



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

**Talent Insights**®  
Behavioral Intelligence™

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** Wenn Gelegenheit und Talent zusammentreffen®

Der Behavioral Intelligence™ Bericht soll dabei helfen, die besonderen Fähigkeiten einer Person besser zu verstehen. Der Bericht gibt Einblicke in zwei verschiedene Persönlichkeitsbereiche: Verhalten und emotionale Intelligenz. Die Kenntnis Ihrer Stärken und Schwächen in beiden Bereichen wird Ihnen zu persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung verhelfen und sie zufriedener machen.

**Die beiden folgenden Sektionen geben einen detaillierten Überblick über Ihre persönlichen Talente:**

### **VERHALTEN**

Dieser Teil des Berichts soll Ihnen dabei helfen, eine bessere Kenntnis Ihrer selbst und anderer zu erlangen. Die Fähigkeit, mit anderen Menschen wirksam zu kommunizieren entscheidet darüber, ob Sie in Ihrem Arbeits- und Privatleben Erfolg haben oder scheitern. Wirksame Kommunikation beginnt mit der richtigen Selbstwahrnehmung.

### **EMOTIONALE INTELLIGENZ (EQ)**

Dieser Teil des Berichts gibt Auskunft über Ihre emotionale Intelligenz. Wenn Sie lernen, diese richtig anzuwenden und mithilfe von Coaching zu erhöhen, können Sie Ihre Reaktionen in emotionsgeladenen Situationen wirksam kontrollieren. Auf diese Weise werden Sie auch bessere Leistungen erbringen und Entscheidungen treffen können.

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.



## 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.*

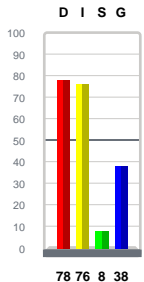
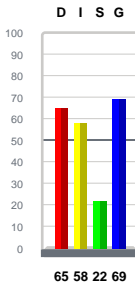
Max Muster verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Er widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Er ist oft frustriert, wenn er mit anderen zusammenarbeitet, die seinen Sinn für Dringlichkeit nicht teilen. Er zeigt 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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

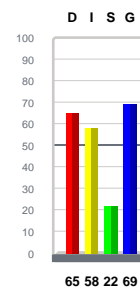
---

---

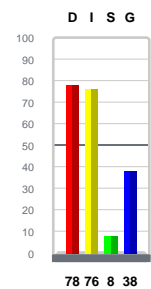
---

---

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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

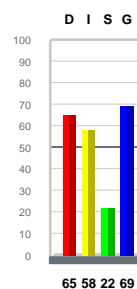
---

---

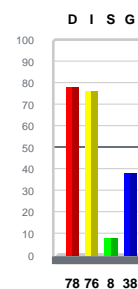
---

---

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.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

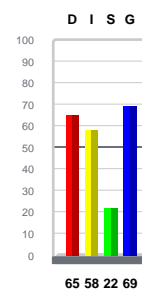
---

---

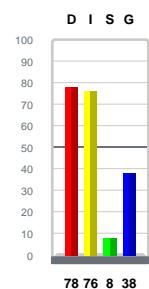
---

---

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.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

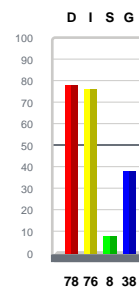
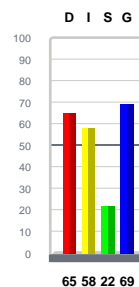
---

---

---

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.



## IDEALES UMFELD

Dieser Abschnitt drückt aus, wie sich Max Muster anhand seines "Basis Stils" ein ideales Arbeitsumfeld vorstellt. Besonders Menschen mit geringer Flexibilität fühlen sich unwohl, wenn ihr Arbeitsumfeld die Parameter nicht enthält, die auf dieser Seite genannt werden. Flexible Menschen können sich leichter auf bestimmte Gegebenheiten einstellen und sich in fast jedem Arbeitsumfeld wohlfühlen. Anhand dieses Abschnittes können spezielle Aufgaben und Verantwortungsbereiche herausgefunden werden, die Max Muster gerne übernimmt und damit auch jene, die Frustration erzeugen.

- Arbeit an neuen Produkten und Ideen.
- Keine Routinearbeit, sondern herausfordernde Projekte für kreative Vielfalt.
- Bewertung der Ergebnisse, nicht des Verfahrens.
- Unterstützung des Teams mit seinem ausgeprägten Sinn für Dringlichkeit.
- Arbeit für einen Vorgesetzten, der gerne schnell Entscheidungen trifft.
- Ein innovatives und zukunftsorientiertes Umfeld.
- Keine langen, detaillierten Berichte.
- Viele verschiedene Aktivitäten (Aktion und noch mehr Aktion).
- Keine Kontrolle oder Detailarbeit.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

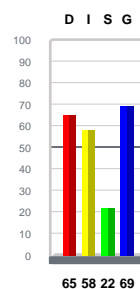
---

---

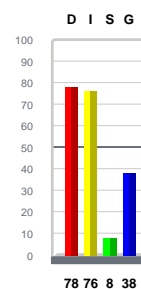
---

---

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





# 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

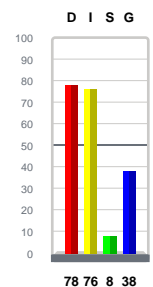
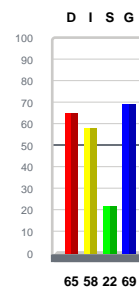
## WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

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

- grob
- kontrollierend
- launenhaft
- voreingenommen

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





# 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 <b>willensstark</b> <b>energisch</b> <b>wetteifernd</b> <b>zielorientiert</b> <b>entscheidungsfreudig</b> <b>entschlossen</b> <b>risikofreudig</b>  <b>neugierig</b> <b>verantwortungsbewusst</b>	überschwänglich inspirierend enthusiastisch eindringlich beeinflussend überzeugend <b>überredend</b> <b>herzlich</b> <b>kontaktfreudig</b> <b>schlagfertig</b> <b>ungezungen</b> <b>gesellig</b>  <b>vertrauensvoll</b> <b>umgänglich</b>	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
<b>Dominant</b>	<b>Initiativ</b>	<b>Stetig</b>	<b>Gewissenhaft</b>
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	<b>mobil</b>  <b>aktiv</b> <b>unruhig</b> <b>lebhaft</b> <b>flexibel</b> <b>energisch</b>  <b>ungeduldig</b> <b>rastlos</b> <b>dynamisch</b> <b>hektisch</b> <b>unbesonnen</b> <b>eindringlich</b>  ungestüm	<b>standhaft</b>  <b>entschlossen</b> <b>eigenwillig</b> unnachgiebig hartnäckig unkonventionell findig autonom furchtlos launisch stur  revolutionär



# NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

*Max 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 Max Muster's natürliche Tendenz, auf Probleme und Herausforderungen zu reagieren : (Basis-Stil)

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

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

Max Muster hält es für notwendig, in seiner Problemlösungsstrategie wettbewerbs-, ergebnisorientiert und auch innovativ vorzugehen. Dennoch hat er eine Tendenz, mögliche Risiken genau zu bedenken, ehe er die Lösung in Angriff nimmt.

## KONTAKTE ZU ANDEREN MENSCHEN UND EINFLUSSNAHME

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

Max Muster ist fest überzeugt von seiner Fähigkeit, andere von etwas überzeugen zu können. Er schätzt dabei eine Umgebung, in der er mit unterschiedlichsten Typen von Menschen zu tun hat. Max Muster vertraut anderen Menschen und wünscht sich auch, dass andere ihm Vertrauen schenken.

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

Max Muster ist der Meinung, dass seine Umgebung von ihm eine optimistische und offene Lebenseinstellung erwartet. Er tendiert dazu, anderen vertrauensvoll zu begegnen und wünscht sich ein positives Umfeld für die Interaktion.

---

---

---

---

---

---

---

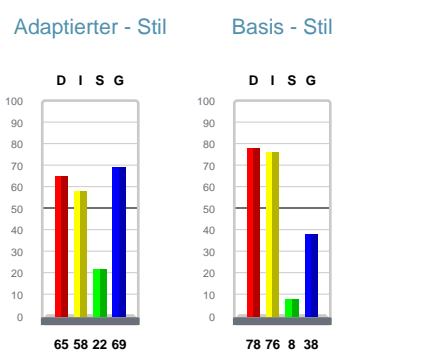
---

---

---

---

---





# 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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

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

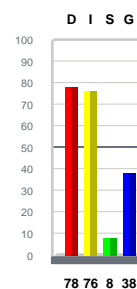
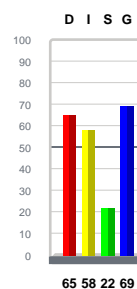
Max Muster ist von Natur aus unabhängig und eigenwillig. Er ist offen für neue Erfahrungen und geht manchmal ganz eigene Wege. Er fühlt sich wohl in einer Umgebung, in der vorgegebene Zwänge für gewisse Situationen entsprechend gelockert werden können.

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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

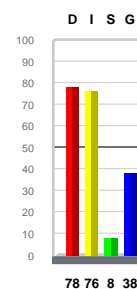
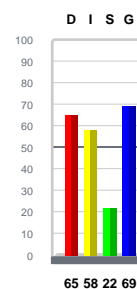
---

---

---

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





# 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 längere Eingewöhnungszeit an neue Verfahren.
- Viel Zeit (der Tag sollte mehr Stunden haben).
- Anerkennung für seine Beständigkeit bei Qualitätsarbeit.
- Teil einer qualitätsorientierten Arbeitsgruppe sein.
- Zeit, seine eigenen Leistungsmaßstäbe zu erreichen.
- Genaue Instruktionen, so dass er seine Arbeit gleich beim ersten Mal richtig machen kann.
- Aktivitäten außerhalb, so dass es nie langweilig wird.
- Logische Argumente.
- Ein breites Arbeitsspektrum.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

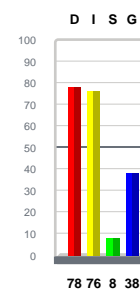
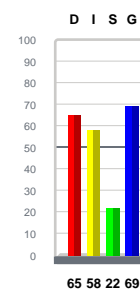
---

---

---

Adaptierter - Stil

Basis - Stil







# SCHLÜSSEL FÜR DIE INTERAKTION

*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.
- Ferien oder Perioden reduzierter Aktivität.
- Einen Plan, in dem Arbeitszeit und Zeit zur Entspannung berücksichtigt werden.
- Systeme, an die er sich halten kann.
- Unterstützung bei der Einteilung des Budgets.
- Verständnis für Menschen, die eine andere Lebensauffassung haben als er.
- Beständigkeit.
- Kenntnis der Ergebnisse, die erwartet werden, und an diesen auch tatsächlich gemessen werden.
- Termine für die Erledigung von Arbeiten.
- Ein Arbeitsumfeld mit vielen Aktivitäten.
- Einen Hinweis, wenn es Unstimmigkeiten gibt oder er Regeln gebrochen hat.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

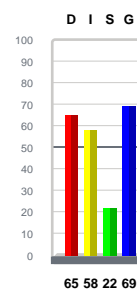
---

---

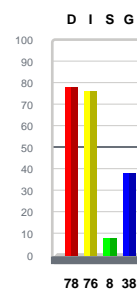
---

---

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




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

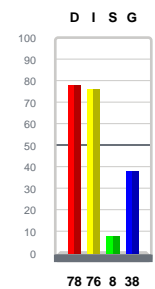
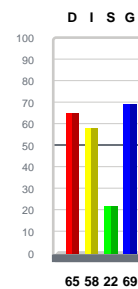
---

---

---

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





## AKTIONSPLAN

Die folgenden Angaben beziehen sich auf drei verbesserungsfähige Bereiche, in denen Max Muster seine Effizienz möglicherweise erhöhen möchte.

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Bereich: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Anfangsdatum: \_\_\_\_\_ Kontrolldatum: \_\_\_\_\_



# VERHALTENSdimensionen

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

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



9.0

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

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



9.0

**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.

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



8.2

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

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



8.0

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

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



8.0

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

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



7.0

**7. KUNDENBEZIEHUNGEN** - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

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



5.2

**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.

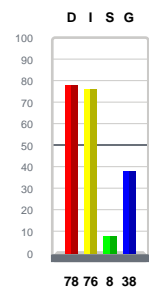
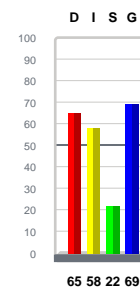
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.8

Adaptierter - Stil

Basis - Stil





# VERHALTENSdimensionen

**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

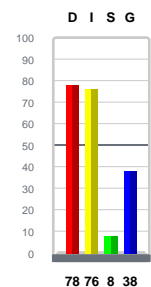
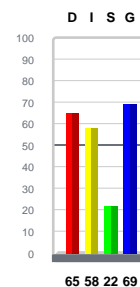


3.0



Adaptierter - Stil

Basis - Stil



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

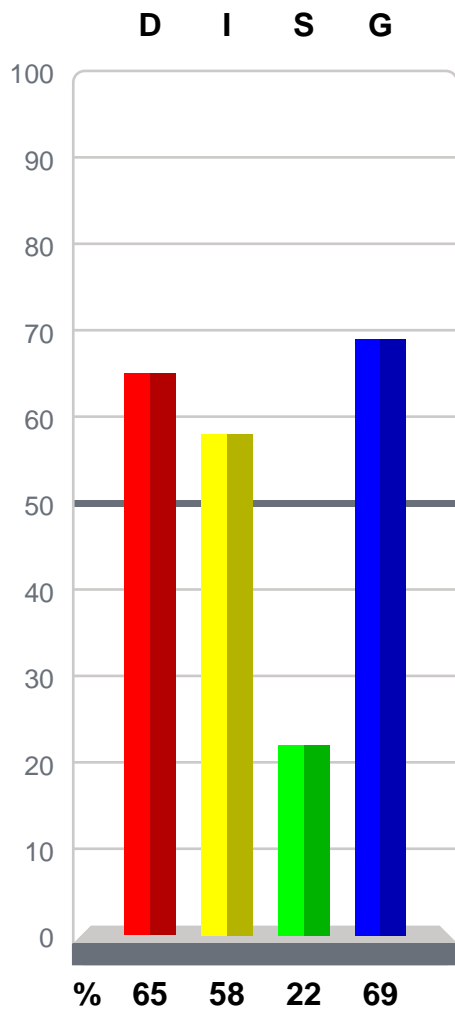


# STILANALYSE-GRAFIKEN

27.2.2015

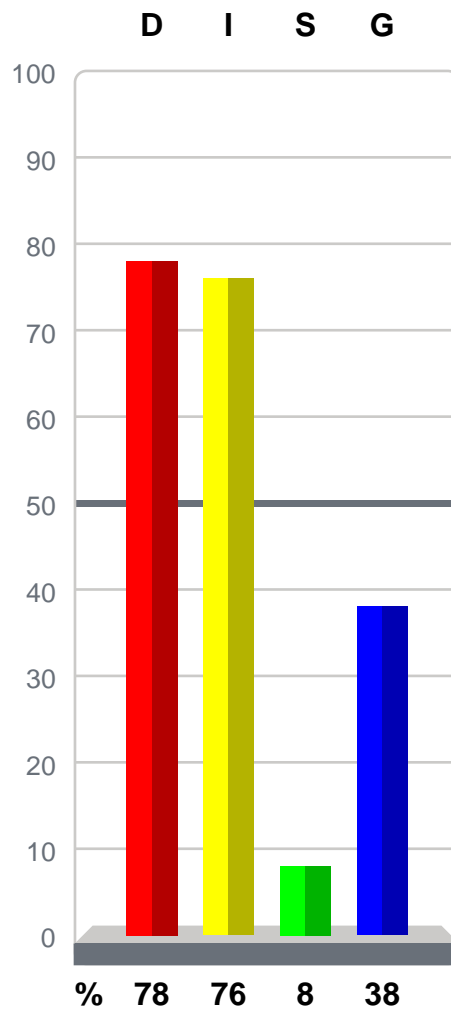
Adaptierter - Stil

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

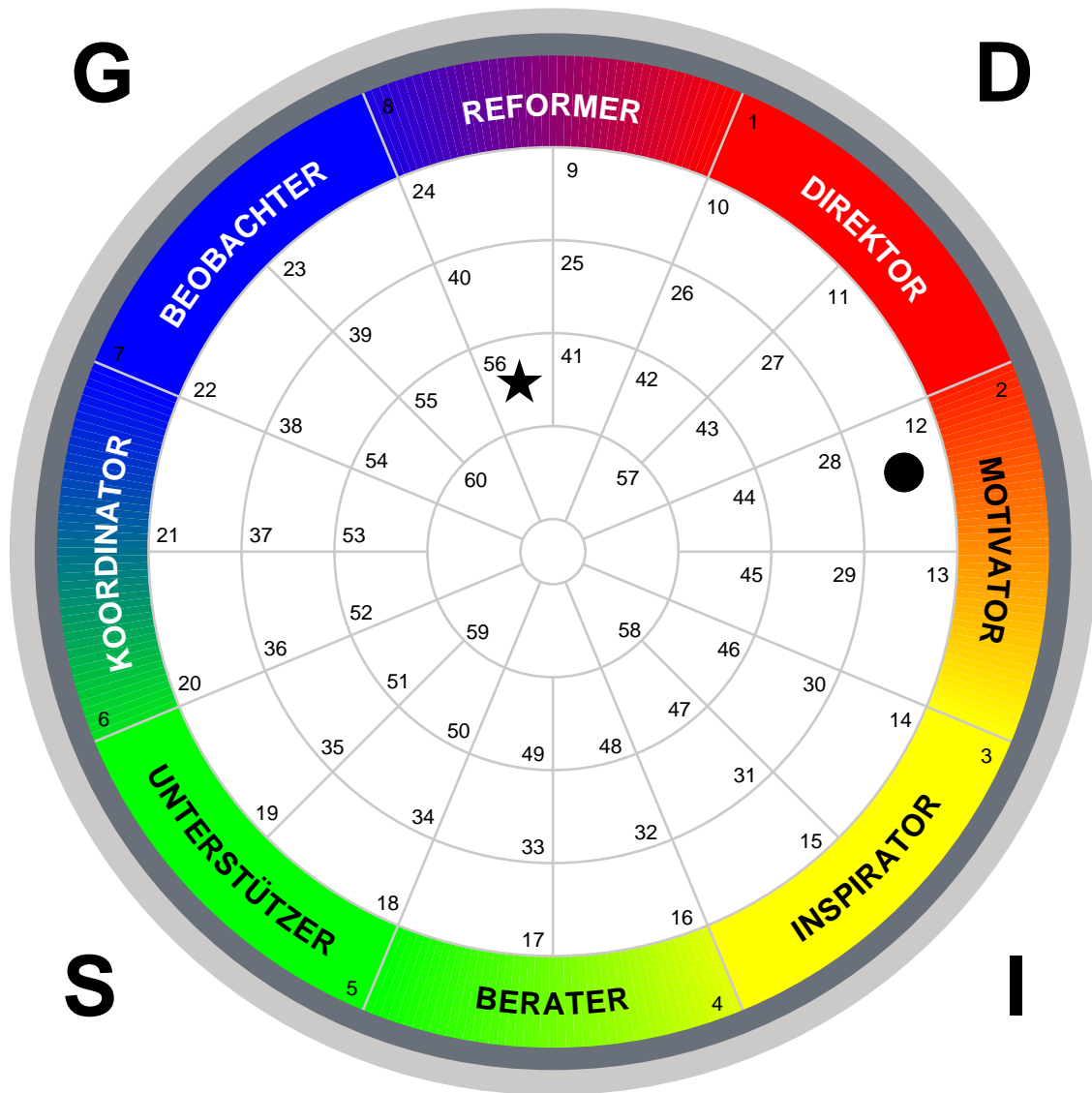
Zur detaillierten Interpretation steht Ihnen Ihr INSIGHTS-Berater jederzeit zur Verfügung.





# 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



## EINLEITUNG

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.

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.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

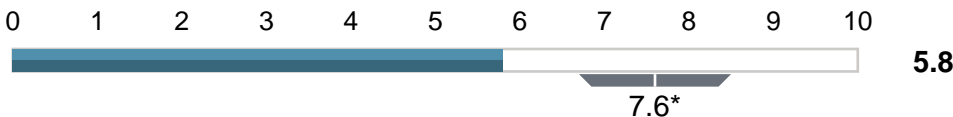
---



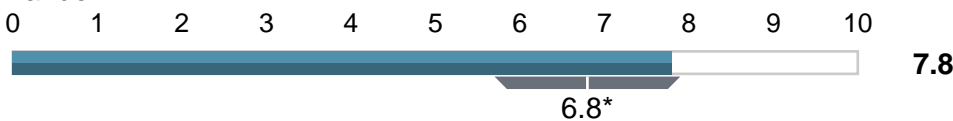
# TESTERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT

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.



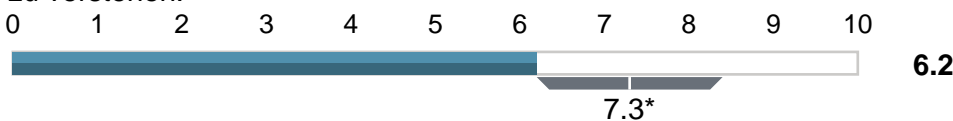
**2. SELBSTREGULIERUNG** - Die Fähigkeit, destruktive Impulse und Stimmungen zu kontrollieren oder zu transformieren und nicht vorschnell zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln.



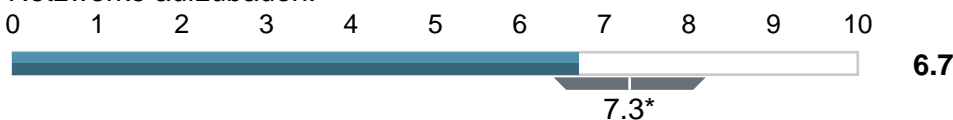
**3. MOTIVATION** - Eine Leidenschaft, nicht nur für Geld oder Status zu arbeiten, und die Neigung, Ziele energisch und beharrlich zu verfolgen.



**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

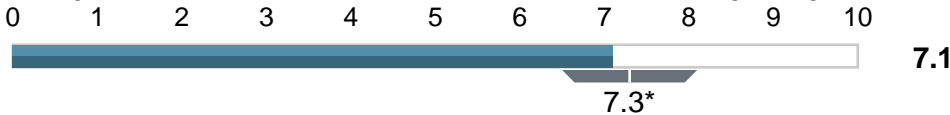
\* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



## 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 punkto 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.
- 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.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

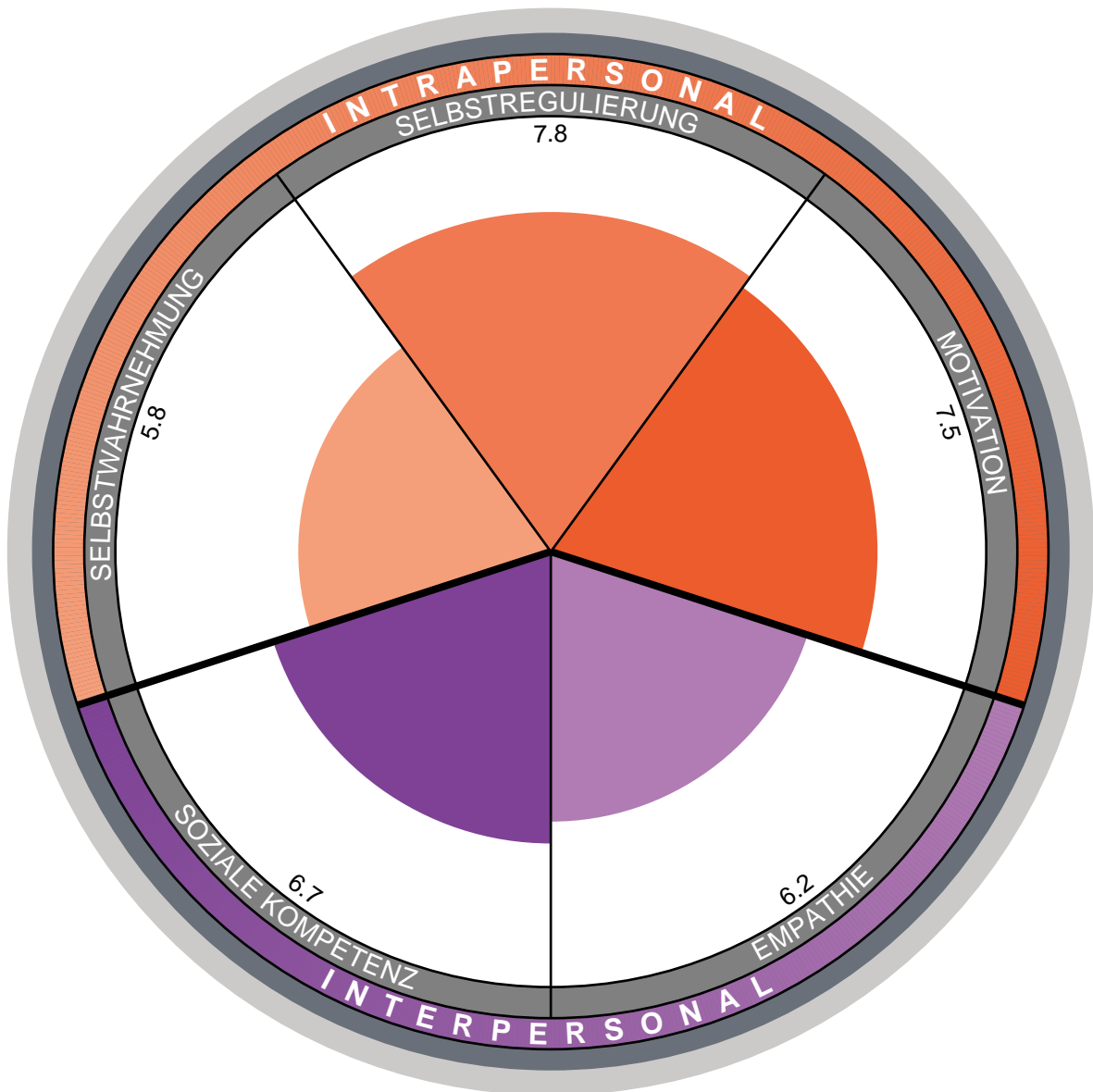
---

---



# EMOTIONALER QUOTIENT™ RAD

27.2.2015



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2014

T: 1:56