



**Visual Questionnaire**



Visual Questionnaire

## **INHALT**

Vorwort

Schritt 1: Die Persönlichkeitsschale – Ihre motivationale Welt

Schritt 2: Der Persönlichkeitskern

Schritt 3: Das Persönlichkeitsprofil

- Wie sich Ihre Persönlichkeit nach außen darstellt
- Die psychologischen Mechanismen, die Ihrem Verhalten zu Grunde liegen
- Bereiche, in denen Sie Ihre Persönlichkeit weiter entwickeln können

Das Managementprofil

- Ihr Neigungsprofil „Führungseigenschaften“
- Ihr Neigungsprofil „Finanzmanagement“
- Ihr Neigungsprofil „Unternehmensstrategie“



Visual Questionnaire

## **VORWORT**

Um Ihre individuelle Persönlichkeit zu bestimmen, wurden mit dem Visual Questionnaire (ViQ) insgesamt sechs unterschiedliche psychologische Dimensionen gemessen.

Bei der Darstellung Ihres Ergebnisses wird in drei Schritten vorgegangen. Zunächst wird mit Hilfe von zwei der gemessenen Dimensionen Ihre motivationale Welt bestimmt.

Vier weitere Dimensionen sind nötig, um in Schritt zwei Ihren Persönlichkeitskern zu ermitteln.

Aus der Kombination von motivationaler Welt und Persönlichkeitskern, entsteht in Schritt drei Ihr Persönlichkeitsprofil. In diesem Abschnitt erfahren Sie, wie sich Ihr Persönlichkeitstyp darstellt, welche die psychologischen Mechanismen sind die im Hintergrund wirken und an welchen Stellen es Entwicklungspotenzial für Sie gibt.

Ein Neigungsprofil zeigt Ihnen zum Schluss, wie sie in Bezug auf ihre Führungseigenschaften, Ihr Finanzmanagement und Ihre strategische Ausrichtung aufgestellt sind.



## Visual Questionnaire

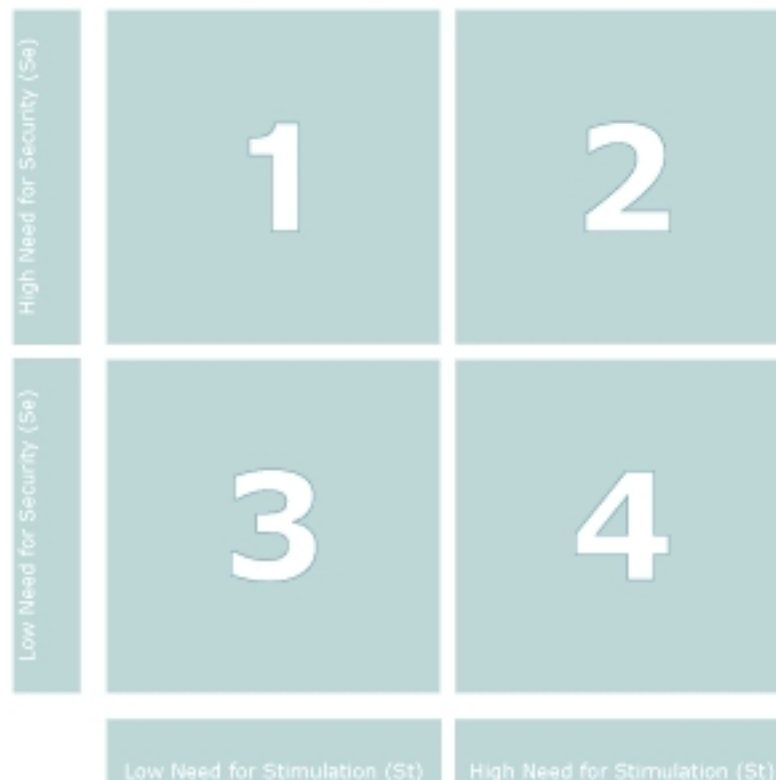
Um Ihre motivationale Welt zu bestimmen, wurden mit dem ViQ zwei Motive oder Bedürfnisse gemessen:

„NEED FOR SECURITY“ (LOW ODER HIGH)

Eine hohe Ausprägung auf dieser Skala führt zu einem Streben nach eindeutigen Entscheidungen, Kontrolle, und Normorientierung sowie zu einer schnellen Fehler und Gefahrenerkennung.

„NEED FOR STIMULATION“ (LOW ODER HIGH)

Eine starke Ausprägung auf dieser Skala führt zu einem handlungsorientierten Verhalten, das sich durch Kommunikationsgeschick auszeichnet und zu einer hohen Durchsetzungsstärke führt.





## **SCHRITT 2: IHR PERSÖNLICHKEITSKERN**

Um den Persönlichkeitskern zu bestimmen, werden mit dem ViQ vier verschiedene psychologische Dimensionen gemessen.

### **ZWEI PSYCHOLOGISCHE DIMENSIONEN STEuern WAHRNEHMUNG UND HANDLUNG:**

„SPECIFIC INFORMATION PROCESSING“ (S) und  
„AUTOMATIC INFORMATION PROCESSING“ (A).

Eine starke Ausprägung der Dimension „S“ fördert die Genauigkeit im Detail. Die Aufmerksamkeit wird auf Einzelheiten und Diskrepanzen gelenkt. Fehler werden besonders gut erkannt.

Eine starke Ausprägung der Dimension „A“ fördert eine ganzheitliche Wahrnehmung. Verschiedenste Eindrücke können parallel verarbeitet werden. Handlungsmöglichkeiten werden sofort erkannt.

### **ZWEI WEITERE PSYCHOLOGISCHE DIMENSIONEN BESTIMMEN DAS DENKEN UND DIE ENTSCHEIDUNGSPROZESSE:**

„OBJECTIVE CLASSIFICATION“ (O) UND  
„PERSONAL CLASSIFICATION“ (P).

Eine starke Ausprägung der Dimension „O“ erlaubt eine ausgeprägte Steuerung der eigenen Gedanken und Impulse. Es wird geplant, Ziele, werden im Auge behalten.

Eine starke Ausprägung der Dimension „P“ führt zu Entscheidungsmustern, bei denen auf einen breiten Erfahrungsschatz zurückgegriffen wird. Das Denken ist vernetzt und assoziativ.



## Visual Questionnaire

Die Gesamtpersönlichkeit setzt sich aus der Persönlichkeitsschale (Quadrat 1-4) und den Persönlichkeitskernen (SO-SP-AO-AP) zusammen. Der ViQ unterscheidet vier Persönlichkeitskerne. Jede Persönlichkeit setzt sich wiederum aus Anteilen aller vier Kerne zusammen. Ein Persönlichkeitskern dominiert jedoch die Gesamtpersönlichkeit. Es ist der Kern, für den das höchste aktivierte Potenzial gemessen wird.

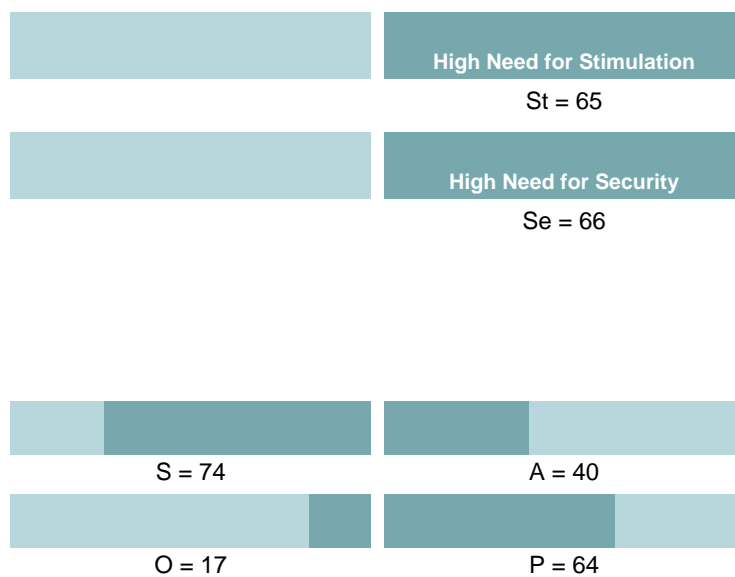
### ÜBERSICHT PERSÖNLICHKEITSKERNE

|                             |   |                               |     |                                |     |
|-----------------------------|---|-------------------------------|-----|--------------------------------|-----|
| High Need for Security (Se) | S | SO1                           | SP1 | SO2                            | SP2 |
|                             | A | AO1                           | AP1 | AO2                            | AP2 |
| Low Need for Security (Se)  | S | SO3                           | SP3 | SO4                            | SP4 |
|                             | A | AO3                           | AP3 | AO4                            | AP4 |
|                             |   | O                             | P   | O                              | P   |
|                             |   | Low Need for Stimulation (St) |     | High Need for Stimulation (St) |     |



## SCHRITT 3: IHR PERSÖNLICHKEITSPROFIL

### DIE BEI IHREM TEST GEMESSENEN WERTE:



### Ihr Typencode:

Aus Ihrer Persönlichkeitsschale und Ihrem dominanten Persönlichkeitskern ergibt sich ein

**SP2**

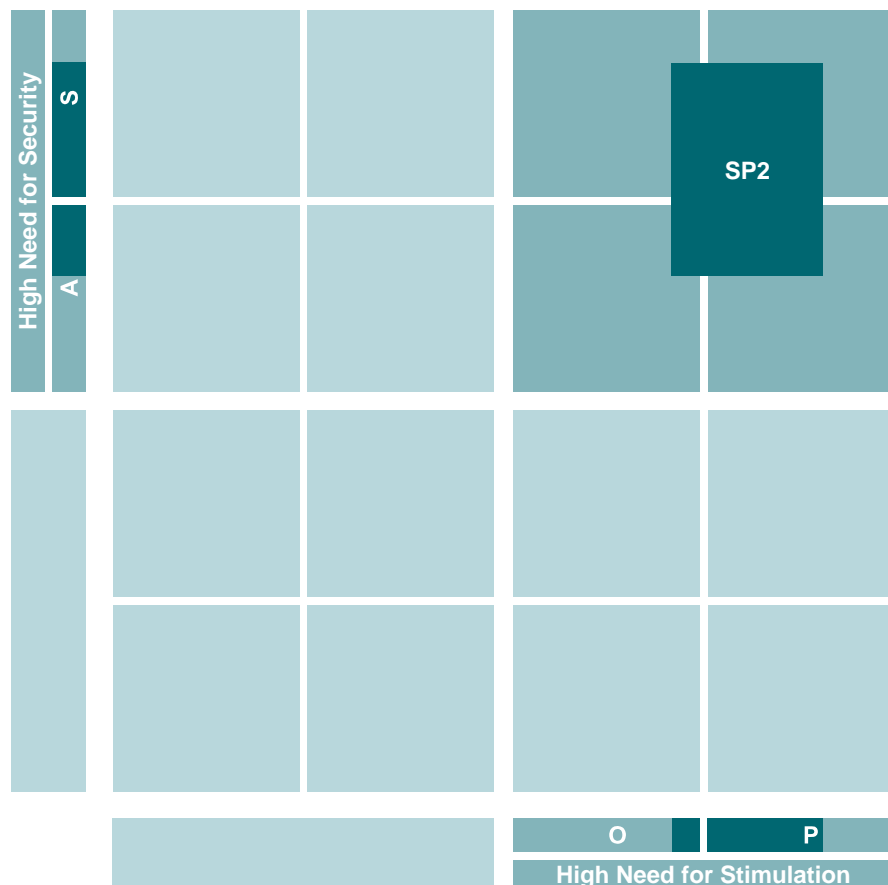
Persönlichkeitsprofil.



## DAS FIELD OF FASCINATION

Aus Ihrer Persönlichkeitsschale und Ihrem dominanten Persönlichkeitskern ergibt sich ein SP2 PERSÖNLICHKEITSPROFIL, mit einer individuellen Ausprägung. Vergleichen Sie das unten abgebildete Feld doch einmal mit der Abbildung auf Seite 5. Außer dem SP2 Feld, werden auch noch andere teilweise überdeckt.

Das bedeutet: Die Gesamtpersönlichkeit eines Mensch enthält, außer dem dominierenden Persönlichkeitskern, immer auch Anteile anderer Typen. Wie dieses "Mischungsverhältnis" bei Ihnen ausfällt, zeigt die unten stehende Abbildung. Das dunkelgrüne Feld, weist den Bereich Ihres persönlichen Wahrnehmungs-, Entscheidungs-, und Handlungsspielraums aus: Das Field of Fascination. Menschen nutzen diese Spielräume bevorzugt, wenn sie sich in einem entspannten Zustand befinden.







## **BESCHREIBUNG DES TYPUS SP2**

### **WIE SICH IHRE PERSÖNLICHKEIT NACH AUSSEN DARSTELLT**

Personen mit einem SP2-Profil sind taktvoll und freundlich im Umgang mit anderen und erscheinen sympathisch. Sie tragen zu einem guten Gemeinschaftsgefühl in ihrer Umgebung bei. Sie interessieren sich vorwiegend für die Menschen in ihrer nächsten Umgebung, aber auch für ihre Stadt oder Region. Selbstlos kümmern sie sich um jene, die Hilfe brauchen. Sie spüren ein inneres Bedürfnis, Verantwortung für das Wohl anderer zu übernehmen. SP2-Typen schätzen vor allem harmonische, menschliche Beziehungen. Aber wenn es um eine höhere Sache geht, können sie auch hart und unnachgiebig werden.

Sie sind ausdauernd, gewissenhaft und auf Ordnung bedacht. Von anderen erwarten sie dasselbe. Loyalität spielt für sie eine große Rolle. Sie verhalten sich loyal gegenüber Respektspersonen und Institutionen, denen sie verpflichtet sind, neigen jedoch dazu, zu idealisieren, was sie bewundern. Unter diesem kompromisslosen Idealismus können die Menschen in ihrer nächsten Umgebung leiden, bspw. weil sie sich vernachlässigt fühlen.

SP2-Typen erwarten und brauchen Lob für ihr Engagement. Sie sind besonders aufgeschlossen, wenn sie Zuwendung erfahren. Sensibel reagieren sie hingegen, wenn sie auf Gleichgültigkeit treffen. Sie haben ausgeprägte Ideale und Wertvorstellungen. Sie fühlen sich wohl, wenn in einem freundlichen Zusammenleben alle auf ihre Kosten kommen, Spaß haben und dennoch das Geplante geschafft wird. Wo schlampig und nachlässig gearbeitet wird, hört für sie der Spaß auf; dann können sie durchaus sehr ungemütlich werden und harte Entscheidungen treffen.

Chaotische Zustände ärgern sie. Sie haben oft sehr festgelegte Vorstellungen davon, was man tun oder lassen sollte - und tun dies auch deutlich kund. Trotzdem erkennen sie in den Anschauungen anderer Menschen immer irgendetwas Wertvolles. Wenn verschiedene Meinungen im Widerspruch zueinander stehen, besitzen sie das Urvertrauen, irgendwie zu einer Übereinstimmung kommen zu können.



Um Harmonie zu gewährleisten, richten sie sich innerhalb gewisser Grenzen nach der Meinung anderer. Gerade weil sie andere so gut verstehen, müssen sie aufpassen, ihre eigene Meinung nicht aus dem Blick zu verlieren. Menschen dieses Typs leben in der Gegenwart und nehmen mit wachem Blick wahr, was um sie herum passiert. Sie haben ein besonderes Gespür für die soziale Lage von Menschen.

SP2-Typen genießen es, in Gesellschaft zu sein. Sie bilden das Fundament so mancher Organisation. Sie ordnen, organisieren und schaffen mit ihrer verbindlichen, zuvorkommenden Art eine Atmosphäre, in der man sich willkommen fühlt. Sie glauben an die Kraft der Solidarität und der Gerechtigkeit.

Sie mögen Abwechslung, können sich aber auch gut auf Routine einstellen. Personen mit einem SP2-Profil mögen Beschäftigungen, bei denen sie anderen Menschen begegnen, sie unterstützen oder ihnen helfen können. Sie arbeiten gern mit anderen zusammen. Man findet sie häufig in Tätigkeiten, in denen sie persönliche Wärme, Trost und Fürsorge vermitteln. Wenig Freude bereitet ihnen die Beschäftigung mit abstrakten Theorien und Ideen. SP2-Typen führen gern Gespräche. Dabei kommen ihnen auch die besten Gedanken. Ihre Entscheidungen werden auf Grund von Fakten, Menschen und Beziehungen getroffen.

Personen dieses Typs können nur schwer Probleme zugeben, die sie mit anderen Menschen oder Sachen haben, die ihnen persönlich wichtig sind. Wenn sie Unstimmigkeiten nicht wahrhaben oder unangenehmer Kritik aus dem Wege gehen wollen, ignorieren sie Probleme einfach, statt nach Lösungen zu suchen. Ihr starkes Gerechtigkeitsempfinden kann dann in pure Selbstgerechtigkeit umschlagen.

Es kann für Personen dieses Typs hilfreich sein, sich ein objektiveres Bild von Menschen und Situationen zu verschaffen und ihr loyales Verhalten kritisch zu überprüfen. Sie sollten einem kritischen Gespräch nicht aus dem Wege gehen. Selbst dann, wenn es Konflikte mit Menschen sind, die ihnen wichtig sind. Sie sollten andererseits versuchen, Kritik nicht zu persönlich zu nehmen und zu verdrängen - sondern die darin enthaltenen, für ihre Entwicklung wichtigen Aspekte wahrzunehmen.



## **DIE PSYCHOLOGISCHEN MECHANISMEN, DIE IHREM VERHALTEN ZUGRUNDE LIEGEN**

Eine andere als die bestehende Realität ist nicht vorstellbar. Dies könnte einer der Glaubenssätze der SP2-Typen sein. Die Wahrnehmung der SP2-Typen richtet sich unmittelbar auf das zur Verfügung stehende Informationsangebot. Sie halten sich nicht lange mit einer Deutung oder Umdeutung des Wahrgenommenen auf, sie analysieren nicht lange. Sie sehen und verstehen, wissen, was zu tun oder was zu lassen ist. Sie wissen, wie die Dinge sind und, oft schmerzlich, wie sie eigentlich sein müssten. Sie sind utopische Realisten.

Manchmal neigen sie dazu, ihre Realität gegen die Konfrontation einer hinterfragenden Analyse abzuschirmen. Sie reduzieren und filtern die komplexen Aspekte heraus, die über ihren gewonnenen Eindruck hinausweisen. Ihre Wahrnehmung sucht eine klar bestimmte überschaubare Realität, eindeutig definierte Gegenstandselemente; mit abstrakten und intellektuellen Ergüssen verlieren sie sehr schnell die Geduld.

Dieses Vorgehen führt unreflektiert zu einer Vereinfachung der Wirklichkeit. Wer sich so wie die SP2-Typen auf das Informationsangebot seiner Außenwelt konzentriert, muss ausblenden, was ihn von den Zielen seiner Aufmerksamkeit ablenkt. Praktische Zwänge werden dann schon mal um der guten Sache willen ignoriert. Im schlimmsten Fall kann daraus eine unbewusste Anfälligkeit für idealistische Utopien erwachsen.

Auf bewusster Ebene gibt es wohl keinen anderen Typus, der von sich so überzeugt ist, präzise die Bedürfnisse anderer Menschen lesen und unmittelbar und passend darauf reagieren zu können. Tatsächlich bezeichnen andere sie zwar als bewunderungswürdig für ihre Ausdauer und loben ihr ausgeprägtes Pflichtgefühl, ihre Tragfähigkeit und Stabilität, nicht jedoch ihre Fähigkeit zu Mitgefühl und Empathie. Auf SP2-Typen kann man bauen, aber man darf nicht von ihnen erwarten, dass sie andere gänzlich verstehen.



Genau diesen Eindruck zu erwecken, ist dennoch ein bewusstes Anliegen dieses Typus. Was stimmt ist, dass sie Einzelaspekte von anderen präzise verstehen, den ganzen Menschen oft jedoch nicht. Dennoch, man kann ihnen begegnen und einem feingeistigen und sensiblen Menschen vorfinden. Sie können ein interessanter und anregender Gesprächspartner sein. Wer Gemeinschaft mit SP2-Typen erfährt, spürt, dass das, was sie sagen, aus echtem Erleben kommt. Es macht ihnen Freude, andere auf Dinge aufmerksam zu machen, zu denen diese bisher wenig Zugang hatten. Sie haben ein Gespür für Echtheit. Die Suche nach dem Ungekünstelten ist für Menschen dieses Typus die Suche nach dem Wesentlichen, Einfachen und vor allem dem Verlässlichen im Leben. Sie sind in der Lage, echte Talente und Gefühlsqualitäten von anderen zu erkennen. Sie besitzen eine ungewöhnliche Kraft, anderen durch intensive emotionale Ereignisse hindurch zu helfen.

SP2-Typen ziehen viel Kraft daraus zu erleben, wie schön es ist, sich durch beständige Aufmerksamkeit und Übung im Umgang mit anderen Menschen vom Lehrling zum Meister zu entwickeln und dafür anerkannt und gemocht zu werden. Die wichtigste Quelle ihrer Motivation ist entwicklungsorientiert. Sie wollen andere dazu befähigen, konkrete und nachvollziehbare Entwicklungsschritte zu machen.

Schwierigkeiten entstehen SP2-Typen, wenn sie sich selbst am meisten davon überzeugen müssen, dass sie im Besitz besonders respektablen Wissens und Könnens, absoluten oder besonderen Einsichten sind. Dann neigen sie dazu, sich auf für andere besonders anstrengende Art und Weise mitzuteilen. Sie dozieren, vereinfachen auf unangemessene Weise und setzen das eigene Modell absolut.

Haben sie sich in ihrem sozialen Umfeld eine entsprechende Position erarbeitet, so nutzen sie nicht selten ihren Einfluss um (soziale) Normen zu etablieren, die die Unantastbarkeit ihres Werkes garantieren sollen. Geraten sie unter Druck, sind sie durchaus in der Lage, diese durch Sanktionen zu erhalten. Wenn der emotionale Druck steigt, können sie in autokratische und dominante Stimmungen verfallen. Der für sie so wichtige Eigen-Sinn meldet sich.



Ungeübt in seinem Auftritt (weil zu selten benutzt), überschätzt er sich und kommt zu der Überzeugung, dass der SP2-Typ zu besonders ist, als dass er sich noch einen bestimmten Kommentar anhören müsste oder dass eine bestimmte Regelung noch für ihn gelten würde. So halten SP2-Typen unbewusst Fragestellungen von sich fern, die nicht in das Konzept ihrer Welt passen.

Es kann SP2-Typen passieren, dass sie einen Eindruck, der ihnen ins Konzept passt, unbewusst dramatisch überschätzen und eine Information, die sie in Frage stellt, dramatisch unterschätzen. Sie überhöhen das, was sie schützt, was Sicherheit und Begrenzung zugleich ist. Sie legen sich fest und zementieren ihre Gewohnheiten. Das kostet sie eine Menge Kraft und sie müssen eine große Menge an Begründungen finden, warum sie dies nicht wollen und das nicht können und denjenigen nicht treffen wollen.

Auch wenn sie es nur unter großen Schwierigkeiten zugeben würden: Manchmal überhöhen sie ihr Selbstbild gegenüber anderen. Das Gemeinschaftsgefühl einer Gruppe verstärkt ihnen dieses Selbstbild. Sie haben das Gefühl, etwas Besonderes zu sein. In einem solchen Modus können sie durchaus elitär und extravagant auf andere wirken.



## **BEREICHE, IN DENEN SIE IHRE PERSÖNLICHKEIT WEITERENTWICKELN KÖNNEN**

Menschen mit einem SP2-Profil müssen den Impuls, das Bedürfnis ihrer Umwelt zu bedienen, kontrollieren. Sie dürfen nicht in die Falle laufen, ihr Selbstgefühl daraus zu entwickeln, wie andere auf sie reagieren. Das Talent zu wissen, was anderen in einem speziellen Moment helfen könnte, stellt eine der wichtigen Begabungen dar, die SP2-Typen aufzuweisen haben. Das Talent verliert nichts von seiner Kraft und seinen Möglichkeiten, wenn es nur dort eingesetzt wird, wo der SP2-Typus es auch tatsächlich beabsichtigt.

Die Frage, die Menschen dieses Typus sich dafür stellen müssen, ist die nach ihren persönlichen Zielen, nach ihren eigenen Gefühlen und Bedürfnissen. Eigene Ziele, Bedürfnisse und Gefühle müssen von denen unterschieden werden, die andere Menschen an sie herantragen. Die eigene Autorität zu entwickeln, die Fähigkeit zu steigern dort ein klares Nein zu sagen, wo sie etwas eigentlich nicht wollen, gehört zu den wichtigsten Entwicklungsaufgaben des SP2-Typus.

Viele SP2-Typen haben, ob sie es wissen oder nicht, lähmende Angst vor der immer wieder aufbrechenden, chaotischen Struktur des Lebens. Angst vor seiner Krisenhaftigkeit und Unberechenbarkeit. Es ist nicht der Mut, der ihnen fehlt, Dinge einfach einmal anders zu machen. Sie haben sich an die Position gefesselt, in der sie sich befinden. Sie mögen sie nicht aufgeben. Sie ist für sie wie ein emotionales Zuhause geworden. SP2-Typen plagt das Gefühl, durch den Sprung die Heimat zu verlassen, zu der sie nicht mehr zurückkehren können, weil sie wissen, dass der Sprung sie verändert.

Dogmatismus entsteht, wenn die seelischen Vorgänge, welche das Selbstgefühl regeln, Vielfalt und Mehrdeutigkeit nicht tolerieren können. Es entsteht, wenn eine Person nicht zulassen kann, dass es nie eine Wahrheit allein gibt, sondern mehrere Wahrheiten.

Ordnung kann positiv tragen, aber auch Lebendigkeit einschränken. SP2-Typen neigen dazu, die Ordnung, die an sich ein gutes Strukturprinzip ist, aus einer inneren Notlage heraus in einen ungunstigen Bereich hinein zu übertreiben.



Durchhalten ist nicht immer die beste Lösung, auch wenn das System es scheinbar belohnt. Ist der Durchhaltewille vielleicht nur ein Zeichen für eine fremdbestimmte Existenz? SP2-Typen brauchen das Auge für das richtige Maß, das Gefühl für den Rhythmus von Aufhören und Weitermachen. SP2-Typen müssen wissen, dass sie in die Rolle gehen können, die sie brauchen, um erfolgreich zu sein. Die Frage ist, wo bleiben sie selbst dabei?

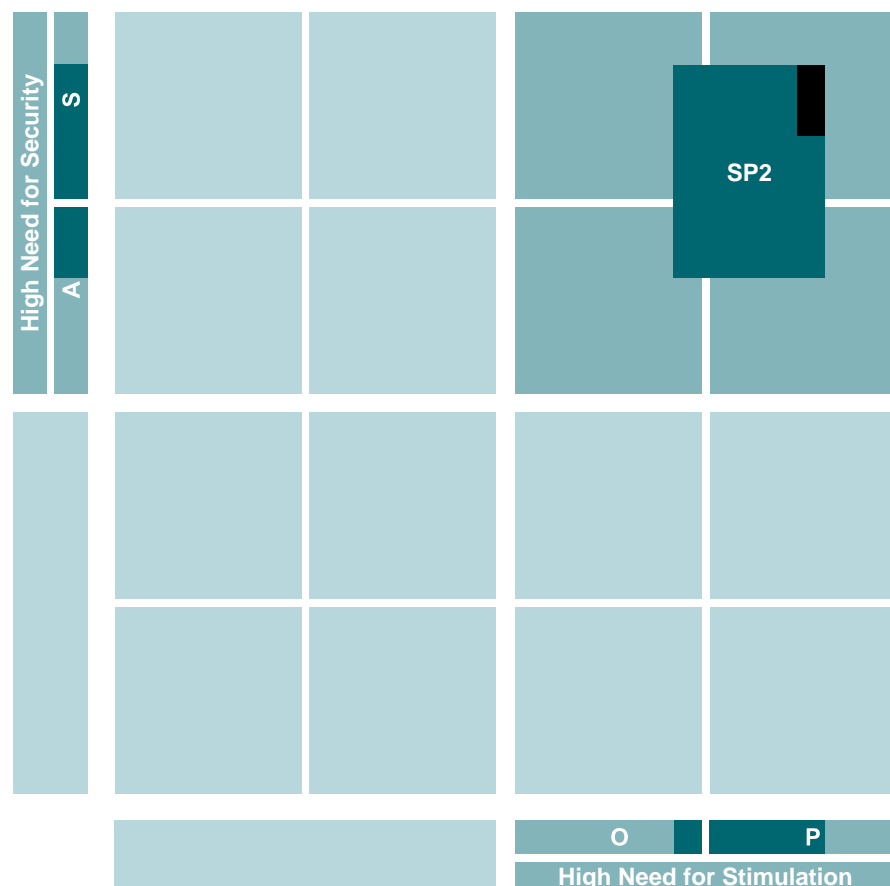
Oft hemmen SP2-Typen ihre positiven aggressiven oder spontanen Impulse. Werden diese unterdrückt, zeigen sie sich in Form übermäßiger Korrektheit oder engen Amtsverständnisses. Der Konflikt sollte von ihnen dort hingebacht werden, wohin er hingehört. An den Arbeitsplatz, in die Beziehung oder wo auch immer er entsteht. Helfen kann Abhängigkeiten schaffen und der SP2-Typus muss Acht geben, dass starke Verbundenheit mit den Gefühlen anderer nicht unbewusst zu deren Manipulation im eigenen Sinne führt. Dies ist nicht der richtige Weg, Beziehungen zu gestalten. Beziehungen brauchen klare Grenzen und dafür müssen alle Parteien ihre eigenen Bedürfnisse, Gefühle und Ziele genau kennen.



## FIELD OF FASCINATION UND DOOR OF DECISION

Ihre Werte in den vier kognitiven Systemen ergeben jeweils eine bestimmte Amplitude (Länge der Balken in den Diagrammen, aus denen sich zwei psychische Felder in ihrer motivationalen Welt ableiten lassen (siehe Abbildung unten).

Das größere Feld wird als „FIELD OF FASCINATION (FoF)“, das kleinere als „DOOR OF DECISION (DoD)“ bezeichnet. Diese Felder markieren Bereiche innerhalb der psychischen Landkarte, in der Sie sich unter Entspannung (FoF) bzw. unter Stress (DoD) besonders zuhause fühlen.







Das FoF geht relativ weit über die Typenbeschreibung auf den vorherigen Seiten hinaus. Das bedeutet, dass Sie unter Entspannung Verhaltensweisen zeigen, die auch anderen Persönlichkeitstypen zugeordnet werden können.

Die DoD dagegen entspricht ziemlich scharf dem, was Sie in der Typenbeschreibung gelesen haben. Das bedeutet, dass unter Stress Ihr Verhaltensspektrum eingeschränkter ist und dann in höherem Maße dem entspricht, was Sie vorhin gelesen haben.

Im Wechsel aus Ent- und Anspannung steuern Sie von diesen beiden psychischen Bereichen aus Ihr Verhalten und damit auch Ihr Führungsverhalten, Ihr Finanzmanagement und Ihre unternehmerische Orientierung.

Sie können in den Abbildungen lesen, wie in einer „Landkarte“. Betrachten Sie, in welchem Teil der psychischen Welt Sie sich unter Entspannung und unter Stress oder Zeitdruck am wohlsten fühlen. Natürlich können Sie auch in andere Teile der Welt reisen, aber diese werden für Sie immer mehr oder weniger fremd bleiben. Die richtige Dosierung von Fremdheit und Sicherheit finden Sie im „FIELD OF FASCINATION“.

Je entspannter ein Mensch ist, desto spielerischer kann er sich im gesamten Bereich des „FIELD OF FASCINATION“ hin und her bewegen. So faszinierend es ist, die eigenen Möglichkeiten zu entdecken, sich im „FIELD OF FASCINATION“ frei zu bewegen, wenn es um wichtige oder sogar existenzielle Fragen geht, zieht der Mensch sich in den Bereich zurück, in dem er sich am sichersten fühlt. Diesen psychologischen Bereich höchster Sicherheit in der Landkarte nennen wir „DOOR OF DECISION“.

Das „FIELD OF FASCINATION“, die „DOOR OF DECISION“, die emotionalen Systeme und die daraus entstehenden Bedürfnisse nach Sicherheit und Stimulation sind eine wichtige Ursache für Ihr Verhalten im Berufsleben.



## **DAS MANAGEMENTPROFIL**

In den bisherigen Betrachtungen haben wir uns darauf beschränkt, das Zusammenspiel von jeweils zwei kognitiven Funktionen und zwei Motiven oder Bedürfnissen zu betrachten. Generell lassen sich so 16 Typen voneinander unterscheiden. Die Beschreibungen auf den vorangegangenen Seiten zeigt, wie viel Information bereits aus diesen einfachen Kombinationen eines wahrnehmungs- und eines entscheidungssteuernden Systems sowie der motivationalen Welt ableitbar sind.

Aber natürlich ist der Mensch weitaus vielfältiger als ein 16-Typen-Ansatz nahe legt. Im nächsten Schritt erfährt das Modell deshalb eine Erweiterung.

Der ViQ liefert auf den folgenden Seiten ein kleines Management-Audit. Diagramme ermöglichen einen schnellen Überblick über Stärken und – sollte eine Eigenschaft einmal nicht so hoch ausgeprägt sein – auch über das Entwicklungspotenzial.

Es wurden Eigenschaften gemessen, die im Alltag von Führungskräften eine Schlüsselrolle spielen. Die Ergebnisse lassen sich leicht in den Alltag eines jeden Menschen übertragen, auch dann, wenn dieser nicht in einer Führungsposition ist.



## IHR NEIGUNGSPROFIL FÜHRUNGSEIGENSCHAFTEN

|   | gering | mittel | hoch |    |
|---|--------|--------|------|----|
| Sensibilität für Mitarbeiter- u. Kundeninteressen     |        |        |      | 89 |
| Interesse an Kommunikation mit Mitarbeitern u. Kunden |        |        |      | 35 |
| Menschliche Anpassungsfähigkeit                       |        |        |      | 72 |
| Entscheidungsfreude                                   |        |        |      | 33 |
| Interesse an Kontrolle von Vorgaben                   |        |        |      | 87 |
| Interesse an Führungsverantwortung                    |        |        |      | 66 |
| Interesse am Visionieren                              |        |        |      | 52 |
| Interesse an strategischer Planung                    |        |        |      | 22 |
| Neigung zu globalem Denken                            |        |        |      | 6  |
| Interesse am Umsetzen von Projekten                   |        |        |      | 84 |
| Interesse an Struktur und Ordnung                     |        |        |      | 57 |



## IHR NEIGUNGSPROFIL FINANZMANAGEMENT

|  | gering | mittel | hoch |    |
|--|--------|--------|------|----|
| Interesse an genauer Finanzplanung       |        |        |      | 22 |
| Interesse am Rechnungswesen              |        |        |      | 50 |
| Interesse am Unternehmenscontrolling     |        |        |      | 38 |
| Striktes Controlling des Cash-Flows      |        |        |      | 72 |
| Sicherheitsbedürfnis im Bereich Finanzen |        |        |      | 62 |



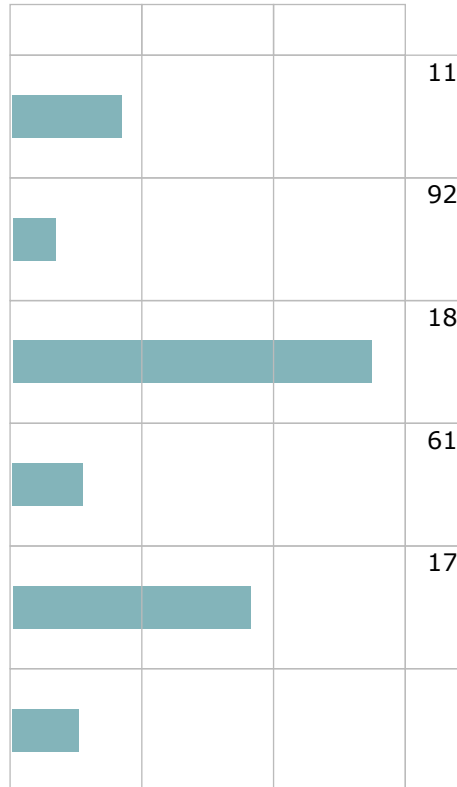
**IHR NEIGUNGSPROFIL UNTERNEHMENSSTRATEGIE**

gering mittel hoch

Risikobereitschaft

28

Grad der strategischen Ausrichtung



Dieses Profil kann Ihnen helfen, sich im psychischen Neuland zurechtzufinden, dort Neues zu entdecken und Sicherheit für sich selbst zu gewinnen. Vielleicht haben diese Messungen Sie neugierig gemacht oder sogar überrascht?