



Motivators

Eine Analyse der Motivationsstile

Report für: **Sample Report**

Datum: **4/2/2025**





Inhaltsverzeichnis

Über diesen Report.....	3
Die sieben Dimensionen der Motivation	3
Ein genauerer Blick auf die Dimensionen	4
Zusammenfassung der Motivation	5
Motivator-Wort-Matrix.....	6
Details der Motivation	7
Ihr ästhetischer Motivator	8
Ihr wirtschaftlicher Motivator.....	9
Ihr individualistischer Motivator.....	10
Ihr Machtmotivator	11
Ihr altruistischer Motivator.....	12
Ihr regulatorischer Motivator	13
Ihr theoretischer Motivator	14
Einblicke in das soziale Bewusstsein.....	15
Anpassungsfähigkeit an die Motivatoren anderer.....	17
Leitlinien für die Anwendung.....	18
Aktionsplan	19
Und was nun?	20

Warum ist die unabhängig getestete Genauigkeit dieses Assessments wichtig?



Eine Überprüfung ergab, dass **die meisten verfügbaren Assessments keine Studien oder Berichte zur Bestätigung ihrer Genauigkeit aufweisen**. Von den wenigen, die Berichte angeben, wurden diese meist intern und nicht von unabhängigen, qualifizierten Dritten durchgeführt. Wir setzen einen neuen Standard, indem wir unsere Assessments unabhängigen Tests unterziehen, darunter Konstruktvalidität und Zuverlässigkeit, durchgeführt vom Assessment Standards Institute. Unser Ziel ist es, mit wissenschaftlich überprüften Bewertungen das Vertrauen unserer Kunden zu gewinnen. Mehr dazu finden Sie auf der letzten Seite dieses Reports.

Über diesen Report

Untersuchungen zeigen, dass die erfolgreichsten Menschen eines gemeinsam haben: die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung. **Sie erkennen schneller Situationen, die ihren Erfolg fördern, und finden leichter Wege, um Ziele zu erreichen, die ihren Motivationen entsprechen und mit ihnen im Einklang stehen.** Menschen, die ihre natürlichen Motivatoren besser verstehen, können gezielter die richtigen Chancen aus den richtigen Gründen nutzen und so die gewünschten Ergebnisse erzielen.

Motivation beeinflusst Verhalten und Handlungen. Für überdurchschnittliche Leistungen ist es entscheidend, dass Ihre Motivationen durch Ihre Tätigkeit erfüllt werden. Dies fördert Ihre Leidenschaft, reduziert Ermüdung und inspiriert Sie.

Die Motivatorenanalyse basiert auf den gemeinsamen Forschungen von Dr. Eduard Spranger und Gordon Allport zu den Antriebskräften und Motivationsfaktoren des Einzelnen. **Die von diesen beiden Forschern entdeckten Wertdimensionen helfen dabei, die Gründe zu identifizieren, die eine Person dazu bewegen, ihre Talente auf ihre einzigartige Weise einzusetzen.** Diese Seiten unterstützen Sie dabei, Ihre Motivationen und Antriebe zu verstehen und zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Leistung maximieren können, indem Sie eine bessere Übereinstimmung zwischen Ihrer Leidenschaft für das, was Sie tun, und Ihrem Verhalten herstellen.

Die sieben Dimensionen der Motivation

Dieser Motivationsindex ist einzigartig auf dem Markt, da er sieben unabhängige und besondere Aspekte der Motivation untersucht. Die meisten vergleichbaren Instrumente betrachten nur sechs Dimensionen der Motivation, indem sie Individualismus und Macht zu einer einzigen Dimension zusammenfassen. Diese Bewertung orientiert sich eng an den ursprünglichen Arbeiten und Modellen von zwei der bedeutendsten Forscher auf diesem Gebiet und liefert Ihnen ein Profil, das Ihnen wirklich dabei hilft, Ihre eigenen einzigartigen Antriebskräfte zu verstehen.

Die sieben Dimensionen der Motivation, die in diesem Bericht gemessen werden, sind:

-  **Ästhetisch** - Ein Streben nach Balance, Harmonie und Form.
-  **Ökonomisch** - Ein Streben nach Rentabilität und Gewinn.
-  **Individualistisch** - Ein Antrieb, unabhängig und einzigartig zu sein.
-  **Macht** - Ein Antrieb, Kontrolle oder Einfluss zu haben.
-  **Altruistisch** - Ein Antrieb, anderen zu helfen, auch auf eigene Kosten.
-  **Regulatorisch** - Ein Streben nach Ordnung, Routinen und Strukturen.
-  **Theoretisch** - Ein Streben nach Wissen, Lernen und tieferem Verständnis.



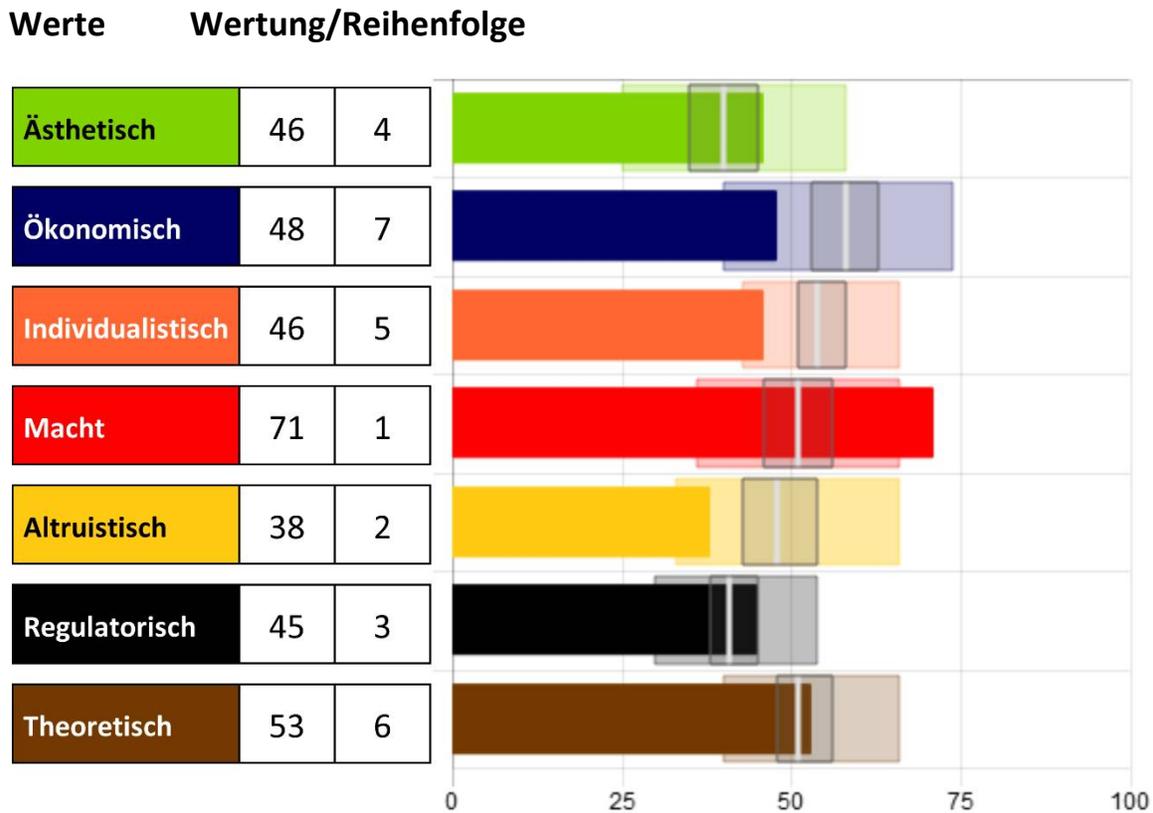
Ein genauerer Blick auf die sieben Motivator-Dimensionen

Jeder der folgenden Deskriptoren zeigt Ihre Verhaltenspräferenz und gibt an, was Sie antreibt.

Motivator	Niedrige Werte: angetrieben von...	Hohe Werte: angetrieben von...
Ästhetisch	Bodenständigkeit Pragmatische und greifbare Ansätze, die konkrete und zuverlässige Ergebnisse liefern.	Exzentrizität Erreichen von Gleichgewicht und Harmonie zwischen der Welt um Sie herum und Ihnen selbst.
Ökonomisch	Zufriedenheit Weniger wettbewerbsorientierte Ansätze und mehr Zufriedenheit mit dem, was Sie bereits haben.	Selbstbeherrschung Eigeninteresse, wirtschaftlicher Gewinn und das Erzielen realer Ergebnisse für Ihre Bemühungen.
Individualistisch	Sicherheit Nicht im Rampenlicht stehen, Ideen für sich behalten und weniger Selbstpromotion betreiben.	Unabhängigkeit Ausdruck Ihrer Autonomie und Freiheit von den Ideen und Protokollen anderer.
Macht	Unterwürfigkeit Unterstützung anderer und weniger Fokus auf die Kontrolle des eigenen Raums.	Dominanz Lenken und Kontrollieren von Menschen, Umgebungen und persönlichen Räumen.
Altruistisch	Selbstbezogenheit Fokus auf eigene Wünsche und misstrauische Haltung gegenüber anderen.	Nachgiebigkeit Helfen und das Leid anderer auf eigene Kosten lindern.
Regulatorisch	Unbeugsamkeit Unabhängig bleiben, anstatt sich auf die restriktiven Ideen anderer zu stützen.	Schwarz-Weiß Routine, Ordnung etablieren und Grenzen für sich selbst und andere setzen.
Theoretisch	Desinteresse Ablehnung neuer Informationen und stärkeres Vertrauen auf Instinkte und Erfahrungen.	Wissenschaft Aktivitäten, die darauf abzielen, alles zu wissen, was über wichtige und wahrheitsgemäße Themen bekannt sein kann.



Zusammenfassung von Sample's Motivation



Persönliche Ergebnisse

Bedeutung & Einfluss

- 1. BEDEUTUNG:** Punktzahl und durchgehender Balken
Die individuelle Punktzahl zeigt, wie stark Ihre Leidenschaft für diese Dimension ist und wie Sie diesen Motivator wahrscheinlich ausdrücken.
- 2. EINFLUSS:** Rangfolge
Die Entfernung von 50 (ob hoch oder niedrig) zeigt die Reihenfolge des Einflusses, den der Motivator auf Ihre Entscheidungen hat, von 1 bis 7.

Ergebnisse der Population

Vergleich

- 1. Die Medianlinie:**
Die Hälfte der Bevölkerung liegt über und die andere Hälfte unter dem Medianwert.
- 2. Der graue Bereich:**
Durchschnittswerte fallen in diesen Bereich, basierend auf dem Vergleich mit der Gesamtbevölkerung.
- 3. Der schattierte Bereich:**
Niedrige und hohe Werte fallen in diesen Bereich, basierend auf dem Vergleich mit der Gesamtbevölkerung.

Wenn Ihr Wert **außerhalb** des schattierten Bereichs liegt, unterscheiden Sie sich in Ihrer Motivation stark von der Mehrheit der Bevölkerung, egal ob Ihr Wert sehr niedrig oder sehr hoch ist.



Sample's Motivator Wort Matrix

Die Motivator-Wortmatrix wandelt Ihre numerische Punktzahl in eine Beschreibung für jede Dimension um. Sie hilft Ihnen dabei, Ihre Motivationsausrichtung besser zu identifizieren, zu verstehen und mit anderen zu teilen. **Beachten Sie, dass die Wertebereiche für jede der sieben Motivator-Skalen unterschiedlich sind.** Das bedeutet, dass die zugeordneten Begriffe zwischen den Dimensionen variieren können, selbst wenn Ihre Punktzahl identisch ist.

exzentrisch	selbstbeherrscht	uneingeschränkt	dominant	unterwürfig	schwarz-weiß	akademisch
unpraktisch	maximiert	unabhängig	resolut	aufopferungsvoll	fixiert	Faktenfinder
unkonventionell	kompetetiv	eigenständig	autoritär	hilfsbereit	systematisch	lernbegeistert
abweichend	angereizt	kreativ	kontrollierend	zuvorkommend	ordentlich	forschend
fantasievoll	praktisch	ausgeglich	weisungsgebend	unterstützend	diszipliniert	neugierig
vernünftig	besonnen	kooperativ	einflussreich	hilfreich	aufgeschlossen	reflektiert
realistisch	entspannt	zuvorkommend	unterstützend	defensiv	flexibel	gewieft
praktisch	unnahbar	unterstützend	nachgiebig	verdächtig	unabhängig	intuitiv
realistisch	apathisch	besorgt	passiv	misstrauisch	spontan	oberflächlich analysierend
bodenständig	zufrieden	sicher	unterwürfig	selbstbezogen	trotzig	desinteressiert
ÄST	ÖKO	IND	MAC	ALT	REG	THE

Details zu Sample's Motivation



Ästhetisch - abweichend

Sie verfügen wahrscheinlich über ein 'inneres Bewusstsein' und möchten die Stimmungen, Gefühle und Werte von sich und anderen verstehen.



Ökonomisch - entspannt

Finanzielle Anreize oder der Wunsch, 'Erster zu sein', motivieren Sie nicht. Ihnen könnte die emotionale Initiative fehlen, um mit anderen zu konkurrieren.



Individualistisch - unterstützend

Sie sind in der Lage und dazu bereit, die Ideen anderer zu unterstützen, ohne Ihre eigenen einbringen zu müssen.



Macht - resolut

Sie werden versuchen, Autoritätspositionen zu erreichen, und werden von Rollen angezogen, die es Ihnen ermöglichen, zu führen und zu kontrollieren.



Altruistisch - verdächtig

Sie werden darauf achten, sich so zu positionieren, dass Sie bei der Zusammenarbeit mit anderen nicht überfordert werden.



Regulatorisch - diszipliniert

Sie glauben, dass es nur einen Weg gibt, ein Problem zu lösen, und bemühen sich, innerhalb bestehender Grenzen zu bleiben.



Theoretisch - neugierig

Beim Treffen von Entscheidungen können Sie sich sowohl auf neue Informationen, als auch auf Ihre Erfahrungen verlassen.

Ihr Ästhetischer Motivator - abweichend



Universelle Stärken:

- Du arbeitest gleich gut mit praktischen und fantasievollen, selbst-expressiven Typen.
- Du hältst unpraktische und kreative/mystische Typen auf dem Boden.
- Du besitzt ein gesundes Gleichgewicht zwischen Stil, Zweck und Funktion.
- Du kannst gut mit anderen zusammenarbeiten, um zu erstellen und zu transformieren.



Innere Antriebe:

- Du besitzt eine künstlerische Wertschätzung.
- Du glaubst, dass die Kompensation von Arbeit und Spiel wichtig für das emotionale Gleichgewicht und die Gesundheit ist.
- Du wirst die Teamarbeit ausgleichen, indem Du es richtig machen und es geniessen, innovativ zu sein.
- Du kannst die Welt um dich herum schätzen, einschliesslich Naturwunder, gute Kunst und Einsamkeit.



Entscheidende Vorteile:

- Du genießt bestimmte kreative Ausdrücke, aber Du bist nicht zu kreativ engagiert.
- Du bist bereit, anderen zu helfen, besonders wenn Du ihre Einzigartigkeit schätzt.
- Du erkennst Naturschutzbemühungen an, kannst jedoch an ihnen teilnehmen oder auch nicht.
- Du wünschst ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben, bist aber ohne sie nicht verkrüppelt.



Wachstumspotenziale:

- Teilweise könntest Du davon profitieren etwas realistischer zu sein.
- Du kannst profitieren, indem Du sicherstellst, dass dein Leben zwischen persönlicher und beruflicher Welt gut ausbalanciert ist.
- Du kannst davon profitieren, indem Du eine sichtbarere Position in Teams einnehmen.
- Du kannst zwischen denen vermitteln, die den Wert in unkonventionellen Ansätzen sehen und nicht sehen.



Lernpfade:

- Du kannst gut mit Gruppen wie auch mit einzelnen Personen arbeiten.
- Du kannst sowohl deine Soft Skills als auch deine Hard Skills entwickeln.
- Deine Entwicklung sollte zu gleichen Teilen Methode und Bedeutung sein, nicht nur ein Job.
- Du wirst an einer Vielzahl von Trainings- und Fortbildungsmassnahmen teilnehmen.

Ihr Ökonomischer Motivator - entspannt



Universelle Stärken:

- Du punktest in einem Bereich, der ein geringeres Interesse an materiellem Wohlstand anzeigt.
- Du wirst nicht durch monetäre Belohnungen und wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen angetrieben.
- Wenn Du nicht von Geld angetrieben werden, bist Du möglicherweise empfänglich für wahrgenommene Ungerechtigkeiten und Ungerechtigkeiten und wirst nicht Opfer anderer Forderungen sein wollen.
- Dein niedrigerer wirtschaftlicher Antrieb hier könnte darauf hindeuten, dass Du glaubst, dass Geld für Ausgaben für Dinge, die Du willst, ist.



Innere Antriebe:

- Du brauchst Anerkennung für innovative, kreative Arbeit, nicht nur für deine Aufgaben.
- Du solltest sich daran erinnern, dass Menschen mit grossen Geldbeträgen auch Gefühle haben.
- Denke daran, andere für deine fortwährenden Beiträge zum Job zu loben, manchmal sogar ohne erkennbare Anerkennung.
- Du solltest eine Vielzahl von Arbeitsprojekten oder Aufgaben bereitstellen, an denen andere arbeiten kannst.



Entscheidende Vorteile:

- Du bist sensibel und reagierst auf die "People-Side" von arbeitsbezogenen Aktivitäten.
- Für dich ist die monetäre Entlohnung eine Grundfunktion, aber Du suchst nach höheren Werteebenen, um dich mit deinen wahren Leidenschaften zu verbinden.
- Du siehst selten (wenn überhaupt) ein Projekt mit einer "Was ist für mich drin?" Perspektive.
- Du bist leicht zufrieden zu stellen und wirst wahrscheinlich nicht versuchen, alle anderen zu übertreffen.



Wachstumspotenziale:

- Du neigst dazu, sowohl am Arbeitsplatz als auch ausserhalb des Arbeitsplatzes zu viel zu tun, zum Beispiel bei einer gemeinnützigen Organisation oder einem bedürftigen Freund.
- Du kannst mit "Ich kann nicht" für "Ich werde nicht" verwechseln und wirst es fürchten, "Nein" zu Leuten zu sagen, weil es schlecht aussieht.
- Möglicherweise musst Du gebraucht werden und wirst wahrscheinlich am Ende übermässige Verpflichtungen bereuen.
- Du solltest vermeiden, dass Du dich zu dünn ausbreitest, indem Du Verantwortung übernehmst, die von jemand anderem erledigt werden könnte.



Lernpfade:

- Du punktest wie diejenigen, die Zusammenarbeit im Wettbewerb zu schätzen wissen.
- Vielleicht ziehst Du es vor, einfach nur rumzuhängen und andere zu geniessen, anstatt mit ihnen konkurrieren zu müssen.
- Du kommst zu einer Trainings- oder Entwicklungsfunktion, typischerweise ohne ein "Was ist für mich drin?" Haltung.
- Du bevorzugst teamorientierte Aktivitäten im Gegensatz zum Einzelkämpfer-Ansatz.

Ihr Individualistischer Motivator - unterstützend



Universelle Stärken:

- Du wirst kaum versuchen, Deine eigenen Ideen in einer Gruppe einfließen zu lassen.
- Du wirst wahrscheinlich nicht "den Ball hacken", wenn Du mit anderen arbeiten.
- Du bist nicht derjenige, der den Scheinwerfer stiehlt oder übermäßige Anerkennung erhält.
- Du kannst als Teil des Teams arbeiten und anderen dabei helfen, deine Bedürfnisse zu erfüllen.



Innere Antriebe:

- Du kannst dich mit praktischem Sinn für extreme Innovation zufrieden geben.
- Du solltest deine eigene Entscheidung darüber treffen, ob Du innerhalb der Gruppeneinstellungen gut sichtbar bist.
- Du wirst wahrscheinlich lieber anderen helfen als alles zu tun.
- Du tust deine beste Arbeit, wenn Du mit anderen zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.



Entscheidende Vorteile:

- Du kannst anderen helfen aufzublühen.
- Du suchst nicht immer deine Unabhängigkeit, sondern arbeiten mit denen im Team zusammen.
- Du musst nicht als Anführer gesehen werden.
- Du respektierst die Ideen und Einzigartigkeit anderer Menschen.



Wachstumspotenziale:

- Du musst möglicherweise für sich selbst und deine Ideen mehr aufstehen.
- Du solltest öfter laut denken.
- Du kannst befürchten, egoistisch zu sein, wenn Du deine eigene Agenda fördern.
- Wenn Du es zweimal denkst, dann sage es.



Lernpfade:

- Du wirst wahrscheinlich selbst diszipliniert sein, wenn Du mit anderen arbeiten und nicht leicht abgelenkt werden.
- Du wirst eine Gruppenbeteiligung der individuellen Anerkennung vorziehen.
- Du wirst Zeit haben wollen, anstatt immer im Vordergrund zu stehen.
- Du bevorzugst Gruppenarbeit im Gegensatz zu Starrollen.

Ihr Machtmotivator - resolut



Universelle Stärken:

- Du suchst vielleicht nach Belohnungen und Anerkennung für eine gute Arbeit.
- Du kehrst nicht um; normalerweise hast Du keinen Plan B.
- Du wirst nach Respekt für persönliche Gewinne suchen.
- Du steigst wahrscheinlich nicht ins Auto ein, wenn Du es nicht fahren.



Innere Antriebe:

- Du solltest bereit sein, Siege zu teilen und sie nicht für sich selbst zu behalten.
- Es ist wichtig, anderen die gleiche Kompetenz zu geben, welche man selbst haben möchte.
- Du solltest erkennen, dass andere Menschen auch deine eigenen Umgebungen besitzen wollen.
- Du solltest verstehen, dass du stärker herüber kommst als du denkst.



Entscheidende Vorteile:

- Du wirst deine Rollen am Arbeitsplatz besitzen und alles damit umgehen.
- Du kannst schnell mit langsam bewegenden Menschen wütend oder aufgeregt werden und wirst sie vorwärts schubsen.
- Du übernimmst wahrscheinlich die Verantwortung für Erfolge als auch Misserfolge.
- Du glaubst, dass du siegreich sein wirst, bevor du begonnen hast.



Wachstumspotenziale:

- Mit Ihnen werden die Menschen eher ein Hindernis als eine Hilfe sein.
- Du musst sich vielleicht etwas Zeit nehmen und die Dinge Durchdenken, bevor Du Massnahmen ergreifst.
- Manchmal wird dein extremes Bedürfnis, die Kontrolle zu behalten, andere Fähigkeiten ersticken.
- Du wirst von sich nähernden Situationen mit einer offenen Denkweise grösserer Demut profitieren.



Lernpfade:

- Du musst die Vorteile des Lernens neuer Dinge mit deiner persönlichen Fähigkeit verbinden, um dich zu verwirklichen.
- Du erstellst eine Umgebung, die andere ermutigt, Ihnen zu folgen.
- Du kannst eine kleine Gruppe verwenden, um im Training zu führen und damit zu arbeiten.
- Du brauchst die Freiheit, deine eigene Agenda zu entwickeln.

Ihr Altruistischer Motivator - verdächtig



Universelle Stärken:

- Manchmal möchtest Du dich abschirmen und Leute überprüfen, die Du nicht kennst.
- Du hast wahrscheinlich eine geringe Toleranz gegenüber Leuten, die sich beschwerten und über deine Probleme jammern.
- Du wirst wahrscheinlich bestimmte Menschen als Mittel zu einem bestimmten Zweck sehen.
- Du wirst wahrscheinlich Menschen nicht schätzen, die ihr eigenes Gewicht nicht tragen.



Innere Antriebe:

- Denke daran, dass es eine ordentliche Anzahl an Leuten gibt, die glauben, dass Du sie nicht magst.
- Dein Kein-Unsinn-Ansatz könnte von den geselligeren Leuten falsch verstanden werden.
- Du reagierst besser auf Logik und Vernunft und wirst wahrscheinlich empfindliche Ansätze zurückweisen.
- Du verbindest alle Ergebnisse mit praktischen Bedürfnissen im Gegensatz zu den Bedürfnissen der Menschen.



Entscheidende Vorteile:

- Du wirst eher nicht, emotionalen Unsinn zu ertragen.
- Du bist in der Regel in der Lage, die härteren Dinge zu tun, wenn es um Entscheidungen von Menschen geht.
- Du bist in der Geschäftswelt schwer auszunutzen.
- Du wirst eine vernünftige Annäherung an den gesunden Menschenverstand haben.



Wachstumspotenziale:

- Denke daran, dass es auch Dir hilft, anderen zu helfen.
- Du kannst davon profitieren, dass Du sich häufiger in jemandes anderen versetzen.
- Denke daran, dass manche Menschen einfach länger brauchen, um zu lernen.
- Auch wenn Du kaum Geduld für Dummheit hast, stelle sicher, dass die Person zumindest Dein bestes versucht, bevor Du ein Urteil fällst.



Lernpfade:

- Du musst möglicherweise einen Schritt zurücktreten und deine Stärke erkennen, wenn Du mit passiven Typen arbeiten.
- Energisch zu sein ist nicht schlecht, es kann aber manchmal Leute verängstigen, wenn es zu viel ist.
- Du fühlst dich vielleicht nicht zu Hause, wenn Du emotional mit Teams arbeiten.
- Du bist wahrscheinlich ruhig und im Hintergrund, wenn Du an Trainingsaktivitäten teilnehmen.

Ihr Regulatorischer Motivator - diszipliniert



Universelle Stärken:

- Du hast keine Extreme, wenn es um Regelmässigkeit und Abhängigkeit von Methoden geht, die funktionieren.
- Du bist in der Regel in der Mitte, wenn es um Anweisungen, Protokolle und Dinge auf eine bestimmte Art und Weise geht.
- Du kannst sowohl mit Anführern als auch mit Anhängern arbeiten und mit beiden etwas auf den Tisch bringen.
- Du verstehst Struktur, aber wirst nicht an die Idee eines anderen gebunden, wenn es nicht für dich funktioniert.



Innere Antriebe:

- Du kannst ein frischer Atem in Routineumgebungen sein.
- Du kannst Stabilität bringen, wenn Meinungen variieren und Emotionen stark ausgeprägt bist.
- Du bringst Kontinuität und Struktur in unordentliche Situationen, wenn es nötig ist.
- Du kannst zwischen denen vermitteln, die an Status quo denken, und denen, die bereit bist für Veränderungen.



Entscheidende Vorteile:

- Du kannst je nach Situation sowohl wertend als auch barmherzig sein.
- Du bist situativ tätig, kannst innerhalb etablierter Strukturen oder innerhalb von Arenen arbeiten, denen es an Richtlinien mangelt.
- Du kannst zu vielen Dingen sowohl offene als auch enge Ansichten haben.
- Du schätzt Regelmässigkeit und Struktur, aber Du wirst nicht von diesem Bedürfnis kontrolliert.



Wachstumspotenziale:

- Du kannst davon profitieren, flexibler zu sein.
- Es gibt mehr Möglichkeiten, Dinge zu erledigen, als Du vielleicht denkst.
- Du musst möglicherweise bei einigen wichtigen Fragen stärker Stellung beziehst.
- Du musst vielleicht mehr Risiken eingehen.



Lernpfade:

- Du wirst wahrscheinlich die etablierte Doktrin unterstützen.
- Du wirst wahrscheinlich hinter Programme zurückkommen, die nachweislich gut im Umgang mit Menschen und Ausbildungsinitiativen funktionieren.
- Du bist offen für neue Ideen und kreative Lösungen, die funktionieren, solange es keine Extreme gibt.
- Du setzt in der Regel auf bewährte und effektive Wege.

Ihr Theoretischer Motivator - neugierig



Universelle Stärken:

- Du wirst wahrscheinlich nicht in einer bestimmten Gruppe auffallen, wenn es um deine Wissensbank geht.
- Deine technischen Fähigkeiten beschränken sich auf die Dinge, die du liebst.
- Du kannst sowohl das Gesamtbild als auch die Details eines beliebigen Themas verstehen und deine Anfrage je nach Zeit und Interesse ändern.
- Du bist ein "situativer" Lerner.



Innere Antriebe:

- Deine Neugierigkeit erreicht seine Höhen, wenn dich etwas interessiert.
- Du hast eine ausgeglichene Perspektive, kannst beide Seiten eines Problems gleichermaßen abwägen.
- Du hast ein ausgewogenes Bild von technischen Problemen und möchtest Du nicht zu sehr in Dinge involviert sein, die ausserhalb deines Fachwissens liegen.
- Du bringst Kontinuität und Struktur in Gruppen, in denen Denken notwendig ist, ohne zu sehr abgelenkt zu werden.



Entscheidende Vorteile:

- Du wirst in einer Vielzahl von Themen versiert sein, die dich interessieren.
- Du wirst wahrscheinlich einen Beweis brauchen, wenn es um wichtige Überzeugungen geht.
- Du wirst wahrscheinlich nicht in Analyse Paralyse hängen.
- Du kannst je nach Thema sowohl praktisch als auch theoretisch sein.



Wachstumspotenziale:

- Du liest einige Dinge, aber nicht alles.
- Du kannst bei Themen ausserhalb deines Verständnisbereichs neutral bleiben.
- Du wirst wahrscheinlich bestimmte Bücher nicht beenden, die Du nicht vollständig interessieren.
- Du kannst mit deiner Weiterbildung fertig sein und wirst Durch Erfahrung lernen.



Lernpfade:

- Du bist offen für neue Ideen und kreative Lösungen, die funktionieren, solange es keine extrem schwierigen Aufgaben gibt.
- Du wirst wahrscheinlich Ideen unterstützen, die Sinn ergeben.
- Dein Wissen wird deinem sozialen Verhalten nicht im Wege stehen.
- Du wirst nicht zu viele Informationen wollen, wenn Du neue Dinge lernen.



Einblicke in das soziale Bewusstsein

Jeder Motivator ist in Bewertungsbereiche unterteilt, die Ihnen zeigen, wie ähnlich oder unterschiedlich Ihre Motivatoren im Vergleich zur Gesamtbevölkerung sind. **Sehr niedrige** und **niedrige** Werte weisen darauf hin, dass Sie weniger Antrieb oder Leidenschaft verspüren, diesen Motivator zu erfüllen. **Hohe und sehr hohe** Werte hingegen zeigen einen starken Antrieb oder eine ausgeprägte Leidenschaft, diesen Motivator zu verwirklichen. **Durchschnittliche** Werte deuten darauf hin, dass dieser Wert für Sie weniger entscheidend ist und keine zentrale Rolle in Ihren Motivationen spielt.

Ihre Ergebnisse im Vergleich zur Bevölkerung:

ÄST		ÖKO		IND		MAC		ALT		REG		THE	
4	Hoch	7	Niedrig	5	Niedrig	1	Sehr hoch	2	Niedrig	3	Hoch	6	Mittel

Denken Sie daran: Sehr hohe und sehr niedrige Punktzahlen sind potenzielle Risiken, da **aus Wünschen Bedürfnisse** werden und sich auf Ihre Effektivität auswirken können.

Ästhetisch

Im Vergleich zu anderen Personen in der Bevölkerung in diesem Motivator erzielen Sie **Hoch**.

Menschen mit einem hohen ästhetischen Stil bewerten diesen Bereich etwas anders als die Mehrheit, was zu Missverständnissen führen kann. Sie sind oft erfinderisch und fantasievoll, mit einer starken Vorliebe für Form über Funktion. Sie neigen zu unkonventionellen Denkweisen und Handlungsansätzen und lassen sich stark von ihren Gefühlen leiten.

Ökonomisch

Im Vergleich zu anderen Personen in der Bevölkerung in diesem Motivator erzielen Sie **Niedrig**.

Menschen mit einem niedrigen ökonomischen Stil bewerten diesen Bereich etwas anders als die Mehrheit, was zu Missverständnissen führen kann. Sie sind entspannt und pragmatisch, wenn es darum geht, einen Gegenwert für ihre Investitionen zu erwarten. Sie wägen genau ab, was sie ihrer Meinung nach verdient haben, basierend auf dem, was sie selbst eingebracht haben.

Individualistisch

Im Vergleich zu anderen Personen in der Bevölkerung in diesem Motivator erzielen Sie **Niedrig**.

Menschen mit einem niedrigen individualistischen Stil bewerten diesen Bereich etwas anders als die Mehrheit, was zu Missverständnissen führen kann. Sie arbeiten gerne im Hintergrund und bevorzugen es, dass alle Beteiligten gleichermaßen anerkannt werden. Sie schätzen Menschen, die nicht nach Aufmerksamkeit streben, sondern sich auf gemeinsame Erfolge konzentrieren.

Macht

Im Vergleich zu anderen Personen in der Bevölkerung in diesem Motivator erzielen Sie **Sehr hoch**.

Menschen mit einem sehr hohen Machtstil bewerten diesen Bereich meist völlig anders als die Mehrheit, was in manchen Beziehungen zu Missverständnissen führen kann. Sie streben danach, Kontrolle über Menschen und Situationen auszuüben und übernehmen gerne die Führung, um sicherzustellen, dass die Richtung ihren Vorstellungen entspricht. Sie zögern nicht, sich das zu nehmen, was sie wollen, und tendieren dazu, in leitenden oder überwachenden Positionen sehr bestimmt und durchsetzungsstark zu agieren.



Altruistisch

Im Vergleich zu anderen Personen in der Bevölkerung in diesem Motivator erzielen Sie **Niedrig**.

Menschen mit einem niedrigen altruistischen Stil bewerten diesen Bereich etwas anders als die Mehrheit, was zu Missverständnissen führen kann. Sie sind hilfsbereit, bewahren aber eine schützende Distanz, um nicht ausgenutzt zu werden. Sie setzen ihre Unterstützung gezielt ein und achten darauf, dass sie in einem angemessenen Rahmen bleibt. Ihre Zeit und Energie haben klare Grenzen.

Regulatorisch

Im Vergleich zu anderen Personen in der Bevölkerung in diesem Motivator erzielen Sie **Hoch**.

Menschen mit einem hohen Regelkonformitätsstil bewerten diesen Bereich etwas anders als die Mehrheit, was zu Missverständnissen führen kann. Sie bevorzugen traditionelle, etablierte und bewährte Methoden, um ihre Ziele zu erreichen. Strukturen, Leitlinien, Systeme und Pläne sind für sie wertvoll, und sie haben wenig Bedürfnis, von erprobten Wegen abzuweichen.

Theoretisch

Im Vergleich zu anderen Personen in der Bevölkerung in diesem Motivator erzielen Sie **Mittel**.

Menschen mit einem durchschnittlichen theoretischen Stil bewerten diesen Bereich ähnlich wie die Mehrheit. Sie verbinden Reflexion mit Neugierde und erkennen, dass für manche Dinge tiefere Einblicke und Wissen erforderlich sind, während andere Bereiche mit weniger Information auskommen. Sie interessieren sich für Themen, die für sie relevant oder spannend sind, und investieren gezielt in bestimmte Wissensgebiete, ohne das Gefühl zu haben, ständig alle Informationen verfügbar haben zu müssen.

Anpassungsfähigkeit an die Motivatoren anderer

Sich an die Motivationspräferenzen einer anderen Person anzupassen, kann eine Herausforderung sein! Oft sind Motivationen nicht sofort erkennbar oder werden durch Verhaltensweisen verdeckt, die nicht direkt darauf schließen lassen. Um die Motivationen einer Person besser zu verstehen, achten Sie darauf, welche Werte ihr wichtig sind, wie sie spricht und worauf sie ihre Zeit und Ressourcen konzentriert. Was treibt diese Person an? Nutzen Sie gezielte Fragen oder Ihre Beobachtungen, um dies herauszufinden. Sobald Sie die Motivatoren einer Person kennen, können Sie effektiver mit ihr kommunizieren und zusammenarbeiten.

Ästhetisch



- Was ist für Sie schön?
- Wie wichtig ist es für Sie, sich kreativ auszudrücken?
- Sind Form und Ästhetik wichtiger, oder zählt für Sie mehr die Funktionalität?
- Wie wichtig ist Ihnen Work-Life-Balance?
- Sind Sie eher „Kopf in den Wolken“ oder praktisch veranlagt?

Ökonomisch



- Wie wichtig ist es für Sie zu gewinnen?
- Was halten Sie für eine angemessene Rendite?
- Glauben Sie, dass Menschen oft eine Agenda haben oder etwas von Ihnen wollen?
- Könnten Sie sich vorstellen, ein eigenes Unternehmen zu gründen?
- Denken Sie zuerst an Ihre eigenen Interessen oder an die Auswirkungen auf andere?

Individualistisch



- Wie wichtig ist es für Sie, unabhängig und autonom zu sein?
- Wenn Sie alles tun könnten, was Sie möchten, was wäre das?
- Glauben Sie, dass die meisten Menschen die Welt so sehen wie Sie?
- Wie stehen Sie zu Teamarbeit und Zusammenarbeit?
- Was bedeutet „Freiheit“ für Sie?

Macht



- Welche Rolle übernehmen Sie typischerweise in einer Gruppe?
- Wie wichtig ist es für Sie, Verantwortung zu übernehmen?
- Wie motivieren Sie andere, aktiv zu werden?
- Was möchten Sie gerne unter Kontrolle haben?
- Übernehmen Sie lieber Initiative oder warten Sie auf Anweisungen?

Altruistisch



- Fällt es Ihnen schwer, „Nein“ zu sagen, oder fühlen Sie sich schnell überfordert?
- Was wäre für Sie eine angemessene Unterstützung für andere?
- Würden Sie jedem helfen, der es braucht, oder nur denen, die es verdienen?
- Opfern Sie oft Ihre eigenen Bedürfnisse für andere auf?
- Haben Sie das Gefühl, Dinge für andere tun zu müssen, um wertgeschätzt zu werden?

Regulatorisch



- Gibt es für Sie einen richtigen und einen falschen Weg, Dinge zu tun?
- Wie wichtig ist es für Sie, Recht zu haben?
- Sind Regeln und Vorschriften für Sie wichtig?
- Wie wichtig sind Strukturen und Prozesse für Sie?
- Bevorzugen Sie bewährte Ansätze oder sind Sie offen für Alternativen?

Theoretisch



- Wie wichtig ist es für Sie, alle Perspektiven und Details eines Problems zu verstehen?
- Halten Sie sich in einem Bereich für eine Expertin/einen Experten?
- Verbringen Sie lieber Zeit mit Lernen oder lernen Sie „on the job“?
- Was begeistert Sie mehr – neue Dinge zu lernen oder sich weiterzubilden?
- Was ist Ihnen wichtiger – Handeln oder Wissen?

Leitlinien, die Sie unterstützen

1. Die Ergebnisse in diesem Bericht stellen eine Momentaufnahme dar. Sie spiegeln Ihre Präferenzen zum Zeitpunkt des Assessments wider, wie z.B. das Bedürfnis nach Kontrolle oder das Fehlen dieses Bedürfnisses. Diese Ergebnisse sind keine unveränderlichen, lebenslangen Motivatoren, sondern können durch bewusstes Handeln und Entscheidungen beeinflusst werden.
2. Es gibt keine guten oder schlechten Ergebnisse, aber sie haben Konsequenzen. Wenn Sie mit dem Maß an Einsatz, das Sie für Ihre Ziele aufbringen, oder mit Ihrem Verhalten gegenüber anderen (oder deren Verhalten Ihnen gegenüber) unzufrieden sind, können Sie dies durch gezieltes Handeln und bewusste Emotionen (unter Verwendung von DISC) ändern.
3. Der Schlüssel liegt darin, Ihre Motivationspräferenzen zu verstehen. Dies ermöglicht es Ihnen, sich besser an Situationen anzupassen, um Ihr Bewusstsein, Ihre Intention und Ihr persönliches Wachstum zu fördern.

Was funktioniert?

- Entscheiden Sie, wie viel Einsatz und Intensität (Energie) Sie in Zukunft investieren möchten.
- Wählen Sie ein spezifisches Verhalten, auf das Sie sich konzentrieren möchten, z. B. wie lange Sie über ein Problem nachdenken oder wie Sie eine Person dazu bewegen, Ihnen zu geben, was Sie brauchen.
- Nutzen Sie Ihre aktuelle Motivationsausrichtung, anstatt nach komplexeren oder schwieriger erreichbaren Motivationsfaktoren zu suchen.
- Entwickeln Sie ein praktisches Verständnis für Ihre Motivationsausrichtung, um sich nicht selbst fehlende Motivation vorzuwerfen. Jeder ist motiviert, doch oft fehlt uns die „Energie“ (siehe Ihr DISC-Diagramm), um das zu erreichen, was wir wollen.

Was funktioniert nachweislich nicht?

- Nicht beginnen oder aufgeben: Der Weg aus einer Sackgasse besteht weder darin, sich zu überfordern noch komplett aufzuhören. Beginnen Sie stattdessen mit kleinen Schritten und bewerten Sie deren Ergebnisse.
- Zu viele Informationen: Informationen können zwar Ihre Einstellung und Absicht schärfen, sie allein ändern jedoch kein Verhalten. Handeln ist entscheidend.
- Sich auf kleine Veränderungen zu konzentrieren, ist herausfordernder als der Wunsch, besser zu werden.
- Vermeiden Sie es, nach „idealen motivierenden Tätigkeiten oder Arbeiten“ zu suchen. Nutzen Sie stattdessen Ihre natürliche Motivationsausrichtung aus diesem Bericht, um Ihre Bemühungen in wichtigen Aufgaben oder Tätigkeiten zu verbessern.



Aktionsplan

Sie sind nur wenige Verhaltensweisen von Ihrem Fortschritt entfernt.

Wo bin ich derzeit bei der Arbeit besonders gut und welche Motivatoren sind bereits im Spiel?

Welche Motivatoren benötigen keine zusätzliche Aufmerksamkeit?

Mit welchen Motivatoren habe ich aktuell zu kämpfen und benötige einen zusätzlichen Schub?

Welche zusätzlichen Motivationsarten würden nach meinem Verständnis meiner Motivationsorientierung im Moment am besten für mich funktionieren?

Wenn ich meine Motivationsorientierung bedenke, welche Arten von zusätzlichen Motivationen würden für mich im Moment nicht funktionieren?



Wählen Sie einen negativen Einfluss auf Ihre Motivationsausrichtung aus (gehen Sie in kleinen Schritten vor), an dem Sie heute arbeiten möchten. Üben Sie, und wiederholen Sie es.

Wählen Sie einen positiven Einfluss auf Ihre Motivationsausrichtung aus (gehen Sie in kleinen Schritten vor), an dem Sie heute arbeiten möchten. Üben Sie, und wiederholen Sie es.

Wir alle sind motiviert, besser zu werden, aber wir bleiben oft im Prozess stecken, den wir durchlaufen müssen, um das zu erreichen, was wir wollen. Wie kann ich den Fortschrittsprozess kleiner und einfacher gestalten? Notieren Sie bis zu drei Punkte.

Und was nun?

Dieser Bericht enthält umfangreiche Informationen über die sieben unabhängigen und einzigartigen Aspekte Ihrer Motivation. Ihr Profil hilft Ihnen dabei, Ihre eigenen, individuellen Antriebskräfte und Motivationen besser zu verstehen. Zudem finden Sie in jedem Abschnitt der sieben Motivatoren, insbesondere bei den **Wachstumsmöglichkeiten**, viele praktische Vorschläge, wie Sie dieses wertvolle Wissen anwenden können.

Gehen Sie den nächsten Schritt und setzen Sie die in diesem Bericht skizzierten Maßnahmen um, um gezielt Verbesserungen in den für Sie wichtigsten Motivator-Bereichen zu erzielen, die Ihren Erfolg fördern. Legen Sie diesen Bericht nicht einfach beiseite oder in eine Ablage. Nutzen Sie ihn als praktisches Nachschlagewerk. Der Bericht enthält viele wertvolle Informationen und ist nicht dafür gedacht, alles auf einmal zu erfassen – nehmen Sie sich Zeit, um ihn schrittweise zu nutzen.

Wie kann die Genauigkeit der Bewertung sichergestellt werden? Unabhängige und qualifizierte Tests nach den Standards der APA und der EEOC

„... dieses DISC-Assessment hat einen der höchsten Cronbach-Werte auf dem DISC-Markt.“
- Assessment Standards Institute

Die Assessment-Branche in Vergangenheit und Gegenwart

Assessments werden seit Mitte des 20. Jahrhunderts eingesetzt und wurden zunächst von den Fortune 500-Unternehmen genutzt. Sie wurden von hochqualifizierten Doktoren berechnet und von nur einer Handvoll vertrauenswürdiger Entwickler erstellt. Mit dem Aufkommen des Internets in den 1990er Jahren wurde die Erstellung, Vermarktung und der Verkauf von Assessments exponentiell einfacher und kostengünstiger. Seitdem hat sich daraus eine Art „globale Heimindustrie“ entwickelt, in der Hunderte neuer Entwickler von Assessments Tausende verschiedener Assessments produzieren. Jeder Entwickler behauptet, dass seine Assessments wissenschaftlich genaue Instrumente sind, die von Einzelpersonen und Organisationen aller Art verkauft, weiterverkauft und verwendet werden, darunter viele unserer größten Institutionen wie Fortune-500-Unternehmen, große Universitäten, Regierungen weltweit und sogar das Militär. Erschreckenderweise ist diese „globale Heimindustrie“, die Daten produziert, auf die sich Millionen Menschen verlassen, völlig unreguliert und es gibt nichts, was sicherstellt, dass die Verbraucher das erhalten, was ihnen gesagt und verkauft wird. Es gibt keinerlei Anforderungen, Schutzmaßnahmen, Gesetze oder Vorschriften, die sicherstellen, dass der Verbraucher ein wissenschaftlich genaues Instrument erhält – oder auch nur das, was die Entwickler und Verkäufer behaupten.

Die Lösung? Unabhängige und überprüfbare Tests durch eine qualifizierte Institution

Das *Assessment Standards Institute (ASI)* bietet für unsere Bewertungen nachweislich objektive Tests und Berichte, die den Standards der [American Psychological Association \(APA\)](#) und der [Equal Employment Opportunity Commission \(EEOC\)](#) entsprechen. Diese Testreihe ist sowohl freiwillig als auch nachweislich transparent. Unser Ziel? Die Gewährleistung der professionellen Qualität und wissenschaftlichen Genauigkeit dieser Bewertung für Sie als Benutzer. Diese Berichte sind auf Anfrage erhältlich und enthalten:

Konstruktvalidität (APA Standards)

Die Konstruktvalidität ist eines der zentralsten Konzepte in der Psychologie. Sie gibt an, inwieweit ein Test das misst, was er vorgibt zu messen. Forscher ermitteln die Konstruktvalidität eines Maßes im Allgemeinen, indem sie es mit einer Reihe anderer Maße korrelieren und aus dem Korrelationsmuster ableiten, dass das Maß auf theoretisch vorhersehbare Weise mit diesen Variablen verbunden ist.

Reliability - Cronbach's alpha (APA Standards)

Diese Technik gilt als eines der zuverlässigsten Messverfahren und stellt die höchste Messlatte dar, mit der verglichen werden kann. Die Leser sollten beachten, dass Cronbachs Alpha aufgrund seiner hohen Standards die für dieses Instrument gewählte Methode ist. Der Leser wird ermutigt, die hier vorgestellten Zuverlässigkeitskoeffizienten mit denen anderer Anbieter zu vergleichen und diese Anbieter auch zu fragen, welche Zuverlässigkeitsformeln sie zur Berechnung ihrer Zuverlässigkeitskoeffizienten verwendet haben. Cronbachs Alpha ist ein Maß, das zur Bewertung der Zuverlässigkeit oder internen Konsistenz einer Reihe von Skalen- oder Testelementen verwendet wird. Mit anderen Worten bezieht sich die Zuverlässigkeit einer Messung auf das Ausmaß, in dem sie ein konsistentes Maß für ein Konzept ist, und Cronbachs Alpha ist eine Möglichkeit, die Stärke dieser Konsistenz zu messen.

Ungleiche Auswirkungen (EEOC Guidelines)

Arbeitgeber nutzen häufig Tests und Auswahlverfahren, um Bewerber für Einstellungen oder Beförderungen zu bewerten. Diese Methoden können effektiv dabei helfen, die am besten qualifizierten Personen zu identifizieren. Allerdings können sie gegen die EEOC-Richtlinien verstoßen, wenn sie geschützte Gruppen aufgrund von Klasse, Rasse, Geschlecht oder anderen Kriterien unverhältnismäßig ausschließen. Das Gesetz erlaubt Auswahlverfahren, wenn diese auf berufsbezogenen Anforderungen basieren. Sollte ein Verfahren jedoch eine ungleiche Auswirkung auf bestimmte Gruppen haben, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass es beruflich relevant und geschäftlich notwendig ist. In Fällen von Diskriminierung muss die Praxis direkt mit den Fähigkeiten verknüpft sein, die für eine erfolgreiche Arbeitsausführung erforderlich sind.