



Hans Mustermann

22. November, 2016

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
info@innermetrix.de



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: Kardinaleigenschaften (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

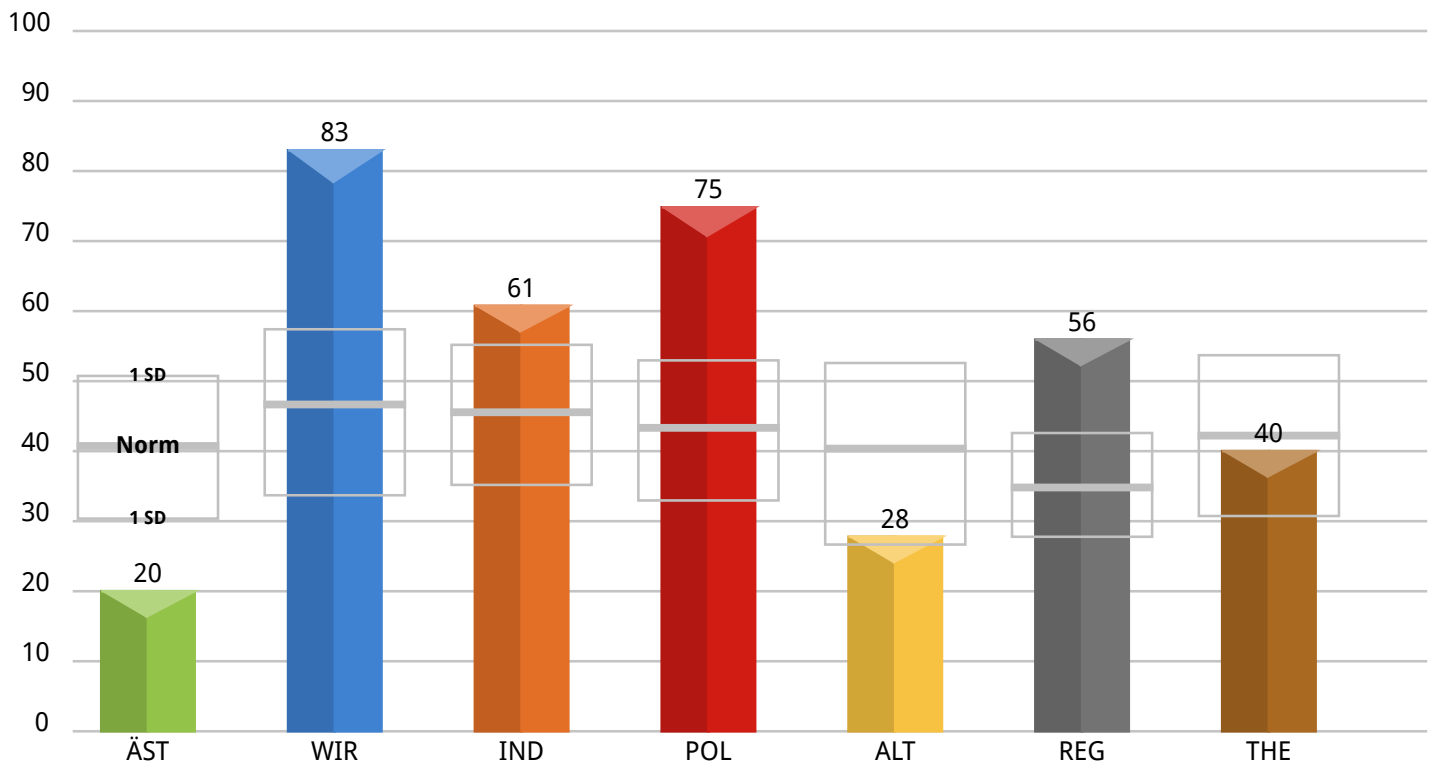
Werte helfen, Verhalten und Handlung zu beeinflussen und können als versteckte Motivation angesehen werden, da sie nicht wirklich zu beobachten sind. Ihre Werte zu kennen hilft Ihnen zu verstehen, warum Sie bestimmte Dinge lieber tun als andere.

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

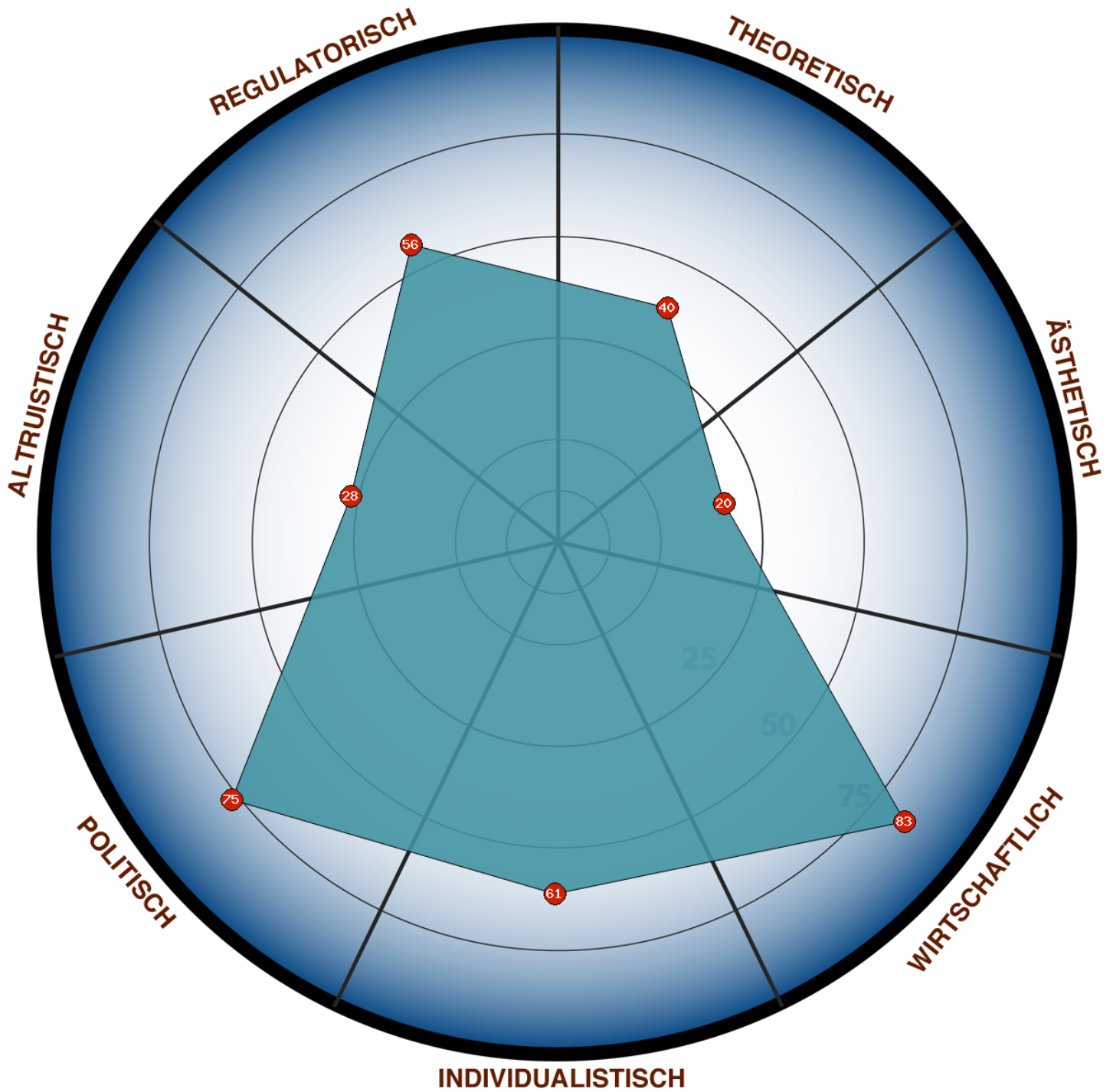


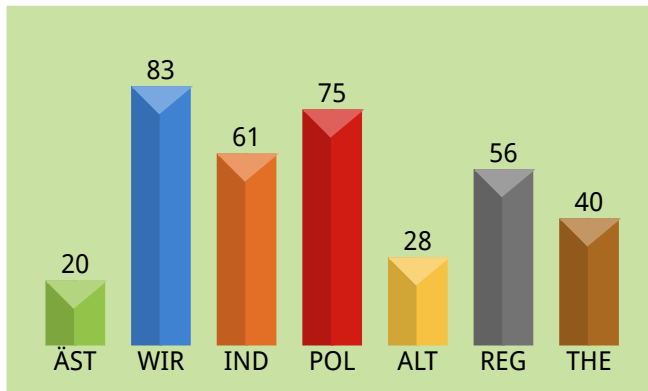
Kurzdarstellung von Ihren Motivationen



Hans Mustermann

Niedrig Ästhetisch	Sie haben einen ergebnisorientierten Ansatz, der sich auf Kosten von Form und Ästhetik auf Funktionalität konzentriert.
Sehr hoch Wirtschaftlich	Sie sind sehr wettbewerbsfähig und ergebnisorientiert.
Hoch Individualistisch	Sie haben kein Problem damit, sich für die eigenen Rechte einzusetzen und können diese Energie auf andere übertragen.
Sehr hoch Politisch	Sie sind eine sehr starke Führungsperson und fähig, Kontrolle über zahlreiche Initiativen zu übernehmen und zu behalten.
Durchschnittlich Altruistisch	Sie sind am Wohlergehen anderer interessiert, ohne jedoch zu freigiebig zu sein; Sie wirken stabilisierend.
Hoch Regulatorisch	Sie haben eine starke Präferenz für das Befolgen etablierter Systeme oder dafür, diese zu schaffen, wenn sie noch nicht existieren.
Durchschnittlich Theoretisch	Sie sind fähig, das Streben nach Verständnis und Wissen mit den praktischen Bedürfnissen einer Situation auszugleichen.





Die Ästhetische Dimension:

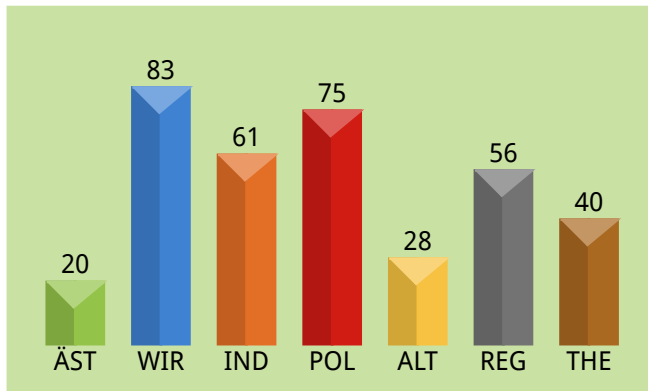
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltanliegen oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie meinen, dass künstlerische Typen ein wenig mehr Praxisbezogenheit benötigen.
- Harmonie und Ausgeglichenheit können für Sie als Antriebe nicht so wichtig sein, wie andere in diesem Bericht aufgezeigte Faktoren.
- Sie werden wahrscheinlich keine gefühlsmäßige Beziehung zu künstlerischer Form oder harmonischem Gleichgewicht aufbauen.
- Sie ziehen Funktionalität Schönheit vor.
- Sie meinen, dass es nicht sehr praktisch ist, etwas "hübsch" zu gestalten, nur damit es hübsch ist.

Schlüsselstärken:

- Sie neigen dazu, eher einen endergebnisorientierten Ansatz anzunehmen.
- Sie sind hart im Nehmen, auch bei schwerer Konkurrenz.
- Für Sie tritt das Erreichen von Gleichgewicht und Frieden im Leben hinter Ergebnissen zurück.
- Sie sind weniger emotional als viele andere und bevorzugen praktische Transaktionen.



Die Ästhetische Dimension:

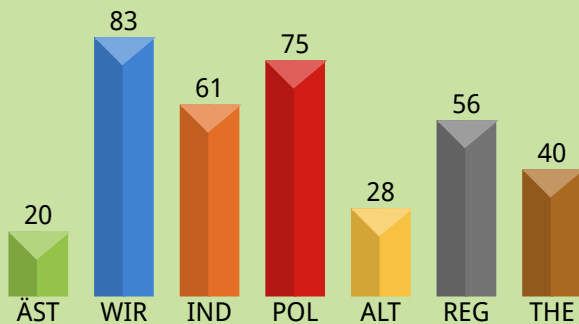
Die Hauptmotivation in dieser Dimension ist der Antrieb, Ausgeglichenheit und Harmonie zu erzielen und Form und Schönheit zu finden. Umweltsanierungs- oder "grüne" Initiativen werden ebenfalls typischerweise in diesen Dimensionen hoch eingeschätzt.

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.):

- Für Sie sind rationale Ziele stärker inspirierend als emotionale oder solche, die das Wohlbefinden betreffen.
- Um Ihr optimales Motivationsniveau aufrechtzuerhalten, vermeiden Sie es, mit Projekten in Bezug auf Ästhetik des Arbeitsumfelds zu tun zu haben. Überlassen Sie das anderen und erfreuen Sie sich an den Früchten ihrer Arbeit.
- Sie bleiben lieber bei den ergebnisorientierten Angelegenheiten.
- Sie können hohe Motivation behalten, indem Sie sich an die praktische Seite von Projekten richten.
- Sie wenden sich den praktischen Aspekten einer Situation zu.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie lehren/lernen auf sehr praktische, herkömmliche Weise.
- Sie gehen flexibel mit der Umgebung um, in der Sie lernen.
- Sie sollten zuviel Austausch mit dem Team vermeiden, wenn es nur um Austausch geht; seien Sie sicher, dass ein geschäftlicher Grund dahinter steht.
- Sie werden sicherstellen, dass der Nutzen des Trainings in Zusammenhang mit den Geschäftsgelegenheiten steht.
- Sie denken, dass das Engagement des Teams durch Betonung der praktischen Gründe positiv beeinflusst werden könnte.

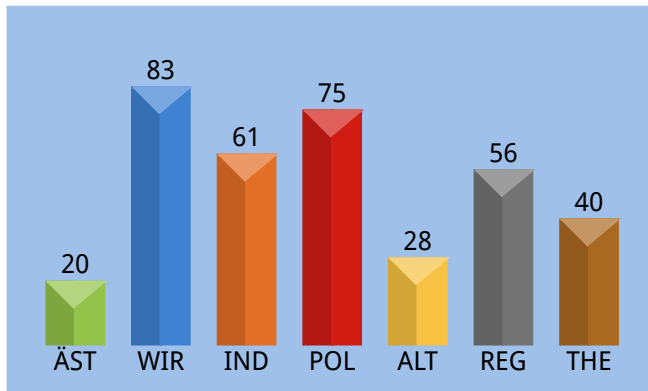


Die Ästhetische Dimension:

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

Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung:

- Manche glauben, dass Sie nicht interessiert sind an Ästhetik, künstlerischer Schönheit oder Harmonie.
- Sie können als ein wenig zu geschäftsmäßig angesehen werden.
- Sie sollten versuchen, den Wert, den andere künstlerischen Dingen beimessen, zu schätzen oder zu versuchen, die Ästhetik am Arbeitsplatz zu erhöhen.
- Respektieren Sie die Kreativität der anderen.
- Vergessen Sie nicht, dass andere Menschen ästhetische Werte anders einschätzen und dass deren Meinung zu respektieren ist.



Die Wirtschaftliche Dimension:

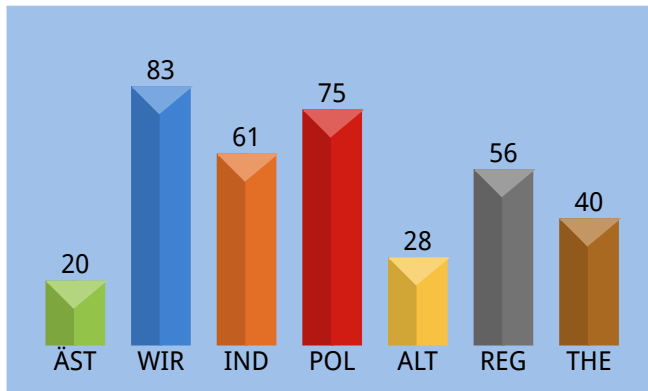
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

Allgemeine Charakterzüge:

- Bei der Optimierung von Gewinn oder Projektkosten, können Sie die Ansicht vertreten, dass der Zweck die Mittel heiligt.
- Sie sind an allem interessiert, was praktisch und nützlich ist, um Ihre Erfolgsvisionen zu verwirklichen.
- Verkaufs-, Technik- oder Management-Trainingsprogramme sollten ein endergebnisorientiertes finanzielles Potential als Ergebnis Ihres Trainingsaufwands aufweisen.
- Sie sind in der Regel an allem interessiert, was Ihnen beim Erreichen von (wirtschaftlichen) Zielen hilft.
- Sie streben eventuell danach andere in finanziellen oder materiellen Dingen zu übertreffen.

Schlüsselstärken:

- Sie sind sehr motiviert, in vielfältigen Bereichen Erfolg zu haben und zu gewinnen.
- Sie sind zu paralleler Arbeit in verschiedenen Bereichen fähig und können wichtige Projekte voranbringen.
- Sie sind hoch produktiv.
- Sie sind profitgetrieben und ergebnisorientiert.
- Sie achten auf Ertrag aus Anlagen im Geschäft oder der Arbeit des Teams.



Die Wirtschaftliche Dimension:

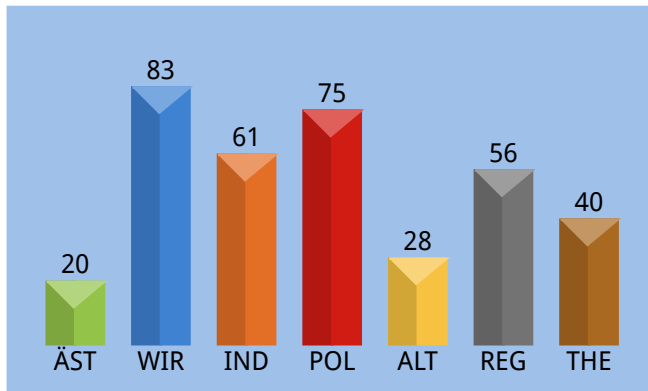
Diese Dimension untersucht die Motivation, Sicherheit aus wirtschaftlichem Gewinn zu erzielen und praktische Erträge zu erhalten. Der bevorzugte Ansatz dieser Dimension ist das fachmännische Vorgehen mit Fokussierung auf gewinnbringende Ergebnisse.

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 gewähren genügend Raum für die finanzielle Belohnung herausragender Leistung.
- Sie realisieren, dass nicht nur Geld motiviert, sondern auch persönliche Erfüllung im Beruf.
- Sie sollten so schnell wie möglich Anerkennung und Belohnung (z.B. Prämien) bieten, nicht erst zu Semester- oder Jahresende.
- Sie erwarten von Training- und Sitzungsveranstaltungen einen potentiellen Gewinn oder zukünftiges Einkommen.
- Denken Sie daran, gewinnorientiert zu bleiben. Das kann Ihnen zu hohem wirtschaftlichen Bewusstsein bei Projekten und der Entscheidungstreffung im Team verhelfen.

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.

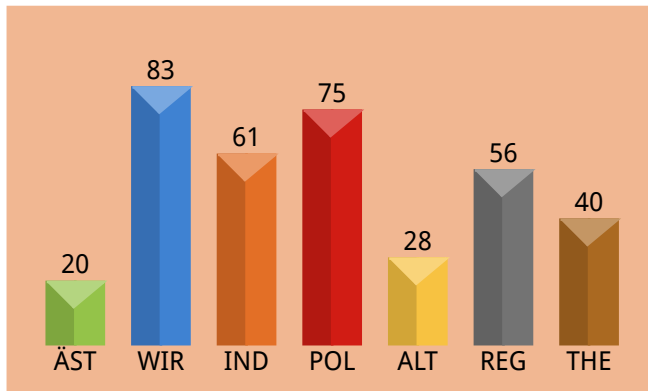


Die Wirtschaftliche Dimension:

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 eine gesteigerte Sensibilität für die Bedürfnisse anderer entwickeln und weniger potentiellen Egoismus kundgeben.
- 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 können Anstrengungen anderer im Team allein von wirtschaftlichen Gesichtspunkten aus beurteilen.
- 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 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.



Die Individualistische Dimension:

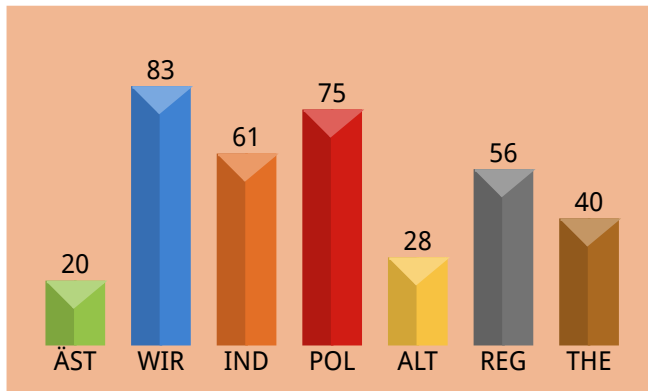
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie schätzen Freiheit im eigenen Arbeitsbereich.
- Das Ergebnis zeigt, dass Sie den starken Wunsch haben, als eigene Persönlichkeit wahrgenommen zu werden.
- Sie schätzen es, Ihre eigene Nische zu haben, in der Sie glänzen können.
- Viele Personen mit dieser Punktezahl mögen neue Dinge erfinden, neue Produkte kreieren und neue Ideen und Vorgänge entwickeln.
- Sie mögen es, Ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, wie ein Auftrag oder ein Projekt durchzuführen ist.

Schlüsselstärken:

- Sie bringen eine Vielfalt unterschiedlicher und tatkräftiger Ideen am Arbeitsplatz ein.
- Sie haben die Fähigkeit, einen Standpunkt zu beziehen und sich nicht zu scheuen, anders in Ideen oder Ansätzen zur Problemlösung zu sein.
- Sie erkennen, dass wir alle Individuen sind und Ideen zu bieten haben.
- Sie bringen kreative Ideen ein.
- Sie wünschen, als Individuum behandelt zu werden und Unterschiede zuzulassen.



Die Individualistische Dimension:

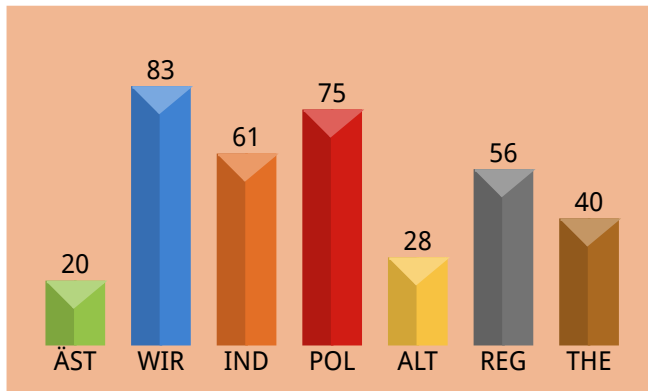
Diese Dimension beschreibt das Bedürfnis einer Person, als einzigartig und unabhängig angesehen zu werden, und sich aus der Masse abzuheben. Sie ist der Antrieb für soziale Unabhängigkeit und der Suche nach Gelegenheiten zur persönlichen Ausdrucksfreiheit.

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.):

- Lassen Sie mit Geduld zu, dass Sie die eigene Einzigartigkeit und Ihren Sinn für Humor zum Ausdruck bringen können.
- Sie sollten Freiheit gewähren, damit Sie Ihre eigene Entscheidungen treffen können, wie ein Auftrag ausgeführt werden soll.
- Seien Sie offen für neue Ideen, die Sie bieten können und erkennen Sie, dass Sie Dinge auf von den Standard-Betriebsabläufen abweichende Weise machen können.
- Ihnen sollte Freiraum gewährt werden, um zu wachsen und mit neuen Projekten, Ideen und Verantwortungen zu experimentieren.
- Sie können eine Vielfalt an Stärken in das Team einbringen, die vielleicht noch nicht genutzt wurden; erforschen Sie die Möglichkeiten, diese Chancen zu erweitern.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Ihre Lern- und Weiterbildungsaktivitäten sollten flexibel sein und eine breite Optionsvielfalt bieten.
- Versuchen Sie, Ihnen ausreichend kreativen Raum zu lassen, um Ihre Einzigartigkeit auszudrücken.
- Lassen Sie einige experimentelle Optionsarten abseits der Routine zu.
- Koppeln Sie etwas Nutzen der Lerntätigkeit damit, die Fähigkeit zu fördern, einen speziellen und einzigartigen Beitrag für das Team zu leisten.

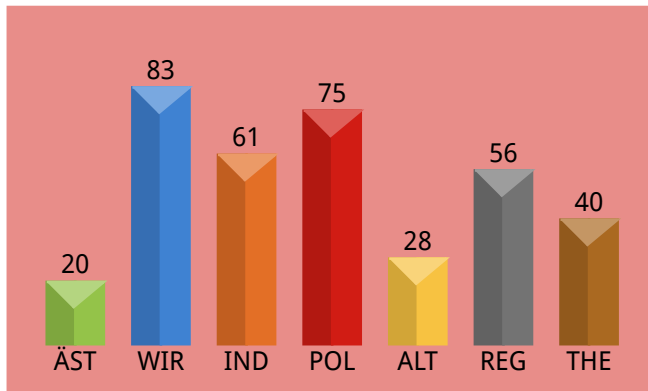


Die Individualistische Dimension:

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:

- Manchmal führen Ihre ausgefallene Ansätze nicht zu vollständigem Erfolg und können für Konflikte mit anderen sorgen, wenn zu wenig Einfühlungsvermögen benutzt wird.
- Manchmal können Personen mit diesem hohen individualistischen Ergebnis bei Präsentationen dazu neigen zu viel Zeit damit verbringen, von sich selbst zu erzählen (oder sich zu verkaufen), als über das eigentliche Thema der Präsentation zu sprechen.
- Ihre potenziellen Wertekollisionen mit anderen können durch erhöhte Selbsterkenntnis und Einfühlungsvermögen für die Bedürfnisse der anderen reduziert werden.
- Sie sollten sich eventuell daran erinnern, dass Ihre guten Ideen nicht die einzigen guten Ideen sein müssen.
- Sie sollten anderen eventuell mehr zuhören und weniger selbst reden.



Die Politische Dimension:

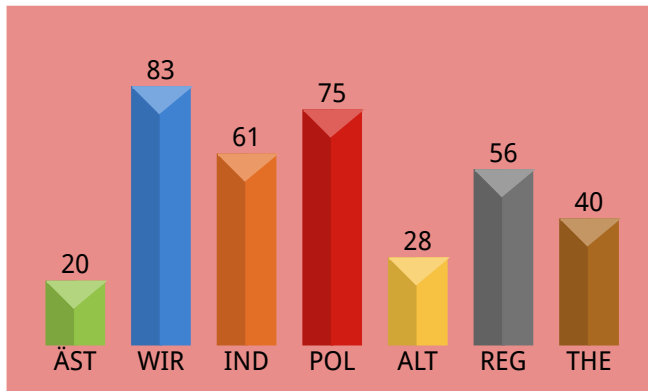
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie wünschen Führung und sind bereit für die damit einhergehende Übernahme von Verantwortung.
- Sie fühlen sich in einer Führungsposition wohl und suchen solche Rollen.
- Sie mögen es, Ihr eigener Boss zu sein und die Kontrolle über Zeit und Ressourcen zu haben, um Ziele zu erreichen.
- Sie benutzen Energie und Kontrolle bereitwillig und wirkungsvoll, um Projekte vorwärtszubringen.
- Sie empfinden ein Gefühl der Erfüllung, wenn eine schwierige Arbeit von Ihnen allein durchgeführt wurde.

Schlüsselstärken:

- Sie sind sehr verantwortungsbewusst im Geschäft und bei der Durchführung von Dingen.
- Sie haben ein sehr 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 fertig stellen soll.
- Sie sind fähig, Ihre eigenen Arbeitsaufgaben zu planen und zu kontrollieren.



Die Politische Dimension:

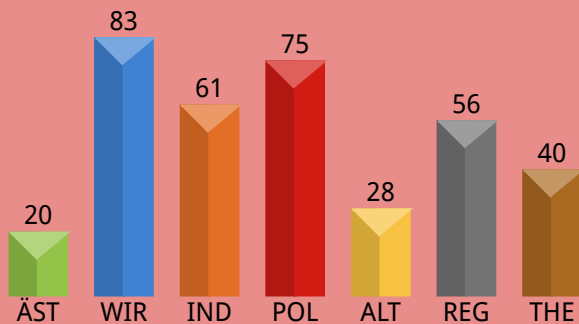
Dieser Antrieb motiviert dazu, eine Führungsrolle zu übernehmen, sowie Einfluss und Kontrolle über das eigene Umfeld oder den eigenen Erfolg zu haben. Eine hohe Punktezahl in dieser Motivation wird oft mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden.

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.):

- Es kann Ihnen gefallen, als Katalysator für Veränderungen angesehen zu werden.
- Sie schätzen öffentliche Anerkennung und Lob für Erfolg.
- Sie sollten für Freiraum beim Eingehen von Risiken sorgen, aber setzen Sie diesem Freiraum gleichzeitig Grenzen und Einschränkungen.
- Sie sollten eventuell bereit sein, die Aufmerksamkeit und den Erfolg von Siegen zu teilen.
- Sie erzielen dasselbe Ergebnis wie andere, die sich erstickt fühlen können, wenn sie von vielen Zwängen umgeben werden.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie sorgen für individuelle Anerkennung bei außerordentlicher Leistung.
- Sie koppeln Lernerfolge an das Potential, die persönliche Glaubwürdigkeit und Motivation von Teams bei der Zusammenarbeit mit anderen zu steigern.
- Sie haben dasselbe Ergebnis wie Personen, die häufig Interesse an der Leitung von Trainings- und Weiterbildungsaktivitäten zeigen.
- Sie sorgen für eine Vielfalt an Lern- und Weiterbildungsoptionen.
- Falls es zu Gruppenaktivitäten kommt, versuchen Sie Veranstaltungen in Sachen Wettbewerb und Gruppenführung einzubauen.

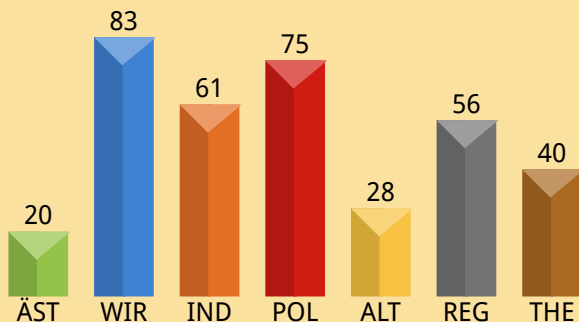


Die Politische Dimension:

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



Die Altruistische Dimension:

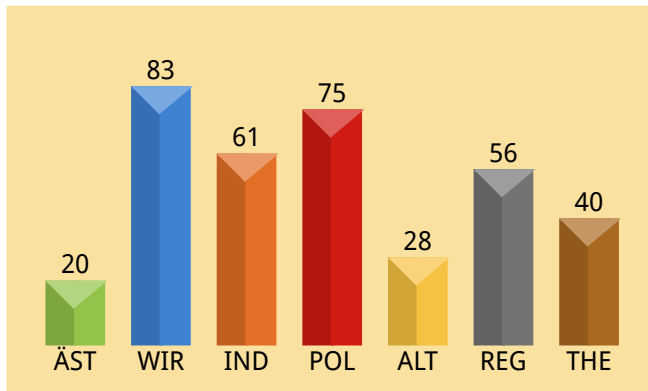
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie entsprechen recht gut dem durchschnittlichen Altruismusstadium, der in Geschäftsumgebungen zu beobachten ist.
- Sie finden ein sehr wirkungsvolles Gleichgewicht dazwischen, anderen zu helfen und sich um Ihre persönlichen Angelegenheiten zu kümmern.
- Sie können ein guter Vermittler zwischen Personen sein, die zuviel geben und solchen, die nicht genug geben.
- Sie haben einen guten Sinn dafür, wann anderen frei heraus geholfen werden sollte und wann "nein" zu sagen ist.
- Sie sind fähig, die Meinungen sowohl von den höheren als auch von den niedrigeren altruistischen Punktergebnissen zu beachten.

Schlüsselstärken:

- Sie haben eine solide, ausgewogene Ansicht davon, anderen zu helfen, ohne alles für sie zu tun.
- Sie besitzen einen realistischen und praktischen Ansatz, anderen dabei zu helfen, sich selbst zu helfen.
- Sie schätzen das Bedürfnis, anderen zu helfen, ohne sich selbst zu sehr aufzuopfern.
- Sie sind bereit, einzuspringen und anderen bei Bedarf zu helfen.
- Sie erkennen einen Wert darin, andere durch persönliche Aktionen profitieren zu lassen.



Die Altruistische Dimension:

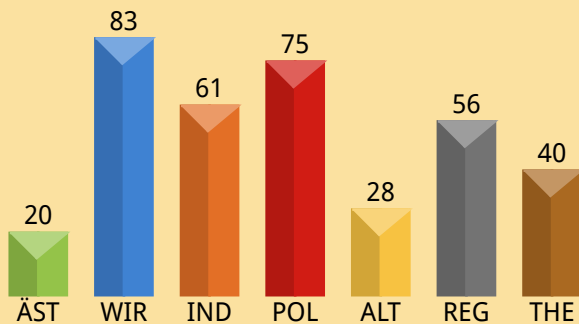
Dieser Antrieb ist ein Ausdruck des Bedürfnisses, anderen im humanitären Sinne Nutzen zu bringen. Es besteht eine echte Aufrichtigkeit, anderen zu helfen, ihnen von der eigenen Zeit, den eigenen Mitteln und der eigenen Energie etwas für deren Unterstützung zu geben.

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 wägen praktisch ab, wie sehr man anderen im Vergleich mit anderen Zielen helfen sollte.
- Sie besitzen ein gesundes Gleichgewicht zwischen Selbstfokussierung und Fokussierung auf andere.
- Sie werden ein gemäßigtes Niveau von Geben und Nehmen in Interaktionen mit anderen aufweisen.
- Sie haben eine sehr typische Wertschätzung für andere in Bezug auf die allgemeine Arbeitswelt.
- Sie werden ein guter Richter darüber sein, wie sehr andere eingebunden werden sollten und wann anordnende Entscheidungen zu treffen sind.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie wären motivierter, wenn Sie andere Motivationsfaktoren mit höherem Antrieb und Punktergebnis einbeziehen würden.
- Sie können flexibel im Team oder unabhängig lernen.
- Sie mögen Lernen, das sowohl den eigenen persönlichen Nutzen als auch einige altruistischere Aspekte hervorhebt.
- Sie werden wahrscheinlich die Trainer selbst unterstützen.

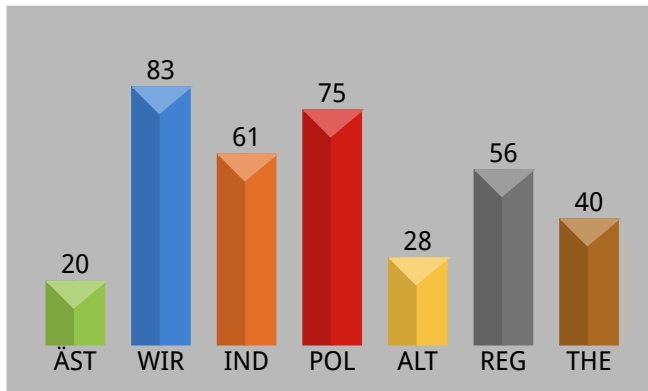


Die Altruistische Dimension:

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:

- Sie werden mehr von anderen Motivationen in dem Bericht beeinflusst, die stärker sind und die Ihnen bei Kontakt mit ihnen viel mehr Leidenschaft und Antrieb verschaffen.
- Sie könnten davon profitieren, mehr Führung zu übernehmen und nicht darauf zu warten, dass andere führen.
- Sie müssen wissen, dass Bemühungen, anderen zu helfen praktisch sind und ebenfalls geschäftlichen Nutzen liefern.
- Sie sollten diejenigen respektieren, die Ihr Interesse für das Verständnis oder die Förderung anderer nicht unbedingt teilen.



Die Regulatorische Dimension:

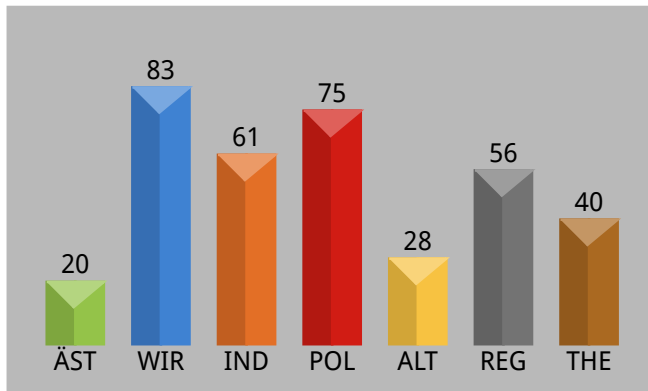
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie ziehen es vor, Tätigkeiten zu dokumentieren und mögen Listen.
- Sie bevorzugen Routine und Ordnung.
- Sie meinen, Qualitätskontrolle sei ein notwendiger Teil akkurater Arbeit.
- Sie akzeptieren etablierte Regeln und Anordnungen.
- Sie denken daran, vor dem Handeln alles gut vorzubereiten.

Schlüsselstärken:

- Sie bieten eine einwandfreie Stabilitätsgrundlage für dynamische Situationen.
- Sie weisen eine hohe Detailaufmerksamkeit auf.
- Sie erreichen eine Selbstwirksamkeitserwartung, die auf der Arbeitsqualität basiert.
- Sie sind vertrauenswürdig und zuverlässig.
- Sie halten Zeitpläne und Fristen ein.



Die Regulatorische Dimension:

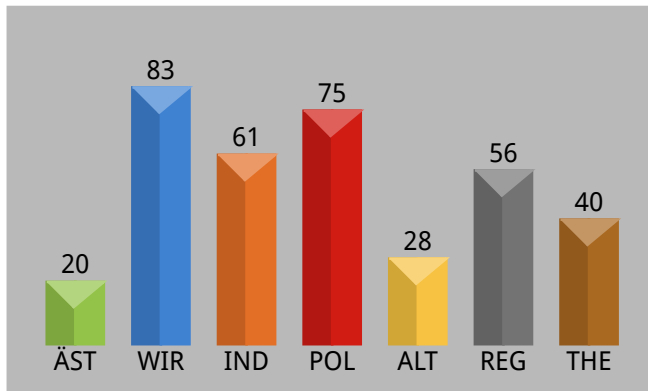
Der Regulatorische Antrieb zeigt die Motivation, Ordnung, Routine und Struktur herzustellen. Die Motivation liegt darin, Regeln, Regelungen, einen traditionellen Ansatz und Sicherheit durch Normen und Protokolle zu unterstützen.

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.):

- Falls Hans vorschlägt, den etablierten Weg, Dinge zu erledigen, zu ändern, handelt es sich wahrscheinlich um eine bedeutende Notwendigkeit.
- Liefern Sie Hans detaillierte, schriftliche und spezifische Richtlinien, die es zu befolgen gilt.
- Bringen Sie jegliche persönliche Kritik auf konstruktive Weise unter vier Augen vor.
- Vermeiden Sie es, Zeitpläne und Abläufe unnötigerweise zu unterbrechen.
- Arbeiten Sie schnell, um zur Wahrung der Produktivität fehlende Bedürfnisse oder Ungenauigkeiten zu korrigieren.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

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

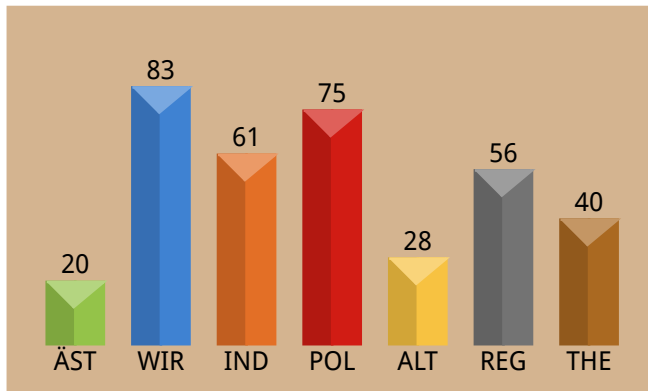


Die Regulatorische Dimension:

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:

- Seien Sie konsequent dabei, Regeln für alle durchzusetzen.
- Halten Sie Dinge schriftlich fest.
- Sie könnten möglicherweise von manchen als zu strukturiert oder steif in manchen Angelegenheiten wahrgenommen werden.
- Beharren Sie nicht zu sehr auf Regeln.
- Es ist nicht schlimm, die Dinge einfach mal laufen zu lassen und keinen vorbestimmten Weg zu verfolgen.



Die Theoretische Dimension:

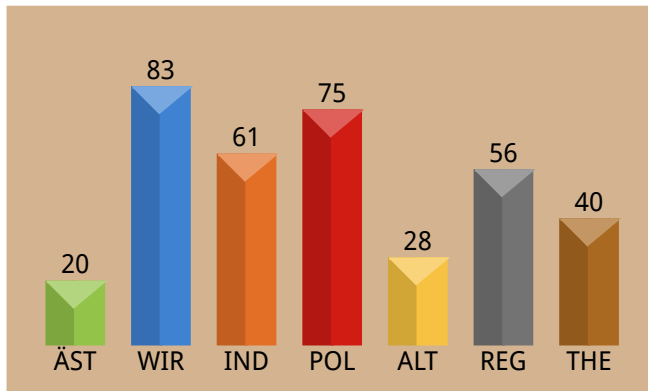
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

Allgemeine Charakterzüge:

- Sie bringen einen Sinn für Ausgeglichenheit und Stabilität bei zahlreichen technischen Angelegenheiten und Anliegen ein, die das Team beeinflussen.
- Ihre Punktezahl, die sich dem Durchschnitt nähert, weist darauf hin, dass das Theoretische Bedürfnis nicht unwichtig ist, aber auch keinen Hauptantriebsfaktor für das Motivationsverhalten darstellt.
- Ihre Ergebnisse in diesem Bereich nähern sich der typischen Punktezahl der Geschäftsperson an.
- Sie können ein Gleichgewicht zwischen hoch theoretischen Ansätzen und sehr niedrigen Ansätzen herstellen und dabei zur Kommunikation mit beiden Seiten fähig sein.
- Sie verzetteln sich gewöhnlich weder in pingeliger Genauigkeit, noch ignorieren Sie Einzelheiten bei der Entscheidungstreffung.

Schlüsselstärken:

- Sie werden bei Bedarf Bewusstsein für die notwendigen technischen Eigenschaften demonstrieren und eine angemessene Arbeitsantwort geben.
- Sie bringen Flexibilität ins Team, die darin besteht, wenn notwendig detailorientiert oder in anderen Momenten praxisorientiert zu sein.
- Sie sind eine stabilisierende Kraft im Team.
- Sie sind fähig, die Bedürfnisse sowohl von hohen als auch niedrigen Theoretischen Ansätzen zu schätzen.
- Sie zeigen Neugierde für technische Details, ohne sich darin zu verzetteln.



Die Theoretische Dimension:

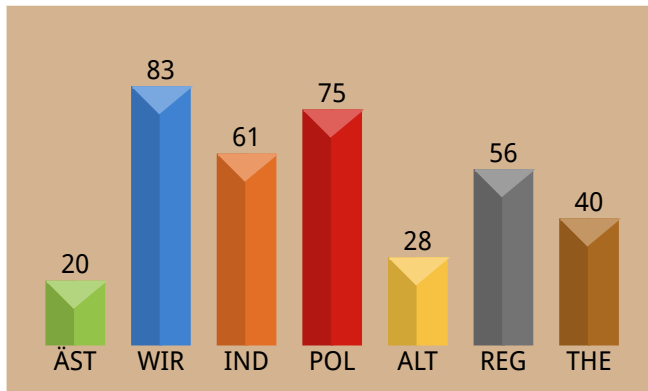
Der Antrieb zu verstehen, Wissen zu erwerben oder die "Wahrheit" herauszufinden. Diese Motivation kann darin bestehen, Wissen nur um des Wissens Willen zu erwerben. Rationales Denken, Argumentieren und rationale Problemlösung sind wichtig für diese Dimension.

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.):

- Denken Sie daran, dass Hans die Fähigkeit hat, ein ausgleichender und stabilisierender Mitarbeiter bei stark wissensgetriebenen Angelegenheiten zu sein, ohne dabei für irgendeine Seite zum Extremisten zu werden.
- Hans weist einen für viele Geschäftsfachleute typischen Wissensantrieb auf, d.h. der nahe beim internationalen Durchschnitt liegt.
- Beziehen Sie die von Hans eingebrachte Perspektive mit ein, um eine Kompromisseinigung zu erlangen.
- Suchen Sie nach anderen Antriebswerten, die höher oder niedriger als dieser sein können, um ein solideres Bild der spezifischen Schlüssel zum Managen und Motivieren zu erhalten.

Trainings-/Lernerkenntnisse:

- Sie sind eher flexibel und offen für die meisten Trainingsprogramme, die in der Organisation angeboten werden.
- Sie sind fähig, den Trainingsbedarf zu erkennen und die Bedeutung praktischer Informationen zu erfassen.
- Sie verstehen das Bedürfnis der hohen Theoretischen Ansätze, mehr Informationen haben zu wollen sowie der niedrigen Theoretischen Ansätze, die nur die notwendigen Informationen möchten.



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 können eventuell ein wenig demonstrativer bei manchen komplexen theoretischen Angelegenheiten sein.
- Sie könnten darum gebeten werden, einen stärkeren Standpunkt oder Stellung zu Teaminitiativen zu beziehen.
- Sie sollten eventuell andere Antriebswerte untersuchen, um die Bedeutung des Theoretischen Antriebsfaktors zu bestimmen.



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):
