

## FAQ/ Mehrwert – EOS-Potenzialanalyse

Die EOS-Potenzialanalyse ist ein wissenschaftlich geprüftes Verfahren, das verschiedene Aspekte Ihrer Persönlichkeit untersucht und hervorragend als Grundlage für eine **gezielte und effiziente Persönlichkeitsentwicklung** geeignet ist.

Ein **individuelles Gutachten** sowie ein **persönliches Rückmeldegespräch** garantieren, dass Sie aus der Vielfalt der Messergebnisse die für Sie relevanten Fakten und Zusammenhänge klar erkennen. Unser Fokus liegt auf klaren Empfehlungen und der praktischen Anwendbarkeit der jeweiligen Tools und Übungen zur persönlichen Weiterentwicklung.

Wir legen insbesondere den Teilnehmer unserer Trainings und Coachings ans Herz, eine Potenzialanalyse zu absolvieren, da erfahrungsgemäß der konkrete Bezug zwischen theoretischen Inhalten und der **praktischen Anwendung auf die eigene Persönlichkeit** viel Zeit und Mühen ersparen kann.

Was die Potenzialanalyse misst:	Wozu Sie das nutzen können:
<b>Bewusste Motive</b> – Ihre Antreiber und Ihr Selbstverständnis, aufgegliedert nach Leistung-, Macht-, Beziehungs- und Sicherheitsmotiv	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein klares Verständnis darüber, was Sie selbst und andere Menschen eigentlich antreibt</li> <li>• Bessere Menschenkenntnis</li> <li>• Check-up, ob Ihre Ziele im Leben mit ihren motivationalen Prioritäten übereinstimmen</li> </ul>
<b>Unbewusste Motive</b> – Ihre inneren Energiequellen, jeweils im Vergleich zur Stärke der bewussten Motive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frühzeitig erkennen, ob eine Frustration oder eine Überforderung der eigenen inneren Motive droht</li> <li>• Burnout verhindern, indem Sie unbewusste Kraftquellen mit äußeren Zielen verbinden</li> </ul>
<b>Unbewusste Verhaltenspräferenzen</b> – Ihre „automatischen“ Reaktionsmuster, wenn Sie Ihre Motive erfüllen wollen und auf Widerstand stoßen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verstehen, wann und warum Sie Ihre Gelassenheit verlieren</li> <li>• Alte Reaktionsmuster, die nicht mehr funktionieren, in neue Verhaltensstrategien umwandeln</li> </ul>

<p><b>Emotionale Selbststeuerungskompetenzen</b> – Ihr Umgang mit Stressoren, Ihre Art der Selbstmotivation, Ihre Willenskraft</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Klare Ansätze, um sich selbst besser emotional und motivational steuern zu können</li><li>• Anwenden von Erkenntnissen, die Sie den Weg von der Absicht zum Ergebnis noch genauer und effizienter zurücklegen lassen</li></ul>
--	--

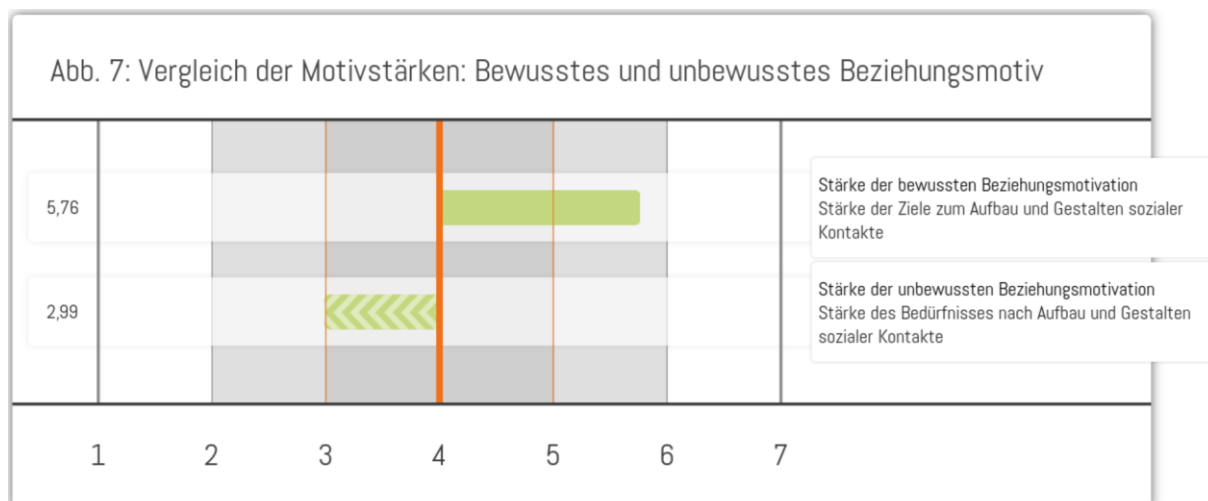
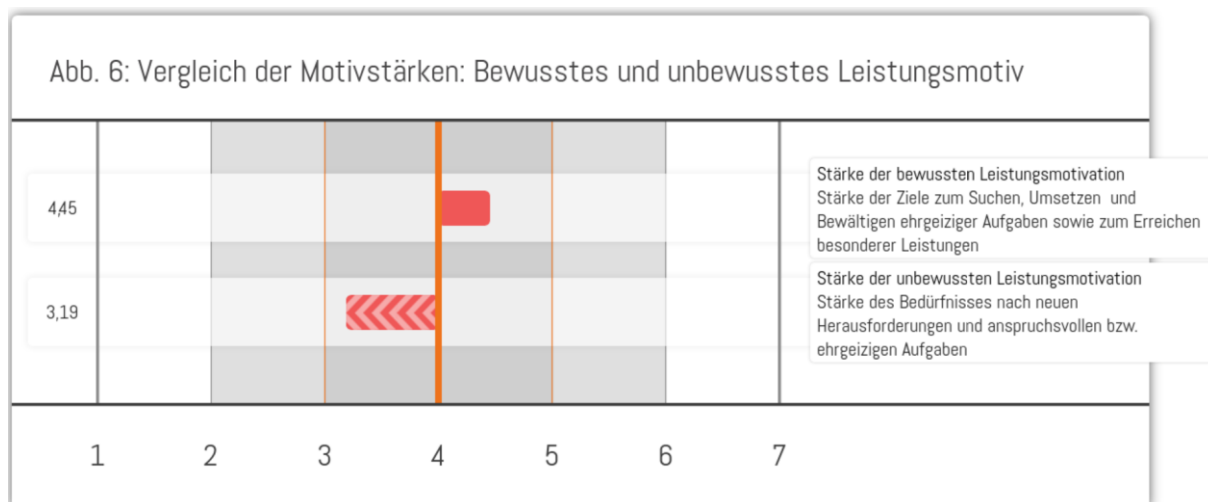
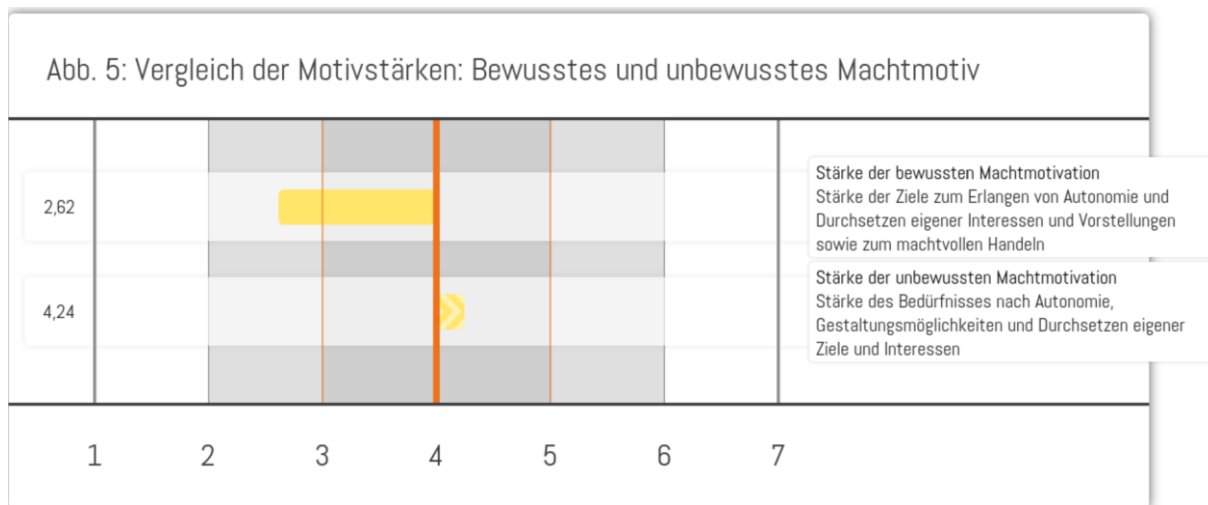
**Durchführung:** Online, computergestütztes Verfahren, Teile werden durch Psychologen anonym ausgewertet

**Ergebnis:** Mess-Skalen werden in individuelles Gutachten eingebettet, Empfehlungen werden individuell hinzugefügt

**Rückmeldegespräch:** Ist sehr empfehlenswert, um Klarheit über die Zusammenhänge zwischen den Ergebnissen zu vertiefen

**Auszug Beispiel-Gutachten:** Die folgenden fünf Seiten zeigen Ihnen den Mehrwert der EOS-Potenzialanalyse an Beispielen dar.

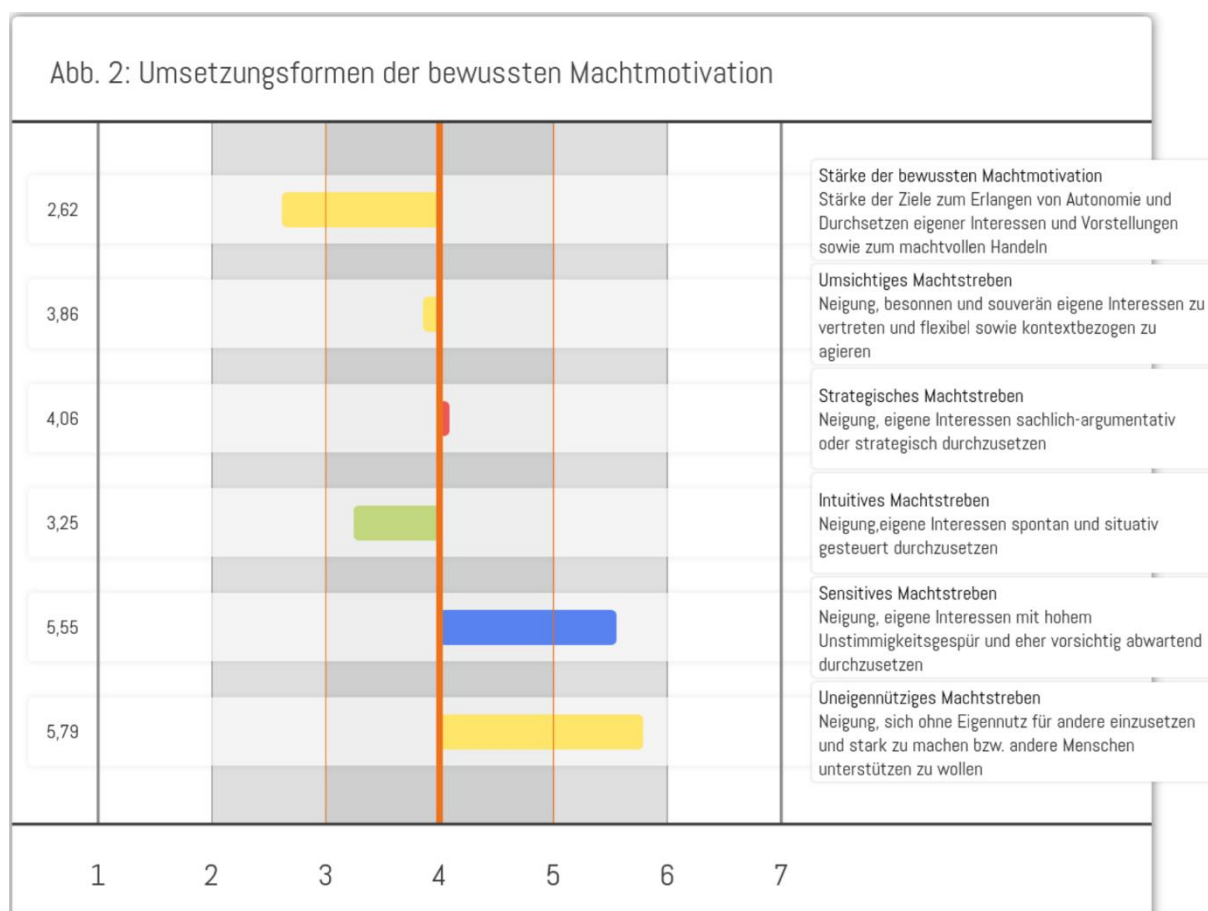
# 1. Klarheit Einklang - bewusste und unbewusste Motivation



**Ein Mehrwert, Erkenntnis:** Bewusste Motivation (Kopf) und unbewusste Motivation (Herz) sind nicht im Einklang.

## 2. Klarheit über präferierte Umsetzungsformen und Umsetzungs-Muster.

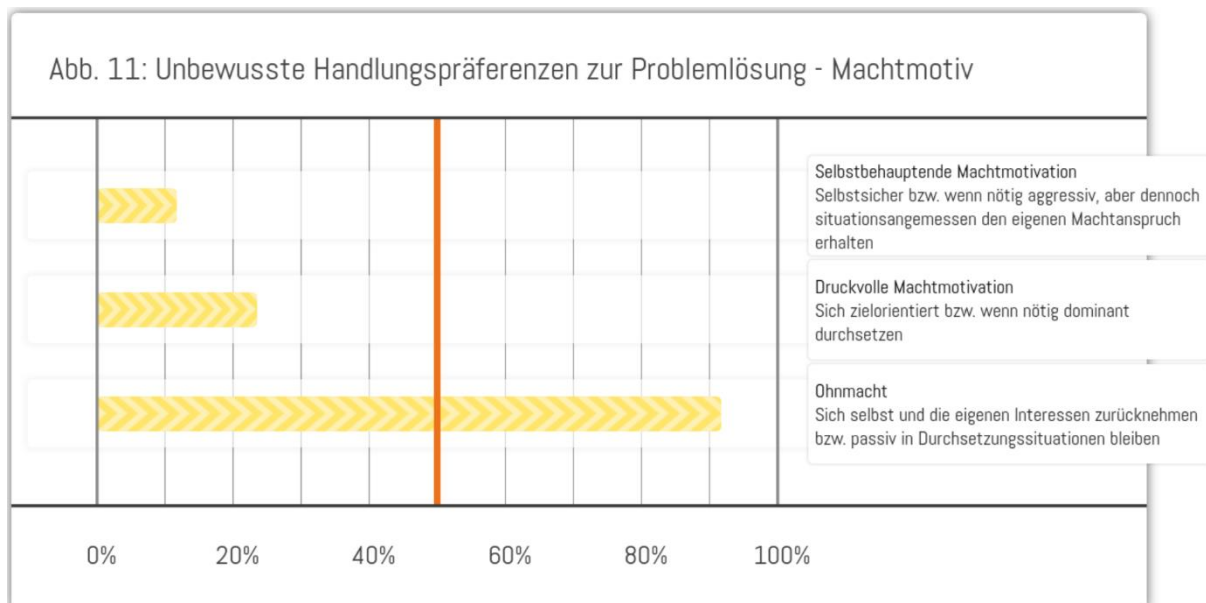
**Was wird gemessen:** Am Beispiel der bewussten Macht-Motivation ist hier erkennbar, welches für das Macht-Motiv die stärker ausgeprägten „Hirnfunktions-Muskeln“ sind und wie die Person versucht Ihre Macht-Motivation umzusetzen. Für die Motive Beziehung/ Nähe und Lernen, Leistung kann die Person andere Umsetzungsformen bevorzugen.



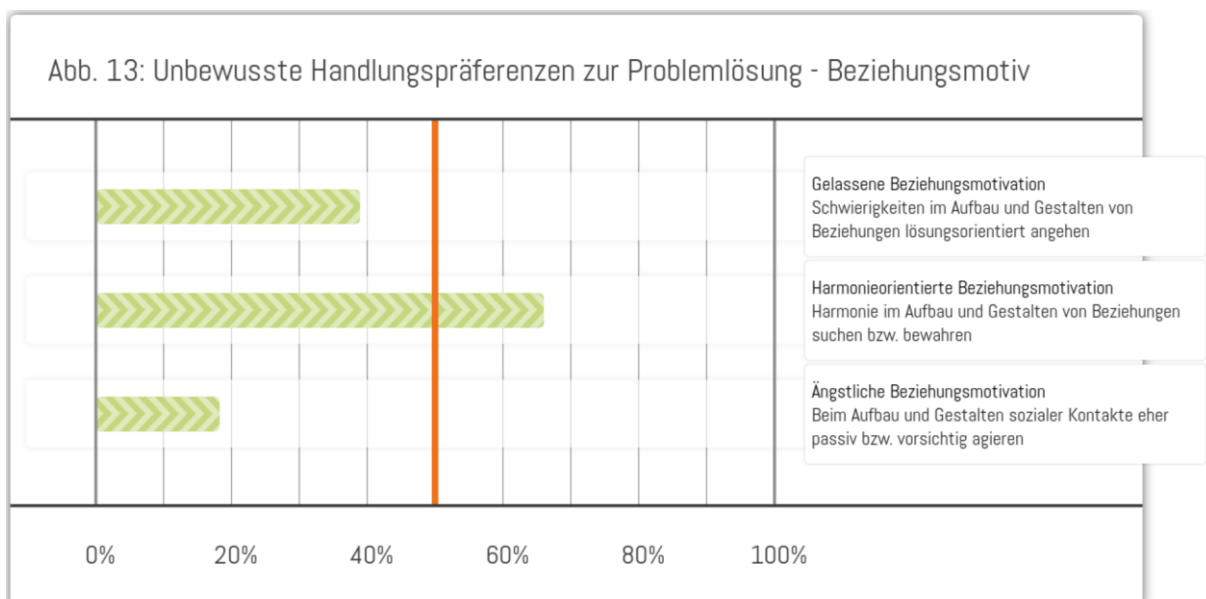
**Ein Mehrwert, Erkenntnis:** Die Führungskraft verfügt über eine hohe Sensibilität Unstimmigkeiten wahrzunehmen. Das kann dazu führen das Sie eher sehr abwartend probiert Ihre Interessen durchzusetzen und viel Energie investiert, Unstimmigkeiten wahrzunehmen. Es fällt Ihr dadurch schwerer, im nächsten Schritt Ihre Interessen besonnen und souverän zu benennen. (Umsichtiges Macht-Streben).

### 3. Klarheit bevorzugte unbewusste Handlungspräferenzen zur Problemlösung.

**Was wird gemessen:** Am Beispiel Macht-Motivation ist hier erkennbar, welche bevorzugten unbewussten Handlungspräferenzen die Führungskraft zur Problemlösung hat.

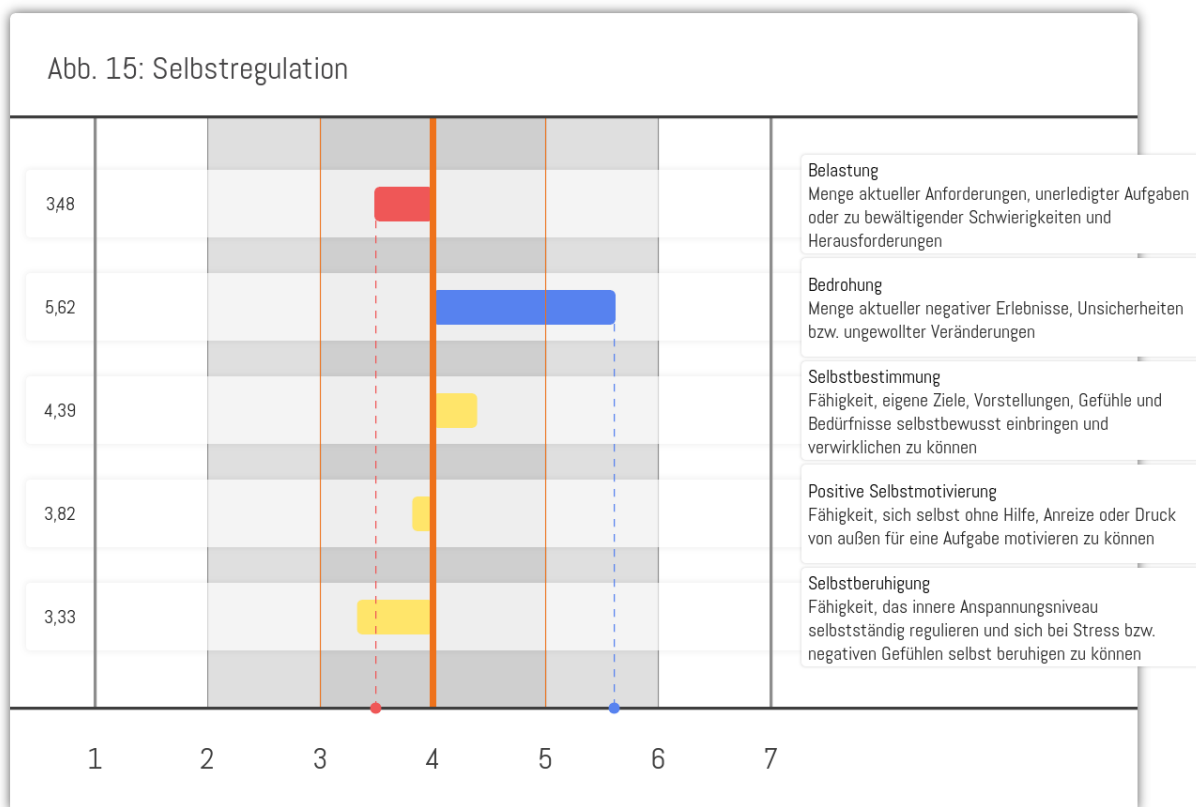


**Ein Mehrwert, Erkenntnis:** Die Führungskraft tendiert in Stress-Situationen dazu, Ihre eigenen Interessen hintenzustellen und sich eher passiv zu verhalten.



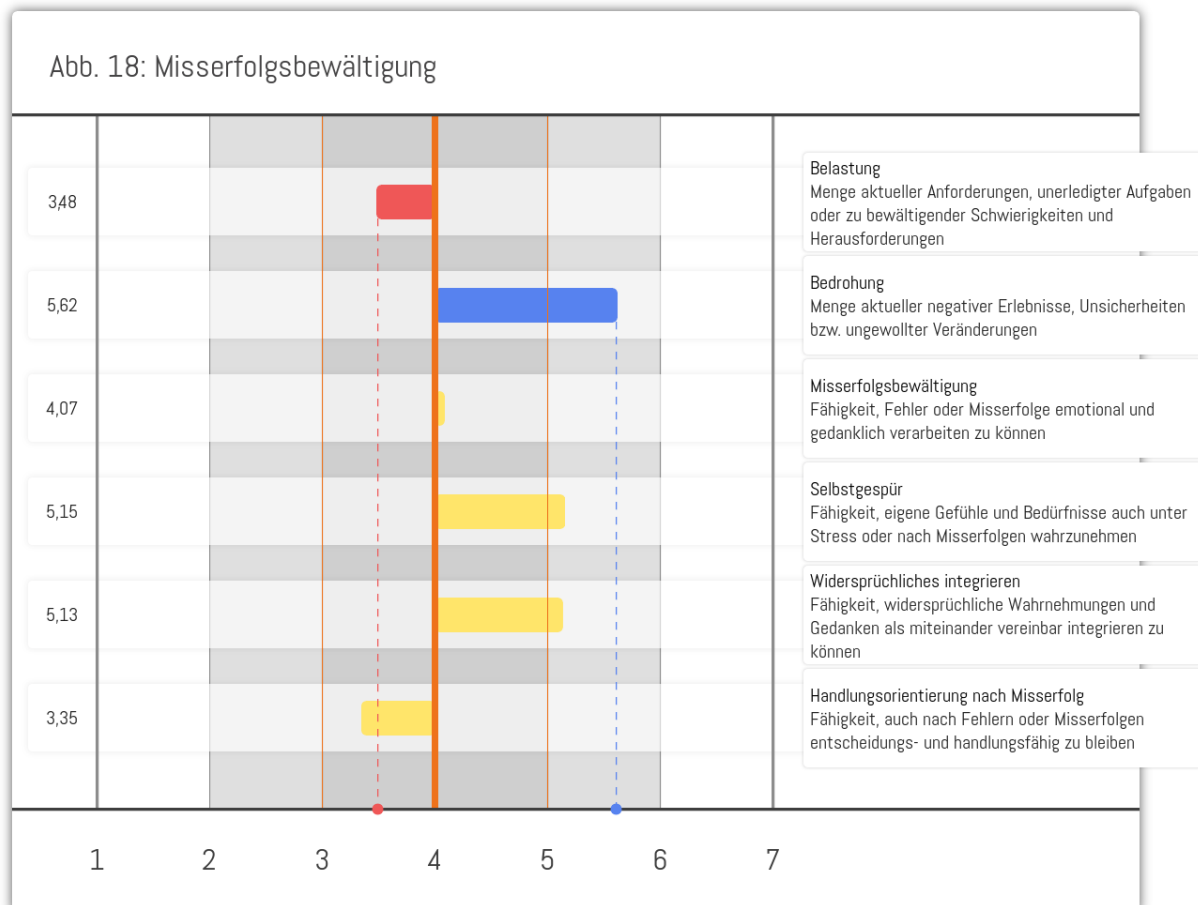
## 4. Messung Selbststeuerungskompetenzen

**Was wird gemessen:** Es werden insgesamt 12 Selbststeuerungs-Kompetenzen in Ihrer Ausprägung gemessen. Im Bereich der Selbstregulation sind dies *Selbstbestimmung*, *positive Selbstmotivierung* und *Selbstberuhigung*.



**Ein Mehrwert, Erkenntnis:** Aktuell nimmt die Führungskraft die aktuellen Umstände als bedrohlich wahr. (Blauer Balken). Die Selbststeuerungskompetenz *Selbstberuhigungskraft* reicht nicht aus, um das Stress-Anspannungsniveau auszugleichen. Die Stärkung der Selbstberuhigungskompetenz und Reduzieren des Bedrohungs-Stresses können z.B. Entwicklungsfelder sein.

**Was wird gemessen:** Es werden insgesamt 12 Selbststeuerungs-Kompetenzen in Ihrer Ausprägung gemessen. Im Bereich der Misserfolgsbewältigung sind dies *Misserfolgsbewältigung*, *Selbstgespür*, *Widersprüchliches Integrieren* und *Handlungsorientierung nach Misserfolg*.



**Ein Mehrwert, Erkenntnis:** Bei der Führungskraft ist die Selbststeuerungs-Kompetenz *Handlungsorientierung nach Misserfolg* noch durchschnittlich ausgeprägt. Die etwas geringere Ausprägung kann ich bestimmten Miss-Erfolgssituationen dazu führen, dass sich die Person vom Misserfolg entmutigen lässt und weniger Energie in das nochmalige Versuchen investiert.