

TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TriMetrix® EQ

**Basic**

**Mia Muster**

**INSIGHTS MDI®**

**5.5.2021**

**INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH**

Badstraße 3 • D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

 **INSIGHTS MDI®**



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 .....	21
VERHALTENSSTRAHMEN .....	22
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD .....	23
MACHEN SIE SICH MIT IHREN DRIVING FORCES VERTRAUT .....	25
ALLGEMEINE MERKMALE .....	26
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN .....	28
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN .....	29
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN .....	30
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT .....	31
MOTIVATIONSSPEKTRUM .....	32
MOTIVATORENRAD .....	33
DESKRIPTORENRAD .....	34
EINFÜHRUNG - <i>ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN</i> .....	35
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN .....	36
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE .....	37
IDEALES UMFELD .....	38
SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION .....	39
SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT .....	40
EINLEITUNG - <i>EMOTIONALE INTELLIGENZ</i> .....	41

# Inhaltsverzeichnis

## Fortsetzung



ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN .....	43
ERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT .....	45
INFORMATION ZUR PUNKTZAHL .....	46
SELBSTWAHRNEHMUNG .....	47
SELBSTREGULIERUNG .....	48
MOTIVATION .....	49
SOZIALE WAHRNEHMUNG .....	50
SOZIALE REGULIERUNG .....	51
DAS RAD IHRER EMOTIONALEN INTELLIGENZ .....	52
EINFÜHRUNG IN DEN REPORT - <i>VERHALTENSSTILE, MOTIVATIONSFAKTOREN UND EMOTIONALE INTELLIGENZ</i> .....	53
VERBINDUNG VON VERHALTENSSTILEN, MOTIVATIONSFAKTOREN UND EMOTIONALER INTELLIGENZ .....	54
TRIGRAPH .....	56
TRIGRAPH .....	57

# EINLEITUNG



Der TriMetric 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.

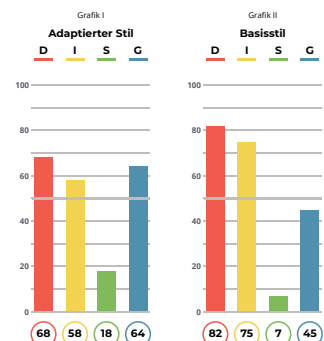
# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



*Basierend auf Mia Muster's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über ihren grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert ihr "Basisverhalten", das sie in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie sie ohne äußere Einflussnahme an ihre Arbeit herangehen würde. Dieser Überblick ermöglicht ein besseres Verständnis für Mia Muster's Verhalten.*

Mia Muster besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Sie zeigt ein hohes Engagement und ist optimistisch in Bezug auf die Resultate, die sie erreichen kann. Der Satz "Das kann ich nicht" existiert in ihrem Vokabular nicht. Sie wird oft als kühn und wagemutig angesehen. Sie ist risikofreudig und möchte gerne als Individualistin betrachtet werden. Sie ist sehr terminbewusst, und es irritiert sie, wenn Termine verschoben oder nicht eingehalten werden. Mia Muster ist extrem ergebnisorientiert. Sie verleiht Projekten großen Nachdruck, um sie schnell abzuschließen. Sie verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Sie widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Sie will als Gewinnerin betrachtet werden und hat eine tief greifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Sie arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein. Sie legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Mia Muster ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Sie macht den Leuten, mit denen sie arbeitet, schnell klar, dass es ihr um konkrete Ergebnisse geht. Die meisten Leute halten sie für extrem risikofreudig. Aus ihrer Sicht gilt: "Nichts riskiert, ist nichts gewonnen."

Mia Muster ist eine gute Problemlöserin und Trouble-Shooterin, immer auf der Suche nach neuen Lösungen für Probleme. Manchmal engagiert sie sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Sie sollte sich bewusst sein, dass sie ein Projekt von Anfang bis Ende durchdenken muss, ehe sie es beginnt. Manchmal kann sie derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass sie Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Mia Muster hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Sie ist sowohl bereit Macht auszuüben, als auch Verantwortung zu übernehmen. Sie kann ihre Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Sie trifft Entscheidungen gerne schnell.

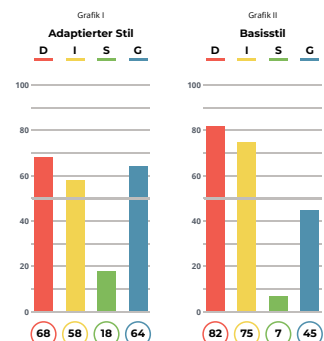


# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



## Fortsetzung

Mia Muster tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem sie direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Sie verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als sie. Sie neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Sie schätzt Menschen, die ihr Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihr möglicherweise beim Treffen ihrer Entscheidungen, wobei sie jedoch ihre eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen. Mia Muster sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was sie gesagt hat. Sie neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Ihr kreativer und wacher Verstand behindert manchmal ihre Fähigkeit, mit anderen effizient zu kommunizieren. Sie präsentiert Informationen möglicherweise in einer Form, die von anderen nicht so leicht verstanden wird. Sie verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Ihr wacher Verstand ist bereits weiter gegangen.



# WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



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

- ✓ Zeigt Kreativität beim Lösen von Problemen.
- ✓ Bringt Aktivitäten in Gang.
- ✓ Tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren.
- ✓ Ist hartnäckig.
- ✓ Liebt berufliche Herausforderungen.
- ✓ Zeigt sich nur selten "schwach".
- ✓ Besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit.
- ✓ Ist innovativ.





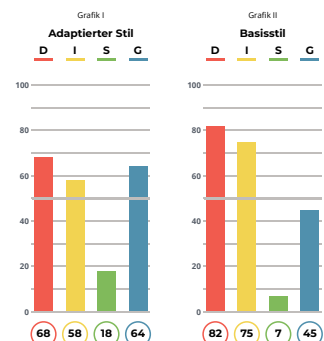
# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



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 Mia Muster. Sie selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte zu identifizieren, die ihr besonders wichtig sind. Der Austausch dieser Informationen mit ihren häufigsten Gesprächspartnern wird zu einer wesentlich effizienteren Kommunikation führen.

## Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Mia Muster :

- ✓ Geben Sie ihr Zeit für Vergnügen und Entspannung.
- ✓ Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.
- ✓ Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.
- ✓ Bieten Sie ihr Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.
- ✓ Passen Sie sich ihrer Ausdrucksweise an.
- ✓ Achten Sie in ihrer Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- ✓ Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- ✓ Loben Sie sie für ihr Engagement.
- ✓ Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- ✓ Stellen Sie ihr ein Regelsystem zur Verfügung, an das sie sich halten kann.
- ✓ Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sie effektiv arbeiten kann.



# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

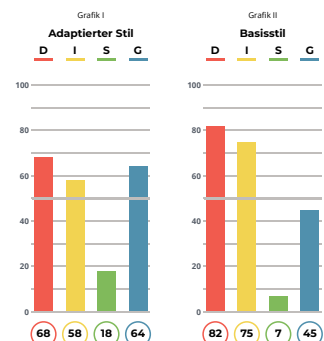


## Fortsetzung

Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Mia Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Mia Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen sie 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 Mia Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

- ⊘ Weitschweifig sein.
- ⊘ Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- ⊘ Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.
- ⊘ Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- ⊘ Im Befehlstone mit ihr kommunizieren.
- ⊘ Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- ⊘ Entscheidungen ohne ihr Wissen und für sie treffen.
- ⊘ Sich von ihrem spektakulären Auftreten beeindrucken lassen.
- ⊘ Voraussetzen, dass sie wirklich verstanden hat, worum es Ihnen geht.
- ⊘ Den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen.
- ⊘ Sich patriarchalisch verhalten.



# KOMMUNIKATIONSHINWEISE



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Mia Muster ihre 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 Mia Muster wesentlich effektiver mit diesem Menschen umgehen. Sie sollte die eigene Flexibilität nutzen, um vor allem die Kommunikationsstile zu erlernen, die von ihrem 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 Mia Muster's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen ihr Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Mia Muster die Wirkung ihres Verhaltens differenzierter einschätzen und bekommt damit die Möglichkeit, sich in bestimmten Situationen besser unter Kontrolle zu haben und dadurch ihre Effektivität zu erhöhen.



### Mia Muster hält sich selbst für:

- ✓ innovativ
- ✓ selbstsicher
- ✓ entschlossen
- ✓ positiv denkend
- ✓ wettbewerbsorientiert
- ✓ erfolgreich



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

- ✓ fordernd
- ✓ egoistisch
- ✓ nervös
- ✓ aggressiv



### Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt sie auf andere möglicherweise:

- ✓ grob
- ✓ launenhaft
- ✓ kontrollierend
- ✓ voreingenommen

# AUSPRÄGUNG



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

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrzeigig	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
<b>Dominant</b>	<b>Initiativ</b>	<b>Stetig</b>	<b>Gewissenhaft</b>
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



Mia Muster's "Basis-Stil" im Umgang mit Problemen oder Menschen, ihr 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

Mia Muster zeigt Ehrgeiz beim Lösen von Problemen, einen starken Willen gegenüber allen Hindernissen, möchte Siegerin sein. Sie trifft schnell Entscheidungen und zögert sie nicht lange hinaus.

### Adaptierter Stil

Mia Muster hält ihr natürliches Problemlösungsverhalten oder ihren Umgang mit Herausforderungen in ihrem derzeitigen Umfeld für angemessen.



## MENSCHEN & KONTAKTE

### Basisstil

Mia Muster ist fest überzeugt von ihrer Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Sie schätzt dabei eine Umgebung, in der sie mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. Mia Muster vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihr Vertrauen schenken.

### Adaptierter Stil

Mia Muster ist der Meinung, dass ihre Umgebung von ihr eine optimistische und offene Lebenseinstellung erwartet. Sie tendiert dazu, anderen vertrauensvoll zu begegnen und wünscht sich ein positives Umfeld für die Interaktion.



## TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

### Basisstil

Mia Muster fühlt sich in einer Umgebung wohl, die durch permanente Veränderungen gekennzeichnet ist. Sie wünscht sich ein breites Spektrum an Aufgaben und Verpflichtungen. Besonders wenn es in einem Umfeld sehr hektisch zugeht, kann sie immer noch eine gewisse Ausgewogenheit hineinbringen. Für sie ist Wandel ein hoher Wert, so dass Veränderung zu jedem Zeitpunkt initiiert werden kann.

### Adaptierter Stil

Mia Muster wünscht sich ein Umfeld, das sehr vielfältig ist. Sie besitzt einen hohen Sinn für Dringlichkeit und will Dinge schnell zum Abschluss bringen. Es fällt ihr sehr leicht, Veränderungen zu akzeptieren und viele Aktivitäten gleichzeitig zu bewältigen.



## PROZESSE & BEDINGUNGEN

### Basisstil

Mia Muster ist von Natur aus unabhängig und eigenwillig. Sie ist offen für neue Erfahrungen und geht manchmal ganz eigene Wege. Sie fühlt sich wohl in einer Umgebung, in der vorgegebene Zwänge für gewisse Situationen entsprechend gelockert werden können.

### Adaptierter Stil

Mia Muster geht mit Regeln und Vorgaben eher locker um. Sie berücksichtigt jedoch wach und sensibel die möglichen Auswirkungen der Nichtbeachtung.

# ADAPTIERTER STIL



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

- ✓ Einhaltung von Terminen.
- ✓ Schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten.
- ✓ Keine Notwendigkeit einer strengen Überwachung.
- ✓ Die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren.
- ✓ Die Fähigkeit, sowohl das Gesamtbild als auch die Einzelheiten wahrzunehmen.
- ✓ Achtsamkeit gegenüber Regeln und Vorschriften, wobei jedoch die Kontrolle der eigenen Person als unangebracht empfunden wird.
- ✓ Die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren.
- ✓ Ein hohes Maß an Menschenkenntnis in einem wettbewerbsfreudigen Umfeld.
- ✓ Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt.
- ✓ Fähigkeit für einen schnellen Wechsel von Tätigkeiten.
- ✓ Beständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- ✓ Humorvolles, kreatives Handeln.
- ✓ Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.





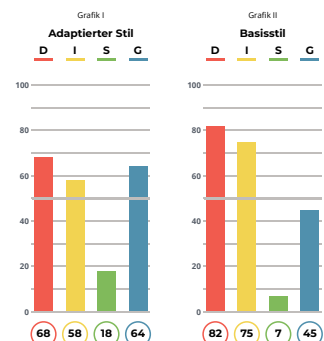
# VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Mia Muster genannt, die möglicherweise ihren 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.

## Mia Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ ist impulsiv und hat keine Geduld zum Verhandeln
- ✓ beendet oft nicht, was sie beginnt, weil ständig neue Projekte hinzukommen
- ✓ setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann
- ✓ ist impulsiv und sucht die Veränderung um der Veränderung willen, ändert möglicherweise täglich die Prioritäten
- ✓ sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn sie als Leiterin akzeptiert ist
- ✓ ist fokussiert auf Krisen
- ✓ macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden



# 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 - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

44\*



83 Adaptierter Stil

43\*

## 2. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90 Basis-Stil

54\*



67 Adaptierter Stil

52\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85 Basis-Stil

50\*



65 Adaptierter Stil

48\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82 Basis-Stil

53\*



62 Adaptierter Stil

50\*

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

# VERHALTENS DIMENSIONEN



## Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**80 Basis-Stil**

59\*



**50 Adaptierter Stil**

55\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**55 Basis-Stil**

64\*



**45 Adaptierter Stil**

61\*

**7. Datenanalyse** - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**40 Basis-Stil**

53\*



**65 Adaptierter Stil**

58\*

**8. Kundenorientierung** - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**40 Basis-Stil**

63\*



**48 Adaptierter Stil**

62\*

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

# VERHALTENSDIMENSIONEN



## Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**38 Basis-Stil**



**52 Adaptierter Stil**

61\*

63\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**38 Basis-Stil**



**52 Adaptierter Stil**

60\*

62\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**28 Basis-Stil**



**65 Adaptierter Stil**

52\*

56\*

**12. Beständigkeit** - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**28 Basis-Stil**



**45 Adaptierter Stil**

61\*

63\*

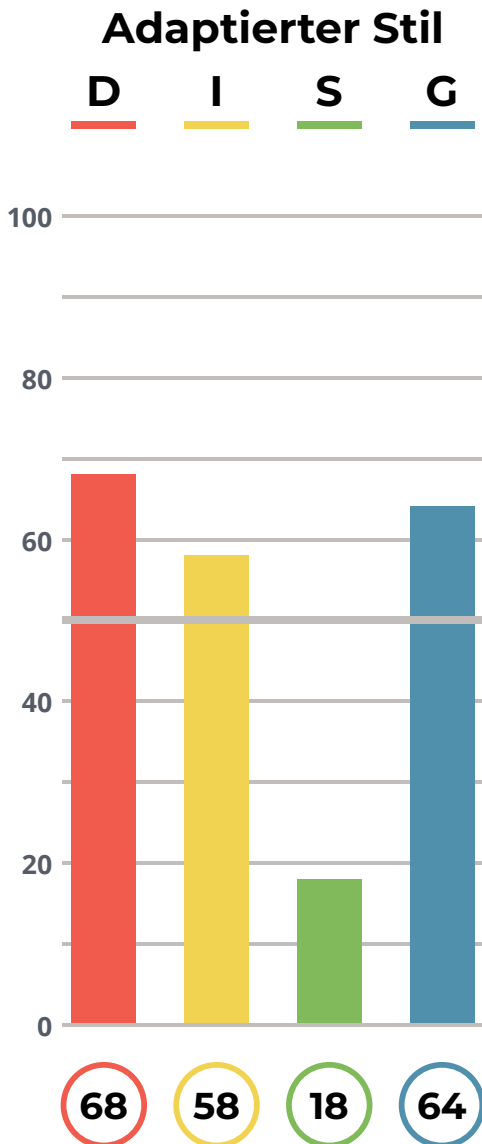
SIA: 68-58-18-64 (25) SIN: 82-75-07-45 (12)

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

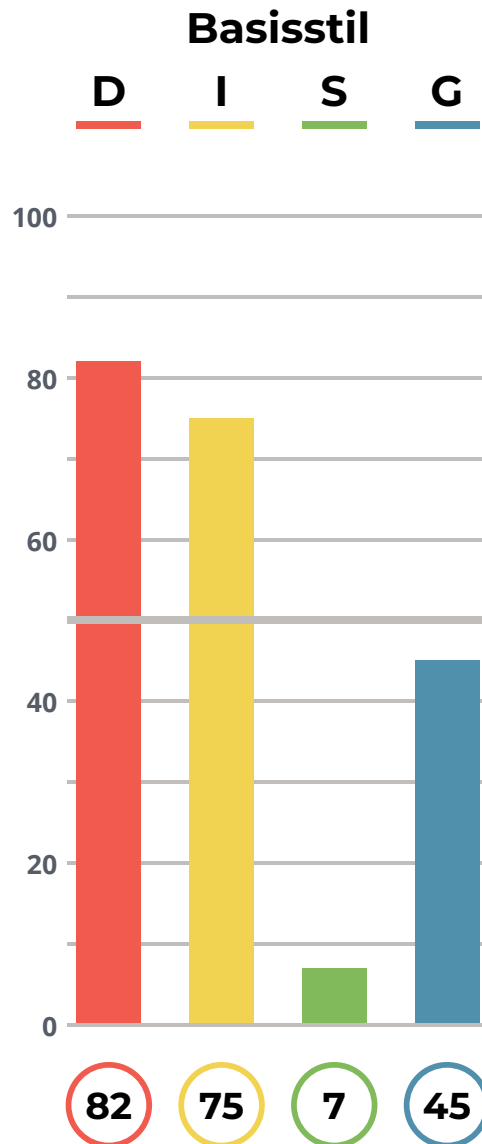
# STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

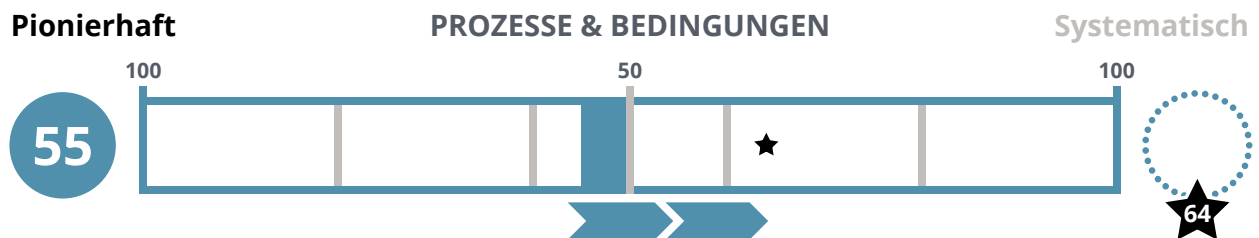
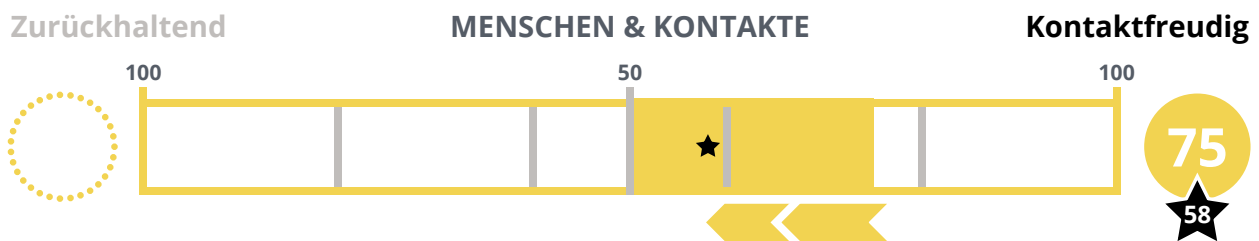
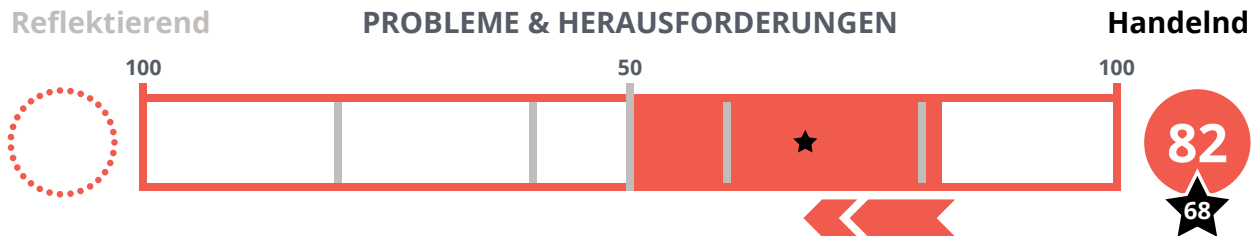
5.5.2021

T: 0:54

# 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 Mia Muster innerhalb jedes Verhaltensspektrums liegt.



- ★ Adaptierter Stil
- ◀ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4  
5.5.2021  
T: 0:54

# 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.

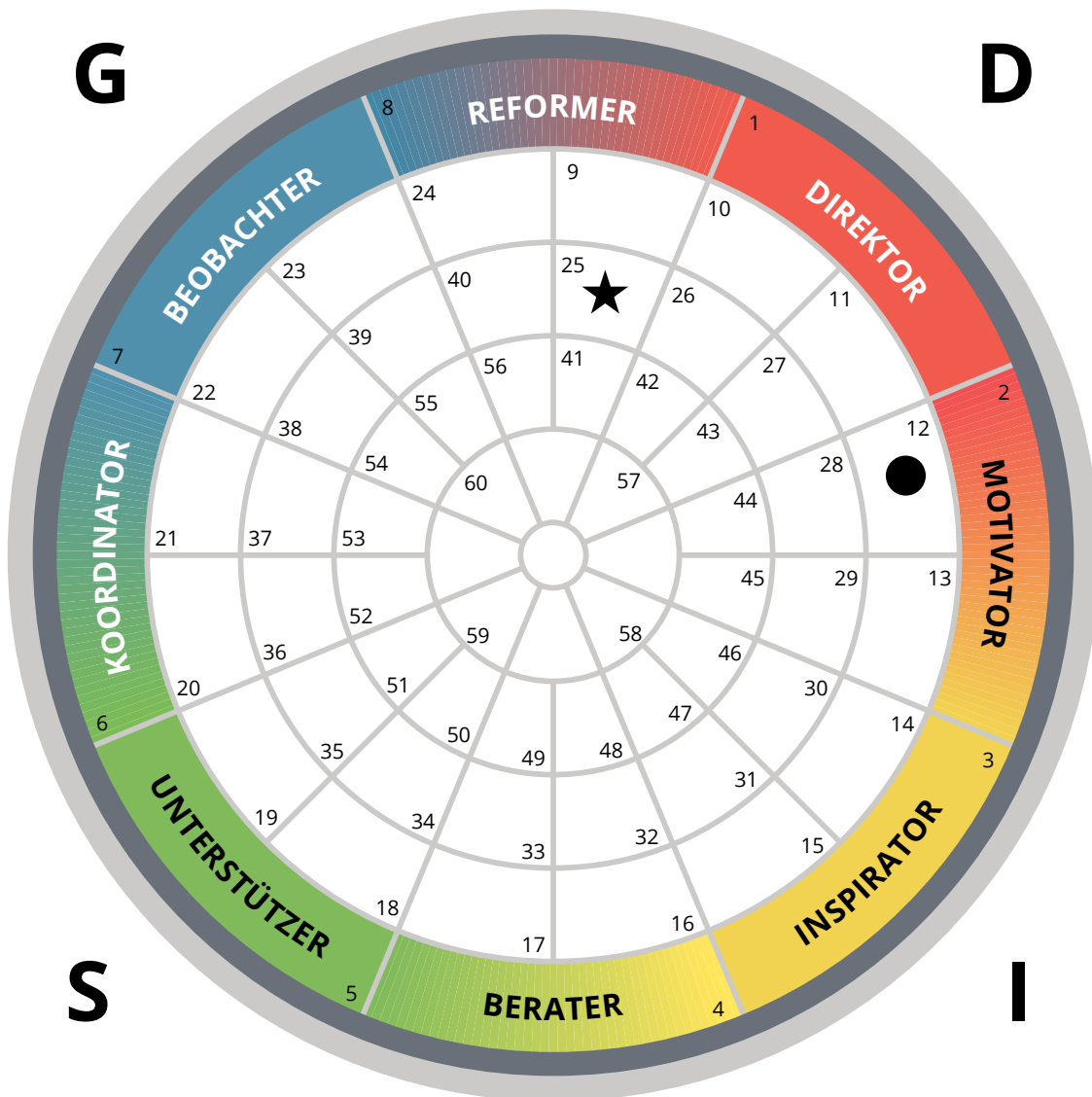
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in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

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

# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



**Mia Muster**  
INSIGHTS MDI®  
5.5.2021



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR / REFORMER (FLEXIBEL)  
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 0:54



# 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.*

Mia Muster wird einzelne Themenfelder voneinander trennen, um das Tempo nicht zu verlieren. Sie wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Sie neigt dazu, sich eher auf Tatsachen als auf subjektive Gefühle zu konzentrieren. In vielen Fällen würde Mia Muster es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Mia Muster neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. Sie wird sich nicht scheuen, neue und andere Möglichkeiten der Interpretation eines Glaubenssystems zu erkunden. Sie fühlt sich unter Menschen wohl, die ihren Wissensdurst teilen, und ganz besonders unter Menschen mit ähnlichen Überzeugungen. Sie versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Mia Muster möchte das eigene Schicksal kontrollieren und die eigene Unabhängigkeit unter Beweis stellen. Sie hat das Verlangen, für ihre Leistung anerkannt zu werden. Sie setzt ihre Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen großzügig ein, um anderen zu helfen. Sie bewertet Situationen und sieht möglicherweise nicht die Notwendigkeit einer Investitionsrendite.

Mia Muster wird sich nicht von der Form und Schönheit ihres Umfelds ablenken lassen. Sie kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen. Sie sucht nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Sie neigt dazu, nach neuen Methoden und Wegen zu suchen, um die eigenen Zukunftschancen zu erweitern. Mia Muster hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Expertin profilieren zu können. Sie wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihr erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Sie strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Sie neigt dazu, lang und hart zu arbeiten, um die eigenen Position zu verbessern. Wenn andere Mia Muster's Zeit oder Fähigkeiten benötigen, fällt es ihr möglicherweise schwer, „nein“ zu sagen. Sie sucht möglicherweise erst im Prozess nach Fehlern, bevor sie einer anderen Person die Schuld gibt. Sie betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium. Sie neigt dazu,

# Allgemeine Merkmale



großzügig Zeit, Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen, schätzt aber dennoch auch eine Investitionsrendite.

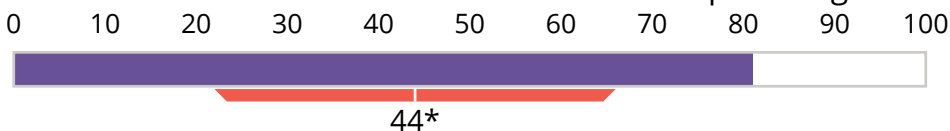
Mia Muster konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen. In bestimmten Situationen berücksichtigt Mia Muster möglicherweise die menschlichen Aspekte stärker, als die unbedingte Regeltreue. Sie schöpft ihre Motivation möglicherweise aus der öffentlichen Anerkennung. Sie verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Mia Muster wird sich nicht an eine bestimmte Vorgehensweise klammern, sondern eher dafür sorgen, dass ein hohes Tempo eingehalten wird. Sie zieht es möglicherweise vor, sich einen eigenen Handlungsplan zu erstellen. Sie klammert persönliche Themen aus, um sich auf die professionelle Produktivität zu konzentrieren. Sie wird sich mehr auf die Funktionalität als auf die Harmonie einer Situation konzentrieren.

# Gruppe der primären Motivatoren



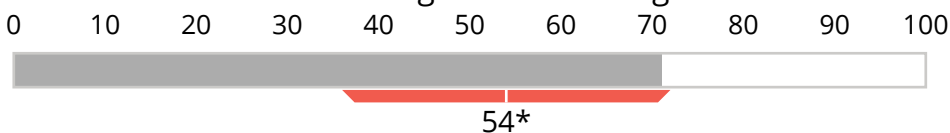
Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren 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. Objektiv** - Menschen, die einen hohen Wert auf ein funktionelles Umfeld und eine sachliche Atmosphäre legen.



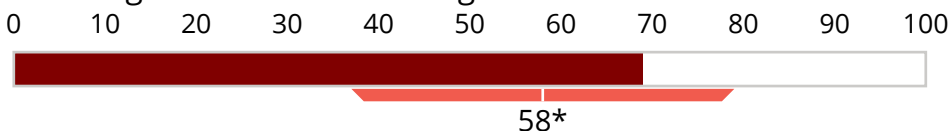
81

**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.



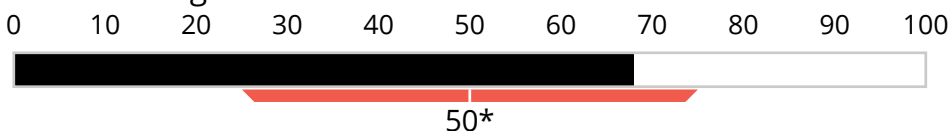
71

**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.



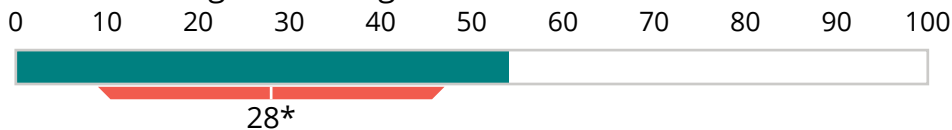
68

# Gruppe der situativen Motivatoren

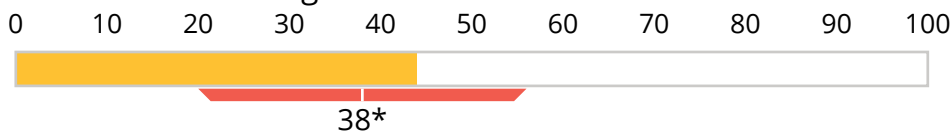


Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

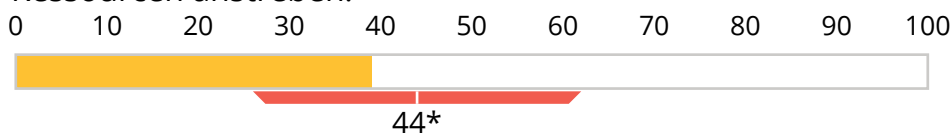
**5. Altruistisch** - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, um dadurch die Zufriedenheit zu erfahren, Unterstützung und Hilfe geleistet zu haben.



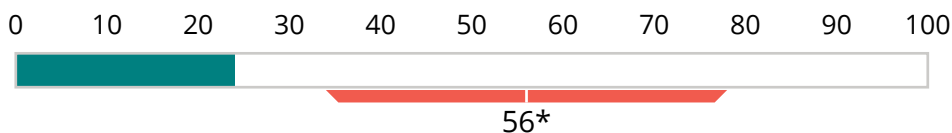
**6. Idealistisch** - Menschen, die für das, was sie tun, nicht unbedingt einen persönlichen Nutzen erwarten und nicht nur auf die Effizienz der eingesetzten Mittel achten.



**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.



**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.



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

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

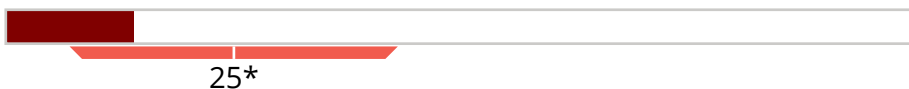
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



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, auf tradierte Vorgehensweisen und bewährte Methoden zurückzugreifen und klaren Lebensregeln zu folgen.

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

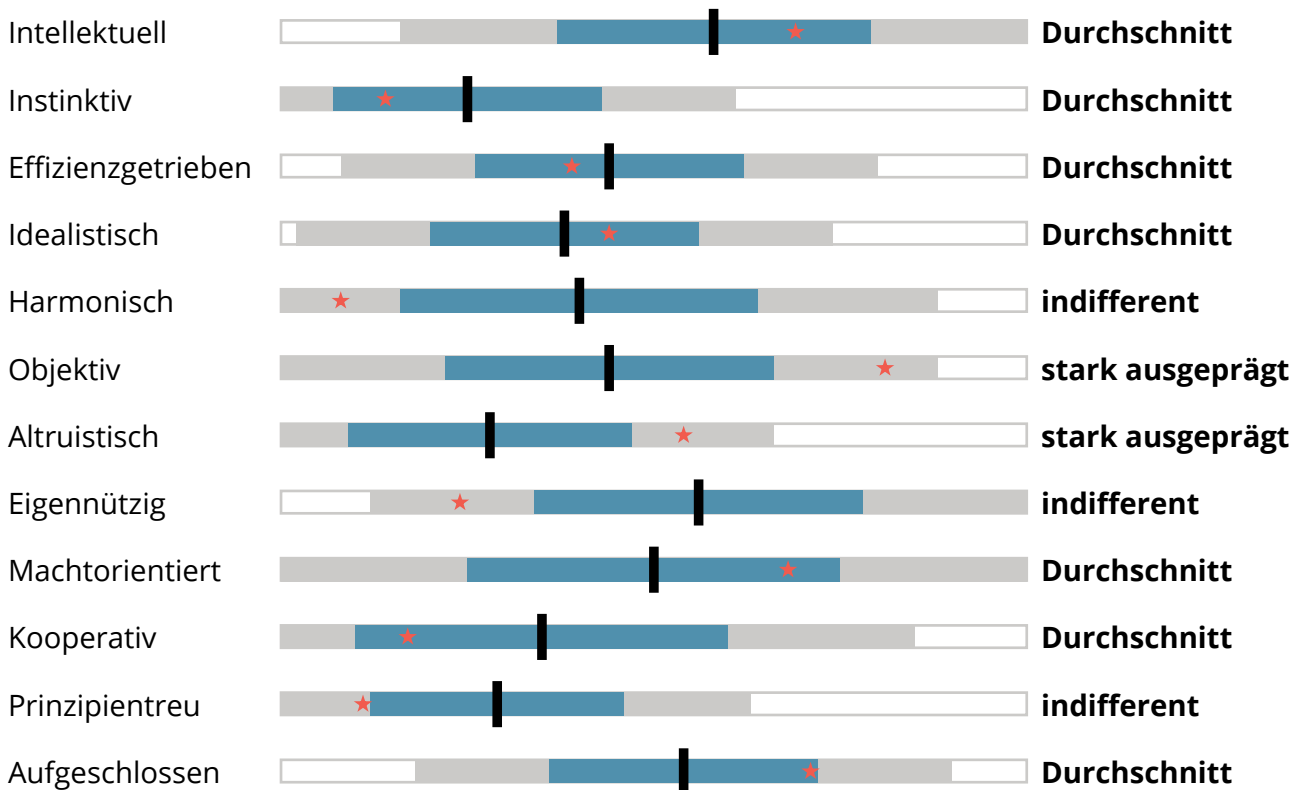
# Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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 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



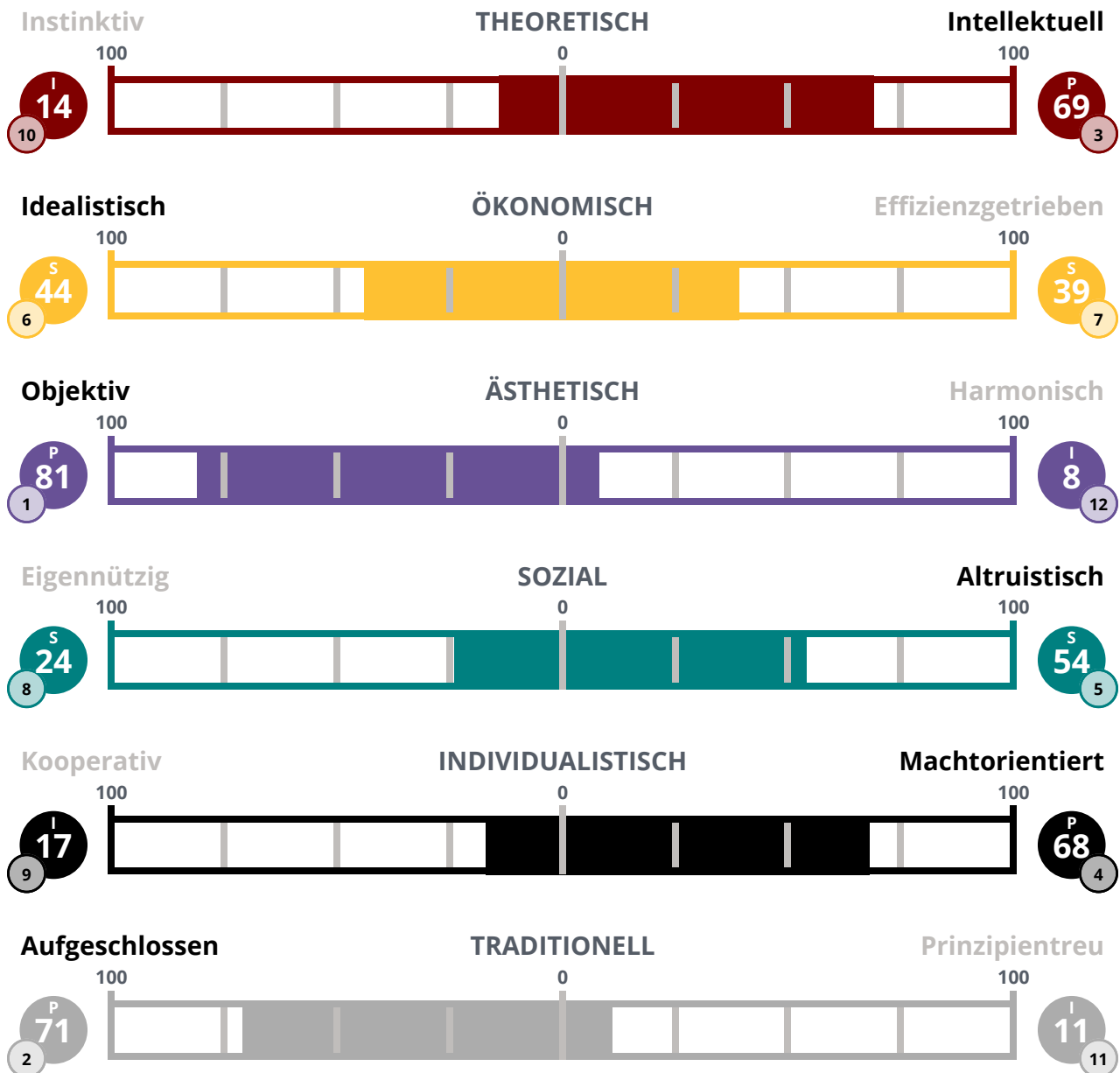
■ - 1 Standardabweichung - \* 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. 
 ■ - Normierungsdurchschnitt 
 ★ - Ihre Position  
 - 2 Standardabweichungen  
 - 3 Standardabweichungen

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

# Motivationspektrum



Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Mia Muster 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 Mia Muster's Motivation und Engagement, unabhängig von der jeweiligen Situation.



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

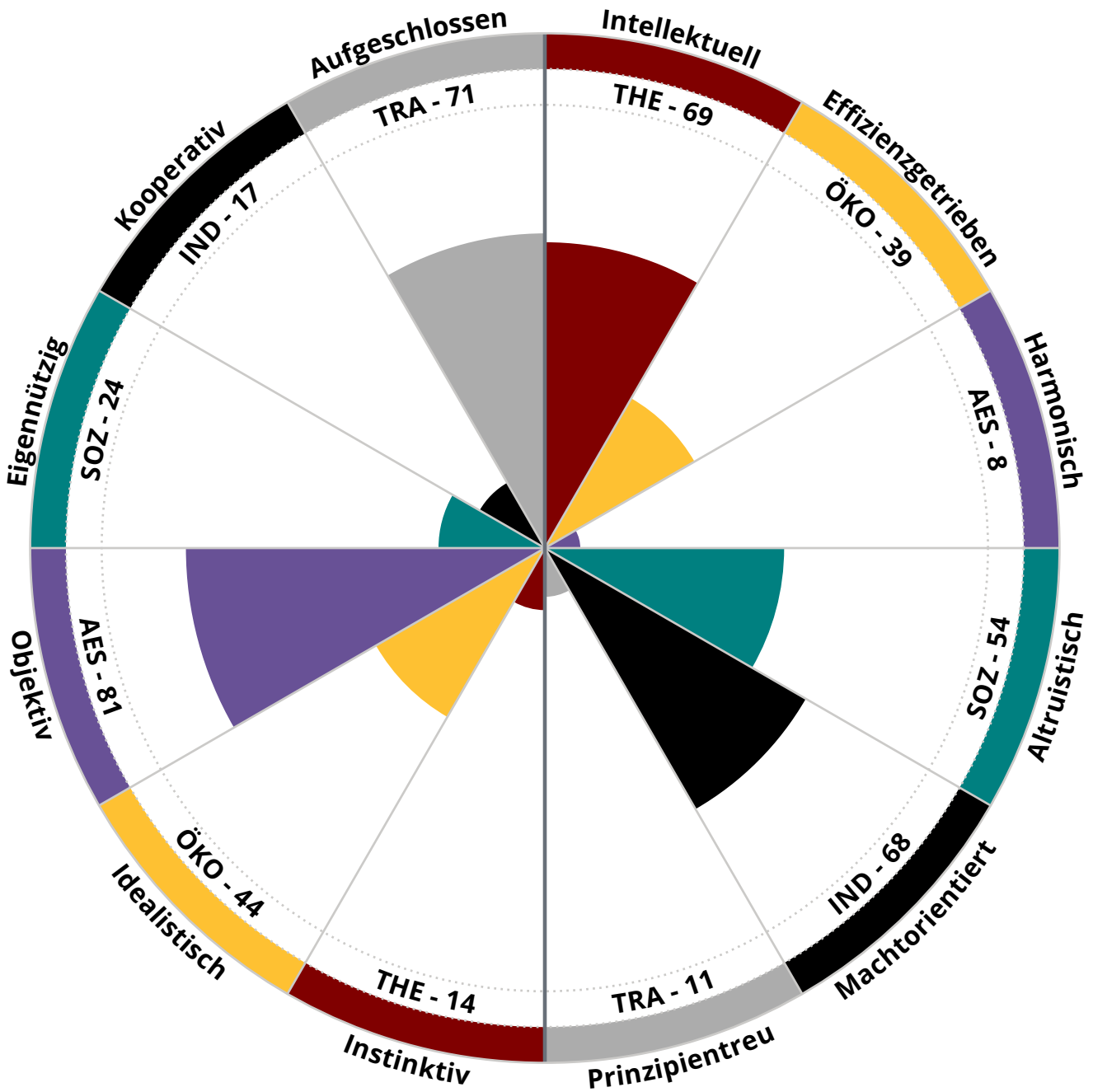
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

5.5.2021

T: 0:45

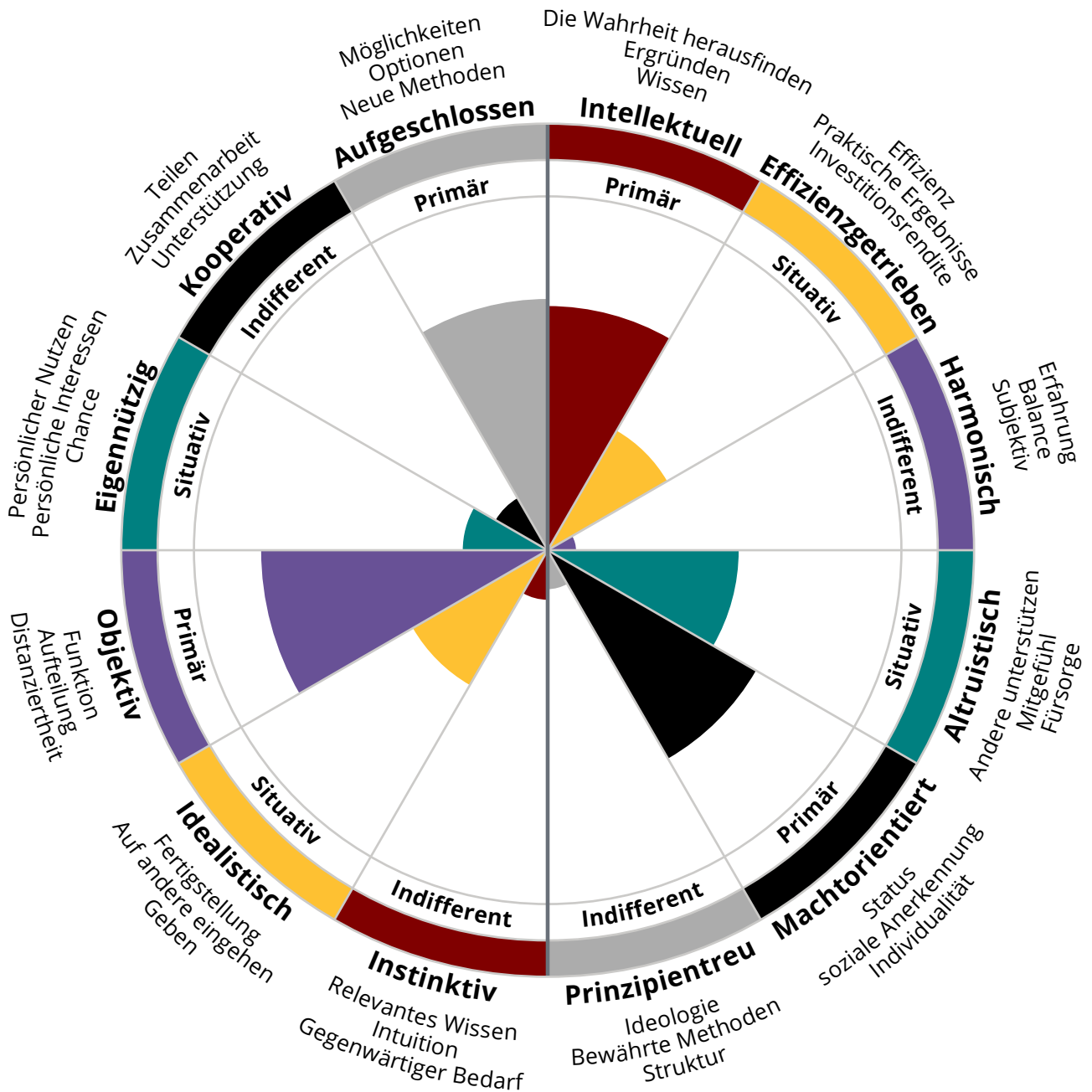


# Motivatorenrad



T: 0:45

# Deskriptorenrad



T: 0:45



## 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 Mia Muster's Verhaltensstil und den wichtigsten vier Motivationsfaktoren. Identifizieren Sie zwei bis drei dieser potenziellen Stärken, die zukünftig noch mehr eingesetzt werden könnten, um Mia 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 als Führungskraft gesehen, die sich auf Machbarkeit konzentriert.
- Lebt ohne ein bestimmtes System und wird alles daran setzen, dies zu verteidigen.
- Schafft es, andere dazu zu bringen, den Status quo zu hinterfragen.
- Steckt alles, was möglich ist, in die Suche nach neuen Möglichkeiten.
- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Zeigt einen Zukunfts-orientierten Ansatz, bezüglich traditioneller Fragestellungen.
- Nutzt Wissen, um ihre Position zu unterstützen.
- Vorausschauend in Bezug auf sich oder eine Situation.
- Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.
- Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.

## POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



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

- Will Funktionalität und Ergebnisse gleichzeitig und sofort.
- Tut sich möglicherweise schwer damit, geselligen Umgang mit den anderen zu pflegen, während sie sich auf die Ergebnisse fokussiert.
- Hat die Tendenz, zu viel Fokus auf Produktivität und zu wenig auf äußere Erscheinung zu legen.
- Bereit, externe Meinungen anzuhören, um eine möglichst kreative Lösung zu entwickeln.
- Das Einhalten der Standards ist möglicherweise nicht möglich in Anbetracht ihres Bedürfnisses, Neues auszuprobieren.
- Verletzt möglicherweise die Vorschriften, um die Dinge zu beschleunigen.
- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Ist ungeduldig beim Sammeln von Informationen.
- Wenn eine wichtige Entscheidung ansteht, wird sie in den meisten Fällen sich vorher mit den Fakten befassen.
- Könnte ihre Überlegenheit mittels Probleme oder Herausforderungen demonstrieren.
- Könnte die negativen Konsequenzen ihrer schnellen Entscheidungen nicht realisieren.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.

# IDEALES UMFELD



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

- Ein Umfeld, in dem die Wahrung von Dynamik von zentraler Bedeutung ist und belohnt wird.
- Ein objektives, primär auf Ergebnisse ausgerichtetes Umfeld.
- Situationen, die durch schnelle und eher chaotische Aktivitäten charakterisiert sind.
- Ein Umfeld, um Vorschriften zu hinterfragen, mit denen sie nicht einverstanden ist.
- Ein Umfeld, das kreative Ideen für Problemlösungen und für Entscheidungsfindungen fördert.
- Ein Forum, um neue Wege auszuprobieren, wie sich die bestehenden Methoden verbessern lassen.
- Wertschätzung für einen recherchebasierten Problemlösungsansatz.
- Neue und anspruchsvolle theoriebasierte Themen oder Projekte.
- Die Möglichkeit, direkt und gezielt vorzugehen, und alle für die Lösung des Problems erforderlichen Informationen ausfindig zu machen.
- Kontinuierliche Möglichkeit Herausforderungen anzunehmen und Gewinne zu erzielen.
- Das Bedürfnis ausleben zu können, das eigene Schicksal selbst zu bestimmen und unter Umständen das von anderen.
- Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.

# 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 Mia Muster's Motivationsfaktoren. Gehen Sie zusammen mit Mia Muster sämtliche Aussagen in diesem Abschnitt durch und markieren Sie diejenigen, die gegenwärtige „Bedürfnisse“ beschreiben.*

## Mia Muster möchte:

- Den Freiraum, ein Problem in einzelne Themen aufzugliedern, um dadurch das Problem zu lösen.
- Dinge werden rasch und mit höchster Priorität bezogen auf Durchführbarkeit erledigt.
- Wahrgenommen werden als eine Person, die auch in einem chaotischen Umfeld voller Energie auf Ergebnisse hinarbeitet.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte und ein Team, die verstehen, dass jedes System von Zeit zu Zeit hinterfragt werden sollte.
- Die Möglichkeit, den eigenen Denkhorizont zu erweitern.
- Ziele und Ergebnisse, die aus einer kreativen und offenen Herangehensweise resultieren.
- Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
- Gesamte Information stichpunktartig für ihre Überprüfung.
- Herausfordernde Probleme bei denen ihr Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
- Neue und schwierige Herausforderungen, die zu Prestige und Status führen.
- Raum und Zeit haben, den Job zu Ende zu bringen.
- Die Vision entwickeln, teilen und managen.

# SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT



*Dieser Abschnitt beschreibt einige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Mia Muster optimale Leistung erbringen kann. Manche dieser Voraussetzungen kann sie 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 Mia Muster durch und identifizieren Sie die 3 oder 4 Aussagen, die Mia Muster am wichtigsten sind. Das erlaubt es Mia Muster, sich an der Erstellung ihres eigenen Entwicklungsplans zu beteiligen.*

## Mia Muster braucht:

- Kenntnis und Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos von jedem Teammitglied, um einen reibungslosen Ablauf aufrechtzuerhalten.
- Klar kommunizierte Erwartungen an das Team, um Ergebnisse zu erzielen.
- Unterstützung dabei, zu erkennen, wie Mia Muster's Emotionalität die Leistung des Teams beeinflusst.
- Unterstützung dabei, ihren Wunsch auszuleben, anderen zu zeigen, wie die Dinge sein könnten.
- Unterstützung beim Erreichen der Ziele unter Einbeziehung ihres sich stetig weiterentwickelnden Glaubenssystems.
- Das Wissen, wann der richtige Moment ist, um über ihre unkonventionelle Sicht der Dinge zu sprechen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, dem/der bewusst ist, dass Mia Muster erst neue Wege zur Problemlösung kennen lernen und dann Entscheidungen treffen will.
- Möglichkeiten, neue Wege zu finden, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.
- Verständnis dafür, dass nicht alle Streitigkeiten mit Durchsetzungskraft und Wissen gelöst werden können.
- Unterstützung an der Aufgabe dran zu bleiben, wenn sie nicht die Führungskraft des Projektes ist.
- Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.
- Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.





# 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.

# ALLGEMEINE MERKMALE



*Ausgehend von Mia Muster's Antworten wurde eine Reihe allgemeiner Aussagen ausgewählt, die umfassend Aufschluss über die Ausprägung ihrer Emotionalen Intelligenz geben.*

Mia Muster könnte es schwerfallen, ihre wahren Leidenschaften und Talente zu erkennen, was dazu führen könnte, dass sie von einem unbefriedigenden Job in den nächsten gerät. In stressvollen Zeiten könnte es Mia Muster schwerfallen, gelassen zu bleiben. Sie könnte unter mangelndem Selbstbewusstsein leiden, was es ihr erschwert, ihre echten Gefühle auszudrücken. Sie könnte es schwerfallen, sich selbst oder ihre Leistungen richtig einzuschätzen. Mia Muster könnte gegenüber anderen aufgrund eines Mangels an emotionalem Bewusstsein darüber, wie Gefühle Entscheidungsprozesse stören können, unentschlossen wirken. Sie könnte es schwerfallen, bei ihren Aufgaben Prioritäten zu setzen.

Mia Muster kann auf gestresste Menschen beruhigend einwirken. Wenn sich ein Konflikt anbahnt, der gelöst werden muss, kann Mia Muster ihre Gefühle meistens gut regeln. Sie kann sich von schlechter Laune gut selbst befreien. Sie bleibt bei geringfügigem Stress gelassen und kann in wichtigen Situationen ihre Gefühle unter Stress gut regulieren. Mia Muster ist normalerweise in der Lage, die emotionale Dimension von Konflikten zu meistern. Wenn Mia Muster sich gestresst fühlt, kann sie gewöhnlich gut mit ihren Gefühlen umgehen, sodass sie ihren Druck nicht an anderen auslässt.

Mia Muster ist zufrieden mit Ergebnissen, obwohl sie mehr hätte erreichen können. Andere nehmen Mia Muster als kompetent wahr, würden sie aber nicht als Überflieger beschreiben. Sie könnte sich auf Multitasking verlassen, was ihren individuellen Arbeitsstil weniger effizient macht. Sie ist motiviert, wenn sie das Projekt interessiert. Mia Muster zögert, Risiken einzugehen, da diese zusätzlich Arbeit und Zeit kosten, was jedoch ihrem Erfolg nicht zuträglich ist. Sie erfüllt normalerweise ihre Ziele und die Erwartungen anderer, übertrifft sie aber vielleicht nicht immer.

# ALLGEMEINE MERKMALE



Mia Muster kann mit anderen gut zusammenarbeiten, man muss ihr aber manchmal helfen, die emotionalen Bedürfnisse anderer zu verstehen. Andere Menschen haben nicht immer das Gefühl, dass Mia Muster sie versteht oder Mitgefühl für sie empfindet. Wenn Mia Muster eine klare Meinung zu etwas hat, fällt es ihr bisweilen schwer, die Perspektive der anderen zu verstehen. Es würde Mia Muster gut tun, ihre Fähigkeit zum aktiven Zuhören zu trainieren. Es kann Mia Muster schwerfallen, Empathie zu empfinden, wenn sie noch nicht dieselbe Situation erlebt hat. Sie kommt mit anderen Menschen gut zurecht, aber versteht nicht immer, wie andere zu ihrer Sichtweise kommen.

Mia Muster kann bisweilen Schwierigkeiten haben, mit anderen Menschen zu verhandeln. Sie legt mehr Wert darauf, wenige, aber dafür echte Freundschaften zu haben anstatt viele flüchtige Bekanntschaften. Sie ist überzeugend, wenn sie bei einem Thema leidenschaftlich ist, sodass sie dabei manchmal beinahe anmaßend wirkt. Sie zieht manchmal profunde Gespräche einem oberflächlichen Austausch vor. Mitmenschen erleben es generell als positiv, mit Mia Muster Zeit zu verbringen. Sie kann distanziert und überheblich wirken, wenn sie neuen Leuten vorgestellt wird.

# 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 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



58

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



78

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



75

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



62

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



67

71\*

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

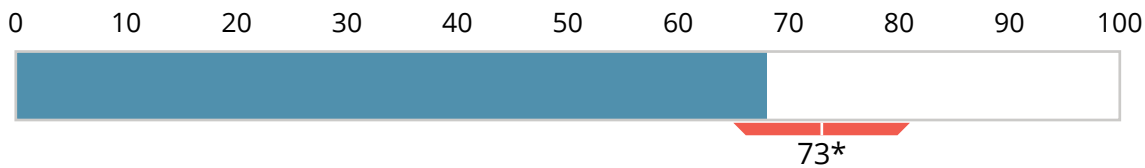
T: 0:29

## INFORMATIONEN ZUR ERMITTLUNG IHRER EQ-PUNKTZAHL



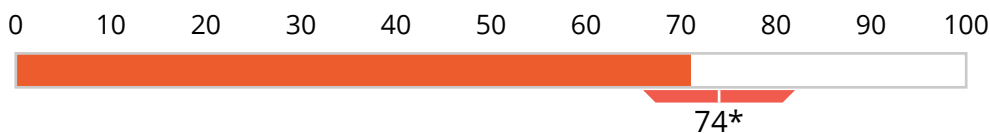
Der Mittelwert der Teilergebnisse in den Bereichen Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung und Motivation ergibt Ihren intrapersonalen emotionalen Intelligenzquotienten. Der Mittelwert der Teilergebnisse in den Bereichen Soziale Wahrnehmung und Soziale Regulierung ergibt Ihren interpersonalen emotionalen 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.



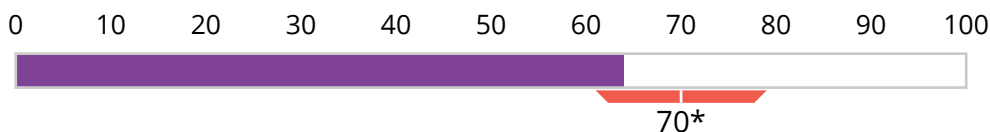
68

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



71

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



64

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2019  
T: 0:29

**INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH**  
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0  
info@insights.de • www.insights.de

# Selbstwahrnehmung

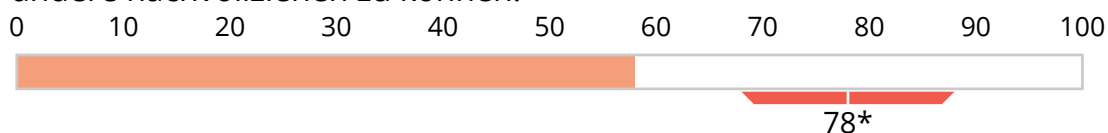


Aufgrund Ihrer erreichten Punktezahl im Bereich der Selbstwahrnehmung fällt es Ihnen wahrscheinlich schwer, Ihre Gefühle zu erkennen und auszudrücken, was sich auch auf Ihre Entscheidungen auswirkt. Auch könnte es sein, dass Ihre Selbsteinschätzung nicht realistisch ist.

## Was Mia 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 Ihr 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.



# Selbstregulierung

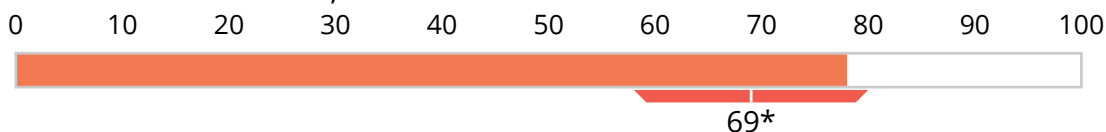


Die von Ihnen erreichten Werte in diesem EQ-Bereich deuten an, dass Ihre Selbstregulierung gut entwickelt ist. Sie können negative und/oder störende Emotionen meist sehr gut regulieren. Dies erlaubt Ihnen, mit Ihren Reaktionen in vielen Situationen umzugehen.

## Was Mia 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 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.



78



# Motivation



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

## Was Mia 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.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76\*

75

# Soziale Wahrnehmung

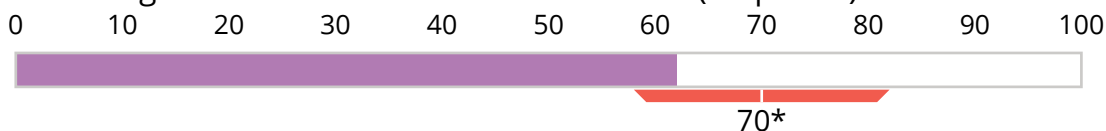


Ihre Punktezahl im Bereich der Sozialen Wahrnehmung deutet an, dass es Ihnen manchmal schwerfällt, die emotionalen Reaktionen anderer Menschen auf bestimmte Situationen zu verstehen. Daher müssen Sie möglicherweise noch an Ihren Kommunikationsfähigkeiten arbeiten.

## Was Mia 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).



# Soziale Regulierung

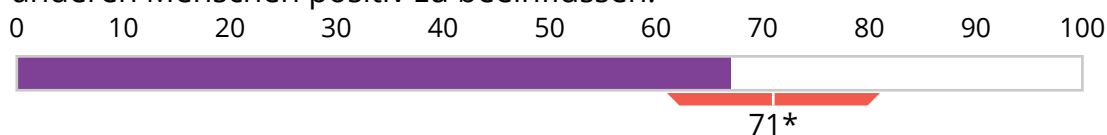


Aufgrund Ihres erzielten Wertes im Bereich der sozialen Kompetenz fällt es Ihnen möglicherweise schwer, sich in andere hineinzusetzen, besonders in emotionsgeladenen Situationen.

## Was Mia 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.

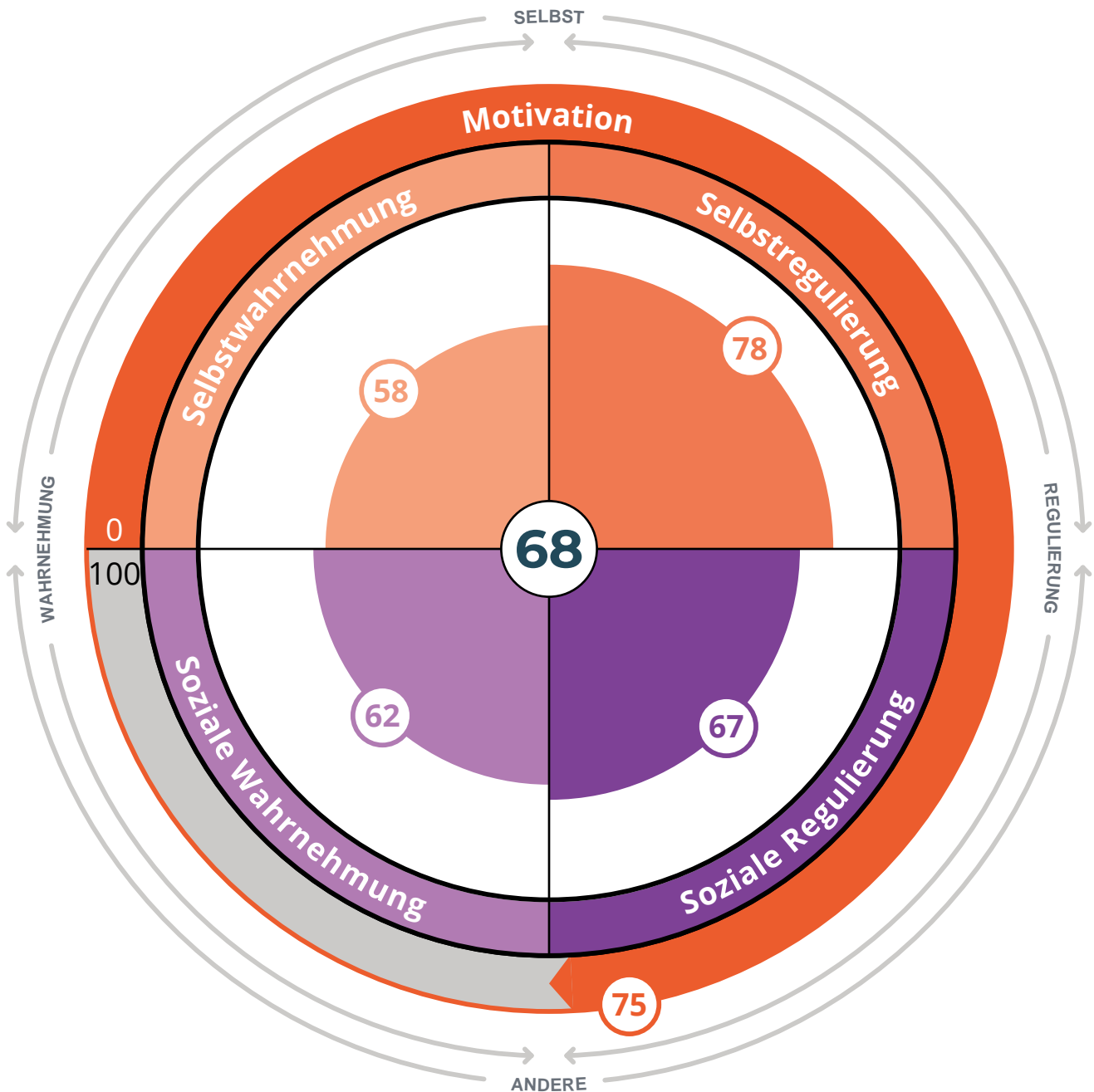
**Soziale Regulierung** - Die Fähigkeit, Beziehungen und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen und dadurch den emotionalen Zustand von anderen Menschen positiv zu beeinflussen.



# 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.



T: 0:29

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2019

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH  
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0  
info@insights.de • www.insights.de

# 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.*

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

Mia Muster's Selbstwahrnehmung ist womöglich schwach ausgeprägt. Sie scheint Veränderungen in ihren Gefühlen in der Regel weder mental noch körperlich wahrzunehmen. In Kombination mit ihrem 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 ihre speziellen Auslöser ansprechen. Diese Intensität und der direkte Kommunikationsstil könnten sich in emotional aufgeladenen Situationen verstärken, ohne dass Mia Muster sich dieser nach außen sichtbaren Steigerung der Intensität in jedem Fall bewusst ist.

Mia Muster's Selbstdisziplin könnte stark ausgeprägt sein. Sie scheint die eigenen Reaktionen auf emotional aufgeladene Geschehnisse kontrollieren und steuern zu können. Aus Mia Muster's potenziell „dominantem“ Verhaltensstil würde normalerweise folgen, dass sie schnell wütend werden, zu voreiligen Entscheidungen neigen und leicht reizbar sein könnte. Ihre vermeintlich stark ausgeprägte Selbstdisziplin dämpft jedoch die typischen Verhaltenseigenschaften, so dass andere sie bei ihr weniger extrem wahrnehmen könnten. Mit ihrem womöglich „dominanten“ Verhaltensstil und der Fähigkeit, die eigenen Reaktionen zu steuern, könnte Mia 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 Mia Muster's primären Motivationsfaktoren aufweist.



Mia Muster's Motivation ist wahrscheinlich moderat ausgeprägt. Sie scheint durchschnittlich motiviert zu sein, sich für Ziele einzusetzen, die nicht zur Befriedigung ihrer 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 Mia Muster vollen Einsatz zeigt und Bestleistung erbringt, ist es höchstwahrscheinlich wichtig, dass ihre berufliche Karriere ihre primären Cluster von Motivationsfaktoren befriedigt.

Mia Muster's Einfühlungsvermögen ist vermutlich moderat ausgeprägt. Mitunter könnte sie antizipieren, wie andere Personen bestimmte Informationen aufnehmen oder auf bestimmte Gegebenheiten reagieren werden. Wenn es ihr gelingt, dieses Wissen zu nutzen, wird es ihr mutmaßlich helfen, Situationen aus der Perspektive anderer wahrzunehmen. Mia Muster scheint Situationen typischerweise aus der Perspektive ihrer 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 Mia Muster's potenziell „dominantem“ Verhaltensstil entspricht.

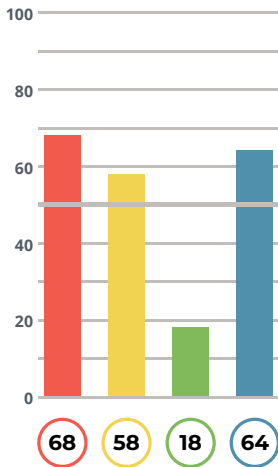
Mia Muster's zwischenmenschliche Fähigkeiten scheinen moderat ausgeprägt zu sein. Sie versteht es womöglich, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen. Mia Muster besitzt vermutlich die Fähigkeit, die stärksten Beziehungen mit jenen zu pflegen, die ähnliche Motivationsfaktoren haben, da sie die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



Grafik I

## Adaptierter Stil

**D I S G**



Grafik II

## Basis - Stil

**D I S G**

