



**GeniusReport**  
simply younique

**MANUAL**

Deutsch

Vielen Dank für dein Interesse, ein bisschen tiefer in die Analysemethodik des GeniusReport einzutauchen.

In diesem Manual erläutern wir den Hintergrund und die Auswertungsebenen des GeniusReports.

INHALT:	SEITE
> Worauf der GeniusReport beruht	3
> Was den GeniusReport unvergleichlich macht	4
> Eine neue Wirtschaft?	5
Erläuterungen zum GeniusReport	ab 6
1 Das Genius-Kraftfeld	6
2 Spezialisierungen	12
3 Verwirklichung - Teamentfaltung - Wirkung	13
4 Authentische Entfaltung	16
5 Entscheidungsfindung	21
6 Führungsverhalten	23
7 Authentisches Verhalten	25
8 Motivation und Kognition	26
9+10 Entwicklungspotenziale	28

Verfasst von Andreas Ehart © 2014 - Alle Rechte vorbehalten  
Alle Texte dieses Manuals sowie die Texte des GeniusReports sind urheberrechtlich geschützt.

Der GeniusReport ist ein Produkt und eine Entwicklung der 64keys Media GmbH.  
® „Genius-Report“ ist eine weltweit registrierte Marke der 64keys Media GmbH.

**VORWEG:**

## WORAUF DER GENIUS-REPORT BERUHT

Der GeniusReport wird ausschließlich aus den möglichst exakten Geburtsdaten eines Menschen erstellt.

Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass die Welt, in der wir uns bewegen, durch eine mathematische Matrix definiert ist, die durch einen binären Code aus Nullen und Einsen darstellbar ist.

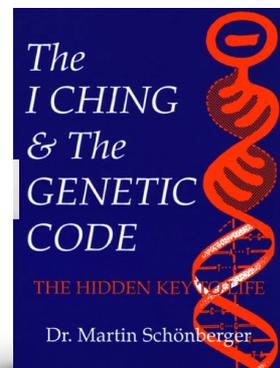
Der Nobelpreisträger für Physik 1999, Gerardus 't Hooft, beschreibt dies im „Holografischen Prinzip“.

Die DNS, also die genetische Erbinformation, die den Bauplan für jedes Leben darstellt, entspricht in ihrem Wesen ebenfalls einem binären Code.

Unter der Annahme, dass wir uns in einem Raum-Zeit-Kontinuum bewegen, in dem es über die erklärbaren Kausalitäten hinaus auch derzeit noch unerklärbare Synchronizitäten gibt, entspricht dabei jeder Zeitpunkt einem Informationszustand in dieser Matrix.

Der Informationszustand in unserem Bezugssystem - das ist unser Planetensystem - lässt sich daher durch die Berechnung der Planetenstände zu einem gewissen Zeitpunkt errechnen. Es scheint so zu sein, dass dieser Informationszustand zum Geburtszeitpunkt direkt mit den Wesenszügen eines Menschen in Zusammenhang steht. Ein Umstand, auf dem auch die Astrologie beruht. Wobei dies nicht durch Kausalität (Ursache - Wirkung) erklärt werden kann (weil du am 12.1.1970 geboren wurdest, bist du ...), sondern nur aus dem Blickwinkel von Synchronizitäten, sowie einer fraktalen, holografischen Gesamtheit zu verstehen ist.

Für die Berechnung eines GeniusReports werden astronomische Konstellationen in Bezug zu den 64 Hexagrammen des chinesischen I-Gings gebracht. Das I-Ging, eine Jahrtausende alte „Wandlungsphilosophie“ korreliert dabei zu 100% mit der Struktur der menschlichen DNS. Dies wurde bereits in den 1950er Jahren von der Wissenschaft entdeckt und nachgewiesen. (Vgl. Dr. Martin Schönberger „The I CHING & The GENETIC CODE - The Hidden Key to Life“)



Auch wenn das alles von einem wissenschaftlichen Verstand noch sehr kritisch betrachtet werden kann, so sind die exakten Aussagen und Ergebnisse, die durch den GeniusReport ausgedrückt werden, doch evident. Die Frage ist also nicht, ob die Genius-Methode ihre Wissenschaftlichkeit beweisen kann, sondern: „Warum ist die Wissenschaft noch nicht in der Lage zu erklären, warum diese Korrelationen bestehen und warum die Aussagen jedes GeniusReport so treffend sind?“

**Was für dich relevant ist:**

**Stellt der GeniusReport einen Nutzen, Mehrwert und Erkenntnisgewinn für dich dar?**

**Wenn dem so ist, bleibt die Frage, ob die Wissenschaft erklären kann warum das so ist, für dich sekundär.**

Denn:

*„The proof of the pudding, is in the eating“*

## WAS DEN GENIUS-REPORT UNVERGLEICHLICH MACHT

Jede konventionelle Potenzialanalyse und jeder Persönlichkeitstest beruht darauf, dass durch die Beantwortung eines Fragebogens Rückschlüsse auf das Verhalten und die Potenziale eines Menschen gezogen werden. Manche Methoden vergleichen die individuellen Ergebnisse dann mit empirisch ermittelten Bevölkerungsnormwerten und treffen an Hand der Abweichungen von der Norm Aussagen.

Je nach der Qualität der verwendeten Fragen-Methodik sind die Ergebnisse dann mehr oder weniger aussagekräftig.

Wenn ich einen Menschen befrage, so erhalte ich immer Antworten, die aus der jeweiligen Sozialisierung eines Menschen resultieren und auch von der momentanen Verfassung des Probanden abhängig sind.

Der GeniusReport analysiert im Unterschied dazu den Wesenskern eines Menschen, der unabhängig von der sozialisierten Prägung ein Leben lang gleich bleibt.

Die Genius-Methode geht also NICHT davon aus, dass jeder Mensch alles werden und tun kann, was er möchte oder wofür er sozialisiert wurde.

Oder bist du der Meinung, dass Sigmund Freud und Arnold Schwarzenegger bei gleicher Sozialisierung die gleichen Potenziale gehabt hätten?

Jeder, der Kinder hat weiß, dass es bereits von Geburt an auch zwischen Geschwistern essentielle Unterschiede gibt, die nicht oder nur graduell veränderbar sind.

**Die Genius-Methode geht davon aus, dass die Persönlichkeits-Disposition eines Menschen seine authentische Entfaltungsmöglichkeit spezialisiert. Jeder Mensch verfügt von Geburt an über sehr individuelle und unvergleichliche Talente und Verhaltensweisen, auf welche die jeweilige Sozialisierung dann nur „aufsetzt“.**

## INDIVIDUALITÄTSENTFALTUNG

Wäre es nicht schön und zeitgemäß, wenn sich jeder Mensch seinen individuellen Talenten und Potenzialen entsprechend entfalten könnte und jeder Mensch genau den Beruf ausübt, der seinen Talenten entspricht?

Wenn man also den „richtigen“ Menschen für eine spezielle Anforderung findet, anstatt einen dafür weniger geeigneten Menschen „in ein Jobprofil zu pressen“.

Um Menschen fördern zu können, das zu entfalten, was sie sind, muss man zuerst erkennen, was sie unvergleichlich macht.

Genau hier setzt die Genius-Methode an. Denn:

„Wenn ich jedem Menschen die Möglichkeit gebe, sich seinen echten Talenten entsprechend zu entfalten ist das Gesamtergebnis kreativer, produktiver und daher auch wirtschaftlich erfolgreicher.“

## EINE NEUE WIRTSCHAFT?

Stellen Sie sich das vor: Jeder Mensch darf sich bereits in der Ausbildung seiner Individualität entsprechend entwickeln.

Jedes so geförderte Individuum darf sich später in Leichtigkeit und Mühelosigkeit im Beruf befriedigend entfalten, weil der Job, den es macht, genau seinen Anlagen und Talenten entspricht.

Dann ist Arbeit kein Prozess von Anstrengung, Mühsal und Anpassung mehr.

Dann ist Arbeit auch nicht mehr krankmachend und ausbrennend, sondern beflügelnd und motivierend.

**Welches Unternehmen wird in Zukunft erfolgreicher sein?**

**Jenes, das versucht Menschen in Jobbeschreibungen zu pressen oder jenes, das Individualität und Kreativität nutzt und fördert?**

**Du und wir wissen die Antwort!**

## DIE FORMULIERUNGEN IM GENIUS-REPORT

Die Formulierungen im Genius-Report sind durchgängig in der Ich-Form verfasst. Alle Texte sind ressourcenorientiert gestaltet. Es werden also jeweils die positiven Seiten von Wesenszügen in den Vordergrund gestellt. Wobei natürlich klar ist, dass es überall wo Licht ist, auch Schatten gibt.

In Summe ist der Genius-Report also ein ungestresstes „Idealbild“ des jeweiligen Menschen. Dadurch wird auch sehr klar, welche individuellen Entwicklungspotenziale und -möglichkeiten es gibt, sofern ein Mensch noch nicht durchgängig bei diesem authentischen Sein angekommen ist bzw. ihn die Sozialisierung hindert, dieses selbstbewusst und authentisch zu verkörpern.

## ERLÄUTERUNGEN ZUM GENIUS-REPORT

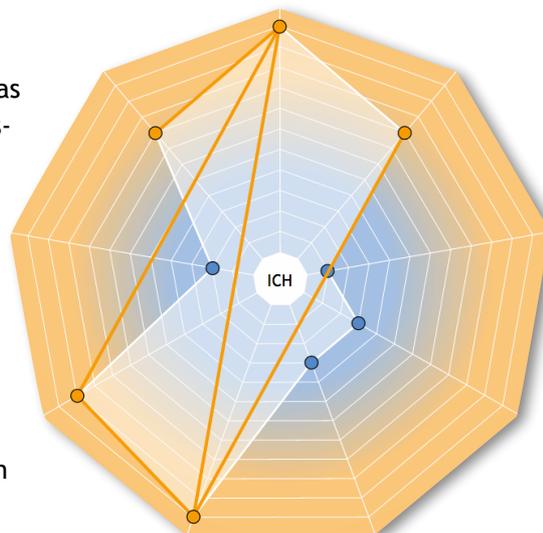


### DAS GENIUS-KRAFTFELD

Auf der ersten Seite des GeniusReports findest du das Genius-Kraftfeld. Es stellt dar, wie sich die 9 Genius-Aspekte in einem Menschen entfalten.

Dort, wo sich das weiße Kraftfeld weit nach außen öffnet, ist ein Mensch extravertiert und kann auf andere in dem betreffenden Aspekt wirken.

Dort, wo sich das Kraftfeld weniger stark nach außen ausdehnt, wird ein Mensch stärker von anderen Menschen bzw. seiner Umgebung beeinflusst bzw. kann er andere in den betreffenden Aspekten wahrnehmen.



Die Ausdehnung des Kraftfeldes beschreibt in keiner Weise, ein „besser oder schlechter“ oder ein „mehr oder weniger“. Es wird lediglich der Modus, in dem sich ein Aspekt entfaltet, daraus sichtbar.

Jemand mit einem Kraftfeld, das sich nahe um den Mittelpunkt ausdehnt ist empathischer, jemand mit weitem Kraftfeld ist tendenziell festgelegter in seinem Verhalten. Beides sind Qualitäten, die gleich wichtig und wertvoll sind.

Die Schriftfarbe der einzelnen Aspekte hat eine wichtige Bedeutung.

Bei Aspekten in **DUNKELORANGER** Schriftfarbe handelt es sich um Aspekte, die sich durch ihre innewohnende Energetik in Richtung einer **HANDLUNG** entfalten wollen.

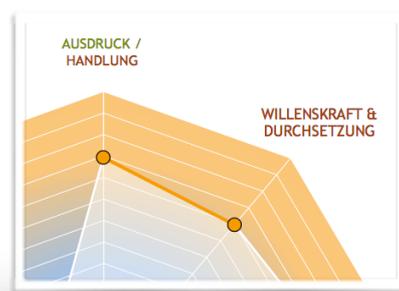
Bei Aspekten in **GRÜNER** Schrift handelt es sich um Aspekte, die sich eher in einem verbalen **AUSDRUCK** zeigen.

#### KRAFTFELD-BEISPIELE:

Die orangefarbenen Linien, welche einzelne Punkte verbinden zeigen, welche Aspekte miteinander verbunden sind und zusammenwirken.

#### Beispiel 1:

Hier ist die **WILLENSKRAFT** mit der **HANDLUNG** in Verbindung. Das heißt, dass hier eine selbstbestimmte Handlung, angetrieben durch eine stark ausgeprägte Willenskraft erfolgen kann.



Beispiel 2:

Aspekt **KONZEPTE & IDEEN** mit dem **AUSDRUCK** verbunden. Das bedeutet, dass Konzepte und Ideen ausgedrückt werden, aber nicht notwendigerweise auch in eine Handlung münden müssen.

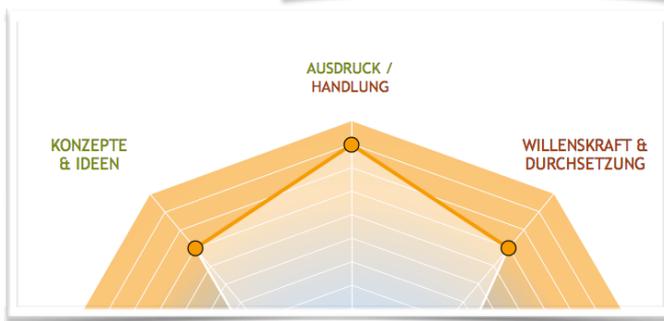


Beispiel 3:

**WILLENSKRAFT** mit der **HANDLUNG** und der Aspekt **KONZEPTE UND IDEEN** mit dem **AUSDRUCK** in Verbindung.

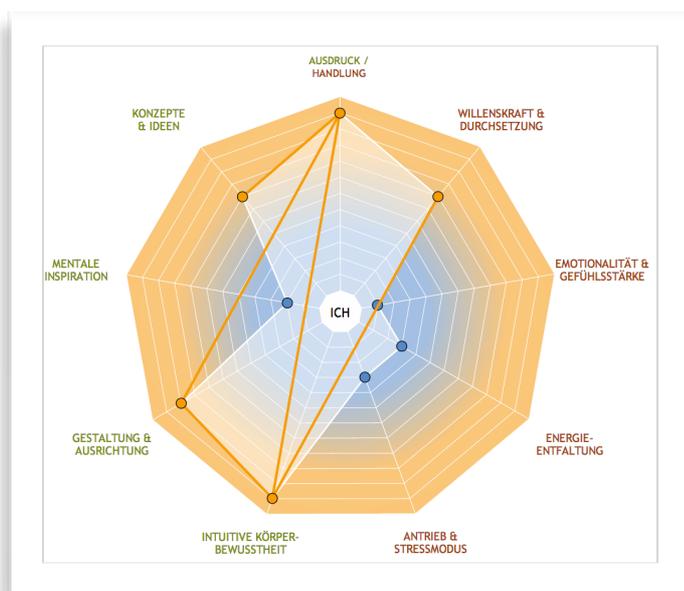
Hier münden also **KONZEPTE UND IDEEN** und **WILLENSKRAFT** zusammen in **AUSDRUCK** und **HANDLUNG** und wirken gemeinsam.

Diesen Menschen könnte man also so beschreiben, dass er entsprechend seiner mentalen Konzepte & Ideen willentlich handelt.



Beispiel 4:

Etwas komplexer ist es hier:



Es wird eine **WILLENSKRAFT**, gefiltert, durch eine **INTUITIVE BEWUSSTHEIT** beeinflusst und zeigt sich dann in einer **gestaltenden HANDLUNG** oder einen **AUSDRUCK**, der auch noch mit den **KONZEPTE UND IDEEN** in Einklang sein sollte. Umgekehrt kann hier ein Konzept oder eine Intuition auch die **WILLENSKRAFT** beeinflussen.

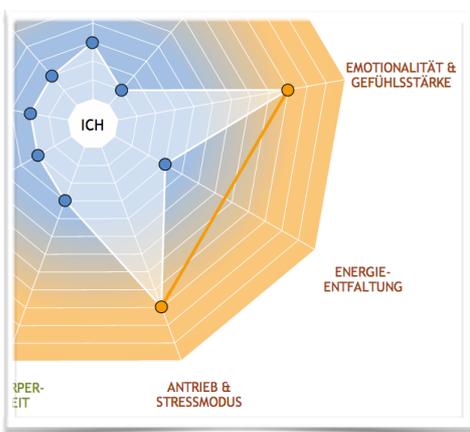
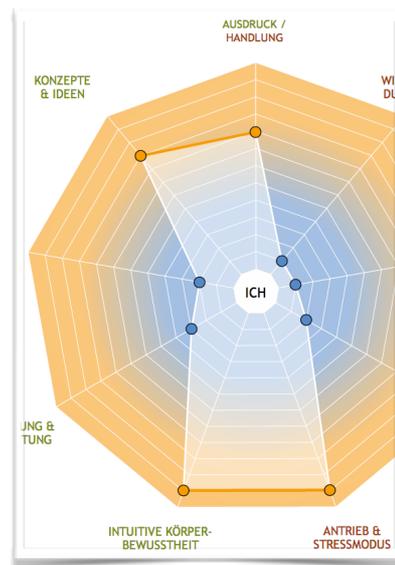
Nimmt man hier noch die „wahrnehmenden“ Aspekte in die Betrachtung dazu könnte man sagen:

Je nach Antrieb, Emotion, Energie und mentaler Inspiration aus der Umgebung wird dieser Mensch Konzepte und Ideen entwickeln, die in eine durch Willenskraft angetriebene, mit der eigenen intuitiven Bewusstheit in Einklang befindliche, gestalterische Handlung münden.

**Beispiel 5:**

Hier sehen wir, dass einerseits **ANTRIEB** und **INTUITION** zusammenwirken und andererseits auch **KONZEPTE & IDEEN** mit dem **AUSDRUCK** verbunden sind, diese beiden Bereiche aber unabhängig von einander arbeiten.

Hier spielen die Einflüsse aus der Umgebung eine große Rolle. Denn jede Handlung und jeder Ausdruck wird davon abhängig sein, welche Emotionen, welche Energien, welche Willenskraft etc. aus der Umgebung einwirken. Das heißt auch, dass eine Handlung eventuell nicht sehr unmittelbar erfolgt, sondern erst reifen muss.



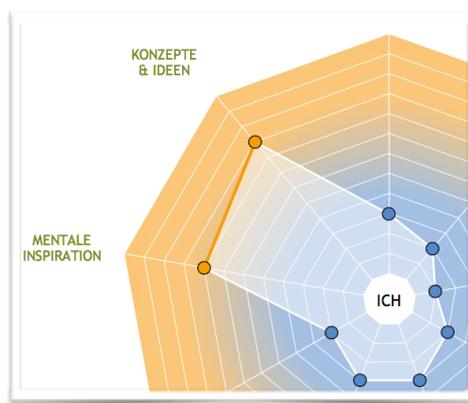
**Beispiel 6:**

Hier sehen wir ein Genius-Kraftfeld, das sehr offen für äußere Einflüsse ist. Je nachdem, wie diese Einflüsse beschaffen sind, wird dieser Mensch einen **ANTRIEB** sowie **EMOTIONEN UND GEFÜHLE** entwickeln, die dann wiederum auf die Umgebung wirken, aber nicht unbedingt in einen **AUSDRUCK** oder in eine **HANDLUNG** münden müssen.

In diesen Beispielen wird deutlich, dass das Genius-Kraftfeld sehr viel über das Verhalten von Menschen aussagen kann.

Es zeigt, in welchen Aspekten das Verhalten eines Menschen von äußeren Einflüssen abhängig ist und es zeigt auch, welche Wirkung ein Mensch dann wiederum auf seine Umgebung haben kann.

Es zeigt, ob ein Mensch eher ein **Handlungsspezialist**, ein **Ausdrucksspezialist**, ein **Wahrnehmungsspezialist** oder auch ein Spezialist dafür ist, andere mental zu inspirieren, wie in diesem Beispiel:



Die Analyse dieser Dynamik ist wesentlicher Bestandteil von Teamanalysen und -beratungen, die mit der Genius-Methode gemacht werden können.

## Die 9 Genius-Aspekte:

### ANTRIEB UND STRESSMODUS:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass jemand in seinem existenziellen Antrieb sehr selbstbestimmt ist und sich selbst Druck macht. Hingegen kann man so einem Menschen nicht so leicht von außen Druck machen. Er wird sein Leben und seine Arbeit eher in eigenem Tempo gestalten. Manchmal sehr schnell, manchmal eher gemächlich.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch in seinem natürlichen Modus sehr entspannt und frei von Druck ist, auf äußeren Druck aber stark reagieren kann, z.B. mit starker Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit. Für solche Menschen ist es wichtig, sich nicht allzu sehr stressen zu lassen, sondern das eigene Arbeitstempo zu finden und sich auch Entspannungsphasen zu gönnen.

### ENERGIEENTFALTUNG:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass ein Mensch über sprudelnde Energie und Lebenskraft verfügt und er diese selbstbestimmt einsetzen möchte. Dabei spielt die Effizienz des Energieeinsatzes nicht immer die wichtigste Rolle, sondern es geht in erster Linie um befriedigenden Einsatz der Energie.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch gut wahrnehmen kann, wofür andere Menschen Energie haben und wie sie diese einsetzen möchten. Wenn diese Wahrnehmung berücksichtigt wird kann sie gut eingesetzt werden, um andere zu lenken. Der Einsatz der eigenen Lebenskraft wird nach Möglichkeit effizient erfolgen.

### EMOTIONALITÄT UND GEFÜHLSTÄRKE:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass ein Mensch über ein reiches Gefühlsleben und wechselnde Emotionen verfügt. Aktivitäten und Entscheidungen werden immer von diesen Emotionen beeinflusst.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch sehr gut wahrnehmen kann, welche Emotionen andere haben. Wenn auf diese Wahrnehmung reagiert wird kann es sein, dass dieser Mensch selbst als emotional erscheint, es aber in Wahrheit nur eine Verstärkung externer Emotionen ist. Der natürliche Modus dieses Menschen ist ein emotional ausgeglichener und heiterer.

### WILLENSKRAFT UND DURCHSETZUNG:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass ein Mensch über ein starkes Selbstbewusstsein verfügt und seinen Willen gut durchsetzen kann. Es ist auch die Fähigkeit, mit Materie gut umzugehen und zu wissen, wie der Einsatz von Ressourcen eine optimale Wirkung entfalten kann.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch sehr gut wahrnehmen kann, wofür andere Willenskraft haben und wer für gemeinsame Projekte welche willentlichen Beiträge leisten kann.

### AUSDRUCK UND HANDLUNG:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung kann zwei unterschiedliche Bedeutungen haben. Wenn dieser Aspekt mit einer Kraftquelle (orangefarbiger Aspekt) verbunden ist, kann jederzeit in einer bestimmten Weise gehandelt werden (**Handlungsspezialist**). Wenn der Aspekt mit einem grünen Aspekt verbunden ist, so kann jederzeit in einer bestimmten Weise gesprochen werden, was aber nicht unbedingt auch in eine Handlung münden muss (**Ausdrucksspezialist**).
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch seinen Ausdruck und seine Handlungen gut situativ an die Erfordernisse und an den jeweiligen Kontext anpassen kann.

### KONZEPTE UND IDEEN:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass der Verstand dieses Menschen gerne Konzepte erstellt oder Ideen formuliert. Einem Menschen mit dieser Ausprägung ist es auch wichtig, dass seine Meinungen und Ideen gehört und verstanden werden.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch offen ist für Konzepte und Ideen anderer und diese gut auf ihre Sinnhaftigkeit und Relevanz überprüfen kann. Dies ist ein Verstand, der gut lernen kann, weil er im Verstehen nicht spezialisiert/ eingeschränkt ist.

### MENTALE INSPIRATION:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass in diesem Menschen starke mentale Prozesse ablaufen und inspirierende Fragen und Thesen entstehen.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch sehr gut wahrnehmen kann, welche Fragen andere beschäftigen und was inspirierend sein kann.

### GESTALTUNG UND AUSRICHTUNG:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch sehr genau weiß, welche Ausrichtung ihm gut entspricht und wie zielführende Prozesse gestaltet werden können. Es bedeutet auch die Fähigkeit, andere Menschen anzuziehen und für die eigene Richtung zu gewinnen.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch gut wahrnehmen kann, welche Richtung und welche Gestaltung in einer gewissen Situation zielführend ist und die Anpassungsfähigkeit, sich danach auszurichten.

### INTUITIVE KÖRPERBEWUSSTHEIT:

- Eine weit nach außen reichende Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch über eine starke Intuition und eine gute Körperbewusstheit verfügt. Dies kann für andere Menschen Sicherheit ausstrahlen und Wohlbefinden vermitteln.
- Eine näher am Mittelpunkt befindliche Ausprägung bedeutet, dass dieser Mensch gut wahrnehmen kann, was körperliche Sicherheit vermittelt und wer über eine gute Intuition verfügt. Diese Wahrnehmungsfähigkeit ermöglicht es auch, die körperliche Verfassung oder Ängste anderer zu spüren.



## SPEZIALISIERUNGEN

Die Texte auf Seite 2 des GeniusReports sollten weitgehend selbsterklärend sein. Es werden hier die wichtigsten Wesenszüge, Begabungen und Talente beschrieben, die diesem Menschen immer zur Verfügung stehen.

Was sich von Mensch zu Mensch unterscheiden kann ist die Anzahl der Spezialisierungen.

Auch hier gilt wieder:

Mehr oder weniger Texte sind nicht besser oder schlechter.

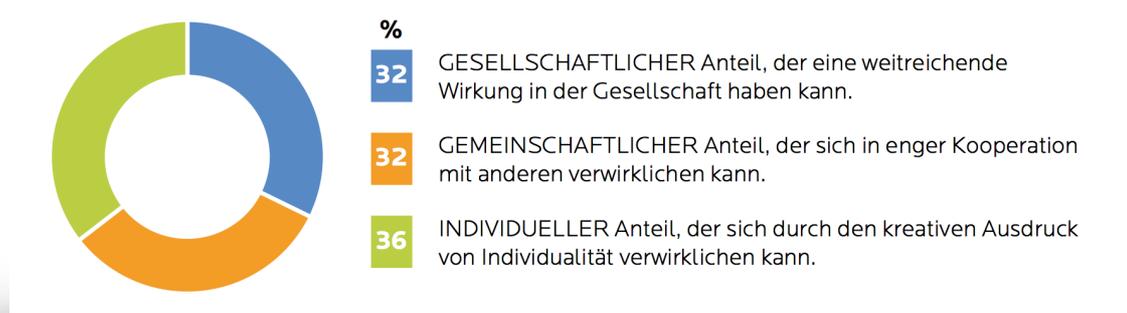
Je mehr Texte und damit fixe Spezialisierungen, desto höher ist der Spezialisierungsgrad eines Menschen auf jene beschriebenen Talente.

Bei weniger Texten und damit weniger fixen Spezialisierungen, ist die Wahrnehmungsfähigkeit höher und die Entfaltung stark abhängig vom jeweiligen Kontext.

Die Ausdehnung des Genius-Kraftfeldes auf Seite 1 und die Anzahl der Spezialisierungen hängen direkt zusammen. Jede orangefarbige Verbindungslinie im Genius-Kraftfeld repräsentiert mindestens eine Spezialisierung.

## 3 VERWIRKLICHUNG - TEAMENTFALTUNG - WIRKUNG

### 3.1 WIE ICH MICH VERWIRKLICHEN KANN



Diese Grafik zeigt in %-Angaben, ob sich ein Mensch individuell, in Gemeinschaften oder in der Gesellschaft verwirklichen möchte oder kann.

Ein hoher **individueller Anteil** bedeutet, dass es diesem Menschen wichtig ist, Aufgaben auf seine eigene kreative Weise zu erledigen.

Ein hoher **gemeinschaftlicher Anteil** weist darauf hin, dass dieser Mensch sich in loyalen Gemeinschaften mit Gleichgesinnten gut entfalten kann und diese (familiären) Gemeinschaften auch sucht.

Ein hoher **gesellschaftlicher Anteil** bedeutet, dass dieser Mensch eine weitreichende Wirkung in der Gesellschaft haben möchte oder haben kann.

Umgekehrt kann hier auch abgelesen werden, durch welchen Bereich ein Mensch wie stark beeinflussbar ist:

Ein **Individualist** lässt sich von anderen individualistischen Menschen beeinflussen.

Ein **gemeinschaftlich orientierter Mensch** ist offen dafür, sich durch die Werte und Prinzipien von Gemeinschaften prägen zu lassen.

Ein **gesellschaftlich orientierter Mensch** ist offen für die Prägung durch die gesellschaftlichen Trends, den Zeitgeist und kollektiven Medien.

## 3.2 WIE ICH MICH IN TEAMS ENTFALTEN KANN

Der Genius-Report unterscheidet 9 Teamtypen:

**„INITIATOR“, eigenständig, effektiv, ergebnisorientiert**

Ich ziehe es vor, sehr eigenständig an Aufgaben zu arbeiten und die Ergebnisse dann in Teamprozesse einzubringen. Dabei ist das Feedback der anderen für mich wichtig und ich kann dieses in meine ergebnisorientierte Arbeit einfließen lassen. Langwierige oder unproduktive Teamprozesse meide ich nach Möglichkeit.

**„TEAMWORKER“, präsent, kooperativ, prozessorientiert**

Für mich ist Teamarbeit ein sehr geeigneter Arbeitsmodus. Mir ist der Austausch mit anderen wichtig und ich weiß, dass in Teams Ergebnisse entstehen, die ich alleine nicht erreichen würde. Ich fühle mich in der Teamarbeit wohl und habe eine gute Präsenz in Teams. Wobei es natürlich immer auch auf die richtige Zusammenstellung des Teams ankommt, ob ich mich gut darin entfalten kann.

**„TEAMSUPPORTER“, unterstützend, kommunikativ, prozessorientiert**

Ich kann in der Arbeit in Teams gute Beiträge leisten und den Teamprozess unterstützen. Für mich ist temporäre Teamarbeit dann befriedigend, wenn alle an einem Strang ziehen und gute Ergebnisse erreicht werden können. Dabei ist es mir nicht unbedingt wichtig, eine Führungsrolle im Teamprozess zu haben.

**„TEAMGUIDE“, koordinierend, empathisch, effizient**

Für mich ist Teamarbeit dann produktiv, wenn ich mich mit meinen Beiträgen gut einbringen kann und diese Beiträge auch anerkannt werden. Ich achte in der Teamarbeit auf Effizienz und mir ist es auch wichtig, dass sich jedes Teammitglied befriedigend entfalten kann.

**„KOORDINATOR“, koordinierend, reflektierend, urteilsfähig**

Ich bin in der Teamarbeit eher zurückhaltend und greife nur ein, wenn ich merke, dass das Team in eine falsche Richtung unterwegs ist oder die Produktivität und der Erfolg in Gefahr sind. Dann kann ich meine Beiträge lenkend einbringen.

**„MACHER“, effektiv, aktivierend, umsetzungsorientiert**

Ich sitze gerne als Experte in Teams, um wahrzunehmen, welche Beiträge ich für den Teamerfolg leisten kann. In der Umsetzung bin ich dann lieber für mich, um meine Aufgaben zügig erledigen zu können. Wenn Teamprozesse oder Besprechungen zu lange dauern, kann ich ungeduldig sein oder mich gleichzeitig mit etwas anderem beschäftigen.

**„TEAMLEADER“, präsent, aktivierend, umsetzungsorientiert**

In der Teamarbeit bin ich sehr präsent und versuche, den Prozess energievoll voranzutreiben. Daher kann ich auch zu Ungeduld neigen und dazu tendieren, selbst sehr viel Arbeit zu übernehmen. Mein Anteil am Teamergebnis ist meist ein wichtiger.

**„EXPERTE“, individuell, spezialisiert, einbringend**

In Teamprozessen kann ich mich gut einbringen, wenngleich Teamarbeit auf Dauer nicht mein bevorzugter Arbeitsmodus ist. Ich arbeite gerne in meinem energiereichen Tempo und auf meine individuelle Weise. Oft bin ich in Teams gefragt, meine Expertise einzubringen.

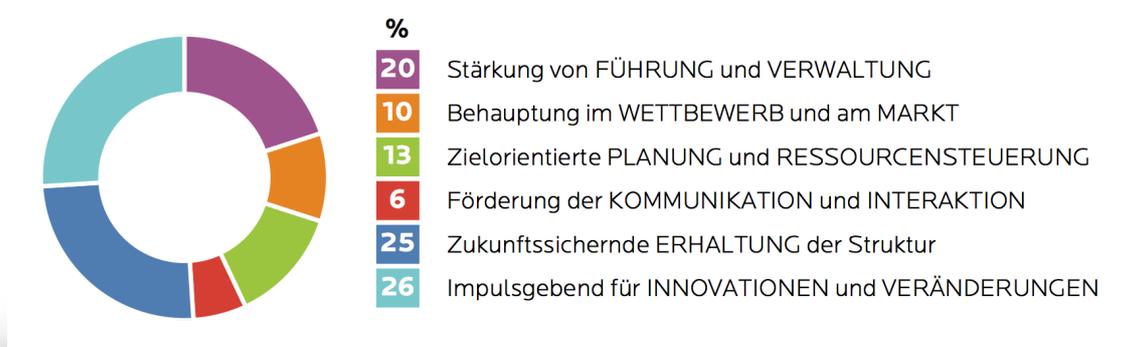
**„BEOBACHTER“, beobachtend, reflektierend, freigeistig**

Ich kann die Energie und Stimmung in Teams sehr gut wahrnehmen und bringe diese Wahrnehmungen auch gerne ein. Ich bevorzuge es aber, den Überblick auf das Große und Ganze zu haben. Deshalb ist Teamarbeit in fixen Teams nur temporär für mich passend und ich ziehe eher ungebundene und abwechslungsreiche Rollen vor.

### 3.3 MEINE POWERBASE (welche organisationalen Kräfte ich stärke)

Der Genius-Report unterscheidet 6 Bereiche einer Organisation, auf die ein Mensch durch seine Anwesenheit Einfluss ausüben kann. Dieser Einfluss ist aber nicht so zu verstehen, dass derjenige selbst in diesem Bereich aktiv werden muss, oder dass es hier um eine persönliche Qualität oder Fähigkeit geht, sondern dass er - allein durch seine Gegenwart - den betreffenden Bereich in einer Organisation stärkt.

Ein geringer Wert in einem Aspekt, wie in diesem Beispiel „Förderung der Kommunikation und Interaktion“ bedeutet also nicht, dass dieser Mensch nicht kommunikativ ist, es bedeutet nur, dass dieser Mensch eine geringere Wirkung in diesem Bereich auf eine Organisation hat, als etwa im Bereich Innovation.



Der Begriff „POWERBASE“ ist in Beratungen von Organisationen von zentraler Bedeutung. Die Powerbase eines Menschen ist der am stärksten ausgeprägte Bereich. Damit stützt die Powerbase jene Personen in einer Organisation mit der gleichen Powerbase. In diesem Beispiel sind es, etwa gleich stark, die Bereiche INNOVATION und ERHALTUNG.

Jeder Chef tendiert intuitiv dazu, Mitarbeiter mit gleicher oder ähnlicher Powerbase, wie er sie selbst hat, zu engagieren bzw. zu fördern. Das ist grundsätzlich gut, weil er dadurch seine Position stärkt, aber andererseits die Ausgewogenheit in der Organisation gefährdet und manche Bereiche möglicherweise vernachlässigt werden. Jede Organisation sollte eine möglichst ausgeglichene Powerbase aufweisen, wobei es auch wichtig ist, dass der Chef in seiner Powerbase gestützt wird.

Kommt es zu einem Wechsel in der Führungsposition, so kann dies daher zu wesentlichen Veränderungen in der Mitarbeiterhierarchie kommen, weil jede neue Führungskraft intuitiv jene Mitarbeiter mit ähnlicher Powerbase stärker fördert.

Das ist ein Aspekt, der bei jedem Führungswechsel spürbar wird und dem daher auch im Recruiting Beachtung geschenkt werden sollte.

## 4

## WIE ICH MICH AUTHENTISCH ENTFALTEN KANN

## 4.1 MEIN TALENTEPROFIL



Das TALENTEPROFIL eines Menschen zeigt, in welchen Bereichen sich jemand mehr oder weniger stark einbringen und entfalten kann und worauf der Fokus gerichtet ist. Das größte Talent ist zugleich jenes Talent, das im Laufe des Lebens verfeinert werden kann.

Die 6 Bereiche des Talenteprofils bilden von unten nach oben gelesen die Stufen jedes Wertschöpfungsprozesses ab:

Zuerst wird **analysiert** und es werden die Grundlagen und zur Verfügung stehenden Ressourcen untersucht. Dann wird ein Produkt oder eine Dienstleistung **entwickelt**. Dann wird **realisiert** bzw. es erfolgt die Produktion. Wenn Produkte oder Dienstleistungen zur Verfügung stehen, werden diese dem Kunden im direkten **Kontakt** angeboten und verkauft. Wenn dies erfolgreich ist, kann eine weitere **Verbreitung** am Markt erfolgen und es kann auch in neue Märkte expandiert werden. Etwas außerhalb des Wertschöpfungsprozesses steht die Stufe **Transformation**, in der gefragt wird, welchen Sinn ein Handeln hat bzw. wie dieses Handeln in neuer, besserer oder anderer Weise erfolgen kann.

Stichworte zum Talent „ANALYSE“:

ressourcenorientiert, Grundlagen schaffend, absichernd, investigativ  
z.B. Einkauf, Recherche, Forschung, Projektierung

Stichworte zum Talent „ENTWICKLUNG“:

produktorientiert, qualitätsbewusst, passioniert, anwenderbezogen  
z.B. Kreation, Gestaltung, Design, Perfektionierung, Erfindergeist

Stichworte zum Talent „REALISIERUNG“:

aktionsorientiert, strategisch, erprobend, verbessernd  
z.B. Produktion, Umsetzung, Anwendung, Materialisierung

Stichworte zum Talent „KONTAKT“:

kundenorientiert, empathisch, einfühlsam, persönlich  
z.B. Verkauf, Kundenservice, Kommunikation, Betreuung

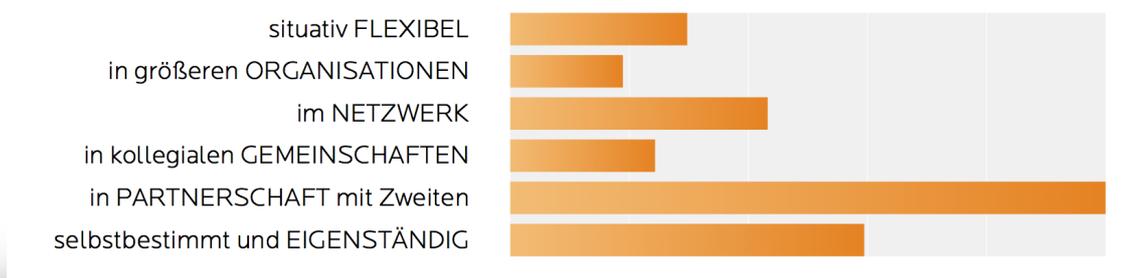
Stichworte zum Talent „VERBREITUNG“:

marktorientiert, expansiv, erobernd, praktisch, realistisch, global  
z.B. Medien, Marketing, PR, Werbung, Vertrieb, Verwaltung

Stichworte zum Talent „TRANSFORMATION“:

sinnorientiert, visionär, individuell, verändernd, humanitär, philanthropisch  
z.B. Personalentwicklung, soziale Berufe, außerhalb der Wertschöpfungskette

#### 4.2 MEIN KOOPERATIONSPROFIL



Jeder Mensch verhält sich in unterschiedlichen Kooperationsformen anders.

Für manche Menschen ist z.B. eine überwiegende Arbeit als Einzelkämpfer förderlich, andere können sich am besten mit einem Zweiten oder in größeren Organisationen entfalten.

Das Kooperationsprofil zeigt, welche Formen der Zusammenarbeit auf Dauer für einen Menschen förderlich sind, bzw. in welchem Kooperationsmodus die Talente am besten entfaltet werden können.

Natürlich kann jeder Mensch in jedem Kooperationsmodus arbeiten, wenn dies die Umstände erfordern. Und es braucht im Leben natürlich auch diese Flexibilität. Aber wenn jemand weiß, dass er z.B. in der Partnerschaft mit einem Zweiten die produktivsten Ergebnisse erzielt, kann man den Schwerpunkt der Kooperationsform danach ausrichten.

Die 6 Kooperationsmodi und die jeweiligen Analysetexte aus dem GeniusReport:

**selbstbestimmt und EIGENSTÄNDIG:**

Ich kann mich am besten entfalten, wenn ich meine Aufgaben selbstbestimmt und eigenständig erfüllen kann. Ich kann mich sehr gut selbst motivieren, mir selbst Ziele setzen und mir übertragene Arbeiten eigenverantwortlich erledigen.

**in PARTNERSCHAFT mit einem Zweiten**

Ich kann mich am besten in der Arbeit mit einem zweiten Menschen entfalten. Dies können, je nach Aufgabenstellung, auch jeweils unterschiedliche, spezialisierte Personen sein. Der enge Austausch mit einem Zweiten ist für mich inspirierend und produktiv.

**in kollegialen GEMEINSCHAFTEN**

Ich kann mich in der kollegialen Kooperation in Gemeinschaften optimal entfalten. Ich mag Gruppenprozesse und die gegenseitige Unterstützung in einem familiären Arbeitsumfeld. Für mich sind in der Kooperation gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung besonders wichtig.

**im NETZWERK**

Ich kann mich sehr gut in Netzwerken entfalten, in denen eigenständige Menschen in wechselnder Kooperation kontextbezogen zusammenarbeiten. Besonders gut gelingt das für mich dann, wenn ich zu den Kooperationspartner eine freundschaftliche Beziehung habe.

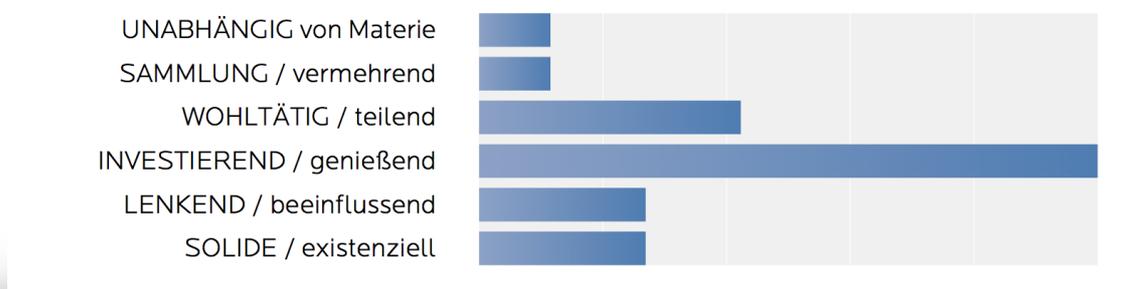
**in größeren ORGANISATIONEN**

Ich kann meine Talente am besten in der Kooperation in größeren Organisationen entfalten. Ich schätze arbeitsteilige Prozesse, in denen jeder seinen definierten Arbeits- und Verantwortungsbereich hat und diszipliniert übergeordnete Ziele und Interessen verfolgt.

**situativ FLEXIBEL**

Ich kann mich in jedem Kooperationsmodus gut entfalten, weil es mir wichtig ist, flexibel zu sein und mich situativ in Kooperationen einzubringen. Dadurch kann ich auch eine weitreichende kollektive Wirkung entfalten.

## 4.3 UMGANG MIT MATERIELLEN RESSOURCEN



In diesem Analyseteil geht es darum, wie sich für einen Menschen Wohlstand und materielle Prosperität entfalten.

Es geht hier aber nicht darum, wie man zu möglichst vielen Ressourcen kommt, sondern darum, was der authentische Modus ist, wie man Materie zum Fließen bringt und wie ein Mensch materielle Ressourcen verwendet bzw. wie er damit umgeht.

**SOLIDE / existenziell**

Jemand mit hohen Werten in diesem Aspekt wird immer trachten, eine solide materielle Basis in seinem Leben zu haben. Prosperität entsteht hier, wenn die materielle Existenz abgesichert und gut fundiert ist, Reserven existieren, ein guter Überblick über Ausgaben/Einnahmen besteht und keine großen Risiken eingegangen werden. In diesem Modus schläft man ruhiger ohne große Verbindlichkeiten und man leistet sich nur das, was man auch verdient hat.

Der Analysetext dazu lautet:

*Mir ist es wichtig, einen soliden Überblick über Einnahmen und Ausgaben zu haben. Das ist die Basis für meine existenzielle Sicherheit. Gleichgültig über wie viele Mittel ich verfüge, bleibe ich vorsichtig und risikobewusst. Geld gebe ich nur für Dinge aus, die ich mir wirklich leisten kann.*

**LENKEND / beeinflussend**

Prosperität entsteht hier, wenn fremde Ressourcen gelenkt werden können. Dann können auch die eigenen materiellen Bedürfnisse befriedigt werden. Es geht also nicht darum, selbst große Reserven zu haben, sondern Einfluss darauf zu haben, wie andere ihre Ressourcen verwenden.

Der Analysetext dazu lautet:

*Ich verstehe es, Ressourcen sehr geschickt zu lenken. Es geht mir dabei nicht darum, selbst viel zu besitzen, sondern darum, dass Ressourcen effektiv und im Sinne der jeweiligen Ziele eingesetzt werden. Auf diese Weise entfaltet sich auch für mich Wohlstand.*

**INVESTIEREND / genießend**

Förderlich ist es, wenn zur Verfügung stehende Mittel klug investiert werden. Das kann über persönliche Mittel auch hinausgehen (z.B. in Form von Krediten). Denn in diesem Modus kann man die Zinsen mit geschickten Investitionen und Risikobereitschaft auch erwirtschaften und sich darüber hinaus auch noch einen genießenden Lebensstil ermöglichen.

Der Analysetext dazu lautet:

*Ich weiß, dass Ressourcen ihren größten Wert entfalten, wenn man diese richtig investiert und so weiteres Wachstum ermöglicht und neuer Nutzen generiert wird. Ich kann dabei mit Risiko gut umgehen und verstehe es auch, die Erträge der Investitionen zu genießen.*

**WOHLTÄTIG / teilend**

Hier entsteht Prosperität durch das großzügige Teilen mit Menschen, die weniger haben als man selbst. Durch das wohltätige Teilen strömen Ressourcen immer ausreichend nach. Der soziale Blick ist hier hilfreich um zu erkennen, wer die Zuwendung eigener Mittel auch braucht und verdient.

Der Analysetext dazu lautet:

*Für mich bedeutet materieller Wohlstand, dass ich selbst über genügend Ressourcen verfüge, um diese auch mit anderen zu teilen, die weniger haben als ich. Auch für mich lohnt sich diese Haltung, weil kluges Teilen auch meinen Wohlstand begünstigt.*

**SAMMLUNG / vermehrend**

Prosperität bedeutet hier das Sammeln von Ressourcen und die Bildung von Rücklagen. Damit schläft es sich besser. Diese Ressourcen verschaffen auch Einfluss, weil andere darum wissen. Das Verhältnis von Sammeln und Fließen lassen sollte in einem guten Verhältnis zueinander stehen, weil sonst die Gefahr von Geiz entsteht.

Der Analysetext dazu lautet:

*Mir gibt es ein Gefühl von Sicherheit und Unabhängigkeit, wenn ich über ausreichende Ressourcen verfüge. Daher sammle ich materielle Mittel gerne, um Reserven zu haben. Wenn ich Ressourcen einsetze, so ist dies vom Prinzip der Sparsamkeit und Angemessenheit geprägt.*

**UNABHÄNGIG von Materie**

Der „Lebenskünstler“ ist frei von materiellen Anhaftungen. Freies "im Fluss sein" und "von der Hand in den Mund leben" bedeuten hier materielles Wohlergehen. Hier geht es also nicht um das Ansammeln von Reserven, sondern um das elementare Lebensprinzip genau das haben, was gerade gebraucht wird.

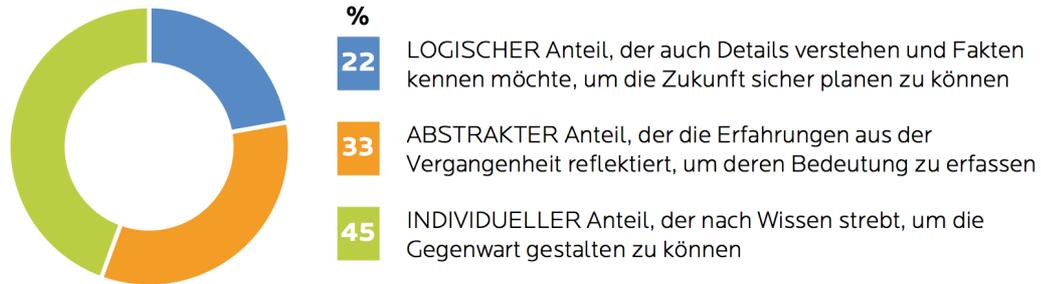
Der Analysetext dazu lautet:

*Mein Umgang mit Ressourcen ist davon geprägt, dass ich gerne von Geld und materiellen Dingen unabhängig bin. Ich verwende Ressourcen so, wie diese verfügbar sind. Denn Ressourcen sind nicht dazu da, um sie zu horten, sondern dazu, sie natürlich fließen zu lassen.*

## 5

## ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

## 5.1 DIE FUNKTIONSWEISE MEINES VERSTANDES



Der Verstand und die Informationsverarbeitung (Kognition) jedes Menschen setzen sich aus 3 Faktoren zusammen.

Der **logische Anteil** versucht, Vorgänge nach dem Ursache/Wirkung-Prinzip zu verstehen und in kausale Zusammenhänge zu ordnen. Dieser Anteil ist für die Planung auf Basis von Fakten und Details zuständig.

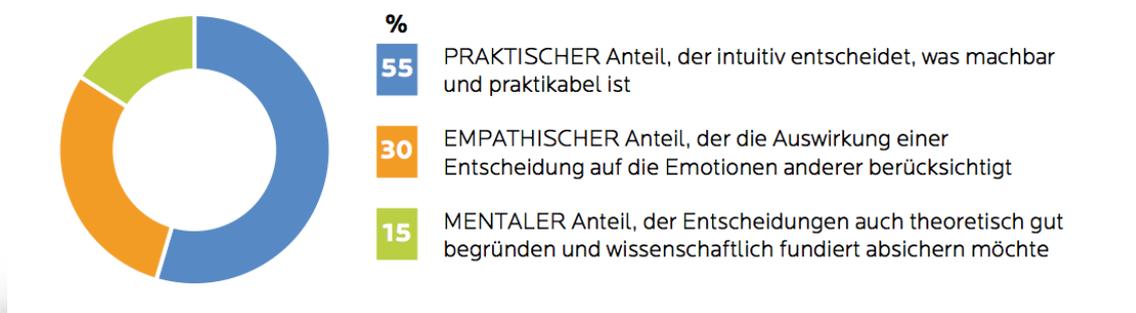
Ein hoher logischer Anteil lässt auf Organisationstalent, die starke Formulierung von Meinungen und eine ausgeprägte Überlebensorientierung schließen (linke Gehirnhälfte).

Der **abstrakte Anteil** versucht die Bedeutung von Erfahrungen zu erfassen. Dieser Anteil arbeitet nicht linear/kausal, wie der logische Anteil, sondern er denkt vernetzt/systemisch, bezieht eigene und fremde Emotionen stark ein, ist empathisch und erfahrungsorientiert. Ein hoher abstrakter Anteil lässt darauf schließen, dass hier eine starke Verarbeitung und Reflexion von vergangenen Erfahrungen stattfindet und ausgedrückt wird (rechte Gehirnhälfte).

Der **individuelle Anteil** ist bestrebt, Wissen zu erlangen und produziert auch individuelle Einsichten. Hier geht es weniger um Planung der Zukunft oder die Verarbeitung von vergangenen Erfahrungen, sondern um das Entstehen von individuellem Wissen im Jetzt. Wissen und Nichtwissen sind dabei immer subjektive Gegensätze. Ich weiß oder ich weiß nicht.

Ein hoher individueller Anteil lässt einerseits auf Wissensdurst schließen und bedeutet andererseits auch, dass hier individuelle Einsichten kreiert werden, deren Relevanz unterschiedlich sein kann. Kreativ, genial oder auch für andere nicht sofort verständlich.

## 5.2 DIE BASIS FÜR MEINE ENTSCHEIDUNGEN



Jede Entscheidung, die eine Mensch trifft, wird von 3 Faktoren beeinflusst.

Der **praktische Anteil** beurteilt, ob eine Entscheidung in eine realistische, machbare Handlung oder zu einem vorhersehbaren Ergebnis führt. Der praktische Anteil ist stark mit der Intuition und dem Instinkt verknüpft. Er ist auch stark vom persönlichen Geschmack abhängig.

Der **empathische Anteil** berücksichtigt die emotionalen Auswirkungen einer Entscheidung auf die eigene Stimmung und darauf, welche Emotionen die Entscheidung bei anderen Menschen auslöst. Dieser Anteil ist beziehungsorientiert und bevorzugt Entscheidungen, die zu neuen emotionalen Erfahrungen führen.

Der **mentale Anteil** ist verstandesbezogen und vernunftbetont. Er untersucht, ob eine Entscheidung mit den eigenen mentalen Vorstellungen oder allgemeinen Theorien abgestimmt ist und sich auch gut begründen lässt.

## 5.3 WIE ICH ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN SOLLTE



Jeder Mensch verfügt über einen ihm eigenen Entscheidungsmodus. Dieser Analyseteil zeigt, ob ein Mensch Entscheidungen eher intuitiv oder emotional trifft.

**Spontane Entscheidungen** werden intuitiv getroffen und können deshalb, wenn sich die Gegebenheiten verändern, auch spontan revidiert werden.

**Reifliche Entscheidungen** haben immer eine hohe emotionale Komponente. Da sich die Emotionen zu einer Frage aber verändern können ist es günstig, den Sachverhalt aus verschiedenen emotionalen Befindlichkeiten heraus zu betrachten. Dann ist die Entscheidung auch unter veränderten emotionalen Bedingungen haltbar.



## WELCHES FÜHRUNGSVERHALTEN FÜR MICH AUTHENTISCH IST

Der GeniusReport unterscheidet sechs unterschiedliche Führungsstile:

VORBILDHAFT / inspirierend  
ZIELORIENTIERT / motivierend  
KONSENSUAL / überzeugend  
SITUATIV / aktivierend  
DEMOKRATISCH / partizipativ  
SICHER / bestimmend

### **SICHER / bestimmend:**

Die Basis der Führung ist es, dass man sich selbst seiner Sache sicher ist und deshalb seine Entscheidungen auch durchsetzen möchte. Das kann autoritär wirken, weil sich individuelle Sicherheit betreffend einer Entscheidung nur schwer verändern lässt. Zugleich gibt ein solcher Führungsstil den Geführten Sicherheit, weil man sich auf die Qualität von Entscheidungen - wegen der soliden Grundlagen - verlassen kann.

Dieser Führungsstil ist sehr aufgabenorientiert und weniger mitarbeiterbezogen.

Problematisch ist dieses Führungsverhalten dann, wenn keine Sicherheit besteht oder die Grundlagen einer Entscheidung zweifelhaft sind und trotzdem autoritär bestimmend entschieden wird.

Besonders in schwierigen Situationen oder zur Bewältigung von Krisen kann dieses Führungsverhalten gefragt sein.

### **DEMOKRATISCH / partizipativ**

Dieser Führungsstil bezieht die Meinungen und Standpunkte der Geführten ein (mitarbeiterbezogen) und lässt sie an den Entscheidungen mitwirken. Besonders dann, wenn die Führungskraft sich betreffend einer Entscheidung selbst nicht sicher ist, ist dies vorteilhaft, weil die kollektive Intelligenz einbezogen wird.

Problematisch ist dieses Führungsverhalten dann, wenn es dazu verwendet wird, um Verantwortung nach „unten“ oder „an die Mehrheit“ zu delegieren und wenn die Geführten über keine guten Entscheidungsgrundlagen oder unzureichende Informationen verfügen.

### **SITUATIV / aktivierend**

Dieses Führungsverhalten entscheidet je nach den Rahmenbedingungen situativ, welcher Führungsstil in einer bestimmten Situation oder einem bestimmten Mitarbeiter gegenüber angebracht ist. Voraussetzung für diesen Führungsstil ist es, dass die Führungskraft über eine entsprechende Erfahrung verfügt und die individuellen Möglichkeiten der Mitarbeiter gut kennt.

Dieser Führungsstil versteht es durch seine situative Anpassung, die Geführten individuell anzuspornen und zu aktivieren, einen hohen Einsatz zu leisten und ihr Bestes zu geben. Dabei ist darauf zu achten, dass die Kräfte und Fähigkeiten der Mitarbeiter realistisch eingeschätzt werden und keine Überforderung entsteht.

**KONSENSUAL / überzeugend**

Dieser Führungsstil ist betreffend einer Entscheidung bestrebt, alle „ins Boot zu holen“. Verschiedene Möglichkeiten werden abgewogen, Argumente werden gehört, wertgeschätzt, gesammelt und diskutiert. In diesem Prozess wird versucht, die überzeugendste Lösung zu finden, die von allen mitgetragen werden kann. Sind die Meinungen und Standpunkte sehr unterschiedlich ist es für die Führungskraft wichtig, nach dem Abwägen der Argumente selbst den Fokus zu setzen, überzeugen zu können und Entscheidungen nicht zu verschleppen.

**ZIELORIENTIERT / motivierend**

Der motivierende Führungsstil versteht es, Begeisterung für das Ziel zu erzeugen und dadurch alle Kräfte und Mitarbeiter mitzureißen. Hier werden auch Anreize für die Zielerreichung gegeben und nach Zielerreichung wird der Beitrag der Mitarbeiter auch entsprechend gewürdigt. Wichtig ist es hier, dass die Ziele auch wirklich für alle Beteiligten erstrebenswert sind und keine falschen Versprechungen gemacht werden, weil es sonst schwierig ist, beim nächsten Mal nochmals motivierende Begeisterung zu entfachen.

**VORBILDHAFT / inspirierend**

Dieser Führungsstil stellt keine Führung im eigentlichen Sinne dar. Die Führungskraft ist dabei von ihrem individuellen und vielleicht ungewöhnlichen Weg beseelt und geht diesen Weg unabhängig von der Zustimmung anderer. Wort und Handlung sind hier in Übereinstimmung („walk your talk“). Dies kann andere inspirieren diesem Weg zu folgen und sich ihrem Vorbild anzuschließen. Besonders in der Pionierphase eines Unternehmens oder bei der Expansion kann dieses Führungsverhalten sehr erfolgreich sein und die richtigen Mitarbeiter anziehen.

**AUTHENTISCHER FÜHRUNGSSTIL:**

Jeder Mensch verfügt über „seinen“ authentischen Führungsstil. Es gelingt nur schwer, seinen Führungsstil bewusst zu verändern oder anzupassen, weil nur das Authentische auch eine entsprechende Wirkung entfalten kann. Seinen authentischen Führungsstil zu kennen hilft, diesen auch zu entfalten.

**SELBSTBILD / FREMDBILD:**

Wie man auf andere wirkt und wie man sich selbst sieht kann mehr oder weniger stark von einander abweichen. Im Laufe der Zeit erkennt man, wie man von anderen wahrgenommen wird und kann sein Selbstbild bzw. sein Verhalten entsprechend korrigieren.

Im GeniusReport werden Fremdbild und Selbstbild getrennt dargestellt. Sie zeigen die grundsätzliche Disposition eines Menschen, wie Führung gelebt und von anderen wahrgenommen wird.

**FÜHREN UND GEFÜHRT WERDEN:**

Kein Mensch ist ausschließlich und immer nur in der Rolle des Führenden oder des Geführten. Man zeigt also Führungsverhalten nicht nur aktiv, sondern hat auch passiv eine gewisse Erwartung, wie man selbst geführt werden möchte.

Jemand, der selbst motivierend führt, möchte selbst auch motivierend geführt werden.

Jemand, der selbst einen sicheren Führungsstil bevorzugt, erwartet auch von anderen, dass sich diese ihrer Entscheidungen sicher sind.

Das heißt, das Führungsprofil eines Menschen zeigt nicht nur, wie man selbst authentisch führen kann, sondern es zeigt auch, welchen Führungsstil jemand von einer Führungskraft tendenziell erwartet.



## WELCHES VERHALTEN FÜR MICH AUTHENTISCH IST

Bei der Analyse des authentischen Verhaltens ist es wichtig, die Dimensionen wertfrei zu betrachten. Es gibt hier kein gut/schlecht oder mehr/weniger.

Es gibt jeweils zwei archetypische Verhaltensweisen für einen bestimmten Bereich, die ihrem Wesen nach beide positiv sind. Der Schieber, der auf der Skala positioniert ist zeigt an, welches Verhalten für den betreffenden Menschen authentisch, gesund oder förderlich ist.

### 7.1 IN VERHANDLUNGEN

**durchsetzend**

**ausgleichend**



Was ist besser? Durchsetzend oder ausgleichend.

Richtig, das hängt von der Aufgabenstellung ab. Es kann in gewissen Situationen vorteilhaft sein, seinen Willen durchsetzen zu können. In anderen Situationen ist es besser, ausgleichend zu wirken und das eigene Wollen zurückzustellen.

Die Position des Schiebereglers zeigt an, zu welchem Verhalten ein Mensch normalerweise tendiert bzw. was für ihn authentisch und daher förderlich ist.

Wobei jeder von uns, wenn es die Situation verlangt, natürlich auch das jeweils andere Verhalten zeigen kann.

Wenn man den Glaubenssatz „man muss sich durchsetzen können“ verinnerlicht hat, aber hier „ausgleichend“ angezeigt ist, so könnte man überdenken, ob dieser Glaubenssatz für den eigenen Genius wirklich förderlich ist.

Wenn man sozialisiert wurde, dass man den eigenen Willen nicht zeigen darf und eher ausgleichend wirken sollte, hier aber „durchsetzend“ angezeigt ist, ermutigt das vielleicht, zu seinem eigenen Wollen zu stehen und dazu, dass man sich auch durchsetzen darf, wenn es die Situation erfordert.

### 7.2 - 7.5

Ähnliches gilt für die Analyseteile 7.2 bis 7.5.

In der Zusammenarbeit von Menschen braucht es immer beide archetypischen Qualitäten.

zum Beispiel:

- > Jemanden, der ein Konzept erstellt und jemanden, der beurteilen kann, wie gut dieses Konzept in einen bestimmten Kontext passt und korrigierenden Input geben kann.
- > Jemanden, der aktiv auf andere zugeht und jemanden, der offen ist für die Themen des anderen.
- > Jemanden, der emotionale Konflikte offensiv anspricht und jemanden, der auch wieder auf die Sachebene zurückführen kann.



## MOTIVATION UND KOGNITION

Diese Analyseteile geben einen Einblick in die Persönlichkeit eines Menschen.

Hier werden 4 Dimensionen beschrieben, die tief in einem Menschen verankert sind.

Wie sich die Begabungen und Talente eines Menschen entfalten, was er damit macht und wie er sie verwendet, kann durch diese Aspekte sichtbar werden.

### 8.1 DIE MOTIVATION, DIE MEIN DENKEN UND HANDELN PRÄGT

Was einen Menschen grundsätzlich motiviert, kann 6 unterschiedliche Ausprägungen haben.

Natürlich kennt jeder Mensch alle 6 Motivatoren auch bei sich selbst. Aber es gibt jeweils eine Motivation, die das individuelle Handeln am stärksten beeinflusst.

Die Motivatoren sind:

- > INTELLIGENT FÜR SICHERHEIT SORGEN
- > HOFFNUNG UND VERTRAUEN
- > DAS BESONDERE VERLANGEN
- > BEDÜRFNISSE BEFRIEDIGEN
- > BEURTEILEN UND LÖSUNGEN FINDEN
- > UNVOREINGENOMMEN OBJEKTIV

### 8.2 MEINE SICHTWEISE AUF DIE WELT

Stelle dir vor, verschiedene Menschen beobachten einen Autounfall. Obwohl das Geschehen für alle Personen das Selbe ist, werden doch von verschiedenen Menschen auch verschiedene Aspekte wahrgenommen.

Während den Einen das Leid der Verletzten beschäftigt ist ein anderer damit befasst zu ergründen, was noch alles hätte passieren können, während der Dritte sich damit auseinandersetzt, welche Maßnahmen den Unfall verhindert hätten und wo vielleicht Verkehrsschilder fehlen.

Die Sichtweise, mit denen ein Mensch auf die Welt blickt bestimmt nicht nur, was er selektiv wahrnimmt, sondern beeinflusst natürlich auch seine Handlungen und nicht zuletzt seine berufliche Entfaltung.

Die Sichtweisen sind:

- > INVESTIGATIV - ERFOLGREICHES ERKENNEN
- > PHILOSOPHISCH - MÖGLICHKEITEN SEHEN
- > POLITISCH - DAS MACHTGEFÜGE SEHEN
- > SOZIAL - FEHLENDES ERKENNEN
- > REALISTISCH - DAS MACHBARE ERKENNEN
- > ALLES PERSÖNLICH NEHMEN

Die Kombination von Motivation und Sichtweise bilden das „WARUM“ für das Verhalten eines Menschen.

### 8.3 MEIN AKTIVITÄTS- UND BEZIEHUNGSMODUS

Jeder Mensch hat einen gewissen **Aktivitätsmodus**. Bevorzugst du einen entspannten oder sehr aktiven Lebensstil? Entfalten sich deine Talente besser aus der Entspannung heraus oder besser in körperlicher Aktivität? Dieser Analyseteil beschreibt diesen Aspekt deiner Entfaltung.

#### **Was meint Beziehungsmodus?**

Stelle dir vor, du triffst eine Freundin. Worüber werdet ihr sprechen. Darüber, was in ihrem Leben gerade los ist oder darüber was dich gerade beschäftigt?

Gehst du auf andere Menschen zu oder lässt du andere auf dich zukommen?

Kannst du diesbezüglich ein Muster bei dir oder anderen feststellen?

Jeder von uns hat so ein Grundverhalten. Dies wird ebenfalls in diesem Analyseteil beschrieben.

### 8.4 MEINE INFORMATIONSAUFNAHME UND -VERARBEITUNG

Die Funktionsweise eines Verstandes kann nicht nur in die Aspekte logisch/abstrakt/individuell unterteilt werden (siehe 5.1). Ein Verstand kann auch sehr strategisch/überlebensorientiert oder rezeptiv/erfahrungsorientiert gepolt sein.

In welcher Weise du Informationen verarbeitest, ob fokussiert/selektiv oder umfanglich/alles wahrnehmend, wird hier beschrieben.



## MEINE ENTWICKLUNGSPOTENZIALE

Auf den Seiten 9 und 10 wird der GeniusReport sehr detailliert und natürlich auch recht persönlich. Es werden hier Wesenszüge beschrieben, die du wahrscheinlich gut an dir kennst. Vielleicht sind dir nicht alle gleichermaßen bewusst, denn manches davon können andere an dir besser wahrnehmen als du selbst.

#### **Unter jeder Überschrift stehen zwei Texte.**

Der erste Text bezieht sich darauf, was dir bewusst ist, der zweite Text beschreibt einen Wesenszug, der dir vielleicht noch nicht bewusst ist und den andere an dir noch besser wahrnehmen können, als du selbst.

Darum ist der zweite Text auch etwas heller dargestellt.

#### **Wo Licht ist, gibt es auch Schatten.**

Die Wesensmerkmale sind hier durchgängig in ihrer positiven Ausprägung formuliert. Natürlich kennst du vielleicht auch die nicht so positive Kehrseite.

Also wenn hier etwa steht ...

„Ich habe die Kraft, Krisen durch Loslassen von Altem zu meistern.“

... könnte es auch sein, dass du dir manchmal schwer tust, Altes loszulassen und deshalb Krisen nur mühsam meisterst.

Der Wesenszug in diesem Beispiel stellt also die Frage: Bewegst du dich noch im Schattenmodus oder hast du das Potenzial von „Loslassen des Alten“ schon entdeckt? Kannst du das Potenzial schon leben oder taucht dieser Aspekt in deinem Leben immer wieder auf? Auf diese Weise lassen sich alle Wesensmerkmale interpretieren.

**Bitte beachte auch die jeweiligen Überschriften der Wesenszüge.**

Es macht in Bezug auf den jeweiligen Wesenszug einen großen Unterschied, ob das zum Beispiel etwas ist, was du kommunizierst (9.6), oder was etwa Disziplin von dir verlangt (10.4).

Über jedes in deinem GeniusReport beschriebene Entwicklungspotenzial kannst du natürlich ausführlich reflektieren. Und vielleicht lohnt es sich, von Zeit zu Zeit immer wieder einen Blick in den GeniusReport zu werfen. Denn manche Themen haben in bestimmten Lebensphasen besondere Bedeutung.

### **GENIUS-COACHINGS**

Wenn du möchtest, kannst du dafür auch gerne ein Gespräch mit einem Genius-Coach in Anspruch nehmen. Denn der GeniusReport umfasst nur die wesentlichsten Auszüge aus all den Aspekten, die deinen Genius ausmachen. Gemeinsam mit deinem Genius-Coach kannst du auch ein Stück tiefer blicken und Aussagen des GeniusReport, die du beim ersten Hinsehen vielleicht nicht in dieser Form über dich getroffen hättest, im richtigen Kontext betrachten.

Die Liste der Genius-Coaches inklusive Kontaktdaten findest du jeweils aktuell auf der Genius-Website: [www.geniusreport.net](http://www.geniusreport.net)

Wir wünschen dir, dass du dich ganz entsprechend deiner Talente und Potenziale entfalten kannst und freuen uns, wenn der GeniusReport einen Beitrag dazu leisten kann.