



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TriMetrix® EQ

## Basic

**Mia Muster**

**REFLECT**

**24.1.2022**

**Reflect GmbH & Co. KG**

Strategische Personalentwicklung

Insheimer Straße 33 • D-76865 Rohrbach

Fon: +49 (06349) 96 30 228 • Fax: +49 (06349) 96 30 229

[www.reflect-beratung.de](http://www.reflect-beratung.de)



 **Reflect**®  
GESUNDE TRANSFORMATION

# Inhaltsverzeichnis



EINLEITUNG .....	4
EINLEITUNG - <i>ABSCHNITT VERHALTEN</i> .....	5
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE .....	6
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN .....	8
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION .....	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - <i>FORTSETZUNG</i> .....	10
KOMMUNIKATIONSHINWEISE .....	11
WAHRNEHMUNG - " <i>SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN?</i> " .....	12
AUSPRÄGUNG .....	13
NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL .....	14
ADAPTIERTER STIL .....	16
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE .....	17
VERHALTENSDIMENSIONEN .....	18
STILANALYSE-GRAFIKEN .....	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
ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN .....	43

# Inhaltsverzeichnis

## Fortsetzung



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.

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

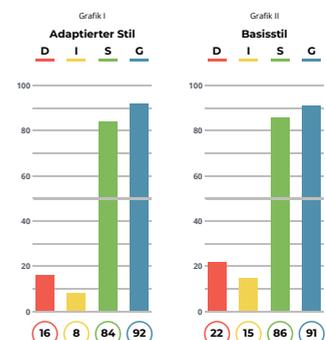
# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



*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 ist eigenen Irrtümern und Fehlern gegenüber sehr kritisch und empfindlich. Sie bemüht sich darum, in ihrer Arbeit Fehler zu vermeiden. Für Mia Muster ist es typisch, ihr Augenmerk auf Qualität und Details zu richten. Sie kann auch durch ihre analytische Kreativität charakterisiert werden. Einige Leute halten sie für kleinlich und akribisch genau. Sie ist stolz auf präzise, ordentliche Arbeit; andere verstehen ihre Beachtung von Details vielleicht nicht immer. Sie hat das Bedürfnis, sich in einem Umfeld zu verwirklichen, in dem Qualität garantiert ist. Sie ist hingegen frustriert, wenn sie in eine Situation kommt, in der es lediglich um weitschweifende Diskussionen geht. Man kann sich darauf verlassen, dass Mia Muster sich an Arbeitsstrukturen halten wird, denn sie versucht bestimmte Verfahrensweisen durch Qualität und ordentliche Arbeit zu gewährleisten. Ihr Arbeitsmotto könnte lauten: "Qualität über allem". Es ist ihr wichtig, eine Sache oder eine Aufgabe korrekt zu erledigen. Wenn sie die Wahl hätte zwischen Qualität und Quantität, würde sie sich für das erste entscheiden. Sie neigt dazu, ein Problem zu überanalysieren und dadurch mehr Zeit zu benötigen, als tatsächlich notwendig wäre, um eine Entscheidung zu treffen. Sie kann übermäßig empfindlich gegenüber Kritik an ihrer Arbeit sein. Sie sollte besser nur mit wirklich berechtigter Kritik konfrontiert werden, da sie sie nicht leicht nimmt. Mia Muster strebt an, detaillierte und vollständige Berichte abzugeben. Diese Zuverlässigkeit wird von ihren Vorgesetzten und Kollegen geschätzt. Es kann schwierig sein, ein vertrauensvolles Verhältnis zu ihr aufzubauen, da sie ihre Gefühle gerne verbirgt und nach außen kühl und distanziert erscheint.

Mia Muster ist eine kritische und systematische Denkerin. Diese Stärke wird manchmal von anderen nicht gleich erkannt. Wenn Mia Muster die Gepflogenheiten eines Unternehmens kennt, hält sie sich daran. Sie hat ein waches Bewusstsein für die sozialen, ökonomischen und politischen Auswirkungen ihrer Entscheidungen. Sie, die die alltäglichen Entscheidungen routinemäßig trifft, wird bei größeren Entscheidungen gewöhnlich vorsichtig. Sie will absolut sicher sein, dass ihre Entscheidung korrekt ist. Mia Muster besitzt die besondere Fähigkeit, alle möglichen Daten zu verschiedenen Themen aufzunehmen und zusammenzutragen. Wenn sie etwas wirklich begeistert, wird sie



# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



## Fortsetzung

versuchen, alle erreichbaren Informationen darüber zu sammeln. Sie beurteilt andere gewöhnlich nach der Qualität ihrer Arbeit. Sie hat eventuell Schwierigkeiten, die Stärken anderer zu erkennen, wenn deren Arbeit ihren hohen Maßstäben nicht entspricht. Sie verwendet Daten und Fakten, um wichtige Entscheidungen zu stützen, da dies ihr Vertrauen in die Richtigkeit ihrer Entscheidung gibt. Sie fühlt sich gestresst, wenn sie dazu gedrängt wird, wichtige Entscheidungen schnell zu treffen.

Mia Muster will genau wissen, was in einer Arbeitsbeziehung von ihr erwartet wird und möchte auch über die Pflichten und Verantwortungsbereiche von anderen, die mit ihr zusammenarbeiten, genau informiert werden. Es geht ihr um klar definierte Bereiche. Manchmal kann Mia Muster sehr aus sich herausgehen, obwohl sie vom Typ her eher introvertiert ist. Sie engagiert sich bei gesellschaftlichen Anlässen, wenn es die Situation erfordert. Andere halten Mia Muster oft für formell und reserviert. Sie will zuerst die Situation abschätzen, bevor sie ihr "Visier hoch klappt" und tut dies auch nur, wenn sie sich den Umständen entsprechend wohl fühlt. Sie ist normalerweise nicht leicht zu verärgern. Wenn das Fass jedoch überläuft, neigt sie zu einer heftigen Reaktion. Mia Muster beginnt ungern eine Unterhaltung und möchte lieber, dass andere sie um Rat fragen. Ihr ist es wichtig, korrekte Ratschläge zu erteilen. Sie ist normalerweise freundlich, aber ihr Verhalten ist manchmal für ihre Mitarbeiter nicht ganz zu durchschauen. Sie besitzt starke unerschütterliche Überzeugungen, die für andere nicht immer offensichtlich sind. Sie ist bei dem Versuch, ihre Ziele zu erreichen, beharrlich und ausdauernd. Sie reagiert auf kooperative Art auf Herausforderungen. Sie möchte, dass das Team als solches, ohne einen herausragenden "Star", gewinnt. Sie besitzt die Fähigkeit, zur richtigen Zeit die richtigen Fragen zu stellen. Dies ist Ausdruck ihrer logischen und methodischen Art, Daten zu sammeln.



# 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.

- ✓ Ist beständig und ausgeglichen.
- ✓ Erbringt Leistung für andere.
- ✓ Setzt Maßstäbe.
- ✓ Definiert, klärt, sammelt Informationen, korrigiert und testet.
- ✓ Arbeitet für den Vorgesetzten und die Sache.
- ✓ Knüpft leicht Beziehungen.
- ✓ Besitzt Geduld und Einfühlungsvermögen.



# 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 :

- ✓ Gehen Sie auf ihre Grundsätze ein, zeigen Sie Rücksichtnahme und untermauern Sie Ihre Vorschläge durch das Aufzeigen der Vor- und Nachteile.
- ✓ Versuchen Sie, im Falle einer Ablehnung ihrerseits, persönliche Gründe, d.h. mögliche verletzte Gefühle, zu erkennen.
- ✓ Ziehen Sie eine Sache durch, wenn beide einverstanden sind.
- ✓ Ergänzen Sie ihre Bemühungen durch einen wohlgedachten Beitrag, der Wesentliches enthält, und halten Sie, was Sie versprechen.
- ✓ Achten Sie auf Ihren Tonfall. Vertreten Sie Ihre Sache aufrichtig und freundlich.
- ✓ Helfen Sie ihr beim Aufstellen persönlicher Ziele und dabei, diese auch zu realisieren. Hören Sie zu, und zeigen Sie sich aufgeschlossen.
- ✓ Geben Sie ihr durch Ihre persönliche Zusicherung maximale Sicherheiten.
- ✓ Liefern Sie ihr solide, greifbare, praktische Beweise.
- ✓ Stellen Sie Ihren Standpunkt auf wohlgedachte Weise klar, wenn Sie nicht einverstanden sind.
- ✓ Bereiten Sie sich auf das Gespräch mit ihr gut vor.



# 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:

- ❌ Dinge dem Zufall oder Glück überlassen.
- ❌ Dominant und fordernd sein; mit Ihrer Machtposition drohen.
- ❌ Empfehlungen aus unzuverlässiger Quelle benutzen; planlos sein.
- ❌ Ohne entsprechende "Einstimmung" sofort zum Geschäftlichen oder zur Tagesordnung kommen.
- ❌ Den Entscheidungsprozess übereilen.
- ❌ Sie durch Raffinesse oder Zwang bevormunden oder erniedrigen.
- ❌ Im Unklaren lassen, was von jedem erwartet wird; einer Sache nicht nachgehen.
- ❌ Zuviel verlangen oder unrealistische Termine setzen.
- ❌ Unklar sein; Meinungen oder Wahrscheinlichkeiten als solche nicht kenntlich machen.
- ❌ Über Fakten und Zahlen lange debattieren.
- ❌ Sie drängen, schnell auf einen Vorschlag einzugehen.



# 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:

- ✓ präzise
- ✓ gründlich
- ✓ zurückhaltend
- ✓ diplomatisch
- ✓ wissbegierig
- ✓ analytisch



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

- ✓ pessimistisch
- ✓ wählerisch
- ✓ besorgt
- ✓ pingelig



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

- ✓ perfektionistisch
- ✓ schwer zufrieden zu stellen
- ✓ strikt
- ✓ defensiv

# 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
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
<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 ist in ihrem Problemlösungsverhalten eher zurückhaltend und geht gar nicht davon aus, dass ihre Meinung sofort berücksichtigt werden sollte. Mia Muster löst Probleme gerne im Rahmen eines Teams. Sie bemüht sich um Kompromisse und strebt keine "Gewinner-Verlierer"- Lösung an.

### Adaptierter Stil

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



## MENSCHEN & KONTAKTE

### Basisstil

Mia Muster geht davon aus, dass man Menschen nur überzeugen kann, wenn man logische Fakten durch möglichst sachliche Menschen oder Instrumente präsentiert. Sie zeigt deshalb fast keine Gefühlsregungen, wenn sie auf andere Einfluss nehmen möchte.

### Adaptierter Stil

Mia Muster hält es nicht für notwendig, ihre Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Sie geht davon aus, dass ihr natürlicher Stil genau dem entspricht, was ihr Umfeld von ihr erwartet.



## TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

### Basisstil

Mia Muster fühlt sich in einem Umfeld sehr wohl, in dem nur wenige Projekte gleichzeitig zu bewältigen sind. Sie hält sich an das Teamkonzept und fühlt sich sicher in einer Umgebung, in der die Notwendigkeit, schnell von einer Aktivität zur nächsten wechseln zu müssen, auf ein Minimum reduziert wird.

### Adaptierter Stil

Mia Muster verhält sich in ihrem natürlichen Verhaltensstil genauso wie in ihrer Anpassung an die Umwelt. Deshalb entspricht das, was man sofort erkennen kann, genau dem Aktivitätsniveau und der Beständigkeit, die von ihr grundsätzlich zu erwarten sind. Manchmal würde sie sich wünschen, dass sich die Welt etwas langsamer bewegen möge.



## PROZESSE & BEDINGUNGEN

### Basisstil

Für Mia Muster ist es wichtig, dass Dinge korrekt erledigt werden. Sie kann dabei recht pingelig sein, weil sie befürchtet, dass sich Fehler in die Vorgehensweise einschleichen könnten. Sie wird sich genau an Regeln oder Verfahren halten und sich in Situationen am wohlsten fühlen, in denen es grundsätzlich exakte Standards und schriftliche Vorgaben gibt.

### Adaptierter Stil

Bei Mia Muster besteht kein großer Unterschied zwischen ihrem natürlichen Verhaltensstil und ihrem angepassten Verhalten. Deshalb hält sie es auch nicht für notwendig, sich in ihrem Umfeld anders zu geben, als sie tatsächlich ist.

# 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.

- ✓ Konzentration auf die Aufgabe ohne viel Kontakt zu Mitarbeitern.
- ✓ Kritische Beurteilung von Daten.
- ✓ Logische, systematische Zusammenstellung von Daten.
- ✓ Bewährte Verfahrensweisen bei der Durchführung von Veränderungen.
- ✓ Einkalkulieren aller Risiken vor dem Handeln.
- ✓ Umsichtiges, vorsichtiges Handeln bei Entscheidungen.
- ✓ Objektivität beim Treffen von Entscheidungen.
- ✓ Eingeschränkter Kontakt zu Mitarbeitern.
- ✓ Präzision beim Sammeln von Daten.
- ✓ Erfüllung hoher Maßstäbe.
- ✓ Kontrolle von Gefühlsäußerungen.
- ✓ Disziplinierte, genaue Beachtung von Anweisungen.



# 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 :

- ✓ gibt nach, um Konflikte zu vermeiden
- ✓ steht jeder Annäherung sehr kritisch gegenüber, die nicht rein logisch oder (nach ihren Maßstäben) sachbezogen ist
- ✓ möchte Gefühle nur in einem kooperativen Umfeld zeigen und nicht in einem konkurrierenden Rahmen
- ✓ ist defensiv, wenn sie bedroht wird und verwendet Irrtümer und Fehler anderer, um ihre Position zu verteidigen
- ✓ kann nur schwer loslassen und sich entspannen
- ✓ hängt an Verfahren und Methoden, besonders wenn sie für die Beibehaltung dieser Verfahren belohnt wurde
- ✓ zieht Dinge den Menschen vor, da sie weder Emotionen zeigen noch zurückgewiesen werden müssen



# 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.

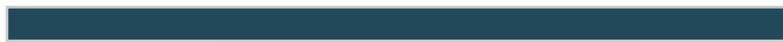
**1. Organisation am Arbeitsplatz** - Sie legen eine bestimmte Reihenfolge Ihrer täglichen Aktivitäten fest und befolgen diese.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

52\*



100 Adaptierter Stil

54\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

54\*



100 Adaptierter Stil

56\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



98 Basis-Stil

60\*



100 Adaptierter Stil

62\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



95 Basis-Stil

60\*



95 Adaptierter Stil

61\*

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

# VERHALTENSNDIMENSIONEN



## Fortsetzung

**5. 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



**93 Basis-Stil**

61\*



**90 Adaptierter Stil**

62\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**58 Basis-Stil**

62\*

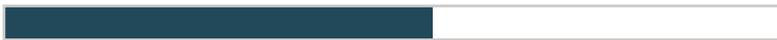


**52 Adaptierter Stil**

63\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**55 Basis-Stil**

63\*



**55 Adaptierter Stil**

62\*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**30 Basis-Stil**

51\*



**20 Adaptierter Stil**

48\*

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

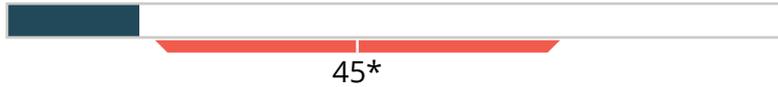
# VERHALTENS-DIMENSIONEN



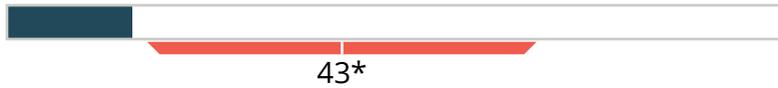
## Fortsetzung

**9. Dringlichkeit** - Sie handeln zügig, treffen schnell Entscheidungen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



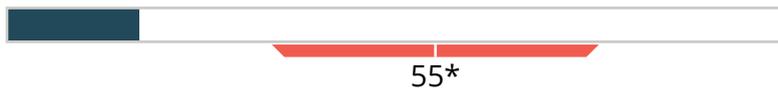
17 Basis-Stil



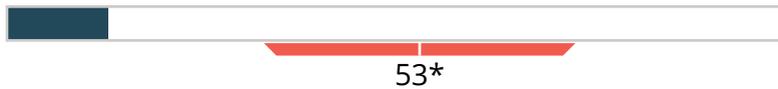
16 Adaptierter Stil

**10. Veränderungsbereitschaft** - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



17 Basis-Stil



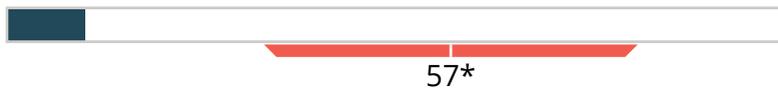
13 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



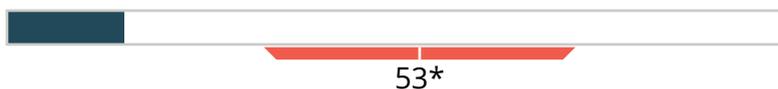
15 Basis-Stil



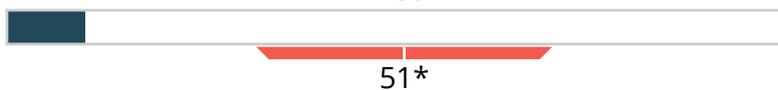
10 Adaptierter Stil

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



15 Basis-Stil



10 Adaptierter Stil

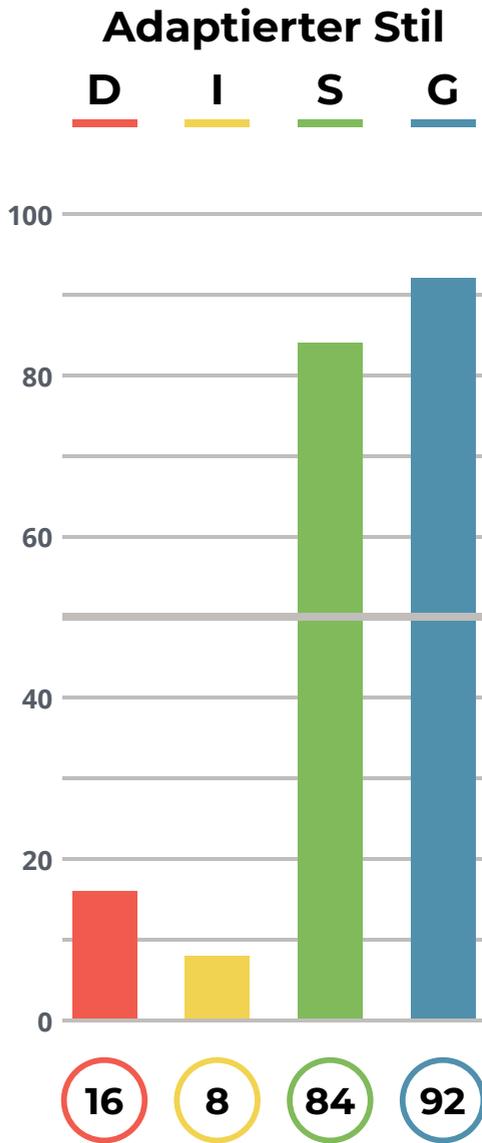
SIA: 16-08-84-92 (21) SIN: 22-15-86-91 (21)

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

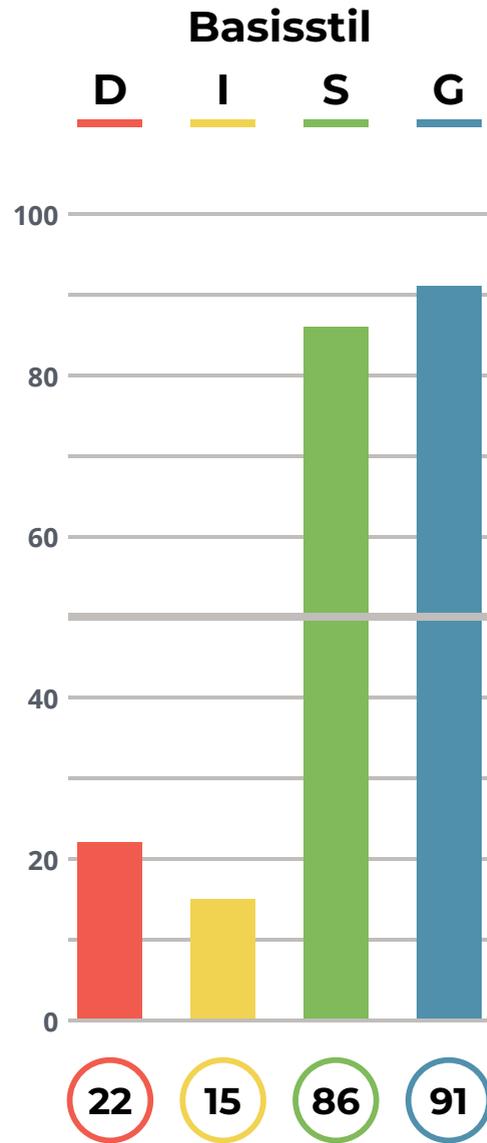
# STILANALYSE-GRAFIKEN



Grafik I



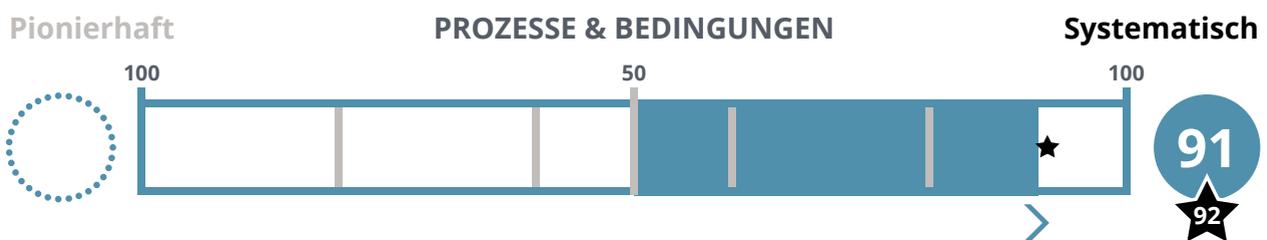
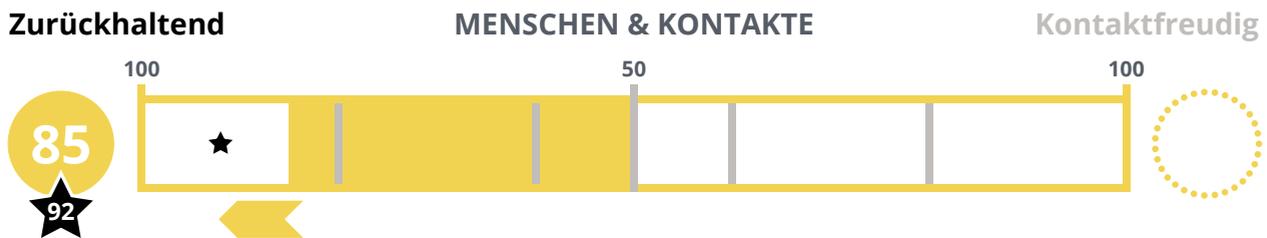
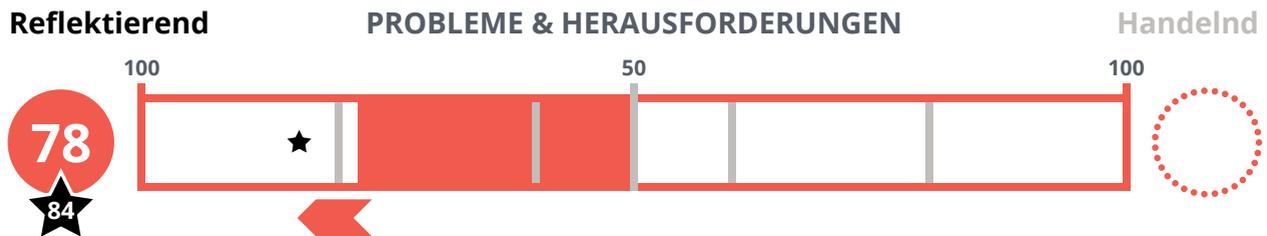
Grafik II



# 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

Intl Englisch Normierungsstudie 2021 R4  
24.1.2022  
T: 15:05

# 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.

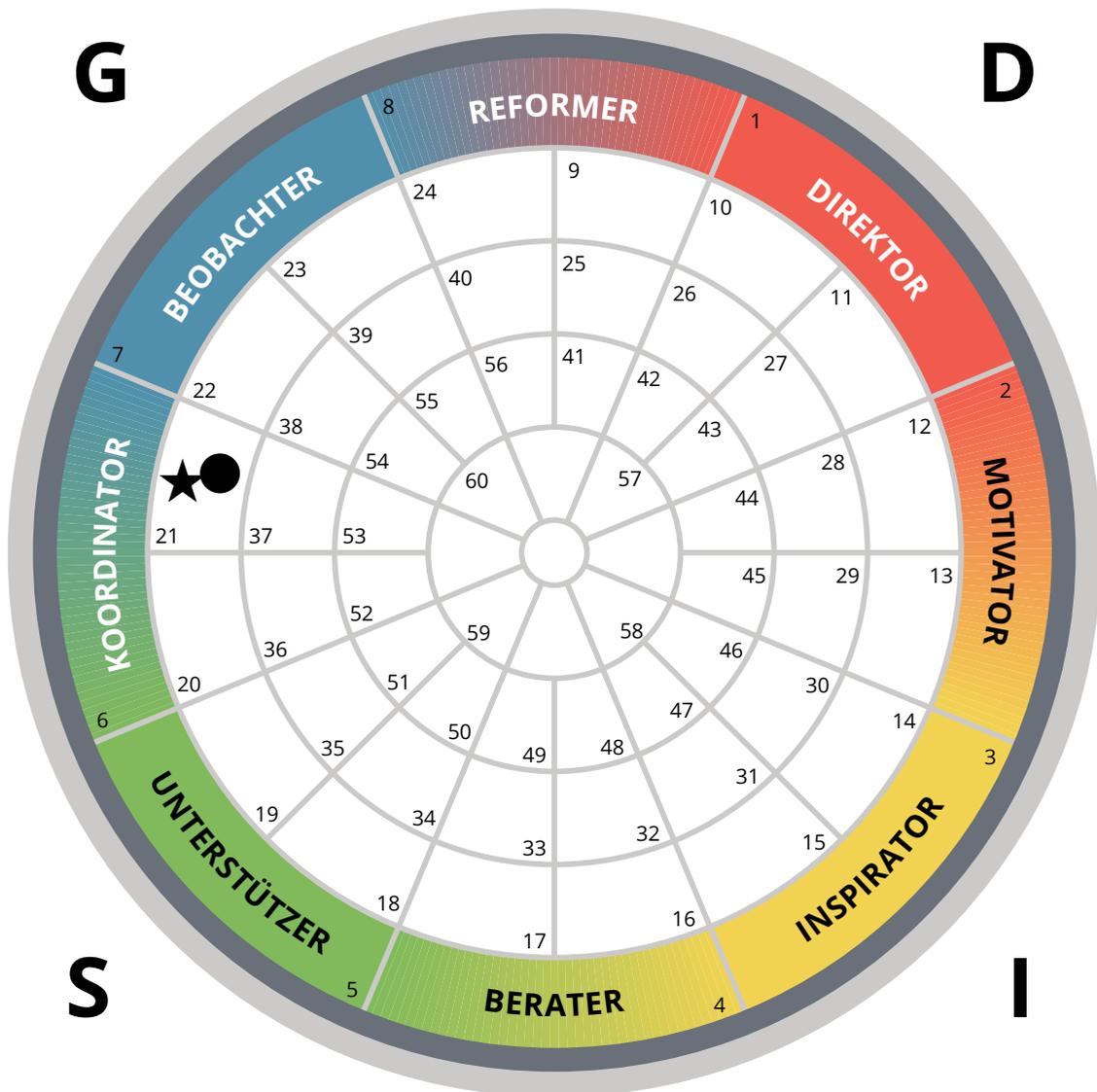
Mit dem Success Insights® Teamreport können Sie darüber hinaus auch den "Status Quo" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in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

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



**Mia Muster**

REFLECT  
24.1.2022



Adaptierter Stil: ★ (21) BEOBACHTER / KOORDINATOR

Basis-Stil: ● (21) BEOBACHTER / KOORDINATOR

Intl Englisch Normierungsstudie 2021 R4

T: 15:05

# 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 versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Sie wird in der Regel Informationen einholen, bevor sie in ein neues Projekt startet. Sie verbringt unter Umständen viel Zeit mit Recherchen zu interessanten Themen. Sie sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Mia Muster sucht nach neuen und besseren Methoden, selbst wenn der Prozess schon begonnen hat. Vor die Wahl gestellt, würde Mia Muster sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Sie wird Aufgaben fertigstellen, damit sie erledigt sind, ohne einen Nutzen davon zu erwarten. Sie konzentriert sich auf die anstehende Aufgabe, bevor sie über den besten Einsatz der eigenen Talente und Fähigkeiten nachdenkt. Mia Muster besitzt die instinktive Fähigkeit, zu merken, wenn andere Hilfe brauchen, und darauf zu reagieren. Sie verzichtet möglicherweise auf einen persönlichen Gewinn, wenn andere davon Nachteile hätten. Sie ist möglicherweise bestrebt, in bestimmten Teamsituationen die eigene Individualität zu wahren. Wird gelegentlich nach Möglichkeiten Ausschau halten, um Schönheit und Harmonie in die Erlebnisse anderer zu bringen.

Mia Muster wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihr erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Sie hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Expertin profilieren zu können. Sie sucht nach neuen Methoden und Wegen zur Erweiterung der eigenen Zukunftschancen. Sie entwickelt mit Vorliebe ihren eigenen Handlungsplan. Für den eigenen Zeit-, Talent- und Ressourceneinsatz belohnt zu werden, ist nicht Mia Muster's primärer Motivationsfaktor. Sie kann auf eigene Besitztümer verzichten, ohne Beachtung von zukünftigen Bedürfnissen. Sie wird eine Konfrontation vermeiden, wenn sie glaubt, dass dies der Beziehung schaden wird. Sie wird nach Fehlern im Prozess suchen, bevor sie einer anderen Person die Schuld gibt. Mia Muster wird versuchen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. In bestimmten Situationen geht Mia Muster möglicherweise bis zum Äußersten, um zu gewinnen oder die Kontrolle über das Ergebnis zu behalten. Sie bewertet Situationen und Gegenstände möglicherweise nach künstlerischer Schönheit, einzigartigen

# Allgemeine Merkmale



Eigenschaften und anderen Kriterien. Sie strebt angenehme Erlebnisse für sich und andere an.

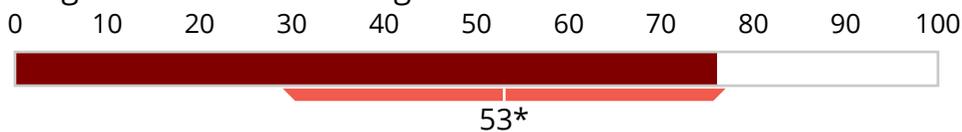
Mia Muster hält möglicherweise nach Gelegenheiten Ausschau, ein positives Kundenerlebnis zu schaffen. Sie wird jede Situation bewerten und dann entscheiden, wie viel Kontrolle vonnöten ist. Sie sucht nach Möglichkeiten, anderen zu helfen, positive Erlebnisse zu haben. Sie betrachtet Geld als notwendiges Mittel zum Überleben und nicht als Maß des eigenen Leistungsvermögens. Mia Muster wird den Status quo in Frage stellen, um ein hohes Tempo einzuhalten. Sie wird Elemente von diversen Systemen sammeln, um sie bei Bedarf zu implementieren. Sie wird in der Regel über Informationen verfügen, die ihre Annahmen stützen. Sie wird bevorzugt nach neuen Methoden oder Informationen suchen, anstatt sich auf Erfahrungen aus der Vergangenheit zu verlassen.

# Gruppe der primären Motivatoren

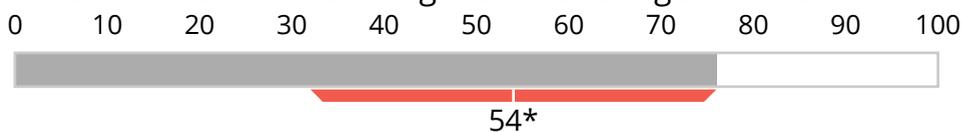


Ihre vier wichtigsten Motivatoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Motivatorengruppe als Ganzes anstatt nur auf einzelne Motivatoren konzentrieren, so können Sie dadurch auf Kombinationen schließen, die sehr spezifisch für Sie sind. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Motivatoren 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.

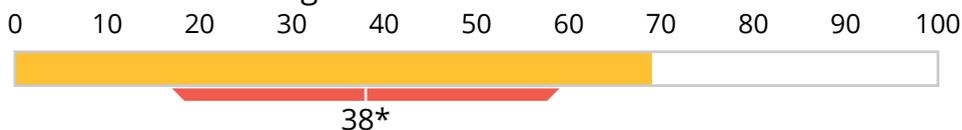
**1. Intellektuell** - Menschen, die in hohem Maße danach streben, Wissen zu erwerben, theoretische Kenntnisse auszubauen und den Dingen auf den Grund zu gehen.



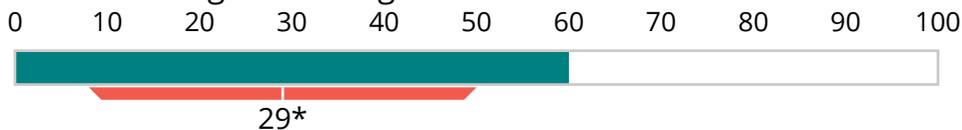
**2. Aufgeschlossen** - Menschen, die in hohem Maße offen sind für neue Ideen, Methoden und Chancen, wobei diese oft auch außerhalb der üblichen Vorgehensweise liegen können.



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



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

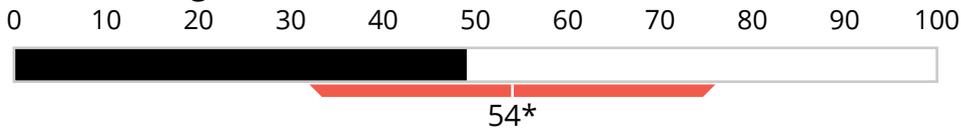


# Gruppe der situativen Motivatoren

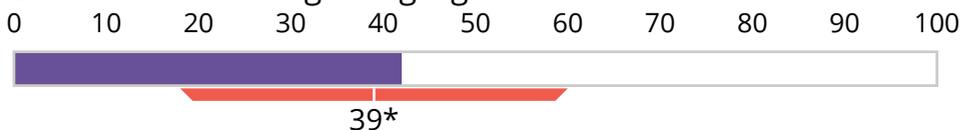


Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden eine Gruppe an Motivatoren, die je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

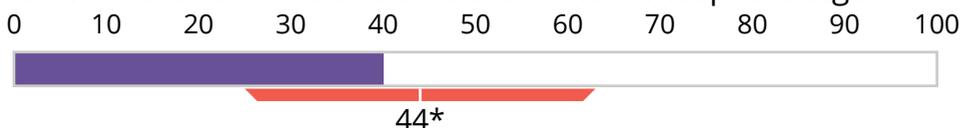
**5. Machtorientiert** - Menschen, die verstärkt danach streben, Verantwortung zu tragen, Gestaltungsfreiraum zu haben und durch individuelle Leistungen Ziele zu erreichen und Themen voranzubringen.



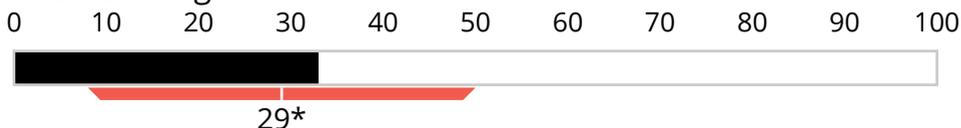
**6. Harmonisch** - Menschen, die einen sehr hohen Wert auf ganzheitliche Wahrnehmung, ihre individuelle Sichtweise und auf Balance in ihrer Umgebung legen.



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



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

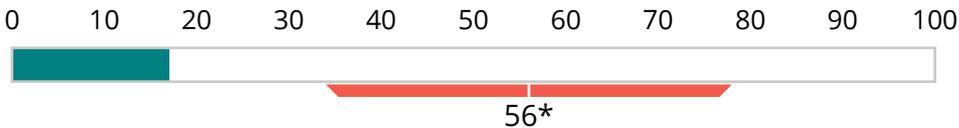


# Gruppe der indifferenten Motivatoren



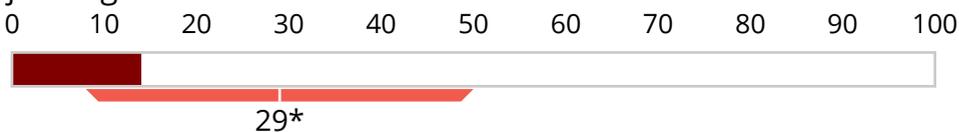
Möglicherweise haben Sie ein neutrales Gefühl hinsichtlich einiger oder sämtlicher Motivationsfaktoren in dieser Gruppe. Es kann jedoch sein, dass diese Faktoren bei Ihnen gerade dann eine negative Reaktion hervorrufen, wenn Sie mit Personen zu tun haben, die einen oder mehrere dieser Faktoren als stärksten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

**9. 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.



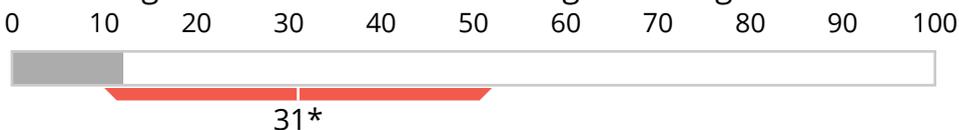
17

**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.



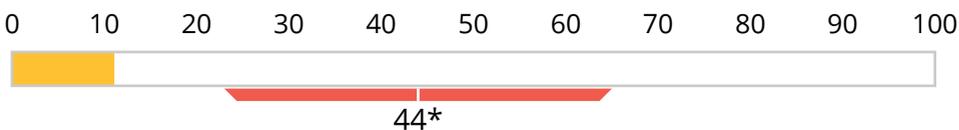
14

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



12

**12. 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.



11

# Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



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

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

## POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

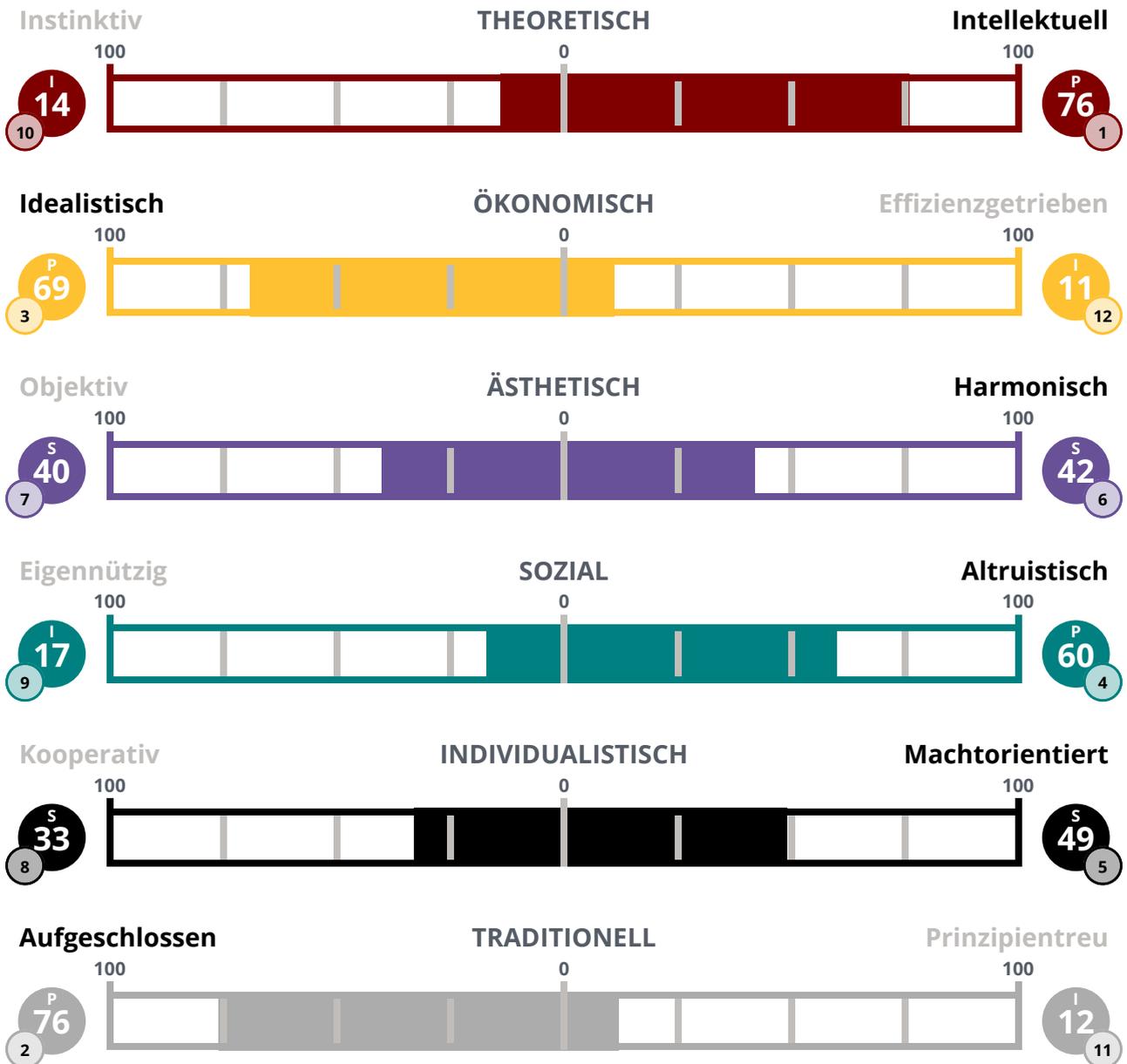


**Durchschnitt** - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt  
**Stark ausgeprägt** - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt  
**Indifferent** - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt  
**Extrem** - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

# Motivationspektrum



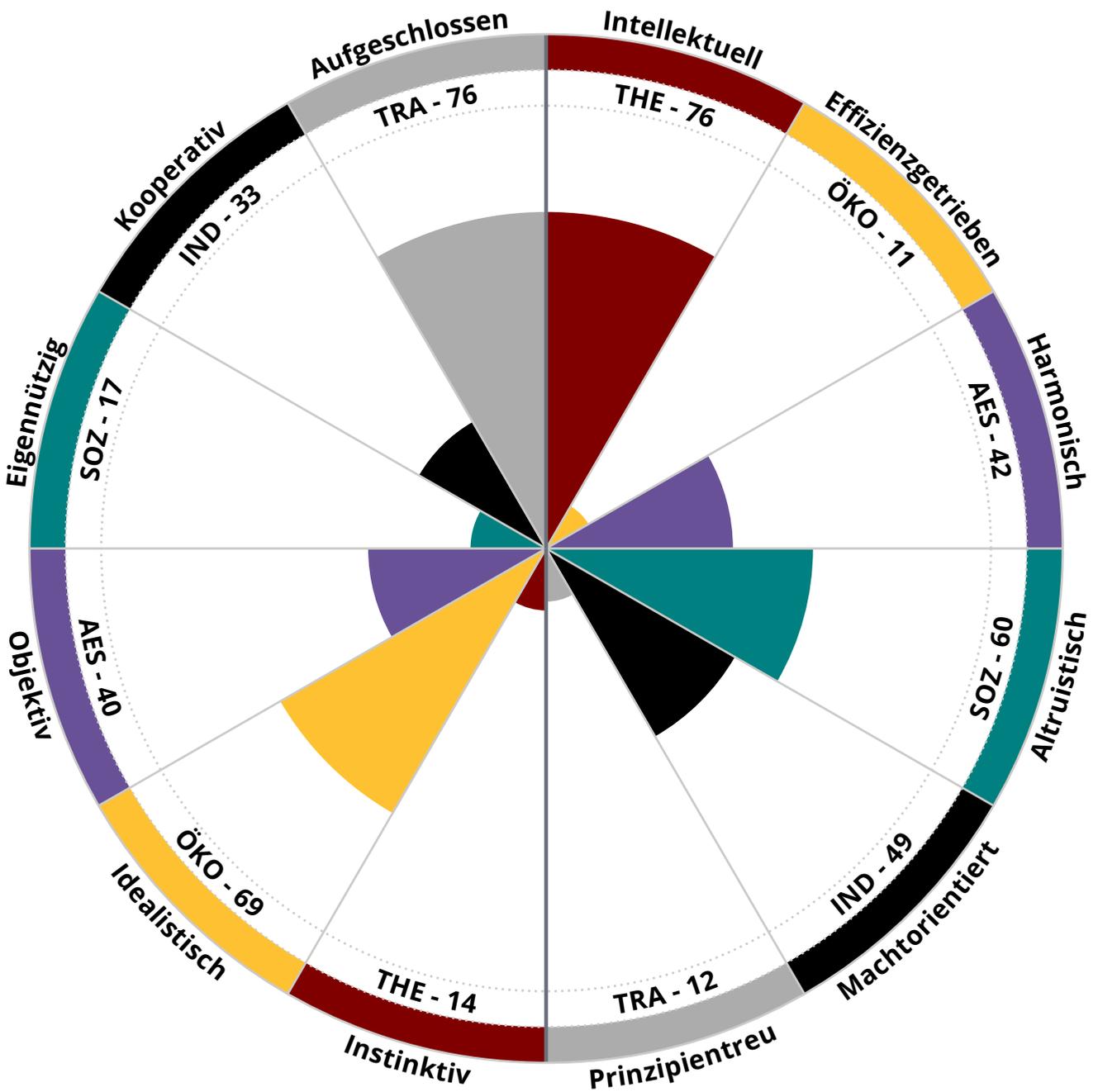
Das 12 Driving Forces®-Spektrum ist eine visuelle Darstellung dessen, was Mia Muster motiviert und wie stark jedes der Motive ausgeprägt ist. Der Buchstabe "P" markiert jeweils die primär wirksamen Motive einer Person. Diese vier Motive sind entscheidend für Mia Muster's Motivation und Engagement, unabhängig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



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

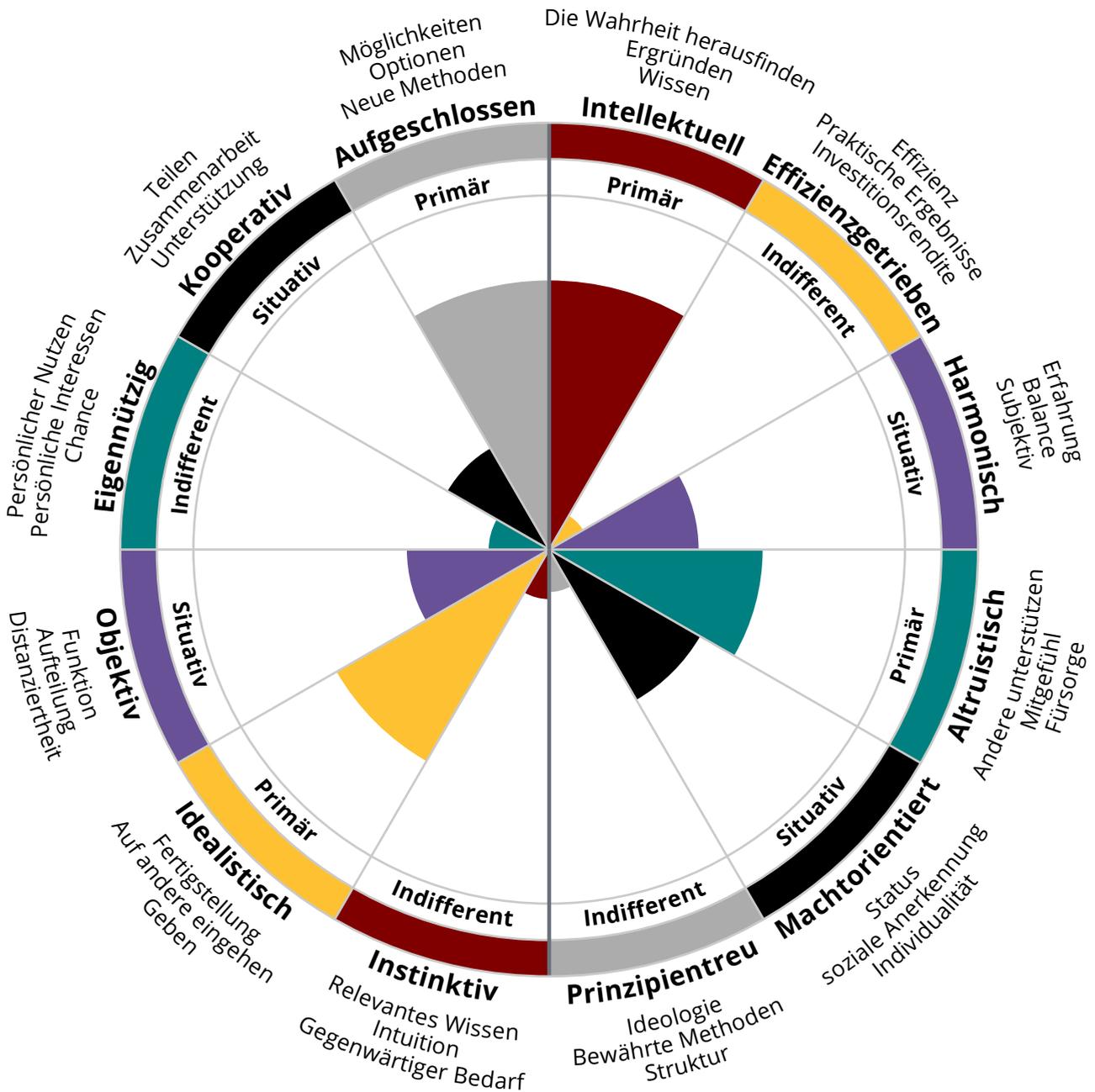
Intl Englisch Normierungsstudie 2021  
 24.1.2022  
 T: 14:07

# Motivatorenrad



T: 14:07

# Deskriptorenrad



T: 14:07



## 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.*

- Will alles über den Prozess wissen, was zu hohen Standards und Resultaten führt.
- Ihr Bedürfnis zu lernen erlaubt, dass Prozesse effektiver werden.
- Researchs-Prozesse sind detailliert und übereinstimmend.
- Wird die Fehler anderer aufspüren und versuchen, sie durch Vorlegen von Fakten zu korrigieren.
- Fühlt sich gut in Gruppen, die sich grundsätzlich an die Regeln halten, aber hinterfragen, wie die Dinge bisher erledigt wurden.
- Stellt detaillierte Fragen, um die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens zu sichern.
- Führt eine sehr gründliche Prüfung durch, wenn sie es mit für die Organisation kritischen Aufgaben zu tun hat.
- Stellt Fragen hinsichtlich möglicher Probleme, die von anderen übersehen wurden.
- Erkennt, welche Details und Ressourcen notwendig sind, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.
- Hilft anderen, durch einen detaillierten Prozess, größere Ergebnisse zu erzielen .
- Stellt anderen ein sehr detailliertes Bild dar, damit sie einer Vision folgen können.
- Wird sich um andere kümmern, während er Menschen zur Verantwortung zieht.

## 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.*

- Möchte einen beständigen Prozess, allerdings ist sie kontinuierlich damit beschäftigt, dass dieser korrekt abläuft.
- Hat niemals ausreichend Fakten, um die neue Theorie zu beweisen.
- Benötigt Daten zur Sicherheit und zum Stillen der Neugierde, könnte aber durch das Analysieren behindert sein, wenn es um das Erreichen von Zielen geht.
- Kann sich bei der Überprüfung neuer Systeme in unwichtigen Details verzetteln.
- Sucht möglicherweise wie besessen nach neuen Möglichkeiten, insbesondere wenn der gegenwärtige Prozess nicht optimal ist.
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten damit, auf das Ganze zu blicken, da sie sich zu sehr auf Details bei einem neuen System konzentriert.
- Interessiert sich, unabhängig von Zeit und Ressourcen, nur für die sicherste Investition.
- Wirkt möglicherweise wie jemand, der überzeugt ist, dass die Fokussierung auf das langfristige Ergebnis die einzige Möglichkeit ist, um Aufgaben gut zu erledigen.
- Wünscht sich, für uneigennützig gehalten zu werden, hat dabei jedoch Angst, Fehler zu machen.
- Will anderen helfen, hat aber auch das Bedürfnis die Geschehnisse in der Organisation zu kontrollieren.
- Wird von anderen als "Aufseher" wahrgenommen, möchte aber als Person gesehen werden, welche die Organisation in die richtige Richtung bewegt.
- Setzt anderen ungewollte Regeln auf, weil sie der Meinung ist, dass es zu ihren Gunsten ist.

# 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.*

- Das Zusammentragen von Daten, um Fehler zu vermeiden, wird wertgeschätzt.
- Gut vorbereitete Meetings werden belohnt.
- Kehrt mit mehr Informationen zum Verhandlungstisch zurück, um den Fall zu präsentieren.
- Anerkennung für Verbesserungen an den etablierten Prozessen.
- Ein Forum, um Ideen aufzuzeigen, wie Fehler im bestehenden System korrigiert werden können.
- Anerkennung für die kreative Bewältigung von Aufgaben in jenen Fällen, bei denen klare Prozesse fehlen.
- Ein Umfeld, in dem akkurate und systematische Standards erforderlich sind, um Ergebnisse zu erreichen.
- Klar definierte Regeln, Vorgehensweisen und Wege zur Erreichung der Organisationsziele.
- Die Fähigkeit, auf Effizienz zu verzichten, um die Regeln und das Protokoll einzuhalten.
- Objektives und gewissenhaftes Arbeiten, um anderen zu helfen.
- Ressourcen und Tools zur Verfügung stellen, um andere zu unterstützen.
- Andere unterstützen erfolgreich zu sein.

# 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:

- Wissen wie die Dinge richtig gemacht werden müssen, um Fehler zu vermeiden.
- Zugang zu allen notwendigen Informationen und Anleitungen, um Tätigkeiten ordnungsgemäß durchführen zu können.
- Alle Hintergrundinformationen detailliert vorliegen zu haben und sicher zu sein, dass sie korrekt sind.
- Verantwortung dafür, dass Regeln eingehalten werden, und für die Möglichkeit, den Status quo zu hinterfragen.
- Ein Vorgesetzter/Eine Vorgesetzte, der/die die Regeln einhält, aber dennoch offen für die Verbesserung bestehender Systeme ist.
- Zeit, um Fakten und Daten zu sammeln und damit die Unternehmensstandards zu verbessern.
- Alle erforderlichen Fakten und Daten, um die täglichen Aufgaben zu erledigen.
- Die Möglichkeit, auf die erforderlichen Daten und Informationen zurückzugreifen, um die Arbeitsprozesse zu verbessern.
- Dokumentierte Prozesse einzuhalten, von denen sich bereits gezeigt hat, dass sich die gewünschten Ergebnisse der Organisation damit erzielen lassen.
- Sicher sein, dass das Unternehmen auf die Einhaltung von Regeln und Verfahren Wert legt. Des Weiteren soll notwendige Unterstützung gewährt werden.
- Notwendige Informationen und Fakten, um anderen beim Erreichen von Zielen zu helfen.
- Verantwortlichkeit für die angestrebten humanitären Ziele.

# 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:

- Bewusstsein dafür, dass zu viele Details ein Hindernis für die Umsetzung von Ideen sein können.
- Zugang zu Ressourcen und Instrumenten, um sich neue Informationen im Unternehmen zu verschaffen.
- Erkennen und berücksichtigen, wenn sie in einem nicht aufnahmefähigen Zustand ist.
- Klar definierte Rollen, Erwartungen und Standards mit einem gewissen Freiraum, diese zu erweitern.
- Zeit dafür, zu prüfen, inwieweit neue und innovative Ideen die Strukturen und vorhandenen Prozesse verbessern können.
- Zeit zum Fragenstellen und zum Sammeln von Informationen, um dann Entscheidungen zu treffen, welche die Abläufe verbessern können.
- Zeit für die Analyse der relevanten Informationen, um MitarbeiterInnen und Prozesse zu verstehen, bevor eine Entscheidung gefällt wird.
- Die Gelegenheit zu beweisen, dass die Vorschriften und Standards des Unternehmens deren Ziele unterstützen.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die versteht, dass Kommunikation sowohl faktenbezogen als auch mitarbeiterorientiert sein sollte.
- Ein Manager, der die gleichen Regeln für alle Personen anwendet.
- Bei der Bestimmung einbezogen zu werden, wie sich neue Verfahren auf Menschen auswirken können.
- Als Experte für Abläufe positioniert sein und andere dabei unterstützen diese zu verstehen.

# 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 ist sich ihrer Stärken und Schwächen tendenziell bewusst. Es könnte sein, dass Mia Muster nicht merkt, wenn sich bei ihr über längere Zeit Stress anstaut. Sie tendiert dazu, ihre emotionalen Reaktionen auf wichtige Ereignisse vorherzusagen und verstehen zu können. Wenn andere Mia Muster Feedback geben, ist sie sich nicht darüber im Klaren, dass die eigenen Gefühle mitbestimmen, wie das Feedback wahrgenommen wird. Bei schwierigen Entscheidungen beeinflusst Mia Muster's emotionales Bewusstsein ihre nächsten Schritte. Mia Muster's Selbstvertrauen ist abhängig von den positiven und negativen emotionalen Auslösern einer Situation.

Mia Muster denkt Dinge aus einer emotionalen Perspektive durch, bevor sie handelt. 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 kann auf gestresste Menschen beruhigend einwirken. Andere könnten Mia Muster als einen Menschen mit einem ausgeglichenen Temperament wahrnehmen. Sie bleibt bei geringfügigem Stress gelassen und kann in wichtigen Situationen ihre Gefühle unter Stress gut regulieren.

Mia Muster gibt bei Herausforderungen oder Widerstand nicht auf, sondern sucht weiter nach Wegen zum Erfolg. Sie erfüllt normalerweise ihre eigenen Ziele und die Erwartungen, die andere in sie setzen. Mia Muster's Motivation lässt Handlungsaufschub nicht zum Problem werden, selbst wenn sie sich gar nicht für das Projekt interessiert. Sie wird weder Gegenwind noch Hindernissen erlauben, sie von der Zielerreichung abzubringen. Mia Muster verfolgt ihre Ziele tendenziell mit Enthusiasmus und Energie. Sie strebt im Normalfall nach Erfolg, und gibt sich selten mit dem Mittelmaß zufrieden.

# ALLGEMEINE MERKMALE



Mia Muster wirkt manchmal gefühllos oder nicht unterstützend. Sie könnte Schwierigkeiten damit haben, den emotionalen Unterton eines Gesprächs herauszuhören. Andere zeigen Mia Muster nicht gerne ihre Schwierigkeiten, was ihre Arbeit erschwert, falls sie eine Führungsposition innehat. Sie könnte Schwierigkeiten haben, zu Mitmenschen Vertrauen und Respekt aufzubauen. Mia Muster könnte ihren Mitarbeitern/innen, Freunden/innen oder Teamkollegen/innen unabsichtlich auf die Füße treten. Es könnte Mia Muster schwerfallen, die emotionale Reaktion einer anderen Person richtig zu interpretieren.

Mia Muster könnte es schwierig finden, die Körpersprache anderer Menschen zu entschlüsseln. Es kann Mia Muster schwerfallen, Beziehungen aufzubauen. Sie könnte Schwierigkeiten haben, andere aus einem emotionalen Standpunkt heraus zu beeinflussen. Wenn Mia Muster mit dem Tagesplan vorankommen will, könnte sie auf andere gefühllos wirken. Mia Muster könnte sich unwohl fühlen oder unzufrieden sein, wenn sie sich auf die Expertise anderer verlassen muss. Sie könnte auf andere Menschen unnahbar wirken, was dazu führen könnte, dass diese ihren Umgang mit ihr einschränken.

# 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 Punktezahl ist, desto höher ist Ihre emotionale Intelligenz.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76

77\*

**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

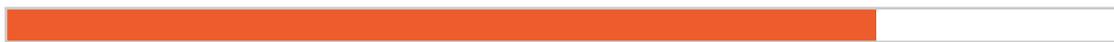


77

71\*

**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



78

77\*

**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



45

73\*

**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



51

72\*

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

Norm 2019

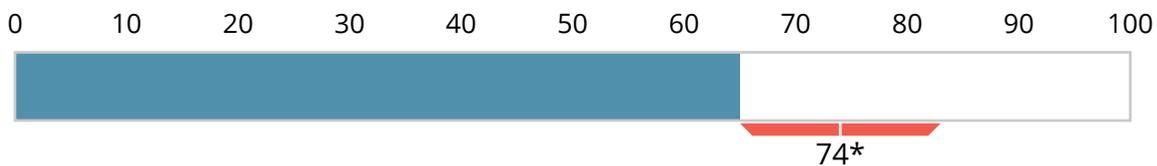
T: 14:14

## INFORMATIONEN ZUR ERMITTLUNG IHRER EQ-PUNKTZAHL

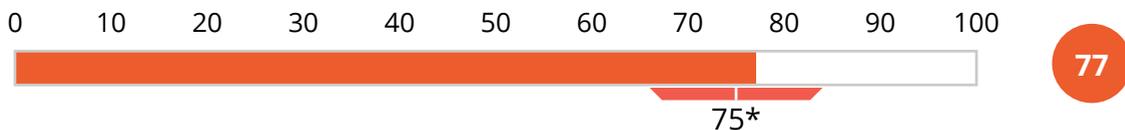


Der Mittelwert der Teilergebnisse in den Bereichen Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung und Motivation ergibt Ihren intrapersonalen emotionalen Intelligenzquotienten. Der Mittelwert der Teilergebnisse in den Bereichen Soziale Wahrnehmung und Soziale Regulierung ergibt Ihren interpersonalen emotionalen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

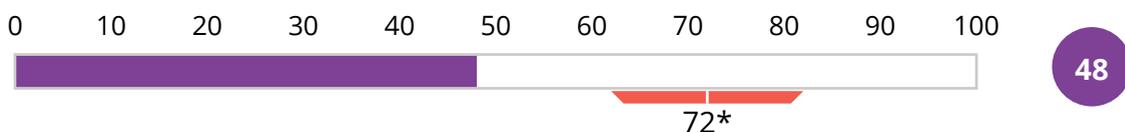
**Emotionaler Intelligenzquotient insgesamt** - Ihre Emotionale Intelligenz insgesamt, die sich aus der Summe Ihrer intrapersonalen und interpersonalen Emotionalen Intelligenz ergibt.



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



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



# Selbstwahrnehmung



Angesichts Ihrer erreichten Punktezahl in diesem EQ-Bereich nehmen Sie sich selbst nicht immer zutreffend wahr: Sie nehmen zwar wahr, was Sie fühlen, sind aber nicht immer in der Lage, Ihre Gefühle zu erklären.

## Was Mia Muster tun kann:

- Üben Sie sich in Selbstreflexion, indem Sie mehrmals täglich Ihren gegenwärtigen Gefühlszustand wahrnehmen und benennen. Überprüfen Sie Ihre emotionale Klarheit: Befinden Sie sich gerade im roten oder geklärten Zustand oder irgendwo dazwischen?
- Wenn Sie ein Gefühl identifiziert haben, beschreiben Sie es mit Ihren eigenen Worten - am besten laut - oder schreiben Sie Ihre Empfindungen auf.
- Verbessern Sie Ihre Fähigkeit zur Selbsteinschätzung. Bitten Sie ein Familienmitglied oder eine Vertrauensperson, Ihre Stärken und Schwächen zu beschreiben. Vergleichen Sie deren Aussagen mit Ihrer eigenen Selbsteinschätzung (Selbstbild-Fremdbild-Abgleich).
- Beobachten Sie Ihr Verhalten und achten Sie darauf, ob sich über den Tagesverlauf typische Verhaltenspräferenzen oder Muster ergeben.
- Reflektieren Sie den Zusammenhang zwischen Ihren Gefühlen und Ihrem Verhalten.
- Führen Sie Tagebuch über Ihre emotionalen Reaktionen in Situationen, die wichtig waren.
- Sprechen Sie mit einem Familienmitglied, einem/einer Freund/in oder einer Vertrauensperson über Ihre durch Selbstreflexion gewonnenen Erkenntnisse und deren Einfluss auf Ihre Entscheidungen.
- Notieren Sie Ihre Stärken und Ihre Entwicklungsfelder. Schauen Sie sich diese Liste täglich an.
- Erarbeiten Sie einen konkreten Aktionsplan für die Bereiche, die Sie verbessern möchten.
- Denken Sie an Situationen, in denen Sie in einem Bereich, den Sie verbessern möchten, Fortschritte gemacht haben, insbesondere in Bezug auf Situationen am Arbeitsplatz. Was waren Ihre Erfolgserlebnisse?
- Setzen Sie sich drei konkrete, messbare Ziele zur Steigerung Ihrer Selbstwahrnehmung. Rufen Sie sich diese einmal pro Monat ins Gedächtnis und verfolgen Sie Ihren Fortschritt.
- Üben Sie weiterhin und kontinuierlich die realistische Selbsteinschätzung, die sie gerade entwickeln.

**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



76

77\*

# Selbstregulierung

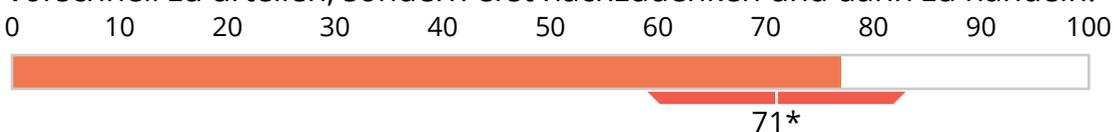


Die von Ihnen erreichten Werte in diesem EQ-Bereich deuten an, dass Ihre Selbstregulierung gut entwickelt ist. Sie können negative und/oder störende Emotionen meist sehr gut regulieren. Dies erlaubt Ihnen, mit Ihren Reaktionen in vielen Situationen umzugehen.

## 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.
- Eruiieren 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.



77

# Motivation

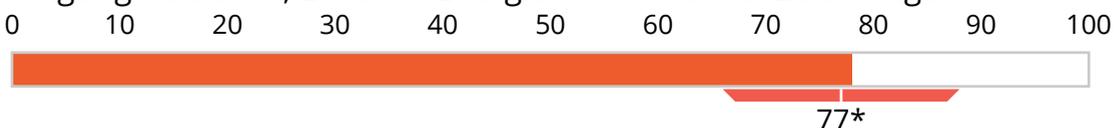


Ihr derzeitiger Grad an Motivation lässt Sie Ihre Ziele erfolgreich ansteuern und dazu tendieren, sich stets neue Herausforderungen zu suchen.

## Was Mia Muster tun kann:

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

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



# Soziale Wahrnehmung



Ihre erreichten Werte im Bereich der Sozialen Wahrnehmung lassen darauf schließen, dass es Ihnen wahrscheinlich häufig schwerfällt, die emotionalen Reaktionen Ihres Gegenübers in bestimmten Situationen und generell in der Kommunikation mit anderen zu lesen und zu verstehen.

## Was Mia Muster tun kann:

- Versuchen Sie, zuerst Ihr Gegenüber und seinen/ihren emotionalen Zustand zu verstehen, bevor Sie Ihren Standpunkt äußern.
- Beobachten Sie nonverbales Verhalten, um die negativen oder positiven Gefühle anderer Menschen besser einschätzen zu können.
- Versuchen Sie, die Dinge aus der Sicht Ihrer Arbeitskollegen/innen oder Angehörigen zu betrachten, bevor Sie reagieren oder antworten.
- Entwickeln Sie starke zwischenmenschliche Fähigkeiten und machen Sie sich diese zur Gewohnheit. Hören Sie anderen zum Beispiel so lange zu, bis sie ihre Gedanken ganz ausgeführt haben, und stellen Sie erst danach Fragen oder geben Sie erst danach Ihren Kommentar ab.
- Beobachten Sie die Körpersprache Ihres Gegenübers und achten Sie dabei auf die vermittelten nonverbalen Botschaften.
- Stellen Sie sich vor, wie sich andere Menschen aufgrund Ihres Handelns oder Sprechens fühlen. Bedenken Sie nicht nur, was Sie sagen, sondern auch, wie Sie es sagen.
- Mehr Soziale Wahrnehmung / Empathie verbessert Ihre Menschenkenntnis und kann sich deshalb positiv auf die Interaktion mit Ihren Mitmenschen auswirken.
- Seien Sie aufrichtig, wenn Sie sich bei anderen Menschen bedanken oder ihnen Ihre Wertschätzung ausdrücken.
- Bieten Sie anderen Menschen Ihre Unterstützung an; bemühen Sie sich darum zu verstehen, was jemand erreichen will, und passen Sie auf, dass Sie ihm/ihr dabei nicht Ihre eigenen Ziele unterjubeln.

**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



45

73\*

# Soziale Regulierung

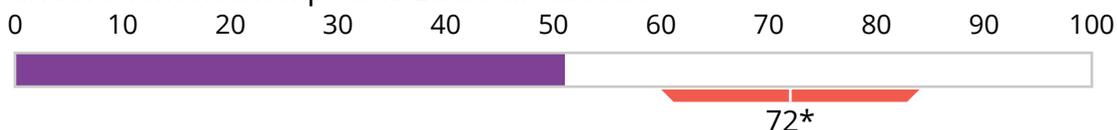


Aufgrund Ihres erzielten Wertes im Bereich der Sozialen Regulation empfinden Sie emotionsgeladene Gespräche gegebenenfalls als unangenehm und anstrengend.

## Was Mia Muster tun kann:

- Seien Sie sich der nonverbalen Botschaft Ihrer Körpersprache bewusst.
- Bitten Sie Menschen, die Ihnen ein Vorbild sind, um Feedback zu Ihrer zwischenmenschlichen und kommunikativen Wirkung.
- Übernehmen Sie Eigenverantwortung, indem Sie zu Ihren Gefühlen stehen und diese auch über Formulierungen wie „Ich fühle mich“ kommunizieren.
- Sprechen Sie die Einzigartigkeit anderer Menschen an, bauen Sie auf gegenseitige Interessen und interessieren Sie sich aufrichtig dafür, wie es Ihren Mitmenschen geht.
- Überlassen Sie die Führungsrolle auch einmal anderen Menschen. So können Sie von deren Führungsstil lernen.
- Merken Sie sich die Namen von den Menschen, die Sie kennenlernen. Wenden Sie dafür, falls nötig, Gedächtnistechniken an.
- Halten Sie Blickkontakt und zeigen Sie Interesse an dem, was andere sagen.
- Finden Sie eine gemeinsame Gesprächsbasis, indem Sie Ihrem Gegenüber Fragen stellen.
- Auch bei sozialen Beziehungen gilt das Motto "Qualität geht vor Quantität". Seien Sie dementsprechend selektiv.
- Seien Sie sich darüber im Klaren, dass unser Leben von Gefühlen stark beeinflusst wird. Den Einfluss und das Wirken von Gefühlen zu verstehen, wird Ihnen erleichtern, andere Menschen erfolgreich zu führen und mit ihnen zu kommunizieren.
- Treten Sie einem Verein oder einer speziellen Interessengruppe bei, und üben Sie dort, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und ins Gespräch zu kommen.

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

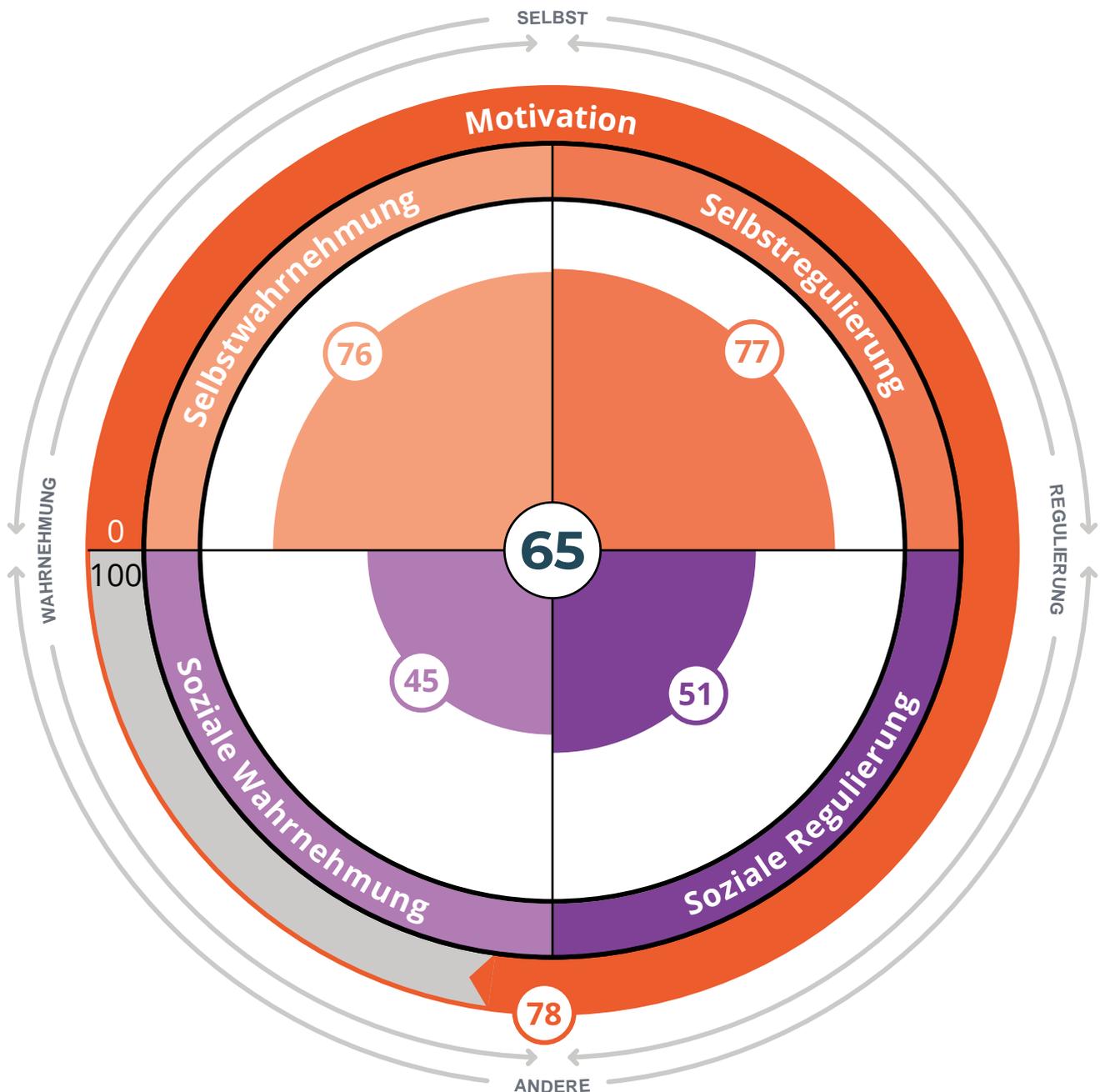


51

# Das Rad der Emotionalen Intelligenz



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



# EINFÜHRUNG IN DEN REPORT



## Verhaltensstile, Motivationsfaktoren und emotionale Intelligenz

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

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

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



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

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

Mia Muster's Selbstwahrnehmung scheint moderat ausgeprägt zu sein. Sie könnte Veränderungen in ihren Gefühlen mental und körperlich wahrnehmen, ist aber möglicherweise nicht in der Lage, diese Veränderungen zu antizipieren oder zu erklären, bevor sie eintreten. In Kombination mit ihrem tendenziell „harmonieorientierten“ Verhaltensstil treten diese Gefühle bisweilen verstärkt hervor und münden eventuell in Handlungen, die mehr emotional als gedanklich bedingt sind. Die meisten VertreterInnen des „harmonieorientierten“ Verhaltensstils reagieren auf emotional aufgeladene Situationen eher angstgesteuert und kritisch. Mit ihrer potenziell moderat ausgeprägten Selbstwahrnehmung ist sich Mia Muster der körperlichen und emotionalen Reaktionen, die mit diesen Auslösern verbunden sind, dennoch wahrscheinlich bewusst, ohne dass sie sie in jedem Fall artikulieren möchte oder kann.

Mia Muster's Selbstdisziplin ist höchstwahrscheinlich stark ausgeprägt. Sie scheint die eigenen Reaktionen auf emotional aufgeladene Geschehnisse kontrollieren und steuern zu können. Aus Mia Muster's potenziell „harmonieorientiertem“ Verhaltensstil würde normalerweise folgen, dass sie Gefühle analytisch betrachtet und nicht über sie spricht, und dass sie auf Kritik äußerst empfindlich reagiert. Mia Muster's vermeintlich hoher Grad an Selbstdisziplin könnte jedoch die typischen Verhaltenseigenschaften dämpfen, so dass andere sie bei ihr weniger extrem wahrnehmen. Mit ihrem tendenziell „harmonieorientierten“ Verhaltensstil und der Fähigkeit, die eigenen Reaktionen zu steuern, wird Mia Muster vermutlich in der Lage sein, Verfahren einzuhalten, ihre kritischen Denkfähigkeiten einzusetzen und die Sicherheit zu vermitteln, dass Aufgaben korrekt ausgeführt werden.



Mia Muster's Motivation ist vermutlich stark ausgeprägt. Sie geht wahrscheinlich ihrer beruflichen Tätigkeit mit einer Motivation und Leidenschaft für Ziele nach, die über die Befriedigung ihrer primären Cluster von Motivationsfaktoren hinausgeht, und neigt eventuell dazu, ihre Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen. Diese Motivation verschafft ihr höchstwahrscheinlich den inneren Antrieb, das Ziel ohne externe Faktoren und ohne einen externen „Köder“ zu erreichen. Ihre potenziell hohe Motivation reduziert die Notwendigkeit, dass ihre Leidenschaften am Arbeitsplatz zu 100 % befriedigt werden, solange diese Motivationsfaktoren nicht als leidenschaftlich oder extrem beschrieben werden. Damit Mia Muster vollen Einsatz zeigt und Bestleistung erbringt, ist es sicherlich wichtig, dass ihre berufliche Karriere ihre primären Cluster von Motivationsfaktoren befriedigt.

Mia Muster Einfühlungsvermögen ist womöglich schwach ausgeprägt. Sie kann möglicherweise nicht antizipieren, wie andere Personen bestimmte Informationen aufnehmen oder auf bestimmte Situationen reagieren werden. Sofern es Mia Muster gelingt, dieses Wissen zu nutzen, wird es ihr helfen, Situationen aus der Perspektive anderer wahrzunehmen. Mia Muster nimmt Situationen eventuell aus der Perspektive ihrer primären Cluster von Motivationsfaktoren wahr, wohingegen nicht alle Menschen Informationen von diesem Gesichtspunkt aus filtern. Die Entwicklung der Fähigkeit, von dieser Einstellung zu abstrahieren, wird entscheidend dafür sein, dass Mia Muster in der Lage ist, mit Hilfe kritischer Daten schwierige Probleme in der Organisation zu lösen, wie es ihrem potenziell „harmonieorientiertem“ Verhaltensstil entspricht.

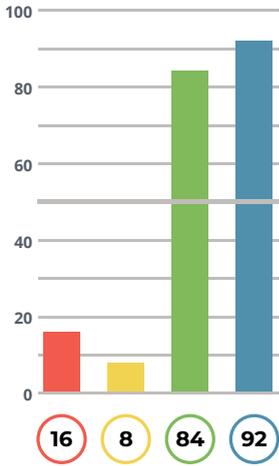
Mia Muster's zwischenmenschliche Fähigkeiten sind schwach ausgeprägt. Sie hat möglicherweise Schwierigkeiten, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen. Mia Muster besitzt womöglich die Fähigkeit, Beziehungen mit jenen zu pflegen, die ähnliche Motivationsfaktoren haben, da sie die Kommunikation von demselben Gesichtspunkt aus filtern. Mia Muster's Interessensbereiche könnten ihren Ursprung in ihren primären Clustern von Motivationsfaktoren haben, und es wird ihr wahrscheinlich dann am besten gelingen, Beziehungen zu pflegen, wenn diese unmittelbar zur Befriedigung dieser Leidenschaften beitragen. In ihrem Verhalten könnte Mia Muster einen formellen, gradlinigen Ansatz mit der Möglichkeit, sich im Voraus auf Interaktionen vorzubereiten, präferieren. Aufgrund ihrer potenziell schwach ausgeprägten zwischenmenschlichen Fähigkeiten hat sie möglicherweise Schwierigkeiten, ihren Kommunikationsstil an die Erfordernisse der Beziehung anzupassen.



Grafik I

### Adaptierter Stil

**D I S G**



Grafik II

### Basis - Stil

**D I S G**

