



Persönliche Verhaltensanalyse

Projekt: Qualitätstest

Person: Phil Muster

Datum: 16.10.2014

Präsentiert von:
Siegel

Titelseite	Seite 01
Inhaltsverzeichnis	Seite 02
Einführung	Seite 03
Merkmale der vier Typen	Seite 04
Diagramm - 4 Verhaltenstreiber	Seite 05
Diagramm - 8 Verhaltenseigenschaften	Seite 06
Die Tendenzen der 8 Verhaltenseigenschaften	Seite 07
Verhaltens-Rad	Seite 08
Beschreibung des Verhaltens	Seite 09
Matrix – Allgemeines Verhalten	Seite 11
Arbeitsbezogenes Verhalten	Seite 12
Motivationsfaktoren	Seite 13
Spinnennetzdiagramm	Seite 14
Grafische Gesamtpräsentation	Seite 15
Angestrebtes Verhalten	Seite 16
Intuitives Verhalten	Seite 17
Gesamtdiagramm	Seite 18
Gesamtdiagramm - Aspekte	Seite 19
Tendenzen und Treiber	Seite 20
Kommunikationsstil	Seite 21
Führungsstil	Seite 22
Wie ... geführt wird	Seite 23
Verkaufsverhalten	Seite 24
Zeitmanagement und Effizienz	Seite 25
Innovation und Entwicklung	Seite 26
Interviewleitfaden	Seite 27
Ansätze zur Entwicklung	Seite 28
Konsistenz bei den Antworten	Seite 29
Liste ausgewählter Aussagen	Seite 30
Entwicklungsplan	Seite 32
Weitere Optionen	Seite 33



Dieses Profil zeichnet ein Bild über das Verhalten einer Person anhand von vier Tendenzen. Jeder Mensch trägt diese vier Tendenzen in sich – allerdings mit unterschiedlicher Ausprägung. Diese vier Merkmale können mit Farben und den dazugehörigen Energien beschrieben werden.

Personen mit deutlich roten Verhaltenstendenzen

Kontrollieren gerne ihr Umfeld – sie wollen Ziele erreichen und Resultate schaffen.

Personen mit deutlich gelben Verhaltenstendenzen

Stehen gerne im Mittelpunkt – sie sind innovativ, extrovertiert und sehr überzeugend.

Personen mit deutlich grünen Verhaltenstendenzen

Suchen die Zusammenarbeit – sind auf Menschen fokussiert, sozial und harmoniebedürftig.

Personen mit deutlich blauen Verhaltenstendenzen

Suchen bekanntes Territorium – sie sind umsichtig und legen grossen Wert auf Präzision.

Das Verhältnis zwischen den vier Tendenzen kreiert ein Muster, aus dem Informationen über Präferenzen und bevorzugtes Verhalten der Testperson abgeleitet werden können. Die Informationen im Profil basieren auf besagtem Muster.

Berechnung des Ergebnisses

Die Antworten (2 x 24 Auswahlmöglichkeiten) drücken die individuelle Perspektive auf das eigene Verhalten des Befragten aus. Das Ergebnis zeigt sich in vier Blöcken, die die jeweilige Energie innerhalb der vier Tendenzen zeigen.

Das *AM MEISTEN diagram* spiegelt das Selbstbild und wie die Person gerne sein würde. Das *AM WENIGSTEN diagram* gibt ein eher neutrales Selbstbild

Das *Gesamtdiagramm* zeigt die Kombination von *AM MEISTEN* und *AM WENIGSTEN*.

Ergebnisanalyse

Achte immer auf die Punkte im Diagramm, die sich in der Nähe der Segmentübergänge befinden. In diesem Fall besteht die Gefahr eines nicht eindeutigen Ergebnisses, was wiederum das Gesamtergebnis beeinflussen könnte. Deshalb sollte der Bericht von einem erfahrenen Anwender ausgehändigt werden, der unsichere Bereiche ausgewogen interpretieren kann.

Der Bericht basiert auf die gegebenen *AM MEISTEN* und *AM WENIGSTEN* Antworten. Der Bericht beinhaltet eine Beschreibung der Präferenzen derjenigen Persönlichkeit, die deinem Ergebnis am nächsten kommt.

Verhalten und Persönlichkeit

Das Verhalten ist die Kombination vieler Faktoren – Charakterzüge, Einstellungen, Wissen. Es ist sehr wichtig, die Interaktion zwischen Persönlichkeit und Situation hervorzuheben.

Kurz gesagt gilt: *Verhalten = (Persönlichkeit x Situation)*

Anwendung des Berichts

Denk daran: Die Beschreibungen und Beispiele sind niemals vollständig adäquat.

Es gibt keine guten oder schlechten Muster. Der Bericht soll ein Werkzeug sein, um mehr über sich selbst zu lernen und um Handlungspläne und das Potential zu entwickeln.

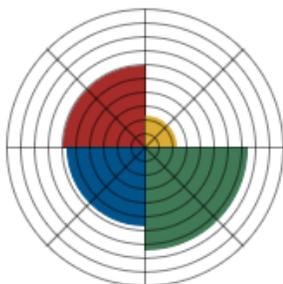
Interpretiere nicht zu viel in das Ergebnis hinein – suche nach Trends.

Gleiche Testergebnisse immer mit deiner eigenen Wahrnehmung ab.

Hole bei Nichtübereinstimmungen zusätzliche Rückmeldungen ein.

Merkmale der vier Typen

				
Merkmale:	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamisch • Zielgerichtet • Leistungsfähig • Erfinderisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontaktfreudig • Innovativ • Spontan • Enthusiastisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Loyal • Ausgeglichen • Freundlich • Menschenorientiert 	<ul style="list-style-type: none"> • Präzise • Organisiert • Diszipliniert • Detailorientiert
Motivationsfaktoren:	<ul style="list-style-type: none"> • Prestige • Einfluss • Selber Entscheide treffen können • Resultate erzielen 	<ul style="list-style-type: none"> • Freiheit • Abwechslung • Innovation • Häufig Kontakt mit anderen haben 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork • Stabilität • Vertraute Umgebung • Zugehörigkeit zu einer Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur • Professionalität • Klare Richtlinien • Qualitativ gute Arbeit leisten können
Befürchtungen:	<ul style="list-style-type: none"> • Niederlagen • Versagen • An Prestige einbüßen • An Einfluss verlieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Einsamkeit • Begrenzungen • Freiheiten verlieren • Regeln und Systeme 	<ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheit • Veränderungen • Persönliche Konflikte • Ausserhalb der Gruppe zu stehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck • Kontrollverlust • Durcheinander, Unordnung • Fehler machen
Kommunikationsstil:	<ul style="list-style-type: none"> • Direkt • Kontrollierend • Spricht, hört nicht zu • Konkret, geradeheraus 	<ul style="list-style-type: none"> • Inspirierend • Spricht viel • Sichtbar und laut • Kommuniziert mit Gesten 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogorientiert • Hört zu • Aufmerksam • Spricht leise 	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgfältig • Konkret • Kontrolliert • Professionell
Teamrolle:	<ul style="list-style-type: none"> • Einpeitscher • Vollstrecker • Initiator • Teamleiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativ • Dynamo • Findet Lösungen • Positive Atmosphäre 	<ul style="list-style-type: none"> • Involviert andere • Löst Konflikte • Soziale Aufgaben • Teamzusammenhalt 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentierung • Vermittler • Gewährleistet Qualität • Wird mit Details fertig

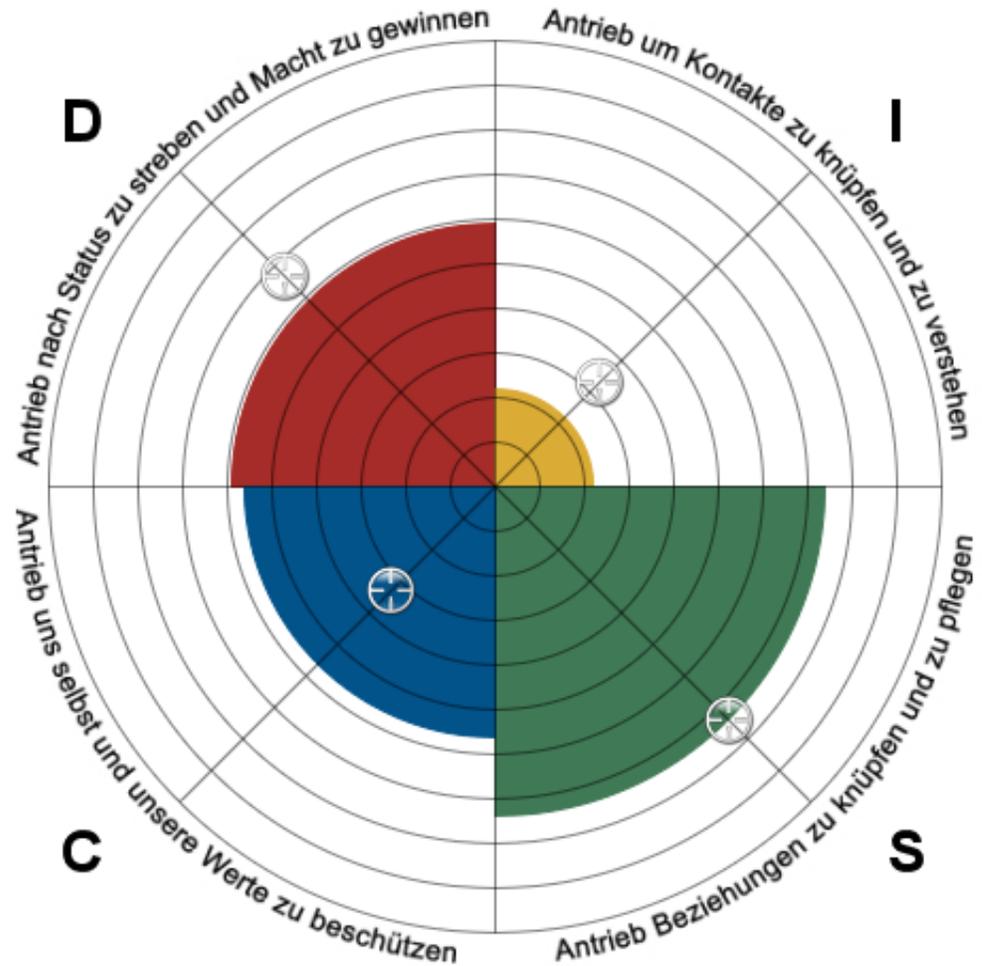


Merkmale:

Das Diagramm links zeigt die Tendenzen in deinem Profil.

Die obige Matrix beschreibt die typischen Merkmale der vier Typen.

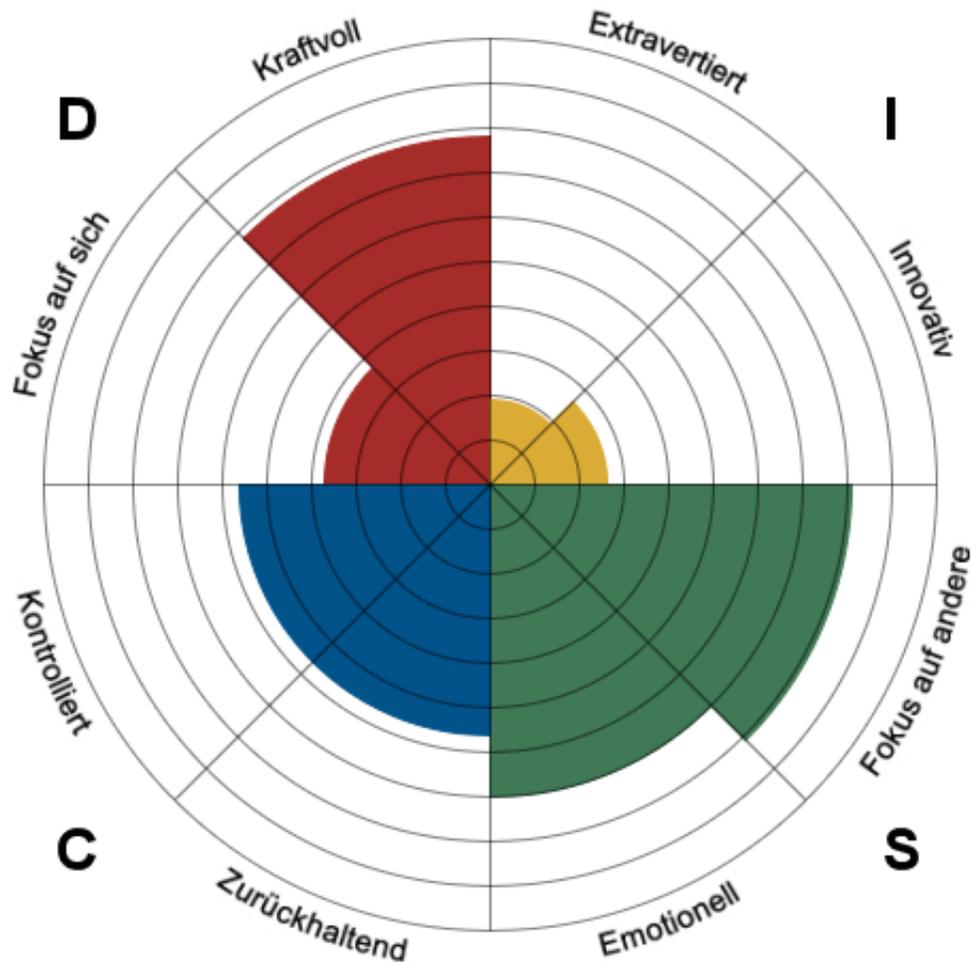
- Welche Verhaltenszüge erkennst du in Bezug auf deine höchste Präferenz?
- Und welche Verhaltenszüge erkennst du in Bezug auf deine zweithöchste Präferenz?
- Suche spezifische Beispiele.

**Was zeigt das Diagramm?**

Das Diagramm zeigt einen Überblick über die vier Verhaltenstendenzen.
 Das Gesamtergebnis ist jeweils für alle vier Verhaltenstendenzen angezeigt.
 Die Grösse der Bereiche deutet an, wie markant die Verhaltenstendenzen sind.

Die Plus-Markierung

Für jeden der vier Bereiche ist das «angestrebte Verhalten» mit einem Plus markiert.
 Eine Markierung über den farbigen Werten hinaus deutet darauf hin, dass die Person die entsprechende Tendenz stärken möchte.
 Eine Markierung, die sich näher zum Zentrum befindet als die farbigen Scores, deutet darauf hin, dass die Person die entsprechende Tendenz dämpfen möchte.



Was zeigt das Diagramm?

Jede der vier Verhaltenstendenzen kann in zwei zugrunde liegende Aspekte unterteilt werden. Diese acht Aspekte beschreiben die Verhaltenstendenzen auf eine etwas differenziertere Art. Es ist die Beziehung zwischen den Bereichen, die wichtig ist.

Rote Aspekte

- 1.) *Focus auf sich* – Fokus auf persönliche Ergebnisse, verfolgt eigene Ziele.
- 2.) *Kraftvoll* – Fokus auf die Sache, auf Ergebnisse, verfolgt die Gruppenziele.

Gelbe Aspekte

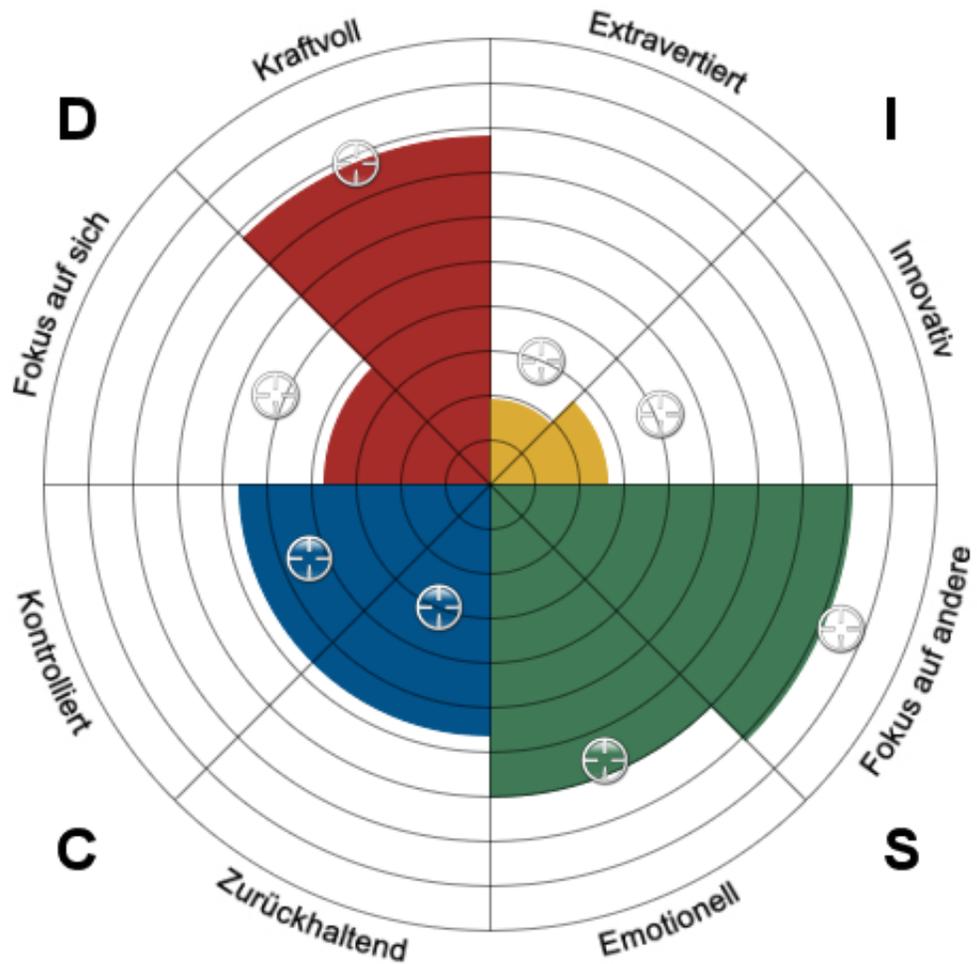
- 3.) *Extravertiert* – Fokus auf Bildung neuer Kontakte, Extrovertiertheit, neue Erfahrungen.
- 4.) *Innovativ* – Fokus auf Ideen, auf das Überwinden von Hindernissen und auf das Schaffen von Neuem

Grüne Aspekte

- 5.) *Fokus auf andere* – Fokus auf das Beitragen zur Allgemeinheit sowie auf das Team.
- 6.) *Emotionell* – Fokus auf Gefühle, ist vorsichtig und zurückhaltend.

Blaue Aspekte

- 7.) *Zurückhaltend* – Ist formell, zurückhaltend, ruhig und introvertiert.
- 8.) *Kontrolliert* – Fokus auf Kompetenz, ist systematisch, präzise und detailliert.



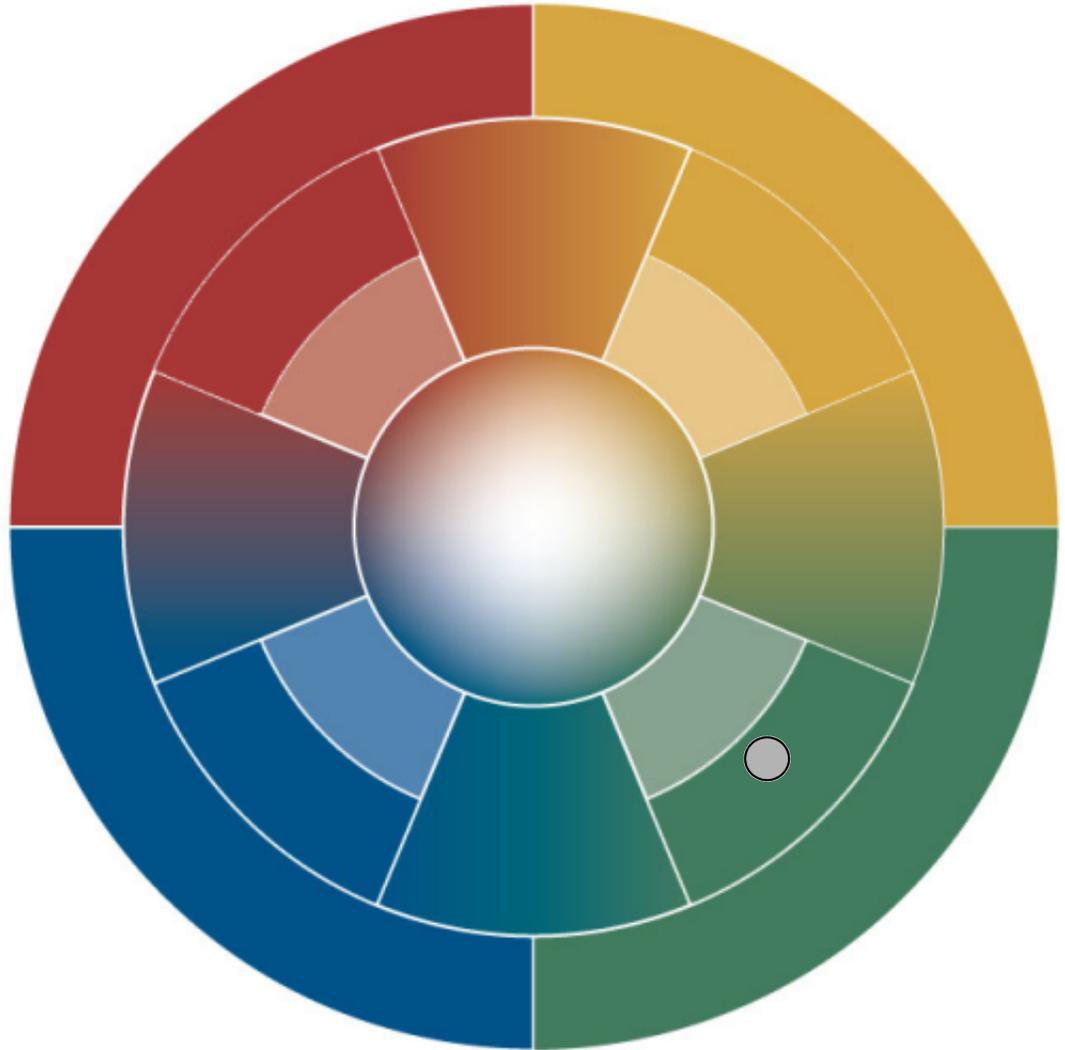
Was zeigt die Tendenz der 8 Verhaltenseigenschaften?

Jede der vier Verhaltenstendenzen kann in zwei zugrunde liegende Aspekte unterteilt werden. Diese acht Aspekte beschreiben die Verhaltenstendenzen auf eine etwas differenziertere Art. Es ist die Beziehung zwischen den Bereichen, die wichtig ist.

Die Plus-Markierung

Für jeden der vier Bereiche ist das «angestrebte Verhalten» mit einem grauen Plus markiert. Eine Markierung über den farbigen Werte hinaus deutet darauf hin, dass die Person die entsprechende Tendenz stärken möchte.

Eine Markierung, die sich näher zum Zentrum befindet als die farbigen Werte, deutet darauf hin, dass die Person die entsprechende Tendenz dämpfen möchte.

**Was zeigt das Verhaltensrad?**

Das Rad zeigt deinen bevorzugten Verhaltensstil.

Deine Position basiert auf dem Ergebnis der vier Verhaltenstendenzen.

Deine Position basiert auf deinen charakteristischsten Verhaltenstendenzen.

Das Ergebnis im äusseren Ring:

Weist auf ein Profil mit einem hohen Ergebnis in einem bestimmten Bereich hin.

Das Ergebnis im inneren Ring:

Weist auf ein breites Profil mit einem ausgeglichenen Ergebnis in drei Bereichen hin.

Das Ergebnis an anderen Positionen:

Weist auf ein kombiniertes Profil hin – mit einem hohen Ergebnis in zwei Bereichen.

Phil Muster entspricht am meisten dem Verhaltenstyp: Grüne Energie.

Er ist menschlich und zuvorkommend.

Phil Muster ist eine freundliche und angenehme Person, die von anderen sehr geschätzt wird.

Er ist rücksichtsvoll und meistens hilfsbereit.

Phil schafft eine angenehme Atmosphäre und hat ein gutes Gespür für andere Leute. Er schätzt es, wenn man ohne Zeitdruck diskutieren kann. Phil denkt an das Wohlergehen anderer und strengt sich gerne an, damit die Dinge reibungslos verlaufen. Phil arbeitet geduldig auf das Ziel hin.

Er muss nicht im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit sein, aber ist sich der Bedürfnisse anderer bewusst, jedoch ohne dabei seine eigenen Bedürfnisse zu vernachlässigen.

Phil hört aufmerksam und verständnisvoll zu, wenn andere ihm ihre Freuden und Sorgen erzählen.

Manchmal identifiziert er sich so sehr mit der Situation der anderen Person, dass er sich in die Gefühle hineinfühlt und mitleidet.

Wenn sich andere mit Problemen oder Neuigkeiten an ihn wenden, nimmer er sich Zeit, um zuzuhören. Diese Menschen schätzen die Möglichkeit sehr, Anerkennung oder einen guten Ratschlag zu erhalten oder einfach Dampf ablassen zu können. Sie wissen, dass sie mit Phil Intimes teilen können, er wird ihr Vertrauen nicht ausnutzen.

Er kann gut vermitteln und sich auf den gemeinsamen Nutzen konzentrieren.

Wenn ein Kompromiss erforderlich ist, geht er weit, um diesen zu erreichen. Wenn jemand diese positive Einstellung bei Verhandlungen ausnutzt, bemerkt er dies und wird es nicht vergessen.

Phil will Konflikte vermeiden, die zu einer Lösung führen könnten. Dies ist zwar bezüglich der momentanen Lage in Ordnung, aber langfristig entstehen dadurch noch mehr Probleme.

Phil konzentriert sich darauf, Harmonie für sich und andere zu schaffen. Manchmal stellt er andere über seine eigenen Interessen, da er sich in einer negativen Atmosphäre unwohl fühlt. Da Sarkasmus und Ironie Unwohlsein zur Folge haben, mag er diese Art Humor nicht. Wenn das Umfeld entspannt ist oder er die Leute kennt, kann er jedoch diese Art, sich auszudrücken, ebenfalls einsetzen.

Die grosse Bedeutung, die er Emotionen zuschreibt, führt dazu, dass er leicht durch die Situation beeinflusst wird. Erwartungen in Zusammenhang mit etwas Ungemütlichen wird in einigen Situationen ausreichen, um ihn nervös zu machen. Wenn er Unterstützung erhält, wird er sich jedoch bald durchsetzen, auch wenn etwas Skepsis übrigbleibt.

Wenn das Umfeld ein vernünftiges Mass an Komfort und Vorhersagbarkeit bietet, legt Phil eine positive Einstellung an den Tag und unternimmt grosse Anstrengungen zur Erreichung des gemeinsamen Ziels.

Stabilität in Form eines bekannten Umfeldes und bekannten Aufgaben motiviert ihn normalerweise. Monotonie sollte jedoch ebenfalls nicht eintreten, da er sonst seine Motivation verliert. Phil wird dann meistens so weitermachen wie bisher, was es schwierig macht, seine Unzufriedenheit zu bemerken.

Stabile Bedingungen sind für ihn am besten, aber er ist dennoch bereit, Änderungen zu akzeptieren, wenn er den Hintergrund davon versteht. Ein grosser Anteil an Informationen und die Möglichkeit, zu reflektieren und Fragen zu stellen, wirken sich auf ihn motivierend aus. Phil mag keine grossen Veränderungen in seinem Alltag.

Er würde es hassen, wenn er über längere Zeit keine Arbeitskollegen hätte. Die Möglichkeit

So ist die Zusammenarbeit mit Phil Muster :

Er ist ein Teamplayer und kann gut mit anderen zusammenarbeiten. Phil Muster schätzt die Gemeinschaft und arbeitet auf das gemeinsame Ziel hin. Er ist der Meinung, dass man Regeln und Vereinbarungen einhalten soll. Das ist auch die Art und Weise, wie er arbeitet und wie er es auch von anderen erwartet.

Phil ist loyal gegenüber seinem Team und wird den Teamentscheid unterstützen. Wenn er sich unbehaglich fühlt, fragt er andere um Rat, um Konsistenz und Konsens zu gewährleisten. Wenn ein anderes Teammitglied Hilfe braucht, stellt er sich bereitwillig zur Verfügung.

Phil ist eigenständig, aber fühlt sich wohler, wenn ihn andere persönlich akzeptieren. Phil hört sowohl das Ausgesprochene als auch das Unausgesprochene der anderen und stellt seine eigene Interpretation der tieferen Bedeutung auf. Da er dies auch von anderen erwartet, geht er normalerweise mit eigenen Signalen vorsichtig um.

Phil Muster fühlt sich wohl mit Menschen, die ihm ähneln oder die er gut kennt. Denn das sind Menschen, die er als tolerant, respektvoll und positiv ansieht. Andererseits können direkte, aggressive und dominierende Menschen bewirken, dass er sich zurückzieht. Da er soziale Beziehungen als wichtig erachtet, wird er hart arbeiten, um sicherzustellen, dass diese Beziehungen innerhalb des Teams gut sind. Phil sieht Erfahrungen als positiv an und versucht, eine optimistische Einstellung einzunehmen. Dies gelingt ihm jedoch nicht immer, aber dann hat er die Fähigkeit, eine Sache nach der anderen zu tun und eine leicht pessimistische Einstellung gegenüber der Welt einzunehmen.

Die Suchen nach Stabilität könnte seinen Willen für Veränderung beeinflussen. Manchmal ist er Veränderungen gegenüber skeptisch eingestellt. In solchen Situationen sollte man ihm Einblick geben und Verständnis entgegenbringen. Wenn es offensichtlich ist, dass für die Einheit eine Entwicklung erforderlich ist, wird Phil dies bereitwillig unterstützen.

Allgemeine Einstellung: *Wir erreichen mehr, wenn wir einander helfen.* □



**D** Durchschnittlicher Wert

- Verhält sich dem Ziel gegenüber loyal
- Geht eventuell Risiken ein
- Hebt Fakten hervor
- Kann anleitend sein
- Ist praxisorientiert
- Ist sich seiner selbst bewusst
- Ist rücksichtsvoll
- Ist selbstkritisch
- Ist hilfreich
- Ist realistisch

**I** Niedriger Wert

- Kann distanziert sein
- Ist rücksichtsvoll
- Ist nicht aufdringlich
- Ist objektiv
- Kann neutral sein
- Will eventuell seine/ihre Privatsphäre wahren
- Ist konservativ
- Ist seriös
- Kann distanziert sein
- Ist schüchtern

**C** Durchschnittlicher Wert

- Ist genau
- Ist präzise
- Verfügt über Selbstkontrolle
- Hat ein Flair für Einzelheiten
- Kann dickköpfig sein
- Ist analytisch
- Ist etwas distanziert
- Ist ausgeglichen
- Kann kompromisslos sein
- Kann geordnet sein

**S** Hoher Wert

- Ist nett
- Ist loyal
- Ist zurückhaltend
- Verhält sich unauffällig
- Hält die Regeln ein
- Ist beschützerisch
- Ist informell
- Tritt freundlich auf
- Strebt nach Harmonie
- Ist hilfreich

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

In der oberen Matrix sind Beispiele des typischen Verhaltens von Phil Muster zu sehen. Die Aussagen für jeden Bereich sind aus den konkreten Werten von Phil ausgewählt. Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die deiner Meinung nach am wenigsten zutreffen.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?

**D** Durchschnittlicher Wert

- Ist umgänglich
- Ist mutig
- Passt sich neuen Situationen an
- Wägt Risiken ab
- Nimmt gerne am Entscheidungsprozess teil
- Denkt nicht immer ergebnisorientiert
- Versucht, Ziele zu erreichen
- Kann alleine sowie mit anderen arbeiten
- Zeigt nicht immer dasselbe Mass an Sorgfalt (Konzentration)
- Legt den Fokus abwechslungsweise auf Quantität und Qualität

**I** Niedriger Wert

- Untersucht Daten und Fakten
- Hält Abgabetermine normalerweise ein
- Kann alleine arbeiten
- Legt die Priorität auf die Qualität
- Verhält sich normalerweise anderen gegenüber angemessen
- Legt den Fokus auf fachliche Aspekte
- Zögert oft, Neues auszuprobieren
- Übernimmt selten die Initiative
- Bezieht andere bei der Lösung von Aufgaben mit ein
- Braucht lange, um Aufgaben abzuschliessen

**C** Durchschnittlicher Wert

- Ist normalerweise beharrlich bei der Arbeit
- Arbeitet oft tatkräftig
- Zeigt ein gewisses Mass an Selbstsicherheit
- Ist ziemlich sorgfältig und gründlich
- Ist genau und präzise
- Hält Standards und Normen ein
- Geht systematisch an Aufgaben heran
- Bewältigt regelmässig wiederkehrende Routineaufgaben
- Kann alleine arbeiten
- Kann auf Kritik empfindlich reagieren

**S** Hoher Wert

- Arbeitet konzentriert
- Ist um Harmonie bemüht und sucht den Konsens
- Ist ein guter Teamplayer
- Ist aufmerksam
- Führt gerne Routineaufgaben durch
- Hält eine ruhige Atmosphäre aufrecht
- Vermeidet Konflikte
- Mag keine unerwarteten Veränderungen
- Baut soziale Beziehungen auf
- Ist ein guter Zuhörer

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

In der oberen Matrix sind Beispiele des typischen Verhaltens von Phil Muster zu sehen. Die Aussagen für jeden Bereich sind aus den konkreten Werten von Phil ausgewählt. Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die deiner Meinung nach am wenigsten zutreffen.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?



Ist motiviert, wenn:

- Er die Möglichkeit hat, zu agieren
- Er Einfluss ausüben kann
- Er gefragt wird
- Ein gewisses Mass an Wettbewerb herrscht
- Er respektiert wird

Ist demotiviert, wenn:

- Ein geringes Mass an Einfluss besteht
- Zu wenige Herausforderungen bestehen
- Er nicht in der Lage ist, eigene Fähigkeiten einzusetzen



Ist motiviert, wenn:

- Richtlinien bestehen
- Details berücksichtigt werden können
- Alles wie gewohnt vor sich geht
- Er in kleineren Teams arbeiten kann
- Er eigene Aufgaben erhält

Ist demotiviert, wenn:

- In der Organisation Chaos herrscht
- Zu viele Veränderungen eintreten
- Unbeständigkeit besteht



Ist motiviert, wenn:

- Er geführt wird
- Systematik besteht
- Er über ein gewisses Mass an Kontrolle verfügt
- Professionalität besteht
- Kompetenzen eingesetzt werden können

Ist demotiviert, wenn:

- Ein geringes Mass an Vertrauen besteht
- Kontrollen selten sind
- Oft Unsicherheit herrscht



Ist motiviert, wenn:

- Er mit anderen zusammenarbeiten kann
- Er die Aufmerksamkeit anderer hat
- Konsens und Einigkeit herrscht
- Andere ihn als wichtig erachten
- Er mit anderen zusammenarbeiten kann

Ist demotiviert, wenn:

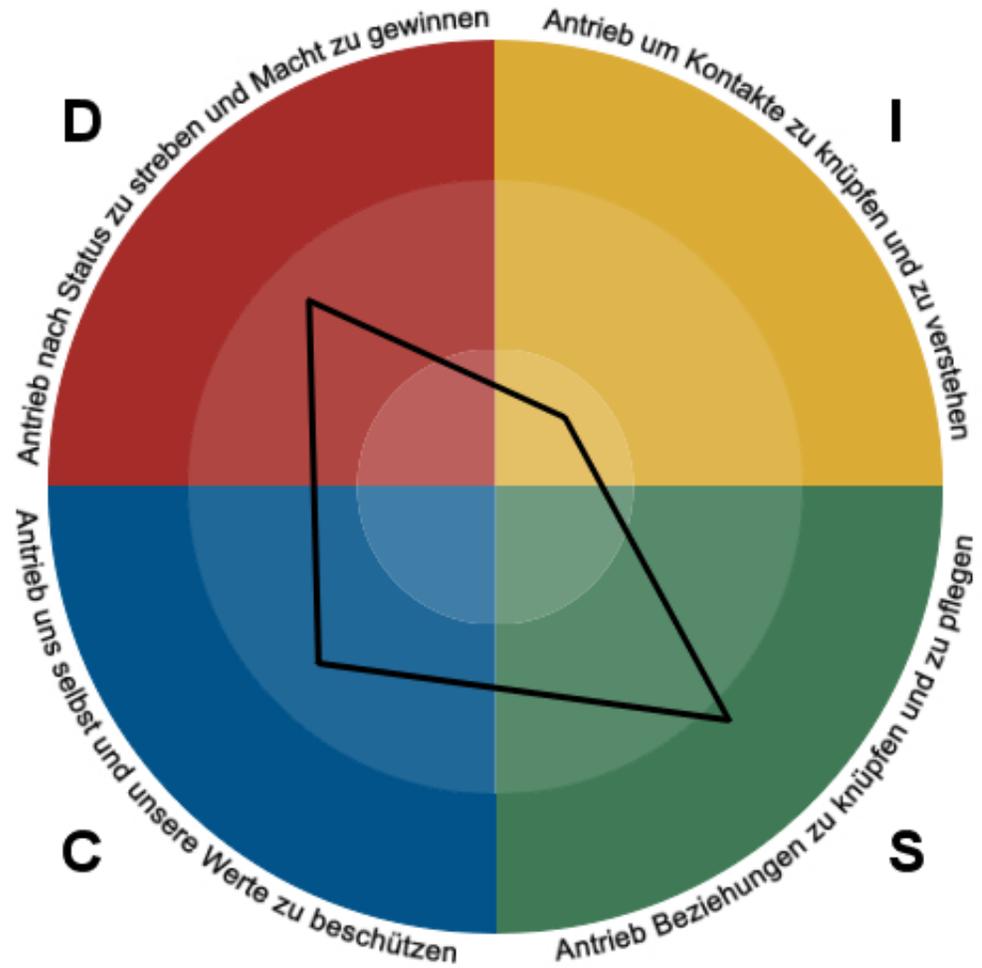
- Jemand zu dominant ist
- Grosse Konflikte bestehen
- Wettbewerb herrscht

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

In der oberen Matrix sind Beispiele davon zu sehen, was Phil Muster motiviert bzw. demotiviert. Die Aussagen für jeden Bereich sind aus den konkreten Wert von Phil Muster ausgewählt. Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

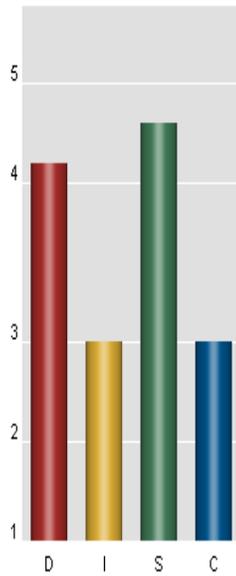
Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die deiner Meinung nach am wenigsten zutreffen.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?

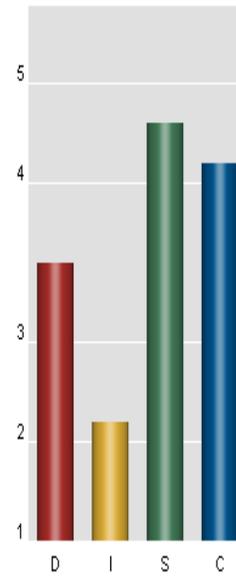
**Was zeigt das Spinnennetzdiagramm?**

Die Matrix ist eine grafische Präsentation des Gesamtergebnisses.
Das Diagramm gibt einen Überblick über das gesamte Profil.
Das Diagramm wird ebenfalls für das Teamprofil eingesetzt.

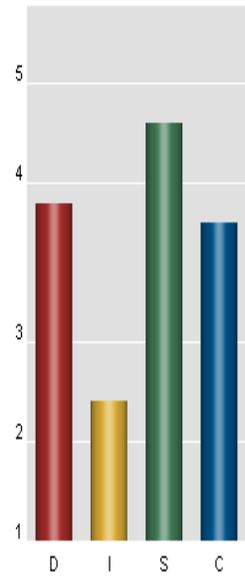
Angestrebtes Verhalten



Intuitives Verhalten

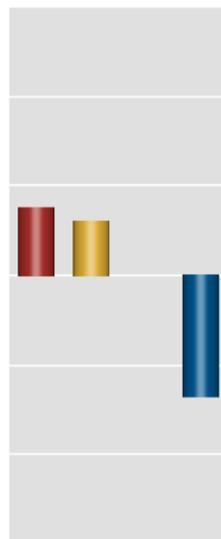


Total

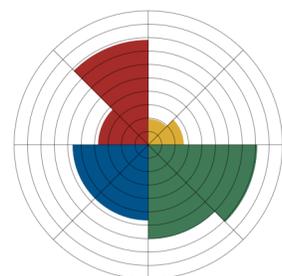
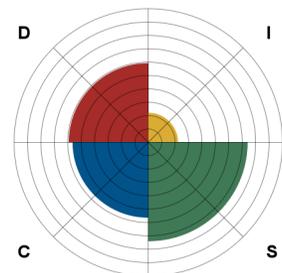


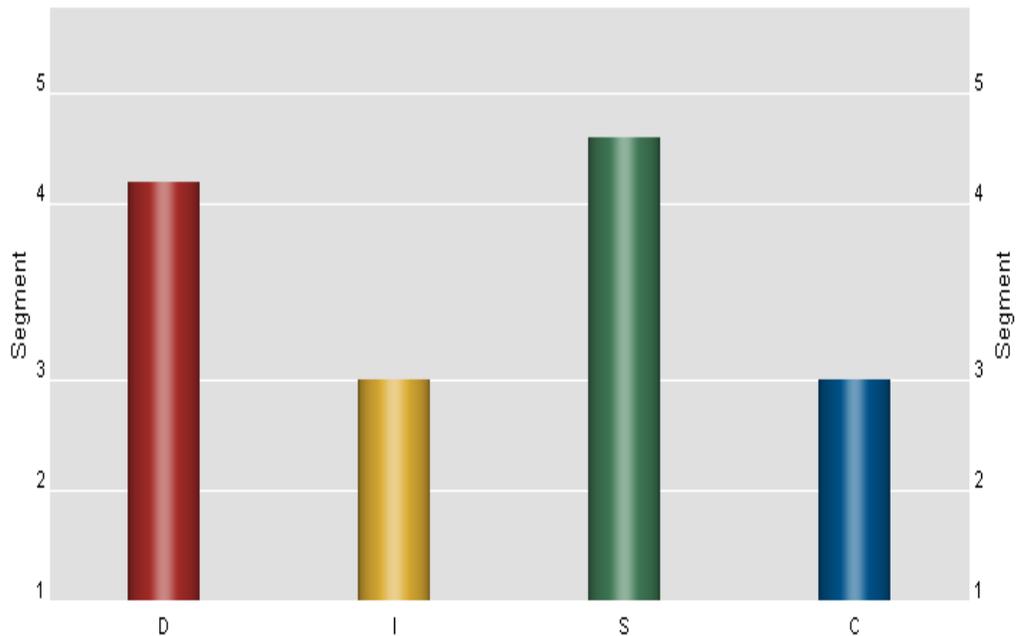
Präferenz-Fluss

Erhöhung angestrebt



Verringerung angestrebt





Diese Grafik von Phil Muster ist gekennzeichnet durch die Tatsache:

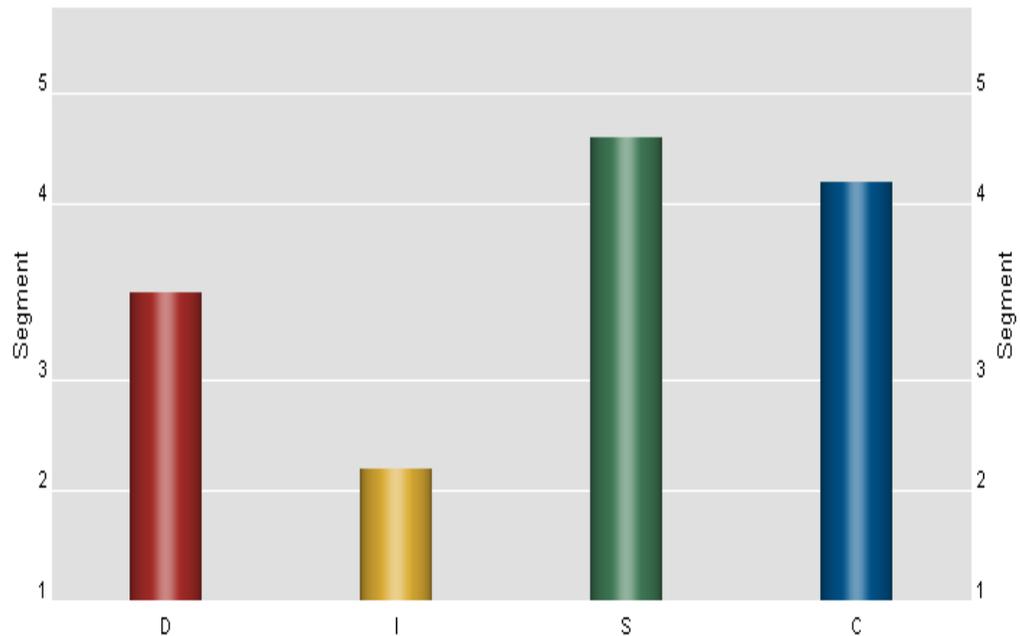
- dass der **rote Faktor** hoch ist,
- kombiniert mit der Tatsache, dass der **grüne Faktor** ebenfalls hoch ist.

Die Kombination zwischen einem hohen roten und grünen Faktor ist ein Hinweis darauf, dass Phil Muster gerne als:

- Person, die andere motivieren kann,
- Person, die einen pragmatischen Ansatz verfolgt,
- Person, die das Ziel im Auge behalten kann,
- freundliche und anderen gegenüber offene Person angesehen werden möchte.

Leitfaden zum Diagramm des angestrebten Verhaltens:

- Das «öffentliche Selbstbild»
- So wie Phil Muster gerne von anderen gesehen werden möchte
- Ein Bild des aktiven Verhaltens von Phil Muster
- Als Reaktion auf die eigenen Erwartungen sowie die Erwartungen des Umfeldes
- Die unmittelbaren Herausforderungen, die er bewältigen will
- Das Verhalten, dass Phil Muster entwickeln will



Diese Grafik von Phil Muster ist gekennzeichnet durch die Tatsache:

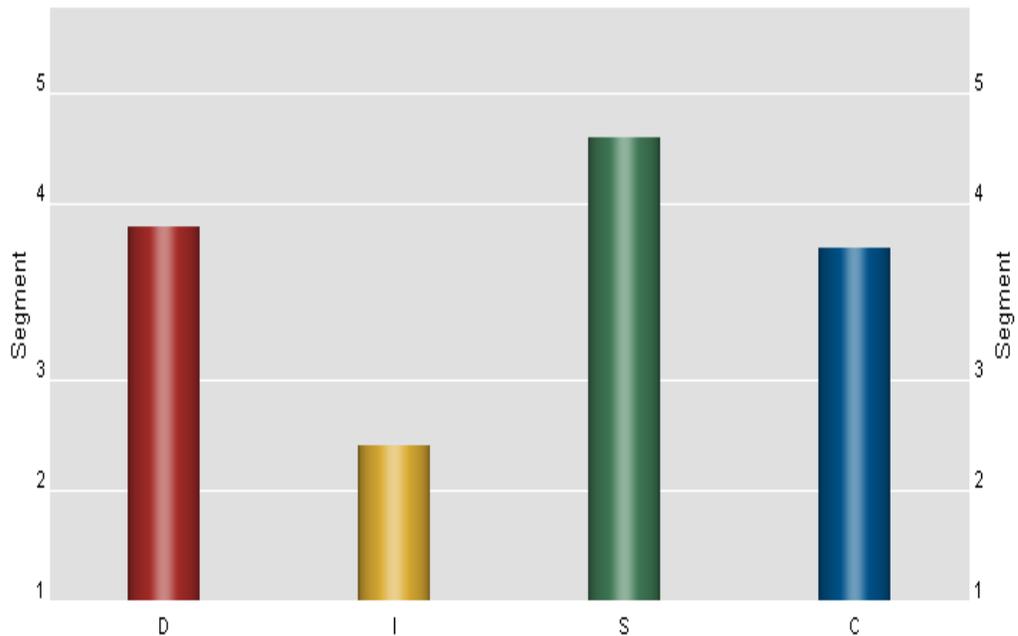
- dass der **blaue Faktor** hoch ist,
- kombiniert mit der Tatsache, dass der **grüne Faktor** ebenfalls hoch ist.

Die Kombination zwischen einem hohen blauen und grünen Faktor kann ein Hinweis darauf sein, dass Phil Muster unter Druck als:

- sorgfältige und strukturierte Person,
- stabile und loyale Person,
- akribische und gewissenhafte Person,
- Person, die die Normen und Regeln respektiert, angesehen wird.

Leitfaden zum Diagramm des instinktiven Verhaltens:

- Das instinktive Verhalten von Phil Muster
- Wie Phil Muster intuitiv handelt
- Die natürliche Verhaltenstendenz von Phil Muster
- Die Verhaltenstendenz, die er als «seelischen Bürde» mit sich trägt
- Ein Bild des Verhaltens von Phil Muster unter Druck



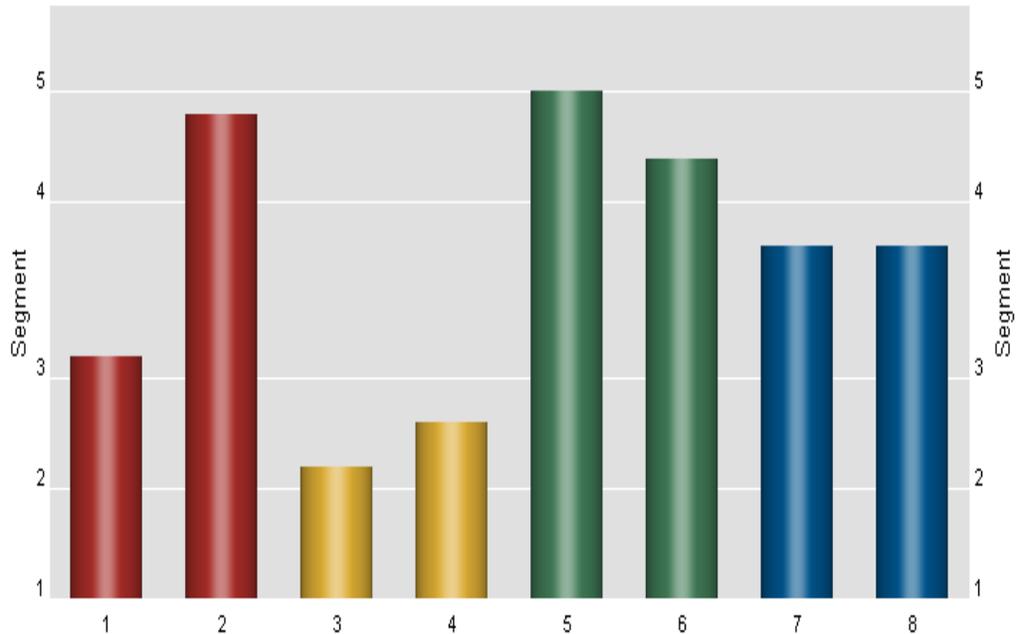
Was zeigt die Grafik in Bezug auf das Gesamtergebnis?

Diese Grafik zeigt die Anpassung zwischen dem Instinktiven und den Erwartungen der Umwelt – «das kombinierte Selbstbild». Das angestrebte Verhalten zeigt die Anpassung von Phil Muster an die Erwartungen der Umwelt. Das instinktive Verhalten zeigt ein instinktmässiges oder urtypisches Bild.

Das Diagramm basiert auf der grössten Datenmenge und ist somit das triftigste und sicherste. Die Interpretationen und Beschreibungen im Bericht sind auf Basis dieser Resultate erstellt worden.

Leitfaden zum Diagramm:

- Das Gesamtbild von Phil Muster
- Das kombinierte Gesamtbild – das Verhältnis zwischen dem Inneren und dem Äusseren
- Die Kombination des «Angestrebten» und des «Instinktiven»



Was zeigt das erweiterte Gesamtdiagramm?

Jede der vier Verhaltenstendenzen kann in zwei zugrunde liegende Aspekte unterteilt werden. Diese acht Aspekte beschreiben die vier Verhaltenstendenzen auf eine etwas differenziertere Art und Weise.

Die Beziehung zwischen den Bereichen innerhalb der Aspekte weist auf Unterschiede in der Verhaltenstendenz hin.

Achtung: Es ist nicht die Grösse der Bereiche, sondern die Beziehung zwischen den Bereichen, die wichtig ist.

Rote Aspekte

- 1.) *Fokus auf sich* – Fokus auf persönliche Ergebnisse, verfolgt eigene Ziele.
- 2.) *Kraftvoll* – Fokus auf die Sache, auf Ergebnisse, verfolgt die Ziele des Teams.

Gelbe Aspekte

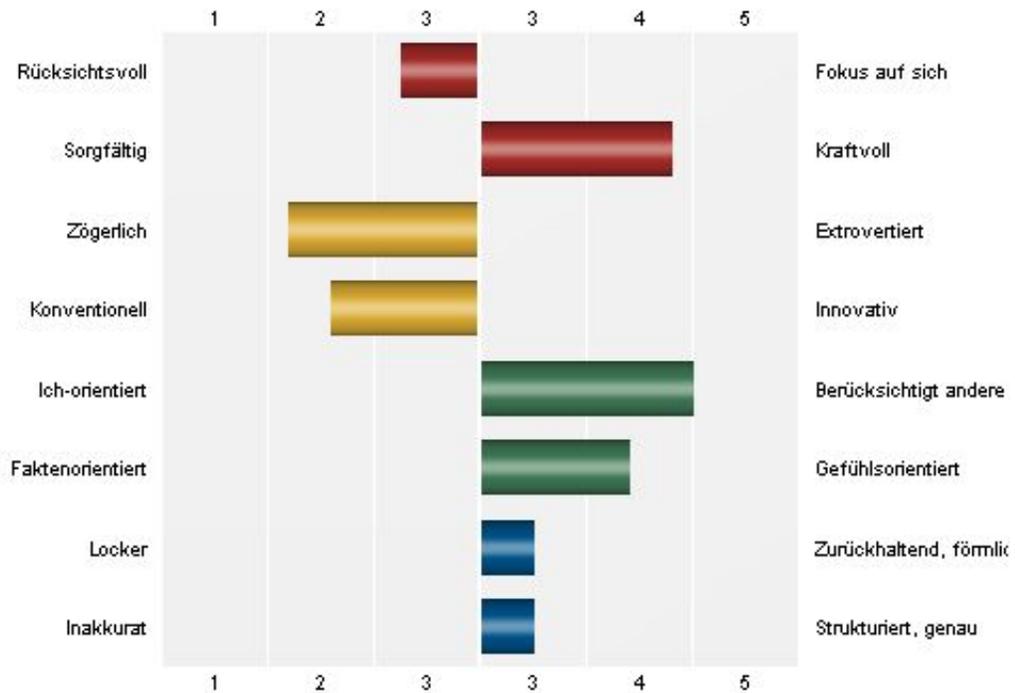
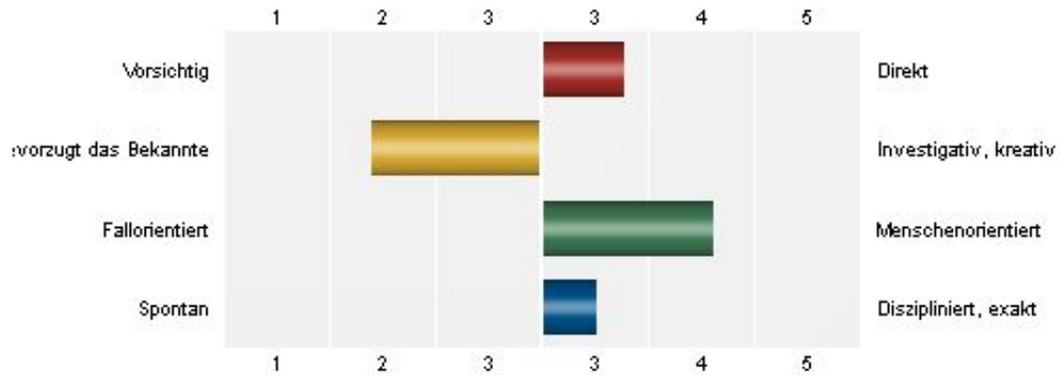
- 3.) *Extravertiertheit* – Fokus auf neue Kontakte, Extrovertiertheit, Erfahrungen.
- 4.) *Innovation* – Fokus auf Ideen, Autonomie, das Überwinden von Hindernissen und auf das Schaffen von Neuem

Grüne Aspekte

- 5.) *Emotionell* – Fokus auf eigene sowie auf die Gefühle anderer, ist vorsichtig und zurückhaltend.
- 6.) *Fokus auf andere* – Fokus auf Solidarität, den Beitrag zur Allgemeinheit sowie auf das Team.

Blaue Aspekte

- 7.) *Zurückhaltend* – Ist formell, nachdenklich, ruhig und introvertiert.
- 8.) *Kontrolliert* – Fokus auf Kompetenz, Systematik, Präzision und Details.



Tendenzen und Treiber

Oben ist die Gesamtgrafik für die vier Verhaltenstendenzen - horizontal aufgezeigt. Darunter beiden Aspekte für jeden der vier Verhaltenstendenzen.

Für jede der Kurven gibt es einen interpretierenden Text für extreme Werte. Die Länge zeigt die Ausprägung der Verhaltenstendenzen auf.

Sie sollten die Ergebnisse nicht überinterpretieren - wir haben Interpretationsspielraum. Seien Sie besonders vorsichtig, die Bewertung im mittleren Segment nicht zu überinterpretieren. Beachten Sie, die Interaktion zwischen allen acht Vorlieben.

**D** Durchschnittlicher Wert

- Kann direkt sein
- Konzentriert sich auf sowohl auf die Sache als auch auf die Person
- Kann Smalltalk betreiben, wenn nötig
- Stellt das Ziel eventuell über die Mittel
- Passt seinen Kommunikationsstil der Situation an

Überlege:

- Involvierst du andere genügend?
- Bedenkst du die menschlichen Aspekte?
- Ist dein Kommunikationsstil zielgerichtet genug?

**I** Niedriger Wert

- Ist manchmal etwas zu formell
- Ist manchmal etwas zögerlich
- Spricht allgemein sachbezogen
- Redet selten, ohne vorher darüber nachgedacht zu haben
- Bleibt beim Thema

Überlege:

- Bist du gut genug darin, negative Information zu kommunizieren?
- Vergisst du es, dein Gegenüber anzuhören?
- Konzentrierst du dich zu sehr auf die Fakten?

**C** Durchschnittlicher Wert

- Setzt Logik und Fakten ein
- Kommuniziert strukturiert
- Ist manchmal etwas zu formell in der Kommunikation
- Spricht angemessen sachbezogen
- Spricht manchmal langsam und monoton

Überlege:

- Bist du etwas zu farblos und uninspirierend?
- Vergisst du manchmal, Rücksicht auf dein Gegenüber zu nehmen?
- Ist dein Stil zu systematisch?

**S** Hoher Wert

- Hat eine freundliche und zuvorkommende Art
- Bevorzugt den Dialog gegenüber dem Erteilen von Befehlen
- Involviert andere – holt Rückmeldungen ein
- Wirkt belehrend im Kommunikationsstil
- Denkt die Dinge durch – langsam

Überlege:

- Hast du Schwierigkeiten, mit feindseligen Menschen fertigzuwerden?
- Hast du Schwierigkeiten mit Informationen, die Konfliktpotenzial beinhalten?
- Bist du zu umständlich und langsam?

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

Die obere Matrix zeigt den typischen Kommunikationsstil von Phil

Die Matrix gibt darüber hinaus Ansätze, wie Phil seinen/ihren Kommunikationsstil verbessern kann. Die Aussagen für jeden Bereich sind anhand des konkreten Wertes von Phil ausgewählt worden.

Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die du nicht zutreffend findest.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?

**D** Durchschnittlicher Wert

- Übernimmt Verantwortung
- Verfügt über eigene Spezialaufgaben
- Hat sich ein paar Ziele gesetzt
- Strebt nach Fortschritt
- Mischt sich in die meisten Dinge ein

Überlege:

- Hast du den allgemeinen Überblick?
- Leisten deine Mitarbeitenden alles, was sie können?
- Wer kann deine Entwicklung als Leiter unterstützen?

**I** Niedriger Wert

- Informiert sparsam
- Mischt sich nur wenig ein
- Legt die Priorität auf die Sache anstatt auf die Gefühle
- Gibt meistens negative Rückmeldungen
- Setzt sich nicht durch

Überlege:

- Konzentrierst du dich genug auf die Menschen?
- Siehst du die Dinge zu oft negativ?
- Bist du dir deines eigenen Wertes bewusst?

**C** Durchschnittlicher Wert

- Nutzt Systeme
- Hält Regeln ein
- Überwacht Pläne
- Versucht, Absprachen einzuhalten
- Befolgt festgelegte Anweisungen

Überlege:

- Welches ist der beste Weg, um mehr Bedeutung zu erlangen?
- Was kannst du als Leiter am besten?
- Bietest du genügend Herausforderungen?

**S** Hoher Wert

- Bietet Mitbestimmung an
- Schafft Wohlbefinden
- Hilft
- Verhält sich dem Team gegenüber loyal
- Hört anderen zu

Überlege:

- Beaufsichtigst du die Arbeit des Teams?
- Sind die Ziele klar genug?
- Werden Aufgaben von denen Mitarbeitenden bearbeitet, die es am besten können?

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

Die obere Matrix zeigt den typischen Führungsstil von Phil.

Die Matrix gibt darüber hinaus Ansätze, wie Phil seinen/ihren Führungsstil verbessern kann.

Die Aussagen für jeden Bereich sind anhand des konkreten Wertes von Phil ausgewählt worden.

Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die du nicht zutreffend findest.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?



Durchschnittlicher Wert

- Biete Einfluss an
- Biete einen gewissen Grad an Verantwortung an
- Stelle sicher, dass die Lösung der Aufgabe akzeptiert wird
- Belohne gute Ergebnisse
- Diskutiere aktiv mit

Überlege:

- Ist die Verantwortung ausgeglichen verteilt?
- Ist eine genauere Kontrolle nötig?
- Stehst du bei Bedarf zur Verfügung?



Niedriger Wert

- Mache deine Erwartungen klar
- Erkläre, was du tun willst
- Biete ein gut strukturiertes Salärpaket an
- Schaffe Respekt für das Unternehmen und Aufgaben
- Gib konstruktive Kritik

Überlege:

- Macht der/die Mitarbeitende eigene Vorschläge?
- Schafft der/die Mitarbeitende Unsicherheit im Team?
- Kannst du den/die Mitarbeitende besser



Durchschnittlicher Wert

- Stelle nur für wichtige Dinge Regeln auf
- Kommuniziere klar
- Verwende logische Argumente
- Begründe Kritik genau
- Halte dich immer an deine eigenen Regeln

Überlege:

- Wird der/die Mitarbeitende zu detailorientiert?
- Stellt der/die Mitarbeitende zu hohe Anforderungen an sich selbst?
- Ist deine Kritik zu persönlich?



Hoher Wert

- Schaffe Sicherheit
- Zeige Vertrauen
- Konzentriere dich darauf, aktiv zuzuhören
- Zeige allen gegenüber Respekt
- Informiere sorgfältig und einfach

Überlege:

- Ist der/die Mitarbeitende mit sich im Einklang?
- Hat der/die Mitarbeitende Freunde auf der Arbeit?
- Gibst du dem/der Mitarbeitenden genügend Zeit, um deine Fragen zu beantworten?

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

In der oberen Matrix wird aufgezeigt, was beim Management von Phil wichtig ist. Zudem gibt die Matrix Ansätze, wie das Management von Phil gestärkt werden kann. Die Aussagen für jeden Bereich sind anhand des konkreten Wertes von Phil ausgewählt worden. Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die du nicht zutreffend findest.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?

**D** Durchschnittlicher Wert

1. Setzt Ziele und erreicht diese
2. Fragt nach Bedürfnissen
3. Balanciert zwischen Umsatz und Kundenvorteil
4. Ist stur, aber gibt bei Verhandlungen nach
5. Fragt nur ungern nach weiteren Aufträgen

- In welchen Bereichen würde eine grössere Zielstrebigkeit deine Ergebnisse verbessern?
- Wie kannst du deinen Fragen mehr Tiefe verleihen?
- Wie kannst du bessere Vereinbarungen treffen?

**I** Niedriger Wert

1. Baut Beziehungen nach Plan auf
2. Verfolgt einen ernsthaften Ansatz
3. Versucht, dem Kunden das anzubieten, wonach er fragt
4. Überzeugt mit Fakten
5. Hält den notwendigen Kontakt

- Wie kannst du deine Aufmerksamkeit, potenzielle Neukunden zu erkennen, steigern?
- Wann ist Humor angebracht, um die Beziehung aufzulockern?
- In welchen Situationen bist du zu faktenorientiert?

**C** Durchschnittlicher Wert

1. Macht eine grobe Analyse
2. Hört zu, um zu verstehen
3. Präsentiert Lösungen von dauerhafter Qualität
4. Behält den Überblick über den Inhalt der Vereinbarung
5. Plant oft Lieferung und Service

- In welchen Situationen kannst du profitieren, wenn du nach den Bedürfnissen des Kunden fragst?
- Wie stellst du sicher, dass der Kundenbedarf und deine Lösung übereinstimmen?
- Wie stellst du sicher, dass alle Facetten der Vereinbarung durchdacht sind?

**S** Hoher Wert

1. Wählt Kunden, zu denen schon im Vorfeld eine Beziehung besteht
2. Ist interessiert und hört zu
3. Konzentriert sich darauf, die Wünsche des Kunden zu erfüllen
4. Ist flexibel bei Verhandlungen
5. Bietet ein hohes Dienstleistungsniveau

- Wie wirst du besser darin, langjährige Kunden loszulassen und dich auf neue zu konzentrieren?
- Wie kannst du dir die Zufriedenheit der Kunden über deinen Service für weitere Aufträge aktiver zunutze machen?
- Wie schaffst du es, dich besser auf dich selbst und deine Ziele zu konzentrieren?
- Wie kannst du deine Fragen genauer formulieren?

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

In der oberen Matrix sind Beispiele des typischen Verhaltens im Verkauf von Phil zu sehen.

Die Matrix gibt darüber hinaus Ansätze, wie Phil seinen Verkaufsstil verbessern kann.

Die Aussagen für jeden Bereich sind anhand des konkreten Scores von Phil ausgewählt worden.

Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

Die Zahlen vor jeder Aussage verweisen auf folgende Verkaufsphasen:

1. Vorbereitung
2. Bedürfnisse abklären
3. Lösungen entwickeln und Angebote machen
4. Verhandeln und Verträge eingehen
5. Liefern und Beziehungen pflegen



D Durchschnittlicher Wert

- Hat die Tendenz, alles für dringend zu erklären
- Nimmt Abkürzungen, so oft es geht
- Bevorzugt eher die rasche Lösung
- Unterschätzt eventuell, dass manche Dinge länger dauern können
- Stellt Quantität eventuell über Qualität

Überlege:

- Entscheidest du dich für die rasche Lösung?
- Übst du etwas zu viel Druck aus?
- Setzt du zwischen Qualität und Quantität die richtigen Prioritäten?



I Niedriger Wert

- Ist tendenziell sorgfältig
- Strebt eventuell nach Logik und Struktur
- Nimmt sich eventuell Zeit für die Dinge
- Kann eine entspannte Einstellung an den Tag legen
- Hält Abgabetermine normalerweise ein

Überlege:

- Wendest du zu viel Zeit für die Planung auf?
- Verschwendest du eventuell deine Zeit mit Kontrollen?
- Gehst du vielleicht zu systematisch vor?



C Durchschnittlicher Wert

- Sorgt gerne für Effizienz
- Hat eventuell Schwierigkeiten, mit Stress und Druck umzugehen
- Wendet viel Zeit für die Datensammlung auf
- Ist zu perfektionistisch
- Strebt nach Routine und Wiederholung

Überlege:

- Bist du vielleicht etwas zu perfektionistisch?
- Fällt es dir schwer, das Tempo zu ändern?
- Forderst du von dir und von anderen zu viel?



S Hoher Wert

- Konzentriert sich auf einen «Business as usual»-Ansatz
- Arbeitet langsam, aber konstant
- Bevorzugt es oft, in bekannten Bereichen zu arbeiten
- Hat eventuell Mühe, nein zu sagen
- Ist oft in zu viele Projekte involviert

Überlege:

- Könnten neue Methoden besser sein?
- Wendest du zu viel Zeit für Smalltalk auf?
- Bist du zu unordentlich?

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

In der oberen Matrix sind Beispiele in Bezug auf das Zeitmanagement von Phil zu sehen.

Die Matrix gibt darüber hinaus Ansätze, wie Phil effizienter werden kann.

Die Aussagen für jeden Bereich sind anhand des konkreten Scores von Phil ausgewählt worden.

Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die du nicht zutreffend findest.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?



D Durchschnittlicher Wert

- Sucht nach Möglichkeiten, um Ideen umzusetzen
- Verfolgt einen praktischen Ansatz
- Kann den praktischen Nutzen sehen
- Legt eine explorative Vorgehensweise an den Tag
- Trägt positiv zur Umsetzung neuer Ideen bei

Überlege:

- Fühst du genügend Recherchen durch vor einer Entscheidung?
- Ignorierst du manchmal die Meinung anderer?
- Denkst du daran, dich auf die Fakten zu konzentrieren?



I Niedriger Wert

- Sieht mögliche Bedrohungen und Gefahren
- Strebt nach Systematik und Struktur in der Entwicklung
- Trägt dazu bei, dass sich die Bemühungen langfristig auszahlen
- Strebt danach, zielgerichtete Ideen umzusetzen
- Kann Dokumentationen erstellen

Überlege:

- Bringst du nicht genügend Ideen ein?
- Denkst du manchmal konservativ?
- Konzentrierst du dich zu sehr auf Konkretes?



C Durchschnittlicher Wert

- Sucht Fakten und dokumentiert
- Ist in der Lage, den «Anwalt des Teufels» zu spielen
- Sucht nach Fakten, um den Wert einer neuen Massnahmen aufzuzeigen
- Berücksichtigt Kennzahlen
- Gewährleistet die Qualitätssicherung

Überlege:

- Bist du manchmal etwas zu kritisch?
- Wirkst du manchmal auf andere wenig inspirierend?
- Wirkst du manchmal Neuem gegenüber zu skeptisch?



S Hoher Wert

- Bevorzugt es, Ideen in Zusammenarbeit mit anderen zu entwickeln
- Networker – hört anderen zu
- Integriert die Erfahrungen anderer
- Ist gefühlsmässig involviert
- Navigiert gekonnt um Herausforderungen herum

Überlege:

- Tendierst du dazu, einen «Business as usual»-Ansatz an den Tag zu legen?
- Bist du Veränderungen gegenüber zu kritisch?
- Bist Du tendenziell zu umständlich?

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

In der oberen Matrix sind Beispiele zu sehen, wie Phil mit Innovation und Entwicklung umgeht. Die Matrix gibt darüber hinaus Ansätze, wie Phil in diesen Bereichen innovativer werden kann. Die Aussagen für jeden Bereich sind anhand des konkreten Wertes von Phil ausgewählt worden. Das Ergebnis in der Matrix wird somit für jeden der vier Faktoren individuell berechnet.

Leitfaden zur Matrix

- Markiere die Aussagen, die deiner eigenen Wahrnehmung entsprechen.
- Markiere die Aussagen, die du nicht zutreffend findest.
- Bitte Bekannte von dir um eine zweite Meinung – teilen sie deine Einschätzung?



Durchschnittlicher Wert

- In welchen Situationen erreichst du deine Ziele nicht?
- In welchen Situationen hast du Schwierigkeiten, das Ruder zu übernehmen?
- Welche Prioritäten setzt du zwischen der Sache und dem Individuum?
- Welche Prioritäten setzt du zwischen Qualität und Produktivität?
- Was kann delegiert werden, was nicht?
- Wann soll man auf seinen Standpunkt beharren, wann nachgeben?



Niedriger Wert

- Wie gehst du mit einer negativen Situation um?
- In welchen Situationen siehst du Veränderung als klaren Vorteil?
- In welchen Situationen dauert es zu lange, bis du handelst?
- Wann kann es ein Vorteil sein, dass jeder seine Meinung sagt?
- Wie muss man vorgehen, damit du gute Ideen hast?
- In welchen Situationen bevorzugst du eine gemütliche Atmosphäre?



Durchschnittlicher Wert

- In welchen Situationen entscheidest du dich, ein Thema nicht zu vertiefen?
- Wann ist eine gründliche Analyse wichtig?
- Wann erlebst du, dass detailliertes Wissen von grossem Wert ist?
- Wie reagierst du, wenn jemand ungenau ist?
- In welchen Situationen gehst du systematisch vor, in welchen nicht?
- In welchen Situationen gehst du Risiken ein?



Hoher Wert

- In welchen Situationen bist du anderen gegenüber zu freundlich?
- Wie gehst du mit raschen Veränderungen um?
- Warum ist dir Harmonie wichtig?
- Wie gehst du mit deinem Bedürfnis nach Sicherheit um?
- In welchen Situationen nimmst du zu viel Rücksicht auf die Meinung anderer, bevor du dich entscheidest?
- Wie würdest du einen grösseren Konflikt angehen?

Was zeigt die Matrix über Phil Muster ?

Die Matrix schlägt Fragen vor, die Phil gestellt werden können.

Die Fragen sind auf Basis der Scores von Phil in allen vier Bereichen formuliert.

Du kannst die Fragen je nach Bedarf persönlicher oder allgemeiner gestalten.

Auf die angegebene Fragen sollten die folgenden Fragen gestellt werden:

- Warum, wie, wann usw.
- Kannst du ein konkretes Beispiel nennen, wo dies zum Ausdruck kommt?
- Welchen Einfluss könnte dies auf eine neue Arbeitssituation haben?
- Beziehe die Fragen direkt auf: den konkreten Job, relevante Aufgaben, Rollen usw.

**Verhalten stärken**

- Bist du direkt genug?
- Bist du bereit genug, Risiken einzugehen?
- Sagst du deine Meinung?
- Stellst du genügend Anforderungen an dich selbst?
- Nimmst du neue Aufgaben an?
- Machst du dir deine Autorität zu Nutze?
- Hast du Angst davor, unangenehme Entscheidungen zu treffen?
- Glaubst du genug an deine eigenen Fähigkeiten?
- Ist dein Selbstbewusstsein stark genug?
- Zeigst du genug Initiative?

**Verhalten stärken**

- Hast du genug Ideen?
- Hast du Angst davor, Neues auszuprobieren?
- Kannst du deine Ideen «verkaufen»?
- Bist du ausreichend extrovertiert?
- Bist du inspirierend?
- Bist du aktiv genug?
- Kannst du andere beeinflussen?
- Nimmst du an neuen Aktivitäten teil?
- Hast du Angst davor, Normen und Regeln zu brechen?
- Hast du Angst davor, das Wort zu ergreifen?

**Verhalten stärken**

- Gehst du analytisch genug vor?
- Arbeitest du systematisch genug?
- Konzentrierst du dich genug auf Einzelheiten?
- Bist du kritisch genug?
- Nimmst du dir Zeit, um nachzudenken?
- Bist du vorsichtig genug?
- Konzentrierst du dich genug auf die Qualität?
- Bist du unabhängig genug?
- Nimmst du dir genügend Zeit für die Planung?
- Bist du präzise genug?

**Verhalten senken**

- Bleibst du bei deiner Meinung?
- Sagst du auch mal nein?
- Ist dein allgemeiner Überblick ausreichend?
- Hast du Angst davor, Herausforderungen anzunehmen?
- Bist du strukturiert?
- Sind deine Arbeitsmethoden effizient?
- Bist du flexibel genug?
- Bist du energisch genug?
- Konzentrierst du dich auf Verbesserungen?
- Arbeitest du schnell und effizient genug?

Entwicklung

Ist eine Entwicklung erwünscht, kann dies durch Verstärken oder Abschwächen bestimmter Verhaltenstypen geschehen.

Die Matrix zeigt Wege auf, wie das Verhalten verstärkt oder abgeschwächt werden kann.

Die Vorschläge basieren auf den erreichten Werten für die jeweils vier Faktoren.

	D/P	I/E	S/I	C/A	Total
Diagramm 1	70	30	70	30	
Diagramm 2	50	30	70	70	
Unterschied	20	0	0	40	60

Konsistenz bei den Antworten weist auf den Grad der Ähnlichkeit zwischen den Antworten hin. Einige Unterschiede sind normal, aber zu viele oder zu hohe Unterschiede sollten untersucht werden.

Der Grund für die Unterschiede können Störungen sein.

Störungen können definiert werden als:

1. *Äussere Störungen* – Physische Störungen, Störungen während dem Ausfüllen.
2. *Innere Störungen* – Müdigkeit, innere Unruhe oder Unausgeglichenheit.
3. *Organisatorische Störungen* – Veränderungen der Aufgaben oder der Arbeitssituation.

Ein hoher Grad an Konsistenz zwischen den «AM MEISTEN»- und «AM WENIGSTEN»-Diagrammen kann auf eine Balance zwischen den Vorbedingungen und Herausforderungen im Umfeld, denen man gerecht werden will, hinweisen.

Ein hoher Grad an Konsistenz kann jedoch auch auf eine Stagnation hinweisen – oder auf einen mangelhaften Fokus gegenüber den Erwartungen des Umfeldes.

Analyse der Antworten

Es besteht eine Konsistenz zwischen den «AM MEISTEN»- und «AM WENIGSTEN»-Antworten.

Die Balance wird beurteilt als: **mittel**.

Es besteht eine Balance zwischen den gegebenen Antworten.

Dies weist auf eine Balance zwischen dem natürlichen Verhalten und den Anforderungen aus dem Umfeld hin.

Überlege, ob du deine Anpassungsfähigkeit verbessern musst oder ob eine Entwicklung erforderlich ist.

Aufgewendete Zeit : 665 Sekunden

Kurze Reaktionszeit (<450 Sek.). Dies kann auf ein geringes Interesse zurückgeführt werden oder darauf, dass die Antworten intuitiv gegeben wurden.

Lange Reaktionszeit (>700 Sek.). Dies kann auf ein hohes Interesse zurückgeführt werden oder darauf, dass die Antworten nicht intuitiv gegeben wurden.

Anzahl Zurück : 0

Die Testperson drückte so häufig auf den Zurück-Button, wie der Durchschnitt.

Anzahl überarbeiteter Antworten : 0

Die Testperson führte so oft Änderungen durch wie der Durchschnitt.

Gewählte «AM MEISTEN»-Antworten

Diese Liste zeigt das Verhalten, das die Person **am häufigsten** an den Tag legt.

Diese Aussagen spiegeln das angestrebte Verhalten – wie die Person gerne von anderen gesehen werden würde.

Aussagen mit roter Präferenz

Ich scheue keine Diskussion
Ich bin dynamisch - möchte die Dinge vorantreiben
Ich bin willensstark
Ich bin aktiv - ich handle
Ich gelte als beharrlich
Ich mache Druck, ich möchte etwas erreichen
Ich finde, dass man Ergebnisse bringen muss
Ich bin ausdauernd

Aussagen mit gelber Präferenz

Ich kann andere überzeugen
Ich bin enthusiastisch
Ich bin oft humorvoll und witzig

Aussagen mit grüner Präferenz

Ich bin anderen gegenüber liebenswürdig
Ich bin gutmütig
Ich komme anderen entgegen
Ich bin kooperationsbereit - ich leiste meinen Beitrag
Ich bin anderen gegenüber nachsichtig
In der Regel bin ich zufrieden
Ich zeige meine Gefühle
Ich richte mich nach meinen Gefühlen
Ich begegne anderen mit Geduld
Ich bin vorsichtig

Aussagen mit blauer Präferenz

Ich bin sachlich
Ich bin systematisch - ich organisiere gerne
Ich mache mir Sorgen

Gewählte «AM WENIGSTEN»-Antworten

Diese Liste zeigt das Verhalten, das die Person **am seltensten** an den Tag legt.

Diese Aussagen spiegeln das Verhalten, das die Person **NICHT zu zeigen glaubt**.

Aussagen mit roter Präferenz

Ich bin wagemutig
Ich bin wettbewerbsorientiert
Ich bin selbstsicher
Ich bin mutig
Ich bin gelassen
Ich bin oft dominant
Ich bin mutig und furchtlos

Aussagen mit gelber Präferenz

Ich bin innovativ
Ich bin einfallreich und voller Ideen
Ich sehe die Dinge optimistisch
Ich bin zu Abenteuern bereit
Ich bin bei anderen beliebt
Ich halte gerne Reden
Ich bin spontan
Ich bin manchmal unpünktlich - ich komme auch mal zu spät
Ich bin oft froh und munter
Andere bewundern mich

Aussagen mit grüner Präferenz

Ich bin vom Wesen her sanft
Ich bin prozessorientiert

Aussagen mit blauer Präferenz

Ich bin oft zurückhaltend
Ich bin ruhig und umgänglich
Ich bin gründlich
Ich arbeite methodisch
Ich bin genau und sorgfältig

Eigene Stärken erkennen und anwenden

Seine Stärken einzusetzen, gibt Kraft, macht Freude und begeistert.

Eine Stärke kann jedoch auch übermässig eingesetzt werden. Man kann seine Stärke vertiefen, indem man das Verhalten im entsprechenden Bereich abschwächt.

Eine Schwäche ist ein Verhalten, das als «nicht natürlich» erlebt wird.

Notabene: Stärken und Schwächen ergänzen sich oftmals gegenseitig.

Stärken optimal einsetzen

Wie wirst du deine grösste Stärke zukünftig einsetzen?

Wie kannst du deine Stärken optimal einsetzen – und dies langfristig?

Die Schwächen stärken

Wähle einen bis zwei Ansatzpunkte – man kann nicht alles auf einmal machen.

Setze Prioritäten – konzentriere dich zunächst auf die Ziele, die am einfachsten zu erreichen sind.

	Meine momentanen Stärken	Stärken, die ich behalten will
Momentanes Verhalten		
	Verhalten, das ich entwickeln möchte	Verhalten, das ich vermeiden möchte
Zukünftiges Verhalten		

Weitere Profil- und Analysewerkzeuge

e-stimate international bietet weitere Profilerstellungswerkzeuge an, die auf unterschiedliche Bereiche ausgelegt sind.

Nachfolgend eine kurze Präsentation – weitere Informationen findest du unter www.e-stimate.com oder kontaktiere uns unter info@e-stimate.com

Stärkenprofil

Entdecke basierend auf positiver Psychologie deine grössten persönlichen Stärken.

Das Profil basiert auf Martin Seligmans Definition der 24 Stärken – angepasst an die Unternehmenskultur und Geschäftsnormgruppen.

e-Fünf-Faktoren-Profil

Das Fünf-Faktoren-Profil, auch «Big Five» genannt, zeigt die fünf Säulen der Persönlichkeit.

Das Profil basiert auf dem International Personality Item Pool (NEOAC-Modell) – angepasst an die Unternehmenskultur und Geschäftsnormgruppen.

e-kompass 360

Kompass 360 ist ein auf ein 360-Grad-Feedback zugeschnittenes, flexibles Werkzeug – beispielsweise Leadership-Entwicklung.

Einfach anzuwenden – umfassender und verständlicher Bericht.

e-nalyser

Ein flexibles Befragungswerkzeug für präzise Analysen – beispielsweise der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit.

Einfach anzuwenden – umfassender und verständlicher Bericht.

Copyright

Der Inhalt dieses Berichts ist urheberrechtlich geschützt.

e-stimate besitzt sämtliche Urheberrechte des Verhaltensprofils.

Es ist nicht gestattet, das vorliegende Material für kommerzielle Zwecke zu nutzen.

Die Verwendung der Informationen in diesem Bericht erfordert eine schriftliche Genehmigung.

Diese Publikation darf nicht ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers vervielfältigt oder in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln elektronisch oder mechanisch, einschliesslich Fotokopie und sämtliche anderen Formen von Speichermedien, verwendet werden.

Haftungsausschluss

e-stimate übernimmt keine Haftung für den Inhalt dieses Berichts.

Die Haftung für die Anwendung des Verhaltensprofils und der Berichte übernimmt ausschliesslich der Anwender.

e-stimate lehnt jegliche Haftung für die Verwendung und Nutzung von Inhalt und Output ab.

Der Bericht ist keine autorisierte Quelle.

Interpretationen, Texte usw. können nicht einer Beratung gleichgestellt werden.

Der Inhalt der Berichte versteht sich als allgemeine Information.

e-stimate haftet nicht für Schäden oder Verluste, die direkt oder indirekt auf Grundlage der Informationen im Bericht entstanden sind.