



SUCCESS INSIGHTS®

Leadership-Check Basic Version

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

John Doe

5.12.2005

thomas schneider
moderation coaching training
Hofächerstrasse 20, CH- 8907 Wettswil
fon: +41 (0)43 466 09 44 fax: +41 (0)43 466 09 55
info@tschneider.ch www.tschneider.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 kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine seiner größten Stärken. Er, der von dem Verlangen motiviert wird, ein Ziel zu erreichen, möchte die Taktik dazu gerne selbst festlegen. Er ist ein Selbst-Starter, der neue Aufgaben liebt und sich am wohlsten fühlt, wenn er mehrere Projekte gleichzeitig am Laufen hat. Er besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. John Doe ist ein sehr innovativer Mensch und nutzt diese Fähigkeit, um Probleme zu lösen. Er will als Autorität gelten und braucht einen Rahmen von Unabhängigkeit und Handlungsfreiheit, der ihm die Möglichkeit gibt, Probleme auf seine energische Art zu lösen. Er kann analytisch und hartnäckig sein. Die meisten Leute halten ihn für extrem risikofreudig. Aus seiner Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." John Doe bevorzugt ein Umfeld mit Abwechslung und Veränderungen. Er fühlt sich am besten, wenn viele Projekte gleichzeitig laufen. Er ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Er macht den Leuten, mit denen er arbeitet, schnell klar, dass es ihm um konkrete Ergebnisse geht.

John Doe kann seine Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Manchmal engagiert er sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Er ist sowohl bereit Macht auszuüben, als auch Verantwortung zu übernehmen. Er macht gerne selbst die Zeitvorgabe für das Erreichen eines bestimmten Ergebnisses. John Doe benötigt manchmal Unterstützung, um wichtige Projekte zu vollenden. Er hat möglicherweise so vieles gleichzeitig



PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

laufen, dass er Hilfe von anderen braucht. Er ist sehr entscheidungsfreudig und möchte gerne mit einem ebenso entschlossenen Kollegen arbeiten. Er empfindet es als Stress, wenn sein Kollege nicht ähnliche Charakterzüge besitzt. Wenn er mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht er, die anderen von seinen Ideen zu überzeugen. Da John Doe den Mut besitzt, hochriskante Entscheidungen zu treffen, sollte er manchmal andere um Rat fragen, bevor er handelt.

John Doe sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was er gesagt hat. Er wird von Leuten beeinflusst, die ihm eine logische Präsentation von Fakten bieten, wobei ihn offensichtliche Effizienz beeindruckt. Er neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Manchmal vertieft er sich so in seine Arbeit, dass er auf andere kühl und distanziert wirkt. Andere können oftmals nicht entsprechend würdigen, dass seine große Stärke in seinem hochentwickelten kreativen Denken liegt. Er verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weitergegangen. Sein kreativer und wacher Verstand behindert manchmal seine Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Er präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. Er neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern.



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.

- besitzt Konkurrenzbewusstsein
- ist ein Selbst-Starter
- zeigt Kreativität beim Lösen von Problemen
- tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren
- liebt berufliche Herausforderungen
- denkt im großen Rahmen
- kann schnell reagieren



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 Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.
- Haben Sie Verständnis für seine nur begrenzte Fähigkeit, ausschweifenden Berichten zuzuhören.
- Passen Sie sich seiner Ausdrucksweise an.
- Seien Sie klar, spezifisch, kurz und sachlich.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.
- Stellen Sie ihm ein Regelsystem zur Verfügung, an das er sich halten kann.
- Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- Bei Zustimmung können Sie davon ausgehen, dass er nicht viele Fragen stellen wird.
- Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- 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 :

- spekulative Aussagen machen und Sicherheiten bieten, wo es tatsächlich noch Risiken gibt
- sich patriarchalisch verhalten
- im Befehlstone mit ihm kommunizieren
- sich von seinem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen
- bei Ablehnung einer Sache persönlich werden
- vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden
- vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken
- zu langsam sprechen oder bis zum Exzess in Einzelheiten schwelgen
- rhetorische oder unsinnige Fragen stellen
- ihm nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität
- Hintertüren offen halten oder verschwommene Angaben machen, um nicht festgenagelt zu werden
- ihn den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind
- den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen



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



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.

- die Möglichkeit zur Präsentation seiner Ideen und neuer Aspekte
- Bewertung der Ergebnisse, nicht des Verfahrens
- Arbeit für einen Vorgesetzten, der gerne schnell Entscheidungen trifft
- keine Routinearbeit, sondern herausfordernde Projekte für kreative Vielfalt
- ein innovatives und zukunftsorientiertes Umfeld
- Arbeit an neuen Produkten und Ideen
- viele verschiedene Aktivitäten (action und noch mehr action)
- keine langen, detaillierten Berichte



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:

| | |
|-----------------------|--------------|
| innovativ | entschlossen |
| wettbewerbsorientiert | selbtsicher |
| positiv denkend | erfolgreich |

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE

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

| | |
|------------|-----------|
| antreibend | nervös |
| egoistisch | aggressiv |

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

| | |
|-----------|--------------------|
| beleidigt | introvertiert |
| zweifelnd | selbstbemitleidend |



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 | überschäumend | phlegmatisch | perfektionistisch |
| antreibend | charismatisch | anpassungsfähig systematisch bedächtig | sorgfältig detailliert präzise qualitätsbewusst systematisch konservativ akkurat |
| fordernd gebieterisch unbezwingbar pionierhaft mutig wetteifernd zielorientiert entscheidungsfreudig selbstsicher unternehmungsfreudig | enthusiastisch inspirierend überredend überzeugend optimistisch ausdrucksstark kontaktfreudig vertrauensvoll freundlich gesellig | gewohnheitsorientiert | umsichtig organisiert ordentlich taktvoll |
| entschlossen verantwortungsbewusst | charmant sachlich | ungehetzt | diplomatisch urteilsfähig |
| gemäßigt | objektiv | berechenbar | fest |
| zurückhaltend kooperativ freundlich zuvorkommend konservativ vorsichtig umgänglich | logisch umsichtig skeptisch | beständig geduldig ruhig entspannt loyal | entschlossen originell standhaft |
| anspruchslos bescheiden demütig nachgiebig | nachdenklich analytisch kritisch berechnend ausdrucksschwach | mobil aktiv erregt lebhaft flexibel energisch | selbstbewusst |
| sanftmütig | pessimistisch launisch | ungeduldig rastlos dynamisch hektisch progressiv eindringlich | unkonventionell findig autonom furchtlos querdenkerisch ungehemmt |
| | kritisch | ungestüm | 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 tendiert dazu, auf Probleme und Herausforderungen auf eine fordernde, antreibende und eigenwillige Art und Weise zu reagieren. Er sucht sich bewusst bestimmte Ziele und geht sie sehr individuell an. John Doe nimmt Probleme sofort in Angriff und wünscht sich eine Position mit entsprechendem Autoritätsspielraum und Aufgaben, die ihn bis an seine Leistungsgrenze fordern.

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

John Doe's Reaktion auf das gegebene Umfeld zeigt sich als große Willensstärke und Ehrgeiz, um angemessene Problemlösungen zu finden. Er versucht, alle Hindernisse zu überwinden und als Sieger aus der Situation hervorzugehen.

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 den Gebrauch von Fakten und Logik für notwendig, um auf andere einzuwirken. Er geht davon aus, dass man andere am besten mit einer direkten und entschlossenen Haltung beeinflussen kann.



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 wünscht sich ein Umfeld, das sehr vielfältig ist. Er besitzt einen hohen Sinn für Dringlichkeit und will Dinge schnell zum Abschluss bringen. Es fällt ihm sehr leicht, Veränderungen zu akzeptieren und viele Aktivitäten gleichzeitig zu bewältigen.

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 aufgeschlossen und gleichzeitig wach und sensibel, was die Auswirkungen von Regelverletzungen angeht. Er setzt sein ausgewogenes Urteilsvermögen besonders in überprüfenden Verfahren ein. Das Wissen, dass er eine Sache gut erledigt hat, ist ein wichtiger positiver Verstärker für ihn.

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

John Doe gibt sich eher unabhängig und eigenwillig. Er fühlt sich am wohlsten, wenn Zwänge für bestimmte Situationen auch einmal gelockert werden können.



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.

- ausgeprägter Sinn für Dringlichkeit
- Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt
- Beständigkeit bei der Erfüllung seiner Aufgaben.
- rasche Bewältigung von Veränderungen in seinem Arbeitsbereich
- Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen
- die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren
- Fähigkeit für einen schnellen Wechsel von Tätigkeiten
- die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren
- Bereitschaft, den Status Quo in Frage zu stellen und nach effektiveren Lösungen zu suchen
- Einhaltung von Terminen
- benötigt Unterstützung für Detailarbeit



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 :

- eine Vielfalt von Arbeitsaktivitäten
- Prestige, Titel und die Position, die es ihm ermöglicht, über andere mitzuentcheiden
- aufrichtige Anerkennung für eine erbrachte Leistung; übertriebenes Lob wird möglicherweise als Manipulation empfunden
- Aktivitäten außerhalb, so dass es nie langweilig wird
- Unterstützung bei Detailarbeit
- Gelegenheiten zur Äußerung seiner Ideen und zur Demonstration seiner Fähigkeiten
- keine Einschränkungen oder Kontrolle seiner Kreativität
- keine einschränkenden Kontrollen
- die Freiheit, ohne Kontrolle von außen so zu handeln, wie es ihm entspricht
- die Gelegenheit, mit anderen die Entwicklung wichtiger oder neuer Projekte zu diskutieren
- bei seiner Vorgehensweise stets das Gesamtbild im Auge behalten
- Gelegenheit zum schnellen Vorwärtkommen
- Kenntnis der Tagesordnung für ein Meeting im voraus



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 :

- Ferien oder Perioden reduzierter Aktivität
- Termine für die Erledigung von Arbeiten
- die Fähigkeit zu entspannen, zu lächeln und anderen gegenüber mehr Wärme zu zeigen
- Unterstützung bei der Einteilung des Budgets
- herausfordernde Aufgaben
- die Einsicht, dass seine Tendenz, die Dinge beim Namen zu nennen, bei manchen Menschen eher zu einer Leistungsminderung als zu einer Steigerung der Leistung führt
- die Bereitschaft, Menschen zu akzeptieren, die eine andere Arbeitsauffassung haben als er
- direktes Aushandeln von Verbindlichkeiten
- Bereitschaft, sachlich zu bleiben und zuzuhören, wenn andere ungefragt konstruktive Kritik anbringen
- Verständnis für Menschen, die eine andere Lebensauffassung haben als er
- Systeme, an die er sich halten kann



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 :

- fühlt sich aufgrund seiner angeborenen Ruhelosigkeit und seiner Verachtung für Eintönigkeit innerlich hin und her gerissen
- macht aus dem Stegreif heraus Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- ist impulsiv und sucht die Veränderung um der Veränderung willen, ändert möglicherweise täglich die Prioritäten
- ist ein "Ein-Weg-Kommunikator", hört sich die Berichte anderer nicht zu Ende an, sondern unterbricht sie
- ist unbeständig aufgrund vieler Stops, Starts und ständig wechselnder Richtungen
- sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn er als Leiter akzeptiert ist
- beendet nicht, was er beginnt, weil ständig neue Projekte hinzukommen
- hat keine Vorstellung davon, dass langsamere Menschen mit seinem Verhalten möglicherweise große Probleme haben könnten



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: _____



VERHALTENSAKTOREN INDIKATOR™

Management Version

John Doe

5.12.2005

thomas schneider
moderation coaching training
Hofächerstrasse 20, CH- 8907 Wettswil
fon: +41 (0)43 466 09 44 fax: +41 (0)43 466 09 55
info@tschneider.ch www.tschneider.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.

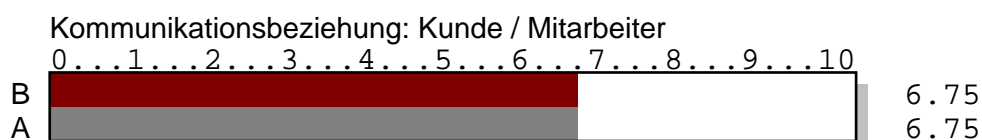
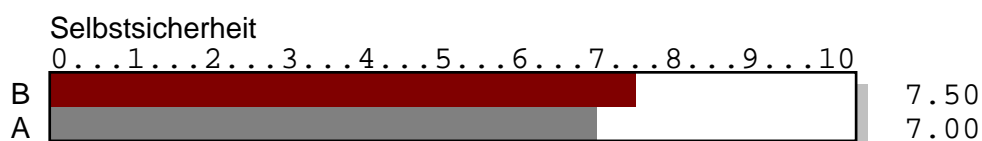
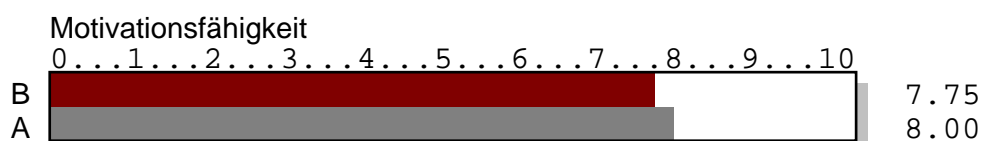
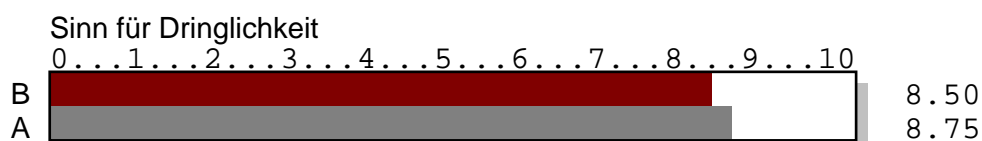
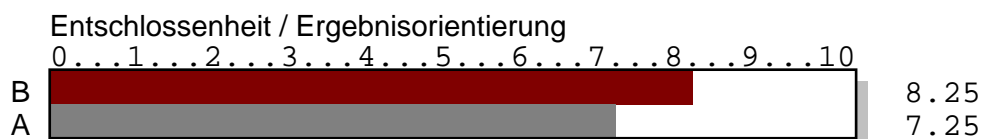
Die Basis-Stil-Grafik (B) gibt Ihren "Basis - Stil" wieder, als das Verhalten, das Sie von Ihrer Präferenz her in Ihren Beruf einbringen werden. Die Grafik für den "Adaptierten Stil" (A) beschreibt hingegen Ihre Reaktion auf das gegebene Umfeld und benennt die Verhaltensweisen, die Sie selbst momentan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

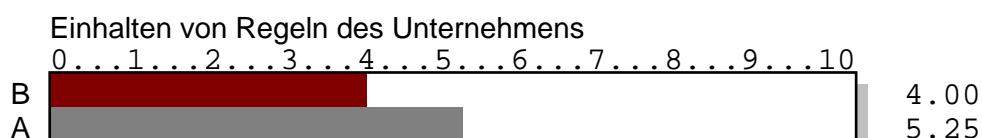
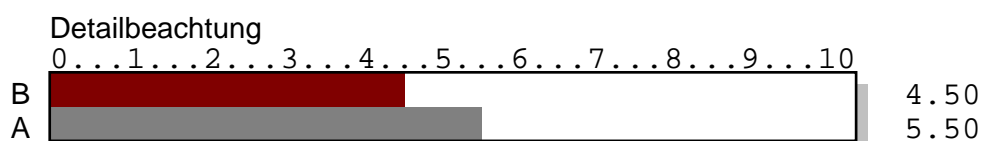
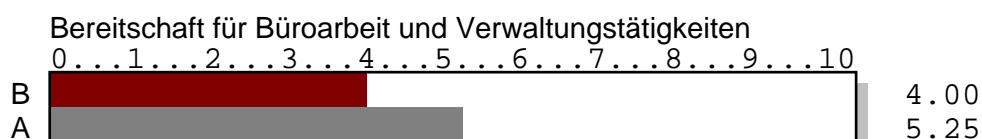
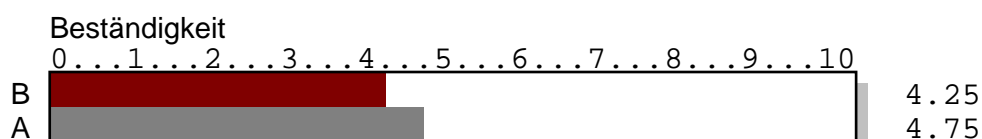
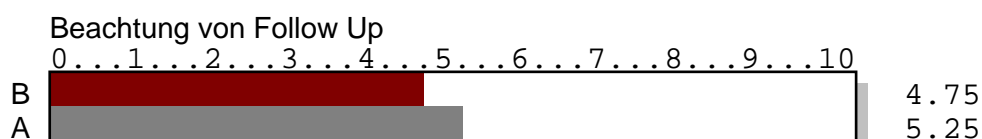
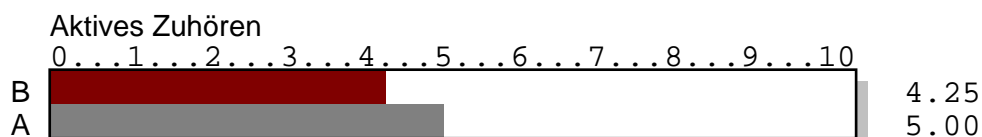


SPEZIFISCHE FAKTOREN





SPEZIFISCHE FAKTOREN



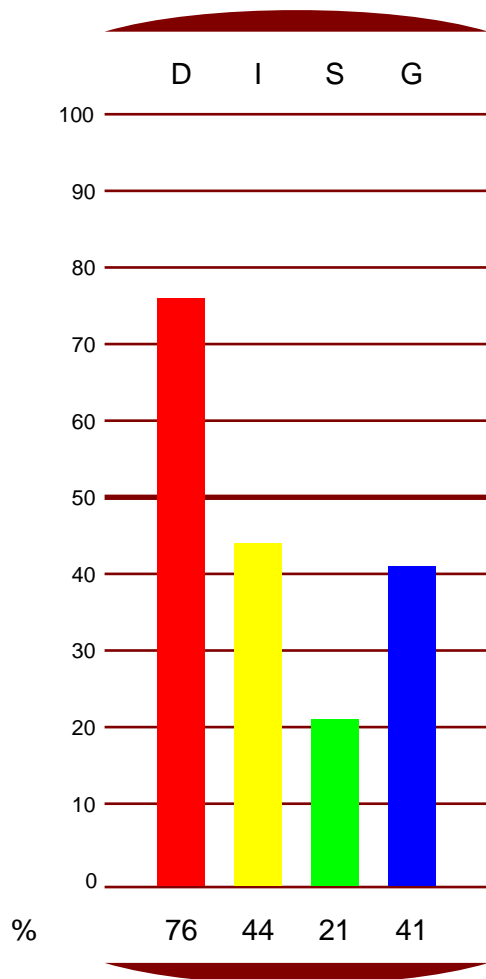


STILANALYSE-GRAFIKEN

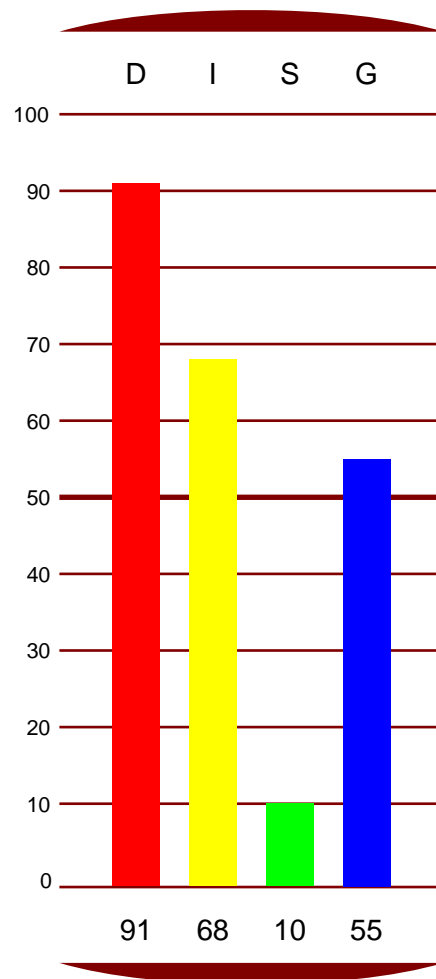
John Doe

5.12.2005

Grafik I
Adaptierter - Stil



Grafik II
Basis - Stil



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2004



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.

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,



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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.

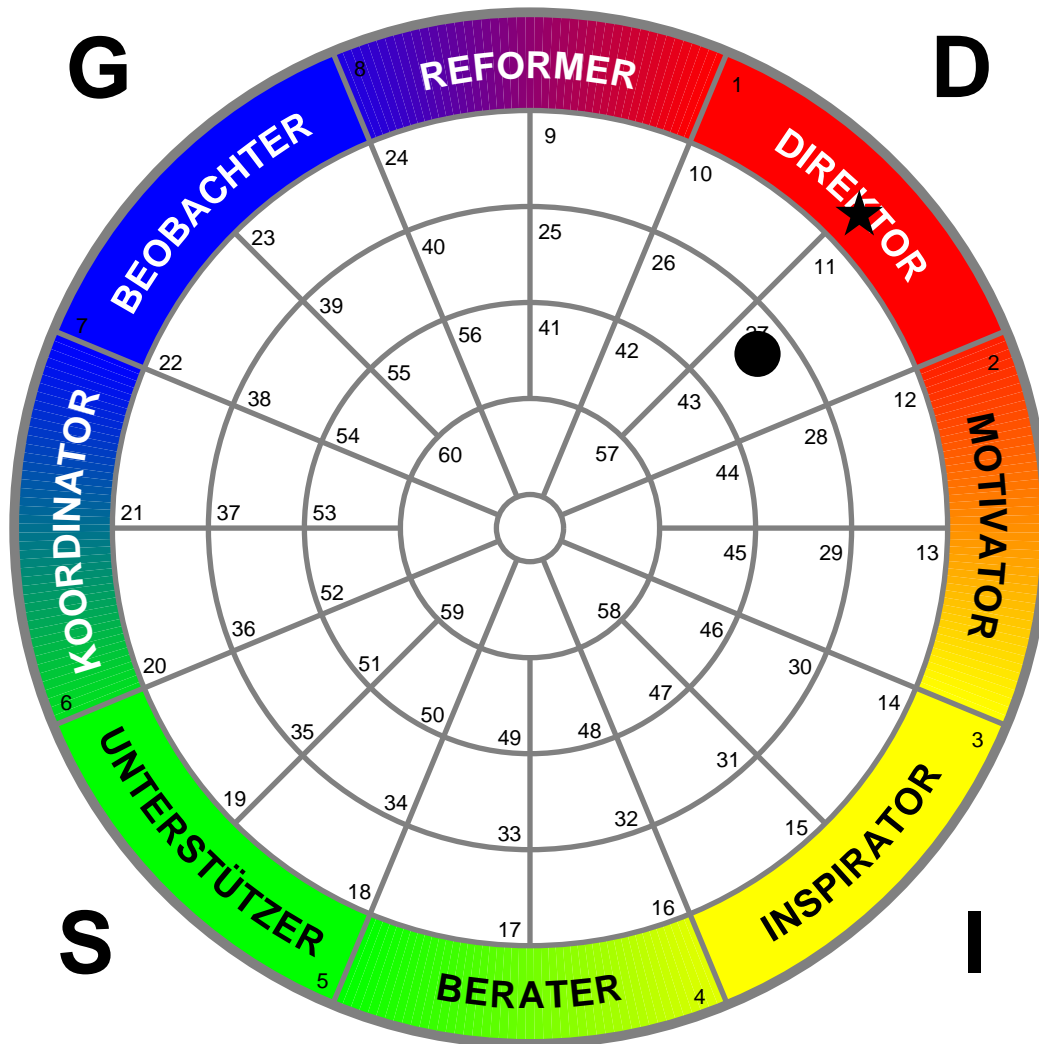
Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS-Berater jederzeit zur Verfügung.



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

John Doe

5.12.2005



Adaptierter Stil: ★ (1) DIREKTOR

Basis-Stil: ● (27) MOTIVATOR/DIREKTOR (FLEXIBEL)

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2004

thomas schneider
moderation coaching training
info@tschneider.ch www.tschneider.ch



SUCCESS INSIGHTS®

Persönliche Interessen, Einstellungen und Werte

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

John Doe

5.12.2005

thomas schneider
moderation coaching training
Hofächerstrasse 20, CH- 8907 Wettswil
fon: +41 (0)43 466 09 44 fax: +41 (0)43 466 09 55
info@tschneider.ch www.tschneider.ch



WAS IHR REPORT AUSSAGT

Die Wertvorstellungen einer Person zu kennen hilft zu verstehen, WARUM jemand etwas tut. Ein Blick auf seine Erfahrungen, Referenzen, Erziehung und Ausbildung zeigt, WAS er tun kann, ein Studium des Verhaltens, WIE er sich im Arbeitsbereich gibt. Der PIW Report misst die Intensität von 6 Grundeinstellungen im theoretischen, ökonomischen, ästhetischen, sozialen, individualistischen und traditionellen Bereich.

Einstellungen sind Mitauslöser menschlichen Verhaltens. Sie werden manchmal als verborgene Motivatoren bezeichnet, weil sie nicht immer auf den ersten Blick erkennbar sind. Zweck dieses Reports ist es, einige dieser Motivationsfaktoren näher zu erläutern und die Stärken, die jemand für seinen Arbeitsplatz bereits mitbringt, weiter auszubauen.

Aufgrund der von Ihnen getroffenen Auswahl analysiert dieser Report Ihre persönlichen Vorlieben für jede der sechs Einstellungen. Die beiden für Sie wichtigsten Einstellungen, manchmal sind es auch drei, veranlassen Sie zum Handeln. Sie fühlen sich wohl, wenn das, was Sie sagen, hören und tun, Ihren bevorzugten Einstellungen entspricht.

Das Feedback, das Sie in diesem Abschnitt bekommen, spiegelt eine von drei Intensitätsstufen in jeder der sechs Grundeinstellungen wider.

- **INTENSIV** (Priorität 1 und 2): Interessen, die Sie entweder innerhalb oder außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit befriedigen bzw. ausleben müssen.
- **NEUTRAL** (Priorität 3 und 4): Wo Ihre Interessen zwischen positiv und neutral liegen können, je nachdem welche anderen Prioritäten in Ihrem Leben zu diesem Zeitpunkt gerade vorherrschen. Die Bedeutung dieser Interessen nimmt gewöhnlich in dem Maße zu, in dem die bevorzugten Einstellungen (1 und 2) befriedigt werden,
- **INDIFFERENT** (Priorität 5 und 6): Ihre Interessen werden indifferent, wenn sie sich auf diese Einstellungen beziehen.

| DIE INTENSITÄTSSTUFEN IHRER INTERESSEN UND WERTE | | |
|--|-------------------|-------------|
| 1 | ÖKONOMISCH | intensiv |
| 2 | THEORETISCH | intensiv |
| 3 | INDIVIDUALISTISCH | neutral |
| 4 | TRADITIONELL | neutral |
| 5 | ÄSTHETISCH | indifferent |
| 6 | SOZIAL | indifferent |



DIE ÖKONOMISCHE EINSTELLUNG

Der ökonomische Wert bezieht sich auf ein charakteristisches Interesse an Geld und allem, was Nutzen bringt. Das bedeutet, dass der betreffende Mensch Sicherheit über Geld erreichen möchte und dies nicht nur für sich selbst, sondern auch für seine gegenwärtige und zukünftige Familie. Diese Haltung zeigt sich auch in allen Bereichen des Geschäftslebens, bei der Produktion, dem Marketing und Konsum ebenso wie beim Aufbau von Kreditwürdigkeit und der Ansammlung sichtbaren Wohlstands. Dieser Persönlichkeitstyp ist durch und durch praktisch orientiert und entspricht ganz dem Stereotyp des erfolgreichen Geschäftsmannes bzw. der erfolgreichen Geschäftsfrau. Ein Mensch mit einem hohen Wert auf der Skala wird wahrscheinlich ein starkes Bedürfnis danach haben, andere an Wohlstand zu übertreffen.

- Er wird sein Vermögen schützen, um seine zukünftige wirtschaftliche Situation abzusichern.
- Es stellt für John Doe ein starkes Bedürfnis dar, mehr Wohlstand zu erreichen als andere.
- Er handelt praxis- und nutzenorientiert.
- Jegliche Anstrengung wird zu dem Zweck unternommen, Sicherheit für die Zukunft zu schaffen.
- Wohlstand gewährleistet die notwendige Sicherheit, die John Doe sich für sich selbst und seine Familie wünscht.
- John Doe sieht der Zukunft optimistisch entgegen.
- John Doe wird versuchen, Struktur in sein wirtschaftliches Handeln zu bringen.
- Wünsche, die John Doe im Laufe seines Lebens entwickelt hat, versucht er durch harte Arbeit zu verwirklichen.
- Wirtschaftliche Sicherheit verschafft ihm die Freiheit, seine Ideen oder Überzeugungen weiterzuentwickeln.
- Er wird von seinen Erfolgen motiviert.
- Er benutzt Geld als Wertmaßstab.



DIE THEORETISCHE EINSTELLUNG

Der Hauptantrieb hinter dieser Wertvorstellung ist die Suche nach der WAHRHEIT. Dazu nimmt der betreffende Mensch eine "kognitive" Haltung ein, die nach Übereinstimmungen und Unterschieden Ausschau hält. Es ist eine Haltung, die darauf verzichtet, Urteile über die Schönheit oder Nützlichkeit von Objekten zu fällen, und die nur danach strebt, zu beobachten und zu folgern. Da die Interessen des theoretischen Typs empirisch, kritisch und rational sind, erscheint er anderen als Verstandesmensch. Das Hauptziel im Leben ist es, Wissen zu sammeln, zu ordnen und zu systematisieren: Wissen um des Wissens willen.

- Wenn eine Tätigkeit den Einsatz seines speziellen Wissens ermöglicht, ist dies für John Doe besonders erfreulich.
- John Doe hat das Potenzial, sich auf dem von ihm gewählten Tätigkeitsfeld zu einem Experten zu entwickeln.
- John Doe fühlt sich wohl in Gegenwart von Menschen, die sein Interesse an Bildung teilen, besonders wenn sie ähnliche Überzeugungen vertreten.
- Er wird normalerweise seine Überzeugungen durch Hintergrundinformationen stützen.
- Er kann sehr gut in der Vergangenheit erworbenes Wissen bei der Lösung aktueller Probleme mit einbeziehen.
- Er könnte Schwierigkeiten haben, sich von einem guten Buch loszureißen.



DIE INDIVIDUALISTISCHE EINSTELLUNG

Die Hauptinteressen hinter dieser Wertvorstellung sind Macht und Einfluss, nicht unbedingt diplomatisches Geschick. Untersuchungen zeigen, dass Führungspersönlichkeiten aus unterschiedlichsten Bereichen einen hohen Wert auf der Skala besitzen. Da überall im menschlichen Zusammenleben Konkurrenz und Überlebenskampf eine Rolle spielen, haben viele Philosophen das Streben nach Macht als das universellste und fundamentalste aller Motive bezeichnet. In der Tat ist bei manchen Menschen der Wunsch nach Ansehen, Einfluss und persönlicher Macht stark ausgeprägt.

- Er wird jede Situation individuell abwägen und entscheiden, wie viel oder wie wenig Kontrolle er auszuüben gedenkt.
- John Doe kann sehr energisch werden, um seine Vorstellungen durchzusetzen.
- Gelegentlich kann John Doe großen Konkurrenzgeist entwickeln.
- Das Maß an Kontrolle wird zunehmen, falls er einen starken, emotionalen Bezug zum Thema hat. Falls dies hingegen für ihn von geringerem Interesse ist, wird er keinen Grund sehen, Kontrolle auszuüben.



DIE TRADITIONELLE EINSTELLUNG

Das oberste Interesse hinter dieser Wertvorstellung könnte man als "Einheit", "Ordnung" und "Traditionsbewusstsein" beschreiben. Menschen mit hohem Wert auf dieser Skala suchen nach innerem Halt durch eine Art Lebenssystem. Dieses System wird sichtbar als religiöse Einstellung, als konservative Grundhaltung oder als Wertschätzung für jene Art von Autorität, die auf definierten Regeln, Vereinbarungen und Lebensprinzipien basiert.

- Für John Doe ist es wichtig, dass er Traditionen und Überzeugungen, für die er eintreten wird, frei wählen kann.
- John Doe beurteilt gelegentlich andere aufgrund seiner eigenen Lebensregeln.
- John Doe lässt sich von seinem Gewissen leiten.
- In einem System, das seinen Wertvorstellungen entspricht, kann er mit großer Überzeugung agieren. Falls dieses tiefe Interesse jedoch nicht besteht, wird er in seinem Auftreten weniger nachdrücklich sein.



DIE ÄSTHETISCHE EINSTELLUNG

Ein hoher ästhetische Wert zeigt das Interesse für "Form und Harmonie" an. Jede Erfahrung wird nach dem Gesichtspunkt der Anmut, der Symmetrie oder der Harmonie beurteilt. Das Leben wird wahrgenommen als eine Sequenz von Ereignissen, von denen jedes um seiner selbst willen genossen wird. Ein hoher Wert auf dieser Skala bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass der betreffende Mensch besondere kreative oder künstlerische Talente besitzt. Dieser Wert deutet vor allem darauf hin, dass er die Ereignisse des Lebens gerne stilvoll gestaltet.

- John Doe legt nicht in allen Situationen besonders viel Wert auf die äußere Form und Schönheit in seiner Umgebung.
- Diese spezielle Einstellung spielt in John Doe's Leben im Verhältnis zu den anderen fünf Bereichen eher eine untergeordnete Rolle.
- John Doe weiß zwar um die Bedeutung von Ästhetik und Schönheit gibt ihr aber nicht immer die höchste Priorität.
- Der Nützlichkeitswert einer Sache wird mehr Bedeutung beigemessen als ihrer Schönheit oder der äußeren Form und Harmonie.
- Ein attraktives Umfeld hat nicht immer einen positiven Einfluss auf seine Kreativität.
- Er schätzt eine praktische und praktikable Vorgehensweise.
- Er ist sehr praktisch veranlagt, und es kommt ihm nicht so sehr darauf an, mit allem in Harmonie zu sein.



DIE SOZIALE EINSTELLUNG

Wer auf dieser Skala einen hohen Wert erreicht, ist von einer tiefgreifenden Menschenliebe geprägt. Die soziale Persönlichkeit schätzt andere Menschen sehr hoch ein und verhält sich deshalb freundlich, mitfühlend und selbstlos. Es besteht eine Tendenz, die theoretische, ökonomische und ästhetische Einstellung als kalt und unmenschlich zu empfinden. Auch im speziellen Vergleich zur individualistischen Einstellung hält der sozial ausgerichtete Mensch Nächstenliebe und die Unterstützung anderer für die einzig angemessene Form zwischenmenschlicher Beziehungen. Untersuchungen in Bezug auf diese Wertvorstellung lassen erkennen, dass das soziale Interesse in seiner reinsten Form selbstlos ist.

- John Doe ist dann bereit, anderen Menschen zu helfen, wenn diese so hart wie möglich selbst an der Verwirklichung ihrer Ziele arbeiten.
- Diese spezielle Einstellung spielt in John Doe's Leben im Verhältnis zu den anderen fünf Bereichen eher eine untergeordnete Rolle.
- Er trifft seine Entscheidungen mit Entschlossenheit und lässt sich von misslichen Umständen nicht beeinflussen.
- Im Glauben daran, dass harte Arbeit und Beharrlichkeit jedem Menschen möglich sind, geht er davon aus, dass man sich Sachen erarbeiten und nicht schenken lassen sollte.
- Er wird es normalerweise nicht zulassen, von anderen ausgenutzt zu werden.
- John Doe befindet sich im Zwiespalt und hat Schwierigkeiten, sich zu entscheiden, wenn die Hilfe für andere sich zum eigenen Nachteil auswirken könnte.

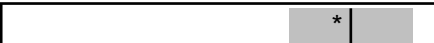
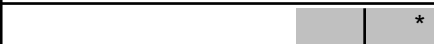
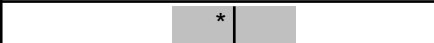


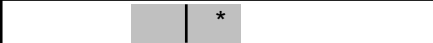


EINSTELLUNGEN NORMEN UND VERGLEICHE

Immer wieder hört man Aussagen wie: "Unterschiedliche Typen - unterschiedliche Wertvorstellungen", "Jedem das Seine" und "Jeder handelt gemäß seinen eigenen Überzeugungen". Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnliche Ansichten vertreten wie Sie selbst, werden Sie zu einem Teil der Gruppe. Wenn Sie aber von Menschen umgeben sind, deren Anschauungen sich gravierend von den Ihren unterscheiden, mögen Sie als jemand betrachtet werden, der gegen den Strom schwimmt. Diese Unterschiede können Stress und Konflikte hervorrufen. Wenn Sie mit einer solchen Situation konfrontiert werden, können Sie:

- die Situation ändern.
- Ihre Sicht der Dinge ändern.
- sich aus der Situation herausbegeben.
- sich mit der Situation abfinden und mit ihr zurecht kommen.

Dieser Abschnitt zeigt Bereiche, in denen Sie mit Ihren Einstellungen möglicherweise außerhalb des Durchschnitt-Bereichs liegen. Je weiter entfernt Sie im Top-Bereich vom Durchschnitt liegen, desto mehr Menschen werden Ihre Vorliebe für diese spezielle Einstellung bemerken. Je weiter weg Sie im unteren Bereich vom Durchschnitt liegen, desto mehr Menschen werden Sie, was diese Wertvorstellung betrifft, für indifferent oder möglicherweise negativ eingestellt halten. Der Balken in jedem Einstellungsfeld repräsentiert 68% der Bevölkerung oder Scores, die innerhalb einer Standardabweichung nach oben oder unten vom Bevölkerungsdurchschnitt liegen.

| 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



EINSTELLUNGEN NORMEN UND VERGLEICHE

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

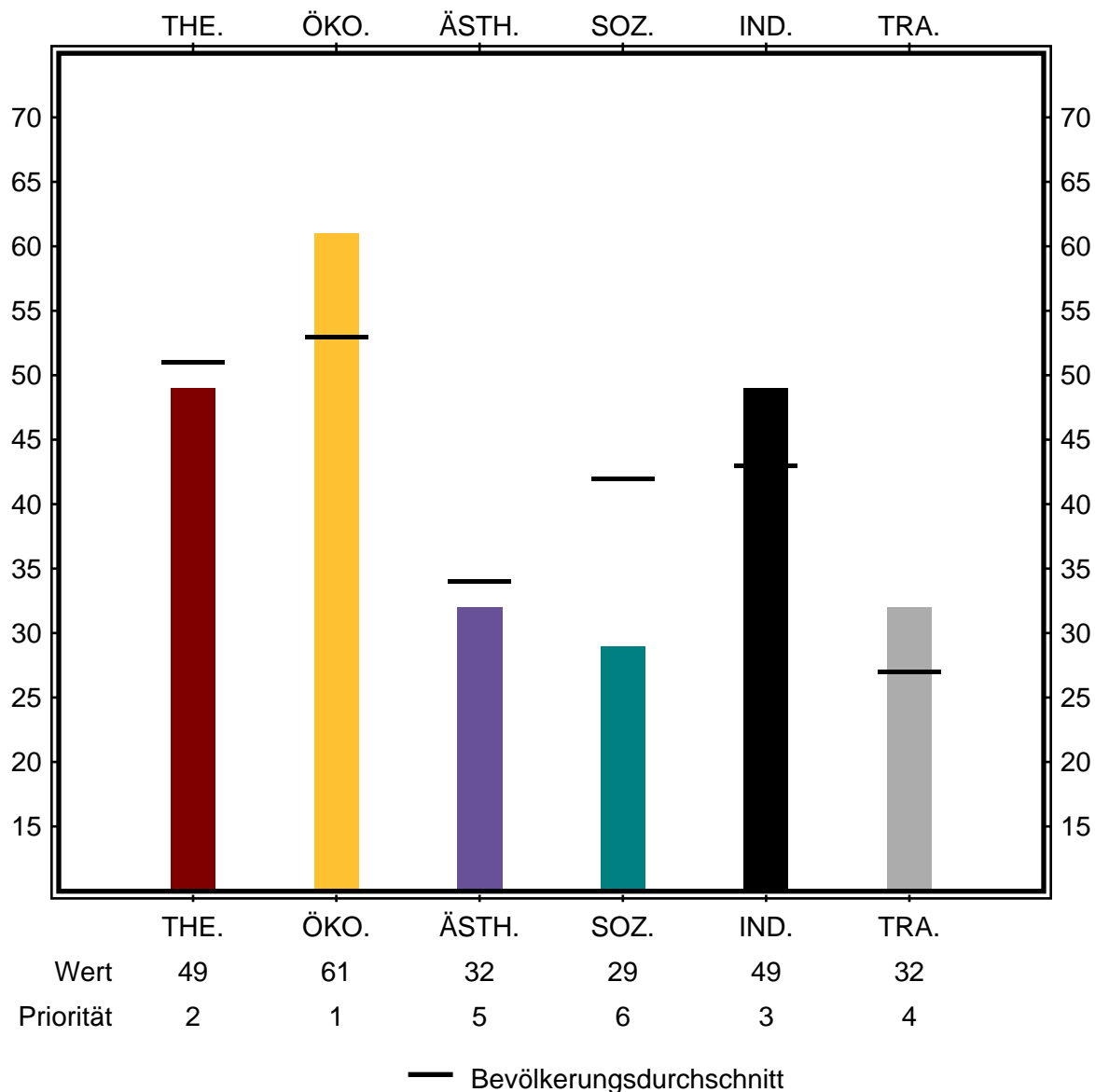
- Ihr Selbstbewusstsein bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht wohl fühlen.



GRAFIK: EINSTELLUNGEN UND WERTE

John Doe

5.12.2005



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2004



RAD: EINSTELLUNG UND WERTE

John Doe

5.12.2005

