

AECdisc® Potenzialanalyse

Paula Paulsen

11.04.2018

Musteranalyse

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:

Ihren persönlichen AECdisc® Berater
78315 Radolfzell
Germany

sample@aec-disc.de
www.aec-disc.de

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
Die Motive.....	25
Ihre allgemeinen Motive	27
Ihre spezifischen Motive.....	29
Kombination Ihrer Potenziale und Motive.....	30
Ihre Motive.....	31
Übersicht der Grafiken.....	32

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.

Musteranalyse

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.

Paula handelt gerne spontan und sieht dabei am liebsten gerne sofort Ergebnisse, wobei sie sich nicht scheut, dafür Risiken einzugehen. Ihre Mitmenschen können sie als einen pragmatischen und wagemutigen Menschen empfinden. Ihr Denken ist durch ihre Intuition geprägt und sie kann Schwierigkeiten haben, Dinge mit objektivem Abstand zu betrachten und Informationen genau zu analysieren, bevor sie Entscheidungen trifft. Andere können sie als weniger analytische Person wahrnehmen.

Paula ist eine extrovertierte Person. Sie nimmt gerne anspruchsvolle Herausforderungen an, wenn es um die Verwirklichung der eigenen Ziele geht. Sie neigt dazu, sich unbezwingbar zu fühlen. Ihre Mitmenschen können sie als eher konsequent sich selbst und Anderen gegenüber empfinden. Sie hat gleichzeitig auch eine beeinflussende und kontaktfreudige Seite, und strebt nach Unterhaltung und Freude. Außerdem verfügt sie über eine ansteckende Begeisterungsfähigkeit. Sie kann sehr gesellig wirken.

Paula ist eher extrovertiert. Struktur, Planung und Organisation sind für sie eher zweitrangig. Sie hat eine Vorliebe für alles, was vielseitig, dynamisch und inspirierend ist, wodurch sie möglicherweise etwas sprunghaft auf ihre Mitmenschen wirken kann.

Paula hat eine sehr aus sich herausgehende, begeisterungsfähige, kommunikative und emotionale Art. Sie hat ein sehr großes Talent dazu, die Stimmung ihrer Mitmenschen durch ihre Ausstrahlung aufzuhellen. Sie ist sehr kontaktfreudig und optimistisch und mag Abwechslung und Vielfalt. Sie kann problemlos in verschiedenen Projekten arbeiten und leicht zwischen ihnen hin- und herwechseln.

Paula verfügt über eine große schöpferische und übersprudelnde Spontaneität, die sich nicht mit Details aufhält, und sie besonders originell wirken lassen kann. Sie nimmt Regeln und feste Verfahren eher locker und ist fähig, die bestehende Ordnung in Frage zu stellen. Dadurch könnte sie als die Revolutionärin im Team empfunden werden.

Paula hat ein etwas bestimmendes, direktes und herausforderndes Temperament, das sich nicht allzu sehr mit sentimental Feinheiten aufhält. Konflikte machen ihr überhaupt keine Angst. Sie tut sich manchmal schwer damit, Anderen ihre volle Aufmerksamkeit zu schenken und sich in sie hineinzusetzen. Ihr Umfeld kann sie als einen etwas dominanten und nüchternen Menschen empfinden.

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 „MOTIVATOR“ auf Position 12 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 intuitive Herangehensweise an Dinge aus. Sie sind ein unverzichtbarer Bestandteil jedes Unternehmens, da Sie einmalig und unnachahmlich, möglicherweise aber auch als schwierig zu leiten, undurchschaubar und inkonsistent erscheinen. Das ist das Besondere an der Intuition: Sie kann nicht erklärt werden.

Die Art und Weise, mit der Sie die zwei Hälften (die aufgabenbezogene und die menschenbezogene) Ihrer extrovertierten Seite miteinander in Einklang bringen und damit umgehen, ist sowohl Ihre Stärke als auch eine Ihrer potenziellen Schwächen. Dasselbe gilt für Ihre Fähigkeit, konkrete Ergebnisse und auch das Wohlbefinden Ihrer Mitmenschen zu berücksichtigen. Von Natur aus sehr extrovertiert entwickeln und fördern Sie gerne Projekte und stützen sich dabei auf Ihre Intuition. Sie lieben Herausforderungen und Abwechslung und gleichzeitig auch das Vergnügen. Sie mögen alles, was kompliziert ist und sind gleichzeitig zu großer Strenge gegenüber abgeneigt.

Hohe Zielsetzungen machen Ihnen keine Angst und Sie gehen gerne Risiken ein. Sie lieben die Herausforderung, lieben es, zu handeln, unter Druck zu arbeiten und Ergebnisse zu erzielen. Sie haben dabei gerne Kontakt mit anderen Menschen, woraus Sie Anerkennung und Freude ziehen.

Sie wissen, was Sie wollen, geben nicht leicht auf und erreichen meistens auch Ihr Ziel. Durch Ihren Enthusiasmus und Ihre ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit setzen Sie sich gerne für Veränderungen ein, fördern innovative Projekte und wecken bei Anderen erfolgreich Interesse dafür. Sie beeinflussen und begeistern Ihre Mitmenschen durch Ihren Optimismus, Ihr Charisma und Ihre Dynamik. Dadurch erlangen Sie Führungspositionen und die Anerkennung, die Sie für sich brauchen. Allerdings haben Sie auch die Tendenz, sich in Situationen zu sehr in den Vordergrund zu drängen.

Chancen und Möglichkeiten, die in der Zukunft liegen, reizen Sie mehr als die gegenwärtige oder vergangene Realität. Herausforderungen und Gelegenheiten sind wichtige Elemente Ihres Erfolgs. Ihr kreatives Wesen und das detaillierte Ausmalen Ihrer Träume spornen Sie an. Ihr Streben nach Abwechslung, nach Unvorhergesehenem und Neuem sowie Ihr mangelndes Interesse an Einzelheiten können dazu führen, dass Sie an Strukturen und Routine ersticken.

Sie bevorzugen abwechslungsreiche Tätigkeiten in einem geselligen Umfeld und fürchten möglicherweise Monotonie sowie innere und/oder äußere Stille. Wenn Sie nicht gleichzeitig mehrere Aufgaben oder Themen bearbeiten können, langweilen Sie sich schnell. Sie haben 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 Sie sich nicht mehr dafür interessieren und dazu tendieren, sich ein neues Thema zu suchen.

Sie sind kein sehr realistischer Typ und haben wenig Sinn für das Konkrete und Offenkundige. Sie sind das Gegenteil eines typischen Wissenschaftlers, der nur glaubt, was er sehen und anfassen kann. Sie streben nicht nach emotionaler Harmonie, falls diese Ihnen langweilig

erscheint. Sie streben auch nicht nach rationaler Ordnung, die Sie als einengend und rigide wahrnehmen. Sie neigen eher dazu, beides zu vermeiden, da Sie Monotonie und den Status quo als unattraktiv erachten. Sie fühlen sich besonders wohl in sich stetig wandelnden Situationen, die manche Andere schon als chaotisch bezeichnen würden.

Sie haben möglicherweise die Tendenz, Mitmenschen oder Situationen nicht die notwendige und ausreichende Beachtung zu schenken. Daher könnten Sie auf Andere selbst-fokussiert oder schnell gelangweilt wirken.

Am häufigsten laufen Sie Gefahr, mit dem „KOORDINATOR“ – Ihrem Komplementärtyp – in Konflikt zu geraten, den Sie möglicherweise schnell als langweilig oder wenig interessant betrachten. Seine diskrete Introvertiertheit und Bodenständigkeit stehen nämlich im starken Gegensatz zu Ihrer überschwänglichen und emotionalen Intuition.

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.

- sucht nach anspruchsvollen Herausforderungen, die sie anspornen
- ist sehr entscheidungsfreudig und ergebnisorientiert
- liebt ambitionierte Herausforderungen und geht sie pragmatisch an
- liebt den Wettbewerb
- verfügt über ein großes Selbstbewusstsein
- hat keine Angst, falls nötig Konventionen zu brechen
- zeigt eine große Risikobereitschaft
- ist sehr gesellig und kontaktfreudig
- sprudelt vor originellen Ideen
- ist sehr spontan und optimistisch
- schlichtet Konflikte
- ist fähig, gleichzeitig mehrere Tätigkeiten auszuüben
- mag Mobilität und Flexibilität und lehnt Routine ab
- kann schnell reagieren

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 besonders anspruchsvolles und herausforderndes Arbeitsumfeld
- eine Evaluierung, die sich an Ergebnissen orientiert
- volle Autorität für die Verantwortungsübernahme
- Erkennung und Lösung von Problemen und Krisen im Voraus
- sehr wenig zu befolgende Regeln und Verfahrensweisen
- sehr wenig Detailarbeit
- den Status quo, Regeln und Verfahren umschmeißen können oder das Unmögliche versuchen
- zahlreiche und verschiedenartige persönliche Kontakte
- die eigene Individualität auf originelle Weise ausdrücken können
- große Bewegungs- und Handlungsfreiheit
- flexibler Arbeitsplatz
- Arbeit, bei der eventuell mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigt werden müssen

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:

- sich klar, direkt und ohne Umschweife ausdrücken
- Handlungen durch überzeugende Ergebnisse rechtfertigen
- nicht zögern, Ihnen zu widersprechen
- zum Punkt kommen
- Ihren herausfordernden Charakter akzeptieren, aber nicht darauf eingehen
- keine Details besprechen und reflektierte Analysen vermeiden
- nicht zögern, abrupt von einem Thema zum anderen zu wechseln, auch wenn dies unstrukturiert erscheinen könnte
- Ihre Meinungen, Ideen und Träume unterstützen
- Ihnen Zeit geben, sich zu artikulieren
- Ihre Originalität anerkennen
- dem Vergnügen eine besondere Stellung einräumen
- Ihren starken Enthusiasmus anerkennen und mit Ihnen teilen
- akzeptieren, dass Sie zuhören, aber gleichzeitig auch etwas anderes tun können
- nicht allzu lang für Dinge brauchen

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:

- bei Niederlagen dem Zufall oder dem Pech die Schuld daran geben
- um den heißen Brei herumreden
- Ihnen eine Entscheidung aufzwingen
- nicht selbstsicher genug sein, denn Sie brauchen Ansprechpartner auf Augenhöhe
- Ihnen Probleme, aber keine Lösungen bieten
- versuchen, eine persönliche Beziehung aufzubauen
- ständig den Grund für alles suchen
- eine gewisse Distanz zu Ihnen wahren
- Sie in Regeln ersticken
- kurz angebunden, kühl und verklemmt sein
- Sie von oben herab behandeln
- sich von Ihrem übersprudelnden Temperament überwältigen lassen
- pessimistisch sein
- Ihnen schweigend zuhören oder zu langsam sprechen
- persönlichen Gefühlen zu viel Raum geben
- sich bevormundend verhalten

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 „KOORDINATOR“ auf dem AECdisc®-Rad, das Sie in der Mitte und auf der letzten Seite Ihrer Potenzialanalyse finden. Er zeichnet sich vor allem durch seine Fähigkeit aus, stets mit beiden Beinen auf dem Boden zu stehen – egal, was passiert. Er gilt als sehr zuverlässig. Er hat für alles gerne einen Präzedenzfall, was dazu führt, dass er alles in der Praxis selbst testen und ausprobieren will.

Die Art und Weise, mit der Ihr Komplementärtyp die zwei Hälften (die aufgabenbezogene und die menschbezogene) seiner introvertierten Seite miteinander in Einklang bringt und damit umgeht, ist sowohl seine Stärke als auch eine seiner potenziellen Schwächen. Dasselbe gilt für seine Fähigkeit, das Wohlbefinden seiner Mitmenschen zu berücksichtigen, ohne dabei konkrete Arbeitsergebnisse aus den Augen zu verlieren. Von Natur aus ist Ihr Komplementärtyp eher introvertiert und koordiniert gerne sowohl Menschen als auch Aufgabenbereiche. Er legt Wert auf faire Maßstäbe, die Richtigkeit der Fakten und auf die Qualität der Arbeit. Dabei sind ihm außerdem Gerechtigkeit und das Wohlbefinden seiner Mitmenschen wichtig.

Ihr Komplementärtyp gibt Anderen durch seine Objektivität, seine Sorgfalt, seine Diplomatie und sein Feingefühl ein stärkendes Gefühl von Sicherheit, sodass er häufig eher aus dem Hintergrund agiert. Er möchte das Gefühl haben, gebraucht zu werden, möchte sich aber auch selbst in seiner Umgebung sicher fühlen. Gleichzeitig zeichnet ihn dabei eine große Bescheidenheit aus, nach der er von Natur aus strebt und die er manchmal zu sehr kultiviert.

Ihr Komplementärtyp ist ein geduldiger und differenzierter Zuhörer und hat außerdem Teamgeist. Er geht methodisch und genau, umsichtig und beharrlich vor. Er hat eine konstante Arbeitsweise und vermeidet es, dabei große Risiken einzugehen. Manchmal fällt es ihm schwer, mit Druck und Wettbewerb umzugehen. Er vermeidet es außerdem, autoritär aufzutreten.

Aufgrund seiner beharrlichen, disziplinierten und traditionellen Seite und seiner Detailgenauigkeit strebt Ihr Komplementärtyp zugleich nach beständiger, rationaler Ordnung und emotionaler Harmonie. Dies kann dazu führen, dass er Chaos, Konflikte, Innovation und plötzliche Veränderungen ablehnt. Die Geduld und Gewissenhaftigkeit, mit denen er Aufgaben nachkommt, helfen ihm bei Routineaufgaben. Er fühlt sich wohler in der Gegenwart oder der Vergangenheit als beim Gedanken an die Zukunft, da er sich vor unklaren und ungewissen Situationen verschließt.

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

Seine Zuverlässigkeit und sein logischer Realismus haben zur Folge, dass er von Natur aus gerne Menschen und Prozesse miteinander koordiniert. Diese Eigenschaften könnten jedoch bei Anderen den Eindruck erwecken, dass Kreativität und Originalität nicht zu seinen größten Stärken zählen. Gelegentlich könnte man auch glauben, er sei unnahbar und schwierig zu begeistern.

Ihr Komplementärtyp hat möglicherweise die Tendenz, die Emotionen seiner Mitmenschen nur wenig zu berücksichtigen, sodass er möglicherweise

sehr rational und faktenorientiert wirken kann. Sogar seine eigenen Emotionen berücksichtigt er eventuell zu wenig.
Am häufigsten läuft Ihr Komplementärtyp Gefahr, mit dem „MOTIVATOR“ – also mit Ihrem Typ – in Konflikt zu geraten, den er möglicherweise als zu exzentrisch wahrnimmt. Dessen überschwängliche Intuition steht nämlich im starken Gegensatz zu seiner Zurückhaltung und seiner realistischen Bodenständigkeit.

Musteranalyse

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:

- motivierend
- positiv
- innovativ
- intuitiv
- charismatisch
- dynamisch

Andere können Sie in Stresssituationen auch folgendermaßen empfinden:

- unergründlich
- träumerisch
- impulsiv
- indiskret
- unbeständig
- selbst-fokussiert

Musteranalyse

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.

Paula möchte:

- anspruchsvolle Herausforderungen
- Aufträge, die ihr ermöglichen, ihren Führungswillen auszuleben und energisch Entscheidungen zu treffen und zu verantworten
- als die Chefin angesehen werden
- eine Evaluierung, die sich an Ergebnissen orientiert
- keine Kontrolle, die ihre Handlungen einschränkt
- originelle und neuartige Aufträge
- Unabhängigkeit von Regeln
- ein Umfeld ohne Kontrolle und Detailgenauigkeit
- ein Arbeitsklima, das viel Raum für Vergnügen lässt
- soziale Anerkennung und offizielles Lob, die sie in ihren Träumen und Wünschen bestärken
- Arbeitsbedingungen, die ihr eine große Redefreiheit ermöglichen
- spannende und interessante Projekte
- verschiedene Tätigkeiten im Rahmen einer übergeordneten Arbeit
- globale Ansätze
- die Möglichkeit zu Außendiensttätigkeiten

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.

Paula benötigt:

- eine Aufgabe oder Verpflichtung im persönlichen Gespräch aushandeln
- bei Verstoß gegen eine Vorschrift Verantwortung dafür übernehmen
- sich mit denen identifizieren, die durch Fleiß erfolgreich sind
- ihre Machtposition nutzen, obwohl sie weiß, dass ihre bestimmende Art seine Mitarbeiter weniger effizient statt effizienter werden lassen kann
- tolerante Vorgesetzte
- innovative Aufgaben, die zu ihrer Selbständigkeit passen
- die Möglichkeit, etwas ganz Neues auszuprobieren
- Hilfe von Anderen für Details, Termine und Dokumentierung der Arbeit
- Einsicht darüber, dass und warum sie Regeln und Vorschriften nicht missachten darf
- hohe persönliche Anerkennung
- eine Atmosphäre, in der ihre Ausstrahlung zur Geltung kommt
- eine Teamleitung, die ihre optimistische Spontaneität respektiert und unter Kontrolle hat
- mehr Kohärenz und Methodik
- Verständnis für langsamere Mitarbeiter
- ihren eigenen Rhythmus finden

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.

Paula kann zu Folgendem neigen:

- ungerne im Team arbeiten – es sei denn als Chefin
- Befugnisse und Rechte überschreiten
- Sorgen oder Ängste der Mitarbeiter ausnutzen, um den Wettbewerb zu stärken
- ein impulsives Temperament und nicht die nötige Geduld zum Verhandeln haben
- unüberlegte Entscheidungen unreflektiert treffen
- sich über die Firmenpolitik hinwegsetzen
- den Sinn einer minimalen Grundordnung nicht verstehen
- zu viel persönliche Anerkennung durch ihre gesellige Art suchen
- so mitteilnehmend sein, dass sie aufdringlich und oberflächlich wirken kann
- so spontan und optimistisch sein, dass sie Wirklichkeitsfern wirken kann
- Mühe haben, ihre Zeit gut einzuteilen
- einen ungleichmäßigen Arbeitsrhythmus haben
- Neuerungen und Kreativität vorziehen und dabei die Methodik vergessen
- unüberlegte Bemerkungen machen, die als persönliche Sticheleien aufgefasst werden könnten

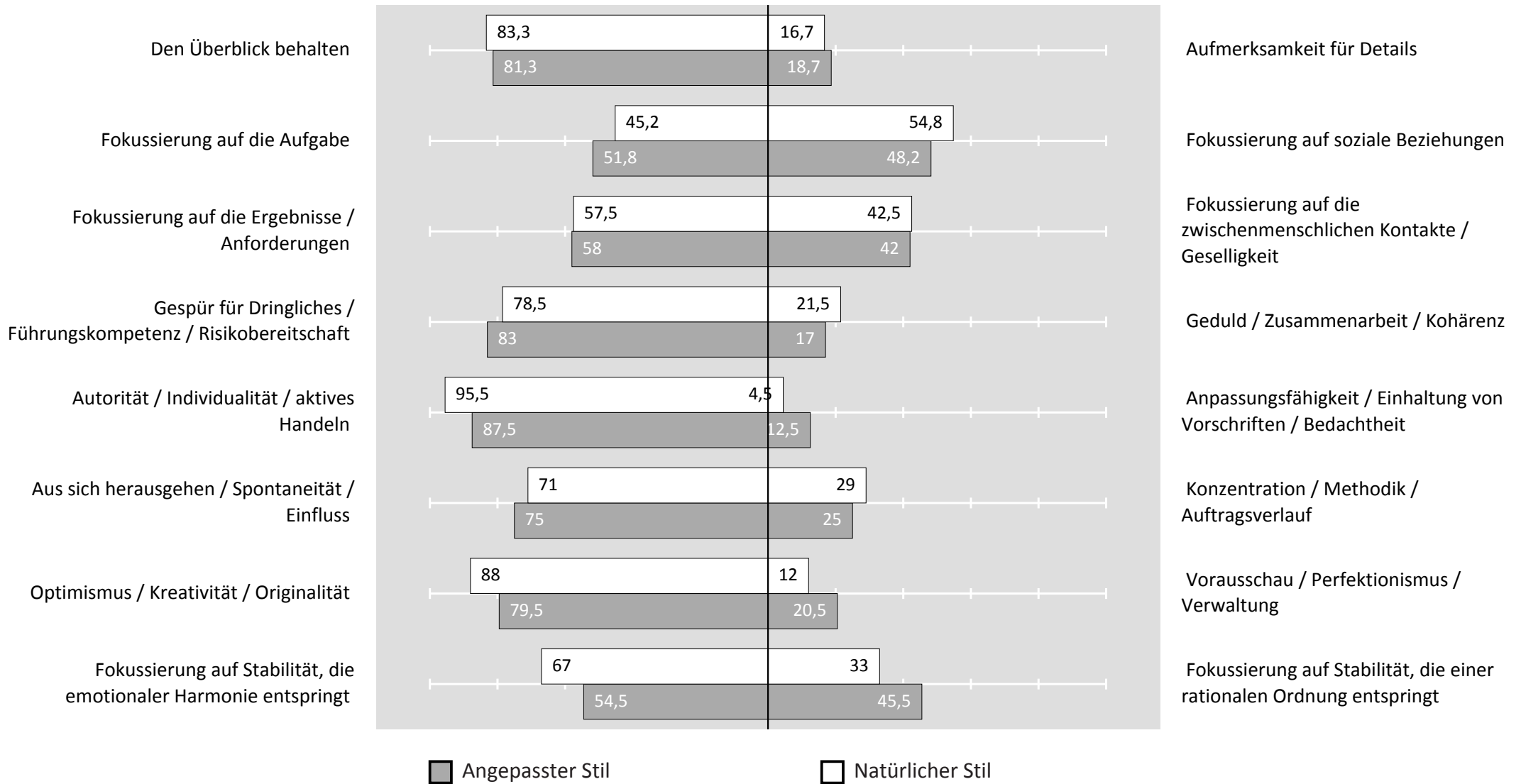
Indikatoren

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.

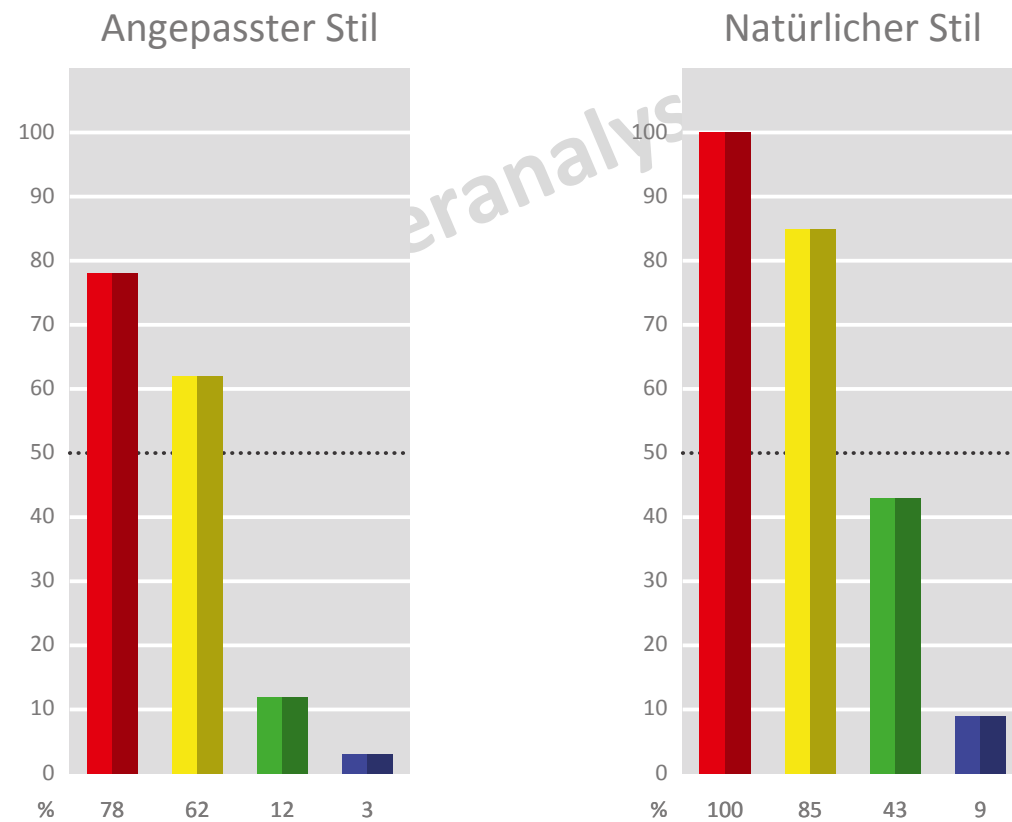
Die Indikatoren werden als Verhältniszahlen in Prozent von 0 bis 100 auf zwei unterschiedlichen Skalen dargestellt, eine für den natürlichen und eine für den angepassten Stil. Die Indikatoren sind folgende:

- 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

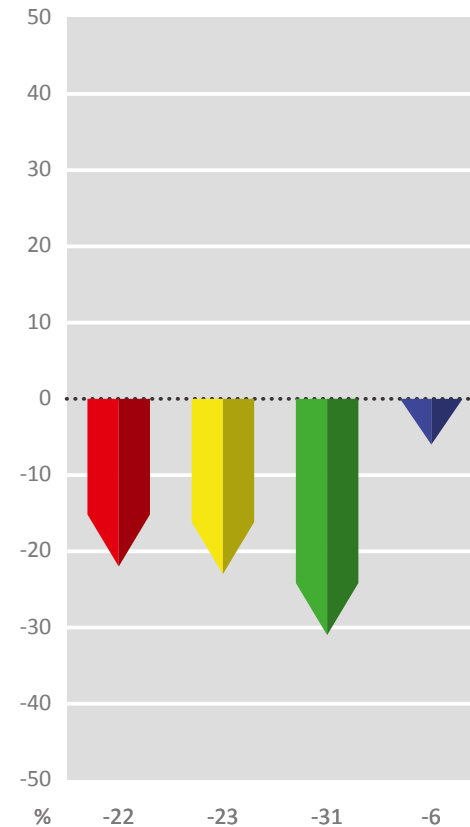


Vergleich zwischen Ihrem natürlichen und Ihrem angepassten Stil

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.

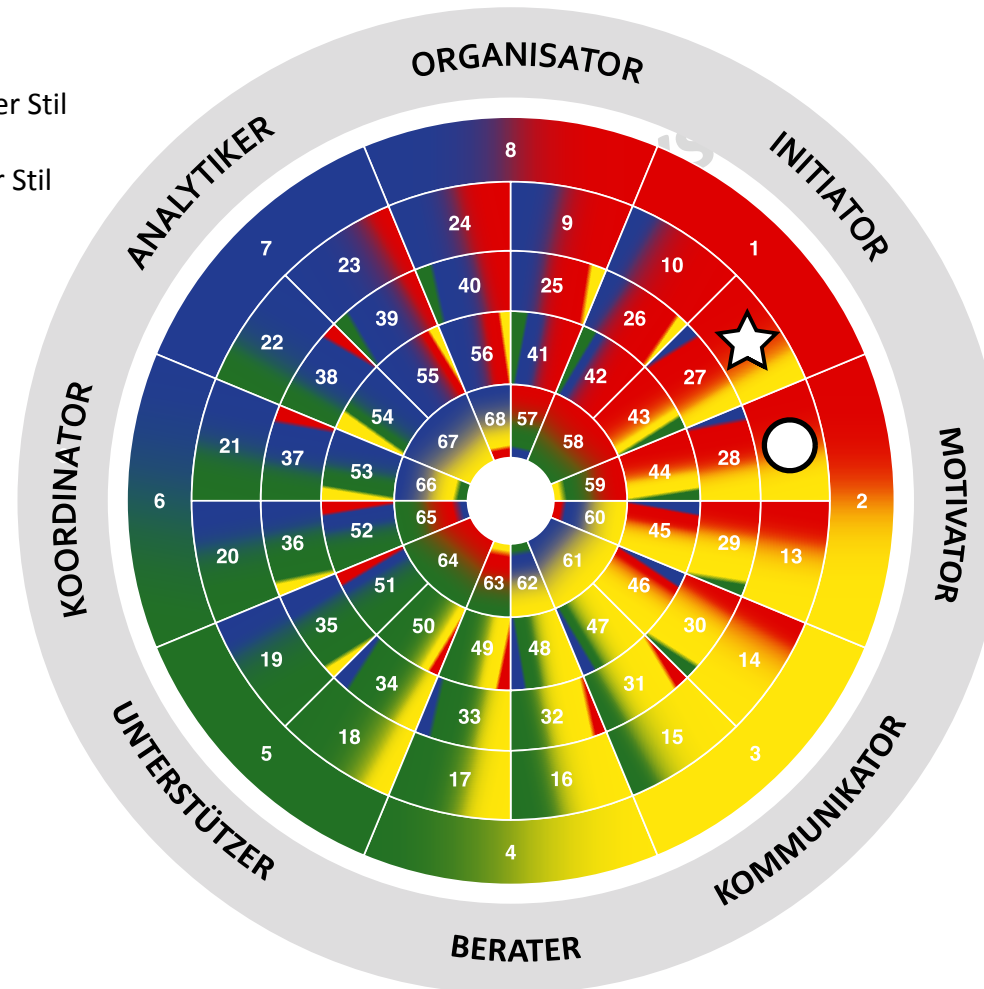
Auf dem AECdisc® Rad sind nur Farbausprägungen mit einer Intensität von über 50% sichtbar.

Angepasster Stil : Initiator Position 11

Natürlicher Stil : Motivator Position 12

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.

Musteranalyse

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.

Musteranalyse

Ihre allgemeinen Motive

Eine schwach ausgeprägte kognitive Motivation:

- lernt und versteht eher durch eigene Erfahrungen
- kann sich von einer rationalen Denkweise lösen
- hat eher wenig Interesse an an kognitiver Wissenserweiterung
- bevorzugt Erfahrungen anstelle von Wissen

Eine schwach ausgeprägte ästhetische Motivation:

- tendiert dazu, sich vor allem auf objektive Tatsachen zu verlassen
- stützt sich lieber auf konkrete Fakten und Theorien
- tendiert manchmal dazu, wenig auf ihre Intuition zu hören

Eine stark ausgeprägte ökonomische Motivation:

- sucht immer nach einer idealen Verwendung und Rentabilität von Ressourcen
- hat einen guten Geschäftssinn und kann gut verhandeln
- ist sehr praktisch begabt
- kann sehr gut und gezielt mit Geld umgehen
- kann Geld problemlos verwalten
- nutzt gerne alle Ressourcen, um ihr Ziel zu erreichen

Eine schwach ausgeprägte soziale Motivation:

- tendiert möglicherweise zu einer emotionalen Distanziertheit und verliert schnell das Wohlergehen der Anderen aus dem Blick
- kann den Menschen als Faktor in einer Situation beiseite lassen

Eine stark ausgeprägte individualistische Motivation:

- strebt nach Macht und Autonomie über sich, ihr Leben und ihre Mitmenschen
- strebt nach einem hohen sozialen Status
- schätzt es sehr, von Anderen für das anerkannt zu werden, was sie ist
- hat ein starkes Bedürfnis nach Autonomie und Unabhängigkeit

Paula Paulsen

Seite 27/32

- kann als Autodidaktin gesehen werden
- versucht konstant, sich und ihre Position zu verbessern
- ist eine starke Führungspersönlichkeit
- strebt nach Abgrenzung und Individualität
- kann Schwierigkeiten damit haben, ungerechtfertigte Autorität anzuerkennen

Eine stark ausgeprägte traditionelle Motivation:

- setzt ein starkes und universelles Wertesystem über sich als Person
- konzentriert sich auf die Dinge, die im Einklang mit ihrem Wertesystem die Welt verbessern
- lebt nach ihrem Wertesystem und könnte versuchen, Andere davon zu überzeugen
- reagiert möglicherweise empfindlich, wenn ihre Überzeugungen in Frage gestellt werden
- strebt nach gerechten Vorgehensweisen, die im Einklang mit ihrem 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

- erreicht ihre Ziele und Ergebnisse durch Stützung auf ihre Erfahrungen
- sucht nach Anerkennung ihrer Person und ihrer Lebenserfahrung
- ist möglicherweise eher weniger an einer umfassenden Bildung interessiert
- bildet sich eher nur dann weiter, wenn es für seine Weiterentwicklung unbedingt nötig ist
- entwickelt ihr Wertesystem durch neue Erfahrungen ständig weiter
- sucht wenn nötig nach objektiven Tatsachen, die für ihr Wertesystem sprechen
- steht subjektiven Aussagen skeptisch gegenüber und konzentriert sich auf das Erzielen konkreter Ergebnisse
- kann sich auch in angespannten Situationen wohl fühlen, zumindest, wenn sie nötig sind, um etwas Bestimmtes zu erreichen
- sucht nach Möglichkeiten, ihre Position und ihren sozialen Status zu verbessern
- Harmonie kann ihr unwichtig werden, wenn sich dadurch ein Machtvorteil für sie ergibt
- kann Harmonie ignorieren, wenn es um die Verteidigung ihres Wertesystems geht
- distanziert sich schnell von den Gefühlen Anderer und kann auch in besonderen Situationen einen kühlen Kopf bewahren
- versucht durch Erfolge Anerkennung zu erhalten
- erlangt gerne durch materiellen Wohlstand Macht
- ist mit Leichtigkeit finanziell erfolgreich
- hat einen großen Drang nach finanzieller Unabhängigkeit, um ihren Wunsch nach Autonomie erfüllen zu können
- Ihre Leichtigkeit, materielle Ressourcen zu generieren kann sie für ihre Sache oder ihr Glaubenssystem nutzen
- möchte, dass ihre Prinzipien zu etwas nütze sind
- kann Veränderungen gegenüber offen sein, wenn sie einen Nutzen haben, der mit ihrem Wertesystem vereinbar ist
- Sie selbst ist ihr Lebensmittelpunkt
- kann mit Leichtigkeit ihre Macht und ihre Führungsposition ausüben und dabei eine gewisse Distanz zu den Gefühlen Anderer bewahren
- versucht, sich vor allem für ihre Sache und ihr Wertesystem einzusetzen
- stellt, falls nötig, das Wohlergehen Anderer hinter ihre Sache
- strebt nach einem gewissen Status, um den Einfluss ihrer Sache und ihres Wertesystems zu steigern
- möchte gerne die Umsetzung ihrer Sache selbst anleiten und dafür anerkannt werden
- kann stark reagieren und es persönlich nehmen, wenn Andere ihr Wertesystem in Frage stellen

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 über 50 spricht für eine bestimmende und energische Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Ihr Streben nach Rentabilität und Ergebnissen wird verstärkt
- Ihr Bedürfnis nach Erfolg wird verstärkt
- Ihre Zielstrebigkeit wird durch Ihre Einhaltung von Regel- und Wertesystemen beeinflusst

Ihr Gelb-Wert über 50 spricht für eine extravertierte und kontaktfreudige Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Ihr Streben nach Rentabilität auf kreative Weise wird verstärkt
- Ihr Bedürfnis, beliebt und bekannt zu sein, wird verstärkt
- Ihre tendenzielle Oberflächlichkeit wird durch für Sie bedeutsame Regel- und Wertesysteme gemäßigt

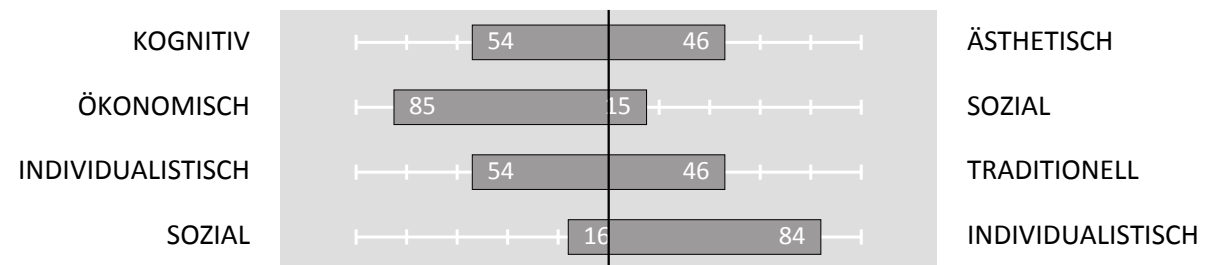
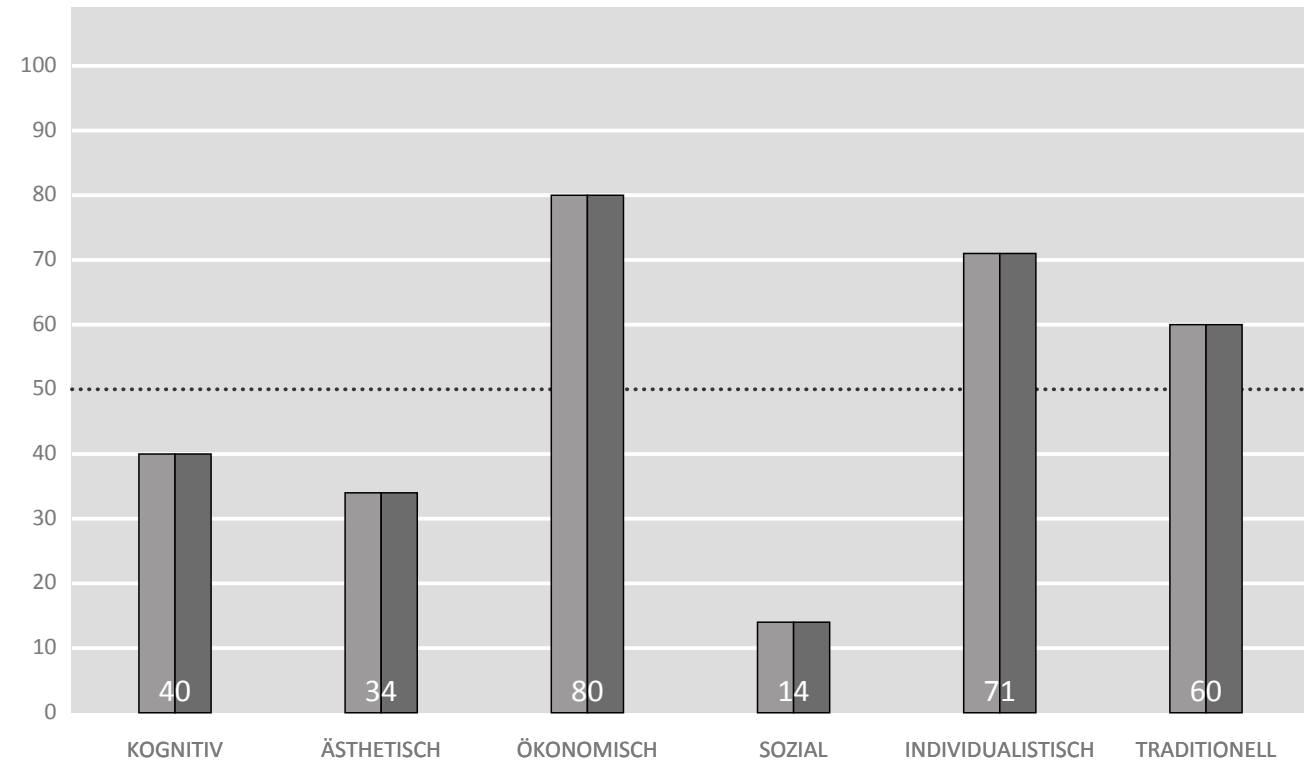
Ihr Grün-Wert unter 50 spricht für eine impulsive Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Sie streben nach Nutzen und Rentabilität
- Sie streben nach umfassender Selbstbestätigung
- Sie legen auf ein übergeordnetes Regelsystem Wert

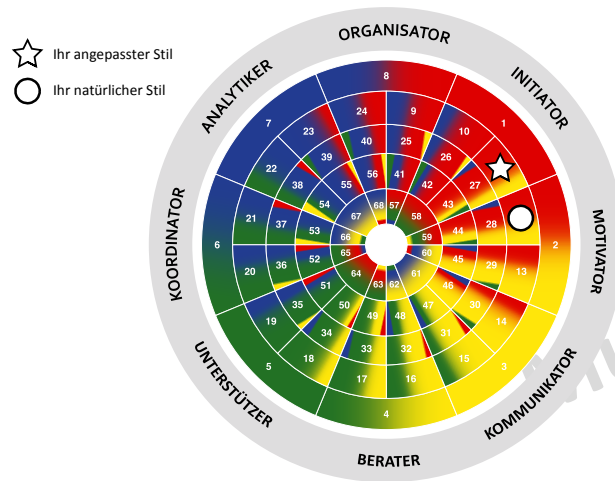
Ihr Blau-Wert unter 50 spricht für eine inspirierende Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:

- Beim Streben nach Rentabilität nehmen Sie Regeln und Vorschriften eher locker
- Ihr Bedürfnis, sich durch Außergewöhnlichkeit von der Masse abzuheben, wird verstärkt
- Sie legen großen Wert auf ein allgemeingültiges Wertesystem, was Ihrer Aufgeschlossenheit eigentlich widerspricht

Ihre Motive

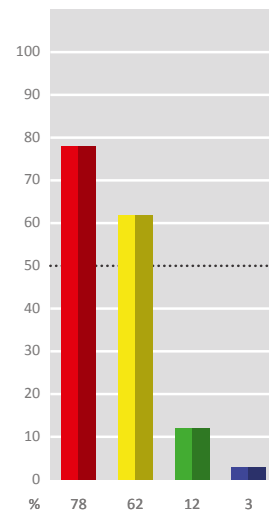


Übersicht der Grafiken



★ Ihr angepasster Stil
○ Ihr natürlicher Stil

Angepasster Stil



Natürlicher Stil

