber lange diskutieren zu wollen.
- Planen Sie ein, über Dinge zu reden, die Träume und Ziele fördern.
- Gehen Sie sicher, dass Sie die nächsten Handlungsschritte hervorgehoben haben.

### **Dinge, die andere nicht tun sollten, um wirkungsvoll mit Susanne zu kommunizieren:**

- Erlassen Sie keine Gesetze oder diktieren Richtungen oder Ergebnisse.
- Vermeiden Sie es, Garantien und Zusicherungen zu machen, wenn ein Risiko besteht, sie nicht einhalten zu können.
- Vermeiden Sie rhetorische oder unnütze Fragen.
- Vermeiden Sie wilde Spekulationen ohne faktische Unterstützung.
- "Träumen" Sie nicht zu sehr oder Sie werden Zeit vergeuden.
- Vermeiden Sie, übermäßig aufgabenorientiert zu sein.
- Lenken Sie nicht von den anliegenden Geschäftsangelegenheiten ab oder verwechseln diese.



Um die Informationen dieses Berichts bestmöglich zu nutzen, ist es wichtig, dass Sie ihn auf konkrete Weise auf Ihr Leben beziehen. Um Ihnen dabei zu helfen, sich diese Information zu Eigen zu machen und die relevantesten Punkte aus ihm herauszuziehen, füllen Sie bitte die nachfolgenden Lücken aus.

**Dezisiv:**

Inwiefern ist Ihr 'D' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

---

**Interaktiv:**

Inwiefern ist Ihr 'I' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

---

**Stabil:**

Inwiefern ist Ihr 'S' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

---

**Vorsichtig:**

Inwiefern ist Ihr 'C' Ergebnis relevant für Ihr Leben?

---

**Gesamter Natürlicher Stil:**

Auf welche Weise betrifft Ihr natürlicher Stil Ihr Leben?

---

**Gesamter Adaptiver Stil:**

Auf welche Weise betrifft Ihr adaptiver Stil Ihr Leben?

---

**Stärkebezogene Erkenntnisse:**

Welche spezifische Stärke steht Ihrer Meinung nach mehr in Verbindung mit Ihrem Erfolg als die anderen?

---



**Kommunikation "Was Sie tun und lieber nicht tun sollte"(Dos and Don'ts):**

Was haben Sie aus dem Verständnis Ihrer bevorzugten Kommunikationsstile gelernt?

---

**Ideales Arbeitsklima:**

Wie gut passt Ihr derzeitiges Arbeitsklima zu Ihrem Verhaltensstil?

---

**Leistungsfähigkeit:**

Auf welche Weise könnten Sie leistungsfähiger werden?

---

**Motivation:**

Wie können Sie stärker motiviert bleiben?

---

**Verbesserung:**

Gibt es etwas, das Sie gelernt haben und zur Verbesserung Ihrer Leistung nutzen können?

---

**Training/Lernen:**

Was haben Sie gelernt, das Ihnen helfen kann, andere besser zu unterrichten oder selbst wirksamer zu lernen?

---



Der letzte Schritt um sicherzustellen, dass Sie wirklich von der Information dieses Berichts profitieren, ist zu verstehen, wie Ihr Verhaltensstil zu Ihrem Gesamterfolg beiträgt, bzw. ihn behindert.

**Erfolgsförderung:**

Wie kann insgesamt Ihr besonderer Verhaltensstil Ihren Erfolg fördern (Geben Sie spezifische Beispiele an)

---

---

---

---

---

---

---

---

**Erfolgseinschränkung:**

Wie kann insgesamt Ihr besonderer Verhaltensstil Ihrem Erfolg im Weg stehen? (Geben Sie spezifische Beispiele an)

---

---

---

---

---

---

---

---