



DISC & WHY Index[®]

Verhaltenstendenzen und Motivatoren

Dieser Bericht gehört: ID: 540040

Berichtart DISC & WHY Index Kommunikation

Analysedatum 20.02.2025

Datum des Drucks 04.07.2025

Zeit 2 minuten

Dieser Bericht
gehört

ID: 540040
Navigator-Demo



Kontakt für Ihre
Fragen

Navigator Demo

navigator.demo@ensize.com

Indexseite

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 3 | Einführung in die DISC-Analyse / So lesen Sie den Bericht | 11 | Wie Sie die Wirksamkeit in Ihrem angepassten Verhalten steigern |
| 4 | Grundverhalten | 12 | Stärken Ihres angepassten Verhaltens / Was bedeutet der Unterschied zwischen dem Grund- und angepassten Verhalten? |
| 6 | Wie kommunizieren Sie mit anderen in Ihrem Grundverhalten / Folgen Ihrer Kommunikationsweise in Ihrem Grundverhalten | 13 | Einleitung WHY Index® / Hintergrund |
| 7 | Dinge, die Ihr Engagement erhöhen / Verhaltensweisen von anderen, die Sie irritieren können / Verhaltensweisen von Ihnen, die andere irritieren | 14 | WHY Index® – 8 Motivatoren |
| 8 | Angepasstes Verhalten | 16 | Energie |
| 9 | Wie Sie sich anpassen | 17 | Konflikt / Vorschläge |
| 10 | Wie kommunizieren Sie mit anderen in Ihrem angepassten Verhalten. / Folgen Ihrer Kommunikationsweise in Ihrem angepassten Verhalten | 18 | Motivationsindikator Radar |
| | | 19 | Mögliche Situationen |
| | | 20 | Profilcard |

Einführung in die DISC-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.

Jeder hat einen anderen Verhaltensstil. Einige nennen das persönliche Chemie, aber der Verhaltensstil steht auch mit unserer Einstellungen gegenüber den verschiedenen Aufgaben in Verbindung. Die verschiedenen Verhaltensstile zu kennen und zu verstehen führt zu einem offeneren Unternehmensklima. DISC ist ein Werkzeug, was die Selbsterkenntnis fördert und die Kommunikation erleichtert. DISC basiert u. a. auf dem DISC-Modell von William Moulton Marston ⁽¹⁾. DISC beschreibt das natürliche Benehmen (Grundverhalten) einer Person und wie sie sich dem Umfeld oder einer bestimmten Situation anpasst (angepasstes Verhalten). Bei DISC werden die verschiedenen Verhaltensstile anhand von Puzzleteilen und Farben veranschaulicht.

Die DISC-Sprache verwendet folgende Konzepte:

- D** Dominanz: rotes
- I** Beeinflussung: gelbes
- S** Stabilität: grünes
- C** Befolgung: blaues

⁽¹⁾ William Moulton Marston (1893-1947), der 1928 „The Emotions of Normal People“ („die Gefühle normaler Personen“) veröffentlichte.

So lesen Sie den Bericht

Dieser Bericht enthält eine Beschreibung sowohl Ihres Grundverhaltens als auch Ihres angepassten Verhaltens. Ihr Grundverhalten beschreibt Ihr natürliches Verhalten und gibt wieder, wie Sie sich an die Personen in Ihrem Umfeld wenden, wenn Sie sich sicher und entspannt fühlen. Ihr angepasstes Verhalten zeigt die Änderungen auf, die zu vollziehen sind, um sich einer bestimmten Situation anzupassen, wie zum Beispiel auf der Arbeit. 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 offenen 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.

Grundverhalten

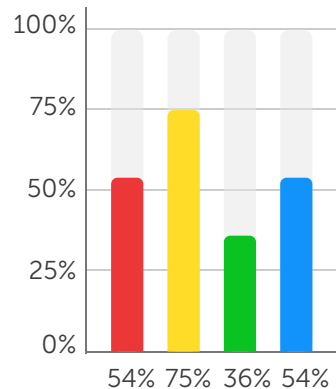
Dieser Abschnitt des Berichts beschreibt Ihr Grundverhalten. Wenn wir allein sind und wir selbst sein können oder wenn wir in Begleitung von Personen sind, die wir gut kennen und denen wir vertrauen, zeigt sich unser natürliches Verhalten. Dies ist die Strategie, die wir entwickelt haben, um erfolgreich zu sein und unsere Ziele zu erlangen. Das Grundverhalten beinhaltet ebenso ein genetisches wie ein in der frühen Kindheit erlerntes Benehmen. Sobald sich unser Grundverhalten gefestigt hat, muss man keine Anstrengungen mehr machen. Wir beschränken uns darauf, zu sein. Wir greifen auf dieses Verhalten zurück, wenn wir uns gestresst und unter Druck fühlen.

Eine Ihrer Hauptstärken besteht darin, dass Sie fähig sind, das wahrzunehmen, was wichtig ist. Sie denken und handeln schnell und verantwortungsbewusst und sind fähig, sich problemlos unerwarteten Veränderungen anzupassen. Sie sind ebenfalls sensibel gegenüber Faktoren, die andere vielleicht nicht einmal wahrnehmen. Ihr offener und oft direkter Kommunikationsstil kombiniert sich wirkungsvoll mit Ihrer Fähigkeit, Ergebnisse zu erzielen.

Ihr schnelles Tempo führt oft dazu, dass Sie handeln, ohne über alle Folgen nachgedacht zu haben. Das ist vor allem auch auf die Beziehungen mit anderen anwendbar. Sie sind taktvoll und vorsichtig, wenn Sie mit anderen kommunizieren, aber Ihre Aufrichtigkeit kann dazu führen, dass Sie zuerst reden und dann nachdenken.

Normalerweise richtet sich die Kommunikation mit anderen Personen nach konkreten Zielen. Auch wenn Daten und Details wichtig für Sie sind, kann Ihre schnelle Auffassungsgabe dazu führen, dass Sie gelegentlich dies nicht klar mitteilen.

Grund



Ihre Art, sich anderen Personen zu nähern, scheint von dem Grad der Formalität der Situation abzuhängen. In entspannteren Umfeldern zeigen Sie sich oft vital und freundlich mit einem offenen und begeisterungsfähigen Charakter. In formaleren Situationen zeigt sich Ihre entschlossene und direkte Facette. Das kann dazu führen, dass Sie sich beherrscher zeigen und Ihren geselligen und offenen Charakter verbergen. Genau in diesen formalen Situationen zeigt sich der ehrgeizige und proaktive Teil Ihres Profils und wahrscheinlich verhalten Sie sich auch ehrlicher.

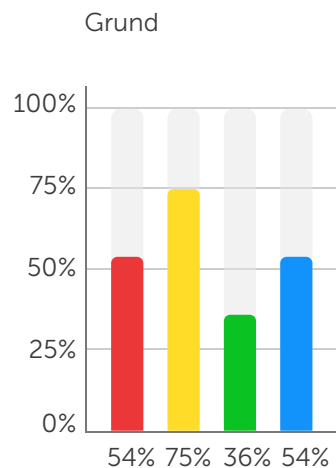
Sie sind dazu fähig, Entschlossenheit und Initiative zu zeigen und sind sich gleichzeitig über die Bedürfnisse der anderen bewusst. Sie haben ebenfalls einen Sinn für Ordnung und Regeln, der dafür sorgt, dass Sie weniger impulsiv und unberechenbar als andere, ähnlich offene Profile sind. Auch wenn Sie den Erfolg gern durch die eigenen Leistungen erzielen, sind Sie sich darüber bewusst, dass man gelegentlich für die Vorteile der Gruppe auf die eigenen Ambitionen verzichten muss.

Grundverhalten - Fortsetzung

Es motiviert Sie, Ihre Bestrebungen zu verwirklichen, von den anderen angenommen und anerkannt zu werden und sich in Ihrer Stellung sicher zu fühlen. Wenn diese Faktoren in Konflikt geraten, zum Beispiel, wenn der Erfolg Risiken mit sich bringt, kann die Intensität der verschiedenen Farben zeigen, wie Sie wahrscheinlich handeln werden. Die Rücksichtnahme und die Wertschätzung sind auch wichtige Motivationsfaktoren, die Ihnen dabei helfen, mehr Leistung zu erbringen.

Sie haben eindeutig eine gesellige Seite, aber Ihre persönlichen Ambitionen können Einfluss auf die Art der Mitarbeit mit anderen haben. Belanglose Unterhaltungen liegen Ihnen nicht. Die soziale Facette zeigt sich in der Suche nach interessanten Emotionen und Erfahrungen, weshalb Sie ziemlich überwältigend wirken könnten, wenn Sie diesem Aspekt Ihres vielseitigen Profils Ausdruck gewähren.

Sie verstehen Strukturen und das Bedürfnis, detaillierte Pläne zu konzipieren. Ihre größte Schwäche in diesem Bereich ist Ihre fehlende Geduld. Es fällt Ihnen schwer, die notwendige Konzentration aufrecht zu erhalten, um vielschichtige und langfristige Pläne festzulegen und diese nachzuverfolgen. Sie tendieren ebenfalls dazu, sich schnell zu langweilen, weshalb Sie Vielfältigkeit und Anreize brauchen. Ihre geistige Gewandtheit und Ihre Anpassungsfähigkeit in Bezug auf die Auslegung Ihrer Funktionen sorgen dafür, dass Sie bei sich wiederholenden Aufgaben leicht das Interesse verlieren. Demzufolge brauchen Sie immer neue Herausforderungen, um Ihre Qualifikationen zu kanalisieren.



Wie kommunizieren Sie mit anderen in Ihrem Grundverhalten

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 werden einige Beschreibungen Ihrer wahrscheinlichen Kommunikationsweise mit anderen eingeschlossen.



- Ihre Meinung ist die richtige!
- Sie schätzen Ordnung und Klarheit und haben oft die volle Kontrolle über die Situation.



- Für Sie ist die Frage der Verantwortung wichtig: wer muss was und unter welchen Befugnissen machen.
- Sie stehen zu Ihren Entscheidungen, auch wenn Sie auf Widerstand stoßen.



- Sie können eigene Initiativen einbringen und es fällt Ihnen schwer, auf Antworten zu warten.
- Sie haben eine agile und partizipative Kommunikationsweise.



- Sie sind anderen gegenüber meist arglos.
- Sie gehen großzügig mit Ermutigung und Lob um.

Folgen Ihrer Kommunikationsweise in Ihrem Grundverhalten

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



- Manchmal werden Sie als eine zu entschlossene Person wahrgenommen.
- Seien Sie darauf vorbereitet, dass auch bei gut durchgeplanten Projekten immer etwas Unvorhergesehenes eintrifft.



- Sie können andere erschrecken, die keine so große Verantwortung übernehmen wollen oder können.
- Sie sollten zuweilen auch die Lösungen anderer für ein Problem berücksichtigen.



- Ihre Ambitionen können von den anderen als den Frieden am Arbeitsplatz störendes Element wahrgenommen werden.
- Manchen Personen Ihres Umfeldes kann es schwer fallen, Sie zu verstehen.



- Zuweilen sollten Sie anderen gegenüber kritischer sein.
- Sie sollten lernen, auch berechtigte Kritik anzubringen.

Dinge, die Ihr Engagement erhöhen

Was einen Verhaltensstil häufig einbindet, ist für einen anderen vollkommen unwichtig. Das, was uns dazu führt, uns zu engagieren, kennt man als innere und äußere Einflussfaktoren. Weiter unten werden einige der notwendigen Prämissen angegeben, damit Sie sich involviert fühlen.



- dass Ihre Ideen gut aufgenommen werden.
- einen Plan zu haben, an den Sie sich halten können.



- die Verantwortung dafür zu übernehmen, die beschlossenen Entscheidungen umzusetzen.
- an einer Entscheidung festzuhalten.



- eine große Anzahl anregender Aufgaben und wenige Routineaufgaben zu haben.
- Aufgaben zu erhalten, die es Ihnen ermöglichen, Ihre Energie zu kanalisieren.



- das Gefühl zu haben, dass sich andere auf Sie verlassen.
- Lob und Anerkennung für Ihre Leistungen zu erhalten.

Verhaltensweisen von anderen, die Sie irritieren können

Mit gewissen Personen arbeiten Sie leicht zusammen, während bestimmte Aspekte anderer Personen Sie irritieren können. Denken Sie über die Beispiele nach, die Sie Ihrer Meinung nach beschreiben:

- Wenn jemand Sie nicht Ihre eigenen Entscheidungen treffen lässt.
- Wenn jemand sich eher unterlegen zeigt und keine eigenen Entscheidungen trifft.
- Wenn jemand negativ und kritisch ist.
- Wenn jemand nur Energie zieht, aber nichts im Gegenzug anbietet.
- Wenn jemand sich nicht involvieren möchte und sich sogar einer Aufgabe widersetzt, die Sie begeistert.
- Wenn jemand Ihre Energie und die der anderen aufsaugt und die ganze Zeit die Art und Weise, die Aufgabe durchzuführen, infrage stellt.
- Wenn jemand Abkürzungen nimmt und wichtige Informationen übergeht.
- Wenn jemand keine globale Verantwortung übernimmt und mangelhafte Ergebnisse liefert.

Verhaltensweisen von Ihnen, die andere irritieren

Es gibt auch Aspekte an Ihnen, die andere irritieren können. Denken Sie darüber nach, auf welche Situationen und Personen in Ihrem Falle diese Beschreibungen angewendet werden können:

- Wenn Sie spontan Entscheidungen treffen können, die andere nicht verstehen und nicht unterstützen können oder wollen.
- Wenn Sie nur zögernd neue Informationen aufnehmen.
- Wenn Sie es bevorzugen, sich auf ein positives Klima innerhalb der Gruppe zu konzentrieren, anstatt eine Aufgabe zu lösen.
- Wenn Sie beim Ermutigen nicht realistisch sind, vor allem, wenn die Dinge nicht gut laufen und es ein bisschen Konzentration braucht.
- Wenn Ihre eigenen Prioritäten Sie zu sehr in Anspruch nehmen.
- Wenn Sie nicht verstehen, dass einige Dinge nicht eilig erledigt werden können.
- Wenn Sie unfähig sind, Versprechen einzuhalten.

Angepasstes Verhalten

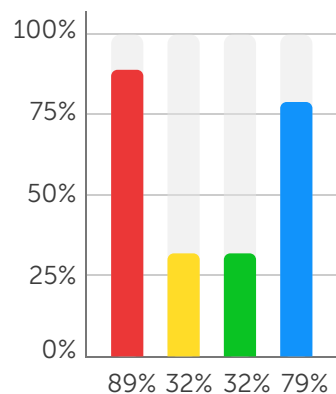
Dieser Abschnitt des Berichts beschreibt Ihr angepasstes Verhalten. Diese Beschreibung berücksichtigt die Situation, an die Sie bei der Durchführung der Analyse gedacht haben. Abhängig von der Situation können wir manchmal das Bedürfnis haben, gewisse Veränderungen durchzuführen, um unsere Ziele zu erreichen. Das kann uns gelegentlich dazu führen, verschiedene Aspekte unseres Grundverhaltens zu unterdrücken oder hervorzuheben, um mit manchen Situationen besser umzugehen. Die Anpassung erfordert eine gewisse Dosis an mentaler Energie und kann dazu führen, dass wir uns gestresst fühlen. Aber durch eine bewusste Auswahl können wir Verhaltensweisen „angleichen“, welche letztendlich zu einem natürlichen Bestandteil unseres Grundverhaltens werden können.

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 sind für Sie grundlegend und sie zweifeln nicht daran, Fehler und Irrtümer zu korrigieren.

Sie konzentrieren sich auf Daten und sachliche Angelegenheiten und Sie tendieren dazu, effektive Methoden und Verfahrensweisen zu entwickeln, um zufriedenstellende Ergebnisse zu erzielen.

Ihre Kommunikation mit anderen ist normalerweise kurz angebunden und auf praktische Details ausgelegt. Sie bevorzugen es, Diskussionen auf eine sachliche Ebene zu bringen. 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.





Angepasst

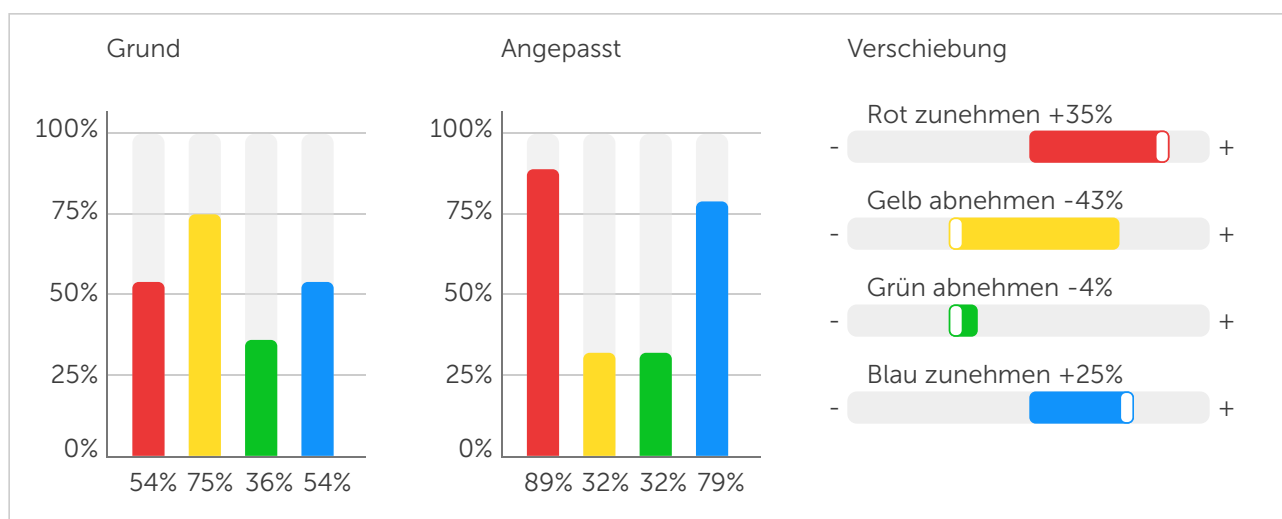


Sie mögen die Veränderung und Vielseitigkeit und zeigen sich oft nervös und ungeduldig. Gelegentlich kann es Ihnen schwerfallen, monotone und routinemäßige Aufgaben zu übernehmen. Das ist etwas, was Sie schnell langweilt. Sie haben einen starken Drang danach, immer beschäftigt zu sein und oft haben Sie das Gefühl, 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.

Wie Sie sich anpassen

Bei der Anpassung geht es darum, Ihr Verhalten zu verändern, um es den Bedürfnissen anzupassen, die Sie in Ihrem Umfeld wahrnehmen, das Personen, Geschehnisse, Umstände und Voraussetzungen der Situation umfasst. Je nach den Antworten bei der Analyse sind dies einige Beispiele dafür, wie Sie meinen, sich anpassen zu müssen. Die untere Tabelle erklärt allgemein, was passiert, wenn ein Faktor zu- oder abnimmt.

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



In Ihrem angepassten Verhalten haben Sie die Tendenz dazu:



- komplexe Systeme zu verstehen.
- nichts dem Zufall zu überlassen, wenn Sie eine Aufgabe übernehmen.
- andere mit logischen Argumenten zu beeinflussen.
- in Ihrem Gebiet fachkundig und belesen zu sein.



- waghalsige Projekte mit zuweilen großem Risiko zu fördern.
- an sich selbst zu glauben, auch wenn Ihnen zu einem Thema nur wenig Information vorliegt.
- lieber zu den Entscheidern als zu den Ratsuchenden zu gehören.
- zu erwarten, dass andere Ihre Anweisungen befolgen.



- sich gestresst zu fühlen, wenn Sie zu wenig zu tun haben.
- bei verschiedenen Themen gerne die Initiative zu übernehmen.
- mit Ihrem Engagement für Motivation in der Gruppe sorgen zu können.
- das Zugpferd zu sein.



- ein urteilsfähiger Mensch zu sein, der Fakten objektiv beurteilt.
- gut kalkulierte Risikoanalysen vorzunehmen.
- zu zögern, Informationen an Ihnen unbekannte Personen weiterzugeben.
- zu anderen möglichst eine gewisse Distanz zu wahren.

Wie kommunizieren Sie mit anderen in Ihrem angepassten Verhalten.

Die verschiedenen Verhaltensstile passen sich unterschiedlich ihrem Umfeld an. Man kann sagen, dass es sich um typische Verhaltensweisen handelt, um eine Nachricht wirksam dem Umfeld zu vermitteln. Im Folgenden werden einige Beschreibungen Ihrer wahrscheinlichen Kommunikationsweise mit anderen in Ihrem angepassten Verhalten eingeschlossen.

In Ihrem angepassten Verhalten versuchen Sie:



- Ihre Begründungen auf Daten, Ziffern und kohärente Argumente zu stützen.
- methodisch vorzugehen und nichts dem Zufall überlassen.



- dass andere tun, was Sie sagen.
- die Führung zu übernehmen und den Weg zu zeigen.



- sich überzeugend und klar bei dem zu zeigen, was Sie für wichtig halten.
- eigene Vorschläge und Initiativen einzubringen.



- lieber zu beobachten und zuzulassen, dass andere den ersten Schritt machen.
- Risiken zu bewerten und die Dinge in der richtigen Reihenfolge zu machen.

Folgen Ihrer Kommunikationsweise in Ihrem angepassten Verhalten

Manchmal wird Ihre Kommunikationsweise anders wahrgenommen, als Sie es vorgesehen haben. Es ist möglich, dass Sie Folgendes als Konsequenz Ihrer Kommunikationsweise beachten müssen.

Mögliche Folgen Ihrer Kommunikation in Ihrem angepassten Verhalten:



- Sie sollten vielleicht daran denken, dass Entscheidungen zuweilen weniger fundiert getroffen werden müssen.
- Denken Sie daran, dass nicht alle Aufgaben gleich gründlich vorbereitet werden müssen, damit ein gutes Ergebnis erzielt wird.



- Bevor Sie eine Idee weiterverfolgen, sollten Sie sie eventuell mit jemandem anderen durchsprechen.
- Denken Sie daran, dass Ihre Umgebung mit mehr Informationen kooperativer werden kann.



- Ihre Ambitionen können von den anderen als den Frieden am Arbeitsplatz störendes Element wahrgenommen werden.
- Sie können als ein zu überwältigender und proaktiver Mensch wahrgenommen werden.



- Manche Personen können Sie als zu vorsichtig wahrnehmen.
- Sie können mit spontaneren Personen, die dazu tendieren, riskante Entscheidungen zu treffen, in Konflikt geraten.

Wie Sie die Wirksamkeit in Ihrem angepassten Verhalten steigern

In Ihrem angepassten Verhalten können Sie Ihre Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit den anderen ausbauen und Ihre Funktionen effektiver durchführen. Im Folgenden schlagen wir einige Aspekte vor, auf die Sie vielleicht achten sollten.

Als Ergänzung zu Ihrem angepassten Verhalten können Sie andere Personen brauchen, die:



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



- mit Ihnen debattieren, damit Sie sich bei der Entscheidungsfindung nicht alleine fühlen.
- Ihnen mehr Selbstvertrauen geben.



- sicherstellen, dass das, für das Sie sich engagieren, auch einen wirklichen Nutzen für die Aktivitäten hat.
- das Bild im Zusammenhang sehen können und wissen, wie man Ihre Energie am besten nutzen kann.



- logisch vorgehen und Probleme und Herausforderungen systematisch angehen.
- hartnäckig sind und Ihnen dabei helfen, Ihr Energielevel aufrecht zu erhalten.

Möglicherweise sollten Sie bei Ihrem angepassten Verhalten Folgendes berücksichtigen:



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



- Verstehen Sie, dass die Übereinkunft manchmal die angemessene Weise der Entscheidungsfindung ist.
- Verstehen Sie, dass andere Personen auch teilnehmen möchten.



- Gehen Sie die Dinge nacheinander an.
- Vervollständigen Sie das, was Sie versprochen haben, und liefern Sie es ab.



- Jeder hat seine eigene Sicht auf die Dinge.
- Lob muss begründet sein, um Wert zu haben.

Stärken Ihres angepassten Verhaltens

Alle Verhaltensstile zeigen wertvolle Merkmale für das Unternehmen, in dem sie arbeiten, auf. Im Folgenden werden wahrscheinliche Beiträge Ihres angepassten Verhaltens aufgeführt.



- Sie haben eine systematische Denkweise und planen eine Aufgabe gern gründlich, bevor Sie sie angehen.
- Komplexe Systeme können Sie meist gut erfassen.
- Sie verfügen meist über gute Kenntnisse in Ihrem Bereich.
- Unnötigen Risiken beugen Sie durch Ihre logische Denkweise vor.



- Sie haben die Fähigkeit, rasch neue Möglichkeiten zu erkennen.
- Neuen Problemlösungsstrategien gegenüber sind Sie aufgeschlossen.
- Für Sie ist es eine Herausforderung, schwierige Probleme zu lösen.
- Sie stellen sich Herausforderungen.



- Sie verleihen Ihrer Umgebung Energie.
- Sie sind dynamisch und unternehmungslustig.
- Sie sind offen für die Unternehmensentwicklung.
- Sie haben die Fähigkeit, neue Ideen aufzunehmen.



- Sie beurteilen immer erst die Risiken, bevor Sie zu einem Thema Stellung beziehen.
- Sie handeln selten impulsiv.
- Sie treten korrekt und sachlich auf.
- Sie konzentrieren sich auf Ihre Aufgaben und vermeiden gern unnötige soziale Interaktion.

Was bedeutet der Unterschied zwischen dem Grund- und angepassten Verhalten?

Der Unterschied zwischen Ihrem Grund- und angepassten Verhalten zeigt die Änderungen auf, die Sie glauben, machen zu müssen, um sich einer bestimmten Situation anzupassen, wie zum Beispiel bei der Arbeit. Haben Sie darüber nachgedacht, warum Sie diese Anpassungen vornehmen?

1. In welchen Situationen haben Sie das Gefühl, sich auf diese Art anpassen zu müssen?

.....

2. Mit welchen Personen passen Sie sich auf diese Art an?

.....

3. Gibt es Aufgaben, die dazu führen, dass Sie sich auf diese Art anpassen?

.....

4. Welcher ist Ihrer Meinung nach der Grund für diese Anpassung?

.....

.....

Einleitung WHY Index®

WHY Index® ist eine Analyse Ihrer persönlichen Motivationen. Das Werkzeug ist in vielen Situationen nützlich, wo persönliche Unterschiede wichtig sind. Es kann zum Beispiel in Bereichen wie Personalentwicklung, Rekrutierung, Gruppenentwicklung, Führungsentwicklung, Verkaufsentwicklung, Konfliktmanagement und auch in Bezug auf Kommunikation und Zusammenarbeit in einer breiteren Perspektive eingesetzt werden. WHY Index® misst und beschreibt sowohl die STARKEN als auch die SCHWACHEN Werte in den verschiedenen Indikatoren und zeigt, was Sie suchen und Ihnen Energie gibt, aber auch, was Sie vermeiden wollen oder Ihnen Stress oder Konflikte bereitet.

Der WHY Index®-Bericht beschreibt, warum Sie auf der Grundlage Ihrer persönlichen Werte und Einstellungen in einer bestimmten Weise handeln. WHY Index® hilft Ihnen auch zu finden, warum Sie bestimmte Entscheidungen treffen und wie Sie mit Ihrer Umgebung interagieren und zusammenarbeiten.

Zeit und Geld	- Ihre Beziehung zu Gewinn und Verlust.
Theoretische Problemlösung	- Ihre Meinung über Informationen und Neuigkeiten.
Umgebung	- Ihr Gefühl für die Umgebung.
Unabhängigkeit	- Ihre Meinung zur persönlichen Unabhängigkeit.
Soziales Bewusstsein	- Ihr Ansatz gegenüber anderen Menschen.
Fortschritt	- Ihre Meinung über Lernen und Entwicklung.
Verfahren	- Ihr Ansatz gegenüber Regeln und Vorschriften.
Praktische Problemlösung	- Ihr Ansatz zu Herausforderungen.

Hintergrund

Was ist Motivation? Es ist wichtig, zwischen äußerer Motivation (etwas tun, um eine Belohnung zu erhalten) und innerer Motivation (etwas aus reiner Lust tun) zu unterscheiden. Viele von uns verbinden den Begriff mit der Tatsache, Freude, Zufriedenheit und Engagement zu empfinden bei dem, was wir tun. Abgesehen davon ist Geld die am häufigsten angewandte Methode, um Mitarbeiter zu motivieren; das kann jedoch auch Probleme nach sich ziehen und ist vermutlich nicht die rentabelste Lösung. Geld kann zweifelsohne ein Motivationsfaktor sein, aber hohe Bonuszahlungen basierend auf der Erfüllung bestimmter Vorgaben können das persönliche Interesse an den Aufgaben senken und letztendlich sogar zu einer Leistungsminderung führen.

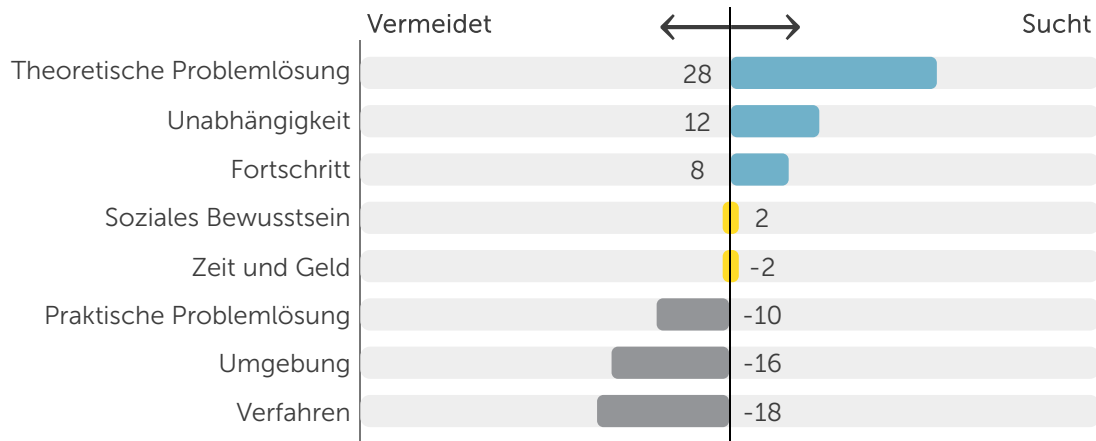
Man könnte sagen, es gibt drei Grundprinzipien im Zusammenhang mit der inneren Motivation:

- Autonomie – Menschen, die Entscheidungen treffen, sind viel mehr an den Ergebnissen interessiert.
- Meisterschaft – Menschen, die spüren, dass sie sich in ihrem Beruf verbessern, sind eher bereit, Herausforderungen anzunehmen und beruflich zu wachsen.
- Zielsetzung – wir alle haben gern das Gefühl, dass das, was wir tun, zu einem höheren Ziel beiträgt.

Weder ein Unternehmen noch ein Chef können innere Motivation in einem Menschen erzeugen. Sie können aber die Bedingungen schaffen, damit sich diese einstellt. Man hat nachgewiesen, dass die Notwendigkeit der persönlichen Entwicklung einen wichtigen positiven Einfluss auf die innere Motivation hat. Menschen, die dieses Ziel verfolgen, möchten auch viel mehr in ihrer Arbeit wachsen und haben demzufolge eine höhere innere Motivation, ihre Arbeit gut zu machen. Wenn es Möglichkeiten für persönliche Entwicklung in einem Unternehmen gibt, dann steigen auch die Chancen, Mitarbeiter mit innerer Motivation zu bekommen.

WHY Index® – 8 Motivatoren

Die folgenden Texte beschreiben Ihr persönliches WHY Index® Motivationsprofil. Das Diagramm zeigt Ihre Bewertung für jeden der 8 WHY Index® -Motivatoren in absteigender Reihenfolge der Priorität, vom höchsten zum niedrigsten Wert. Die rechte Seite des Diagramms (positive Werte) zeigt, was Sie suchen. Die linke Seite (negative Werte) zeigt, was Sie vermeiden. Jeder Motivator wird spezifisch nach Ihren besonderen Werten beschrieben.



Sucht



Theoretische Problemlösung

Sie ziehen es vor, verschiedene Umstände rational und unparteiisch zu untersuchen, ohne dass persönliche Gefühle, Interpretationen oder Vorurteile Ihre Schlussfolgerungen beeinflussen. Für Sie ist es wichtig, ein vollständiges Verständnis einer Frage zu haben, bevor Sie eine Entscheidung treffen. Sie suchen gerne nach Fakten, Informationen und wollen das Gesamtbild zu entdecken. „Es ist ein Vergnügen, Dinge zu wissen!“ Sie nehmen gerne eine kontemplative Einstellung an und ignorieren oft die Schönheit, den praktischen Nutzen oder den finanziellen Wert eines Objekts. Sie wollen die Zusammenhänge zwischen den Dingen finden und verstehen. Sie beobachten die Realität mit kritischen und rationalen Augen.



Unabhängigkeit

Sie ergreifen gerne die Initiative und warten nicht darauf, dass andere Ihnen den Weg weisen. Sie wissen, was Sie wollen, und setzen alles daran, um Ihre Ziele zu erreichen. Selbst wenn Sie auf Widerstand stoßen, bleiben Sie standhaft und gehen weiter voran. Ihr Motto könnte lauten: Alles beginnt mit einem Schritt – meinem eigenen. Sie haben ein starkes Bedürfnis, Einfluss auf Ihr tägliches Leben und Ihre Entscheidungen zu nehmen. Unabhängigkeit bedeutet für Sie, die Kontrolle zu haben – sowohl über sich selbst als auch über den Verlauf von Situationen. Sie möchten Strukturen verstehen, Bedingungen beeinflussen und in der Lage sein, wichtige Entscheidungen zu treffen. Beziehungen zu einflussreichen Personen können wichtig sein, vor allem aber, weil sie Ihnen den Freiraum geben, nach Ihren eigenen Vorstellungen zu handeln.



Fortschritt

Sie glauben, dass die persönliche Entwicklung ein lebenslanger Prozess ist. Es ist ein Weg für Menschen, ihre Fähigkeiten und Qualitäten zu entwickeln, einen Sinn im Leben zu finden und sich so langfristige Ziele zu setzen, um ihr Potenzial zu erreichen und zu maximieren. Sie interessieren sich für die persönliche Entwicklung und das Wohlbefinden. In der Regel gedeihen Sie in Umgebungen, die Raum für kreatives und innovatives Denken lassen. Ihr Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung kann als Wunsch geäußert werden, Ihre eigenen Ideen oder die von anderen auf die Probe zu stellen.

WHY Index® – 8 Motivatoren - Fortsetzung

2

Soziales Bewusstsein

Sie können sich mit den Gefühlen eines anderen Menschen vertraut machen und möchten versuchen, dessen Leiden zu lindern. Ein guter Zuhörer zu sein, ist eine Ihrer natürlichen Qualitäten. Sie können oft ein Problem drehen und umkehren, um eine richtige Lösung zu finden. Sie interessieren sich für andere Menschen, Teamarbeit und allgemeines Wohlbefinden. Sie werden oft als freundlich, angenehm und selbstlos angesehen. Sie sind gelegentlich bereit, Ihren eigenen Gewinn zu opfern (z. B. in Form von Zeit und Geld), wenn dies sich als Verlust für jemand anderen entwickeln würde.

Vermeidet

-2

Zeit und Geld

Ihre Einstellung zum Geld ist oft entspannt und unprätentiös. Ihr Ziel ist es nicht, Ihr Finanzvermögen um jeden Preis zu erhöhen, sondern es als Mittel zu sehen, um die Freuden des Lebens zu genießen. Sie sind vorsichtig und suchen die Möglichkeit, Teil einer Situation zu sein, die Ihnen ein Gefühl der Sicherheit und Zugehörigkeit vermittelt. Wann und ob Sie investieren, betrachten Sie die praktischen und sichtbaren Vorteile und nicht den persönlichen Gewinn. Sie sind großzügig mit Zeit und Geld, besonders mit Menschen, die Sie kennen und denen Sie vertrauen.

-10

Praktische Problemlösung

Ihre Erfahrung zeigt, dass Handbücher oft die Lösung einer Aufgabe erleichtern. Wenn es bereits eine Beschreibung des Vorgehens gibt, ist es unnötig, diese zu ändern. Sie ziehen es vor, andere um Hilfe zu bitten, wenn es darum geht, Dinge zu planen, zu bauen und zu reparieren, von klein bis groß. Manchmal können Sie eine Frustration zwischen Theorie und Praxis fühlen. Sie können eine Anleitung lesen und verstehen, aber es könnte Ihnen schwerfallen, das Endergebnis zu sehen. Ihr Netzwerk von hilfsbereiten Menschen ist Gold wert.

-16

Umgebung

Für Sie ist es wichtiger, eine funktionierende Lösung für ein Problem zu präsentieren. Dass der Look etwas zu wünschen übrig lässt, spielt keine Rolle. Schönheit ist der Funktion untergeordnet. Sie schätzen Ihre Umgebung, Form und Schönheit als weniger wichtig. Sie suchen lieber, wie die Dinge zusammen laufen und funktionieren. Sie sind nicht auf eine stilvolle, schön dekorierte Umgebung angewiesen, sondern bevorzugen eine rationale und funktionale Umgebung oder Arbeitsplatz.

-18

Verfahren

Sie sind bereit, andere Meinungen als Ihre eigenen zu respektieren und zu akzeptieren. Ihre grundlegende Ansicht ist, dass ein Mensch in der Lage sein sollte, über sein eigenes Leben zu entscheiden. Neue Ideen sind immer erfrischend und können jeden dazu bringen, ein besseres Leben zu führen. Sie sehen das Leben als flexibel, wandelbar und voller Möglichkeiten. Sie halten sich nicht an Traditionen. Sie ziehen es vor, neue Lösungen, neue Methoden und Möglichkeiten zu erforschen und sind offen für neue Lösungen. Dieser Ansatz kann manchmal zu Kommunikationsproblemen mit Personen mit eher traditionellen Ansichten des Lebens führen.

Energie

Um Ihre Motivation und Ihren Antrieb zu steuern und weiterzuentwickeln, ist es wichtig, dass Sie verschiedene Aspekte Ihrer eigenen Reaktion und der anderer in unterschiedlichen Kontexten verstehen. Manche Situationen geben Ihnen Energie, in anderen verlieren Sie sie, wieder andere erzeugen Widerstand oder sogar Konflikte. Die Dynamik dieser verschiedenen Motivatoren bestimmt, wie Sie sich mit Ihrer Umgebung verhalten. In diesem Abschnitt des Berichts schlagen wir mehrere Ansätze vor, über die Sie nachdenken können. Einige Beschreibungen werden Ihnen naheliegend erscheinen; einige sind vielleicht Schwachpunkte und andere sind vielleicht sensiblere Punkte.

Es gibt Ihnen Energie, wenn:

- Sie verschiedene Standpunkte begründen und untersuchen dürfen, bevor Sie eine gemeinsame Entscheidung treffen.
- Wenn Sie Widerstände überwinden und die Aufmerksamkeit erhalten, die Sie Ihrer Meinung nach verdienen.
- Sie und die Menschen in Ihrer Umgebung darüber diskutieren können, wie Sie Ihre Ziele erreichen werden, einzeln oder gemeinsam.
- Sie es schaffen, einer anderen Person zu helfen, eine Lösung für ein schwieriges Problem oder Dilemma zu finden.
- Sie sich selbst eine Freude machen und an der schönsten Seite des Lebens leben dürfen.
- Sie mit Menschen zusammenarbeiten, die die Lösung eines Problems genauso sehen wie Sie - folgen Sie den Anweisungen ohne Abweichungen, und das meiste wird gelöst!
- das Ziel darin besteht, ein funktionierendes und funktionales Produkt ohne Rücksicht auf das Aussehen zu entwickeln.
- Sie mutig genug sind, für sich selbst einzustehen.

Es lässt Sie Energie verlieren, wenn:

- Menschen emotionale Argumente eine Entscheidung beeinflussen lassen.
- Wenn Sie trotz aller Bemühungen das Gefühl haben, Ihrem Ziel nicht näher zu kommen.
- die Menschen in Ihrer Umgebung nicht an Veränderung und Entwicklung interessiert sind.
- Ihr Wille zu helfen von der betreffenden Person nicht geschätzt wird.
- sich herausstellt, dass es bei den meisten Dingen im Leben doch um Geld geht.
- unnötige Zeit damit verbracht wird, ein Problem zu lösen, das Ihrer Meinung nach bereits behoben ist.
- die Funktion keine Priorität ist.
- Regeln zu einer Ausrede werden, um die persönliche Freiheit anderer einzuschränken.

Konflikt / Vorschläge

Um Ihre Motivation und Ihren Antrieb zu steuern und weiterzuentwickeln, ist es wichtig, dass Sie verschiedene Aspekte Ihrer eigenen Reaktion und der anderer in unterschiedlichen Kontexten verstehen. Manche Situationen geben Ihnen Energie, in anderen verlieren Sie sie, wieder andere erzeugen Widerstand oder sogar Konflikte. Die Dynamik dieser verschiedenen Motivatoren bestimmt, wie Sie sich mit Ihrer Umgebung verhalten. In diesem Abschnitt des Berichts schlagen wir mehrere Ansätze vor, über die Sie nachdenken können. Einige Beschreibungen werden Ihnen naheliegend erscheinen; einige sind vielleicht Schwachpunkte und andere sind vielleicht sensiblere Punkte.

Es kann zu Konflikten führen, wenn:

- Sie eine Entscheidung, die Sie für falsch halten und die keine sachliche Grundlage hat, nicht beeinflussen konnten.
- Wenn Sie mit starken Gegenargumenten konfrontiert werden und das Gefühl haben, dass Ihr Wunsch, Einfluss zu nehmen, nicht ernst genommen wird.
- Sie in Ihrem Bestreben, sich zu entwickeln und Ihre Ziele zu erreichen, entmutigt werden.
- Sie feststellen, dass Sie zu viel Zeit damit verbracht haben, anderen zu helfen, und Ihre Aufgaben beeinträchtigt sind.
- Ihnen vorgeworfen wird, finanzielle Ressourcen missbraucht zu haben.
- jemand eine bessere Lösung für ein Problem finden will, für das es bereits eine akzeptierte Lösung gibt.
- die Diskussion über z.B. welchen Farbton man verwenden soll, unangemessen lange dauern kann, anstatt zu prüfen, ob das Produkt/Dienstleistung tatsächlich funktioniert.
- zu verschiedenen Themen nur eine Meinung als die richtige erlaubt ist.

Aspekte, die Sie berücksichtigen sollten:

- Manchmal kann es wertvoll sein, auch emotionalere Argumente zu hören.
- Eigeninitiative erfordert auch Ausgewogenheit – den richtigen Zeitpunkt zum Handeln zu wählen, macht Ihre Bemühungen nachhaltig und effektiver.
- Einige Menschen sind glücklich mit dem Leben, wie es ist, ohne immer wieder neue Dinge lernen zu müssen.
- Die Fürsorge für andere ist positiv, aber vergessen Sie nicht den eigentlichen Verantwortungsbereich.
- Es gibt ein Niveau, bei dem mehr Geld uns nicht glücklicher macht.
- Manchmal gibt es keine Handbücher zur Verfügung.
- Manchmal kann das Aussehen wichtiger als die Funktion sein.
- Unerwartete Wege zu gehen und die Gruppe zu verlassen, ist hart und schmerzt manchmal.

Motivationsindikator Radar



Die obige Grafik stellt Ihren Wert für jeden der 8 Motivatoren des WHY Index® dar. Jeder Motivator ist mit 3 verschiedenen Indikatoren dargestellt, die mit der Stärke Ihres Motivators korrespondieren. Verwenden Sie einen Stift und markieren Sie die Indikatoren/Adjektive um die Grafik herum, die Sie bei sich selbst erkennen. Die Indikatoren, in denen Sie sich nicht erkennen, markieren Sie bitte nicht.

Kopieren Sie dann die markierten Indikatoren/Adjektive auf die nächste Seite des Berichts. Bitte halten Sie die Indikatoren nach Motivator getrennt. Auf der rechten Seite können Sie dann darüber nachdenken, wie diese Indikatoren/Adjektive Sie in verschiedenen Situationen beeinflussen, z. B. auf der Arbeit, in der Zusammenarbeit mit jemandem, usw.

Beginnen Sie mit Situation 1 und versuchen Sie zu überlegen, wie die verschiedenen Motivatoren und die jeweils markierten Indikatoren auf Sie wirken. Machen Sie dann mit der nächsten Situation weiter, bis Sie alle Situationen berücksichtigen haben. Wenn Sie möchten, können Sie Ihre eigenen Situationen schreiben und die Motivatoren und Indikatoren verwenden, um weitere Situationen zu analysieren. Die gleichen Motivatoren und Indikatoren können in verschiedenen Situationen verwendet werden.

Mögliche Situationen

Mögliche Situationen:

1. Aktuelle Arbeitssituation
2. Private Situation
3. Erzeugt Spannung - Stress
4. Es gibt mir ein gutes Gefühl
5. Notwendig zu reduzieren, um effizienter zu werden
6. Notwendig zu vergrößern, um effizienter zu werden

Jetzt haben Sie eine Roadmap erstellt, wie Sie agiler und effizienter werden können, und Sie verstehen besser, warum Sie handeln und Dinge tun. Sie haben ein besseres Verständnis für Ihre aktuelle Arbeit und Ihre private Situation.

[illegible]

Profilcard

Auf dieser Seite finden Sie eine persönliche gestaltete Visitenkarte. Schneiden Sie das Bild aus, indem Sie den Linien folgen, falten Sie es dann in der Hälfte und laminieren Sie es.

