

# IMX Verhaltens-Index

WAS    WARUM    **WIE**



## Der IMX Verhaltens-Index

WAS

WARUM

WIE

---

Stefan Mustermann

8. Januar, 2012

---

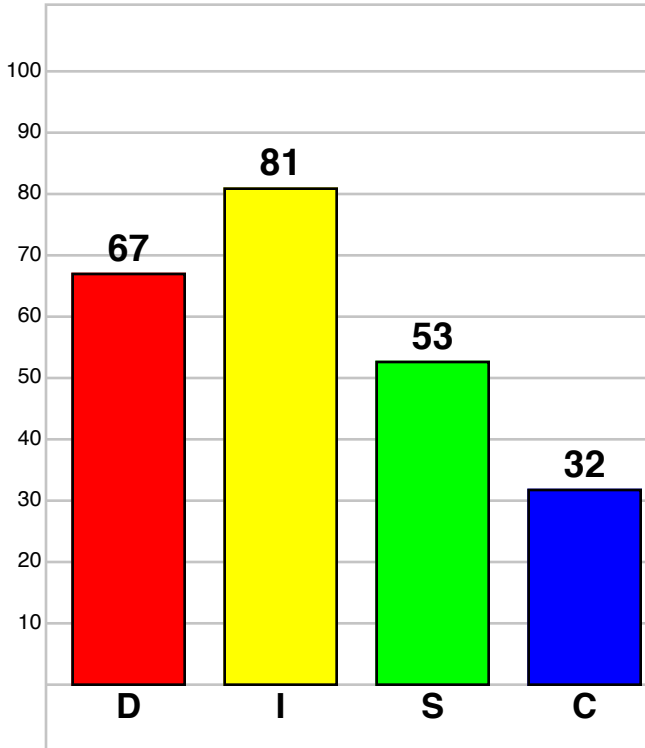
Das Leistungspotenzial einer Person kann mit drei Komponenten beschrieben werden. Den natürlichen Talenten (oder Kompetenzen), den Motivationen und dem Verhalten. Nur wenn diese drei Komponenten im Einklang sind, kann eine Person Höchstleistungen erbringen.

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

## Vergleich des natürlichen und adaptiven Stils

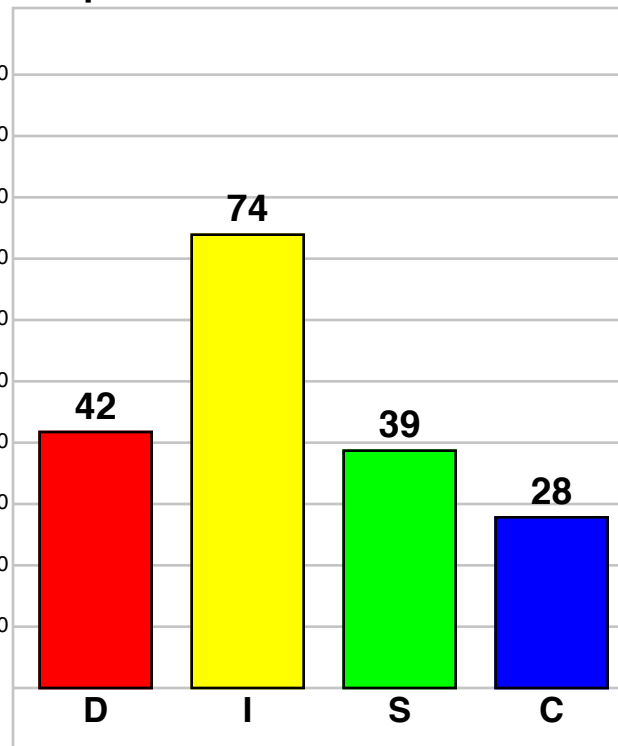
### Natürlicher Stil



**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!

### Adaptiver Stil



Stefan Mustermann

## 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: „dezisiv (entscheidungsfreudig)“, „interaktiv“, „stabil“ und „umsichtig“.

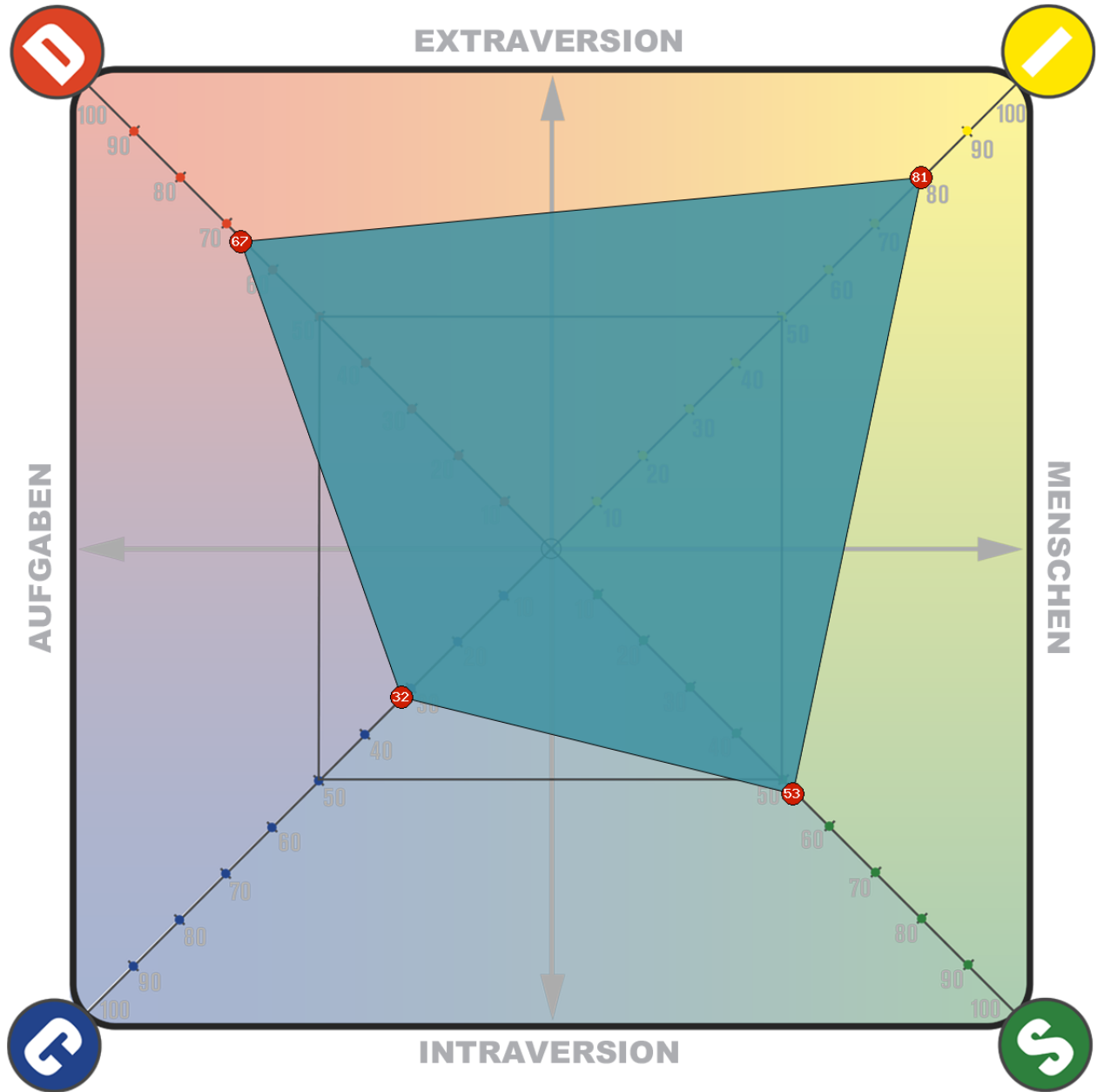
Dieser Ergebnisbericht beinhaltet, neben den reinen gemessenen Ergebnissen und deren detaillierten Erläuterungen, einen ebenso umfangreichen Transferteil, worin die Übertragung der Erkenntnisse auf wesentliche berufliche oder persönliche Bereiche wie z.B. Trainings- und Lernstil, ideales Arbeitsumfeld 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, je nachdem wie wir unser Verhalten anpassen. 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> Angetrieben Energisch Wagemutig Entschlossen Wettifernd Mündig Wissbegierig Konservativ Sanft Gefällig <b>Unaufdringlich</b>	<b>Gesellig</b> Überzeugend Anregend Enthusiastisch Kontaktfreudig Selbstsicher Charmant Bestechend Nachdenklich Sachlich Verschlussen <b>Distanziert</b>	<b>Geduldig</b> Berechenbar Passiv Selbstzufrieden Stabil Konsistent Beständig Aufgeschlossen Ruhelos Aktiv Spontan <b>Ungestüm</b>	<b>Umsichtig</b> Perfektionist Systematisch Sorgsam Analytisch Geordnet Akkurat Ausgeglichen Unabhängig Rebellisch Unachtsam <b>Trotzig</b>
<b>Niedriges D</b>	<b>Niedriges I</b>	<b>Niedriges S</b>	<b>Niedriges C</b>

Stefan Mustermann



Stefan 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:

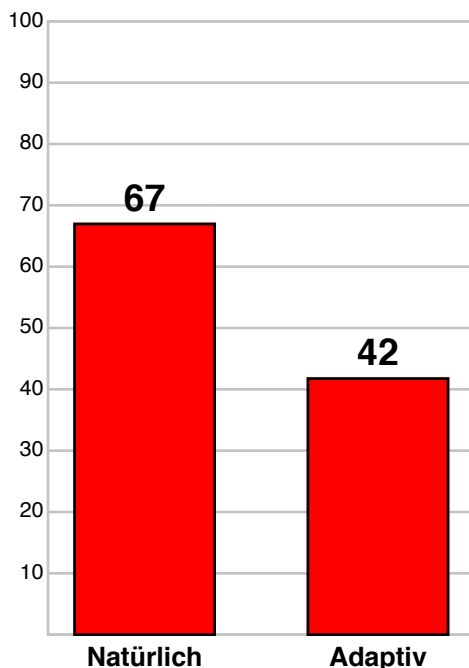
#### Hohes D -

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.

Stefan Mustermann



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

- Unter Druck können Sie sich zu einem eher einseitigen Kommunikatoren entwickeln (von Ihnen zu den anderen).
- Sie mögen es, bei der Lösung von Problemen, neue Richtungen einzuschlagen.
- Bei Meinungsverschiedenheiten neigen Sie dazu andere gegen sich aufzubringen.
- Sie haben eine hohe, aber nicht zu extreme Risikobereitschaft.
- Sie bevorzugen es, die Kontrolle zu behalten, weshalb Sie womöglich nicht genug Delegieren.



## 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:

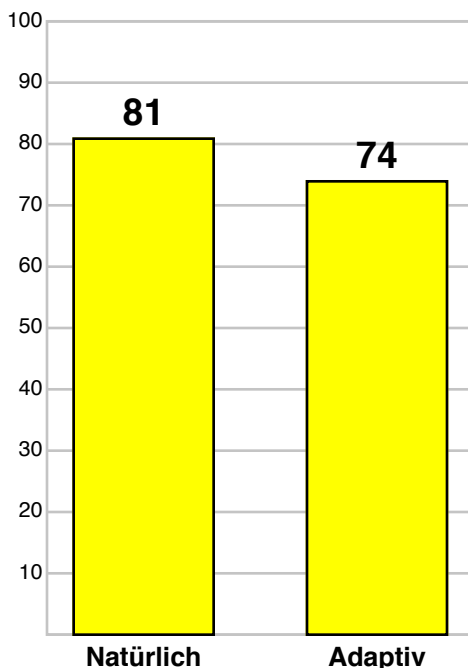
#### Hohes I -

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.

Stefan Mustermann



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 optimistisch.
- Sie können manchmal bei Entscheidungsfindungen zu impulsiv sein.
- Im Allgemeinen finden andere Menschen Sie herzlich, offen und hervorragend im Umgang mit anderen.
- Sie sind sehr enthusiastisch bei der Arbeit mit anderen.
- 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 neigen dazu, nicht sehr organisiert zu sein oder Details nicht ausreichend zu beachten.

## 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:

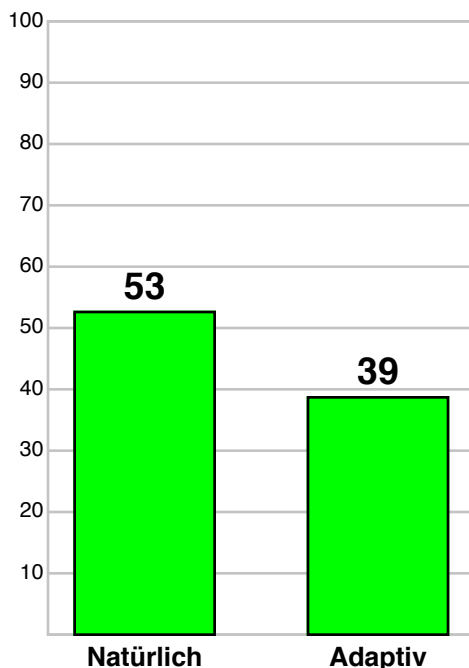
### Hohes S -

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 Spontanität bevorzugen.

Stefan Mustermann



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 können Veränderungen akzeptieren, verlangen aber zunächst gute Argumente dafür.
- Sie sind langfristig konsequent und berechenbar, selbst inmitten von Veränderungen.
- Sie neigen dazu, einen beruhigenden Einfluss auf Personen zu haben, mit denen Sie arbeiten.
- Sie bevorzugen, Mindestansprüche an Kontinuität und Stabilität oder Kontrolle zu stellen.
- Sie sorgen nicht gerne für Aufsehen, solange dies nicht unbedingt nötig ist.

## 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:

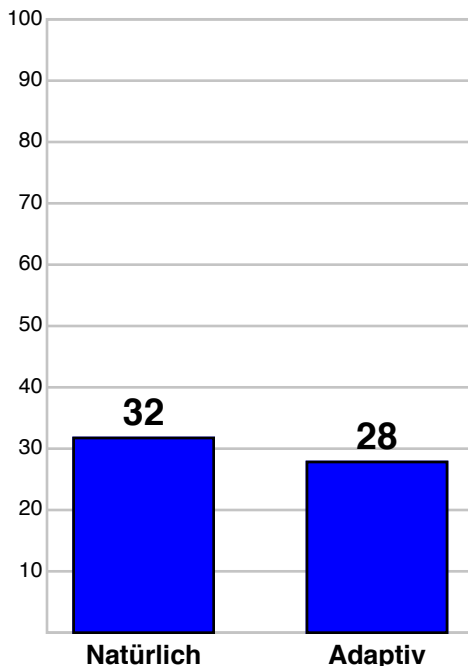
#### Hohes C -

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.

Stefan Mustermann



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

- Andere könnten Sie als Regelbrecher wahrnehmen.
- Sie sind sehr am Ergebnis orientiert (z.B. "Lasst uns den Job jetzt gleich erledigen").
- Wenn Sie gezwungen werden sich anzupassen oder sich eingeschränkt fühlen, widersetzen Sie sich und können sogar dickköpfig sein.
- Sie neigen dazu, ein wenig unabhängig von festgelegten Regeln und Verfahren zu arbeiten.
- Sie könnten unnachgiebig werden in Ihrem Wunsch, Dinge anders oder schneller zu tun.

## **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 (natürlich). Zu diesem Verhaltensstil werden Sie auch zurückkehren, wenn Sie unter Stress stehen oder zu schnell vorwärtsschreiten, um bewusst über das Ändern Ihres Verhaltens nachzudenken. Es ist letztendlich 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:

- Durch gewandte verbale Ausdrucksweise sind Sie in der Lage, die Unterstützung einer großen Vielfalt von Personenstilen zu bekommen.
- Sie überzeugen andere durch Ihren persönlichen und freundlichen Umgang.
- Sie werden nach Aufgabenzuweisungen mit viel Personenkontakt suchen und mit einem Autoritätsimage bzw. erforderlichem Fachwissen auf einem Gebiet.
- Sie zeigen ein hohes Vertrauensniveau in der Zusammenarbeit mit anderen.
- Sie sind fähig, ein positives öffentliches Image durch eine Vielfalt an Aufgabenzuweisungen aufrechtzuerhalten.
- Sie behandeln Autoritätszuweisungen mit Vertrauen und erhalten Respekt der anderen in der Organisation.
- Sie können sich vor Begrenzungen oder Einschränkungen Ihrer Flexibilität oder Spontanität fürchten.
- Sie können andere danach beurteilen, wie sie sich mündlich gewandt ausdrücken.

## Schema des adaptiven Stils:

Dieses ist der Verhaltensstil den Sie annehmen, wenn Sie sich über Ihr eigenes Verhalten bewusst sind, wenn Sie sich beobachtet fühlen oder wenn immer Sie versuchen, sich einer Situation besser anzupassen. Es ist kein natürlicher Verhaltensstil für Sie, aber immerhin einer Ihrer beiden Stile. Anders ausgedrückt ist es die Weise, wie Sie bei näherer Überlegung meinen, sich verhalten zu "müssen".

Die untenstehenden Bemerkungen sind für Ihren individuellen adaptiven Stil spezifisch:

- Sie beweisen große Entschlossenheit Ihrem eigenen Terminplan gegenüber und werden dafür arbeiten, andere zu dieser Einstellung zu motivieren.
- Sie zeigen Vertrauen in Ihre Fähigkeit, andere zu dem für die gewünschten Projektergebnisse erforderlichen Verhalten zu motivieren und zu überzeugen.
- Sie neigen dazu, sehr extrovertiert zu sein und inmitten eines alltäglichen Projektes Kreativität oder Spontaneität anzuwenden, um die Tätigkeit interessanter zu gestalten.
- Sie möchten als sehr personenorientiert gelten. Sie mögen Menschen und möchten im Gegenzug auch gemocht werden.
- Sie suchen eventuell nach spezialisierten Aufgabenzuweisungen, die Ihre sozialen und motivierenden Fähigkeiten zur Geltung bringen.
- Sie haben die Fähigkeit, mit dringenden betrieblichen Problemen auf lässige Weise umzugehen und das Problem trotzdem zu lösen.
- Sie neigen dazu, optimistisch zu sein und vertrauen auf diesen Optimismus, um andere anzuspornen und zu motivieren.
- Sie weisen die Fähigkeit auf, vor Publikum sprechen zu können und andere beherrscht, selbstsicher und mit ausgezeichnete Redegewandtheit zu motivieren.

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:

- In einem demokratischen Umfeld arbeiten, in dem Sie einen Einfluss haben können und dabei helfen, die Richtung zu bestimmen.
- Ein Unterstützungssystem zur Erleichterung der Detail- und Genauigkeitsarbeit.
- Sich bewusst werden, dass manche Personen keine übermäßig expressive oder körperliche Körpersprache mögen.
- Gelegenheiten für Umgang mit einem breiten Personenkreis.
- Erhöhte organisatorische Fähigkeiten, um eventuelles Durcheinander und Verwirrung zu verringern.
- Bessere Gefühlskontrolle.
- Vergessen Sie nicht, Ihre Befugnisse und Grenzen nicht zu übertreten.
- Ein Umfeld, in dem Sie offen über Projekte und Angelegenheiten mit Kollegen und Managern reden können.

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:

- Öffentliche Anerkennung von Leistungen und erreichten Zielen.
- Redefreiheit und Personen zum Zuhören.
- Sie möchten mit einem Personenteam arbeiten, dem Sie Ihr hohes Vertrauensniveau zeigen können.
- Soziale Anerkennung des Erfolgs bei einem Projekt oder beim Erreichen eines Ziels.
- Ein Arbeitsumfeld, das Bewegungsfreiheit innerhalb des Büros und landesweit bietet.
- Akzeptanz als ein wichtiges Gruppen- oder Teammitglied.
- Eine starke, sichtbare Gruppe oder Organisation, mit der man sich identifizieren kann.
- Ein förderndes und ermutigendes Arbeitsumfeld.

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:

- Als ausgezeichneter Teamplayer sind Sie sehr effizient in der Ausbildung oder bei der Weiterentwicklung anderer.
- Sie sind in der Lage, anderen zahlreiche Ideen und Konzepte gut verkaufen zu können.
- Sie sind in der Lage, schnell auf Änderungen in Projekten oder Tätigkeiten zu reagieren und sich anzupassen.
- Sie haben das Potential, um ein verbindlicher Präsentator zu sein.
- Es fällt Ihnen leicht, Präsentationen vor kleinen oder größeren Gruppen zu machen.
- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die als "Macher und Aufrüttler" am Arbeitsplatz bekannt sind.
- Sie haben die seltene Fähigkeit, in viele Kulturen und Umgebungen hervorragend hineinzupassen.
- Sie gehen mit Selbstsicherheit und Vertrauen mit Einwänden, Fragen und Druck um.



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:

- Bewegungsfreiheit, sowohl im Büro als landesweit.
- Aktivitäten mit vielen Gelegenheiten für den interaktiven Umgang mit anderen Menschen.
- Tätigkeiten, um die Aufmerksamkeit anderer zu gewinnen und zu behalten.
- Öffentliche Anerkennung von Leistungen.
- Freiheit von Routinearbeit.
- Abwechslungsreiche Aufgaben und facettenreiche Projekte.
- Ein nicht-feindseliges Arbeitsumfeld.
- Eine demokratische Aufsicht und Arbeitsumgebung.

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:

- Ihr natürlicher Optimismus kann zu der Neigung führen, den Erfolg eines Projektes zu überstürzen oder überzubewerten.
- Sie können manchmal ein selektiver Zuhörer sein und nur hören, was Sie hören möchten.
- Sie könnten mit größeren Gruppen wirksamer sein, indem Sie entschlossener beim Delegieren und Festlegen von Fristen sind.
- 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 sind manchmal unaufmerksam Details gegenüber und können Unterstützung auf diesem Gebiet benötigen.
- 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 meinen, dass Wissen den Teilnehmern die Fähigkeit vermittelt, ihr Potenzial zu maximieren und mit anderen zu teilen.
- Sie strukturieren die Veranstaltungen für Engagement und Wirksamkeit beim Erreichen von Zielen und Erlangen von Kompetenzen.
- Sie mögen es, ein aktives Lernumfeld zu haben.
- 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 präsentieren auf unterschiedliche, freundliche und autoritäre Weise.

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

- Sie suchen nach Anwendbarkeit und Ergebnissen.
- Sie benötigen Struktur vom Schulungsleiter.
- Sie mögen faktische Daten, Gruppeneinbeziehung und geben Erfahrungen weiter.
- Sie ziehen es vor, in Gruppen zu lernen, können aber auch unabhängig arbeiten.
- Sie verarbeiten Informationen aktiv.
- Sie entwickeln eigene Lernstrategien.
- Sie kümmern sich aktiv um andere und neigen dazu, Lernrisiken einzugehen.

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 Stefan zu kommunizieren:**

- Gehen Sie sicher, dass Sie die nächsten Handlungsschritte hervorgehoben haben.
- Bieten Sie den anderen Möglichkeiten zur Meinungsäußerung und treffen Sie einige der Entscheidungen.
- Bieten Sie unmittelbare Anreize für die Bereitschaft, bei Projekten zu helfen.
- Seien Sie spezifisch darüber, welche Bedürfnisse erfüllt werden müssen und wer das tun wird.
- Bringen Sie Aussagen von Personen ein, die als wichtig und prominent angesehen werden.
- Seien Sie locker genug, um verbindlich, stimulierend und temporeich zu wirken.
- Halten Sie Details schriftlich fest, aber ohne darüber lange diskutieren zu wollen.

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

- Lenken Sie nicht von den anliegenden Geschäftsangelegenheiten ab oder verwechseln diese.
- Vermeiden Sie es, sich in Fakten, Zahlen oder Abstraktionen zu verzetteln.
- Vermeiden Sie es, Garantien und Zusicherungen zu machen, wenn ein Risiko besteht, sie nicht einhalten zu können.
- Erlassen Sie keine Gesetze oder diktieren Richtungen oder Ergebnisse.
- Vermeiden Sie wilde Spekulationen ohne faktische Unterstützung.
- Vermeiden Sie rhetorische oder unnütze Fragen.
- Reden Sie mit niemandem herablassend.

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)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---