



HOW Index[®]

Normative Kommunikation

Eine normative Analyse, die beschreibt, die Kommunikation und Zusammenarbeit: Mit Ihren Vertrauten und Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

Dieser Bericht gehört: ID: 540040

Fertigstellungsdatum 27.06.2022

Datum des Drucks 19.02.2025

Zeit 6 minuten

Dieser Bericht
gehört

ID: 540040
Navigator-Demo



Kontakt für Ihre
Fragen

Navigator Demo

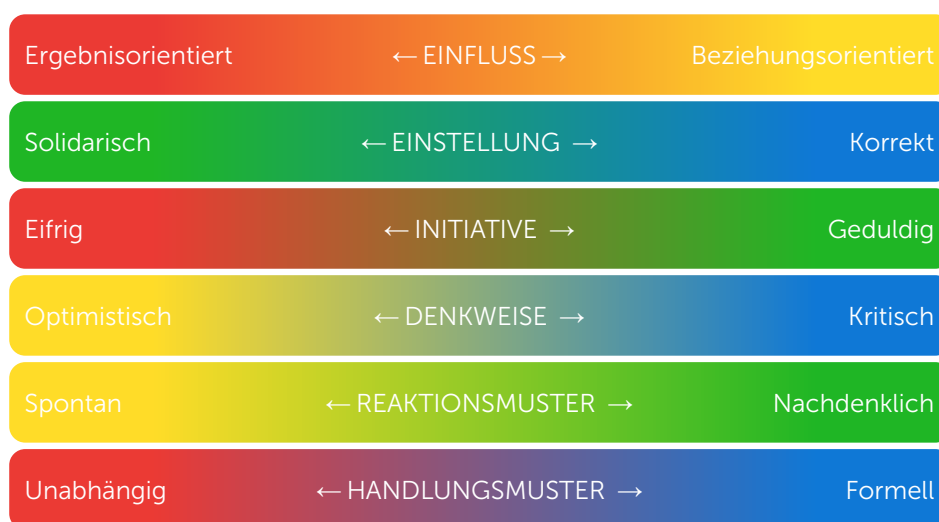
navigator.demo@ensize.com

Indexseite

- 3 Einführung in die HOW Index®-Analyse / So lesen Sie den Bericht
- 4 Ihr Verhalten, wenn Sie mit Ihren Vertrauten interagieren
- 6 Zusammen mit Ihren Vertrauten ist es für Sie selbstverständlich: / So organisieren und planen Sie gemeinsam mit Ihren Vertrauten
- 7 So treffen Sie Entscheidungen mit Ihren Vertrauten / Ihre Beiträge bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten
- 8 So kommunizieren Sie mit Ihren Vertrauten / Mögliche Folgen Ihrer Kommunikationsweise mit Ihren Vertrauten
- 9 Tipps, die Sie bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten nutzen können / So können Sie Ihre Stärken bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten besser nutzen
- 10 Das schafft Engagement für Sie, wenn Sie mit Ihren Vertrauten / Verhaltenstendenzen von Ihren Vertrauten, die Sie ärgern können. / Aspekte Ihres Verhaltens, die von Ihren Vertrauten als ärgerlich empfunden werden können
- 11 Ihr Verhalten bei der Interaktion mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz
- 12 Wie Sie sich bei der Interaktion mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz anpassen
- 13 So kommunizieren Sie mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz / Mögliche Folgen Ihrer Kommunikationsweise mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz
- 14 So können Sie Ihre Wirksamkeit in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz steigern
- 15 Mögliche Beiträge in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz
- 16 Spielbrett
- 17 Stärken/Schwächen Ihres Verhaltensstils
- 18 Einfluss - ergebnisorientiert oder beziehungsorientiert?
- 19 Einstellung - solidarisch oder korrekt?
- 20 Initiative - eifrig oder geduldig?
- 21 Denkweise - optimistisch oder kritisch?
- 22 Reaktionsmuster - spontan oder nachdenklich?
- 23 Handlungsmuster - unabhängig oder formell?
- 24 HOW Index® Zusammenfassung Ihrer Verhaltenstendenzen
- 25 Eigenschaften in verschiedenen situativen Verhaltensweisen

Einführung in die HOW Index®-Analyse

HOW Index® ist eine Kommunikationsanalyse, die verschiedene Verhaltensstile auf der Grundlage eines 6-Faktoren-Modells beschreibt. Diese Analyse wird in Situationen eingesetzt, in denen Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Menschen wichtig sind, wie z.B. bei der Rekrutierung, der Gruppenentwicklung, der Führungskräfteentwicklung, der Geschäftsentwicklung und der Kommunikation. Der Verhaltensstil geht um unsere Einstellung zu verschiedenen Situationen, Menschen und Aufgaben. Das Kennen und Verstehen verschiedener Verhaltensstile schafft ein offeneres Unternehmensklima. Die Analyse HOW Index® zeigt zwölf verschiedene Merkmale in sechs unabhängigen Faktoren auf. Um das Feedback und das Verständnis der Faktoren zu erleichtern, werden die Merkmale mit Farben dargestellt.



Die Analyse HOW Index® ist normativ und ermöglicht den Vergleich von Einzelpersonen und Gruppen.

So lesen Sie den Bericht

Dieser Bericht beschreibt Ihr Verhalten in verschiedenen Situationen. Situation 1 beschreibt Ihr Verhalten mit Ihren Vertrauten und situation 2 beschreibt Ihr Verhalten mit kollegen an ihrem derzeitigen arbeitsplatz. Sowohl ein hoher Wert als auch ein niedriger Wert in einem HOW-Faktor beeinflussen Ihr Verhalten. Wenn Sie mehrere HOW-Faktoren über 50% haben, können Sie manchmal feststellen, dass einige Beschreibungen Ihres Verhaltens widersprüchlich sind. Das liegt daran, dass wir je nach Moment und Situation unterschiedliche Verhaltensweisen verwenden. Zum Beispiel können wir manchmal offen und gesprächig sein, während wir manchmal ruhiger und vorsichtiger sind, je nachdem, wie wir die Situation wahrnehmen. Vielleicht denken Sie, dass einige Abschnitte des Berichts gute Beschreibungen Ihres Verhaltens enthalten, während andere weniger genau erscheinen. Wir empfehlen Ihnen daher, den Bericht mit einem Bleistift in der Hand zu lesen. Sie können Beschreibungen, mit denen Sie einverstanden sind, mit einem Pluszeichen und Beschreibungen, mit denen Sie nicht einverstanden sind, mit einem Minuszeichen versehen. Sie können den Teilen, über die Sie nachdenken müssen, ein Fragezeichen hinzufügen und vielleicht mit jemandem kommentieren, der Sie gut kennt.

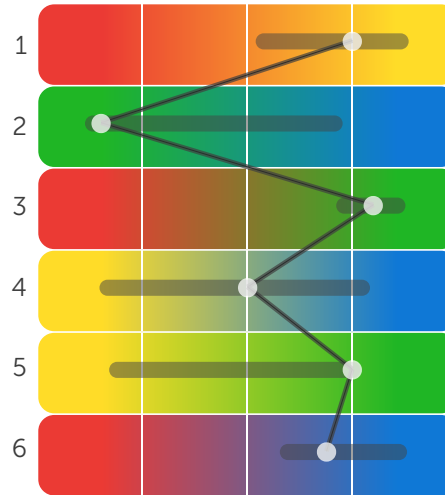
Ihr Verhalten, wenn Sie mit Ihren Vertrauten interagieren

Dieser Teil des Berichts beschreibt Ihr Verhalten bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten.

Sie sind ein guter Kommunikator, der interessiert ist und die anderen versteht. Sie sind auch ein geduldiger Mensch, der gut zuhören kann. Es handelt sich im Ganzen um einen Verhaltensstil, der sich gut an Hilfsfunktionen anpasst. Sie treten sicher auf und verhalten sich höflich und freundlich. Ihr Verständnis für andere führt zu der Bereitschaft, diesen bei ihren Problemen im möglichen Rahmen zu helfen. Ihr entspannter Stil und Ihr ehrliches Interesse für die Gedanken und Gefühle der anderen sorgen dafür, dass diese zu Ihnen kommen, wenn sie Ratschläge und Hilfe brauchen.

Sie verfügen auch über das nötige Selbstvertrauen, um andere von Ihren Standpunkten zu überzeugen. Ihre positive und begeisterungsfähige Haltung erlaubt es Ihnen oft, Ihr Interesse an einem bestimmten Thema deutlich zu zeigen. Diese Fähigkeit ist sehr nützlich, wenn Sie andere von Ihren Meinungen überzeugen wollen. In Situationen, in denen bestimmte Personen aggressiv versuchen, die anderen davon zu überzeugen, wie großartig ihre Ansichten sind, verwenden Sie Techniken einer freundlichen, aber entschlossenen Überzeugung.

Auch wenn dies zweifelsohne ein positiver Aspekt ist, können Sie dazu tendieren, Ihre angeborene soziale Facette zu sehr hervorzuheben. Sie können weniger Interesse für die Produktivität und Effizienz aufbringen und sich direkt negativ diesen Angelegenheiten gegenüber zeigen. In diesem Fall können die positiven Beziehungen zu anderen Personen Sie davon abhalten, sachliche Entscheidungen zu treffen, wenn Sie glauben, dass dies die anderen beeinträchtigt.



1. Ergebnisorientiert - Beziehungsorientiert
2. Solidarisch - Korrekt
3. Eifrig - Geduldig
4. Optimistisch - Kritisch
5. Spontan - Nachdenklich
6. Unabhängig - Formell

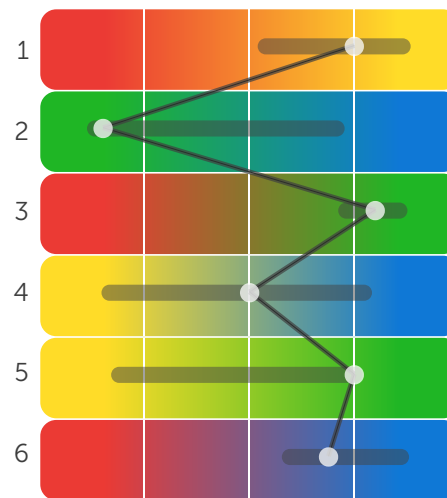
Sie können manchmal davon ausgehen, dass Regeln einschränkend wirken, und versucht sein, Ihren eigenen Ideen nachzugehen. Daher erbringen Sie bessere Leistungen in einem offenen Umfeld, wo Ihre Handlung nicht einer strikten Überprüfung unterliegt.

Einer der Nachteile Ihrer Kommunikationsfähigkeiten ist der, dass Sie darauf aus sein könnten, alle Aufmerksamkeit auf sich zu lenken. Sie können mit Ablehnungen nicht gut umgehen und suchen nach der positiven Aufmerksamkeit der Personen in Ihrem Umfeld. Wenn Sie diese nicht erhalten, verlieren Sie schnell die Motivation. Das gilt sogar dann, wenn die Situation die Ablehnung von anderen beinhaltet. Das ist etwas, was mit Sicherheit Ihre Leistung mindert.

Ihr Verhalten, wenn Sie mit Ihren Vertrauten interagieren - Fortsetzung

Feindseligkeit, Ablehnung und Konfrontation sind Situationen, denen Sie so weit wie möglich aus dem Weg gehen. Um Ihre Kommunikationsfähigkeiten zu nutzen, müssen Sie das Gefühl bekommen, dass Sie innerhalb eines freundlichen Umfeldes handeln, in dem man das Wohlwollen der Personen, die Sie umgeben, erwarten kann. Damit Sie sich vollständig motiviert fühlen, müssen Sie das Gefühl haben, von den Personen um Sie herum geschätzt, respektiert und gemocht zu werden und gelegentlich tun Sie zu viel, um diese positive Aufmerksamkeit zu erhalten. Sie müssen sich jedoch darüber bewusst sein, dass freie Diskussionen oft Beiträge liefern können, die dem Fortkommen dienlich sind.

Manchmal sind Sie etwas naiv, da Sie nicht zweimal über etwas nachdenken, bevor Sie sich zu Wort melden. Ein Großteil Ihrer Entscheidungen basiert auf Ihren persönlichen Gefühlen, weshalb Sie manchmal eine detailliertere Bewertung brauchen, bevor Sie eine Meinung abgeben, vor allem, wenn es darum geht, wichtige Entscheidungen zu treffen.



1. Ergebnisorientiert - Beziehungsorientiert
2. Solidarisch - Korrekt
3. Eifrig - Geduldig
4. Optimistisch - Kritisch
5. Spontan - Nachdenklich
6. Unabhängig - Formell

Zusammen mit Ihren Vertrauten ist es für Sie selbstverständlich:

Die verschiedenen Verhaltensstile gehen auf unterschiedliche Art mit ihrem Umfeld um, das Personen, Geschehnisse, Umstände und Voraussetzungen der Situation umfasst. Basierend auf Ihren Antworten finden Sie hier einige Beispiele dafür, wie Sie sich normalerweise mit Ihren Vertrauten.

Ihrem natürlichen Verhalten entspricht es:



- auch auf Details zu achten.
- der Meinung zu sein, dass alle anstehenden Aufgaben auch gut erledigt werden sollten.



- Ihre Meinung zu einem Thema für sich zu behalten, um Konfrontationen zu vermeiden.
- sich dafür einzusetzen, dass sich alle wohlfühlen.



- Konfrontationen möglichst aus dem Weg zu gehen.
- Ihre Meinung selten zu verteidigen.



- eine angespannte Situation spielerisch auflockern zu können.
- dafür zu sorgen, dass Raum für Witz und Spaß bleibt.

So organisieren und planen Sie gemeinsam mit Ihren Vertrauten

Organisieren und Planen sind Prozesse, die einem beim Fokussieren von Ideen und Entscheidungen zugutekommen, da sie dabei helfen, eine angemessene Auswahl zu treffen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Um diese Pläne durchzuführen, ist ein gewisses Maß an Organisationsfähigkeit erforderlich, zum Beispiel, sich über die Entwicklungen informieren, die ein Projekt beeinflussen können, fähig sein, Prioritäten zu setzen, Fristen einhalten und mit anderen Personen zusammenarbeiten zu können. Für Sie könnten die folgenden Beschreibungen bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten relevant sein.

Sie sind ein loyaler und geduldiger Mensch, der gerne klare Anweisungen befolgt. Normalerweise denken Sie nach, bevor Sie etwas angehen. Sie gehen oft methodisch vor und sind gut darin, Routinen zu entwickeln. Gelegentlich widmen Sie der Planung zu viel Zeit.

Sie sind freigiebig mit Ihrer Zeit und helfen gerne, wenn jemand Hilfe braucht. Daher fällt es Ihnen möglicherweise schwer, die Aufmerksamkeit aufrecht zu erhalten, was Ihre eigene Arbeit negativ beeinflussen kann. Es kann Ihnen schwer fallen, sich an die festgelegten Fristen zu halten und die zur Erledigung einer Aufgabe erforderliche Zeit zu berechnen.

Sie bevorzugen es, der Planung Ihrer Arbeit Zeit zu widmen, anstatt sich kopfüber auf eine Aufgaben zu stürzen. Wenn Sie viele Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen, kann es nützlich für Sie sein, andere hinzuzuziehen, um die Prioritäten festzulegen.

So treffen Sie Entscheidungen mit Ihren Vertrauten

Die Entscheidungsfindung besteht darin, eine logische Auswahl zwischen verfügbaren Alternativen zu treffen. Um eine richtige Entscheidung zu treffen, müssen Sie die positiven und negativen Aspekte von jeder Alternative abwägen. Sie müssen auch fähig sein, die Folgen von jeder Alternative vorherzusehen und festzulegen, welche bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten die angemessene ist. Ihr Verhaltensstil gibt Ihnen Zugang zu verschiedenen Methoden der Entscheidungsfindung. Abhängig von der Art, wie Sie die Situation mit Ihren Vertrauten wahrnehmen, kann Ihr Entscheidungsstil wie folgt beschrieben werden:

Normalerweise treffen Sie Entscheidungen auf ausgeglichene und nachdenkliche Weise. Sie nehmen sich Zeit, um alle Möglichkeiten zu überdenken. Sie tendieren dazu, schnelle Veränderungen zu vermeiden, was sich auch zeigt, wenn Sie Entscheidungen treffen. Sie ergreifen fast nie die Initiative, wenn es darum geht, zu handeln, weshalb es Ihnen schwer fällt, Ihre Entscheidungen umzusetzen und Sie normalerweise Hilfe dabei brauchen, diesen Prozess effizient durchzuführen.

Es ist wichtig für Sie, was andere von Ihnen halten. Dies spiegelt sich in Ihrer Art, Entscheidungen zu treffen, wider. Daher versuchen Sie gelegentlich, schwierige Entscheidungen zu vermeiden, wenn Sie glauben, dass diese auf wenig Akzeptanz stoßen oder andere Personen beeinträchtigen.

Sie haben kein großes Bedürfnis, der Entscheidungsträger zu sein. Sie treffen Entscheidungen lieber auf kollektive Art, bei denen alle ihren Standpunkt ausdrücken können. Sie verlassen sich oft darauf, dass Menschen, denen Sie vertrauen, Ihnen helfen werden, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Ihre Beiträge bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten

Alle Verhaltensstile zeigen wertvolle Merkmale. Weiter unten werden einige Ihrer natürlichen Stärken angegeben.



- Sorgfalt und Präzision gehören zu Ihren markantesten Eigenschaften.
- Das Ergebnis, das Sie abgeben, muss hohe Anforderungen erfüllen.



- Vorgegebene Routinen und Methoden können Sie meist genau einhalten.
- Wenn Routinen geändert werden sollen, bevorzugen Sie fundierte und genau überprüfte Veränderungen.



- Sie sind ein guter Zuhörer.
- Sie bauen gern herzliche, freundliche Beziehungen zu den Menschen in Ihrer Umgebung auf.



- Mit Ihrem Sinn für Humor lockern Sie eine angespannte Situation oft auf.
- Ihre spielerischen Einfälle sorgen leicht für eine positive Stimmung in der Gruppe.

So kommunizieren Sie mit Ihren Vertrauten

Die verschiedenen Verhaltensstile kommunizieren unterschiedlich mit ihrem Umfeld. Man kann sagen, dass es sich um typische Verhaltensweisen handelt, um eine Nachricht dem Umfeld zu vermitteln. Im Folgenden finden Sie einige mögliche Beschreibungen der Art und Weise, wie Sie mit anderen Menschen kommunizieren.



- Sie schätzen Ordnung und Klarheit und haben oft die volle Kontrolle über die Situation.
- Sie können ein Problem so lange wie möglich verdrängen, wenn Sie unsicher sind, wie Sie es lösen sollen.



- Sie bevorzugen es, keine Stellung bei Themen zu beziehen, die die Dinge verkomplizieren könnten.



- Sie sind ein guter Zuhörer.
- Sie helfen bei Bedarf gerne aus.



- Es ist Ihnen wichtig, dass immer Raum für einen Witz und für Spaß bleibt.
- Sie sind offen und sympathisch, wenn Sie mit anderen Personen kommunizieren.

Mögliche Folgen Ihrer Kommunikationsweise mit Ihren Vertrauten

Jeder hat seinen Verhaltensstil und kann Ihre Kommunikationsweise anders wahrnehmen, als Sie beabsichtigt haben. Es ist möglich, dass Sie Folgendes als Konsequenz Ihrer Kommunikationsweise beachten müssen.



- Seien Sie darauf vorbereitet, dass auch bei gut durchgeplanten Projekten immer etwas Unvorhergesehenes eintrifft.
- Seien Sie darauf vorbereitet, dass Sie sich auch einmal dann zu einem Thema äußern müssen, wenn Sie sich nicht ganz sicher sind.



- Andere können davon ausgehen, dass Sie ausweichend oder nachgiebig sind.



- Sie sollten eventuell etwas mehr darauf achten, worin Ihre eigentlichen Aufgaben bestehen.
- Denken Sie daran, dass andere Ihre Hilfsbereitschaft ausnutzen könnten.



- Denken Sie daran, dass vielleicht nicht alle den gleichen Sinn für Humor haben wie Sie.
- Sie können der Ansicht sein, dass Sie zu gutmütig und aufmerksam sind, und Sie ausnutzen.

Tipps, die Sie bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten nutzen können

Jeder Verhaltensstil benötigt ein unterschiedliches Maß an Interaktion mit anderen, um gut zu funktionieren und Spaß an seinen Aktivitäten zu haben. Hier sind einige Tipps, die Sie bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten nutzen können.



- Verständnis dafür, dass Sie es vorziehen, einen klaren Plan zu haben, dem Sie folgen können.
- Verständnis dafür, dass es Ihnen wichtig ist, keine Fehler zu machen.



- Wert darauf legen, dass Sie ein gefügiger und kooperativer Mensch sind.



- Verständnis dafür, dass Sie gerne aushelfen, wenn Sie jemand darum bittet, und Sie deshalb unterstützen, damit Sie auch einmal ablehnen können.
- Erkennen, dass Sie zuweilen zu viele Aufgaben übernehmen, und Ihnen helfen, Prioritäten zu setzen.



- Ihre Fähigkeit, eine angespannte Situation mit Humor zu entschärfen, ist sehr zu schätzen.
- Verständnis dafür, dass Sie ein Mensch sind, der sich um andere sorgt.

So können Sie Ihre Stärken bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten besser nutzen

Im Folgenden finden Sie einige Vorschläge, wie Sie Ihre natürlichen Fähigkeiten nutzen können, um effektiver mit anderen zu interagieren und zusammenzuarbeiten.

Es kann sein, dass Sie andere Menschen benötigen, die:

- festlegen können, wann es an der Zeit ist, zu handeln.
- zu handeln wissen, ohne zu vorsichtig zu sein.
- unangenehme Entscheidungen fördern und treffen.
- Ihnen Dinge aus der Hand nehmen und unnötige Aufgaben erledigen.
- Ihnen dabei helfen, Risiken einzugehen, vor allem, wenn Sie wissen, dass Sie Recht haben.
- Ihnen dabei helfen, Ihre Vorstellungen und Ideen auszudrücken.
- die ökonomischen Aspekte einer Entscheidung bewerten.
- die Prozesse beschleunigen und in Richtung Ziel gehen.

Sie müssen eventuell :

- Ihre hohen Erwartungen und Anforderungen entspannen.
- verstehen, dass eine nicht besonders gute Entscheidung immer noch besser ist, als keine Stellung zu beziehen.
- versuchen, einige Risiken einzugehen und mutiger zu sein.
- versuchen, deutlich Ihre Haltung den anderen mitzuteilen, auch wenn Sie sich darauf bezogen, wie der betreffende Belang zu lösen ist, nicht sicher sind.
- nicht immer so flexibel sein.
- sich auszudrücken trauen, wenn man anderer Meinung ist.
- nicht immer gegenüber den Meinungen anderer offen sein.
- sich trauen, mehr auf die eigene Intuition zu vertrauen.

Das schafft Engagement für Sie, wenn Sie mit Ihren Vertrauten

Was einen Verhaltensstil interessiert, ist für einen anderen vielleicht nicht so wichtig. Die folgenden Beispiele beschreiben einige der Voraussetzungen, damit Sie sich engagiert fühlen.



- einen Plan zu haben, an den Sie sich halten können.
- dass das erwartete Ergebnis das Risiko aufwiegt.



- da zu sein, wenn in deinem engsten Umfeld jemand ein offenes Ohr braucht.
- für Ihre Hilfsbereitschaft wertgeschätzt zu werden.



- mit Personen zu arbeiten, mit denen wenige oder keine Konflikte entstehen.



- dass immer Raum für Witz und Spaß bleibt.
- die Möglichkeit zu haben, zu helfen und das Leben anderer Personen zu erfreuen.

Verhaltenstendenzen von Ihren Vertrauten, die Sie ärgern können.

Die Interaktion mit manchen Menschen ist einfach, während andere lästig sein können. Überlegen Sie, welche Beispiele Sie bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten relevant finden:

- Wenn jemand Abkürzungen nimmt und wichtige Informationen übergeht.
- Wenn jemand keine globale Verantwortung übernimmt und mangelhafte Ergebnisse liefert.
- Wenn jemand zu geneigt ist, Risiken einzugehen.
- Wenn jemand sich heiklen Angelegenheit stellt, in die Sie und die anderen sich nicht involvieren möchten.

Aspekte Ihres Verhaltens, die von Ihren Vertrauten als ärgerlich empfunden werden können

Es gibt auch Aspekte Ihres Verhaltens, die andere irritieren können. Überlegen Sie, ob eine dieser Beschreibungen auf Sie zutrifft, wenn Sie mit Ihren Vertrauten interagieren:

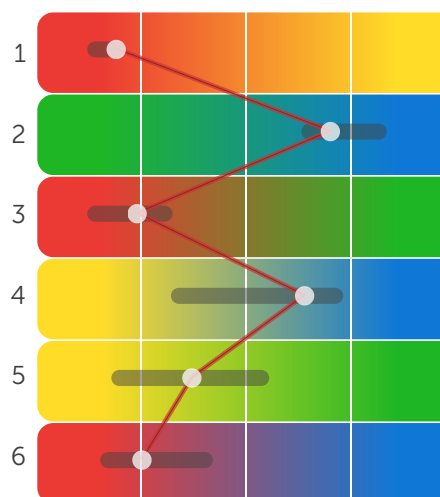
- Wenn Sie unfähig sind, Versprechen einzuhalten.
- Wenn Sie nie fähig sind, eine Abkürzung zu nehmen.
- Wenn Sie sich immer so vorsichtig geben müssen.
- Wenn Sie es nie wagen, den Stier bei den Hörnern zu packen.

Ihr Verhalten bei der Interaktion mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

Dieser Abschnitt des Berichts beschreibt, wie Sie sich anpassen, wenn Sie mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz interagieren. Um effektiver zu sein, können Sie manchmal das Bedürfnis haben, gewisse Veränderungen durchzuführen, um Ihre Ziele zu erreichen. Das bedeutet, dass Sie manchmal Aspekte Ihres Verhaltens unterdrücken oder verstärken, um die Situationen mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz besser zu bewältigen. Jede derartige Veränderung erfordert eine gewisse Dosis an mentaler Energie und kann manchmal dazu führen, dass Sie das Gefühl haben, sich mehr anstrengen zu müssen als sonst.

Sie werden proaktiv und ehrgeizig, kompensieren dies jedoch durch das Bedürfnis, eine gute und gründliche Arbeit mit einer hohen Qualität zu erbringen. Die Genauigkeit und die Beachtung aller Details erweisen sich für Sie als grundlegend. Es ist Ihr Wunsch, sich auf Daten und sachliche Angelegenheiten zu konzentrieren und Sie tendieren dazu, effektive Methoden und Verfahrensweisen zu entwickeln, um zufriedenstellende Ergebnisse zu erzielen.

Sie mögen die Veränderung und Vielseitigkeit und zeigen sich oft nervös und ungeduldig. Gelegentlich kann es Ihnen schwerfallen, monotone und routinemäßige Aufgaben zu übernehmen. Sie langweilen sich schnell und haben einen starken Drang danach, immer beschäftigt zu sein, wobei Sie oft das Gefühl bekommen, zu viele Dinge in zu knapper Zeit erledigen zu müssen. Sie sind energisch und unabhängig und es könnte Ihnen schwerfallen, sich an die traditionellen Methoden zu halten. Daher könnte es angemessen sein, wenn Sie das Tempo ein wenig herunterfahren und Ihrem Umfeld mehr zuhören, um sich ein klareres Gesamtbild verschaffen zu können.

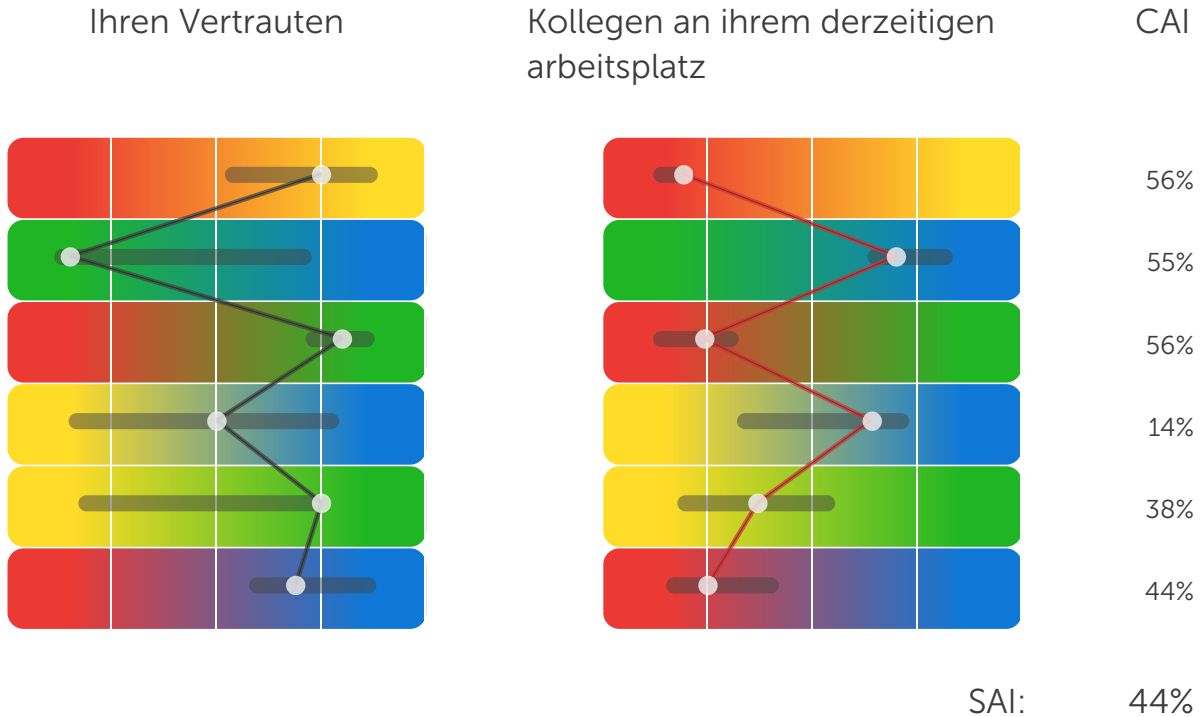


1. Ergebnisorientiert - Beziehungsorientiert
2. Solidarisch - Korrekt
3. Eifrig - Geduldig
4. Optimistisch - Kritisch
5. Spontan - Nachdenklich
6. Unabhängig - Formell

Ihre Kommunikation mit anderen ist normalerweise kurz angebunden und auf praktische Details ausgelegt. Sie zweifeln fast nie dabei, ein Argument auszusprechen, nur um Konflikte zu vermeiden. Für Sie ist es wichtig, die Dinge angemessen zu machen. Dies führt dazu, dass Sie der Informationssuche viel Zeit widmen und auch nach Rat fragen, wenn auch weniger. Sie schützen sich lieber vor negativen Folgen und denken zuerst darüber nach, welche Folgen eine bestimmte Entscheidung für Sie haben könnte.

Wie Sie sich bei der Interaktion mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz anpassen

Die oberste Tabelle – Abnehmen/Zunehmen– erklärt in allgemeiner Form, was passiert, wenn eine Farbe zwischen Situation 1 (Ihren Vertrauten) und Situation 2 (kollegen an ihrem derzeitigen arbeitsplatz) zunimmt oder abnimmt. Die Verhaltensanpassung beschreibt, wie Sie Ihr Verhalten anpassen, um auf die Anforderungen zu reagieren, die bei der Interaktion mit kollegen an ihrem derzeitigen arbeitsplatz gestellt werden. Dazu gehören Ereignisse, Praktiken und andere Umstände der Situation.







CAI (Characteristic Adaptability Index)

Der CAI beschreibt, wie sich der Befragte innerhalb einer HOW Index®-Skala zwischen zwei Situationen bewegt. Ein großer Unterschied zwischen den Situationen erklärt, warum der Befragte in der zweiten Situation eine größere Anpassung vornimmt als in der ersten Situation.

SAI (Situation Adaptability Index)

Der SAI beschreibt, wie sich der Befragte in allen HOW Index®-Skalen zwischen zwei Situationen bewegt. Der SAI ist die Durchschnitt aller CAIs in den beiden Situationen.

In der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz haben Sie die Tendenz dazu:

- | | |
|---|--|
|  <ul style="list-style-type: none"> • andere mit logischen Argumenten zu beeinflussen. • in Ihrem Gebiet fachkundig und belesen zu sein. |  <ul style="list-style-type: none"> • bewusst Risiken einzukalkulieren, um Ihre Ziele zu erreichen. • einen hohen Einsatz zu riskieren, um zu gewinnen. |
|  <ul style="list-style-type: none"> • sich dafür einzusetzen, dass neue Techniken und neue Routinen eingeführt werden. • bereit zu sein, neue Aufgaben auszuprobieren. |  <ul style="list-style-type: none"> • gern ungestört zu arbeiten. • eher über Fakten als über Persönliches zu diskutieren. |

So kommunizieren Sie mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

Jeder Verhaltensstil hat seine eigene Art, sich auf neue Situationen anzupassen. Man könnte sagen, dass es sich um typische Verhaltensweisen handelt, um den Menschen in der Umgebung eine Nachricht effektiv zu vermitteln. Im Folgenden finden Sie einige mögliche Beschreibungen der Art und Weise, wie Sie mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz kommunizieren.

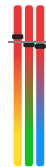
Wenn Sie mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz kommunizieren, haben Sie die Tendenz dazu



- Ihre Begründungen auf Daten, Ziffern und kohärente Argumente zu stützen.
- sich kontrolliert zu verhalten und sich nicht durch Gefühle leiten zu lassen.



- dass man Ihr Dasein bemerkt.



- geistige Gewandtheit zu haben und bereit zu sein, Risiken einzugehen.
- andere Personen einzubinden.



- im Hintergrund zu bleiben, von dem aus Sie beobachten und analysieren können.
- Wert auf logische Argumente zu legen.

Mögliche Folgen Ihrer Kommunikationsweise mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

Manchmal wird Ihre Kommunikationsweise anders wahrgenommen, als Sie es beabsichtigt haben. Es ist möglich, dass Sie Folgendes als Konsequenz Ihrer Kommunikationsweise mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz beachten müssen.

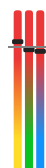
Mögliche Folgen, wenn Sie mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz kommunizieren



- Sie sollten vielleicht daran denken, dass Entscheidungen zuweilen weniger fundiert getroffen werden müssen.
- Denken Sie daran, dass es zuweilen nützlich sein kann, Gefühle zu zeigen.



- Andere können Ihnen Aufmerksamkeit schenken, was vielleicht nicht alle gut finden.



- Sie brauchen eventuell Unterstützung bei der Risikoanalyse, bevor Sie ein Projekt beginnen.
- Achten Sie darauf, dass sich Ihre Abenteuerlust nicht auf andere auswirkt.



- Es existiert das Risiko, dass Ihre Meinungen nie die Verantwortlichen erreichen.
- andere Personen können sich aufgrund Ihrer rationalen Einstellung unwohl fühlen.

So können Sie Ihre Wirksamkeit in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz steigern

In der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz können Sie Ihre Fähigkeit zur Interaktion und Zusammenarbeit auf eine produktivere Weise entwickeln. Im Folgenden schlagen wir einige Aspekte vor, auf die Sie vielleicht achten sollten.

Um Sie in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zu unterstützen, brauchen Sie vielleicht andere, die:



- Logik und Gefühlen kombinieren können.
- alle Beiträge bewerten und schätzen, um eine Lösung zu finden.



- die Idee im Zusammenhang verstehen und fähig sind, eine Struktur aufzubauen.
- sachliche Information sammeln und suchen.



- eine offene Haltung bezogen auf neue Arbeitsmethoden, Technologien und Verfahrensweisen immer dann an den Tag legen, wenn das den Aktivitäten zu Gute kommt.
- sicherstellen, dass Sie klare Anweisungen erhalten und sich auch an diese halten.



- Sie in die Zusammenarbeit mit anderen einbinden.
- sich mehr auf persönliche Belange als auf sachliche Details und Daten konzentrieren.

Möglicherweise sollten Sie in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz Folgendes berücksichtigen:



- Manchmal werden einige Entscheidungen unter dem Einfluss bestimmter Gefühle und nicht immer anhand logischer Argumente getroffen.
- Bewerten Sie die Lösungsbeiträge der anderen.



- Halten Sie die gültigen Regeln ein.
- Seien Sie sich über die Folgen bewusst, wenn die Regeln nicht eingehalten werden.



- Routineaufgaben müssen auch gelöst werden, um die Details zu vervollständigen.
- Beachten Sie das Ganze und alle kleinen Teile, die es ausmachen.



- Interagieren Sie mit Personen, die anders sind als Sie.
- Zwischenmenschliche Beziehungen erzeugen Dynamik und können die Ergebnisse verbessern.

Mögliche Beiträge in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

Alle Verhaltensstile haben wertvolle Merkmale. Im Folgenden finden Sie einige Ihrer möglichen Beiträge in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz.



- Sie verfügen meist über gute Kenntnisse in Ihrem Bereich.
- Unnötigen Risiken beugen Sie durch Ihre logische Denkweise vor.



- Sie stehen für Erneuerung und Veränderung.
- Eine Aufgabe wollen Sie schnellstmöglich erledigen.



- Sie betrachten es als selbstverständlich, dass Erfolg immer mit einem gewissen Risiko einhergeht.
- Sie verpassen selten eine Chance.

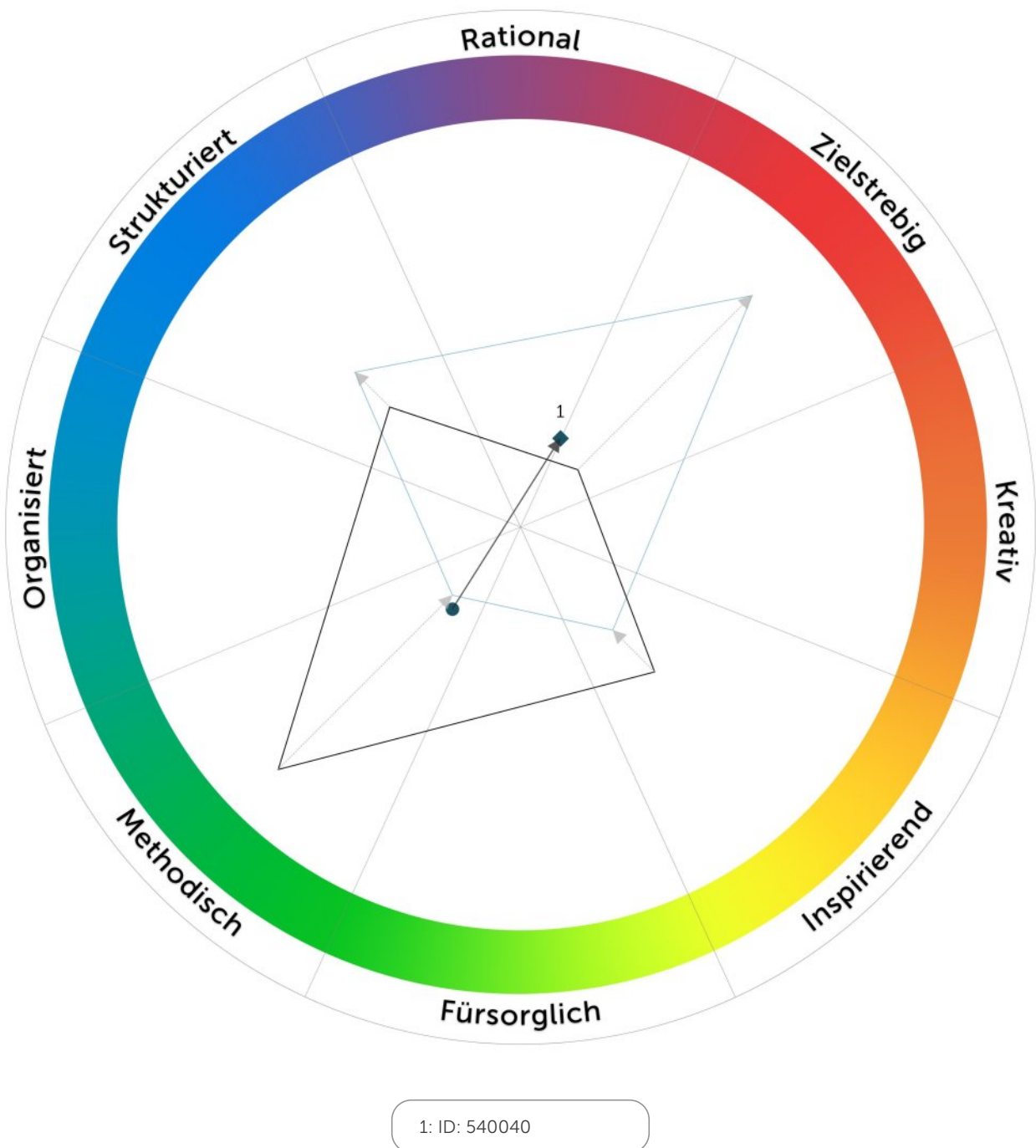


- Sie stehen lieber im Hintergrund.
- Sie bevorzugen eine formellere Herangehensweise.

Spielbrett

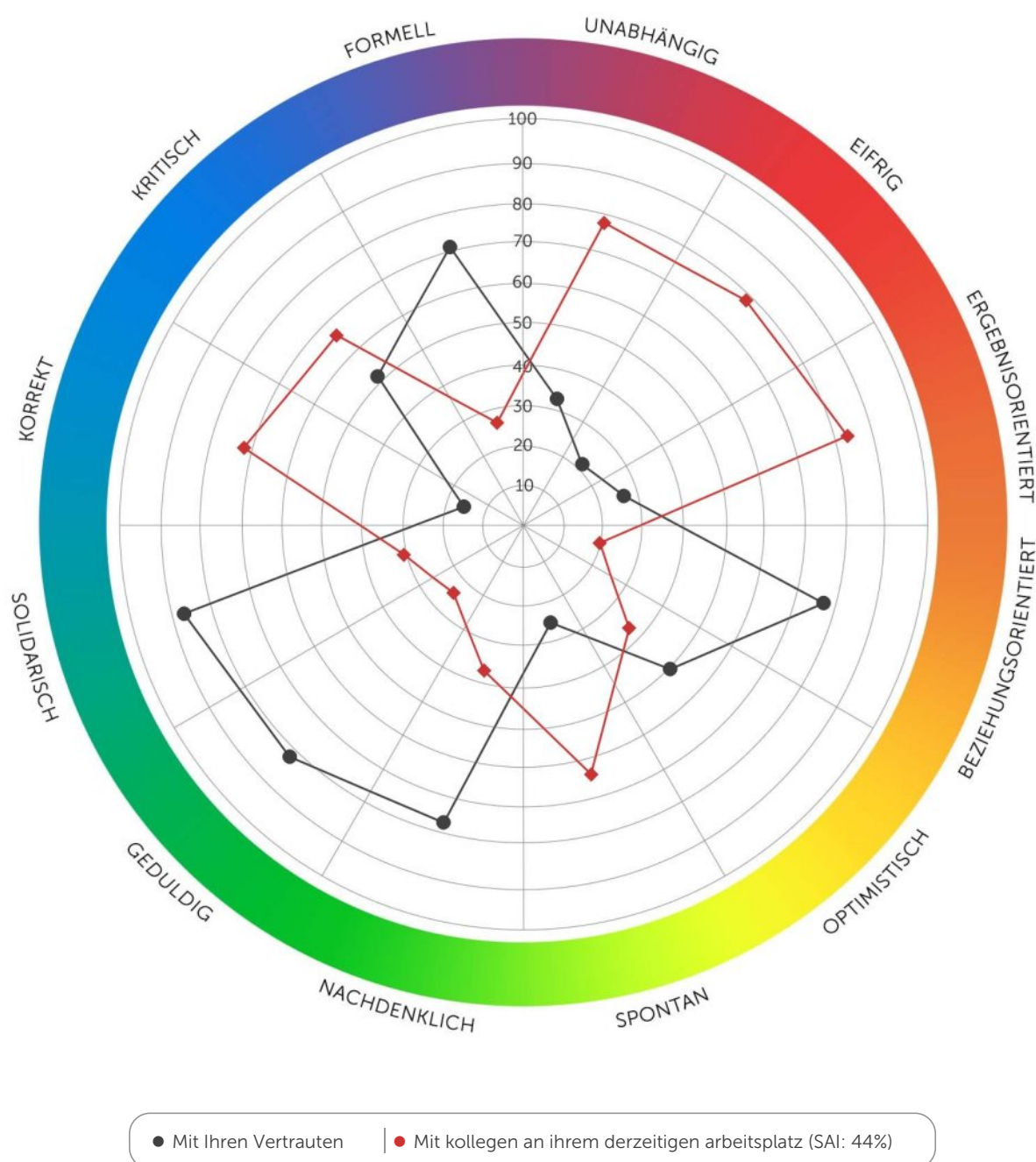
Wenn der Wert für jeden Faktor in die entsprechende Achse gesetzt wird und alle Werte mit einer Linie verbindet, ergibt sich ein Bild von Ihrem Spielfeld oder dem Bereich, der Ihr Verhaltensprofil abdeckt. Die Fläche mit der schwarzen Umrandung ist das Spielfeld für die Situation 1 (mit Ihren Vertrauten). und Die Fläche mit der grauen Umrandung ist das Spielfeld für die Situation mit kollegen an ihrem derzeitigen arbeitsplatz . Durch dass Vergleichen der Figuren können Sie die Anpassungen sehen, welche Sie vornehmen (die grauen Pfeile).

Damit Ihre Stellung mit der von anderen verglichen werden kann, kann man das Spielfeld auf einen einzigen Punkt reduzieren, dem Schwerpunkt (oder dem durchschnittlichen Einfluss der vier Farben). Der schwarze Pfeil führt von der Situation 1 (mit Ihren Vertrauten) zur Situation 2 (mit kollegen an ihrem derzeitigen arbeitsplatz). Der Masstab ist 1:1.



Stärken/Schwächen Ihres Verhaltensstils

Wenn wir uns die sechs Skalen ansehen, die die Dynamik von HOW Index® definieren, können wir ein klareres Verständnis dafür gewinnen, welche Tendenzen in einem Profil prominent sind. Die beiden Endpunkte jeder Skala definieren eine Verhaltenstendenz. Wenn eine Person z. B. im Faktor ERGEBNISORIENTIERT einen höheren Wert hat als im Faktor BEZIEHUNGSORIENTIERT, dann können wir sagen, dass wir es mit einem starken Einflussnehmer zu tun haben. Wenn die Faktoren ihren Platz tauschen und der Wert für BEZIEHUNGSORIENTIERT höher ist als der für ERGEBNISORIENTIERT, dann können wir eine Person erwarten, die auf eine sanftere und überzeugendere Art und Weise handelt. In ähnlicher Weise können wir alle Faktoren mit jedem einzelnen anderen Faktor um die Grafik herum vergleichen. Je größer der Unterschied ist, desto ausgeprägter ist die betreffende Verhaltenstendenz.

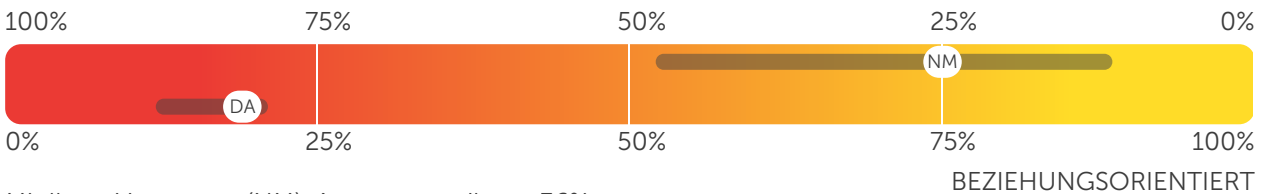


Einfluss - ergebnisorientiert oder beziehungsorientiert?

Ergebnisorientiert - Der Zweck heiligt die Mittel! Dieses Merkmal beschreibt die Fähigkeit zur Einflussnahme durch Zielorientierung, Entschlossenheit und Direktheit. Menschen mit diesem Merkmal priorisieren die Aufgabe vor der Beziehung. Sie haben keine Angst vor Konflikten und können bei Bedarf schwierige Entscheidungen treffen. Sie verteidigen ihre Meinung, egal, was die Leute um sie herum denken. Es kann bedeuten, dass sie so auf das Ergebnis fokussiert sind, dass sie die Qualität, Details und manchmal auch die Emotionen anderer Menschen beeinträchtigen können.

Beziehungsorientiert - Das ist eine tolle Idee, oder? Dieses Merkmal spiegelt einen offenen, kontaktfreudigen und freundlichen Ansatz wider. Menschen mit diesem Merkmal wollen einbezogen werden und Einfluss nehmen, ohne zu aufdringlich zu sein. Sie räumen guten Beziehungen Vorrang vor Ergebnissen ein. Sie sind gut darin, Ideen zu fördern und sie möchten gerne eine Anerkennung dafür bekommen. Sie können manchmal den Fokus verlieren, wenn sie kritisiert werden und sich unbemerkt fühlen.

ERGEBNISORIENTIERT



Mit Ihren Vertrauten (NM). Antwortverteilung: 36%.

Für Sie ist es wichtig, mit anderen Personen kommunizieren und zusammenarbeiten zu können. Sie suchen nach Momenten der sozialen Interaktion, in denen Sie andere beeinflussen können. Sie vermitteln einen Eindruck der Sicherheit und Vertrauenswürdigkeit, zeigen sich aber fast nie aggressiv bei Ihren Versuchen, die anderen von Ihren Gedanken und Ideen zu überzeugen. Ihr soziales Interesse führt dazu, dass es Ihnen manchmal schwer fällt, sich auf Ihre spezifischen Aufgaben zu konzentrieren, vor allem wenn diese routinemäßig oder monoton sind.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (DA). Antwortverteilung: 9%. CAI: 56%.

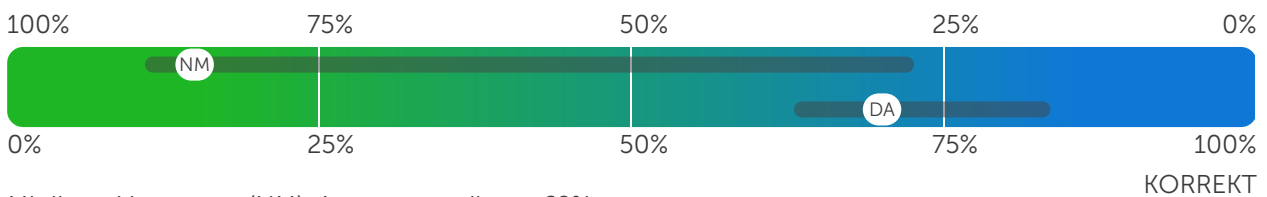
Sie haben das Gefühl, dass Sie sich viel stärker auf die Ergebnisse und Leistung konzentrieren müssen, als für Sie normal ist. Die Personen in Ihrem Umfeld nehmen Sie als sehr anspruchsvoll und motiviert wahr. In Ihrem Kommunikationsstil sollten Sie direkt und ehrlich sein und Ihre Meinungen effektiv verteidigen. Das könnte die Personen in Ihrem Umfeld vielleicht überraschen, die Sie nicht in Ihrem angepassten Verhalten kennen. In Ihrer Anpassung zeigen Sie ebenfalls kein großes Interesse für persönliche Belange und bevorzugen es, einen sachlicheren Standpunkt einzunehmen. Sie müssen Entscheidungen schneller als normal treffen, ohne sich ablenken zu lassen.

Einstellung - solidarisch oder korrekt?

Solidarisch - Waren wir nicht einverstanden? Dieses Merkmal beschreibt die Fähigkeit, sich an Vereinbarungen, bestehende Rollen und Traditionen zu halten. Menschen mit diesem Merkmal sind loyal, ausdauernd und zuverlässig und können Aufgaben gut erledigen. Sie empfinden oft große Solidarität gegenüber den Menschen in ihrer Umgebung. Sie sind der Ansicht, dass es wesentlich ist, Prinzipien zu befolgen.

Korrekt - Wir müssen Fehler vermeiden! Dieses Merkmal beschreibt den Wunsch, den Regeln zu folgen, Systeme und Prozesse festzulegen. Menschen mit diesem Merkmal haben ein starkes Bedürfnis, Fehler zu vermeiden. Sie brauchen Sicherheit und vermeiden lieber das Eingehen von Risiken. Sie achten darauf, dass ihre Umgebung anerkannten Regeln und Vereinbarungen folgt.

SOLIDARISCH



Mit Ihren Vertrauten (NM). Antwortverteilung: 62%.

Sie möchten, dass die Dinge nach einer nachgewiesenen effektiven Methode durchgeführt werden und Sie können sich unerwarteten Veränderungen und neuen Methoden widersetzen. Für Sie ist es wichtig, über die Strukturierung einer Aufgabe nachzudenken, bevor man diese angeht. Fast alles, was Sie sich vornehmen, zeichnet sich durch eine ruhigen und systematische Einstellung aus. Sie fühlen sich in einem stabilen und harmonischen Umfeld ohne schnelle Veränderungen wohler, in dem Sie wissen, was man von Ihnen erwartet und den Rückhalt in Ihrem Umfeld haben.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (DA). Antwortverteilung: 20%. CAI: 55%.

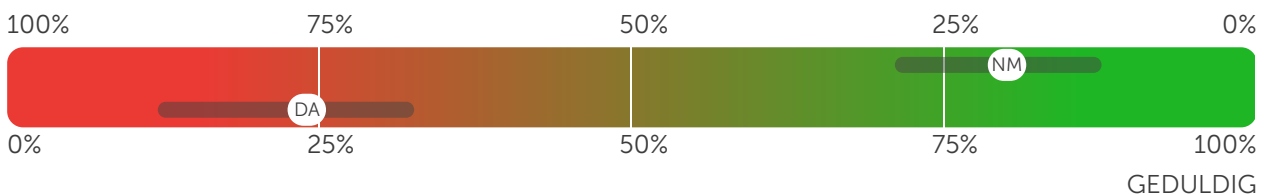
Sie haben das Gefühl, dass Sie den Regeln und logischen Argumenten eine höhere Gewichtung in Ihrem angepassten Verhalten geben sollten. Sie möchten klar definierte Ziele und Richtlinien haben, an die Sie sich halten können, um Risiken zu vermeiden. Sie sind sehr genau, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass keine Fehler gemacht werden, und Sie tendieren dazu, die Fehler anderer Personen aufzuzeigen.

Initiative - eifrig oder geduldig?

Eifrig - Also, lass uns anfangen! Das Merkmal kombiniert die Fähigkeit, proaktiv und unabhängig zu sein mit dem Bedürfnis, sofort Probleme, Herausforderungen und Möglichkeiten in Angriff zu nehmen. Menschen mit diesem Merkmal verfolgen hartnäckig ihre Ziele, ohne dass sie Anweisungen oder Anleitung von anderen benötigen. Sie verspüren ein ständiges Bedürfnis nach Bewegung und können sich über andere ärgern, die das schnelle Tempo nicht mitmachen wollen oder können.

Geduldig - Warum diese Eile? Dieses Merkmal zeigt die Fähigkeit zu methodischem und langfristigem Handeln in Verbindung mit der Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit andere. Menschen mit dieser Eigenschaft sind hartnäckig und sind gut darin, begonnene Projekte/Aufgaben abzuschließen, auch wenn es einige Zeit dauern kann. Sie sind in der Regel nicht sehr wettbewerbsfähig und mögen keine Situationen mit kurzen Fristen. Sie zeigen in der Regel eine verständnisvolle und großzügige Haltung gegenüber anderen Personen.

EIFRIG



Mit Ihren Vertrauten (NM). Antwortverteilung: 16%.

Sie suchen und bevorzugen ein ruhigeres Tempo, das Ihnen Raum lässt, um methodisch zu arbeiten. Wenn Sie auf andere treffen, können Sie reserviert und bis zu einem bestimmten Punkt sogar vorsichtig wirken, auch wenn Sie weithin ein guter, rücksichtsvoller und geduldiger Teamplayer sind. Sie vermeiden Situationen lieber, in denen man Sie in einen Konflikt einbindet. Daher möchten Sie Zeit zum Planen und zur Durchführung Ihrer Aufgaben haben, damit Sie zufrieden sind. Sie sind ausdauernd und hartnäckig und arbeiten daher gut in Situationen, die andere Menschen als eintönig oder langweilig empfinden könnten. Sobald Sie eine Aufgabe übernommen haben, stellen Sie auch sicher, dass diese bis zu ihrer Beendigung durchgeführt wird.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (DA). Antwortverteilung: 20%. CAI: 56%.

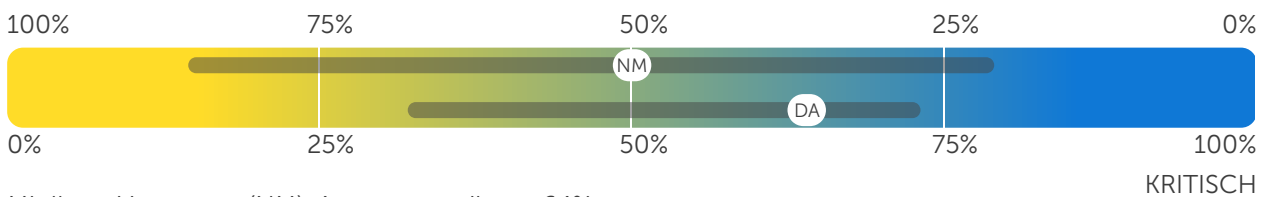
Sie haben das Gefühl, dass Sie mehr Raum einnehmen sollten, als Ihnen angenehm ist. Jetzt ist es wichtig, gute Leistung zu erbringen und Ergebnisse zu erzielen, was etwas ist, das Ihnen schwierig erscheinen kann. Sie müssen es selber übernehmen, die Ziele und den Weg zu definieren, dem man folgen soll. Es kann Sie stressen, sich selber ermutigen zu müssen und keine Möglichkeit zu haben, andere Menschen um Rat zu fragen. Sie glauben, dass Sie eine noch höhere Verantwortung für Ihre Handlungen übernehmen und Konfrontationen klären sollten, um das Ziel zu erreichen. Sie können ein gewisses Unbehagen verspüren, wenn der Leistungsdruck steigt.

Denkweise - optimistisch oder kritisch?

Optimistisch - Die Welt ist voller Möglichkeiten! Dieses Merkmal verbindet die Fähigkeit, Sicherheit und Positivität auszustrahlen, ohne durch soziale Grenzen und Normen beeinträchtigt zu werden. Menschen mit dieser Eigenschaft zweifeln selten an sich selbst, und sie fühlen sich in fast jeder Situation selbstsicher. Sie interagieren frei mit Fremden und knüpfen gerne soziale Kontakte. Dies kann manchmal zu einem Übervertrauen in die eigenen Ideen und Fähigkeiten führen.

Kritisch - Kannst du das beweisen? Dieses Merkmal beschreibt eine wachsame, aufmerksame und etwas zweifelhafte Haltung. Menschen mit diesem Merkmal sind auf der Hut, stehen neuen Leuten etwas skeptisch gegenüber und verraten nicht gerne zu viel über sich selbst, bevor sie der Person vertrauen. Sie sind vorsichtig in ihrer Kommunikation und verlassen sich eher auf Logik und Fakten als auf Emotionen. Sie können geneigt sein, andere zu korrigieren, egal ob sie dazu aufgefordert werden oder nicht.

OPTIMISTISCH



Mit Ihren Vertrauten (NM). Antwortverteilung: 64%.

Sie haben normalerweise einen freundlichen und kooperativen Charakter, weshalb Sie es bevorzugen, in einem positiven und offenen Umfeld zu arbeiten, das Ihnen die Möglichkeit bietet, gute Beziehungen mit den anderen einzugehen. Es fällt Ihnen fast nie schwer, die Entscheidungen der Mehrheit zu akzeptieren oder Richtlinien einzuhalten, auch wenn Ihre persönlichen Meinungen anders sind. Infolgedessen sorgt Ihre Anpassungsfähigkeit dafür, dass Sie es bevorzugen, den Regeln und Verfahrensweisen zu folgen, anstatt auf eigene Faust zu handeln.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (DA). Antwortverteilung: 41%. CAI: 14%.

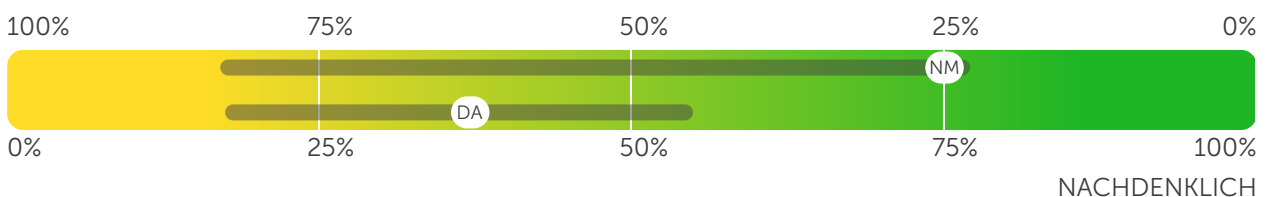
Sie haben das Gefühl, dass die Regeln und Struktur immer wichtiger werden. Sie beugen sich immer öfter den festgelegten Vorgehensweisen und vermeiden es, Risiken einzugehen. Sie gehen von einer klaren Definition der Ziele aus und konzentrieren sich dann auf die vorgenommene Aufgabe. Ihr Umfeld kann Sie als reservierte und kalte Personen wahrnehmen. Das Selbstvertrauen, das Sie manchmal an den Tag legen, kommt bei Ihren Entscheidungen nicht zum Tragen.

Reaktionsmuster - spontan oder nachdenklich?

Spontan - Mir ist gerade etwas eingefallen! Dieses Merkmal spiegelt einen schnellen, impulsiven und ausdrucksstarken Stil wider, der nach dem Bauchgefühl handelt. Menschen mit diesem Merkmal zeigen oft ein lebhaftes Interesse an einem Thema und ihr Enthusiasmus kann andere motivieren. Sie werden als durchsetzungsfähig und engagiert wahrgenommen und sind oft neugierig auf neue Gedanken und Ideen. Ihre Spontaneität kann jedoch zu übereilten Schlussfolgerungen und Kommentaren führen, deren Folgen manchmal schwer vorhersehbar sind.

Nachdenklich - Darüber möchte ich zuerst nachdenken! Dieses Merkmal beschreibt, wie sorgfältig Worte verwendet und Handlungen und Entscheidungen getroffen werden. Menschen mit diesem Merkmal neigen dazu, eine Entscheidung zu planen und zu verankern, bevor sie handeln. Sie zeigen auch große Sorgfalt und Bedachtsamkeit bei der Äußerung ihrer Meinung. Ihr Mantra lautet: „Denke, bevor du sprichst oder handelst“. Deadlines und Zeitdruck können stressig sein, weil sie die verschiedenen Optionen sorgfältig abwägen wollen.

SPONTAN



Mit Ihren Vertrauten (NM). Antwortverteilung: 60%.

Sie zeigen eine ruhige und gelassene Haltung bei fast allem. Sie bevorzugen es, dass die Dinge Ihren Lauf nehmen, anstatt die Initiative zu ergreifen, um Veränderungen durchzuführen. Sie führen die Dinge lieber anhand nachgewiesener Arbeitsmethoden durch und können sich gegen nicht durchdachte Veränderungen stellen, vor allem, wenn Sie nicht denken, dass diese dabei helfen könnten, die Dinge zu verbessern. Sie haben die Fähigkeit, Probleme und Schwierigkeiten aus vielen Perspektiven zu betrachten, weswegen Sie mit Konflikten und Konfrontationen umzugehen wissen.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (DA). Antwortverteilung: 38%. CAI: 38%.

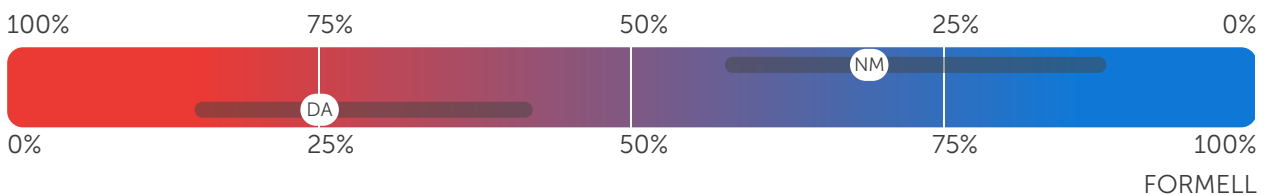
Sie haben das Gefühl, dass Sie aufgeschlossener und enthusiastischer sein müssen. Sie beziehen andere Personen in neue Gedanken und Ideen ein. Ihr Umfeld kann Sie nun als eine energischere Person wahrnehmen, und Sie tendieren jetzt eher dazu, den ersten Schritt in neuen Beziehungen zu machen.

Handlungsmuster - unabhängig oder formell?

Unabhängig – So machen wir das! Dieses Merkmal beschreibt die Fähigkeit, lösungsorientiert und innovativ zu sein, wenn es um die Lösung von Problemen geht. Menschen mit diesem Merkmal mögen es nicht, wenn sie durch festgelegte Regeln, Verfahren oder andere Einschränkungen behindert werden. Sie wollen maximale Kontrolle und gleichzeitig genügend Handlungsspielraum.

Formell – Was steht in den Anweisungen? Dieses Merkmal beschreibt die Fähigkeit, sich etablierter Routinen, bestehender Strukturen und Regeln als Anleitung zur Problemlösung zu bedienen. Menschen mit diesem Merkmal haben ein starkes Bedürfnis, die Regeln, Richtlinien und konventionellen Methoden zu befolgen, um Verantwortung zu teilen und persönliche Risiken zu vermeiden. Sie mögen keine Konfrontationen und suchen stattdessen Lösungen, die sich auf Fakten und nachgewiesene Erfahrungen stützen.

UNABHÄNGIG



Mit Ihren Vertrauten (NM). Antwortverteilung: 30%.

Auch wenn Sie gerne über Strukturen und Regeln verfügen, an die Sie sich halten können, möchten Sie sich nicht vollkommen von diesen eingebunden fühlen. Sie halten sich an vorhandene Regeln, aber können sich ebenfalls problemlos anpassen, wenn eine unerwartete Situation auftritt. Es fällt Ihnen fast nie schwer, die Entscheidungen der Mehrheit zu akzeptieren oder Richtlinien einzuhalten, auch wenn Ihre persönlichen Meinungen anders sind. Die Zusammenarbeit mit anderen bringt Ihnen das Gefühl von Sicherheit und Kontrolle und ist für Sie eine Form, Konflikte zu umgehen und zu persönliche Risiken zu vermeiden.

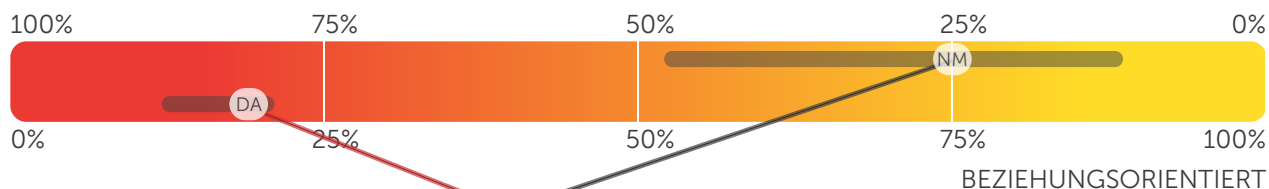
Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (DA). Antwortverteilung: 27%. CAI: 44%.

Sie haben das Gefühl, dass Sie Ihre eigenen Gedanken und Ideen verteidigen, unabhängiger handeln und auf Ihre eigenen Fähigkeiten vertrauen sollten. Nun sind Sie bereit, die Grenzen der Regeln und Normen zu überschreiten und Abkürzungen zu nehmen, falls dies für die Erfüllung der Ziele notwendig ist. Sie müssen sich Veränderungen gegenüber aufmerksamer zeigen und die Initiative ergreifen können, wenn Sie glauben, dass man etwas besser machen könnte. Es kann für Sie ungewohnt sein, eigenständig zu denken und zu handeln, vor allem wenn man bedenkt, dass Sie eher dazu tendieren, zusammen zu arbeiten, anstatt unabhängig Entscheidungen zu treffen.

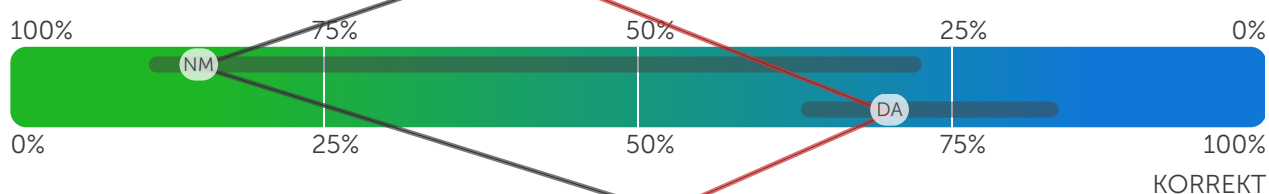
HOW Index® Zusammenfassung Ihrer Verhaltenstendenzen

Wenn wir uns die sechs Skalen ansehen, die die Dynamik von HOW Index® definieren, können wir ein klareres Verständnis dafür gewinnen, welche Tendenzen in einem Profil prominent sind. Unten können Sie Ihre Tendenzen iunter Berücksichtigung aller sechs Skalen sehen.

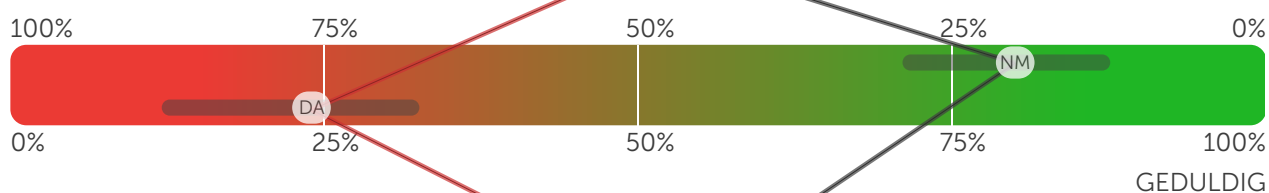
ERGEBNISORIENTIERT



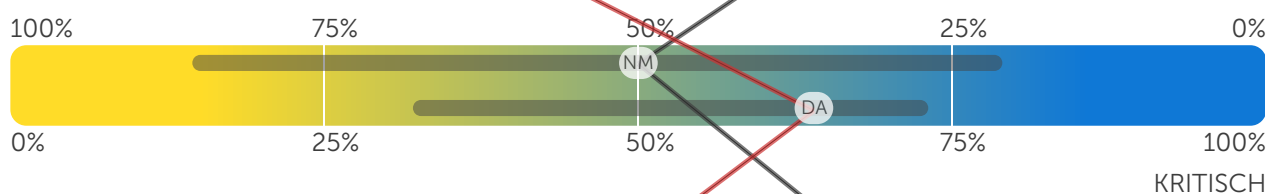
SOLIDARISCH



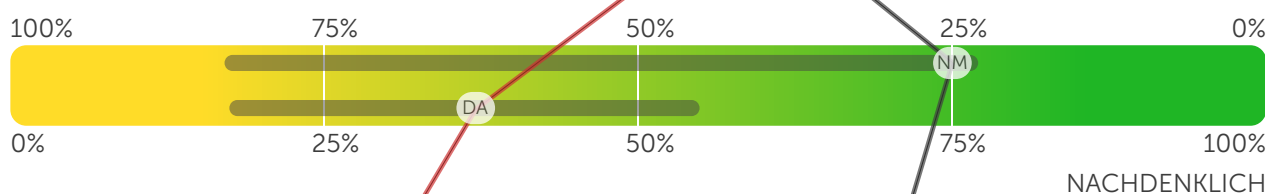
EIFRIG



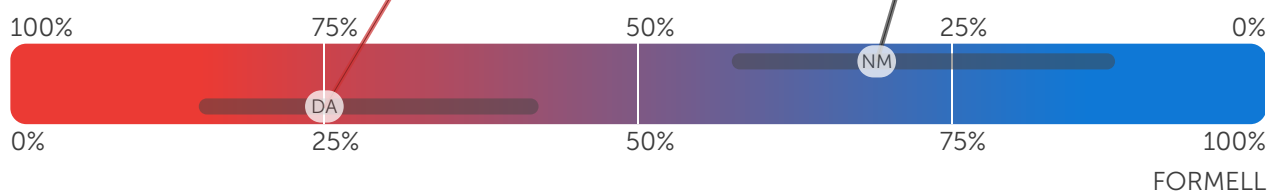
OPTIMISTISCH



SPONTAN



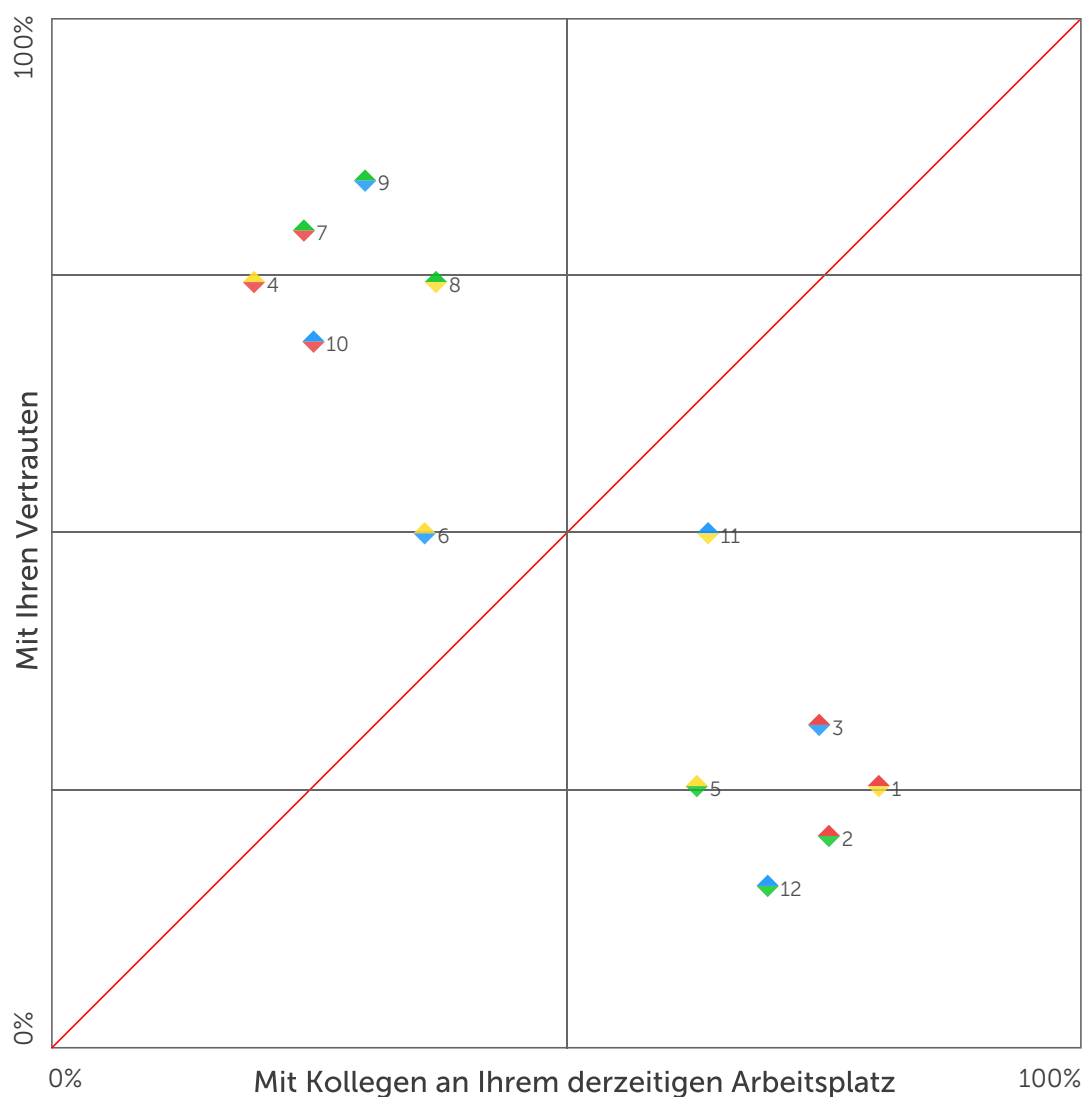
UNABHÄNGIG



● NM = Ihren Vertrauten ● DA = Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz

Eigenschaften in verschiedenen situativen Verhaltensweisen

In dem Diagramm unten gibt es eine Energielinie (die diagonale Linie), auf der die Werte der Merkmale liegen würden, wenn es keinen Unterschied zwischen den Situativen Verhaltensweisen (SV) gäbe. Abweichungen links von der Energielinie bedeuten, dass Sie in der SV auf der X-Achse einen niedrigeren Wert dieses Merkmals haben als in der SV auf der Y-Achse. Werte rechts davon anzeigen, dass Sie dieses Merkmal in der SV auf der X-Achse erhöhen. In beiden Fällen handelt es sich um etwas, das Ihnen mentale Energie abverlangt. Schauen Sie sich Ihre Abweichungen von der Energielinie an und überlegen Sie, ob dies etwas ist, das Ihnen zusätzliche Energie abverlangt. Das situative Verhalten (SV) mit Ihren Vertrauten wird mit den anderen SVs verglichen.



1: Ergebnisorientiert
5: Spontan
9: Solidarisch

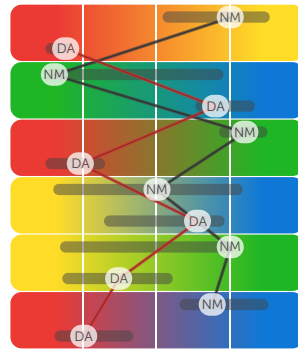
2: Eifrig
6: Optimistisch
10: Formell

3: Unabhängig
7: Geduldig
11: Kritisch

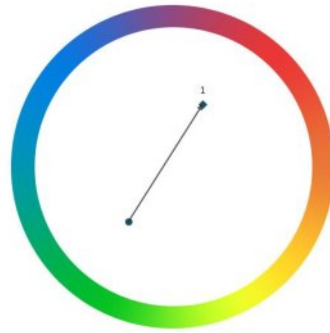
4: Beziehungsorientiert
8: Nachdenklich
12: Korrekt

ID: 540040

ID: 540040



● NM = Ihren Vertrauten
 ● DA = Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz


27/06/2022 • www.ensize.com

27/06/2022 • www.ensize.com