

IMX Motivations-Index

WAS **WARUM** WIE



INNERMETRIX

Personal and Business Growth Solutions



Der Motivations-Index

WAS

WARUM

WIE

Hans Mustermann

13. Mai, 2011

Dieser IMX Motivations-Index ist eine Kombination aus der Forschung von Dr. Eduard Spranger und Dr. Gordon Allport über das, was eine Person antreibt und motiviert. Die sieben Wertedimensionen, die von diesen beiden Forschern entdeckt wurden, helfen dabei, die Gründe zu verstehen, die eine Person antreiben, ihre Talente auf die für sie einzigartige Weise zu nutzen. Dieser Motivations-Index wird Ihnen dabei helfen, Ihre Motivationsfaktoren und Antriebe zu verstehen und Ihre Leistung und Leidenschaft für das, was Sie tun, durch bessere Angleichung daran zu maximieren.

Innermetrix Deutschland

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 motiviert. Daher sind sie in der Lage ihren Erfolg von ihrem Können und ihren Motivationen abhängig zu machen. Nur wenn die eigenen Handlungen im Einklang mit den eigenen Motivationen stehen, ist man in der Lage Höchstleistungen zu erbringen.

Die Kenntnis über die eigenen Motivationen ist daher die Grundlage für den Erfolg!

In diesem Bericht erhalten Sie einen Überblick über Ihre eigene Motivation und stärken dadurch Ihre Selbsterkenntnis.

Dieser Bericht misst sieben Motivationsdimensionen. Die Werte, die hinter dieser Motivationen stehen, sind:

- **Ästhetisch** - ein Antrieb für Ausgeglichenheit, Harmonie und Form.
- **Wirtschaftlich** - ein Antrieb für wirtschaftliche oder praktische Gewinne.
- **Individualistisch** - ein Antrieb, sich als unabhängig und einzigartig hervorzuheben.
- **Politisch** - ein Antrieb, Kontrolle auszuüben oder Einfluss zu haben.
- **Altruistisch** - ein Antrieb zu humanitären Bemühungen oder anderen uneigennützig zu helfen.
- **Regulatorisch** - ein Antrieb, Ordnung, Routine und Struktur einzuführen.
- **Theoretisch** - ein Antrieb für Wissen, Lernen und Verstehen.

Die Elemente des Motivations-Indexes

Die Forschungen von Dr. Eduard Spranger und Dr. Gordon Allport bilden die theoretische Grundlage des „Motivations-Index“.

Dr. Eduard Spranger war Vertreter der geisteswissenschaftlichen Pädagogik und Verfasser der „Psychologie des Jugendalters“. Gemäß seiner Auffassung, dass Persönlichkeit und Weltanschauung untrennbar miteinander verbunden sind, identifizierte er umfassende Typen der persönlichen Geisteshaltung. Kulturgebiete (einfache und komplexe) und Geistesakte (individuelle und gesellschaftliche) bildeten die Spranger`schen Grundtypen.

Gemäß Dr. Gordon Allports Forschungen weist jede Person eine einmalige Kombination von Persönlichkeitseigenschaften auf. Es gibt drei grundlegende Arten von Eigenschaften: Kardinealeigenschaften (fundamentale Charakterzüge als Lebensgrundlage), Zentrale Eigenschaften (wichtige Merkmale einer Person) und Sekundäre Eigenschaften (weniger wichtige Merkmale, Vorlieben). Damit trug er zur Entwicklung des Fünf Faktoren Modells (Big Five) bei, welches fünf stabile und (kultur)unabhängige Persönlichkeitsfaktoren definierte und ergänzte somit die Spranger`schen Grundtypen.

Der „IMX Motivations-Index“ misst die Ausprägungsgrade von sieben Antrieben. Er dient dazu, Motivationsfaktoren, Werte und Antriebe zu identifizieren und zu verstehen, um eine bessere Angleichung von Leistung, Leidenschaft und Tätigkeitsbereich zu erzielen. Die dahinter liegenden Fragestellungen sind: Warum nutzt eine Person ihre Eigenschaften und Talente? Was sind die wertebezogenen Einstellungen? Was treibt an, motiviert oder ruft Leidenschaft in einer Person hervor?

Ein genauerer Blick auf die sieben Dimensionen

Werte helfen, Verhalten und Handlung zu beeinflussen und können als versteckte Motivation angesehen werden, da sie nicht wirklich zu beobachten sind. Ihre Werte zu kennen hilft Ihnen zu verstehen, warum Sie bestimmte Dinge lieber tun als andere.

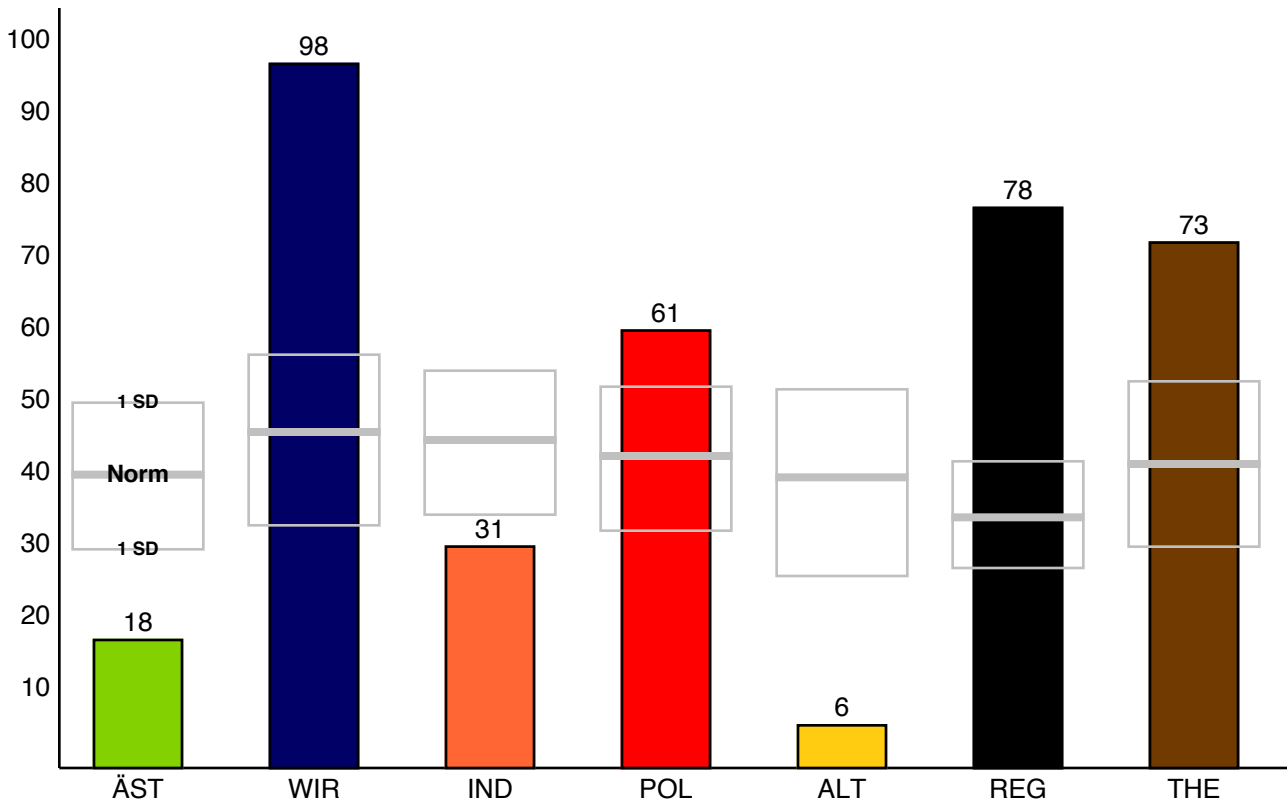
Für Höchstleistung ist es notwendig sicherzustellen, dass Ihre Motivationen von dem, was Sie tun, befriedigt werden. Das treibt Ihre Leidenschaft an, reduziert Erschöpfung, inspiriert Sie und steigert den Antrieb.

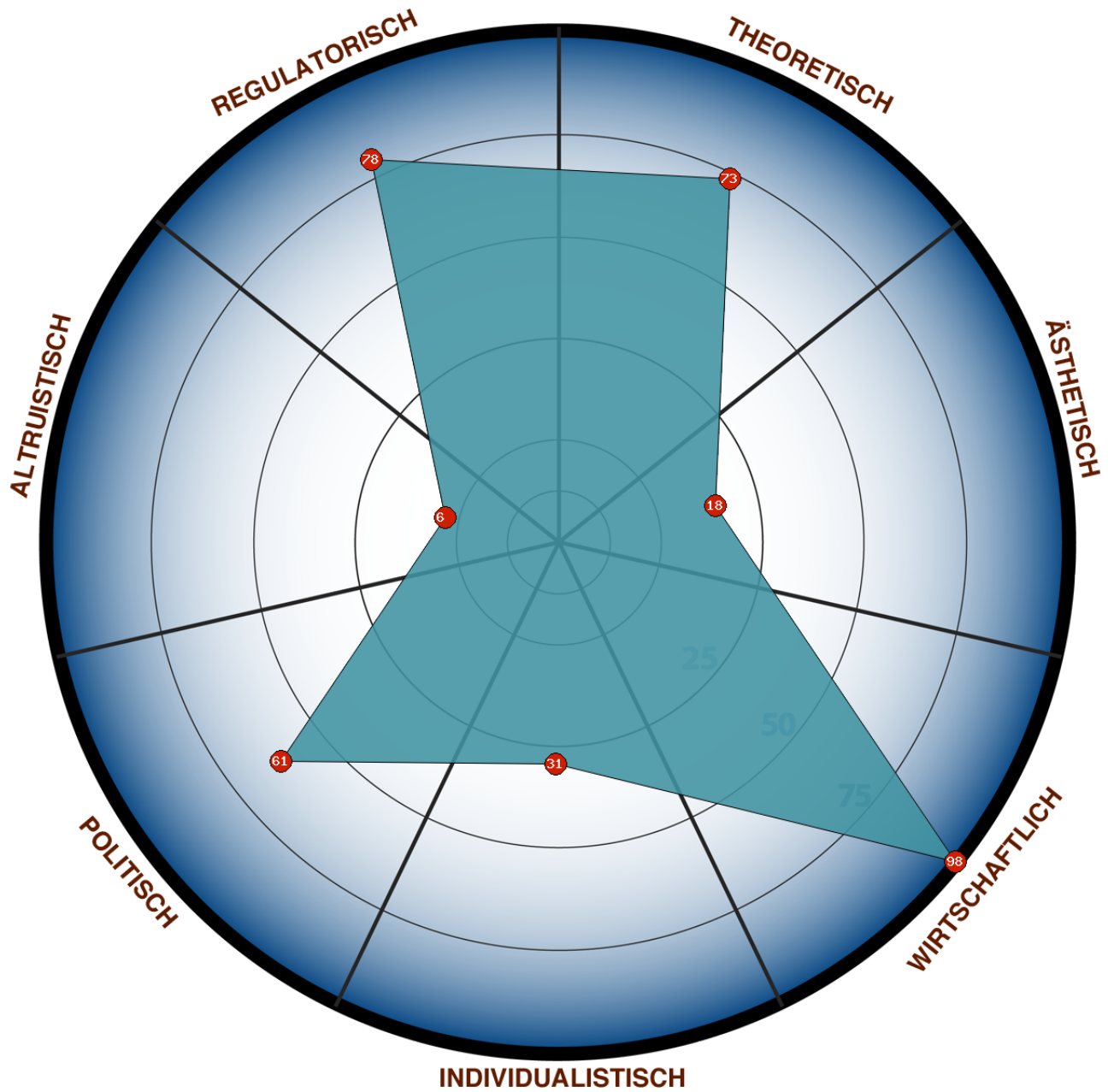
Wert	Der Antrieb für
Ästhetisch	Form, Harmonie, Schönheit, Ausgeglichenheit
Wirtschaftlich	Geld, praktische Ergebnisse, Gewinn
Individualistisch	Unabhängigkeit, Einzigartigkeit
Politisch	Kontrolle, Macht, Einfluss
Altruistisch	Altruismus, Service, Hilfe für andere
Regulatorisch	Struktur, Ordnung, Routine
Theoretisch	Wissen, Verständnis

Kurzdarstellung von Ihren Motivationen

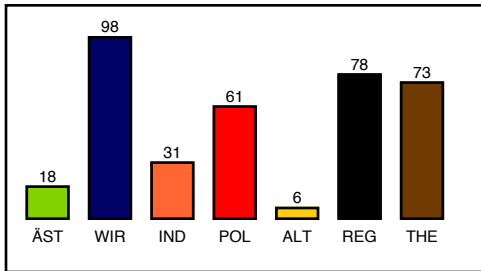
Sehr niedrig Ästhetisch	Sie haben kein starkes Interesse an künstlerischem Ausdruck oder am Erreichen von Ausgeglichenheit und Harmonie im Leben. Alles was zählt sind Zweckbestimmtheit und gewinnbringende Endergebnisse.
Sehr hoch Wirtschaftlich	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und ergebnisorientiert.
Niedrig Individualistisch	Sie sind fähig, die Teambemühungen zu unterstützen, ohne nach Rampenlicht zu trachten, ein fördernder Teamplayer.
Hoch Politisch	Sie sind fähig, Lob oder Tadel mit einer "Die Verantwortung liegt hier"-Einstellung anzunehmen.
Sehr niedrig Altruistisch	Sie behalten Ihr Vertrauensniveau, um sich nicht die Finger zu verbrennen, weder sich selbst noch dem Team.
Sehr hoch Regulatorisch	Sie sind gut diszipliniert und halten sich an etablierte Standardformen und traditionelle Wege.
Sehr hoch Theoretisch	Sie haben eine Leidenschaft fürs Lernen, nur um zu lernen. Sie sind kontinuierlich im Lernmodus und bringen ein sehr hohes Maß an technischer oder wissensbezogener Glaubwürdigkeit ein.

Hans Mustermann





Hans Mustermann



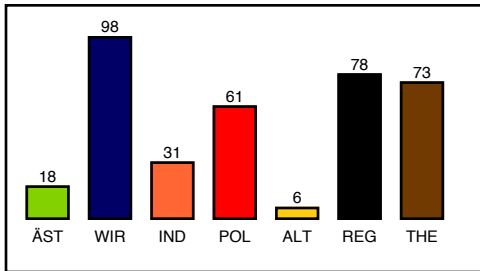
Die Ästhetische Dimension: Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie werden wahrscheinlich keine emotionale oder berufliche Verbindung zur künstlerischen Form aufbauen.
- Sie meinen, Harmonie und Ausgeglichenheit sind nicht so wichtig fürs Geschäftsleben wie andere Antriebsfaktoren, die in diesem Bericht aufgezeigt werden.
- Sie interessieren sich mehr für Funktion als für Form.
- Sie glauben, es sei weniger wichtig, dass etwas gut aussieht, als wirksam und leistungsfähig zu arbeiten.
- Sie interessieren sich nicht zu sehr für Form und Schönheit im Arbeitsumfeld und lassen sich andere um diese Dinge kümmern.

Schlüsselstärken:

- Sie haben einen soliden Geschäftssinn. Geschäft kommt vor Schönheit.
- Sie neigen dazu, einen stark ergebnisorientierten Ansatz bei geschäftlichen Transaktionen anzunehmen.
- Sie glauben, dass das Erreichen von Ergebnissen Vorrang vor Gleichgewicht und Frieden im Leben hat.
- Sie sind hart im Nehmen, auch bei schwerer Konkurrenz.
- Sie sind weniger emotional als die meisten.



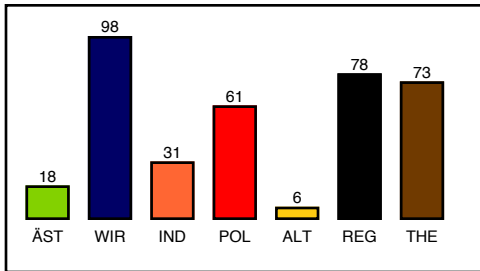
Die Ästhetische Dimension: Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsanliegen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sie sollten nicht annehmen, dass gründliche Veränderungen des Arbeitsplatzes und Umgestaltung ein erheblicher Motivationsfaktor seien.
- Um Ihr höchstes Motivationsniveau zu erhalten, sollten Sie vermeiden, in Projekte in Verbindung mit Ästhetik des Arbeitsumfelds eingebunden zu werden. Überlassen Sie das anderen und erfreuen Sie sich an den Früchten ihrer Anstrengungen.
- Sie benutzen nicht viel ausgefallene Rhetorik.
- Für Sie sind rationale Ziele der Hauptmotivator.
- Sie bleiben lieber bei den endergebnisorientierten Angelegenheiten.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

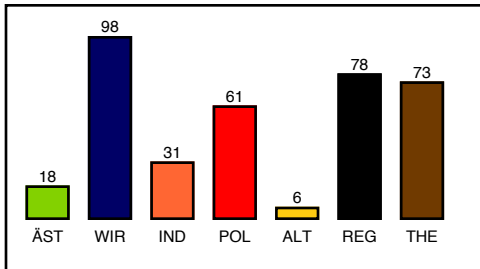
- Sie lehren/lernen auf sehr praktische, herkömmliche Weise.
- Sie werden sicherstellen, dass der Nutzen des Trainings mit Geschäftsgelegenheiten gekoppelt wird.
- Sie gehen flexibel mit der Umgebung um, in der Sie lernen.
- Sie werden nicht emotional angetrieben und halten an praktischer Motivation fest.
- Sie vermeiden viel Austausch mit dem Team, wenn es nur um Austausch geht; seien Sie sicher, dass es einen geschäftlichen Grund gibt.



Die Ästhetische Dimension: Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsachen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Manche können Sie für desinteressiert an Ästhetik, künstlerischer Schönheit und Harmonie halten.
- Sie können als übertrieben geschäftsmäßig angesehen werden.
- Sie sollten versuchen, die Wertschätzung anderer für künstlerische Dinge zu schätzen oder die Ästhetik am Arbeitsplatz zu erhöhen.
- Sie sollten nicht vergessen, die Kreativität anderer zu respektieren.



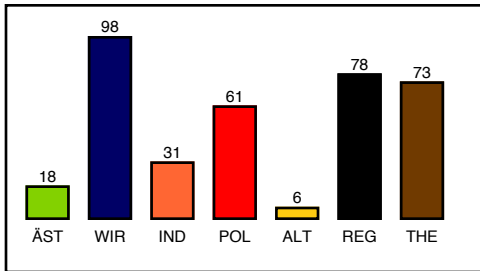
Die Wirtschaftliche Dimension: Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Allgemeine Charakterzüge:

- Verkaufs-, Technik- oder Management-Trainingsprogramme sollten ein endergebnisorientiertes finanzielles Potential als Ergebnis Ihres Trainingsaufwands aufweisen.
- Sie sind an allem interessiert, was praktisch und nützlich ist, um Ihre Erfolgsvisionen zu verwirklichen.
- Sie werden durch Geld und Prämien als Anerkennung für eine gut gemachte Arbeit motiviert.
- "Kenntnisse nur um der Kenntnisse willen" könnten von Ihnen als Verschwendung von Ressourcen (Zeit, Talent, Energie) angesehen werden.
- Sie können eventuell dem Stereotypen der hoch motivierten deutschen Geschäftsperson entsprechen, die von wirtschaftlichen Anreizen motiviert wird.

Schlüsselstärken:

- Sie sind hoch produktiv.
- Sie sind zu paralleler Arbeit in verschiedenen Bereichen fähig und können wichtige Projekte voranbringen.
- Sie treffen Ihre Entscheidungen mit Praxisbezogenheit und Gewinnorientierung.
- Sie sind profitgetrieben und ergebnisorientiert.
- Sie werden stark durch Wettbewerb, Herausforderungen und wirtschaftliche Anreize motiviert.



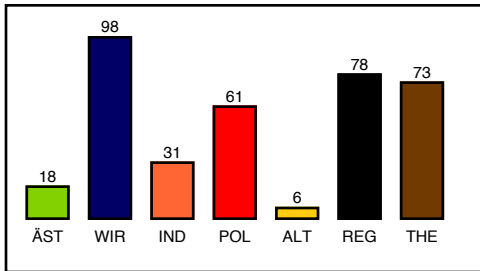
Die Wirtschaftliche Dimension: Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sie sollten so schnell wie möglich Anerkennung und Belohnung (z.B. Prämien) bieten, nicht erst zu Semester- oder Jahresende.
- Sie realisieren, dass nicht nur Geld motiviert, sondern auch persönliche Erfüllung im Beruf.
- Sie belohnen hohe Leistung auf konkrete und finanzielle Weise mit persönlicher oder teambezogener Anerkennung.
- Sie erwarten von Training- und Sitzungsveranstaltungen einen potentiellen Gewinn oder zukünftiges Einkommen.
- Sie empfinden die Belohnung von Leistung als wichtiges Mittel das Team zu motivieren.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

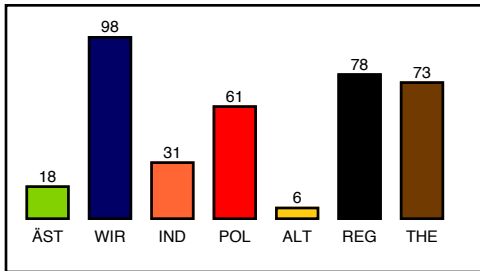
- Wenn möglich, sollten Sie Gruppenwettbewerb als Teil der Trainingsaktivitäten einbauen.
- Sie sollten Lernergebnisse an die Fähigkeit anbinden, leistungsfähiger bei der Steigerung der Erträge zu werden, sowohl für sich selbst als auch für die Organisation.
- Sie sollten versuchen, Belohnungen oder Anreize für die Teilnahme an zusätzlichem Training oder beruflicher Ausbildung zu bieten.
- Sie haben dieselbe Punktezahl wie Personen, die Information danach bewerten, ob sie hilfreich sind um die Effizienz oder die Leistungsfähigkeit zu steigern.



Die Wirtschaftliche Dimension: Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie müssen eventuell daran arbeiten, andere Werte der Skala auszugleichen und die Stärken, die andere einbringen, schätzen zu lernen; auch von denen, die diesen hohen wirtschaftlichen Antrieb nicht teilen.
- Während dieser sehr hohe wirtschaftliche Antrieb ein bedeutender Motivationsfaktor beim Erreichen von Zielen sein kann, kann es aber auch zu einem sichtbaren "Gier-Faktor" werden, besonders für Verkäufer und andere Personen, die diesen sehr hohen Antrieb teilen.
- Sie sollten eventuell das Dollarzeichen in Ihren Augen verbergen, um die angemessenen Beziehungen zu anderen aufbauen zu können.
- Manche Personen mit diesem Ergebnisbereich müssen eventuell lernen, wie dieser Gier-Faktor maskiert werden kann, um potentielle Neukunden, Abnehmer oder Kunden nicht zu verschrecken.
- Sie müssen eventuell eine gesteigerte Sensibilität für die Bedürfnisse anderer entwickeln und weniger potentiellen Egoismus kundgeben.



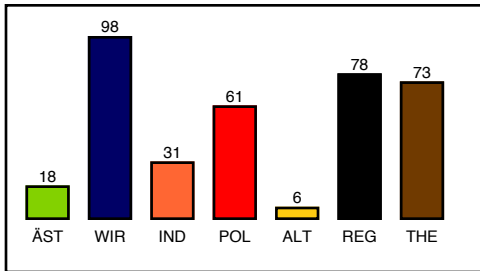
Die Individualistische Dimension: Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie können manchmal sehr viele Anstrengungen auf ein Projekt anwenden, ohne öffentliches Lob oder Anerkennung für die eigene Arbeit zu verlangen.
- Sie mögen es, anderen Leuten im Team zu helfen.
- Sie suchen nicht nach individueller Anerkennung über die Gruppe oder das Team hinaus.
- Sie müssen nicht der "Star" eines Projekts sein.
- Sie können es eventuell vorziehen, eher ein Teamplayer als ein Teamleader zu sein.

Schlüsselstärken:

- Sie sind fähig, Arbeitsethik selbst unter Druck zu bewahren; so kann das Projekt erfolgreich abgeschlossen und zwischenmenschliche Stressfaktoren minimiert werden.
- Sie wirken als stabilisierender Einfluss auf das Team.
- Sie sind fähig, Ihre eigenen kreativen Ideen auf eine Weise darzubringen, die die Teamrollen respektiert.
- Sie haben die Fähigkeit, Teambemühungen zu unterstützen, ohne viel Anerkennung dafür zu verlangen.
- Sie können von anderen als stabilisierender Einfluss angesehen werden, besonders falls es zu heftigen Differenzen zwischen extremen Positionen kommt oder wenn das Team unter Druck steht.



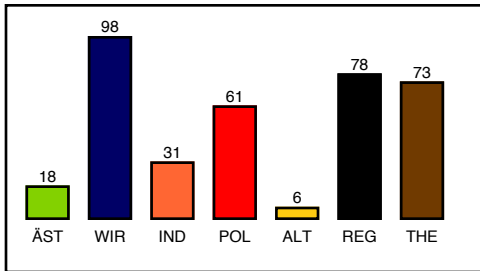
Die Individualistische Dimension: Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Zwingen Sie niemanden nicht zu Führungsrollen oder erhöhter Autorität, solange das nicht gegenseitig vereinbart wurde.
- Nehmen Sie andere höhere Darstellungspunkte auf der Wertegrafik wahr und strukturieren Sie ein Umfeld, das diese Höchstwerte verstärkt.
- Bieten Sie Unterstützung für die vollständige Bearbeitung der Projektaufgaben.
- Lassen Sie eine Auswahl in Sachen Ausmaß und Sichtbarkeit der Teammitgliedschaft oder Führung zu, die Sie wünschen könnten.
- Sorgen Sie für ein förderndes Umfeld, in dem Ihre Talente gefördert und geschätzt werden.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

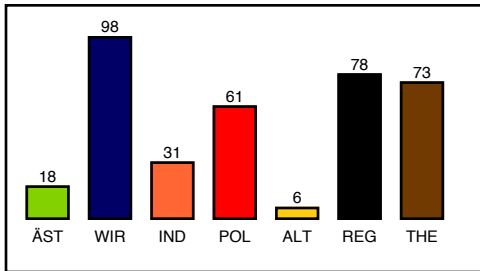
- Sie können an stärker teamorientierten Weiterbildungsaktivitäten Gefallen haben.
- Personen, die wie Sie punkten, ziehen traditionellere Arten des Lernens, von Kursen oder Weiterbildung vor.
- Sie neigen dazu, ein hohes Maß an Selbstdisziplin bei Ausbildungskursen aufzuweisen.



Die Individualistische Dimension: Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie sollten eventuell von Zeit zu Zeit einen stärkeren Standpunkt bei Teamangelegenheiten beziehen, die Ihre Arbeitslast oder die Parameter Ihrer Jobverantwortungen beeinflussen.
- Manche Personen, die wie Sie beim Ergebnis punkten, können nicht gleich beim ersten Mal vom Team erhört werden.
- Seien Sie sicher, dass Sie sich, wenn notwendig, ein zweites oder drittes Mal zu Wort melden, um anerkannt zu werden.
- Wenn Sie dem Team eine Idee präsentieren, denken Sie daran, dass die Mitglieder eine Botschaft mit einigen aufmerksamkeitsweckenden Elementen gebrauchen können.
- Sie könnten davon profitieren, bereitwilliger Meinungen mit anderen auszutauschen.



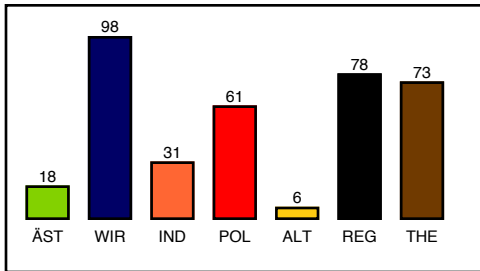
Die Politische Dimension: Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie suchen den Wettbewerb.
- Sie fühlen sich in einer Führungsposition wohl und suchen solche Rollen.
- Sie zeigen ein sehr hohes Energieniveau beim zielgerichteten Arbeiten sowie Ehrgeiz.
- Sie sind verantwortlich für Unternehmungen und Entscheidungen: Sie sind bereit dafür, Lob und Tadel anzunehmen.
- Sie haben einen ergebnisorientierten Ansatz um Dinge zu erledigen.

Schlüsselstärken:

- Sie haben einen "Die Verantwortung liegt hier"-Ansatz im Geschäft und um Dinge zu erledigen.
- Sie haben ein hohes Energieniveau, um hart am Erreichen von Zielen zu arbeiten.
- Sie akzeptieren Bemühungen und harte Arbeit auf dem Weg zum Ziel.
- Sie sind fähig, Arbeitsprojekte zu planen und zu entwerfen, die das Team dann fertigstellen soll.
- Sie sind fähig, die eigenen Arbeitsaufgaben zu planen und zu kontrollieren.



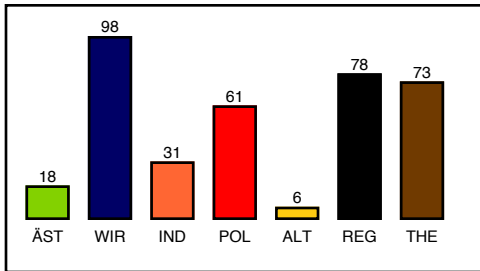
Die Politische Dimension: Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sorgen Sie für Freiraum beim Eingehen von Risiken, aber setzen Sie diesem Freiraum gleichzeitig Grenzen und Einschränkungen.
- Sie schätzen gelegentlich öffentliche Anerkennung und Lob für Erfolg.
- Sie erzielen dasselbe Ergebnis wie andere, die sich erstickt fühlen, wenn sie von zu vielen Zwängen umgeben sind.
- Sorgen Sie für ein Umfeld mit minimalem Vorhandensein von Routine, Detail und Papierkram.
- Sie sollten eventuell bereit sein, die Aufmerksamkeit und den Erfolg bei Siegen zu teilen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

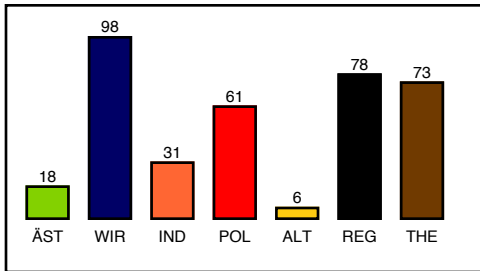
- Versuchen Sie bei geplanten Gruppenaktivitäten Veranstaltungen über Wettbewerb und Gruppenführung einzubauen.
- Koppeln Sie Lernerfolge an das Potential, die persönliche Glaubwürdigkeit und Motivation von Teams bei der Zusammenarbeit mit anderen zu steigern.
- Manche Personen, die dasselbe Ergebnis teilen, ziehen ein unabhängiges Studium Gruppen- oder Teamaktivitäten vor.
- Sorgen Sie für eine Vielfalt an Lern- und Weiterbildungsoptionen.
- Sorgen Sie für individuelle Anerkennung bei außerordentlicher Leistung.



Die Politische Dimension: Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie sollten eventuell sensibler für die Bedürfnisse der anderen im Team sein.
- Sie könnten als jemand wahrgenommen werden, der Autorität grundlos überschreitet.
- Sie könnten Ungeduld anderen gegenüber zeigen, die den Gesamtkontext nicht klar sehen.
- Sie sollten den eigenen Terminkalender ab und zu etwas flexibler gestalten und zulassen, dass andere Ideen und Methoden untersucht werden können.
- Sie können eventuell einen hohen Dringlichkeitssinn projizieren, der auf andere wie starke Heftigkeit wirken kann.



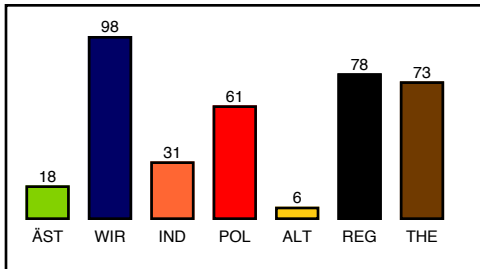
Die Altruistische Dimension: Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie werden nicht gerade als die großzügigste Person angesehen, wenn es darum geht, Freizeit und Hilfeleistung zu spenden.
- Sie werden nicht allein aus dem Nutzen der anderen stark motiviert sein.
- Sie setzen die Erwartungen hoch an und wünschen eine starke Arbeitsethik von anderen.
- Sie werden zunächst verhalten und reserviert bleiben, wenn Sie auf andere zugehen, aber sich wahrscheinlich mit wachsender Beziehung öffnen.
- Wenn Sie mit anderen zu tun haben, geht es vor allem um Geschäft und Funktion.

Schlüsselstärken:

- Sie haben einen sehr pragmatischen, ergebnisorientierten Ansatz bei Geschäftstransaktionen.
- Sie sind sehr hart im Nehmen in chaotischen Situationen.
- Rein emotionale Argumente oder Plädoyers überzeugen Sie nicht wirkungsvoll.
- Sie haben eine beständige rationale Geschäftsfokussierung.
- Sie arbeiten allein recht gut und brauchen keinen kontinuierlichen Austausch mit dem Team.



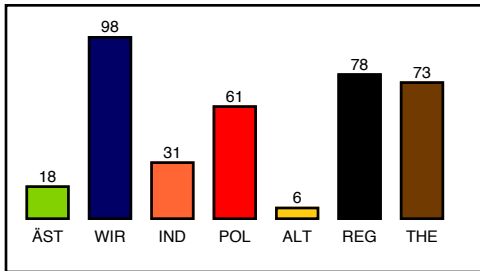
Die Altruistische Dimension: Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Sie demonstrieren den praktischen Nutzen von verstärkter Teamarbeit.
- Sie sollten versuchen, nicht für Coaching- oder Beratungsaufgaben ernannt zu werden, da diese Tätigkeiten nicht zu Ihren Stärken gehören und Sie von den Geschäftsangelegenheiten ablenken könnten.
- Sie ziehen Vorteil aus individuellem Nutzen anstelle von Teamnutzen.
- Sie werden von Zielen und Objektiven motiviert und davon, Ihren eigenen Kurs festzulegen.
- Sie bleiben ergebnisorientiert und lassen sich nicht davon abbringen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

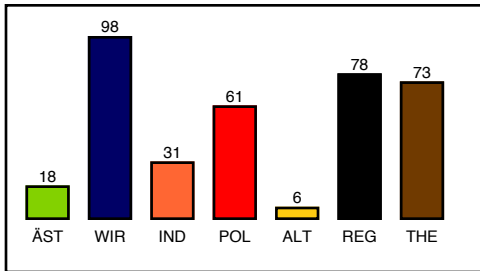
- Sie sollten sicherstellen, dass Sie Lern- und berufliche Ausbildungstätigkeiten mit Gebieten von persönlichem Interesse verbinden.
- Sie sollten den praktischen Nutzen von allen Trainings- oder Lernaktivitäten demonstrieren.
- Sie sollten Training und Lernen mit den ergebnisorientierten Geschäftsbedürfnissen koppeln und damit, wie es sich auf persönliche Ergebnisse auszahlt.
- Sie trainieren oder lernen gern unabhängig, getrennt von anderen.



Die Altruistische Dimension: Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Manche könnten Ihren sehr pragmatischen Ansatz als ichbezogen ansehen, wenn er nicht kontrolliert wird.
- Sie werden wahrscheinlich als "verhalten" und "reserviert" von viel stärker altruistischen Personen angesehen.
- Sie könnten davon profitieren, sensibler für die persönlichen Bedürfnisse anderer zu sein.
- Sie können persönlich daran gewinnen, anderen zu helfen, ebenfalls persönlich zu gewinnen.



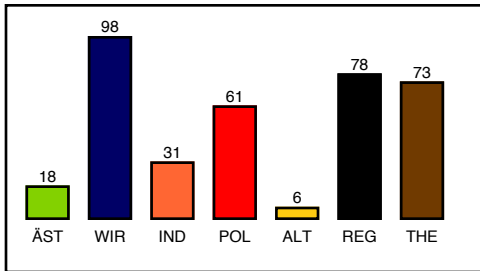
Die Regulatorische Dimension: Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Allgemeine Charakterzüge:

- Für Sie ist Qualitätskontrolle ein notwendiger Teil akkurater Arbeit.
- Sie haben eine starke Präferenz für Ordnung und Routine.
- Sie sind sehr strukturiert, ordentlich und präzise.
- Sie haben sehr wahrscheinlich Ihren eigenen spezifischen "Weg" viele Dinge zu tun.
- Sie haben tiefen Respekt für Traditionen.

Schlüsselstärken:

- Sie ziehen große Zufriedenheit aus der akkuraten und qualitativ hochwertigen Ausführung der Pflichten.
- Sie sind sehr aufmerksam für Details.
- Sie sind sehr hilfsbereit dabei, Ordnung aus Chaos zu schaffen.
- Sie werden die Fokussierung bei der Projektfertigstellung oder Arbeit behalten.
- Sie sind extrem effizient und leistungsfähig.



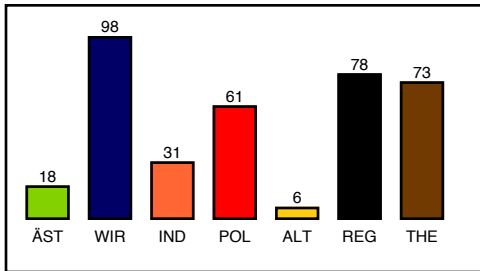
Die Regulatorische Dimension: Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Jegliche Kritik muss unter vier Augen, detailliert und gerechtfertigt geübt werden.
- Stellen Sie sicher, dass Sie sehr detaillierte und schriftliche Anweisungen zum Befolgen liefern.
- Sie müssen komplette Werkzeugsätze und Mittel sowie detaillierte Anweisungen liefern, wie sie zu benutzen sind.
- Vermeiden Sie es, vom vorgeschriebenen Zeitplan oder Ablauf abzuweichen, wenn das nicht absolut notwendig ist.
- Bewahren Sie viel Routine und Gewissheit.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

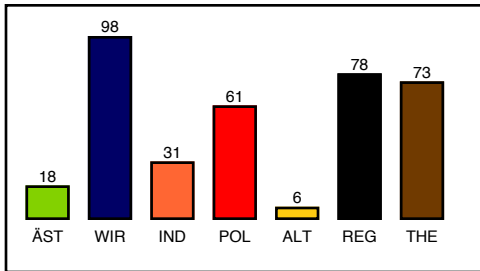
- Sie werden Lernaktivitäten bevorzugen, die sehr strukturiert und detailliert sind.
- Sie sind ein sehr disziplinierter Lerner.
- Sie mögen es sehr, das Weshalb und Warum beim Lernen neuer Dinge zu verstehen.



Die Regulatorische Dimension: Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie könnten möglicherweise von anderen als zu strukturiert oder steif in manchen Angelegenheiten wahrgenommen werden.
- Sie halten alles schriftlich fest!
- Sie wissen, dass Veränderung unausweichlich ist und sogar sehr gut sein kann.
- Beharren Sie nicht zu sehr auf den Regeln.
- Schätzen Sie es, dass andere auch ihren eigenen "richtigen Weg" haben und Sie können beide tatsächlich Recht haben.



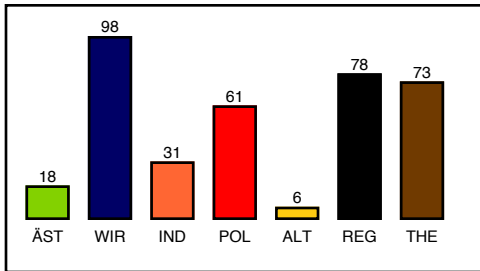
Die Theoretische Dimension: Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie glauben, dass kontinuierliches Lernen gesund für Geist und Körper ist.
- Sie zeigen ein starkes Streben nach Wissen, sogar nur um des Wissens Willen.
- Sie bleiben geistig aktiv und mögen geistige Herausforderungen.
- Sie haben ein sehr hohes Interesse für neue Initiativen.
- Sie können Lernveranstaltungen oder Konferenzen kleinen wirtschaftlichen Anreizen vorziehen.

Schlüsselstärken:

- Sie haben eine starke Fähigkeit, unabhängig zu lesen, zu studieren und zu lernen.
- Sie erzielen das Punktergebnis eines sehr aktiven Problemlösers.
- Sie weisen einen logischen Ansatz bei Problemen und die Geduld auf, zahlreiche Lösungen zu analysieren.
- Sie haben eine starke, wissensgetriebene Ethik.
- Sie stellen viele notwendige Fragen, um ein Maximum an Informationen zu sammeln.



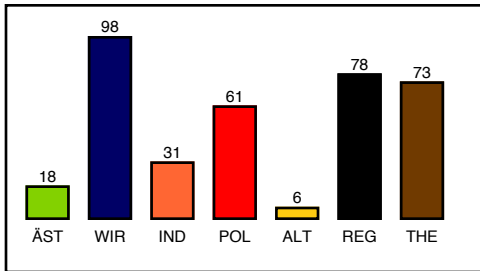
Die Theoretische Dimension: Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Motivationsbezogene Erkenntnisse (in diesem Abschnitt können Sie eventuell auch solche Informationen finden, die über Sie als Drittperson berichten. Diese Aussagen könnten interessant für Ihren Vorgesetzten/Geschäftspartner sein.):

- Werfen Sie thematische Mails, Broschüren und Infoblätter nicht in den Papierkorb, senden Sie sie an Hans.
- Sorgen Sie für auf Wissen basierende Anreize, wie neue Trainingskurse, Bücher, Abonnements und Zeitungen.
- Sie werden dem Umgang mit Kunden oder internen Beteiligten, die detaillierte Informationen zur Entscheidungsfindung benötigen, hohe technische Glaubwürdigkeit verleihen.
- Involvieren Sie Hans als konstruktiven Kritiker für neue Ideen oder bei der Bewertung existierender Projekte und Protokolle.
- Wenn eine Lernveranstaltung in Planung ist, seien Sie sicher, dass Hans mit einbezogen wird. Wenn externe Lernveranstaltungen auf dem Kalender stehen, seien Sie sicher, dass Hans die Möglichkeit hat, daran teilzunehmen.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, deren persönliches kontinuierliches Weiterbildungsprogramm bereits angelaufen sein kann.
- Sie finden Gefallen am Lernen, auch einfach nur für sich selbst und werden die meisten Trainings- und Weiterbildungsbemühungen unterstützen.
- Man kann sich darauf verlassen, dass Sie Ihre Hausaufgaben gründlich und akkurat erledigen.



Die Theoretische Dimension: Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die bei Zeitmanagement Coaching benötigen.
- Sie können sich manchmal in Einzelheiten und peinlicher Genauigkeit verzetteln, wenn der Gesamtkontext gesehen werden sollte.
- Ihr Dringlichkeitssinn kann schwanken, je nach Niveau des Gedankenaustausches, den Sie zu investieren bereit sind.
- Sie können sich manchmal als ein bisschen unnahbar zeigen, besonders denjenigen gegenüber, die nicht so intellektuell motiviert sind.
- Sie können es vorziehen, bei einem Projekt zu warten in dem Glauben, dass hilfreiche Informationen mit mehr Zeitaufwand auftauchen können.

Benutzen Sie dieses Blatt, um aufzuzeigen, welche Motivatoren gut angeglichen sind und welche nicht, und was Sie tun können.

Handlungsschritte: Sehen Sie sich Ihren Werte-Index-Bericht an, finden Sie heraus, welche Motivatoren die stärksten für Sie sind (d.h., welches sind die höchsten und liegen weit über der Norm). Tragen Sie die besten zwei in der Spalte darunter ein und behalten Sie in Erinnerung, wie gut Ihre gegenwärtigen Rollen auf diese Motivatoren abgestimmt sind (d.h., wie gut befriedigt das, was Sie tun, Ihre Leidenschaften).

	Angleichung				
	Schwach				Hoch
Motivator #1: _____	1	2	3	4	5
Motivator #2: _____	1	2	3	4	5

Legende:

- 2-4 = Schwach
- 4-5 = Unter dem Durchschnitt
- 6-7 = Durchschnitt
- 8-9 = Ausgezeichnet
- 10 = Genial

Ihre Gesamtpunktezahl:

Hans Mustermann

Um das geniale Leidenschaftsniveau zu erreichen, müssen Sie die Übereinstimmung Ihres Umfelds mit Ihren Leidenschaften erhöhen.

Motivator #1: Bei welchen Aspekten Ihres Unternehmens oder Ihrer Rolle könnten Sie mit einbezogen werden, die diesen Motivatoren befriedigen würden?

Motivator #2: Bei welchen Aspekten Ihres Unternehmens oder Ihrer Rolle könnten Sie mit einbezogen werden, die diesen Motivatoren befriedigen würden?

Der letzte Schritt, den Sie vornehmen müssen, um einen wirklichen Nutzen aus den in diesem Bericht enthaltenen Informationen ziehen zu können, besteht darin zu verstehen, wie Ihre Wertestile Ihren Gesamterfolg fördern bzw. hindern können.

Erfolgsfördernd: Wie gut fördern Ihre Motivatoren und Antriebe insgesamt Ihren Erfolg? (geben Sie spezifische Beispiele an):

Erfolgshemmend : Wie hemmen Ihr natürlicher Antrieb oder Ihre Motivatoren Ihren Erfolg insgesamt? (geben Sie spezifische Beispiele an):
