



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Basic

Max Mustermann

29.7.2021

SCHEELLEN Institut®

Maiffredygasse 8a

A-8010 Graz

+43 316 269748 0

info@scheelen-institut.at



SCHEELLEN
INSTITUT®

Inhaltsverzeichnis



| | |
|---|----|
| EINLEITUNG | 4 |
| EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i> | 5 |
| PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE | 6 |
| WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN | 8 |
| CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION | 9 |
| CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i> | 10 |
| KOMMUNIKATIONSHINWEISE | 11 |
| WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> " | 12 |
| AUSPRÄGUNG | 13 |
| NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL | 14 |
| ADAPTIERTER STIL | 16 |
| VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE | 17 |
| VERHALTENSDIMENSIONEN | 18 |
| STILANALYSE-GRAFIKEN | 20 |
| VERHALTENSSTRAHMEN | 21 |
| DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD | 22 |
| MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT | 24 |
| ALLGEMEINE MERKMALE | 25 |
| GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN | 27 |
| GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN | 28 |
| GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN | 29 |
| BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT | 30 |
| MOTIVATIONSSPEKTRUM | 31 |
| MOTIVATORENRAD | 32 |
| DESKRIPTORENRAD | 33 |
| EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i> | 34 |
| POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN | 35 |
| POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE | 36 |
| IDEALES UMFELD | 37 |
| SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION | 38 |
| SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT | 39 |
| EINLEITUNG - <i>EMOTIONALE INTELLIGENZ</i> | 40 |
| ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN | 42 |

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



| | |
|---|----|
| ERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT | 44 |
| INFORMATION ZUR PUNKTZAHL | 45 |
| SELBSTWAHRNEHMUNG | 46 |
| SELBSTREGULIERUNG | 47 |
| MOTIVATION | 48 |
| SOZIALE WAHRNEHMUNG | 49 |
| SOZIALE REGULIERUNG | 50 |
| DAS RAD IHRER EMOTIONALEN INTELLIGENZ | 51 |
| EINFÜHRUNG IN DEN REPORT - <i>VERHALTENSSTILE, MOTIVATIONSFAKTOREN UND EMOTIONALE INTELLIGENZ</i> | 52 |
| VERBINDUNG VON VERHALTENSSTILEN, MOTIVATIONSFAKTOREN UND EMOTIONALER INTELLIGENZ | 53 |
| TRIGRAPH | 55 |
| TRIGRAPH | 56 |

EINLEITUNG



Der TriMetrix EQ Report wurde erstellt, damit individuelles Talent besser erkannt und verstanden wird. Der Report beleuchtet drei unterschiedliche Bereiche: Verhalten, Motivatoren und emotionale Intelligenz. Das Verständnis von Stärken und Schwächen in diesen Bereichen fördert die persönliche und professionelle Entwicklung und steigert die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Die folgenden Seiten bieten eine Analyse Ihrer persönlichen Talente in drei Hauptabschnitte:

Verhalten

Abschnitt wurde entwickelt, um Ihr Wissen über sich selbst und andere zu verbessern. Die Fähigkeit, mit anderen Menschen effektiv zu interagieren kann ausschlaggebend für beruflichen und persönlichen Erfolg im Leben sein. Effektive Interaktion beginnt mit der objektiven Wahrnehmung von sich selbst.

Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports liefert Ihnen Informationen, warum Sie so handeln, wie Sie es tun. Wenn Sie dies anwenden und weiterentwickeln, kann dies eine starke Wirkung auf Ihr Leben haben. Wenn Sie einmal die Motive kennen, die hinter Ihrem Handeln liegen, werden Sie auch in der Lage sein, die Ursache von Konflikten zu erkennen und zu verstehen.

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports wird Ihnen dabei helfen das WIE (Verhalten) und das WARUM (Motive) zu verbinden. Wenn Sie einmal erkannt haben, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren miteinander verbunden sind, wird sich Ihre Leistung verbessern und Ihre Zufriedenheit wird steigen.

Emotionale Intelligenz

Dieser Abschnitt des Reports gibt Auskunft über Ihre emotionale Intelligenz. Unter Anwendung dieses Reports und Coaching können Ihnen diese Informationen helfen, Ihr Verhalten in emotional aufgeladenen Situationen zu kontrollieren. Dies wirkt sich wiederum positiv auf Ihre Performance und Spitzenleistung aus.

Zusammenwirken von Verhalten, Motivatoren und emotionaler Intelligenz

Dieser Abschnitt stellt den Einfluss Ihrer emotionalen Intelligenz auf Ihren grundlegenden Verhaltensstil sowie auf Ihre vier Top-Motivatoren dar.

EINLEITUNG

Abschnitt Verhalten



Die Verhaltensforschung ist der Ansicht, dass die effektivsten Menschen jene sind, die sich selbst kennen, sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwächen, so dass sie Strategien entwickeln können, um den Anforderungen ihres Umfeldes gerecht zu werden.

Dieser Report analysiert Ihren Verhaltensstil, d.h. Ihre bevorzugte Art und Weise, "WIE" Sie bestimmte Dinge erledigen. Wir erfassen nur das Verhalten. Wir treffen Aussagen und benennen Verhaltensbereiche, in denen Sie bestimmte Tendenzen zeigen. Besprechen Sie die Aussagen und Ergebnisse Ihres Reports auch mit Ihrem INSIGHTS MDI® -Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.

*"Alle Menschen zeigen alle vier
Verhaltensfaktoren in unterschiedlicher
Intensität."
-W.M. Marston*

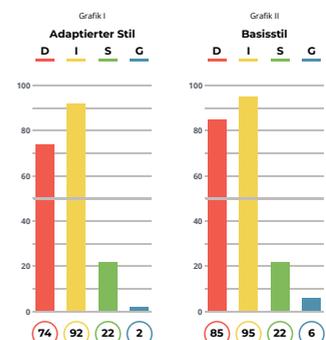
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Basierend auf Max Mustermann's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über seinen grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert sein "Basisverhalten", das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme an seine Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Max Mustermann's Verhalten.

Max Mustermann braucht Freiraum und arbeitet ungern unter zu viel Kontrolle. Er braucht öffentliche Anerkennung für seine Leistungen. Er wird durch den Wunsch nach Anerkennung und Lob motiviert. Er neigt dazu, Menschen unvoreingenommen zu vertrauen. Es besteht dadurch für ihn das Risiko, von anderen übervorteilt zu werden. Er ist eine extravertierte Persönlichkeit, die mit Fremden schnell vertraut wird. Max Mustermann teilt anderen auf freundliche Art und Weise mit, dass er als eigenständige Persönlichkeit respektiert werden möchte. Er möchte für seine Leistung das Feedback seines Vorgesetzten. Er ist sehr optimistisch in Bezug auf seine Fähigkeiten und traut sich viel zu. Er kann als Manager, Supervisor oder als Leiter eines Teams die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter gut zusammenführen und die Beteiligung des einzelnen erhöhen. Ihm fällt es leicht, Begeisterung bei anderen zu wecken. Er besitzt ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und geht meistens freundlich auf andere ein.

Max Mustermann hat die Neigung, vorschnelle Urteile zu fällen oder impulsive Entscheidungen zu treffen. Manchmal sucht er die schnelle und einfache Entscheidung. Er neigt dazu, Regeln zu umgehen und andere dann davon zu überzeugen, dass dies das einzig Richtige war. Er macht durch sein verbales oder nonverbales Feedback anderen Menschen Mut und bewirkt, dass sie sich öffnen und ihm vertrauen und ihn für empfänglich und hilfsbereit halten. Max Mustermann stürzt sich manchmal etwas vorschnell auf eine günstige Chance, ohne alle Fakten zu berücksichtigen. Er glaubt, dass Regeln eher dazu da sind, ihm zu dienen, als von ihm befolgt zu werden. Da er anderen Menschen viel Vertrauen und Anteilnahme entgegenbringt, schätzt er die tatsächlichen Fähigkeiten anderer möglicherweise falsch ein. Er arbeitet gerne für Vorgesetzte, die entscheidungsfreudig sind.

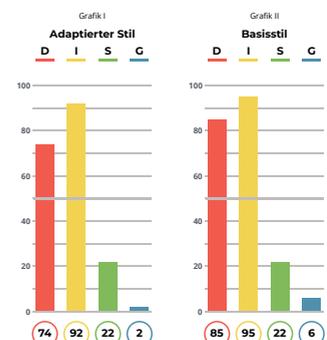


PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Fortsetzung

Max Mustermann handelt aus einer optimistischen Grundhaltung heraus und wirkt auf andere überzeugend und diplomatisch. Es ist für Max Mustermann wichtig, seine Menschenkenntnis einzusetzen, um zwischenmenschliche Konflikte zu lösen. Er tendiert dazu, seinen Fokus eher auf das gemeinsame Ziel des Teams zu richten, statt auf individuelle Interessen einzugehen. Er versteht sich mit den meisten Leuten gut und kann ganz formlos und entspannt mit ihnen umgehen. Selbst wenn er es mit Fremden zu tun hat, erreicht er schnell, dass sie sich wohl fühlen. Er orientiert sich stark an anderen Menschen und ist im Kontakt sehr wortgewandt. Sein Kommunikationsspektrum reicht von freundlichen Aussagen bis zum heftigen Wortwechsel. Er kann sehr gefühlsbetont sein, und nicht immer passt diese Intensität zur jeweiligen Situation. Er ist gut im Schlichten von Streitigkeiten und hält es für positiv, das auszudrücken, was man denkt. Er kennt viele Leute. Er neigt dazu, Namen beiläufig fallen zulassen. Dies geschieht oft nicht bewusst und dient ihm möglicherweise dazu, andere zu beeindrucken, die er noch nicht so gut kennt.

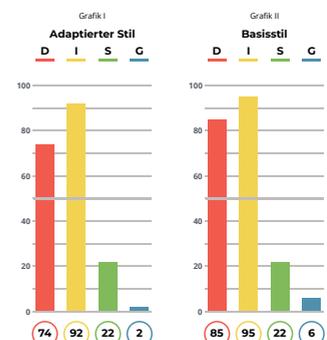


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Max Mustermann in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten entsprechend zu nutzen und ihm den Platz im Team einzuräumen, der ihm am besten entspricht.

- ✓ Zeigt großes Engagement bei der Realisierung der eigenen Ideen.
- ✓ Kann gut Streitigkeiten schlichten.
- ✓ Motiviert andere für bestimmte Ziele.
- ✓ Bringt neue Ideen zur Problemlösung ein, ist offen für Veränderungen.
- ✓ Denkt in großen Zusammenhängen.
- ✓ traut sich zu, schwierige Aufgaben zu lösen
- ✓ Kreativer Problemlöser.
- ✓ Kann eine Idee sowohl mit Nachdruck unterstützen als auch bekämpfen.



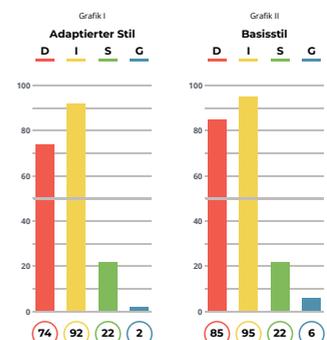
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



Viele Menschen reagieren sehr sensibel auf die Art und Weise, in der sie behandelt werden. Deshalb ist dieser Abschnitt außerordentlich wichtig für eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit Max Mustermann. Er selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihm besonders wichtig sind. Der Austausch dieser Informationen mit seinen häufigsten Gesprächspartnern wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Mustermann :

- ✓ Stellen Sie sich einer Auseinandersetzung, wenn Sie nicht einverstanden sind.
- ✓ Fragen Sie ihn nach seiner Einschätzung in Bezug auf bestimmte Menschen.
- ✓ Benutzen Sie Empfehlungen von Menschen, die er für wichtig hält.
- ✓ Bemühen Sie sich um eine möglichst ausgewogene, sachliche Vorgehensweise.
- ✓ Halten Sie ein Problem schriftlich fest.
- ✓ Klären Sie alle Parameter schriftlich.
- ✓ Kommen Sie schnell zum Wesentlichen.
- ✓ Gehen Sie davon aus, dass er am nächsten Tag erneut einen Vorstoß machen wird, wenn er eine Absage erhalten hat.
- ✓ Zeigen Sie ihm die Vorteile auf, die er haben wird.
- ✓ Legen Sie Einzelheiten schriftlich fest, lassen Sie ihm Zeit, mit den Modalitäten vertraut zu werden.
- ✓ Antworten Sie klar und deutlich mit "Ja" oder "Nein", vermeiden Sie "Vielleicht - Aussagen".
- ✓ Bieten Sie ihm eine warme, freundliche Umgebung.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Max Mustermann vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Max Mustermann sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert und demotiviert fühlt. Beide Partner haben dadurch die Möglichkeit, wechselseitig eine wesentlich angenehmere Kommunikation zu führen.

Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Max Mustermann und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- ⊘ Kurz angebunden, schroff, kühl und verschlossen sein.
- ⊘ Mit Fakten, Zahlen, Alternativen oder Abstraktionen jonglieren.
- ⊘ Vom Thema abschweifen.
- ⊘ Ihre Meinung äußern, ohne gefragt worden zu sein.
- ⊘ Zeit vergeuden mit unpersönlichen, wertenden oder nur aufgabenbezogenen Gesprächen.
- ⊘ Sich von seinem Redeschwall überwältigen lassen.
- ⊘ Ihn "unter den Tisch reden".
- ⊘ Patriarchalisch sein.
- ⊘ Autoritär sein.
- ⊘ Unrealistische Gedanken ausmalen (träumen) oder Zeit verlieren.
- ⊘ Bei einer Konfrontation zögern.
- ⊘ Reglementieren und das Gespräch übermäßig kontrollieren, den anderen "einwickeln".



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Max Mustermann seine Kommunikation mit anderen verbessern kann. Die Hinweise beinhalten auch eine kurze Beschreibung des Persönlichkeitstyps der anderen Person, mit der die Interaktion stattfindet. Durch Adaption an den Kommunikationsstil des jeweiligen Gesprächspartners kann Max Mustermann wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Er sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von seinem persönlichen Stil abweichen. Diese Flexibilität und die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erkennen, sind Merkmale ausgezeichneter Kommunikation.

Gewissenhaft

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der zuverlässig, ordentlich, konservativ, perfektionistisch, sorgfältig und präzise ist: (BLAU)

- ✓ Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!
- ✓ Bleiben Sie stets bei der Sache!
- ✓ Seien Sie genau und realistisch!
- ⊘ Leichtsinzig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln.
- ⊘ Zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen.
- ⊘ Schlampig und unorganisiert sein.

Dominant

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der ehrgeizig, kraftvoll, entschlossen, willensstark, unabhängig und zielorientiert ist: (ROT)

- ✓ Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- ✓ Halten Sie sich an das Geschäftliche!
- ✓ Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!
- ⊘ Über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben.
- ⊘ Weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen.
- ⊘ Unorganisiert sein.

Stetig

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der geduldig, zurückhaltend, zuverlässig, beständig, entspannt und bescheiden ist: (GRÜN)

- ✓ Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- ✓ Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!
- ✓ Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!
- ⊘ Sofort mit dem Geschäftlichen beginnen.
- ⊘ Beherrschend oder fordernd auftreten.
- ⊘ Vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten.

Initiativ

Wenn Sie mit einem Menschen zu tun haben, der enthusiastisch, begeisternd, freundlich, offen und kommunikativ ist: (GELB)

- ✓ Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- ✓ Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- ✓ Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!
- ⊘ Barsch und kurz angebunden sein.
- ⊘ Das Gespräch übermäßig kontrollieren.
- ⊘ Zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen.



" Sehen Sie sich so, wie andere Sie möglicherweise wahrnehmen? "

Dieser Abschnitt des Reports bietet ergänzende Informationen zu Max Mustermann's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Max Mustermann die Wirkung seines Verhaltens differenzierter einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, sich in bestimmten Situationen besser unter Kontrolle zu haben und dadurch seine Effektivität zu erhöhen.



Max Mustermann hält sich selbst für:

- ✓ begeisterungsfähig
- ✓ offen
- ✓ charmant
- ✓ inspirierend
- ✓ überzeugend
- ✓ optimistisch



Unter leichtem Druck, Anspannung, Stress oder Müdigkeit erleben andere ihn möglicherweise als:

- ✓ alleinunterhaltend
- ✓ oberflächlich
- ✓ übertrieben optimistisch
- ✓ unrealistisch



Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

- ✓ übertrieben selbstbewusst
- ✓ geschwätzig
- ✓ schlechter Zuhörer
- ✓ ich-bezogen

AUSPRÄGUNG



Auf Grundlage von Max Mustermann's Antworten, hat der Report diejenigen Worte markiert, die sein persönliches Verhalten beschreiben. Sie beschreiben, wie er Probleme löst und Herausforderungen begegnet, Menschen beeinflusst, auf die Geschwindigkeit der Umgebung reagiert und wie er auf Regeln und Prozeduren, die von anderen vorgegeben werden, reagiert.

| | | | |
|----------------------|------------------|-----------------------|---------------------|
| antreibend | inspirierend | entspannt | qualitätsbewusst |
| ehrig | enthusiastisch | gewohnheitsorientiert | detailliert |
| pionierhaft | beeinflussend | beharrlich | anspruchsvoll |
| willensstark | überredend | besitzergreifend | umsichtig |
| wetteifernd | kontaktfreudig | berechenbar | ordentlich |
| entscheidungsfreudig | ungezwungen | geduldig | gewissenhaft |
| entschlossen | gesellig | zuverlässig | urteilsfähig |
| risikofreudig | vertrauensvoll | beständig | diplomatisch |
| Dominant | Initiativ | Stetig | Gewissenhaft |
| zurückhaltend | objektiv | mobil | standhaft |
| kooperativ | logisch | aktiv | unabhängig |
| zögerlich | umsichtig | unruhig | eigenwillig |
| vorsichtig | skeptisch | ungeduldig | hartnäckig |
| zustimmend | nachdenklich | rastlos | findig |
| genügsam | misstrauisch | dynamisch | furchtlos |
| friedlich | faktenorientiert | hektisch | launisch |
| unaufdringlich | penibel | unbesonnen | stur |

NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL



Max Mustermann's "Basis-Stil" im Umgang mit Problemen oder Menschen, sein Tempo bei bestimmten Ereignissen oder Verfahren passt möglicherweise nicht immer zu dem, was im Arbeitsumfeld erwartet wird. Dieser Abschnitt liefert hilfreiche Informationen in Bezug auf Stressbelastung und Anpassungsdruck, wenn es darum geht, den Anforderungen des gegebenen Umfeldes zu entsprechen.



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

Basisstil

Max Mustermann tendiert dazu, auf Probleme und Herausforderungen auf eine fordernde, antreibende und eigenwillige Art und Weise zu reagieren. Er sucht sich bewusst bestimmte Ziele und geht sie sehr individuell an. Max Mustermann nimmt Probleme sofort in Angriff und wünscht sich eine Position mit entsprechendem Autoritätsspielraum und Aufgaben, die ihn bis an seine Leistungsgrenze fordern.

Adaptierter Stil

Max Mustermann's Reaktion auf das gegebene Umfeld zeigt sich als große Willensstärke und Ehrgeiz, um angemessene Problemlösungen zu finden. Er versucht, alle Hindernisse zu überwinden und als Sieger aus der Situation hervorzugehen.



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

Max Mustermann arbeitet in seinem natürlichen Verhaltensstil sehr stark mit Überzeugungskraft und Emotionen. Er geht sehr positiv an Situationen heran und versucht über persönlichen Charme und sprachliches Geschick zu gewinnen. Er kann andere problemlos davon überzeugen, dass das, was er sagt, nicht nur wahr ist, sondern genau das, was diejenigen benötigen. Er ist fähig, seinen Enthusiasmus in den Dienst fast jeder Sache zu stellen.

Adaptierter Stil

Max Mustermann hält es nicht für notwendig, seine Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Er geht davon aus, dass sein natürlicher Stil genau dem entspricht, was sein Umfeld von ihm erwartet.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

Basisstil

Max Mustermann liebt und braucht die Vielfalt und gibt auch seinem Verlangen Ausdruck, möglichst schnell von einer Aktivität zur nächsten überzuwechseln. Er demonstriert normalerweise einen sehr hohen Sinn für Dringlichkeit. Er könnte darauf brennen, Veränderung nur um der Veränderung willen zu initiieren.

Adaptierter Stil

Max Mustermann verhält sich in seinem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in seiner Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihm grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde er sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

Max Mustermann mag keine Zwänge und kann darauf mit Widerstand und Trotz reagieren. Manchmal lässt er auch einen gewissen sozialen Takt und diplomatisches Geschick vermissen, wenn er mit zu vielen ihm unverständlichen Regeln konfrontiert wird. Er schätzt Abenteuer und Aufregungen und will als unabhängige Persönlichkeit betrachtet werden.

Adaptierter Stil

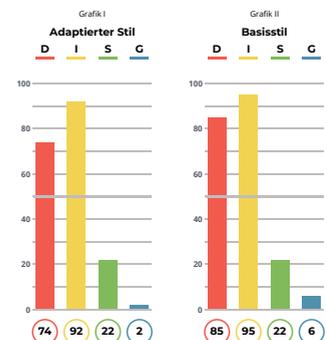
Bei Max Mustermann besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.

ADAPTIERTER STIL



Max Mustermann geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- ✓ Kontakt zu Menschen auf vielfältige Art.
- ✓ Unabhängigkeit und Innovationsfreude.
- ✓ Pflegen einer abwechslungsreichen, freundlichen Arbeitsatmosphäre.
- ✓ Demonstration von Unabhängigkeit.
- ✓ Kreatives Vorgehen bei Entscheidungen.
- ✓ Risikobereitschaft, auch wenn andere noch zögern.
- ✓ Überzeugungskraft, um andere zum Handeln zu motivieren.
- ✓ Optimistische, zukunftsorientierte Einstellung.
- ✓ Unkonventionelles und kreatives Vorgehen in der Argumentation.
- ✓ Schwerpunkt liegt mehr auf der Motivierung anderer als in der Konzentration auf die Aufgabe.
- ✓ Positives, extravertiertes, freundliches Verhalten.
- ✓ Direkte, offene und ehrliche Kommunikation.
- ✓ Feste Verpflichtung, eine Arbeit zu Ende zu führen.



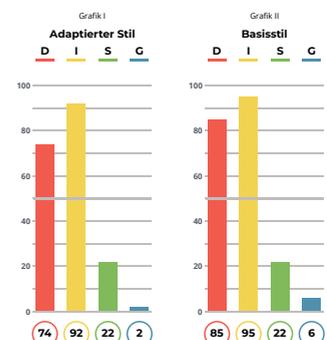
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Max Mustermann genannt, die möglicherweise seinen Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Streichen Sie Punkte in Absprache mit Ihrem INSIGHTS MDI® Berater durch, die derzeit nicht zutreffen und markieren Sie die drei zutreffendsten Tendenzen. Erarbeiten Sie einen Aktionsplan, wie diese reduziert werden können.

Max Mustermann zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✔ trifft manchmal zu rasch Entscheidungen, die nur auf oberflächlichen Analysen beruhen
- ✔ ist zu optimistisch in Bezug auf mögliche Resultate seiner Projekte und der Potentiale seiner Mitarbeiter
- ✔ bringt Kritik zu wortreich und umschweifend an
- ✔ hat Schwierigkeiten mit der Planung und Einhaltung seiner Zeiteinteilung
- ✔ wirkt so enthusiastisch, dass andere ihn für oberflächlich halten könnten
- ✔ nutzt zu häufig Lob als Mittel um andere zu motivieren
- ✔ ist Details gegenüber nachlässig, beachtet nur das Endergebnis, gemäß dem Motto: „Es zählt nicht wie, sondern nur das ich erfolgreich war“.
- ✔ ist unrealistisch bei der Beurteilung anderer Menschen, besonders wenn diese Person ein "Freund" ist

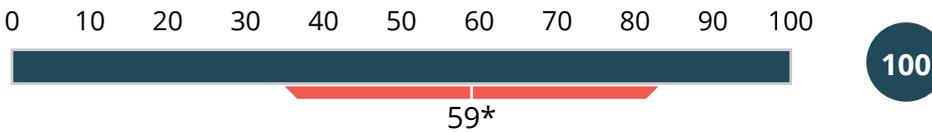


VERHALTENSdimensionen

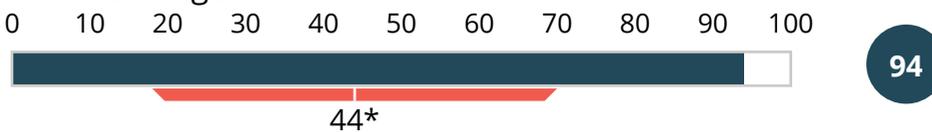


Das Verhalten, das Sie nach außen tragen, und Ihre damit verbundenen Emotionen, tragen zum Berufserfolg bei. Werden Ihre persönlichen Verhaltenspräferenzen im Job gefordert, können diese Ihre Leistung beachtlich steigern. Die unten aufgeführte Liste zeigt Ihnen eine Anordnung dieser Verhaltensdimensionen in absteigender Folge von den stark ausgeprägten zu den schwächer ausgeprägten Verhaltensdimensionen.

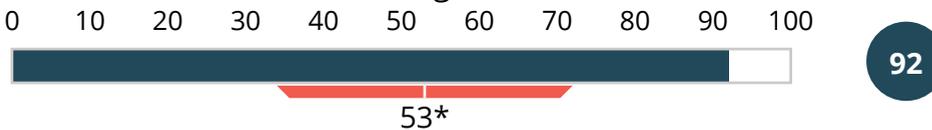
1. Interaktion - Sie setzen sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren viel.



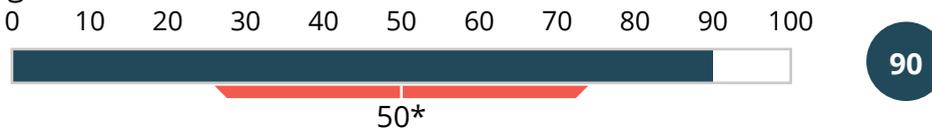
2. Dringlichkeit - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.



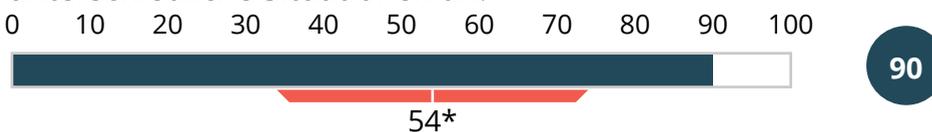
3. Häufige Veränderung - Sie wechseln schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.



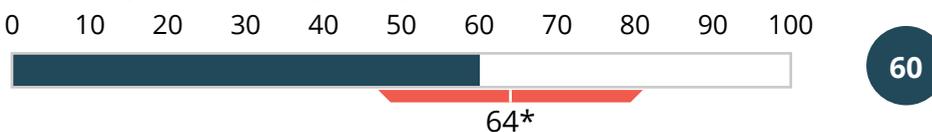
4. Wettbewerbsdenken - Sie streben danach, zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



5. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.



6. Menschenorientierung - Sie bauen Beziehungen zu einer Vielzahl von Menschen auf.

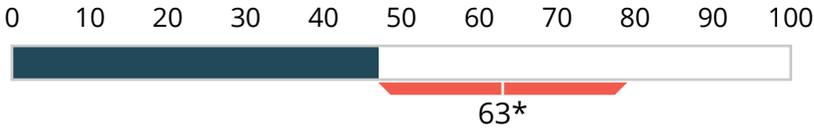


* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

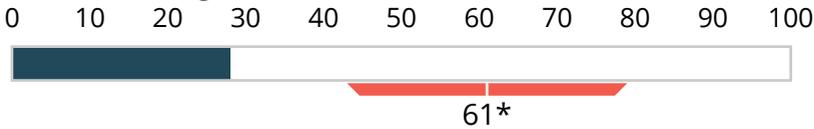
VERHALTENSdimensionen



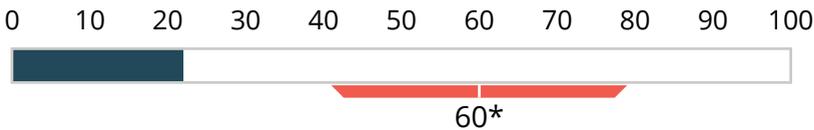
7. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.



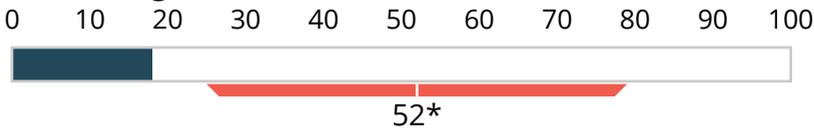
8. Beharrlichkeit - Sie bringen Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



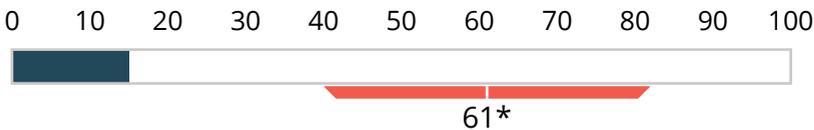
9. Befolgen von Regeln - Sie halten sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



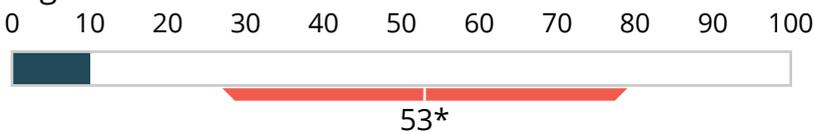
10. Organisation am Arbeitsplatz - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.



11. Beständigkeit - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



12. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.



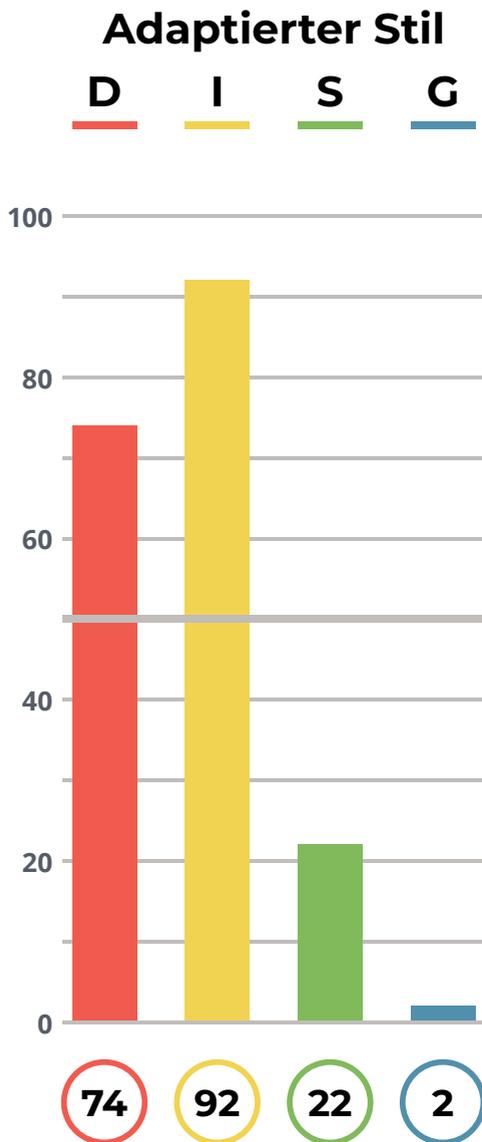
SIA: 74-92-22-02 (14) SIN: 85-95-22-06 (13)

* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

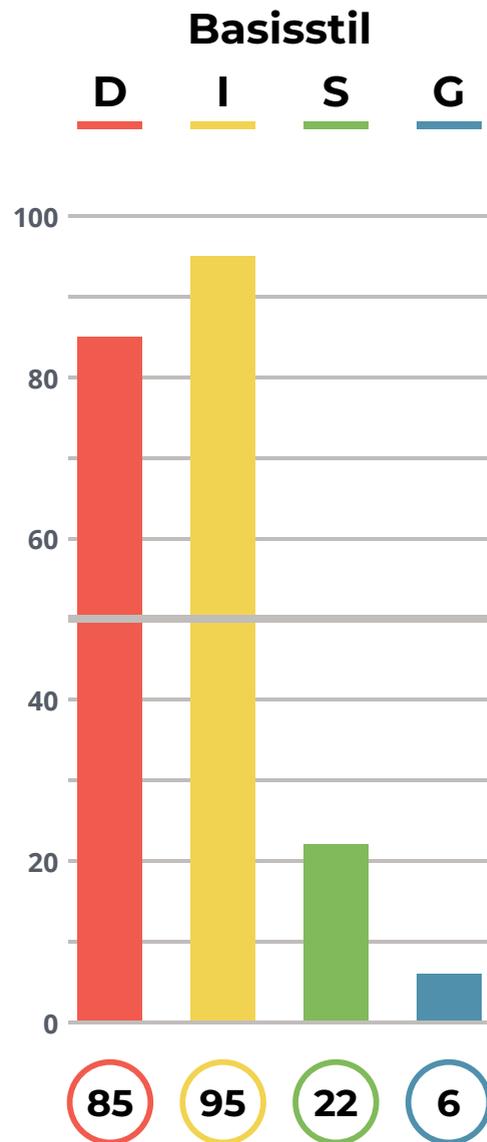
STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



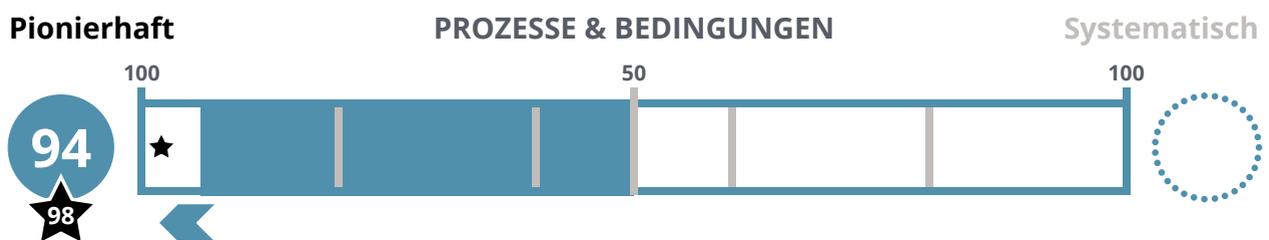
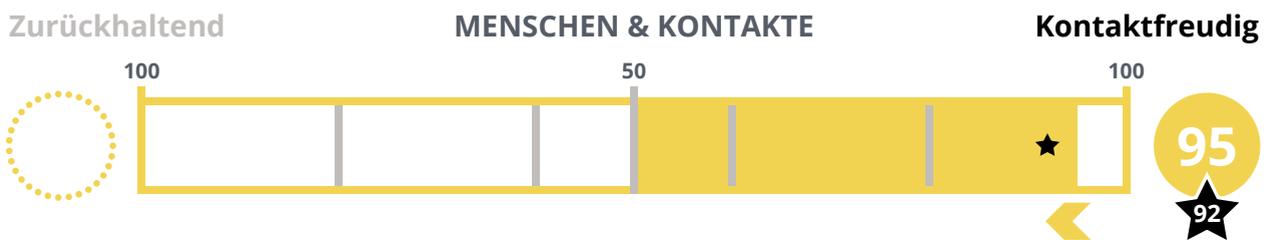
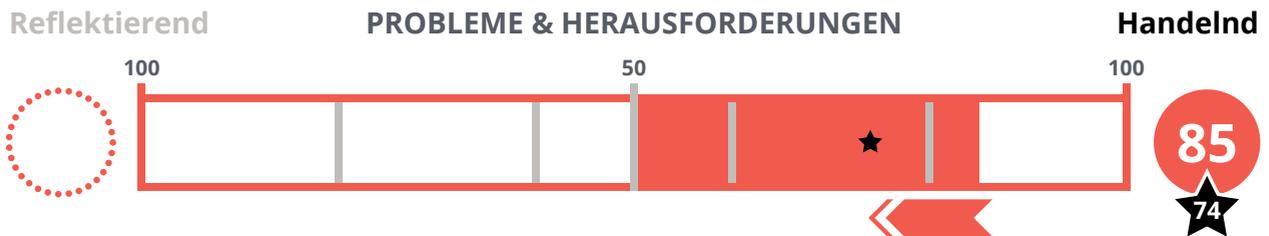
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4
29.7.2021
T: 5:57

Max Mustermann

Verhaltensspektrum



Jeder Mensch hat eine unterschiedliche Ausprägung der vier Verhaltenspräferenzen, die seinen eigenen, persönlichen Stil ausmachen. Jede Seite dieser Faktoren befindet sich auf einem Verhaltensspektrum, und die Kombination beeinflusst das Engagement des Einzelnen in verschiedenen Situationen. Das folgende Diagramm ist eine visuelle Darstellung, wo Max Mustermann innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4
29.7.2021
T: 5:57

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Das Success Insights® - Rad zeigt Ihnen auf einen Blick, wo Sie bei sich, im Team und in der gesamten Organisation ansetzen müssen.

Der entscheidende Vorteil von Success Insights® gegenüber anderen Werkzeugen zur Potenzialerkennung: Es werden nicht nur Ihre bewusst gezeigten Verhaltensstrategien auf dem Rad positioniert (Stern), sondern auch Ihr natürlicher Basisstil (Punkt).

Damit erhalten Sie ein authentisches persönliches Bild als Standortbestimmung. Unser Verhalten wird vorwiegend durch unser Temperament gesteuert und äußert sich in der Weise, wie wir die Dinge angehen.

Verhalten ist bei dem Success Insights® - Rad auf zwei Achsen eines Systems mit vier Quadranten dargestellt. Jeder Quadrant ist mit einer bestimmten Farbe belegt und beschreibt ein Verhaltensmuster, wie wir jeweils mit Herausforderungen, Menschen, Strukturen und Regeln umgehen:

Diese wird durch die verschiedenen Flexibilitätsebenen des Success Insights® - Rades dargestellt und die beiden Markierungen (Punkt und Stern) zeigen Ihnen Ihre genaue persönliche Position in Bezug auf Ihre Verhaltenspräferenzen auf.

Dazu identifiziert Success Insights® über 384 verschiedene Kombinationen und stellt diese auf den 60 Positionen des Success Insights® - Rad dar. Ist eine Position (Punkt oder Stern) auf dem äußersten Ring auf dem Success Insights® - Rad, dann sind Sie ein Grundtyp (1-8). Das heißt, Sie haben nur eine dominierende Präferenz (Rot, Gelb, Grün, Blau) zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 2. Ring (Fokussiert, 9-24), dann steigt Ihre Flexibilität, denn Sie haben 2 Präferenzen aktiv zur Verfügung.

Sind Sie auf dem 3. Ring (25-40), dann haben Sie 3 nebeneinanderliegende Präferenzen zur Verfügung und besitzen eine hohe Flexibilität.

Sind Sie auf dem 4. Ring (flexible Kreuzung, 41-56), dann haben Sie die höchste Flexibilität, denn Sie haben 3 Präferenzen aktiv zur Verfügung incl. der Konträrfarbe zur Hauptfarbe und können sich sehr leicht an unterschiedliche Verhaltensweisen und Aufgaben adaptieren.

Sind Sie auf dem 5. Ring (Kreuzung, 57-60), stehen Ihnen zwei Präferenzen zur Verfügung, jedoch immer zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der er seine natürliche Leistung voll ausschöpfen kann.

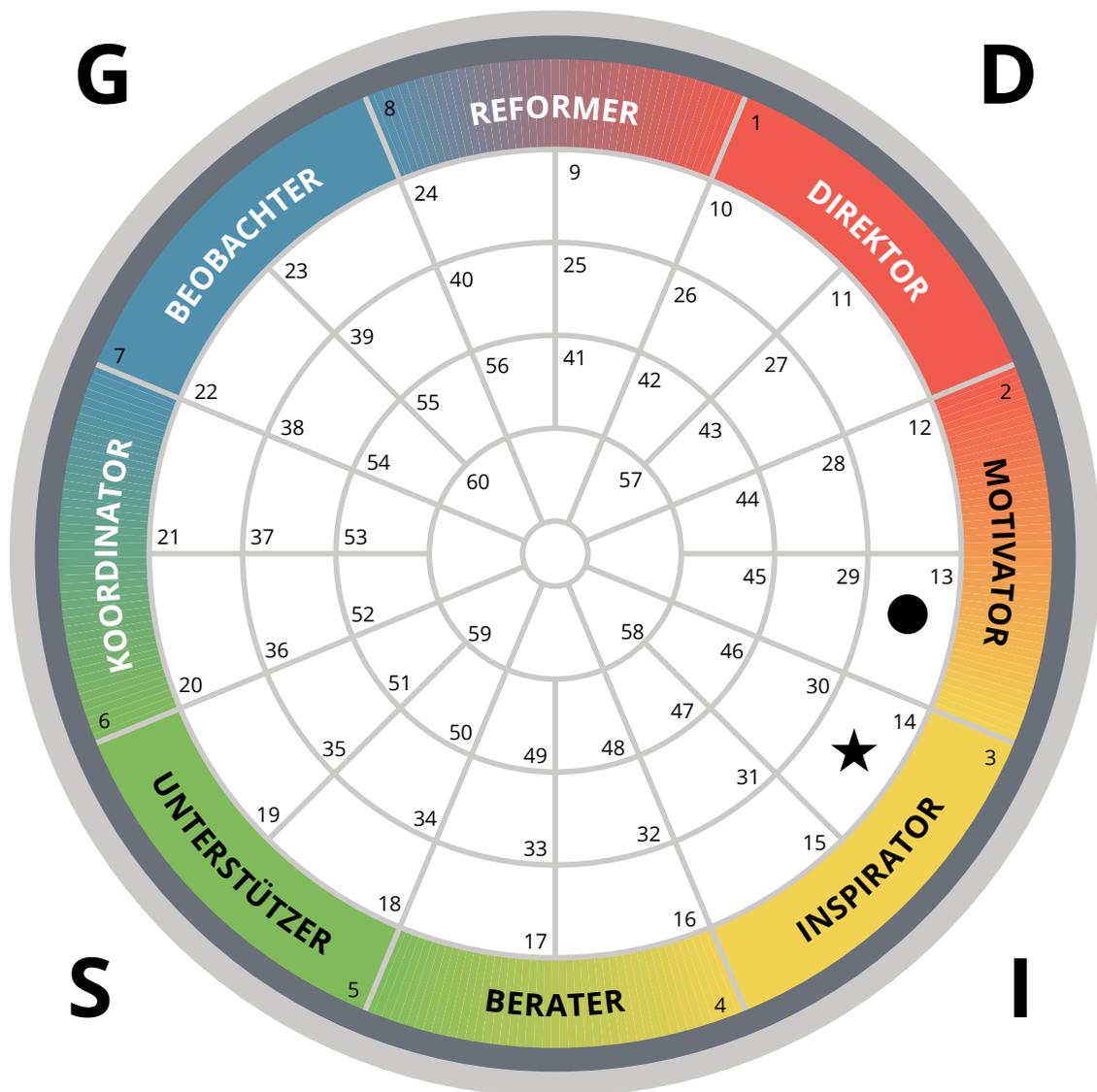
Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS Berater jederzeit zur Verfügung.

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



Max Mustermann

29.7.2021



Adaptierter Stil: ★ (14) MOTIVATOR / INSPIRATOR

Basis-Stil: ● (13) INSPIRATOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 5:57

Machen Sie sich mit Ihren Driving Forces vertraut



Eduard Spranger definierte zunächst sechs Haupttypen oder Kategorien, um die Motivation und Antriebskraft des Menschen zu beschreiben. Spranger unterschied zwischen den folgenden sechs Kategorien: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell.

Aus der weiteren Auseinandersetzung mit Sprangers ursprünglicher Arbeit hat TTISI 12 Motivationsfaktoren (Driving Forces) entwickelt. Die 12 Driving Forces ergeben sich daraus, dass jeder Motivator entlang eines Kontinuums betrachtet wird, dessen Endpunkte jeweils benannt werden. Alle 12 Beschreibungen basieren auf den sechs Motivatoren.

Sie werden lernen, wie Sie Ihre Motivatoren in Ihrem Leben erklären, erläutern und erweitern können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Auch werden Sie erfahren, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 Driving Forces Ihren Blick auf die Welt prägen und Ihnen ein höchst individuelles Bild und Verständnis Ihrer Persönlichkeit liefern.

Bitte beachten Sie Ihre vier stärksten Motivatoren (primär). Diese zeigen Ihnen auf, was Ihre Handlungen am stärksten beeinflusst. Wenn Sie dann Ihre vier weiteren Motivatoren (situativ) betrachten, werden Sie feststellen, dass diese Sie ebenfalls stark motivieren, jedoch nur in besonderen Situationen. Schlussendlich, wenn Sie die Gruppe Ihrer vier niedrigsten Motivatoren (indifferent) betrachten, werden Sie merken, dass diese Ihnen gleichgültig sind oder Sie sie sogar vermeiden.

Wenn Sie Ihren Report durchgelesen haben, werden Sie ein tieferes Verständnis für die Schlüsselemente Ihrer Selbstentwicklung haben. Sie werden:

- bestimmen und verstehen können, welche Rolle Ihre individuellen Motivationsfaktoren spielen
- in der Lage sein, die Motivationsfaktoren von anderen zu verstehen und wertzuschätzen
- Methoden entwickeln können, um zu erkennen und zu verstehen, wie Ihre Motivationsfaktoren mit anderen interagieren, um die Kommunikation zu verbessern

Allgemeine Merkmale



Auf Grundlage Ihrer Antworten hat der Report Aussagen generiert, die ein generelles Verständnis darlegen, WARUM SIE SO HANDELN, WIE SIE HANDELN. Aus diesen Aussagen geht hervor, was Sie beruflich motiviert. Falls jedoch zwei Ihrer Motivationsfaktoren nicht miteinander harmonieren, besteht die Möglichkeit eines innerpersönlichen Konflikts. Gewinnen Sie anhand der allgemeinen Merkmale einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.

Max Mustermann sucht stets nach Möglichkeiten, das eigene, sich ständig verändernde Lebenssystem auszubauen. Er ist in der Lage, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Er wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Er hat den Drang, das Beste zu erreichen, was das Leben zu bieten hat. Max Mustermann geht mitunter zum Äußersten, um die Kontrolle über eine Situation zu erringen oder zu behalten. Er wird nach der Maxime „Der Zweck heiligt die Mittel“ handeln, wenn ihm eine Situation sehr wichtig ist. Er hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Experte profilieren zu können. Er fühlt sich unter Menschen wohl, die seinen Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Max Mustermann versteht es, persönliche Themen auszuklammern und sich auf ein professionelles Vorgehen zu konzentrieren. Er neigt dazu, die anstehende Aufgabe mit rein objektivem Blick zu betrachten. Max Mustermann's Absicht, anderen zu helfen, hängt davon ab, wer es ist. Er bewertet Situationen und achtet möglicherweise auf die potenzielle Investitionsrendite.

Max Mustermann sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Vor die Wahl gestellt, würde Max Mustermann sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Er möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Er hat das Verlangen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. Max Mustermann wird in der Regel über Informationen verfügen, die seine Annahmen stützen. Er versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Er zieht es möglicherweise vor, die Welt in Einzelteilen und nicht als ein Ganzes wahrzunehmen. Er neigt dazu, sich ungeachtet seines Umfelds auf die anstehende Aufgabe zu konzentrieren. Max Mustermann versucht möglicherweise, einem Menschen oder einer Gruppe dabei zu helfen, Widrigkeiten zu überwinden. Er wird dann großzügig Zeit, Recherche und Informationen zur Verfügung stellen, wenn das Anliegen mit seinen eigenen Interessen übereinstimmt. Er misst Geld möglicherweise weniger Bedeutung bei als dem, was sich damit kaufen lässt. Er neigt dazu, großzügig Zeit, Talent und Ressourcen

Allgemeine Merkmale



einzubringen, wünscht und erwartet dafür aber eine Investitionsrendite.

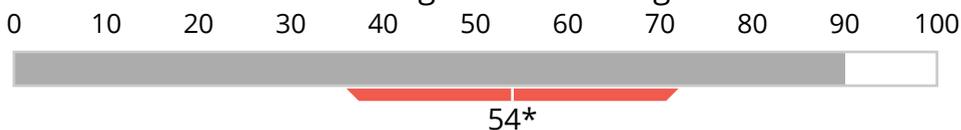
Max Mustermann bewertet Situationen möglicherweise nach ihrem Nutzen und ihrer ökonomischen Rendite. Er kann geduldig und mitfühlend mit anderen sein, wenn sie ein gemeinsames Anliegen haben. Er wird sich mehr auf das Ziel als auf die Harmonie einer Situation konzentrieren. Er könnte behilflich sein, Informationsquellen ausfindig zu machen. Max Mustermann sucht nach Möglichkeiten, Situationen zu kontrollieren. Er strebt nach öffentlicher Anerkennung. Er sucht nach neuen Methoden und Wegen zur Erweiterung der eigenen Zukunftschancen. Er entwickelt mit Vorliebe seinen eigenen Handlungsplan.

Gruppe der primären Motivatoren



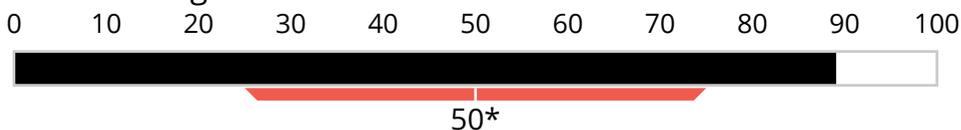
Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren beieinander liegen, desto besser können Sie sich die Ergebnisse der Motivatoren zunutze machen. Überlegen Sie, welcher Motivator für Sie am wichtigsten ist. Machen Sie sich anschließend Gedanken darüber, wie Ihre anderen primären Motivatoren diesen Motivator unterstützen oder ergänzen können, um auf diese Weise Ihren ganz eigenen Motivator zu bilden.

1. Aufgeschlossen - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



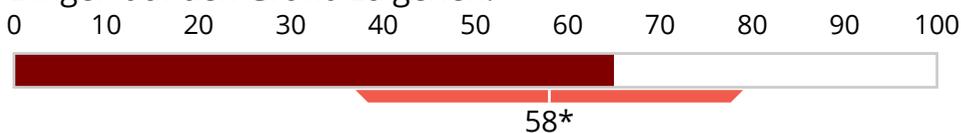
90

2. Machtorientiert - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.



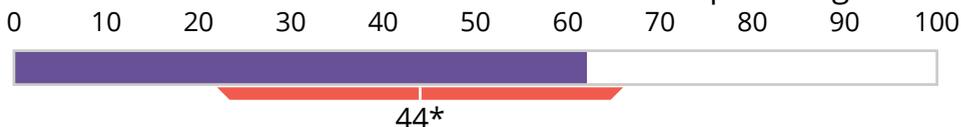
89

3. Intellektuell - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben, theoretische Kenntnisse auszubauen und den Dingen auf den Grund zu gehen.



65

4. Objektiv - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



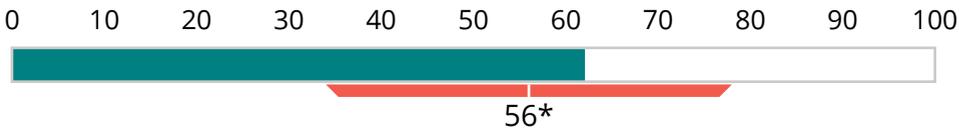
62

Gruppe der situativen Motivatoren



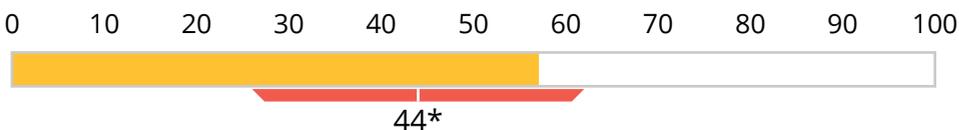
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. Eigennützig - Menschen, die anderen nicht aus reinem Selbstzweck helfen, sondern die Notwendigkeit abwägen, oder die helfen, wenn sie einen bestimmten Nutzen für sich selbst damit verbinden.



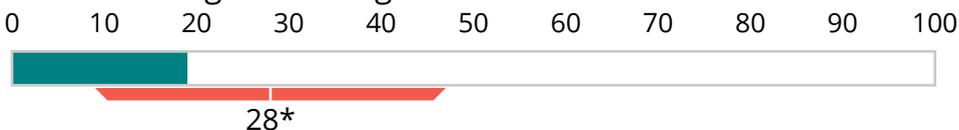
62

6. Effizienzgetrieben - Menschen, die danach streben, praktische Resultate und maximale Effizienz zu erzielen, die aber auch den ökonomischen Einsatz von Zeit, Fähigkeiten, Energie und Ressourcen anstreben.



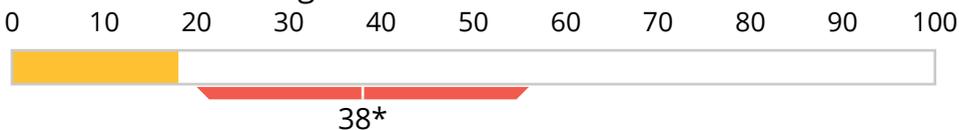
57

7. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



19

8. Idealistisch - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



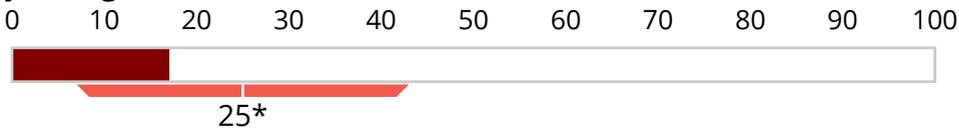
18

Gruppe der indifferenten Motivatoren

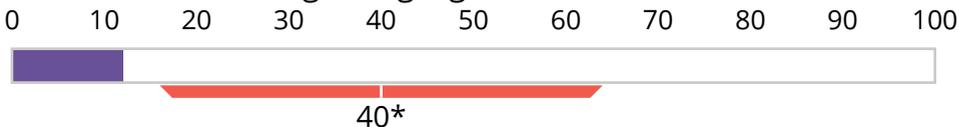


Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten Motivator haben.

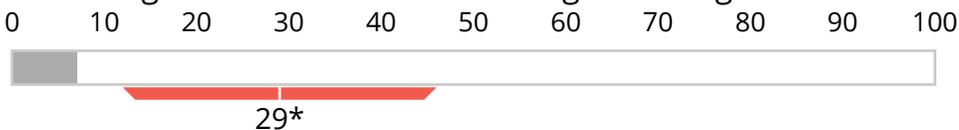
9. Instinktiv - Menschen, die bevorzugt ihre bisher gesammelten Erfahrung und ihr Bauchgefühl anwenden, die pragmatisch vorgehen und Fachwissen nur bei Bedarf oder erst in der jeweiligen Situation recherchieren.



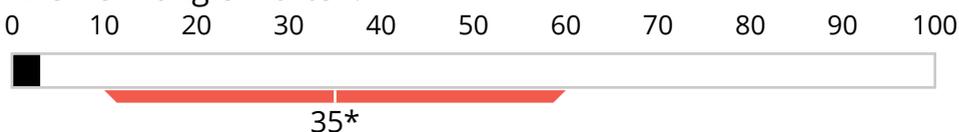
10. Harmonisch - Menschen, die einen sehr hohen Wert auf ganzheitliche Wahrnehmung, ihre individuelle Sichtweise und auf Balance in ihrer Umgebung legen.



11. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, auf tradierte Vorgehensweisen und bewährte Methoden zurückzugreifen und klaren Lebensregeln zu folgen.



12. Kooperativ - Menschen, die gerne gemeinsam mit anderen Ziele erreichen und dafür nicht unbedingt eine individuelle Anerkennung erwarten.



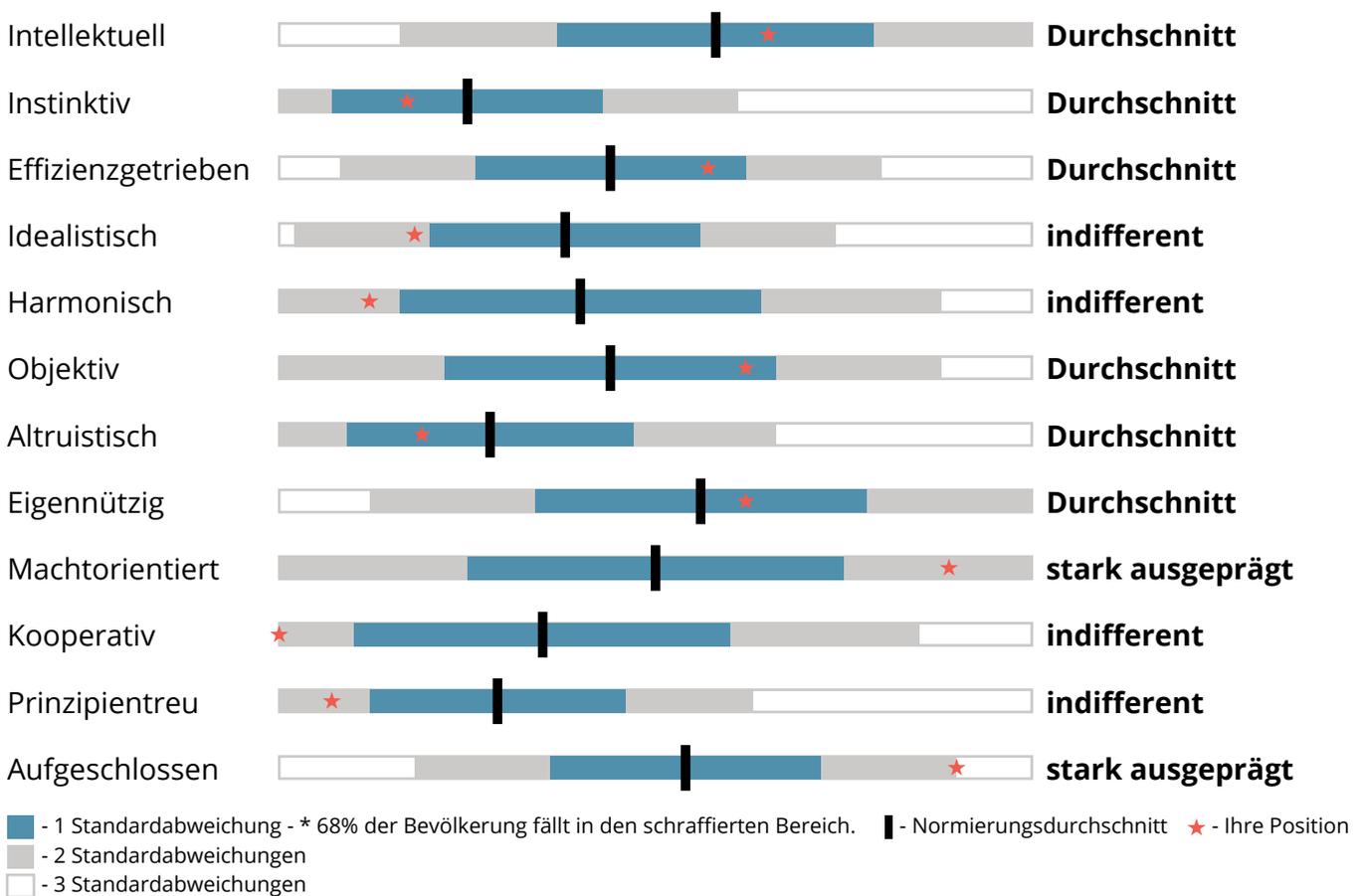
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



Sicher kennen Sie Sprüche wie: „Jedem das Seine“, „Jedem Tierchen sein Pläsierchen“ oder „Jeder hat seine eigenen Gründe“. Wenn Sie von Menschen umgeben sind, die ähnlich wie Sie sind, werden Sie sich dieser Gruppe zugehörig fühlen und daraus Ihre Kraft schöpfen. Wenn Sie jedoch von Menschen umgeben sind, die ganz anders als Sie gestrickt sind, werden Sie diese möglicherweise als fremd und ungewöhnlich empfinden und sich unbehaglich fühlen. Solche Unterschiede können sich in Stress und Konflikten äußern.

Dieser Abschnitt deckt die Bereiche auf, in denen Sie sich möglicherweise deutlich von anderen Menschen unterscheiden, was manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führen kann. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach oben hin abweichen, desto stärker werden die Menschen um Sie herum Ihr Interesse an diesem Bereich wahrnehmen. Je weiter Sie vom Durchschnitt nach unten hin abweichen, desto mehr werden die Menschen um Sie herum Ihr Desinteresse oder gar Ihre Ablehnung für diesen Bereich zu spüren bekommen. Der schattierte Bereich steht für 68 Prozent derjenigen, deren Ergebnisse nicht mehr als eine Standardabweichung vom Durchschnittswert abweichen.

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

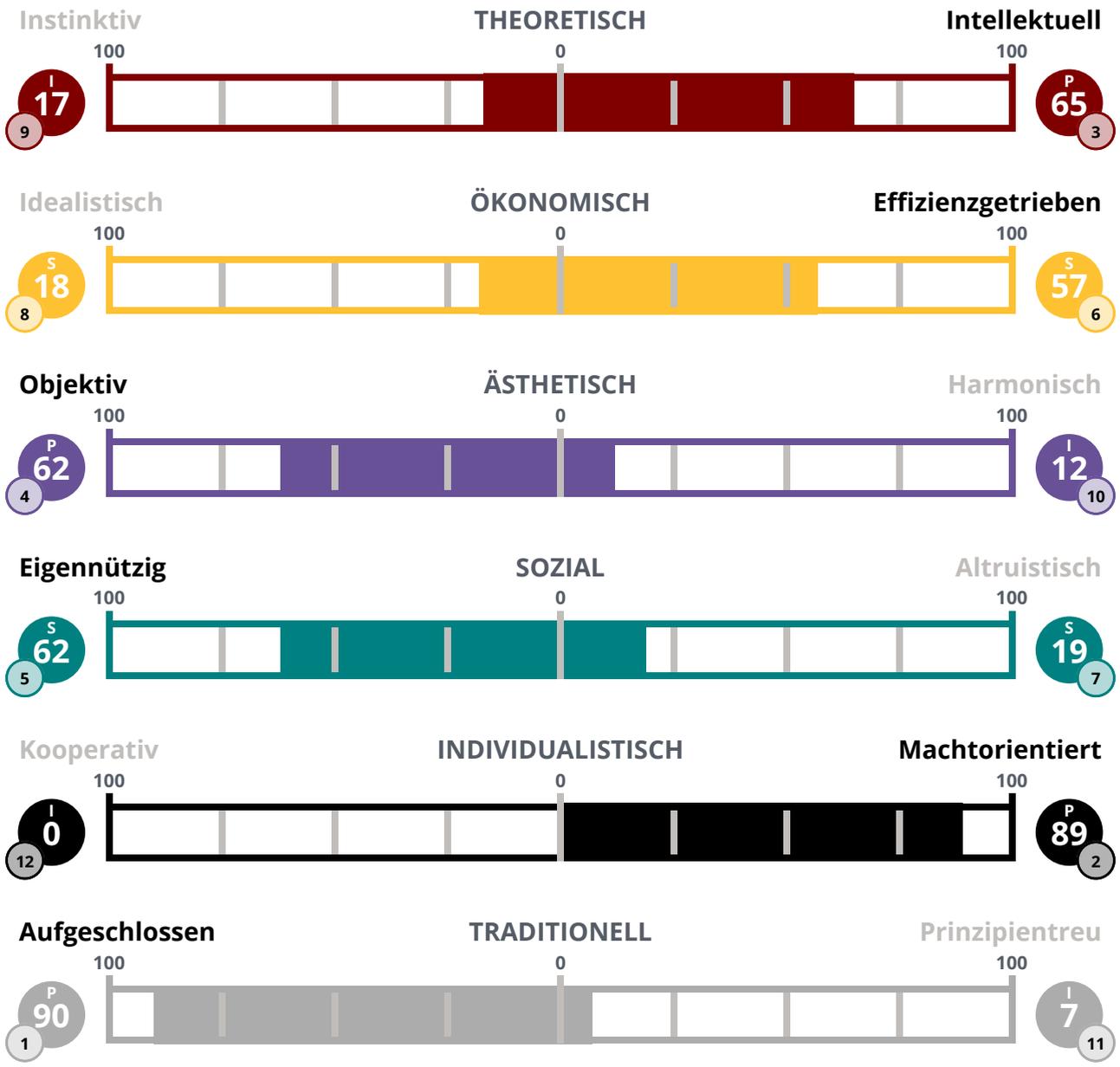


Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Motivationspektrum



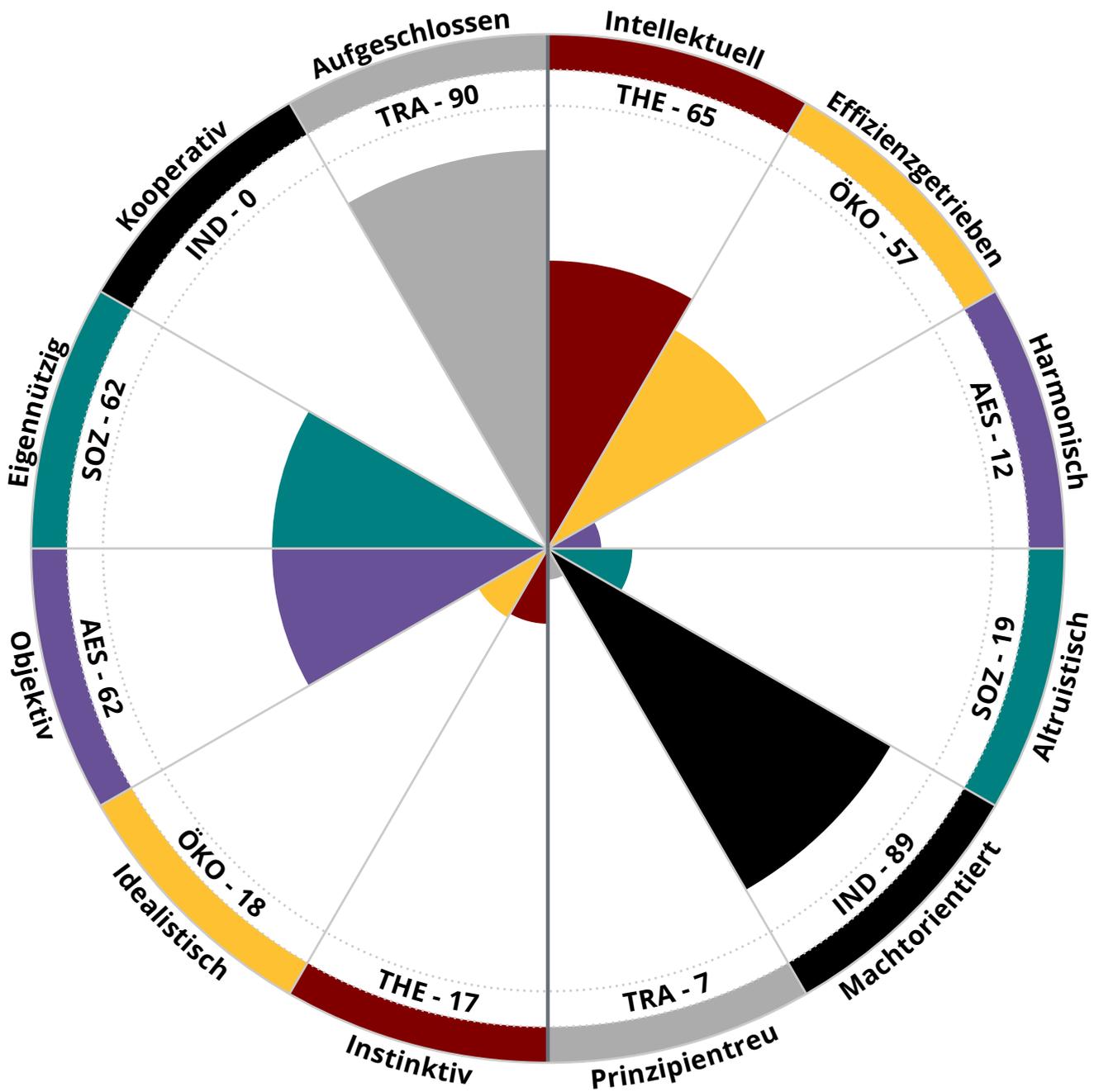
Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Max Mustermann motiviert und wie stark jedes der Motive ausgeprägt ist. Der Buchstabe "P" markiert jeweils die primär wirksamen Motive einer Person. Diese vier Motive sind entscheidend für Max Mustermann's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.



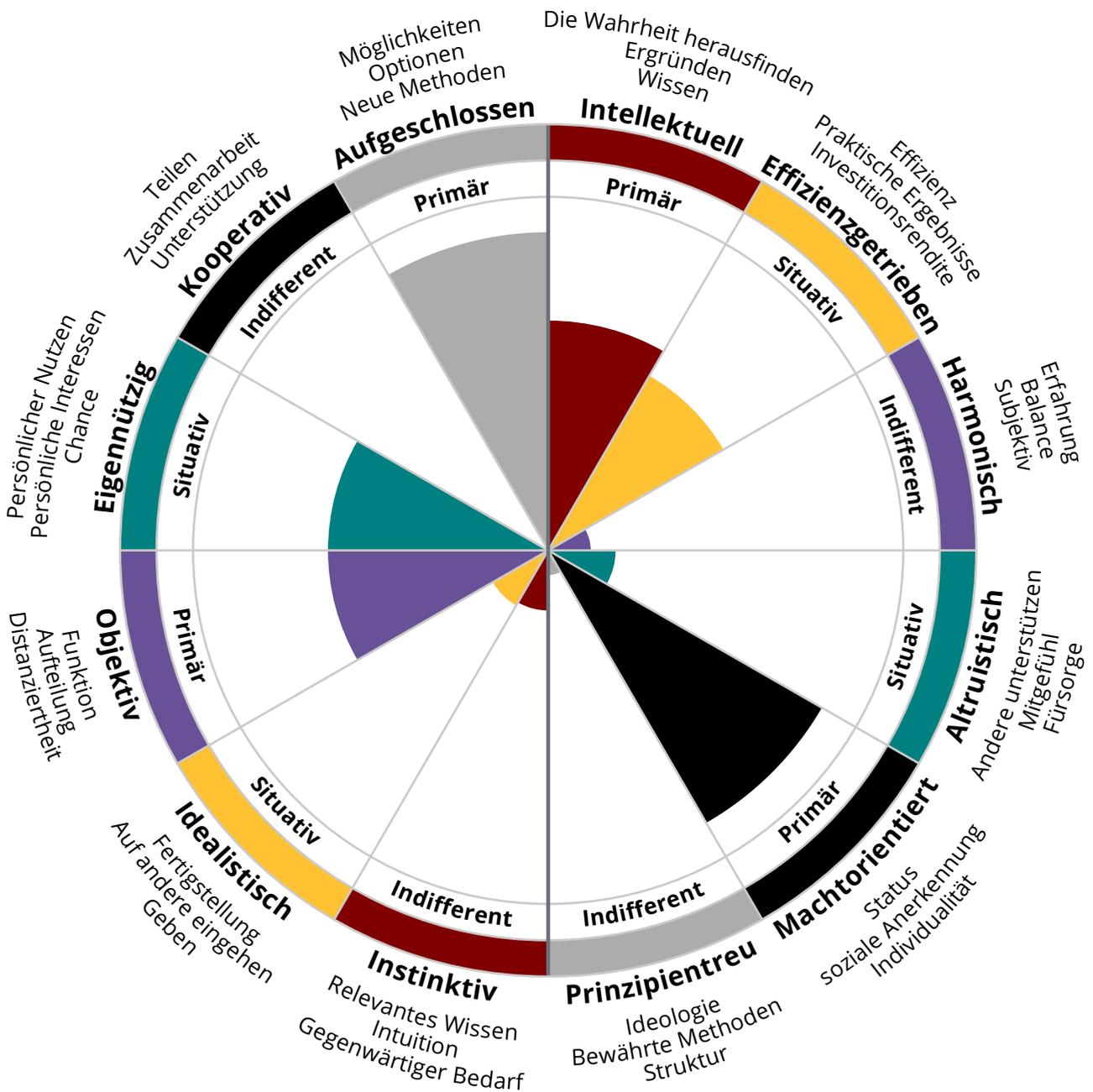
P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021
 29.7.2021
 T: 4:34

Motivatorenrad



Deskriptorenrad





Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Die ultimative Kraft hinter zunehmender Arbeitszufriedenheit und Leistung liegt in der Mischung zwischen den Verhaltenspräferenzen und den treibenden Kräften. Beide Faktoren verfügen über die Stärke, das Handeln zu modifizieren, aber es ist das Zusammenspiel der beiden Faktoren, das die Leistung auf ein ganz neues Level hebt.

In diesem Abschnitt finden Sie:

- Potentielles Verhalten und motivierende Stärken
- Potentielle Konflikte basierend auf Verhalten und Motivation
- Ideales Umfeld
- Schlüssel zur Motivation
- Schlüssel zum Management

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSTÄRKEN



Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Stärken zwischen Max Mustermann's Verhaltensstil und den wichtigsten vier Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei dieser potenziellen Stärken, die zukünftig noch mehr eingesetzt werden könnten, um Max Mustermann's Zufriedenheit im Beruf zu erhöhen.

- Gut im Gewinnen von neuen Mitgliedern für Gruppen, die er selbst toll findet.
- Kann mit allen Menschen über die unterschiedlichsten Themen sprechen.
- Hält ständig Ausschau nach neuen und andersartigen Dingen.
- Setzt Menschen ein, um zu gewinnen und Ziele zu erreichen.
- Motiviert andere ihr vollstes Potential zu erreichen.
- Unterstützt das Image der Organisation auf positive Weise.
- Sieht das Positive an jeder Situation.
- Denkt über den Tellerrand hinaus, um Informationen zu sammeln.
- Zeigt Bereitschaft Wissen zu teilen, zum Vorteil für das Team oder die Organisation.
- Wird sich für die Verteilung von Aufgaben an das Team einsetzen.
- Bringt Begeisterung für alle Aspekte eines Prozesses auf.
- Immer bereit, eigene Ideen zur Verbesserung mit anderen zu teilen.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



Dieser Abschnitt beschreibt die potenziellen Konfliktbereiche zwischen Max Mustermann's Verhaltensstil und den vier wichtigsten Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei der potenziellen Konflikte, an denen gearbeitet werden sollte, um Max Mustermann's Arbeitsergebnisse zu verbessern.

- Denkt möglicherweise, seine neuen Ideen seien fehlerfrei.
- Verwendet möglicherweise ungeeignete Foren, um neue Ideen vorzustellen.
- Wird frustriert sein, wenn neue und aufregende Möglichkeiten nicht ins System passen.
- Als Leader könnte er sich zu sehr auf sich und seine Bedürfnisse fokussieren.
- Er könnte seine Autorität überschätzen.
- Könnte nur mit denen interagieren, die seinen Zielen zustimmen.
- Kommt mit minimalen Daten gut zurecht.
- Könnte wichtige Details beim Sammeln von Informationen übersehen.
- Könnte Menschen zu sehr als Ressourcen nutzen.
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten, sich auf greifbare Ergebnisse zu konzentrieren.
- Könnte zu viel von seinen persönlichen Gefühlen preisgeben, was der Objektivität abträglich sein könnte.
- Legt viel Wert auf die Beziehung und weniger auf die Ergebnisse.

IDEALES UMFELD



Menschen sind engagierter und produktiver, wenn ihr Arbeitsumfeld den Beschreibungen in diesem Abschnitt entspricht. Dieser Abschnitt ermittelt aufgrund von Max Mustermann's Verhaltensstil und seinen vier wichtigsten Motivationsfaktoren sein ideales Arbeitsumfeld. Bestimmen Sie mit Hilfe dieses Abschnitts jene Art von Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereichen, die Max Mustermann entsprechen.

- Ein Forum, um sich über Erfahrungen mit der Verbesserung von bestehenden Abläufen und Prozesse auszutauschen.
- Die Möglichkeit, als Vorreiter für Veränderungen in der Organisation einzutreten.
- Ein Umfeld, welches das Kommunizieren von Veränderungen fördert.
- Ideen sollen zum Ausdruck gebracht werden, um andere Menschen zu beeinflussen.
- Eine positive Umgebung mit optimistischen Menschen.
- Individuelle Erfolge werden gefeiert.
- Ein Leadership-Team, dass optimistisch ist in Bezug auf das Lernen neuer Konzepte und Theorien.
- Die Möglichkeit haben eine Vielzahl von Lernmethoden zu erfahren in einer Umgebung mit vielen Menschen.
- Ein Forum in dem neue Informationen gesammelt werden.
- Die Möglichkeit, an Besprechungen mit anderen teilzunehmen.
- Ein von Spaß und Funktionalität geprägtes Arbeitsumfeld.
- Die Notwendigkeit, Menschen um sich zu haben, während er die angestrebten Ergebnisse erzielt.

SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION



Menschen sind sehr verschieden und sie beziehen ihre Motivation aus diversen Quellen. Dieser Abschnitt des Berichts ist das Ergebnis der Analyse von Max Mustermann's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Max Mustermann sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.

Max Mustermann möchte:

- Anerkennung für Max Mustermann's Fähigkeit, andere Menschen für neue Ideen, Strukturen oder Überzeugungen zu gewinnen.
- Als Befürworter von neuen Möglichkeiten innerhalb der Organisation Anerkennung finden.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die Max Mustermann's Optimismus und die Fähigkeit, die Geschäftsfelder zu erweitern, zu würdigen weiß.
- Öffentliche Anerkennung von Macht und Status.
- Menschen in Richtung seiner Vision führen.
- Gelegenheiten sich zu entwickeln und neue Erfahrungen zu sammeln.
- Auf verschiedenen Gebieten als Experte gelten und in Diskussionen neues Wissen generieren.
- Lob für sein Wissen und die Fähigkeit Dinge zu erforschen.
- Die Fähigkeit haben, neue Informationen zu recherchieren, die es wert sind mit anderen geteilt zu werden.
- An vielen mitarbeiterorientierten Projekten mit praktischen Ergebnissen beteiligt sein.
- Der Fokus der MitarbeiterInnen und des Umfelds liegt darauf, umsetzungsorientiert zu handeln.
- Erklären lassen, wie Max Mustermann bei komplexen Projekten die Zerlegung in Teilziele erarbeitet hat.

SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Max Mustermann optimale Leistung erbringen kann. Manche dieser Voraussetzungen kann er selbst erfüllen, während für andere das Management zuständig ist. Es ist schwer, motiviert zu sein, solange grundlegende Erwartungen an die Führung nicht erfüllt sind. Gehen Sie die Liste mit Max Mustermann durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Max Mustermann am wichtigsten sind. Das erlaubt es Max Mustermann, sich an der Erstellung seines eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.

Max Mustermann braucht:

- Eine realistische Vorstellung davon, inwieweit es möglich ist, andere für die eigene unkonventionelle Denkweise zu gewinnen.
- Unterstützung dabei, sein Faible für die Überarbeitung von Systemen und Strukturen in überschaubarem zeitlichen Rahmen auszuleben.
- Unterstützung für seinen Einsatz für organisationale Systeme, solange diese nicht zu starr sind.
- Verstehen, dass andere während Meetings Zeit zum Austausch von eigenen Ideen benötigen .
- Ihn unterstützen was das Delegieren und die Weitergabe von Detailinformationen betrifft.
- Realistische Ziele, die sich verwirklichen lassen, was zugleich der Organisation zugutekommt.
- Gelegenheit, den eigenen Lernprozess in einem Umfeld fortzusetzen, indem Wissen mit anderen großzügig geteilt wird.
- Lernen, Ideen und Gedanken in Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen zu priorisieren.
- Die Möglichkeiten, sich Gedanken derart zu strukturieren, dass sich alle Informationen verständlich vermittelt lassen.
- Unterstützung bei der Formulierung realistischer Erwartungen mit greifbaren, konkreten Zielen.
- Eine gute Balance zwischen Geselligkeit und Arbeitsbelastung.
- Das Verständnis dafür, dass persönliche Probleme von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen die Zielerreichung behindern könnten.

EINLEITUNG

Emotionale Intelligenz



Die INSIGHTS MDI® EQ Analyse zur Emotionalen Intelligenz (EQ) analysiert die emotionale Intelligenz einer Person, d.h. ihre Fähigkeit, Emotionen wahrzunehmen, zu verstehen und gezielt anzuwenden, um die Zusammenarbeit mit anderen Menschen zu verbessern und die Produktivität zu steigern. Die EQ-Analyse verfolgt das Ziel, Einblicke in zwei Bereiche zu geben: intrapersonale und interpersonale Emotionale Intelligenz.

Forschungsergebnisse zeigen, dass erfolgreiche Führungskräfte und Menschen, die herausragende Leistungen erbringen, eine hoch entwickelte Emotionale Intelligenz besitzen. Aufgrund dieser Kompetenzen gelingt es Ihnen, mit einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen sehr gut zusammenzuarbeiten und auf den ständigen Wandel in der Geschäftswelt effektiv zu reagieren. In der Tat zeigen Studien, dass der Emotionale Intelligenzquotient (EQ) einer Person mehr über ihren Erfolg im Leben und in der Arbeit aussagt als der Intelligenzquotient (IQ).

Die emotionale Intelligenz ist ein Bereich, auf den Sie sich unabhängig von Ihrem aktuellen Ergebnis in jeder Dimension fokussieren können und den Sie auch unabhängig von Ihrem Ergebnis entwickeln können. Ein Modell, das Ihnen dabei hilft, Ihren emotionalen Zustand über den Tag hinweg zu bewerten, ist die Überprüfung Ihrer emotionalen Klarheit. Stellen Sie sich dazu die Farbe Rot als ein Symbol für schwache emotionale Klarheit vor oder für die Unfähigkeit, all Ihre Kompetenzen und Ressourcen aufgrund von emotionaler Unklarheit voll auszuschöpfen. Wenn Sie sich selbst darin wiederfinden, ein rotes Glas zu haben, dann kann es sein, dass Sie Emotionen wie Angst, Wut, Traurigkeit oder Verlust erleben. Stellen Sie sich ein durchsichtiges Glas als Ihren idealen, geklärten Gefühlszustand vor, oder als den Zustand, in dem Sie auf emotionaler Ebene vollkommen „im Lot“ sind. Es kann sein, dass Sie dabei Emotionen wie Glück, Freude, Frieden oder Aufregung erleben. Die meiste Zeit befinden Sie sich irgendwo zwischen diesen Zuständen. Möglicherweise sind Sie nicht in der Lage, eine genaue Beschreibung für Ihren Gefühlszustand zu finden, aber Sie haben einen relativ klaren Kopf und sind frei von Ablenkungen. Bedenken Sie, dass je höher Ihr Emotionaler Intelligenzquotient ist, desto einfacher wird es für Sie und die Menschen in Ihrer Umgebung sein, emotional geklärt zu sein.

EINLEITUNG

Emotionale Intelligenz



Dieser Bericht wertet fünf Bereiche der Emotionalen Intelligenz aus:

Intrapersonale Emotionale Intelligenz

bezieht sich auf das, was Sie alltäglich in Ihrem Innern erleben.

Selbstwahrnehmung ist die Fähigkeit, Ihre Stimmungen, Emotionen und Antriebe zu erkennen und zu verstehen, einschließlich ihrer Wirkung auf andere. In der Praxis meint dies Ihre Fähigkeit, zu erkennen, wann Sie gerade im roten oder geklärten oder in einem Zustand irgendwo dazwischen sind.

Selbstregulierung ist die Fähigkeit, negative Impulse und Stimmungen zu kontrollieren oder zu transformieren sowie die persönliche Neigung, nicht vorschnell zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln. In der Praxis meint dies Ihre Fähigkeit, Ihre emotionale Klarheit vom roten bis zum durchsichtigen Zustand beeinflussen zu können, je nachdem wann es die Situation erfordert.

Motivation ist die Leidenschaft, aus Gründen zu arbeiten, die über externe Antriebsfaktoren wie Geld, Macht, Wissen oder soziale Anerkennung hinausgehen; also aus Gründen, die auf innerem Antrieb oder auf der persönlichen Neigung aufbauen, Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen.

Interpersonale Emotionale Intelligenz

bezieht sich auf das, was sich zwischen Ihnen und anderen Menschen ereignet.

Soziale Wahrnehmung / Empathie ist die Fähigkeit, die emotionale Verfassung / Stimmung anderer Menschen nachvollziehen zu können und zu verstehen, wie die eigenen Worte und Handlungen auf andere wirken. In der Praxis meint dies die Fähigkeit, zu beurteilen, ob Ihr Gegenüber im roten oder geklärten oder in einem Zustand irgendwo dazwischen ist.

Soziale Regulierung / Soziale Kompetenz ist die Fähigkeit, Einfluss auf den emotionalen Zustand anderer Menschen auszuüben - auch mittels der Kompetenz, Beziehungen und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen.

Stimmt der Bericht zu 100%? Ja, nein, vielleicht? Wir werten lediglich Ihre Antworten zur Emotionalen Intelligenz aus. Wir berichten nur über Aussagen in Bereichen, in denen Tendenzen erkennbar werden. Um die Genauigkeit der Analyse zu verbessern, dürfen Sie sich gerne Notizen dazu machen oder Aussagen korrigieren, die vielleicht doch nicht stimmen, aber erst nachdem Sie sich bei Freunden oder Ihren Kollegen/innen vergewissert haben.

ALLGEMEINE MERKMALE



Ausgehend von Max Mustermann's Antworten wurde eine Reihe allgemeiner Aussagen ausgewählt, die umfassend Aufschluss über die Ausprägung seiner Emotionalen Intelligenz geben.

Max Mustermann kann seine emotionalen Reaktionen auf Ereignisse meistens antizipieren und vorhersagen. Wenn Max Mustermann von anderen Menschen Feedback erhält, ist er sich darüber bewusst, wie Emotionen die Annahme dieses Feedbacks beeinflussen. Dank Max Mustermann's Selbstwahrnehmung merkt er in den meisten Fällen, wenn seine Gefühle zu eskalieren drohen. Er hat ein Bewusstsein dafür, wie seine Emotionen seine Ziele, Motivationen, Stärken und wichtigsten Ambitionen beeinflussen. Max Mustermann kennt seine emotionalen Stärken und Schwächen gut. Max Mustermann's ausgeprägte Selbstwahrnehmung trägt dazu bei, dass er in den meisten Situationen ein gesundes Selbstvertrauen ausstrahlt.

Max Mustermann denkt Dinge aus einer emotionalen Perspektive durch, bevor er handelt. Wenn Max Mustermann sich gestresst fühlt, kann er gewöhnlich gut mit seinen Gefühlen umgehen, sodass er seinen Druck nicht an anderen auslöst. Andere könnten Max Mustermann als einen Menschen mit einem ausgeglichenen Temperament wahrnehmen. Wenn sich ein Konflikt anbahnt, der gelöst werden muss, kann Max Mustermann seine Gefühle meistens gut regeln. Max Mustermann lässt normalerweise nicht zu, dass negatives Feedback oder Kritik seitens anderer seine Arbeitsbeziehungen beeinträchtigen. Er kann auf gestresste Menschen beruhigend einwirken.

Max Mustermann strebt im Normalfall nach Erfolg, und gibt sich selten mit dem Mittelmaß zufrieden. Max Mustermann's Motivation lässt Handlungsaufschub nicht zum Problem werden, selbst wenn er sich gar nicht für das Projekt interessiert. Andere nehmen wahr, dass Max Mustermann selbstmotiviert ist. Er gibt bei Herausforderungen oder Widerstand nicht auf, sondern sucht weiter nach Wegen zum Erfolg. Max Mustermann bemüht sich darum, seine Talente zu entwickeln oder seine Karriere anzukurbeln, wenn es ihm nötig erscheint. Er sucht sich neue Herausforderungen.

ALLGEMEINE MERKMALE



Max Mustermann's Fähigkeit, die emotionalen Reaktionen anderer einzuschätzen, verstärkt seine Fähigkeit, im Team zu arbeiten. Er merkt, wenn er jemandem auf die Füße getreten ist, und ist bestrebt, solche Vorfälle in Zukunft zu vermeiden. Max Mustermann's Fähigkeit, die Dinge aus der Perspektive anderer zu sehen, ist hilfreich für die Zusammenarbeit mit anderen. Er wird von anderen als aufmerksam und verständnisvoll wahrgenommen. Max Mustermann kann gut mit anderen Menschen zusammenarbeiten, aber er muss sich manchmal Mühe geben, seine Mitmenschen besser zu verstehen. Wenn Max Mustermann die Fähigkeit des aktiven Zuhörens anwendet, kann er den Gefühlszustand einer Person vorhersagen.

Max Mustermann entschlüsselt nonverbale Signale bei jeder Art der Interaktion. Andere unterhalten sich gerne mit Max Mustermann. Er zieht normalerweise tiefgehende, profunde Gespräche einem oberflächlichen Austausch vor. Er entwickelt schnell und leicht neue Beziehungen zu Menschen. Max Mustermann konzentriert sich möglicherweise manchmal zu stark darauf, die emotionale Färbung einer Situation zu regulieren. Er lässt gerne seine Beziehungen spielen, um Erfolge zu erzielen.

ERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIENZQUOTIENT



Der Emotionale Intelligenzquotient (EQ) misst Ihre Fähigkeiten, Ihre eigenen Emotionen und die anderer wahrzunehmen, zu verstehen und diese gezielt einzusetzen. Die Gesamtzahl der Punkte der EQ-Analyse zeigt die Höhe Ihrer emotionalen Intelligenz insgesamt an. Je höher Ihre Punktezahl ist, desto höher ist Ihre emotionale Intelligenz.

1. Selbstwahrnehmung - Die Fähigkeit, die eigenen Stimmungen, Emotionen und Antreiber zu erkennen und zu verstehen sowie deren Auswirkungen auf andere nachvollziehen zu können.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



88

78*

2. Selbstregulierung - Die Fähigkeit, negative Impulse und Stimmungen zu kontrollieren oder zu transformieren, und die persönliche Neigung, nicht vorschnell zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

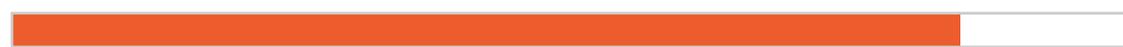


72

69*

3. Motivation - Die Leidenschaft, aus Gründen zu arbeiten, die über externe Antreiber wie Geld, Macht, Wissen oder soziale Anerkennung hinausgehen; also aus Gründen, die auf innerem Antrieb oder auf der persönlichen Neigung aufbauen, Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85

76*

4. Soziale Wahrnehmung - Die Fähigkeit, die Gefühlslage anderer Menschen nachvollziehen zu können und zu verstehen, wie sich die eigenen Worte und Handlungen auf andere Menschen auswirken (Empathie).

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



77

70*

5. Soziale Regulierung - Die Fähigkeit, Beziehungen und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen und dadurch den emotionalen Zustand von anderen Menschen positiv zu beeinflussen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



89

71*

* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2019

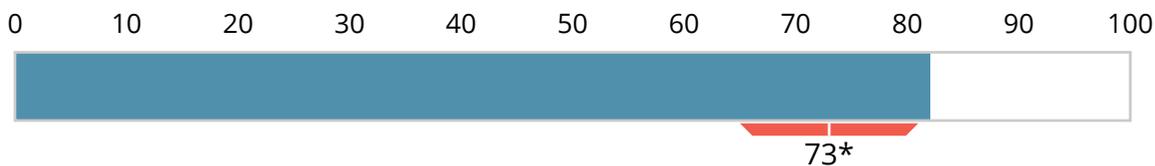
T: 6:35

INFORMATIONEN ZUR ERMITTLUNG IHRER EQ-PUNKTZAHL

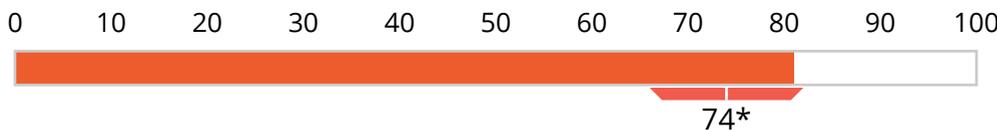


Der Mittelwert der Teilergebnisse in den Bereichen Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung und Motivation ergibt Ihren intrapersonalen emotionalen Intelligenzquotienten. Der Mittelwert der Teilergebnisse in den Bereichen Soziale Wahrnehmung und Soziale Regulierung ergibt Ihren interpersonalen emotionalen Intelligenzquotienten. Die Gesamtpunktzahl Ihres Emotionalen Intelligenzquotienten wurde aus den Mittelwerten aller fünf EQ-Bereiche berechnet.

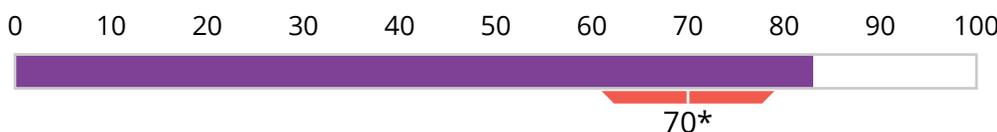
Emotionaler Intelligenzquotient insgesamt - Ihre Emotionale Intelligenz insgesamt, die sich aus der Summe Ihrer intrapersonalen und interpersonalen Emotionalen Intelligenz ergibt.



Intrapersonal (Selbst) - Die Fähigkeit, sich selbst zu verstehen und ein richtiges Selbstbild zu entwerfen, um im Leben wirkungsvoll zu handeln.



Interpersonal (Andere) - Die Fähigkeit, andere Menschen zu verstehen, was sie motiviert, wie sie arbeiten und wie man am besten mit ihnen zusammenarbeitet.



Selbstwahrnehmung



Gemäß Ihrer aktuellen EQ-Punktezahl nehmen Sie Ihren emotionalen Zustand realistisch wahr und sind in der Lage, Ihre eigenen Gefühle sowie deren Auswirkungen auf Ihre Entscheidungen richtig einzuschätzen.

Was Max Mustermann tun kann:

- Führen Sie zur Verbesserung Ihrer Entscheidungsfähigkeit ein Tagebuch, in dem Sie typische Verhaltensweisen und -muster festhalten. Besprechen Sie Ihre Beobachtungen mit einem Familienmitglied, einem/einer Freund/in oder einer Vertrauensperson. Überprüfen Sie Ihre emotionale Klarheit: Befinden Sie sich gerade im roten oder geklärten Zustand oder irgendwo dazwischen?
- Bleiben Sie kontinuierlich dabei, Ihre realistische Selbsteinschätzung zu verfeinern und überlegen Sie, in welchen Bereichen Sie noch davon profitieren könnten, sich zu verbessern.
- Überlegen Sie, ob Sie über eine realistische Selbsteinschätzung verfügen. Vergleichen Sie dabei ihr Selbstbild mit dem Bild, das andere Menschen von Ihnen haben.
- Denken Sie über Situationen nach, in denen Sie jede einzelne Ihrer Stärken noch besser nutzen und jede Schwäche minimieren könnten - insbesondere am Arbeitsplatz.
- Beobachten Sie Ihr Verhalten und achten Sie darauf, ob Sie wiederholende Muster erkennen - sowohl bei der Arbeit als auch im Privatleben.
- Erarbeiten Sie einen konkreten Aktionsplan zur Entwicklung derjenigen Bereiche, die Sie im privaten Leben oder im Beruf verbessern möchten. Schauen Sie sich diesen regelmäßig an.
- Dokumentieren Sie Ihre Gedanken und Gefühle und besprechen Sie diese mit einem Familienmitglied, einem/einer Freund/in oder einem/einer vertrauten Kollegen/in, um Ihre Selbstwahrnehmung zu steigern.
- Überlegen Sie, bei welchen Entwicklungsfeldern, die Sie verbessern wollten, Sie bereits Fortschritte gemacht haben - insbesondere am Arbeitsplatz.
- Welche Verbindung besteht zwischen Ihren Emotionen und Ihrem Verhalten? Finden Sie heraus, welche Situationen oder Reize bei Ihnen negative emotionale Reaktionen auslösen.
- Identifizieren Sie konkrete, messbare Ziele zur Verbesserung Ihrer Selbstwahrnehmung. Rufen Sie sich diese Ziele immer wieder als Teil Ihres persönlichen Entwicklungsplans ins Gedächtnis und verfolgen Sie Ihre Fortschritte.

Selbstwahrnehmung - Die Fähigkeit, die eigenen Stimmungen, Emotionen und Antreiber zu erkennen und zu verstehen sowie deren Auswirkungen auf andere nachvollziehen zu können.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



88

78*

Selbstregulierung

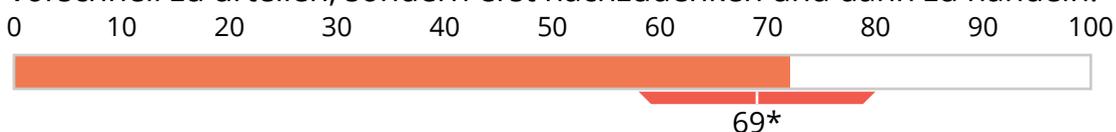


Die von Ihnen erreichten Werte in diesem EQ-Bereich deuten an, dass Ihre Selbstregulierung gut entwickelt ist. Sie können negative und/oder störende Emotionen meist sehr gut regulieren. Dies erlaubt Ihnen, mit Ihren Reaktionen in vielen Situationen umzugehen.

Was Max Mustermann tun kann:

- Wenn Sie negative oder störende Emotionen erleben, betrachten Sie die Situation noch einmal von außen und ziehen Bilanz, um die typischen Auslöser für Ihre Emotionen herauszufinden und Ihre Reaktionen darauf zu analysieren.
- Eruieren Sie mit einem/einer Kollegen/in Möglichkeiten, Ihre Selbstregulierung praktisch zu üben. Bitten Sie die Person, Sie auf Bereiche hinzuweisen, in denen Sie sich verbessern können.
- Denken Sie daran, sich in Zurückhaltung zu üben, indem Sie zunächst zuhören, abwarten und dann erst reagieren, insbesondere wenn Sie starke Emotionen empfinden.
- Besprechen Sie mit Familienmitgliedern, Freunden/innen oder einer Vertrauensperson alternative Handlungsstrategien, um besser mit Veränderung und Stress umgehen zu können.
- Konzentrieren Sie sich auf Dinge und Ereignisse, die Sie beruhigen oder positive Emotionen auslösen, um Ihren Gefühlszustand vom roten in den geklärten Bereich zu bringen.
- Halten Sie Ihre Strategien des wirksamen Selbstmanagements schriftlich fest und beschäftigen Sie sich regelmäßig mit diesen.
- Vergessen Sie nicht, dass regelmäßige sportliche Aktivitäten Sie darin fördern, besser mit Emotionen umzugehen und Körper und Geist zu entspannen.
- In emotional aufgeladenen Situationen ist es hilfreich, sich zu fragen: „Was kann schlimmstenfalls passieren?“. Dies hilft Ihnen dabei, eine Situation zu relativieren und realistisch einzuschätzen.
- Überlegen Sie, in welchen Fällen es angebracht ist, sich zu entspannen und Gefühle zu zeigen.
- Körper und Geist sind miteinander verbunden. Stärken Sie diese Verbindung mithilfe von Meditation, Reflexion oder Yoga und lernen Sie dabei, Ihre Emotionen besser zu regulieren.

Selbstregulierung - Die Fähigkeit, negative Impulse und Stimmungen zu kontrollieren oder zu transformieren, und die persönliche Neigung, nicht vorschnell zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln.



72

Motivation

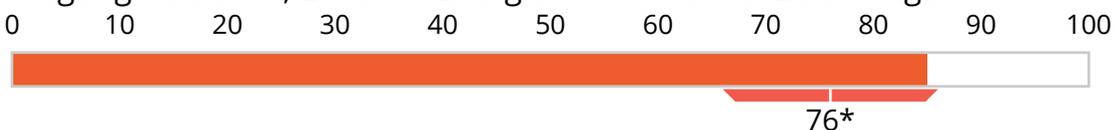


Ihr derzeitiger Grad an Motivation lässt Sie Ihre Ziele erfolgreich ansteuern und dazu tendieren, sich stets neue Herausforderungen zu suchen.

Was Max Mustermann tun kann:

- Halten Sie konkrete Ziele mit Zieldaten fest und rufen Sie sich diese regelmäßig in Erinnerung, um sicherzugehen, dass Sie auf dem richtigen Weg sind.
- Hängen Sie eine Liste mit Ihren Zielen, Visionen und Träumen an einem Ort auf, an dem Sie sie jeden Tag sehen können.
- Planen Sie sich täglich etwas Zeit ein und reflektieren Sie, welchen Fortschritt Sie in Bezug auf Ihre Zielerreichung gemacht haben.
- Denken Sie an eine/einen Bekannte/n, die/der aus innerer Motivation heraus handelt, und entwickeln Sie selbst diese Eigenschaften an sich.
- Feiern Sie den Moment, wenn Sie ein Ziel erreicht haben und halten Sie Ihren Erfolg fest.
- Führen Sie eine SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken) für Ihre langfristigen Ziele durch, um Ihren persönlichen Erfolg sicherzustellen.
- Hinterfragen Sie den Ist-Zustand und machen Sie Verbesserungsvorschläge.
- Bestimmen Sie Eigenschaften, die Sie davon abhalten, Ihre Ziele zu erreichen und ermitteln Sie mithilfe von Brainstorming Methoden, diese Blockaden zu überwinden.
- Teilen Sie Ihre Ziele einer Vertrauensperson, einem Familienmitglied oder einem/einer Freund/in mit. Bitten Sie sie darum, Sie zur Verantwortung zu ziehen, wenn Sie Ihre gesetzten Ziele nicht erreichen.
- Nehmen Sie sich Zeit, sich das Erreichen Ihrer Ziele bildlich vorzustellen.
- Brechen Sie übergeordnete Ziele und Visionen in kleinere, erreichbare Teilziele herunter.

Motivation - Die Leidenschaft, aus Gründen zu arbeiten, die über externe Antreiber wie Geld, Macht, Wissen oder soziale Anerkennung hinausgehen; also aus Gründen, die auf innerem Antrieb oder auf der persönlichen Neigung aufbauen, Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen.



Soziale Wahrnehmung

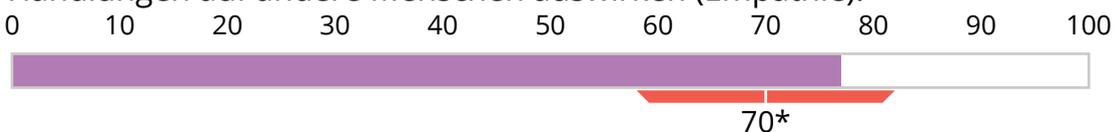


Ihre Punktezahl deutet auf ein hohes Maß an Sozialer Wahrnehmung hin. Diese starke Ausprägung erlaubt Ihnen, mit anderen Menschen so zu kommunizieren, dass Sie dabei auch auf deren emotionale Signale eingehen können. Sie sind also in den meisten Fällen fähig, sich in die Lage Ihres Gegenübers einzufühlen und Ihr Gegenüber zu verstehen.

Was Max Mustermann tun kann:

- Versuchen Sie, andere Menschen und deren Gefühlszustand zu verstehen, bevor Sie Ihren Standpunkt kommunizieren. Auf diese Weise stellen Sie sicher, dass Sie das gewünschte Ergebnis erreichen.
- Beobachten Sie die Kommunikation zwischen anderen Menschen, wie sich deren Gefühlszustände verändern und teilen Sie Ihre Erkenntnisse einer Vertrauensperson, einem Familienmitglied oder einem/einer Freund/in mit. Finden Sie heraus, ob diese Ihre Ansichten teilen.
- Überlegen Sie, wie Sie mithilfe Ihrer Sozialen Wahrnehmung anderen dabei helfen können, ihre Gefühlslage zu verbessern.
- Arbeiten Sie weiterhin mit einem/einer Mentor/in an Ihrer Fähigkeit, die Gefühle anderer Menschen am Arbeitsplatz besser einzubeziehen.
- Denken Sie darüber nach, wie Sie anderen ein Vorbild in Urteilsfreiheit sein könnten, insbesondere in Konfliktsituationen.
- Erstellen Sie eine Liste mit Ihren Angewohnheiten in zwischenmenschlicher Kommunikation und versuchen Sie, diese kontinuierlich zu verbessern.
- Vergewissern Sie sich bei Ihren Mitmenschen, dass Sie Ihre emotionalen Reaktionen richtig interpretiert haben, vor allem wenn Sie sich bei Ihren Beobachtungen nicht ganz sicher sind.
- Bieten Sie Freunden/innen, Familienmitgliedern oder auch Fremden Hilfe an, die möglicherweise nicht verstehen, wie das, was sie kommunizieren, die Erreichung ihrer individuellen Ziele beeinflusst.
- Versuchen Sie, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Sozialer Wahrnehmung für andere und Ihrem eigenen emotionalen Wohlbefinden zu finden.

Soziale Wahrnehmung - Die Fähigkeit, die Gefühlslage anderer Menschen nachvollziehen zu können und zu verstehen, wie sich die eigenen Worte und Handlungen auf andere Menschen auswirken (Empathie).



Soziale Regulierung



Aufgrund Ihrer sehr gut entwickelten Sozialen Regulierungskompetenzen sind Sie fähig, sogleich eine Beziehung zu anderen Menschen herzustellen und leicht eine gemeinsame Gesprächsbasis mit diesen zu finden. Sie sind überzeugend und können in Teams oder Gruppen effektiv handeln.

Was Max Mustermann tun kann:

- Bitten Sie Menschen, die Ihnen ein Vorbild sind, um Feedback zu Ihrer persönlichen Wirkung im Auftreten.
- Sammeln Sie Erfahrungswissen zur Steigerung Ihrer Sozialen Regulierungskompetenz, um jede Situation auf emotionaler Ebene verbessern zu können.
- Zielen Sie auf die Einzigartigkeit Ihrer Mitmenschen ab, bauen Sie auf gemeinsame Interessen und zeigen Sie aufrichtiges Interesse an deren Wohlergehen.
- Überlassen Sie anderen ab und zu auch einmal die Führung, und übernehmen Sie eine beratende, unterstützende Rolle.
- Finden Sie noch mehr Möglichkeiten, Ihr Arbeitsumfeld positiv zu beeinflussen, indem Sie anderen die positiven Effekte von Sozialer Regulierung auf das Kommunikationsverhalten vermitteln.
- Geben Sie Ihren Kollegen/innen Rat und Feedback über wirksame Techniken in punkto Soziale Regulierungskompetenz.
- Schauen Sie sich bei Ihrem Mentor / Vorbild Führungserfahrung und -wissen ab, um Ihre Fähigkeit zu verbessern, Einfluss auf den emotionalen Zustand in einer Situation zu üben.
- Bemühen Sie sich darum, mit Menschen, die Sie kennenlernen, regelmäßig in Kontakt zu bleiben und den Kontakt mit ihnen aufrechtzuerhalten.
- Streben Sie in Ihren sozialen Bindungen nach Qualität anstatt nach Quantität. Führen Sie Gespräche, die in die Tiefe gehen.
- Sprechen Sie über Möglichkeiten, die emotionale Stimmung in Besprechungen und Unterhaltungen zu erkennen und positiv zu beeinflussen.
- Treten Sie einem Verein oder einer speziellen Interessensvereinigung bei, um Ihre Möglichkeiten und Fähigkeiten des Netzwerks zu verbessern.
- Merken Sie sich die Namen und einzigartige Fakten von Menschen und kommen Sie in Unterhaltungen darauf zurück. Dies ist eine ausgezeichnete Methode, um die Kommunikation in die Richtung zu lenken, die Sie sich wünschen.

Soziale Regulierung - Die Fähigkeit, Beziehungen und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen und dadurch den emotionalen Zustand von anderen Menschen positiv zu beeinflussen.

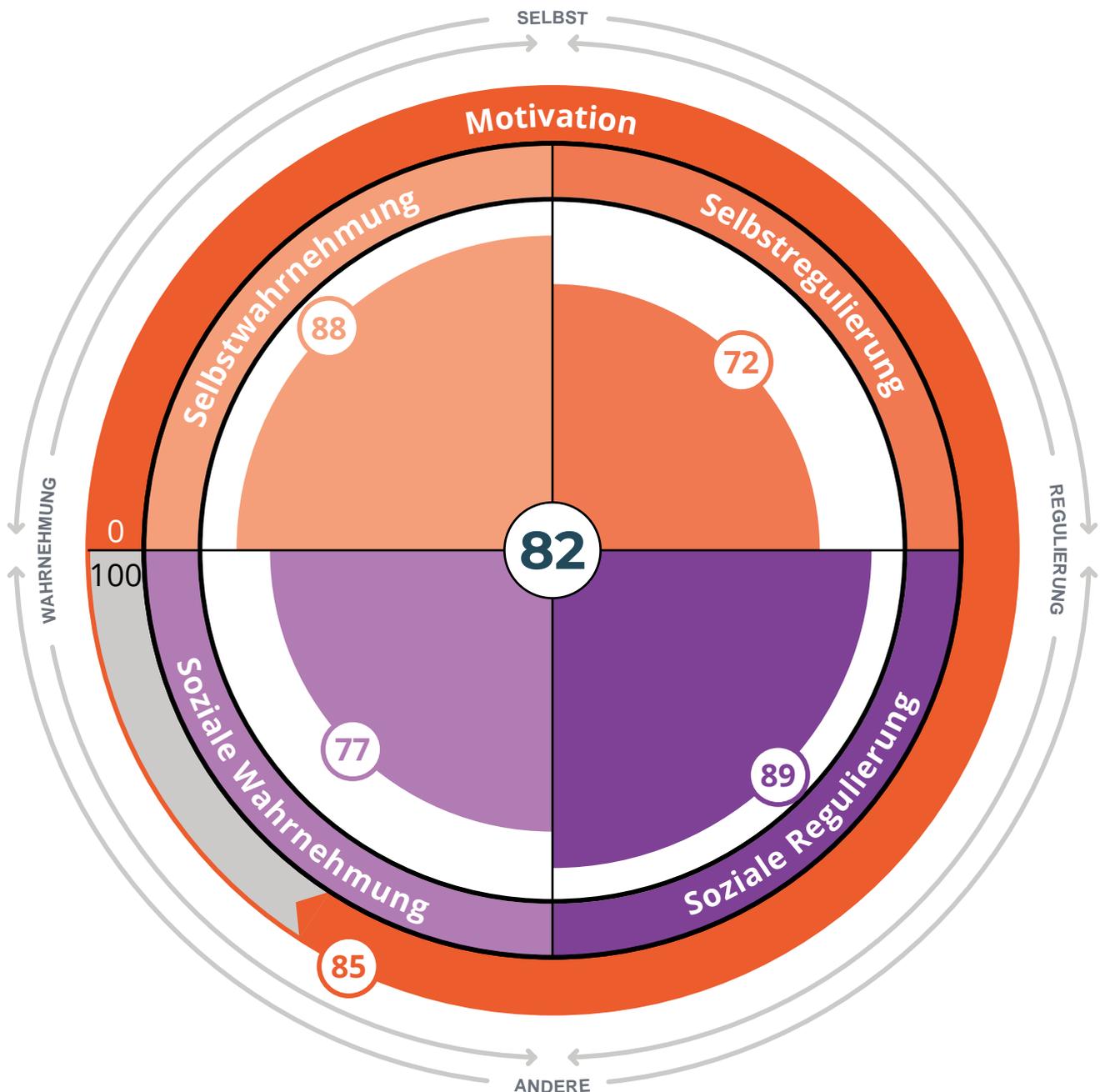


89

Das Rad der Emotionalen Intelligenz



Das Rad der Emotionalen Intelligenz ist eine Visualisierung Ihrer im Bericht dargelegten Ergebnisse. Die Aufteilung in Selbst vs. Andere sowie Wahrnehmung vs. Regulierung teilt das Rad in vier Quadranten: Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung sowie Soziale Wahrnehmung, Soziale Regulierung. Diese werden alle durch Ihren Grad an Motivation beeinflusst, was die Grafik durch das kreisförmige Umfassen darstellt. Die Höhe der Färbung der Quadranten nach außen bzw. im Uhrzeigersinn bei Motivation veranschaulicht die Höhe Ihres EQ-Gesamtergebnisses.



EINFÜHRUNG IN DEN REPORT



Verhaltensstile, Motivationsfaktoren und emotionale Intelligenz

Die Maximierung der Effektivität des eigenen Verhaltensstils im Arbeitsumfeld bildet häufig ein schwer zu navigierendes Labyrinth, besonders in Situationen, in denen MitarbeiterInnen in „Verhaltensschubladen“ gesteckt werden. Häufig befinden sich in einem Team mehrere MitarbeiterInnen mit ein und denselben Verhaltensstilen, die in vergleichbaren Situationen dennoch unterschiedlich wahrgenommen werden.

Seit Jahren unterstützt die Scheelen AG Unternehmen dabei, Verhaltensweisen oder das „Wie“ des menschlichen Handelns zu verstehen. Jahrzehntlang schien dies die Unterschiede im Handeln hinreichend zu erklären. Neuere Studien zeigen jedoch, dass Menschen mit ähnlichen Verhaltensweisen und Motivationsfaktoren dennoch unterschiedlich auf Situationen reagieren, besonders dann, wenn diese Situationen emotional aufgeladen sind.

Warum ist das so? Die Antwort liegt häufig in der emotionalen Intelligenz einer Person. Das Wissen um die eigene emotionale Intelligenz und die Anwendung dieses Wissens auf die eigenen Verhaltensweisen und auf die eigenen Motivationsfaktoren kann nicht nur die Arbeitssprache und die -kommunikation einer Organisation erweitern, sondern auch der betreffenden Person helfen, sich im Labyrinth des Arbeitsplatzes zurechtzufinden und daraus ein Gefühl der Leistung und der Befriedigung zu beziehen.



Personen, die sich selbst als unverwechselbar charakterisieren und sich wertschätzen, sind dazu eher in der Lage, anderen Menschen mit demselben Verständnis und derselben Wertschätzung zu begegnen. Dieser Abschnitt dient dazu, die Stärken im Verhalten einer Person und ihre primären Cluster von Motivationsfaktoren zu ihrer emotionalen Intelligenz in Beziehung zu setzen, um ihr zu helfen, sich besser in den Situationen ihres beruflichen Alltags zurechtzufinden.

Max Mustermann's primäre Cluster von Motivationsfaktoren sind: Aufgeschlossen, Machtorientiert, Intellektuell und Objektiv.

Max Mustermann's Selbstwahrnehmung scheint stark ausgeprägt zu sein. Er kann höchstwahrscheinlich seine Gefühle antizipieren und nimmt Veränderungen in seinen Gefühlen mental und körperlich wahr. In Kombination mit seinem potenziell stark ausgeprägten „suggestiven“ Verhaltensstil kann sich daraus eine außerordentlich starke Wirkung ergeben. Die meisten VertreterInnen des „suggestiven“ Verhaltensstils neigen dazu, sich aus unbequemen Situationen wortreich herauszureden, ohne sich allzu viele Gedanken zu dem Gesagten zu machen. Dies ist so, weil ihnen nicht bewusst ist, wenn die eigenen speziellen Auslöser ansprechen. Max Mustermann hingegen mit seiner vermeintlich stark ausgeprägten Selbstwahrnehmung kennt wahrscheinlich die körperlichen und emotionalen Reaktionen, die mit diesen Auslösern verbunden sind.

Max Mustermann's Selbstdisziplin könnte stark ausgeprägt sein. Er scheint die eigenen Reaktionen auf emotional aufgeladene Geschehnisse kontrollieren und steuern zu können. Aus Max Mustermann's potenziell „suggestivem“ Verhaltensstil würde normalerweise folgen, dass er Konflikten nach Möglichkeit aus dem Weg geht und dazu neigt, Emotionen über körperliche Signale wie dem Gesichtsausdruck, die Handbewegungen und die übrige Körpersprache kundzutun. Max Mustermann's vermutlich hoher Grad an Selbstdisziplin dämpft jedoch wahrscheinlich die typischen Verhaltenseigenschaften, so dass andere sie bei ihm weniger extrem wahrnehmen. Mit seinem vermeintlich „suggestiven“ Verhaltensstil und der Fähigkeit, die eigenen Reaktionen zu steuern, könnte Max Mustermann in der Lage sein, viele Aufgaben zu lösen, indem er andere einbezieht und Teams gründet, die über die alltägliche Arbeitsbeschäftigung hinausgehen.



Max Mustermann's Motivation ist vermutlich stark ausgeprägt. Er geht womöglich seiner beruflichen Tätigkeit mit einer Motivation und Leidenschaft für Ziele nach, die über die Befriedigung seiner primären Cluster von Motivationsfaktoren hinausgeht, und scheint dazu zu neigen, seine Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen. Diese Motivation könnte ihm den inneren Antrieb verschaffen, das Ziel ohne externe Faktoren und ohne einen externen „Köder“ zu erreichen. Seine potenziell hohe Motivation reduziert womöglich die Notwendigkeit, dass seine Leidenschaften am Arbeitsplatz zu 100 % befriedigt werden, solange diese Motivationsfaktoren nicht als leidenschaftlich oder extrem beschrieben werden. Damit Max Mustermann vollen Einsatz zeigt und Bestleistung erbringt, ist es sicherlich wichtig, dass seine berufliche Karriere seine primären Cluster von Motivationsfaktoren befriedigt.

Max Mustermann's Einfühlungsvermögen ist wahrscheinlich stark ausgeprägt. Er kann vermutlich antizipieren, wie andere Personen bestimmte Informationen aufnehmen oder auf bestimmte Situationen reagieren werden. Der Vorteil eines hohen Einfühlungsvermögens ist die Fähigkeit, Gegebenheiten aus der Perspektive anderer Personen wahrzunehmen. Max Mustermann könnte Situationen typischerweise aus der Perspektive seiner primären Cluster von Motivationsfaktoren wahrnehmen, wohingegen nicht alle Menschen Informationen von diesem Gesichtspunkt aus filtern. Die Fähigkeit, von dieser Einstellung zu abstrahieren, ist entscheidend, um innerhalb der Organisation soziale Anerkennung zu erfahren und sich mit dem Team zu identifizieren, wie es Max Mustermann's potenziell „suggestivem“ Verhaltensstil entspricht.

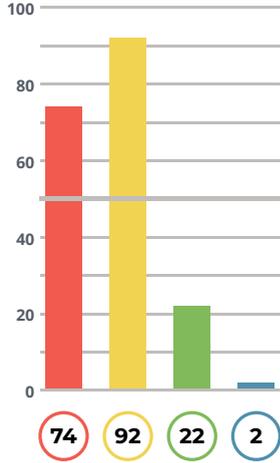
Max Mustermann scheint über einen hohen Grad an zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verfügen. Er versteht es vermutlich, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen. Er könnte Gruppen inspirieren und leiten, indem er Beziehungen pflegt und Synergie in der Gruppe erzeugt. Max Mustermann könnte über die besondere Fähigkeit verfügen, Beziehungen zu allen Arten von Menschen aufzubauen, während die Mehrheit der Menschen die besten Beziehungen zu anderen unterhält, die ähnliche Motivationsfaktoren haben. Seine primären Interessensbereiche haben womöglich ihren Ursprung in seinen primären Clustern von Motivationsfaktoren. Jedoch könnte er davon abstrahieren, um Beziehungen einzugehen, die nicht unmittelbar zur Befriedigung dieser Leidenschaften beitragen. In seinem Verhalten scheint Max Mustermann einen lockereren und freundlicheren Kommunikationsstil zu präferieren.



Grafik I

Adaptierter Stil

D I S G



Grafik II

Basis - Stil

D I S G

