

# **INSIGHTS MDI**

Das verhaltensbezogene Persönlichkeitsprofil



## Wozu Persönlichkeitsmodelle hilfreich sind...

#### Warum es hilfreich ist, Persönlichkeitsmodelle einzusetzen:

- Persönlichkeitsmodelle fokussieren auf die Persönlichkeit, die eine bestimmte Rolle im Unternehmen (z.B. Führungskraft oder Teammitglied) auf eine bestimmte Weise im Unterschied zu anderen Rolleninhabern ausfüllt.
- Sie sind aus unserer Erfahrung ein hilfreiches Vehikel für Führungskräfte und Mitarbeiter, um sich selbst besser zu reflektieren und zu entwickeln.
- Dadurch ist es möglich, die eigene Wirksamkeit und persönliche Zufriedenheit im beruflichen Umfeld nachhaltig zu erhöhen.
- Zudem kann durch ihren gezielten Einsatz die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern oder im Kontext eines Teams entscheidend verbessert werden.

### Persönlichkeit

...beschreibt, wie jemand "tickt", also wie er sich typischerweise in einer Rolle verhält oder was ihn motiviert, ein bestimmtes individuelles Rollenverhalten zu zeigen

### Rolle

...beschreibt, was die Erwartungen an den jeweiligen Rolleninhaber sind und wie er sich idealtypisch verhalten sollte, um den Erwartungen gerecht zu werden





## Was beim Einsatz zu beachten ist...



# Was bei einem verantwortlichen Einsatz von Persönlichkeitsmodellen zu beachten ist:

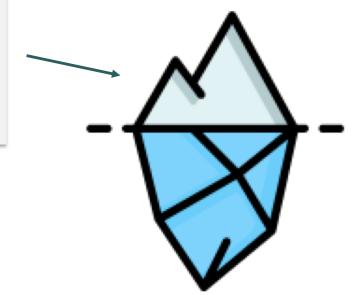
- Persönlichkeitsmodelle können niemals die komplette Wirklich abbilden. Sie begrenzen eine Persönlichkeit immer auf bestimmte Zuschreibungen – z.B. du bist blau, dein Einfluss-Motiv ist hoch ausgeprägt etc.
- Daher ermuntern wir in den Auswertungsgesprächen dazu, die Ergebnisse anzunehmen und gleichzeitig kritisch zu hinterfragen.
- Menschen können sich unterschiedlich differenziert mit ihren Testergebnissen auseinandersetzen. Dies berücksichtigen wir, indem wir die Auswertung eines Test-Ergebnisses an den Reifegrad der jeweiligen Person anpassen.



## Fokus von INSIGHTS MDI

#### INSIGHTS MDI fokussiert...

- …auf das sichtbare Verhalten und die jeweiligen Stärken und Schwächen der Führungskraft
- ...auf das Wie: Wie verhalte ich mich als Führungskraft? Wie verhalten sich meine Mitarbeiter?





### **INSIGHTS MDI**

# INSIGHTS MDI (Management Development Instrument)...

- …analysiert den Verhaltensstil, d.h. die bevorzugte Art und Weise, "WIE" eine Führungskraft bestimmte Dinge erledigt. Es erfasst bewusst nicht die gesamte Persönlichkeit, sondern nur den Verhaltens-Ausschnitt von Führung.
- …beschreibt 4 Präferenzstile mit den jeweiligen Stärken und Schwächen einer Führungskraft. Bei jedem Menschen finden sich alle vier Tendenzen, meistens dominiert jedoch ein einziges Verhaltensmuster.
- …unterscheidet den "Basis-Stil" (das "natürliche" Verhalten) sowie den "Adaptierten Stil" (das berufliche Rollenverhalten) und gibt damit Auskunft über die natürlichen Ressourcen eines Menschen sowie über sein Verhalten in Arbeits- und Stresssituationen.
- ...benennt konkrete Verbesserungspotenziale und Anregungen für den jeweiligen Stil.
- ...verhilft durch eine gezielte Gegenüberstellung von Verhaltensstilen sowohl zur Selbsterkenntnis des Einzelnen als auch zu einem besseren Verständnis des Gegenübers.
- …ist durch die Einteilung in 4 Stile (konnotiert mit 4 Farben) sehr deskriptiv – das macht es in der Anwendung einfach und einprägsam ("ich bin ein gelber Typ, du bist ein blauer Typ").

#### **INSIGHTS MDI...**

- ...basiert auf der Typenlehre von C. G. Jung (1928) sowie dem Persönlichkeitsmodell des amerikanischen Psychologen William Moulton Marston (1986).
- ...wurde vom Scheelen-Institut für den deutschsprachigen Raum entwickelt und wissenschaftlich validiert (die 3. Version ist seit 2006 im Einsatz). Die Reliabilität liegt bei 0,80.

