

# AECdisc® Potenzialanalyse

Paula Paulsen

05.08.2022

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](http://www.div-institut.de)

[www.aec-disc.de](http://www.aec-disc.de)

Copyright ©Arc-en-Ciel RH

19 rue Diderot

92130 Issy les Moulineaux

[www.arcencielrh.com](http://www.arcencielrh.com)

Deutschsprachige Version 2020

**Überreicht durch:**

Ihren persönlichen AECdisc® Berater  
78476 Allensbach  
Germany

[sample@aec-disc.de](mailto:sample@aec-disc.de)  
[www.aec-disc.de](http://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
Ihre allgemeinen Motive .....	25
Ihre spezifischen Motive.....	27
Kombination Ihrer Potenziale und Motive.....	29
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 Paulsen hat ein eher bestimmendes, direktes und herausforderndes Temperament, das sich wenig mit sentimentalsten Feinheiten aufhält. Konflikte machen ihr keine Angst. Gleichzeitig kann sie zuhören und dabei aufmerksam und verständnisvoll sein. Andere können sie als eher dominant, aber auch menschlich empfinden.

Paula Paulsen weist gewisse extrovertierte Züge auf. Sie hat ein sehr beeinflussendes und kontaktfreudiges Temperament. Sie strebt intensiv nach Unterhaltung und ihre große ansteckende Begeisterungsfähigkeit kann sie sehr gesellig wirken lassen. Sie nimmt außerdem gerne Herausforderungen an, wenn es um die Verwirklichung der eigenen Ziele geht. Sie kann sich manchmal unbezwingbar fühlen. Andere können sie als ziemlich konsequent sich selbst und Anderen gegenüber empfinden.

Paula Paulsen handelt eher spontan und sieht dabei 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 eine weniger analytische Person wahrnehmen.

Paula Paulsen könnte Ordnung, Planung und Organisation eher als zweitrangig empfinden. Gleichzeitig legt sie Wert auf Beständigkeit, Zusammenhalt und Harmonie, weswegen ihre Mitmenschen sie als friedlichen Menschen empfinden können.

Paula Paulsen 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. Gleichzeitig hat sie auch eine – allerdings weniger ausgeprägte – nach innen gekehrte emotionale Seite, die sie differenziert und strukturiert, zuverlässig und beständig wirken lässt.

Paula Paulsen verfügt über eine sehr große schöpferische und ubersprudelnde 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 "Revolutionarin" im Team empfunden werden.

## 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 29 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. Ihre herausragende Intuition wird durch Ihre methodische und strukturierte Denkweise ein wenig abgemildert.

Die Art und Weise, mit der Sie die zwei Hälften (die aufgabenbezogene und die menschbezogene) 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. Außerdem brauchen Sie ein Gefühl des Zusammenhalts zu Ihren Mitmenschen, damit es Ihnen gut geht.

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. Dennoch sind Sie auch in der Lage, auf Andere einzugehen und ihnen zuzuhören.

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 – vor allem, wenn es dieser Ruhe zudem an Harmonie fehlt.

Sie bevorzugen abwechslungsreiche Tätigkeiten in einem geselligen Umfeld und fürchten möglicherweise Monotonie sowie innere und/oder äußere Stille, vor allem, wenn sie Ihnen zu leblos und rational erscheinen. 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, Anderen chaotisch erscheinenden Situationen, da Sie ihnen mit einer gewissen Gelassenheit und Vertrauen begegnen.

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.**

- ist sehr gesellig und kontaktfreudig
- sprudelt vor originellen Ideen
- ist sehr spontan und optimistisch
- schlichtet Konflikte
- ist innovativ
- verfügt über Eigeninitiative
- nimmt gerne große Herausforderungen an
- trifft Entscheidungen mit Berücksichtigung der Konsequenzen
- liebt den Wettbewerb
- ist wagemutig und originell
- kann, falls nötig, die bestehende Ordnung in Frage stellen
- kann ein Projekt fördern, sich ihm aber auch entschlossen entgegenstellen
- hat eine zuverlässige Seite
- ist beständig, geduldig und beharrlich
- respektiert andere Menschen

## 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.**

- zahlreiche und verschiedenartige persönliche Kontakte
- die eigene Individualität auf originelle Weise ausdrücken können
- große Bewegungs- und Handlungsfreiheit
- anregende Aufgaben, die es ermöglichen, sich Herausforderungen zu stellen
- ein anspruchsvolles und herausforderndes Arbeitsumfeld
- eine Evaluierung, bei der Ergebnisse eine große Rolle spielen
- ein großer Autoritätsbereich
- wenig zu befolgende Regeln und Verfahren
- wenig Detailarbeit
- Möglichkeit, gegen den Status Quo, Regeln und Verfahren zu protestieren oder sie zu hinterfragen
- sich im Team einbringen
- eher konstante Leistungen
- nicht allzu viele plötzliche oder einschneidende Veränderungen



## 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:

- 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
- konkret und entschlossfreudig sein
- über aktive Schritte und Ergebnisse reden
- Ihnen Herausforderungen geben
- Ihnen Lösungen anstelle von Problemen bieten
- das typische Verhaltensprotokoll vergessen
- sich nicht mit Details aufhalten und jegliche Logik beiseite lassen
- im Falle einer Uneinigkeit protestieren
- Ihnen zuhören können
- Sie respektieren
- Sie in Ihren Gefühlen unterstützen, indem sie persönliches Interesse an Ihnen zeigen

## 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:

- Sie in Regeln ersticken
- kurz angebunden, kühl und verklemmt sein
- Sie von oben herab behandeln
- sich von Ihrem übersprudelnden Temperament überwältigen lassen
- pessimistisch sein
- zu viel dem Zufall überlassen und den eigenen Willen zu wenig beachten
- zögerlich sein
- an Ihrer Stelle entscheiden
- nicht selbstbewusst genug sein
- zu sehr auf Gefühle setzen oder mit ihnen spielen
- perfektionistisch sein
- zu sehr die eigenen Taten und Gesten kontrollieren
- Sie energisch zu einer schnellen Reaktion zwingen
- Ihnen keine Zeit zum Nachdenken lassen
- Versprechungen machen, die nicht gehalten werden können

## 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 er die zwei Hälften (die aufgabenbezogene und die menschenbezogene) 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, konkrete Tatsachen und auch die Sensibilität seiner Mitmenschen zu berücksichtigen. 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 auch Gerechtigkeit und das Wohlbefinden seiner Mitmenschen wichtig. Ein Teil von ihm übernimmt auch gerne die Führungsrolle und verlangt dabei vor allem Zielstrebigkeit von seinem Team.

Ihr Komplementärtyp gibt Anderen durch seine Objektivität, seine Sorgfalt, seine Diplomatie und sein Feingefühl ein stärkendes Gefühl von Sicherheit. Gleichzeitig zeichnet ihn dabei eine große Bescheidenheit aus, nach der er von Natur aus strebt und die er manchmal zu sehr kultiviert. Er hält sich eher im Hintergrund und möchte das Gefühl haben, gebraucht zu werden. Außerdem strebt er nach einer sicheren und organisierten Umgebung und will dabei innovative Entscheidungen treffen, um voranzukommen.

Ihr Komplementärtyp ist ein geduldiger und differenzierter Zuhörer und hat außerdem Teamgeist. Er geht methodisch und genau, umsichtig und beharrlich vor. Ihr Komplementärtyp 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. All dies sind zwar nicht seine herausragendsten, aber dennoch in ihm existierende Eigenschaften.

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 er auf Überschwänglichkeit oder undurchdachtes Handeln kritisch reagieren kann. In solchen Situationen kann Ihr Komplementärtyp dann eine kühle Rationalität an den Tag legen, die seine tiefe Menschlichkeit verdeckt.

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 erachtet. Dessen überschwängliche Intuition steht nämlich im starken Gegensatz zu seiner Zurückhaltung und seiner realistischen Bodenständigkeit.

## 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 Paulsen möchte:

- 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
- Herausforderungen, die ihrem Erfolgswillen entsprechen
- die Möglichkeit, ihre natürliche Autorität zur Geltung zu bringen und entsprechend zu handeln
- die Verantwortung für ihre Ergebnisse übernehmen dürfen
- wenig Kontrolle, die ihre Handlungen einschränkt
- innovative Projekte, die sich nicht mit Details aufhalten
- nur wenigen Richtlinien und Vorschriften unterworfen sein
- ein Gefühl der Teamzugehörigkeit
- ein stimmiges, beständiges Umfeld
- faktische, logische Gründe für Veränderungen

## 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 Paulsen benötigt:**

- hohe persönliche Anerkennung
- eine Atmosphäre, in der ihre Ausstrahlung zur Geltung kommt
- eine Teamleitung, die ihre optimistische Spontaneität respektiert und unter Kontrolle hat
- die erwarteten Ergebnisse kennen, um sie zu verwirklichen
- schwierige Aufträge, die sie anspornen, weil sie wenig Raum für Fehler lassen
- ihren Energieaufwand an die Wichtigkeit der Situation anpassen
- ihren Einfluss auf Andere abschätzen
- tolerante Vorgesetzte
- voneinander unabhängige Aufgaben
- Hilfe von Anderen für Details, Termine und Dokumentierung der Arbeit
- Einsicht darüber, dass und warum sie Regeln und Vorschriften nicht missachten darf
- ein friedliches Arbeitsklima
- sich darauf vorbereiten können, wenn die Situation oder die Mitarbeiter wechseln
- Tools und Arbeitsmethoden

## 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 Paulsen kann zu Folgendem neigen:

- 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
- Maßstäbe festlegen, die für sie selbst und Andere zu hoch sind
- auf die Problemhaftigkeit einer Situation pochen
- Aufgaben nur mit Mühe delegieren können, denn niemand scheint ihr so effizient wie sie selbst
- sich zu sehr auf die Ergebnisse konzentrieren und dabei die Bedeutung der Menschen, Vorgehensweisen und Details vergessen
- Einzelheiten nicht beachten
- Vorgaben und Befehle missachten
- unvorsichtige Entscheidungen unreflektiert treffen
- zu traditionell vorgehen
- nachgeben, um Streitigkeiten zu vermeiden
- ohne Anweisungen nicht handeln können



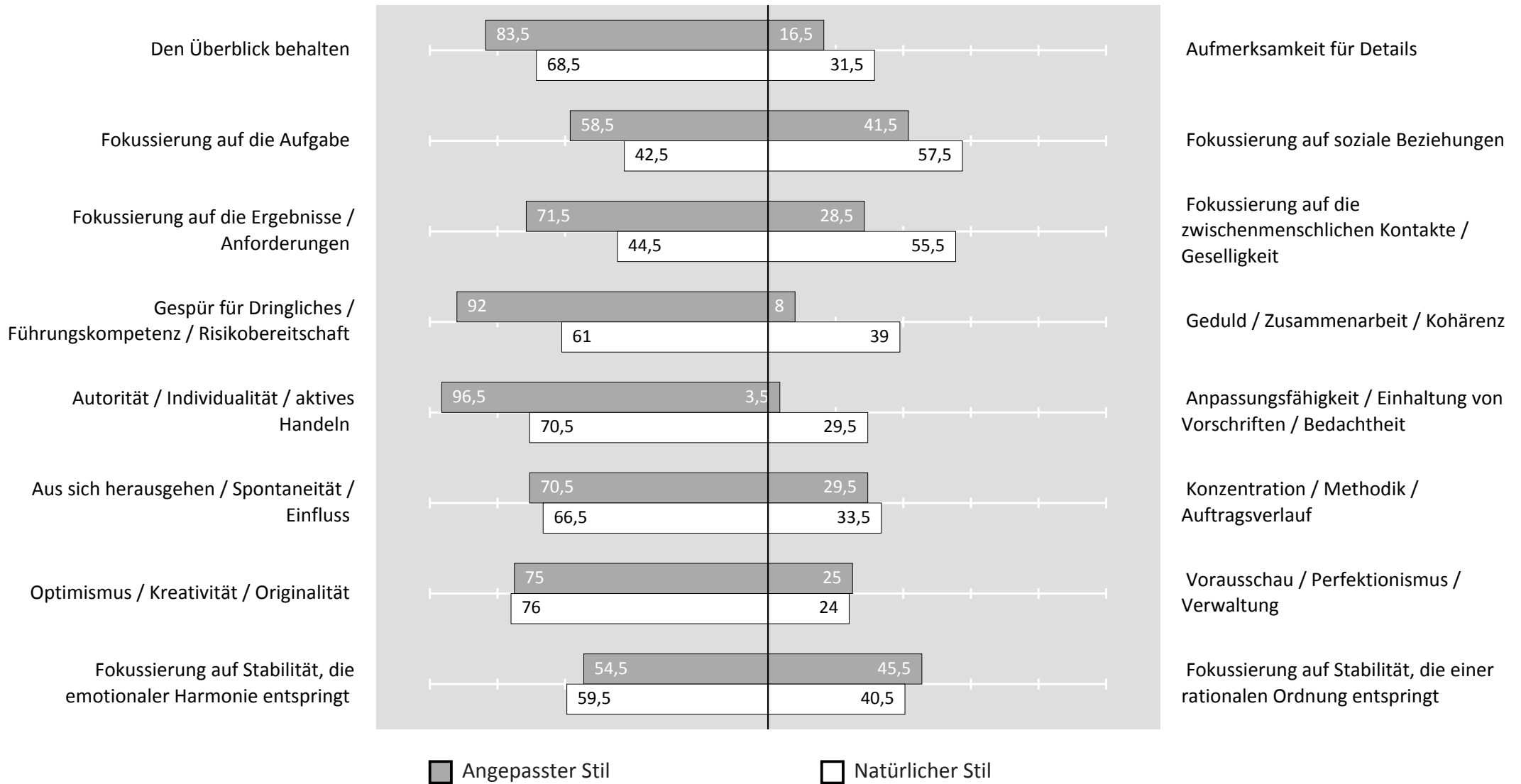
## Indikatoren

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.**



Aufmerksamkeit für Details

Fokussierung auf soziale Beziehungen

Fokussierung auf die zwischenmenschlichen Kontakte / Geselligkeit

Geduld / Zusammenarbeit / Kohärenz

Anpassungsfähigkeit / Einhaltung von Vorschriften / Bedachtheit

Konzentration / Methodik / Auftragsverlauf

Vorausschau / Perfektionismus / Verwaltung

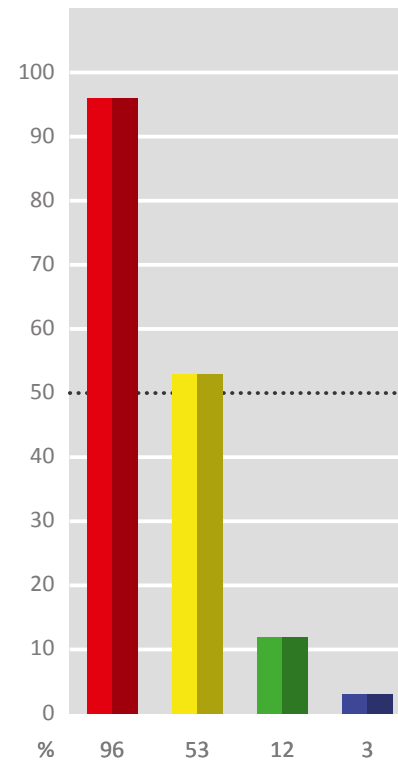
Fokussierung auf Stabilität, die einer rationalen Ordnung entspringt

■ Angepasster Stil

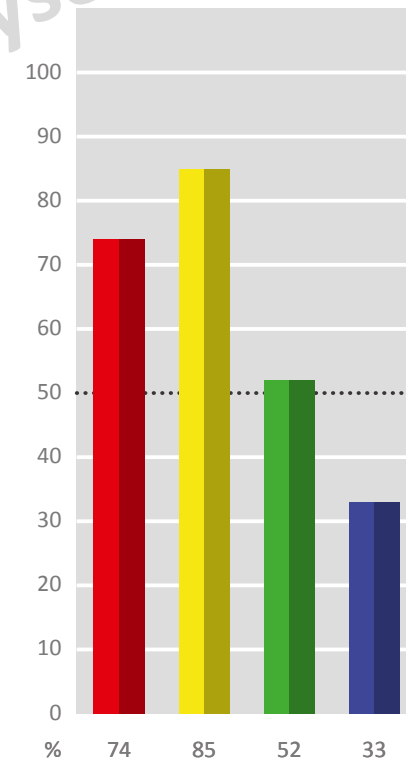
□ Natürlicher Stil

## Ihre Potenzialgrafik

### Angepasster Stil



### Natürlicher Stil

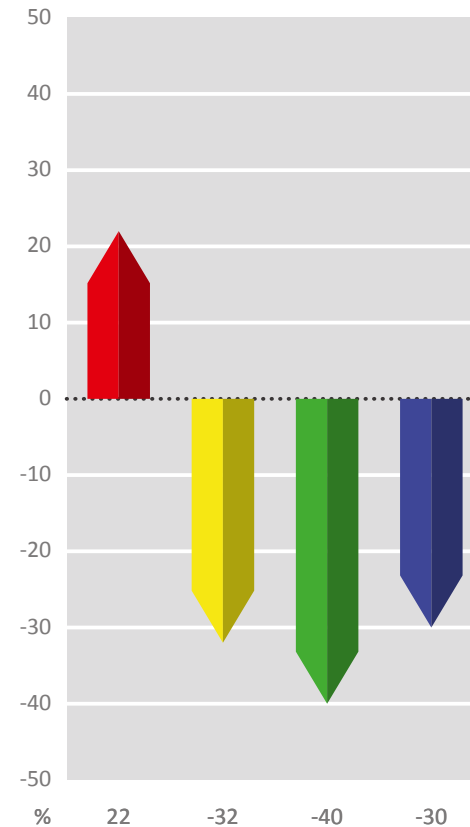


## Vergleich zwischen Ihrem natürlichen und Ihrem angepassten Stil

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.**

## Ihre Positionierung auf dem AECdisc® Rad

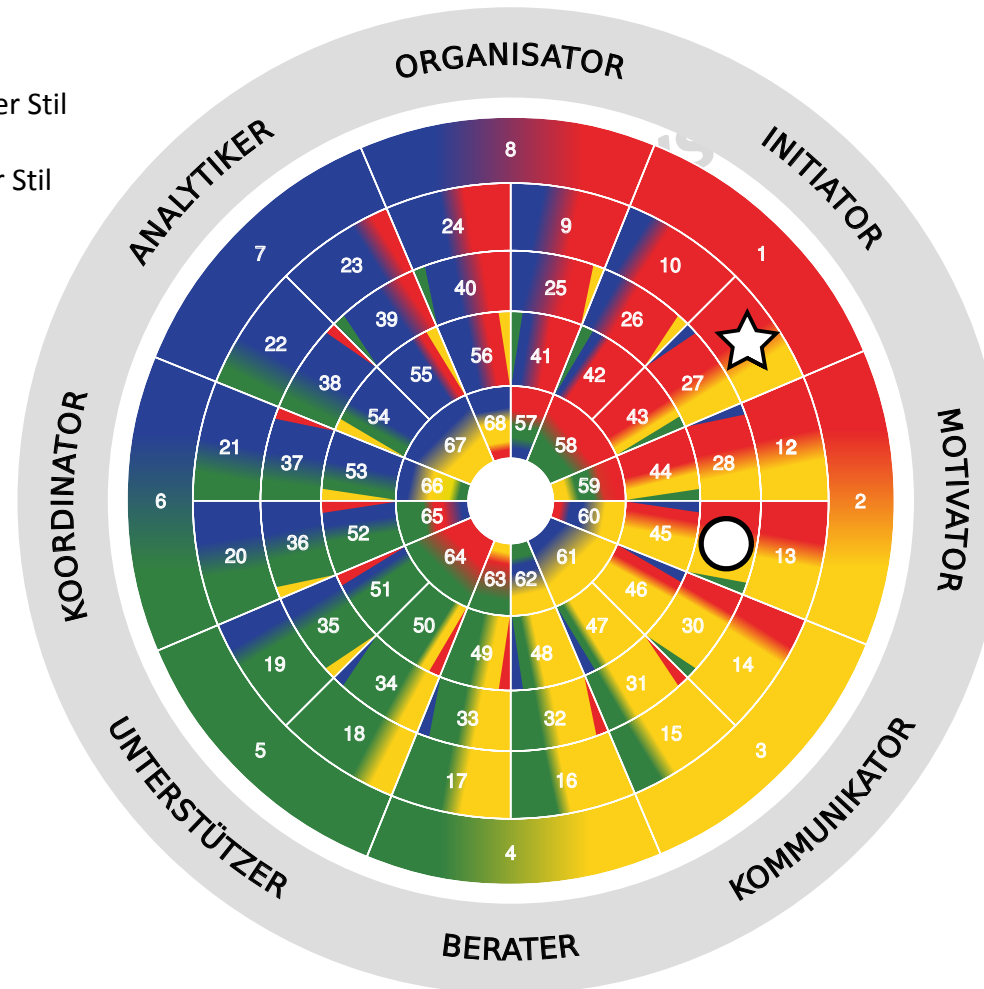
Die AECdisc® Verhaltensanalyse identifiziert Ihre Positionierung auf den 68 möglichen Feldern im Rad. Die beiden Symbole stehen für ihre beiden Verhaltensstile. Den angepassten (Stern = aktiv gezeigtes Verhalten) und Ihren natürlichen (Punkt = im Naturell verfügbares Verhalten) Stil.

Die 5 Kreisringe innerhalb des AECdisc®-Rades (Flexibilitätsebenen genannt) geben Auskunft über die Flexibilität einer Persönlichkeit hinsichtlich ihres Kommunikationsverhaltens sowie der Vielzahl und Vielschichtigkeit von unterschiedlichen Aufgaben, die bewältigt werden können. Je weiter innen, desto mehr Verhaltensflexibilität.

**Angepasster Stil : Initiator** Position 11

**Natürlicher Stil : Motivator** Position 29

- ☆ 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



## 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 ihren Wissensdurst zu stillen
- ist gerne gebildet und kultiviert

### **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
- 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 schwach ausgeprägte traditionelle Motivation:**

- misst traditionellen Wertesystemen wenig Bedeutung bei
- Ihr Wertesystem beeinflusst ihr Leben wenig und kann sich verändern
- ist Wertesystemen Anderer gegenüber tolerant und aufgeschlossen
- ist flexibel und neuen Ideen gegenüber offen

## Ihre spezifischen Motive

- kann sehr gut Ergebnisse auf der Grundlage von Daten und Fakten erzielen
- sucht stets Informationen, die auf irgendeine Art und Weise nützlich sein könnten
- hat einen außergewöhnlichen Sinn für effiziente Strategien
- versucht, ihre Erfahrungen und Ressourcen zu maximieren
- möchte ihre Erfahrungen gewinnbringend einsetzen
- findet gerne Lösungen
- orientiert sich eher an Daten und Fakten als an ihren Mitmenschen und deren Gefühlen
- analysiert Daten objektiv und rational
- möchte Anerkennung für ihre intellektuellen Fähigkeiten
- möchte Experte auf ihrem Gebiet werden
- braucht Autonomie bei ihrer Wissenserweiterung und ihren Erfahrungen
- versucht möglicherweise, sich in renommierten Institutionen weiterzubilden
- ist stolz auf ihre Ausbildung und respektiert alle, die ebenfalls eine gute Ausbildung haben
- ist neuen Erfahrungen gegenüber aufgeschlossen
- 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
- 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
- kann ethische Werte ignorieren, wenn dadurch leichter Ergebnisse erzielt werden
- ist insbesondere dann offen für Veränderungen, wenn sie ihr nützlich erscheinen
- Sie selbst ist ihr Lebensmittelpunkt
- kann mit Leichtigkeit ihre Macht und ihre Führungsposition ausüben und dabei eine gewisse Distanz zu den Gefühlen

Anderer bewahren

- Nur sie alleine hat die Macht über ihr Leben, das sie unabhängig von äußeren moralischen Einflüssen führen möchte
- kann dazu tendieren, einschränkenden Systemen gegenüber rebellisch zu sein

Musteranalyse

## 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:**

- Sie möchten sich effizient und ergebnisorientiert Wissen aneignen
- Ihr Streben nach Rentabilität und Ergebnissen wird verstärkt
- Ihr Bedürfnis nach Erfolg wird verstärkt
- Ihr bestimmendes Verhalten wird durch die Toleranz und das Verständnis für Regel- und Wertesysteme Anderer abgemildert

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

- Ihre Kreativität wird durch Ihr Bedürfnis, Dinge zu verstehen und sich Wissen anzueignen, unterstützt
- Ihr Streben nach Rentabilität auf kreative Weise wird verstärkt
- Ihr Bedürfnis, beliebt und bekannt zu sein, wird verstärkt
- Ihre Toleranz gegenüber anderen Menschen und deren Wertesystemen wird gefestigt

**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 Streben nach Nutzen und Rentabilität ist konstant und beständig
- Sie haben ein maßvolles Bedürfnis nach reflektierter Selbstbestätigung
- Sie streben stets nach Konsens

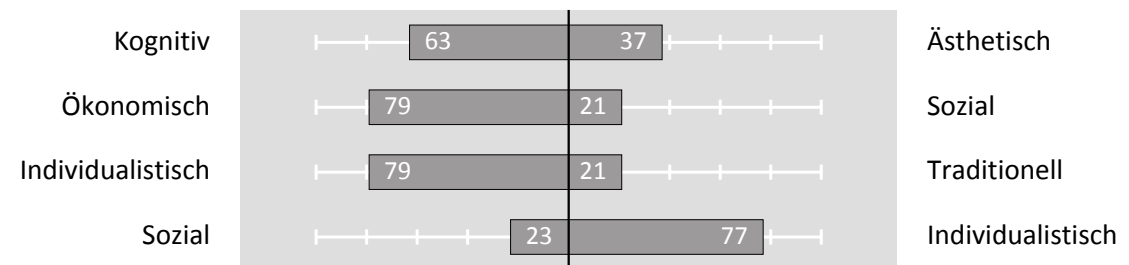
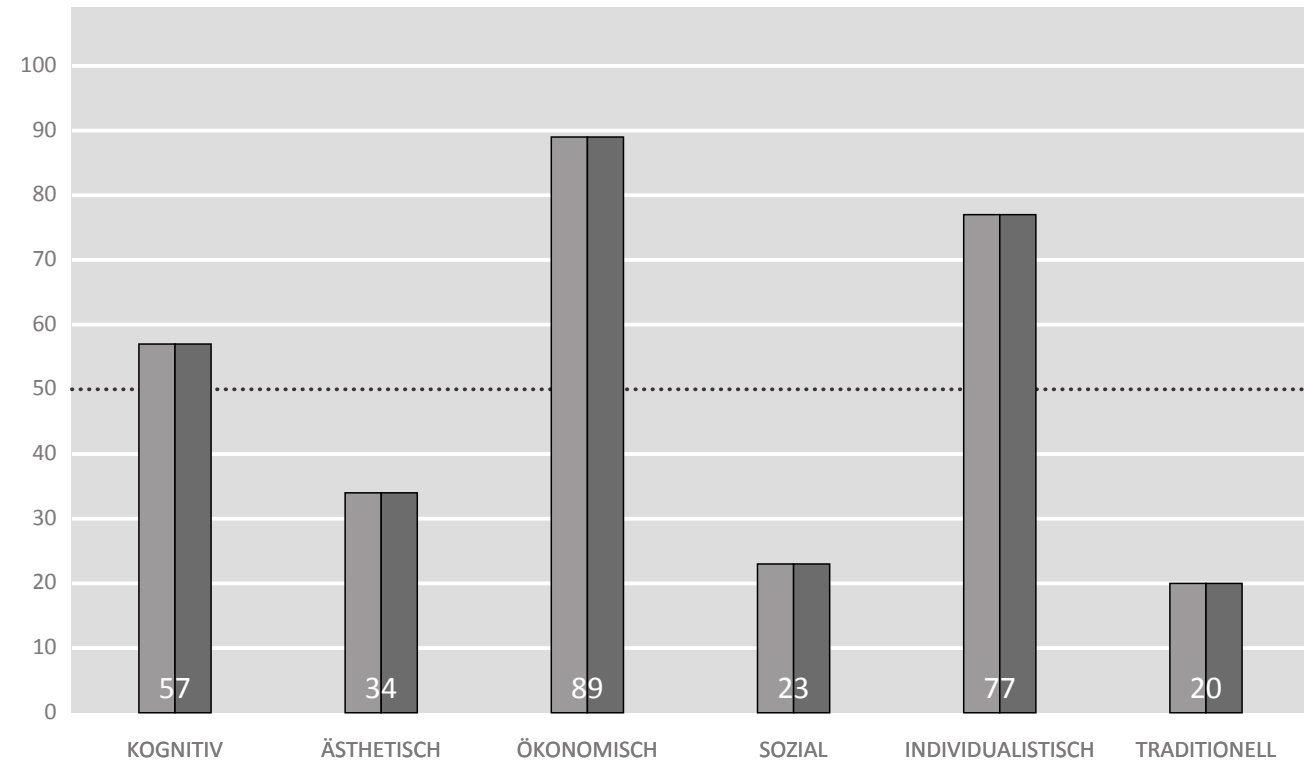
**Ihr Blau-Wert unter 50 spricht für eine inspirierende Komponente Ihres Verhaltens. In Kombination mit Ihren jeweiligen Motiven bedeutet sie:**

- Sie haben ein Bedürfnis nach gründlichen Fachkenntnissen, obwohl Sie selbst eher unstrukturiert wirken könnten
- Beim Streben nach Rentabilität nehmen Sie Regeln und Vorschriften eher locker

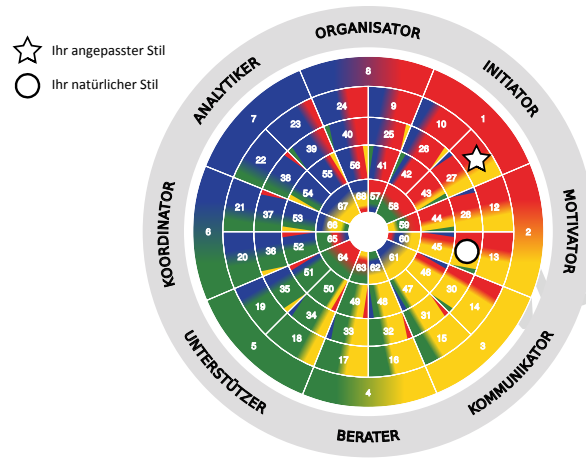
- Ihr Bedürfnis, sich durch Außergewöhnlichkeit von der Masse abzuheben, wird verstärkt
- Sie legen wenig Wert auf ein allgemeingültiges Wertesystem, was zu Ihrer Aufgeschlossenheit passt

Musteranalyse

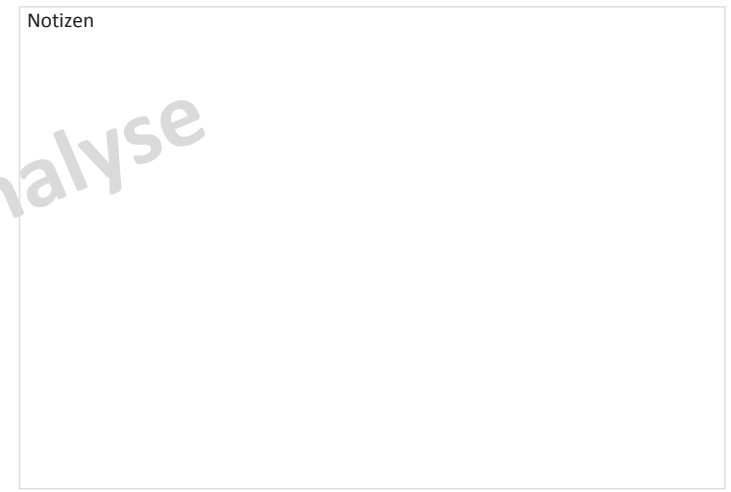
## Ihre Motive



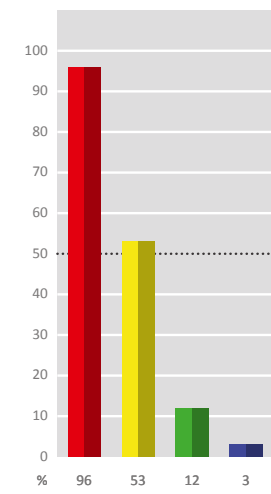
# Übersicht der Grafiken



☆ Ihr angepasster Stil  
○ Ihr natürlicher Stil



Angepasster Stil



Natürlicher Stil

