



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Leadership

Mia Muster

15.10.2025

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Badstraße 3 • D-79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

 **INSIGHTS MDI®**



EINLEITUNG - WO MÖGLICHKEIT SICH MIT TALENT VERBINDET	5
EINLEITUNG - VERHALTENSTEIL	6
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE	7
WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN	9
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION	10
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION - FORTSETZUNG	11
KOMMUNIKATIONSHINWEISE	12
WAHRNEHMUNG - " SEHEN SIE SICH SO, WIE ANDERE SIE MÖGLICHERWEISE WAHRNEHMEN? "	13
POTENZIELLE VERBORGENE EINFLÜSSE	14
AUSPRÄGUNG	15
NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL	16
ADAPTIERTER STIL	18
PRODUKTIVITÄTSSTEIGERUNGEN	19
VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE	23
HIERARCHIE DES VERHALTENS	24
STILANALYSE-GRAFIKEN	27
VERHALTENSSPEKTRUM	28
DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD	29
EINFÜHRUNG - MOTIVATOREN	31
DRIVING FORCES IN DER FÜHRUNG	32
STÄRKEN UND SCHWÄCHEN	34
ENERGIEVERLEIHENDE UND STRESSAUSLÖSENDE FAKTOREN	35
GRUPPE DER PRIMÄREN MOTIVATOREN	36
GRUPPE DER SITUATIVEN MOTIVATOREN	37
GRUPPE DER INDIFFERENTEN MOTIVATOREN	38
BEREICHE FÜR BESONDERE AUFMERKSAMKEIT	39
MOTIVATORENGRAFIK	40
MOTIVATORENRAD	41
DESKRIPTORENRAD	42
EINFÜHRUNG - INTEGRATION VON VERHALTENSPRÄFERENZEN & DRIVING FORCES	43
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN - ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN	44
POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE	45

Inhaltsverzeichnis

Fortsetzung



IDEALES UMFELD - ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN	46
FÜHRUNGSWÜNSCHE - ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN	47
FÜHRUNGSBEDÜRFNISSE - ABSCHNITT VERBINDUNG VON VERHALTENSWEISEN UND MOTIVATOREN	48
EINLEITUNG - EQ ANALYSE	49
EINFÜHRUNG - STRUKTUR DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ	50
ALLGEMEINE MERKMALE - INTRAPERSONAL (SELBST)	51
ALLGEMEINE MERKMALE - INTERPERSONAL (ANDERE)	52
IHRE EQ-ERGEBNISSE - DIE FÜNF DIMENSIONEN DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ	53
EMOTIONALER QUOTIENT – AKTIVITÄTSÜBERSICHT - EMOTIONALE THEMEN & MUSTER ERKUNDEN	54
SELBSTWAHRNEHMUNG	55
SELBSTREGULIERUNG	56
MOTIVATION	57
SOZIALE WAHRNEHMUNG	58
SOZIALE REGULIERUNG	59
SCHNELLE TIPPS ZUR EMOTIONALEN INTELLIGENZ	60
AUSWIRKUNGEN AUF DIE LEISTUNG - DEN ALLTÄGLICHEN EINFLUSS ERKUNDEN	61
DAS RAD DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ	64
EQ-ENTWICKLUNGSPLAN - VON DER ERKENNTNIS IN DIE UMSETZUNG	65
EINFÜHRUNG IN DEN REPORT - VERHALTENSSTILE, MOTIVATIONSFAKTOREN UND EMOTIONALE INTELLIGENZ	66
VERBINDUNG VON VERHALTENSSTILEN, MOTIVATIONSFAKTOREN UND EMOTIONALER INTELLIGENZ	67
TRIGRAPH	69
TRIGRAPH	70

EINLEITUNG



Wo Möglichkeit sich mit Talent verbindet

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

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

Verhalten

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

Motivatoren

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

Wechselwirkungen zwischen Verhalten und Motivatoren

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

Emotionale Intelligenz

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

Zusammenwirken von Verhalten, Motivatoren und emotionaler Intelligenz

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

EINLEITUNG

Verhaltensteil



Die Forschung zeigt, dass effektive Führungskräfte sowohl ihre Stärken als auch ihre Entwicklungsfelder kennen und so Strategien entwickeln können, die den Anforderungen ihres Umfelds gerecht werden.

Die hier vorgestellten Erkenntnisse gehen der Frage nach, wie eine Führungskraft in der Regel führt. Der Bericht soll zwar möglichst genau sein, kann aber nicht jede Nuance erfassen. Für eine ausgewogene Perspektive sollten Sie diese Erkenntnisse mit Kollegen oder Mentoren besprechen, bevor Sie Anpassungen vornehmen.

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

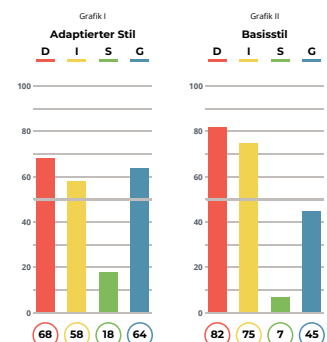
PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Dieser Abschnitt untersucht den Verhaltensstil von Mia Muster, wobei sich jeder Absatz auf einen anderen Aspekt konzentriert. Der erste Absatz bietet eine allgemeine Verhaltensbeschreibung. Der zweite Absatz beleuchtet ihren Ansatz zur Entscheidungsfindung und Problemlösung. Der letzte Absatz befasst sich mit ihrem Kommunikationsstil. Verwenden Sie diesen Abschnitt, um einen allgemeinen Überblick über den natürlichen Führungsstil von Mia Muster zu erhalten.

Mia Muster kann anderen gegenüber sowohl rücksichtsvoll als auch sehr direkt und forsch sein. Andere Menschen betrachten diese Direktheit als eine ihrer größten Stärken. Sie geht in der Rolle als Führungskraft auf, indem sie Initiative ergreift und sich in eine Vielzahl von Projekten einbringt. Sie kann frustriert sein, wenn das Team ihre Tatkraft und Entschlossenheit nicht teilt. Sie hat großes Selbstbewusstsein und wird möglicherweise von einigen als egoistisch angesehen. Mia Muster verliert möglicherweise das Interesse an einem Projekt, wenn die Herausforderung erst einmal nachgelassen hat. Sie widmet sich dann lieber einem neuen herausfordernden Projekt. Sie ist eine ergebnisorientierte Führungskraft, die daran glaubt, die Stärken des Teams zu nutzen, um Erfolg zu erzielen. Als Führungskraft ist Mia Muster entschlossen, Ergebnisse voranzutreiben und das Team auf seine Ziele fokussiert zu halten. Als Führungskraft sieht Mia Muster das Eingehen von Risiken als entscheidend für den Erfolg und handelt nach dem Prinzip: „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt“. Mia Muster legt Wert auf ein selbstbewusstes Auftreten und ist bereit, den Preis für Erfolg zu zahlen. Viele Menschen betrachten sie als eine Selbststarterin, die dazu entschlossen ist, bestimmte Ergebnisse zu erreichen.

Mia Muster ist bereit, viele Stunden für die Lösung eines schwierigen Problems zu investieren. Die darauf folgende Routinearbeit langweilt sie jedoch. Sie ist dafür bekannt, schwierige Situationen mit Ausdauer anzugehen und zielgerichtet voranzutreiben. Sie sollte sich bewusst sein, dass sie ein Projekt von Anfang bis Ende durchdenken muss, ehe sie es beginnt. Manchmal kann sie derart dogmatisch an ein Problem herangehen, dass sie Schwierigkeiten hat, andere an dem Vorgang teilhaben zu lassen. Mia Muster kann ihre Ideen zur Lösung arbeitsbezogener Probleme gut kommunizieren. Sie ist sowohl bereit Macht auszuüben, als auch Verantwortung zu übernehmen. Sie setzt auf innovative Lösungen für lang bestehende Probleme und ist stets auf der Suche nach neuen Ansätzen. Manchmal engagiert sie sich emotional in dem Prozess der Entscheidungsfindung.

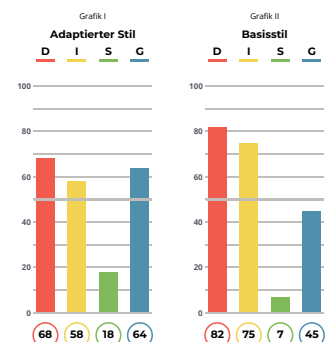


PERSÖNLICHE VERHALTENSMERKMALE



Fortsetzung

Mia Muster tendiert dazu, Leute zu beeinflussen, indem sie direkt, freundlich und ergebnisorientiert ist. Manchmal versteckt Mia Muster ihre Gefühle hinter Freundlichkeit. Unter Druck kommen dann ihre wahren Gefühle zum Vorschein. Sie verliert die Geduld, zuzuhören und mit Menschen zu kommunizieren, die langsamer sind als sie. Sie verliert möglicherweise das Interesse an dem, was andere sagen, wenn sie abschweifen oder nicht zur Sache kommen. Ihr wacher Verstand ist bereits weiter gegangen. Mia Muster schätzt Menschen, die ihre Sache effektiv präsentieren. In diesem Fall kann sie schneller eine Einschätzung vornehmen oder eine Entscheidung treffen. Sie neigt zu Intoleranz Menschen gegenüber, die indifferent zu sein scheinen oder zu langsam denken. Sie sollte mehr Geduld zeigen und Fragen stellen, um sich zu vergewissern, dass andere verstanden haben, was sie gesagt hat. Sie schätzt Menschen, die ihr Alternativen aufzeigen. Dies hilft ihr möglicherweise beim Treffen ihrer Entscheidungen, wobei sie jedoch ihre eigene Meinung meistens höher bewertet als die der anderen.



WERT FÜR DAS UNTERNEHMEN



In diesem Abschnitt werden die wertvollen Eigenschaften untersucht, die Mia Muster in eine Organisation, Gruppe oder ein Team einbringen könnte. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um Mia Muster zu helfen, die Stärken ihres Führungsansatzes besser zu verstehen und wie sie diese einsetzen könnte.

- ✓ 1. Stellt den Status Quo in Frage.
- ✓ 2. Ist hartnäckig.
- ✓ 3. Kann schnell reagieren.
- ✓ 4. Ist eine Selbst-Starterin.
- ✓ 5. Bringt sich als gute Vermittlerin ein.
- ✓ 6. Besitzt ein Gefühl für Dringlichkeit.
- ✓ 7. Trifft Entscheidungen gewöhnlich erst nach gründlicher Überlegung.
- ✓ 8. Zeigt Kreativität beim Lösen von Problemen.
- ✓ 9. Verhält sich vorausschauend und zukunftsorientiert.



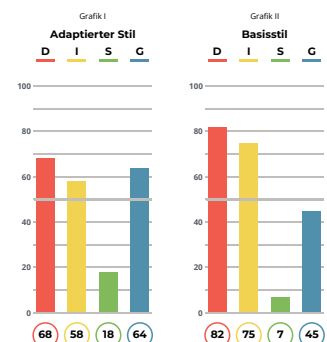
CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



Dieser Abschnitt zeigt, wie andere effektiv mit Mia Muster kommunizieren können. Er liefert wertvolle Tipps für den Austausch mit ihr. Verwenden Sie diesen Abschnitt, um Mia Muster dabei zu helfen, einen persönlichen Kommunikationsleitfaden zu entwickeln und mit anderen zu teilen.

Wie Sie mit Mia Muster kommunizieren sollten:

- ✓ 1. Achten Sie in ihrer Körpersprache auf Ausdrucksformen von Ungeduld oder Missfallen.
- ✓ 2. Unterstützen Sie die Sache, nicht die Person, wenn Sie einverstanden sind.
- ✓ 3. Liefern Sie Fakten und Zahlen für den möglichen Erfolg oder die Effektivität von aufgezeigten Alternativen.
- ✓ 4. Beziehen Sie sich zum Motivieren auf Ziele und Ergebnisse.
- ✓ 5. Bleiben Sie beim Geschäftlichen, lassen Sie sie entscheiden, ob sie über Privates sprechen möchte.
- ✓ 6. Stellen Sie bevorzugt Fragen nach dem Inhalt.
- ✓ 7. Legen Sie Projektpläne schriftlich fest, am besten mit einer Fristsetzung.
- ✓ 8. Bei Zustimmung können Sie davon ausgehen, dass sie nicht viele Fragen stellen wird.
- ✓ 9. Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sie effektiv arbeiten kann.
- ✓ 10. Bieten Sie ihr Wahlmöglichkeiten für eine Entscheidung an.
- ✓ 11. Stellen Sie ihr ein Regelsystem zur Verfügung, an das sie sich halten kann.



CHECKLISTE FÜR DIE KOMMUNIKATION



Fortsetzung

Dieser Abschnitt zeigt, was in der Kommunikation mit Mia Muster vermieden werden sollte. Er benennt Verhaltensweisen und Ansätze, die den Austausch mit ihr erschweren könnten. Nutzen Sie ihn, um Mia Muster dabei zu unterstützen, typische Kommunikationsfallen zu erkennen und klare Regeln für reibungslosere Interaktionen festzulegen und weiterzugeben.

Wie Sie nicht mit Mia Muster kommunizieren sollten:

- ❌ 1. Im Befehlston mit ihr kommunizieren.
- ❌ 2. Rhetorische oder unsinnige Fragen stellen.
- ❌ 3. Weitschweifig sein.
- ❌ 4. Den persönlichen Bereich in den Mittelpunkt rücken, um Kontakt zu knüpfen.
- ❌ 5. Sie den Tagesordnungspunkt wechseln lassen, bevor Sie fertig sind.
- ❌ 6. Voraussetzen, dass sie wirklich verstanden hat, worum es Ihnen geht.
- ❌ 7. Ihr nach dem Mund reden, "Ich bin ganz Ihrer Meinung" - Mentalität.
- ❌ 8. Durch Argumente zu überzeugen versuchen, die persönlicher Art sind und mit der Sache nichts zu tun haben.
- ❌ 9. Befehle oder strikte Anordnungen herausgeben.
- ❌ 10. Vergessen, an wichtigen Punkten nachzuhaken.
- ❌ 11. Sich patriarchalisch verhalten.
- ❌ 12. Entscheidungen ohne ihr Wissen und für sie treffen.



KOMMUNIKATIONSHINWEISE



In diesem Abschnitt werden verschiedene Möglichkeiten untersucht, wie Mia Muster ihren Führungsstil an verschiedene Menschen und Situationen anpassen kann. Durch das Erkennen und Anpassen an die bevorzugten Kommunikationsstile anderer kann Mia Muster ihre Führungseffektivität verbessern. Verwenden Sie diesen Abschnitt, um zu verstehen, wie sie sich möglicherweise an verschiedene Verhaltensstile anpassen sollte.



Gewissenhaft

Bei der Führung oder im Umgang mit einer Person, die 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!
- ✗ Leichtsinnig, lässig, laut sein und ohne Planung handeln.
- ✗ Zuviel Druck ausüben oder unrealistische Zeitrahmen setzen.
- ✗ Schlampig und unorganisiert sein.



Dominant

Bei der Führung oder im Umgang mit einer Person, die ehrgeizig, kraftvoll, entschlossen, willensstark, unabhängig und zielorientiert ist: (ROT)

- ✓ Seien Sie klar, spezifisch, fassen Sie sich kurz, und kommen Sie sofort zur Sache!
- ✓ Halten Sie sich an das Geschäftliche!
- ✓ Bereiten Sie sich mit gut organisierten Präsentationsunterlagen vor!
- ✗ Über Dinge reden, die mit der Sache nichts zu tun haben.
- ✗ Weitschweifig sein oder vage Andeutungen machen.
- ✗ Unorganisiert sein.



Stetig

Bei der Führung oder im Umgang mit einer Person, die geduldig, zurückhaltend, zuverlässig, beständig, entspannt und bescheiden ist: (GRÜN)

- ✓ Beginnen Sie ein Gespräch mit persönlichen Bemerkungen, brechen Sie das Eis!
- ✓ Präsentieren Sie Ihre Sache auf eine freundliche, nicht bedrohlich wirkende Art!
- ✓ Stellen Sie "Wie-Fragen", um die Meinung des anderen zu hören!
- ✗ Sofort mit dem Geschäftlichen beginnen.
- ✗ Beherrschend oder fordernd auftreten.
- ✗ Vom anderen eine schnelle Entscheidung oder Antwort erwarten.



Initiativ

Bei der Führung oder im Umgang mit einer Person, die enthusiastisch, begeisternd, freundlich, offen und kommunikativ ist: (GELB)

- ✓ Erzeugen Sie ein warmes und freundliches Umfeld!
- ✓ Verwenden Sie nicht zu viele Details! Geben Sie ihm schriftliche Unterlagen extra!
- ✓ Stellen Sie gefühlsbezogene Fragen, um die Einstellungen des anderen zu erfahren!
- ✗ Barsch und kurz angebunden sein.
- ✗ Das Gespräch übermäßig kontrollieren.
- ✗ Zu viele Daten, Fakten, Alternativen und Abstraktionen ins Spiel bringen.

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

Dieser Abschnitt beleuchtet, wie Mia Muster ihr natürliches Führungsverhalten wahrnimmt – und wie es auf andere wirkt. Er zeigt mögliche Wahrnehmungslücken auf und gibt Hinweise, wo Anpassungen sinnvoll sein könnten.



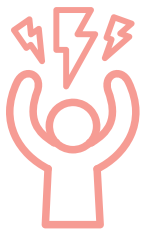
Mia Muster hält sich selbst für:

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



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

- ✓ fordernd
- ✓ egoistisch
- ✓ nervös
- ✓ aggressiv



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

- ✓ grob
- ✓ launenhaft
- ✓ kontrollierend
- ✓ voreingenommen

Potenzielle verborgene Einflüsse



Dieser Abschnitt befasst sich mit der „niedrigsten“ Verhaltenspräferenz von Mia Muster, einschließlich Situationen, die nach Möglichkeit vermieden werden sollten, sowie Vorschläge, wie Mia Muster sich anpassen könnte, wenn sie außerhalb ihres Basisstils agieren muss.

Zu den Führungssituationen, die Unbehagen hervorrufen oder für Mia Muster kräftezehrend sein können, gehören:

- Situationen, die eine ständige Konzentration erfordern, ohne Spielraum für Abweichungen bei der Aufgabe.
- Positionen oder Aufgaben, die ständige Routinearbeit erfordern.
- Das Bedürfnis, mit mehreren Aufgaben gleichzeitig zu jonglieren, könnte sich negativ auf die Qualität auswirken.

Als Führungskraft ist es manchmal notwendig, sich an verschiedene Menschen, Aufgaben und Arbeitsweisen anzupassen. Im Folgenden finden Sie Vorschläge, für Situationen, die nicht so ganz zu Ihrem üblichen / bevorzugten Vorgehen passen.

- Weitschweifigkeit im gesprochenen oder geschriebenen Wort wird vermieden, bis zu dem Punkt, dass Sie eine Frist verpassen.???
- Verstehen und erkennen Sie, dass es langfristig negative Folgen haben kann, wenn Sie Delegation vermeiden.
- Erkennen Sie, dass Ihr ständiges Bedürfnis nach Veränderung bei anderen Menschen Angst auslöst.



AUSPRÄGUNG



Auf Grundlage der Antworten von Mia Muster hat der Bericht jene Begriffe markiert, die den persönlichen Führungsstil beschreiben. Sie zeigen, wie Mia Muster Probleme löst und Herausforderungen meistert, wie Mia Muster andere beeinflusst, wie Mia Muster auf das Tempo der Umgebung reagiert und wie Mia Muster mit Regeln und Verfahren umgeht, die von anderen vorgegeben sind. Diese Adjektive spiegeln den Führungsstil in Bezug auf einen bestimmten Verhaltensfaktor wider und verdeutlichen, in welchem Maß die jeweilige Eigenschaft ausgeprägt ist.

antreibend	inspirierend	entspannt	qualitätsbewusst
ehrzeigig	enthusiastisch	gewohnheitsorientiert	detailliert
pionierhaft	beeinflussend	beharrlich	anspruchsvoll
willensstark	überredend	besitzergreifend	umsichtig
wetteifernd	kontaktfreudig	berechenbar	ordentlich
entscheidungsfreudig	ungezwungen	geduldig	gewissenhaft
entschlossen	gesellig	zuverlässig	urteilsfähig
risikofreudig	vertrauensvoll	beständig	diplomatisch
Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
zurückhaltend	objektiv	mobil	standhaft
kooperativ	logisch	aktiv	unabhängig
zögerlich	umsichtig	unruhig	eigenwillig
vorsichtig	skeptisch	ungeduldig	hartnäckig
zustimmend	nachdenklich	rastlos	findig
genügsam	misstrauisch	dynamisch	furchtlos
friedlich	faktenorientiert	hektisch	launisch
unaufdringlich	penibel	unbesonnen	stur

NATÜRLICHER UND ADAPTIERTER STIL



Dieser Abschnitt beleuchtet die vier zentralen Verhaltensspektren und mögliche Unterschiede zwischen dem natürlichem und angepasstem Verhalten von Mia Muster. Nutzen Sie ihn, um ihr ein tieferes Verständnis dafür zu ermöglichen, wie sie die Anforderungen ihrer Umgebung in Bezug auf Problemlösung, den Umgang mit Menschen, Arbeitsgeschwindigkeit und Prozesse wahrnimmt.



PROBLEME & HERAUSFORDERUNGEN

Basisstil

Mia Muster geht die Problemlösung mit Ehrgeiz an und zeigt einen starken Willen sowie das Bedürfnis, Hindernisse zu überwinden. Sie trifft Entscheidungen mit Selbstbewusstsein, was einen entschlossenen und zielorientierten Führungsstil widerspiegelt.

Adaptierter Stil

Mia Muster sieht keine Notwendigkeit, ihren Ansatz zur Problemlösung in der aktuellen Umgebung zu ändern. Sie fühlt sich wahrscheinlich wohl damit, dass ihre natürliche Herangehensweise ziemlich gut zur aktuellen Umgebung passt.



MENSCHEN & KONTAKTE

Basisstil

Mia Muster ist begeistert von ihrer Fähigkeit, andere zu beeinflussen. Sie genießt die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Menschen und sucht Vertrauen, indem sie einen Führungsstil zeigt, der auf Zuversicht und Verbundenheit basiert.

Adaptierter Stil

Mia Muster findet, dass die Welt Geselligkeit und Optimismus braucht. Sie vertraut anderen und strebt eine positive Atmosphäre für die Zusammenarbeit an, was einen Führungsstil zeigt, der auf Vertrauen und der Förderung positiver Teambeziehungen basiert.



TEMPO & BESTÄNDIGKEIT

Basisstil

Mia Muster bevorzugt sich ständig verändernde Umgebungen und bewahrt auch in hektischen Situationen das Gleichgewicht. Sie zeigt Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit in der Führung und nimmt Unvorhersehbarkeit bereitwillig an.

Adaptierter Stil

Mia Muster sucht Abwechslung und ein dynamisches Umfeld. Sie bevorzugt es, an mehreren Aufgaben gleichzeitig zu arbeiten und begrüßt Veränderungen, was einen Führungsstil widerspiegelt, der auf Schnelligkeit, Agilität und Flexibilität ausgerichtet ist.



PROZESSE & BEDINGUNGEN

Basisstil

Mia Muster ist von Natur aus unabhängig. Als Führungskraft ist sie offen für neue Ideen und kann manchmal unkonventionell wirken. Sie gedeiht in Situationen, in denen Einschränkungen flexibel sind, was auf eine Vorliebe für Autonomie in der Führung hindeutet.

Adaptierter Stil

Mia Muster erkennt die Notwendigkeit von Flexibilität in Regeln. Als Führungskraft wahrt sie ein Gleichgewicht zwischen Offenheit und dem Bewusstsein für die Konsequenzen der Nichteinhaltung von Regeln und zeigt so einen ausgewogenen Ansatz zwischen Flexibilität und der Einhaltung von Standards.

ADAPTIERTER STIL



Dieser Abschnitt gibt Rückmeldung zum angepasstem Verhaltensstil von Mia Muster. Er hilft ihr zu verstehen, wie ihr Führungsstil von anderen wahrgenommen wird und ob diese Verhaltensweisen mit den Bedürfnissen des Teams und der Situation übereinstimmen.

- ✓ 1. Beständigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- ✓ 2. Die Fähigkeit, Probleme "vorherzusehen" und bereits im Vorfeld darauf zu reagieren.
- ✓ 3. Die Fähigkeit, auf Veränderungen in der täglichen Arbeit mit Eigeninitiative zu reagieren.
- ✓ 4. Achtsamkeit gegenüber Regeln und Vorschriften, wobei jedoch die Kontrolle der eigenen Person als unangebracht empfunden wird.
- ✓ 5. Humorvolles, kreatives Handeln.
- ✓ 6. Einhaltung von Terminen.
- ✓ 7. Fähigkeit, vielfältige Aufgaben zu bewältigen.
- ✓ 8. Flexibilität im Umgang mit einer Vielzahl von beruflichen Anforderungen.
- ✓ 9. Ein hohes Maß an Menschenkenntnis in einem wettbewerbsfreudigen Umfeld.
- ✓ 10. Die Fähigkeit, sowohl das Gesamtbild als auch die Einzelheiten wahrzunehmen.
- ✓ 11. Keine Notwendigkeit einer strengen Überwachung.
- ✓ 12. Schnelle Reaktion auf Krisen und Veränderungen, verbunden mit dem starken Bedürfnis nach sofortigen Resultaten.



Produktivitätssteigerungen



Dieser Abschnitt zeigt mögliche Wege auf, wie Mia Muster ihre Produktivität und Effektivität als Führungskraft steigern kann. Er bietet Einblicke in Stärken, die genutzt werden können, Grenzen, die es zu minimieren gilt, und Wahrnehmungen, die beachtet werden sollten – basierend auf Mia Muster's natürlichem Verhaltensstil. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um Mia Muster dabei zu unterstützen, ihre Stärken optimal einzusetzen und mögliche Einschränkungen oder Wahrnehmungen gezielt anzugehen.

Gesunden Wettbewerb fördern

Als potenzielle Stärke sollte Mia Muster ihre wettbewerbsorientierte Natur nutzen, um einen gesunden Wettbewerb mit anderen zu fördern. Dies steigert die Motivation, während gleichzeitig sichergestellt wird, dass der Wettbewerb mit den gemeinsamen Zielen im Einklang bleibt und ungesunde Rivalitäten vermieden werden.

Ihr bevorzugter Ansatz:

1. Sie hat Freude an Herausforderungen und Wettbewerb.
2. Sie treibt sich und andere zur Bestleistung an.
3. Sie schätzt Anerkennung und Ergebnisse in wettbewerbsorientierten Umgebungen.

Wie sie ihre Produktivität steigern kann:

1. Gestalten Sie Teamaktivitäten, die einen freundschaftlichen Wettbewerb fördern und gleichzeitig die Teamarbeit stärken, um Rivalitäten zu vermeiden.
2. Sorgen Sie für ein Gleichgewicht zwischen Wettbewerb und Unterstützung, indem Sie die Teamleistungen anerkennen und übermäßigen Druck vermeiden.
3. Ermöglichen Sie anderen, Pausen einzulegen oder leichtere Aufgaben zu übernehmen, um Erschöpfung durch ständigen Leistungsdruck zu vermeiden.

Herausforderungen annehmen

Als potenzielle Stärke sollte Mia Muster ihren Wunsch nach Herausforderungen nutzen, um das Engagement anderer zu fördern. Indem sie sich komplexen Problemen stellt, inspiriert sie eine proaktive Haltung und schafft eine Umgebung, die von der Bewältigung schwieriger Aufgaben lebt.

Ihr bevorzugter Ansatz:

1. Sie langweilt sich bei Routineaufgaben.
2. Sie braucht ständige Herausforderungen, um motiviert zu bleiben.



Produktivitätssteigerungen



Fortsetzung

3. Sie fühlt sich durch schwierige Aufgaben oder komplexe Probleme angeregt.

Wie sie ihre Produktivität steigern kann:

1. Führen Sie regelmäßige Gespräche mit den Teammitgliedern, um sicherzustellen, dass die Unterstützung gewährleistet ist und die Herausforderungen nicht zu groß werden.
2. Wechselnde Zuständigkeiten, ermöglichen es anderen, ihre Problemlösungsfähigkeiten in ihrem eigenen Tempo entwickeln können.
3. Gleichen Sie schwierige Aufgaben mit kleineren, erreichbaren Aufgaben aus, um die Energie aufrechtzuerhalten und eine Ermüdung des Teams zu vermeiden.

Entschlossenheit zeigen

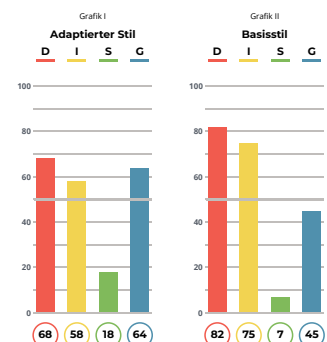
Als potenzielle Stärke sollte Mia Muster ihr entschlossenes Handeln nutzen, um die nächsten Schritte klar zu kommunizieren und Fristen zu setzen. Dies stellt sicher, dass die Dynamik erhalten bleibt, was die Effizienz und die Fähigkeit anderer, Ziele zu erreichen, fördert.

Ihr bevorzugter Ansatz:

1. Sie fühlt sich in einem dynamischen Umfeld wohl.
2. Sie bevorzugt schnelle Entscheidungen und gezielte Maßnahmen.
3. Sie mag weder Verzögerungen noch übertriebene Diskussionen.

Wie sie ihre Produktivität steigern kann:

1. Geben Sie anderen ausreichend Zeit, Entscheidungen zu verarbeiten, um ihre Beteiligung zu sichern und Druck zu vermeiden.
2. Verdeutlichen Sie Entscheidungen, indem Sie um Feedback bitten und sicherstellen, dass die Kommunikation vollständig verstanden wird.
3. Teilen Sie wichtige Fristen mit dem Team und stellen Sie sicher, dass die Erwartungen für alle Beteiligten klar und realistisch sind.



Produktivitätssteigerungen



Fortsetzung

Kollaboratives Feedback geben

Um Wahrnehmungen gezielt zu steuern, sollte Mia Muster eine offene, wechselseitige Kommunikation fördern, indem sie Feedbackschleifen anregt. Dies schafft einen sicheren Raum, in dem andere Bedenken und Einsichten äußern können, und stärkt so die Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung.

Ihr bevorzugter Ansatz:

1. Sie ist überzeugt von ihren Entscheidungen.
2. Sie treibt Themen häufig voran, ohne Feedback einzuholen.
3. Sie kann dadurch als unnahbar oder wenig kollaborativ wahrgenommen werden.

Wie sie ihre Produktivität steigern kann:

1. Planen Sie regelmäßige Feedback-Sitzungen ein, um einen Raum zu schaffen, in dem andere ihre Meinung ohne Zögern äußern können.
2. Stellen Sie sicher, dass Feedback aktiv eingeholt und in zukünftige Entscheidungen integriert wird, um eine kollaborative Arbeitsumgebung zu fördern.
3. Geben Sie bei Bedarf konstruktives Feedback, um Offenheit zu fördern und sicherzustellen, dass Entscheidungen umfassend durchdacht sind.

Entscheidungen überdenken

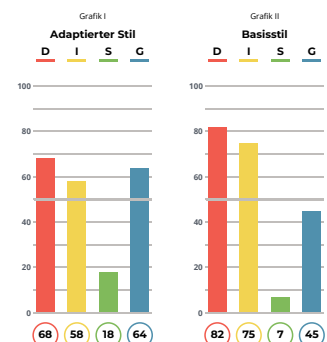
Um sich selbst herauszufordern, sollte Mia Muster den Entscheidungsprozess verlangsamen und wichtige Informationen sorgfältig einholen. So lassen sich vorschnelle Entscheidungen und mögliche Fehler vermeiden.

Ihr bevorzugter Ansatz:

1. Sie neigt dazu, schnelle Entscheidungen ohne umfassende Informationen zu treffen.
2. Sie zieht oft Schnelligkeit der Gründlichkeit vor.
3. Sie könnte zugunsten schneller Ergebnisse Details übersehen.

Wie sie ihre Produktivität steigern kann:

1. Nehmen Sie sich Zeit, andere in Entscheidungen einzubeziehen, indem Sie feste Vorgaben für das Einholen wichtiger Rückmeldungen setzen.



Produktivitätssteigerungen



Fortsetzung

2. Bitten Sie die Teammitglieder um ihre Meinung und Perspektive, bevor Sie Entscheidungen treffen.
3. Legen Sie Entscheidungsfristen fest, die eine sorgfältige Prüfung ermöglichen, ohne unnötige Verzögerungen zu verursachen.

Aufgaben priorisieren

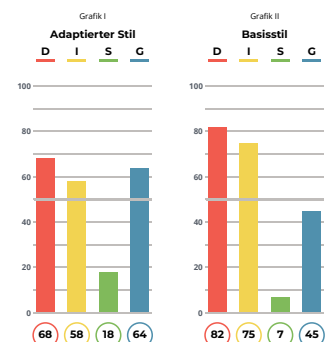
Um sich selbst herauszufordern, sollte Mia Muster den Fokus auf die Priorisierung wichtiger Aufgaben legen. So kann sie sicherstellen, dass ihre Energie – und die des Teams – auf die entscheidendsten Ziele gerichtet ist. Dies hilft, Überlastung zu vermeiden und die Effizienz zu steigern.

Ihr bevorzugter Ansatz:

1. Sie hat den starken Wunsch, mehrere Projekte gleichzeitig zu übernehmen.
2. Sie stürzt sich oft zu schnell in eine Aufgabe, was den Prozess verlangsamen kann, weil sie mehr Details und Fakten braucht.
3. Sie könnte das Gefühl haben, in jedes Detail involviert sein zu müssen und sich zu sehr verausgaben.

Wie sie ihre Produktivität steigern kann:

1. Ermöglichen Sie Teammitgliedern, bei bestimmten Aufgaben die Führung zu übernehmen, um Verantwortung zu teilen und persönliche Überlastung zu vermeiden.
2. Kommunizieren Sie die Aufgabenprioritäten klar, um Verwirrung darüber zu vermeiden, welche Projekte sofortige Aufmerksamkeit erfordern.
3. Ermutigen Sie zu Feedback bei der Projektpriorisierung, um die Arbeitslast besser auszubalancieren und Engpässe zu vermeiden.



VERBESSERUNGSFÄHIGE BEREICHE



Dieser Abschnitt zeigt mögliche Verbesserungsbereiche basierend auf den natürlichen Verhaltenspräferenzen von Mia Muster. Er hilft ihr, potenzielle Herausforderungen in ihrem Führungsstil zu erkennen und gezielt anzugehen.

Mia Muster zeigt möglicherweise folgende Tendenzen :

- ✓ 1. hat zu viele "Eisen im Feuer" und wenn sie nur wenig Unterstützung bekommt, neigt sie dazu, einige der "Eisen" fallen zulassen
- ✓ 2. hat Probleme mit dem Delegieren von Aufgaben. Da sie nur schlecht warten kann, macht sie es lieber selbst
- ✓ 3. sieht sich nur dann als Teil eines Teams, wenn sie als Leiterin akzeptiert ist
- ✓ 4. ist so besessen vom Gesamtbild, dass sie die kleinen Teile vergisst
- ✓ 5. ist fokussiert auf Krisen
- ✓ 6. überschreitet Machtbefugnisse und Privilegien, setzt sich über andere hinweg
- ✓ 7. setzt für sich selbst und andere so hohe Maßstäbe an, dass deren Erfüllung unmöglich ist und es zu Überforderung kommen kann



HIERARCHIE DES VERHALTENS



Die Hierarchie des Verhaltens zeigt ein Ranking Ihres natürlichen Verhaltensstils in insgesamt zwölf (12) Bereichen an, die häufig am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Es wird Ihnen helfen zu verstehen, in welchen Bereichen Sie tendenziell am effektivsten sind.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100 Basis-Stil

44*



83 Adaptierter Stil

43*

2. Veränderungsbereitschaft - Sie passen sich leicht an unterschiedliche Situationen an.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



90 Basis-Stil

54*



67 Adaptierter Stil

52*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



85 Basis-Stil

50*



65 Adaptierter Stil

48*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



82 Basis-Stil

53*



62 Adaptierter Stil

50*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



80 Basis-Stil

59*



50 Adaptierter Stil

55*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



55 Basis-Stil

64*



45 Adaptierter Stil

61*

7. Datenanalyse - Sie sammeln, überprüfen und organisieren Daten und Informationen.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil

53*



65 Adaptierter Stil

58*

8. Kundenorientierung - Sie identifizieren und erfüllen Kundenwünsche.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40 Basis-Stil

63*



48 Adaptierter Stil

62*

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

HIERARCHIE DES VERHALTENS



Fortsetzung

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Basis-Stil

61*



52 Adaptierter Stil

63*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38 Basis-Stil

60*



52 Adaptierter Stil

62*

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28 Basis-Stil

52*



65 Adaptierter Stil

56*

12. Beständigkeit - Sie verhalten sich in wiederkehrenden Situationen berechenbar.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



28 Basis-Stil

61*



45 Adaptierter Stil

63*

SIA: 68-58-18-64 (25) SIN: 82-75-07-45 (12)

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

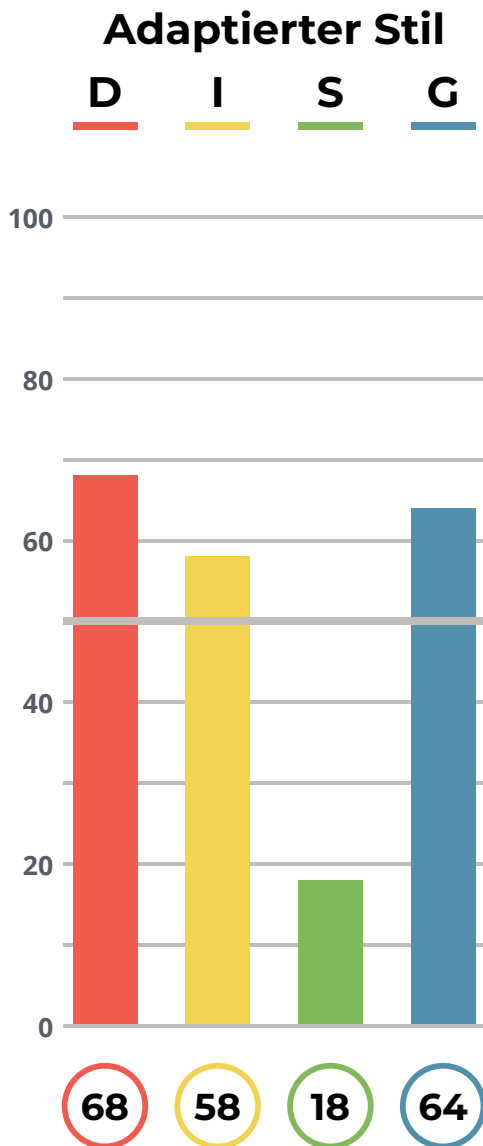
INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

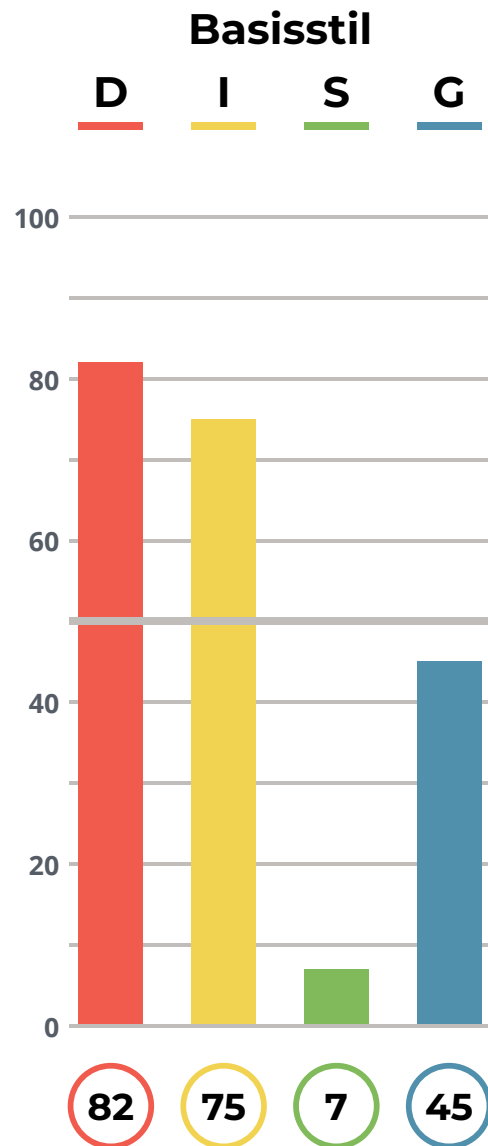
info@insights.de • www.insights.de



Grafik I



Grafik II



Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

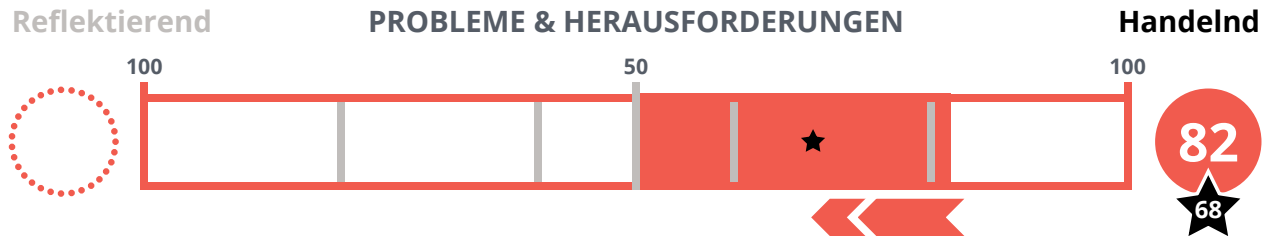
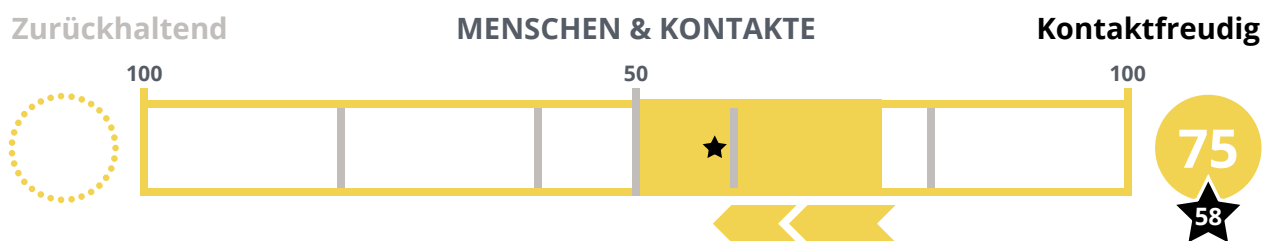
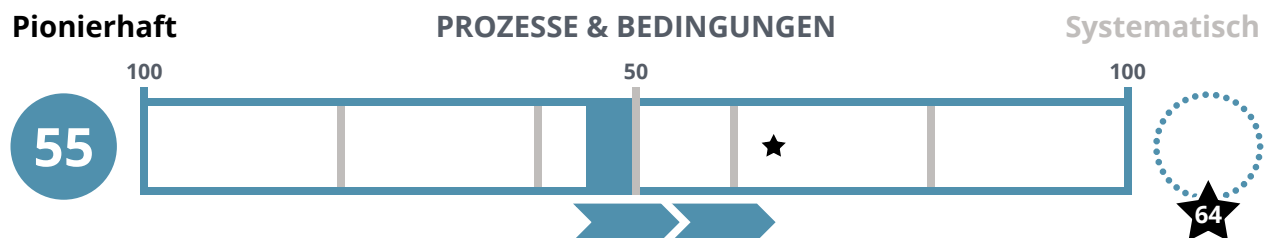
15.10.2025

T: 1:02

Verhaltensspektrum



Dieser Abschnitt zeigt eine visuelle Darstellung von Mia Muster's Ergebnissen in den vier zentralen Verhaltenspräferenzen. Die Kombination dieser Faktoren beeinflusst, wie Mia Muster bevorzugt führt und inwieweit sie sich an verschiedene Menschen und Führungssituationen anpassen muss.



- ★ Adaptierter Stil
- ➡ Adaptierte Abweichung

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

15.10.2025

T: 1:02

DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD



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

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

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

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

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

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

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

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

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

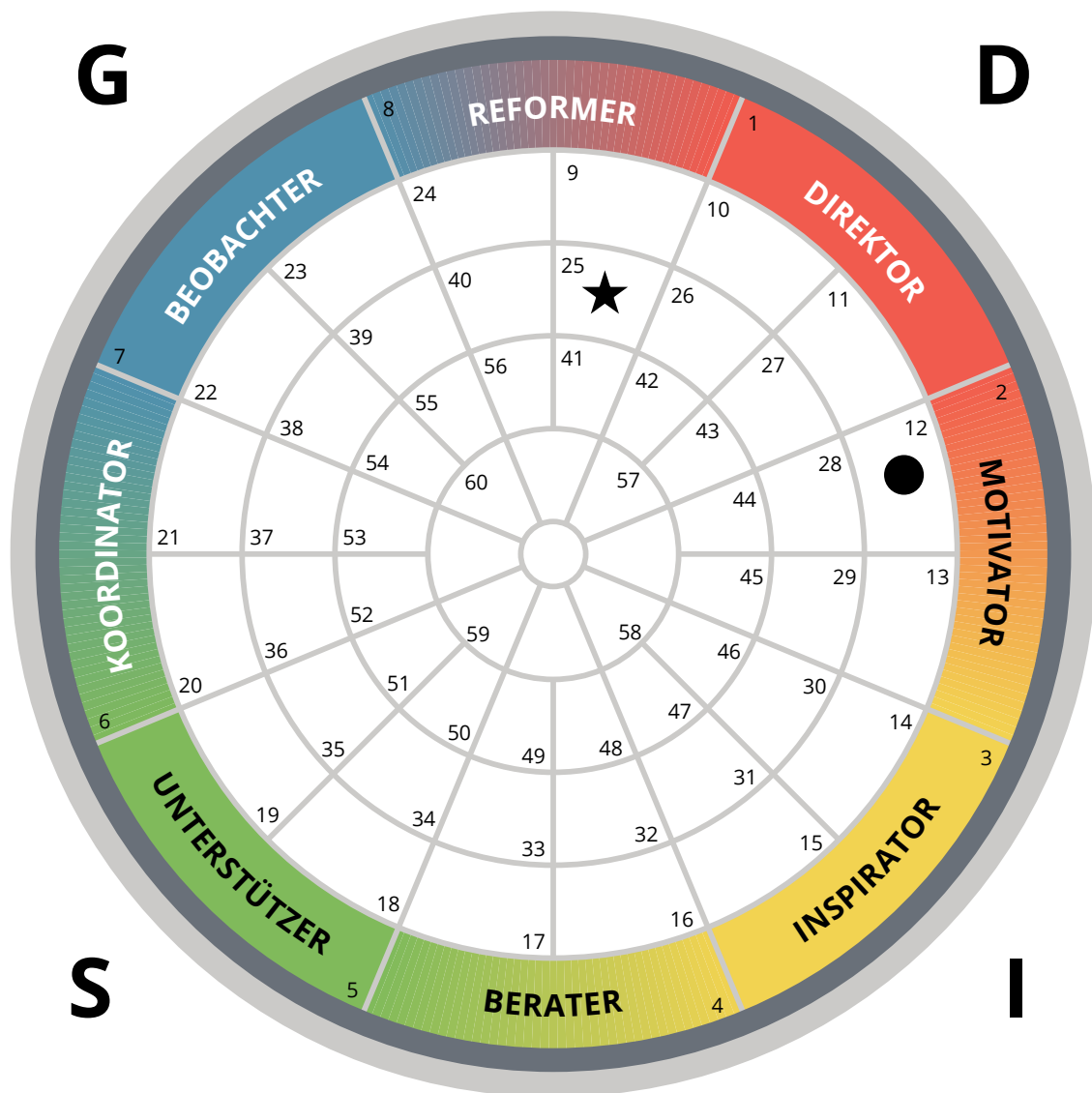
Sind Sie auf dem 5. Ring (Kreuzung, 57-60), stehen Ihnen zwei Präferenzen zur Verfügung, jedoch immer zwei gegenüberliegende Präferenzen, und Sie sind somit ebenso mit einer hohen Flexibilität ausgestattet.

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

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

Mia Muster

15.10.2025



Adaptierter Stil: ★ (25) DIREKTOR / REFORMER (FLEXIBEL)

Basis-Stil: ● (12) DIREKTOR / MOTIVATOR

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021 R4

T: 1:02



Effektive Führungskräfte verstehen, was sie und die von ihnen geführten Personen antreibt, und können so ihre Vorgehensweise an den persönlichen Antriebsfaktoren ihres Teams und den umfassenderen Unternehmenszielen ausrichten. Die Driving Forces einer Führungskraft prägen die Energie, die sie in verschiedene Aufgaben, Menschen und Situationen einbringt, und beeinflussen, welche Prioritäten sie setzt und wie sie Entscheidungen trifft.

In diesem Abschnitt des Berichts werden 12 Schlüsseldimensionen der Motivation untersucht, die von Eduard Sprangers ursprünglichen sechs Kategorien menschlicher Bedürfnisse abgeleitet wurden. Diese Dimensionen helfen Führungskräften, die tieferen Gründe für ihre Handlungen und Präferenzen zu verstehen, die jeweils in sechs Hauptbereiche fallen: Wissen, Nutzen, Umgebung, Andere, Macht und Methoden.

Das Ziel dieses Abschnitts ist es, Mia Muster ein besseres Verständnis für die einzigartigen Antriebe zu vermitteln, die ihren Führungsstil prägen, sowie dafür, wie diese Motivationen mit den Bedürfnissen anderer interagieren. Mit diesem Verständnis können Führungskräfte:

- Persönliche Motivationen mit Führungsstrategien in Einklang bringen.
- Erkennen und wertschätzen, was ihre Teammitglieder antreibt.
- Ihren Führungsstil anpassen um Menschen mit unterschiedlichen Motiven zu begeistern, zu inspirieren und effektiver zu kommunizieren.

Durch das Verständnis ihrer Driving Forces kann Mia Muster ihren Führungsstil optimieren und ein motivierenderes und engagierteres Umfeld für sich selbst und ihr Team schaffen.

Driving Forces in der Führung



In diesem Abschnitt werden die Driving Forces von Mia Muster untersucht und wie sie sich wahrscheinlich in ihrem Führungsansatz widerspiegeln. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um einen Einblick zu erhalten, wie die persönlichen Motivatoren von Mia Muster ihre Entscheidungsfindung und den Einfluss auf andere beeinflussen.

Mia Muster neigt dazu, sich eher auf Tatsachen als auf subjektive Gefühle zu konzentrieren. Sie wird sich auch in einem chaotischen Umfeld gut entwickeln. Sie wird sich mehr auf die Funktionalität als auf die Harmonie einer Situation konzentrieren. Sie neigt dazu, über Traditionen und Grenzen hinwegzusehen, wenn es gilt, eine Aufgabe zu vollenden. Mia Muster ist möglicherweise offen für neue Ideen, weil sie nicht an eine bestimmte Philosophie oder ein System gebunden ist. Sie sucht nach neuen Möglichkeiten zur Erledigung von Routineaufgaben. Sie versteht es gut, Erfahrungswissen zu nutzen, um aktuelle Probleme zu lösen. Sie könnte behilflich sein, Informationsquellen ausfindig zu machen. Mia Muster hat das Verlangen, für ihre Leistung anerkannt zu werden. Sie strebt danach, Führungsrollen zu erringen. Wenn andere ihre Zeit oder Fähigkeiten benötigen, fällt es Mia Muster möglicherweise schwer, „nein“ zu sagen. Sie betrachtet die Fertigstellung von Aktivitäten und Aufgaben möglicherweise als ihr Erfolgsmaß.

Mia Muster neigt dazu, den Alltag mit realistischen Augen zu betrachten. Sie wird sich auf die Funktionalität anstatt auf die äußere Erscheinung konzentrieren. Sie wird sich nicht scheuen, neue und andere Möglichkeiten der Interpretation eines Glaubenssystems zu erkunden. Sie neigt dazu, unkonventionelle Denkansätze zu verfolgen. Mia Muster wird von einer Aufgabe profitieren, die es ihr erlaubt, neues Wissen zu erwerben. Sie hat möglicherweise den Wunsch, das eigene Wissen zu erweitern, um sich auf dem gewählten Gebiet als Expertin profilieren zu können. Sie neigt dazu, lang und hart zu arbeiten, um die eigenen Position zu verbessern. Sie strebt danach, im Teamkontext die eigene Individualität zu wahren. Mia Muster hat möglicherweise ein Interesse daran, die Arbeitsbedingungen für andere zu verbessern. In bestimmten Situationen berücksichtigt Mia Muster möglicherweise die menschlichen Aspekte stärker, als die unbedingte Regeltreue. Sie betrachtet Geld eher als notwendiges Mittel und nicht als Erfolgskriterium. Sie konzentriert sich vorrangig auf das angestrebte Ergebnis ohne viel Rücksicht auf Nützlichkeits- und Renditeüberlegungen.

Driving Forces in der Führung

Fortsetzung



Mia Muster neigt dazu, offen für eine Steigerung von Produktivität und Effizienz zu sein. Sie sucht möglicherweise erst im Prozess nach Fehlern, bevor sie einer anderen Person die Schuld gibt. Sie sucht nach Situationen, die ihr die Freiheit geben, das eigene Schicksal zu kontrollieren. Sie verwendet gelegentlich Wissen als Erfolgsmaßstab. Mia Muster neigt dazu, andere Systeme und/oder Traditionen zu interpretieren, auseinanderzunehmen und sie kreativ anzuwenden. In vielen Fällen würde Mia Muster es vorziehen, einen eigenen Handlungsplan aufzustellen. Sie neigt dazu, die Dinge in ihren Einzelbestandteilen wahrzunehmen. Sie kann zwischen privater und beruflicher Beziehung zu ein und derselben Person trennen.

Stärken und Schwächen



In diesem Abschnitt werden potenzielle Stärken und mögliche Entwicklungsfelder hervorgehoben, die sich aus den Driving Forces von Mia Muster ergeben können. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um herauszufinden, wie Mia Muster ihre Stärken nutzen und die Auswirkungen potenzieller blinder Flecken minimieren kann.



Potenzielle Stärken

- ✓ 1. Mia Muster konzentriert sich mehr auf die Funktionalität als auf das Aussehen.
- ✓ 2. Sie hebt das Ziel und nicht den Weg zum Ziel hervor.
- ✓ 3. Sie wird persönliche Herausforderungen ausblenden und sich auf die Aufgaben konzentrieren.
- ✓ 4. Sie passt sich möglicherweise an Teile von Systemen an, wenn sie darin einen Vorteil sieht.
- ✓ 5. Mia Muster hält sich selbst möglicherweise für eine unabhängige Denkerin.
- ✓ 6. Sie brennt möglicherweise dafür, zu lernen und zu entdecken.
- ✓ 7. Sie kämpft möglicherweise darum, ihre Position zu verbessern.



Potenzielle Schwächen

- ✗ 1. Mia Muster ignoriert möglicherweise Umgebungen, die für andere potenziell störend sind.
- ✗ 2. Sie neigt dazu, sich abzugrenzen und sich auf ihre eigene Situation zu konzentrieren, was dazu führen kann, dass die Auswirkungen des Chaos auf den Rest des Teams ignoriert oder unterschätzt werden.
- ✗ 3. Sie kann Dinge übermäßig aufgliedern und das große Ganze dadurch aus dem Blick verlieren.
- ✗ 4. Sie lehnt allzu starre Denk- und Vorgehensweisen ab.
- ✗ 5. Mia Muster wird in ihrem Streben danach, etwas Neues auszuprobieren, möglicherweise als übertrieben hartnäckig wahrgenommen.
- ✗ 6. Sie trifft möglicherweise Entscheidungen, ohne subjektive oder emotionale Aspekte zu berücksichtigen.
- ✗ 7. Sie kann vom Wunsch angetrieben werden, Status und Anerkennung zu erreichen.

Energieverleihende und stressauslösende Faktoren



In diesem Abschnitt werden potenzielle Energiequellen und Stressfaktoren in der Führung auf der Grundlage der Driving Forces von Mia Muster beleuchtet. Das Verständnis unserer persönlichen Energiequellen und Stressfaktoren hilft uns, die Höhen und Tiefen der Führung zu meistern.



Potenzielle energieverleihende Faktoren

- ✓ 1. Mia Muster ist fähig, Dinge aufzugliedern.
- ✓ 2. Spezifische, messbare Ergebnissen verleihen Mia Muster Energie.
- ✓ 3. Entscheidungen, die auf Daten basieren, geben Mia Muster Energie.
- ✓ 4. Sie mag es, unnötige Protokolle in Frage zu stellen.
- ✓ 5. Mia Muster genießt es, neue Ideen zu sammeln.
- ✓ 6. Sie hat Freude daran, ihr Wissen zu erweitern.
- ✓ 7. Sie mag es, ihr Schicksal zu erschaffen und zu kontrollieren.



Potenzielle stressauslösende Faktoren

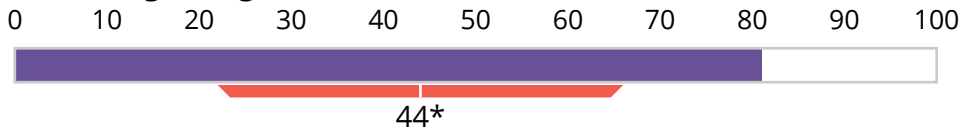
- ✗ 1. Mia Muster hat keine Freude an Subjektivität.
- ✗ 2. Sie ist frustriert, wenn der Fokus zu sehr auf die Erfahrung gelegt wird.
- ✗ 3. Sie mag es nicht, wenn abstrakte Ideen verfolgt werden.
- ✗ 4. Sie ist gestresst, wenn sie den Status Quo unterstützen muss.
- ✗ 5. Die Einstellung "Das-haben-wir-immer-so-gemacht" frustriert Mia Muster.
- ✗ 6. Sie hat keine Freude daran, beim Lernen gehetzt zu werden.
- ✗ 7. Sie mag es nicht, zu wenig Gestaltungsspielraum zu haben.

Gruppe der primären Motivatoren

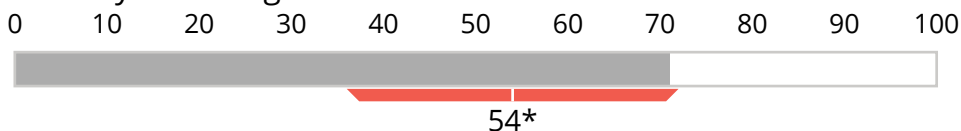


In diesem Abschnitt werden die primären Driving Forces von Mia Muster beleuchtet. Diese beeinflussen ihre Entscheidungen, Handlungen und Führungsansätze. Verwenden Sie diesen Abschnitt, um die ihre Motivatoren zu verstehen und zu erfahren, wie sie ihren Führungsstil beeinflussen könnten.

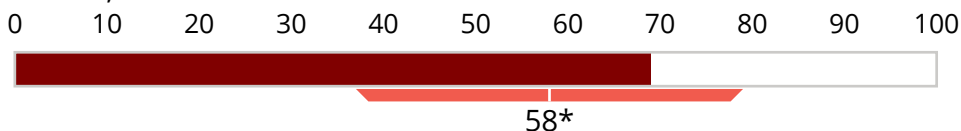
1. Objektiv - Führungskräfte, die Funktionalität und Sachlichkeit in ihrer Umgebung schätzen.



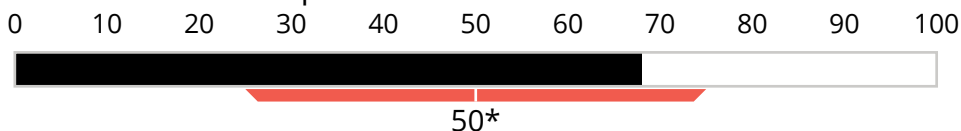
2. Aufgeschlossen - Führungskräfte, die neue Ideen, Methoden und Möglichkeiten schätzen, die außerhalb eines festgelegten Wertesystems liegen.



3. Intellektuell - Führungskräfte, die Gelegenheiten schätzen, zu lernen, Wissen zu erwerben und die Wahrheit zu entdecken.



4. Machtorientiert - Führungskräfte, die Status, Anerkennung und Kontrolle über persönliche Freiheit schätzen.

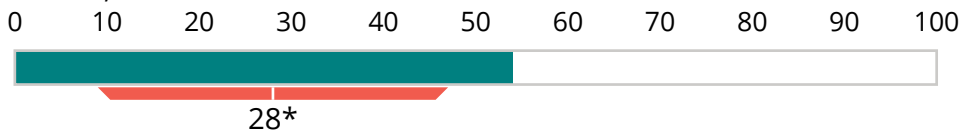


Gruppe der situativen Motivatoren

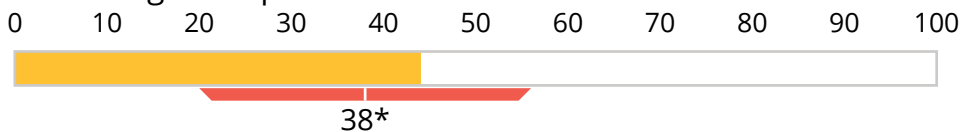


In diesem Abschnitt werden die situativen Driving Forces von Mia Muster beleuchtet. Diese können in bestimmten Situationen oder Umgebungen eine Rolle spielen und ihr Handeln und ihren Führungsstil beeinflussen, wenn bestimmte Umstände eintreten. Verwenden Sie diesen Abschnitt, um zu verstehen, wie diese situativen Motivatoren die Entscheidungen und Interaktionen von Mia Muster beeinflussen können.

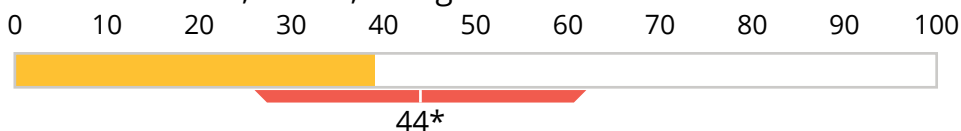
5. Altruistisch - Führungskräfte, die es schätzen, anderen zu helfen, um sich dadurch nützlich oder unterstützend zu fühlen.



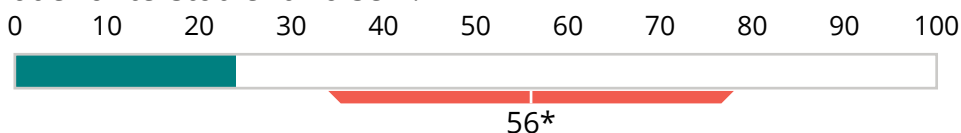
6. Idealistisch - Führungskräfte, die das Abschließen von Aufgaben um der Vollständigkeit willen schätzen, ohne große Erwartung eines persönlichen Nutzens.



7. Effizienzgetrieben - Führungskräfte, die praktische Ergebnisse schätzen und darauf abzielen, Effizienz und Rendite für ihren Einsatz von Zeit, Talent, Energie und Ressourcen zu maximieren.



8. Eigennützig - Führungskräfte, die es schätzen, anderen aus einem bestimmten Zweck zu helfen, und nicht nur, um hilfsbereit oder unterstützend zu sein.

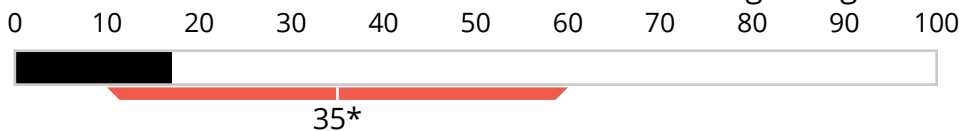


Gruppe der indifferenten Motivatoren



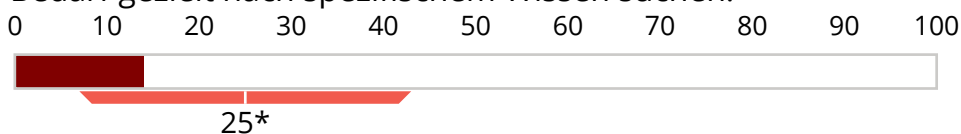
In diesem Abschnitt werden die indifferenten Driving Forces von Mia Muster beleuchtet. Dies sind Bereiche, in denen sie sich möglicherweise desinteressiert fühlt oder sich sogar aktiv ausklinkt oder sich davon entfernt, wenn diese besonders niedrig ausgeprägt sind. Das Verständnis dieser Driving Forces kann dabei helfen, Situationen oder Aufgaben zu identifizieren, die Mia Muster Energie oder Motivation kosten. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um zu erkennen, was sie in ihrem Führungsstil möglicherweise meidet oder als weniger wichtig einstuft.

9. Kooperativ - Führungskräfte, die es schätzen, eine unterstützende Rolle zu übernehmen und einen Beitrag zu leisten, ohne dabei viel Wert auf individuelle Anerkennung zu legen.



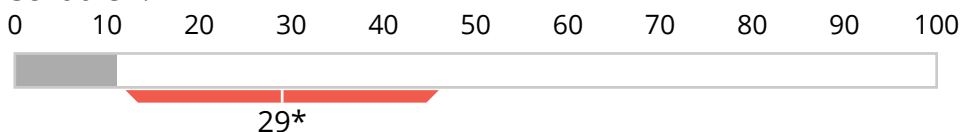
17

10. Instinktiv - Führungskräfte, die Wert darauf legen, vergangene Erfahrungen und ihre Intuition zu nutzen, und bei Bedarf gezielt nach spezifischem Wissen suchen.



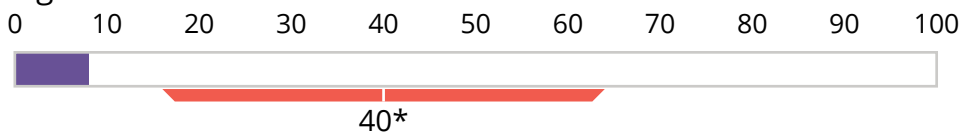
14

11. Prinzipientreu - Führungskräfte, die traditionelle Ansätze, bewährte Methoden und ein klar definiertes Wertesystem schätzen.



11

12. Harmonisch - Führungskräfte, die Wert auf Erfahrung, unterschiedliche Perspektiven und ein harmonisches Umfeld legen.



8

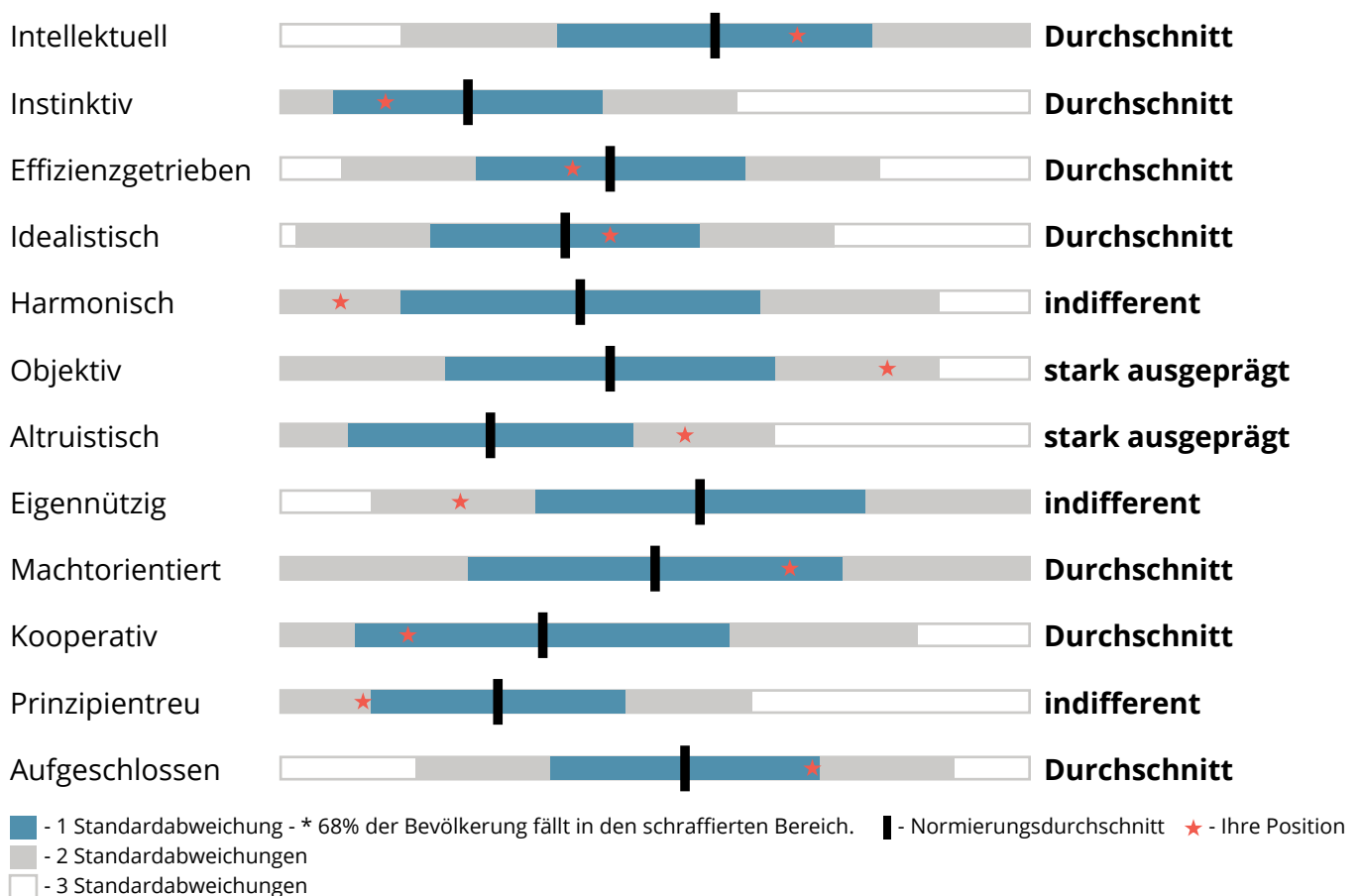
Bereiche für besondere Aufmerksamkeit



Das Verständnis individueller Unterschiede in der Motivation ist entscheidend, um zu erkennen, wie die eigenen Driving Forces mit denen der breiteren Bevölkerung übereinstimmen oder davon abweichen. In einer Umgebung mit Menschen, die ähnliche Driving Forces teilen, kann ein Gefühl der Zugehörigkeit und Energie entstehen. Im Gegensatz dazu kann das Arbeiten in Umgebungen, in denen die Driving Forces stark voneinander abweichen, ein Gefühl der Isolation hervorrufen und möglicherweise zu Stress oder Konflikten führen.

In diesem Abschnitt wird aufgezeigt, wo die Driving Forces einer Person im Vergleich zur Gesamtbevölkerung liegen, und es werden potenzielle Bereiche der Übereinstimmung oder Abweichung angegeben. Werte, die deutlich über dem Mittelwert liegen, spiegeln eine spürbare Leidenschaft wider, während Werte, die deutlich darunter liegen, auf Gleichgültigkeit oder sogar aktive Abneigung hindeuten können. Der schattierte Bereich um jeden der Driving Forces zeigt, wo unterschiedliche Prozentsätze der Bevölkerung liegen. Verwenden Sie diese Informationen, um zu verstehen, wo die Prioritäten mit denen der Gesamtbevölkerung übereinstimmen oder davon abweichen.

POSITIONIERUNG ZUM NORMIERUNGSDURCHSCHNITT

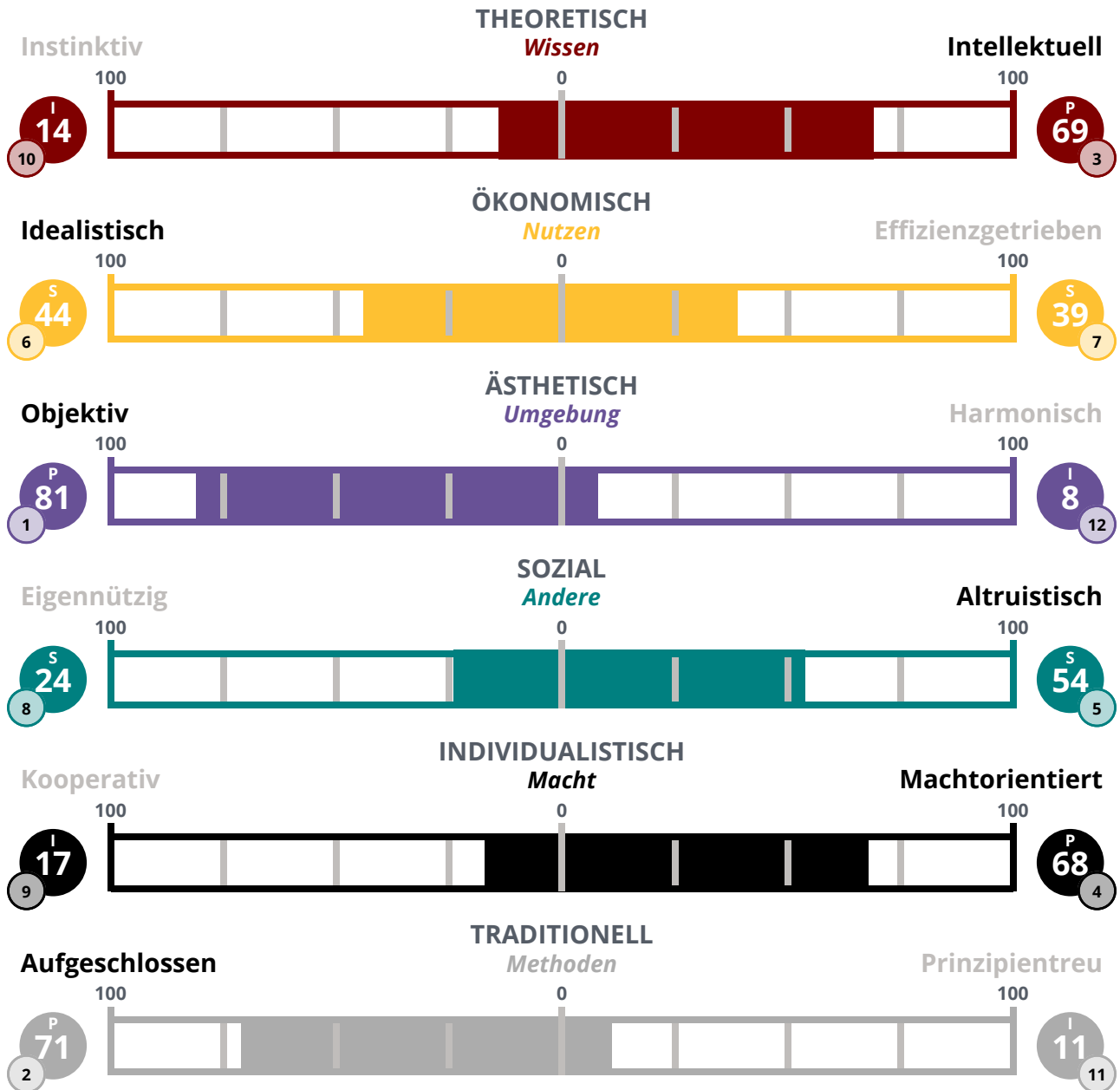


Durchschnitt - innerhalb einer Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt
Stark ausgeprägt - zwei Standardabweichungen über dem Normierungsdurchschnitt
Indifferent - zwei Standardabweichungen unter dem Normierungsdurchschnitt
Extrem - drei Standardabweichung vom Normierungsdurchschnitt

Motivatorengrafik



Dieser Abschnitt bietet eine visuelle Darstellung von Mia Muster's Ergebnissen über die 12 Driving Forces®. Die Kombination dieser Antreiber beeinflusst, welche Menschen, Aufgaben und Systeme Mia Muster als motivierend oder ermüdend empfindet. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um Einblicke in die Mischung von Mia Muster's Antreibern zu gewinnen und zu verstehen, wie sie ihren Führungsstil prägen könnten.

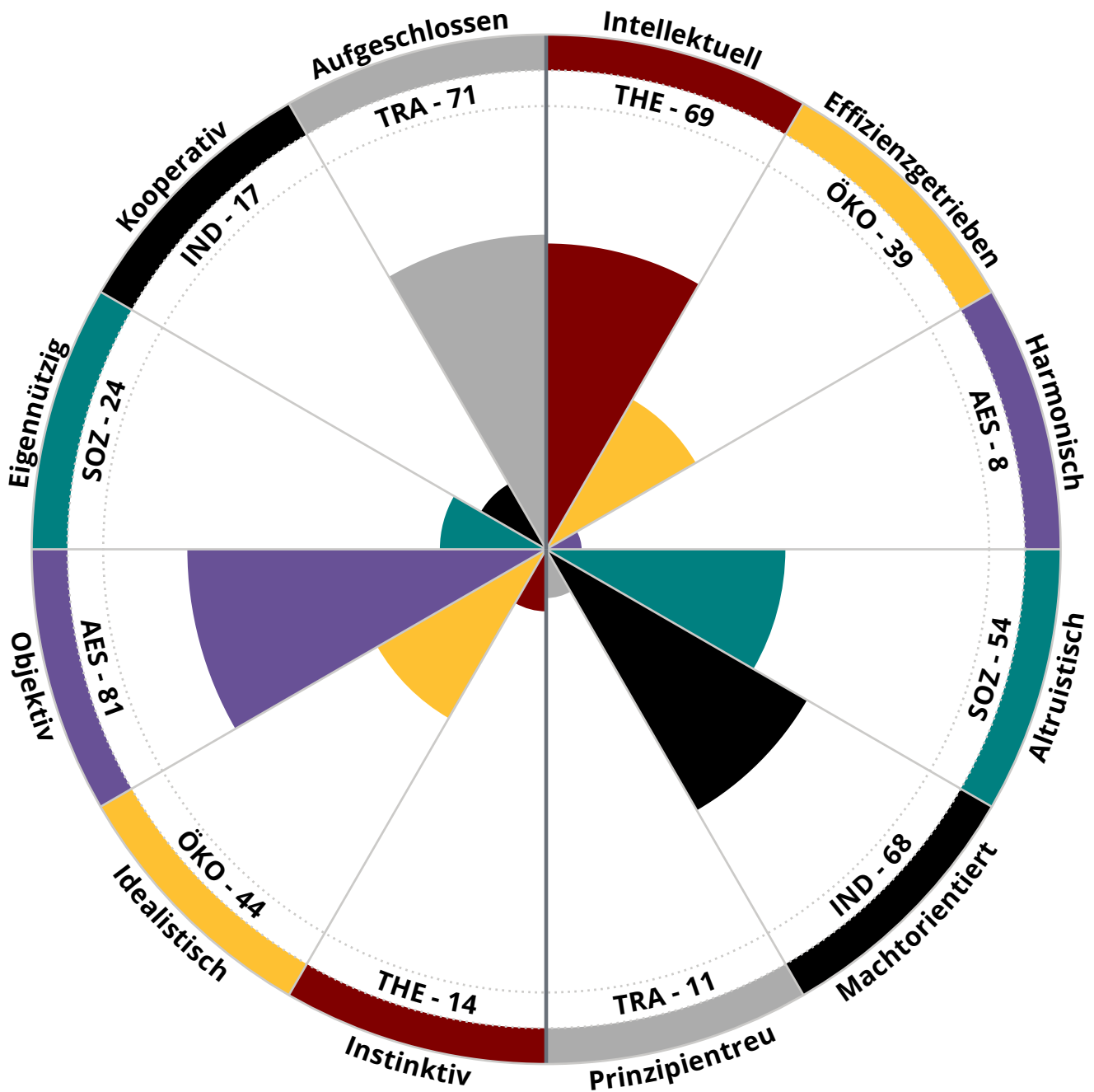


P Primär, Situativ oder Indifferent
 76 Driving Forces Ergebnis
 3 Driving Forces Rang

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2021

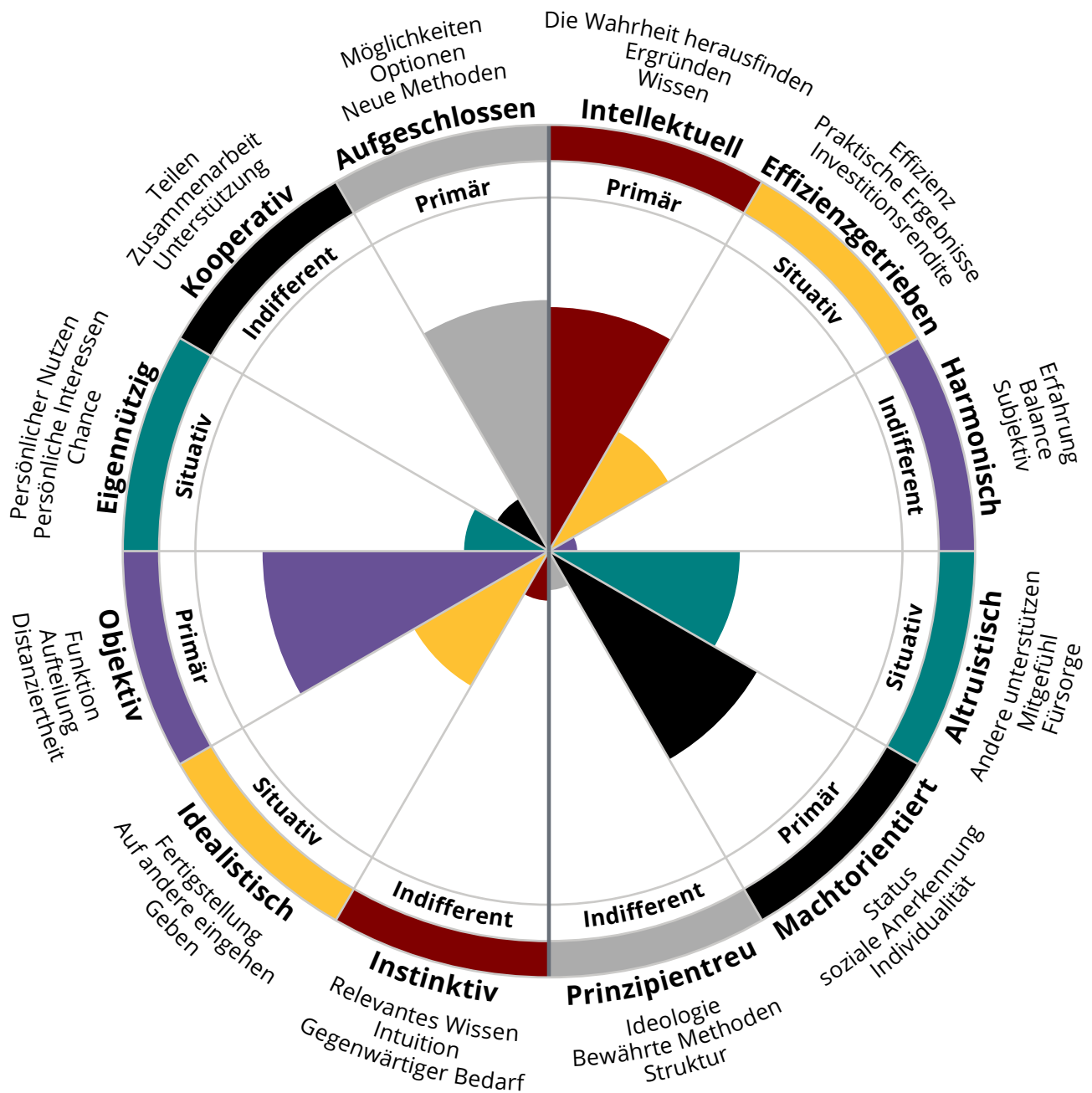
15.10.2025

T: 0:50



T: 0:50

Deskriptorenrad



T: 0:50

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de



Integration von Verhaltenspräferenzen & Driving Forces

Die Synergie zwischen dem Verhalten einer Führungskraft und ihren persönlichen Motivatoren hat einen entscheidenden Einfluss auf ihren Führungsstil. Während jeder Aspekt einzeln wertvolle Einblicke liefert, zeigt die Integration, wie Mia Muster natürlich führt, sich anpasst und andere motiviert. Dieses ganzheitliche Verständnis hilft Führungskräften, ihren Ansatz zu verfeinern und einen wirkungsvolleren sowie bereichernden Führungsstil zu entwickeln.

Dieser Abschnitt bietet einen detaillierten Einblick, wie Mia Muster's Verhaltenspräferenzen und Antriebsfaktoren zusammenwirken, um ihren Führungsstil zu prägen. Dabei werden folgende Aspekte behandelt:

- **Potenzielle Stärken:** Einblicke, wie die Kombination aus Mia Muster's Verhaltenspräferenzen und Motivatoren genutzt werden kann, um die Führungswirkung zu verstärken.
- **Potenzielle Konflikte:** Einblick in mögliche Spannungen zwischen Mia Muster's Verhaltensstil und ihren Motivatoren, die Herausforderungen in der Führung mit sich bringen könnten.
- **Ideale Umgebung:** Identifikation des Umfelds, in dem Mia Muster's einzigartige Kombination aus Verhalten und Motivation am besten gedeiht.
- **Führungswünsche:** Praktische Strategien, um Mia Muster's natürliche Motivationen zu nutzen und Engagement sowie Leistung zu fördern.
- **Führungsbedürfnisse:** Tipps, um Führungsmaßnahmen mit Mia Muster's Stärken und Entwicklungsfeldern in Einklang zu bringen.

Durch die Auseinandersetzung mit diesen Erkenntnissen kann Mia Muster einen ausgewogeneren und anpassungsfähigeren Führungsstil entwickeln, der sowohl ihr Verhalten als auch ihre Driving Forces berücksichtigt. Dieser Ansatz ermöglicht es Führungskräften, die Bedürfnisse ihres Teams zu erfüllen, ohne dabei ihre eigene Führungsidentität zu verlieren.



POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSSTÄRKEN

Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Dieser Abschnitt beleuchtet Bereiche, in denen der Verhaltensstil von Mia Muster und ihre vier wichtigsten Driving Forces sich gegenseitig verstärken. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um potenzielle Stärken zu identifizieren, die Mia Muster als Führungskraft gezielt nutzen sollte.

1. Ist auch mitten im Chaos noch handlungsfähig.
2. Übernimmt möglicherweise eine Führungsposition, um sich dann auf einen ganz konkreten Bereich der Organisation zu konzentrieren.
3. Wird als Führungskraft gesehen, die sich auf Machbarkeit konzentriert.
4. Steckte alles, was möglich ist, in die Suche nach neuen Möglichkeiten.
5. Wird auf unkonventionelle Weise für Veränderungen eintreten und sich dabei auf "Out-of-the-Box"-Ergebnisse konzentrieren.
6. Tritt mit großer Bestimmtheit für Themen ein, für die sie sich interessiert.
7. Sorgt dafür, dass Fragen beantwortet werden.
8. Nutzt Wissen, um ihre Position zu unterstützen.
9. Wird entscheidungsfreudig sein und trifft fakten-basierte Entscheidungen.
10. Geht hohe Entscheidungsrisiken ein.
11. Gewinn-orientierter Fokus beim Führen anderer.
12. Ein Mensch, der stark beeinflusst.

POTENTIELLE VERHALTENS- UND MOTIVATIONSKONFLIKTE



Dieser Abschnitt untersucht potenzielle Konfliktbereiche zwischen dem Verhaltensstil von Mia Muster und ihren vier wichtigsten Driving Forces. Er hilft dabei, Führungssituationen und Themen zu erkennen, die bei Mia Muster Unsicherheiten in der Herangehensweise auslösen könnten.

1. Will Funktionalität und Ergebnisse gleichzeitig und sofort.
2. Spaß an der Arbeit in einem chaotischen Umfeld führt nicht immer zu Erfolg.
3. Kommuniziert möglicherweise wenig feinfühlig und schafft es nicht, ihre Gedanken und Gefühle zum Ausdruck zu bringen.
4. Verletzt möglicherweise die Vorschriften, um die Dinge zu beschleunigen.
5. Das Erzielen von höheren Ergebnissen wird möglicherweise von ihr Bedürfnis nach etwas Neuem behindert.
6. Möglicherweise besteht ein Konflikt zwischen dem Wunsch, eine rasche Entscheidung zu haben, und der Auslotung neuer Möglichkeiten.
7. Wissen kommunizieren können, das behindert wird, wenn sie mit Menschen zu tun hat, deren Wissensstand nicht gleich ist.
8. Wenn eine wichtige Entscheidung ansteht, wird sie in den meisten Fällen sich vorher mit den Fakten befassen.
9. Dinge zu Ende zu bringen kann mit dem Bedürfnis alles über das Thema zu wissen, in Konflikt stehen.
10. Könnte die negativen Konsequenzen ihrer schnellen Entscheidungen nicht realisieren.
11. Könnte persönliche Standards zu hoch setzen.
12. Nimmt zu viel, zu schnell und zu eng getaktet auf sich, um die Kontrolle zu behalten zu können.



Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Dieser Abschnitt zeigt, wie man die ideale Umgebung für Mia Muster gestalten kann, damit sie ihr Bestes geben kann. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um konkrete Strategien zu finden, die Mia Muster in einer bestimmten Umgebung zum Erfolg verhelfen.

1. Ein objektives, primär auf Ergebnisse ausgerichtetes Umfeld.
2. Die Freiheit, sich auf die Funktionalität anstatt sich auf die äußere Erscheinung zu konzentrieren.
3. Ein Umfeld, in dem die Wahrung von Dynamik von zentraler Bedeutung ist und belohnt wird.
4. Die Fähigkeit, durch das Infragestellen des Status quo bessere Ergebnisse zu erzielen.
5. Die Möglichkeit, bestehende Systeme zu verändern, um sie größer, besser und schneller zu machen.
6. Ein Umfeld, um Vorschriften zu hinterfragen, mit denen sie nicht einverstanden ist.
7. Fähigkeit, ein unabhängiger Denker zu sein.
8. Neue und anspruchsvolle theoriebasierte Themen oder Projekte.
9. Aktuelle Probleme, die mit wissenschaftlich belegten Fakten gelöst werden.
10. Das Bedürfnis ausleben zu können, das eigene Schicksal selbst zu bestimmen und unter Umständen das von anderen.
11. Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnerhaltung werden als idealer Zustand angesehen.
12. Eigenmotivation und Vorausblick haben, um den Status Quo zu hinterfragen



Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Dieser Abschnitt beleuchtet, was Mia Muster in ihrer Arbeitsumgebung brauchen könnte, um motiviert zu bleiben. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um zu verstehen, wie Mia Muster als Führungskraft engagiert wird und bleibt.

Als Führungskraft möchte Mia Muster:

1. Den Freiraum, ein Problem in einzelne Themen aufzugliedern, um dadurch das Problem zu lösen.
2. Wahrgenommen werden als eine Person, die auch in einem chaotischen Umfeld voller Energie auf Ergebnisse hinarbeitet.
3. Dinge werden rasch und mit höchster Priorität bezogen auf Durchführbarkeit erledigt.
4. Die Fähigkeit, Probleme durch die Erkundung vieler neuer Ansätze zu lösen.
5. Systeme und Strukturen, die ausnahmslos auf dem neuesten Stand sind und dem angestrebten Ergebnis dienen.
6. Ein Team, das ihr Bestreben schätzt, etablierte Methoden kontinuierlich zu hinterfragen, um sich weiterzuentwickeln.
7. Herausfordernde Probleme bei denen ihr Wissen und Forscherdrang genutzt werden kann.
8. Gesamte Information stichpunktartig für ihre Überprüfung.
9. Alle verfügbaren Informationen geben, um Herausforderungen meistern zu können.
10. Raum und Zeit haben, den Job zu Ende zu bringen.
11. Die Vision entwickeln, teilen und managen.
12. Macht und Kontrolle über Ergebnisse und Ziele haben.



Abschnitt Verbindung von Verhaltensweisen und Motivatoren

Dieser Abschnitt beleuchtet, was Mia Muster braucht, um als Führungskraft ihr Bestes zu geben. Nutzen Sie diesen Abschnitt, um mögliche Strategien zu verstehen, die den Führungsstil von Mia Muster stärken können.

Als Führungskraft braucht Mia Muster:

1. Kenntnis und Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos von jedem Teammitglied, um einen reibungslosen Ablauf aufrechtzuerhalten.
2. Unterstützung dabei, zu erkennen, wie ihre Emotionalität die Leistung des Teams beeinflusst.
3. Klar kommunizierte Erwartungen an das Team, um Ergebnisse zu erzielen.
4. Eine Kultur, die ihr Bestreben unterstützt, verschiedene Systeme zu erkunden, um den Erfolg des Teams und der Organisation zu steigern.
5. Ein Arbeitsplatz, der von ihrem direkten Führungsstil profitiert, weil sie stets neue Erkenntnisse und Chancen zur Verbesserung sucht.
6. Unterstützung dabei, ihren Wunsch auszuleben, anderen zu zeigen, wie die Dinge sein könnten.
7. Geduld für Menschen, die noch am Lernen sind.
8. Möglichkeiten, neue Wege zu finden, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.
9. Verständnis dafür, dass andere Menschen über Informationen verfügen, die sie nicht hat.
10. Freiheit festzulegen, wie Ergebnisse erzielt werden sollen.
11. Verstehen, dass nicht alle Probleme lösbar sind, stattdessen können alle Lösungen nicht genial sein.
12. Dabei unterstützen, den Effekt ihres Images verstehen, wenn sie sich aus unkontrollierten Projekten entbindet.

Einleitung

EQ Analyse



Der INSIGHTS MDI® Emotional Quotient Report wurde entwickelt, um Menschen dabei zu unterstützen, ihr Bewusstsein für fünf miteinander verbundene Bereiche der emotionalen Intelligenz zu stärken. Er gibt Einblicke in die aktuelle Ausprägung dieser Bereiche, zeigt auf, wie sie das Handeln beeinflussen können, und liefert praxisnahe Anregungen zur Weiterentwicklung. Dieser Report bewertet oder verurteilt nicht; er unterstützt Wachstum, indem er dazu anregt, das eigene Auftreten und die Interaktion mit der Umgebung zu reflektieren.

Emotional Intelligence (EQ) beschreibt, wie Menschen emotionale Informationen wahrnehmen, verstehen und steuern – sowohl die eigenen als auch die der anderen. Sie ist nicht festgelegt oder statisch; vielmehr handelt es sich um ein Bündel innerer und zwischenmenschlicher Fähigkeiten, das im Laufe der Zeit durch mehr Bewusstsein, gezieltes Üben und Reflexion weiterentwickelt werden kann.

Nutzen Sie diesen Report, um:

- emotionale Muster zu verstehen, die Denken, Entscheidungen und Handeln prägen.
- zu erkennen, wie die verschiedenen Dimensionen der emotionalen Intelligenz die persönliche und berufliche Leistungsfähigkeit beeinflussen.
- individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren, die an Stärken anknüpfen und blinde Flecken sichtbar machen.

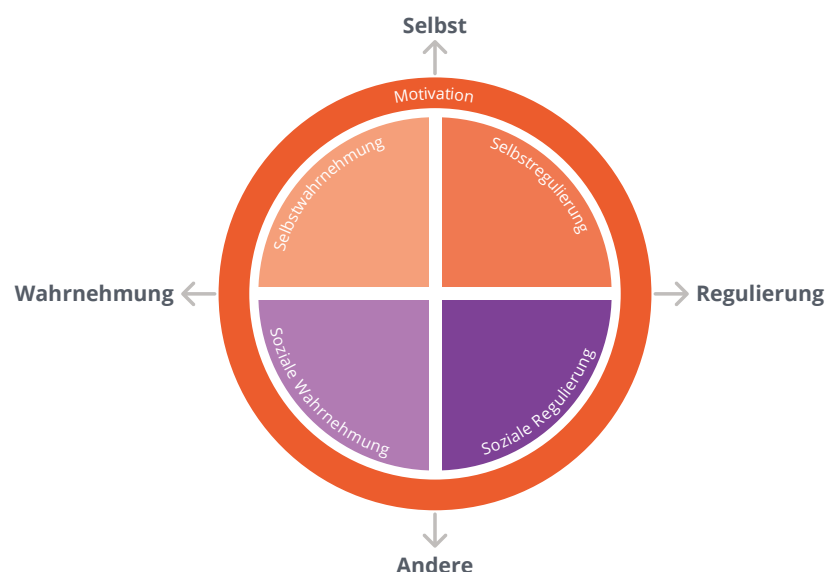
Dieser Report soll tiefere Selbstwahrnehmung fördern, zu sinnvoller Selbstreflexion ermutigen und leicht zugängliche Wege bieten, Erkenntnisse in konkrete Wirkung im Alltag zu übersetzen.

Struktur der emotionalen Intelligenz

Dieser Report ist um fünf Kerndimensionen der emotionalen Intelligenz aufgebaut. Jede Dimension spiegelt einen eigenen, zugleich aber eng verknüpften Aspekt wider, wie Emotionen wahrgenommen, verarbeitet und eingesetzt werden. Zusammen vermitteln sie ein umfassendes Bild davon, wie emotionale Muster Leistung, Beziehungen und Wohlbefinden beeinflussen.

- **Selbstwahrnehmung** ist die Fähigkeit, eigene Stimmungen, Emotionen und Antriebe zu erkennen und zu verstehen. Diese Dimension beleuchtet, wie bewusst eine Person ihre Emotionen wahrnimmt, reflektiert und deren Auswirkungen einschätzt.
- **Selbstregulierung** ist die Fähigkeit, störende Impulse und Emotionen zu kontrollieren oder umzulenken sowie innezuhalten, bevor gehandelt wird. Diese Dimension zeigt, wie zuverlässig emotionale Reaktionen gesteuert und ausbalanciert werden.
- **Motivation** ist die Leidenschaft, aus Gründen zu arbeiten, die über äußere Anreize wie Wissen, Nutzen, Umfeld, andere, Macht oder Methodik hinausgehen, und basiert auf einem inneren Antrieb, Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen. Diese Dimension verdeutlicht, wie zielgerichtet emotionale Energie in bedeutsame Vorhaben und nachhaltige Anstrengungen gelenkt wird.
- **Soziale Wahrnehmung** ist die Fähigkeit, die emotionale Verfassung anderer Menschen zu verstehen und zu erkennen, wie die eigenen Worte und Handlungen auf sie wirken. Diese Dimension zeigt, wie aufmerksam emotionale Signale anderer in sozialen Situationen wahrgenommen und interpretiert werden.
- **Soziale Regulierung** ist die Fähigkeit, die emotionale Klarheit anderer zu beeinflussen, indem Beziehungen bewusst gestaltet und Netzwerke aufgebaut werden. Diese Dimension beleuchtet, wie gezielt emotionale Dynamiken gesteuert werden, um Interaktionen zu leiten und positive Ergebnisse zu unterstützen.

Dieser Report baut auf dieser Struktur auf, um aktuelle Ausprägungen sichtbar zu machen, praxisnahe Entwicklungsstrategien aufzuzeigen und die Bedeutung jeder Dimension für alltägliche Ergebnisse zu veranschaulichen.



Allgemeine Merkmale

Intrapersonal (Selbst)



Dieser Abschnitt gibt Einblick darin, wie Mia Muster typischerweise mit inneren emotionalen Erfahrungen umgeht. Er beleuchtet grundlegende Muster darin, wie Mia Muster emotionale Energie wahrnimmt, steuert und kanalisiert. Das Feedback spiegelt das aktuelle Aktivitätsniveau in den Dimensionen Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung und Motivation wider. Nutze diesen Abschnitt, um zu verstehen, wie der persönliche Fokus von Mia Muster ihr Selbstmanagement, ihre Zielsetzung und ihre Führungs-kompetenz unter Druck beeinflussen kann.

Mia Muster bemerkt emotionale Eskalation oft erst, nachdem eine Reaktion erfolgt ist. Hinweise auf Belastungsgrenzen werden von ihr in fordernden Momenten manchmal übersehen. Wie Emotionen Mia Muster's Einsatz oder Ausrichtung prägen, ist für sie nicht immer erkennbar. Sie erkennt emotionale Zustände nicht immer zuverlässig in dem Moment, in dem sie auftreten. Mia Muster könnte Probleme haben, komplexe emotionale Erfahrungen zu entschlüsseln oder auszudrücken. Sie fühlt sich unsicher, wenn sie versucht, persönliche Identität mit täglichen Entscheidungen in Einklang zu bringen.

Mia Muster könnte Schwierigkeiten haben, zentriert zu bleiben, wenn emotionale Anspannung steigt – das kann ihre Präsenz und Aufgabenfokussierung beeinträchtigen. Bei Unklarheit fühlt sich sie oft emotional verunsichert oder blockiert. In emotional angespannten Momenten fällt es sie mitunter schwer, gefasst zu bleiben. Überlastung kann sie handlungsunfähig machen, sodass Energie nicht produktiv umgeleitet wird. Der Tonfall, den Mia Muster in angespannten Gesprächen verwendet, entspricht nicht immer ihrer Absicht. Reflexion wird von ihr unregelmäßig genutzt, um Steuerung oder Verbesserung zu unterstützen.

Mia Muster lässt sich leicht von irrelevanten Aufgaben vom Kurs abbringen. Mia Muster's innerer Dialog kann unter Druck ins Negative kippen und es ihr erschweren, dranzubleiben. Emotionale Energie und tägliches Handeln fühlen sich für sie nicht immer miteinander verbunden an. Persönliche Ziele und emotionale Antriebe sind für sie nicht immer klar definiert. Mia Muster fühlt sich innerlich angetrieben, setzt diese Energie jedoch nicht immer in klare nächste Schritte um. Wenn die Energie nachlässt, fällt es sie oft schwer, ihre Motivation neu zu entfachen.

Selbstwahrnehmung



Selbstregulierung



Motivation



Allgemeine Merkmale

Interpersonal (Andere)



Dieser Abschnitt gibt Einblick darin, wie Mia Muster typischerweise mit den Emotionen anderer umgeht. Er beleuchtet grundlegende Muster darin, wie Mia Muster emotionale Signale interpretiert und zwischenmenschliche Dynamiken steuert. Das Feedback spiegelt das aktuelle Aktivitätsniveau in den Dimensionen Soziale Wahrnehmung und Soziale Regulierung wider. Nutze diesen Abschnitt, um zu erkennen, wie die Aufmerksamkeit von Mia Muster für andere und ihr Umgang mit Beziehungen ihre Teamkommunikation, ihr Management von Gruppendynamiken und ihre Führungswirkung prägen kann.

Mia Muster verlässt sich auf direkte Sprache und übersieht dadurch bisweilen Andeutungen oder implizite Bedeutungen. Bei Entscheidungen fokussiert sie auf Fakten und übersieht dabei den emotionalen Einfluss auf andere. Emotionale Reaktionen, die nicht Mia Muster's Erwartungen entsprechen, können fehlinterpretiert oder übersehen werden. Emotionale Veränderungen in Ton oder Körpersprache können von ihr übersehen oder fehlinterpretiert werden. Nach bedeutsamen Ereignissen nimmt Mia Muster Veränderungen in den emotionalen Dynamiken nicht immer vollständig wahr. Sie stützt sich eher auf klare emotionale Signale oder explizite Hinweise, bevor sie eine angepasste Vorgehensweise erkennt.

Mia Muster neigt dazu, einen gleichbleibenden emotionalen Stil beizubehalten, unabhängig von Kontext oder Beziehung. Sie meidet oft emotional aufgeladene Situationen, was die Zusammenarbeit einschränken kann. Sie tritt mit anderen in Kontakt, denkt dabei aber nicht immer an die emotionale Wirkung. Breitet sich Negativität aus, ist sie mitunter unsicher, wie sie den emotionalen Schwung unterbricht oder umlenkt. Starke Emotionen bei anderen erschweren es ihr bisweilen, konstruktiv zu reagieren. Manchmal bietet sie Unterstützung an, ohne zu merken, wann dies emotionale Grenzen überschreitet.

Soziale Wahrnehmung



Soziale Regulierung



Ihre EQ-Ergebnisse

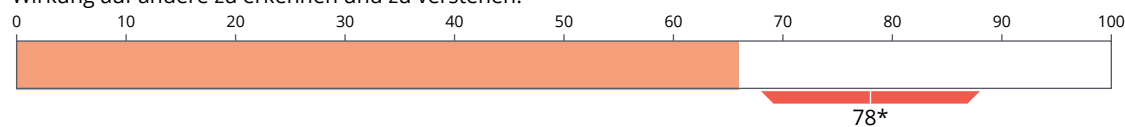


Die fünf Dimensionen der Emotionalen Intelligenz

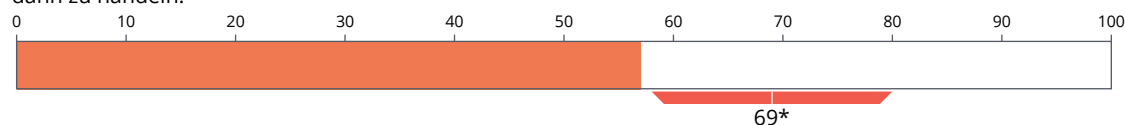
Dieser Abschnitt bietet eine visuelle Zusammenfassung, wie stark sich die fünf Dimensionen der Emotionalen Intelligenz in den täglichen Handlungen, Entscheidungen und Interaktionen von Mia Muster widerspiegeln. Anstatt Fähigkeiten zu bewerten oder zu etikettieren, soll diese Darstellung zur Selbstreflexion anregen, die natürlichen Tendenzen aufzeigen und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar machen. Nutze diesen Abschnitt, um zu reflektieren, was Mia Muster in Führungssituationen leichtfällt, was weniger natürlich wirkt und wo gezielte Aktionen ihre Wirkung, Ausrichtung und Verbindung zu anderen stärken können.

Intrapersonal (Selbst)

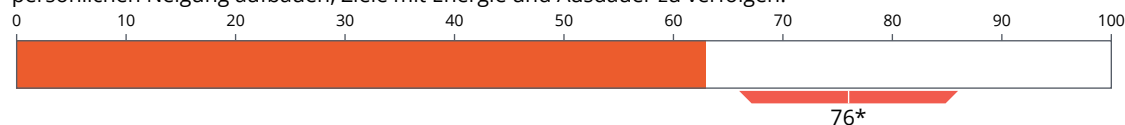
Selbstwahrnehmung - Die Fähigkeit, die eigenen Stimmungen, Emotionen und Antriebe sowie deren Wirkung auf andere zu erkennen und zu verstehen.



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

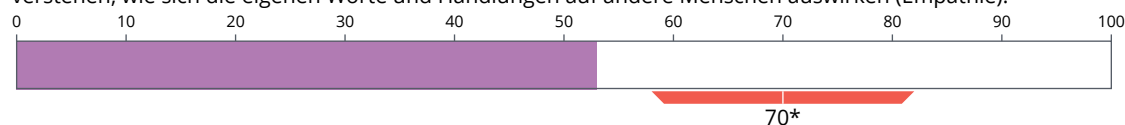


Motivation - Die Leidenschaft, aus Gründen zu arbeiten, die über externe Antreiber wie Geld, Macht, Wissen oder soziale Anerkennung hinausgehen; also aus Gründen, die auf innerem Antrieb oder auf der persönlichen Neigung aufbauen, Ziele mit Energie und Ausdauer zu verfolgen.

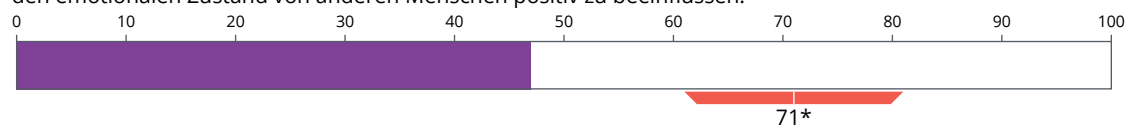


Interpersonal (Andere)

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



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



* 68% of the population falls within the shaded area.

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2024

T: 0:41

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH

Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0

info@insights.de • www.insights.de

Emotionaler Quotient – Aktivitätsübersicht

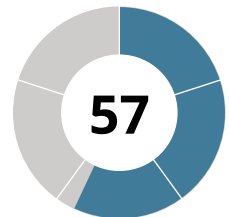


Emotionale Themen & Muster erkunden

Dieser Abschnitt bietet eine zusammenfassende Übersicht darüber, wie stark die in diesem Bericht untersuchten Dimensionen der Emotionalen Intelligenz die Handlungen, Entscheidungen und Interaktionen von Mia Muster beeinflussen können. Jede Grafik fasst verwandte Schwerpunkte zusammen und vermittelt so einen umfassenderen Blick auf die intrapersonale und interpersonale emotionale Aktivität. Nutze diesen Abschnitt, um zu reflektieren, wie der emotionale Fokus und die Selbstregulierung von Mia Muster ihre Präsenz als Führungskraft, die Teamdynamik und ihre alltäglichen Entscheidungen beeinflussen können.

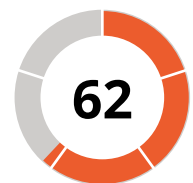
Summe EQ gesamt

Die Summe aus allen fünf Dimensionen, die das allgemeine Niveau der emotionalen Aktivität widerspiegelt, das Gedanken, Handlungen und Interaktionen mit anderen prägt.



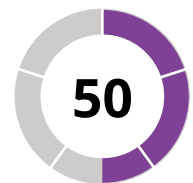
Summe Intrapersonal (Selbst)

Die Summe aus Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung und Motivation. Dieser Wert zeigt, wie zuverlässig Emotionen erkannt, verstanden und auf sinnvolle Ergebnisse ausgerichtet werden.



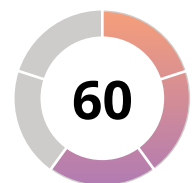
Summe Interpersonal (Andere)

Die Summe aus Sozialer Wahrnehmung und Sozialer Regulierung. Dieser Wert verdeutlicht, wie aktiv emotionale Signale bei anderen wahrgenommen und Beziehungen gesteuert werden, um wirksame Ergebnisse zu unterstützen.



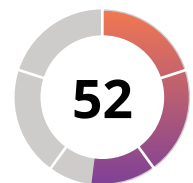
Summe Wahrnehmung

Die Summe aus Selbstwahrnehmung und Sozialer Wahrnehmung. Dieser Wert zeigt, wie aktiv emotionale Signale sowohl im eigenen Inneren als auch bei anderen wahrgenommen werden.



Summe Regulierung

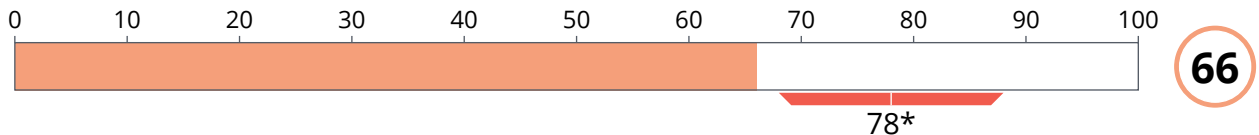
Die Summe aus Selbstregulierung und Sozialer Regulierung. Dieser Wert verdeutlicht, wie Emotionen im persönlichen wie im zwischenmenschlichen Kontext gesteuert werden, um Stabilität, Zusammenarbeit und Ergebnisse zu fördern.



Selbstwahrnehmung



Dieser Abschnitt untersucht, wie aktiv Mia Muster die eigenen emotionalen Zustände und Muster wahrnimmt. Selbstwahrnehmung beschreibt, in welchem Maß sie in der Lage ist, emotionale Erfahrungen zu erkennen, zu benennen und zu verstehen – und wie diese Zustände Gedanken und Handlungen beeinflussen können. Nutze diesen Abschnitt, um zu reflektieren, wie die emotionale Selbstwahrnehmung von Mia Muster ihr Urteilsvermögen, ihre Präsenz und eine authentische Führung unterstützen kann.



Mia Muster könnte Schwierigkeiten haben, persönliche emotionale Muster im Moment wahrzunehmen oder zu deuten. Mehr Achtsamkeit für innere Signale kann zu einer klareren Ausrichtung und Übereinstimmung zwischen Gedanken und Handeln beitragen. Dieses Ergebnis zeigt die Chance, ein gleichmäßigeres Bewusstsein für ihre inneren Erfahrungen zu entwickeln.

Vorschläge zur Weiterentwicklung

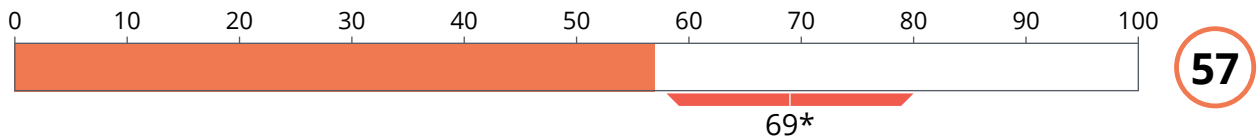
Auf Grundlage des Selbstwahrnehmungswerts von Mia Muster folgt eine Liste möglicher Ansätze, um die Fähigkeit weiter auszubauen, eigene emotionale Zustände und Muster wahrzunehmen.

1. Notiere nach wichtigen Entscheidungen, welches Gefühl unmittelbar davor präsent war.
2. Frage vor drei wichtigen Entscheidungen dieser Woche: Steckt eine Emotion dahinter? Schreibe die Antwort auf.
3. Halte nach einem Hoch- oder Tiefpunkt inne und überlege, wie das innere Gespräch geprägt war.
4. Notiere täglich ein Zeichen emotionalen Aufbaus. Achte auf körperliche oder soziale Muster.
5. Übe in emotional intensiven Momenten, die Antwort zu verzögern.
6. Nutze täglich eine kurze Reflexion: Warum habe ich mich in diesem Moment so gefühlt?
7. Wähle eine Aufgabe und notiere Energie vor, während und nach der Ausführung.

Selbstregulierung



Dieser Abschnitt untersucht, wie aktiv Mia Muster emotionale Reaktionen gezielt und beständig steuert. Selbstregulierung beschreibt, in welchem Maß sie emotionales Gleichgewicht hält und störende Impulse umlenkt, um Stabilität und Fokus zu bewahren. Nutze diesen Abschnitt, um zu erkunden, wie die emotionale Stabilität von Mia Muster ihr helfen kann, Gelassenheit zu bewahren, bessere Entscheidungen zu treffen und ihre Widerstandskraft als Führungskraft zu stärken.



Mia Muster hat möglicherweise Schwierigkeiten, mit innerer Anspannung umzugehen oder sich während emotionaler Turbulenzen wieder zu konzentrieren. Das Lernen, frühe Anzeichen einer Eskalation zu erkennen, kann ihr helfen, inne zu halten, die Situation neu zu bewerten und die emotionale Energie in eine andere Richtung zu lenken. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Mia Muster davon profitieren könnte, Gewohnheiten für Erholung und Impulskontrolle aufzubauen.

Vorschläge zur Weiterentwicklung

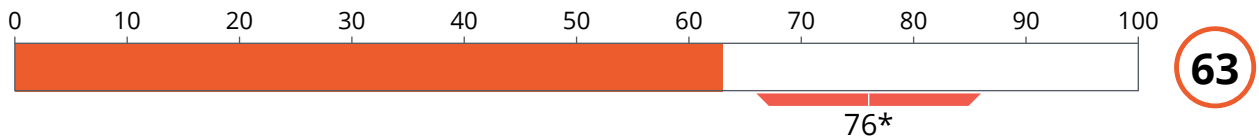
Auf Grundlage des Selbstregulierungswerts von Mia Muster folgt eine Liste möglicher Ansätze, um die emotionale Steuerung und Reaktionsfähigkeit zu verbessern, Emotionen in produktive Bahnen zu lenken und Impulse sowie Störungen besser zu managen.

1. Halte inne und frage: „Was wird in dieser Situation gerade von mir erwartet?“
2. Beende jeden Tag dieser Woche mit einer Reflexion über eine emotional schwierige Erfahrung.
3. Setze nach emotional intensiven Momenten ein kurzes „Reset“-Ritual ein (z. B. Spaziergang, Musik, Haltung).
4. Schreibe jeden Abend dieser Woche ein Ereignis auf, das deine emotionale Erholung unterstützt oder behindert hat.
5. Frage dich innerlich: „Trage ich noch etwas von heute früher mit mir herum?“
6. Nimm diese Woche gezielt eine Überraschung als Herausforderung an. Schreibe eine Lösung statt einer Reaktion.
7. Beschreibe nach einer fordernden Aufgabe Anzeichen von Druck. Reflektiere, was Stabilität gebracht oder genommen hat.

Motivation



Dieser Abschnitt untersucht, wie konsequent Mia Muster emotionale Energie in persönlich bedeutsame Ziele lenkt. Motivation beschreibt, in welchem Maß sie Vorhaben mit Zielorientierung, Energie und Ausdauer verfolgt. Nutze diesen Abschnitt, um zu reflektieren, wie die persönliche Zielorientierung und der Antrieb von Mia Muster ihre Führungswirkung prägen und andere inspirieren können.



Mia Muster hat Schwierigkeiten, Schwung aufzubauen oder aufrechtzuerhalten, wenn kein äußerer Anreiz oder eine Frist vorhanden ist. Das Verfolgen wertebasierter Ziele und das bewusste Feiern von Fortschritten kann ihr helfen, mehr Klarheit und Orientierung zu gewinnen. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass es ihr schwerfallen kann, Energie aufrechtzuerhalten, wenn Ziele keine persönliche Verbindung oder äußere Motivation bieten.

Vorschläge zur Weiterentwicklung

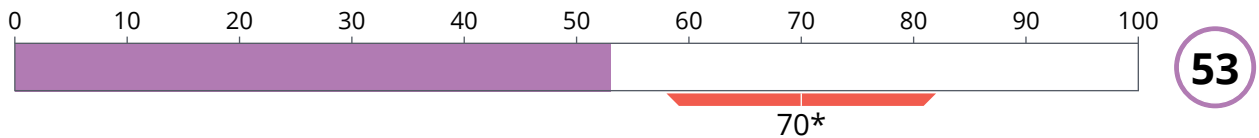
Auf Grundlage des Motivationswerts von Mia Muster folgt eine Liste möglicher Ansätze, um die innere Antriebskraft gezielt zu nutzen und emotionale Energie auf persönliche Ziele auszurichten.

1. Frage dich vor einer Aufgabe: „Welche Emotion bringe ich mit – und wie prägt sie mein Handeln?“
2. Identifiziere in einer schwierigen Situation dieser Woche einen beeinflussbaren Aspekt – und handle.
3. Notiere jeden Tag einen Moment, in dem Einsatz Wachstum unterstützt hat – auch ohne finales Ergebnis.
4. Erledige nach einem Rückschlag innerhalb von 30 Minuten eine kleine Aufgabe, um Energie aufzubauen.
5. Wähle eine Aufgabe und widme ihr fünf Minuten, bevor du neu bewertest.
6. Wähle eine Aufgabe, die dich fachlich fordert. Nimm sie bis zur Wochenmitte in Angriff und reflektiere den Prozess.
7. Verfolge eine Entscheidung und frage: „Wurde ich eher angezogen – oder angetrieben?“

Soziale Wahrnehmung



Dieser Abschnitt untersucht, wie aufmerksam Mia Muster emotionale Signale bei anderen wahrnimmt. Soziale Wahrnehmung beschreibt, in welchem Maß sie die Gefühle, Bedürfnisse und Anliegen anderer erkennt. Nutze diesen Abschnitt, um zu überlegen, wie das Bewusstsein von Mia Muster für das Team und ihre Empathie Vertrauen, Motivation und eine Kultur psychologischer Sicherheit fördern können.



Mia Muster hat möglicherweise Schwierigkeiten, die Gefühle anderer wahrzunehmen, wenn diese nicht klar oder ausdrücklich geäußert werden. Eine stärkere Aufmerksamkeit für Mimik, Tonfall und Sprechrhythmus kann ihr helfen, Emotionen deutlicher wahrzunehmen und besser einzuordnen. Dieser Wert macht deutlich, dass die Chance besteht, aktiver zu erkennen, wie andere fühlen und reagieren.

Vorschläge zur Weiterentwicklung

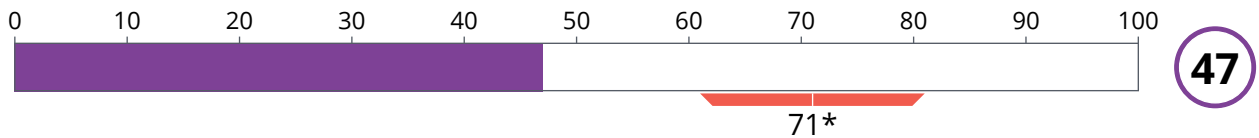
Auf Grundlage des Werts für soziale Wahrnehmung von Mia Muster folgt eine Liste möglicher Ansätze, um die zwischenmenschliche Wahrnehmung zu verfeinern und sicherzustellen, dass emotionale Signale aus dem Umfeld aufmerksam aufgenommen und reflektiert werden.

1. Protokolliere in einer Gruppendiskussion einen Moment, in dem sich der Tonfall oder die Energie verändert hat.
2. Frage dich einmal täglich: Welche emotionalen Signale sind in diesem Moment sichtbar?
3. Sieh zu, wie sich heute eine Emotion in der Gruppe verbreitet.
4. Lege an fünf aufeinanderfolgenden Tagen vor jeder Antwort im Gespräch eine dreisekündige Pause ein.
5. Beobachte die Reaktion auf eine unerwartete Veränderung in einer Gruppe oder im Umgang mit Kunden.
6. Wähle einen wiederkehrenden Gesprächspartner und notiere diese Woche drei Veränderungen in seiner Körpersprache.
7. Achte heute auf Überlastungszeichen bei einem Teammitglied oder Kunden.

Soziale Regulierung



Dieser Abschnitt untersucht, wie bewusst Mia Muster Beziehungen und emotionale Dynamiken gestaltet. Soziale Regulierung beschreibt, in welchem Maß sie auf die Emotionen anderer so reagiert, dass Zusammenarbeit, Kooperation und positive Ergebnisse gefördert werden. Nutze diesen Abschnitt, um zu erkunden, wie überlegte Reaktionen von Mia Muster konstruktive Dialoge unterstützen und leistungsstarke Teams ermöglichen können.



Mia Muster hat möglicherweise Schwierigkeiten, den Ton zu beeinflussen oder emotionale Spannungen in Gruppen- oder Beziehungssituationen zu steuern. Wenn sie mehr Sicherheit im Umgang mit Timing, Präsenz und Ton entwickelt, kann sie die emotionale Dynamik in Gruppen positiv beeinflussen. Dieses Ergebnis hebt die Chance hervor, durch soziale Wahrnehmung und zwischenmenschliche Beziehungen mehr Einfluss zu gewinnen.

Vorschläge zur Weiterentwicklung

Auf Grundlage des Werts für soziale Regulierung von Mia Muster folgt eine Liste möglicher Ansätze, um zwischenmenschlichen Einfluss aufzubauen, jede Situation positiv zu gestalten und sie besser zu hinterlassen, als sie sie vorgefunden hat.

1. Passe in einer Interaktion Tempo oder Ton an die Stimmung des Gegenübers an.
2. Teile diese Woche in einer Gruppe dreimal eine durchdachte Idee. Beobachte die Reaktionen.
3. Wähle heute eine Interaktion, in der dein Ton eine positive emotionale Spur hinterlassen kann.
4. Unterstütze diese Woche die Idee einer Person und bitte andere, anzuknüpfen oder zu reagieren.
5. Nutze heute einen bekräftigenden Ton beim gemeinsamen Planen.
6. Teile in zwei Gesprächen dieser Woche eine Idee und frage anschließend: Was denkst du dazu?
7. Beobachte diese Woche, wie Ton und emotionaler Stil in drei verschiedenen Beziehungen wechseln. Notiere, was verbindet oder nicht – und warum.

Schnelle Tipps zur Emotionalen Intelligenz



Dieser Abschnitt bietet praktische, leicht anwendbare Tipps, die auf die aktuellen Ergebnisse von Mia Muster in den fünf Schlüsselbereichen der emotionalen Intelligenz abgestimmt sind. Verwende diesen Abschnitt, um einfache Wege zu finden, wie Mia Muster seine emotionale Wirksamkeit im Alltag stärken kann – sowohl persönlich als auch im Umgang mit anderen.



Selbstwahrnehmung

Innere Zustände erkennen und verstehen, wie sie Gedanken, Entscheidungen und Handlungen beeinflussen.

- Schreibe nach jeder wichtigen Entscheidung ein Gefühl auf.
- Halte jeden Tag einen Moment fest, in dem sich deine Energie verändert hat.
- Notiere dir diese Woche täglich ein Gefühl und seinen Auslöser.



Selbstregulierung

Impulse und Reaktionen steuern, um auch unter Druck ausgeglichen, fokussiert und handlungsfähig zu bleiben.

- Plane dir jeden Tag einen Moment zum Auftanken ein.
- Halte einmal täglich inne, bevor du in einer Gruppensituation antwortest.
- Schreibe eine Situation auf, in der deine Reaktion den Ausschlag gegeben hat.



Motivation

Die innere Antriebskraft in sinnvolle Ziele und konsequentes Vorwärtstkommen lenken.

- Wähle eine Aufgabe aus, die du bisher vermieden hast, und beginne oder starte sie neu.
- Notiere jeden Tag einen kleinen Erfolg, um motiviert in den nächsten zu gehen.
- Schreibe einen Grund auf, warum du ein Projekt oder eine Aufgabe beginnen solltest.



Soziale Wahrnehmung

Emotionale Signale, Bedürfnisse und Erfahrungen anderer bemerken und verstehen.

- Beobachte täglich eine Veränderung in der Körperhaltung einer Person.
- Nimm wahr, wenn jemand etwas Bedeutungsvolles mit dir teilt.
- Frage dich: Passt diese Antwort in diesen Zusammenhang?



Soziale Regulierung

Den emotionalen Ton und die Kommunikation so gestalten, dass Verbindung, Klarheit und gemeinsame Ergebnisse unterstützt werden.

- Frage dich: Ist das jetzt der richtige Ton?
- Sprich täglich einer Person ein Lob aus oder lächle sie an.
- Frage dich: Welche Stimmung bringe ich hier mit?

Auswirkungen auf die Leistung



Den alltäglichen Einfluss erkunden

Dieser Abschnitt beleuchtet, wie das aktuelle Aktivitätsniveau von Mia Muster in den einzelnen Bereichen ihr tägliches Handeln und die Leistung beeinflussen kann. Jede Erkenntnis konzentriert sich auf ein Schlüsselthema und zeigt auf, wo emotionale Präsenz die Ergebnisse unterstützt und wo Entwicklung zu mehr Klarheit, Verbindung oder Resilienz führen könnte. Nutze diesen Abschnitt, um zu verstehen, wie die täglichen Handlungen von Mia Muster die Teamdynamik beeinflussen – und wo mehr Selbst- oder Soziale Wahrnehmung zu besseren Führungsergebnissen beitragen kann.

Einfluss auf Denken & Handeln

Wie emotionale Zustände Entscheidungen, Leistung und Motivation beeinflussen.

Führungskräfte, die emotionale Einsichten in Entscheidungen einbeziehen, fördern klügere und abgestimmtere Teamentscheidungen.

Dies kann die Leistung von Mia Muster auf folgende Weise beeinflussen:

- Mia Muster kann Schwierigkeiten haben, emotionale Zustände mit Entscheidungen oder Fokus zu verknüpfen, was die Wirksamkeit mindern kann.
- Wenn emotionale Zustände bei Entscheidungen nicht berücksichtigt werden, können andere Mia Muster's Handeln schwerer einschätzen oder sich darauf einstellen.

Zentrale Erkenntnis: Wer erkennt, wie Emotionen Entscheidungen prägen, reduziert spontane Fehlentscheidungen.

Erholung & Reset

Leistung halten und sich nach Druck oder Belastung wieder ausbalancieren.

Führungskräfte, die Erholung vorleben, zeigen ihrem Team, wie man Rückschläge überwindet und Energie behält.

Dies kann die Leistung von Mia Muster auf folgende Weise beeinflussen:

- Mia Muster tut sich schwer, nach Belastung wieder Tritt zu fassen.
- Wenn sich die Erholung verzögert, können andere unsicher sein, wann sie wieder einsatzbereit ist, was den Fortschritt der Gruppe verlangsamen kann.

Zentrale Erkenntnis: Nach intensiven Phasen bewusst zu resetten reduziert emotionale Nachwirkungen und sorgt für Stabilität.

Auswirkungen auf die Leistung



Den alltäglichen Einfluss erkunden - Fortsetzung

Resilienz & Widerstand

Nach Schwierigkeiten wieder in die Kraft kommen, Energie neu ausrichten und Motivation erneuern.

Führungskräfte, die Resilienz vorleben, geben dem Team Energie und Orientierung nach Rückschlägen.

Dies kann die Leistung von Mia Muster auf folgende Weise beeinflussen:

- Mia Muster braucht länger, um sich von Enttäuschungen zu erholen, und baut Schwung nur schrittweise wieder auf.
- Mia Muster findet oft nur langsam zurück ins Engagement, was Unsicherheit über Timing und Dynamik im Team schafft.

Zentrale Erkenntnis: Zu erkennen, wann Erholung nötig ist, hilft, Fokus zurückzugewinnen und nicht stecken zu bleiben.

Signale erkennen

Mimik, Tonfall, Energie, Körpersprache und andere nonverbale Signale wahrnehmen.

Führungskräfte, die unausgesprochene Signale wahrnehmen, können besser reagieren und das Team verbunden halten.

Dies kann die Leistung von Mia Muster auf folgende Weise beeinflussen:

- Mia Muster übersieht mitunter Körpersprache oder indirekte Signale, was unnötige Barrieren schaffen kann.
- Sind emotionale Signale sehr subtil, entgehen sie Mia Muster manchmal – dadurch können Gelegenheiten für echte Verbindung verloren gehen.

Zentrale Erkenntnis: Emotionale Signale zu suchen verringert Missverständnisse.

Auswirkungen auf die Leistung



Den alltäglichen Einfluss erkunden - Fortsetzung

Flexibilität & Einfluss

Tonlage und Kommunikation anpassen – je nach Kontext, Person oder Ziel.

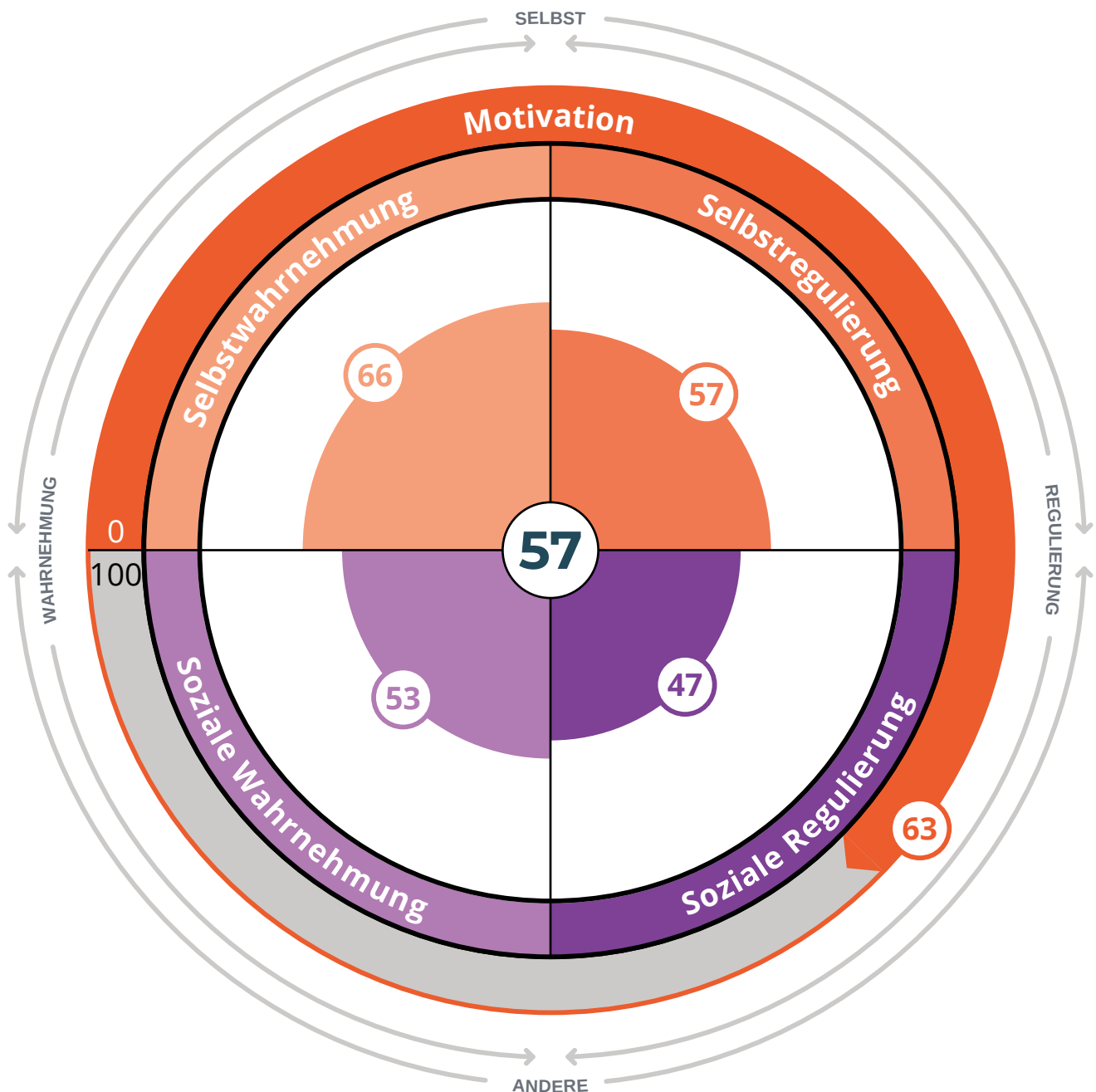
Führungskräfte, die ihre Kommunikation flexibel anpassen, halten andere engagiert, ansprechbar und im Einklang mit den wechselnden Teamanforderungen.

Dies kann die Leistung von Mia Muster auf folgende Weise beeinflussen:

- Bei subtilen Hinweisen oder schnellen Kontextwechseln fällt Mia Muster Anpassung des Tons schwerer.
- Bleibt Ton oder Ansatz unverändert, wird es für andere schwieriger, sich wirksam mit ihr zu verbinden.

Zentrale Erkenntnis: Die Anpassung von Ton und Ausdruck auf Basis von Signalen eröffnet Möglichkeiten für effektivere Interaktionen.

Nutze deine Ergebnisse aus dem EQ-Rad, um sowohl Stärken als auch Entwicklungsfelder in der emotionalen Intelligenz zu erkennen. Konzentriere dich auf die Dimensionen mit den niedrigeren Werten als zentrale Wachstumsbereiche und setze die Strategien auf der nächsten Seite ein, um diese Fähigkeiten auszubauen.



T: 0:41

Basis: deutschsprachige Normierungsstudie 2024

INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0
info@insights.de • www.insights.de

64

Mia Muster
Copyright © 2006-2025. TTI Success Insights LTD.

Mia Muster

EQ-Entwicklungsplan



Von der Erkenntnis in die Umsetzung

Dieser INSIGHTS MDI® EQ-Entwicklungsplan soll helfen, die Erkenntnisse aus dem Bericht in konkrete, sinnvolle Handlungen zu übersetzen. Gezielte Aufmerksamkeit und kleine, konsequente Übungen in einem Bereich können oft Wachstum in allen Dimensionen der Emotionalen Intelligenz anstoßen. Nutzen Sie diesen Plan, um diejenige EQ-Dimension zu erforschen und weiterzuentwickeln, die das größte Potenzial für Wirkung hat.

Konkrete Schritte zur Umsetzung:

1. Wählen Sie einen Fokusbereich: Überprüfen Sie den Bericht, um die EQ-Dimension mit der aktuell größten Relevanz zu identifizieren. Dies kann ein Bereich mit geringerer Aktivität sein oder eine Stärke, die vertieft werden sollte, um aktuelle Ziele zu unterstützen.

2. Definieren Sie ein sinnvolles Ziel: Klären Sie, wie Wachstum in diesem Bereich aussehen könnte. Konzentrieren Sie sich auf praktische Veränderungen, zum Beispiel eine Anpassung im Handeln, Reagieren oder in der Wirkung im Alltag.

3. Verpflichten Sie sich zu kleinen Übungen: Nutzen Sie die im Bericht aufgeführten Wachstumsaktivitäten, um kleine, wiederholbare Handlungen auszuwählen, die mit der Zeit Kompetenz aufbauen. Halten Sie die Übungen realistisch und konsequent.

4. Reflektieren & Anpassen: Nehmen Sie sich regelmäßig Zeit, um Veränderungen im Bewusstsein, im Selbstvertrauen oder Verhalten wahrzunehmen. Nutzen Sie diese Reflexionen, um die Richtung zu verfeinern und Fortschritte zu festigen.

EINFÜHRUNG IN DEN REPORT



Verhaltensstile, Motivationsfaktoren und emotionale Intelligenz

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

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

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



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

Mia Muster's primäre Cluster von Motivationsfaktoren sind: Objektiv, Aufgeschlossen, Intellektuell und Machtorientiert.

Mia Muster's Selbstwahrnehmung ist womöglich schwach ausgeprägt. Sie scheint Veränderungen in ihren Gefühlen in der Regel weder mental noch körperlich wahrzunehmen. In Kombination mit ihrem vermeintlich „dominanten“ Verhaltensstil führt das möglicherweise dazu, dass diese Gefühle lediglich auf der Verhaltensebene zutage treten. VertreterInnen des „dominanten“ Verhaltensstils sind oft rasch aufbrausend und merken nicht, wenn ihre speziellen Auslöser ansprechen. Diese Intensität und der direkte Kommunikationsstil könnten sich in emotional aufgeladenen Situationen verstärken, ohne dass Mia Muster sich dieser nach außen sichtbaren Steigerung der Intensität in jedem Fall bewusst ist.

Mia Muster's Selbstdisziplin ist womöglich schwach ausgeprägt. Sie könnte mitunter nicht in der Lage sein, sich in ihren Reaktionen auf emotional aufgeladene Geschehnisse zu mäßigen. Aus Mia Muster's potenziell „dominantem“ Verhaltensstil folgt, dass sie schnell wütend werden, zu voreiligen Entscheidungen neigen und leicht reizbar sein könnte. Mia Muster's vermeintlicher Mangel an Selbstdisziplin bewirkt vielleicht zusätzlich, diese typischen Verhaltenseigenschaften zu verstärken, was sich negativ auf die Kommunikation mit anderen auswirken kann. Ein Bewusstsein für den eigenen tendenziell „dominanten“ Verhaltensstil und ihre Auswirkungen auf den Kommunikationsfluss mit anderen könnte es Mia Muster's erleichtern, diesen Kommunikationsstil anzupassen und auf diese Weise ein positiveres Ergebnis zu erzielen. Vorsicht ist eventuell in Situationen geboten, in denen das Thema, um das es geht, einen direkten Bezug zu Mia Muster's primären Motivationsfaktoren aufweist.



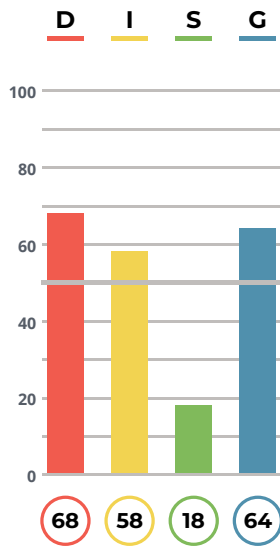
Mia Muster's Motivation ist möglicherweise schwach ausgeprägt. Sie scheint unterdurchschnittlich motiviert zu sein, sich für Ziele einzusetzen, die nicht zur Befriedigung ihrer primären Cluster von Motivationsfaktoren beitragen. Diese Motivation könnte aus dem inneren Bedürfnis resultieren, das Ziel zu erreichen; weil diese Motivation jedoch nur unterdurchschnittlich ausgeprägt sein könnte, ist es vermutlich wichtig, zusätzlich einen externen Anreiz zu schaffen. Einsatz und Bestleistung liegen im Bereich des Möglichen, sofern Mia Muster's berufliche Karriere dazu geeignet ist, ihre Objektiv, Aufgeschlossen, Intellektuell und/oder Machtorientiert zu befriedigen.

Mia Muster's Einfühlungsvermögen scheint schwach ausgeprägt zu sein. Sie kann möglicherweise nicht antizipieren, wie andere Personen bestimmte Informationen aufnehmen oder auf bestimmte Situationen reagieren werden. Sofern es Mia Muster's gelingt, dieses Wissen zu nutzen, könnte es ihr helfen, Gegebenheiten aus der Perspektive anderer wahrzunehmen. Mia Muster nimmt womöglich Situationen typischerweise aus der Perspektive ihrer primären Cluster von Motivationsfaktoren wahr, wohingegen nicht alle Menschen Informationen von diesem Gesichtspunkt aus filtern. Die Entwicklung der Fähigkeit, von dieser Einstellung zu abstrahieren, wird vermutlich entscheidend sein, um in der Organisation rasch aufzusteigen, wie es Mia Muster's potenziell „dominantem“ Verhaltensstil entspricht.

Mia Muster's zwischenmenschliche Fähigkeiten sind eventuell schwach ausgeprägt. Sie hat möglicherweise Schwierigkeiten, Beziehungen zu pflegen und Netzwerke aufzubauen. Mia Muster scheint die Fähigkeit zu besitzen, Beziehungen mit jenen zu pflegen, die ähnliche Motivationsfaktoren haben, da sie die Kommunikation von demselben Gesichtspunkt aus filtern. ihre primären Interessensbereiche könnten ihren Ursprung in ihren primären Clustern von Motivationsfaktoren haben, und es wird ihr vermutlich am besten gelingen, jene Beziehungen zu pflegen, die unmittelbar zur Befriedigung dieser Leidenschaften beitragen. In ihrem Verhalten präferiert Mia Muster womöglich einen direkteren und sachlicheren Kommunikationsstil. Aufgrund ihrer potenziell schwach ausgeprägten zwischenmenschlichen Fähigkeiten hat sie möglicherweise Schwierigkeiten, ihren Kommunikationsstil an die Erfordernisse der Beziehung anzupassen.

Grafik I

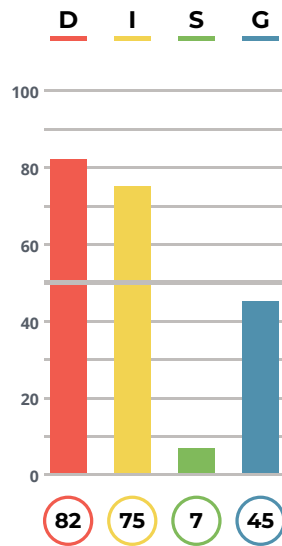
Adaptierter Stil



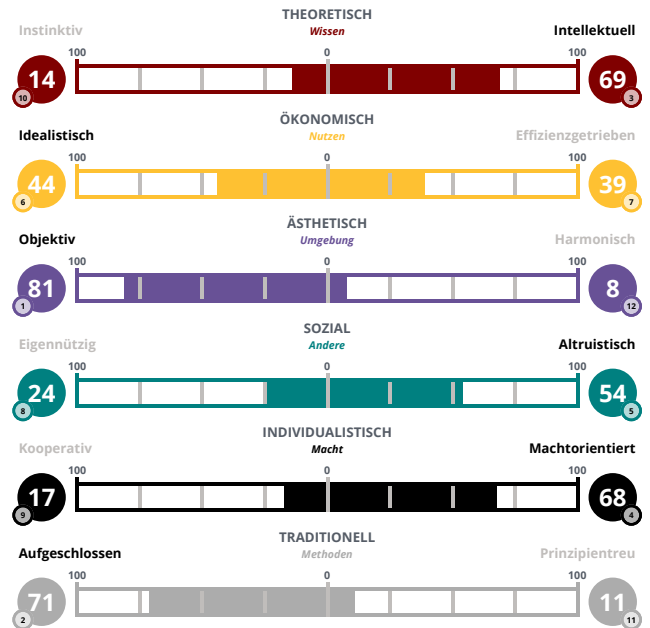
T: 1:02

Grafik II

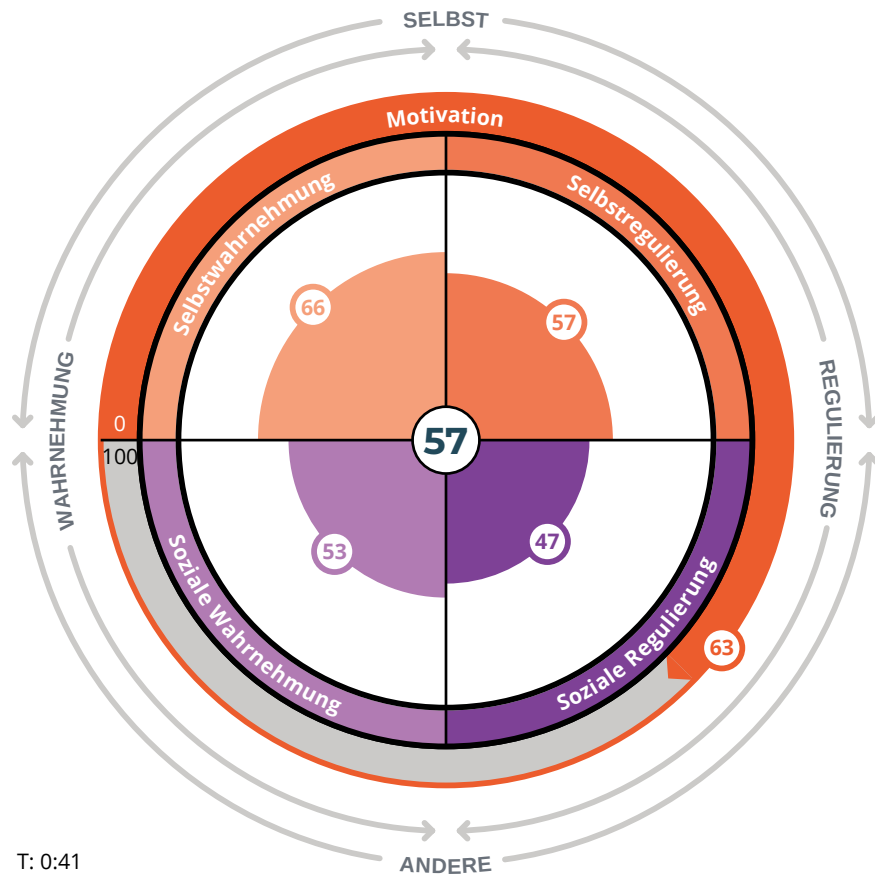
Basisstil

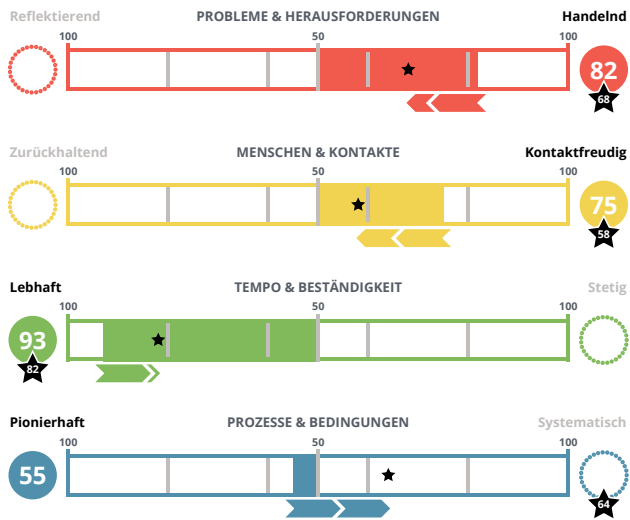


T: 0:41

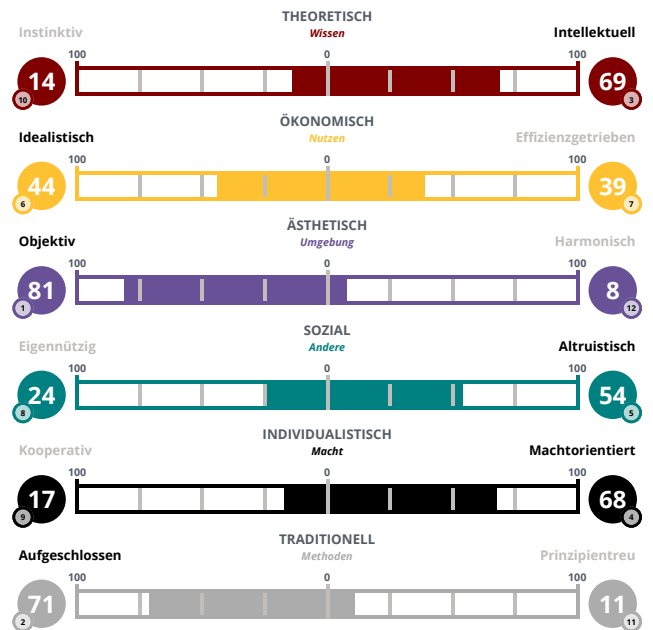


T: 0:50

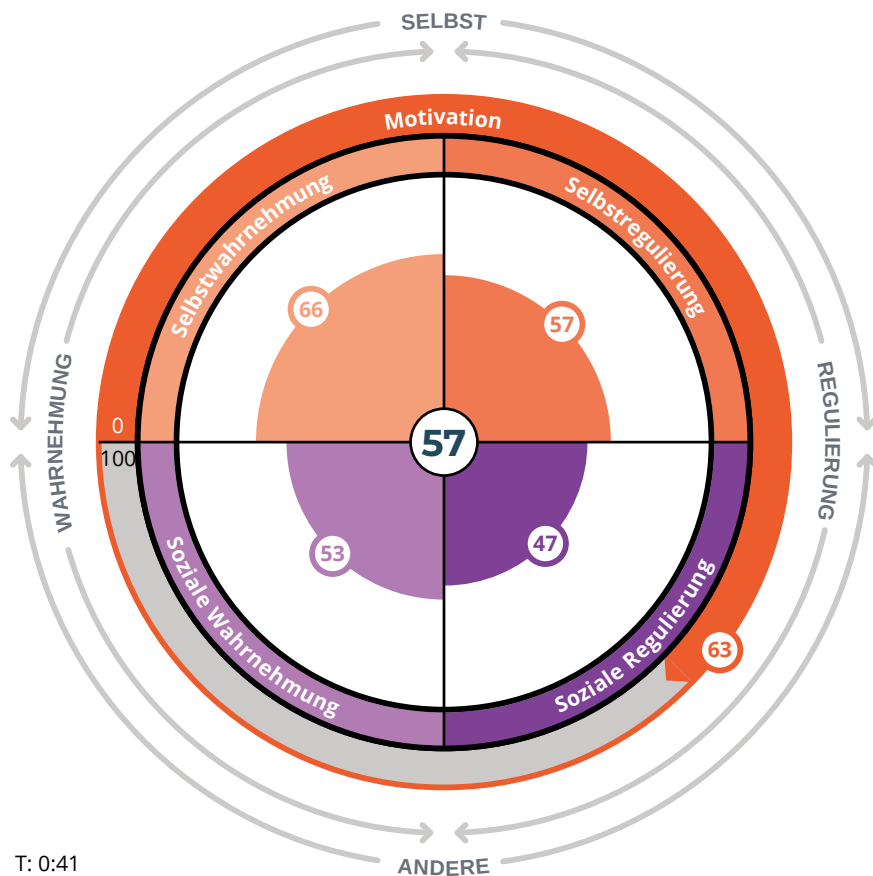




T: 1:02



T: 0:50



T: 0:41

15.10.2025

Mia Muster