



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## TriMetrix® EQ Basic

Bernd Muster  
25.4.2019

### Wir machen Chancen!

Frank Diedrich  
Litzelstetterstraße 31c  
78467 Konstanz  
Mobile: +49 151 2128 2685  
[www.personalmentor.de](http://www.personalmentor.de)



**personalmentor.de**

Wir machen Chancen!



## EINLEITUNG

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

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

### Verhalten

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

### Motivatoren

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

### Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

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

### Emotionale Intelligenz

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

### Zusammenwirken von Verhalten, Motivatoren und emotionaler Intelligenz

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



## EINLEITUNG Abschnitt Verhalten

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

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



## PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf Bernd 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 Bernd Muster's Verhalten.

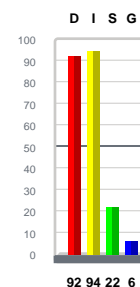
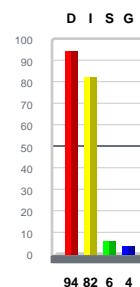
Bernd Muster kann als Manager, Supervisor oder als Leiter eines Teams die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter gut zusammenführen und die Beteiligung des einzelnen erhöhen. Sein Ziel ist es, viele Freunde zu haben und neue zu finden. Im Beruf fällt es ihm leicht, gute freundschaftliche Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Er liebt es, Menschen zu fördern und Netzwerke zu bilden. Er zeigt Selbstsicherheit und Selbstvertrauen. Bernd Muster ist in seinem Element wenn es um bedeutende Dinge geht, wie Werte, persönliche Ansichten und Gefühle. Er ist stolz auf seine intuitiven Fähigkeiten. Er ist davon überzeugt, dass man mit Hilfe eines Teams gute Resultate erzielen kann. Er bevorzugt daher Teamarbeit. Er möchte nicht nur als Teamspieler betrachtet werden, sondern auch als Teamleiter. Er ist eine extravertierte Persönlichkeit, die mit Fremden schnell vertraut wird. Bernd Muster braucht Freiraum und arbeitet ungern unter zu viel Kontrolle. Er richtet sein Augenmerk auf Menschen. Für ihn sind Fremde lediglich Freunde, die er noch nicht kennen gelernt hat.

Bernd Muster glaubt, dass Regeln eher dazu da sind, ihm zu dienen, als von ihm befolgt zu werden. Er arbeitet gerne für Vorgesetzte, die entscheidungsfreudig sind. Er trifft meistens die Entscheidungen vor dem detaillierten Sammeln von Fakten und stützenden Daten. Er engagiert sich gerne in Entscheidungsprozessen. Bernd Muster kann beim Erteilen von Anweisungen inkonsequent sein. Er macht durch sein verbales oder nonverbales Feedback anderen Menschen Mut und bewirkt, dass sie sich öffnen und ihm vertrauen und ihn für empfänglich und hilfsbereit halten. Er kann gut Probleme lösen, die Menschen betreffen. Er neigt dazu, Regeln zu umgehen und andere dann davon zu überzeugen, dass dies das einzig Richtige war.



Adaptierter - Stil

Basis - Stil





# PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE Fortsetzung

Bernd Muster ist gut im Schlichten von Streitigkeiten und hält es für positiv, das auszudrücken, was man denkt. Manchmal fehlen ihm die Daten und Fakten, die er zur Umsetzung seiner Ideen braucht. Er versucht, andere durch seine Überredungskunst von seiner Denkweise zu überzeugen und zu begeistern. Andere Menschen würden im Vergleich dazu eher sachlich berichten. Er versteht sich mit den meisten Leuten gut und kann ganz formlos und entspannt mit ihnen umgehen. Selbst wenn er es mit Fremden zu tun hat, erreicht er schnell, dass sie sich wohl fühlen. Bernd Muster beurteilt andere nach ihren verbalen Fähigkeiten und ihrer Ausstrahlung. Er ist sehr positiv im Umgang mit anderen Menschen. Er versteht nicht, warum nicht jeder das Leben so sieht wie er. Manche halten ihn für zu redselig und emotional. Er legt viel Wert auf Äußerlichkeiten und höfliche Umgangsformen.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

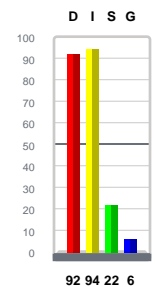
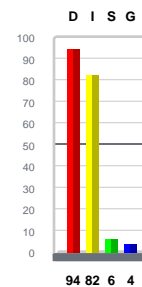
---

---

---

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





## WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Bernd 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.

- Arbeitet gerne im Team.
- Kann gut Streitigkeiten schlichten.
- Handelt selbstverantwortlich.
- traut sich zu, schwierige Aufgaben zu lösen
- Hat Sinn für Humor.
- Zeigt großes Engagement bei der Realisierung der eigenen Ideen.
- Motiviert andere für bestimmte Ziele.
- Erreicht Ziele durch die Zusammenarbeit mit anderen.
- Kreativer Problemlöser.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

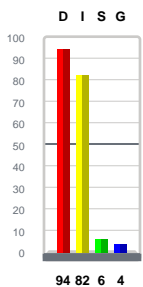
---

---

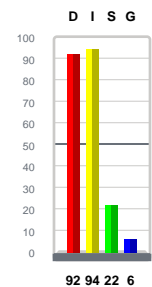
---

---

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 Bernd 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 Bernd Muster :

- Fragen Sie ihn nach seiner Einschätzung in Bezug auf bestimmte Menschen.
- Klären Sie alle Parameter schriftlich.
- Bieten Sie ihm eine warme, freundliche Umgebung.
- Geben Sie ihm für seine Bereitschaft, Risiken zu übernehmen, eine sofortige und direkte Motivation.
- Halten Sie ein Problem schriftlich fest.
- Lassen Sie ihm Zeit, mit einer Situation vertraut zu werden.
- Planen Sie Interaktionen, die seine Wünsche und Pläne unterstützen.
- Stellen Sie sich einer Auseinandersetzung, wenn Sie nicht einverstanden sind.
- Beachten und anerkennen Sie sein empfindliches Ego.
- Antworten Sie klar und deutlich mit "Ja" oder "Nein", vermeiden Sie "Vielleicht - Aussagen".
- Haben Sie Verständnis für seine provokative Art.
- Legen Sie Einzelheiten schriftlich fest, lassen Sie ihm Zeit, mit den Modalitäten vertraut zu werden.
- Kommen Sie schnell zum Wesentlichen.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

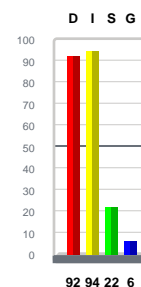
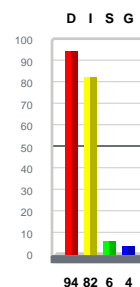
---

---

---

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





# CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION Fortsetzung

*Dieser Abschnitt benennt die Verhaltensweisen, die man in der Kommunikation mit Bernd Muster vermeiden sollte. Auch diese Seite richtet sich an den jeweiligen Kommunikationspartner. Bernd 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 Bernd Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden:

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




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

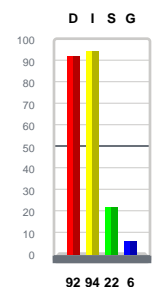
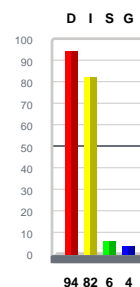
---

---

---

Adaptierter - Stil

Basis - Stil







## KOMMUNIKATIONSHINWEISE

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge, durch die Bernd 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 Bernd 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 Bernd Muster's Selbsteinschätzung und macht auch Angaben darüber, wie andere unter bestimmten Umständen oder Situationen sein Verhalten wahrnehmen könnten. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse kann Bernd 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

Bernd Muster hält sich selbst für:

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

### WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Moderat

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

- alleinunterhaltend
- übertrieben optimistisch
- oberflächlich
- unrealistisch

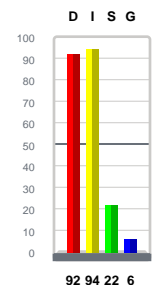
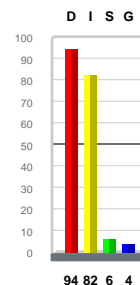
### WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

- verschlossen
- schlechter Zuhörer
- geschwätzig
- ich-bezogen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





# AUSPRÄGUNG

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

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrig	enthusiastisch	gewohnheitsorientiert	detailliert
pionierhaft	beeinflussend	beharrlich	anspruchsvoll
willensstark	überredend	besitzergreifend	umsichtig
wetteifernd	kontaktfreudig	berechenbar	ordentlich
entscheidungsfreudig	ungezwungen	geduldig	gewissenhaft
entschlossen	gesellig	zuverlässig	urteilsfähig
risikofreudig	vertrauensvoll	beständig	diplomatisch
<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

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

## UMGANG MIT PROBLEMEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

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

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

Bernd Muster hält sein natürliches Problemlösungsverhalten oder seinen Umgang mit Herausforderungen in seinem derzeitigen Umfeld für angemessen.

## KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

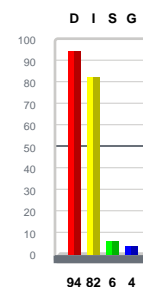
Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken : (Basis-Stil)

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

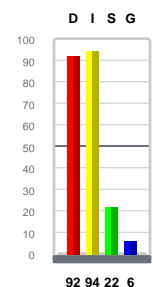
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

Bernd Muster geht mit einer positiven Einstellung und Begeisterung daran, andere zu beeinflussen. Er bringt den anderen dabei Vertrauen entgegen und möchte selbst als vertrauenswürdig empfunden werden.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





# NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

## ARBEITSWEISE UND BESTÄNDIGKEIT

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

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

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

Bernd Muster sucht ein breites Spektrum verschiedenartigster Aktivitäten in einem sich ständig wandelnden Umfeld. Zeitpläne, Deadlines und Planungen werden ohne wahrnehmbare Betroffenheit umgeworfen. Selbst die elektronische Kommunikation könnte für ihn immer noch zu langsam sein.

## UMGANG MIT VORGEGEBENEN STRUKTUREN UND REGELN

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

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

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

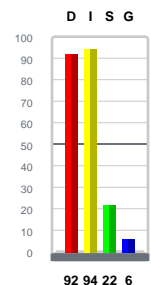
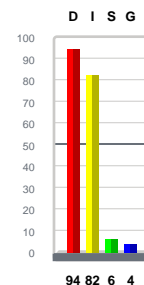
Bei Bernd Muster besteht kein großer Unterschied zwischen seinem natürlichen Verhaltensstil und seinem angepassten Verhalten. Deshalb hält er es auch nicht für notwendig, sich in seinem Umfeld anders zu geben, als er tatsächlich ist.



Horizontal lines for notes or additional information.

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





## ADAPTIERTER STIL

*Bernd 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.*

- Benötigt Unterstützung für Detailarbeit.
- Demonstration von Unabhängigkeit.
- Kreatives Vorgehen bei Entscheidungen.
- Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen.
- Die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren.
- Bereitschaft zum Alleingang, wenn dies nötig ist.
- Feste Verpflichtung, eine Arbeit zu Ende zu führen.
- Direkte, offene und ehrliche Kommunikation.
- Die Fähigkeit, sowohl das Gesamtbild als auch die Einzelheiten wahrzunehmen.
- Unabhängigkeit und Innovationsfreude.
- Beständigkeit bei der Erfüllung seiner Aufgaben.
- Wortgewandtheit in Situationen, in denen es auf Überzeugungskraft ankommt.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

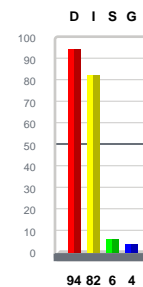
---

---

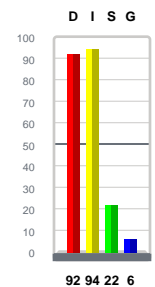
---

---

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





## VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

In diesem Abschnitt werden Verhaltenstendenzen von Bernd 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 MDI® -Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie einen Aktionsplan (siehe letzte Seite).

### Bernd Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ist Details gegenüber nachlässig, es sei denn, er hält sie für sehr wichtig, oder die Detailarbeit ist nur von kurzer Dauer
- ist zu optimistisch in Bezug auf mögliche Resultate seiner Projekte und der Potentiale seiner Mitarbeiter
- unter-instruiert oder über-delegiert, verlässt sich auf die Wirkung seiner Persönlichkeit, im Gegensatz zu einer strukturierten kontrollierenden Vorgehensweise
- nimmt Informationen für bare Münze, ohne sie genauer zu überprüfen oder diese tiefer zu analysieren
- ist Details gegenüber nachlässig, beachtet nur das Endergebnis, gemäß dem Motto: „Es zählt nicht wie, sondern nur das ich erfolgreich war“.
- ist nur situativ ein guter Zuhörer, vor allem dann, wenn er keine Möglichkeit hat, über seine eigenen Ideen zu sprechen
- bringt Kritik zu wortreich und umschweifend an




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

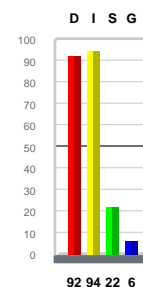
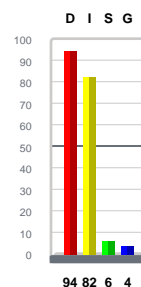
---

---

---

Adaptierter - Stil

Basis - Stil

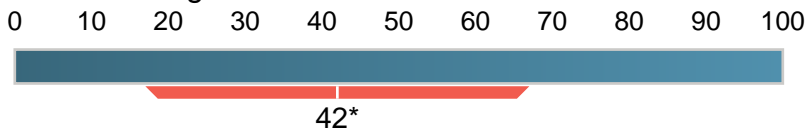




# VERHALTENSDIMENSIONEN

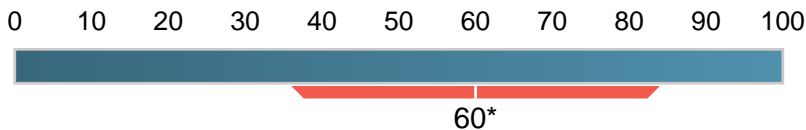
Das Verhalten, das Sie nach außen tragen, und Ihre damit verbundenen Emotionen, tragen zum Berufserfolg bei. Werden Ihre persönlichen Verhaltenspräferenzen im Job gefordert, können diese Ihre Leistung beachtlich steigern. Die unten aufgeführte Liste zeigt Ihnen eine Anordnung dieser Verhaltensdimensionen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

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



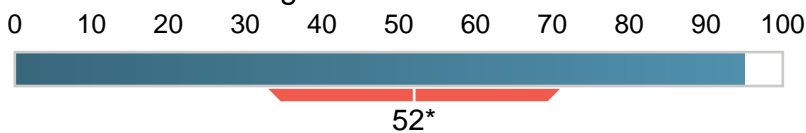
100

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



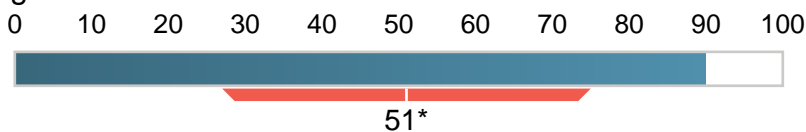
100

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



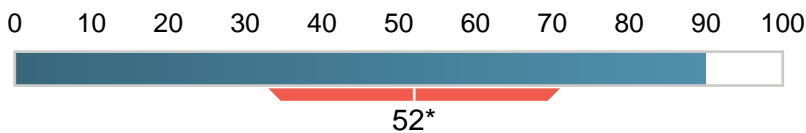
95

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



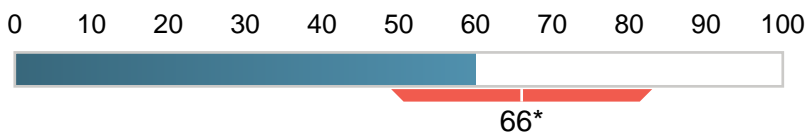
90

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



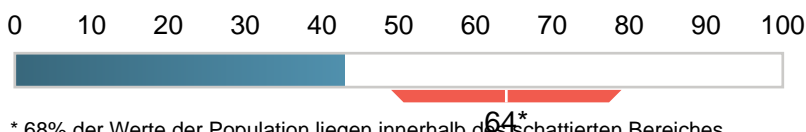
90

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



60

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

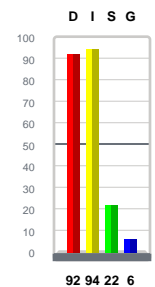
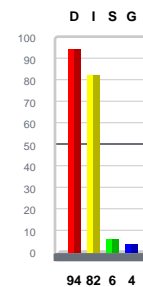


43

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

Adaptierter - Stil

Basis - Stil

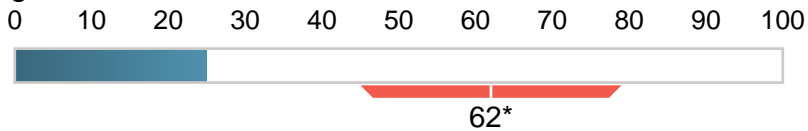






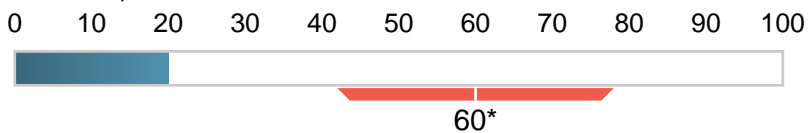
# VERHALTENS DIMENSIONEN

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



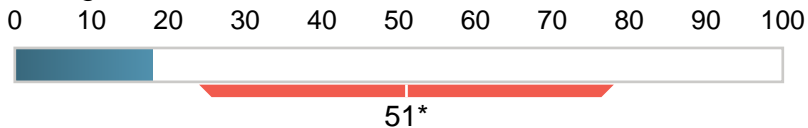
25

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



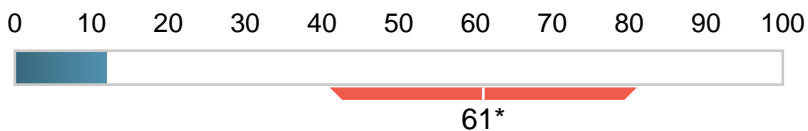
20

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



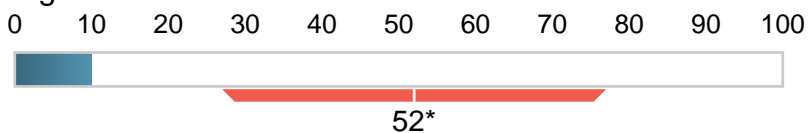
18

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



12

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

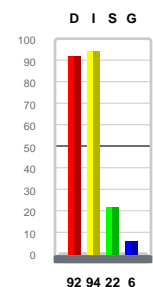
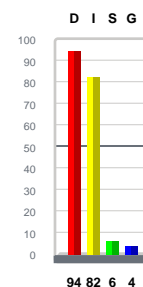


10



Adaptierter - Stil

Basis - Stil



SIA: 94-82-06-04 (12) SIN: 92-94-22-06 (13)  
\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.

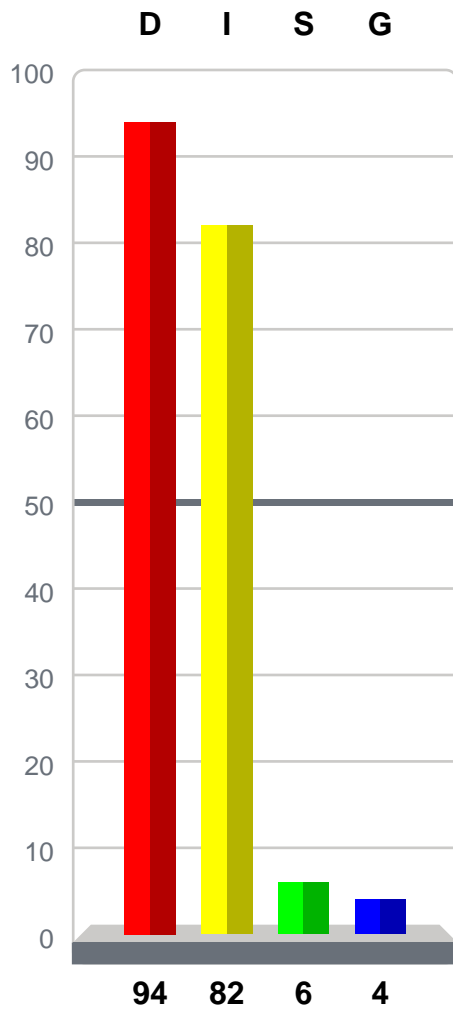


# STILANALYSE-GRAFIKEN

25.4.2019

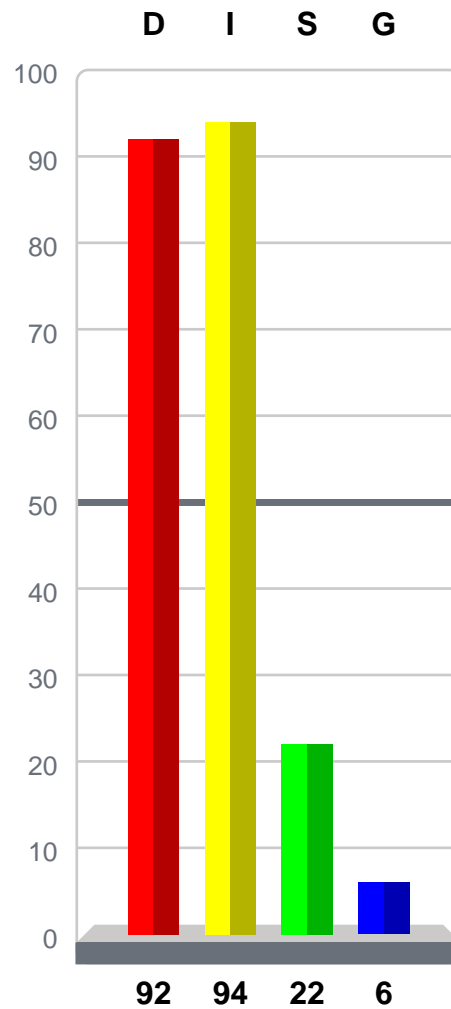
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 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:

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

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

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

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

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

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

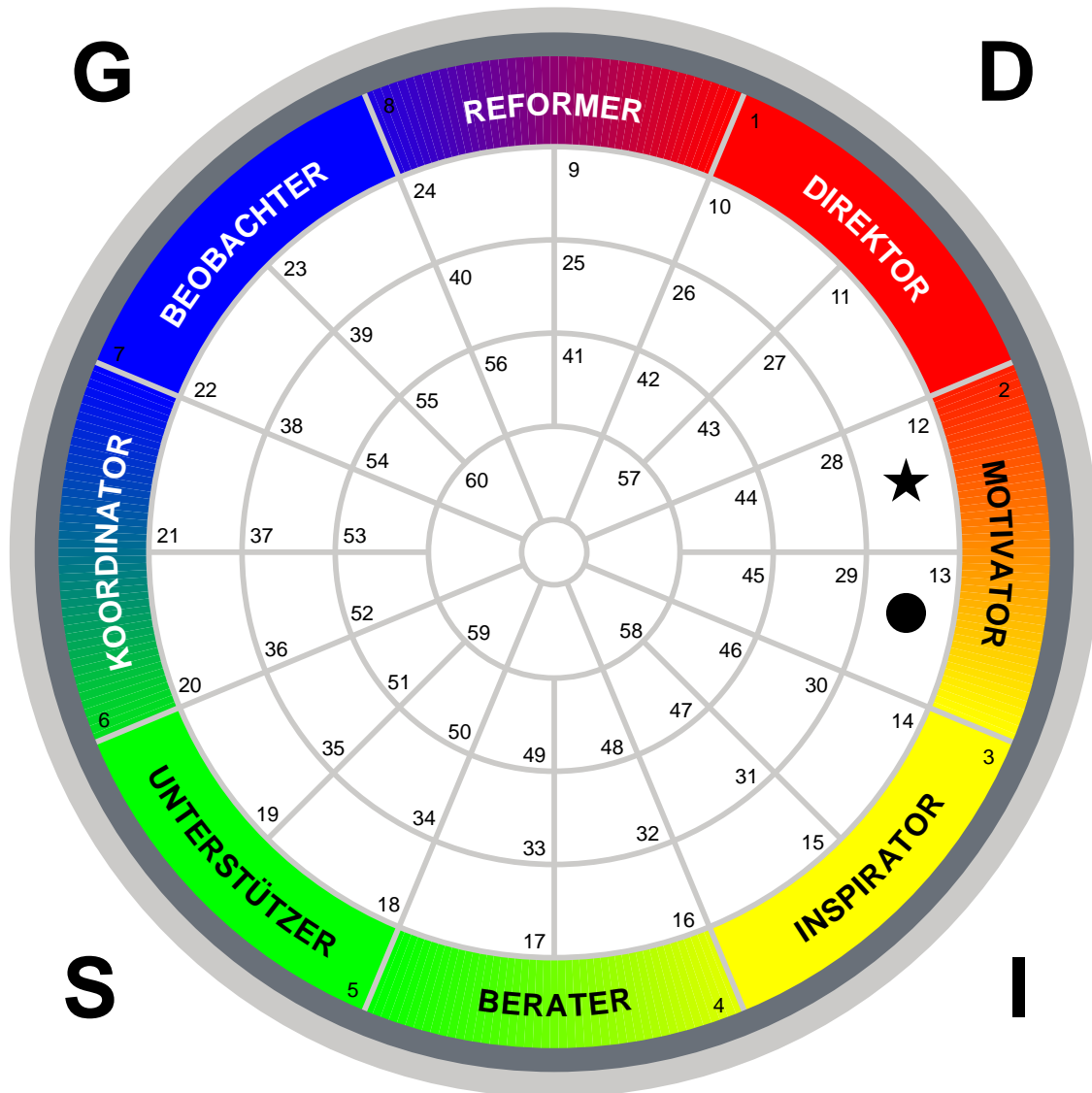
Mit der SUCCESS INSIGHTS Team-Analyse können Sie darüber hinaus aber auch den "state of the art" Ihres Teams kennen lernen, indem Sie mehrere Personen auf einem Rad platzieren. Von dieser sicheren Basis aus können Sie Verbesserungen gezielt und sicher angehen und jeder Mensch kann sich eine Arbeitsatmosphäre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

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



# DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

25.4.2019



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2017 R4

T: 8:36



# Machen Sie sich mit Ihren Motivationsfaktoren vertraut

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

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

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

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

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

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



# 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 Eigenschaften einen besseren Einblick in das, was Sie motiviert.*

Bernd Muster strebt nach öffentlicher Anerkennung. Er möchte Kontrolle über das eigene Schicksal und Einfluss auf das Schicksal anderer haben. Er sucht nach Möglichkeiten, Situationen zu kontrollieren. Er hat den Drang, Chancen bestmöglich zu nutzen, um finanzielle Flexibilität zu erlangen. Bernd Muster hat eine lange Liste von Zielen und wird hart arbeiten, um diese zu erreichen. Er ist stark bestrebt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ihm erlauben, die bestmögliche Rendite aus der investierten Zeit und den investierten Fähigkeiten zu generieren. Er wird einem anderen Menschen helfen, sich zu entwickeln, wenn er denkt, dass es sich auszahlen wird. Er kann die Gefühle anderer ausblenden, um das Geschäft voranzubringen. Bernd Muster entwickelt mit Vorliebe seinen eigenen Handlungsplan. Er sucht stets nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Er versteht es, persönliche Themen auszuklammern und sich auf professionelles Vorgehen zu konzentrieren. Er wird entsprechend den situationsbedingten Erfordernissen auf Wissenssuche gehen.

Bernd Muster hat das Verlangen, eine Gewinnstrategie zu entwickeln. Er versucht etwas zu schaffen, das zu einem bleibenden Vermächtnis führt. Er wird sich auf die Implementierung von Prozessen konzentrieren, die eine Steigerung der Effizienz garantieren. Er wird Chancen für andere schaffen, wenn er eine größere Rendite in der Zukunft sieht. Bernd Muster hat das Gefühl, Dinge müssten verdient und nicht verschenkt werden, weil er überzeugt ist, dass jeder in der Lage ist, hart und ausdauernd zu arbeiten. Bernd Muster hält sich an die Philosophie: „Es hat nichts mit der Person zu tun, es ist rein geschäftlicher Natur.“ Er sucht nach neuen Methoden und Wegen zur Erweiterung der eigenen Zukunftschancen. Vor die Wahl gestellt, würde Bernd Muster sich für das Ausloten neuer Möglichkeiten entscheiden. Bernd Muster wird sich mehr auf das Ziel als auf die Harmonie einer Situation konzentrieren. Er neigt dazu, sich ungeachtet seines Umfelds auf die anstehende Aufgabe zu konzentrieren. Er hat das Potenzial, auf seinem gewählten Gebiet zum Experten zu werden. In Bereichen, die Bernd Muster speziell interessieren, wird er es besonders verstehen, sich Erfahrungen aus der Vergangenheit zunutze zu machen, um aktuelle Probleme zu lösen.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

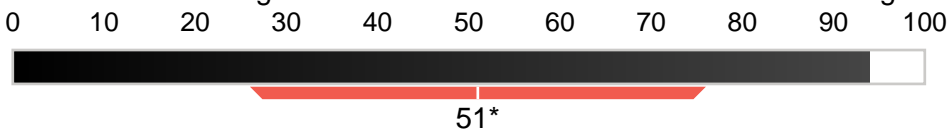




# Primär

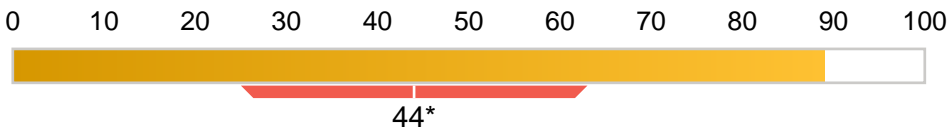
Ihre vier wichtigsten Motivationsfaktoren bestimmen Ihr Handeln. Wenn Sie sich auf die Kombinationen (das Cluster) anstatt nur auf einzelne Faktoren konzentrieren, finden Sie sehr spezifisch Ihre Person beschrieben. Je dichter die Punktezahlen für die einzelnen Faktoren beieinander liegen, desto besser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

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



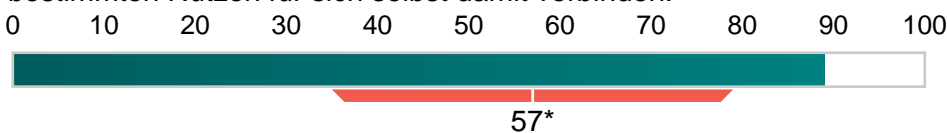
94

**2. 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.



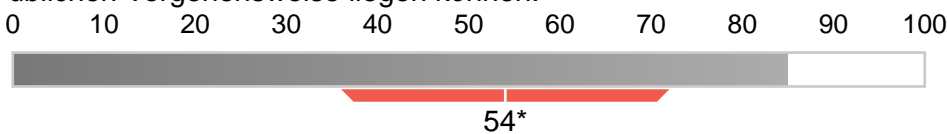
89

**3. 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.



89

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



85

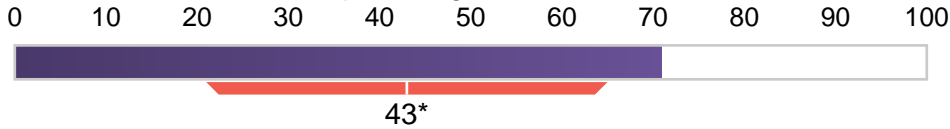




## Situativ

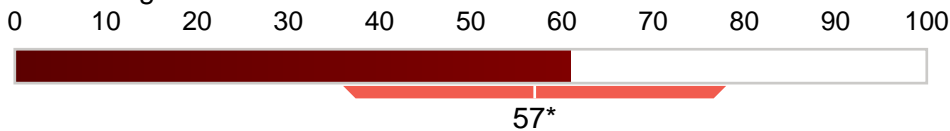
Ihre im mittleren Bereich ausgeprägten Motivationsfaktoren bilden ein Cluster, das je nach Situation zum Tragen kommen kann. Diese Motivationsfaktoren sind nicht genauso wichtig wie die primären Faktoren, können aber dennoch in speziellen Situationen Einfluss auf Ihr Handeln haben.

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



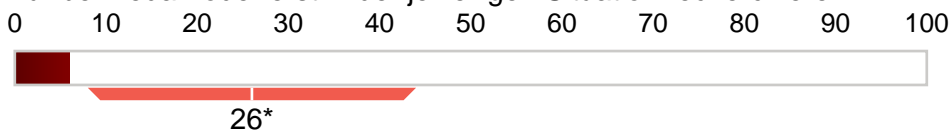
71

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



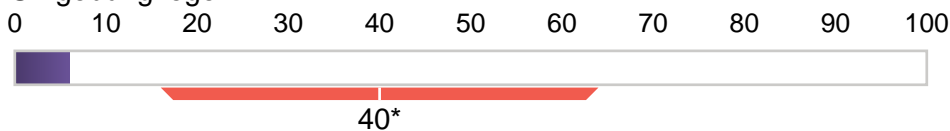
61

**7. 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.



6

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



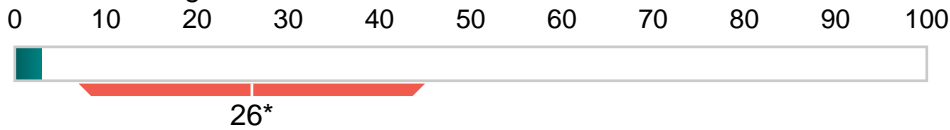
6



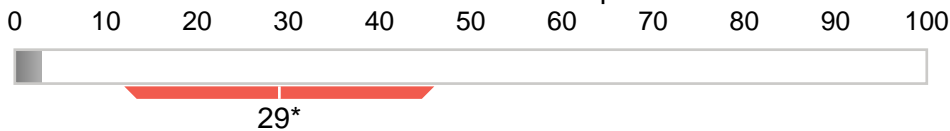
# Indifferent

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

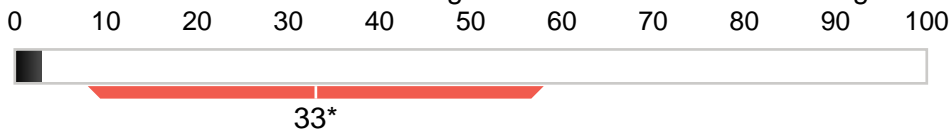
**9. Altruistisch** - Menschen, die den starken Wunsch haben, anderen zu helfen, die Lebensbedingungen anderer zu verbessern und die sich für soziale Belange einsetzen.



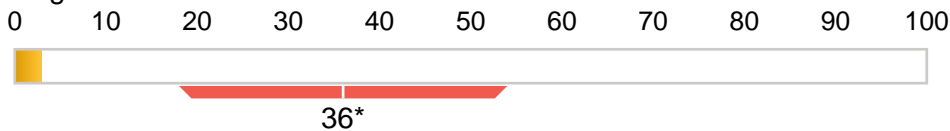
**10. Prinzipientreu** - Menschen, die im hohen Maße danach streben, eine tradierte Vorgehensweise, bewährte Methoden und klare Lebensregeln anzuwenden und ihr Verhalten stark an Prinzipien orientieren.



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



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



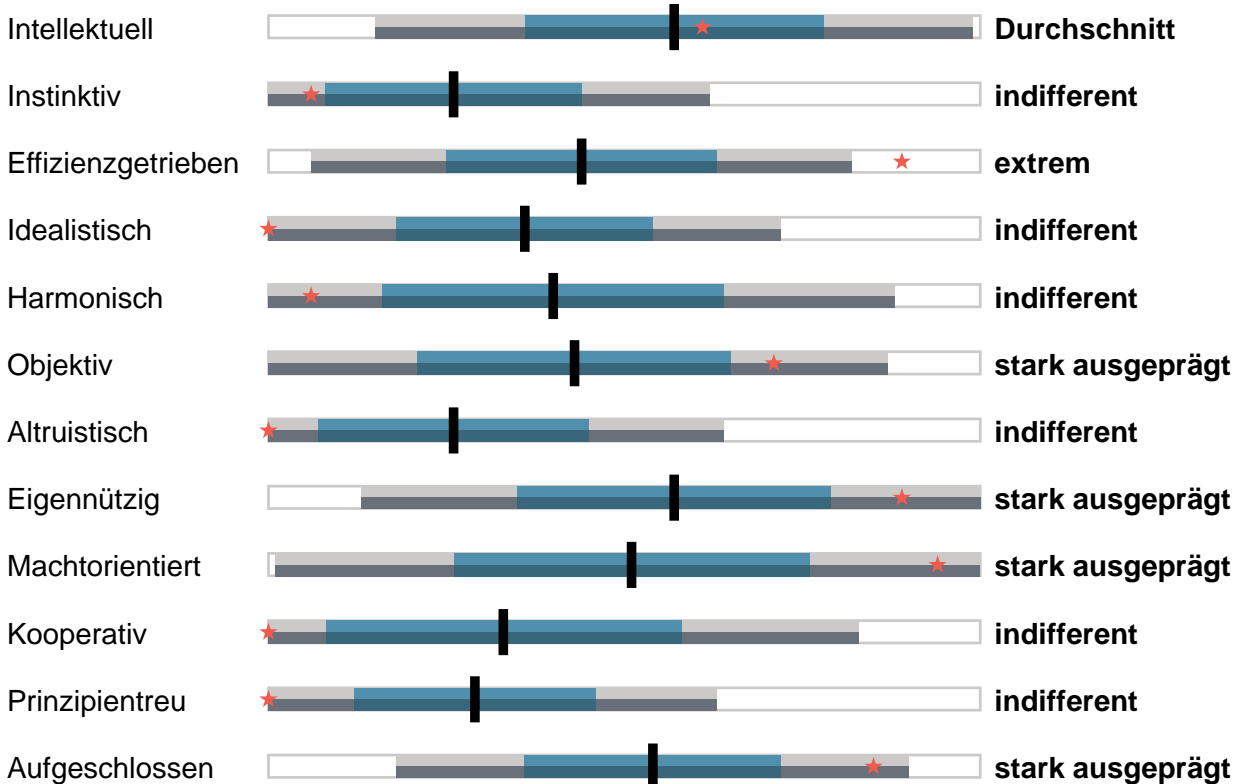


# Bereiche für besondere Aufmerksamkeit

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

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

## POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

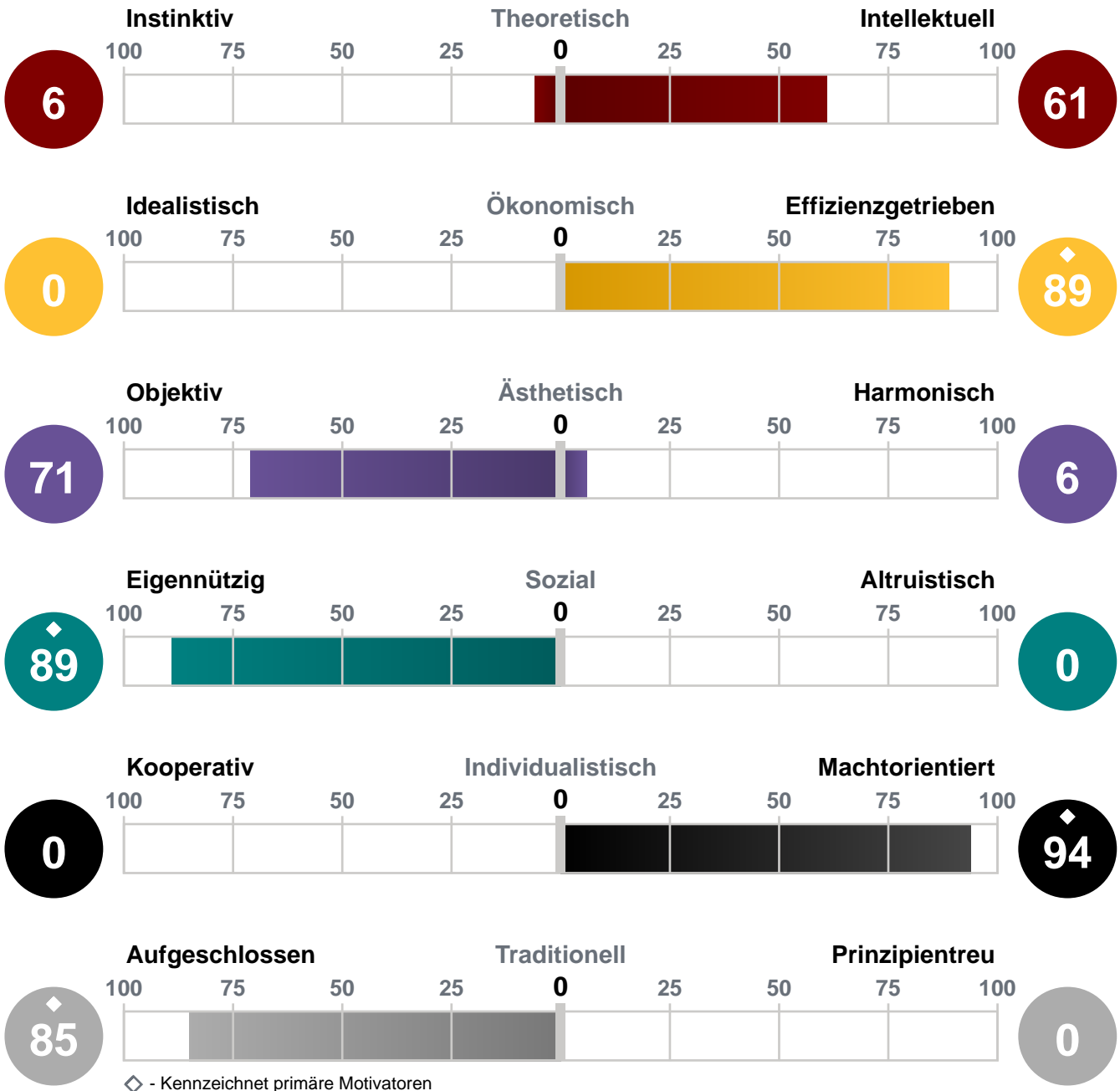


■ - 1 Standardabweichung - \* 68% der Bevölkerung fällt in den schraffierten Bereich. ■ - Normierungsdurchschnitt ★ - Ihre Position  
 ■ - 2 Standardabweichungen  
 □ - 3 Standardabweichungen

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



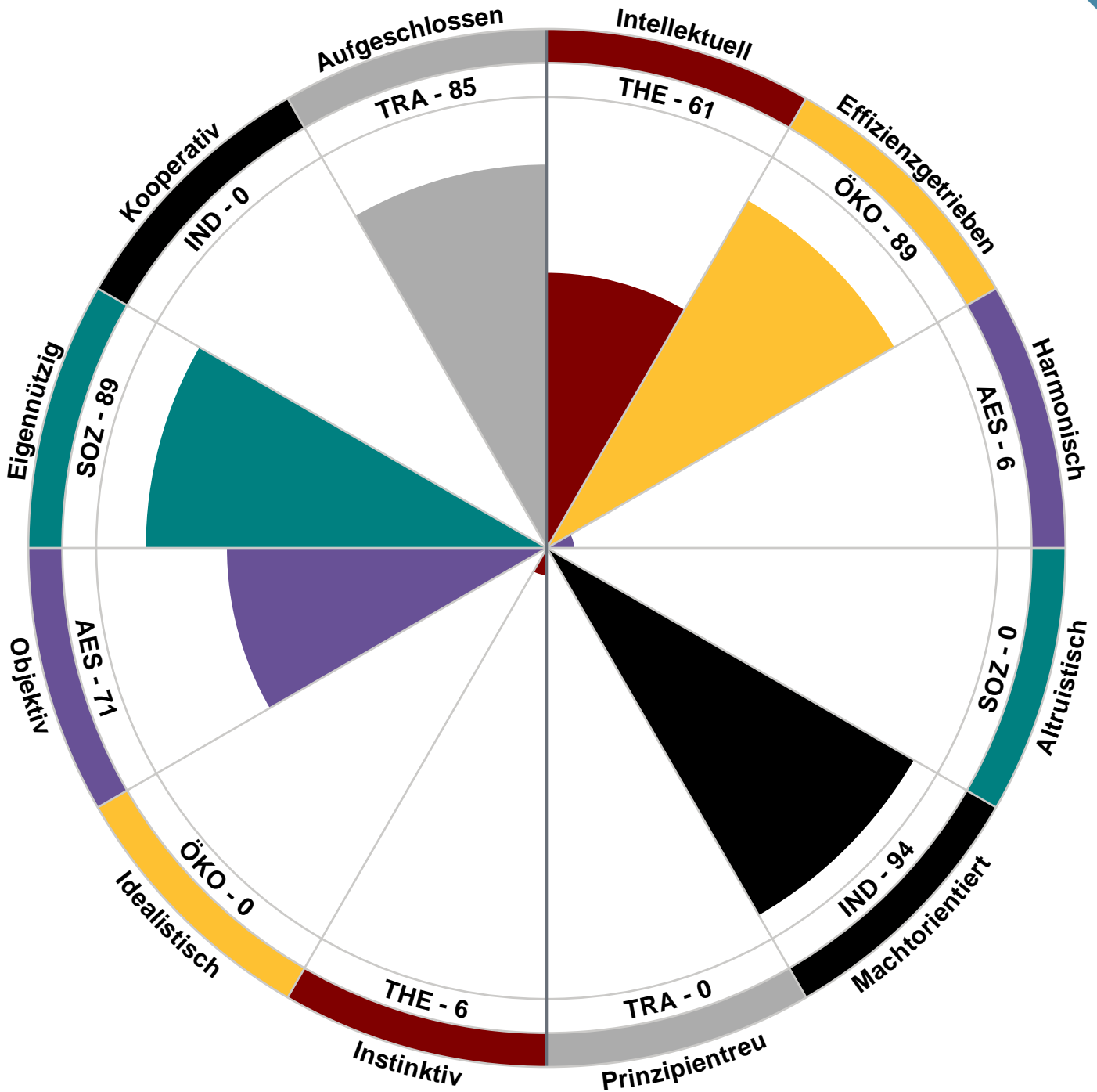
# Driving Forces Grafik



T: 6:22



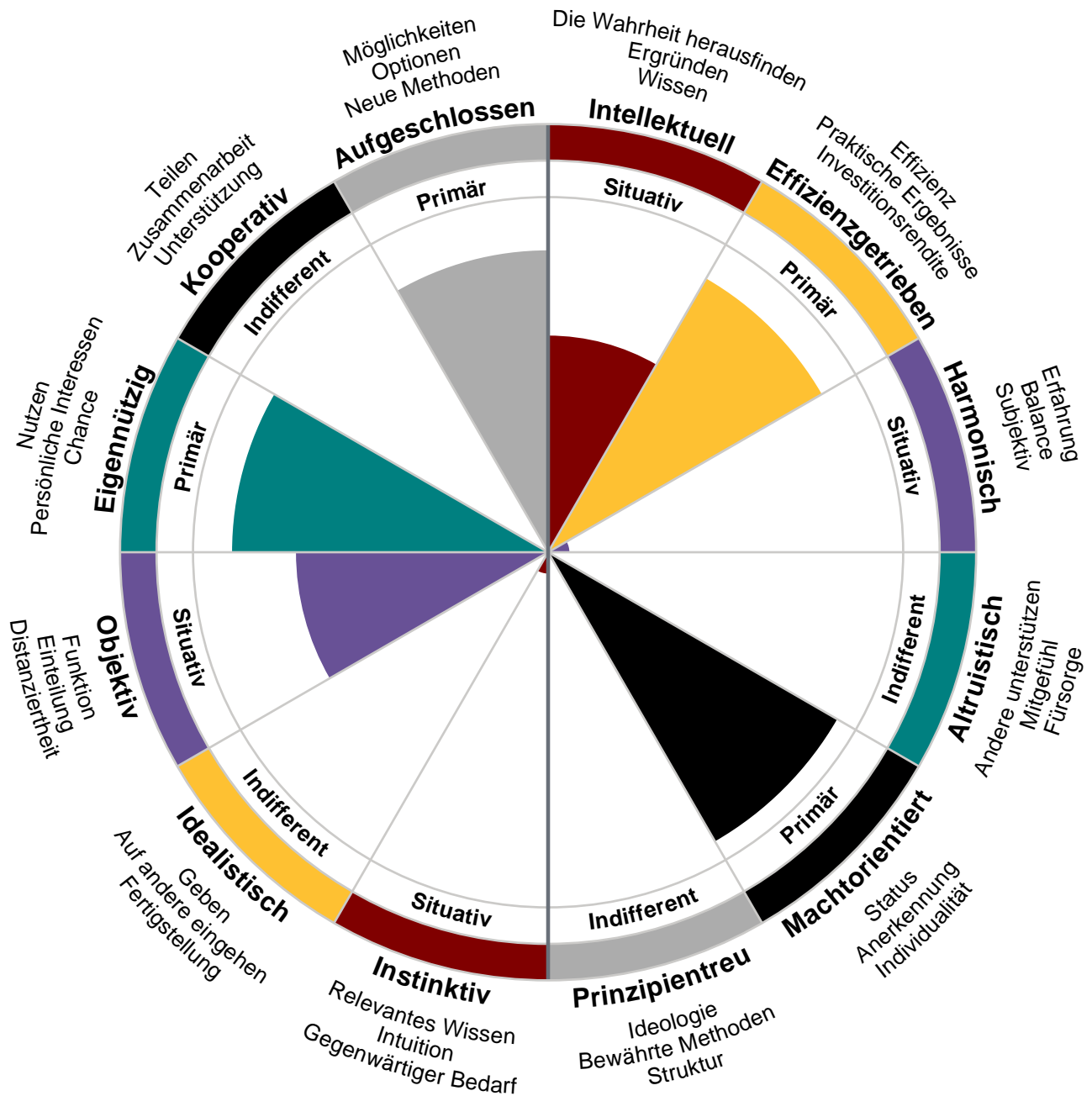
# Driving Forces Rad



T: 6:22



# Motivatorenbeschreibung



T: 6:22



# EINFÜHRUNG

## Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

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

### In diesem Abschnitt finden Sie:

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



# POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN

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

- Setzt Menschen ein, um zu gewinnen und Ziele zu erreichen.
- Ist bereit der Sprecher des Teams zu sein.
- Ist eine optimistische Führungskraft.
- Ressourcenorientiert und einfallsreich beim Erreichen von Zielen.
- Sieht das Positive in allen Ressourcen und wird sie entsprechend einsetzen.
- Bringt Enthusiasmus für praktische Herangehensweisen auf.
- Spart nicht mit Lob für Kollegen/Kolleginnen, wenn diese zur Gewinnerreichung beitragen.
- Gut im Erzeugen von Begeisterung bei anderen, wann immer er in ihnen eine erfolgsversprechende Ressource sieht.
- Möchte als eine Führungskraft gesehen werden, die das Beste aus Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen herausholt.
- Bringt alle Argumente vor, warum er ein neues Konzept gut findet.
- Hat die Neigung, neue Ideen in der Organisation zu fördern.
- Kann mit allen Menschen über die unterschiedlichsten Themen sprechen.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





# POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Als Leader könnte er sich zu sehr auf sich und seine Bedürfnisse fokussieren.
- Könnte Schwierigkeiten haben konstruktive Kritik zu hören und umzusetzen.
- Könnte jemand sein, der zu viele Versprechungen macht und diese dann nicht halten kann.
- Überschätzt was andere beitragen werden.
- Könnte Details übersehen, beim Beurteilen von Ergebnissen.
- Könnte übersehen, dass eine größere Belohnung mit erhöhtem Risiko einhergeht.
- Überschätzt möglicherweise dein Einfluss, den er auf die Zielerreichung hat.
- Hat möglicherweise Schwierigkeiten mit komplexen Mitarbeiterentscheidungen, wenn diese keinen konkreten Effekt auf das Geschäft haben.
- Wenn Bernd Muster Fähigkeiten von anderen nützt, könnte er möglicherweise den Prozess damit bremsen, indem er zu viel redet.
- Übersieht möglicherweise Widersprüche in seinem unkonventionellen Denken.
- Ist möglicherweise ineffektiv bei der Vermittlung der Details von neuen Methoden an andere.
- Verwendet möglicherweise ungeeignete Foren, um neue Ideen vorzustellen.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## IDEALES UMFELD

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

- Ideen sollen zum Ausdruck gebracht werden, um andere Menschen zu beeinflussen.
- Eine Umgebung in der Führungsqualitäten gelebt werden können.
- Eine positive Umgebung mit optimistischen Menschen.
- Die Erfahrung wird als Teil des gewünschten Gewinns angesehen.
- Optimismus in Bezug auf zu erwartende Ergebnisse, wird nicht negativ bewertet.
- Ein Vorgesetzter, der Menschen für eine Unternehmung begeistern kann.
- Ein Forum, um mit anderen zusammenzuarbeiten, wenn es darum geht, das Unternehmen voranzubringen.
- Ein Umfeld, in dem Zusammenarbeit belohnt wird, welche notwendig ist, um Ergebnisse zu erzielen.
- Die Gelegenheit, MitarbeiterInnen zu entwickeln und mit ihnen zusammenzuarbeiten, um damit Zukunftschancen zu erschaffen.
- Die Möglichkeit, als Vorreiter für Veränderungen in der Organisation einzutreten.
- Gelegenheit, den innovativen und kreativen Abschluss eines Projekts zu feiern.
- Die Fähigkeit, die eigenen kreativen und optimistischen Problemlösungsansätze miteinander zu verbinden.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



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

## Bernd Muster möchte:

- Öffentliche Anerkennung von Macht und Status.
- Menschen in Richtung seiner Vision führen.
- Gelegenheiten sich zu entwickeln und neue Erfahrungen zu sammeln.
- Öffentliche Anerkennung spüren für erhaltene monetäre Belohnungen, die für Erträge und Effizienz gegeben wurden.
- Anerkennung für die zuverlässige Verwendung von Ressourcen und Investitionen.
- Der Sprecher für das Team für die Ergebnisse innerhalb des Unternehmens sein.
- Als Ressource von denjenigen gesehen werden, die bereit sind, auf eine gemeinsame Vision hinzuarbeiten.
- Teil eines leistungsstarken Teams sein, welches zu den Unternehmenszielen beiträgt.
- Eine Gelegenheit, darzulegen, wie Bernd Muster die Produktivität verbessert hat.
- In freundlicher Art und Weise darauf hinwirken, dass neue Möglichkeiten in Betracht gezogen werden.
- Anerkennung für Bernd Muster's Fähigkeit, andere Menschen für neue Ideen, Strukturen oder Überzeugungen zu gewinnen.
- Als Befürworter von neuen Möglichkeiten innerhalb der Organisation Anerkennung finden.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

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

## Bernd Muster braucht:

- Verstehen, dass andere während Meetings Zeit zum Austausch von eigenen Ideen benötigen .
- Ihn unterstützen was das Delegieren und die Weitergabe von Detailinformationen betrifft.
- Realistische Ziele, die sich verwirklichen lassen, was zugleich der Organisation zugutekommt.
- Eine Balance schaffen zwischen dem Erledigen von Aufgaben und dem Bedürfnis mit anderen zu kommunizieren.
- Unterstützung bei der Priorisierung von Zielen, die nicht nur auf Gewinn gerichtet sind, sondern auch auf andere Unternehmensbedürfnisse.
- Unterstützung bei der Formulierung von realistischen Erwartungen an andere, um die Ergebnisse zu maximieren.
- Einen Vorgesetzten/Eine Vorgesetzte, der/die Bernd Muster's Talent fördert, andere positiv zu beeinflussen, sich für ein gemeinsames Ziel anzustrengen.
- Eine Balance zwischen reiner Geselligkeit und praktischer Unterstützung anderer.
- Unterstützung für die Bewältigung von Situationen, wenn andere ihren Teil zum Ergebnis nicht beitragen.
- Das Gespür, den richtigen Moment zu erkennen, um andere für die eigenen, neuen, kreativen Ideen zu gewinnen.
- Eine realistische Vorstellung davon, inwieweit es möglich ist, andere für die eigene unkonventionelle Denkweise zu gewinnen.
- Unterstützung dabei, sein Faible für die Überarbeitung von Systemen und Strukturen in überschaubarem zeitlichen Rahmen auszuleben.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 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 Bernd Muster's Antworten wurde eine Reihe allgemeiner Aussagen ausgewählt, die umfassend Aufschluss über die Ausprägung seiner Emotionalen Intelligenz geben.*

Bernd Muster kann seine emotionalen Reaktionen klar auf verschiedene Situationen im Leben beziehen. In den meisten Situationen ist sich Bernd Muster über die eigenen Gefühle deutlich bewusst. Bernd Muster's Selbstwahrnehmung erlaubt es ihm vorab wahrzunehmen, wenn seine Emotionen zu eskalieren drohen. Er hat ein sehr gutes Gespür für seine emotionalen Stärken und Schwächen. Bernd Muster kann seine emotionalen Reaktionen auf Ereignisse antizipieren und vorhersagen. Er kann manchmal übermäßig selbstkritisch sein, wenn die Gefühle überhandnehmen. Er sollte diesen Umstand als Lernmöglichkeit nutzen.

Bernd Muster lässt normalerweise nicht zu, dass negatives Feedback oder Kritik seitens anderer seine Arbeitsbeziehungen beeinträchtigen. Wenn sich ein Konflikt anbahnt, der gelöst werden muss, kann Bernd Muster seine Gefühle meistens gut regeln. Er bleibt bei geringfügigem Stress gelassen und kann in wichtigen Situationen seine Gefühle unter Stress gut regulieren. Er kann auf gestresste Menschen beruhigend einwirken. Bernd Muster kann die praktischen und emotionalen Aspekte einer Situation gut abwägen, Entscheidungen fällen und dabei auch seine Gefühle kontrollieren. Er kann sich von schlechter Laune gut selbst befreien.

Bernd Muster passt seine Motivation an, um die negativen Konsequenzen von Handlungsaufschub zu verstehen und zu vermeiden. Je nach Motivationsgrad des Gegenübers kann Bernd Muster inspirierend oder auch bedrohlich wirken. Er ist bestrebt, Hindernisse und Gegenwind zu überwinden, um ein Ziel zu erreichen. Bernd Muster's Leidenschaft für seine Arbeit ist offensichtlich. Bernd Muster sieht Herausforderungen als günstige Gelegenheiten und nicht als Hindernisse. Neue Herausforderungen und anspruchsvolle Ziele spornen Bernd Muster an.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# ALLGEMEINE MERKMALE

Bernd Muster kann für andere Menschen Empathie empfinden, selbst wenn er nicht dieselben Erfahrungen gemacht hat. Bernd Muster's Fähigkeit, die emotionalen Reaktionen anderer einzuschätzen, verstärkt seine Fähigkeit, im Team zu arbeiten. Andere haben den Eindruck, dass Bernd Muster Mitgefühl für sie empfindet. Er besitzt eine relativ gut ausgebildete Fähigkeit, die emotionalen Untertöne eines Gesprächs zu erkennen. Bernd Muster merkt, wenn er jemandem auf die Füße getreten ist, und ist bestrebt, solche Vorfälle in Zukunft zu vermeiden. Bernd Muster's Fähigkeit, die Dinge aus der Perspektive anderer zu sehen, ist hilfreich für die Zusammenarbeit mit anderen.

Bernd Muster konzentriert sich möglicherweise manchmal zu stark darauf, die emotionale Färbung einer Situation zu regulieren. Er entwickelt schnell und leicht neue Beziehungen zu Menschen. Bernd Muster's einzigartige Fähigkeit, die Unterschiede zwischen Menschen zu erkennen und zu wissen, wie man am besten mit ihnen kommuniziert, lässt ihn äußerst effektiv handeln. Er lässt gerne seine Beziehungen spielen, um Erfolge zu erzielen. Bernd Muster erkennt die Verbindung zwischen seinen Handlungen und deren Auswirkungen auf andere. Er entschlüsselt nonverbale Signale bei jeder Art der Interaktion.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

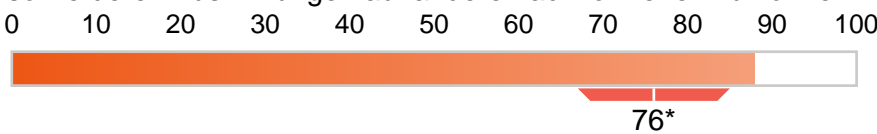




# ERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT

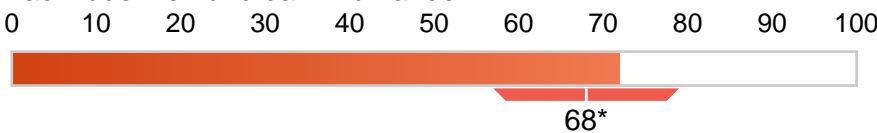
Der Emotionale Intelligenzquotient (EQ) misst Ihre Fähigkeiten, Ihre eigenen Emotionen und die anderer wahrzunehmen, zu verstehen und diese gezielt einzusetzen. Die Gesamtzahl der Punkte der EQ-Analyse zeigt die Höhe Ihrer emotionalen Intelligenz insgesamt an. Je höher Ihre Punktezahl ist, desto höher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



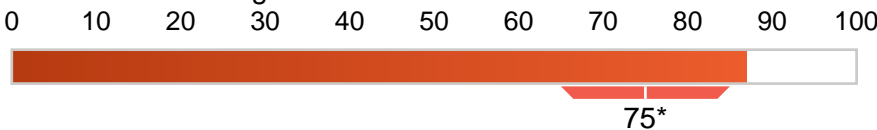
88

**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.



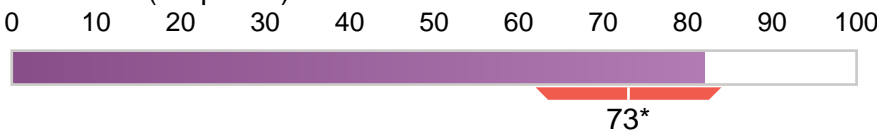
72

**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.



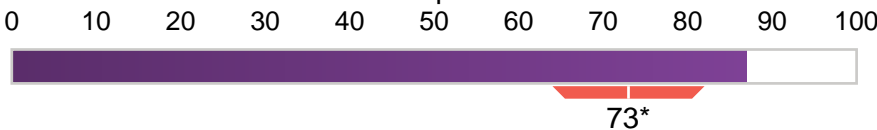
87

**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).



82

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



87

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

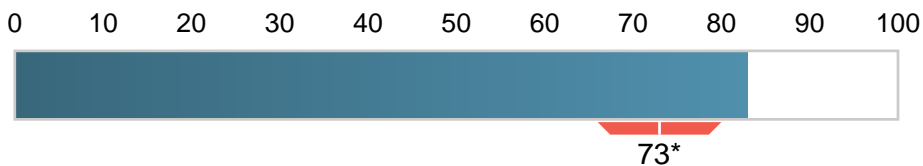
\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



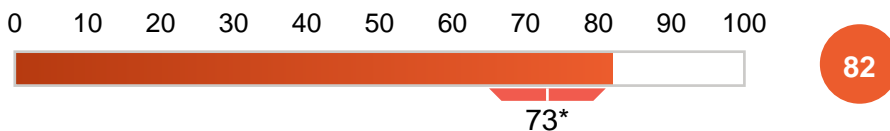
## INFORMATIONEN ZUR ERMITTLUNG IHRER EQ-PUNKTZAHL

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

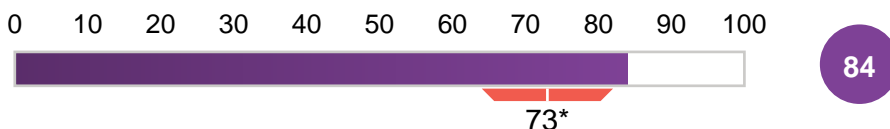
**EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT INSGESAMT** - Ihre Emotionale Intelligenz insgesamt, die sich aus der Summe Ihrer intrapersonalen und interpersonalen Emotionalen Intelligenz ergibt.



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



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



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014



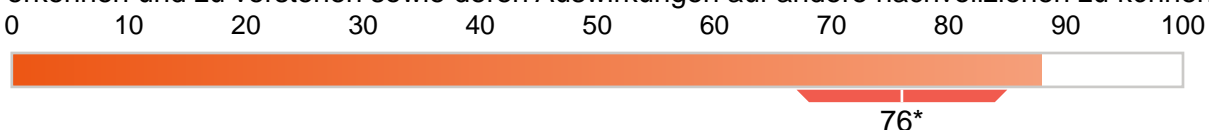
# Selbstwahrnehmung

Ihre hohe Punkteanzahl im Bereich der Selbstwahrnehmung deutet an, dass dieser Bereich bei Ihnen sehr gut entwickelt ist, d.h. Sie registrieren und verstehen wie Sie sich fühlen und warum.

## Was Bernd Muster tun kann:

- Schildern Sie einem Familienmitglied, einem/einer Freund/in oder einem/einer vertrauten Kolleg/in, was bei Ihnen Emotionen auslöst und verbessern Sie auf diese Weise Ihre Selbsteinschätzung.
- Vergleichen Sie das Feedback, das Sie von anderen erhalten (Fremdbild), mit Ihrer eigenen Selbsteinschätzung (Selbstbild).
- Beobachten Sie Ihre typischen Verhaltensmuster, um Ihre Entscheidungsfähigkeit zu verbessern. Besprechen Sie Ihre Beobachtungen mit einer Vertrauensperson, einem Familienmitglied oder einem/einer Freund/in.
- Halten Sie ab und zu inne und überlegen Sie, ob Sie sich selbst richtig einschätzen.
- Reflektieren Sie, welche Verbindung zwischen Ihren Gefühlen und Ihrem Verhalten besteht. Finden Sie heraus, was bei Ihnen zu potenziell negativen emotionalen Reaktionen führt.
- Schärfen Sie Ihre Selbstwahrnehmung, indem Sie Tagebuch über Ihre emotionalen Reaktionen in Situationen führen, die wichtig waren.
- Schreiben Sie Ihre durch Selbstreflexion gewonnenen Erkenntnisse auf und besprechen Sie diese mit einem Familienmitglied, Freund/in oder vertrauten Kollegen/in, um zu weiteren Einsichten zu gelangen.
- Überlegen Sie, welche Situationen bei Ihnen emotionale Belastungen hervorrufen. Schreiben Sie diese auf und notieren Sie auch mögliche Lösungsstrategien, mit denen Sie Ihre Emotionen in diesen Situationen wieder ins Gleichgewicht bringen können.
- Denken Sie an Situationen, in denen jede Ihrer Stärken und Schwächen zum Einsatz kommt, vor allem am Arbeitsplatz.
- Nutzen Sie Ihr ausgeprägte Selbstwahrnehmung und erarbeiten Sie einen konkreten Aktionsplan für jene Bereiche, die Sie verbessern möchten. Wie kann Ihnen Ihre Selbstwahrnehmung auf diesem Weg behilflich sein?
- Denken Sie an vergangene emotional belastende Situationen – insbesondere am Arbeitsplatz – zurück: Wie würde es Ihnen heute in diesen Situationen gehen?

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



88



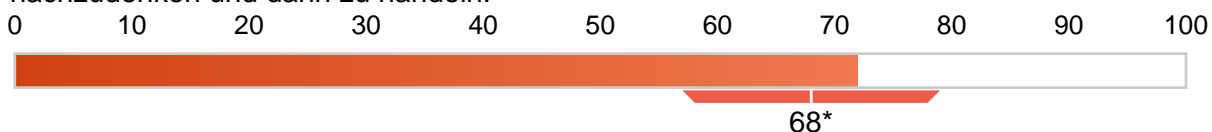
# Selbstregulierung

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 Bernd Muster tun kann:

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

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



72



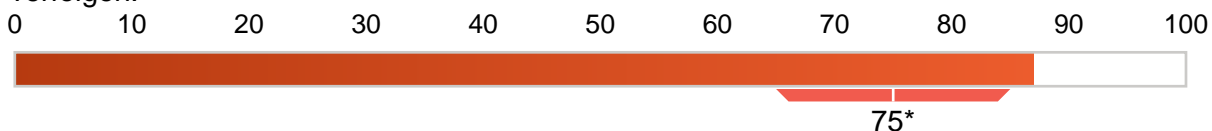
# Motivation

Die von Ihnen erreichte Punktezahl deutet auf einen sehr hohen Grad an Motivation hin. Sie haben also einen sehr starken inneren Antrieb, Ihre Ziele zu erreichen, und suchen sich stets neue Herausforderungen.

## Was Bernd Muster tun kann:

- Suchen Sie sich weiterhin neue Herausforderungen, wenn Sie sich Ziele setzen, und machen Sie einen Zeitplan mit konkreten Terminen.
- Klären Sie für sich, weshalb Ihnen die gesetzten Ziele wichtig sind. Fragen Sie sich, was passiert, wenn Sie Ihre aktuellen Ziele erreicht haben.
- Brechen Sie weiterhin übergeordnete Ziele und Visionen in kleine, erreichbare Teilziele herunter.
- Schreiben Sie eine Liste mit Ihren Zielen und hängen Sie diese an einem Ort auf, an dem Sie sie jeden Tag sehen können. Machen Sie sich Notizen und führen Sie Buch über Ihre Erfolge.
- Nehmen Sie sich extra Zeit, um sich das erfolgreiche Erreichen Ihrer Ziele bildlich vorzustellen.
- Feiern Sie Erfolge, die Sie Ihren Zielen näher bringen.
- Finden Sie Vorbilder, die Sie inspirieren. Überlegen Sie, mit welchen Strategien und Methoden sie erfolgreich geworden sind.
- Überlegen Sie, ob Sie sich aufgrund bestimmter Eigenschaften selbst im Weg stehen. Finden Sie heraus, wie Sie diese in Stärken umwandeln können.
- Hinterfragen Sie den Ist-Zustand und machen Sie Verbesserungsvorschläge.
- Schreiben Sie einen Artikel, einen Tagebucheintrag oder einen Blogeintrag darüber, wie Sie Ihre Motivation zum Erfolg geführt hat. Teilen Sie diese Erfahrung mit anderen.

**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.



87



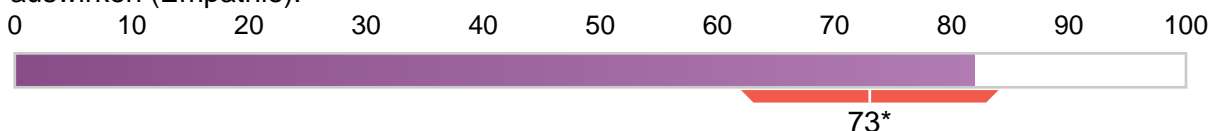
# Soziale Wahrnehmung

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

## Was Bernd Muster tun kann:

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

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



82



# Soziale Regulierung

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

## Was Bernd Muster tun kann:

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

**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



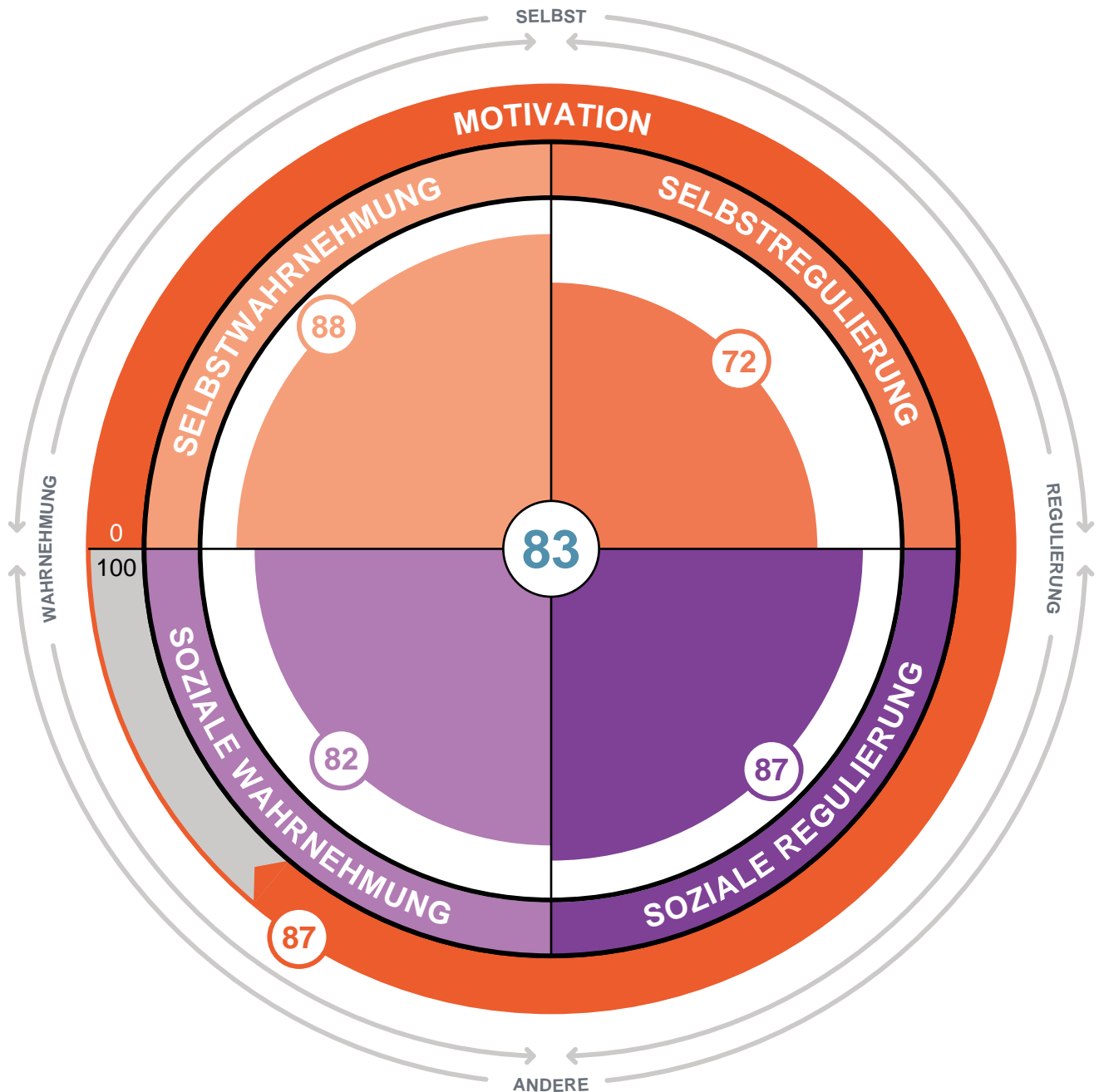
73\*

87



# Das Rad der Emotionalen Intelligenz

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



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

T: 7:16





# EINFÜHRUNG IN DEN REPORT

## Verhaltensstile, Motivationsfaktoren und emotionale Intelligenz

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

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

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



# Verbindung von Verhaltensstilen, Motivationsfaktoren und emotionaler Intelligenz

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

**Bernd Muster's primäre Cluster von Motivationsfaktoren sind: Machtorientiert, Effizienzgetrieben, Eigennützig und Aufgeschlossen.**

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

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



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Verbindung von Verhaltensstilen, Motivationsfaktoren und emotionaler Intelligenz

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

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

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---