



## Herr Hans Beispiel

Mi 9 Juli 2003

Gedruckt

21 May 2019

### Starke Motivatoren

- Herausforderung
- Anerkennung
- Wertschätzung
- Steuerung

### Niedrige oder negative Motivatoren

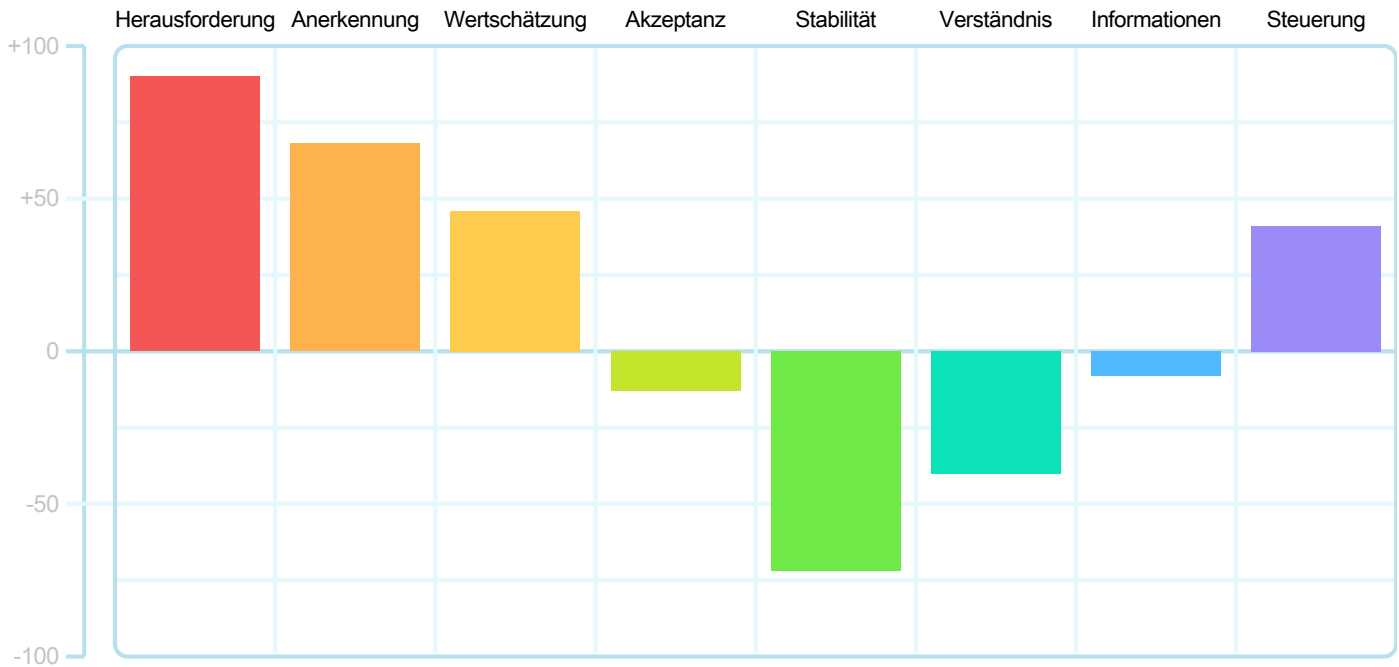
- Stabilität
- Verständnis

### Wichtig

Personalentscheidungen sollten niemals allein auf der Basis eines Verhaltenstests getroffen werden, ohne von anderen Techniken wie persönlichen Gesprächen etc. unterstützt zu werden.

## DISC Motivationsspektrum

Das DISC Motivationsspektrum gliedert die wichtigsten motivierenden Faktoren der Persönlichkeit dieser Person basierend auf ihren DISC Ergebnissen. Höhere Werte in diesem Diagramm weisen auf Faktoren hin, die den Hans am stärksten motivieren. Niedrigere oder negative Werte beschreiben Faktoren, die den Hans nicht motivieren, oder Fälle, in denen gegenteilige Faktoren ihn effektiver motivieren.



Im Rest dieses Abschnitts werden die Motivationswerte dieser Person detaillierter beschrieben. Die folgende kurze Übersichtstabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Motivationsfaktoren im Persönlichkeitsstil dieser Person.

### Starke Motivatoren

- **Herausforderung** Erfolg und Wirksamkeit beim Erreichen von Zielen demonstrieren.
- **Anerkennung** Erfolge von anderen anerkannt und respektiert werden.
- **Wertschätzung** Als positiver und populärer sozialer Einfluss gesehen werden.
- **Steuerung** Sicherstellen, dass Ereignisse und Systeme gemäß den spezifischen Anforderungen funktionieren.

### Ausgewogene Motivatoren

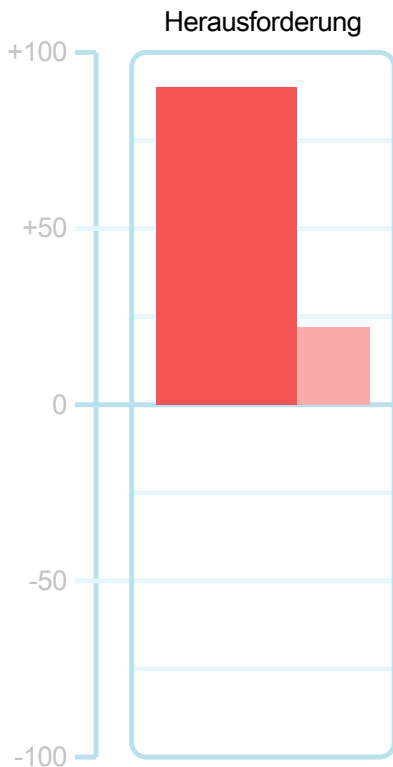
- **Informationen** Klares Wissen über eine Situation, die zugrunde liegenden Fakten und die Erwartungen anderer.
- **Akzeptanz** Akzeptiert und respektiert werden als Teil einer Arbeits- oder sozialen Gruppe.

### Niedrige oder negative Motivatoren

- **Stabilität** Betrieb in einer relativ stabilen und vorhersagbaren Situation.
- **Verständnis** Nehmen Sie sich Zeit, um Entwicklungen und Herausforderungen zu verstehen und sich darauf vorzubereiten.

## DISC Motivationsspektrum

# Herausforderung



### Über den Herausforderung-Faktor

Bewerber, die durch „Herausforderung“ motiviert sind, suchen nach Gelegenheiten, nach ihren eigenen Vorstellungen Erfolg zu haben, und nutzen die Kraft ihrer Persönlichkeit, um Hindernisse zu überwinden und direkte und nachweisbare Ergebnisse zu erzielen.

#### ■ Der Herausforderung Faktor in der Persönlichkeit dieser Person

Hans hat eine sehr entschlossene und unabhängige Haltung, die sich notwendigerweise auf seine Motivation auswirkt. Menschen mit solchen Einstellungen sind oft stark selbstmotiviert, in der Lage, ihre Ziele voranzutreiben und ein Gefühl der persönlichen Leistung zu entwickeln. Für eine optimale Motivation möchte Hans daher unter schwierigen Bedingungen arbeiten, die es ihm ermöglichen, diese Seite seiner Persönlichkeit voll zum Ausdruck zu bringen.

#### ■ Diese Person nimmt ihre Rolle wahr

Die Freude dieser Person an der Herausforderung scheint in ihrer aktuellen Rolle nicht vollständig erfüllt zu sein. Ob er das Gefühl hat, etwas diplomatischer und akzeptabler zu sein, als er möchte, oder seine Arbeit gibt ihm einfach keinen Spielraum, um seine fahrbereitere und entschlossenerere Art zum Ausdruck zu bringen, Hans ist wahrscheinlich zumindest etwas unzufrieden mit seiner Rolle unter den aktuellen Umständen.

### Motivationen für Hans

Das relativ hohe Niveau des Challenge-Faktors im Motivationsprofil dieser Person bedeutet, dass er in Situationen, in denen er seine Arbeit unabhängig kontrollieren kann, bestmöglich arbeitet und erzwungene messbare Ziele und Belohnungen anstrebt.

- Er ist bereit, eine Situation in die Hand zu nehmen, in der es notwendig erscheint, und er freut sich sogar über die Gelegenheit, persönliche Führung zu zeigen.
- Er genießt die Gelegenheit, eigene Problemlösungen zu entwickeln und in die Tat umzusetzen.
- Er hat ein Gefühl der Selbstmotivation und arbeitet am besten, wenn seine Arbeitsziele mit seinen persönlichen Ambitionen übereinstimmen.

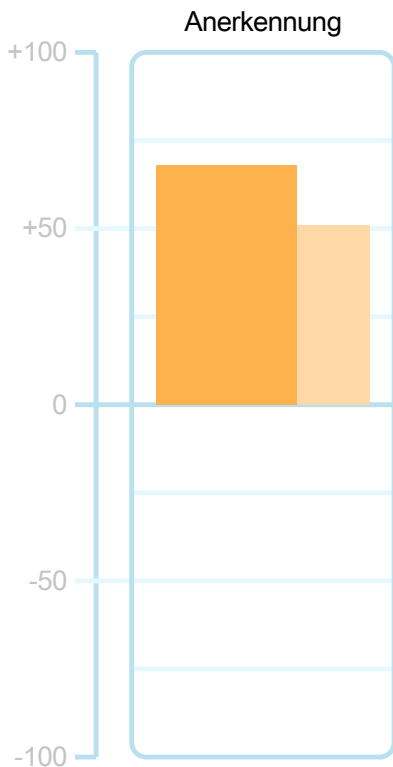
### Demotivierende Faktoren

Das relativ hohe Niveau des Challenge-Faktors im Motivationsprofil dieser Person bedeutet, dass er in Situationen, in denen er seine Arbeit unabhängig kontrollieren kann, bestmöglich arbeitet und erzwungene messbare Ziele und Belohnungen anstrebt.

- Arbeiten unter streng definierten Bedingungen, mit wenig Gelegenheit, eigene Ansätze für seine Ziele zu finden.
- Als Teil eines integrierten Teams tätig zu sein, gibt ihm wenig Chancen, eine eigenständige Position einzunehmen oder eigene Ideen umzusetzen.
- Arbeiten unter Bedingungen, in denen Risiken vermieden werden, und die Ergebnisse müssen sorgfältig geprüft und analysiert werden, bevor Maßnahmen ergriffen werden.

## DISC Motivationspektrum

# Anerkennung



### Über den Anerkennung-Faktor

Kandidaten, die durch „Anerkennung“ motiviert sind, sind besorgt um Leistung, vor allem aber Leistung, die von ihren Kollegen anerkannt und geschätzt wird. Eine Person dieser Art wird ein positives Feedback und eine explizite Anerkennung des Wertes ihrer Arbeit schätzen.

#### Der Anerkennung Faktor in der Persönlichkeit dieser Person

Hans ist eine Person, für die ein Gefühl der persönlichen Relevanz und Wichtigkeit ein starker Motivationsfaktor ist. Er hat den persönlichen Antrieb und die extrovertierte Haltung, um eine herausragende Rolle zu übernehmen, aber er möchte im Idealfall, dass seine Leistungen von seinen Mitmenschen anerkannt werden. Erfolg ist für Hans wichtig, aber um voll motiviert zu sein, möchte er, dass dieser Erfolg für andere offensichtlich ist.

#### Diese Person nimmt ihre Rolle wahr

In Bezug auf die Anerkennung scheint diese Person ihre persönlichen Motivationsbedürfnisse relativ gut zu erfüllen. Er hat kaum ein Bedürfnis, seinen von Natur aus selbstbewussten Ansatz in seiner Arbeit zu modifizieren, damit er sowohl Ergebnisse erzielen als auch diese Errungenschaften offen kommunizieren kann. Diese Kombination impliziert, dass Hans zumindest im Hinblick auf diesen besonderen Motivationsfaktor derzeit ziemlich gut motiviert ist.

### Motivationen für Hans

Anerkennung ist ein wichtiges Merkmal der Persönlichkeit dieser Person und bildet ein Schlüsselement ihrer Motivation. Um an seinem produktivsten arbeiten zu können, muss er das Gefühl haben, dass seine Leistungen und Beiträge nicht nur anerkannt, sondern auch angemessen honoriert werden, sofern eine Situation dies praktisch macht.

- Wenn er ein bedeutendes Ziel erreicht hat, möchte er angemessene Anerkennung und Belohnung dafür erhalten.
- Er hat die Unabhängigkeit und den Antrieb, sich bei Bedarf zu motivieren, aber dafür wird er auf klare und erreichbare Ziele hinarbeiten.
- Er neigt dazu, Ereignisse kurzfristiger zu betrachten und wird auf schnelle oder unmittelbare Ergebnisse besser reagieren als längerfristige Aussichten.

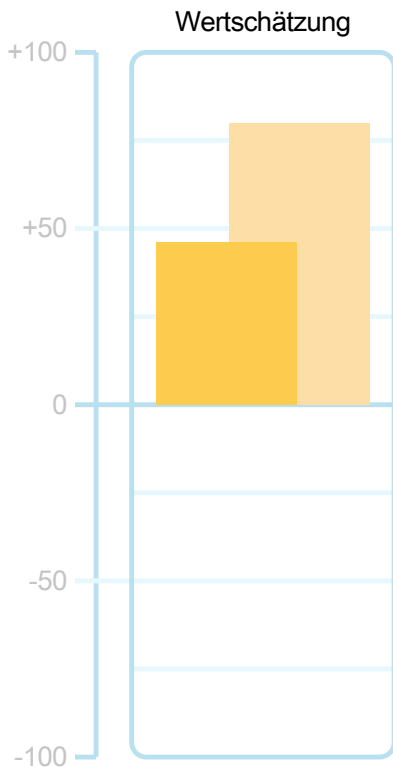
### Demotivierende Faktoren

Anerkennung ist ein wichtiges Merkmal der Persönlichkeit dieser Person und bildet ein Schlüsselement ihrer Motivation. Um an seinem produktivsten arbeiten zu können, muss er das Gefühl haben, dass seine Leistungen und Beiträge nicht nur anerkannt, sondern auch angemessen honoriert werden, sofern eine Situation dies praktisch macht.

- Entwicklung längerfristiger Projekte, bei denen eine direkte Erreichung oder ein Gefühl der unmittelbaren Wirkung wenig nachgibt.
- Einen geringen direkten Einfluss auf das Ergebnis seiner Arbeit oder Verantwortung für das Erreichen seiner eigenen unabhängigen Ziele haben.
- Arbeiten mit nur begrenzter Gelegenheit, mit anderen zu interagieren, oder ohne Spielraum, um positive Beziehungen zu seinen Mitmenschen aufzubauen

## DISC Motivationspektrum

# Wertschätzung



### Über den Wertschätzung-Faktor

Kandidaten, die durch „Wertschätzung“ motiviert sind, befassen sich mit den Reaktionen der Menschen um sie herum. Sie suchen positive persönliche Interaktionen und Zustimmung und müssen das Gefühl haben, dass sie von ihren Kollegen geschätzt und respektiert werden.

#### Der Wertschätzung Faktor in der Persönlichkeit dieser Person

Wertschätzung ist ein starker Faktor für die persönliche Motivation dieser Person. Er wird Wege finden wollen, um seine Ansichten und Ideen gegenüber den Menschen in seiner Umgebung auszudrücken und zu fühlen, dass er von seinen Kollegen auf professioneller und persönlicher Ebene voll und ganz geschätzt wird.

#### Diese Person nimmt ihre Rolle wahr

Es scheint, dass die Präferenz dieser Person für positive Interaktion und Kommunikation mit ihren Arbeitskollegen im Moment weitgehend erfüllt wird. In dieser Hinsicht ist er wahrscheinlich gut motiviert, wobei seine natürlich positive Einstellung durch seine Arbeitssituation verstärkt wird. Sein Motivationsprofil bedeutet, dass er sich frei ausdrücken kann und dass andere seine Beiträge respektieren werden.

### Motivationen für Hans

Die starke Wertschätzung im Profil dieser Person bedeutet, dass er, um sich voll zu engagieren kann, das Gefühl haben muss, dass die Menschen in seiner Umgebung offen für seine Meinungen und Ideen sind. Die Möglichkeit, effektive und offene Arbeitsbeziehungen aufzubauen, ist ein wichtiges Element des Persönlichkeitstyps dieser Person.

- Er möchte das Gefühl haben, dass andere seinem Standpunkt Aufmerksamkeit schenken und seine Vorschläge oder Vorschläge ernsthaft berücksichtigen.
- Er wird nach Möglichkeiten suchen, um seinen persönlichen Stil auszudrücken und seine Arbeit mit einem eigenen Eindruck zu versehen.
- Er bevorzugt Arbeitsbedingungen, die viele Möglichkeiten bieten, mit anderen zu interagieren.

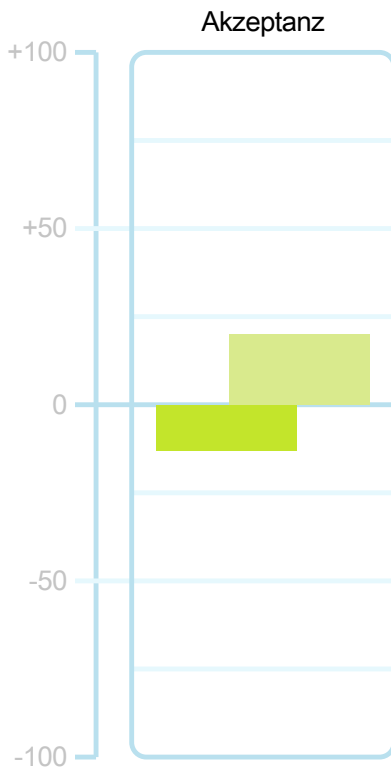
### Demotivierende Faktoren

Die starke Wertschätzung im Profil dieser Person bedeutet, dass er, um sich voll zu engagieren kann, das Gefühl haben muss, dass die Menschen in seiner Umgebung offen für seine Meinungen und Ideen sind. Die Möglichkeit, effektive und offene Arbeitsbeziehungen aufzubauen, ist ein wichtiges Element des Persönlichkeitstyps dieser Person.

- Das Gefühl, dass die Menschen um ihn herum seine Fähigkeiten nicht vollständig erkennen oder seine Handlungen oder Ideen aktiv ablehnen.
- Arbeiten in einem Team, das wenig direkte Wertschätzung für seine Mitglieder oder ihren Beitrag zur Gesamtfunktion des Teams zeigt.
- Sich selbst in Situationen zu finden, in denen er wenig oder keinen direkten Einfluss auf die Art der Arbeit hat, die er ausführen wird.

## DISC Motivationsspektrum

# Akzeptanz



### Über den Akzeptanz-Faktor

Kandidaten, die durch „Akzeptanz“ motiviert sind, sind besorgt über das persönliche und soziale Gefüge ihrer Arbeitssituation. Sie möchten eine positive und akzeptierende Haltung fördern und finden es unbequem, in weniger offenen Bedingungen zu arbeiten.

#### ■ Der Akzeptanz Faktor in der Persönlichkeit dieser Person

Akzeptanz wird nicht als wichtiges Merkmal des Motivationsrahmens dieser Person hervorgehoben. Natürlich bevorzugt er die soziale Akzeptanz seiner Kollegen. Dies ist jedoch kein kritischer Faktor für ihn, und er wird in der Lage sein, unabhängiger und direkter zu agieren, wenn eine Situation dies erfordert.

#### ■ Diese Person nimmt ihre Rolle wahr

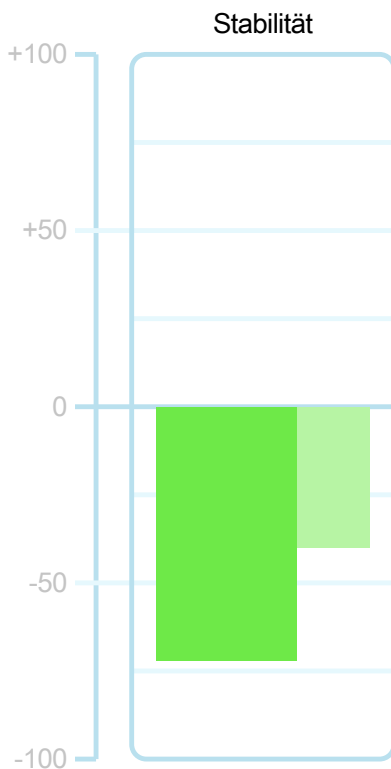
Hans seine gegenwärtigen Umstände als relativ ausgewogen in Bezug auf die Akzeptanz; Sie scheinen einige positive Interaktionen mit seinem Team oder seiner Gruppe zu zeigen, aber dieser Aspekt ist kein bestimmendes Merkmal der Rolle. Da auch die Einstellung dieser Person gegenüber dem Akzeptanzfaktor ausgewogen ist, ist es unwahrscheinlich, dass sich diese Situation auf die Motivation auswirkt.

### Motivationen für Hans

Der Motivationsfaktor der Akzeptanz zeigt sich als relativ ausgewogen im Profil dieser Person und wirkt weder als starker Motivator noch als wichtiger Demotivator für seinen jeweiligen Persönlichkeitstyp. Obwohl er es vorziehen würde, in einer allgemein akzeptierten Situation zu arbeiten, hat Hans eine ausreichend unabhängige Einstellung, um in Situationen, in denen dieses Akzeptanzniveau fehlt, zumindest kurzfristig effektiv zu arbeiten. Er zeigt auch eine so gesellige Seite, dass er in einer offeneren und kommunikativeren Umgebung arbeiten kann, ohne dass dies als Ablenkung oder Abschwächung wirkt.

## DISC Motivationspektrum

## Stabilität



## Über den Stabilität-Faktor

Personen, die durch den „Stabilität“ faktor" motiviert sind, sind darum bemüht, einen günstigen Status quo in ihrem Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten. Sie mögen kein Risiko oder ungeplante Veränderungen und sind am meisten motiviert, wenn sie sich in ihrer Umgebung wohl fühlen.

**■ Der Stabilität Faktor in der Persönlichkeit dieser Person**

Das Konzept der Stabilität ist ein aktiv demotivierender Begriff für Hans, der es vorgezogen hat, in Situationen mit möglichst viel Vielfalt und Originalität zu arbeiten. Hans ist eine Person, die das Potenzial hat, neue Ansätze zu finden oder sich an veränderte Situationen anzupassen, und sie wird am stärksten mit ihrer Arbeit beschäftigt sein, wenn sie das Potenzial für diese Art von Aktivität bietet.

**■ Diese Person nimmt ihre Rolle wahr**

Die dringende und ungeduldige Einstellung dieser Person bedeutet, dass er in einer schnelllebigen Umgebung, die ihm eine abwechslungsreiche und interessante Arbeit ermöglicht, bestmöglich arbeitet. Es scheint, dass seine gegenwärtige Rolle diese Bedürfnisse erfüllt, so dass Hans keinen Anstoß hat, eine geduldigere oder nachdenkliche Herangehensweise zu zeigen. Mit seiner aktiven und energischen Natur, die seine derzeitige Rolle erfüllt, ist es wahrscheinlich, dass Hans in diesem Bereich seiner Persönlichkeit derzeit relativ gut motiviert ist.

## Motivationen für Hans

Hans ist keine Person, die von Stabilität motiviert ist. Vielmehr hat er eine energische und aktive Haltung und arbeitet gerne in unvorhersehbaren oder abwechslungsreichen Situationen. Menschen dieser Art haben oft ihre eigenen persönlichen Motivationsreserven, aber Hans kann trotzdem desinteressiert, ungeduldig oder gelangweilt werden, wenn seine Arbeit nicht ausreichend ist, um sein Interesse zu wahren.

- Er arbeitet bevorzugt in schnelllebigen Situationen und kann den Fokus oder das Interesse an weniger dynamischen Bedingungen verlieren.
- Er wird nach Möglichkeiten suchen, neue Ideen oder Herangehensweisen an ein Projekt zu erkunden, anstatt nur etablierten Normen zu folgen.
- Er zieht es vor, entschlossen zu handeln, anstatt sich die Zeit zu überlegen oder zu planen.

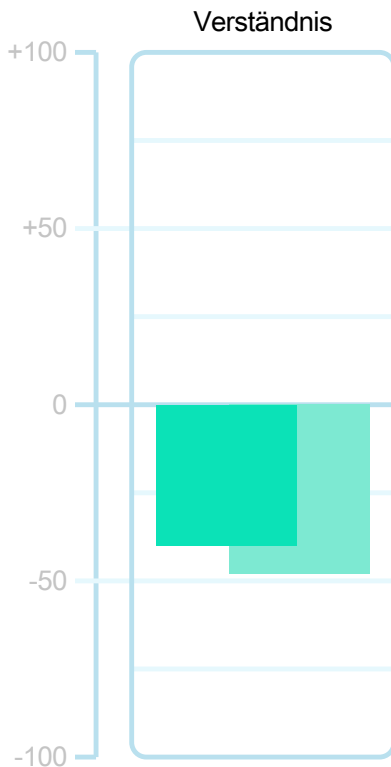
## Demotivierende Faktoren

Hans ist keine Person, die von Stabilität motiviert ist. Vielmehr hat er eine energische und aktive Haltung und arbeitet gerne in unvorhersehbaren oder abwechslungsreichen Situationen. Menschen dieser Art haben oft ihre eigenen persönlichen Motivationsreserven, aber Hans kann trotzdem desinteressiert, ungeduldig oder gelangweilt werden, wenn seine Arbeit nicht ausreichend ist, um sein Interesse zu wahren.

- Nach streng definierten oder sich wiederholenden Arbeitspraktiken mit wenig Abwechslung.
- In frustrierenden Umständen müssen Sie Geduld und Zurückhaltung zeigen.
- Arbeiten in einer unveränderlichen oder vorhersagbaren Umgebung mit wenig Spielraum für Originalität oder persönliche Erfolge.

## DISC Motivationsspektrum

# Verständnis



### Über den Verständnis-Faktor

Personen, die durch „Verständnis“ motiviert sind, sind bestrebt, die Funktionsweise ihrer aktuellen Situation im Detail zu verstehen und müssen sich so gut vorbereitet wie möglich fühlen. Leute wie diese werden nach der Gelegenheit suchen, zu erkunden und zu analysieren, bevor sie handeln.

#### ■ Der Verständnis Faktor in der Persönlichkeit dieser Person

Verständnis ist kein wesentlicher Motivator für den Persönlichkeitsstil dieser Person. Er neigt dazu, sich mehr mit Ergebnissen oder Ergebnissen zu beschäftigen als mit den Details, wie diese Ergebnisse erzielt werden, und die Notwendigkeit einer umfassenden Untersuchung oder Erforschung solcher Angelegenheiten kann für ihn eher demotivierend sein.

#### ■ Diese Person nimmt ihre Rolle wahr

Die Wahrnehmung dieser Person durch diese Person ist eine, die direktes Handeln und sofortige Reaktionen erfordert, wobei nur wenig Zeit für die Analyse oder eine detaillierte Betrachtung der Probleme zur Verfügung steht. Dies passt gut zu seiner allgemeinen Einstellung und Einstellung und in diesem Bereich ist er wahrscheinlich relativ gut motiviert. Hans bevorzugt eine schnelllebige Arbeitsumgebung, und seine aktuellen Arbeiten scheinen ihn in dieser Hinsicht zu befriedigen.

### Motivationen für Hans

Der Verständnisfaktor im persönlichen Stil dieser Person zeigt einen relativ starken negativen Trend. Er neigt nicht nur dazu, nicht durch die Gelegenheit motiviert zu sein, Angelegenheiten detailliert zu untersuchen und zu verstehen, sondern er reagiert normalerweise in Situationen, in denen dieser Ansatz erforderlich ist, negativ und bevorzugt stattdessen die Möglichkeit, seine eigenen Ansätze zu improvisieren.

- Er befasst sich eher mit den allgemeinen Auswirkungen einer Entscheidung oder eines Vorschlags als mit den genauen Hintergründen.
- Er wird Projekte auf der Ebene der Übersicht ansprechen wollen, Ziele oder Ziele festlegen, ohne sich in Detailfragen zu engagieren.
- Er zieht es vor, direkt zu handeln oder schnell zu einer Schlussfolgerung zu kommen, anstatt sich die Zeit zu nehmen, um mögliche Ergebnisse zu analysieren.

### Demotivierende Faktoren

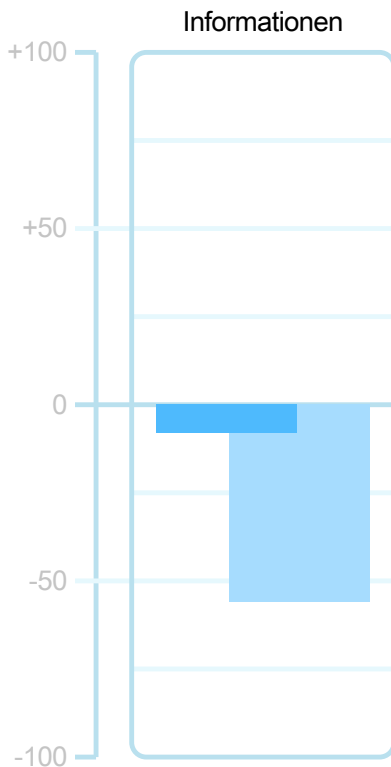
Der Verständnisfaktor im persönlichen Stil dieser Person zeigt einen relativ starken negativen Trend. Er neigt nicht nur dazu, nicht durch die Gelegenheit motiviert zu sein, Angelegenheiten detailliert zu untersuchen und zu verstehen, sondern er reagiert normalerweise in Situationen, in denen dieser Ansatz erforderlich ist, negativ und bevorzugt stattdessen die Möglichkeit, seine eigenen Ansätze zu improvisieren.

- Er muss an langfristigen, technisch komplexen Projekten oder Aufgaben arbeiten, vor allem wenn er wenig Einfluss auf den Gesamtprozess hat.
- Begrenzte Möglichkeiten zur persönlichen Interaktion mit anderen, entweder auf sozialer oder beruflicher Ebene.
- Verfolgung einer schrittweisen, langsamen oder sich wiederholenden Arbeit ohne kurzfristig eindeutige quantifizierbare Ergebnisse.



## DISC Motivationsspektrum

### Informationen



#### Über den Informationen-Faktor

Bewerber, die durch „Informationen“ motiviert sind, müssen das Gefühl haben, dass sie sich vollständig bewusst sind, was sie benötigen, um in einer Situation effektiv arbeiten zu können. Sie reagieren positiv auf Erkenntnisse und Details und können nur ungern handeln, wenn sie sich nicht angemessen informiert fühlen.

#### ■ Der Informationen Faktor in der Persönlichkeit dieser Person

Hans ist nicht stark durch das Bedürfnis nach Fakten oder Struktur in seiner Arbeit motiviert, er ist aber auch nicht besonders durch solche Faktoren demotiviert. Er ist in der Lage, relativ organisiert und geplant zu arbeiten, wenn eine Situation dies erfordert, aber er ist auch in der Lage, unter weniger vorhersehbaren Umständen einen improvisatorischen Ansatz zu entwickeln. Keiner dieser Zustände wirkt sich wahrscheinlich stark auf sein Motivationsverhalten aus, es sei denn, sie bleiben längerfristig bestehen oder erreichen in der einen oder anderen Richtung bemerkenswerte Extreme.

#### ■ Diese Person nimmt ihre Rolle wahr

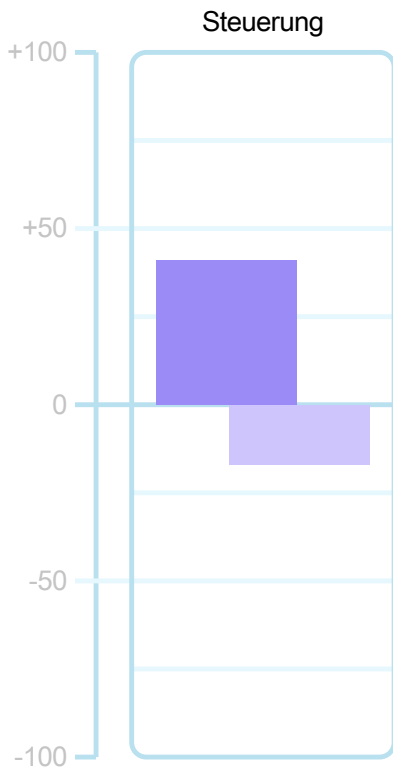
Hans hat eine anpassungsfähige Haltung gegenüber Informationen und neigt nicht dazu, stark motiviert oder demotiviert zu werden, weil er seinen Ansatz in diesem Bereich anpassen muss. Seine gegenwärtige Rolle erfordert in der Tat ein gewisses Maß an Anpassung, was darauf hindeutet, dass es notwendig ist, intuitiver und instinktiv zu operieren, ohne dass bestimmte Details vorliegen. Es ist unwahrscheinlich, dass dies für Hans besonders demotivierend ist, außer vielleicht in Fällen, in denen jegliche Art von Struktur oder Präzedenzfall völlig fehlt.

#### Motivationen für Hans

Informationen ist kein entscheidender Faktor für die Motivation dieser Person. Es kann erwartet werden, dass er Details oder Analysen nutzt, wenn solche Ressourcen zur Verfügung stehen, er ist jedoch in der Lage, intuitiver zu arbeiten, wenn eine Situation dies erfordert. Aufgrund seiner ausgewogenen Einstellung zu diesem Motivationsfaktor ist es für Hans derzeit unwahrscheinlich, dass das Vorhandensein oder Fehlen detaillierter Informationen entweder als motivierender oder demotivierender Faktor wirkt.

## DISC Motivationsspektrum

### Steuerung



#### Über den Steuerung-Faktor

Kandidaten, die durch „Steuerung“ motiviert sind, haben ein scharfes Gefühl dafür, wie ihre Systeme funktionieren sollen, und sie werden dieses Gefühl der persönlichen Kontrolle so weit wie möglich ausüben wollen. Personen dieser Art finden Organisation und Disziplin als wichtig.

#### ■ Der Steuerung Faktor in der Persönlichkeit dieser Person

Hans ist eine Person, die sich auf das Praktische und das Ziel konzentriert und in der Regel Probleme in Bezug auf zu lösende Probleme oder Ziele sieht. Die Motivation für Hans beruht auf der Erreichung dieser Ziele oder der Lösung bestimmter Probleme. Dies gilt insbesondere dann, wenn er mit persönlicher Autonomie arbeiten kann, seinen eigenen Erfolgspfad definieren und diesen Weg mit minimaler Einmischung von außen voranschreiten kann.

#### ■ Diese Person nimmt ihre Rolle wahr

Die Variationen im Persönlichkeitsstil dieser Person implizieren, dass er wahrscheinlich nicht den richtigen Spielraum findet, um sein eigenes Arbeitsleben zu führen. Er passt seinen Ansatz in diesem Bereich an, um eine etwas besser handhabbare und kooperative Haltung zu zeigen, obwohl diese Anpassung nicht so signifikant ist, dass sie wahrscheinlich seine Motivation ernsthaft beeinflusst.

#### Motivationen für Hans

Hans ist am stärksten motiviert, wenn er ein Gefühl der persönlichen Investition in seine Arbeit hat. Wenn es ihm praktisch ist, ihm die Freiheit zu geben, seine eigenen Projekte und Ideen zu entwickeln und seine eigenen Arbeitsbedingungen zu bewältigen, wird dies dazu beitragen, die Motivation und das Engagement dieser Person zu maximieren. Kontrolle für Hans bedeutet nicht notwendigerweise Kontrolle über Kollegen oder Kollegen, sondern eher das Gefühl der Freiheit, die von ihm geleistete Arbeit und die Art und Weise, wie er sie produziert, zu kontrollieren.

- Er sucht nach der Möglichkeit, seine eigenen Ideen zu erkunden oder eigene Projekte zu entwickeln.
- Er hat das Gefühl, zumindest einen gewissen persönlichen Einfluss auf die Führung und Organisation seiner Arbeit zu haben.
- Er interessiert sich eher für eine sachliche, sachliche Sicht der Dinge als für persönliche Überzeugung oder Übertreibung.

#### Demotivierende Faktoren

Hans ist am stärksten motiviert, wenn er ein Gefühl der persönlichen Investition in seine Arbeit hat. Wenn es ihm praktisch ist, ihm die Freiheit zu geben, seine eigenen Projekte und Ideen zu entwickeln und seine eigenen Arbeitsbedingungen zu bewältigen, wird dies dazu beitragen, die Motivation und das Engagement dieser Person zu maximieren. Kontrolle für Hans bedeutet nicht notwendigerweise Kontrolle über Kollegen oder Kollegen, sondern eher das Gefühl der Freiheit, die von ihm geleistete Arbeit und die Art und Weise, wie er sie produziert, zu kontrollieren.

- Mangel an Respekt oder persönliches Ansehen unter Kollegen und Teammitgliedern.
- Seine Arbeit unter strenger Aufsicht oder Überprüfung stellen.
- Einem Plan folgen, ohne die Möglichkeit erhalten zu haben, eigene Beiträge oder Vorschläge zu machen.