



# HOW Index®

## Situational DISC

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 27.02.2025

Zeit 6 minuten

---

Dieser Bericht gehört ID: 540040  
gehört Navigator-Demo

 **DEMO LOGO**  
(Your logo goes here)

---

Kontakt für Ihre Fragen Navigator Demo

navigator.demo@ensize.com

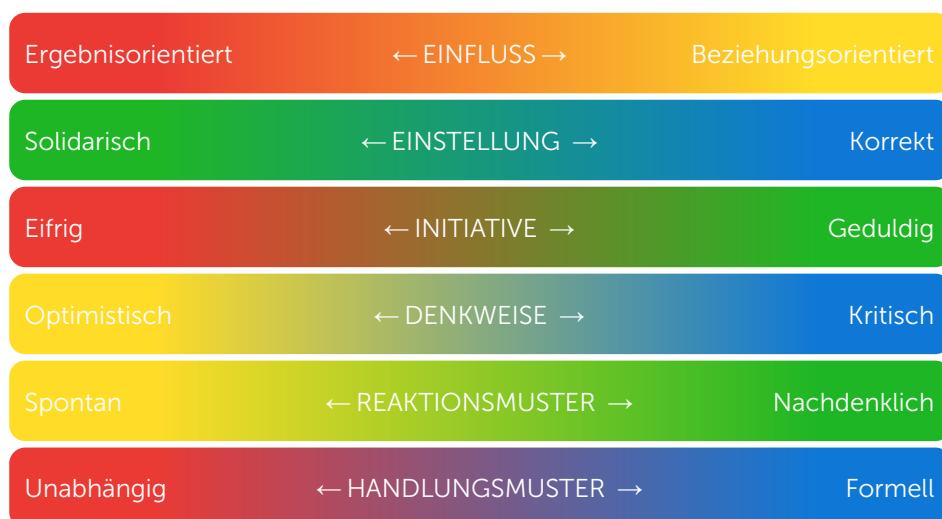
# Indexseite

- 3 Einführung in die -Analyse / So lesen Sie den Bericht
- 4 Mit Ihren Vertrauten
- 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 Dinge, die Ihr Engagement erhöhen / Verhaltensweisen von anderen, die Sie irritieren können / Aspekte Ihres Verhaltens, die von Ihren Vertrauten als ärgerlich empfunden werden können
- 11 Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz
- 12 Wie Sie sich bei der Interaktion mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz anpassen
- 13 Wie Sie mit Schwierigkeiten und Herausforderungen umgehen
- 14 Wie Sie Gedanken und Ideen innerhalb Ihres Umfelds vermitteln
- 15 Wie Sie auf den Rhythmus Ihres Umfelds reagieren
- 16 Wie Sie auf die Regeln und Routinen Ihres Umfelds reagieren
- 17 So kommunizieren Sie mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz / Mögliche Folgen Ihrer Kommunikationsweise mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz
- 18 So können Sie Ihre Wirksamkeit in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz steigern
- 19 Mögliche Beiträge in der Situation mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz
- 20 Spielbrett
- 21 Stärken/Schwächen Ihres Verhaltensstils
- 22 Einfluss - ergebnisorientiert oder beziehungsorientiert?
- 23 Einstellung - solidarisch oder korrekt?
- 24 Initiative - eifrig oder geduldig?
- 25 Denkweise - optimistisch oder kritisch?
- 26 Reaktionsmuster - spontan oder nachdenklich?
- 27 Handlungsmuster - unabhängig oder formell?
- 28 HOW Index® Zusammenfassung Ihrer Verhaltenstendenzen
- 29 Im Diagramm dargestellte Eigenschaften

# Einführung in die HOW Index®-Analyse

DISC ist eine Kommunikations-Analyse, in der verschiedene Verhaltensstile beschrieben werden. DISC wird in zahlreichen Situationen verwendet, in denen die Vielfalt zwischen den Individuen einen wichtigen Faktor ausmacht, zum Beispiel bei der Personalauswahl, der Entwicklung von Teams, der Entwicklung von Führungspositionen, der Entwicklung von Verkauf und Kommunikation.

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. Dieser Bericht ist eine Situational DISC-Analyse, die die Darstellung des 6-Faktoren-Modells vereinfacht, indem es in die DISC 4-Faktoren angepasst wird. Obwohl der Bericht in vielerlei Hinsicht einem traditionellen DISC-Bericht ähnelt, wird er durch das leistungsstarke 6-Faktoren-HOW Index®-Modell noch verstärkt. Dies wird sowohl in Texten als auch in einigen grafischen Elementen dargestellt.

## So lesen Sie den Bericht

Dieser Bericht beschreibt Ihr Verhalten in verschiedenen Situationen. Situation 1 beschreibt Ihr Mit Ihren Vertrauten und situation 2 beschreibt Ihr Verhalten mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz. Wenn zwei oder mehr Ihrer DISC-Faktoren über 50 % sind, kann es den Anschein haben, als ob einige Beschreibungen Ihres Verhaltens widersprüchlich sind. Das liegt daran, dass wir abhängig von dem Moment und der Situation verschiedene Verhaltensweisen verwenden. Wir können zum Beispiel je nachdem, wie wir die Situation wahrnehmen, manchmal offen und gesprächig und in anderen Fällen nachdenklich und zögerlich sein.

Wahrscheinlich finden Sie, dass einige Teile des Berichts eine gute Beschreibung Ihres Verhaltens bieten, während andere Teile weniger treffend sind. Daher ist es gut, den Bericht mit einem Bleistift in der Hand zu lesen. Sie können zum Beispiel ein Plus neben die Beschreibungen setzen, die Sie als gut empfinden und ein Minus bei den Dingen, die Sie als falsch erachten und ein Fragezeichen bei den Dingen, über die Sie nachdenken oder sich vielleicht mit jemandem beraten müssen, der Sie gut kennt.

## Mit Ihren Vertrauten

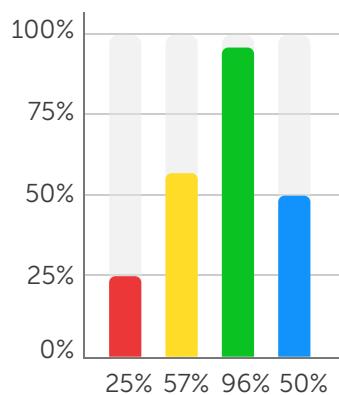
Dieser Teil des Berichts beschreibt Ihr Verhalten bei der Interaktion mit Ihren Vertrauten.

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.

Mit Ihren Vertrauten



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.

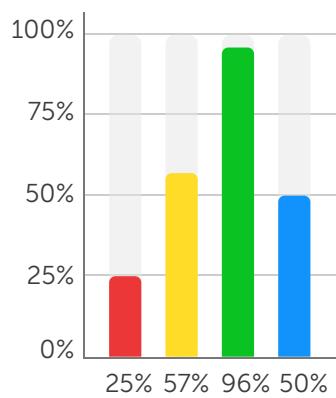
Einer der Nachteile Ihrer Kommunikationsfähigkeiten ist der, dass Sie darauf aus sein könnten, alle Aufmerksamkeit auf sich zu lenken. Sie können mit Ablehnungen nicht gut umgehen und suchen nach der positiven Aufmerksamkeit der Personen in Ihrem Umfeld. Wenn Sie diese nicht erhalten, verlieren Sie schnell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

## Mit Ihren Vertrauten - 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.

Mit Ihren Vertrauten



# 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.

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

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

- 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, dieses 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.

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

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

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

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

- 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.

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

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

- 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.
-  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.
- Wert darauf legen, dass Sie ein gefügiger und kooperativer Mensch sind.
- 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, deutlicher Ihre Meinungen auszudrücken.
- die Kontrolle aufrechterhalten, ohne die Interaktion zu stören.
- Ihnen dabei helfen, Ihre Zeit zu organisieren.
- Ihnen dabei helfen, Ihren Pflichten den Vorrang davor zu geben, Dinge für andere zu tun.

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.
- sich auf Ihre eigenen Verantwortungsbereiche konzentrieren, anstatt immer andere zu unterstützen.
- verstehen und sich darüber im Klaren sein, wann die Aufgabe erledigt sein sollte.
- Ruhe finden und vermeiden, von Ihrer Umgebung gestört zu werden.
- genauer beim wann, wie und mit wem sein, wenn Sie Aufgaben erfüllen.

# Dinge, die Ihr Engagement erhöhen

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.

## Verhaltensweisen von anderen, die Sie irritieren 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.
- Wenn jemand immer seine Ideen und Gefühle verteidigt.
- Wenn jemand nicht auf die Gefühle anderer achtet.
- Wenn jemand immer etwas im Gegenzug für seine Hilfe verlangt.
- Wenn jemand weder seine Zeit noch sein Wissen teilen möchte.

## 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:

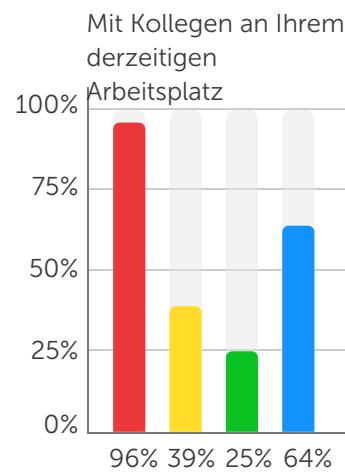
- Wenn Sie unfähig sind, Versprechen einzuhalten.
- Wenn Sie nie fähig sind, eine Abkürzung zu nehmen.
- Wenn Sie sich immer so vorsichtig geben müssen.
- Wenn Sie es nie wagen, den Stier bei den Hörnern zu packen.
- Wenn Sie es vermeiden, Ihre Meinung auszudrücken, wenn Sie glauben, dass dies zu einem Konflikt führen könnte.
- Wenn Sie unfähig sind, nein zu sagen, auch wenn es offensichtlich ist, was Sie wirklich wollen.
- Wenn Sie es zulassen, dass die anderen Sie ausnutzen, weil Sie immer verfügbar sind, um Hilfe zu leisten.
- Wenn Sie Ihre eigenen Verpflichtungen vernachlässigen, um anderen zu helfen.

## 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.



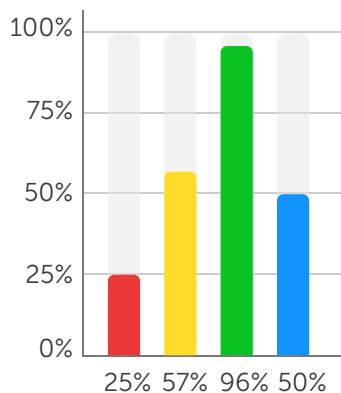
Ihre Kommunikation mit anderen ist normalerweise kurz angebunden und auf praktische Details ausgelegt. Sie zweifeln fast nie dabei, ein Argument auszusprechen, nur um Konflikte zu vermeiden. Für Sie ist es wichtig, die Dinge angemessen zu machen. Dies führt dazu, dass Sie der Informationssuche viel Zeit 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

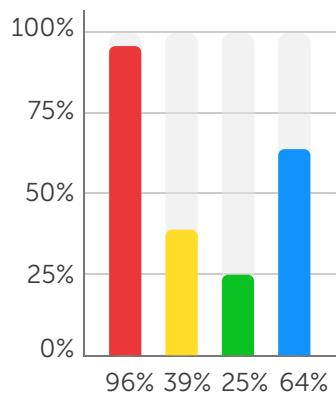
Die oberste Tabelle – Abnehmen/Zunehmen – erklärt in allgemeiner Form, was passiert, wenn eine Farbe zwischen Situation 1 (Ihren Vertrauten) und Situation 2 (Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz) zunimmt oder abnimmt. Die Verhaltensanpassung beschreibt, wie Sie Ihr Verhalten anpassen, um auf die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

	Abnehmend	Zunehmend
Bescheidener und gefälliger		Unabhängiger und selbstmotivierter
Strukturierter und organisierter		Selbstsicherer und sympathischer
Unabhängiger mit gesteigertem Tempo		Stabiler und hartnäckiger
Selbständiger und unabhängiger		Tatsachen- und detailorientierter

Mit Ihren Vertrauten



Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz



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

- 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 aufzulockern zu können.
- dafür zu sorgen, dass Raum für Witz und Spaß bleibt.

# Wie Sie mit Schwierigkeiten und Herausforderungen umgehen

Der Grad der roten Farbe bestimmt die Art und Weise, in der Sie Schwierigkeiten und Herausforderungen angehen. Menschen mit einem hohen Rotanteil sind mutig, kühn und energisch. Sie flüchten nicht vor Problemen und zeigen oft die Fähigkeit, um Wege zur Überwindung von Herausforderungen zu finden. Im Umgang mit anderen sind sie ehrlich und direkt. Geduld ist nicht eine ihrer Stärken und sie tendieren dazu, leicht wütend zu werden. Andererseits sind Menschen mit einem niedrigen Rotanteil vorsichtig und geduldig und bevorzugen es, keine eigenen Entscheidungen zu treffen, sondern einen Konsens zu suchen. Sie vertrauen darauf, dass andere die Probleme lösen und tendieren dazu, im Hintergrund zu bleiben. Die folgenden Texte beschreiben, wie Sie Ihr Verhalten zwischen Situation 1 (mit Ihren Vertrauten) und Situation 2 (mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz) wahrscheinlich anpassen werden.

Mit Ihren Vertrauten 25%



Sie bevorzugen es, die Dinge mit nachgewiesenen Methoden durchzuführen. Für Sie ist es perfekt, wenn die Verantwortung der getroffenen Entscheidung geteilt wird. Sie geben sich vorsichtig und suchen nach der Unterstützung der anderen, bevor Sie eine Veränderung oder neue Ansätze einführen.

Sie haben kein spezielles Bedürfnis, derjenige zu sein, der Entscheidungen trifft, und es fällt Ihnen leicht, sich in verschiedene Umfelder einzugliedern. Wenn etwas für Sie nicht wichtig ist, bevorzugen Sie es, festgelegte Bedingungen zu akzeptieren, anstatt eine Konfrontation zu suchen. Denken Sie jedoch daran, dass es sich lohnen kann, wichtige Themen zu verteidigen.

Sie erachten es als wichtig, einzuhalten, um nachzudenken. Dies ist, auf diese Weise eingesetzt, eine positive Eigenschaft. Zu langes Nachdenken kann die Entwicklung neuer Gedanken und Ideen verhindern, wodurch eine Verbesserungsmöglichkeit verloren geht.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz 96%



Sie sind bereit, alle Hindernisse zu überwinden, um Ihr Ziel zu erreichen. Sie können eine große Frustration fühlen, wenn Sie denken, dass nichts passiert und die Arbeit viel zu langsam von Statten geht. In diesen Situationen kann sich Ihre angestaute Aggressivität als nützlich erweisen. Sie müssen sich jedoch darüber bewusst sein, dass andere Sie als bedrohlichen Personen betrachten können, der Angst einflößend ist.

Sie zweifeln fast nie daran, dass Ihre Gedanken und Ideen die richtigen sind. Sie tendieren dazu, zu erwarten, dass die anderen sich mit Ihnen zusammentun, und Sie könnten sich gegen diejenigen Personen stellen, die nicht Ihre Meinung teilen. Bei dieser Fähigkeit handelt es sich zum Beispiel in denjenigen Situationen um eine Qualität, in denen sich die Personen der Gruppe unsicher über die einzuschlagende Richtung zeigen. Sie sind jedoch manchmal so mit Ihren eigenen Lösungen beschäftigt, dass Sie den Meinungen der anderen keine Beachtung schenken, obwohl sie wertvolle Aspekte beitragen könnten.

Es ist für Sie selbstverständlich, sich Gehör zu verschaffen. Sie wissen, was Sie wollen und was Sie als angemessen erachten. Bei der Interaktion mit anderen Personen können Sie manchmal so proaktiv werden, dass Sie vergessen, die Meinung der anderen anzuhören, vor allem, wenn es um gemeinsam zu beschließende Lösungen geht. Das kann dazu führen, dass andere Menschen sich überrollt fühlen und sich schlimmstenfalls von Ihnen distanzieren.

# Wie Sie Gedanken und Ideen innerhalb Ihres Umfelds vermitteln

Der Grad der gelben Farbe bestimmt die Art und Weise, in der Sie Ihrem Umfeld Gedanken und Ideen mitteilen. Menschen mit einem hohen Gelbanteil sind gesellig und kontaktfreudig. Sie haben gerne eine gute Meinung von anderen und gehen leicht und problemlos mit anderen um, selbst mit unbekannten Personen. Sie sind außergewöhnlich gesprächig und sie haben die Fähigkeit, andere von ihren Standpunkten durch eine freundliche Überredung zu überzeugen. Sie benötigen eine positive Bewertung, um das Beste von sich zu geben, und es kann ihnen schwerfallen, negative Rückmeldungen zu akzeptieren. Gegensatz dazu sind Menschen mit einem niedrigen Gelbanteil kritisch und misstrauisch und denken nur selten, dass die Dinge sich von selbst regeln. Sie bevorzugen es häufig, sich auf ihre Verpflichtungen zu konzentrieren, ohne diese mit den anderen zu koordinieren. Die folgenden Texte beschreiben, wie Sie Ihr Verhalten zwischen Situation 1 (mit Ihren Vertrauten) und Situation 2 (mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz) wahrscheinlich anpassen werden.

Mit Ihren Vertrauten 57%



Es fällt Ihnen leicht, mit anderen Personen umzugehen, und Sie verfügen meistens über ein breites Netzwerk an Kontakten. Sie haben eine freundliche und positive Haltung und Sie helfen gerne, wenn es in Ihrer Macht steht. Manchmal sind Sie etwas zu großzügig mit Ihrer Zeit, was sich sowohl auf Ihr eigenes Ergebnis als auch auf das der anderen negativ auswirken könnte.

Sie fühlen sich in Begleitung anderer Personen wohl und sind fähig, gute Beziehungen aufzubauen und zu unterhalten. Sie motiviert in hohem Maße die Meinung der anderen über Sie und Sie versuchen, einen guten Eindruck, vor allem auf Ihnen nahe stehende Personen, zu machen. Manchmal sind Sie so sehr mit Ihrem engerem Bekanntenkreis beschäftigt, dass Sie außen stehende Personen zurückweisen können.

Sie sind ein geselliger und freundlicher Mensch, der die Meinungen und Gefühle der anderen beachtet. Sie strengen sich an, damit die Folgen Ihrer Handlung nicht andere Personen beeinträchtigen. Daher tendieren Sie gelegentlich dazu, schwierige Entscheidungen zu vermeiden, wenn Sie glauben, dass diese andere beeinträchtigen können.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz 39%



Es erscheint Ihnen selbstverständlich, Ihre Gedanken und Ideen für sich zu behalten. Sie denken lieber gründlich über ein Thema nach, bevor Sie Stellung beziehen, und selten sind Sie jemand, der die anderen von seinen Meinungen zu überzeugen versucht.

Bevor Sie den Weg festlegen, halten Sie es für wichtig, dass Sie Zeit zum Nachdenken haben. Sie betrachten Probleme gerne von verschiedenen Standpunkten aus. Das kann oft dabei helfen zu verstehen, dass letztendlich die verschiedenen Meinungen innerhalb der Arbeitsgruppe nicht ganz so unterschiedlich sind, wie es anfänglich erscheinen könnte.

Sie sind niemand, der viel Lärm macht. Sie bevorzugen es, sich auf Ihre Aufgaben zu konzentrieren, und versuchen es zu vermeiden, dass man Sie stört oder mit irrelevanten Fragen unterrichtet.

# Wie Sie auf den Rhythmus Ihres Umfelds reagieren

Der Grad der grünen Farbe bestimmt Ihre Beziehung zum Tempo Ihrer Umgebung. Menschen mit einem hohen Grünanteil sind ruhig und geduldig und zeigen fast nie, was sie denken oder fühlen. Sie schätzen die Harmonie und Stabilität in ihrem Leben. Daher kann es ihnen schwerfallen, sich unerwarteten oder plötzlichen Veränderungen zu stellen. Sie sind normalerweiseloyale Teamkollegen und bereit, übernommene Aufgaben zu erledigen. Im Gegensatz dazu sind Menschen mit einem niedrigen Grünanteil oft gewandt und aktiv. Sie fühlen sich wohl, wenn es um sie herum Bewegung gibt und sind nicht besonders hartnäckig, was es ihnen erschweren kann, Aufgaben zu beenden. Die folgenden Texte beschreiben, wie Sie Ihr Verhalten zwischen Situation 1 (mit Ihren Vertrauten) und Situation 2 (mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz) wahrscheinlich anpassen werden.

Mit Ihren Vertrauten 96%



Sie bevorzugen ein ruhiges und entspanntes Leben. Sie sind niemand, der sich unnötigerweise begeistert. Sie tendieren dazu, zweimal nachzudenken, bevor Sie eine Stellung zu einer bestimmten Angelegenheit einnehmen, und Sie schätzen es, in Ihrem eigenen Tempo zu arbeiten, ohne sich unter Druck oder gestresst zu fühlen. Es kann Ihnen schwer fallen, mit zu kurzen Fristen und unerwarteten Veränderungen umzugehen.

Sie denken, dass es unnötig und unangenehm ist, die Stimme zu erheben und nicht zum Ziel führt. Was Sie betrifft, verhalten Sie sich ruhig und besonnen und vermeiden Konflikte mit anderen lieber. Daher überdenken Sie Ihre Worte lange, bevor Sie sich zu einem bestimmten Thema äußern. Demzufolge kann es anderen schwer fallen, Ihre Absichten zu erraten und genau Ihre Ideen und Gefühle zu kennen.

Sie sind normalerweise ein stabiler Mensch, der sich nicht schnell stressen lässt. Sie haben akzeptiert, dass es Dinge im Leben gibt, die man nicht ändern kann. Sie bevorzugen ein ruhiges und entspanntes Leben anstatt der Unruhe. Sie streben danach, Ihre Aufgaben lieber ruhig und kohärent zu erledigen, ohne viel von den anderen zu fordern.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz 25%



Sie müssen das Gefühl haben, immer etwas in den Händen zu halten, um sich wohl zu fühlen. Sie bevorzugen es, zu viele Dinge anstatt zu wenige zu tun zu haben. Darauf zu warten, dass andere die Initiative ergreifen, liegt Ihnen nicht. Sie können jedoch gelegentlich zu viele Angelegenheiten zu tun haben, die die Situation von anderen Menschen beeinflusst. Ruhigere Personen können sich durch Ihren dynamischen Ansatz gestresst fühlen.

Sie haben einen ausgeprägten Sinn für Zeit und streben danach, diese so effektiv wie möglich zu nutzen. Sie engagieren sich mit Leib und Seele für die Projekte und sind fähig, mit viel Energie zu arbeiten. Dies ist in vielen Situationen eine positive Eigenschaft. Einer der Nachteile kann sein, dass Sie schnell einer Aufgabe überdrüssig sind und keine Lust haben, das Projekt zu beenden.

Wenn Sie etwas interessiert, involvieren Sie sich schnell und können von vielleicht wichtigeren Dingen abgelenkt werden. Sie nehmen sich nicht immer die notwendige Zeit, um Ihre Vorgehensweise zu planen, und es ist nicht merkwürdig, dass die Dinge schlecht ausgehen.

# Wie Sie auf die Regeln und Routinen Ihres Umfelds reagieren

Der Grad der blauen Farbe bestimmt Ihre Beziehung zu den Strukturen, Regeln und Normen, die das Umfeld festgelegt hat. Menschen mit einem hohen Blauanteil haben ein großes Bedürfnis nach Kontrolle und Sicherheit. Daher möchten sie ihre Verantwortungen kennen und sind gewissenhaft dabei, sich innerhalb der festgelegten Grenzen zu bewegen. Es handelt sich um disziplinierte und aufs Detail achtende Personen. Sie streben danach, die übernommenen Aufgaben qualitativ hochwertig durchzuführen und es kann ihnen schwerfallen, Arbeiten abzuliefern, die nicht ihren hohen Anforderungen entsprechen. Das kann dazu führen, dass sie gelegentlich Schwierigkeiten mit der Einhaltung von Fristen haben. Andererseits haben Menschen mit einem niedrigen Blauanteil keine Angst davor, für etwas einzustehen und Risiken einzugehen. Sie können oft als rebellisch wahrgenommen werden und als Menschen, die Regeln eher als Leitlinien betrachten. Die folgenden Texte beschreiben, wie Sie Ihr Verhalten zwischen Situation 1 (mit Ihren Vertrauten) und Situation 2 (mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz) wahrscheinlich anpassen werden.

Mit Ihren Vertrauten 50%



Sie mögen die Ordnung und kennen genau alle in jedem Moment anwendbaren Regeln. Es ist für Sie selbstverständlich, sich innerhalb der festgelegten Grenzen zu bewegen, und Sie bevorzugen es, weitestgehend das Eingehen von Risiken zu vermeiden. Sie verfügen gerne über einen klar definierten Plan, an den Sie sich halten können. Andere könnten Sie für ein wenig pingelig halten.

Sobald Sie den Umstand eines Problems analysiert haben, bleiben Sie hartnäckig bei Ihrer Meinung, auch wenn andere diese in Frage stellen. Sie vertrauen auf Ihr eigenes Urteilsvermögen, auch wenn das bedeutet, gegen die festgelegten Regeln und die gewöhnliche Vorgehensweise zu verstößen. Manchmal können andere Sie als unflexibel wahrnehmen.

Sie sind fast immer selektiv und selbstständig bei allem, was Sie sich vornehmen. Sie wissen, was Sie wollen, und bevorzugen es, Ihrem eigenen Weg zu folgen. Regeln und Normen können bei Ihnen für Frustration sorgen. Das kann dazu führen, dass Sie lieber alleine als in einem Team arbeiten.

Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz 64%



Sie bevorzugen es, Diskussionen auf einer sachlichen Ebene zu führen. Sie können auch gewisse Vorbehalte an den Tag legen, wenn es darum geht, Ihre Meinung zu teilen, wenn man Sie nicht direkt danach fragt. Ihre kontrollierte Art könnte dazu führen, dass es anderen schwer fällt, Ihre Absichten zu erraten und genau Ihre Einstellung bezogen auf einen konkreten Belang zu kennen. Ihnen können andererseits sehr emotionale Personen oberflächlich und irrational vorkommen.

Sie vermeiden es lieber, Risiken zu übernehmen und sind fähig, ein Problem vollkommen zu ignorieren, wenn Sie nicht sicher sind, wie damit umzugehen ist. Sie möchten auch wissen, welches Ihre Befugnisse und Pflichten sind. Wenn Sie sich bezogen auf Ihre Stellung unsicher fühlen, können Sie ausweichend und zögerlich reagieren, wenn jemand von Ihnen eine schnelle Antwort erwartet.

Sie sind ein Mensch, der auf die Details achtet, die andere übergehen. Das ist oft eine wichtige Eigenschaft. Manchmal können Sie sich jedoch dazu veranlasst fühlen, Fehler aufzuzeigen, die andere für Lappalien halten.

# 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



- die Ordnung zu bewahren und genau alle in jedem Moment anwendbaren Regeln zu kennen.
- sich nicht in Situationen zu involvieren, mit denen Sie nicht umzugehen wissen.



- anderen zuzuhören, auch wenn Sie beschäftigt sind.
- dann zu helfen, wenn jemand Ihre Hilfe braucht.



- zu vermeiden, in Themen Stellung zu beziehen, die die Dinge verkomplizieren könnten.



- sicherzustellen, dass es Raum für Witze und Humor gibt.
- offen und freundlich beim Kommunizieren zu sein.

## 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.



- 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.



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



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



- 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.

# 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:

- festlegen können, wann es an der Zeit ist, zu handeln.
- zu handeln wissen, ohne zu vorsichtig zu sein.

- Ihnen dabei helfen, Risiken einzugehen, vor allem, wenn Sie wissen, dass Sie Recht haben.
- Ihnen dabei helfen, Ihre Gedanken und Ideen auszudrücken.

- Ihnen dabei helfen, Ihre Meinungen mit mehr Klarheit auszudrücken.
- eigene Initiativen ergreifen, ohne die Interaktion zu stören.

- Ihre Arbeit nachverfolgen und Ihnen ein positives Feedback geben.
- Zeit dafür verwenden, Daten zu sammeln und Bewertungen durchzuführen.

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

- Entspannen Sie gelegentlich Ihre hohen Erwartungen und Anforderungen.
- Eine nicht besonders gute Entscheidung ist immer noch besser als keine Stellung.

- Seien Sie nicht immer so flexibel.
- Trauen Sie sich, es zu sagen, wenn Sie unterschiedlicher Meinung sind.

- Konzentrieren Sie sich auf Ihre eigenen Verantwortungsbereiche konzentrieren anstatt immer andere zu unterstützen.
- Seien Sie sich über die Fristen zur Beendigung einer Aufgabe bewusst.

- Witze und der Sinn für Humor werden nicht immer gut von den anderen aufgenommen.
- Passen Sie Ihre Sprache an die Personen anpassen, mit denen Sie reden.

# 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.

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

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

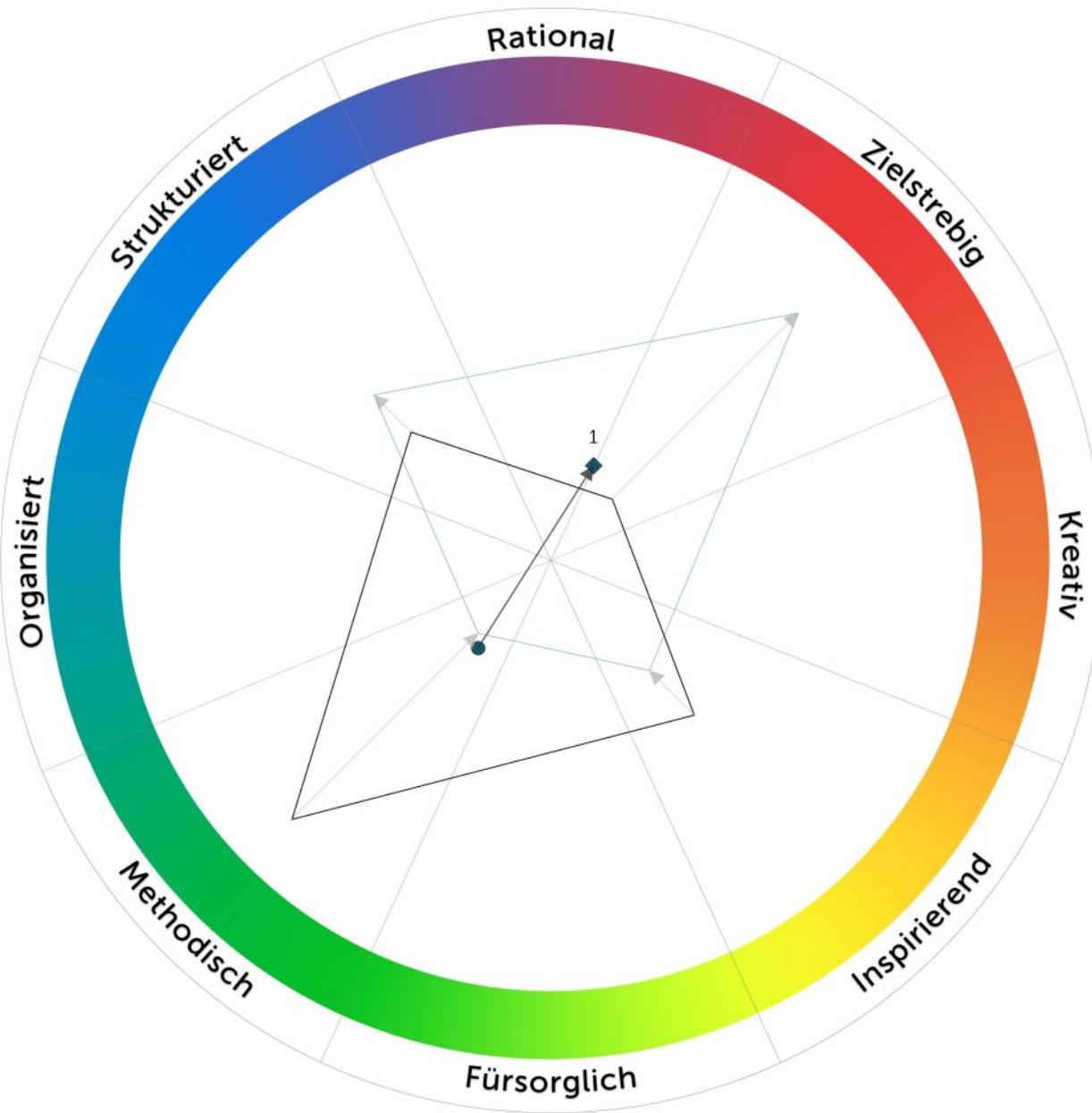
- Vorgegebene Routinen und Methoden können Sie meist genau einhalten.
- Wenn Routinen geändert werden sollen, bevorzugen Sie fundierte und genau überprüfte Veränderungen.

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

## 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).

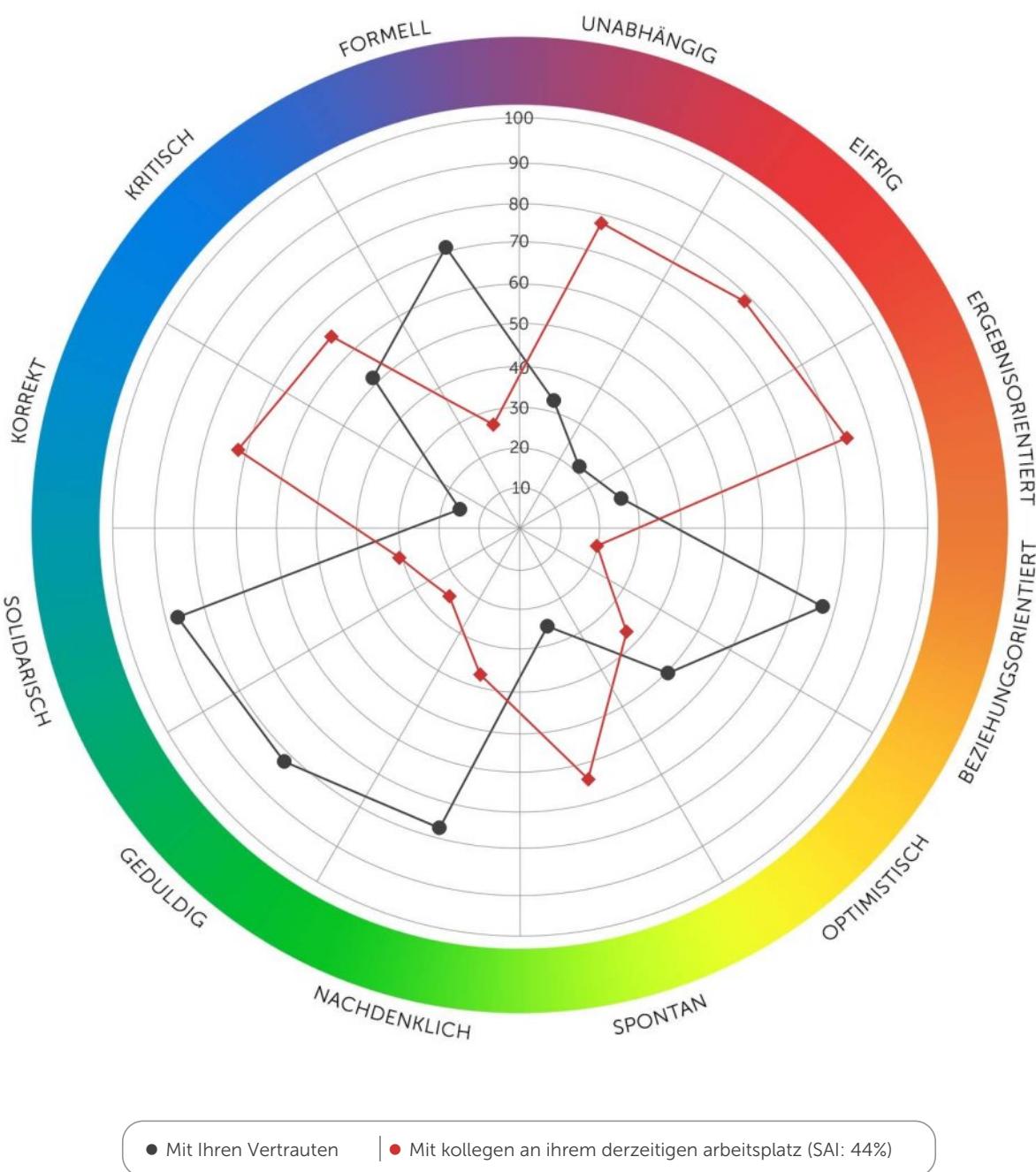
Damit Ihre Stellung mit der von anderen verglichen werden kann, kann man das Spielfeld auf einen einzigen Punkt reduzieren, dem Schwerpunkt (oder dem durchschnittlichen Einfluss der vier Farben). Der schwarze Pfeil führt von der Situation 1 (mit Ihren Vertrauten ) zur Situation 2 (mit kollegen an ihrem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



1: ID: 540040

## 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 BEZIEHUNGSSORIENTIERT, dann können wir sagen, dass wir es mit einem starken Einflussnehmer zu tun haben. Wenn die Faktoren ihren Platz tauschen und der Wert für BEZIEHUNGSSORIENTIERT 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.

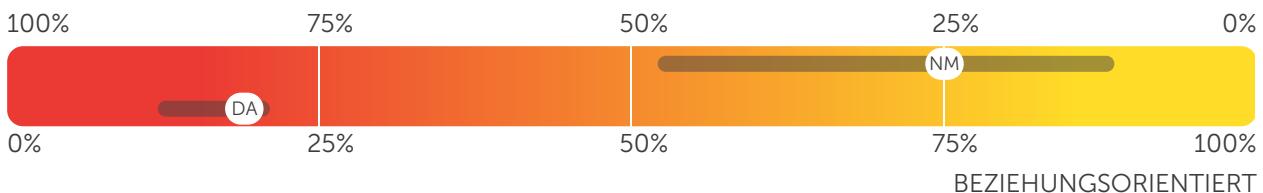


# Einfluss - ergebnisorientiert oder beziehungsorientiert?

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 Interesses 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%.

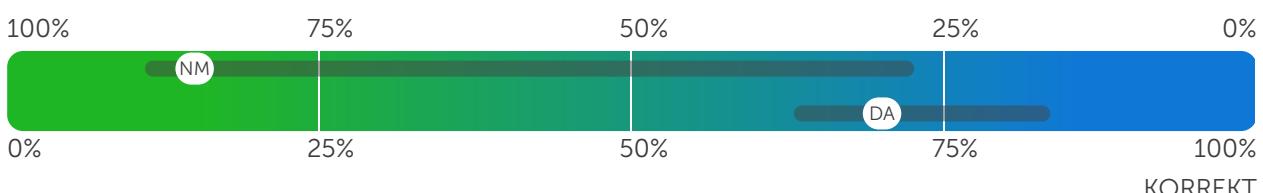
Sie haben das Gefühl, dass Sie sich viel stärker auf die Ergebnisse und Leistung konzentrieren müssen, als für Sie normal ist. Die Personen in Ihrem Umfeld nehmen Sie als sehr anspruchsvoll und motiviert wahr. In Ihrem Kommunikationsstil sollten Sie direkt und ehrlich sein und Ihre Meinungen effektiv 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 durchführt 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%.

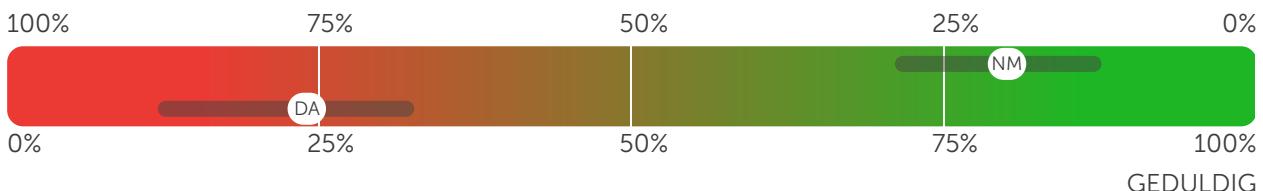
Sie haben das Gefühl, dass Sie den Regeln und logischen Argumenten eine höhere Gewichtung Ihres angepassten Verhalten geben sollten. Sie möchten klar definierte Ziele und Richtlinien haben, an die Sie sich halten können, um Risiken zu vermeiden. Sie sind sehr genau, wenn es darum geht, sicherzustellen, 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 anderen. 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%.

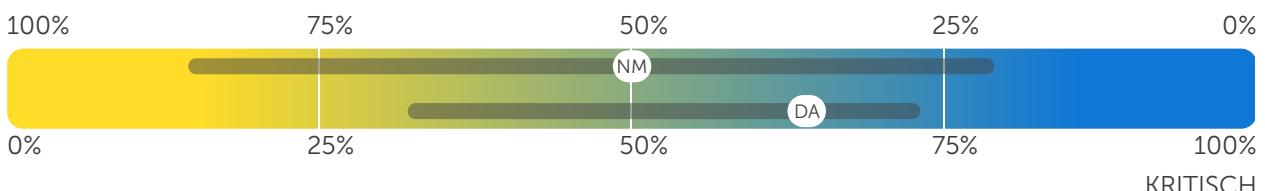
Sie haben das Gefühl, dass Sie mehr Raum einnehmen sollten, als Ihnen angenehm ist. Jetzt ist es wichtig, gute Leistung zu erbringen und Ergebnisse zu erzielen, was etwas ist, das Ihnen schwierig erscheinen kann. Sie müssen es selber übernehmen, die Ziele und den Weg zu definieren, dem man folgen soll. 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%.

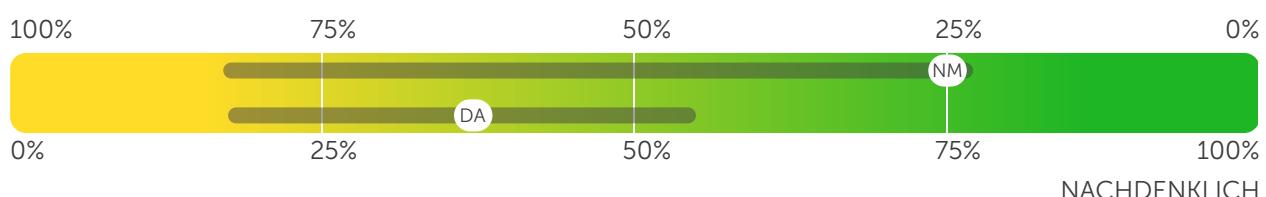
Sie haben das Gefühl, dass die Regeln und Struktur immer wichtiger werden. Sie beugen sich immer öfter den festgelegten Vorgehensweisen und vermeiden es, Risiken einzugehen. Sie gehen von einer klaren Definition der Ziele aus und konzentrieren sich dann auf die vorgenommene Aufgabe. Ihr Umfeld kann Sie 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%.

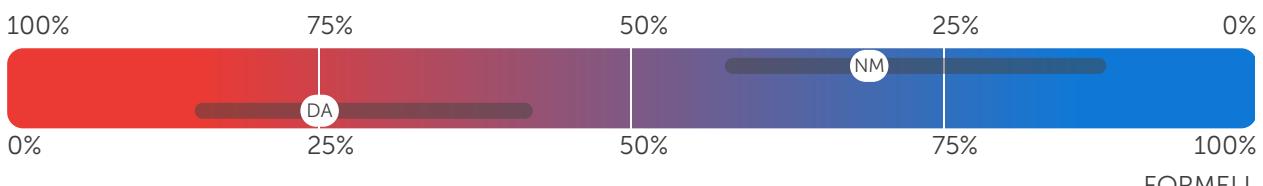
Sie haben das Gefühl, dass Sie aufgeschlossener und enthusiastischer sein müssen. Sie beziehen andere Personen in neue Gedanken und Ideen ein. Ihr Umfeld kann Sie nun als eine energischere Person wahrnehmen, und Sie tendieren jetzt eher dazu, den ersten Schritt in neuen Beziehungen zu machen.

# 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.

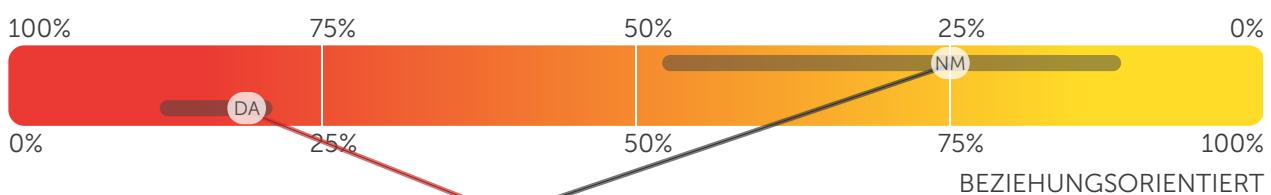
Mit Kollegen an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz (DA). Antwortverteilung: 27%. CAI: 44%.

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.

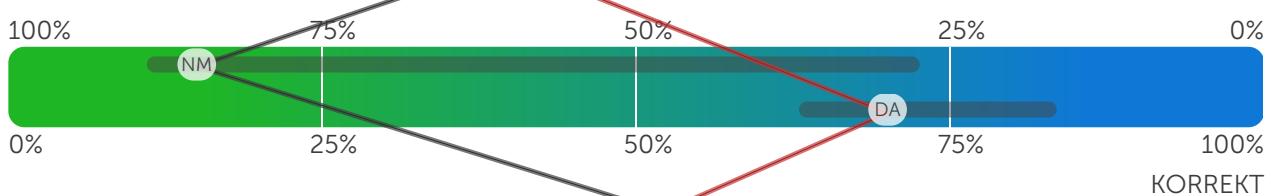
# HOW Index® Zusammenfassung Ihrer Verhaltenstendenzen

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 unter Berücksichtigung aller sechs Skalen sehen.

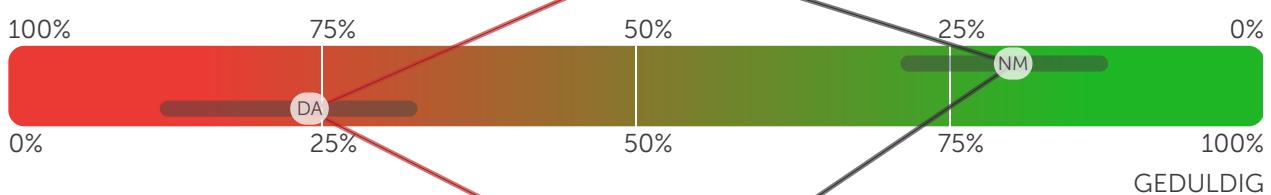
## ERGEBNISORIENTIERT



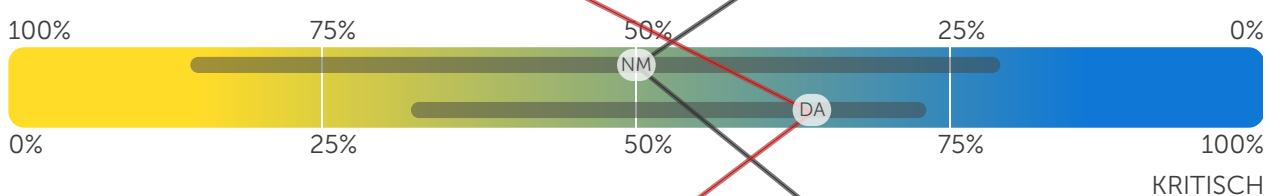
## SOLIDARISCH



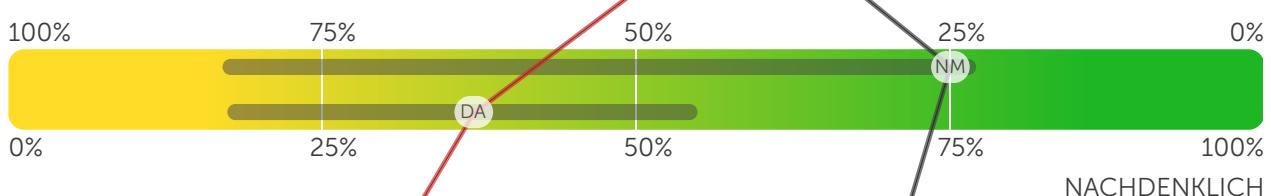
## EIFRIG



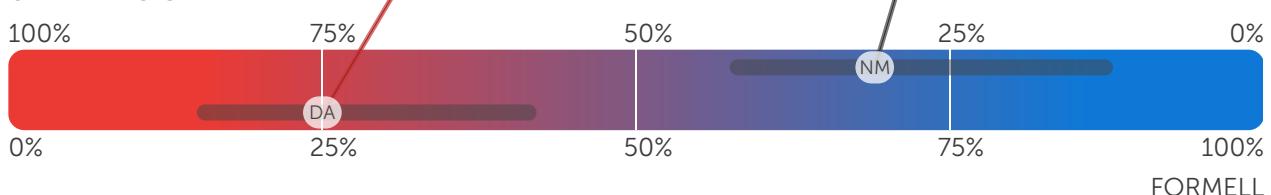
## OPTIMISTISCH



## SPONTAN



## UNABHÄNGIG



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

## Im Diagramm dargestellte Eigenschaften

Im folgenden Schaubild sehen Sie eine Energielinie (die diagonale Linie), auf der sich die Werte der Eigenschaften positionieren würden, wenn es keine Unterschiede zwischen Situatives Verhalten (SV) 1 (Ihren Vertrauten) und SV 2 (kollegen an ihrem derzeitigen arbeitsplatz) gäbe. Die Abweichungen an der linken Seite der Energielinie bedeuten, dass der Wert der besagten Eigenschaft im SV 2 niedriger ist als im SV 1. Die Werte auf der rechten Seite geben an, dass Sie im SV 2 mehr von dieser Eigenschaft haben. In beiden Fällen ist ein Abweichen von der Linie etwas, das einen Aufwand an geistiger Energie erfordert. Schauen Sie sich genau die Abweichungen von der Energielinie an und analysieren Sie, ob dies etwas ist, das Ihnen zusätzliche Energie abverlangt.

