



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights EQ

Coaching Report

Max Muster
INSIGHTS MDI®
27.2.2015

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Klettgaustraße 21
D-79761 Waldshut-Tiengen
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0 • Fax +49 (0) 7741 - 96 94 20
info@insights.de • www.insights.de

INSIGHTS MDI
INTERNATIONAL®





EINLEITUNG

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

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

Verhalten

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

Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports gibt Ihnen Informationen darüber, welche Werte für sie von besonderer Bedeutung sind. Wenn Sie Ihre Werte und Antriebsfaktoren kennen, verstehen Sie, was Sie antreibt und auch, was Konflikte auslösen kann.

Integration Verhalten und Motivatoren

Dieser Abschnitt des Reports unterstützt Sie, Ihre Handlungen zu verstehen und zu optimieren. Sobald Sie erkennen, wie Ihr Verhalten und Ihre Motivatoren in Zusammenhang stehen, wird sich Ihre Performance verbessern und Ihre Zufriedenheit steigen.

ABSCHNITT 3: 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 beiden 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-Berater, um mögliche "blinde Flecken" in Ihrem Verhalten zu identifizieren.



PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

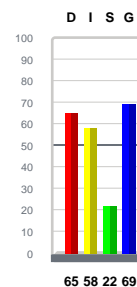
Basierend auf Max Muster's Antworten enthält dieser erste Teil des Reports einen Überblick über seinen grundsätzlichen Verhaltensstil. Diese Beschreibung identifiziert sein "Basisverhalten", das er in die berufliche Tätigkeit einbringt. Sie erfahren die Art und Weise, wie er ohne äußere Einflussnahme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

Max Muster verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Er widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Er ist oft frustriert, wenn er mit anderen zusammenarbeitet, die seinen Sinn für Dringlichkeit nicht teilen. Er zeigt ein hohes Engagement und ist optimistisch in Bezug auf die Resultate, die er erreichen kann. Der Satz "Das kann ich nicht" existiert in seinem Vokabular nicht. Er will als Gewinner betrachtet werden und hat eine tief greifende Abneigung gegen Verlieren oder Versagen. Er arbeitet gerne hart und lange, um erfolgreich zu sein. Max Muster kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine seiner größten Stärken. Er besitzt die Fähigkeit, das "Gesamtbild" eines Projektes zu erfassen, die Vision, die von anderen oftmals nicht gleich gesehen werden kann. Er bevorzugt ein Umfeld mit Abwechslung und Veränderungen. Er fühlt sich am besten, wenn viele Projekte gleichzeitig laufen. Er wird oft als kühn und wagemutig angesehen. Er ist risikofreudig und möchte gerne als Individualist betrachtet werden. Max Muster ist ein Selbst-Starter, der neue Aufgaben liebt und sich am wohlsten fühlt, wenn er mehrere Projekte gleichzeitig am Laufen hat. Er ist in Verhandlungen gerne forsch und direkt. Er macht den Leuten, mit denen er arbeitet, schnell klar, dass es ihm um konkrete Ergebnisse geht.

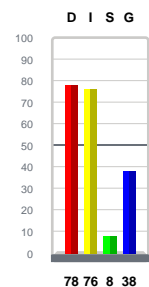
Max Muster hat die einzigartige Fähigkeit, schwierige Probleme in Angriff zu nehmen und sie bis zu einer zufrieden stellenden Lösung zu verfolgen. Er ist ein guter Problemlöser und Trouble-Shooter, immer auf der Suche nach neuen Lösungen für Probleme. Wenn er mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert wird, versucht er, die anderen von seinen Ideen zu überzeugen. Er trifft Entscheidungen gerne schnell. Manchmal engagiert er sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung. Er sollte sich bewusst sein, dass er ein Projekt von Anfang bis Ende durchdenken muss, ehe er es beginnt. Er ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt ihn jedoch. Viele Leute halten seine Entscheidungen für sehr riskant. Wenn die Entscheidung einmal getroffen wurde, arbeitet er jedoch hart für ein erfolgreiches Ergebnis.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





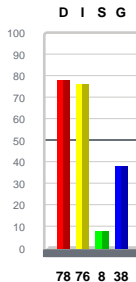
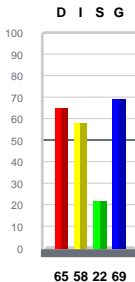
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Fortsetzung

Max Muster sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was er gesagt hat. Er tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem er direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Er neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Er neigt dazu, andere zu provozieren, damit sie ihre Meinung äußern. Manchmal versteckt Max Muster seine Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann seine wahren Gefühle zum Vorschein. Er verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als er. Er verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Sein wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Er schätzt Menschen, die ihm Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihm möglicherweise beim Treffen seiner Entscheidungen, wobei er jedoch seine eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





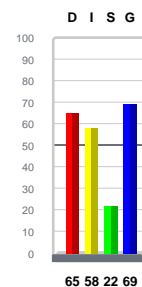
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

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

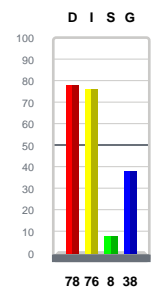
- Tritt Organisationen bei, um das Unternehmen zu repräsentieren.
- Reagiert spontan.
- Ist ein Selbst-Starter.
- Erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen.
- Kann schnell reagieren.
- Sucht nach noch schnelleren und besseren Lösungen.
- Ist innovativ.



Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

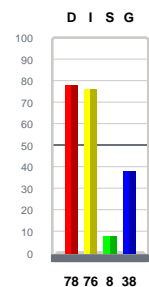
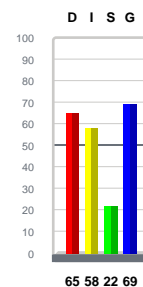
Viele Menschen reagieren sehr sensibel auf die Art und Weise, in der sie behandelt werden. Deshalb ist dieser Abschnitt außerordentlich wichtig für eine Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit Max Muster. Er selbst ist aufgefordert, jede Aussage genau durchzulesen und drei oder vier Punkte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

Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Max Muster :

- Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem er effektiv arbeiten kann.
- Planen Sie Ihre Präsentation effektiv, bieten Sie Fakten in logischer Reihenfolge an.
- Bereiten Sie sich gut auf das Gespräch mit ihm vor, unterbreiten Sie ihm Ihre Ziele klar und verständlich und strukturieren Sie den Ablauf.
- Achten Sie in seiner Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- Vergewissern Sie sich, dass Ihre Nachricht wirklich aufgenommen wurde.
- Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- Seien Sie genau und überlassen Sie nichts dem Zufall.
- Sorgen Sie dafür, dass das Gespräch nicht unterbrochen wird.
- Bei Zustimmung können Sie davon ausgehen, dass er nicht viele Fragen stellen wird.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

Fortsetzung

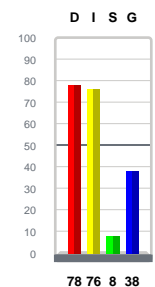
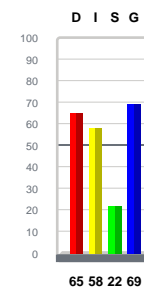
Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Max Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Max Muster sollte ihm mitteilen, durch welche der genannten Verhaltensweisen er sich am meisten frustriert und demotiviert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

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

- Vom Thema abweichen und seine Zeit vergeuden.
- Entscheidungen ohne sein Wissen und für ihn treffen.
- Durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben.
- Im Befehlstone mit ihm kommunizieren.
- Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- Bei Ablehnung einer Sache persönlich werden.
- Sich patriarchalisch verhalten.
- Weitschweifig sein.
- Ihn den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- Dinge vergessen oder verlieren; unorganisiert oder nachlässig sein; ihn irritieren oder von der Arbeit ablenken.
- Den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen.
- Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





KOMMUNIKATIONSHINWEISE

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

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

- Bereiten Sie sich auf Ihre Präsentation sehr gut vor!
- Bleiben Sie stets bei der Sache!
- Seien Sie genau und realistisch!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

- Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- Halten Sie sich an das Geschäftliche!
- Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

- Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!
- Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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

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

- Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!

Folgende Faktoren erzeugen hingegen Spannung und Unzufriedenheit:

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



WAHRNEHMUNG

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

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



SELBSTWAHRNEHMUNG

Max Muster hält sich selbst für:

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

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

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

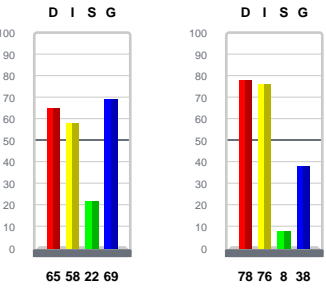
- fordernd
- nervös
- egoistisch
- aggressiv

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

- grob
- kontrollierend
- launenhaft
- voreingenommen

Adaptierter - Stil Basis - Stil



DAS FEHLEN VON VERHALTENSAKTOREN

Fehlende Verhaltensfaktoren geben uns einen Einblick darüber, welche Situationen und Umfelder Spannung und Stress auslösen. Mithilfe wissenschaftlicher Methoden können wir benennen, welche Situationen im täglichen Umgang vermieden oder gering gehalten werden sollten. Das Verständnis davon, wie sich der niedrige Verhaltensstil auf die Persönlichkeit auswirkt, ermöglicht uns, die Talente einer Person leichter zu erkennen und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen besser entfalten und effizienter arbeiten können.

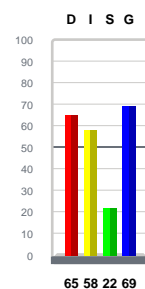
Situationen und Umstände, die vermieden werden sollten bzw. Aspekte, die im Umfeld vorhanden sein sollten, damit Stress möglichst gering gehalten wird.

- Vermeiden Sie Jobs, in denen hauptsächlich Routine-Arbeit gefragt ist.
- Das Bedürfnis, mit mehreren Aufgaben gleichzeitig zu jonglieren, könnte sich negativ auf die Qualität auswirken.
- Vermeiden Sie Projekte, die ständige Konzentration verlangen ohne ausreichend Abwechslung zu bieten.

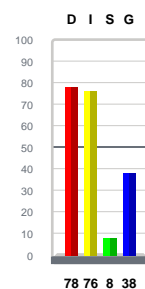
Manche Situationen erfordern, dass wir uns anpassen. Unten finden Sie Tipps, die Ihnen bei der Anpassung an Menschen mit dem [niedrigster Faktor] über der Energielinie und /oder Hinweise, wie man sich Umfelder sucht, die zum niedrigen [niedrigster Faktor] beitragen.

- Verstehen und erkennen Sie, dass es langfristig negative Folgen haben kann, wenn Sie Delegation vermeiden.
- Bei Arbeit im Team kann es Sie abschrecken, wenn Zusammenarbeit vor Arbeitsfortschritt geht.
- Achten Sie auf Signale in der Körpersprache und wie diese Beziehungen beeinflussen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





AUSPRÄGUNG

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

fordernd egozentrisch antreibend ehrgeizig pionierhaft willensstark energisch wetteifernd zielorientiert entscheidungsfreudig entschlossen risikofreudig neugierig verantwortungsbewusst	überschwänglich inspirierend enthusiastisch eindringlich beeinflussend überzeugend überredend herzlich kontaktfreudig schlagfertig ungezungen gesellig vertrauensvoll umgänglich	phlegmatisch entspannt veränderungsresistent unaufdringlich gewohnheitsorientiert beharrlich besitzergreifend berechenbar geduldig bedacht zuverlässig beständig	perfektionistisch sorgfältig detailliert präzise qualitätsbewusst systematisch anspruchsvoll akkurat umsichtig diplomatisch ordentlich taktvoll gewissenhaft urteilsfähig
Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
maßvoll zurückhaltend kooperativ zögerlich zuvorkommend unbestimmt bescheiden vorsichtig sanftmütig zustimmend genügsam friedlich unaufdringlich	objektiv logisch umsichtig skeptisch nachdenklich unaufdringlich misstrauisch faktenorientiert penibel pessimistisch launisch kritisch	mobil aktiv unruhig lebhaft flexibel energisch ungeduldig rastlos dynamisch hektisch unbesonnen eindringlich ungestüm	standhaft entschlossen eigenwillig unnachgiebig hartnäckig unkonventionell findig autonom furchtlos launisch stur revolutionär



NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

Dies ist Max Muster's natürliche Tendenz, an Arbeitsaufgaben heranzugehen und sie zu bewältigen : (Basis-Stil)

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

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Muster die folgenden Verhaltensweisen : (Adaptierter Stil)

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

Handwriting practice lines on the right side of the page.

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

Dies ist Max Muster's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

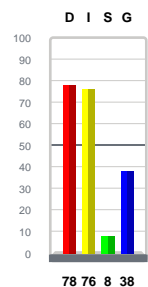
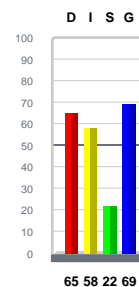
Max Muster ist von Natur aus unabhängig und eigenwillig. Er ist offen für neue Erfahrungen und geht manchmal ganz eigene Wege. Er fühlt sich wohl in einer Umgebung, in der vorgegebene Zwänge für gewisse Situationen entsprechend gelockert werden können.

In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Max Muster die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

Max Muster schätzt Qualität und Verfahren, die diese Qualität unterstützen. Er möchte Regeln oder Vorgaben genau kennen, damit er sich daran halten kann.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



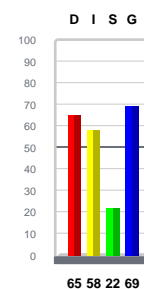


ADAPTIERTER STIL

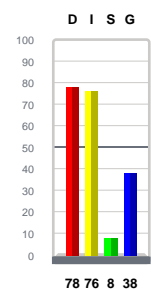
Max Muster geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- Genaues Einhalten des hohen Qualitätsanspruchs.
- Fähigkeit für einen schnellen Wechsel von Tätigkeiten.
- Achtsamkeit gegenüber bestehenden Regeln und Vorschriften.
- Umsichtiges, vorsichtiges Handeln bei Entscheidungen.
- Einkalkulieren aller Risiken vor dem Handeln.
- Kritische Beurteilung von Daten.
- Rasche Bewältigung von Veränderungen in seinem Arbeitsbereich.
- Humorvolles, kreatives Handeln.
- Keine Notwendigkeit einer strengen Überwachung.
- Präzises, analytisches Vorgehen.
- Einhaltung von Terminen.
- Ausgeprägter Sinn für Dringlichkeit.
- Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen

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

DAS FEHLEN EINES SCHRIFTLICHEN PLANS

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Ist eher handlungsorientiert, möchte dass die Dinge getan werden
- Prioritäten verändern sich kontinuierlich (entweder selbst initiiert oder durch andere verursacht)
- War in der Vergangenheit ohne Plan erfolgreich. Motto: "Bisher hat es auch so funktioniert"
- Will spielerisch und abwechslungsreich vorgehen und sich nicht streng an eine strikte, tägliche Agenda halten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

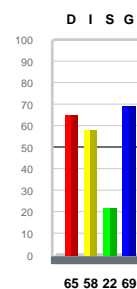
SCHWACHE DELEGATIONSFÄHIGKEIT

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

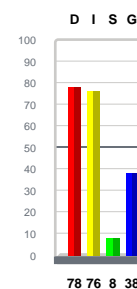
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Will die Kontrolle nicht abgeben
- Vertraut den Fähigkeiten anderer nicht

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Kann die Fähigkeiten anderer schlecht einschätzen
- Hat die Angst, andere könnten besser sein
- Möchte andere nicht mit Aufgaben überlasten

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Andere sukzessive aufbauen und trainieren
- Ein Team aufbauen, das Sie unterstützt
- Anderen die Chance geben, Sie zu unterstützen
- Erkennen, dass die Zeit die Sie investieren um andere für Routineaufgaben auszubilden, Ihnen danach letztendlich mehr Zeit lässt, um Aufgaben mit höherer Wichtigkeit zu erledigen

KRISENMANAGEMENT

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

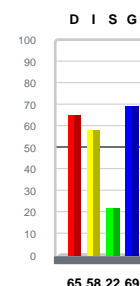
MÖGLICHE GRÜNDE:

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

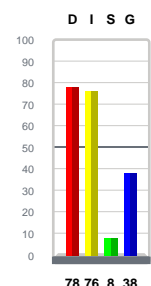
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

FEUERLÖSCHEN

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

MÖGLICHE GRÜNDE:

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

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

SPONTANE ENTSCHEIDUNGEN

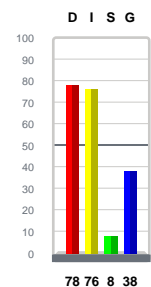
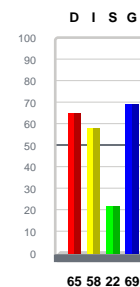
Spontane Entscheidungen in diesem Kontext sind solche Entscheidungen, die zu schnell und ohne die notwendige Informationsgrundlage getroffen werden.

MÖGLICHE GRÜNDE:

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

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





ZEITFRESSER

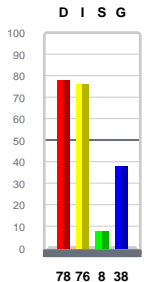
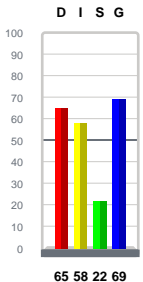
Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

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

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

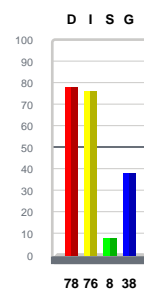
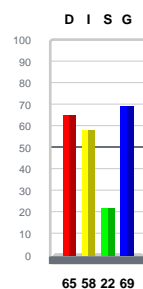
In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Max Muster genannt, die möglicherweise seinen Erfolg begrenzen. Sie beziehen sich nicht auf einen speziellen Tätigkeitsbereich. Er sollte alle Punkte durchstreichen, die derzeit nicht zutreffen (nach Absprache mit Ihrem INSIGHTS-Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie einen Aktionsplan (siehe nächste Seite).

Max Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- schätzt seine Ressourcen falsch ein, übernimmt zu viele Aufgaben
- fühlt sich aufgrund seiner angeborenen Ruhelosigkeit und seiner Verachtung für Eintönigkeit innerlich hin und her gerissen
- macht spontane Bemerkungen, die von anderen als persönlicher Angriff erlebt werden
- Kommunikation findet nur in eine Richtung statt, hört sich die Berichte anderer nicht zu Ende an, sondern unterbricht sie
- ist so besessen vom Gesamtbild, dass er die kleinen Teile vergisst
- wertet Routinearbeit und Menschen ab, die Routine brauchen, es sei denn, er braucht sie, um seine Ziele zu erreichen
- hat zu viele "Eisen im Feuer" und wenn er nur wenig Unterstützung bekommt, neigt er dazu, einige der "Eisen" fallen zulassen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil

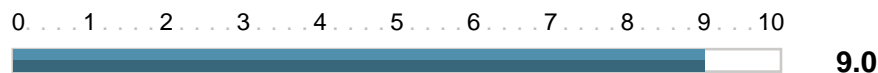




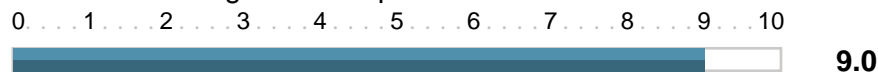
VERHALTENSDIMENSIONEN

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

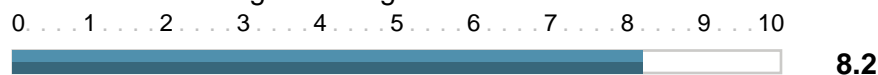
1. DRINGLICHKEIT - Entscheidungsfreude, umgehende Reaktion und schnelles Handeln.



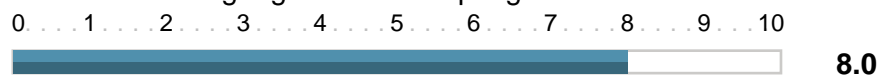
2. FLEXIBILITÄT - Das Bündeln unterschiedlicher Talente und die Bereitschaft diese Talente, wenn erforderlich, an sich verändernde Aufgaben anzupassen.



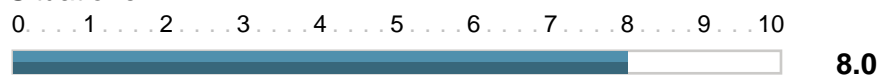
3. HÄUFIGE VERÄNDERUNG - Von einer zur nächsten Aufgabe übergehen oder unterschiedliche Aufgaben nicht abschließen und zu nächsten neuen Aufgaben mit wenig oder keiner Aufforderung über zu gehen.



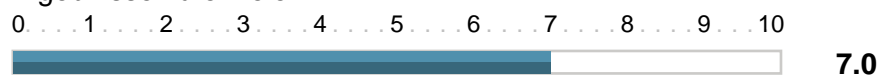
4. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN - Kontinuierlich mit multiplen Unterbrechungen umgehen und dabei immer freundlichen Umgang mit anderen pflegen.



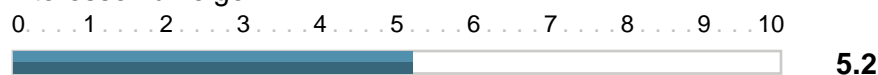
5. WETTBEWERBSDENKEN - Zuverlässigkeit, Mut und Durchsetzungsvermögen sowie den Willen zu gewinnen in allen Situationen.



6. MENSCHENORIENTIERT - Sehr viel Zeit mit Menschen unterschiedlichen Hintergrunds erfolgreich arbeiten, um „win-win“ Ergebnisse zu erzielen.

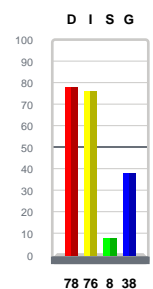
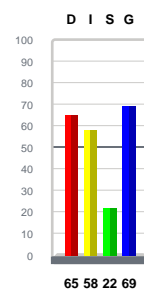


7. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





VERHALTENSdimensionen

8. BESTÄNDIGKEIT - Die Fähigkeit die Tätigkeit auf die gleiche Art und Weise durchzuführen.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.8

9. ANWEISUNGEN FOLGEN - Sich an Regeln halten oder, wenn keine vorhanden, sich an bestehende Abläufe halten.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.8

10. DATENANALYSE - Information wird für erneute Prüfung zuverlässig gesichert, falls zukünftig erforderlich.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.5

11. FOLLOW-UP UND DURCHFÜHRUNG - Die Anforderung genau zu sein.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.3

12. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ - Systeme und Vorgehensweisen sind erfolgreich.

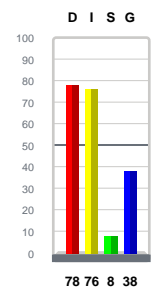
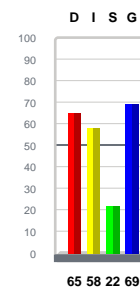
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.0

Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 65-58-22-69 (56) SIN: 78-76-08-38 (12)

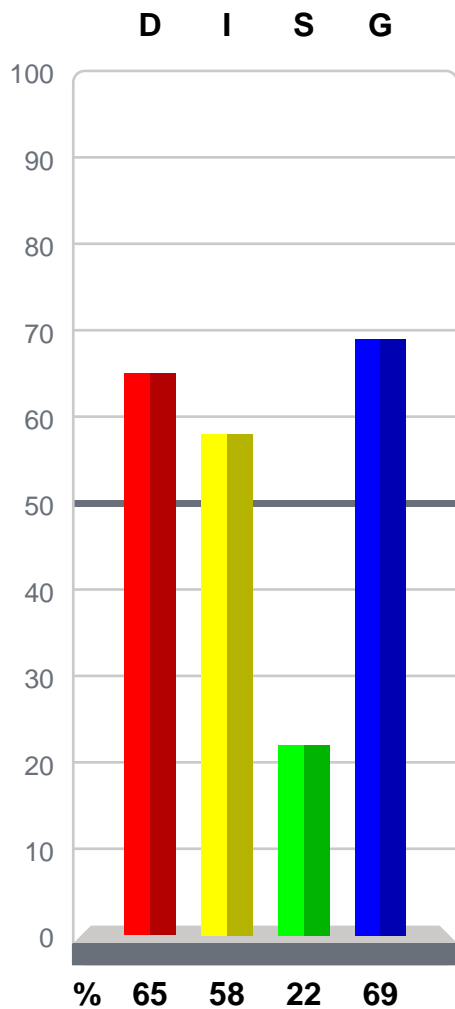


STILANALYSE-GRAFIKEN

27.2.2015

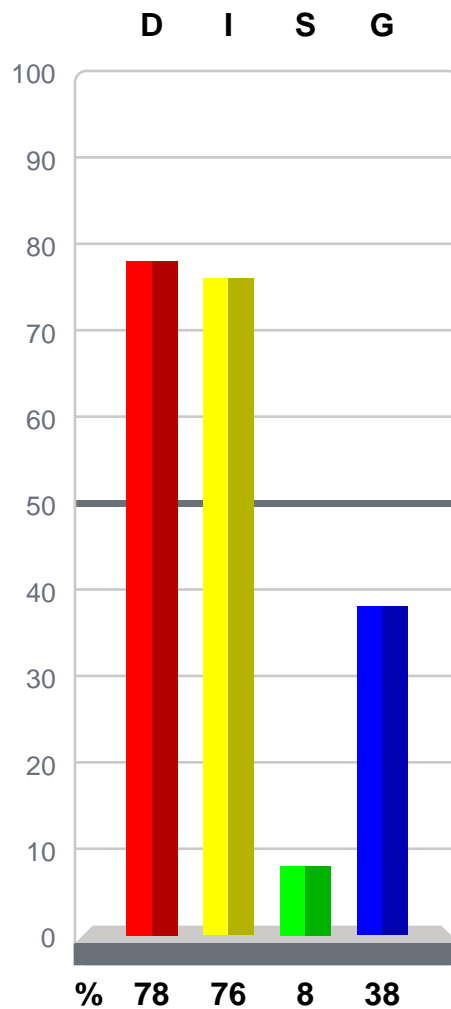
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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

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

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

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

Vom Extravertierten Denker (Rot) über den Extravertierten Fühler (Gelb) bis hin zum Introvertierten Fühler (Grün) und Introvertierten Denker (Blau). Alle Menschen verfügen über diese vier Dimensionen, leben sie jedoch in unterschiedlicher Intensität aus.

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

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

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

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

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

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

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



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

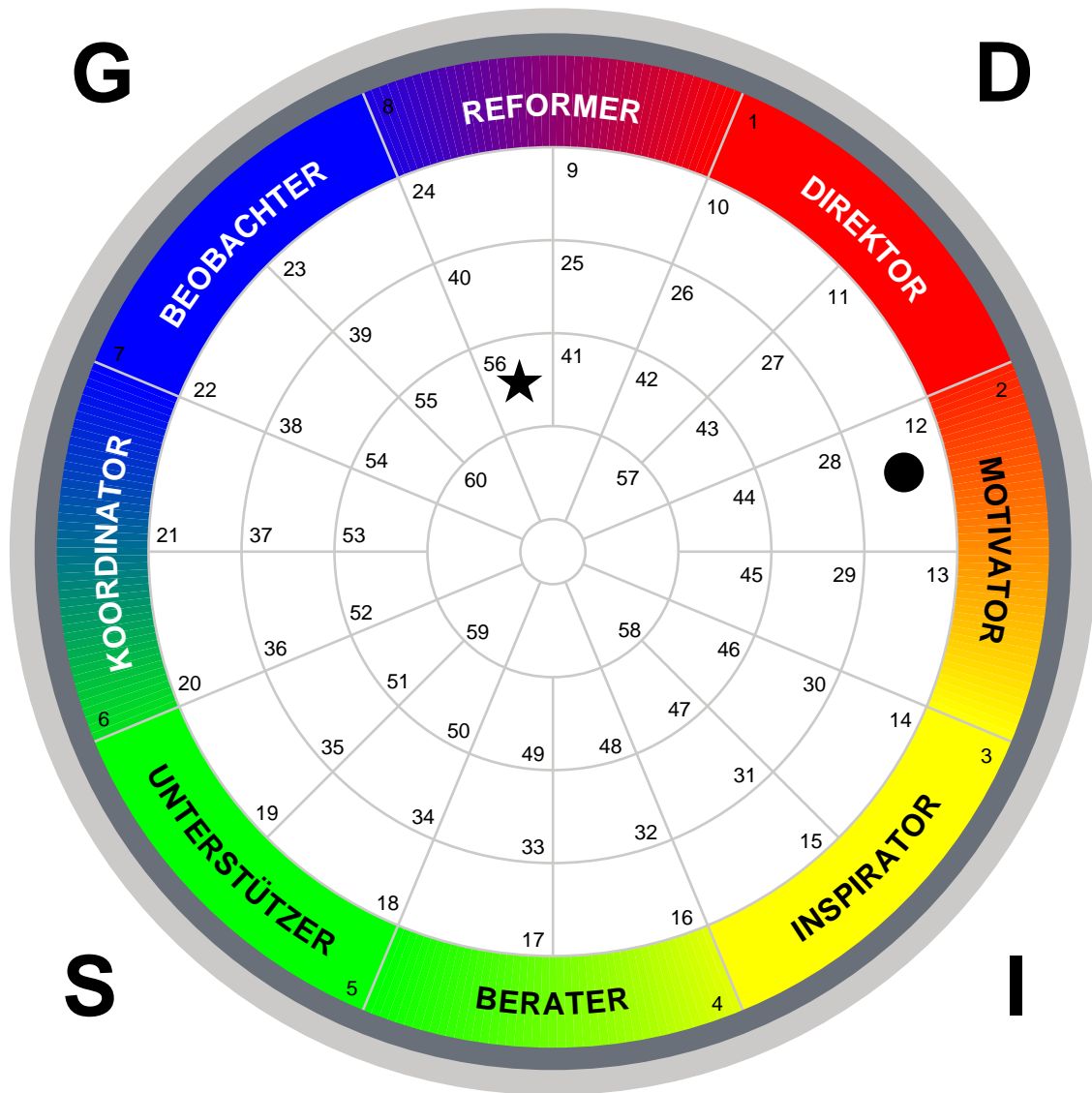
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

27.2.2015



Adaptierter Stil: ★ (56) BEOBACHTER/REFORMER (KREUZUNG)
Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR/MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014 R4

T: 2:12



EINFÜHRUNG Abschnitt Motivatoren

Das Wissen um unsere Motivatoren, unterstützt uns zu verstehen WARUM wir etwas tun. Eine Übersicht der Erfahrungen, Referenzen, Ausbildung und Trainings einer Person, helfen uns zu erkennen zu was sie fähig ist. Das Analysieren unseres Verhaltens unterstützt uns dabei zu erkennen WIE sich eine Person in ihrer Arbeitsumgebung verhält und was sie leisten kann. Der persönliche Motivations-Report misst die relative Wichtigkeit der sechs Grundinteressen oder Motivatoren: theoretisch, ökonomisch, ästhetisch, sozial, individualistisch und traditionell.

Motivatoren unterstützen uns dabei das Verhalten von Personen zu verstehen. Manchmal nennt man sie auch versteckte Motivatoren, da sie nicht immer auf der ersten Blick erkannt werden. Der Report dient dazu, diese Motivatoren sichtbar und bewusst zu machen, so dass auf die Stärken im Arbeitsumfeld aufgebaut werden kann.

Basierend auf der Beantwortung der Fragen, zeigt Ihnen dieser Report die relativen Präferenzen der sechs Motivatoren. Ihre zwei Haupt-Motivatoren, manchmal sind es auch drei, sind Ihre stärksten Antriebskräfte. Sie werden sich grundsätzlich zufriedener fühlen, wenn Sie von Ihren TOP-Motivatoren erzählen, davon hören oder Aktivitäten tun, die damit verbunden sind.

Das Feedback, das Sie in diesem Abschnitt erhalten, wird eines von drei Intensitätsstufen der sechs Motivatoren reflektieren.

- **INTENSIV (Priorität 1 und 2):** Interessen, die Sie entweder innerhalb oder außerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit befriedigen bzw. ausleben müssen. -
- **SITUATIV (Priorität 3 und 4):** Ihre Interessen können hier zwischen positiv und neutral liegen, je nachdem welche anderen Prioritäten in Ihrem Leben zu diesem Zeitpunkt gerade vorherrschen. Die Bedeutung dieser Interessensbereiche nimmt gewöhnlich in dem Maße zu, in dem die bevorzugten Einstellungen (1 und 2) befriedigt werden. -
- **INDIFFERENT (Priorität 5 und 6):** Ihre Interessen werden indifferent, wenn sie sich auf diese Einstellungen beziehen. -

IHRE PERSÖNLICHE MOTIVATOREN SKALA

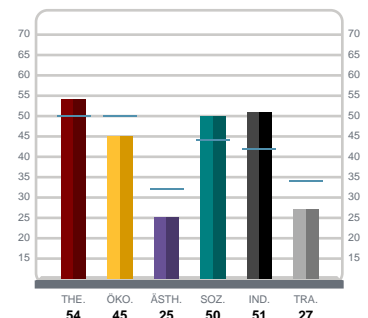
1	THEORETISCH	intensiv
2	INDIVIDUALISTISCH	intensiv
3	SOZIAL	situativ
4	ÖKONOMISCH	situativ
5	TRADITIONELL	indifferent
6	ÄSTHETISCH	indifferent



DIE THEORETISCHE EINSTELLUNG

Der Hauptantrieb hinter dieser Wertvorstellung ist die Suche nach der WAHRHEIT. Dazu nimmt der betreffende Mensch eine "kognitive" Haltung ein, die nach Übereinstimmungen und Unterschieden Ausschau hält. Es ist eine Haltung, die darauf verzichtet, Urteile über die Schönheit oder Nützlichkeit von Objekten zu fällen, und die nur danach strebt, zu beobachten und zu schlussfolgern. Da die Interessen des theoretischen Typs empirisch, kritisch und rational sind, erscheint er anderen häufig als Verstandesmensch. Ein Hauptziel im Leben ist es, Wissen zu sammeln, zu ordnen und zu systematisieren, bis hin zu "Wissen um des Wissens willen".

- Max Muster fühlt sich wohl in der Gegenwart von Menschen, die sein Interesse an Wissen teilen, besonders wenn sie ähnliche Überzeugungen vertreten.
- Er kann sehr gut in der Vergangenheit erworbenes Wissen bei der Lösung aktueller Probleme mit einbeziehen.
- Er wird normalerweise seine Überzeugungen durch Hintergrundinformationen stützen.
- Max Muster hat das Potenzial, sich auf dem von ihm gewählten Tätigkeitsfeld zu einem Experten zu entwickeln.
- Er könnte Schwierigkeiten haben, sich von einem guten Buch loszureißen.
- Wenn eine Tätigkeit den Einsatz seines speziellen Fachwissens ermöglicht, ist dies für Max Muster besonders erfreulich.

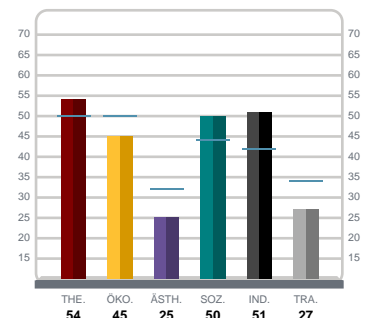




DIE INDIVIDUALISTISCHE EINSTELLUNG

Die Hauptinteressen bei dieser Wertvorstellung sind Macht und Einfluss, nicht unbedingt diplomatisches Geschick. Untersuchungen zeigen, dass Führungspersönlichkeiten aus unterschiedlichsten Bereichen einen hohen Wert auf dieser Skala aufweisen. Da überall im menschlichen Zusammenleben Konkurrenz und Überlebenskampf eine Rolle spielen, haben viele Philosophen das Streben nach Macht als das universellste und fundamentalste aller Motive bezeichnet. In der Tat ist bei manchen Menschen der Wunsch nach Ansehen, Einfluss und persönlicher Macht besonders stark ausgeprägt.

- Max Muster mag Menschen, die entschlossen und wettbewerbsorientiert sind.
- In Beziehungen zu anderen Menschen bemüht er sich darum, seine Individualität zu bewahren.
- Er möchte über sein eigenes Schicksal bestimmen und seine Unabhängigkeit auch demonstrieren.
- Max Muster ist bestrebt, sich zu behaupten und für seine Leistungen anerkannt zu werden.
- Falls nötig, wird Max Muster sich nicht scheuen, seine Rechte einzufordern.
- Max Muster übernimmt die Verantwortung für seine Handlungen.
- Max Muster ist der Ansicht, dass man in harten Zeiten die Ärmel hochkrempeln muss.
- Er hält es für wichtig, Dinge noch einmal zu versuchen, die beim ersten Anlauf nicht geklappt haben.
- Großen Wert legt Max Muster auf Situationen, die es ihm gestatten, das eigene Schicksal in die Hand zu nehmen und dabei gleichzeitig das Schicksal anderer zu kontrollieren. Seine "Teamstrategie" besteht darin, äußere Einflüsse zu minimieren, die das Team bei der Erreichung der Ziele stören könnten.

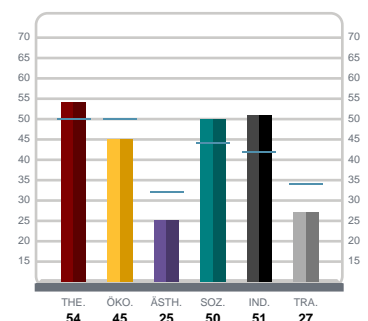




DIE SOZIALE EINSTELLUNG

Wer auf dieser Skala eine hohe Ausprägung erzielt, besitzt eine angeborene Menschenliebe. Die soziale Persönlichkeit schätzt andere Menschen sehr hoch ein und verhält sich deshalb freundlich, mitfühlend und selbstlos. Es besteht die Tendenz, Menschen mit hohen theoretischen, ökonomischen und ästhetischen Einstellungen als kalt und unmenschlich zu empfinden. Verglichen mit einem individualistisch geprägten Menschen, hält der sozial ausgerichtete Mensch Nächstenliebe und die Unterstützung anderer für die einzig angemessene Form zwischenmenschlicher Beziehungen. Untersuchungen zu diesem Wert lassen erkennen, dass das soziale Interesse in seiner reinsten Form selbstlos ist.

- Sein Bedürfnis, anderen zu helfen (selbst zu eigenem Nachteil) oder die Entscheidung dies nicht zu tun, ist ganz von der individuellen Situation abhängig.
- Wenn er sich von einem Individuum oder einer Gruppe emotional "richtig" angesprochen fühlt, wird er mit Sicherheit den Versuch unternehmen, diesen Menschen dabei zu helfen, ihre missliche Lage zu überwinden. Ist dies nicht der Fall, wird er aller Voraussicht nach seine Unterstützung verweigern.

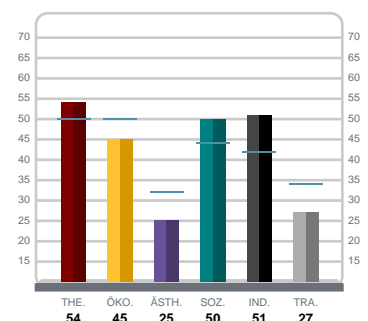




DIE ÖKONOMISCHE EINSTELLUNG

Der ökonomische Wert weist auf ein charakteristisches Interesse an Geld und allem, was Nutzen bringt. Das bedeutet, dass der betreffende Mensch Sicherheit durch Geld erreichen möchte und dies nicht nur für sich selbst, sondern auch für seine Familie. Dieses ausgeprägte Nützlichkeitsdenken kann sich in allen Bereichen des Geschäftslebens, bei der Produktion, dem Vertrieb und Konsum von Waren und der Ansammlung von materiellem Besitz zeigen. Dieser Persönlichkeitstyp ist durch und durch praktisch orientiert und entspricht ganz dem Stereotyp des erfolgreichen Geschäftsmannes bzw. der erfolgreichen Geschäftsfrau. Ein Mensch mit einem sehr hohen Wert auf dieser Skala wird wahrscheinlich ein starkes Bedürfnis danach haben, andere an Besitz zu übertreffen.

- Bei Max Muster spielen finanzielle Interessen vor allem dann eine besondere Rolle, wenn damit Bedürfnisse und Wünsche befriedigt werden können, die aus einem der anderen Wertebereiche stammen.
- Er betrachtet finanziellen oder unternehmerischen Erfolg als Maßstab für die Einschätzung seines Arbeitsaufwands.
- Wenn etwas keine sehr hohe Priorität hat (oder die Situation nicht als kritisch eingeschätzt wird), wird er nicht bereits sein "lieb gewonnene" Lebensgewohnheiten zu verändern.
- Max Muster setzt möglicherweise Zeit und Mittel freigiebig für bestimmte Ziele ein, in der Erwartung, dass diese Investitionen sich irgendwann in der Zukunft für ihn bezahlt machen werden.
- Geld ist nicht so wichtig wie das, was damit gekauft werden kann.
- Er wird nicht alle seine Entscheidungen davon abhängig machen, welcher Nutzen oder finanzieller Gewinn sich daraus ergibt.

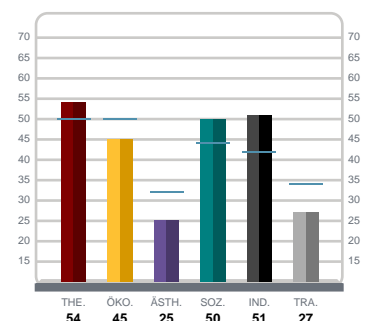




DIE TRADITIONELLE EINSTELLUNG

Das oberste Interesse hinter dieser Wertvorstellung könnte man als "Einheit", "Ordnung" und "Traditionsbewusstsein" beschreiben. Menschen mit hoher Ausprägung auf dieser Skala suchen ein für sie passendes Lebenssystem. Dieses könnte sichtbar werden als konservative Grundhaltung oder als Wertschätzung für ein System, das auf definierten Regeln, Vereinbarungen und bestimmten Lebensprinzipien basiert.

- Am liebsten möchte Max Muster seine eigenen Regeln aufstellen, damit er besser der eigenen Intuition folgen kann, die sein Handeln bestimmt.
- Die traditionelle Einstellung spielt in Max Muster's Leben im Verhältnis zu den anderen fünf Interessensbereichen eher eine untergeordnete Rolle.
- Max Muster agiert in einem breit angelegten und lose definierten Regelsystem.
- Er hat keine Probleme damit, das eigene Wertesystem immer wieder neu zu definieren.
- Max Muster nimmt sich Freiraum bei der Auslegung anderer Systeme und Traditionen. Er wird sorgsam auswählen, was er übernehmen will und was nicht.
- Max Muster lässt sich von Traditionen und Regeln nicht einschränken.
- Es könnte schwierig sein, Max Muster zu beeinflussen, weil es kein gemeinsames Regelsystem oder eine Lebensphilosophie gibt, das ihn zu etwas verpflichtet.

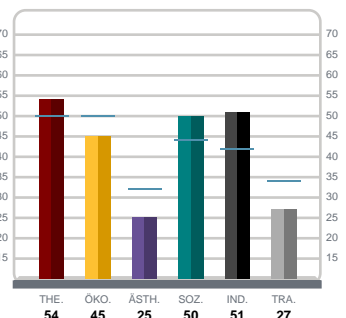




DIE ÄSTHETISCHE EINSTELLUNG

Ein hoher ästhetischer Wert zeigt ein Interesse für "Form und Harmonie" an. Jede Erfahrung wird nach dem Gesichtspunkt der Anmut, der Symmetrie oder der Harmonie beurteilt. Das Leben könnte als Sequenz von Ereignissen wahrgenommen werden, von denen jedes um seiner selbst willen genossen wird. Ein hoher Wert auf dieser Skala bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass der betreffende Mensch besondere kreative oder künstlerische Talente besitzt. Dieser Wert deutet vor allem darauf hin, dass er die Ereignisse des Lebens gerne stilvoll gestaltet.

- Max Muster legt nicht besonders viel Wert auf die äußere Form und Schönheit in seiner Umgebung. Andere Dinge könnten für ihn eine höhere Priorität haben.
- Eine unattraktive Umgebung wird seine Kreativität nicht besonders einschränken oder blockieren.
- Max Muster ist eher pragmatisch veranlagt, es ist ihm nicht besonders wichtig, immer mit der Umgebung in Harmonie zu sein.
- Max Muster anerkennt zwar das Bedürfnis nach Ästhetik und Schönheit im Leben, räumt diesem jedoch aber nicht immer die höchste Priorität ein.
- Er schätzt grundsätzlich eine pragmatische und anwendungsorientierte Vorgehensweise.
- Der Nützlichkeits einer Sache wird mehr Bedeutung beigemessen, als ihrer Schönheit oder der äußeren Form und Harmonie.
- Die ästhetische Einstellung spielt in Max Muster's Leben im Vergleich zu den anderen Interessensbereichen und Werten aus diesem Report eher eine untergeordnete Rolle.





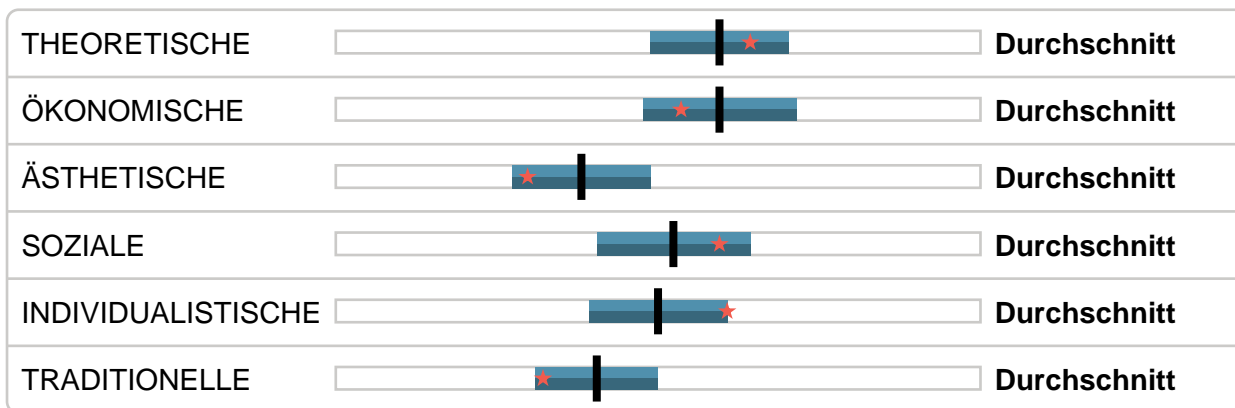
MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

Wenn Sie sich mit Menschen umgeben, die ähnliche Werte in der Motivation haben, werden Sie sich gut in die Gruppe integrieren und sich wohl fühlen. Jedoch, wenn Sie sich mit Menschen umgeben, deren Motivationswerte sich signifikant von Ihren unterscheiden, könnten Sie als Außenseiter wahrgenommen werden. Diese Unterschiede können zu Stress und Konflikten führen. Wenn Sie mit einer solchen Situation konfrontiert sind können Sie:

- die Situation ändern.
- Ihre Sicht der Dinge ändern.
- sich aus der Situation hinausbegeben.
- sich mit der Situation abfinden und mit ihr zurecht kommen.

Dieser Abschnitt zeigt in welchen Bereichen Ihre Motivatoren außerhalb der Norm liegen, was zu Konflikten führen könnte. Je mehr Sie sich im Bereich der Norm befinden, desto mehr werden Personen Ihre Leidenschaft für diese Motivatoren erkennen. Je weiter weg Sie sich von der nicht ausgeprägten Seite der Norm bewegen, desto mehr werden Sie Personen als indifferent und möglicherweise negativ in Bezug auf diesen Motivator erleben. Der schattierte Bereich jedes Motivators, repräsentiert 68 % der Bevölkerung oder Werte die innerhalb einer Standardabweichung oberhalb oder unterhalb der nationalen Mittelwertes fallen.

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



- 68 Prozent der Bevölkerung - Normierungsdurchschnitt - Ihre Position

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



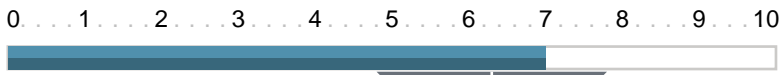
MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

Alle Ausprägungen Ihrer Einstellungen befinden sich im Bereich innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt. Das bedeutet, dass 68% der Bevölkerung in allen 6 Bereichen ähnliche Einstellungen und Wertvorstellungen haben wie Sie. Das alle Ihre Ausprägungen nahe dem Bereich des Normierungsdurchschnitts liegen, besagt folgendes:

- Sie werden von anderen als Team Player betrachtet.
- Sie kommen mit einem Großteil der Menschen unserer Gesellschaft gut zurecht.
- Sie haben nur selten Unstimmigkeiten mit anderen.
- Sie haben einen größeren Freundeskreis und bessere Berufschancen als die meisten Menschen.



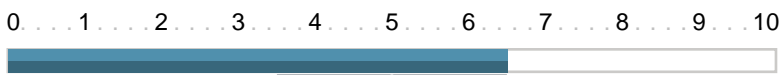
1. THEORETISCH - Honoriert diejenigen, die Wissen wertschätzen um des Wissens willen, sich kontinuierlich Fortbilden und intellektuellen Wachstum erfahren.



7.0

6.3*

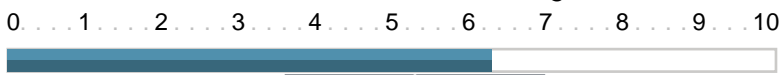
2. INDIVIDUALISTISCH - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



6.5

5.0*

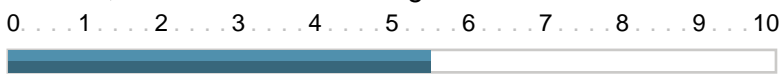
3. SOZIAL - Honoriert diejenigen, die Gelegenheiten wahrnehmen, um für andere da zu sein und zur Entwicklung und dem Wohlbefinden der Gesellschaft beitragen.



6.3

5.3*

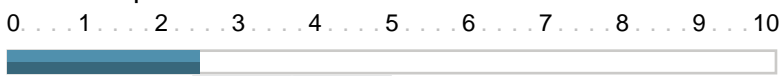
4. ÖKONOMISCH - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzt sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



5.5

6.3*

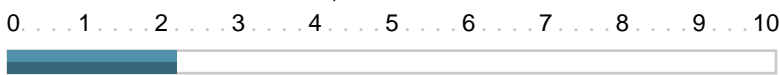
5. TRADITIONELL - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



2.5

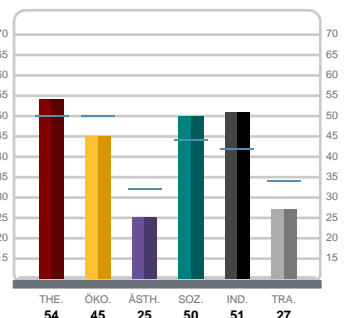
3.7*

6. ÄSTHETISCH - Honoriert diejenigen, die Work-Life-Balance, kreativen Selbstaussdruck, Schönheit und Natur wertschätzen.



2.2

3.3*



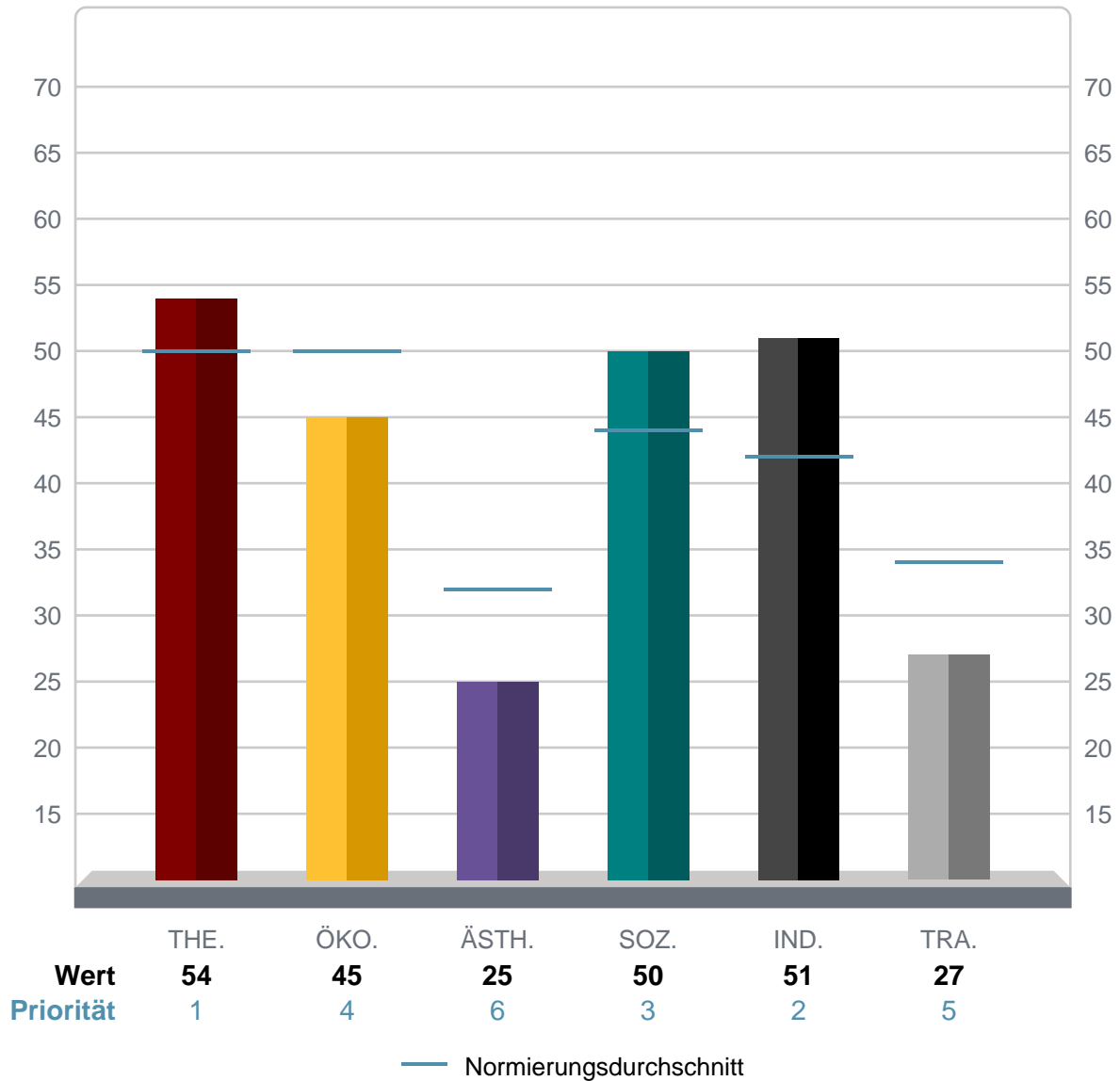
MI: 54-45-25-50-51-27 (THE.-ÖKO.-ÄSTH.-SOZ.-IND.-TRA.)

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



MOTIVATIONS GRAFIK

27.2.2015



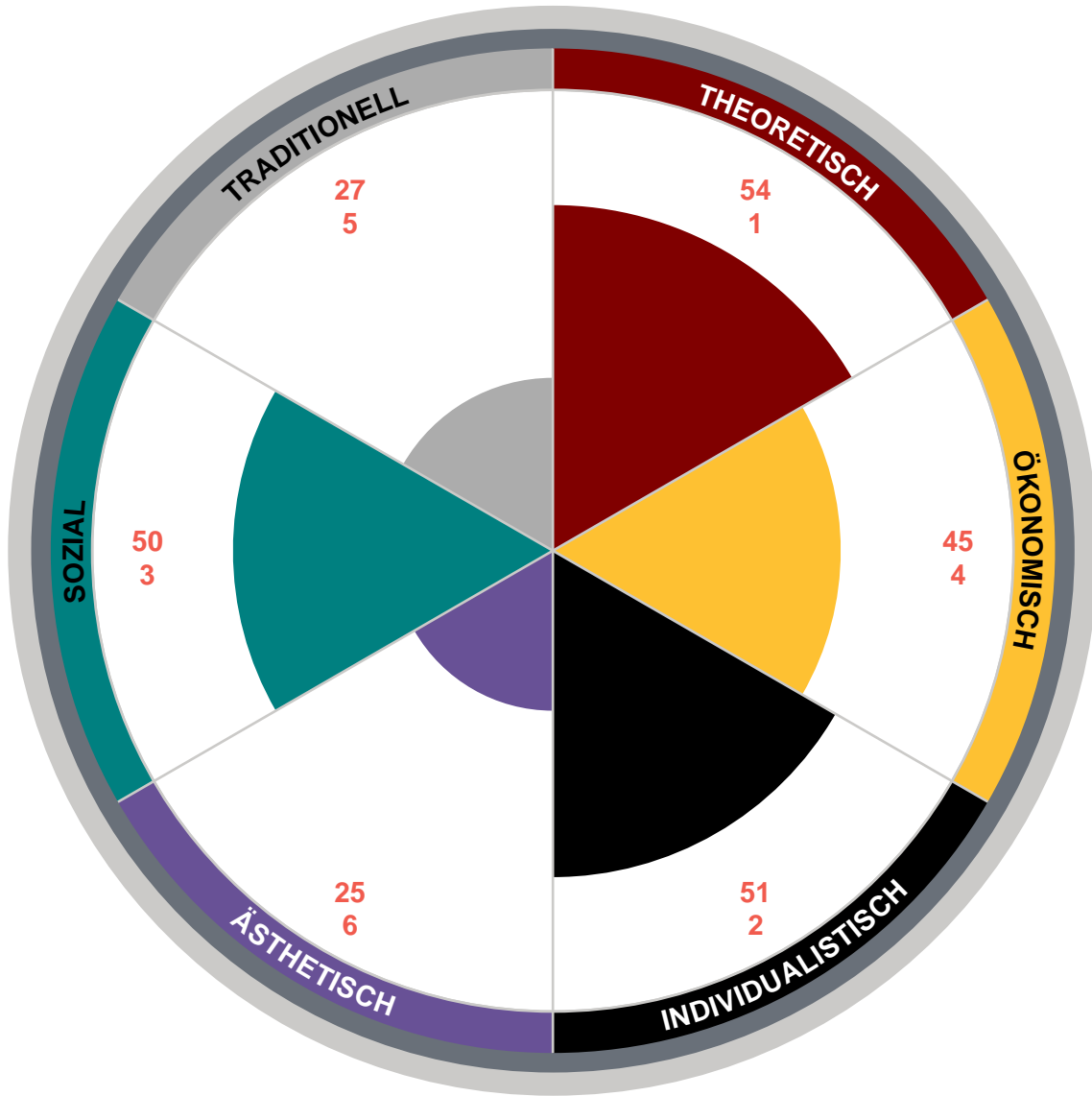
Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

T: 0:47



MOTIVATIONS - RAD™

27.2.2015



T: 0:47



EINFÜHRUNG

Abschnitt Integration von Verhalten und Wertvorstellungen

Zufriedenheit und gute Leistung im Job werden gefördert durch optimales Zusammenspiel von Verhalten und Motivation. Sie können gezielt diese Bereiche stärken und optimieren.

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 potentielle Bereiche von Stärken zwischen Max Muster's Verhaltenspräferenz und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei bis drei potentielle Stärken fest, die entwickelt und belohnt werden müssen, damit die Jobzufriedenheit steigt.

- Bietet Meinungen zu einer Vielzahl von Themen.
- Wird entscheidungsfreudig sein und trifft fakten-basierte Entscheidungen.
- Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.
- Ist innovativ und setzt Strategien ein, um erfolgreich zu sein.
- Stellt sein Wissen in vielen Bereichen zur Verfügung.
- Sieht das Positive an jeder Situation.
- Motiviert andere ihr vollstes Potential zu erreichen.
- Besitzt die Fähigkeit Konflikte zu lösen, in dem win-win-Situationen hergestellt werden.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

Dieser Abschnitt beschreibt potentielle Bereiche von Konflikten zwischen Max Muster's Verhaltensstil und den zwei stärksten Motivatoren. Stellen Sie zwei oder drei potentielle Konflikte fest, sollten diese gelöst werden, um die Job-Performance zu erhöhen.

- Das Bedürfnis alles zu überprüfen und dem Bedürfnis alles zeitnah und schnell zu tun, könnte Konflikte auslösen.
- Dinge zu Ende zu bringen kann mit dem Bedürfnis alles über das Thema zu wissen, in Konflikt stehen.
- Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
- Muss der Macher sein, wenn nicht der Leader und könnte deshalb Chancen im Team verpassen.
- Könnte Daten und Fakten zu emotional präsentieren.
- Kommt mit minimalen Daten gut zurecht.
- Er könnte seine Autorität überschätzen.
- Könnte eine Agenda / Informationen den falschen Personen zur Verfügung stellen.





IDEALES UMFELD

Dieser Abschnitt zeigt das ideale Arbeitsumfeld basierend auf dem Max Muster's Basis-Stil und den zwei TOP-Motivatoren. Personen mit begrenzter Flexibilität werden sich unwohl fühlen, wenn sie Jobs ausüben, die in diesem Abschnitt nicht beschrieben sind. Personen mit hoher Flexibilität passen ihr Verhalten entsprechend der Situation an, und können sich somit in unterschiedlichen Umgebungen wohl fühlen. Nutzen sie diesen Abschnitt um spezielle Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erkennen, die Max Muster gerne macht sowie diejenigen, die frustrierend sein können.

- Verschiedene Arbeitsbereiche, um von Zeit zu Zeit wechseln zu können.
- Keine Routinearbeit, sondern herausfordernde Projekte für kreative Vielfalt.
- Bewertung der Ergebnisse, nicht des Verfahrens.
- Fähigkeit, ein unabhängiger Denker zu sein.
- Ein Leadership-Team, dass optimistisch ist in Bezug auf das Lernen neuer Konzepte und Theorien.
- Aktuelle Probleme, die mit wissenschaftlich belegten Fakten gelöst werden.
- Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.
- Den Wunsch darstellen das eigene Schicksal selbst zu bestimmen und unter Umständen das von anderen.
- Individuelle Erfolge werden gefeiert.





SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION

Dieser Abschnitt des Reports berücksichtigt die Analyse von Max Muster's Vorlieben. Mitarbeiter werden durch Dinge motiviert, die für sie wichtig sind. Bedürfnisse, die bereits erfüllt wurden, motivieren demnach nicht mehr. Max Muster sollte in diesem Abschnitt die Aussagen besonders hervorheben, die seinen aktuellen Bedürfnissen am meisten entsprechen.

Max Muster möchte:

- Eine Position der Stärke und Autorität, die es ihm erlaubt, Risiken einzugehen, um Resultate zu erzielen.
- Anerkennung, Lob, Popularität.
- Gelegenheit zum schnellen Vorwärts kommen.
- Die Gelegenheit Wissen mit anderen zu teilen.
- Als Experte in diversen Bereichen wahrgenommen werden und möchte in Diskussionen über neue Dinge eingebunden werden.
- Notwendige Informationen sofort zur Verfügung haben, damit er Herausforderungen meistern kann.
- Die Vision entwickeln, teilen und managen.
- Raum und Zeit haben, den Job zu Ende zu bringen.
- Gelegenheiten sich zu entwickeln und neuen Erfahrungen zu sammeln.



SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

In diesem Abschnitt werden einige Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, damit Max Muster eine optimale Leistung erbringen kann. Einige davon können durch ihn selbst erfüllt werden, während andere Sache des Managements sind. Es ist sehr schwierig für eine Person, sich in ein Motivationsumfeld einzufügen, wenn gewisse grundsätzliche Bedingungen seitens des Managements nicht erfüllt wurden. Max Muster sollte die Liste genau durchgehen und drei oder vier Aussagen herausfinden, die für ihn am wichtigsten sind, und diese seinem Vorgesetzten mitteilen. Dadurch kann Max Muster mitbestimmen, wie die berufliche Interaktion gestaltet werden soll.

Max Muster braucht:

- Direktes Aushandeln von Verbindlichkeiten.
- Hilfe bei der Zeiteinteilung und dem Setzen von Prioritäten.
- Situationsangemessene Arbeitsintensität.
- Als Experte auf einem Gebiet Geduld zeigen für Personen, die noch am Lernen sind.
- Sein Lernverhalten in einer gemeinschaftlichen, statt in einer solitären Umgebung fördern.
- Verstehen, dass andere Informationen verarbeiten, die er nicht verarbeitet.
- Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.
- Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.
- Realistische Ziele setzen, die das Erreichen der Organisationsziele nicht beeinträchtigt.





EINLEITUNG Abschnitt 3: Emotionale Intelligenz

Der Emotional Quotient™ Report analysiert die emotionale Intelligenz einer Person, d.h. ihre Fähigkeit, Emotionen wahrzunehmen, zu verstehen und gezielt anzuwenden, um eine bessere Zusammenarbeit mit anderen zu erreichen und ihre Produktivität zu steigern. Der Report ist dazu da, Einblicke in zwei Bereiche zu geben: intrapersonale und interpersonale emotionale Intelligenz.

Forschungsergebnisse zeigen, dass erfolgreiche Führungskräfte und Menschen, die herausragende Leistungen erbringen, eine hochentwickelte emotionale Intelligenz besitzen. Aufgrund dieser Eigenschaft gelingt es Ihnen, mit einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen effektiv zusammenzuarbeiten, und auf den ständigen Wandel in der Geschäftswelt sinnvoll 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).

Dieser Report wertet fünf Bereiche aus, in denen sich emotionale Intelligenz bemerkbar macht:

Intrapersonale emotionale Intelligenz

bezieht sich auf das, was in Ihrem Inneren bei alltäglichen Situationen vorgeht.

Selbstwahrnehmung ist die Fähigkeit, Ihre Stimmungen, Emotionen und Motivationen zu erkennen und zu verstehen, einschließlich ihrer Wirkung auf andere.

Selbstregulierung ist Ihre Fähigkeit, negative Impulse und Stimmungen zu kontrollieren und zu transformieren, und Ihre Bereitschaft, nicht gleich zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln.

Motivation ist die Leidenschaft, nicht nur für Geld oder Status zu arbeiten, und die Bereitschaft, Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen.

Interpersonale emotionale Intelligenz

bezieht sich auf das, was zwischen Ihnen und anderen vor sich geht.

Empathie ist Ihre Fähigkeit, die emotionale Verfassung / Stimmung anderer Menschen zu verstehen.

Soziale Kompetenz ist die Fähigkeit, Beziehungen und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen.



EINLEITUNG Abschnitt 3: Emotionale Intelligenz

Die Verhaltensforschung ist der Ansicht, dass die effektivsten Menschen jene sind, die sich selbst kennen - sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwächen. So können sie Strategien entwickeln, um den Anforderungen ihres Umfeldes gerecht zu werden. Stimmt der Bericht zu 100%? Wir werten lediglich Ihre Antworten zur emotionalen Intelligenz aus. Wir geben Ihnen Feedback und zeigen Ihnen Tendenzen auf, die Sie für Ihre weitere persönliche Entwicklung nutzen können. Gerne dürfen Sie sich in dem Report Notizen machen oder Aussagen korrigieren, die vielleicht doch nicht stimmen, aber erst nachdem Sie sich bei einem INSIGHTS MDI Coach oder Kollegen vergewissert haben.



ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN

Ausgehend von Max Muster's Antworten hat der Bericht allgemeine Aussagen ausgewählt, die einen groben Überblick über seine emotionale Intelligenz geben.

Selbstwahrnehmung

- Unter Stress könnte es ihm schwerfallen, gelassen zu bleiben.
- Sein Mangel an emotionaler Kontrolle führt manchmal zu Konflikten mit anderen Menschen.
- Es könnte ihm schwerfallen, einzigartige Stärken und/oder Schwächen zu artikulieren, weil ihm die Auswirkungen des eigenen Gefühlszustands nicht bewusst sind.

Selbstregulierung

- Er denkt Dinge aus einer emotionalen Perspektive durch, bevor er handelt.
- Andere könnten ihn als stabile Person wahrnehmen.
- Wenn sich ein Konflikt anbahnt, der gelöst werden muss, kann er seine Gefühle meistens gut regeln.

Motivation

- Wenn er an einem Projekt nicht interessiert ist, schiebt er Dinge gerne auf und erledigt Aufgaben erst in letzter Sekunde.
- Er ist motiviert, wenn ihn das Projekt interessiert.
- Gilt bei Mitmenschen als guter Arbeiter aber nicht als Überflieger.

Empathie

- Es kann ihm schwerfallen, Empathie zu empfinden, wenn er noch nicht dieselbe Situation erlebt hat.
- Er kann nachdenklich und fürsorglich sein, aber wirkt nicht immer so auf andere.
- Er merkt, wenn er jemandem auf die Füße getreten ist, aber versteht nicht immer genau, was das Problem ist.

Soziale Kompetenz

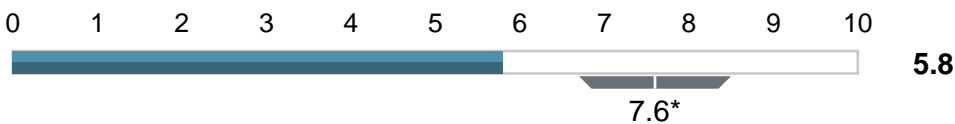
- Er kann in den meisten Fällen nonverbale Zeichen entschlüsseln.
- Andere empfinden ihn im Allgemeinen als zugänglich.
- Legt mehr Wert auf wenige echte Freundschaften als auf viele flüchtige Bekanntschaften.



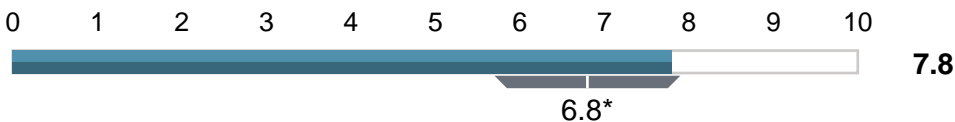
TESTERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT

Der Emotionale Intelligenzquotient (EQ) misst Ihre Fähigkeiten, Ihre eigenen Emotionen und die anderer zu verstehen, und diese gezielt einzusetzen, um effizient mit anderen zusammenzuarbeiten und Ihre Produktivität zu steigern. Die Gesamtzahl der Punkte des EQ-Tests zeigt die Höhe Ihrer emotionalen Intelligenz insgesamt an. Die Höhe der Punktzahl entspricht der Höhe Ihrer emotionalen Intelligenz. Wenn Sie beabsichtigen, Ihren EQ zu erhöhen, sollten Sie sich auf diejenigen Bereiche konzentrieren, in denen Sie die niedrigste Punktzahl erzielt haben.

1. SELBSTWAHRNEHMUNG - Die Fähigkeit, Ihre Stimmungen, Emotionen und Motivationen zu verstehen, sowie deren Auswirkungen auf andere.



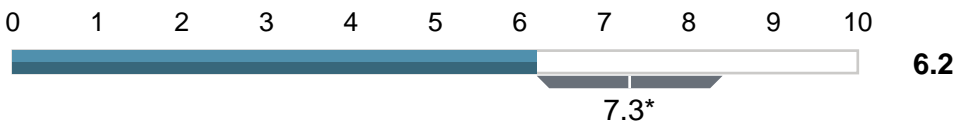
2. SELBSTREGULIERUNG - Die Fähigkeit, destruktive Impulse und Stimmungen zu kontrollieren oder zu transformieren und nicht vorschnell zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln.



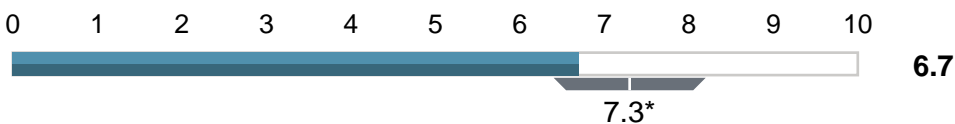
3. MOTIVATION - Eine Leidenschaft, nicht nur für Geld oder Status zu arbeiten, und die Neigung, Ziele energisch und beharrlich zu verfolgen.



4. EMPATHIE - Die Fähigkeit, den Gefühlszustand anderer Menschen zu verstehen.



5. SOZIALE KOMPETENZ - Das Talent, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen.



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT: INFORMATIONEN ZUR PUNKTZAHL

Die Summe der Teilergebnisse in den Bereichen Selbstregulierung, Selbstwahrnehmung und Motivation ergibt zusammengenommen Ihren intrapersonalen emotionalen Intelligenzquotienten. Die Summe aus dem Bereich Empathie und soziale Kompetenzen ergibt Ihren interpersonalen, emotionalen Intelligenzquotienten. Die Höhe Ihres emotionalen Intelligenzquotienten insgesamt wurde berechnet aus der Summe der Ergebnisse im intrapersonalen und interpersonalen Bereich.

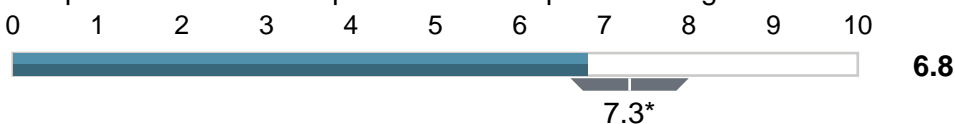
INTRAPERSONAL - Die Fähigkeit, sich selbst zu verstehen und ein richtiges Selbstbild zu entwerfen, um im Leben handlungsfähig zu sein.



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



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



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

INTRAPERSONALE SELBSTWAHRNEHMUNG

Die Fähigkeit, Ihre Stimmungen, Emotionen und Motivationen zu verstehen, sowie deren Auswirkungen auf andere.

Sie haben 5.8 Punkte erzielt.

Es fällt Ihnen schwer, Ihre Gefühle zu identifizieren und zu artikulieren, was sich auf Ihre Entscheidungen auswirkt. Aufgrund Ihres Grads an Selbstwahrnehmung kann es sein, dass Ihre Selbsteinschätzung nicht realistisch ist.

Was Sie tun können:

- Betrachten Sie sich selbst und benennen Sie Ihren gegenwärtigen Gefühlszustand.
- Verbessern Sie Ihr Entscheidungsvermögen und achten Sie auf dominante Verhaltensweisen. Versuchen Sie herauszufinden, auf welche Situationen Sie besonders stark reagieren.
- Überlegen Sie, wie Ihre Emotionen Ihr Verhalten beeinflussen.
- Auf welche Art von negativem oder verletzendem Verhalten reagieren Sie besonders?
- Optimieren Sie Ihre Selbsteinschätzung: Bitten Sie ein Familienmitglied, eine/n Freund/in oder eine Vertrauensperson, Ihre Stärken und Schwächen zu beschreiben.
- Schreiben Sie Ihre Stärken auf sowie diejenigen Bereiche, die Sie verbessern möchten. Werfen Sie täglich einen Blick darauf.
- Notieren Sie Ihre durch Introspektion gewonnenen Erkenntnisse und besprechen Sie sie mit einer Vertrauensperson oder einem Familienmitglied.
- Entwerfen Sie einen Aktionsplan in Bezug auf Bereiche, die Sie verbessern möchten.
- Entwickeln Sie Ziele in puncto Selbstwahrnehmung und rufen Sie sich diese mindestens zweimal im Monat ins Gedächtnis (Die Ziele und Handlungsschritte sollten klug gewählt, also SMART, sein - spezifisch, messbar, aktionabel, realistisch und sich innerhalb eines konkreten zeitlichen Rahmens bewegen).
- Schreiben Sie mehrmals täglich Ihre emotionalen Regungen bei wichtigen Situationen auf. So können Sie Ihre emotionale Bewusstheit steigern.



INTRAPERSONALE SELBSTREGULIERUNG

Die Fähigkeit, destruktive Impulse und Stimmungen zu kontrollieren oder zu transformieren und nicht vorschnell zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln.

Sie haben 7.8 Punkte erzielt.

Ihre Selbstregulierung ist gut entwickelt. Sie regulieren negative Emotionen und gestatten sich positive Gefühle. Sie arbeiten im Allgemeinen gut unter Druck.

Was Sie tun können:

- Wenn sich negative Emotionen einstellen, denken Sie immer daran, die Situation noch einmal von außen zu betrachten und die Ursachen zu bestimmen und dabei Ihr Verhalten zu beobachten.
- Finden Sie mit einem Kollegen oder einer Kollegin gemeinsam Übungen zur Selbstregulierung. Bitten Sie sie, Sie auf Bereiche hinzuweisen, in denen Sie sich verbessern können.
- Üben Sie sich stets in Zurückhaltung, indem Sie erst zuhören, abwarten und dann reagieren, insbesondere wenn Sie starke Empfindungen haben.
- Besprechen Sie mit Familienmitgliedern, Freunden 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.
- Halten Sie Ihre Strategien des wirksamen Selbstmanagement schriftlich fest und beschäftigen Sie sich regelmäßig damit.
- Vergessen Sie nicht, dass regelmäßige sportliche Aktivitäten dabei helfen, besser mit Emotionen umzugehen und Körper und Geist entspannen.
- In emotional aufgeladenen Situationen ist es hilfreich, sich zu fragen: "Was kann schlimmstenfalls passieren"? Diese Frage hilft Ihnen dabei, eine Situation realistisch zu betrachten.
- Überlegen Sie, in welchen Fällen es angebracht ist, sich zu entspannen und Gefühle offen 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.





INTRAPERSONALE SELBSTREGULIERUNG

- Brainstormen Sie, wie Sie Ihren Gefühlen authentischen Ausdruck verleihen können. Berücksichtigen Sie dabei Ihre persönliche Verhaltensweise.



INTRAPERSONALE MOTIVATION

Eine Leidenschaft, nicht nur für Geld oder Status zu arbeiten, und die Neigung, Ziele energisch und beharrlich zu verfolgen.

Sie haben 7.5 Punkte erzielt.

Ihre gegenwärtige (geringe) Motivation könnte die Ursache dafür sein, dass Sie Dinge lieber aufschieben.

Was Sie tun können:

- Setzen Sie sich konkrete Ziele mit Etappenzielen und festem Zeitrahmen.
- Klären Sie für sich, weshalb Ihnen die Ziele, die Sie sich gesetzt haben, wichtig sind. Fragen Sie sich nicht nur "Was sind meine Ziele?" sondern auch "Weshalb sind dies meine Ziele?"
- Erarbeiten Sie mit einem/einer Kollegen/in oder einer Vertrauensperson detaillierte Handlungsschritte, die Sie Ihrem Ziel 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 sie so auf, dass Sie sie jeden Tag sehen können.
- Nehmen Sie sich täglich Zeit, das Ergebnis Ihrer 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, die großen wie die kleinen!
- Lernen Sie aus Ihren Fehlern; halten Sie Gelerntes in einem Tagebuch fest.
- Hinterfragen Sie den Status Quo und machen Sie Verbesserungsvorschläge.
- Lassen Sie sich von anderen Menschen inspirieren, die sich selbst motivieren, Hindernisse zu überwinden und ihre Träume zu verwirklichen.





INTERPERSONALE EMPATHIE

Die Fähigkeit, den Gefühlszustand anderer Menschen zu verstehen.

Sie haben 6.2 Punkte erzielt.

Die emotionalen Reaktionen anderer Menschen zu verstehen erscheint Ihnen bisweilen schwierig. Es ist eventuell nötig, dass Sie Ihre Kommunikationsweise anpassen.

Was Sie tun können:

- Versuchen Sie, die emotionalen Reaktionen anderer zu verstehen, bevor Sie Ihren Standpunkt kommunizieren.
- Beobachten Sie nonverbales Verhalten bei anderen Menschen, um deren Gefühle zu evaluieren.
- Analysieren und verstehen Sie die Dinge aus der Perspektive Ihres Gegenüber, bevor Sie Kollegen/innen oder Familienmitgliedern eine Antwort geben.
- Beobachten Sie die Interaktion zwischen anderen Menschen, von denen Sie finden, dass sie zu sanft sind. Überlegen Sie, ob das vielleicht nicht einfach deren Art ist, Empathie zu zeigen. Was können Sie sich von diesem Verhalten abschauen?
- Entwickeln Sie Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten, indem Sie sich angewöhnen, anderen zuzuhören bis sie ihren Gedanken zu Ende gebracht haben. Stellen Sie Fragen anstatt Statements abzugeben.
- Beobachten Sie Körpersprache und untersuchen Sie sie auf nonverbale Botschaften.
- Vergewissern Sie sich bei Ihrem Gegenüber, ob Sie seine/ihre Gefühle 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, Familie 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.





INTERPERSONALE SOZIALE KOMPETENZEN

Das Talent, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen.

Sie haben 6.7 Punkte erzielt.

Manchmal fällt es Ihnen schwer, sich in andere hineinzusetzen, besonders in emotionsgeladenen Situationen.

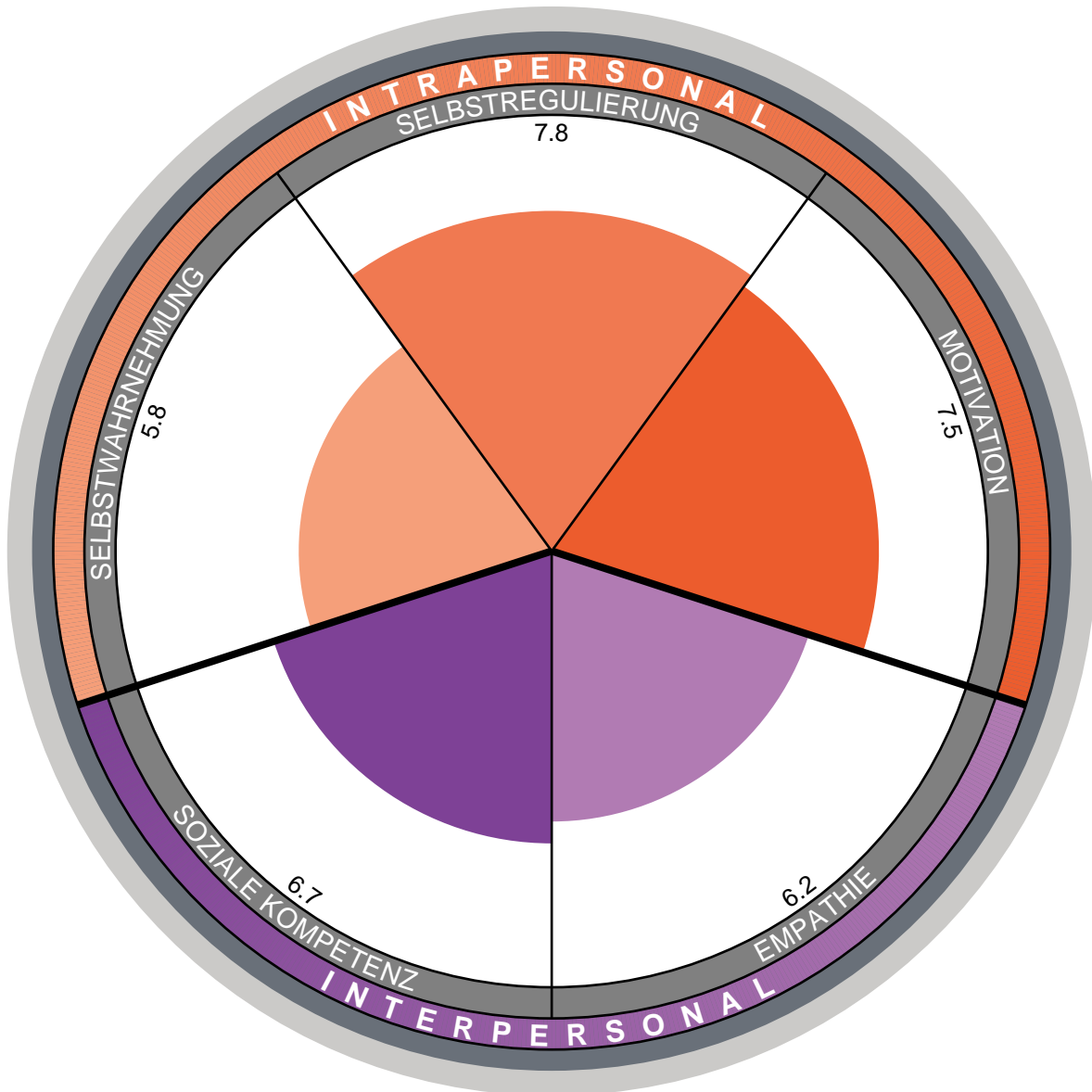
Was Sie tun können:

- Achten Sie auf die Botschaft, die Sie mit Ihrer Körpersprache vermitteln. Versuchen Sie im Voraus zu bestimmen, wie Sie sich in einem Gespräch positiv verhalten können.
- Nutzen Sie die Gelegenheit bei einem Gespräch mit Menschen, die Ihnen ein Vorbild sind, sie nach ihren Erfahrungen zu fragen.
- Merken Sie sich die Namen Ihrer Mitmenschen. Stützen Sie sich auf Gedächtnistechniken und seien Sie der/diejenige, der/die sich an Namen erinnert!
- Nach einem negativen Gespräch oder Missverständnis ist es ratsam, aktiv Verantwortung zu übernehmen und sich um eine Aussöhnung zu bemühen.
- Beschreiben Szenarien einem vertrauenswürdigen Berater, wie Sie Ihre Erfahrungen im Bereich der sozialen Kompetenzen erhöhen können.
- Seien Sie aufmerksam, wenn Gesprächspartner emotional werden und entziehen Sie sich der Situation.
- Nehmen Sie aufrichtig Anteil 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.
- Suchen Sie in Ihren sozialen Bindungen nach Qualität und nicht nach Quantität. Führen Sie Gespräche, die in die Tiefe gehen.
- Treten Sie einem Verein oder einer speziellen Interessenvereinigung bei und üben Sie Bindungen aufzubauen.



EMOTIONALER QUOTIENT™ RAD

27.2.2015



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

T: 1:56



EINFÜHRUNG IN DEN REPORT

Das erfolgreiche Zusammenspiel von Verhalten, Motivatoren und emotionaler Intelligenz

Den eigenen Verhaltensstil effizienter einzusetzen kann am Arbeitsplatz eine komplexe Herausforderung darstellen. Oft befinden sich in einem Team mehrere Menschen, die in derselben Situation einen gleichen Verhaltensstil haben, sie erscheinen nach außen hin jedoch unterschiedlich.

Success Insights zeigt bereits seit Jahren Verhaltensweisen auf, bzw. über das "wie" menschlichen Handelns; dabei werden diese Handlungen von Motivatoren gesteuert, die erklären "warum" Menschen so oder so handeln. Zumindest hat man so lange Zeit erklärt, weshalb Menschen unterschiedlich handeln. Neuere Forschungen haben jedoch gezeigt, dass Menschen mit ähnlichen Verhaltensstilen und Motivatoren trotzdem ganz unterschiedlich reagieren und handeln, vor allem in Situationen, die emotional stark aufgeladen sind.

Warum ist das so? Die Antwort ist häufig in der emotionalen Intelligenz einer Person zu finden. Den EQ einer Person zu verstehen, und diese Einsichten dann auf Verhalten und Motivatoren anzuwenden kann nicht nur das Arbeitsklima und die Kommunikation im Unternehmen bereichern und erweitern, sondern kann einer Person auch dabei helfen, sich im Team am Arbeitsplatz erfolgreich zurecht zu finden.



DAS ERFOLGREICHE ZUSAMMENSPIEL

Menschen, die sich als einzigartig verstehen und die dieses Verständnis und Akzeptanz auch anderen Menschen entgegenbringen, sind erfolgreicher. Diese Seite wurde dazu erstellt, das Zusammenwirken von Verhaltensstärken, Motivationsantrieben und die emotionaler Intelligenz einer Person darzustellen, um seine oder ihre Fähigkeit, sich im täglichen Geschäftsleben zurechtzufinden, zu stärken.

Max Muster ist wenig selbstbewusst. Er analysiert seine mentalen und physischen Stimmungswechsel und Gefühlsveränderungen eher nicht. In Kombination mit seinem sehr "dominanten" Verhaltensstil zeigen sich diese Gefühle lediglich im Verhalten. Stark "Dominante" haben eine kurze Zündschnur und kennen ihre Trigger nicht, bzw. wissen nicht, was diese auslöst. Diese Intensität und der direkte Kommunikationsstil werden in emotional aufgeladenen Situationen intensiviert, und Max Muster ist sich der gesteigerten Intensität, die er im Verhalten zeigt, nicht immer bewusst.

Die Fähigkeit zur Selbst-Regulierung ist bei Max Muster sehr ausgeprägt. Er kann seine Reaktionen in emotional aufgeladenen Situationen steuern. Ein sehr "dominanter" Verhaltensstil impliziert, dass Max Muster leicht reizbar ist, spontane Entscheidungen trifft und unbeherrscht sein kann. Die hohe Fähigkeit zur Selbstregulierung sorgt jedoch für einen Ausgleich typischer Verhaltensmerkmale, sodass diese von anderen als nicht so extrem wahrgenommen werden. Indem er sein dominantes Verhalten und seine Fähigkeit, Reaktionen zu kontrollieren für sich nutzt, gewinnt Max Muster und wird eher als Führungskraft angesehen denn als Autokrat. Seien Sie vorsichtig in Situationen, die unmittelbar mit Max Muster's theoretischen Motiven und mit individualistischen Motiven zu tun haben. Die Fähigkeit, sein Talent zur Selbstregulierung für sich zu nutzen kann sich verringern wenn seine Antriebe bedroht scheinen.

Max Muster besitzt einen mittelmäßig hohen Grad an Motivation. Er ist durchschnittlich motiviert, wenn die Arbeit seine theoretischen und individualistischen Antriebe nicht zufrieden stellt. Motivation ist der innere Antrieb, ein Ziel zu erreichen; da die Motivation hier jedoch nur durchschnittlich ausgeprägt ist, ist der Einsatz von "Karotten" bzw. externen Antrieben notwendig. Um volles Engagement und herausragende Leistung zu erbringen sind für ihn die theoretischen und individualistischen Antriebe extrem wichtig.



DAS ERFOLGREICHE ZUSAMMENSPIEL

Max Muster besitzt einen mäßig hohen Grad an Empathie. Manchmal kann er im Voraus einschätzen, wie andere Menschen auf Informationen oder Situationen reagieren. Wenn er sich diese Information zunutze machen kann, wird er eher in der Lage sein, Dinge aus der Perspektive des Anderen zu sehen. Max Muster sieht die Dinge typischerweise aus einer theoretischen Perspektive, wobei nicht alle Menschen Informationen aus dieser Perspektive filtern. Aus dieser theoretischen Haltung heraustreten zu können ist essenziell um raschen Fortschritt/Verbesserung im Unternehmen zu erreichen und diesen beizubehalten. Dies ist was sein "dominanter" Verhaltensstil anstrebt.

Max Muster verfügt über ein mittelmäßige soziale Kompetenzen. Er kann Beziehungen und Netzwerke pflegen. Max Muster hat die besten Beziehungen zu Menschen mit ähnlichen Motivatoren, da sie Kommunikation vom gleichen Gesichtspunkt aus filtern. Seine theoretischen und individualistischen Antriebe sind seine primären Interessen, und er wird am ehesten gute Beziehungen aufbauen, die direkt zur Befriedigung dieser Leidenschaften führen. Verhaltensmäßig bevorzugt Max Muster einen direkten Kommunikationsstil. Aufgrund seiner mäßig entwickelten sozialen Fähigkeiten kann er seinen Kommunikationsstil anpassen, um der Beziehung entgegenzukommen, vorausgesetzt die Beziehung befriedigt seine theoretischen und individualistischen Antriebe.