



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights EQ

Coaching Report

Bernd Muster
Musterfirma
9.8.2013

TEST REPORT
FOR TESTING PURPOSES ONLY
NOT FOR RESALE



EINLEITUNG

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

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

Verhalten

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

Motivatoren

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

Integration Verhalten und Motivatoren

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

ABSCHNITT 3: EMOTIONALE INTELLIGENZ

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

Zusammenwirken von Verhalten, Motivatoren und emotionaler Intelligenz

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



EINLEITUNG Abschnitt Verhalten

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

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



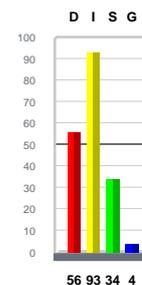
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

Basierend auf 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.

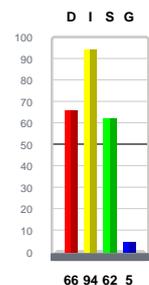
Bernd Muster ist sehr optimistisch und hat gewöhnlich sehr viel Sinn für Humor. Er neigt dazu, Menschen unvoreingenommen zu vertrauen. Es besteht dadurch für ihn das Risiko, von anderen übervorteilt zu werden. Ihm fällt es leicht, Begeisterung bei anderen zu wecken. Er ist sehr gesellig und umgänglich. Er knüpft schnell Kontakte privat wie geschäftlich. Bernd Muster liebt es, Menschen zu fördern und Netzwerke zu bilden. Er strebt nach Beliebtheit und sozialer Anerkennung. Er verhandelt gerne in einer angenehmen Atmosphäre. Er zeigt Selbstsicherheit und Selbstvertrauen. Er verhält sich in vielen Situationen freundlich und aufgeschlossen, besonders mit Freunden oder Partnern. Er ist gesellig und erfreut sich an der Einzigartigkeit eines jeden Individuums. Bernd Muster teilt anderen auf freundliche Art und Weise mit, dass er als eigenständige Persönlichkeit respektiert werden möchte. Er ist davon überzeugt, dass man mit Hilfe eines Teams gute Resultate erzielen kann. Er bevorzugt daher Teamarbeit.

Bernd Muster stürzt sich manchmal etwas vorschnell auf eine günstige Chance, ohne alle Fakten zu berücksichtigen. Wenn ein spezielles Problem zu einer starken gefühlsmäßigen Belastung führt, reagiert er auf eine sehr emotionale Weise. Man wird diese Gefühle von ihm zu hören bekommen. Da er anderen Menschen viel Vertrauen und Anteilnahme entgegenbringt, schätzt er die tatsächlichen Fähigkeiten anderer möglicherweise falsch ein. 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. Bernd Muster kann gut Probleme lösen, die Menschen betreffen. Er arbeitet gerne für Vorgesetzte, die entscheidungsfreudig sind.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



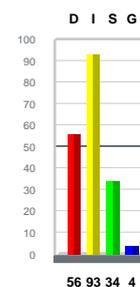


PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE

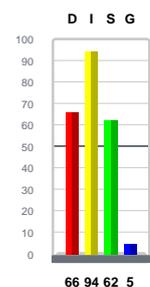
Fortsetzung

Bernd Muster handelt aus einer optimistischen Grundhaltung heraus und wirkt auf andere überzeugend und diplomatisch. Sein Kommunikationsspektrum reicht von freundlichen Aussagen bis zum heftigen Wortwechsel. 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. Er spricht gewöhnlich sehr gestenreich. Bernd Muster versucht, andere durch seine Überredungskunst von seiner Denkweise zu überzeugen und zu begeistern. Andere Menschen würden im Vergleich dazu eher sachlich berichten. Er ist gut im Schlichten von Streitigkeiten und hält es für positiv, das auszudrücken, was man denkt. Er besitzt die Fähigkeit, ein Problem als Ganzes zu sehen. Er berücksichtigt dabei sowohl die Beziehungsebene und die Gefühle anderer als auch die Auswirkungen seiner Entscheidungen und Aktionen. Er neigt dazu, mit netten Worten zu umschreiben, was andere mit großer Direktheit ausdrücken würden, und wirkt freundlich und vertrauensvoll.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



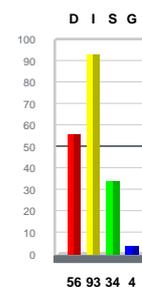


WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN

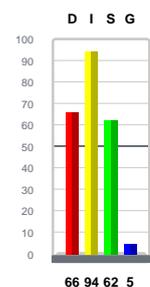
Dieser Teil des Reports beschreibt spezielle Präferenzen und Verhaltensweisen, die Bernd Muster in den Beruf einbringt. Diese Angaben können dazu benutzt werden, seine besondere Rolle in der Unternehmensstruktur zu erkennen. Das Unternehmen kann somit einen Plan entwickeln, um seine besonderen Qualitäten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

- Bringt neue Ideen zur Problemlösung ein, ist offen für Veränderungen.
- Denkt in großen Zusammenhängen.
- Zeigt großes Engagement bei der Realisierung der eigenen Ideen.
- Hat Sinn für Humor.
- Ist optimistisch und begeisterungsfähig.
- Arbeitet gerne im Team.
- Handelt selbstverantwortlich.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





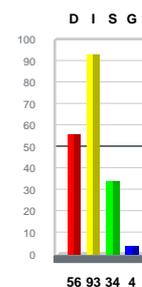
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

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.

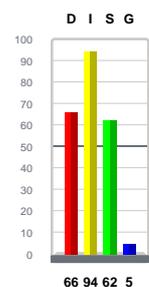
Hinweise an die Kommunikationspartner für den Umgang mit Bernd Muster :

- Bemühen Sie sich um eine möglichst ausgewogene, sachliche Vorgehensweise.
- Geben Sie ihm zusätzliche Anreize für seine Motivation, falls dies erforderlich sein sollte.
- Haben Sie Verständnis für seine provokative Art.
- Sprechen Sie mit ihm nicht über Möglichkeiten, sondern bieten Sie konkrete Lösungen an.
- Versuchen Sie, seine Schwächen zu erkennen.
- Sprechen Sie mit ihm über Ziele und Ideen, die er anregend findet.
- Benützen Sie Empfehlungen von Menschen, die er für wichtig hält.
- Bieten Sie ihm Handlungsanregungen.
- Lassen Sie ihm Zeit, mit einer Situation vertraut zu werden.
- Beachten und anerkennen Sie sein empfindliches Ego.
- Bieten Sie ihm eine warme, freundliche Umgebung.
- Antworten Sie klar und deutlich mit "Ja" oder "Nein", vermeiden Sie "Vielleicht - Aussagen".
- Fragen Sie ihn nach seiner Einschätzung in Bezug auf bestimmte Menschen.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

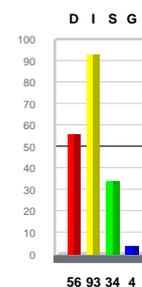
Fortsetzung

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.

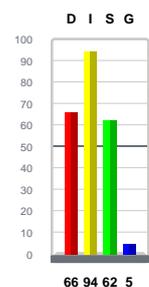
Diese Verhaltensweisen erschweren die Kommunikation mit Bernd Muster und sollten deshalb von anderen vermieden werden :

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

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:

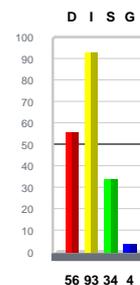
- alleinunterhaltend
- übertrieben optimistisch
- oberflächlich
- unrealistisch

WAHRNEHMUNG DURCH ANDERE - Äußerste

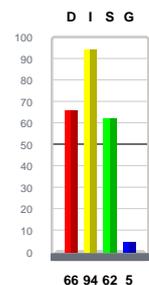
Unter extrem hohem Druck und Stress wirkt er auf andere möglicherweise:

- verschlossen
- schlechter Zuhörer
- geschprächig
- ich-bezogen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





DAS FEHLEN VON VERHALTENSAKTOREN

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

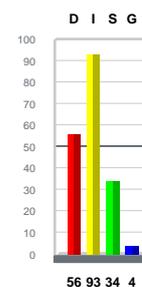
Situationen und Umstände, die vermieden werden sollten bzw. Aspekte, die im Umfeld vorhanden sein sollten, damit Stress möglichst gering gehalten wird.

- Vermeiden Sie Arbeitsumfelder, die ständige Diplomatie verlangen, da dies möglicherweise Stress auslöst.
- Vermeiden Unternehmen, in denen Mikromanagement herrscht.
- Vermeiden Sie Situationen, in denen Sie sich an strenge Regeln halten müssen, die keine Flexibilität erlauben.

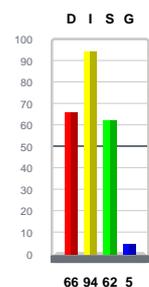
Manche Situationen erfordern, dass wir uns anpassen. Unten finden Sie Tipps, die Ihnen bei der Anpassung an Menschen mit dem [niedrigster Faktor] über der Energielinie und /oder Hinweise, wie man sich Umfelder sucht, die zum niedrigen [niedrigster Faktor] beitragen.

- Der Wunsch, von anderen als einzigartige Persönlichkeit gesehen zu werden, könnte das ideale Ergebnis beeinträchtigen.
- Extrem formale und strukturierte Kommunikationsvorgänge können Stress verursachen.
- Ihr sichtbarer Mangel an Vorsicht kann dazu führen, dass Entscheidungen mit unnötig hohem Risiko getroffen werden.

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.

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



NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL

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 ist wissbegierig und möchte als ein extravertierter, wettbewerbsorientierter Mensch wahrgenommen werden, der von Natur aus einen Sinn für Abenteuer besitzt. Er ist ergebnisorientiert und innovativ in seinem Problemlösungsverhalten. Er sucht normalerweise keine konfrontierenden Situationen, aber wenn ein Problem auftaucht, wird er sich ihm stellen.

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

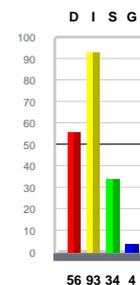
Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, mit anderen Menschen in Kontakt zu treten und auf sie einzuwirken :(Basis-Stil)

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.

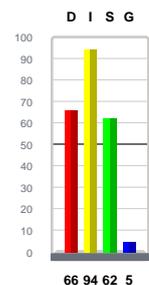
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im zwischenmenschlichen Kontakt : (Adaptierter Stil)

Bernd Muster hält es nicht für notwendig, seine Strategie zu verändern, um andere zu beeinflussen. Er geht davon aus, dass sein natürlicher Stil genau dem entspricht, was sein Umfeld von ihm erwartet.

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 ist bedächtig und beständig. Er ist bereit, Veränderungen zuzustimmen, wenn er die neue Richtung als sinnvoll und in Übereinstimmung mit der Vergangenheit erlebt. Gegen Veränderungen, die nur um der Veränderung willen passieren, wird er sich wehren.

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

Bernd Muster hält Mobilität und Vielfalt für angemessen. Er jongliert am liebsten mit mehreren Projekten gleichzeitig, und es fällt ihm leicht, schnell von einem zum anderen überzuwechseln.

UMGANG MIT VORGEgebenEN STRUKTUREN UND REGELN

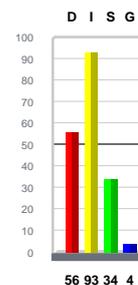
Dies ist Bernd Muster's natürliche Tendenz, mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln umzugehen : (Basis-Stil)

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.

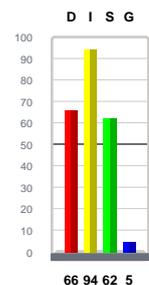
In Anpassung an das gegebene Umfeld zeigt Bernd Muster die folgenden Verhaltensweisen im Umgang mit vorgegebenen Strukturen und vorhandenen Regeln : (Adaptierter Stil)

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.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



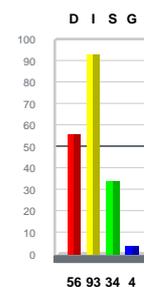


ADAPTIERTER STIL

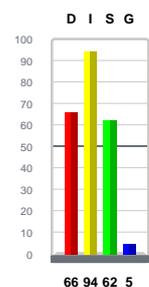
Bernd Muster geht davon aus, dass er in seinem derzeitigen Arbeitsumfeld die aufgelisteten Verhaltensweisen zeigen muss. Wenn die angeführten Aussagen hingegen für die derzeitige Tätigkeit gar nicht relevant sind, sollte man herausfinden, warum er diese Verhaltensmuster zeigt.

- Optimistische, zukunftsorientierte Einstellung.
- Pflegen einer abwechslungsreichen, freundlichen Arbeitsatmosphäre.
- Überzeugungskraft, um andere zum Handeln zu motivieren.
- Zusammenarbeit mit anderen, um Resultate zu erzielen.
- Direkte, offene und ehrliche Kommunikation.
- Unabhängiges Handeln ohne Vorbild.
- Unabhängigkeit und Innovationsfreude.
- Kontakt zu Menschen auf vielfältige Art.
- Treffen von taktvollen Entscheidungen.
- Kreatives Vorgehen bei Entscheidungen.
- Schwerpunkt liegt mehr auf der Motivierung anderer als in der Konzentration auf die Aufgabe.
- Bereitschaft, gemeinsam zu entscheiden.

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen

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

OFFENE TÜR REGEL

Die "offene Tür"-Regel in diesem Kontext praktiziert jemand, der zulässt, dass Andere jederzeit ungeplant hereinplatzen und ihnen unbegrenzt Zeit widmet.

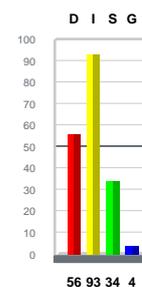
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Möchte unterstützend sein und für zugänglich gehalten werden
- Mag die soziale Interaktion mit den Menschen die vorbei schauen
- Hat Schwierigkeiten "nein" zu sagen
- Nutzt die Unterbrechungen durch Menschen als eine Gelegenheit überschrittene oder verpasste Abgabetermine zu rechtfertigen

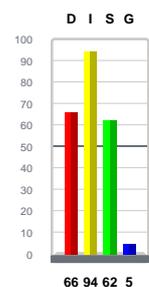
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Legen Sie klare Zeiten fest und kommunizieren Sie diese an alle, in denen Sie Ihre Tür schließen, um ungestört an Ihren Aufgaben zu arbeiten
- Rechnen Sie in Ihrem Tageszeitplan auch Zeit ein, um mit Kollegen oder Mitarbeitern zu sprechen
- Lernen Sie, Ihre Aktivitäten zu priorisieren und "nein" zu Aktivitäten mit geringerer Wichtigkeit zu sagen
- Stellen Sie Ihren Schreibtisch so auf, dass nicht jeder der nur vorbeiläuft einen direkten Blick auf ihre Arbeit hat. Dadurch ist die Verlockung sich einzumischen geringer.
- Vermeiden Sie es, mit jedem der an Ihrem Schreibtisch oder der Bürotür vorbeiläuft, Augenkontakt aufzunehmen, da man sich leicht damit von der Arbeit ablenkt

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

BEDÜRFNIS MIT VIELEN MENSCHEN IN KONTAKT ZU SEIN

Das "Bedürfnis mit vielen Menschen Kontakte zu pflegen" liegt dann vor, wenn dieser Wunsch über die für die Tätigkeit notwendige Kontaktpflege hinaus geht und die Arbeitsleistungen sogar dadurch beeinträchtigt werden. Es geht über normale Freundlichkeit hinaus und kann als exzessive Geselligkeit bezeichnet werden.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Vielfältige Interessen zu haben
- Unbedingt dazugehören zu wollen, der Wunsch, Teil des Teams zu sein
- Hohes Bedürfnis nach Anerkennung und Lob von Anderen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Respektieren Sie Ihre limitierten Zeitressourcen
- Wählerischer sein bei der Teilnahme an Aktivitäten
- Teilen Sie sich Ihre Energien besser ein
- Behalten Sie Ihre persönlichen und arbeitsbezogenen Ziele im Fokus

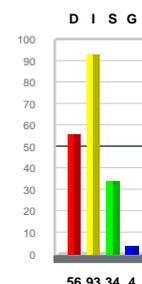
SCHWIERIGKEITEN NEIN ZU SAGEN

Schwierigkeiten mit dem "Nein" sagen hat jemand, der nicht in der Lage ist eine Bitte oder Anfrage abzulehnen.

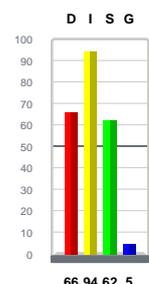
MÖGLICHE GRÜNDE:

- An vielem interessiert sein und überall mitmischen wollen
- Prioritäten durcheinander bringen
- Schafft es nicht, Prioritäten zu setzen
- Möchte Andere nicht verletzen oder vor den Kopf stoßen
- Möchte die Bitte von einem Vorgesetzten nicht abschlagen
- Fühlt sich nicht wohl dabei, die wahren Gründe für eine Absage zu nennen, will aber auch nicht lügen

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Den benötigten Zeitaufwand realistisch einschätzen und dann damit abgleichen, wie viel Zeit Ihnen zur Verfügung steht. Sachlich Ihre eigenen begrenzten Ressourcen bei der Ablehnung einer Anfrage anführen.
- Die eigenen Grenzen erkennen und berücksichtigen. Feststellen, welche Aufgaben man unter Berücksichtigung der eigenen Ressourcen noch mit guter Qualität erledigen kann.
- Eine langfristige und eine tägliche Prioritätenliste erstellen
- Lernen „nein zu sagen“ zu den Menschen und Aufgaben, die nicht die tägliche und langfristige Zielerreichung unterstützen

UNORDENTLICHER ARBEITSPLATZ

Ein unordentlicher Arbeitsplatz ist einer, der mit Papieren, Unterlagen und Arbeitsmaterialien so überfüllt ist, dass Ihre Produktivität dadurch einschränkt ist.

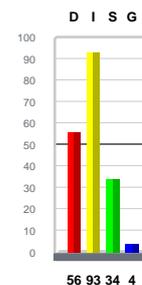
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Organisation und administrative Arbeiten werden von Ihnen als Zeitverschwendung angesehen
- Jemand, der alles immer griffbereit haben will
- Kein System zu haben zur Sortierung und Aufbereitung von Informationen
- Keinen Zeitrahmen zu haben für die Fertigstellung von Aufgaben oder Projekten

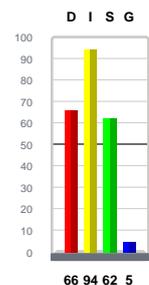
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Jede E-Mail nur einmal bearbeiten, z.B. erledigen, ablegen oder delegieren
- Eine Wissensdatenbank oder ein Datenabfragesystem erstellen (oder erstellen lassen)
- Melden Sie sich von Mailinglisten ab, die nicht von Interesse oder Wichtigkeit für Sie sind
- Erinnern Sie sich selbst immer wieder daran, dass das Lesen von "Junk" E-mails Ihnen nur Zeit raubt für wichtigere Aufgaben
- Setzen Sie sich ein Zeitlimit für bestimmte Aufgaben und legen Sie sich nur die dafür nötigen aktuellen Unterlagen auf den Schreibtisch

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





ZEITFRESSER

Potentielle Schwächen Fortsetzung

SCHLECHTES ABLAGE-SYSTEM

Ein schlechtes Ablage-System haben Sie dann, wenn Sie Ihre Unterlagen und Informationen ohne Methodik ablegen oder sortieren. Es könnte zwar ein für Sie verständliches System sein, aber nicht nutzbar für Andere, die Informationen aus Ihren Unterlagen benötigen.

MÖGLICHE GRÜNDE:

- Es wurden keine Oberbegriffe oder Kategorien angelegt und die Informationen nicht nach Prioritäten geordnet
- Die Einteilung wurde auf emotionaler Basis, nach Stimmung vorgenommen

MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Legen Sie Informationen nach einem System ab, dass Sie UND Andere nachvollziehbar finden und nutzen können
- Lassen Sie sich bei der Etablierung eines Ablagesystems von Anderen unterstützen
- Benutzen Sie zusätzlich ein Inhaltsverzeichnis mit Querverweisen
- Geben Sie wesentliche Informationen in den Computer ein

DINGE AUFSCIEBEN

Die Tendenz Tätigkeiten aufzuschieben, nicht zu Ende zu erledigen oder Aufgaben gar nicht erst zu beginnen.

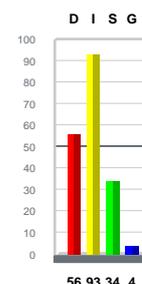
MÖGLICHE GRÜNDE:

- Diese Tendenz wird begünstigt durch eine fehlende Prioritätenliste
- Hat kein klares Verständnis von Projekten oder Aufgaben
- Ist bereits mit Aufgaben und Verpflichtungen ausgelastet oder sogar überlastet
- Hofft, dass sich mit der Zeit das Problem von alleine löst
- Hat Angst vor schlechter Leistung oder Versagen

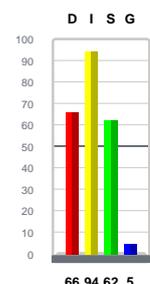
MÖGLICHE LÖSUNGEN:

- Setzen Sie Ziele und definieren Sie Prioritäten
- Teilen Sie große Projekte oder Aufgaben in kleinere Einzelabschnitte ein und arbeiten Sie diese nacheinander ab

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



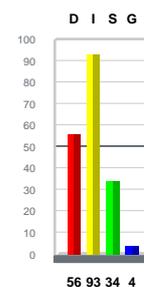


ZEITFRESSER

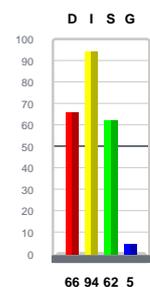
Potentielle Schwächen Fortsetzung

- Halten Sie festgelegte Prioritäten ein
- Ziehen Sie Konsequenzen in Betracht, wenn Abmachungen nicht eingehalten werden
- Machen Sie sich bewusst, dass der Stress vermieden werden kann, der entsteht, wenn Sie etwas bis zur letzten Minute aufschieben

Adaptierter - Stil



Basis - Stil





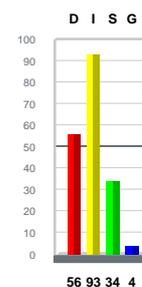
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE

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-Berater). Für die drei zutreffendsten Tendenzen entwickeln Sie einen Aktionsplan (siehe nächste Seite).

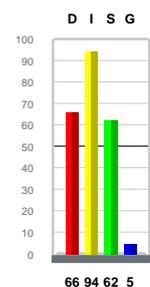
Bernd Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- handelt oft impulsiv und aus dem Bauch heraus, insbesondere wenn seine Sicherheit dadurch nicht bedroht ist
- ist Details gegenüber nachlässig, es sei denn, er hält sie für sehr wichtig, oder die Detailarbeit ist nur von kurzer Dauer
- wirkt so enthusiastisch, dass andere ihn für oberflächlich halten könnten
- ist zu optimistisch in Bezug auf mögliche Resultate seiner Projekte und der Potentiale seiner Mitarbeiter
- vertraut Menschen leicht ,vor allem denen, die ihn positiv bestärken
- ist unrealistisch bei der Beurteilung anderer Menschen, besonders wenn diese Person ein "Freund" ist
- ist Details gegenüber nachlässig, beachtet nur das Endergebnis, gemäß dem Motto: „Es zählt nicht wie, sondern nur das ich erfolgreich war“.

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. 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

9.0

2. 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

8.5

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

8.0

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

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

7.0

5. 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

7.0

6. KUNDENBEZIEHUNGEN - Der Wunsch aufrichtiges Interesse zu zeigen.

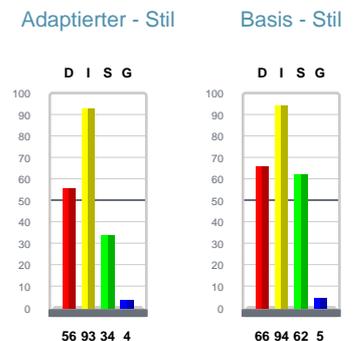
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

5.5

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

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

5.0





VERHALTENSdimensionen

8. 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



4.2

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

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



4.0

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

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



3.7

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

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



2.0

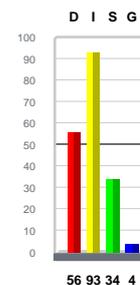
12. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ - Systeme und Vorgehensweisen sind erfolgreich.

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

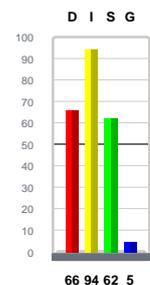


1.0

Adaptierter - Stil



Basis - Stil



SIA: 56-93-34-04 (14) SIN: 66-94-62-05 (30)

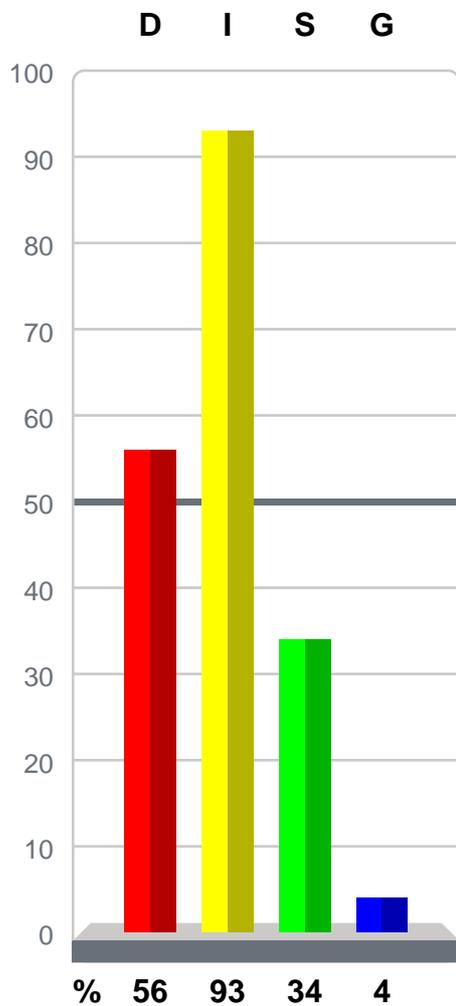


STILANALYSE-GRAFIKEN

9.8.2013

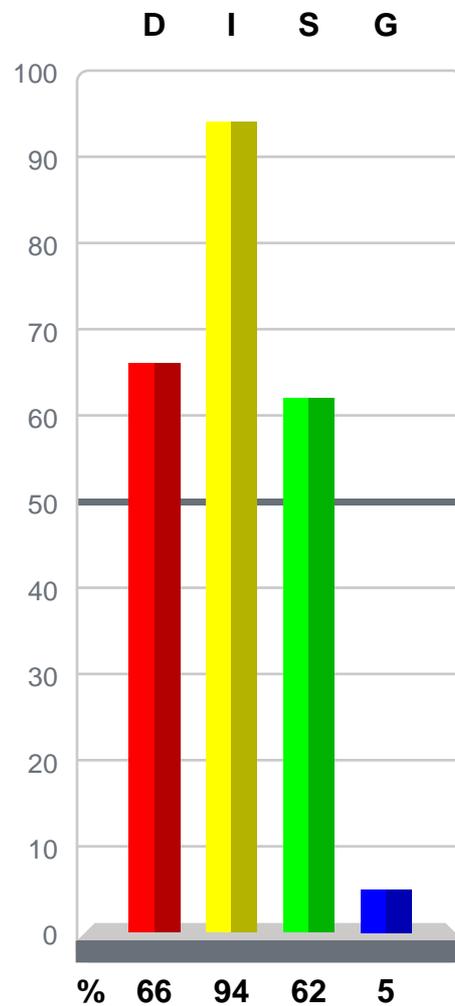
Adaptierter - Stil

Grafik I



Basis - Stil

Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24



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

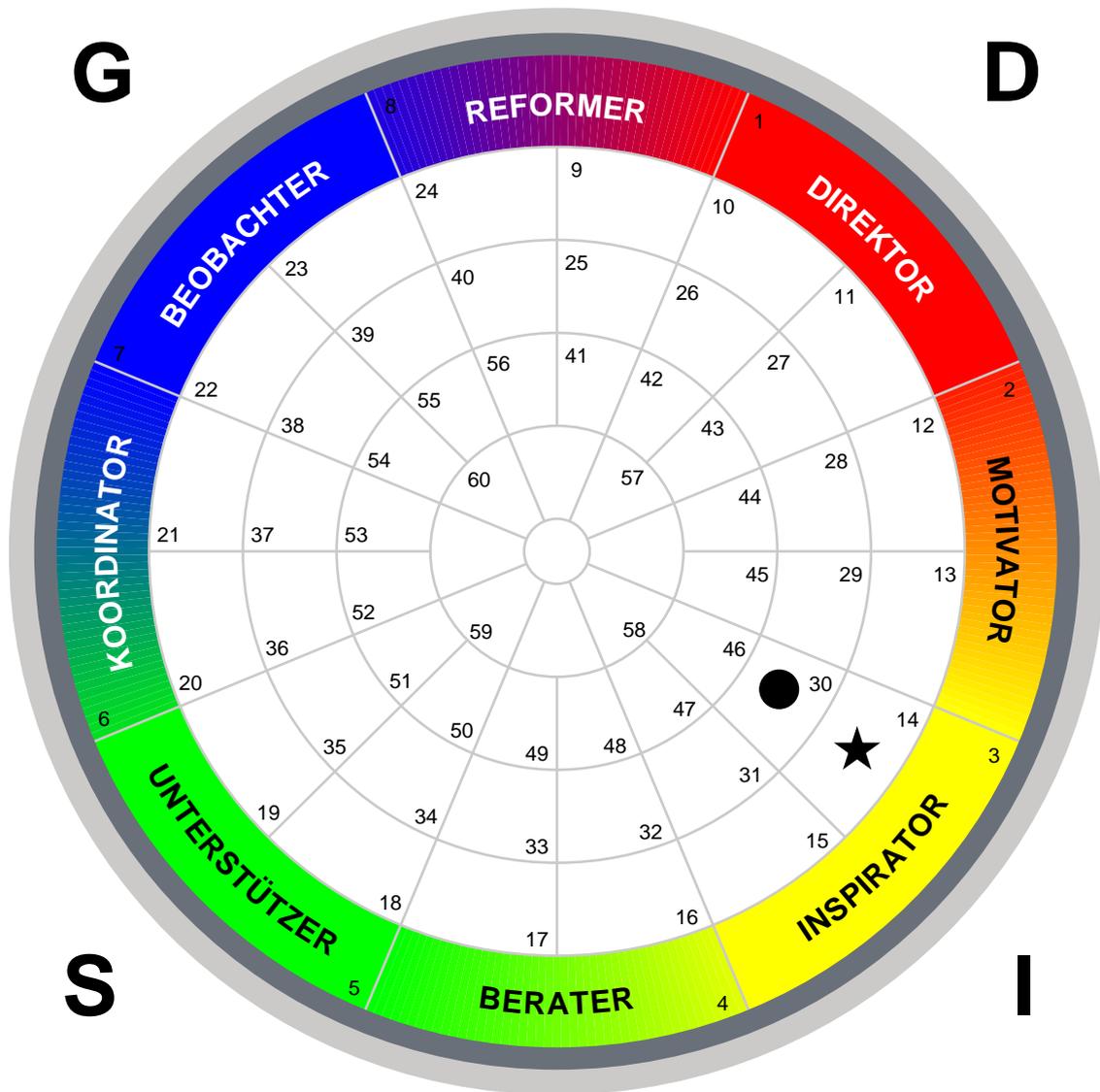
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

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



DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

9.8.2013



Adaptierter Stil: ★ (14) MOTIVATOR/INSPIRATOR
 Basis-Stil: ● (30) MOTIVATOR/INSPIRATOR (FLEXIBEL)

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24



EINFÜHRUNG Abschnitt Motivatoren

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

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

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

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

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

IHRE PERSÖNLICHE MOTIVATOREN SKALA

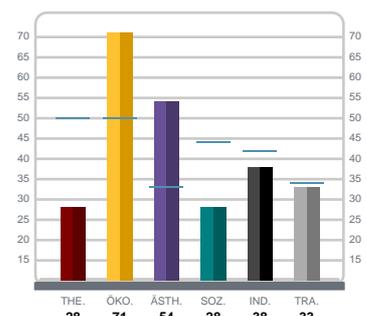
| | | |
|---|-------------------|-------------|
| 1 | ÖKONOMISCH | intensiv |
| 2 | ÄSTHETISCH | intensiv |
| 3 | INDIVIDUALISTISCH | situativ |
| 4 | TRADITIONELL | situativ |
| 5 | THEORETISCH | indifferent |
| 6 | SOZIAL | indifferent |



DIE ÖKONOMISCHE EINSTELLUNG

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

- Er wird von seinen Leistungen und Erfolgen motiviert.
- Er wird sein Vermögen schützen, um seine zukünftige wirtschaftliche Situation abzusichern.
- Eines seiner Ziele ist es, lange und hart zu arbeiten, um sich Außergewöhnliches leisten zu können.
- Bernd Muster ist zukunftsorientiert.
- Er handelt praxis- und nutzenorientiert.
- Wirtschaftliche Sicherheit verschafft ihm die Freiheit, seine Ideen oder Überzeugungen weiterzuentwickeln.
- Vermögen zu haben verschafft die notwendige Sicherheit, die Bernd Muster für sich selbst und seine Familie anstrebt.
- Er benutzt Geld als Wertmaßstab.
- Mehr Wohlstand zu erreichen als andere, hat eine hohe Priorität für Bernd Muster.
- Jede mögliche Anstrengung wird unternommen, um eine sichere Basis für die Zukunft zu schaffen und das Erreichte abzusichern.
- Bernd Muster sieht der Zukunft grundsätzlich optimistisch entgegen.
- Wünsche, die Bernd Muster im Laufe seines Lebens entwickelt hat, versucht er durch harte Arbeit zu verwirklichen.

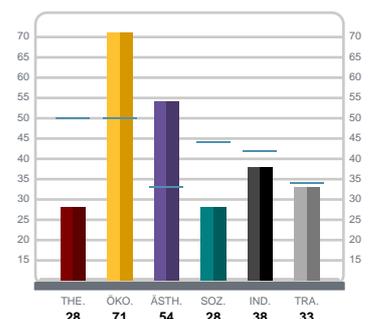




DIE ÄSTHETISCHE EINSTELLUNG

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

- Bernd Muster beurteilt Dinge nach deren ästhetischem Eindruck und Schönheit und erst dann nach dem Nutzen.
- Bernd Muster sucht und erfreut sich an der Schönheit in allen Dingen.
- Sich attraktiv und passend zur Situation anzuziehen hat für Bernd Muster einen hohen Stellenwert. Er wird versuchen, modisch immer auf dem neuesten Stand zu sein.
- Bernd Muster benutzt sein hohes ästhetisches Talent, um andere zu beeindrucken.
- Eine schöne äußere Form und Harmonie beeindrucken ihn und bleiben in Erinnerung.
- Es bereitet Bernd Muster Freude, sein Umfeld so zu gestalten, dass es optisch ansprechend ist.

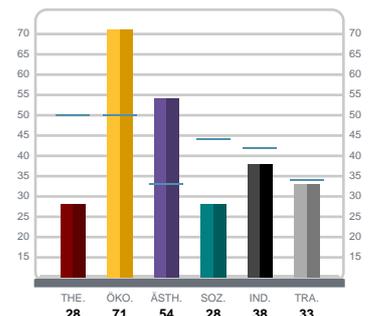




DIE INDIVIDUALISTISCHE EINSTELLUNG

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

- Gelegentlich kann Bernd Muster großen Konkurrenzgeist entwickeln.
- Bernd Muster kann in manchen Situationen sehr bestimmt auftreten, um seine Bedürfnisse durchzusetzen.
- Er wird jede Situation individuell abwägen und entscheiden, wie viel oder wie wenig Kontrolle er auszuüben gedenkt.
- Das Maß an Kontrolle wird zunehmen, falls er einen starken, emotionalen Bezug zum Thema hat. Falls dies hingegen für ihn von geringerem Interesse ist, wird er keinen Grund sehen, Kontrolle auszuüben.

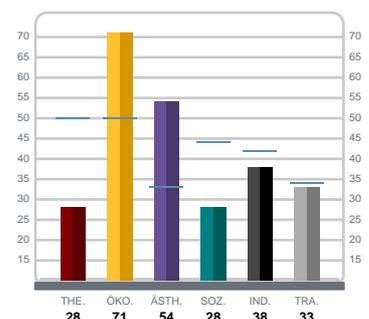




DIE TRADITIONELLE EINSTELLUNG

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

- Bernd Muster lässt sich meistens von seinem Gewissen leiten.
- In einem System, das seinen Wertvorstellungen entspricht, kann er mit großer Überzeugung agieren. Falls dieses tiefe Interesse jedoch nicht besteht, wird er in seinem Auftreten weniger nachdrücklich sein.
- Für Bernd Muster ist es wichtig, dass er Regeln und Überzeugungen, nach denen er sich richten wird, immer wieder erneut frei wählen kann.
- Bernd Muster beurteilt andere gelegentlich aufgrund seiner eigenen Lebensregeln.

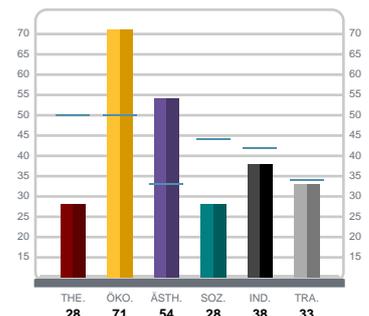




DIE THEORETISCHE EINSTELLUNG

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

- Bernd Muster langweilt sich, wenn Menschen Sachverhalte zu detailliert ausführen, an denen er nicht interessiert ist.
- Bernd Muster tendiert dazu, nur solche Artikel in Zeitungen oder Zeitschriften zu lesen, die sein spezifisches Interessengebiet betreffen.
- Bernd Muster's Interesse an Fachwissen basiert nicht auf Neugier. Es geht ihm auch nicht um Wissen als Selbstzweck.
- Er könnte ein bestimmtes Hobby haben, in diesem Fall wird er möglichst alles darüber wissen wollen, wie z.B. über Computer, Fußballergebnisse, etc.
- Bei Problemlösungen vertraut Bernd Muster eher seinem Instinkt.
- Persönliche Erfahrungen sind für ihn die Schlüsselfaktoren beim Treffen von Entscheidungen.
- Er verwendet einen praktischen Ansatz und versucht, den Lösungsprozess nicht zu intellektuell anzugehen.
- Bernd Muster liest nur die Bücher, die sich mit seinen Interessensgebieten oder Hobbies befassen.
- Falls es notwendig ist, wird sich Bernd Muster Wissen aneignen, um eine bestimmte Situation besser zu verstehen.

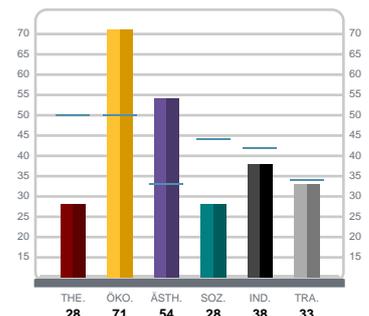




DIE SOZIALE EINSTELLUNG

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

- Er trifft seine Entscheidungen mit Entschlossenheit und lässt sich von misslichen Umständen nicht beeinflussen.
- Im Glauben daran, dass harte Arbeit und Beharrlichkeit jedem Menschen möglich sind, geht er davon aus, dass man sich Sachen erarbeiten und nicht schenken lassen sollte.
- Bernd Muster ist dann bereit, anderen Menschen zu helfen, wenn diese auch selbst so hart wie möglich an der Erreichung ihrer Ziele arbeiten.
- Er wird es normalerweise nicht zulassen, von anderen ausgenutzt zu werden.
- Diese soziale Einstellung spielt in Bernd Muster's Leben, im Verhältnis zu den anderen Werten eher eine untergeordnete Rolle.
- Bernd Muster befindet sich in einem Zwiespalt, wenn seine Hilfe oder Unterstützung anderer sich zum eigenen Nachteil auswirken könnte.





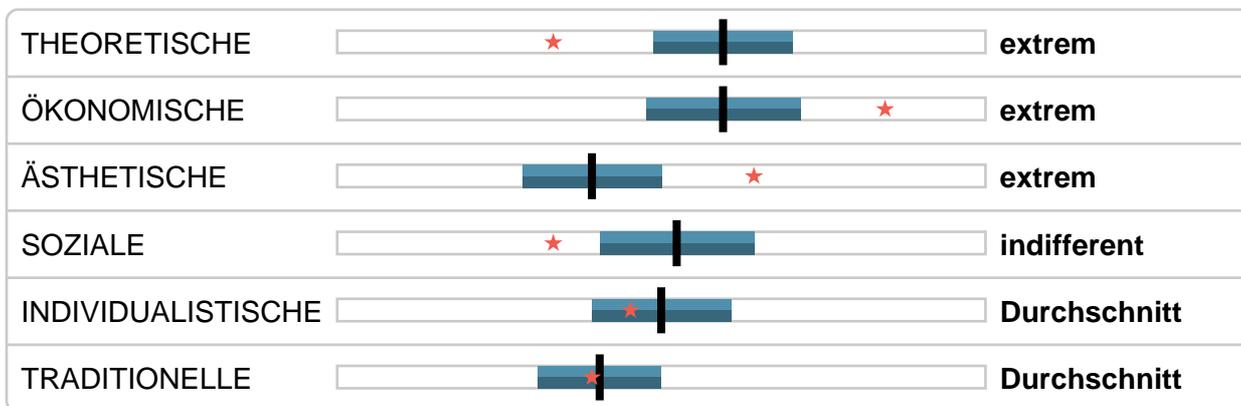
MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

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

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

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

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT



- 68 Prozent der Bevölkerung - Normierungsdurchschnitt - Ihre Position

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



MOTIVATION - NORM & VERGLEICH

Bereiche, in denen Sie im Vergleich zu anderen ganz entschiedene Ansichten vertreten oder sich gefühlsmäßig stark engagieren könnten:

- Sie streben in allen Bereichen Ihres Lebens nach Effizienz und praktikablen Lösungen, wobei Sie für Ihren Einsatz an Zeit, Fähigkeiten und Mittel auch finanziellen Gewinn erwarten. Andere Menschen könnten das Gefühl haben, dass Sie immer an alle Bedingungen knüpfen und stets versuchen, einen persönlichen Vorteil herauszuholen. Andere könnten der Meinung sein, dass Sie auch mal Geben sollten, einfach um des Gebens willen.
- Sie haben den starken Wunsch alles zu werden, was Sie werden können (Selbstverwirklichung). Sie tendieren dazu, nach Gleichgewicht, Formschönheit und Harmonie in allen Lebensbereichen zu streben. Andere mögen Ihre subjektive Art der Argumentation nicht verstehen und der Ansicht sein, Sie seien etwas unrealistisch. Ihre Wertschätzung für die Welt rund um Sie und für Ihre Umgebung mag ihnen extrem erscheinen.

Bereiche, in denen die eindeutigen Ansichten anderer Sie möglicherweise frustrieren, da Sie diesen Enthusiasmus nicht mit ihnen teilen:

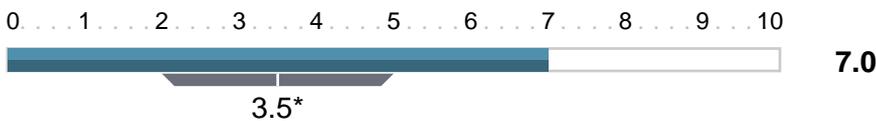
- Das Ausmaß an Zeit und Mittel, das andere Menschen aufwenden, um Neues zu lernen, könnte Sie frustrieren.
- Ihre Eigenständigkeit bewirkt, dass Sie sich in der Umgebung von Menschen, die ständig versuchen, Ihnen zu helfen oder nett zu Ihnen zu sein, nicht besonders wohl fühlen.



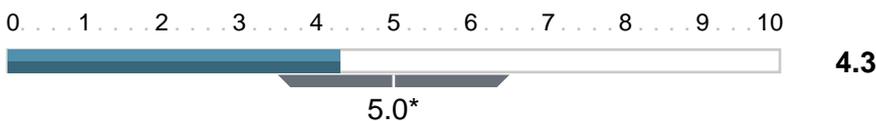
1. ÖKONOMISCH - Honoriert diejenigen, die praktische Leistungen und Ergebnisse wertschätzt sowie für ihren Einsatz von Zeit, Ressourcen und Energie.



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



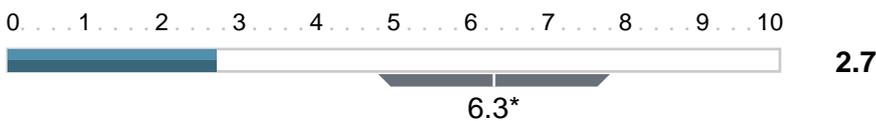
3. INDIVIDUALISTISCH - Honoriert diejenigen, die persönliche Anerkennung, Freiheit und Kontrolle über ihr eigenes Schicksal haben und das anderer wertschätzen.



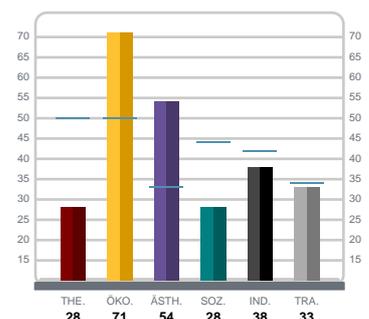
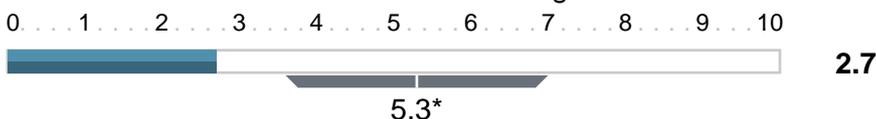
4. TRADITIONELL - Honoriert diejenigen, die Traditionen wertschätzen, die in sozialen Strukturen, Regeln, Regelungen und Prinzipien verwurzelt sind.



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



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



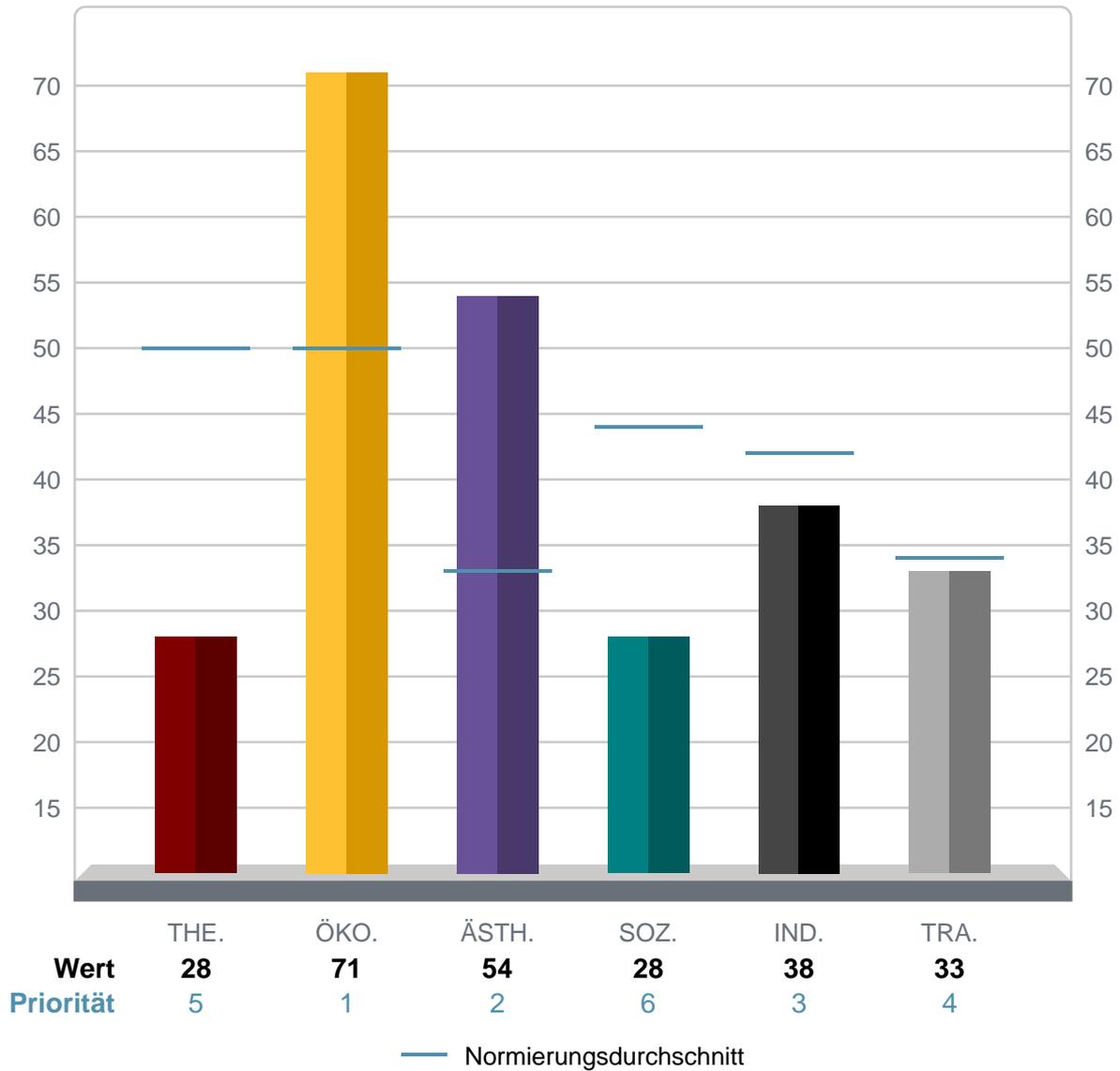
MI: 28-71-54-28-38-33 (THE.-ÖKO.-ÄSTH.-SOZ.-IND.-TRA.)

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



MOTIVATIONS GRAFIK

9.8.2013

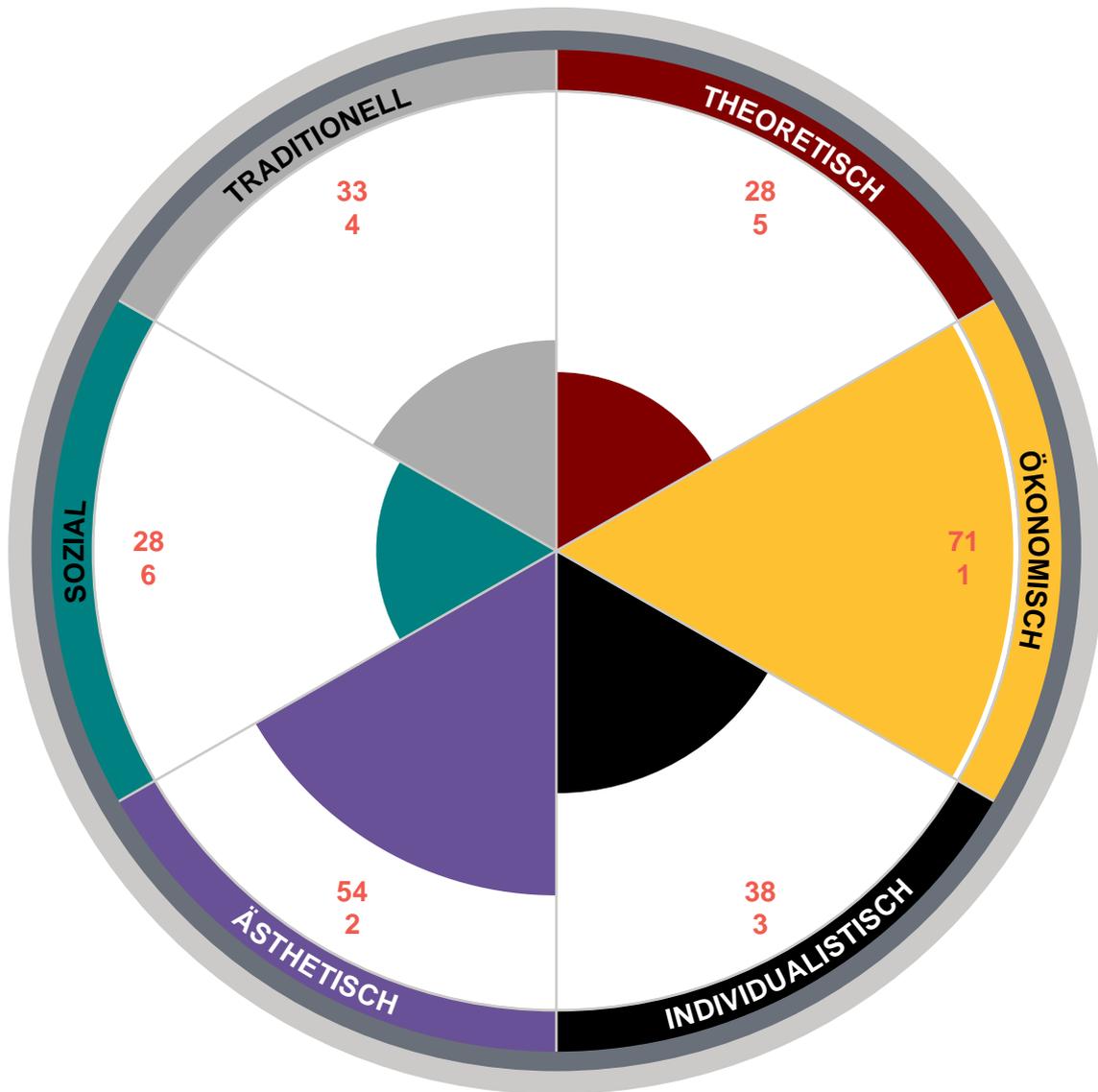


Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2013 F24



MOTIVATIONS - RAD™

9.8.2013





EINFÜHRUNG

Abschnitt Integration von Verhalten und Wertvorstellungen

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

In diesem Abschnitt finden Sie:

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



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN

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

- Hat einen Zukunftsblick und eine unternehmerische Haltung was das Erzielen von Ergebnissen betrifft.
- Ist enthusiastisch in praktischen Situationen.
- Wird Optimismus verbreiten, wenn es um neue Ideen geht.
- Bringt Enthusiasmus in kreative Prozesse ein.
- Kann bei der Beeinflussung anderer erfinderisch sein, um Ergebnisse zu erzielen.
- Zieht es vor Zeit und Ressourcen sofort zu maximieren, statt auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.
- Wird alle Erfahrungen anerkennen.
- Initiiert Handlungen, um Dinge umzusetzen.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE

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

- Effizienz ist durch Alltagsgespräche geschmälert .
- Erkennt nicht, dass erhöhtes Risiko mit größerer Belohnung einhergeht.
- Situativer Zuhörer was Perspektiven anderer betrifft.
- Könnte zu offen sein und seine persönlichen Gefühle und Erfahrungen zu sehr mit anderen teilen.
- Tendiert seine Erfolge zur Schau zu stellen und Geld als Trumpf einzusetzen.
- Wird Dinge hinterfragen oder des Investment halbers aufheben.
- Könnte sich zu sehr auf Ästhetik konzentrieren.
- Wird nur seine Perspektiven im Hier und Jetzt sehen.



IDEALES UMFELD

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

- Bewertung der Ergebnisse, nicht des Verfahrens.
- Die Möglichkeit zur Präsentation seiner Ideen und neuer Aspekte.
- Demokratischer Vorgesetzter, dessen Führungsstil er bereitwillig folgen kann.
- Menschen-orientierte Gewinne werden höher belohnt als Aufgaben-orientierte Gewinne.
- Haupt-Performance gemessen an Ergebnissen und Effizienz statt an Menschen und Prozessen.
- Vergütungen sind gewinn-basierend und richten sich nach Beitrag des Teams.
- Will gemocht werden und Teil eines harmonischen Teams sein.
- Arbeitsumgebungen, die Kreativität und Interaktion von Menschen erlaubt.
- Freiheit, den Arbeitsbereich mit Statussymbolen auszustatten.



SCHLÜSSEL ZUR MOTIVATION

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

Bernd Muster möchte:

- Anerkennung, Lob, Popularität.
- Eine Position der Stärke und Autorität, die es ihm erlaubt, Risiken einzugehen, um Resultate zu erzielen.
- Die offizielle Anerkennung seiner Ideen und Ergebnisse.
- Anerkennung für den zuverlässigen Einsatz von Ressourcen und Investitionen.
- Freiheit die gewünschten Ergebnisse mit Effizienz und einer "ich schaff's"-Einstellung zu erzielen.
- Freiheit andere einzubeziehen, wenn es um das Feiern von Erfolgen geht.
- Anerkennen, wie er seine Arbeitsplatzumgebung verschönert hat.
- Enthusiasmus und Kreativität zum Ausdruck bringen, damit Projekte erfolgreich sind.
- Direkt umgesetzte Dinge auf höchstmöglichem Niveau, in einer fortschrittlichen Art und Weise.



SCHLÜSSEL ZUM MANAGEMENT

In diesem Abschnitt werden einige Voraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, damit Bernd 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. Bernd 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 Bernd Muster mitbestimmen, wie die berufliche Interaktion gestaltet werden soll.

Bernd Muster braucht:

- Die Bereitschaft, Menschen zu akzeptieren, die eine andere Arbeitsauffassung haben als er.
- Direktes Aushandeln von Verbindlichkeiten.
- Hilfe bei der Zeiteinteilung und dem Setzen von Prioritäten.
- Die Begeisterung zurückhalten, um ein effektiver Zuhörer zu sein.
- Die Risiken und Belohnungen jeder Entscheidung untersuchen.
- Herausfinden was er möchte, um den größtmöglichen Erlös zu erzielen.
- Klare Ziele der Rollen in einer Arbeits- oder Teamdynamik festlegen.
- Herausforderungen, die seine Kreativität zum Ausdruck bringen.
- Ein Manager mit einer "offenen Tür"-Haltung, der öffentlich Anerkennung zeigt.



EINLEITUNG Abschnitt 3: Emotionale Intelligenz

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

Forschungsergebnisse zeigen, dass erfolgreiche Führungskräfte und Menschen, die herausragende Leistungen erbringen, eine hochentwickelte emotionale Intelligenz besitzen. Aufgrund dieser Eigenschaft gelingt es Ihnen, mit einer Vielzahl unterschiedlicher Menschen effektiv zusammenzuarbeiten, und auf den ständigen Wandel in der Geschäftswelt sinnvoll zu reagieren. In der Tat zeigen Studien, dass der Emotionale Intelligenzquotient (EQ) einer Person mehr über ihren Erfolg im Leben und in der Arbeit aussagt, als der Intelligenzquotient (IQ).

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

Intrapersonale emotionale Intelligenz

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

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

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

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

Interpersonale emotionale Intelligenz

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

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

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



EINLEITUNG Abschnitt 3: Emotionale Intelligenz

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



ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN

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

Selbstwahrnehmung

- Bei schwierigen Entscheidungen hilft ihm sein Selbstbewusstsein dabei, den nächsten Schritt zu machen.
- Er kennt seine emotionalen Stärken und Schwächen gut.
- Ist sich darüber bewusst, wie seine Emotionen seine Ziele, Motivationen, Stärken und Ambitionen beeinflussen.

Selbstregulierung

- Könnte sich daran gewöhnt haben, ineffektive Maßnahmen zur Regulierung des Gefühlshaushalts zu ergreifen.
- Wenn er schlecht gelaunt ist, verfällt er in langes Grübeln.
- Seine Kollegen sehen in ihm jemanden, der nicht gut mit Kritik umgehen kann. Es kann sein, dass ihm dadurch wichtige Informationen entgehen.

Motivation

- Er verausgabt sich nicht dabei, anderen Menschen zu helfen.
- Er ist motiviert, wenn ihn das Projekt interessiert.
- Er erfüllt normalerweise seine Ziele und die Erwartungen anderer, übertrifft sie aber vielleicht nicht immer.

Empathie

- Andere Menschen kommen gerne mit ihren beruflichen oder persönlichen Sorgen zu ihm.
- Seine Fähigkeit, die Dinge aus der Sicht des anderen zu sehen, macht ihn zu einem guten Mitarbeiter.
- Andere haben das Gefühl, dass er ihnen gegenüber Mitgefühl empfindet.

Soziale Kompetenz

- Er sieht im Allgemeinen die Verbindung zwischen seinen Handlungen und deren Auswirkung auf andere Menschen.
- Entschlüsselt nonverbale Signale generell bei jeder Art von Interaktion.



ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN

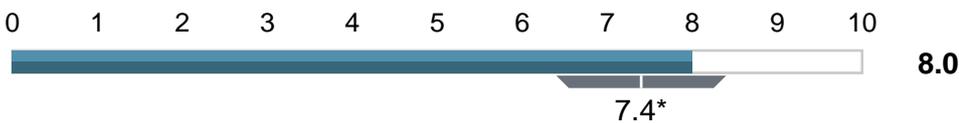
- Kann gut und schnell Beziehungen zu anderen Menschen aufbauen.



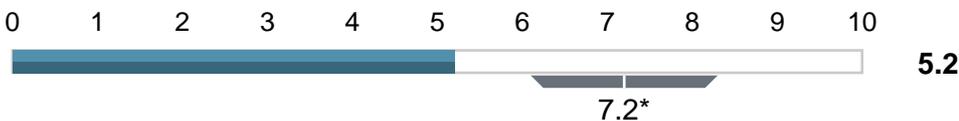
TESTERGEBNISSE EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT

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.



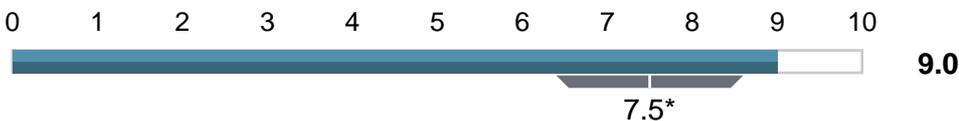
2. SELBSTREGULIERUNG - Die Fähigkeit, destruktive Impulse und Stimmungen zu kontrollieren oder zu transformieren und nicht vorschnell zu urteilen, sondern erst nachzudenken und dann zu handeln.



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.



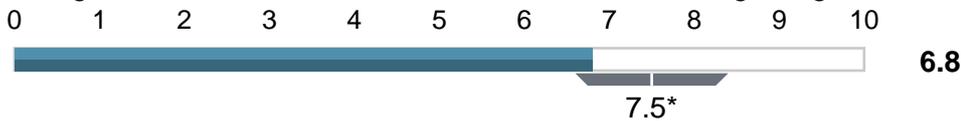
* 68% der Werte der Population liegen innerhalb des schattierten Bereiches.



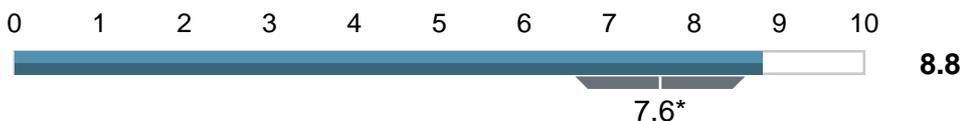
EMOTIONALER INTELLIGENZQUOTIENT: INFORMATIONEN ZUR PUNKTZAHL

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.





INTRAPERSONALE SELBSTWAHRNEHMUNG

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

Sie haben 8.0 Punkte erzielt.

Sie haben Bewusstheit über Ihren emotionalen Zustand gewonnen und sind normalerweise in der Lage, Ihre eigenen Gefühle sowie deren Auswirkungen auf Ihre Entscheidungen richtig einzuschätzen.

Was Sie tun können:

- Zur Verbesserung Ihrer Entscheidungsfähigkeit macht es Sinn, dominante Verhaltenszüge in einem Tagebuch festzuhalten und Ihre Beobachtungen mit einer Vertrauensperson, einem Familienmitglied oder einem/einer Freund/in zu besprechen.
- Behalten Sie Ihre realistische Perspektive weiterhin bei, und überlegen Sie, was Sie an sich verbessern könnten.
- Überlegen Sie, ob Sie über eine realistische Selbsteinschätzung verfügen. Vergleichen Sie dabei, welches Bild andere Menschen von Ihnen haben.
- Überlegen Sie, wie und wann Sie von Ihren Stärken besser Gebrauch machen und somit Schwächen ausgleichen können, insbesondere bei der Arbeit.
- Beobachten Sie Ihr Verhalten und achten Sie auf sich wiederholende Muster, sowohl bei der Arbeit als auch im Privatleben.
- Machen Sie einen Aktionsplan zur Entwicklung derjenigen Seiten, die Sie im privaten Leben oder im Beruf verbessern möchten. Rufen Sie sich diese regelmäßig ins Gedächtnis.
- Schreiben Sie Ihre Selbst-Analyse auf und besprechen Sie sie mit einem Familienmitglied, Freund/in oder einem/r vertrauten Kollegen/in.
- Denken Sie darüber nach, in welchen Bereichen Sie Fortschritte gemacht haben, vor allem in Bezug auf die Arbeit.
- Welche Verbindung existiert zwischen Ihren Emotionen und Ihrem Verhalten? Finden Sie heraus, was bei Ihnen negative Reaktionen auslösen kann.
- Identifizieren Sie konkrete, messbare Ziele zur Verbesserung Ihres Selbstwahrnehmung und rufen Sie sich diese Ziele immer wieder ins Gedächtnis.



INTRAPERSONALE SELBSTWAHRNEHMUNG

- Versuchen Sie, in Situationen, die bei Ihnen negative Emotionen auslösen könnten, Ihre emotionalen Gefühle so anzuwenden, dass Sie sich weiterhin positiv fühlen.



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 5.2 Punkte erzielt.

Sie würden davon profitieren, wenn Sie Ihre Selbstregulierungsfähigkeit entwickeln würden, um negative Emotionen auszugleichen und positive Gefühle zu erleben.

Was Sie tun können:

- Üben Sie sich in Zurückhaltung. Hören Sie erst zu, warten Sie ab und reagieren Sie dann.
- Lernen Sie, Situationen aus dem Weg zu gehen, die schwierig sind oder Sie überfordern.
- Achten Sie bewusst darauf, dass Sie Ihr Gegenüber nicht unterbrechen.
- Bei Frustration empfiehlt es sich, die Situation noch einmal Revue passieren zu lassen und den Auslöser zu bestimmen.
- Üben Sie wirksame Reaktionen auf eine Stress-Situation im Rollenspiel mit einem Familienmitglied, Freund/in oder vertrauten Kollegen/in ein (verwenden Sie Beispiele aus Ihrem Arbeitsumfeld).
- Welche Aktivitäten heben Ihre Stimmung? Werden Sie aktiv, wenn Sie sich gestresst oder überfordert fühlen.
- Fokussieren Sie sich auf Dinge, die Sie beruhigen und positive Gefühle auslösen.
- Führen Sie Tagebuch über Ihr Selbst-Management. So können Sie sich auch in Zukunft sowohl an effektive als auch an ineffektive Maßnahmen erinnern.
- Erörtern Sie, wie Sie Kollegen/innen gegenüber Ihren Gefühlen adäquat Ausdruck verleihen können.
- Versuchen Sie sich ein positives oder beruhigendes Bild vorzustellen, wenn Sie von negativen Emotionen überrollt werden.
- Betrachten Sie die Dinge in einem größeren Zusammenhang. Fragen Sie sich, "Was könnte schlimmstenfalls passieren?" oder "Was werde ich in einer Woche darüber denken?"



INTRAPERSONALE MOTIVATION

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

Sie haben 7.3 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 9.0 Punkte erzielt.

Sie besitzen die einzigartige Fähigkeit, die Gefühle anderer Menschen wahrzunehmen und entsprechend mit ihnen zu kommunizieren. Bei Entscheidungen wissen Sie dieses Talent wirksam zu nutzen.

Was Sie tun können:

- Versuchen Sie, Ihr Gegenüber wirklich zu verstehen, bevor Sie Ihren Standpunkt kommunizieren. Dann kommt Ihre Botschaft auch richtig an.
- Beobachten Sie, wie andere Menschen miteinander umgehen und besprechen Sie Ihre Beobachtungen mit einem/r Kollegen/in. Auf diese Weise verfeinern Sie Ihr Empathievermögen.
- Beobachten Sie Körpersprache und darin enthaltene nonverbale Botschaften.
- Empathie kann Ihr Verständnis für andere Menschen und Ihre Beziehungen verbessern.
- Erarbeiten Sie gemeinsam mit einer Vertrauensperson Wege, wie Sie Ihre Empathie dafür einsetzen können, anderen dabei zu helfen, Verantwortung zu übernehmen und schwierige Entscheidungen zu fällen.
- Betreuen Sie Ihre Kollegen/innen bei der Frage, wie man Empathie am Arbeitsplatz wirksam anwenden kann.
- Zeigen Sie Ihren Mitmenschen, was urteilsfreies Verhalten ist, vor allem wenn negativ über andere gesprochen wird.
- Bieten Sie Freunden, Familie und auch Fremden Ihre persönliche Hilfe an.
- Finden Sie heraus, wie Sie die Stimmung Ihrer Mitmenschen am besten aufhellen können.



INTERPERSONALE SOZIALE KOMPETENZEN

Das Talent, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen.

Sie haben 8.5 Punkte erzielt.

Es fällt Ihnen leicht, mit anderen Menschen eine gemeinsame Ebene zu finden und Sie sind in der Lage, gute Beziehungen aufzubauen. Sie sind außerdem fähig, ein starkes Teamumfeld zu schaffen.

Was Sie tun können:

- Denken Sie an Charakterzüge, die Sie bei anderen Menschen am meisten schätzen. Bitten Sie diese um Feedback zu Ihrem Verhalten in diesen Bereichen.
- Identifizieren Sie die Bereiche, in denen es Ihnen unangenehm ist, mit anderen Menschen zu kommunizieren. Bitten Sie eine Vertrauensperson, Ihnen bei der zu helfen.
- Denken Sie an die einzigartigen Fähigkeiten von Menschen, mit denen Sie zu tun haben. Wie können Sie diese Eigenschaften noch mehr fördern?
- Suchen Sie nach Qualität und nicht nach Quantität in sozialen Bindungen. Führen Sie Gespräche, die noch mehr in die Tiefe gehen.
- Erinnern Sie sich an besondere Merkmale oder Geschichten von anderen Menschen. Machen Sie Gebrauch von Gedächtnistechniken und seien Sie der/diejenige, der/die sich erinnert!
- Seien Sie aufmerksam, wenn ein Gesprächspartner emotional wird. Wie können Sie die Stimmung bzw. die Situation retten?
- Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson, einem Familienmitglied oder einer/m Freund/in über Ihre Gefühle in Bezug auf Ihre Arbeit und über persönliche Umstände.
- Wie können Sie am Arbeitsplatz positive Energien verbreiten und anderen dabei helfen, ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern?
- Bei einem Missverständnis oder negativen Gespräch ist es ratsam, unmittelbar die Verantwortung zu übernehmen und sich um Versöhnung zu bemühen.
- Zeigen Sie Neugier und ein Interesse am Wohlbefinden anderer Menschen und überlegen Sie, wie Sie sie unterstützen können.



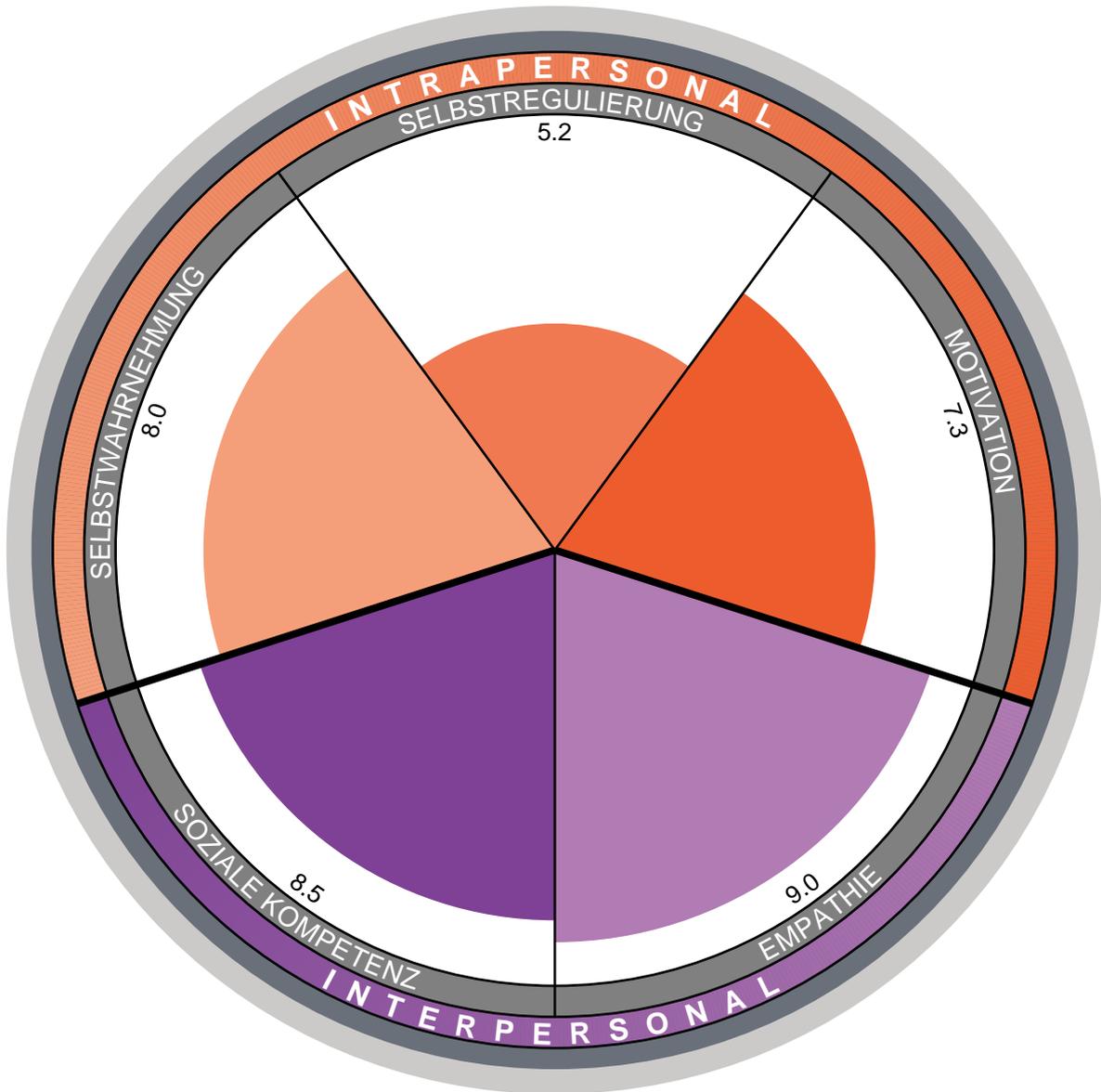
INTERPERSONALE SOZIALE KOMPETENZEN

- Machen Sie sich darüber Gedanken, wie Sie anderen Menschen positives Feedback geben und ihnen helfen können, ihre Sozialkompetenz zu steigern.
- Treten Sie einem Verein oder einer speziellen Interessenvereinigung bei, die sich regelmäßig trifft. Üben Sie den Aufbau von Beziehungen.



EMOTIONALER QUOTIENT™ RAD

9.8.2013





EINFÜHRUNG IN DEN REPORT

Das erfolgreiche Zusammenspiel von Verhalten, Motivatoren und emotionaler Intelligenz

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

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

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



DAS ERFOLGREICHE ZUSAMMENSPIEL

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

Bernd Muster besitzt einen hohen Grad an Selbstwahrnehmung. Er kann seine Gefühle im Voraus einschätzen und nimmt es mental und körperlich bewusst wahr, wenn sich seine Gefühle ändern. In Kombination mit seinem sehr "dominanten" Verhaltensstil kann ihn dies außerordentlich leistungsstark machen. Die meisten Menschen, die stark "Einfluss nehmen", sind gute Redner und können sich aus unbequemen Situationen leicht herausreden, ohne sich groß Gedanken darüber zu machen, was sie sagen. Das geschieht, weil sie ihre persönlichen Trigger nicht gut kennen. Mit einem Bernd Muster's Grad an Selbstwahrnehmung ist er sich jedoch bewusst über die physische und emotionale Reaktion, die mit diesen Triggern verknüpft ist.

Die Fähigkeit zur Selbstregulierung ist bei Bernd Muster nicht sehr ausgeprägt. Er kann sich in emotional aufgeladenen Situationen nicht immer mäßigen. Der "einflussnehmende" Verhaltensstil indiziert, dass Bernd Muster konfliktscheu ist. Er wird eher seine Körpersprache einsetzen, wie z.B. Gesichtsausdrücke und Handbewegungen. Aufgrund der niedrig ausgeprägten Fähigkeit zur Selbstregulierung können sich manche Eigenschaften leicht verstärken, was eine negative Auswirkung auf die Kommunikation mit anderen haben kann. Die Kenntnis des eigenen "einflussnehmenden" Verhaltensstil und dessen Auswirkungen kann Bernd Muster dabei helfen, seinen Kommunikationsstil zu ändern. Passen Sie auf in Situationen, in denen es primär um Bernd Muster's ökonomischen und ästhetischen Motive geht. Die Fähigkeit, sich seine Kenntnis des eigenen Verhaltens zunutze machen kann sich verringern, wenn das Gefühl besteht, dass seine Antriebe bedroht werden.

Bernd Muster besitzt einen mittelmäßig hohen Grad an Motivation. Er ist durchschnittlich motiviert, wenn die Arbeit seine ökonomischen und ästhetischen Antriebe nicht zufrieden stellt. Motivation ist der innere Antrieb, ein Ziel zu erreichen; da die Motivation hier jedoch nur durchschnittlich ausgeprägt ist, ist der Einsatz von speziellen Anreizen bzw. externen Antrieben notwendig. Um volles Engagement und herausragende Leistung zu erbringen ist es für seinen ökonomischen und ästhetischen Antriebe extrem wichtig, dass dadurch seine Karriere befriedigt wird.



DAS ERFOLGREICHE ZUSAMMENSPIEL

Bernd Muster besitzt einen hohen Grad an Empathie. Er kann im Voraus einschätzen, wie andere Menschen Informationen aufnehmen oder auf eine Situation reagieren. Das Besondere an hoher Empathie ist, dass sie uns befähigt, Dinge aus der Perspektive des anderen wahrzunehmen. Bernd Muster sieht Dinge typischerweise aus einer ökonomischen Perspektive, wobei nicht alle Menschen Informationen auf diese Weise aufnehmen. Sich aus dieser ökonomischen Haltung herauslösen zu können ist entscheidend dafür, im Unternehmen soziale Anerkennung zu finden und beim Team die Identifikation mit dem Unternehmen zu erreichen. Das ist es, wonach sein "einflussnehmender" Stil strebt.

Die sozialen Kompetenzen von Bernd Muster sind sehr ausgeprägt. Er ist effizient wenn es darum geht, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen. Durch seine ausgeprägte Beziehungsfähigkeit kann er Gruppen inspirieren und führen, wobei auch seine Fähigkeit, Gruppensynergie zu schaffen, von Vorteil ist. Bernd Muster hat die einzigartige Begabung, Beziehungen zu allen Menschen aufzubauen. Das unterscheidet ihn von den meisten Menschen, die Beziehungen am ehesten zu Menschen mit denselben Motivatoren aufbauen. Sein ökonomischen und ästhetischen Motive stehen zwar immer noch an erster Stelle; er kann sich jedoch zurücknehmen und Beziehungen aufbauen, die diese Interessen nicht unmittelbar befriedigen. In der Kommunikation bevorzugt Bernd Muster den lockeren und freundlichen Stil. Aufgrund seiner hoch entwickelten sozialen Begabung kann er seinen Kommunikationsstil zugunsten der Beziehung an die andere Person anpassen.