

AECdisc® Potenzialanalyse

Max Mustermann

Muster AG

20.08.2019

AECdisc® ist ein Produkt des DIV Deutsches Institut für Vertriebskompetenz. DIV ist exklusiver Lizenzgeber für Deutschland, Österreich und die deutschsprachige Schweiz.

www.div-institut.de

www.aec-disc.de

Copyright ©Arc-en-Ciel RH

19 rue Diderot

92130 Issy les Moulineaux

www.arcencielrh.com

Deutschsprachige Version 2016

Überreicht durch:

AEC-DISC Austria / intensa group
Leonhardstraße 104a
8010 Graz
Austria

office@intensa-group.com
www.intensa-group.com



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Die spezifischen Eigenschaften Ihres natürlichen Stils.....	4
Ihre allgemeinen Eigenschaften.....	5
Ihre Talente für das Unternehmen.....	7
Ihr optimales Umfeld.....	8
Was Ihre Gesprächspartner bei der Kommunikation mit Ihnen beachten sollten.....	9
Was Ihre Gesprächspartner bei der Kommunikation mit Ihnen vermeiden sollten.....	10
Ihr Komplementärtyp.....	11
Selbstwahrnehmung und die Wahrnehmung durch Andere.....	13
Schlüssel zur Motivation.....	14
Aspekte der Führung.....	15
Ihre verbesserungsfähigen Bereiche	16
Indikatoren	17
Ihre Potenzialgrafik.....	19
Vergleich zwischen Ihrem natürlichen und Ihrem angepassten Stil.....	20
Das AECdisc® Rad	21
Ihre Positionierung auf dem AECdisc® Rad.....	22
Die Motive.....	23
Ihre allgemeinen Motive	25
Ihre spezifischen Motive.....	27
Kombination Ihrer Potenziale und Motive.....	28
Ihre Motive.....	29
Übersicht der Grafiken.....	30

Einleitung

Dies ist Ihre persönliche AECdisc®-Potenzialanalyse. Sie beruht auf der sogenannten AECdisc®-Methode (Französisch: ‚Arc En Ciel DISC‘).

Diese Analyse hat nicht den Anspruch, Ihr gesamtes Wesen vollständig zu beschreiben. Sie ist vielmehr eine Orientierungshilfe, die es Ihnen ermöglicht, sich selbst besser kennenlernen und verstehen zu können.

Falls bestimmte Sätze oder Begriffe Sie stören, obwohl Sie sich darin im Grunde genommen wiedererkennen, drücken Sie sie mit Ihren eigenen Worten aus, um sie für sich verständlicher und akzeptabler zu machen.

Es empfiehlt sich, diese Analyse mit Ihrem persönlichen AECdisc® Berater zu besprechen.

Wer andere kennt, ist gelehrt. Wer sich selbst kennt, ist weise.

Laotse

Die spezifischen Eigenschaften Ihres natürlichen Stils

Dieser Abschnitt beschreibt spezifische Eigenschaften Ihres natürlichen Stils. Diese Verhaltensmerkmale ergeben sich aus Ihren Antworten auf dem Fragebogen.

Diese spezifischen Eigenschaften beschreiben unter anderem auch, wie Andere Sie wahrnehmen. Selbst wenn dies nicht immer mit Ihrer wahren Persönlichkeit übereinstimmt, ist es trotzdem wichtig, dass Sie sich dieser Fremdwahrnehmungen bewusst sind.

Max Mustermann schenkt Anderen gerne seine Aufmerksamkeit und kann sich in sie hineinversetzen. Er hat eine freundliche und tolerante Art und lebt gerne in Harmonie. Andere Menschen können ihn als menschenliebend und friedlich empfinden.

Max Mustermann hält sich gerne an Regeln und bestehende Verfahren, wodurch er selten bei Anderen aneckt. Er hat eine logische und faktenorientierte Art, die ihn geradlinig und vielleicht etwas nüchtern oder streng wirken lassen kann.

Max Mustermann ist eher introvertiert. Er kann sehr gut allein sein und benötigt etwas Zeit, um Vertrauen aufzubauen. Er könnte nach außen etwas kontrolliert oder streng wirken. Er arbeitet am besten ohne Druck und kann ein dringendes Bedürfnis nach Herausforderungen und höchster Effizienz nicht wirklich nachvollziehen. Dies kann ihn sanftmütig scheinen lassen.

Max Mustermann hat gewisse introvertierte Züge. Ihm liegen Beständigkeit, Kohärenz und Harmonie sehr am Herzen. Dies lässt ihn friedlich auf seine Mitmenschen wirken. Gleichzeitig schätzt er Struktur, Planung und Organisation, weswegen er als ordentlich und systematisch empfunden werden kann.

Max Mustermann hat eine nach innen gekehrte emotionale Seite, die ihn differenziert und strukturiert, zuverlässig und beständig wirken lässt. Er fühlt sich in einem gut organisierten, entspannten Umfeld wohl, in dem nur relativ wenige Projekte gleichzeitig bearbeitet werden. Seine Art, die eigenen Gefühle in seinen zwischenmenschlichen Beziehungen für sich zu behalten, kann ihn diplomatisch und ruhig erscheinen lassen. Er hört lieber zu als selbst zu reden und steht ungern im Mittelpunkt. Er arbeitet gerne allein, aber innerhalb eines Teams. Seine Mitmenschen können ihn als jemanden empfinden, der aufmerksam und wachsam mit sich selbst umgeht.

Max Mustermann hat eine bedachte Art und kann Dinge mit gewissem Abstand betrachten und Informationen genau analysieren, bevor er mit einer gewissen Vorsicht Entscheidungen trifft. Er kann als ein eher ausgeglichener und analytischer Mensch empfunden werden. Er handelt selten überstürzt oder will sofort Ergebnisse sehen, und geht wenig hohe Risiken ein. Er kann die Tendenz haben, um mehrere Ecken zu denken und fühlt sich in sicheren und kontrollierbaren Situationen wohl.

Ihre allgemeinen Eigenschaften

In diesem Abschnitt werden Ihre allgemeinen Verhaltenseigenschaften beschrieben, die sich aus Ihrer Position innerhalb der 68 Felder auf dem AECdisc®-Rad ergeben.

Ihre allgemeinen Verhaltensmerkmale werden auf den folgenden Seiten unter Berücksichtigung Ihrer Antworten auf dem Fragebogen genauer erläutert.

Sie sind der Typ „KOORDINATOR“ auf Position 20 des AECdisc®-Rads. Das AECdisc®-Rad finden Sie in der Mitte und auf der letzten Seite Ihrer Potenzialanalyse.

Sie zeichnen sich vor allem durch Ihre Fähigkeit aus, stets mit beiden Beinen auf dem Boden zu stehen – egal, was passiert. Sie gelten als sehr zuverlässig. Sie haben für alles gerne einen Präzedenzfall, was dazu führt, dass Sie alles in der Praxis selbst testen und ausprobieren wollen.

Die Art und Weise, mit der Sie die zwei Hälften (die aufgabenbezogene und die menschbezogene) Ihrer introvertierten Seite miteinander in Einklang bringen und damit umgehen, ist sowohl Ihre Stärke als auch eine Ihrer potenziellen Schwächen. Dasselbe gilt für Ihre Fähigkeit, das Wohlbefinden Ihrer Mitmenschen zu berücksichtigen, ohne dabei konkrete Arbeitsergebnisse aus den Augen zu verlieren. Von Natur aus sind Sie eher introvertiert und koordinieren gerne sowohl Menschen als auch Aufgabenbereiche. Sie legen Wert auf faire Maßstäbe, die Richtigkeit der Fakten und auf die Qualität der Arbeit. Dabei sind Ihnen außerdem Gerechtigkeit und das Wohlbefinden Ihrer Mitmenschen wichtig.

Sie geben Anderen durch Ihre Objektivität, Ihre Sorgfalt, Ihre Diplomatie und Ihr Feingefühl ein stärkendes Gefühl von Sicherheit, sodass Sie häufig eher aus dem Hintergrund agieren. Sie möchten das Gefühl haben, gebraucht zu werden, möchten sich aber auch selbst in Ihrer Umgebung sicher fühlen. Gleichzeitig zeichnet Sie dabei eine große Bescheidenheit aus, nach der Sie von Natur aus streben und die Sie manchmal zu sehr kultivieren. Sie sind ein geduldiger und differenzierter Zuhörer und haben außerdem Teamgeist. Sie gehen methodisch und genau, umsichtig und beharrlich vor. Sie haben eine konstante Arbeitsweise und vermeiden es, dabei große Risiken einzugehen. Manchmal fällt es Ihnen schwer, mit Druck und Wettbewerb umzugehen. Sie vermeiden es außerdem, autoritär aufzutreten.

Aufgrund Ihrer beharrlichen, disziplinierten und traditionellen Seite und Ihrer Detailgenauigkeit streben Sie zugleich nach beständiger, rationaler Ordnung und emotionaler Harmonie. Dies kann dazu führen, dass Sie Chaos, Konflikte, Innovation und plötzliche Veränderungen ablehnen. Die Geduld und Gewissenhaftigkeit, mit denen Sie Aufgaben nachkommen, helfen Ihnen bei Routineaufgaben. Sie fühlen sich wohler in der Gegenwart oder der Vergangenheit als beim Gedanken an die Zukunft, da Sie sich vor unklaren und ungewissen Situationen verschließen.

Es fällt Ihnen eher schwer, aus sich herauszugehen und Ihren Gefühlen freien Lauf zu lassen. Ihre Zurückhaltung beruht auf Geduld, Aufmerksamkeit, Loyalität, methodischem Vorgehen und detaillierter Analyse. Dieses Verhalten kann von Anderen als starr und konservativ empfunden werden, zumal Sie auf Überschwänglichkeit oder undurchdachtes Handeln kritisch reagieren können.

Ihre Zuverlässigkeit und Ihr logischer Realismus haben zur Folge, dass Sie von Natur aus gerne Menschen und Prozesse miteinander koordinieren. Diese Eigenschaften könnten jedoch bei Anderen den Eindruck erwecken, dass Kreativität und Originalität nicht zu Ihren größten Stärken zählen. Gelegentlich könnte man auch glauben, Sie seien unnahbar und schwierig zu begeistern.

Sie haben möglicherweise die Tendenz, die Emotionen Ihrer Mitmenschen nur wenig zu berücksichtigen, sodass Sie möglicherweise sehr rational und faktenorientiert wirken können. Sogar Ihre eigenen Emotionen berücksichtigen Sie eventuell zu wenig.

Am häufigsten laufen Sie Gefahr, mit dem „MOTIVATOR“ – Ihrem Komplementärtyp – in Konflikt zu geraten, den Sie möglicherweise als zu

exzentrisch betrachten. Seine überschwängliche Intuition steht nämlich im starken Gegensatz zu Ihrer Zurückhaltung und Ihrer realistischen Bodenständigkeit.

Ihre Talente für das Unternehmen

Dieser Abschnitt beschreibt Ihre Talente und Qualitäten, die Sie in einem Unternehmen einbringen können.

Überprüfen Sie, ob diese Qualitäten in Ihrer jetzigen Arbeitssituation gut eingesetzt werden oder wie ihr Einsatz optimiert werden kann.

- kann gut zuhören
- ist ausgeglichen, geduldig und verständnisvoll
- geht methodisch, kohärent und beharrlich vor
- wirkt auf Andere beruhigend und trägt zur Schlichtung von Konflikten bei
- respektiert Autoritäten
- verhält sich friedlich
- strebt nach Konsens
- ist tolerant und flexibel
- kann Probleme analysieren, um sie dann zu lösen
- trifft sichere Entscheidungen
- beruft sich auf Regeln, um qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten
- ist ordentlich und genau
- ist gewissenhaft und ernsthaft
- ist praktisch und logisch veranlagt
- ist ernsthaft
- lässt seine Emotionen nicht die Oberhand gewinnen

Ihr optimales Umfeld

Dies ist eine kurze Übersicht über ein optimales Umfeld, das für den Einsatz Ihrer Talente und Bedürfnisse ideal ist.

Um Ihren Erfolg optimal zu fördern, muss Ihr Umfeld den Ausdruck und die Befriedigung zumindest einiger dieser Talente und Bedürfnisse ermöglichen.

Identifizieren Sie unter den folgenden Punkten diejenigen, die eher Ihren Talenten und diejenigen, die eher Ihren Bedürfnissen entsprechen.

Überprüfen Sie, inwiefern Ihr derzeitiges Umfeld den Ausdruck und die Befriedigung dieser Talente und Bedürfnisse ermöglicht.

- ein durch Herzlichkeit und Loyalität geprägtes Klima im Team
- ein beständiges und sicheres Arbeitsumfeld
- Fähigkeit zur Geduld und Beständigkeit
- wenige plötzliche oder einschneidende Veränderungen
- geringe Einbindung beim Treffen von Entscheidungen
- Rahmen, in dem Krisen und Veränderungen ruhig angegangen werden
- wenig Konfrontation
- ein strukturiertes Arbeitsumfeld
- feste Regeln und Verfahren
- strenge Prüfungskriterien für Qualität
- ein sauberer, aufgeräumter und organisierter Arbeitsplatz
- eine relativ logische und praktische Herangehensweise an Probleme
- eine gewisse Möglichkeit zum Ausdruck der eigenen Individualität
- nicht allzu viele zwischenmenschliche Kontakte

Was Ihre Gesprächspartner bei der Kommunikation mit Ihnen beachten sollten

Mit den folgenden Anregungen können Ihre Gesprächs- und Verhandlungspartner die Kommunikation mit Ihnen deutlich verbessern.

Es wird empfohlen, diesen Abschnitt den Menschen zu zeigen, mit denen Sie häufig kommunizieren und/oder mit denen Sie Kommunikationsprobleme haben.

Ihre Gesprächspartner sollten:

- darauf achten, keine prekären Themen anzusprechen
- persönliche Gefühle simpel, ehrlich und sachlich ausdrücken
- ein freundschaftliches und friedliches Umfeld schaffen
- Ihnen Zeit geben, Vertrauen zu gewinnen
- Ihnen die persönliche Zusicherung für etwas geben
- mit Ihnen differenziert und ruhig umgehen
- nicht die Gesprächsführung übernehmen und sich eher kooperativ verhalten
- sich die nötige Zeit nehmen
- solide, greifbare und konkrete Gründe und Nachweise liefern
- Probleme durch Garantie von Sicherheit auf ein Minimum verringern
- distanziert bleiben
- durchdacht und strukturiert vorgehen
- die eigenen Emotionen kontrollieren
- sich nicht ablenken lassen

Was Ihre Gesprächspartner bei der Kommunikation mit Ihnen vermeiden sollten

Dieser Abschnitt beschreibt Verhaltensmuster, die man vermeiden sollte, wenn man erfolgreich mit Ihnen kommunizieren möchte.

Es wird empfohlen, diesen Abschnitt den Menschen zu zeigen, mit denen Sie viel kommunizieren und/oder mit denen Sie eventuell Kommunikationsschwierigkeiten haben.

Dieses Verhalten sollten Ihre Gesprächspartner vermeiden:

- sprunghaft sein
- unsensibel sein
- zu schnell und zu plötzlich handeln
- Versprechungen machen, die nicht gehalten werden können
- Sie zu einer Entscheidung drängen
- Sie zu übereiligen Entscheidungen zwingen
- Anweisungen geben, die keinen Widerspruch zulassen
- wütend werden
- Ausflüchte suchen
- sich zu emotional auf eine Situation einlassen
- reden, ohne etwas auszusagen
- sich verhalten, als bestünde eine Vertrautheit zu Ihnen
- zu sehr auf Emotionen setzen und sie gezielt nutzen
- Sie während des Gesprächs berühren
- sich wiederholen

Ihr Komplementärtyp

In diesem Kapitel werden die allgemeinen Verhaltensmerkmale Ihres Komplementärtyps beschrieben, so wie er sich aus Ihrer Position auf dem AECdisc®-Rad ergibt.

Die Verhaltensmerkmale Ihres Komplementärtyps sagen etwas über Sie selbst und Ihren „Schatten“, wie C. G. Jung es nannte, aus. Er repräsentiert Ihre weniger entwickelten oder gar unbekanntem Eigenschaften.

Ihr Komplementärtyp wird der Einfachheit halber in maskuliner Form beschrieben, steht aber auch für die weibliche Form.

Ihr Komplementärtyp ist der „MOTIVATOR“ auf dem AECdisc®-Rad, das Sie in der Mitte und auf der letzten Seite Ihrer Potenzialanalyse finden. Er zeichnet sich vor allem durch seine intuitive Herangehensweise an Dinge aus. Er ist ein unverzichtbarer Bestandteil jedes Unternehmens, da er einmalig und unnachahmlich, möglicherweise aber auch als schwierig zu leiten, undurchschaubar und inkonsistent erscheint. Das ist das Besondere an der Intuition: Sie kann nicht erklärt werden.

Die Art und Weise, mit der er die zwei Hälften (die aufgabenbezogene und die menschbezogene) seiner extrovertierten Seite miteinander in Einklang bringt und damit umgeht, ist sowohl seine Stärke als auch eine seiner potenziellen Schwächen. Dasselbe gilt für seine Fähigkeit, konkrete Ergebnisse und auch das Wohlbefinden seiner Mitmenschen zu berücksichtigen. Von Natur aus sehr extrovertiert entwickelt und fördert er gerne Projekte und stützt sich dabei auf seine Intuition. Ihr Komplementärtyp liebt Herausforderungen und Abwechslung und gleichzeitig auch das Vergnügen. Er mag alles, was kompliziert erscheint und ist gleichzeitig großer Strenge gegenüber abgeneigt.

Hohe Zielsetzungen machen ihm keine Angst und er geht gerne Risiken ein. Er liebt die Herausforderung, liebt es, zu handeln, unter Druck zu arbeiten und Ergebnisse zu erzielen. Er hat dabei gerne Kontakt mit anderen Menschen, woraus er Anerkennung und Freude zieht.

Ihr Komplementärtyp weiß, was er will, gibt nicht leicht auf und erreicht meistens auch sein Ziel. Durch seinen Enthusiasmus und seine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit setzt er sich gerne für Veränderungen ein, fördert innovative Projekte und weckt erfolgreich Interesse bei Anderen dafür. Er beeinflusst und begeistert seine Mitmenschen durch seinen Optimismus, sein Charisma und seine Dynamik. Dadurch erlangt er Führungspositionen und die Anerkennung, die er für sich braucht. Allerdings hat er auch die Tendenz, sich in Situationen zu sehr in den Vordergrund zu drängen.

Chancen und Möglichkeiten, die in der Zukunft liegen, reizen Ihren Komplementärtyp mehr als die gegenwärtige oder vergangene Realität. Herausforderungen und Gelegenheiten sind wichtige Elemente seines Erfolgs. Sein kreatives Wesen und das detaillierte Ausmalen seiner Träume spornen ihn an. Sein Streben nach Abwechslung, nach Unvorhergesehenem und Neuem sowie sein mangelndes Interesse an Einzelheiten können dazu führen, dass er an Strukturen und Routine erstickt.

Er bevorzugt abwechslungsreiche Tätigkeiten in einem geselligen Umfeld und fürchtet möglicherweise Monotonie sowie innere und/oder äußere Stille. Wenn er nicht gleichzeitig mehrere Aufgaben oder Themen bearbeiten kann, langweilt Ihr Komplementärtyp sich schnell. Er hat die bemerkenswerte Fähigkeit, mehrere Projekte gleichzeitig zu starten und voranzutreiben und bei Anderen Begeisterung und Zustimmung dafür auszulösen. Wenn jedoch eines dieser Projekte anfängt, konkret Form anzunehmen und Detailplanung erforderlich ist, besteht die Gefahr, dass er sich nicht mehr dafür interessiert und dazu tendiert, sich ein neues Thema zu suchen.

Ihr Komplementärtyp ist kein sehr realistischer Typ und hat wenig Sinn für das Konkrete und Offenkundige. Er ist das Gegenteil eines typischen Wissenschaftlers, der nur glaubt, was er sehen und anfassen kann. Er strebt nicht nach emotionaler Harmonie, falls diese ihm langweilig erscheint. Er strebt auch nicht nach rationaler Ordnung, die er als einengend und rigide wahrnimmt. Er neigt eher dazu, beides zu vermeiden, da er

Monotonie und den Status quo als unattraktiv erachtet. Er fühlt sich besonders wohl in sich stetig wandelnden Situationen, die Andere schon als chaotisch bezeichnen würden.

Er hat möglicherweise die Tendenz, Menschen oder Situationen nicht die notwendige und ausreichende Beachtung zu schenken. Daher könnte er auf Andere selbst-fokussiert oder schnell gelangweilt wirken.

Am häufigsten läuft Ihr Komplementärtyp Gefahr, mit dem „KOORDINATOR“ – also mit Ihrem Typ – in Konflikt zu geraten, den er möglicherweise als langweilig oder wenig interessant erachtet. Dessen diskrete Introvertiertheit und Bodenständigkeit stehen nämlich im starken Gegensatz zu seiner überschwänglichen und emotionalen Intuition.

Selbstwahrnehmung und die Wahrnehmung durch Andere

Es ist wichtig zu verstehen, dass Andere uns unter Umständen anders und eventuell sogar kritischer sehen, als wir es selbst tun – vor allem, wenn wir unter Stress stehen. Auch, wenn sich unsere Persönlichkeit stark von der des Anderen unterscheidet, kann dies eine unterschiedliche Wahrnehmung hervorrufen.

Selbst wenn die Beurteilung der Anderen nicht immer mit der Wirklichkeit übereinstimmt, ist es sinnvoll, dass Sie sie kennen.

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die eventuellen Unterschiede zwischen Ihrer Selbstwahrnehmung und der Art, wie Andere Sie wahrnehmen.

Normalerweise sehen Sie sich folgendermaßen:

- zuverlässig
- geduldig
- friedlich
- ehrlich
- ordnungsliebend
- gewissenhaft

Andere können Sie in Stresssituationen auch folgendermaßen empfinden:

- langsam
- schwerfällig
- ängstlich
- routiniert
- fleißig

Schlüssel zur Motivation

Menschen arbeiten besser, wenn sie ihre Fähigkeiten in einem Umfeld anwenden können, das ihnen Raum dazu lässt.

Prüfen Sie, was Ihnen dabei helfen könnte, Ihre Erfolge und Schwierigkeiten besser zu verstehen.

Max Mustermann möchte:

- eine konstante Anerkennung und ein Gefühl der Sicherheit innerhalb des Teams
- ein berechenbares und klar umrissenes Umfeld
- Zeit, um sich an Veränderungen anzupassen
- Aufgaben, die er selbst zu Ende führen kann
- effiziente Methoden und Zeit, um gute Arbeit zu leisten
- Ruhe und Harmonie
- eine konfliktarme Atmosphäre
- eine Teamleitung, die Wert auf Absprachen legt
- in das Team eingegliedert sein
- Vorgesetzte, denen man gerne zuarbeitet
- Arbeitskriterien, die eine hohe Qualität sicherstellen
- verschriftlichte Arbeitsverfahren
- Sicherheitsvorschriften
- Bestätigung, dass er gute Arbeit leistet
- begrenzte Anzahl an zwischenmenschlichen Beziehungen
- die Möglichkeit, sich zu konzentrieren
- ein berechenbares Umfeld, in dem er nicht emotional sein muss
- sachliche, logische Informationen

Aspekte der Führung

Dieser Abschnitt führt Elemente an, die es Ihnen ermöglichen, dank eines passenden Managements Ihr Bestes geben zu können.

Reden Sie mit Ihrem Manager darüber, damit er gegebenenfalls seine Art, Sie zu leiten, anpassen kann.

Max Mustermann benötigt:

- persönlich vorgestellt werden, wenn er in ein neues Team kommt
- Situationen, die ihn nicht in den Mittelpunkt stellen
- eine Atmosphäre der Zusammenarbeit
- ehrliche zwischenmenschliche Beziehungen
- Anerkennung seiner Loyalität
- Arbeitskollegen, mit denen er gerne zusammenarbeitet
- ein Arbeitsklima, das Mitsprache fördert
- klare Vorgaben des Chefs und Aufgaben mit detaillierten Anweisungen
- Unterstützung im Fall von Druck
- Methoden zur Aushandlung von Konflikten
- trotz eventueller Unstimmigkeiten widersprechen können
- Hilfe dabei, bestimmter zu sein
- eine Planung, die eine ungleichmäßige Arbeitsauslastung verhindert
- konkrete Erläuterungen dessen, was von ihm verlangt wird
- Hilfe, wenn er Mühe hat, Entscheidungen zu treffen
- Struktur und gute Ausrüstung am Arbeitsplatz
- Unterstützung bei außergewöhnlichen Vorhaben oder beim Treffen riskanter Entscheidungen
- regelmäßige Beurteilung seiner Arbeit
- Zeit, um Daten und Fakten zu sammeln
- Unterstützung dabei, zu lernen, seine Ideen enthusiastischer auszudrücken
- mehr Selbstvertrauen
- Zeit, um sich mit Anderen vertraut zu machen
- wissen, was die Anderen denken

Ihre verbesserungsfähigen Bereiche

In diesem Abschnitt finden Sie bestimmte Verhaltensmerkmale Ihres natürlichen Stils, die möglicherweise noch verbesserungsfähig sind.

Wählen Sie zwischen einem und drei dieser verbesserungsfähigen Bereiche aus, die am besten auf Sie zutreffen und überlegen Sie sich, wie Sie konkret an ihnen arbeiten könnten.

Max Mustermann kann zu Folgendem neigen:

- den Status Quo beibehalten und auf Anweisungen warten, um zu handeln
- Zeit brauchen, um Änderungen zu akzeptieren
- sich mit den Dingen begnügen, so wie sie sind
- Mühe haben, Prioritäten zu setzen
- sich jedem Druck zur Beschleunigung des Arbeitstemplos widersetzen
- es nicht wagen, Verantwortung zu übernehmen
- seine Fähigkeiten unterschätzen
- alles Neue vermeiden
- sich auf technischem Erfolg ausruhen
- sich zu viele Sorgen machen und sich selbst unterschätzen
- freiwillig zurückstecken, um Streitigkeiten zu vermeiden
- in die Defensive gehen, wenn er sich angegriffen fühlt
- Mühe bei Entscheidungen haben, da er unbedingt richtig entscheiden will
- verschlossen sein und daher eher unsympathisch scheinen
- zu konzentriert sein
- zu unnahbar scheinen
- nicht genug lachen

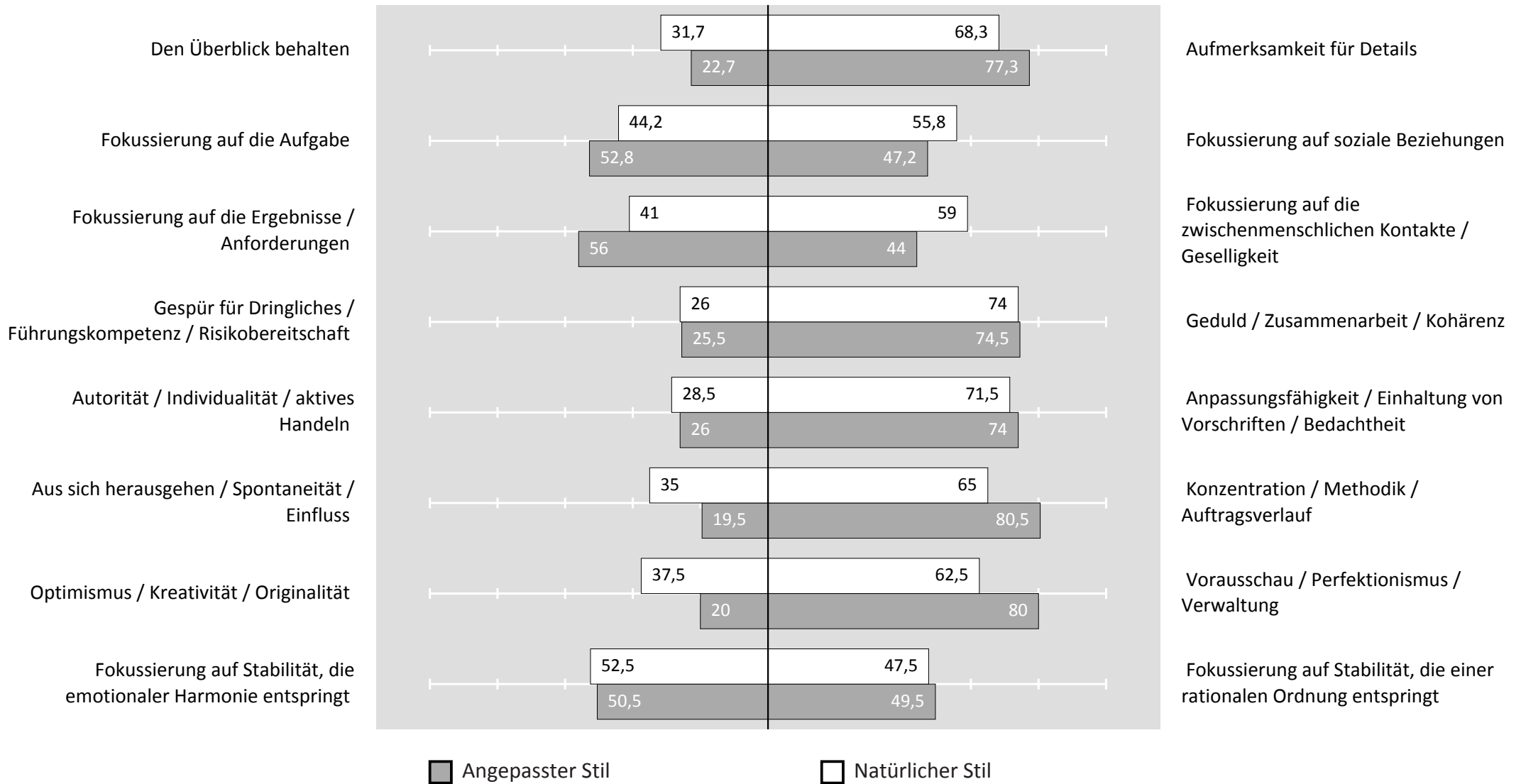
Indikatoren

Auf den nächsten Seiten wird die Potenzialanalyse anhand von 16 Indikatoren zusammengefasst, die sich jeweils paarweise gegenüberstehen. Die Indikatoren messen nicht wie die Potenzialgrafik die Ausprägungen der Farben, sondern deren Verhältnis zueinander.

Die Indikatoren werden als Verhältniszahlen in Prozent von 0 bis 100 auf zwei unterschiedlichen Skalen dargestellt, eine für den natürlichen und eine für den angepassten Stil. Die Indikatoren sind folgende:

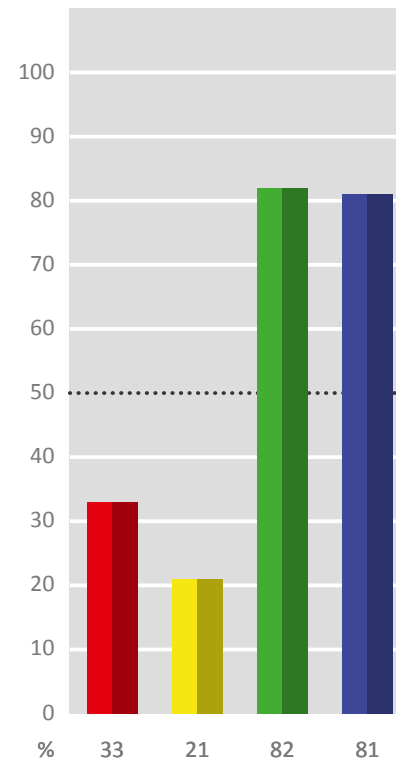
- Den Überblick behalten
- Aufmerksamkeit für Details
- Fokussierung auf die Aufgabe
- Fokussierung auf soziale Beziehungen
- Fokussierung auf die Ergebnisse / Anforderungen
- Fokussierung auf zwischenmenschliche Kontakte / Geselligkeit
- Gespür für Dringliches / Führungskompetenz / Risikobereitschaft
- Geduld / Zusammenarbeit / Kohärenz
- Autorität / Individualität / aktives Handeln
- Anpassungsfähigkeit / Einhaltung von Vorschriften / Bedachtheit
- Aus sich herausgehen / Spontaneität / Einfluss
- Konzentration / Methodik / Auftragsverlauf
- Optimismus / Kreativität / Originalität
- Vorausschau / Perfektionismus / Verwaltung
- Fokussierung auf Stabilität, die emotionaler Harmonie entspringt
- Fokussierung auf Stabilität, die einer rationalen Ordnung entspringt

Sie können auf diese Weise einen schnellen Überblick über Ihre Stärken und Ihre verbesserungsfähigen Verhaltensmerkmale bekommen.

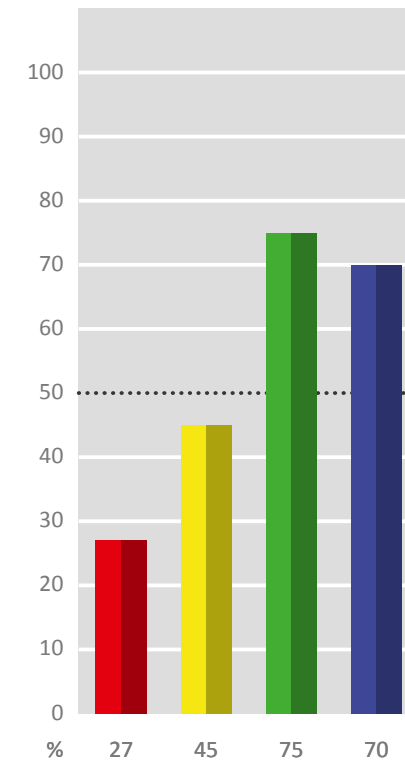


Ihre Potenzialgrafik

Angepasster Stil



Natürlicher Stil

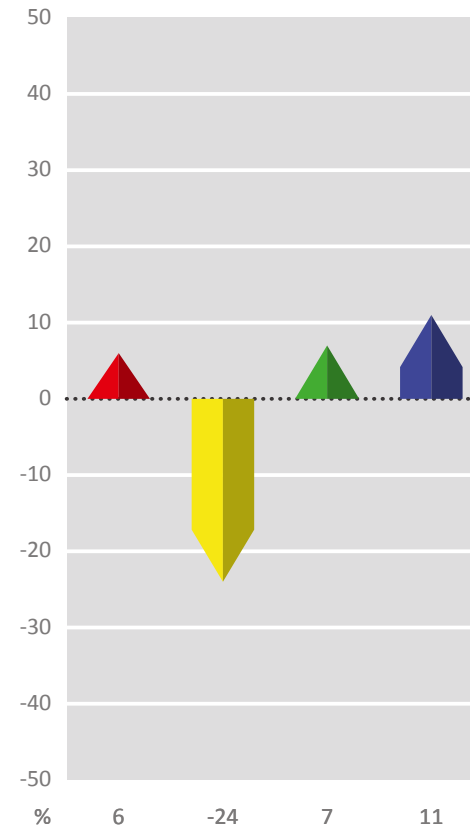


Vergleich zwischen Ihrem natürlichen und Ihrem angepassten Stil

Dieser Abschnitt ermöglicht es Ihnen, die Unterschiede zwischen Ihrem natürlichen Stil und Ihrem angepassten Stil kennenzulernen. Ihr natürlicher Stil beschreibt Ihr ursprüngliches natürliches Wesen, wohingegen sich der angepasste Stil auf Verhaltensmerkmale, die Sie z.B. in Ihrem beruflichen Umfeld aufweisen, bezieht.

Durch diesen Abschnitt können Sie sich potenzieller Spannungen bewusst werden, die zwischen den beiden Stilen auftreten können. Außerdem können Sie überprüfen, ob Ihr angepasster Stil eher:

- eine bewusste Erfolgsstrategie aus eigener Initiative ist, die durch Ihr Umfeld ausgelöst wird
- eine Art Überlebensstrategie ist, die Sie unbewusst und unfreiwillig aufbauen, mit der Sie sich aber eigentlich unwohl fühlen.



Allgemeine Bedeutung der Farb-Balken, die ansteigen (zusätzlich: negativ formulierte Merkmalsbeschreibung der entsprechenden Farb-Balken, die abfallen (z.B. Rot: „weniger umgänglich, ...“))

Rot: höhere Ansprüche an sich und Andere, ergebnisorientierter, kämpferischer und größere Führungskompetenz

Gelb: größeres Mitteilungsbedürfnis, geselliger, beziehungsorientierter und spontaner

Grün: kooperativer, methodischer, konzentrierter, beständiger, in den Handlungen kohärenter, differenzierter und geduldiger

Blau: mehr Wert auf Vorschriften und Prozedere legend, perfektionistischer, vorausschauender, ordentlicher und überlegter

Allgemeine Bedeutung der Farb-Balken, die abfallen (zusätzlich: gegenteilig formulierte Merkmalsbeschreibung der entsprechenden Farb-Balken, die ansteigen (z.B. Rot „niedrigere Ansprüche an sich, ...“))

Rot: umgänglicher, kann besser Anderen zuhören, ausgeglichener

Gelb: direktere Herangehensweise, faktenorientierter, logischer, einzelgängerischer, verschlossener und kontrollierter

Grün: quirliger, schneller, bessere Multitasking-Fähigkeit

Blau: unerschrockener, innovativer und unabhängiger

Das AECdisc® Rad

Jeder Mensch ist einzigartig. Die AECdisc® Methode beruht auf den Werken von:

William M. Marston: „Die Gefühle normaler Menschen“ (1928), Carl Gustav Jung: „Psychologische Typen“ (1921) und Eduard Spranger: „Menschentypen“ (1928).

William M. Marstons Theorie basiert auf vier grundlegenden Verhaltensmustern: Dominanz, Einfluss, Stabilität und Konformität, die durch die Farben Rot, Gelb, Grün und Blau dargestellt werden.

C. G. Jung definiert zwei grundsätzliche Verhaltensweisen (introvertiertes Verhalten und extravertiertes Verhalten) und vier Funktionen (Denken, Fühlen, Empfinden, Intuition) und identifiziert auf diese Weise 8 verschiedene Persönlichkeitstypen.

Das AECdisc® Rad ist die visuelle Darstellung der 68 wichtigsten Kombinationen aus den vier Farben, wobei jede zu einem der 8 Haupttypen gehört. Es bildet sowohl den natürlichen als auch den angepassten Stil ab.

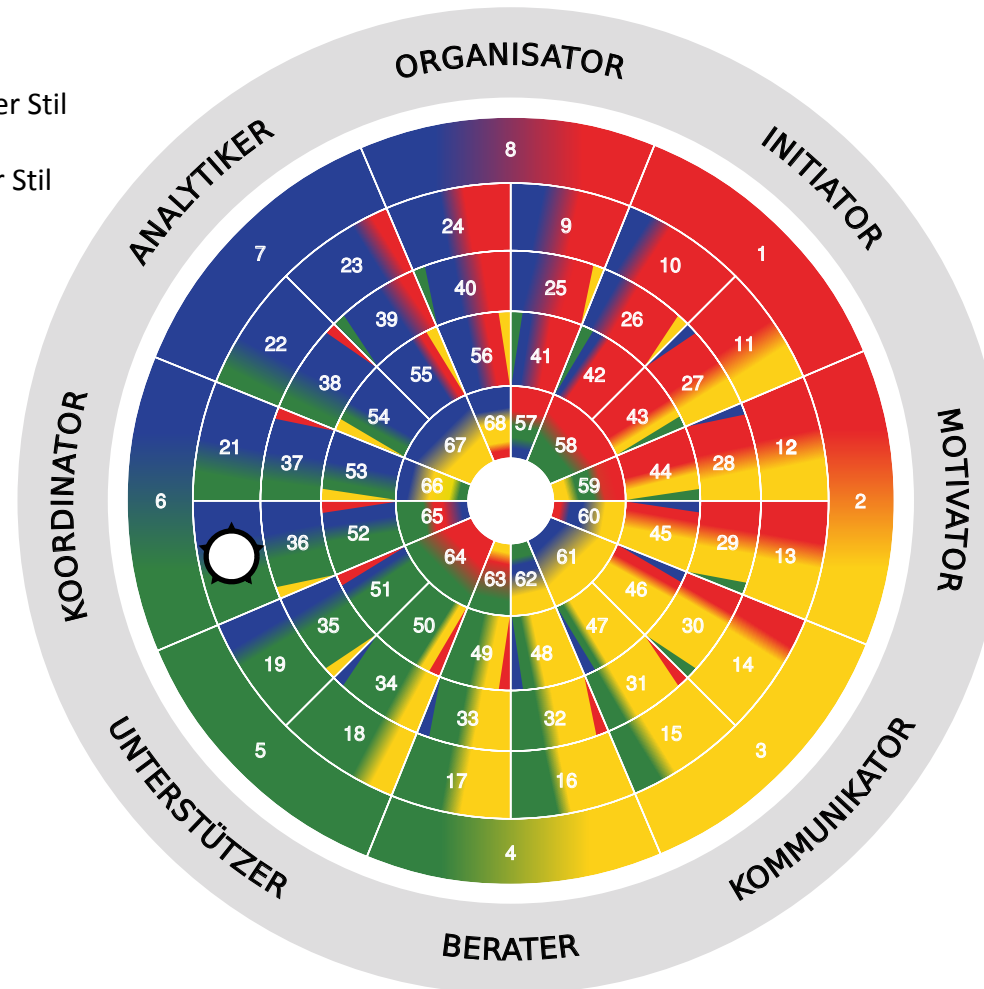
Auf dem AECdisc® Rad sind nur Farbausprägungen mit einer Intensität von über 50% sichtbar.

Angepasster Stil : Koordinator Position 20

Natürlicher Stil : Koordinator Position 20

Ihre Positionierung auf dem
AECdisc® Rad

- ☆ Ihr angepasster Stil
- Ihr natürlicher Stil



Die Motive

Handlungsmotive sind nicht leicht festzustellen. Sie erklären unsere tiefgründigen Motivationen, auf bestimmte Weise zu handeln und sind der Auslöser dafür, **warum** wir eine bestimmte Handlung tun.

Es folgt eine Beschreibung der sechs nach **Eduard Spranger** festgelegten Grundmotive des Menschen. Ihre Bezeichnungen sind positiv und im Sinn der gegebenen Definition zu verstehen.

Das **Kognitive** Motiv betrifft die Erforschung, das Verständnis und die Systematisierung der objektiven Wahrheit durch intellektuelle Prozesse und Kenntnisse.

Das **Ästhetische** Motiv betrifft den Sinn für äußere und/oder innere Schönheit und das subjektive Erleben von Situationen.

Das **Ökonomische** Motiv betrifft die Wichtigkeit des Nutzens, der Wirtschaftlichkeit und des Ergebnisses einer Investition.

Das **Soziale** Motiv betrifft den Wunsch, Anderen zu helfen und Wissen und Ressourcen mit ihnen zu teilen.

Das **Individualistische** Motiv betrifft das Streben nach Führung, Verantwortungsübernahme und Macht.

Das **Traditionelle** Motiv bezieht sich auf allgemeingültige Werte- und Prinzipiensysteme, die über die eigenen Bedürfnisse gestellt werden. Sie geben dem Menschen bewährte Leitplanken, an die er sich halten kann.

Diese Motive entsprechen den wichtigsten Grundwerten, die von jeder Philosophie anerkannt werden: Wahrheit, Schönheit, Nützlichkeit, Liebe, Macht und Einheit.

Die Motive können paarweise einander gegenübergestellt werden: kognitiv – ästhetisch, ökonomisch – sozial, individualistisch – traditionell, sozial – individualistisch. Auf den folgenden Seiten werden die Ausprägungen jedes einzelnen dieser sechs Motive, so wie es sich für Sie durch Ihre Antworten auf dem Fragebogen ergibt, dargestellt. Außerdem werden die vier genannten Zweierpaarungen der Motive in Form von Indikatoren präsentiert.

Genauso wenig, wie es gute und schlechte Farben gibt, gibt es auch keine guten und schlechten Motive. Man braucht Geld, um Anderen zu helfen und sollte daher nicht den Sinn für die wirtschaftliche Realität verlieren. Gefühle benötigen ein rationales Gegengewicht und Individualismus ist wichtig, um sich in den Dienst von globalen Prinzipien und Organisationen stellen zu können. Jedes Motiv hat daher sowohl positive als auch negative Aspekte.

Ihre allgemeinen Motive

Eine stark ausgeprägte kognitive Motivation:

- sucht nach objektiver Wahrheit
- beweist gerne systematisch die Wahrheit
- hat einen starken Drang zu lernen und intellektuelle Fähigkeiten zu erwerben
- mag gerne objektive Theorien
- erarbeitet sich gerne Fachkenntnisse
- stellt viele Fragen, um seinen Wissensdurst zu stillen
- ist gerne gebildet und kultiviert

Eine mittelstark ausgeprägte ästhetische Motivation:

- mag Schönheit und Harmonie in seiner privaten und beruflichen Umgebung
- setzt gerne Dinge konkret um
- kann intuitiv, kreativ, empfindsam und tiefgründig sein
- schätzt künstlerischen Ausdruck und Kreativität

Eine schwach ausgeprägte ökonomische Motivation:

- ist eher wenig an materiellem Vorteil und finanziellem Gewinn interessiert
- finanzielle Angelegenheiten können für ihn eine Quelle von Stress sein

Eine mittelstark ausgeprägte soziale Motivation:

- hat ein Gespür für Andere
- hat eine humanitäre Seite
- fühlt sich gerne nützlich
- trägt gerne zum Wohlergehen seiner Mitmenschen bei

Eine schwach ausgeprägte individualistische Motivation:

- braucht die Bestätigung Anderer nicht
- kann sich im Hintergrund halten

Max Mustermann

Seite 25/30

- kann über einen starken Teamgeist verfügen
- ist eher anpassungsfähig und bescheiden
- überlässt Anderen problemlos Macht und Anerkennung
- hat die Tendenz, sich selbst zu vergessen
- hat wenig Bedürfnis nach Macht
- respektiert die Autorität Andere ohne Probleme

Eine stark ausgeprägte traditionelle Motivation:

- setzt ein starkes und universelles Wertesystem über sich als Person
- konzentriert sich auf die Dinge, die im Einklang mit seinem Wertesystem die Welt verbessern
- lebt nach seinem Wertesystem und könnte versuchen, Andere davon zu überzeugen
- reagiert möglicherweise empfindlich, wenn seine Überzeugungen in Frage gestellt werden
- strebt nach gerechten Vorgehensweisen, die im Einklang mit seinem Wertesystem stehen
- misst dem Sinn des Lebens einen hohen Wert bei
- kann die Tendenz haben, wenig offen für Veränderungen und andere Sichtweisen zu sein

Ihre spezifischen Motive

- kann die Tendenz haben, nach rationalen Beweisen für seine Intuition zu suchen
- sammelt gerne diverse Erfahrungen, auch wenn sie keinen unmittelbaren Nutzen für ihn haben
- lernt aus Lust am Lernen
- hat das starke Bedürfnis, Wissen anzusammeln und es weiterzugeben
- legt Wert auf Verständnis für Andere
- ist in der Lage, selbst in emotionalen Situationen objektiv zu bleiben
- strebt stets nach intellektuellen Kenntnissen, ohne dafür Anerkennung zu erwarten
- möchte vor allem Erfahrungen machen, die mit seinem Wertesystem zusammenhängen
- sucht nach Theorien, die den Wahrheitsgehalt seiner Überzeugungen beweisen können
- ist für Meinungen Anderer vor allem dann wenig offen, wenn sie nicht mit seinem Wertesystem vereinbar sind
- verteidigt sein Wertesystem mithilfe von objektiven Beweisen
- Sein gefestigtes Wertesystem kann durch seine Sensibilität beeinflusst werden
- Finanzielles und Materielles interessiert ihn wenig, weil er vor allem für seine Sache und sein Wertesystem brennt
- hat ein festes Wertesystem, das seine zwischenmenschlichen Beziehungen beeinflusst
- muss das Gefühl haben, dass Andere sein Wertesystem respektieren
- versucht möglicherweise mit guter Absicht sein Umfeld von seinem Glaubenssystem zu überzeugen
- engagiert sich sehr für sein Wertesystem und seine Ziele und kann dazu tendieren, sein Wertesystem anstelle von sich selbst als seinen Lebensmittelpunkt anzusehen
- gibt die Macht über sich vollständig an sein Wertesystem ab

Kombination Ihrer Potenziale und Motive

Ergänzend zum Kapitel „Die Motive“ werden in diesem Abschnitt Ihre Motive und Ihre Verhaltenseigenschaften, die durch die 4 Farben repräsentiert werden, in der jeweiligen Ausprägung in Beziehung zueinander gesetzt.

Bitte beachten Sie, dass hierbei immer nur mögliche Tendenzen, die aus den Kombinationen entstehen können, ausgedrückt werden.

Ihr Rot-Wert unter 50 spricht für eine ausgeglichene Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Sie streben diskret nach neuem Wissen
- Ihr Bedürfnis nach Selbstbestätigung ist eher gering
- Regel- und Wertesysteme sind Ihnen wichtig

Ihr Gelb-Wert unter 50 spricht für eine introvertierte, unnachgiebige und rationale Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Ihr Bedürfnis, Dinge zu verstehen und sich Wissen anzueignen, wird verstärkt
- Sie vermeiden es, im Mittelpunkt zu stehen
- Regel- und Wertesysteme werden für Sie noch wichtiger

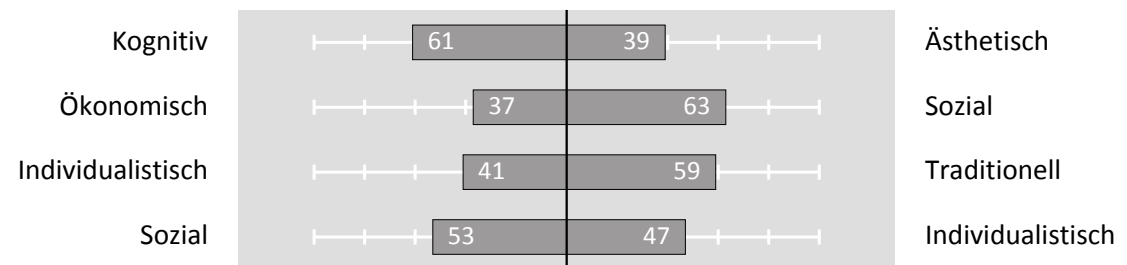
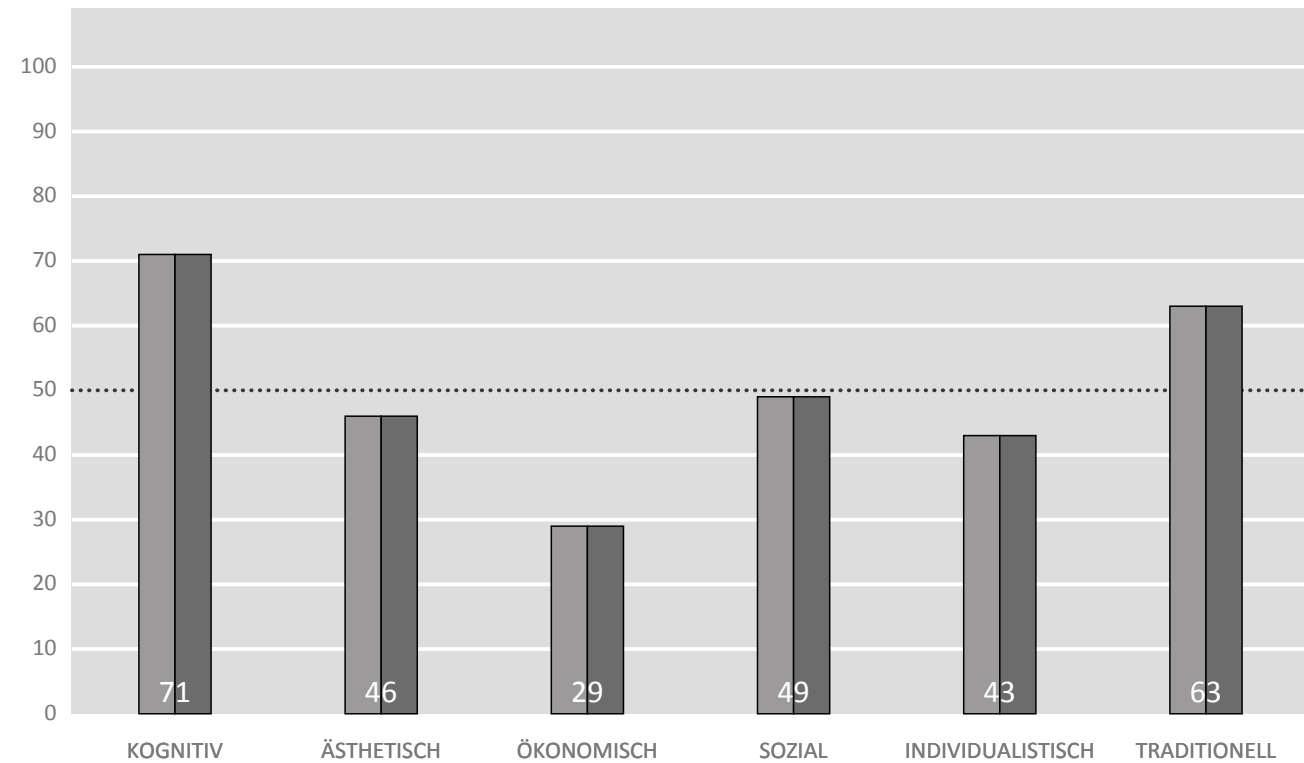
Ihr Grün-Wert über 50 spricht für eine gelassene und harmoniebestrebte Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Um einen Konsens zu finden, orientieren Sie sich an objektiven Tatsachen
- Ihr ausgeglichenes Wesen wird durch Ihr eher geringes Bedürfnis nach Selbstbestätigung gefestigt
- Sie streben stets nach Rechtschaffenheit

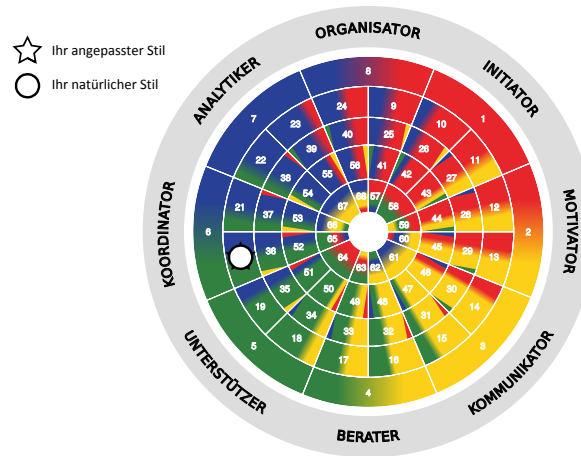
Ihr Blau-Wert über 50 spricht für eine analytische Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Sie eignen sich gerne Wissen auf systematische und strukturierte Weise an
- Sie halten sich bevorzugt im Hintergrund
- Ihre Rationalität verstärkt Ihre Anpassung an Regel- und Wertesysteme

Ihre Motive

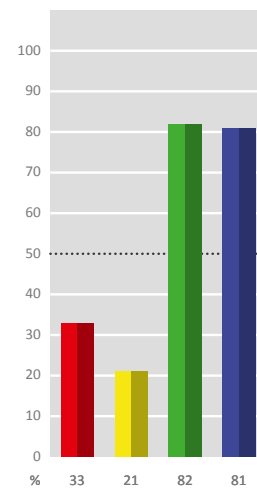


Übersicht der Grafiken



☆ Ihr angepasster Stil
○ Ihr natürlicher Stil

Angepasster Stil



Natürlicher Stil

