



WERTE

KERNWERTE UND MOTIVATOREN FÜR PERSONEN MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

Bericht für: Sam Poole 1

ID: HJ883673

Datum: 06.04.2023



Einführung

Der Wertebericht beschreibt Ihre Wertvorstellungen sowie Ziele und deren möglichen Auswirkungen auf Ihre Karriere. Werte stellen einen wesentlichen Bestandteil Ihrer Identität dar – sie beschreiben, wer Sie sind, wofür Sie stehen sowie die Arten der Umfeld, in denen Sie sich entfalten können. Werte haben einen enormen Einfluss auf die Entscheidungen, die Sie in Hinblick auf Ihr Berufs- und Privatleben sowie auf Beziehungen treffen. Sie wirken sich auf vier verschiedene Weisen auf Ihre Karriere aus.

- 1. Antriebskräfte:** Ihre Werte sind Ihre Hauptantriebskräfte – Die Dinge im Leben, durch die Sie motiviert werden. Werte bestimmen Ihre Ziele und symbolisieren das, was Sie anstreben und was Sie zu erreichen hoffen. Ihre Werte legen fest, was Sie sich von Ihrer Arbeit und vom Leben wünschen.
- 2. Passung zur Organisation:** Ihre Werte bestimmen, wie gut Sie mit einer Unternehmenskultur zusammenpassen. Unternehmenskulturen spiegeln typischerweise die Werte der Unternehmensleitung wider. Menschen sind glücklich und produktiv in Kulturen, die mit ihren Werten übereinstimmen und sie sind gestresst und unglücklich in Kulturen, die von ihren Werten abweichen.
- 3. Führungsstil und -kultur:** Ihre Werte spiegeln die Dinge wider, die Sie als lohnend empfinden und denen Sie Aufmerksamkeit schenken oder die Ihnen missfallen bzw. denen Sie aus dem Weg gehen. Ihre Werte legen daher die Verhaltensweisen fest, die Sie schätzen und belohnen und zeigen die Verhaltensweisen auf, die Sie ignorieren bzw. die Ihnen missfallen. Zudem beeinflussen Ihre Werte das Umfeld, welches Sie als Führungskraft prägen.
- 4. Unbewusste Voreingenommenheit:** Werte kommen oft ausserhalb der bewussten Wahrnehmung zum Tragen und beeinflussen sowohl das Denken als auch das Handeln. Sie haben Einfluss auf Ihre Entscheidungen – in Hinblick auf Menschen, Projekte, Pläne und Strategien. Werte filtern die Wahrnehmung von Erfahrungen, besonders in Hinblick darauf, was wünschenswert oder nicht wünschenswert, gut oder schlecht ist.

Wie Sie sich diese Informationen zu Nutze machen können.

Während Sie diesen Bericht durchgehen, stellen Sie vielleicht fest, dass Ihre Werte nicht mit Ihrer Karriere oder mit den Anforderungen übereinstimmen, die durch Ihr Aufgabengebiet in Ihrer gegenwärtigen Organisation an Sie gestellt werden. Des Weiteren ist es möglich, dass Ihre alltäglichen Verhaltensweisen Sie nicht dabei unterstützen, Ihre Karriereziele zu verwirklichen oder dass Ihre Verhaltensweisen diese sogar hemmen können. Sie sollten nicht versuchen, Ihre Werte zu ändern, wenn sich diese nicht mit Ihrer Karriere oder Organisation in Einklang bringen lassen. Indem Sie sich über Ihre Werte und unbewusste Voreingenommenheit bewusst werden, können Sie vielmehr damit beginnen, Ihre Verhaltensweisen auf eine Art und Weise anzupassen, die für Sie selbst und für Ihr Team eine produktivere Arbeitssituation schafft.

Dieser Bericht beruht auf den Prozentrangwerten des so genannten „Motives, Values, Preferences Inventory“ (MVPI). Im Bericht wird Folgendes zusammengefasst: Ihre Hauptantriebskräfte, die von Ihnen bevorzugte Unternehmenskultur (bzw. die, die Sie vermeiden sollten), wie Sie als Führungsperson Ihre Umwelt prägen, die Faktoren, die sich unbewusst auf Ihre Entscheidungsfindung auswirken könnten sowie mögliche Strategien zur Minimierung Ihrer Voreingenommenheit und zur Steigerung Ihrer Wirkung als Führungskraft.

Wie Sie sich diese Informationen zu Nutze machen können.

Auf der nächsten Seite sind die zehn MVPI-Skalen beschrieben und die darauffolgende Seite zeigt eine grafische Darstellung Ihres Werteprofiles. Danach folgt der Bericht, in dem die Bedeutung und Folgerungen aus Ihrem Prozentrangwert zu den einzelnen Skalen bzgl. der oben beschriebenen Dimensionen erläutert werden. Der letzte Teil dieses Berichts enthält schliesslich wertebasierte Entwicklungsvorschläge, die zur Steigerung Ihrer Effektivität als Führungskraft beitragen. Beachten Sie bitte, dass Prozentrangwerte im Bereich von 65 bis 100 als hoch eingestuft werden und Ziele repräsentieren, die Sie alltäglich anstreben. Je höher der Prozentrangwert, desto wichtiger ist Ihnen ein Wert oder eine Antriebskraft bei Ihrer Arbeit oder in Ihrem Privatleben. Prozentrangwerte zwischen 36 und 64 stellen Durchschnittswerte dar bzw. Werte, die Ihnen nur bedingt wichtig sind. In diesem Bereich befinden sich Werte, die in Ihrem Leben bedeutend sind oder Werte, denen Sie relativ gleichgültig gegenüberstehen. Prozentrangwerte zwischen 0 und 35 werden als niedrig eingestuft und repräsentieren Werte, die für Sie keine Hauptantriebskräfte darstellen. Je niedriger Ihr Prozentrangwert in einer Dimension dieses Berichts ausfällt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie diesem Wert gleichgültig gegenüberstehen.

Hohe und niedrige Prozentrangwerte auf den einzelnen Skalen haben wichtige Implikationen für Karriereverläufe.

Mit den in diesem Bericht enthaltenen Informationen werden Sie sich selbst sowie Ihre durch Werte angetriebenen Tendenzen besser verstehen. Diese Informationen versetzen Sie in die Lage, sich Ihre Stärken zunutze zu machen und Ihre taktischen Spielfehler auf ein Minimum zu beschränken. Sie haben die Gelegenheit, sich der von Ihnen erschaffenen Kultur bewusster zu werden und diese Informationen zu verwenden, um mit anderen Personen in Ihrer Organisation erfolgreicher zu interagieren. In einer konkurrenzbetonten Geschäftsumgebung stellen selbstkritisches Denken und effektive Selbstregulierung wichtige Vorzüge dar, die Ihnen ermöglichen, in Ihrer Führungskompetenz noch erfolgreicher zu werden.

Definitionen

Der Wertebericht basiert auf Ihren Prozentrangwerten auf den zehn Skalen des MVPI. Diese Skalen werden im Folgenden definiert.

ANERKENNUNG	<p><i>Von Zurückhaltung bis zum Bedürfnis, Aufmerksamkeit zu erhalten</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert machen sich keine Gedanken, Aufmerksamkeit zu erhalten; Personen mit einem hohen Prozentrangwert suchen das Rampenlicht und streben nach Ruhm.</p>
MACHTSTREBEN	<p><i>Von Gleichgültigkeit gegenüber Errungenschaften bis zum Wunsch, Einfluss zu nehmen</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert sind bereit, sich nach anderen zu richten; Personen mit einem hohen Prozentrangwert wollen das Kommando übernehmen, Ergebnisse erzielen, Ressourcen kontrollieren, Verantwortungsbereiche übernehmen und einen Unterschied bewirken.</p>
GENUSSSTREBEN	<p><i>Von Ernsthaftigkeit und Selbstdisziplin bis zu lebenslustig und nach freudvollen Erlebnissen strebend</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert sind massvoll und schätzen Selbstdisziplin; Personen mit einem hohen Prozentrangwert streben nach einer lockeren Atmosphäre, Freude und Abwechslung am Arbeitsplatz.</p>
SELBSTLOSIGKEIT	<p><i>Von der Betonung der Selbsthilfe bis zur Wertschätzung, anderen zu helfen</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert glauben an Eigenverantwortlichkeit; Personen mit einem hohen Prozentrangwert ist es ein Bedürfnis, anderen Menschen uneigennützig Hilfe anzubieten.</p>
VERBUNDENHEIT	<p><i>Von Unabhängigkeit bis zum Wunsch nach sozialem Austausch</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert ziehen es vor, alleine zu arbeiten; Personen mit einem hohen Prozentrangwert suchen nach Gelegenheiten, um soziale Netzwerke zu bilden und mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten. Sie streben nach Interaktion und sozialer Akzeptanz.</p>
TRADITION	<p><i>Von der Betonung des Fortschritts und der Veränderung bis zur Wertschätzung des Bestehenden und der Gewohnheit</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert fordern den Status quo heraus und schätzen Fortschritt und Veränderungen; Personen mit einem hohen Prozentrangwert respektieren Hierarchie, Gewohnheitsregeln, Struktur, Geschichte, Autorität und traditionelle Vorgehensweisen.</p>
SICHERHEITSSTREBEN	<p><i>Von Risikotoleranz bis zum Bedürfnis, Risiken zu minimieren</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert sind leicht in der Lage, Ungewissheit und Risiko zu tolerieren; Personen mit einem hohen Prozentrangwert legen Wert auf Vorhersagbarkeit und schätzen Stabilität, Struktur und Ordnung.</p>
PROFITSTREBEN	<p><i>Von Gleichgültigkeit gegenüber finanziellen Angelegenheiten bis zur Ausrichtung auf finanzielle Faktoren</i></p> <p>Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert legen geringen Wert auf finanziellen Erfolg; Personen mit einem hohen Prozentrangwert schenken finanziellen Angelegenheiten besondere Aufmerksamkeit und streben nach Wohlstand.</p>



ÄSTHETIK

Von der Betonung der Funktionalität bis zur Ausrichtung auf Kreativität und die Wirkung von Produkten und Dienstleistungen

Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert empfinden Funktionalität als wichtig; Personen mit einem hohen Prozentrangwert konzentrieren sich bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen auf Innovation, Stil und Erscheinungsbild.

WISSENSCHAFTSORIENTIERUNG

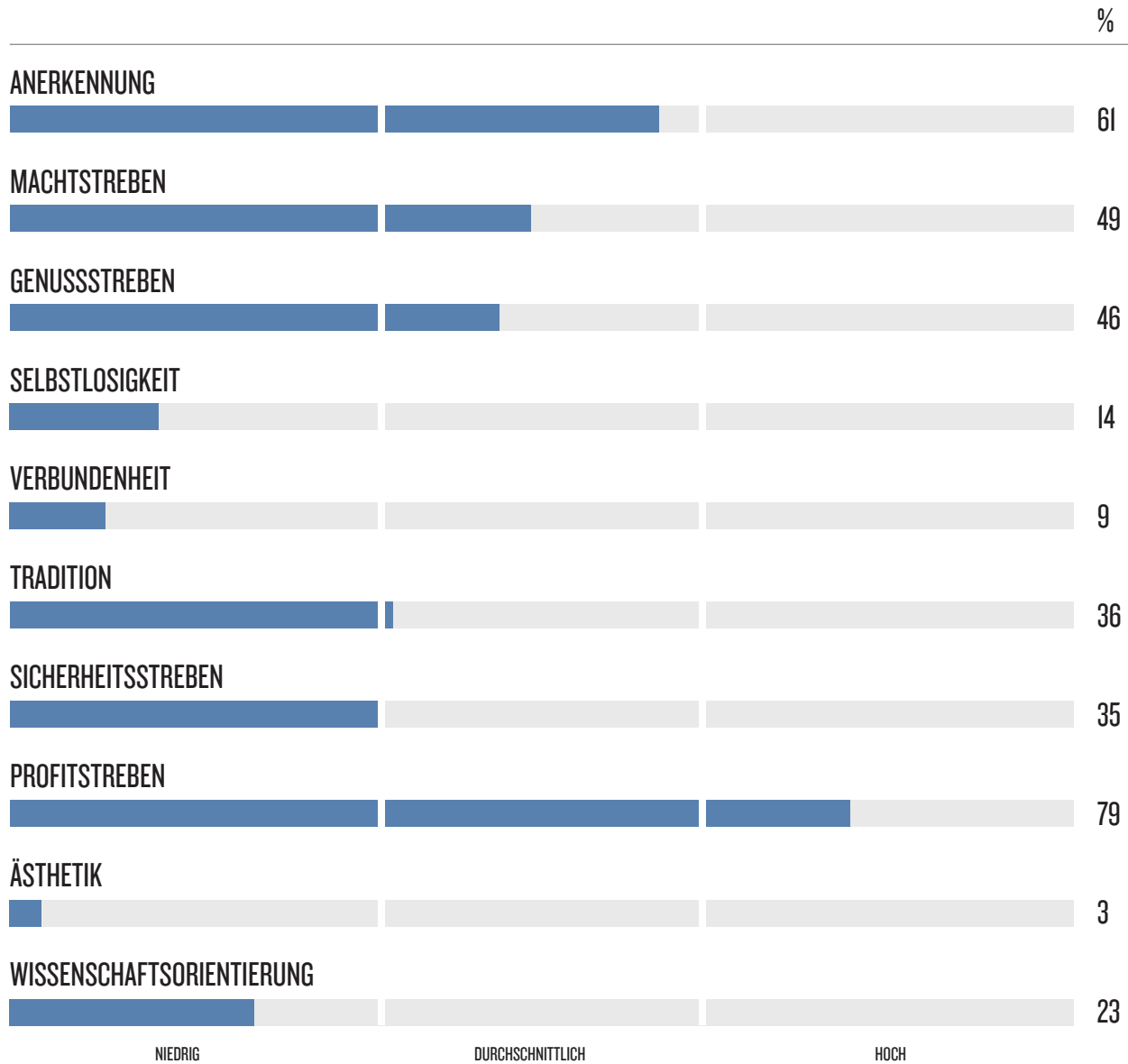
Von Intuition bis zur Wertschätzung rationaler Entscheidungen

Personen mit einem niedrigen Prozentrangwert bevorzugen schnelle, intuitive Entscheidungen; Personen mit einem hohen Prozentrangwert bevorzugen gut überlegte, auf Daten beruhende Entscheidungen. Sie wählen einen rationalen, objektiven Ansatz bei der Entscheidungsfindung.



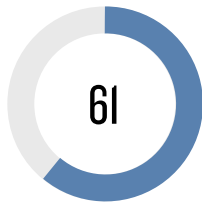
DAS WERTEPROFIL

SKALEN



ANERKENNUNG

Suche nach Ruhm, Wertschätzung und Bestätigung



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Sich aus der Menge hervorzuheben
- Dass andere Ihre Errungenschaften beachten
- Von Ihren gleichgestellten Kollegen akzeptiert und respektiert zu werden
- Im Rampenlicht zu stehen, wenn Sie einen Beitrag zu leisten haben
- Ein Vermächtnis zu erschaffen, für das Sie bekannt sein werden

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Gute Leistungen Bestätigung erhalten
- Manager darin bestärkt werden, erfolgreiche Leistungen zu loben
- Sich Gelegenheiten bieten, an hochkarätigen Projekten zu arbeiten
- Individuelle Beiträge belohnt werden

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Status ein nur geringer Stellenwert zugeschrieben wird
- Die Beiträge starker Leistungsträger keine Bestätigung erhalten

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Erfolge häufig zu feiern
- Konkrete Leistungsmassstäbe festzulegen
- Mitarbeiter mit hohem Potenzial einzustellen
- Optimistisch, positiv und energiegeladen zu sein
- Sicherzustellen, dass Ihre Beiträge anerkannt werden

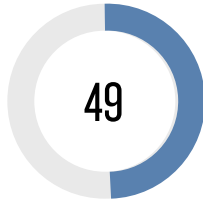
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise bestärken Sie Ihre Mitarbeiter darin, Ihre Zustimmung einzuholen
- Möglicherweise demotivieren Sie bescheidenere Mitarbeiter, indem Sie von öffentlichem Lob und öffentlicher Anerkennung übermässig Gebrauch machen
- Sie neigen dazu, die Aufmerksamkeit der Unternehmensleitung auf sich zu lenken
- Sie neigen dazu, Entscheidungen auf der Grundlage ihrer möglichen öffentlichen Wirkung zu treffen
- Möglicherweise lassen Sie sich gemeinsame Errungenschaften mit Kollegen und Mitarbeitern als eigenen Verdienst anrechnen

MACHTSTREBEN

Treibende Kraft beim Erzielen von Ergebnissen, Kontrollieren von Ressourcen und Erringen von Verantwortungsbereichen



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Klar umrissene Arbeitsroutinen festzulegen
- Mit Ihrem Team zusammenzuarbeiten, um Erfolge zu erzielen
- Einen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu bewahren
- Basierend auf einem vertrauten Standard zu arbeiten
- In einem gut funktionierenden Betrieb zu arbeiten

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Die Strukturen stabil und etabliert sind und in denen die Personalfuktuation gering ist
- Unterstützung geboten und Konkurrenzverhalten auf ein Minimum beschränkt wird
- Nur moderate Risiken eingegangen werden
- Es vermieden wird, bei risikoreichen Projekten die Führung zu übernehmen

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Internes Konkurrenzverhalten und Rivalitäten gehegt werden
- Sich schnell Änderungen vollziehen

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Verständnis dafür zu haben, dass Menschen unterschiedliche Kompetenzen und Leistungsstandards haben
- Entscheidungen auf der Grundlage standardmässiger Vorgehensweisen zu treffen
- Personen zu ermöglichen, ihre eigenen Leistungsebenen zu finden
- Personen nicht zur Erzielung gewisser Leistungsebenen zu zwingen
- Sichere Arbeitsmethoden aufrechtzuerhalten

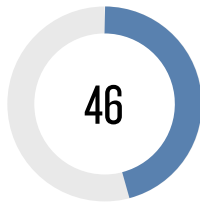
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise ziehen Sie es vor, den Status quo aufrechtzuerhalten
- Möglicherweise widerstrebt es Ihnen, Entscheidungen schnell oder hastig zu treffen
- Möglicherweise neigen Sie dazu, nur moderate Risiken einzugehen
- Sie neigen dazu, Leistungsschwankungen zu tolerieren
- Möglicherweise sind Sie der Meinung, dass harte Arbeit an sich die ganze Belohnung darstellen sollte

GENUSSSTREBEN

Streben nach Spass, Abwechslung und Freude am Arbeitsplatz



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Für Ihre Professionalität respektiert zu werden
- Ein gut geplantes, gut organisiertes Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten
- Störungen der Standardroutine zu beschränken
- Am Arbeitsplatz Höflichkeit und gute Manieren zu fördern
- Das Geschäft dem Vergnügen vorzuziehen

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Die Arbeitsbereiche klar festgelegt und gut strukturiert sind
- Die Atmosphäre ernsthaft, geschäftsmässig und professionell ist
- Führungskräfte entwickelt werden, die als gute Vorbilder dienen
- Oberflächlichkeiten und Ablenkungen auf ein Minimum beschränkt werden

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Der Arbeitsansatz unorganisiert oder spontan ist
- Den Mitarbeitern gestattet wird, sich sehr ungezwungen zu geben

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Ein geschäftsmässiges Auftreten zu bewahren
- Bei der Arbeit Oberflächlichkeiten auf ein Minimum zu beschränken
- Sich an die korrekten Prozesse zu halten
- Die Menschen mit Respekt zu behandeln
- Sicherzustellen, dass der Arbeitsablauf organisiert und vorhersagbar ist

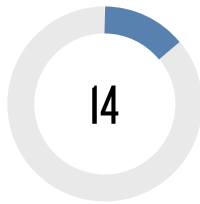
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise ziehen Sie es vor, Ihre Entscheidungen auf der Grundlage von Standardvorgehensweisen zu treffen
- Möglicherweise neigen Sie dazu, Masslosigkeit und Exzesse zu vermeiden
- Möglicherweise ziehen Sie es vor, Status- und Hierarchieunterschiede zu beachten
- Möglicherweise ziehen Sie es vor, Aufgaben anhand von standardisierten Vorgehensweisen zu erledigen
- Möglicherweise ärgern Sie sich über Personen, die einer Arbeit nicht die fortwährende Aufmerksamkeit zollen, die sie verdient

SELBSTLOSIGKEIT

Wunsch, anderen Menschen zu helfen, die es schwer haben oder in Bedrängnis sind



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- In schwierigen Zeiten durchzuhalten
- Zugewiesene Aufgaben erfolgreich durchzuführen
- Entscheidungen auf der Grundlage von Logik und Fakten und nicht auf der Basis von Emotionalität zu treffen
- Als unabhängig und eigenverantwortlich gesehen zu werden
- Von den persönlichen Problemen anderer verschont zu bleiben

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Eine rationale, aufgabenorientierte Kultur gepflegt wird
- Gefühlsausbrüche auf ein Minimum beschränkt werden
- Massstäbe angewandt werden
- Betonung darauf gelegt wird, persönliche Verantwortung zu übernehmen

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Mitgefühl entgegengebracht und Mitarbeiter verhätschelt werden
- Mehr Wert auf „Arbeitsmoral“ als auf Produktivität gelegt wird

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Auf Objektivität und Aufgabenorientierung Betonung zu legen
- Ergebnisse zu verlangen
- Eigenverantwortlichkeit zu belohnen
- Unnötige Diskussionen über die Arbeitsmoral auf ein Minimum zu beschränken
- Eine Top-Down-Führungsstruktur zu befürworten

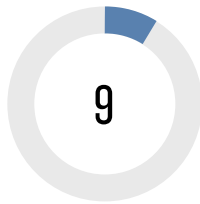
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise bewerten Sie Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Leistung und nicht anhand ihres Potenzials
- Möglicherweise versuchen Sie, Ihre Mitarbeiter davon abzuhalten, miteinander darüber zu sprechen, wie sie sich bei der Arbeit fühlen
- Möglicherweise erscheint es so, als machen Sie sich über die soziale Verantwortung des Unternehmens keine Gedanken
- Sie neigen dazu, Entscheidungen auf der Grundlage von Ergebnissen und nicht von Gefühlen zu treffen
- Möglicherweise stehen Sie Personen ablehnend gegenüber, die nicht versuchen ihre eigenen Probleme zu lösen, bevor sie um Hilfe bitten

VERBUNDENHEIT

Suche nach Gelegenheiten, um soziale Netzwerke zu bilden und mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Wann immer möglich Ihre Privatsphäre zu wahren
- Zeit zum Nachdenken und Entspannen übrig zu haben
- Ablenkungen zu vermeiden
- Aufgabenorientiert zu bleiben
- Besprechungen, Präsentationen und Vorstellungsgespräche zu vermeiden

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Die Arbeitskultur funktional und aufgabenorientiert ist
- Es wenige Besprechungen, Ablenkungen oder Geräusche gibt
- Die Mitarbeiter darin bestärkt werden, per E-Mail zu kommunizieren
- Strukturierte Arbeitsprozesse mit guten Risikokontrollen etabliert sind

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Häufig Besprechungen geplant werden
- Ein stark sozial orientierter, teambasierter Arbeitsansatz verlangt wird

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Die Notwendigkeit von Interaktionen und Teamwork auf ein Minimum zu beschränken
- Von Mitarbeitern zu verlangen, ihre Arbeit in Eigenverantwortung durchzuführen
- Prahlerei und sozialen Anschein auf ein Minimum zu beschränken
- Nur in sehr beschränktem Rahmen Kommunikation und Feedback zu bieten
- Mehr Wert auf Produktivität als auf Aktivität zu legen

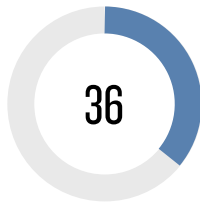
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise sind Sie der Annahme, dass Menschen in Ruhe gelassen werden möchten
- Möglicherweise sind Sie der Annahme, dass Menschen kein Feedback brauchen
- Möglicherweise sind Sie der Annahme, dass Menschen Probleme gerne selbstständig lösen
- Sie neigen dazu es vorzuziehen, ein eigenständig Mitwirkender zu sein
- Möglicherweise sehen Sie in Teamaktivitäten wenig Sinn

TRADITION

Respektieren von Struktur, Regeln und Autorität



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Gewohnheitsregeln und Autorität infragezustellen
- Externe Kontrollen auf ein Minimum zu beschränken
- Neues, Veränderungen und Erforschung anzustreben
- Zu Problemen neuartige Lösungen zu erschaffen
- Arbeits- oder Karriereziele zu verfolgen, die nicht herkömmlich sind

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Es demokratisch und beratend zugeht
- Raum für Herausforderungen, Innovationen und Experimente ist
- Vielfältigkeit toleriert wird
- Das Ergreifen von Initiative unterstützt wird

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Autoritäre Führungsstrukturen vorherrschen
- Mitarbeiter als Verbrauchsgüter behandelt werden

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Entspannt und ungezwungen zu sein
- Zu Spontaneität, Offenheit und Initiative anzuregen
- Neue Ideen wertzuschätzen
- Sich nach interessanten, neuartigen Projekten umzusehen
- Mitarbeitern Entscheidungsbefugnis zu geben

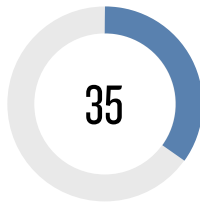
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Sie neigen dazu, die Autorität herauszufordern
- Möglicherweise ist es Ihnen unangenehm, an andere Personen Erwartungen zu stellen
- Sie neigen dazu, sich darüber Gedanken zu machen, wie man Aufgaben durch neue Herangehensweisen erledigen kann
- Möglicherweise treffen Sie Entscheidungen, die Eigenständigkeit und Selbststeuerung fördern
- Möglicherweise treffen Sie Entscheidungen, die Hierarchien reduzieren

SICHERHEITSSTREBEN

Wunsch nach Stabilität, Struktur und Ordnung



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Im Leben neue Herausforderungen anzunehmen
- Neue Erfahrungen zu machen
- Durch das Eingehen von Risiken Beachtung zu erhalten
- Neuartige Ideen und Handlungsansätze zu erforschen
- Die gewöhnlichen Grenzen auszutesten

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Entscheidungen getroffen werden und es vorwärts geht
- Die Arbeit Spass macht, spannend und sogar ausgefallen ist
- Kollegen eingestellt werden, die Risiken und Herausforderungen zu schätzen wissen
- Man zur spontanen Entscheidungsfindung angeregt wird

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Routine und eingefahrene Prozesse vorherrschen
- Man davon abgehalten wird, Innovationen voranzutreiben und Risiken einzugehen

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Experimentell, aufgeweckt und lebhaft zu sein
- Experimentierfreude und Risikobereitschaft zu belohnen
- Flexibel, schnell und beweglich zu sein
- Tatkräftigem Handeln den Vorzug zu geben
- Individualistisch und verkaufsorientiert zu sein

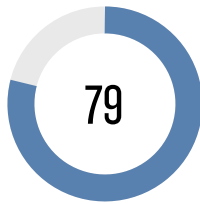
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise betrachten Sie Veränderungen per se als die Antwort auf Probleme
- Möglicherweise treffen Sie Entscheidungen, die eher auf Ihrem Bauchgefühl als auf Tatsachen beruhen
- Möglicherweise wählen Sie Vorgehensweisen und Projekte, die Sie intuitiv ansprechen
- Es missfällt Ihnen typischerweise, auf vorsichtige oder defensive Weise Entscheidungen zu treffen
- Möglicherweise interpretieren Sie Daten auf kreative, nicht wortgetreue Weise

PROFITSTREBEN

Streben nach Wohlstand und finanziellem Erfolg



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Wohlstand und Ruhm zu erzielen
- Ihre Entlohnung und Ihren Vermögenswert zu steigern
- Macht und Kontrolle zu gewinnen
- Zu gewinnen und die Konkurrenz auszusteichen
- Ein Vermächtnis zu erschaffen und dafür in Erinnerung behalten zu werden

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Konkrete Belohnungen für Leistung geboten werden
- Leistung anhand von Massstäben bewertet wird
- Auf Konkurrenz Betonung gelegt wird
- Man stark auf den sozialen Aufstieg bedacht ist

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Nicht festgelegt ist, was Erfolg bedeutet
- Belohnungen auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit beruhen und nicht auf Leistung

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Auf Finanzprognosen und Kosten-Nutzen-Analysen Wert zu legen
- In Hinblick auf Bedrohungen durch die Konkurrenz wachsam zu sein
- Fortwährend Produktivität und Leistung zu bewerten
- Selbstzufriedenheit nicht zu dulden
- Von einem Gefühl der Dringlichkeit angetrieben zu werden

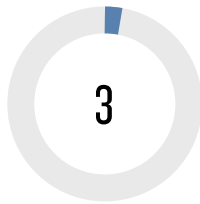
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise sehen Sie andere als Konkurrenten
- Sie neigen dazu, Mitarbeiter als Mittel zu Ihrem eigenen Erfolg zu sehen
- Möglicherweise unterschätzen Sie Probleme oder Bedrohungen
- Möglicherweise suchen Sie fortwährend nach Wettbewerbsvorteilen
- Möglicherweise sind Ihnen Anzeichen von Emotionalität und Empfindsamkeit unangenehm

ÄSTHETIK

Konzentration auf Innovation, Stil und Erscheinungsbild



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Zuerst die Fakten darzulegen, bevor Sie eine Entscheidung treffen
- Ein Arbeitsprodukt zu erschaffen, das einen Zweck hat
- Oberflächliches zu durchdringen, um an die wirklichen Probleme heranzukommen
- Pragmatische Problemlösungen zu finden
- Entschlossen und geradeheraus zu sein

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Es praktisch zugeht und in denen man sich auf die Umsetzung von Ergebnissen konzentriert
- Man an den echten Problemen des Arbeitsalltags arbeitet und klare Lösungen ergründet
- Die Ausgaben für Artikel eingeschränkt werden, die nur Dekorationsfunktion haben
- Die Strukturen klassisch autoritär geprägt sind

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Zu viel Wert auf Kreativität und Innovation gelegt wird
- Mehr Betonung auf Stil und Form als auf Substanz und Funktionalität gelegt wird

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Auf Funktionalität und Nützlichkeit Betonung zu legen
- Substanz statt Stil zu belohnen
- Praktisch und lösungsorientiert zu sein
- Schnickschnack und Verzerrungen auf ein Minimum zu beschränken
- Nach pragmatischen Problemlösungen zu streben

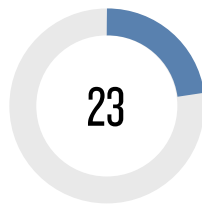
Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Möglicherweise machen Sie sich Gedanken darüber, was passiert ist und denken nicht darüber nach, warum es passiert ist
- Möglicherweise treffen Sie Entscheidungen auf der Grundlage von Funktionalität anstatt des Erscheinungsbildes
- Möglicherweise sind Ihnen die Optik und das Ambiente Ihres Arbeitsplatzes nicht sehr wichtig
- Möglicherweise legen Sie keine Betonung auf die Qualität bei Endprodukten
- Möglicherweise empfinden Sie zu viel Kreativität als Verschwendung

WISSENSCHAFTSORIENTIERUNG

Präferenz für rationale, objektive und datengestützte Entscheidungen



Antriebskräfte

Sie neigen dazu, persönlich durch den Wunsch motiviert zu sein:

- Schnell Entscheidungen zu treffen
- Tatkräftig zu handeln und nicht zu analysieren
- Lieber mit Menschen als mit Ideen zu arbeiten
- Antworten zu finden, die firmenpolitisch vertretbar sind
- Kunden das zu geben, was sie wünschen

Passung zur Organisation

Sie fühlen sich beim Arbeiten in Umgebungen am wohlsten, in denen:

- Tatkräftiges Handeln Daten vorgezogen wird
- Schnell agiert wird
- Man pragmatisch und kundenorientiert ist
- Entscheidungen getroffen werden und man vorwärts geht

Und Sie neigen dazu, sich in Umgebungen unwohl zu fühlen, in denen:

- Häufig eine „Paralyse durch Analyse“ eintritt
- Daten so wichtig genommen werden, dass für Kreativität kein Raum mehr bleibt

Führungsstil und -kultur

Die Kultur, die Sie als Führungsperson erschaffen, neigt dazu:

- Nur wenig Geduld für Analysen und endlose Diskussionen zu haben
- Eine schnelle, intuitive Entscheidungsfindung zu bevorzugen
- Lösungen anzustreben, die sich „gut genug“ anfühlen
- Auf Trendspotting und Trendbefolgung Wert zu legen
- Daten zu verwenden, um Ideen zu unterstützen und nicht um sie damit voranzutreiben

Unbewusste Voreingenommenheit

Möglicherweise sind Sie sich nicht über die folgenden Aspekte Ihres Führungsstils bewusst:

- Sie neigen dazu, aus dem Bauchgefühl heraus Entscheidungen zu treffen, die auf Erfahrung beruhen
- Möglicherweise konzentrieren Sie sich auf kurzfristige, dringende Angelegenheiten
- Möglicherweise misstrauen Sie Techniken, die nicht ausgetestet worden sind
- Möglicherweise gehen Sie komplexen Antworten und Lösungen aus dem Weg
- Möglicherweise ziehen Sie schnelle Lösungen solchen vor, die sorgfältig analysiert worden sind

Empfehlungen für Ihre Entwicklung

ANERKENNUNG

- Möglichkeiten finden, Ihre Mitarbeiter und Ihre Kollegen zu loben
- Andere in Hinblick auf Ihre Führungsleistung um Feedback bitten
- Bei gemeinsamen Errungenschaften auch den Verdienst der anderen hervorheben
- Andere darin bestärken, Ideen mitzuteilen und Ideen beizutragen

MACHTSTREBEN

- Versuchen, von allen Mitarbeitern dieselben Leistungsstandards zu erwarten
- Verstehen, dass Kunden häufig Rat und Richtungsgebung benötigen
- Darauf achten, Entscheidungen in einem zeitgerechten Rahmen zu treffen – andere warten vielleicht darauf
- Sich bereit erklären, bei neuen Projekten die Führung zu übernehmen

GENUSSSTREBEN

- Erkennen, dass Ihre Mitarbeiter möglicherweise produktiver sind, wenn Sie ihnen gestatten, sich ab und zu zu entspannen
- Zu „Brainstorming“ und kreativer Problemlösung anregen
- Den Druck reduzieren, Arbeit mit nach Hause nehmen zu müssen
- Unterstellten Mitarbeitern gestatten, ihre Büros oder Arbeitsbereiche persönlich zu gestalten

SELBSTLOSIGKEIT

- Daran denken, dass Sie einfühlsam sein und dennoch Ergebnisse erzielen können
- Ihre Mitarbeiter in regelmässigen Abständen fragen, wie Sie ihnen helfen können, ihre Produktivität zu steigern
- Der Arbeitsmoral Ihrer Mitarbeiter Aufmerksamkeit schenken – sie wirkt sich auf die Leistung aus
- Sicherstellen, dass Ihre Mitarbeiter wissen, dass sie nicht immer mit Ihnen einer Meinung sein müssen

VERBUNDENHEIT

- In regelmässigen Abständen Besprechungen abhalten, in denen Ihre Mitarbeiter Fragen stellen können
- In regelmässigen Abständen Besprechungen mit Mitarbeitern durchführen, um sich über deren berufliche Fortschritte zu unterhalten
- Ihre Mitarbeiter um Feedback und Vorschläge zu wichtigen Entscheidungen bitten
- Anhand von Gruppen-Brainstorming zum Einvernehmen kommen, weil andere häufig auf Gruppenentscheidungen Wert legen

Empfehlungen für Ihre Entwicklung

TRADITION

- Daran denken, dass manche Menschen Regeln mögen und brauchen
- Sich Unternehmenserwartungen gegenüber respektvoll zeigen, indem Sie in Bezug auf Ihre Leistungsziele die vorgegebenen Fristen einhalten
- Daran denken, dass nicht alle Ihnen unterstellten Mitarbeiter selbstmotiviert sind. Geben Sie ihnen eine klare Richtung und Beratung
- Ihren Mitarbeitern konkretes Feedback in Hinblick auf Erfolge und verbesserungsbedürftige Aspekte geben

SICHERHEITSSTREBEN

- Versuchen, die Gründe hinter gegenwärtigen Vorgehensweisen zu verstehen, bevor Sie Änderungen daran vornehmen
- Erkennen, dass Ihre Ideen auf einige Menschen bedrohlich wirken könnten
- Sich davon überzeugen, dass Ihre Mitarbeiter Ihre neuen Ideen unterstützen
- Darauf achten, keine Entscheidungen zu treffen, die sich nicht mit den Zielsetzungen des Unternehmens vereinbaren lassen

PROFITSTREBEN

- Es vermeiden, langfristige Produktivität für kurzfristige Erfolge zu opfern
- Ihre Mitarbeiter um Vorschläge zur Steigerung der Arbeitsplatzqualität bitten
- Daran denken, dass Ihre Mitarbeiter produktiver sind, wenn sie glücklich sind
- Auf Ihre Mitarbeiter hören, wenn diese Vorschläge dazu machen, wie ihr Bezug zur Arbeit verbessert werden könnte

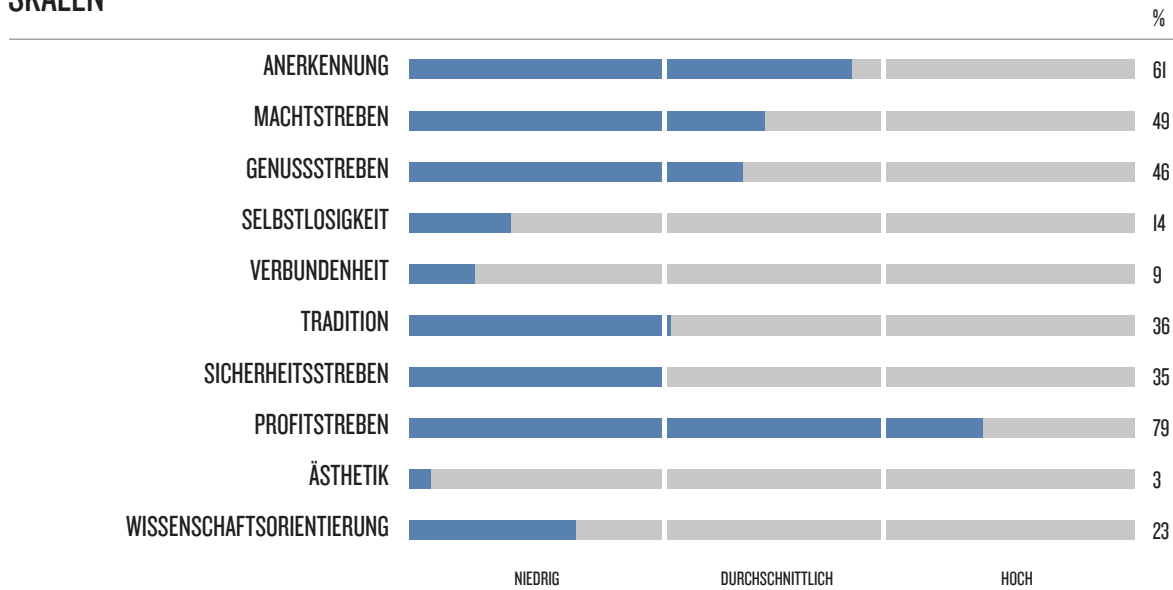
ÄSTHETIK

- Verstehen, dass der Aspekt des Marketings für das Geschäft wichtig ist
- Bei einem Projekt, das schlecht läuft, versuchen, die Gründe dafür herauszufinden
- Ihren Mitarbeitern gestatten, ihre Büros zu dekorieren, wenn sie das Bedürfnis dazu haben
- Verstehen, dass Stil häufig ebenso wichtig ist wie Substanz

WISSENSCHAFTSORIENTIERUNG

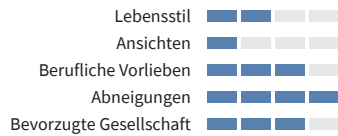
- Daran denken, dass Intuition nützlich ist, dass jedoch Fakten und Zahlen ebenfalls relevant sind
- Ihre Mitarbeiter um Hilfe beim Lösen komplexer Probleme bitten
- Über die möglichen Ergebnisse verschiedener Optionen nachdenken, bevor Sie Entscheidungen treffen
- Problemlösungsaufgaben an die Experten unter Ihren Mitarbeitern delegieren

SKALEN

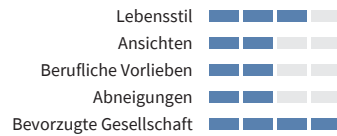


Unterskalen

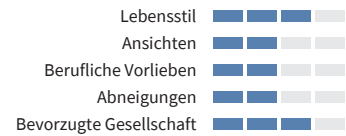
Anerkennung



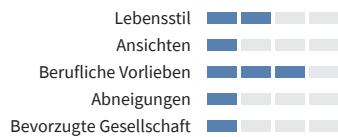
Machtstreben



Genussstreben



Selbstlosigkeit



Verbundenheit



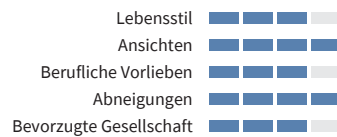
Tradition



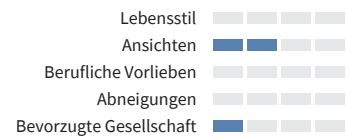
Sicherheitsstreben



Profitstreben



Ästhetik



Wissenschaftsorientierung

