



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Basic

Max Muster
INSIGHTS MDI®
21.6.2017

AMHOFF GMBH

Widmaierstr. 110

70567 Stuttgart

Telefon: 0 711 - 46 90 53 60

Fax: 0711 - 46 90 53 19

E-Mail: info@amhoff.de

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





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

Dieser 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.



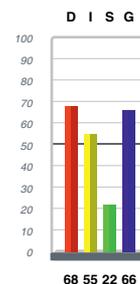
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf Max Muster'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 Muster's Verhalten.

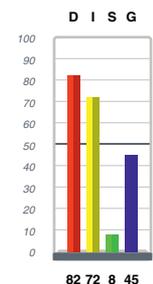
Max Muster sucht nach eigenen Lösungen für Probleme. Auf diese Weise äußert sich seine unabhängige Natur. Viele Menschen betrachten ihn als einen Selbststarter, der dazu entschlossen ist, bestimmte Ergebnisse zu erreichen. Er ist ein sehr zielorientierter Mensch, der gerne durch Zusammenarbeit mit anderen seine Ziele erreicht. Er braucht deshalb Menschen mit ihm ergänzenden Arbeitsqualitäten in seinem Team. Er will als Gewinner betrachtet werden und hat eine tief greifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Er arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein. Max Muster bevorzugt ein Umfeld mit Abwechslung und Veränderungen. Er fühlt sich am besten, wenn viele Projekte gleichzeitig laufen. Er kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine seiner größten Stärken. Er ist vorausschauend, kämpferisch und konkurrenzbewusst. Seine klare Vorstellung (Vision) von den Ergebnissen, die er erreichen will, ist eine seiner Stärken. Die meisten Leute halten ihn für extrem risikofreudig. Aus seiner Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen." Max Muster muss lernen, sich zu entspannen und das Tempo zu drosseln. Er verbraucht zu viel Energie, indem er versucht, sich selbst und andere zu kontrollieren. Er hat großes Selbstbewusstsein und wird möglicherweise von einigen als egoistisch angesehen.

Max Muster hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Manchmal kann er derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass er Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Wenn er mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht er, die anderen von seinen Ideen zu überzeugen. Manchmal engagiert er sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Max Muster trifft Entscheidungen gerne schnell. Er ist sowohl bereit Macht auszuüben, als auch Verantwortung zu übernehmen. Viele Leute halten seine Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet er jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis. Er ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt ihn jedoch.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Max Muster 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 Muster 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.

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!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln.
- Zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen.
- Schlampig und unorganisiert sein.

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!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben.
- Weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen.
- Unorganisiert sein.

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!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Sofort mit dem Geschäftlichen beginnen.
- Beherrschend oder fordernd auftreten.
- Vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten.

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!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

- Barsch und kurz angebunden sein.
- Das Gespräch übermäßig kontrollieren.
- Zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen.



AUSPRÄGUNG

Auf Grundlage von Max Muster'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



ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen

Dieser Abschnitt Ihres Reports zeigt auf, in welchen Bereichen Ihre Zeitfresser liegen könnten, die einen Einfluss auf die Effektivität Ihrer Arbeit und Ihre Zeiteinteilung haben könnten. Vermutliche Gründe und mögliche Lösungsansätze dienen Ihnen als Basis, um einen Maßnahmenplan zu entwickeln, der den Einsatz Ihrer Zeitressourcen optimiert und Ihre Arbeitsergebnisse verbessert.

SPONTANE ENTSCHEIDUNGEN

Spontane Entscheidungen in diesem Kontext sind solche Entscheidungen, die zu schnell und ohne die notwendige Informationsgrundlage getroffen werden.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ungeduld, auch wenn die Notwendigkeit besteht, mehr Informationen einzuholen bzw. abzuwarten
- Der Versuch, zu viel auf einmal zu tun
- Das Unvermögen, weit genug voraus zu planen
- Keine spezifischen Ziele definiert zu haben

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Notwendige Informationen einholen, andere um Rat und ihre Meinung fragen und dann die gesamte Datenlage sorgfältig abwägen
- Einen Arbeitsprozess etablieren, der im Vorfeld bereits greift, bevor eine Situation eingetreten oder eskaliert ist
- Einführung von Standardabläufen bzw. alternativen Prozessen für potentielle Probleme

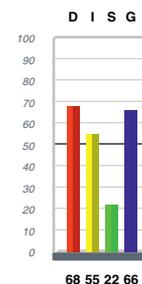
DAS FEHLEN EINES SCHRIFTLICHEN PLANS

Ein Plan in diesem Kontext könnte ein allgemeiner Businessplan, einschließlich von Mission, Zielen, Aufgabenanforderungen und Ressourceneinsatz, sein. Es könnten auch schriftlich dokumentierte Prioritäten oder ein täglicher Aufgabenplan sein.

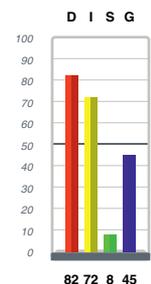
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ist eher handlungsorientiert, möchte dass die Dinge getan werden
- Prioritäten verändern sich kontinuierlich (entweder selbst initiiert oder durch andere verursacht)
- War in der Vergangenheit ohne Plan erfolgreich. Motto: "Bisher hat es auch so funktioniert"

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen *Fortsetzung*

- Will spielerisch und abwechslungsreich vorgehen und sich nicht streng an eine strikte, tägliche Agenda halten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Dokumentieren von persönlichen und job-relevanten Kennwerten und eine anschließende Priorisierung vornehmen
- Einen langfristigen Plan festlegen, der diese Kennwerte berücksichtigt
- Erkennen, dass ständige, unkontrollierbare Veränderungen durch eine klare Prioritätensetzung eingedämmt werden und an deren Stelle Veränderungen treten, die so beabsichtigt wurden

FEUERLÖSCHEN

Mit „Feuerlöschen“ sind oftmals Handlungen gemeint, die uns von den eigentlich wichtigen, hoch priorisierten Aufgaben ablenken. Solche Handlungen oder Ablenkungen sind zum Beispiel: Fragen zu beantworten, sich mit problemverursachenden Themen oder kleineren Aufgaben zu beschäftigen oder diese auch zu lösen. Oft kommen diese Themen oder Aufgaben unerwartet und erfordern kurzfristige Lösungen.

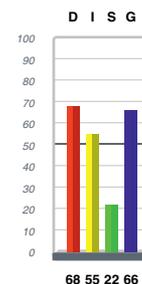
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Der Wunsch, Probleme schnell zu lösen, manchmal auch ohne adäquate Informationen.
- Schlechte oder geringe Fähigkeit, zu delegieren
- Das Fehlen von standardisierten Arbeitsabläufen
- Schlechte/falsche Prioritätensetzung
- Das Unvermögen, sich einer Situation mit der nötigen Intensität zu widmen

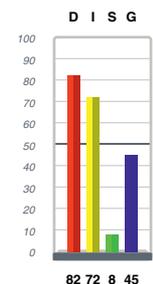
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen Handlungsplan erstellen, wie man mit Ablenkungen umgeht bzw. darauf reagiert
- Arbeitsabläufe entwickeln und Prozesse definieren für Aufgaben und bereits bekannte Probleme
- Einen MBO (Management durch Zielvorgaben) Führungsansatz einführen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen *Fortsetzung*

KRISENMANAGEMENT

Krisenmanagement wird als Management-Stil definiert, der dadurch gekennzeichnet ist, dass ständig auf unvorhersehbare externe Faktoren reagiert wird. Dieser Management-Stil verursacht eher Krisen oder verschlimmert Situationen, anstatt dass diese vorhergesehen werden und ein pro-aktives Handeln stattfindet.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Schlechte Vorausplanung
- Unrealistische Zeitvorgaben an Menschen stellen oder eine unrealistische Aufgabenplanung
- Ständig auf der Suche nach lösbaren Problemen sein

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Einen präzisen Handlungsplan festlegen
- Um Probleme zu lösen, zuerst diejenigen identifizieren, die vorrangig für bestimmte Probleme verantwortlich sind
- Menschen in Schlüsselpositionen nach ihrer Einschätzung der Lage und ihren Lösungsvorschlägen fragen
- Verantwortung und die nötigen Befugnisse delegieren, wann immer dies möglich ist

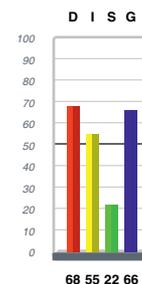
SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

Schlechtes Delegieren bedeutet, nicht zu unterscheiden zwischen Aufgaben die von anderen erledigt werden können und den Aufgaben, die unbedingt Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Zeit erfordern.

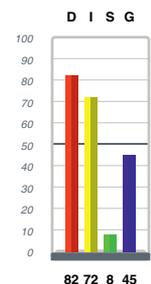
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Will die Kontrolle nicht abgeben
- Vertraut den Fähigkeiten anderer nicht
- Kann die Fähigkeiten anderer schlecht einschätzen
- Hat die Angst, andere könnten besser sein
- Möchte andere nicht mit Aufgaben überlasten

Adaptierter - Stil



Basis - Stil

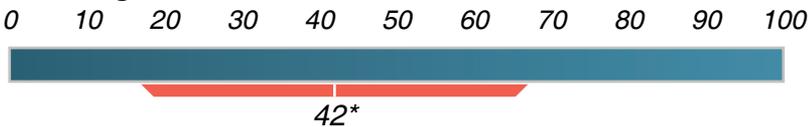




VERHALTENSDIMENSIONEN

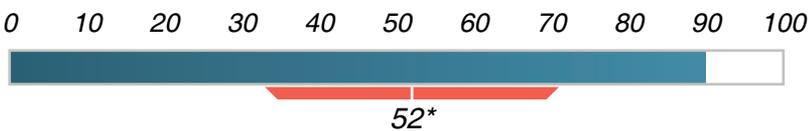
Das Verhalten, das Sie nach außen tragen, und Ihre damit verbundenen Emotionen, tragen zum Berufserfolg bei. Werden Ihre persönlichen Verhaltenspräferenzen im Job gefordert, können diese Ihre Leistung beachtlich steigern. Die unten aufgeführte Liste zeigt Ihnen eine Anordnung dieser Verhaltensdimensionen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

1. Dringlichkeit - Sofortmaßnahmen



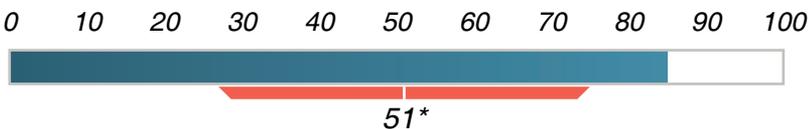
100

2. Veränderungsbereitschaft - Passen Sie sich leichter an unterschiedliche Situationen an.



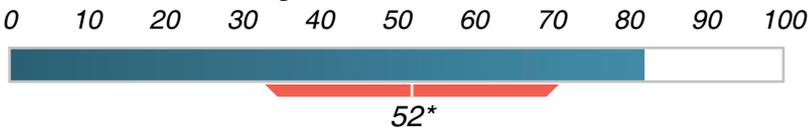
90

3. Wettbewerb - Streben Sie danach zu gewinnen oder einen Vorteil für sich herauszuholen.



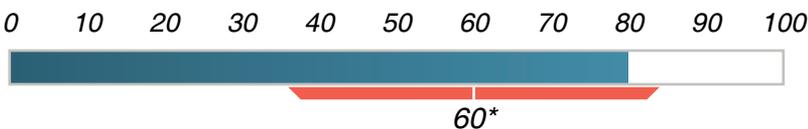
85

4. Häufige Veränderung - Wechseln Sie schnell zwischen verschiedenen Tätigkeiten hin und her.



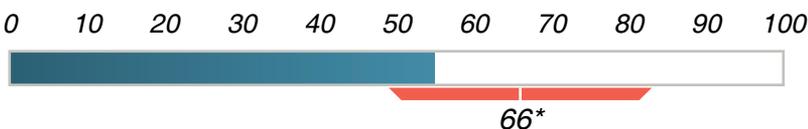
82

5. Interaktion - Setzen Sie sich regelmäßig mit anderen auseinander und kommunizieren Sie.



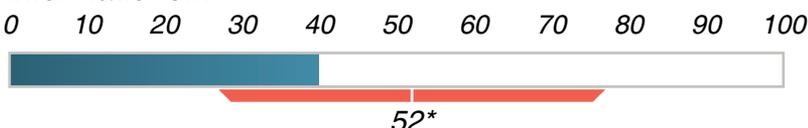
80

6. Menschenorientierung - Bauen Sie enge Beziehungen zu verschiedenen Menschen auf.



55

7. Analyse - Sammeln, überprüfen und organisieren Sie Informationen.

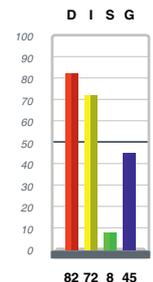
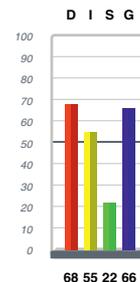


40

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

Adaptierter - Stil

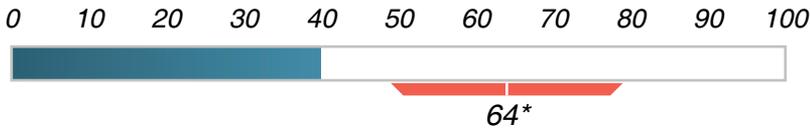
Basis - Stil





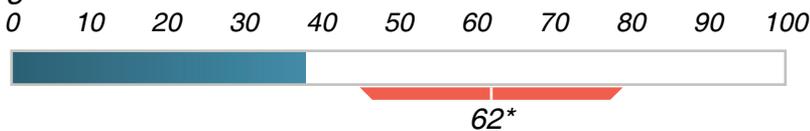
VERHALTENSdimensionen

8. Kundenorientierung - Identifizieren und erfüllen Sie Kundenwünsche.



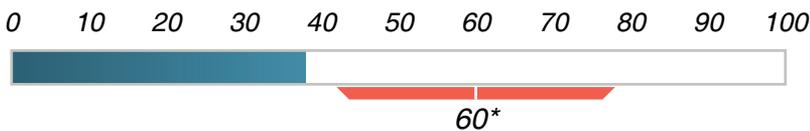
40

9. Beständigkeit - Bringen Sie Aufgaben auch dann zu Ende wenn es Probleme oder Widrigkeiten zu überwinden gibt.



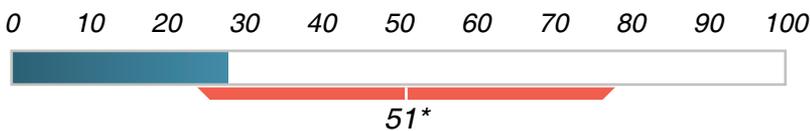
38

10. Follow-Up - Halten Sie sich an bestehende Abläufe, Richtlinien und definierte Methoden.



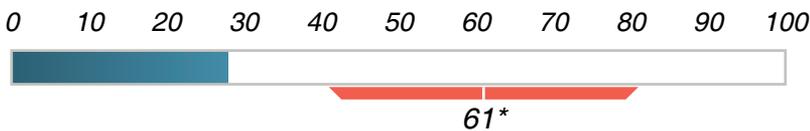
38

11. Organisation am Arbeitsplatz - Etablieren Sie einen spezifischen Ablauf für Ihre täglichen Aktivitäten und halten Sie sich daran.



28

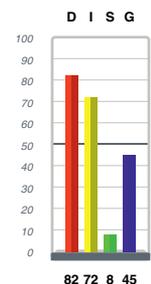
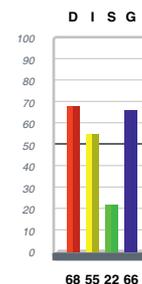
12. Konsistenz - Verhalten Sie sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.



28

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 68-55-22-66 (25) SIN: 82-72-08-45 (12)

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

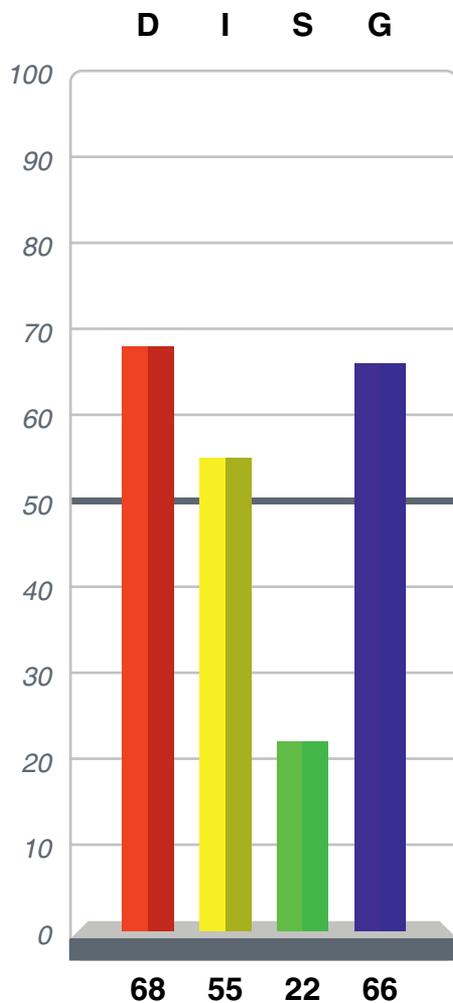


STILANALYSE-GRAFIKEN

21.6.2017

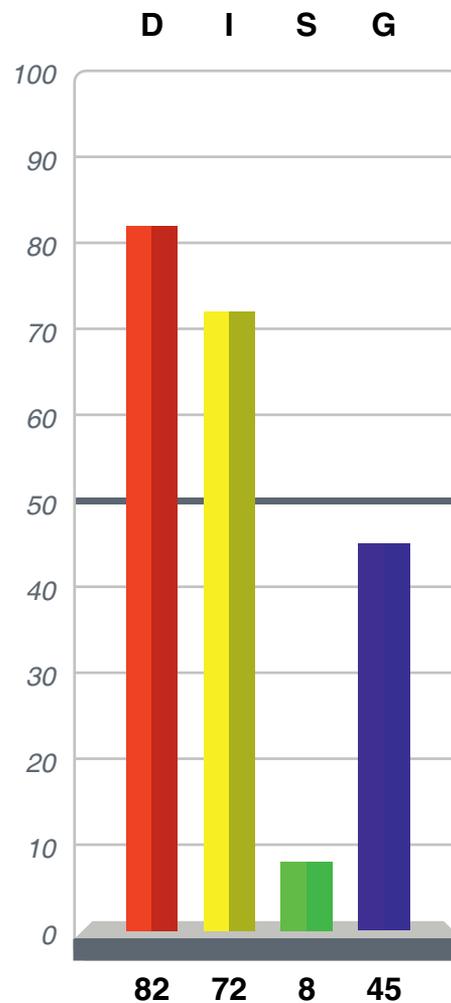
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 0:58



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 wirklich 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 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.

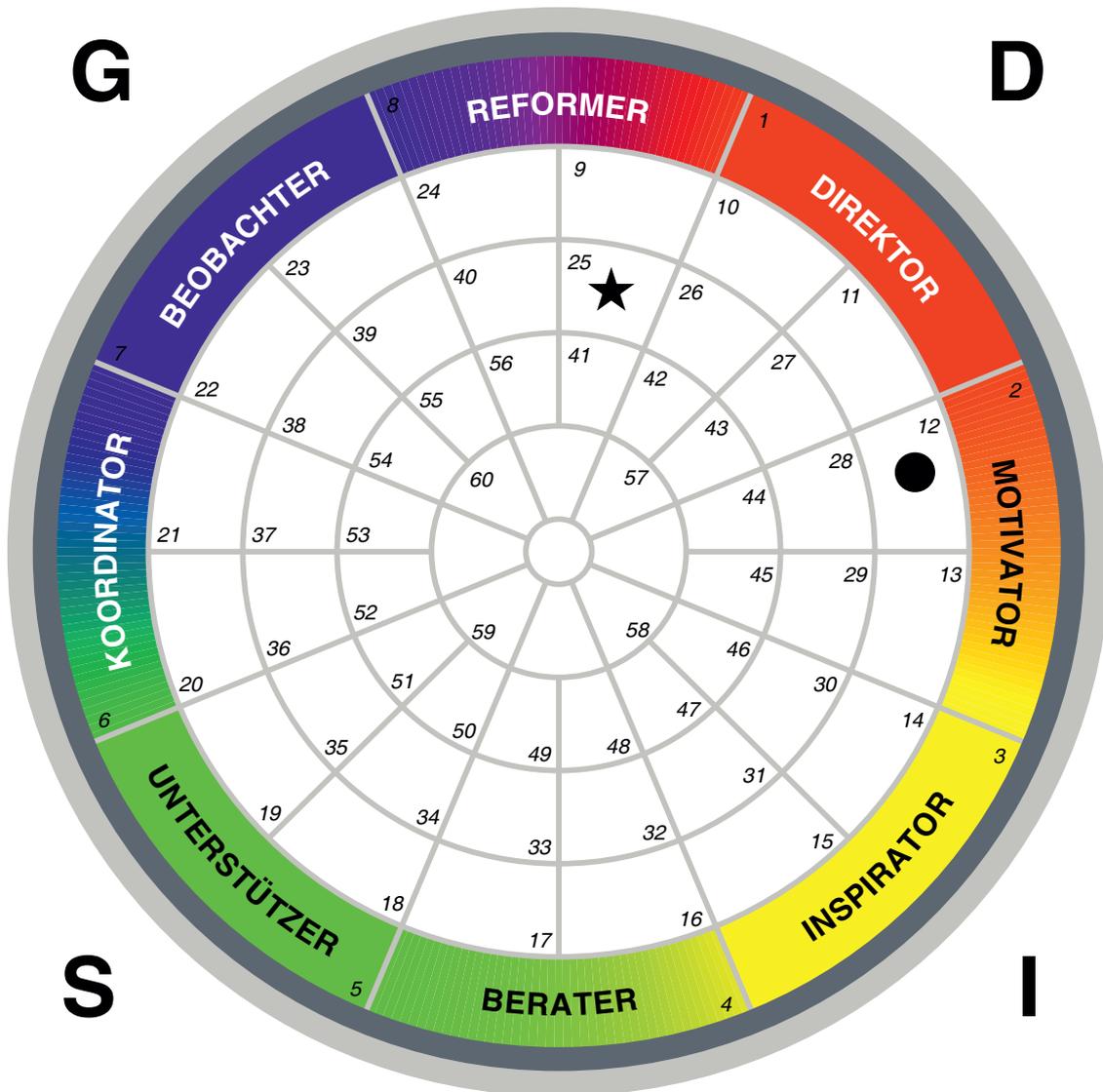
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre 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

21.6.2017



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR/REFORMER (FLEXIBEL)

Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 0:58



Machen Sie sich mit Ihren Motivationsfaktoren vertraut

Dieser Bericht behandelt die sechs grundlegenden Interessensbereiche in Ihrem Leben: Theoretisch, Ökonomisch, Ästhetisch, Sozial, Individualistisch und Traditionell. Die Ergebnisse im Report beschreiben diese zentralen Motivationsfaktoren und geben Ihnen Hinweise, wie Sie diese verstehen und wie Sie diese ausbauen können. Dieser Report wird Ihnen dabei helfen, Ihre einzigartigen Stärken, die Sie in Ihre Arbeit und in Ihr Leben mitbringen, weiterzuentwickeln. Jeder Kernbereich wird mittels zweier Motivationsfaktoren dargestellt, so dass Sie fundierte Informationen darüber erhalten, wie Ihre Ergebnisse aus den 12 zentralen Motivationsfaktoren Ihren Blick auf die Welt prägen und ein höchst individuelles Bild Ihrer Persönlichkeit ergeben.

Bitte achten Sie besonders aufmerksam auf Ihre höchsten vier Motivationsfaktoren, stellen diese doch Ihre stärksten Handlungsmotive dar. Wenn Sie die nächste Gruppe von vier Motivationsfaktoren betrachten, werden Sie feststellen, dass auch diese noch einen großen Einfluss auf Sie haben können, jedoch nur in bestimmten Situationen. Gegenüber den niedrigsten vier Motivationsfaktoren werden Sie Gefühle zwischen Gleichgültigkeit bis hin zu Ablehnung empfinden.

Sobald Sie diesen Bericht durchgesehen haben, werden Sie den zentralen Bereich der Science of Self™ besser begreifen und:

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:

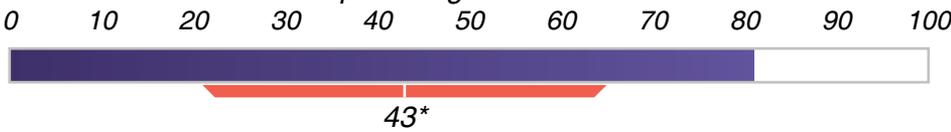
- *verstehen, welche Rolle Ihre Motivationsfaktoren in Ihrer beruflichen Entwicklung und in Ihren Beziehungen spielen*
- *in der Lage sein, Ihr Wissen über Ihre Motivationsfaktoren auf Ihre Beziehungen und Ihre berufliche Leistung anzuwenden*
- *einen klareren Eindruck von Sinn und Richtung Ihres Lebens haben, was zu größerer Zufriedenheit im Beruf und im Leben führen kann*



Primär

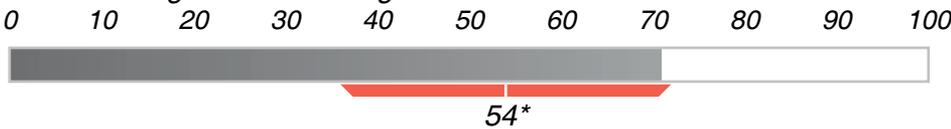
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (das Cluster) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser können Sie sich die Ergebnisse der Faktoren zunutze machen. Überlegen Sie, welcher Motivator für Sie am wichtigsten ist, und machen Sie sich anschließend Gedanken über die Rolle der anderen hohen Motivationsfaktoren und wie daraus für Sie typische Handlungsmuster entstehen.

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



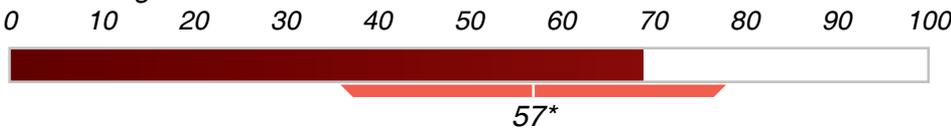
81

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



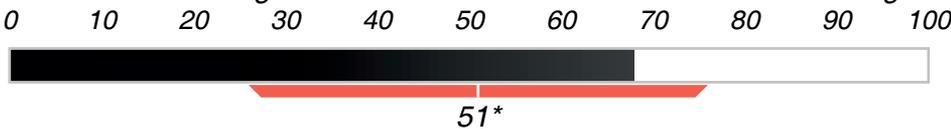
71

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



69

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



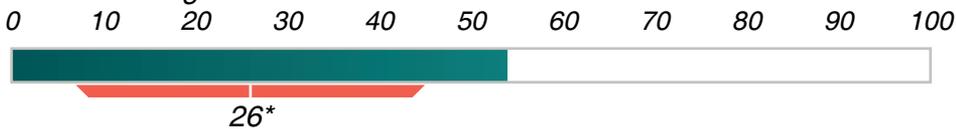
68



Situativ

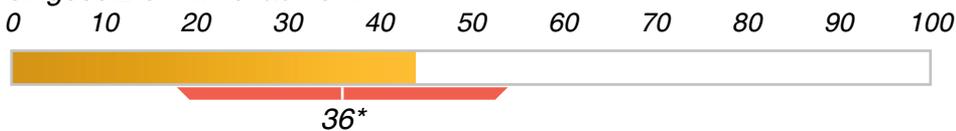
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden ein Cluster, das je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

5. Altruistisch - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, die Lebensbedingungen anderer zu verbessern und die sich für soziale Belange einsetzen.



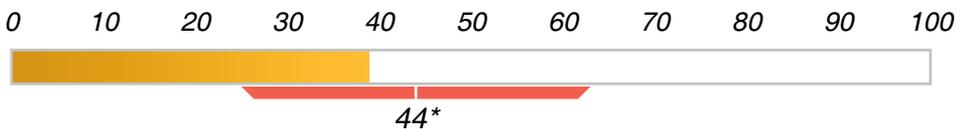
54

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



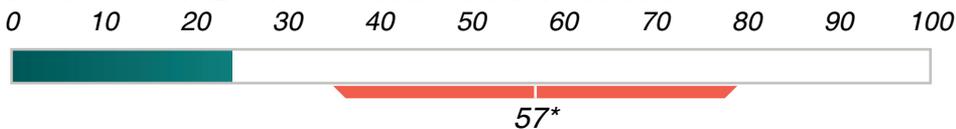
44

7. 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.



39

8. 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.



24

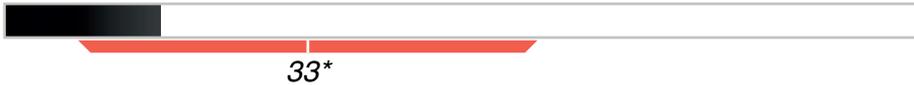


Indifferent

Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in diesem Cluster. 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. Kooperativ - Menschen, die gerne gemeinsam mit anderen Ziele erreichen und dafür nicht unbedingt eine individuelle Anerkennung erwarten.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



17

10. 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



14

11. Prinzipientreu - Menschen, die im hohen Maße danach streben, eine tradierte Vorgehensweise, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden und ihr Verhalten stark an Prinzipien orientieren.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



11

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



8

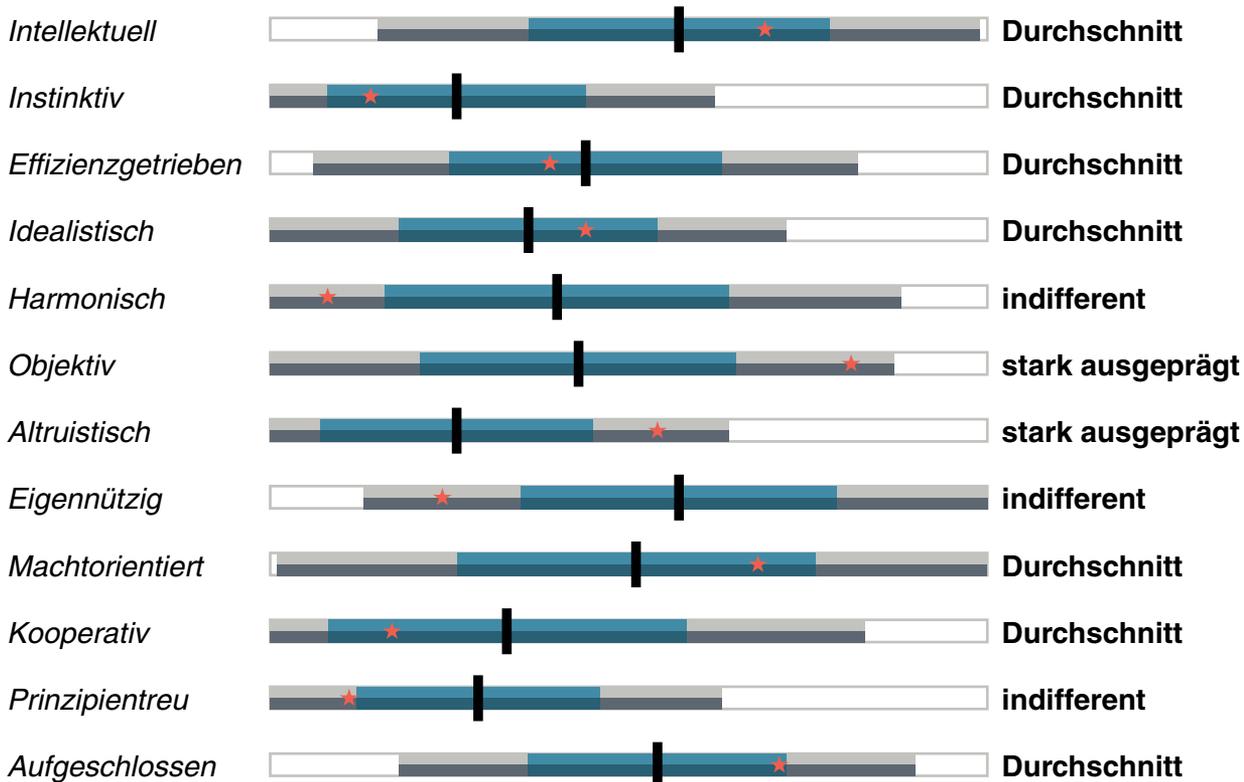


Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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 beziehen. 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 den anderen unterscheiden, was manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten führen kann. Je weiter Sie von dem Durchschnitt nach oben abweichen, desto stärker werden die Menschen um Sie herum Ihr Interesse an diesem Bereich wahrnehmen. Je weiter Sie von dem Durchschnitt nach unten abweichen, desto mehr werden die Menschen um Sie herum Ihre 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

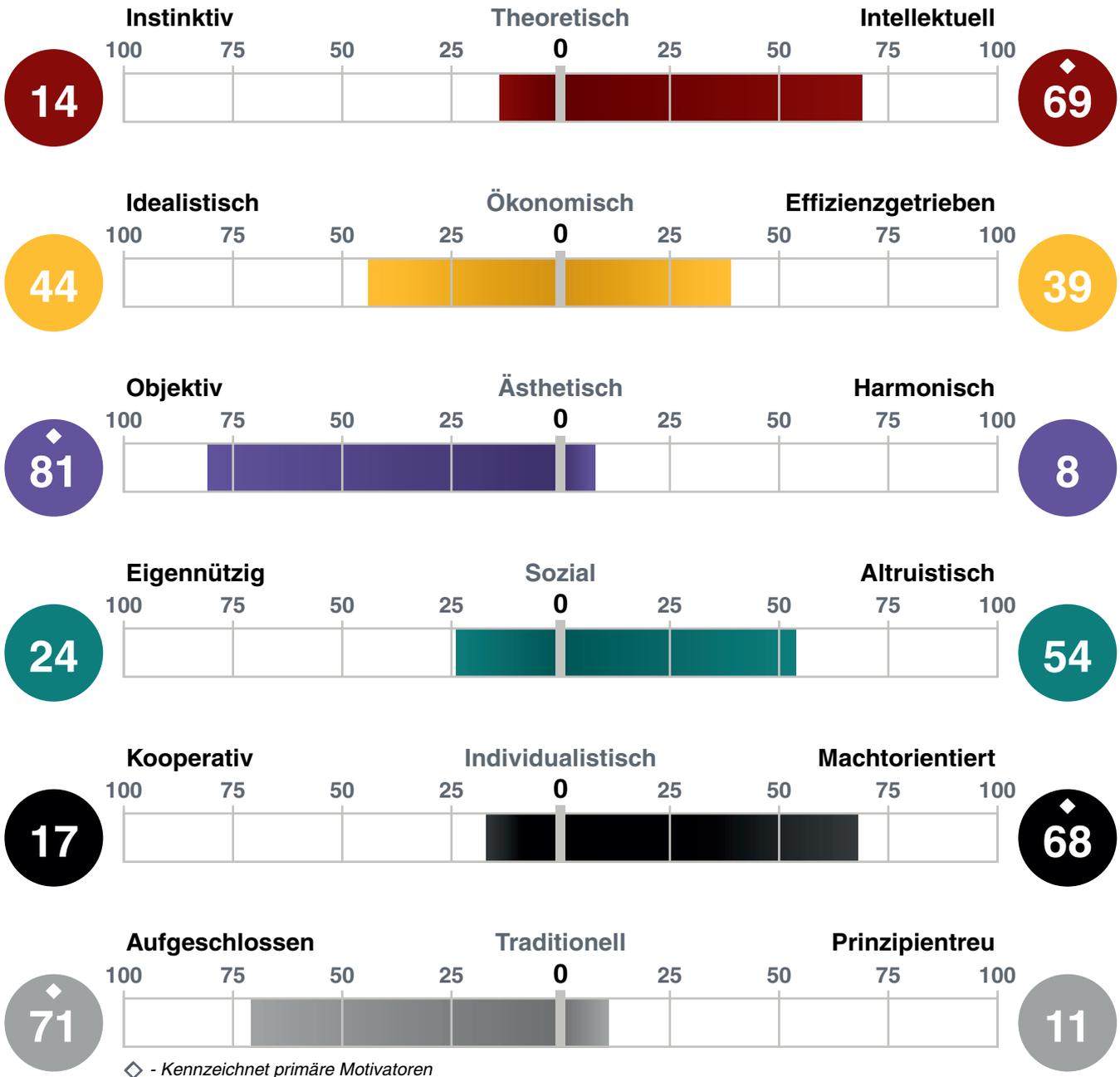


■ - 1 Standardabweichung - * 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position
 ■ - 2 Standardabweichungen
 □ - 3 Standardabweichungen

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



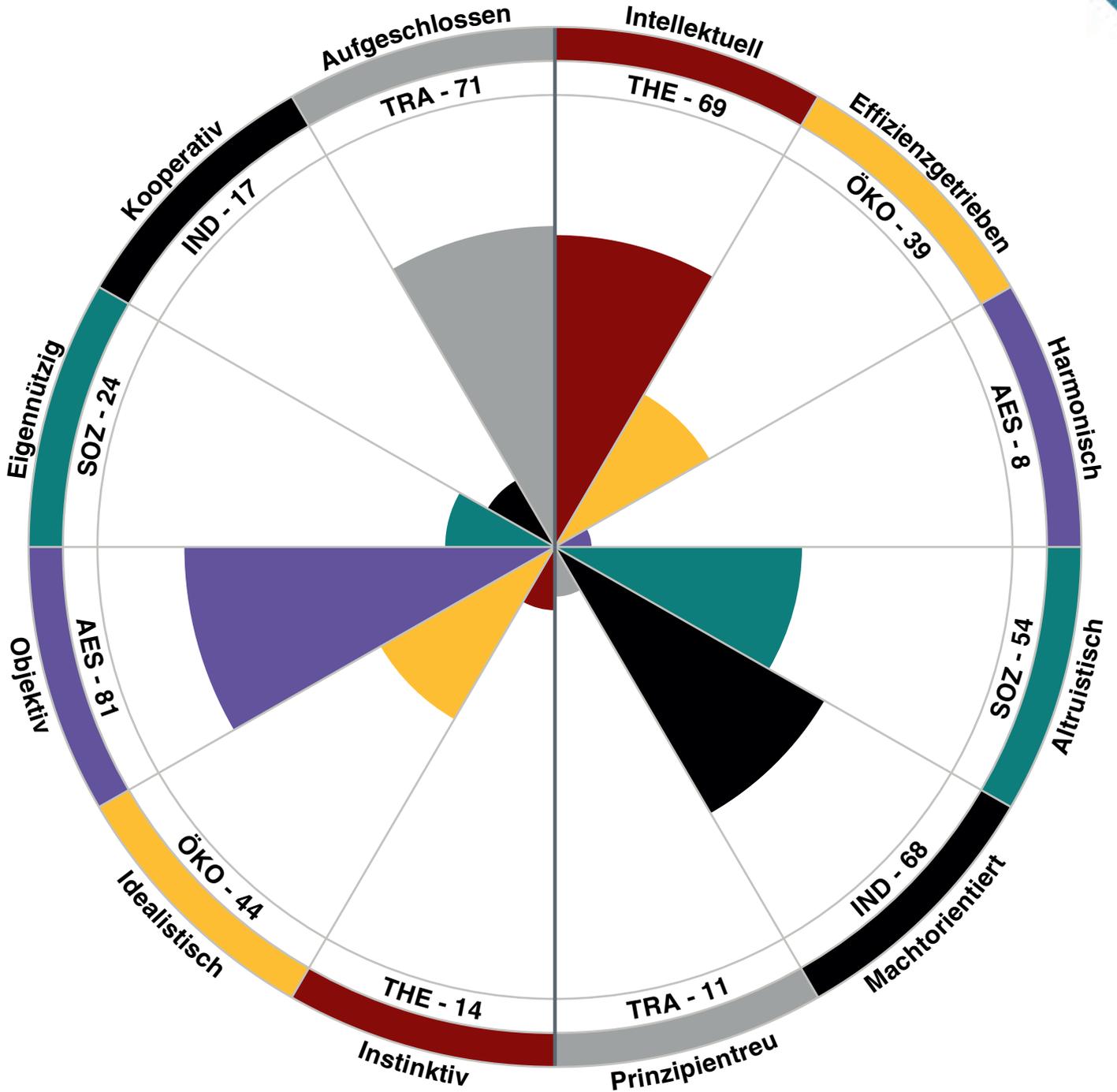
Driving Forces Grafik



T: 0:40



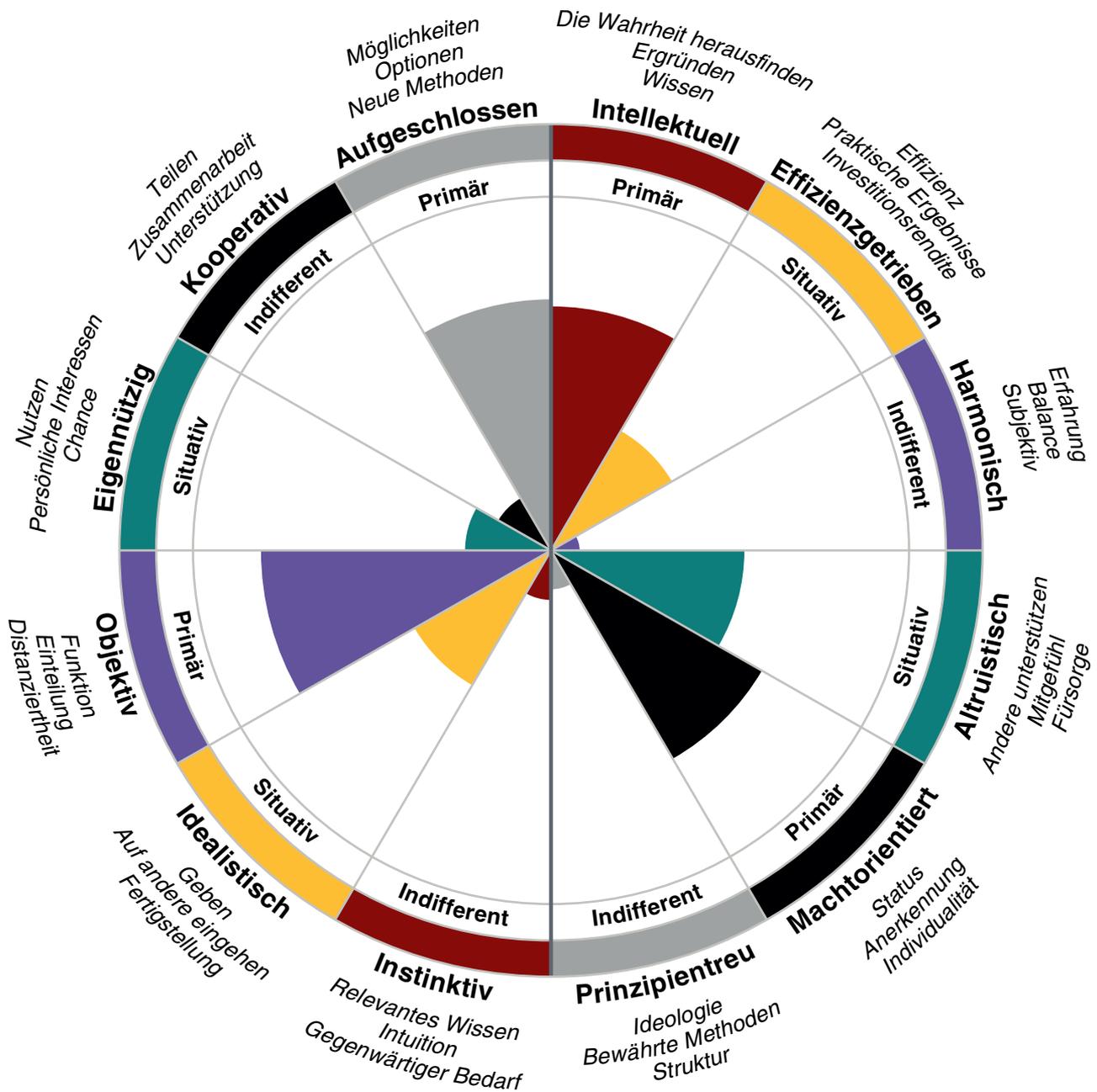
Driving Forces Rad



T: 0:40



Motivatorenbeschreibung



T: 0:40



EINFÜHRUNG

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 MOTIVATIONSSTÄRKEN

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

- *Ist auch mitten im Chaos noch handlungsfähig.*
- *Eine unabhängige Persönlichkeit, welche die Funktion wichtiger ist, als die äußere Erscheinung.*
- *Wird tun, was er zugesagt hat, um die Aufgabe zu bewältigen.*
- *Eine gute Führungskraft für alle, die hinterfragen, wie die Dinge bisher erledigt wurden.*
- *Schafft es, andere dazu zu bringen, den Status quo zu hinterfragen.*
- *Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.*
- *Nutzt Wissen, um seine Position zu unterstützen.*
- *Ist erfolgreich, wenn er Probleme lösen kann.*
- *Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.*
- *Ein Mensch, der stark beeinflusst.*
- *Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.*
- *Vorausschauend in Bezug auf sich oder eine Situation.*



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 Antreiber 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.

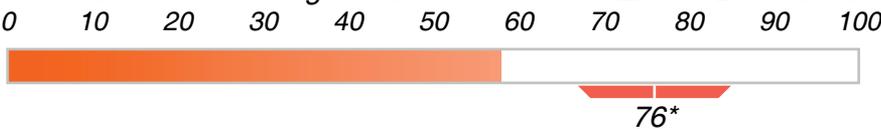
Stimmt der Bericht zu 100%? Ja, nein, vielleicht? Wir werten lediglich Ihre Antworten zur Emotionalen Intelligenz aus. Wir berichten nur über Aussagen in Bereichen, in denen Tendenzen erkennbar werden. Um die Genauigkeit der Analyse zu verbessern, dürfen Sie sich gerne Notizen dazu machen oder Aussagen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



ERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT

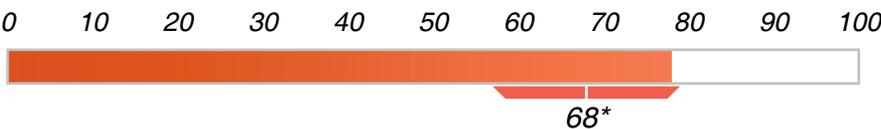
Der Emotionale Intelligenzquotient (EQ) misst Ihre Fähigkeiten, Ihre eigenen Emotionen und die anderer wahrzunehmen, zu verstehen und diese gezielt einzusetzen. Die Gesamtzahl der Punkte der EQ-Analyse zeigt die Höhe Ihrer emotionalen Intelligenz insgesamt an. Je höher Ihre Punktzahl ist, desto höher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



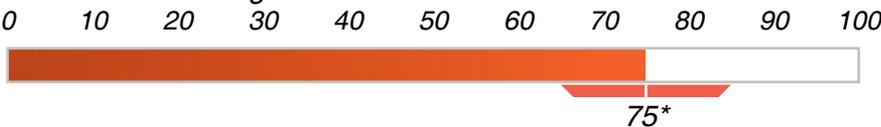
58

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.



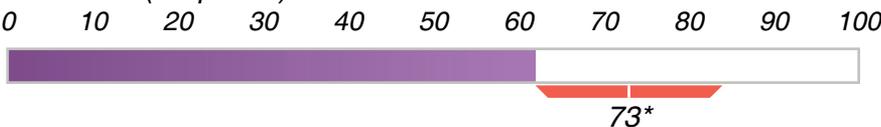
78

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.



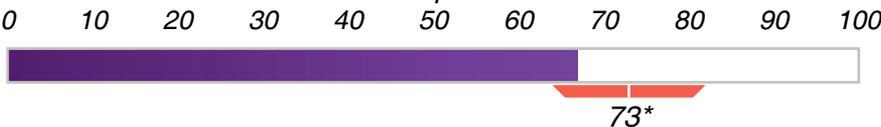
75

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).



62

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



67

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

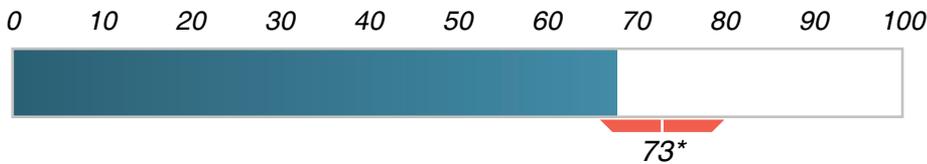
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



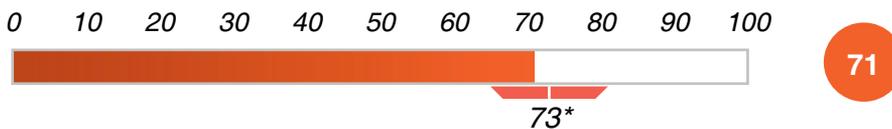
INFORMATIONEN ZUR ERMITTLUNG IHRER EQ-PUNKTZAHL

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.

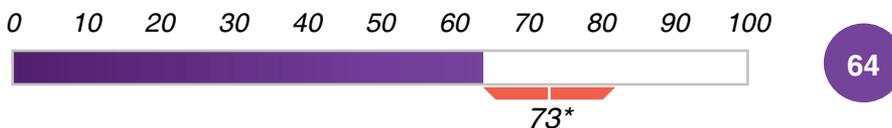
EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT INSGESAMT - Ihre Emotionale Intelligenz insgesamt, die sich aus der Summe Ihrer intrapersonalen und interpersonalen Emotionalen Intelligenz ergibt.



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.



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014



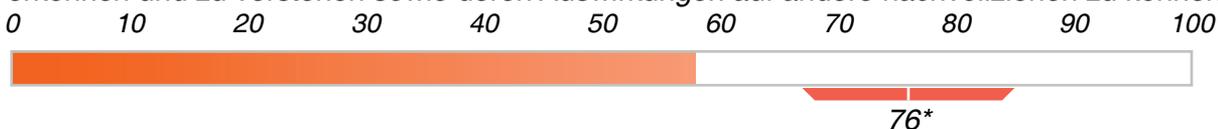
Selbstwahrnehmung

Aufgrund Ihrer erreichten Punktezahl im Bereich der Selbstwahrnehmung fällt es Ihnen wahrscheinlich schwer, Ihre Gefühle zu erkennen und auszudrücken, was sich auch auf Ihre Entscheidungen auswirkt. Auch könnte es sein, dass Ihre Selbsteinschätzung nicht realistisch ist.

Was Max Muster tun kann:

- Üben Sie sich in Selbstreflexion, indem Sie Ihren gegenwärtigen Gefühlszustand für sich benennen und beschreiben. Überprüfen Sie Ihre emotionale Klarheit: Befinden Sie sich gerade im roten oder geklärten Zustand oder irgendwo dazwischen?
- Verbessern Sie Ihre Entscheidungsstärke, indem Sie auf Ihre typischen Verhaltensweisen achten und zu erkennen versuchen, woher Ihre Reaktionen kommen.
- Überlegen Sie, wie Ihre Emotionen Ihr Verhalten beeinflussen.
- Finden Sie heraus, wie sich negatives oder verletzendes Verhalten auf Ihre Emotionen auswirkt.
- Optimieren Sie Ihre Selbsteinschätzung: Bitten Sie ein Familienmitglied, eine/n Freund/in oder eine Vertrauensperson, Ihre Stärken und Schwächen zu beschreiben.
- Notieren Sie sich Ihre Stärken und Ihre Entwicklungsfelder. Schauen Sie sich diese Liste täglich an.
- Notieren Sie sich Ihre Gedanken und Gefühle und besprechen Sie diese mit einer Vertrauensperson oder einem Familienmitglied.
- Erarbeiten Sie einen konkreten Aktionsplan für die Bereiche, die Sie verbessern möchten.
- Entwickeln Sie Ziele in punkto Selbstwahrnehmung und rufen Sie sich diese mindestens zweimal pro Monat ins Gedächtnis. (Die Ziele und Handlungsschritte sollten SMART sein: spezifisch/konkret, messbar/beobachtbar, anspruchsvoll/attraktiv, realistisch und terminiert.)
- Notieren Sie mehrmals täglich Ihre emotionalen Reaktionen auf aktuelle Situationen in einem Tagebuch. So können Sie Ihre emotionale Selbstwahrnehmung und Ihr emotionales Bewusstsein steigern.

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



58



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 Muster 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
- 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.
- Eruieren Sie mittels Brainstorming verschiedene Möglichkeiten, wie Sie Ihren Gefühlen authentisch Ausdruck verleihen können. Berücksichtigen Sie dabei Ihre persönlichen Verhaltenspräferenzen.

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

68*

78



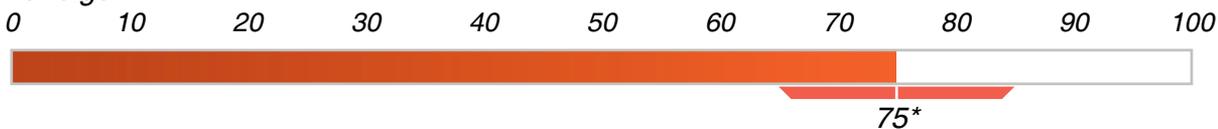
Motivation

Ihr gegenwärtiger Grad an Motivation könnte die Ursache dafür sein, dass Sie die Erreichung Ihrer Ziele aufschieben.

Was Max Muster tun kann:

- Setzen Sie sich konkrete Ziele mit Etappenzielen / Meilensteinen und bestimmen Sie einen festen Zeitrahmen für die Erreichung.
- Klären Sie für sich, weshalb Ihnen die gesetzten Ziele wichtig sind. Fragen Sie sich nicht nur „Was sind meine Ziele?“ sondern auch „Warum sind dies meine Ziele?“.
- Erarbeiten Sie mit einem/einer Kollegen/in oder einer Vertrauensperson detaillierte Handlungsschritte, die Sie Ihren übergeordneten Zielen näher bringen.
- Nehmen Sie sich täglich Zeit, um an Ihren Zielen zu arbeiten, auch wenn es nur fünf Minuten sind.
- Schreiben Sie Ihre Ziele auf eine Liste und hängen Sie diese an einem Ort auf, an dem Sie sie jeden Tag sehen können.
- Nehmen Sie sich täglich Zeit, das Ergebnis Ihrer bald erreichten Ziele zu visualisieren. Wie sieht es aus und wie fühlt es sich an?
- Bitten Sie eine/n enge/n Freund/in, Ihnen dabei zu helfen, Sie zur Verantwortung zu ziehen, wenn Sie Ihre Ziele nicht erreichen.
- Feiern Sie Ihre Erfolge, seien es große oder kleine!
- Lernen Sie aus Ihren Fehlern; halten Sie Gelerntes in einem Tagebuch fest.
- Hinterfragen Sie den Ist-Zustand und machen Sie Verbesserungsvorschläge.
- Lassen Sie sich von anderen Menschen inspirieren, die intrinsisch motiviert sind, um Hindernisse zu überwinden und ihre Träume zu verwirklichen.

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.



75



Soziale Wahrnehmung

Ihre Punktezahl im Bereich der Sozialen Wahrnehmung deutet an, dass es Ihnen manchmal schwerfällt, die emotionalen Reaktionen anderer Menschen auf bestimmte Situationen zu verstehen. Daher müssen Sie möglicherweise noch an Ihren Kommunikationsfähigkeiten arbeiten.

Was Max Muster tun kann:

- Versuchen Sie zunächst, die emotionalen Reaktionen anderer vorherzusehen und zu verstehen, bevor Sie Ihren eigenen Standpunkt darlegen.
- Beobachten Sie nonverbales Verhalten bei anderen Menschen, um deren Gefühlszustand zu erkennen.
- Analysieren und verstehen Sie die Dinge zunächst aus der Perspektive Ihres Gegenüber, bevor Sie Kollegen/innen oder Familienmitgliedern eine Antwort geben.
- Stellen Sie sich ein unsichtbares Instrument vor, das den emotionalen Klarheitszustand von Menschen misst, und fragen Sie sich dann, in welchem emotionalen Zustand sich ihr Gegenüber gerade befindet: Ist sie/er gerade im roten oder geklärten Zustand oder irgendwo dazwischen? Bedenken Sie, dass es das bestmögliche Ergebnis beeinträchtigt, wenn sich ihr Gegenüber nicht im geklärten Bereich befindet.
- Entwickeln Sie weiterhin Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten und Gewohnheiten weiter, indem Sie beispielsweise anderen so lange zuhören, bis diese ihren Gedanken zu Ende gebracht haben, und stellen Sie erst danach Fragen oder geben Sie erst danach Ihre Kommentare ab.
- Beobachten Sie die Körpersprache Ihres Gegenübers und achten Sie auf die nonverbalen Botschaften, die dadurch vermittelt werden.
- Vergewissern Sie sich bei Ihrem Gegenüber, ob Sie seine/ihre emotionalen Reaktionen richtig interpretiert haben.
- Bemühen Sie sich im Umgang mit anderen Menschen darum, urteilsfrei zu sein. Stellen Sie Fragen, bevor Sie Schlüsse ziehen.
- Bieten Sie Freunden/innen, Familienmitgliedern und auch Fremden Ihre Unterstützung an, wenn es angebracht ist. Achten Sie darauf, dass Sie die Unterstützung geben, die gewünscht ist, und nicht die Art von Unterstützung, die Sie für richtig halten.

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



73*

62



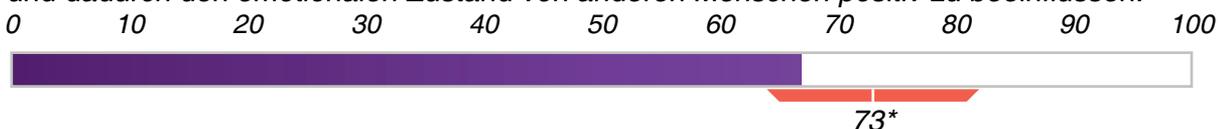
Soziale Regulierung

Aufgrund Ihres erzielten Wertes im Bereich der sozialen Kompetenz fällt es Ihnen möglicherweise schwer, sich in andere hineinzusetzen, besonders in emotionsgeladenen Situationen.

Was Max Muster tun kann:

- Achten Sie auf die Botschaften, die Sie über Ihre Körpersprache vermitteln, und versuchen Sie vorab zu planen, wie Sie in sozialen Interaktionen positiv reagieren können.
- Bitten Sie Personen, die Ihnen ein Vorbild sind, um ein Feedback zu Ihrer Wirkung in der Interaktion mit Ihnen.
- Merken Sie sich die Namen Ihrer Mitmenschen! Nutzen Sie, wenn nötig, Gedächtnistechniken und seien Sie derjenige/diejenige, der/die sich an seine/ihre Kollegen/innen erinnert.
- Bemühen Sie sich nach einem negativen Gespräch oder Missverständnis aktiv um eine Aussprache zur Klärung der Situation.
- Beschreiben Sie einem/einer vertrauenswürdigen Berater/in Szenarien und fragen Sie ihn/sie danach, wie Sie Ihre Sozialen Regulierungskompetenzen weiter verbessern können.
- Seien Sie aufmerksam, wenn Gesprächspartner zu emotional werden, und versuchen Sie innerlich Abstand zur Situation zu gewinnen.
- Zeigen sie ehrliches Interesse am Wohlbefinden Ihrer Mitmenschen.
- Überlassen Sie anderen Menschen auch einmal die Führung, damit Sie von deren Führungsstil lernen können.
- Treten Sie in Kontakt mit Menschen, die Sie gerade kennengelernt haben. Versuchen Sie, den Kontakt aufrecht zu halten und eine Beziehung aufzubauen.
- Streben Sie in Ihren sozialen Bindungen nach Qualität und nicht nach Quantität. Führen Sie mit Ihren Mitmenschen Gespräche, die in die Tiefe gehen.
- Treten Sie einem Verein oder einer speziellen Interessenvereinigung bei und üben Sie dort, soziale Bindungen aufzubauen.

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

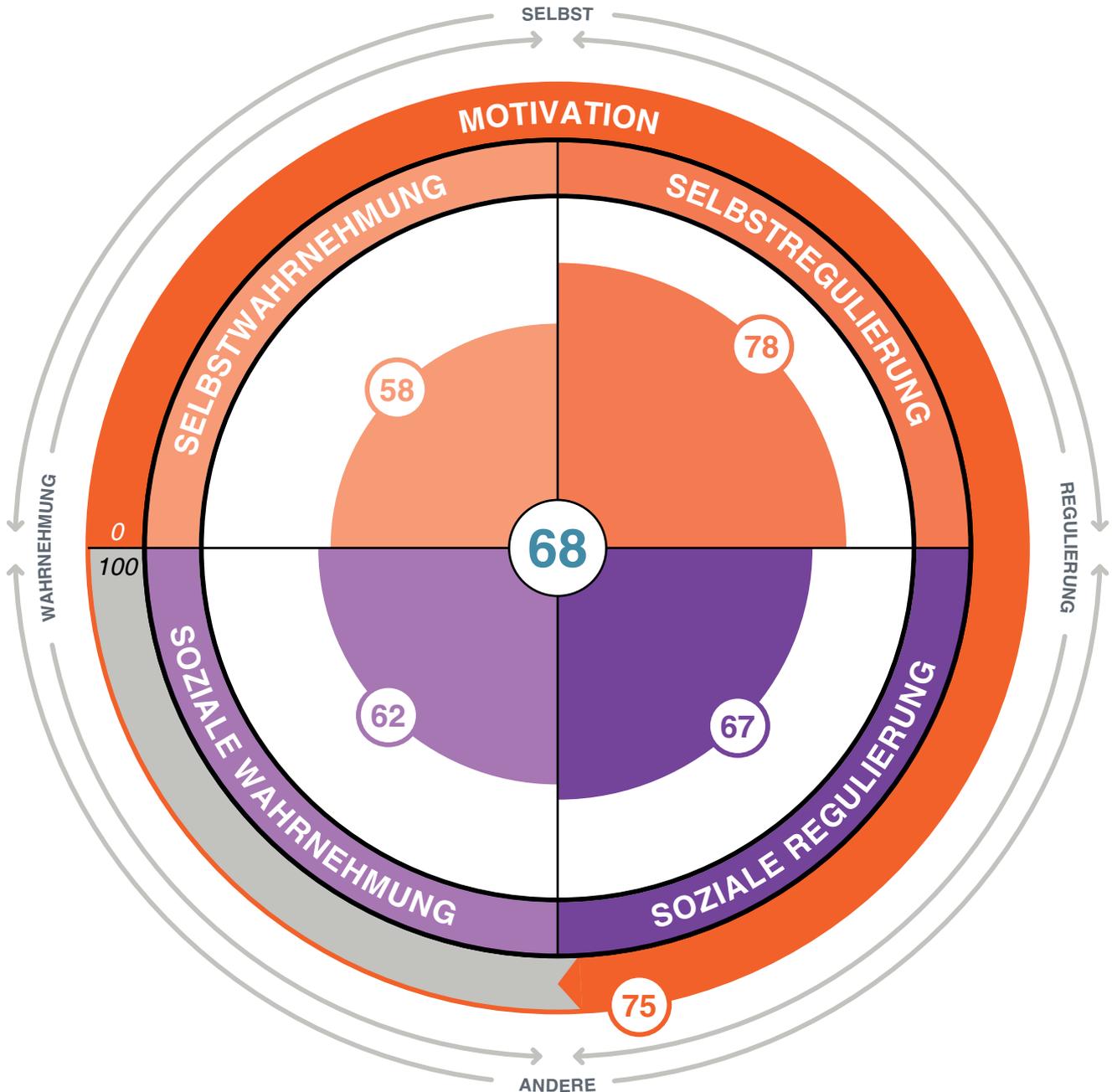


67



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.



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

T: 1:25



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.



Verbindung von Verhaltensstilen, Motivationsfaktoren und emotionaler Intelligenz

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

Max Muster's Selbstwahrnehmung ist womöglich schwach ausgeprägt. Er scheint Veränderungen in seinen Gefühlen in der Regel weder mental noch körperlich wahrzunehmen. In Kombination mit seinem vermeintlich „dominanten“ Verhaltensstil führt das möglicherweise dazu, dass diese Gefühle lediglich auf der Verhaltensebene zutage treten. VertreterInnen des „dominanten“ Verhaltensstils sind oft rasch aufbrausend und merken nicht, wenn seine speziellen Auslöser ansprechen. Diese Intensität und der direkte Kommunikationsstil könnten sich in emotional aufgeladenen Situationen verstärken, ohne dass Max Muster sich dieser nach außen sichtbaren Steigerung der Intensität in jedem Fall bewusst ist.

Max Muster's Selbstdisziplin könnte stark ausgeprägt sein. Er scheint die eigenen Reaktionen auf emotional aufgeladene Geschehnisse kontrollieren und steuern zu können. Aus Max Muster's potenziell „dominantem“ Verhaltensstil würde normalerweise folgen, dass er schnell wütend werden, zu voreiligen Entscheidungen neigen und leicht reizbar sein könnte. Seine vermeintlich stark ausgeprägte Selbstdisziplin dämpft jedoch die typischen Verhaltenseigenschaften, so dass andere sie bei ihm weniger extrem wahrnehmen könnten. Mit seinem womöglich „dominanten“ Verhaltensstil und der Fähigkeit, die eigenen Reaktionen zu steuern, könnte Max Muster in der Lage sein, mehr zu gewinnen und als Führungskraft und nicht als autokratisch wahrgenommen zu werden. Vorsicht sei in Situationen geboten, in denen das Thema, um das es geht, einen direkten Bezug zu Max Muster's primären Motivationsfaktoren aufweist.

Max Muster's Motivation ist wahrscheinlich moderat ausgeprägt. Er scheint durchschnittlich motiviert zu sein, sich für Ziele einzusetzen, die nicht zur Befriedigung seiner primären Cluster von Motivationsfaktoren beitragen. Diese Motivation resultiert womöglich aus dem inneren Bedürfnis, das Ziel zu erreichen; weil diese Motivation jedoch nur moderat ausgeprägt sein dürfte, ist es wichtig, zusätzlich einen externen Anreiz zu schaffen. Damit Max Muster vollen Einsatz zeigt und Bestleistung erbringt, ist es höchstwahrscheinlich wichtig, dass seine berufliche Karriere seine primären Cluster von Motivationsfaktoren befriedigt.



Verbindung von Verhaltensstilen, Motivationsfaktoren und emotionaler Intelligenz

Max Muster's Einfühlungsvermögen ist vermutlich moderat ausgeprägt. Mitunter könnte er antizipieren, wie andere Personen bestimmte Informationen aufnehmen oder auf bestimmte Gegebenheiten reagieren werden. Wenn es ihm gelingt, dieses Wissen zu nutzen, wird es ihm mutmaßlich helfen, Situationen aus der Perspektive anderer wahrzunehmen. Max Muster scheint Situationen typischerweise aus der Perspektive seiner primären Cluster von Motivationsfaktoren wahrzunehmen, wohingegen nicht alle Menschen Informationen von diesem Gesichtspunkt aus filtern. Die Fähigkeit, von den eigenen primären Clustern von Motivationsfaktoren zu abstrahieren, ist entscheidend, um in der Organisation rasch aufzusteigen, wie es Max Muster's potenziell „dominantem“ Verhaltensstil entspricht.

Max Muster's zwischenmenschliche Fähigkeiten scheinen moderat ausgeprägt zu sein. Er versteht es womöglich, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen. Max Muster besitzt vermutlich die Fähigkeit, die stärksten Beziehungen mit jenen zu pflegen, die ähnliche Motivationsfaktoren haben, da sie die Kommunikation von demselben Gesichtspunkt aus filtern. Seine primären Interessensbereiche könnten ihren Ursprung in seinen primären Clustern von Motivationsfaktoren haben. Jedoch gelingt es ihm höchstwahrscheinlich dann am besten, Beziehungen einzugehen, wenn diese unmittelbar zur Befriedigung dieser Leidenschaften beitragen. In seinem Verhalten scheint Max Muster einen direkteren und sachlicheren Kommunikationsstil zu präferieren. Aufgrund seiner eher moderat ausgeprägten zwischenmenschlichen Fähigkeiten ist er möglicherweise in der Lage, seinen Kommunikationsstil an die Erfordernisse der Beziehung anzupassen, solange dies die primären Motivatoren stützt.