

Porteur d'évolution



Cand 3

EASI Verhalten & Motivation - 19.02.2014

EASI

Erweiterter Managerreport

Inhalt

EASI Verhalten & Motivation - 19.02.2014

Erweiterter Managerreport

- Über diesen Bericht
- Verhaltensstil
- Primärer und sekundärer Verhaltensstil
- Mehr über den primären Verhaltensstil
- Kommunikationsstile
- Motivationsstil
- Lernmotivation
- Gap-Analyse von Verhalten und Motivation
- Gedanken vor dem Dialog
- Entwicklungskatalog
- Hinweise für die Nachbearbeitung

Geburtsjahr: 1968	Aktuelle Tätigkeit: Angestellt
Herkunftsland: Switzerland	Anzahl Berufsjahre: 25
Bildungsstand: Berufslehre/Berufsschule	Fragebogen ausgefüllt: 19.02.2014
Position im Unternehmen: Management	

Über diesen Bericht

Instrument und Bericht

EASI ist eine Typologie, die typische Verhaltens- und/oder Motivationsstile in einem beruflichen Umfeld beschreibt. Diese werden im vorliegenden Bericht näher erläutert. Grundlage für den Bericht sind ausschließlich die Antworten auf den EASI-Fragebogen. Er enthält keine Informationen aus anderen Quellen und ist für die persönliche Verwendung bestimmt. Er unterliegt dem Datenschutz und ist vertraulich. Zur besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit ist der Text nicht immer geschlechtsneutral formuliert. Selbstverständlich sind im jeweiligen Kontext Frauen und Männer gleichermaßen gemeint und auch angesprochen.

Normgruppe

Für ein besseres Verständnis der Ergebnisse werden diese Antworten mit denen einer Normgruppe verglichen. Die Normgruppe besteht aus einer repräsentativen Anzahl Erwerbstätiger. Für deren Zusammensetzung wurden Alter, Geschlecht, Führungsebene, Branche usw. berücksichtigt.

Zweck: Individuelle Entwicklung

Zweck dieser Analyse ist es, einen konkreten Ausgangspunkt für persönliche Weiterentwicklung zu erhalten. Der Einsatz von EASI kann dabei helfen, den Dialog auf Stärken zu konzentrieren und auf Gebiete, die es möglicherweise zu entwickeln gilt. Zudem kann sich daraus eine gute Gelegenheit ergeben, jene Aspekte zu diskutieren, bei denen der Testteilnehmer besonders erfolgreich ist.

Überlegungen zur Ethik und den Rechten des Testteilnehmers

Keines der Ergebnisse ist „richtig“ oder „endgültig“, sondern sollte immer auf der Grundlage der mit einer bestimmten beruflichen Tätigkeit verbundenen Aufgaben beurteilt werden. Der Testteilnehmer hat das Recht, dass mögliche Fragen zu den Ergebnissen von einer EASI-zertifizierten Person beantwortet werden. Der Testteilnehmer sollte darüber informiert werden, wie das Resultat im laufenden Prozess verwendet wird und wer darüber Kenntnis erhält.

Genauigkeit des Berichts

Verhalten und Motivation bei der Arbeit können sich im Lauf der Zeit verändern – dies hängt teilweise von den Arbeitsumständen ab. Falls die Testteilnahme schon einige Zeit zurückliegt, sollte überlegt werden, ob die Inhalte dieses Berichts noch zutreffen.

Die Qualität von EASI ist ausgezeichnet dokumentiert und beruht auf internationalen Standards für Testqualität.

Die Genauigkeit dieses Berichts hängt stark davon ab, wie ehrlich und spontan der Testteilnehmer geantwortet hat.

Verhaltensstil

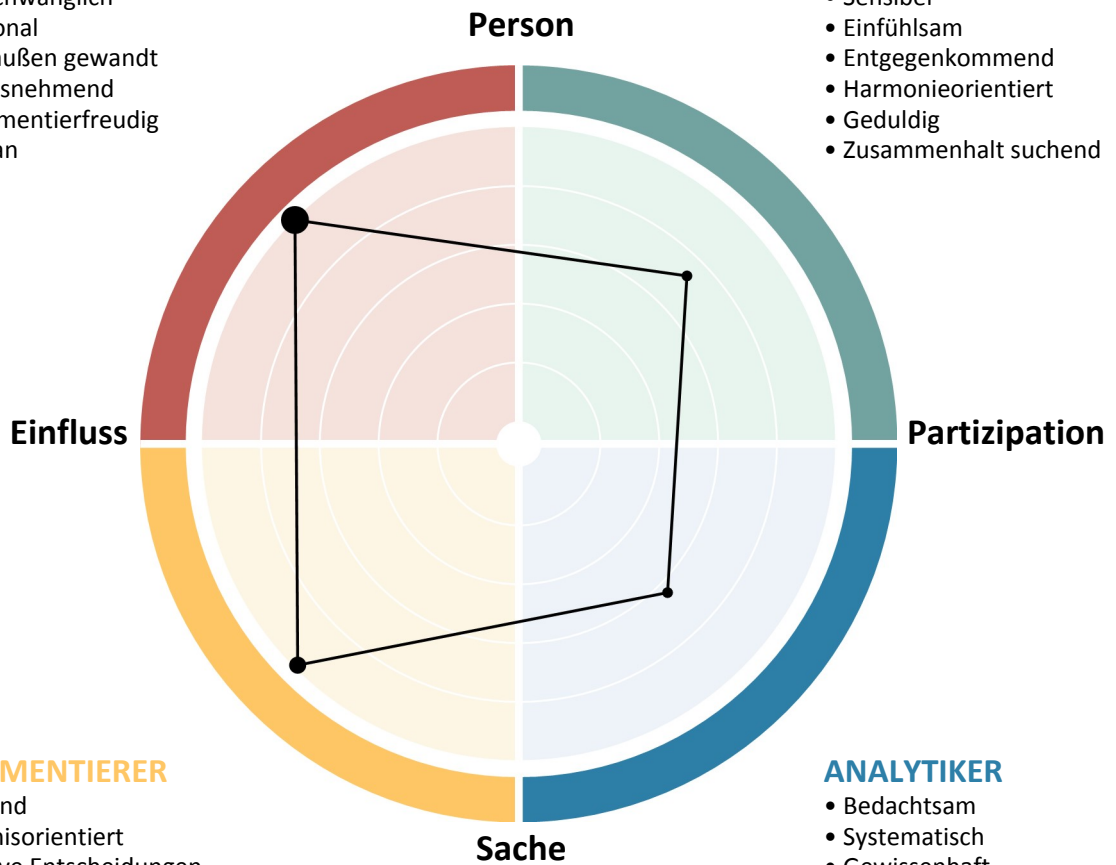
Wir alle haben bestimmte Verhaltensmuster, denen wir besonders oft folgen. Diese Verhaltensmuster lassen sich in vier verschiedene Stile aufteilen. In der nachfolgenden Grafik sehen Sie die Positionierung von Cand 3 bezogen auf die vier Verhaltensstile.

ENTHUSIASTEN

- Überschwänglich
- Emotional
- Nach außen gewandt
- Einflussnehmend
- Experimentierfreudig
- Spontan

SUPPORTER

- Sensibel
- Einfühlsam
- Entgegenkommend
- Harmonieorientiert
- Geduldig
- Zusammenhalt suchend



IMPLEMENTIERER

- Steuernd
- Ergebnisorientiert
- Effektive Entscheidungen
- Pragmatisch
- Direkt
- Ungeduldig

ANALYTIKER

- Bedachtsam
- Systematisch
- Gewissenhaft
- Rational
- Kritisch
- Formell

Primärer und sekundärer Verhaltensstil

Der primäre Verhaltensstil von Cand 3: Enthusiast

Der Primärstil ist das Verhalten, das vorwiegend gezeigt und von anderen wahrgenommen wird.

Übersicht

- Überschwänglich
- Emotional
- Nach außen gewandt
- Einflussnehmend
- Experimentierfreudig
- Spontan

Im Detail

Enthusiasten verleihen ihren Emotionen typischerweise Ausdruck und lassen sich von der Stimmung innerhalb der Gruppe sehr leicht beeinflussen. Umgekehrt können Stimmungen von Enthusiasten auch die Stimmung der Gruppe stark beeinflussen. Ein überschwänglicher Enthusiast kann in den meisten Gruppen eine positive Atmosphäre verstärken und sie mit Energie aufladen.

Enthusiasten können positive Gefühle wie Freude und Begeisterung hervorragend ausdrücken. Ebenso frei können sie gelegentlich Ärger und Enttäuschung zum Ausdruck bringen. Die positiven Gefühle helfen Enthusiasten und den Personen in ihrem Umfeld, schwierige und aufreibende Situationen zu meistern.

Enthusiasten haben bei einer Zusammenarbeit positive Erwartungen an die Beiträge anderer. Sie sind extravertiert und es fällt ihnen leicht, mit anderen – selbst mit Unbekannten – zu kommunizieren. Enthusiasten wirken durch ihre Offenheit anziehend und lassen sich durch Beiträge anderer leicht inspirieren.

Enthusiasten durchbrechen oft festgelegte Rahmenbedingungen und Verfahren oder stellen diese in Frage. Dies birgt ein großes Potential für die Entwicklung neuer, andersartiger Ideen und Methoden. Enthusiasten entwickeln viele Ideen gemeinsam mit anderen, da sie sehr offen sind und Anregungen gerne aufnehmen. Sie suchen Veränderungen und erkennen oft Chancen, die andere übersehen. Sie sind sehr experimentierfreudig und arbeiten gerne mit mehreren Optionen.

Enthusiasten sind sehr gesprächig und reden gerne über sich. In den meisten Situationen stellen sie sich in den Mittelpunkt. Andere schätzen ihre facettenreiche und lebhaftige Art. In der Zusammenarbeit übernehmen sie leicht die Führung und beeinflussen die Haltung und Meinung anderer. Manchmal können sie sogar dominant wirken. Unterstützt wird dies durch eine energische, ungeduldige und stark anspornende Vorgehensweise, sodass Enthusiasten oft auch als Initiatoren wahrgenommen werden.

Sie können zunächst strukturiert wirken und scheinen alles im Griff zu haben, doch unter Druck mangelt es ihnen oft an Organisation und systematischem Vorgehen. Enthusiasten nehmen Dinge, wie sie kommen, und improvisieren im weiteren Verlauf.

Enthusiasten fällt es leicht, schnelle Entscheidungen zu treffen. Sie sind impulsiv und spontan. Wenn sie Entscheidungen treffen, verlassen sie sich oft auf ihre unmittelbare Intuition und folgen ihrem Instinkt.

Enthusiasten ziehen Aufregung und eine dynamische Umgebung der Ruhe und Vorhersehbarkeit vor. Es ist für sie selbstverständlich, alle damit verbundenen Risiken zu akzeptieren. Sie schätzen Abwechslung und delegieren daher gerne Routinearbeiten oder Aufgaben, die große Detailgenauigkeit erfordern. Wesentlich lieber konzentrieren sie sich auf Konzepte und allgemeine Themen.



Klassische Fehlinterpretation

Wenn man das Verhalten anderer beschreibt und interpretiert, kann es zu einem solchen Maß an Vereinfachung kommen, dass Fehlinterpretationen die Folge sind.

Eine klassische Fehlinterpretation von Enthusiasten: Sie sind immer fröhlich und in Feierlaune!

Enthusiasten wirken vielleicht stets zufrieden, doch da sie emotional sind, werden sie auch einige negative Gefühle haben. Einige Enthusiasten können negative Gefühle in Gesellschaft unterdrücken, da diese nicht immer zu ihrer Rolle als „Frohnatur“ passen. Doch genau wie jeder andere müssen auch Enthusiasten hin und wieder negative Gefühle erleben und zeigen.

Sekundärer Verhaltensstil: Implementierer

Die meisten Menschen zeigen auch Verhaltensweisen, die sich durch ihren Sekundärstil erklären lassen. Typischerweise ist der Sekundärstil für andere nicht so offensichtlich wie der Primärstil. Im Lauf der Zeit kann der Sekundärstil sich jedoch entwickeln und sogar zum Primärstil werden. Dies geschieht beispielsweise mit fortschreitendem Alter und/oder wenn sich die Gegebenheiten bei der Arbeit entwickeln.

Übersicht

- Steuernd
- Ergebnisorientiert
- Effektive Entscheidungen
- Pragmatisch
- Direkt
- Ungeduldig

Beschreibung

Implementierer sind effizient, ergebnisorientiert und konzentrieren sich hauptsächlich auf unmittelbar anstehende Aufgaben. Sie treffen schnelle Entscheidungen, möchten die Abläufe steuern und die Situation unter Kontrolle behalten. Infolgedessen werden sie für gewöhnlich als dominant wahrgenommen. Sie wirken skeptisch, unabhängig und scheinen großes Selbstvertrauen zu besitzen. Implementierer kontrollieren in der Regel ihre Gefühle und kommunizieren direkt und nüchtern, auch wenn sie mögliche Unzufriedenheit ausdrücken. Sie wenden nur wenig Zeit dafür auf, neue Ideen zu diskutieren, sondern suchen meistens ungeduldig effektive Lösungen.

Mehr über den primären Verhaltensstil

Stärken

Nachfolgend einige typische Stärken von Enthusiasten:

- Haben einen ganz besonderen Einfluss auf Entscheidungen und Diskussionen
- Stecken alle anderen mit ihrem Enthusiasmus an
- Kommen leicht mit anderen ins Gespräch
- Sind sehr energisch
- Treffen schnelle Entscheidungen
- Haben das Gesamtbild deutlich vor Augen
- Sind sehr neugierig und experimentierfreudig
- Bewegen sich leicht in unstrukturierten Situationen, die Improvisation oder neue Vorgehensweisen erfordern

Stolpersteine

Jede Stärke beinhaltet potentielle Risiken. Je ausgeprägter eine Stärke ist, desto leichter wird sie zum Stolperstein. Nachfolgend einige typische Stolpersteine für Enthusiasten:

- Sind ungestüm und setzen sich über jeden hinweg, der ihnen im Weg steht
- Reagieren emotional auf Enttäuschungen und Kritik, was sich negativ auf die Stimmung im Team auswirkt
- Sind in ihren Kontakten zu anderen oberflächlich
- Werden ungeduldig und ruhelos
- Treffen Entscheidungen ohne ausreichende sachliche Grundlage
- Übersehen wichtige Details
- Es gelingt ihnen nicht, Lösungen zu würdigen, die sich schon bewährt haben
- Haben beim Erfüllen von Aufgaben keine ausreichend strukturierte Vorgehensweise

Kommunikationsstile

Die vier Typen kommunizieren auf unterschiedliche Weise. Wenn jemand in „unserem“ Stil mit uns kommuniziert, neigen wir dazu, aufmerksam zuzuhören. Dadurch, dass Sie den bevorzugten Kommunikationsstil einer Person kennen, können Sie Ihren eigenen Kommunikationsstil darauf einstellen und damit Ihre Wirkung und den Verständnisgrad Ihrer Kommunikation erhöhen.

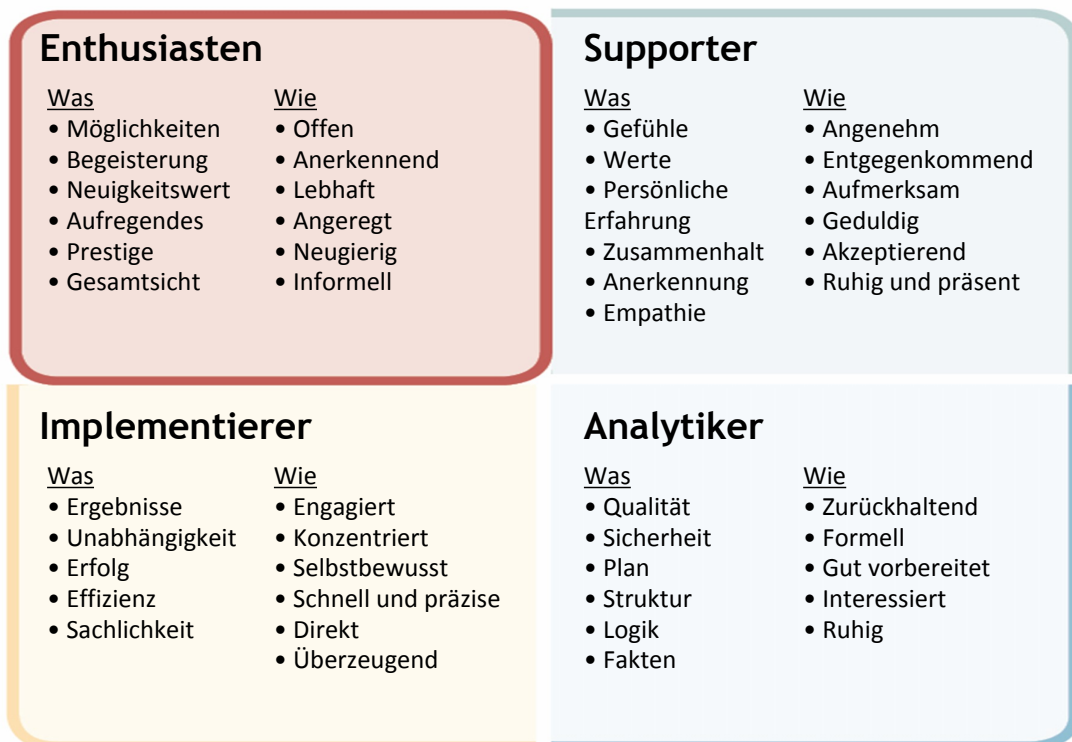
Was Sie sagen

Die vier verschiedenen Typen interessieren sich für unterschiedliche Aspekte dessen, was Sie kommunizieren möchten.

Wie Sie es sagen

Wie wir Dinge aussprechen und wie wir unsere Körpersprache einsetzen, ist extrem wichtig dafür, wie andere unsere Botschaft wahrnehmen.

Die nachstehende Illustration fasst zusammen, was zu sagen und wie es zu sagen ist, wenn man mit den vier verschiedenen Typen kommuniziert:



Kommunikationsstil der Enthusiasten

Jeder Typ lässt sich anhand seines Kommunikationsstils identifizieren. Für den Kommunikationsstil von Enthusiasten ist Folgendes charakteristisch:

- Sind bekannt für ihr starkes Bedürfnis zu reden und ihr offensichtliches Vergnügen daran
- Kommunizieren sehr offen und geradlinig
- Sind besonders lebhaft und enthusiastisch
- Verwenden stets eine anschauliche und lebendige Sprache
- Kommunizieren meistens mit der gesamten Gruppe gleichzeitig

Mit Enthusiasten kommunizieren

Bei der Kommunikation mit Enthusiasten sollten Sie bedenken, dass sie leicht zu inspirieren, vorwärtsgewandt und von Details gelangweilt sind. Enthusiasten interessieren sich hauptsächlich für neue Möglichkeiten, insbesondere künftige Chancen. Gleichzeitig haben Enthusiasten oft ein Interesse an Prestigegewinn.

Was Sie sagen:

Um in der Kommunikation mit Enthusiasten deren volle Aufmerksamkeit zu erlangen, sollten Sie Folgendes betonen:

- **Möglichkeiten** – Beispiel: „Eine gute Lösung dieser Aufgabe könnte den Weg für die Zukunft ebnen.“
- **Enthusiasmus** – Beispiel: Verwenden Sie Ausdrücke, die Ihren Enthusiasmus zeigen wie „fantastisch“, „brilliant“, „hervorragend“ usw.
- **Neuigkeitswert** – Beispiel: „Ein solches Produkt war noch nie auf dem Markt.“
- **Spannung** – Beispiel: „Diese Aufgabe ist ungeheuer spannend, denn auf diesem speziellen Gebiet haben wir noch keinerlei Erfahrung.“
- **Prestige** – Beispiel: „Ihr Lösungsvorschlag hat bei der Geschäftsleitung größtes Interesse geweckt.“
- **Das Gesamtbild im Auge behalten** – Beispiel: „Die Erfüllung dieser Aufgabe ist in einem größeren Zusammenhang von Bedeutung, denn ...“

Wie Sie es sagen:

Für die Kommunikation mit Enthusiasten empfiehlt es sich, in Ihrer Körpersprache und Sprechweise Enthusiasmus auszudrücken. Versuchen Sie, folgendermaßen zu wirken:

- **Offen** – Beispiel: Lächeln Sie.
- **Zustimmend** – Beispiel: Nicken Sie zustimmend.
- **Lebhaft** – Beispiel: Variieren Sie beim Sprechen Ihre Stimmlage und das Sprechtempo.
- **Animiert** – Beispiel: Unterstreichen Sie das Wesentliche durch viele Gesten.
- **Neugierig** – Beispiel: Zeigen Sie Interesse und stellen Sie Fragen zum besseren Verständnis.
- **Informell** – Beispiel: Seien Sie empfänglich für Humor und lachen Sie, wenn Sie beide etwas amüsant finden.

Denken Sie daran: Geben Sie Enthusiasten Raum zum Reden. Wenn jedoch Sie Enthusiasten eine Botschaft vermitteln möchten, sorgen Sie umgekehrt dafür, dass man Ihnen genügend Redezeit einräumt und Aufmerksamkeit schenkt. Vergewissern Sie sich, dass Ihre Botschaft angekommen ist.

Motivationsstil

Zu sämtlichen Berufen gehören Pflichten, die mit einer bestimmten Haltung zu erfüllen sind, selbst wenn wir sie nicht gerne erledigen. So gibt es beispielsweise in den meisten Berufen zeitweilig Routineaufgaben, die wir sehr sorgfältig erledigen müssen, auch wenn wir sie vielleicht nicht sonderlich anregend finden. Für unser Verhalten kann es viele Gründe geben. So könnten wir ein bestimmtes Verhalten beispielsweise nur deshalb zeigen, weil andere es erwarten oder weil es zur Gewohnheit geworden ist. Unser Verhalten kann jedoch auch von einem Bedürfnis beeinflusst sein, das für unser Umfeld weniger offensichtlich ist: unserer Motivation.

Der nächste Abschnitt beschreibt den Motivationsstil von Cand 3. Die Beschreibung basiert direkt auf Antworten auf Fragen zur Motivation.

Primärer Motivationsstil: Enthusiast

Die meisten Menschen haben einen bestimmten Motivationsstil, der besonders ausgeprägt ist. Dieser wird als der primäre Motivationsstil bezeichnet. Die Feststellung des primären Motivationsstils ermöglicht Menschen, zielgerichteter auf die berufliche Laufbahn hinzuarbeiten, die ihren Bedürfnissen entspricht. Dies gewährleistet größere berufliche Zufriedenheit und Produktivität.

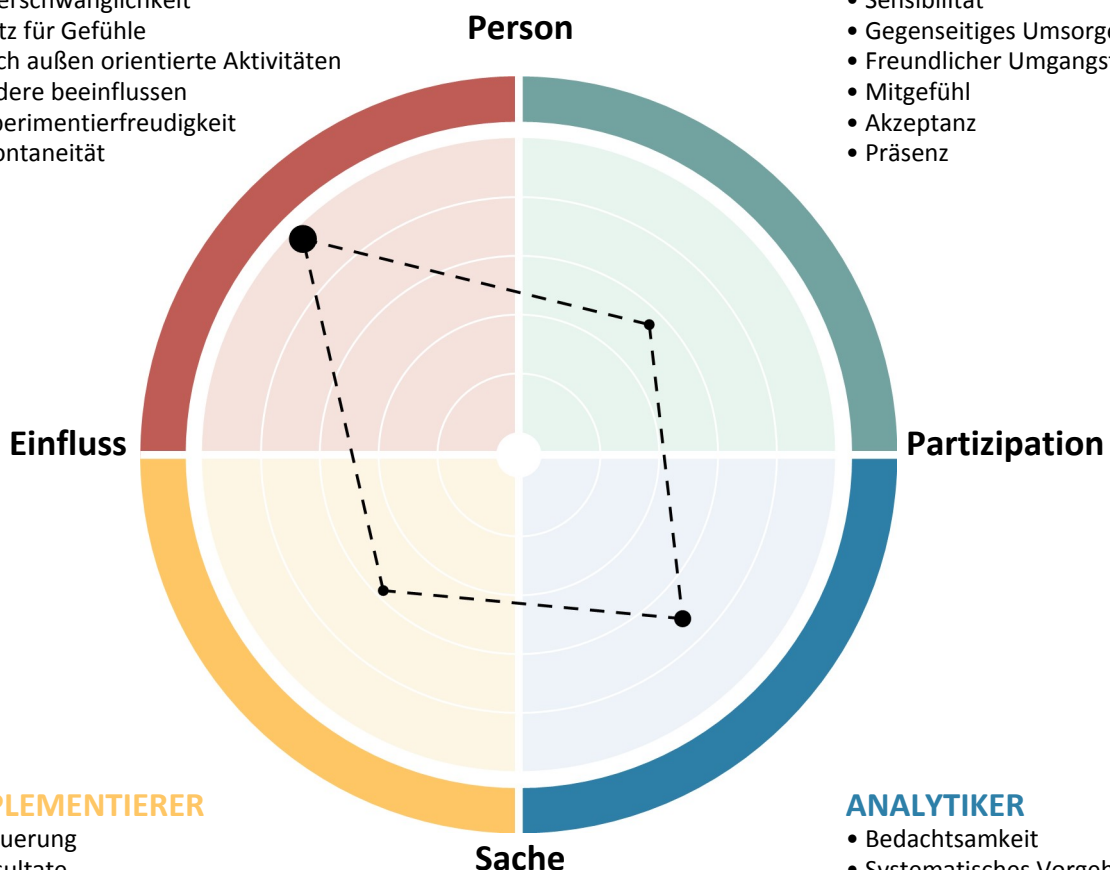
Antworten auf den motivationsbezogenen Teil des Fragebogens zeigen hinsichtlich der Motivation eine Präferenz für den Motivationsstil "Enthusiast".

ENTHUSIASTEN

- Überschwänglichkeit
- Platz für Gefühle
- Nach außen orientierte Aktivitäten
- Andere beeinflussen
- Experimentierfreudigkeit
- Spontaneität

SUPPORTER

- Sensibilität
- Gegenseitiges Umsorgen
- Freundlicher Umgangston
- Mitgefühl
- Akzeptanz
- Präsenz



IMPLEMENTIERER

- Steuerung
- Resultate
- Effizienz
- Pragmatische Vorgehensweise
- Direkter Umgangston
- Kurzer Weg von der Idee zur Aktion

ANALYTIKER

- Bedachtsamkeit
- Systematisches Vorgehen
- Gewissenhaftigkeit
- Objektivität
- Analyse und Bewertung
- Sorgfalt

Was Cand 3 motiviert:

Für die berufliche Zufriedenheit und Produktivität von Enthusiasten ist wesentlich, dass sie folgende wichtige Bedürfnisse befriedigen können:

- Ihren Gefühlen freien Lauf zu lassen
- Überschwänglich zu sein
- Nach außen orientierte Aktivitäten und Einbezug anderer
- Nach Innovationen und Experimenten
- Gesehen und gehört zu werden
- Nach Spontaneität
- Nach Einflussnahme auf Entscheidungen, Ideen und andere Personen
- Nach Anregung ihrer Wissbegierde, zum Beispiel durch Nachrichten und Verfolgen des aktuellen Geschehens

Wie Cand 3 motiviert werden kann:

Wenn Sie Enthusiasten dazu motivieren möchten, zu handeln oder eine Aufgabe zu erledigen, sollten Sie sich auf Folgendes konzentrieren:

- Nutzen Sie jede Möglichkeit für Lob, zum Beispiel für interessante Überlegungen, Gefühle und Ideen – vorzugsweise im Beisein vieler anderer
- Bieten Sie nach außen orientierte Aktivitäten
- Wecken Sie ihre Neugierde
- Animieren Sie zum Austausch von Ideen
- Sprechen Sie lieber Gefühle an und beschreiben Sie Erfahrungen, als dass Sie auf Logik, Analysen und Fakten eingehen
- Lenken Sie den Blick eher auf das Gesamtbild und die allgemeinen Rahmenbedingungen als auf technische Details

Bevorzugter beruflicher Kontext

Die nachstehende Grafik beschreibt das Arbeitsumfeld, welches die verschiedenen Typen bevorzugen. Berücksichtigen Sie die Vorlieben von Cand 3 in Bezug auf die täglichen Aufgaben und erwägen Sie Methoden, um auf diese Präferenzen einzugehen.



Andere motivieren

Die vier Typen werden von verschiedenen Verhaltens- und Kommunikationsstilen motiviert und versuchen meistens, andere auf die gleiche Art und Weise zu motivieren, wie sie selbst gern motiviert werden möchten.

Falls Sie jemanden motivieren oder jemandem helfen möchten, andere zu motivieren, sollten Sie die Typen der beteiligten Parteien kennen. Berücksichtigen Sie dabei auch Ihren eigenen Typ, da Ihr bevorzugtes Verhalten unangemessen sein kann, wenn die andere Person nicht die gleichen Präferenzen hat.

Enthusiasten

- Loben Sie alles, was möglich ist
- Bieten Sie nach außen orientierte Aktivitäten an
- Wecken Sie Neugierde
- Unterstützen Sie den Austausch von Ideen
- Sprechen Sie Gefühle an und beschreiben Sie Erfahrungen
- Spielen Sie technische Details herunter

Supporter

- Loben Sie die Fähigkeit zur Zusammenarbeit
- Bieten Sie die Möglichkeit, mit anderen Menschen zu arbeiten
- Zeigen Sie Vertrauen und schaffen Sie ein sicheres Umfeld
- Bieten Sie die Möglichkeit für konstruktive Gespräche
- Vergeben Sie Aufgaben, die zu einer guten Atmosphäre beitragen
- Bieten Sie die Möglichkeit, anderen zu helfen und sie zu beraten

Implementierer

- Teilen Sie bedeutsame, herausfordernde und vielfältige Aufgaben zu
- Übertragen Sie Verantwortung
- Geben Sie Feedback zu den Ergebnissen
- Formulieren Sie klare Zielvorgaben
- Schaffen Sie Wettbewerb
- Kommunizieren Sie, was auf der Führungsebene geschieht

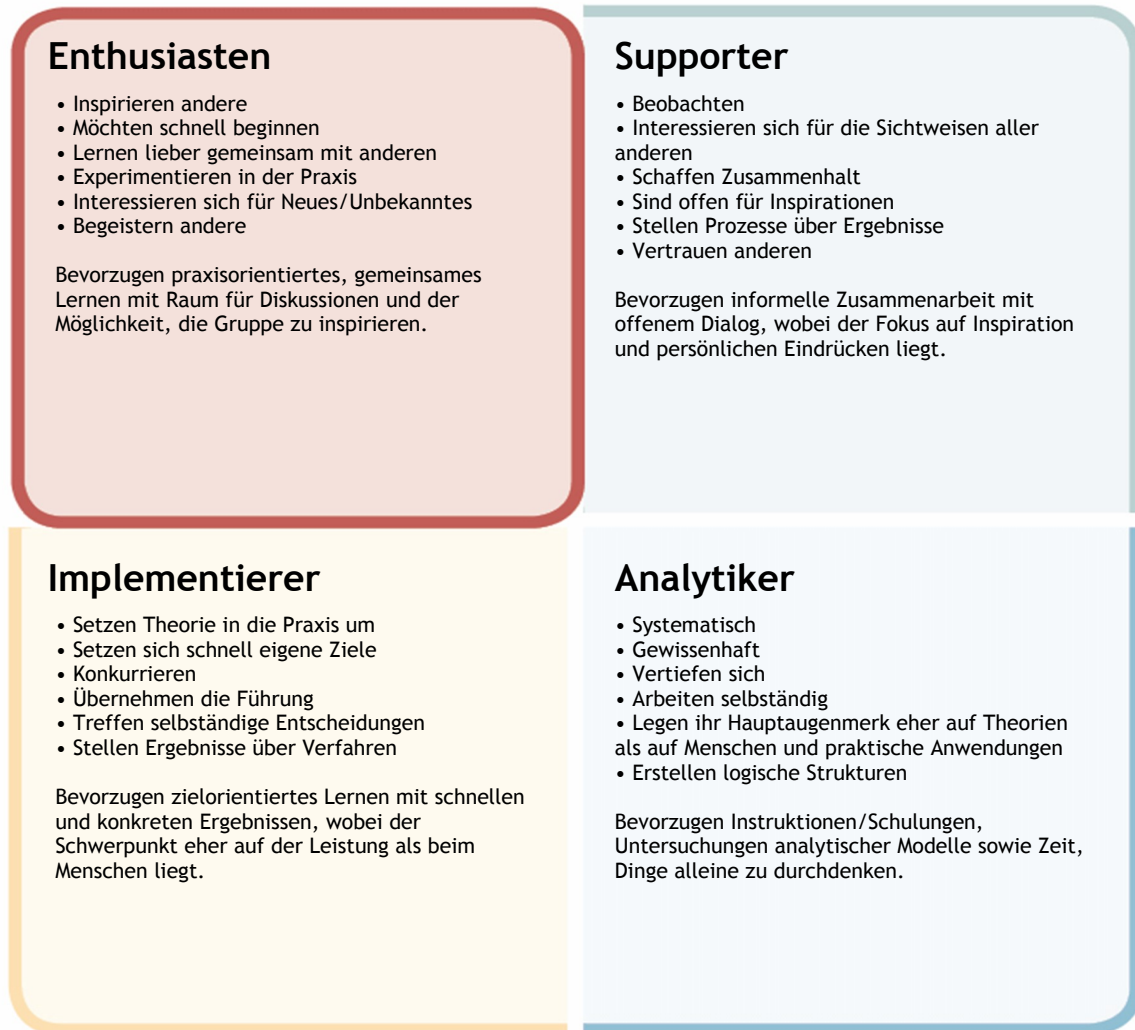
Analytiker

- Loben Sie faktenorientiert
- Schaffen Sie eine ruhige Arbeitsatmosphäre
- Setzen Sie großzügige Abgabefristen
- Weisen Sie ihnen Funktionen zu, bei denen sie von anderen um Rat gefragt werden
- Laden Sie zum Beitrag von Analysen und Kritik ein
- Ermöglichen Sie Gruppenarbeit, bei der Professionalität geschätzt wird

Lernmotivation

Zu lernen und schließlich alles Neue zu beherrschen ist ein starker Motivationsfaktor. Wenn wir feststellen, dass wir Dinge tun können, an denen wir vorher scheiterten oder von denen wir einfach nicht dachten, dass sie uns möglich wären, fühlen wir uns energiegeladener und bereit für neue Herausforderungen. Jeder der vier Typen wird auf andere Weise zum Lernen motiviert.

Die folgende Darstellung zeigt die Faktoren, welche die vier Typen zum Lernen motivieren.



Mehr über die Lernmotivation von Enthusiasten

Wie Enthusiasten zum Lernen motiviert werden:

Enthusiasten lernen am liebsten durch Experimentieren. Sie möchten unbedingt neue Dinge lernen – besonders, um andere mit ihrem neuen Wissen und ihren Fähigkeiten zu inspirieren. Sie wollen Dinge am liebsten so schnell wie möglich in die Praxis umsetzen. Sie genießen die mit neuen, unkonventionellen Methoden verbundenen Herausforderungen. Enthusiasten mögen praxisbezogene Projektarbeit, die andere Menschen einbezieht.

Enthusiasten lernen lieber mit anderen, als Lernmethoden zu verwenden, die sie isolieren. Typischerweise übernehmen sie die Führung, wenn sie in der Gruppe lernen. Sie lernen durch Aktionen und dadurch, dass sie andere von ihren Ideen überzeugen und ständig neue Möglichkeiten ausprobieren. Enthusiasten brauchen das Lob anderer. Im Gegenzug bereichern sie jede Lernsituation mit einer Fülle von Inspirationen, einer positiven Einstellung und Energie. Es ist nicht sicher, ob ihre Ideen gleich beim ersten Mal wie beabsichtigt funktionieren, wenn nicht, finden sie jedoch schnell einen neuen Lernansatz. Enthusiasten brauchen Zeit und Raum, um ihre Ideen auszuprobieren.

Enthusiasten lernen in der Gesellschaft anderer Menschen. Für Enthusiasten ist es ebenso wichtig, ein Ziel zu erreichen, wie auf dem Weg dorthin lebhaft mit anderen zu interagieren.

Risiken des Lernstils von Enthusiasten:

In ihrem Eifer zu beginnen, können Enthusiasten viele Dinge gleichzeitig anstoßen, ohne wirklich zu überlegen, wohin sie dies im Zusammenhang mit dem Gesamtplan führt. Daher ist es besonders wichtig, dafür zu sorgen, dass sie alle Informationen verstanden haben, bevor sie sich auf die Übungen/Arbeit/Schulungen stürzen.

Dabei gehen Enthusiasten so schnell in ihren eigenen spontanen Ideen und „fantastischen“ Lösungen auf, dass sie den tatsächlichen Zweck der Lernsituation aus den Augen verlieren können. In solchen Situationen ist es hilfreich, wenn andere sie an diesen Zweck erinnern. Umgekehrt ist es wichtig, ihren Erfindungsreichtum zu belohnen, vorausgesetzt, er ist konstruktiv.

Enthusiasten eignen sich ihr Wissen zum großen Teil über das an, was sie andere sagen hören. Das ist auch in Ordnung, solange die Menschen in ihrem Umfeld ihnen korrekte Informationen geben. Doch Enthusiasten sollten auch Wert darauf legen, das Lernmaterial selbst unabhängig zu analysieren, damit sie nicht von Missverständnissen oder dem Unwissen anderer in die Irre geleitet werden.

Da Enthusiasten Stimmungen gut einschätzen und andere einbinden können, ist es wichtig, sicherzustellen, dass alle dieselbe Richtung verfolgen. Im entgegengesetzten Szenario können Enthusiasten – möglicherweise ohne dies zu beabsichtigen – die Beteiligten bei ihrem Lernen irreleiten.

Bevorzugtes Lernumfeld von Enthusiasten:

Aktiv, unterhaltsam, informell.

Beispiele für Lernmethoden, die Enthusiasten bevorzugen:

Gruppenarbeit, informelle Diskussionen. Eine generell spielerische Vorgehensweise, zum Beispiel über Mannschaftswettbewerbe oder Spiele, bei denen persönliche Interaktion ein Schlüsselement darstellt.

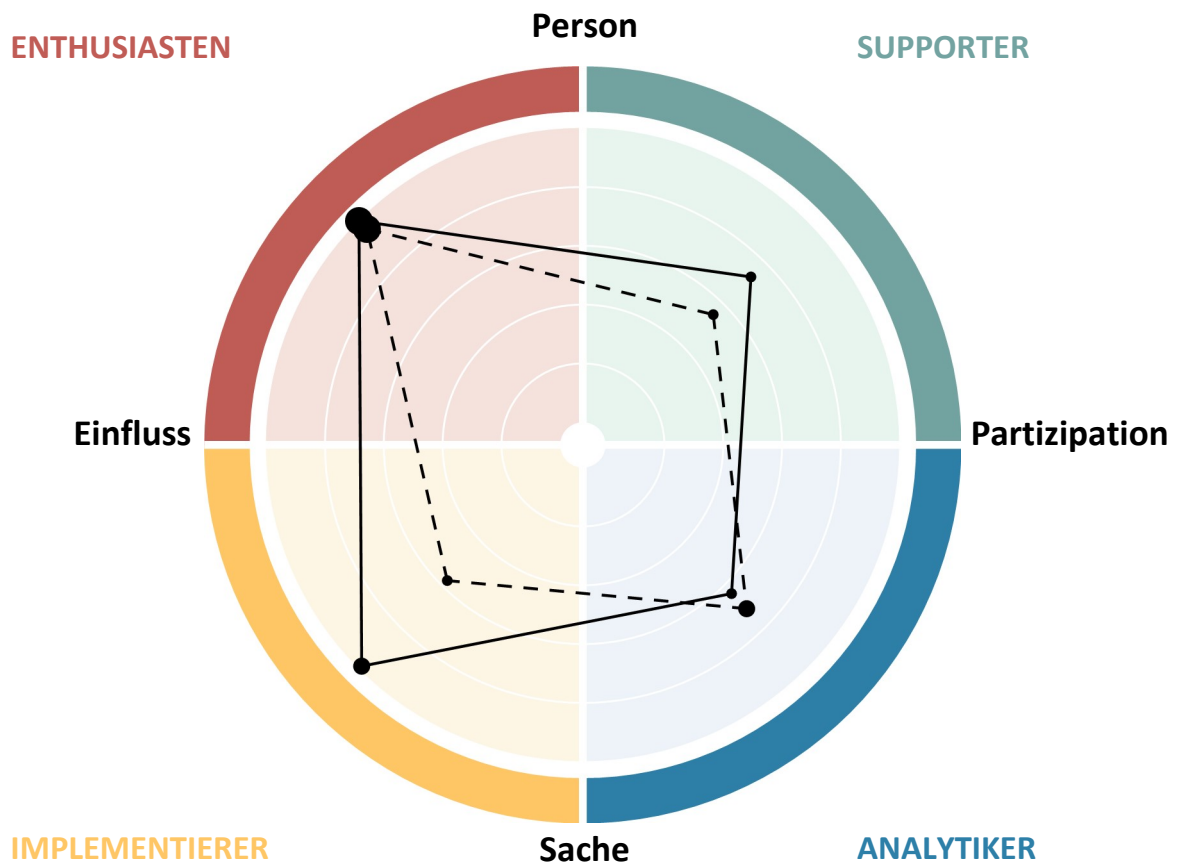
Wie Enthusiasten am liebsten Feedback erhalten:

Lieber mündlich als schriftlich. Vorzugsweise anschaulich und humorvoll. Anerkennung sollte möglichst in Gegenwart anderer Personen ausgedrückt werden, sofern sie gerechtfertigt ist.

Gap-Analyse von Verhalten und Motivation

Die folgende grafische Darstellung vergleicht die Ergebnisse für den Verhaltens- und Motivationsstil.

Verhalten ————
Motivation - - - - -



Übereinstimmender Motivations- und Verhaltensstil

Die Gegenüberstellung des primären Verhaltens- und Motivationsstils zeigt eine recht große Übereinstimmung zwischen der Motivation und dem tatsächlichen Verhalten des Testteilnehmers. Daher kann davon ausgegangen werden, dass der Testteilnehmer für seine derzeitige Art von Beschäftigung motiviert ist. Er hat dabei gute Gelegenheiten, das Verhalten zu zeigen, zu dem er auch motiviert ist. Wichtig ist zu wissen, was der Testteilnehmer braucht, um langfristig motiviert zu bleiben. Es ist empfehlenswert, dass der Testteilnehmer dies mit einer anderen Person erörtert, beispielsweise dem Leiter seines Bereichs, der Person, die ihn anleitet, oder mit einem Coach.

Gedanken vor dem Dialog

Denken Sie ein wenig über Ihre eigene Beziehung zu Cand 3 nach.

Was ist Ihr eigener Primärstil?

Mein Primärstil:

- Enthusiast
- Supporter
- Analytiker
- Implementierer

Gehen Sie von dem aus, was Sie über Ihren eigenen und den Verhaltens- und/oder Motivationsstil von Cand 3 wissen: Was sollten Sie bei Ihrer Kommunikation mit Cand 3 ganz besonders beachten?

Entwicklungskatalog

Unten sehen Sie einige Vorschläge, die Sie für die Entwicklung nutzen können, sobald Sie den Primärstil von Cand 3 kennen. Dies ist ein Exemplar des Entwicklungskatalogs, der auf Grundlage der Antworten im Test für Cand 3 erstellt werden könnte. Kennzeichnen Sie auf Grundlage Ihrer Kenntnis der Unternehmensstrategie die Vorschläge, auf die sich Cand 3 Ihrer Meinung nach konzentrieren sollte.

Überlegen Sie bei Ihrer Erörterung dieser Themen mit Cand 3, wie individuelle Ziele, Handlungen und die Strategie zusammenpassen können, und bedenken Sie dabei die Motivation von Cand 3. Achten Sie darauf, Cand 3 zu *erklären*, weshalb Sie diese Entwicklungsvorschläge gewählt haben, und schreiben Sie unbedingt auf, worauf Sie sich als oberste Priorität für die Entwicklung geeinigt haben.

Allgemeines Arbeitsverhalten

Vorschläge für Maßnahmen, mit denen sich das allgemeine Arbeitsverhalten von Cand 3 optimieren lässt:

- Routineverfahren und beliebte Methoden:** Verwenden Sie sowohl Routinemaßnahmen als auch beliebte und bewährte Methoden, um die Erfüllung von Aufgaben zu verkürzen und um schneller Erfolg zu haben und akzeptiert zu werden. Nicht alles muss von Grund auf neu entwickelt werden – oft ist eine schnelle Lieferung die einzige Anforderung.
- Was Sie veranlassen:** Beginnen Sie nicht mehr, als Sie beenden können. Überprüfen Sie ständig: Wie viele Ihrer begonnenen Aufgaben werden Sie erledigen können? Wenn Sie besser darin werden, Aufgaben zu erledigen, wächst auch die Chance, dass Sie Personen in Ihrem Umfeld nicht enttäuschen.
- Organisieren und planen:** Setzen Sie sich zum Ziel, organisiert und methodisch an der Erledigung von Aufgaben zu arbeiten. So reduzieren Sie Chaos; damit wirken Sie und Ihre engsten Kollegen professioneller und effizienter.
- Details:** Nutzen Sie Ihre Fähigkeit, das Gesamtbild zu sehen, um einzuschätzen, welche Detailkenntnisse besonders wichtig sind, und eignen Sie sich diese so gründlich an, dass Sie anderen den besten Eindruck von Ihren Kenntnissen vermitteln.

Kommunikation

Vorschläge für Maßnahmen, mit denen sich die Kommunikationsfähigkeiten von Cand 3 optimieren lassen:

- Sachliche und exakte Kommunikation:** Halten Sie Kommunikation kurz, sachlich und den Ton geschäftlich, wenn Sie in einem Klima Aufmerksamkeit wünschen, in dem Fakten, Unternehmertum und Effizienz eine große Rolle spielen.
- Hören Sie zu und lassen Sie Raum:** Lassen Sie anderen mehr Raum und setzen Sie aktives Zuhören ein, wenn Sie bei der gemeinsamen Entscheidungsfindung mehr Verantwortung haben möchten.
- Kümmern Sie sich um Details:** Achten Sie auf eine detaillierte Vorbereitung, wenn Sie von Personen mit großem Detailwissen akzeptiert werden möchten.
- Stellen Sie sich nicht in den Mittelpunkt:** Vermeiden Sie es, sich zu sehr in den Mittelpunkt zu stellen. Achten Sie stattdessen darauf, dass Sie selbst und andere sich auf die Aufgabe und die Beiträge anderer Personen konzentrieren. Es sind die vereinten Anstrengungen Ihres Teams, dank derer Sie an großen Erfolgen teilhaben und zum Beispiel die Aufmerksamkeit von dem Kunden/dem Management auf sich ziehen.

Motivation

Vorschläge, wie die Motivation von Cand 3 gesteigert werden kann:

- Ungeduld:** Nutzen Sie Ungeduld, um Ihre Neugierde zu stillen. Wenn Sie beispielsweise ungeduldig sind, weil der Inhalt eines Meetings Sie langweilt, so können Sie Ihr eigenes Interesse stärken, indem Sie die Kommunikation innerhalb der Gruppe unterstützen, erwägen, was andere denken, überlegen, wie Sie Ihre Nachricht am besten vermitteln usw.
- Das Fernziel:** Sie können beharrlicher werden, was Implementierung und Erfüllung von Aufgaben betrifft, indem Sie beispielsweise größere Aufgaben in kleinere unmittelbare Zielvorgaben herunterbrechen, die kürzere und intensivere Anstrengungen erfordern. Die Arbeit in kurzen, intensiven Intervallen entspricht Ihnen möglicherweise mehr als die Orientierung auf ein Fernziel.
- Individuelle/unabhängige Aufgaben:** Suchen Sie in Ihren Aufgaben nach einem Gemeinschaftsgefühl. Suchen Sie sich bei der Arbeit Aufgaben, die Ihnen die Zusammenarbeit mit anderen ermöglichen, und bevorzugen Sie Arbeit, die Ihnen Gelegenheit für Experimente und Innovationen bietet.
- Monotonie:** Schaffen Sie Vielfalt. Versuchen Sie, für Abwechslung in Ihren beruflichen Aufgaben zu sorgen, jedoch nicht auf Kosten Ihrer Konzentration und der Erfüllung der Aufgabe.

Lernen

Vorschläge für Maßnahmen, mit denen sich der Lernprozess von Cand 3 optimieren lässt:

- Logik und Struktur:** Erarbeiten Sie Theorien auf logische und strukturierte Weise. So vermitteln Sie anderen aufgrund Ihrer Vertrautheit mit dem Material einen guten Eindruck.
- Geschäftsmäßig und systematisch:** Dokumentieren Sie Ihr Lernen sachlich und systematisch; dadurch brauchen Sie später keine Zeit mit dem „Aufräumen“ zu verschwenden.
- Vorbereitung:** Lassen Sie sich mehr Zeit für gründliche Vorbereitung: Das wird die Wirkung Ihrer vielen guten Ideen verstärken.
- Details:** Nutzen Sie Ihre Zeit, um sich den Details des Lernmaterials zu widmen. So vermeiden Sie, vor anderen uninformatiert zu wirken.
- Fakten:** Konzentrieren Sie sich bei dem, was Sie lernen, auf Fakten statt auf Menschen und Gefühle. Damit werden Sie die Achtung und das Interesse vieler Menschen gewinnen.

