

Ausführlicher Bericht

Werte-Profil®

Friderike Musterfrau



Inhaltsverzeichnis

Das Ergebnis des persönlichen Werte-Profiles	2
Einblick in Ihre persönlichen Wert-Triebfedern im Zusammenhang mit der Arbeit	2
Wert-Triebfedern in der Übersicht	3
Wie holen Sie am meisten aus diesem Gutachten heraus?	6
Ihr Persönliches Ergebnis	7
Ihr erste Wert-Triebfeder	8
Ihr zweite Wert-Triebfeder	11
Ihr dritte Wert-Triebfeder	14
Ablehnung	16
Schwachstellen und “Überempfindlichkeiten”	17
Entwicklungspunkte hinsichtlich Ihrer Schwachstellen	19
Entwicklungspunkte hinsichtlich Ihrer Schwachstellen	21
Energiebilanz-Diagramm	22
Zielsetzung	23
Formular zur Zielfestlegung	25



Das Ergebnis des persönlichen Werte-Profiles

Das persönliche Werte-Profil inventarisiert die Wert-Triebfedern des Menschen in einem Unternehmen und vermittelt dabei einen Einblick in ihre Motivationen. Ihr Werte-Profil stützt sich auf Fragen über das, was Sie im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit für wichtig halten. Oft wird das Werte-Profil kombiniert mit dem Werte-Profil für das Team oder für das Unternehmen.

Einblick in Ihre persönlichen Wert-Triebfedern im Zusammenhang mit der Arbeit

Mit dem Werte-Profil inventarisieren wir Ihre persönlichen Wert-Triebfedern auf der Grundlage Ihrer eigenen Antworten. Auf diese Weise wird Ihnen bewusst, warum Sie so handeln, wie Sie handeln. Durch das Werte-Profil entdecken Sie Ihre persönlichen Triebfedern und deren Einfluss auf Ihr Arbeitsumfeld, auf Ihre Haltung und auf Ihr Verhalten. Diese Informationen helfen Ihnen beim Verständnis, warum Sie die Dinge so angehen, wie Sie es tun. Was Sie tun, wird auf diese Weise prognostizierbarer.

Menschen reagieren in ihrem Umfeld auf der Grundlage von Werten, auf die sie sich zu bewegen oder von denen sie sich weg bewegen. Dabei kann es sich um ein Verlangen, genauso gut aber auch um ein Gefühl des Unfriedens handeln. Ob tatsächlich etwas davon ins Verhalten einfließt, hängt davon ab, ob diese Gefühle in eine Triebfeder umgesetzt werden oder ob aus dem Willensimpuls konkretes Handeln wird. Eine solche Triebfeder oder ein Willensimpuls wird in diesem Profil 'Wert-Triebfeder' genannt, weil die Realisierung persönlicher Bedürfnisse für ein Individuum von lebenswichtiger Bedeutung ist.

Wert-Triebfedern bestimmen in hohem Maße, warum wir aktiv werden. Eine Wert-Triebfeder gibt an, worauf sich das Verhalten einer Person in einer bestimmten Situation unmittelbar richtet. Es ist eine nach außen gerichtete Energie, deren Ziel es ist, das zugrunde liegende Bedürfnis zu erfüllen. Unsere Wert-Triebfedern sind ausschlaggebend für die Perspektive, aus welcher wir die Welt wahrnehmen.

Menschen haben den Bedarf, zunächst ihre dominante Wert-Triebfeder zu verwirklichen, je nach Zeitpunkt und Umständen (was heutzutage wichtig ist, kann in ein paar Jahren durchaus anders liegen). Erst wenn das Bedürfnis der dominantesten Wert-Triebfeder befriedigt ist, entsteht Freiraum für die zweite dominante Triebfeder. Sobald jedoch die erste Wert-Triebfeder nicht mehr erfüllt ist, übernimmt diese erneut die Führung. Negative Wert-Triebfedern können viel Energieverlust verursachen. Oft ist dies ein unbewusster Prozess.

Ausgangspunkte dieses Instruments sind die Theorie aus der Dissertation von Professor Clare W. Graves und das auf der Grundlage dieser Theorie entwickelte Spiral Dynamics™-Modell. Das Werte-Profil ist auf diesem Gebiet zurzeit weltweit das einzige anerkannte Instrument seit 1960.

Übersicht und Ursprung der verschiedenen Werteantriebe

Im Folgenden können Sie eine kurze Beschreibung über die Werteantriebe und ihre Entwicklung lesen.

Antrieb	Farbe	Bedürfnis nach:
Überleben	Beige	guten Arbeitsbedingungen
Identifikation	Violett	Zugehörigkeit
Macht	Rot	Eigenmotivation, Autonomie in eigenem Territorium
Ordnung	Blau	Struktur und Gerechtigkeit auf Grundlage von deutlichen Vorgaben
Leistung	Orange	Streben, der Beste zu sein
Zusammenarbeit	Grün	Konsens und Zusammenarbeit
Synergie	Gelb	Wissensaustausch und Schaffen von Synergie
Nachhaltigkeit	Türkis	Verbindung mit dem größerem Ganzen

Die Werteantriebe haben ihren Ursprung in der kulturellen Entwicklung der Menschheit. Im Folgenden können Sie eine kurze Beschreibung über die Werteantriebe und ihre Entwicklung lesen.

Beige: Die Erfüllung der grundlegenden Lebensbedürfnisse steht im Mittelpunkt. Dabei handelt es sich um die Ebene der Gruppe, die den notwendigen biologischen Überlebensbedürfnissen begegnet. Die primitive Gruppe der Jäger und Sammler, die auf der Suche nach Nahrung ist. Auf dieser Ebene wird sämtliche verfügbare Energie in das Überleben hier und jetzt gesteckt. Folglich leben Menschen auf dieser Ebene einzig und allein in der Gegenwart. Sie handeln instinktiv und bestimmen auf der Grundlage der physiologischen Bedürfnisse des Augenblicks, was wichtig ist. Es gibt keine Fürsorge, die Schwächeren bleiben zurück, während der Rest der Gruppe die Suche nach Nahrung fortsetzen muss.

Violett: Als der Mensch begann, im Stammesverband zu leben, wurde der Werteantrieb Identifikation entwickelt. Dabei handelt es sich um die Ebene der (Stammes-)Gruppe. Um zu überleben, war es erforderlich, zu einer Gruppe zu gehören und zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Dinge zu tun. Auf dieser Ebene wird Energie in das Überleben der Gruppe gesteckt, zu der man gehört. Unter Umständen opfert sich das Individuum für die Gruppe auf. In den primitivsten Formen wird die Sicherheit durch mystische Riten und die Verehrung von Geistern geboten, die nur einige Auserwählte der Gruppe kennen können. Daraus entstanden feste Gewohnheiten und Rituale. Veränderungen dieser Gewohnheiten und Rituale waren gefährlich: Das Fortbestehen des Stamms geriet dadurch in Gefahr. Die Geister mussten milde gestimmt werden. Der Respekt vor den (Ur-)Ahnen und vor der natürlichen Rangordnung innerhalb der Gruppe war von besonderer Bedeutung für die Sicherheit und das Fortbestehen der Gruppe. Neulinge konnten nur nach einer langen Probezeit und den erforderlichen Einführungsritualen Teil einer bestimmten Gruppe werden. Vertrauen war nicht selbstverständlich und musste erst erarbeitet werden. Andere Stämme stellten im Prinzip eine Bedrohung für die Sicherheit, die Lebensweise und somit auch für das Fortbestehen des eigenen Stamms dar.

Rot: Der Werteantrieb Macht kann sich entfalten, wenn „Stammesverbände“ auseinanderfallen und der Kampf um Macht ausbricht. Jetzt setzt sich der Stärkste durch und wird Chef. Die dritte Ebene ist historisch gesehen die Ebene des feudalen Reichs. Angetrieben durch den Kampf um die Macht, kann sich ein Individuum in diesem System nur auf sich selbst verlassen. Um einen Konkurrenten klein zu halten, ist in diesem System viel, wenn nicht sogar alles erlaubt. Ab jetzt gilt das Recht des Stärkeren: ich oder der andere, oben oder unten. Andere Auffassungen, die in dieser Situation zum Tragen kommen, sind „Respekt verschaffe ich mir, indem ich Menschen Angst einjage“ und „Ich muss meinen guten Ruf wahren“. In der Welt von Rot ist es besser, ehrenvoll unterzugehen als ohne Respekt oder in Schande leben zu müssen. Wechselseitigkeit macht Platz für raue Individualität, und den Geistern und Traditionen wird weniger Respekt entgegengebracht.

Blau: Der Werteantrieb Ordnung gewinnt die Oberhand, wenn Machtkämpfe und die Bildung von Königreichen die eigene Existenz in Gefahr bringen. Externe Legitimation wird dann häufig in Form einer höheren Macht mit einem System von allgemeingültigen Regeln, Normen und Werten gesucht. Ist eine solche höhere Macht nicht vorhanden, kommt es zu Chaos und Anarchie. Stabilität wird über die Legitimation von geordneten Verhältnissen sichergestellt. Rechte und Pflichten sind offensichtlich. Der eigene Rang ist dem Gehorsam gegenüber einer höheren rechtmäßigen Autorität und dem Zwang, sich den Gehorsam anderer zu verschaffen, untergeordnet. Dieses Wertesystem basiert auf bedingungslosen Auffassungen von Gut und Böse. Es wird streng nach bestehenden Regeln gelebt, die sich aus diesem Prinzip ergeben. Auf dieser Ebene wird Energie in die Aufopferung für die Gegenwart gesteckt, um in der Zukunft die Früchte dieser Arbeit zu ernten. Historisch gesehen handelt es sich dabei um das erste Wertesystem, in dem das Konzept der Zukunft und der zeitversetzten Belohnung auftaucht. Die Welt wird charakterisiert von festumrissenen Kategorien für Ideen, Menschen, Gegenstände und Ereignisse.

Orange: Reichen innerhalb des Werteantriebs Ordnung die bestehenden Regeln und Autoritäten nicht mehr aus, wird Platz für den Werteantrieb Leistung/Erfolg geschaffen. Es gibt viele lebensfähige Alternativen für Fortschritt und materiellen Gewinn. Es ist der Augenblick gekommen, wo mit alternativen Visionen, Theorien und Auffassungen experimentiert wird, um Fortschritt und materiellen Gewinn zu erzielen. Auf der Welt wimmelt es nur so von natürlichen und menschlichen Hilfsquellen, die Individuen und Zivilisationen unendlich viele Möglichkeiten bieten, um für sich selbst ein „gutes Leben“ mit materiellem Überfluss zu schaffen. Dabei handelt es sich um die Ebene des strategischen Unternehmens. In diesem System dreht sich alles um Erfolg und das Bedürfnis, erfolgreich zu sein, und zwar nicht nur in der Gegenwart, sondern auch in der Zukunft. Menschen wollen gewinnen und der Beste sein. Status ist wichtig.

Grün: Der Werteantrieb Gemeinschaft wird entwickelt, sobald Lösungen für Probleme erforderlich sind, mit denen Menschen konfrontiert werden, wenn der Werteantrieb Leistung/Erfolg über einen langen Zeitraum vorherrschend war. Das ist der Fall, wenn der individuelle Erfolg und die Mühen, die zuvor erforderlich waren, schließlich nicht mehr ausreichen, um ein glückliches Leben zu führen. Außerdem kommt es zu Konflikten, weil der eigene Wohlstand als Folge herausragender Leistungen in starkem Kontrast zu anderen und weniger erfolgreichen Menschen steht. Die Unterschiede zwischen Menschen und ihren (materiellen) Lebenslagen sind unverhältnismäßig groß geworden. Beim Werteantrieb Gemeinschaft steht deshalb auch die Entwicklung des eigenen inneren Ichs und das der anderen zusammen mit der Gleichwertigkeit aller Menschen im Mittelpunkt. Der zentrale Gedanke ist, dass jeder Recht auf seine eigenen Auffassungen über die Wirklichkeit hat und dass es wichtig ist, in diesem Punkt einen Konsens zu erreichen, und zwar in ei-

ner Art und Weise, in der sich jeder wiederfindet. Der offene Gebrauch von Macht oder Aggression ist dabei nicht an der Tagesordnung, denn das würde im krassen Widerspruch zur Gleichwertigkeit der Menschen stehen.

Gelb: Der Erfolg der Werteantriebe Ordnung, Leistung/Erfolg und Gemeinschaft führt zu unbeherrschbaren Problemen in der Umwelt. Das Fortbestehen dessen, was bis jetzt funktioniert hat, ist in Gefahr. Komplexe Probleme, die innerhalb der aktuellen Systeme nicht mehr gelöst werden können, bringen das Risiko der Unbeherrschbarkeit mit sich. Der Fokus richtet sich jetzt mehr auf Erneuerung, und Synergie gewinnt zusehends an Bedeutung. Die wichtigste Verantwortung, die Menschen übernehmen müssen, besteht darin, ihre eigene Rolle im System so gut wie möglich auszufüllen. Dazu gehören die aktive Suche nach relevanten Werten sowie Kenntnisse über diese Werte und ihre Anwendung. Aber auch die Erkenntnis, dass es manchmal keine Lösung gibt, dass die Dinge nun einmal so sind, wie sie sind und die Akzeptanz, etwas nicht zu wissen, gehören dazu. Ein systematischer bzw. pragmatischer Ansatz ist erforderlich, um die Probleme zu lösen. Ausgehend vom Konzept, dass jeder Mensch seinen eigenen Platz haben kann, wird die Energie in den Selbstaufdruck gesteckt, um persönliche Freiheit zu erlangen – allerdings nicht auf Kosten der anderen. Im Mittelpunkt steht die Einsicht, dass wir aus Prozessen lernen können und dass es klug ist, die dabei gewonnenen Erkenntnisse anzuwenden, ohne daran zu denken, dass dabei auch alte Mauern eingerissen werden. „Wenn der Berg nicht zum Propheten kommt, muss der Prophet zum Berg gehen.“ Gelb ist das erste System, bei dem die anderen Wertesysteme anerkannt und als Lösung für eine bestimmte Art von Problem angewendet werden können.

Türkis: Der Werteantrieb Nachhaltigkeit wird entwickelt, wenn Wissen und Kompetenz nur unzureichend Antwort auf die Frage geben, wie der Mensch in einer nachhaltigen Balance weiter mit seiner Umwelt leben kann. Diese Frage steht im Mittelpunkt, wenn die Folgen des menschlichen Handelns den eigenen Lebensraum bedrohen. Dabei handelt es sich um die ganzheitliche bzw. organische Ebene. Es muss eine Antwort auf die Probleme gefunden werden, die eine globale Koordination erfordern. Auf dieser Ebene wird Energie in die eigene Aufopferung und die der anderen gesteckt, damit das Leben weitergeht. Es besteht Vertrauen in die Menschheit selbst, nicht in eine höhere Macht. Menschen mit dem Werteantrieb Nachhaltigkeit sehen und fühlen sich sowohl als einzelnes Individuum als auch als Bestandteil der „lebenden Erde“ und denken und handeln auch danach. Der Mensch übernimmt zusehends die Verantwortung für die Folgen seines Handelns für seine Umgebung und die Umwelt. Diese Tatsache spiegelt sich in der Einführung nachhaltiger Produktionsmethoden sowie gesellschaftlich und ökologisch verantwortungsvoller Unternehmen wider. Der Werteantrieb Nachhaltigkeit bietet vor allem Raum für das Handeln und Entscheiden auf den Grundlagen von Intuition und dem „Nachempfinden“ von Situationen. Dabei muss allerdings auch das rationale Denken in ausreichendem Umfang anerkannt werden. Das bedeutet, dass das bewusste Denken mit Impulsen des unbewussten Denkens ergänzt und integriert wird.

Inhalt des Gutachtens

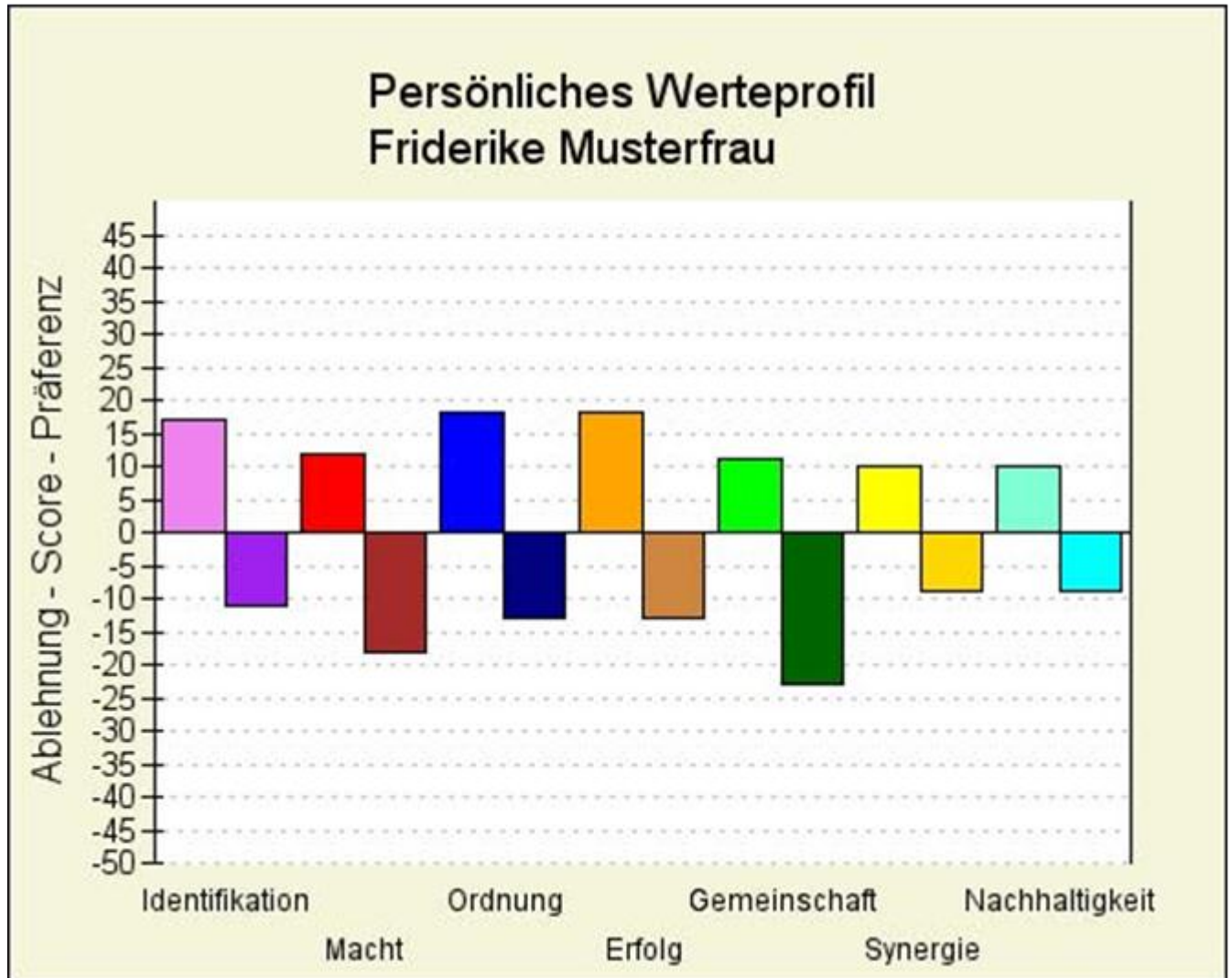
Dieses Gutachten umfasst eine Präsentation Ihrer drei dominanten Wert-Triebfedern und gibt Aufschluss darüber, was diese für Sie bedeuten. Die Beschreibung beginnt mit einer kurzen Übersicht der Bedeutung Ihrer drei dominanten Wert-Triebfedern im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit. Anschließend werden die dominanten Wert-Triebfedern gesondert beschrieben.

Darüber hinaus umfasst das Gutachten eine Präsentation Ihrer beiden dominanten Ablehnungen und ein Diagramm Ihrer Energiebilanz, die Ihnen vor Augen führt, welche Wert-Triebfedern Ihnen Energie geben und welche Wert-Triebfedern Sie Energie kosten.

Wie holen Sie am meisten aus diesem Gutachten heraus?

- Lesen Sie das Gutachten durch. Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf das, was für Sie derzeit im Kontext Ihrer Arbeit wichtig ist.
- Machen Sie sich Notizen während des Lesens. Anhand dieser Notizen können Sie später Ihre Lernziele formulieren. Betrachten Sie dieses Dokument als ein persönliches Arbeitsexemplar, in das Sie nach Belieben hineinschreiben dürfen. Ihre Notizen sollten möglichst praxisorientiert sein. Machen Sie den Text konkret!
- Nutzen Sie die Informationen Ihres persönlichen Werte-Profiles als Anleitung zur weiteren Entwicklung Ihrer Werte, Ihrer Überzeugungen und das dazu passenden Verhaltens sowie Ihrer Fähigkeiten.
- Sie können Ihr persönliches Werte-Profil und Ihre Zielformulierung im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs bzw. beim Individual- oder Teamcoaching sowie bei Teambuilding-Maßnahmen zur Sprache bringen.

Ihr persönliches Ergebnis



Ihr Arbeitsansatz auf der Grundlage Ihrer drei dominanten Wert-Triebfedern

Bei den Arbeiten in Ihrer Funktion gehen Sie vorzugsweise wie folgt vor: Sie beginnen mit der Befolgung von Prinzipien, Regeln und Verfahren rund um die Arbeit und die bestmögliche Einhaltung von getroffenen Absprachen. Daraufhin widmen Sie der Erreichung von gesetzten Zielen, wobei vorzugsweise die Anderen mit hervorragenden Leistungen übertroffen werden. Aufmerksamkeit. Wenn dies erfolgt ist verwenden Sie noch Energie auf die Einhaltung von traditionellen Arbeitsweisen, so wie es sich gehört und wie es immer gemacht wurde.

Ihre erste Wert-Triebfeder

Die allgemeinen Merkmale der Wert-Triebfeder Ordnung

Die Befolgung von Prinzipien, Regeln und Verfahren rund um die Arbeit und die bestmögliche Einhaltung von getroffenen Absprachen.

Effektive Verhaltensäußerungen einer Person mit der Wert-Triebfeder Ordnung

Ein deutliches Hierarchiebewusstsein, die Bereitwilligkeit zur Befolgung und zur Überwachung von Regeln und Verfahren und Loyalität gegenüber der Berechtigung der Strategie eines Unternehmens sind wichtige Eigenschaften für Unternehmen. Die Wert-Triebfeder Ordnung verfügt über diese Eigenschaften. Sie haben das Potential, wirklich an etwas zu glauben. Sie glauben daran, dass etwas wichtig ist, das etwas die Wahrheit ist und Sie glauben an die Existenz von führenden Prinzipien. Sie verfügen über Pflichtbewusstsein und Disziplin. Sie achten sorgfältig darauf, welche Regeln, Absprachen, Verfahren, Arbeitsprozesse und Methoden in einer bestimmten Situation zutreffend sind. Dadurch sind Sie in der Lage, sehr sorgfältig zu arbeiten. Sie fordern Deutlichkeit und Struktur ein, wo diese Faktoren fehlen. 'Termin ist Termin und versprochen ist versprochen.' Sie fühlen sich verantwortlich für das Erreichen der gesetzten Ziele und die Befolgung der vereinbarten Arbeitsweisen. Sie gehen dabei systematisch und ordentlich vor. Sie haben klare Auffassung über "richtig" und "falsch" und Sie haben einen stark ausgeprägten Gerechtigkeitsinn. Das erwarten Sie auch von Anderen. Veränderungen begegnen Sie mit einer gewissen Skepsis: "Was man hat, das kennt man, was man bekommt, kennt man nicht". Sie legen Wert auf Stabilität und Ordnung und sind bereit, diese in erforderlichen Fällen zu schaffen.

Die Wert-Triebfeder Ordnung aus anderer Sicht

Andere Personen können Sie als traditionell und bürokratisch erfahren. Sie neigen manchmal dazu, sich in Verfahren und Abläufen zu verrennen. Wer sich nicht an solche Verfahren hält, braucht nicht auf Ihr Verständnis zu hoffen. Sie bleiben am liebsten in der vorhandenen Spur und scheren nicht aus. Ihr Umfeld könnte meinen, dass sich die vereinbarten Arbeitsweisen und Protokolle für Sie als Ziel verselbstständigt haben. Das Gute muss Ihrer Meinung nach belohnt und das Böse bestraft werden. In dieser Auffassung können Sie störrisch sein, denn Sie möchten es genau so und nicht anders. Laufen die Dinge nicht so, wie sie laufen sollen, stellt sich für Sie die Frage nach dem Schuldigen. Sie sind in der Lage, sich einer höheren Ordnung zu unterwerfen und sich dieser anzupassen. Wenn Sie etwas als ungerecht empfinden, verspüren Sie Widerstand. Sie werden 'bissig', wenn Andere undeutlich oder unzuverlässig sind, denn Sie können es nicht gut ertragen, wenn Leute ihre Absprachen nicht einhalten und ihren Pflichten nicht nachkommen. Gegen Personen, die mit ihrer Arbeit, ihrer Zeit, den Regeln und den Absprachen nicht sorgfältig umgehen, entwickeln Sie schnell eine Abneigung. Wenn die Ordnung gestört wird, bereitet Ihnen das Schwierigkeiten.

Die Rolle einer Person mit der Wert-Triebfeder Ordnung als Teamplayer

Im Team sind Sie insbesondere auf die Festlegung der richtigen Ordnung und der Arbeitsweisen orientiert. Sie bauen Struktur auf und sorgen für eine gute Dokumentation der Absprachen. Sie regeln auch die Kontrolle der Einhaltung dieser Absprachen. Wenn Management und Unternehmen veranschaulichen, was sie genau erwarten, zeigen Sie Opfer- und Kooperationsbereitschaft. Sie erwarten, dass es klare Absprachen über die Verfahren, Arbeitsweisen und über das Verhalten gibt und Sie halten sich auch daran. Von den anderen Teammitgliedern erwarten Sie, dass diese sich ebenfalls daran halten. Sie äußern nicht gerne Ihre Meinung, wenn Sie die Vermutung haben, dass diese von der Meinung der Geschäftsführung abweicht.

Der Wert der Wert-Triebfeder Ordnung für das Unternehmen

Unternehmen kommen ohne ein gesundes Maß an Bürokratie nicht aus. Eine gut festgelegte Struktur mit Aufgabenbeschreibungen, Verantwortungsbereichen und Kompetenzen, formalisierten Arbeitsverfahren und Qualitätssicherung ist unverzichtbar. Die Akzeptanz von hierarchischen Verhältnissen und die Anerkennung der Wichtigkeit der Faktoren Ordnung, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Qualität und Disziplin sind für den Erfolg von Unternehmen ausschlaggebend. Große Projekte können nur dann gelingen, wenn planmäßig und methodisch von einem Führungsprinzip aus gearbeitet wird.

Die Arbeitsweise einer Person mit der Wert-Triebfeder Ordnung

“Regeln sind Regeln. Absprache ist Absprache. Und daran haben wir uns zu halten.” Die blaue Arbeitsweise orientiert sich auf die Verdeutlichung von Regeln, Absprachen, Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungsbereichen. Diese Stringenz (oder Schlüssigkeit) bietet Menschen mit der Wert-Triebfeder Ordnung genau die Stabilität, die sie so gerne haben möchten. Ihr Verhalten zeichnet sich auch durch einen starken Rechts und Gerechtigkeitssinn aus. Menschen mit der Wert-Triebfeder Ordnung halten sich gerne an Verfahren, Regeln und Absprachen. Für sie zählen Ordnung und Tradition. Solche Leute arbeiten daher meistens sehr systematisch und gut organisiert.

Ansicht über die Arbeit einer Person mit der Wert-Triebfeder Ordnung

“Es besteht ein klarer Unterschied zwischen richtig und falsch. Regeln und Absprachen basieren auf fundierten Ausgangspunkten. Wenn man sich an die Regeln und Absprachen hält, weiß man mit Sicherheit, dass man richtig liegt. Wenn man jetzt schon für die Zukunft spart, hat man die Gewissheit, dass man es auch als Rentner gut haben wird.”

Vorzüge einer Person mit der Wert-Triebfeder Ordnung bezüglich des Stils des Managers

Als Mitarbeiter mit der Wert-Triebfeder Ordnung sind Sie von Natur aus geneigt, Jemandem zu gehorchen, der in der Hierarchie über Ihnen steht. Von einem Manager erwarten Sie, dass er klare Ziele und Arbeitsweisen vorgibt, Regeln definiert und Verfahren erläu-

tert. Der Manager ist für Sie der Stellvertreter der Organisation. Sie leiten Ihr (Selbst-) Sicherheitsgefühl von der Klarheit, der Kraft und der Position des Vorgesetzten ab.

Wie eine Person mit der Wert-Triebfeder Ordnung Kompetenzen entwickelt

Sie lernen am besten von einer Lehrkraft mit Autorität, die auch inhaltlich etwas zu sagen hat. Das Programm muss gut strukturiert sein und darf nur in kleinen Schritten von der bestehenden Ordnung und den Regeln abweichen. Eine Situation, in welcher die vorhandene Ordnung und die bestehenden Arbeitsweisen fallen gelassen werden, ist für Jemanden mit dieser Wert-Triebfeder traumatisch. Sie werden dann Widerstand, Stressreaktionen und Resignationsverhalten an den Tag legen. Die verwendeten Lehrmittel müssen Autorität, Struktur und Ordnung bieten.

Reflexionsfragen zur Wert-Triebfeder Ordnung

Besteht Klarheit über die Regeln und Verfahren an Ihrem Arbeitsplatz? Hat Ihr eigener Arbeitsablauf Struktur? Welche Verfahren und Regeln müssen Sie regelmäßig bei Ihrer Arbeit anwenden? Welche Sicherheit bieten Ihre Produkte oder Dienstleistungen Ihren Kunden? Tragen Sie die entsprechende Verantwortung und haben Sie die entsprechenden Kompetenzen, die zu Ihren Tätigkeiten gehören? Ist Ihr Handlungs- und Ermessensspielraum als Mitarbeiter klar definiert? Haben Sie Respekt vor den Entscheidungen des Managements?

Ihre zweite Wert-Triebfeder

Die allgemeinen Merkmale der Wert-Triebfeder Leistung

Das Erreichen von gesetzten Zielen, wobei vorzugsweise die Anderen mit hervorragenden Leistungen übertroffen werden. Kernbegriffe innerhalb der Wert-Triebfeder Leistung sind: Unabhängigkeit, Mut zum (kalkulierten) Risiko, kritisches und rationales Denken.

Effektive Verhaltensäußerungen einer Person mit der Wert-Triebfeder Leistung

Sie sind gewillt etwas zu leisten. Zu hundert Prozent konzentrieren Sie sich auf gewünschte und erreichbare Ziele. Sie zeigen Initiative, sind bereit, Ihren Kopf hinzuhalten und gehen dabei wohlüberlegte Risiken ein. Wettbewerbsverhalten ist Ihnen nicht fremd. Gerne heben Sie sich ab und Sie verfügen über eine gesunde Dosis Eigennutz - eine Eigenschaft, für die Sie sich nicht schämen. Sie haben eine konstruktive und ambitionierte Arbeitshaltung mit hohem Betätigungsdrang. Erfolgreich sein regt Sie an und Sie tragen Ihren Erfolg auch gerne vor Anderen zur Schau.

Selbstständig Ihre eigenen Ergebnis beeinflussen zu können und ein ausreichender Handlungsspielraum sind essentiell für Ihre Funktion. Wenn vorhandene Rahmen und Regeln Ihrem Erfolg im Weg stehen, bieten Sie alle Kreativität, die in Ihnen steckt auf, um trotzdem zum Ziel zu kommen.

Die Wert-Triebfeder Leistung aus anderer Sicht

Ihr Drang nach Leistung und Ihr Bedarf an Wettbewerb können aus der Sichtweise anderer Personen das Image eines Strebers hervorrufen. Durch Ihre unabhängige, rationelle und kritische Einstellung können Sie einen kühlen und zynischen Eindruck erwecken. Sie verstehen es, Andere für Ihre eigenen Erfolge einzuspannen, was Ihnen als Manipulation ausgelegt werden könnte. Ihr Bestreben, der Beste sein zu wollen und zu gewinnen, wirkt auf Andere mitunter wie pedantische Angeberei. Ihr Bedürfnis, den Erfolg nach außen sichtbar zu machen, kann Ihnen als oberflächliches äußerliches Gehabe angelastet werden. Andere könnten das Gefühl haben, dass Sie deren Anteil an den Erfolgen bagatellisieren, weil Sie die Neigung haben, diesen Erfolg für sich selbst zu verbuchen. Die Gefahr der Macht, die mit Ihrem Erfolg einhergeht, ist eine Haltung, die als arrogant und manipulativ aufgefasst werden kann, wodurch Sie als eine Person gesehen werden können, die häufig aus Eigeninteresse handelt.

Die Rolle einer Person mit der Wert-Triebfeder Leistung als Teamplayer

Sie beteiligen sich aktiv an der Teamarbeit, wenn dies Ihren eigenen Interessen und Prioritäten zugutekommt. Ihre Zielstrebigkeit und Ihr Erfolgsstreben bringen Sie ins Team ein. Ausreichend individueller Spielraum und deutlich ausgesprochene Anerkennung Ihres Beitrags bilden für Sie bei der Teamarbeit die erforderlichen Rahmenbedingungen. Teamarbeit beruht für Sie auf Gegenseitigkeit: Der Erfolg des Teams ist ein Mittel zu Ihrem eigenen Erfolg. Innerhalb eines Teams suchen Sie nach Möglichkeiten, um aktiv Einfluss auszuüben und es zu lenken. Wenn das Team regelmäßig die gesetzten (Etappen-)Ziele

erreicht und auch feiert, verspüren Sie Befriedigung in Ihrer Arbeit. Sie unterstützen Andere, wenn es für das gemeinsame Ergebnis sinnvoll ist. Wenn Sie zu irgendeinem Zeitpunkt merken, dass Ihr Engagement im Team nur unzureichend zum eigenen Erfolg beiträgt und unterbewertet wird, sind Sie bereit dazu, auszusteigen. Sie erwarten eine handlungsbereite Führung, die effektiv und auf ehrliche Weise vorgeht. Ehrlich bedeutet für Sie, dass jeder am Ende mit gleichen Maßstäben gemessen wird. Wettbewerb finden Sie in Ordnung und alle Teilnehmer dürfen sich mit aller Kraft einsetzen. Die Jury muss jedoch ehrlich sein.

Der Wert der Wert-Triebfeder Leistung für das Unternehmen

Zielstrebigkeit, der Wille zum Erfolg und die Fähigkeit, alle Kreativität und Energie dafür aufzubringen, sind unverzichtbare Eigenschaften für Unternehmen. Für Leute in Management- oder Verkaufsrollen sind sie sogar überlebenswichtig. Um in der Wirtschaft erfolgreich zu sein, braucht man außerdem noch folgende Kapazitäten: selbst Verantwortung übernehmen, Regeln und Vorschriften situationsabhängig interpretieren und flexibel auf veränderte Umstände reagieren. Bei Leuten mit der Wert-Triebfeder Leistung stehen Unabhängigkeit, kritisches Denken und eigener Erfolg im Mittelpunkt. Sie sind daher auch schwierig zu führen. Eher schlüpfen sie selbst in die Managerrolle. Solange das Unternehmen noch mit zum eigenen Erfolg beiträgt (in Form von Belohnungen und Status), fühlen sie sich mit ihr verbunden.

Die Arbeitsweise von Menschen mit der Wert-Triebfeder Leistung

“Im Mittelpunkt stehen die Ergebnisse, die wir erzielen müssen.” Sie möchten die gesetzten (kaufmännischen) Ziele erreichen. Ihre Ambitionen richten sich auf einen gesunden Wettbewerb mit Anderen. Ein starker, leistungsmotivierter Mitarbeiter vergleicht sich gerne mit seinen Kollegen und will in seinem eigenen Fachgebiet die Nummer 1 werden. Sie setzen Ihren hohen Arbeitseinsatz ein, um persönliche Ziele und Ambitionen zu verfolgen. Wenn Sie Teil eines Teams sind, das sich zu einer bestimmten Sache verpflichtet hat und wenn das Erreichen des Gruppenziels belohnt wird, sorgen Sie gut für Ihre eigenen Leistungen und für die Leistungen Anderer.

Ansicht über die Arbeit einer Person mit der Wert-Triebfeder Leistung

“Durch eigenen Einsatz komme ich in meiner Arbeit voran. Sinn der Sache ist es, möglichst viele Chancen für den Erfolg und für die eigene Entwicklung zu nutzen. Erfolg ist die Folge meiner eigenen Anstrengungen. Wenn es heute nicht gelingt, schmeiße ich nicht die Brocken hin. Morgen (oder später) kommen wieder neue Chancen.”

Vorzüge einer Person mit der Wert-Triebfeder - Leistung bezüglich des Stils des Managers

Ein rationeller, verhandlungsorientierter Management-Stil und eine flexible, ergebnisabhängige Entlohnung kommen Ihrem Bedarf am ehesten entgegen. Sie profitieren von klaren Zielvorgaben, strengen Rahmen und ausreichenden Freiräumen, die es Ihnen ermöglichen, die gesetzten Ziele zu erreichen. Ihr Manager muss sich streng an die Rahmenvorgaben halten und muss direkt und eindeutig eingreifen, wenn diese überschritten wer-

den. Passiert das nicht, dann verlieren Sie Ihre Zielstrebigkeit und die Rahmen mitunter aus den Augen. Erfolg muss vom Management unverzüglich und vorzugsweise öffentlich belohnt und anerkannt werden, auch wenn es nur durch Aufmerksamkeit ist.

Bevorzugte Weise der Kompetenzentwicklung von Personen mit dem Werteantrieb Leistung

Ihre unabhängige, kritische und zielorientierte Einstellung führt dazu, dass Sie Autorität grundsätzlich herausfordern und zur Debatte stellen. Sie lernen, indem Sie selbst experimentieren und Erfahrungen machen. Sie ziehen die praktische Ausbildung vor. Die dargebrachte Theorie muss kurz und gut anwendbar sein. Modelle müssen einfach anwendbar sein und nachweislich schnelle Ergebnisse liefern. Ihre Schwachstelle besteht darin, dass Sie zu schnell handeln, anstatt sich die Zeit zu nehmen, um die Situation zu analysieren und anschließend Entscheidungen zu treffen.

Reflexionsfragen in Bezug auf den Werteantrieb Leistung

Welche Leistungen müssen Sie erbringen? Wie zielorientiert sind Sie bei Ihrer Arbeit? Wie bestimmen Sie Ihren eigenen Spielraum und auf welche Weise nutzen Sie diesen, um Ihre Ziele zu erreichen? Verfügen Sie über die nötigen Kompetenzen zur Ausübung Ihrer Position? Welche ergebnisorientierten Fähigkeiten können Sie noch weiter entwickeln? In welchen Tätigkeiten fühlen Sie sich sehr zu Hause? Werden Sie leistungsgerecht belohnt und üben Sie die Position aus, die Ihrer Leistung entspricht? Auf welche Weise stimulieren Führungskräfte Leistungsverhalten innerhalb des Unternehmens?

Ihre dritte Wert-Triebfeder

Die allgemeinen Merkmale der Wert-Triebfeder Identifikation

Die Einhaltung von traditionellen Arbeitsweisen, so wie es sich gehört und wie es immer gemacht wurde. Feste Gewohnheiten und Rituale. Sicherheit und Respekt für die natürliche Ordnung in der Gruppe. Vertrauen ist nicht offensichtlich.

Effektive Verhaltensäußerungen einer Person mit der Wert-Triebfeder Identifikation

Ihre Energie orientiert sich darauf, 'dazugehörig sein' zu wollen. Für Sie ist es wichtig, Teil einer festen Gruppe zu sein. Sie legen Wert auf Traditionen und Rituale, die für die eigene Identität der Gruppe kennzeichnend sind. Der Zusammenhalt der Gruppe ist essentiell für Ihr Sicherheits- und Geborgenheitsgefühl. Sie sind stolz auf die Überlieferungen von Traditionen und auf die Erfolgsgeschichten und vermitteln diese auch gerne an Andere weiter. Geschichten über große Leistungen und Helden aus der Vergangenheit sind eine Inspirationsquelle für Sie. Loyalität und Zuverlässigkeit sind Ihnen wichtig. Sie suchen und finden Kraft und Sicherheit bei einem sorgsamem Chef und/oder bei helfenden Teammitgliedern. Ihr Verhalten orientiert sich darauf, die Gruppe, in der Sie arbeiten, zusammen zu halten. Sie möchten stolz auf Ihre Arbeit, Ihr Team und Ihr Unternehmen sein. Ihre Loyalität der Gruppe gegenüber bewirkt, dass Sie ein zuverlässiges und stabiles Gruppenmitglied sind, welches sich nicht so schnell nach einer anderen Funktion, geschweige denn nach einem anderen Unternehmen umsehen wird. Die Wert-Triebfeder Identifikation äußert sich, wenn Bedarf an Geborgenheit besteht, in Zeiten, in denen Sie sich an eine andere Gruppe anpassen müssen, wenn Sie beispielsweise für ein anderes Unternehmen oder ein anderes Team arbeiten. Um dazu zu gehören, passen Sie sich an bestehende Gepflogenheiten an. Diese Triebfeder äußert sich auch bei den wiederkehrenden Traditionen und Ritualen im Unternehmen, d. h. immer dann, wenn sich Mitarbeiter auf positive Weise mit ihrem Unternehmen, ihren Kollegen, mit der Marke, dem Produkt usw. identifizieren.

Die Wert-Triebfeder Identifikation aus anderer Sicht

Ihre Umgebung kann über Sie sagen, dass Sie in alten Gewohnheiten und starren Ritualen feststecken. Ihre Energie verwenden Sie auf den Zusammenhalt und der Aufrechterhaltung des Wohlbehagens der Gruppe. Dadurch erwecken Sie den Eindruck, dass Ihnen Veränderungen schwer fallen und dass Sie die Dinge lieber beim Alten lassen würden. Weil Ihnen Anerkennung und Unterstützung durch Ihren Vorgesetzten wichtig sind, könnten Andere Ihnen Unterwürfigkeit, Schleimerhaltung und Kritiklosigkeit vorhalten.

Die Rolle einer Person mit der Wert-Triebfeder Identifikation als Teamplayer

Sie erledigen Ihre Arbeit am besten, wenn Sie zu einer Gruppe mit gutem Zusammenhalt gehören, die sich deutlich mit dem Unternehmen, den Tätigkeiten, der Marke oder dem Produkt identifiziert. Im Interesse einer besseren Zusammenarbeit sind Sie bereit, ihre eigene Persönlichkeit hinten anzustellen. Sie blicken zum Vorgesetzten, wenn eingeschritten werden muss, damit er Ihr Handeln in die richtige Richtung leitet. Wenn Außenstehende in die Arbeit einbezogen werden, geben Sie sich zurückhaltend.

Der Wert der Wert-Triebfeder Identifikation für das Unternehmen

Sie haben Respekt vor festen Gewohnheiten, Traditionen und Ritualen, die kennzeichnend für das Unternehmen sind, für die Sie arbeiten und für die Gruppe von Leuten, zu der Sie gehören. Ihnen liegt es am Herzen, diese intakt zu halten. Ihre Arbeit und das Unternehmen sind wichtig für Ihr Identitätsgefühl. Sie sehen es gerne, wenn die Gruppe zusammengehalten wird, wenn für Hingabe gesorgt wird und wenn Konflikte abgewehrt werden. Dies gibt Ihnen ein Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit. Sie sind stolz auf das, was Sie innerhalb des Unternehmens repräsentieren.

Die Arbeitsweise einer Person mit der Wert-Triebfeder Identifikation

“So haben wir das immer gemacht und es ist noch immer gut gegangen...” Sie sind loyal gegenüber den Traditionen der Gruppe, zu der Sie gehören und vertrauen auf deren starke Wirkung. Unter stabilen Umständen, in denen die vorhandenen Traditionen fortgesetzt werden, blühen Sie auf.

Ansicht über die Arbeit einer Person mit der Wert-Triebfeder Identifikation

“Auf Arbeit darf man stolz sein. Es ist schön, gemeinsam mit einer vertrauten Gruppe eine Sache zu erledigen. Es ist wichtig, durch Zusammenarbeit zu beweisen, dass man dazugehört. Oft stelle ich mich selbst und meine eigenen Werte und Meinungen ein wenig zurück, um mich in der Gruppe sicher zu fühlen und um zu wissen, dass ich dazugehöre. Das ist gut so.” Hinzugehören ist für Sie eines der wichtigsten Themen im Zusammenhang mit der Arbeit. Identifikation, Betriebszugehörigkeit, Treue gegenüber den Wurzeln und Verbundenheit, dem Ort oder der Gruppe gegenüber, sind wichtige Maxime für Sie.

Vorzüge einer Person mit der Wert-Triebfeder Identifikation bezüglich des Stils des Managers

Als Vorgesetzter ist Ihnen ein charismatischer, starker und sorgsamer ‘Boss’ am liebsten, der die Gruppe (nicht das Individuum) belohnt, der Sicherheit gewährleistet und traditionelle Gepflogenheiten aufrechterhält.

Ablehnung

Aus den Antworten, die Sie gegeben haben, geht hervor, dass Sie Schwierigkeiten mit Leuten haben, die in starkem Maße von der Wert-Triebfeder Gemeinschaft motiviert werden. Sie haben große Schwierigkeiten mit Situationen, zu denen Jeder seinen Senf hinzu geben darf, und in denen sich das Erreichen eines allgemeinen Konsenses als Ziel ver selbstständig hat. Unternehmen, in denen über jede Entscheidung endlos debattiert wird, bis man sich endlich 'gemeinsam geeinigt hat', passen nicht zu Ihnen. Über Mangel an Tempo, Tatkräftigkeit und Entscheidungsfreudigkeit kann man sich bei Ihnen nicht beklagen.

Sie können es nicht gut vertragen, wenn Sie Teil einer Gruppe sind, in welcher das eigene Engagement dem Gruppenprozess untergeordnet wird. Wahrscheinlich haben Sie nicht die Geduld, für jeden Standpunkt Verständnis aufzubringen, und um weiterhin nach Möglichkeiten zu suchen, um Differenzen zu überbrücken.

Für Sie haben Teamseminare und Teambuilding-Maßnahmen eher Ähnlichkeiten mit rituellen Tänzen als mit einer sinnvollen Zeitverwendung.

Für Networking, Lobbyismus und "Flurfunk" als Mittel zur Förderung der Konsensbildung können Sie sich nicht erwärmen. Wahrscheinlich liegen Ihnen solche Formen auch gar nicht. Außerdem haben Sie wenig gemeinsam mit der Wert-Triebfeder macht. Sie haben eine Aversion gegen macht, Machtausübung und Machtunterschiede. Wenn Sie auf diese Dinge stoßen, gehen Sie ihnen lieber aus dem Weg. Sie haben auch Schwierigkeiten, sich selbst Geltung zu verschaffen, wenn die Situation es erfordert.

Bei Umstrukturierungen und Betriebsverkleinerungen könnten Sie sich unglücklich fühlen, weil überall in Sie herum um Posten gekämpft wird. Spielchen dieser Art sind gar nicht Ihr Ding und wahrscheinlich liegen sie Ihnen auch nicht.

Sie kommen nicht gut mit Leuten klar, die sich dreist und selbstsüchtig verhalten. Sie haben dann Schwierigkeiten Widerworte zu finden. In einem Unternehmen, in der Wettbewerb für den Erhalt Ihrer Position wichtig ist, fühlen Sie sich nicht am rechten Fleck.

Schwachstellen und “Überempfindlichkeiten”

Eine überdurchschnittliche Akzeptanz oder Ablehnung bezüglich einer Farbe bezeichnen wir als "Schwachstelle" beziehungsweise "Überempfindlichkeit". Das bedeutet, dass nur ein Text angezeigt wird, wenn das Ergebnis nur bei 12,5 Prozent aller Befragten (oder bei weniger als 12,5 Prozent) vorkommt. Wenn Sie bezüglich einer bestimmten Farbe in puncto Akzeptanz unterdurchschnittlich abschneiden, dann weist das darauf hin, dass dieser Werteantrieb Ihnen keine Probleme bereitet. Schneiden Sie unterdurchschnittlich in puncto Ablehnung ab, dann sehen Sie in diesem Werteantrieb keine möglichen Konfliktpunkte.

Überdurchschnittliche Akzeptanz: Ihre Schwachstellen

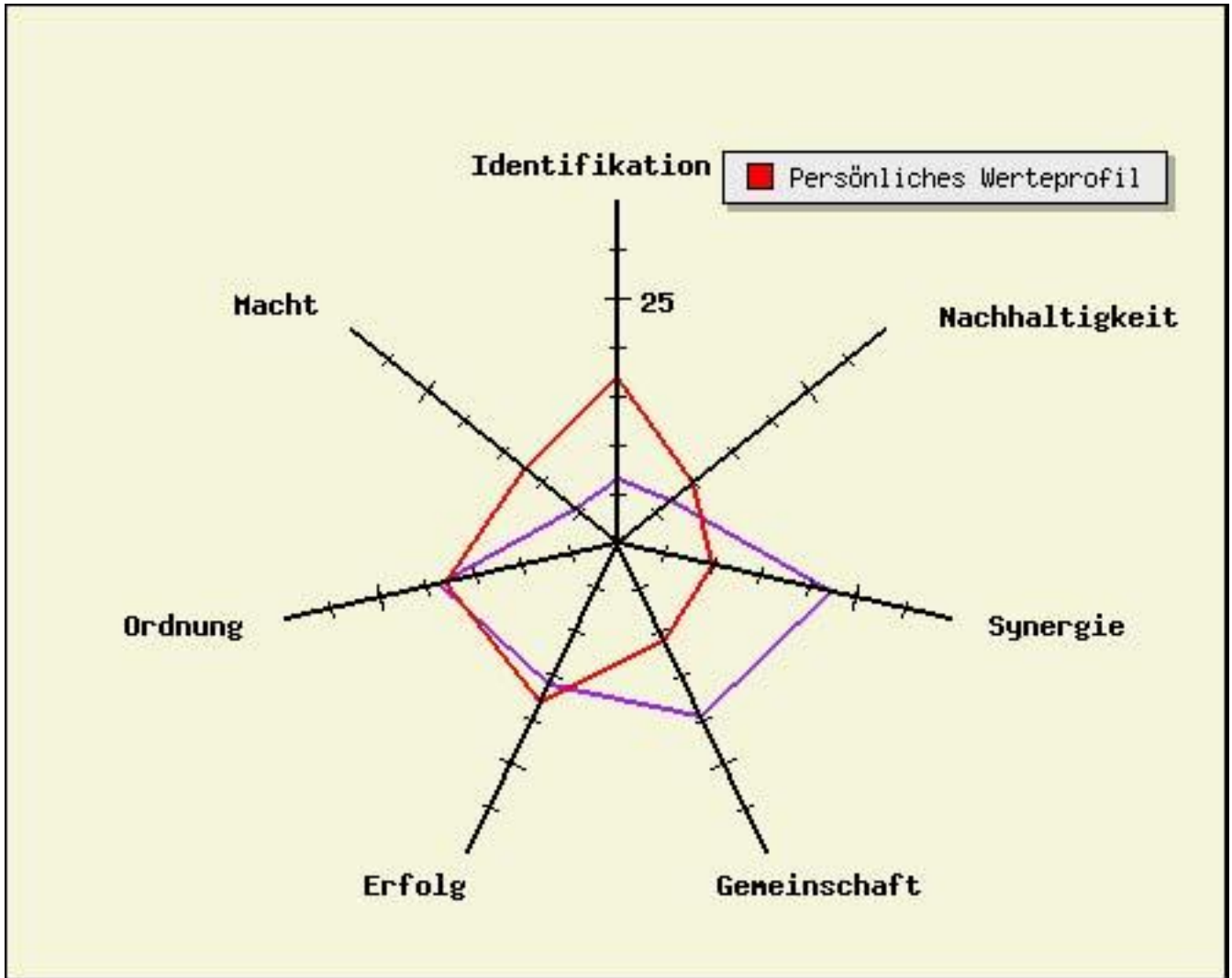
Hier werden die Bereiche behandelt, die bei Ihnen starke Gefühle hervorrufen oder für die Sie sogar eine Leidenschaft empfinden im Vergleich zu Anderen. Darüber hinaus werden Verhaltensformen dargestellt, zu denen Sie tendieren, wenn Sie überdurchschnittlich einer bestimmten Farbe zugeordnet werden können. Die Schwachstellen vermitteln Informationen darüber, wie Sie auf andere Menschen wirken (insbesondere auf Menschen, bei denen Ihre Farbe eine Überempfindlichkeit darstellt). Das sagt nichts darüber aus, wie Sie sich selbst wahrnehmen. Es geht hierbei darum, wie andere Menschen Ihr Verhalten interpretieren.

Überdurchschnittliche Zurückweisung: Ihre Überempfindlichkeiten

Hier wird dargestellt, welche Bereiche bei Ihnen starke Gefühle der Ablehnung auslösen und welche Werteantriebe Sie ärgern, wenn Sie diese bei Anderen in einem zu hohen Maße bemerken. Jemand, der auf diesem Gebiet eine starke Triebfeder und Überzeugung aufweist, wird Sie möglicherweise irritieren und bremsen, da Sie seine/ihre Leidenschaft nicht teilen.

Ihr Akzeptanzergebnis

Ihr Akzeptanzergebnis im Vergleich zum Durchschnittsergebnis der deutsch-sprachigen Erwerbstätigen, die in europäischen Unternehmen beschäftigt sind.



Entwicklungspunkte hinsichtlich Ihrer Schwachstellen

(wenn Sie in Bezug auf diese Farbe eine überdurchschnittliche Akzeptanz erreicht haben)

Schwachstelle: Identifikation (lila)

Sie fühlen sich so stark mit dem Team und/oder dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, verbunden, dass Sie Gefahr laufen, sich selbst darin zu verlieren. Dieses Risiko besteht, weil Ihr eigenes Identitätsempfinden in starkem Maße mit Ihrer Arbeit verknüpft ist. Das kann auf Kosten von anderen Lebensbereichen gehen. Die Zugehörigkeit zu Ihrem Team oder Ihrem Unternehmen hat für Sie eine stärkere Bedeutung als die Arbeit an sich. Sie sind ein treues Gruppenmitglied und würden diese Arbeitsstelle nur ungern gegen eine ähnliche Stelle bei einem anderen Unternehmen eintauschen. Mehr als Andere legen Sie Wert auf feste Gewohnheiten und Rituale. Ihr Relativierungsvermögen ist wenig ausgeprägt, wenn das Altbekannte und Vertraute zur Diskussion steht. Wenn Andere etwas ändern möchten, stößt Sie das vor die Brust, weil Sie es lieber beim Alten belassen würden. Dies macht Sie äußerst verletzlich bei Umstrukturierungen.

Entwicklungspunkt

Auf der Grundlage Ihrer Schwachstelle bestünde Ihr Entwicklungspunkt darin, insbesondere bei Veränderungen die nötige Distanz zu bewahren. In diesem Fall brauchen Sie bei Diskussionen über Veränderungen nicht permanent eine Verteidigungshaltung einzunehmen. Ihre Herausforderung besteht darin, dass Sie lernen, das Alte bewusst los zu lassen und sich nicht mehr so krampfhaft an dem festhalten, was im Unternehmen bislang als 'normal' und 'selbstverständlich' galt.

Schwachstelle: Macht (rot)

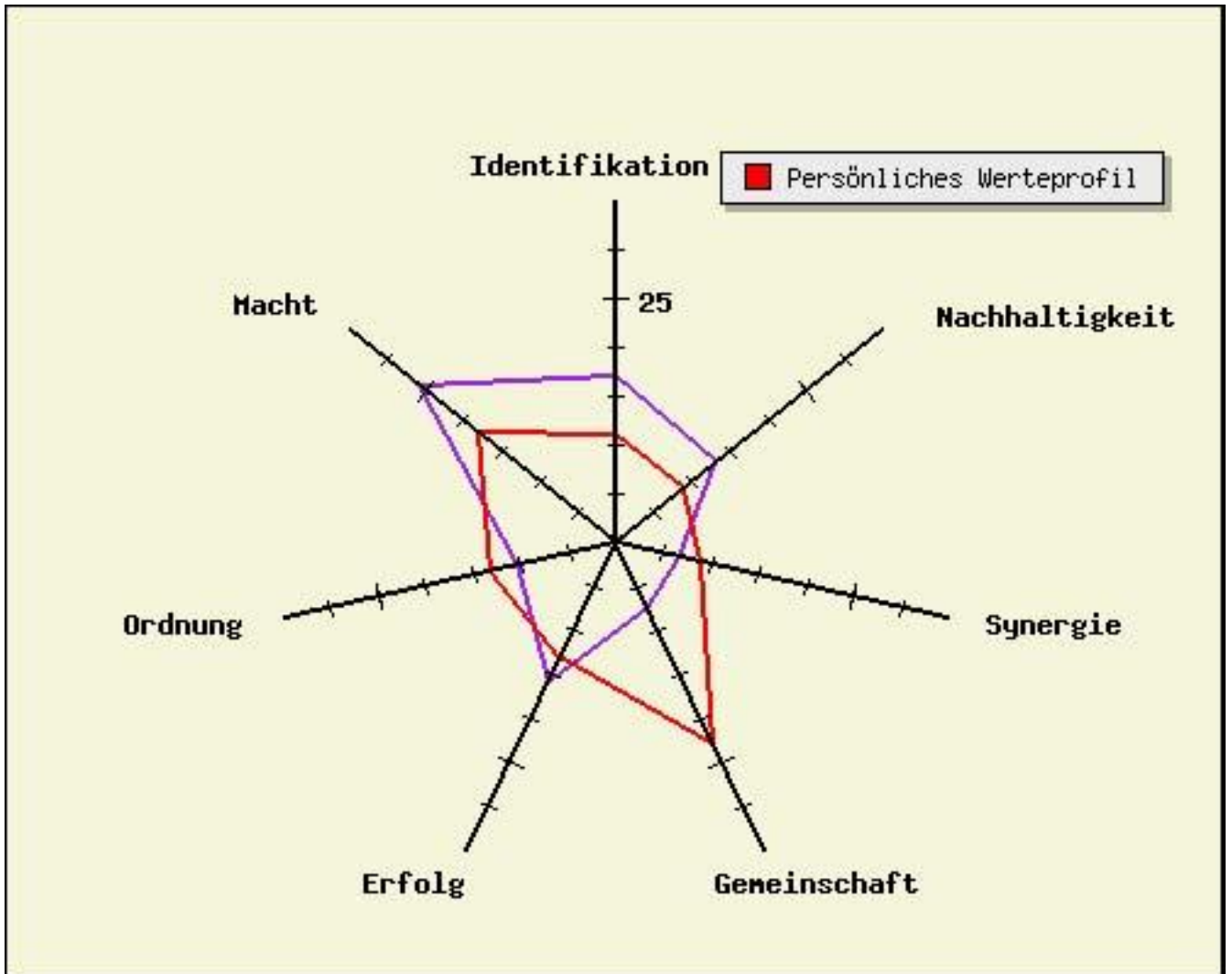
Sie setzen gerne Ihren Willen durch, scheuen vor Dominanz nicht zurück und können mitunter ziemlich direkt sein. Daher gehen Sie das Risiko ein, dass Sie regelmäßig mit Ihrem Umfeld in Konflikt geraten. Andere können Sie als impulsiv, direkt, bedrohlich und unberechenbar erfahren. Weil Sie sich wenig um Andere scheren, berührt Sie das nicht. Statt zu verhandeln kämpfen Sie lieber. Mit Leuten ohne Rückgrat haben Sie kein Mitleid. Wenn anderen Ihre Verhalten nicht passt, sollen sie doch 'gefälligst abhauen'. Wenn Ihnen etwas gegen den Strich geht und Sie Ihren Willen nicht durchsetzen können, nehmen Sie notfalls auch selbst den Hut.

Entwicklungspunkt

Auf der Grundlage Ihrer Schwachstelle bestünde Ihr Entwicklungspunkt darin, taktvoll und diplomatisch aufzutreten und Ihre ersten Impulse unter Kontrolle zu halten - vor allem dann, wenn es spannend wird. Ihre Herausforderung besteht darin, sich bewusst für eine längerfristige Perspektive zu entscheiden und auch danach zu handeln. Das bedeutet, dass Sie auch einmal die Anderen gewinnen lassen müssen.

Ihr Zurückweisungsergebnis

Ihr Zurückweisungsergebnis im Vergleich zum Durchschnittsergebnis der deutschsprachigen Erwerbstätigen, die in europäischen Unternehmen beschäftigt sind.



Entwicklungspunkte in Bezug auf Ihre “Überempfindlichkeit” (wenn Sie diesen Werteantrieb überdurchschnittlich ablehnen)

Allergie: Gemeinschaft (grün)

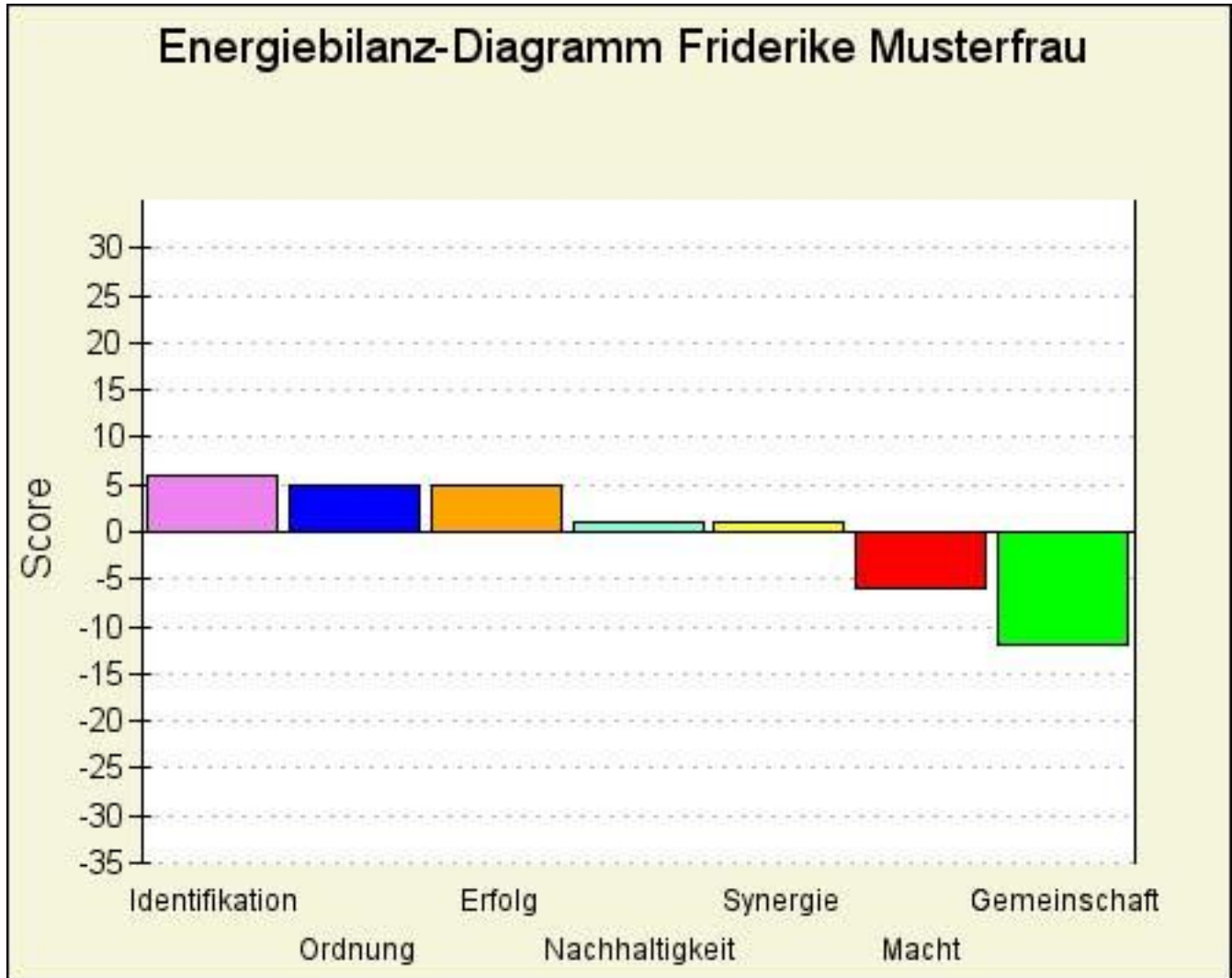
Es geht Ihnen gegen den Strich, permanent auf die Gefühle und Meinungen anderer Personen Rücksicht nehmen zu müssen. Wenn Jemand Ihnen gegenüber sein Herz ausschütten möchte, genießt er dafür bei Ihnen nur in begrenztem Maße Freiraum. Sie neigen dazu, dieser Person das Wort abzuschneiden und der Äußerung ihre eigene dominante Wendung zu geben.

Ihr Entwicklungspunkt

Auf der Grundlage Ihrer Allergie besteht Ihr Entwicklungspunkt darin, Andere zu respektieren und ihre Geschichte urteilsfrei anzuhören. Außerdem ist es für Sie wichtig, nicht nur zu zeigen, dass Sie gehört habe, was gesagt wurde, sondern dass Sie auch wirklich zugehört haben. Ein persönlicher Gewinn wäre in diesem Fall auch, dass Sie gerade in diesen Momenten Ihre eigene Meinung für sich behalten.

Energiebilanz-Diagramm

Das Energiebilanz-Diagramm zeigt die Wert-Triebfedern, die Ihnen Energie verschaffen und diejenigen, die Ihre Energie verschwenden.



Zielsetzung

Auf der Grundlage dieses Gutachtens können Sie Ihre Entwicklungspunkte festlegen. Nutzen Sie zur Beantwortung der Fragen die Entwicklungsmatrix auf der vorherigen Seite.

1) In welche Richtung möchte ich mich selbst entwickeln? Achten Sie auf die wichtigsten Herausforderungen bei Ihrer dominanten Wert-Triebfeder. Wo liegen Ihnen zufolge die Entwicklungspunkte?

2) Welche Erwartungen stellt mein Arbeitsumfeld an mich? Gibt es eine Übereinstimmung zwischen dem, was Sie aufgrund Ihrer dominanten Wert-Triebfedern für wichtig halten und was Ihnen Kraft gibt einerseits und der Tätigkeit, die Sie zurzeit ausüben, andererseits? Mögen Sie Ihre Arbeit? Falls nein, was wäre notwendig, damit Sie Ihre Arbeit mögen? Oder wäre es für Sie besser, ein neues Arbeitsumfeld zu suchen?

Wenn Sie Ihre Wert-Triebfedern mit den Erwartungen aus Ihrem Arbeitsumfeld vergleichen, können Sie bestimmen, wo Ihre Entwicklungspunkte für die Zukunft liegen.

Hier eine kleine Auflistung von Bereichen, in denen Sie sich weiterentwickeln können.

- Kommunikation (zuhören und sagen, was zu sagen ist)
- Time Management (Initiative ergreifen, effektive Terminverwaltung)
- Delegieren (Termine vereinbaren., Unterstützung bieten, Koordinieren, Nachvollziehen, Fortgang überwachen)
- Persönliche Ziele setzen (Wert bestimmen, Entscheidungen treffen)
- Disziplin (Vereinbarungen einhalten, koordinieren, organisieren)
- Motivation (Ausgangspunkte vermitteln, für eine Sache einstehen)
- Leistungsbeurteilung (konfrontieren, Grenzen setzen, anerkennen)
- Weiterentwicklung anderer Personen
- Konzentration
- Selbstmotivierung
- Kommunikationssteuerung
- Kontakt
- Einfühlungsvermögen
- Flexibilität
- Emotionsmanagement

Hinsichtlich der folgenden Aspekte kann die Übereinstimmung zwischen mir und meinem Umfeld noch verbessert werden:

1

2

3

Ihre Entwicklungspunkte kennen ist Schritt, sie aktiv angehen ist Schritt 2. Dazu bedarf es einer Initiative ergreifenden Haltung. Der erste Schritt auf dem Weg dorthin besteht in der Konkretisierung der Entwicklungspunkte in Ihrem Verhalten und in gewünschten Ergebnissen. Messbar, sichtbar und fühlbar.

Ein Entwicklungspunkt entspricht den folgenden Kriterien:

- spezifisch (sichtbar, hörbar, fühlbar)
- positiv formuliert
- eigenes Potential nutzend (Sie können es selbst!)
- ökologisch vertretbar, leistet einen Beitrag zu einem größeren Ganzen
- realer Kontext

SPEER-Fragen

Die folgenden Fragen nach der SPEER-Methode helfen dabei, dem Entwicklungspunkt konkrete Ansätze anzureichen, die einem bei der Arbeit an sich selbst helfen. Die Ziele, die nach SPEER formuliert sind, können für die persönlichen Entwicklungspläne verwendet werden. Sie können sie auch in einem Coaching-Gespräch oder einer Teamsitzung zur Sprache bringen.

Formular zur Zielfestlegung

1. Mein positiv formuliertes Ziel lautet:
2. Mein konkreter Beweis für das Erreichen dieses Ziels ist (sichtbar, hörbar, fühlbar):
3. Das Erreichen des Ziels liegt im Rahmen meiner eigenen Möglichkeiten, denn:
4. Ich möchte das Ziel im folgenden Zusammenhang erreichen:
5. Das Ziel trägt mit zu einem höheren Ziel bei, und zwar auf folgende Art und Weise:

Anmerkungen: