

LINC PERSONALITY PROFILER

MARTINA
MUSTERMANN

LINC PERSONALITY PROFILER

IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

Martina Mustermann

Herzlich Willkommen in Ihrem PERSONALITY PROFILER Ergebnisbericht!

Die eigene Persönlichkeit besser verstehen, die neu gewonnenen Erkenntnisse reflektieren und dann anwenden, dadurch persönliche Weiterentwicklung anstoßen und so private und berufliche Herausforderungen erfolgreich meistern: Wir möchten Sie auf diesem Weg mit dem Ihnen vorliegenden Ergebnisbericht unterstützen!

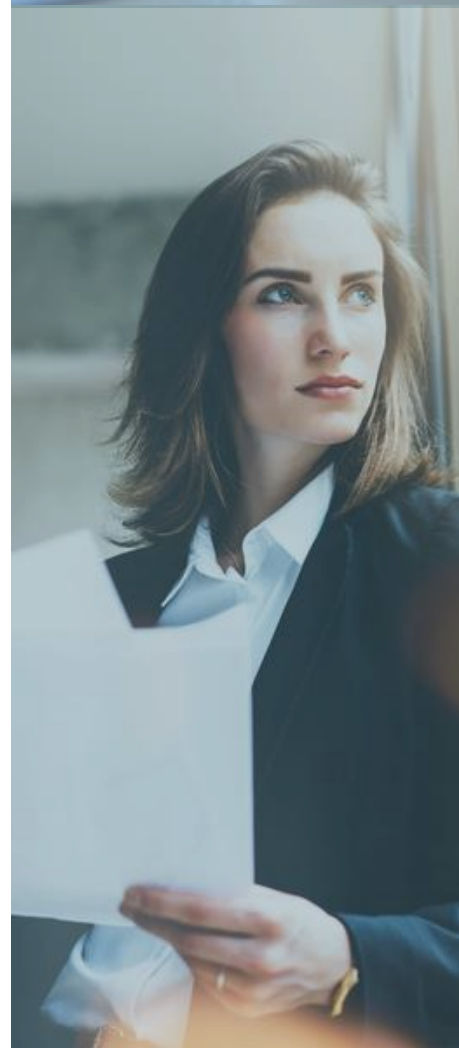
Sie finden in diesem Bericht psychologisch fundierte Analysen, aussagekräftige Kennzahlen, Grafiken und konkrete Hilfestellungen, die Ihnen ein umfassendes Bild Ihrer Persönlichkeit geben.

Die Persönlichkeit eines Menschen bildet sich aus der Gesamtheit derjenigen Merkmale, die sein Erleben, Fühlen und Verhalten maßgeblich prägen.

Je besser Sie sich selbst kennen und wissen, wie Sie auf Andere wirken, desto erfolgreicher werden Sie auch im Umgang mit Anderen sein und desto leichter wird es Ihnen fallen, Ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Wir wünschen Ihnen jetzt viel Freude und interessante Erkenntnisse beim Lesen des Berichts!

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne jederzeit an.



INHALT UND STRUKTUR

IHR ERGEBNISBERICHT IM ÜBERBLICK

EINFÜHRUNG IN DEN BERICHT

1-5

- Psyfacts
- Bausteine der Persönlichkeit
- Übersicht Ihres Gesamtprofils

IHRE PERSÖNLICHKEIT: BAUSTEIN 1 - CHARAKTER

6-10

- Übersicht Charakter
- Facetten
- Charakter im Detail

11-14

- Handlungsfelder
- Fremdwahrnehmung

15-19

- Handlungsempfehlungen
- Lernen von Anderen

BAUSTEIN 2 – MOTIVE

20-24

- Ihre Motivstruktur
- Motive im Detail

BAUSTEIN 3 – KOMPETENZEN

25-33

- Kompetenzprofil
- Kernkompetenzen im Detail
- Übersicht aller Kompetenzen

DIE ESSENZ DER PSYCHOLOGIE

DIE PSYFACTS

Psychologische
Hintergrundinformationen

Sie wollen noch mehr wissen? Sehr gut!

Denn wir haben noch sehr viel mehr für Sie als in diesen Bericht gepasst hätte. Wenn Sie unsere Begeisterung und Faszination für Psychologie teilen und mehr über die spannenden Themen in diesem Bericht erfahren wollen, achten Sie in den Ergebnistexten einfach auf dieses Symbol: **Ψ**

Das ist der griechische Buchstabe Psi und der führt Sie mit dem Hinweis auf ein bestimmtes Thema zu den Psyfacts. Unter www.linc-institute.de/psyfacts haben wir für Sie Hintergrundinformationen zu jedem einzelnen Thema mit Erläuterungen und Beispielen zusammengestellt.

Schauen Sie einfach einmal auf der Website vorbei und stöbern Sie nach allen Themen, die Sie interessieren.

So lernen Sie durch die Psyfacts nach und nach die wichtigsten und interessantesten Erkenntnisse der modernen Persönlichkeitspsychologie kennen!



WAS GENAU WURDE ERFASST?

DIE BAUSTEINE IHRER PERSÖNLICHKEIT

Persönlichkeit ganzheitlich dargestellt

Jeder Mensch verfügt über eine individuelle, für ihn charakteristische Persönlichkeit, gebildet aus einer scheinbar unüberschaubaren Vielzahl unterschiedlicher Merkmale.

Und doch gibt es Möglichkeiten, Ordnung in dieses Chaos zu bringen. Stellen Sie sich die Facetten Ihrer Persönlichkeit als einzelne Bausteine vor. Wollen wir Ihre Persönlichkeit realistisch abbilden, müssen wir diese Bausteine erfassen und aus der Kombination dieser Bausteine ein Gesamtbild erzeugen.

Die moderne psychologische Forschung konnte in den letzten Jahrzehnten nachweisen, dass sich Persönlichkeit aus der Kombination von Bausteinen wie Charaktereigenschaften, Motiven und Kompetenzen bildet, wobei die Charaktereigenschaften den Kern Ihrer

Persönlichkeit darstellen.

Um diesen Kern möglichst exakt abzubilden, nutzen wir das mit Abstand beste Modell zur Erklärung von Persönlichkeit, die „Big Five“ (Ψ). Diese fünf grundlegenden Persönlichkeitskomponenten wurden in zahlreichen psychologischen Studien immer wieder bestätigt und bilden die zentralen Säulen Ihrer Persönlichkeit.

Die Big Five werden im PERSONALITY PROFILER erfasst, ergänzt durch Ihre Motive und Kompetenzen. Anhand der Diagramme, Kennzahlen und ausführlichen Texte dieses Berichts erfahren Sie im Detail, welche Bausteine Ihre Persönlichkeit prägen.

Die Ergebnisse machen Persönlichkeit transparent und verständlich und ermöglichen es Ihnen so, sich selbst und Andere noch besser zu verstehen.

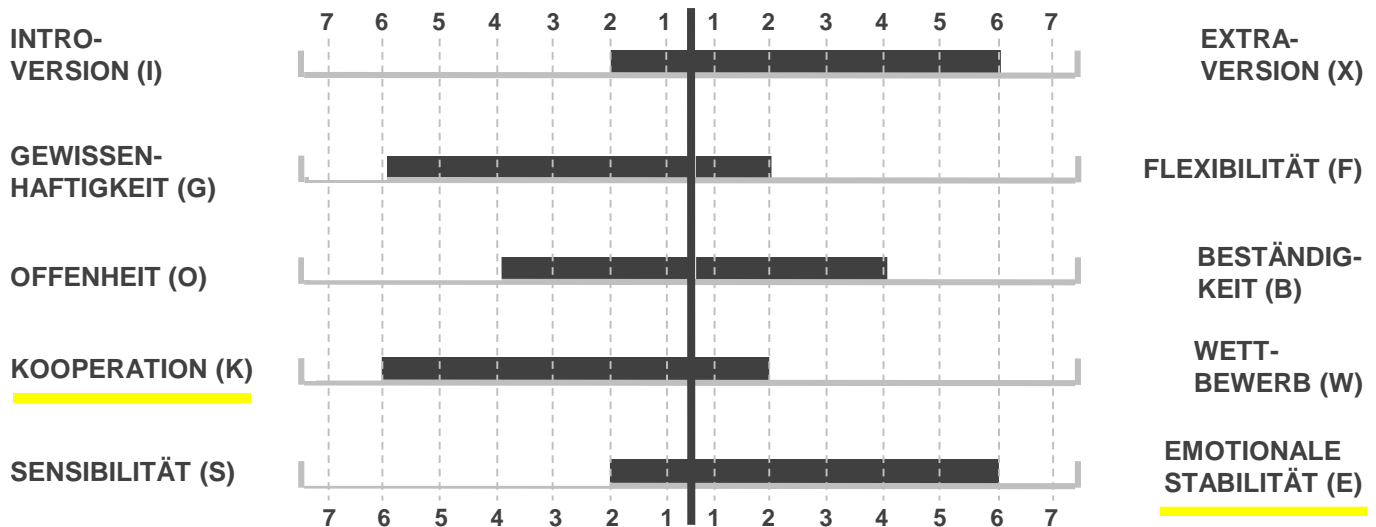


PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

IHR PROFIL - ÜBERSICHT

CHARAKTER - DIE STABILE KOOPERATIVE

Die Charaktereigenschaften bestimmen, **wie** wir uns verhalten und unser Leben führen, ...



Ausprägungen: 7 = maximal / 6 = sehr hoch / 5 = hoch / 4 = moderat / 3 = mäßig / 2 = gering / 1 = minimal

MOTIVE

...unsere Motive steuern, **was** wir für Ziele im Leben erreichen wollen ...



IHRE ZENTRALEN MOTIVE

BEZIEHUNG UND UNABHÄNGIGKEIT

KOMPETENZEN

... während die Kompetenzen Anteil daran haben, **ob** wir das dann auch erreichen.

1. KONFLIKTKOMPETENZ

2. EMPATHIE

3. SELBSTDISZIPLIN

4. SICHERES AUFTRETEN

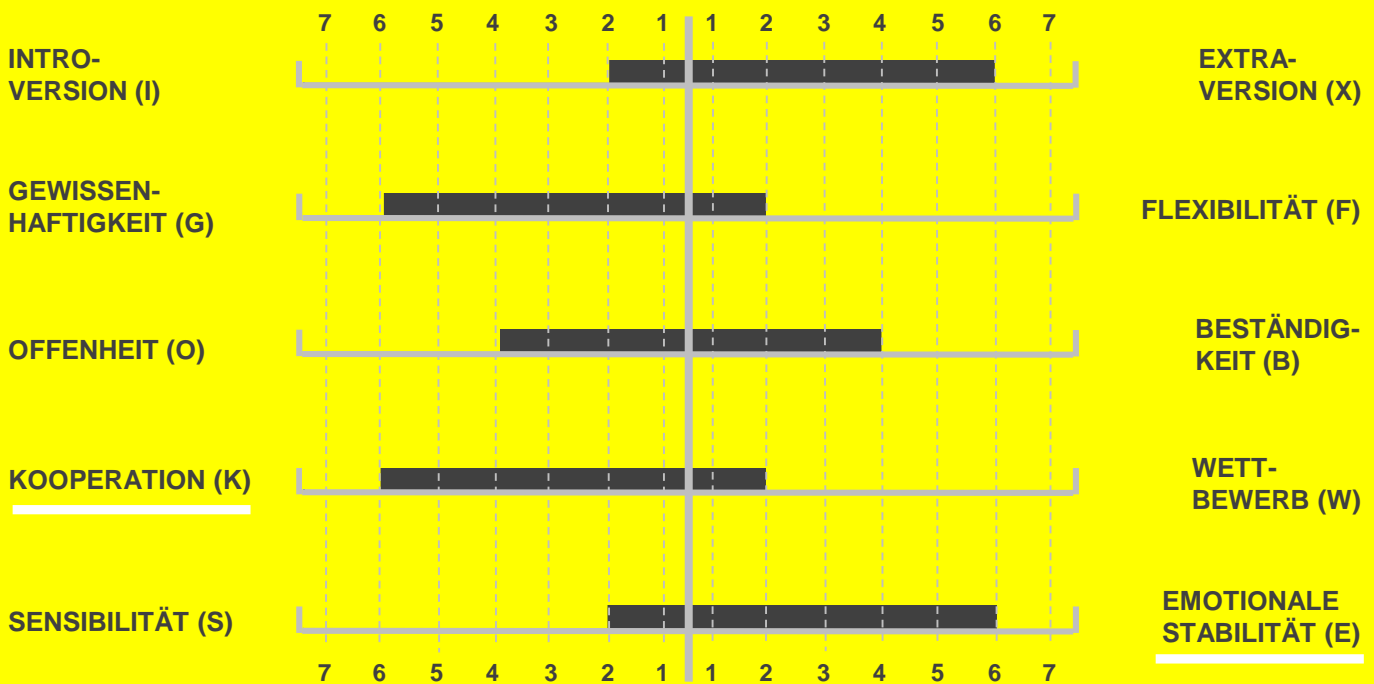
5. TEAMFÄHIGKEIT

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigsten Charaktereigenschaften (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Verhaltenstendenzen

CHARAKTER - DIE STABILE KOOPERATIVE



Ausprägungen: 7 = maximal / 6 = sehr hoch / 5 = hoch / 4 = moderat / 3 = mäßig / 2 = gering / 1 = minimal

IHRE PRÄFERENZEN IN DER REIHENFOLGE DER AUSPRÄGUNG

1. KOOPERATION 2. EMOTIONALE STABILITÄT 3. EXTRAVERSION 4. GEWISSENHAFTIGKEIT
5. OFFENHEIT

- Ihre Charaktereigenschaften werden anhand des Big Five Modells dargestellt, welches fünf zentrale Charakterdimensionen erfasst.
- Sie präferieren jeweils einen der beiden Pole einer Dimension, wobei immer beide Pole bei Ihnen vorhanden sind.
- Die beiden am stärksten ausgeprägten Dimensionen, welche Ihren Charakter

besonders prägen, sind oberhalb der Grafik noch einmal explizit genannt und in der Grafik farblich markiert (Primärdimensionen).

- Ihre Präferenzen bei den drei weiteren Dimensionen sind weniger stark ausgeprägt und somit weniger prägend für Ihren Charakter (Sekundärdimensionen).

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

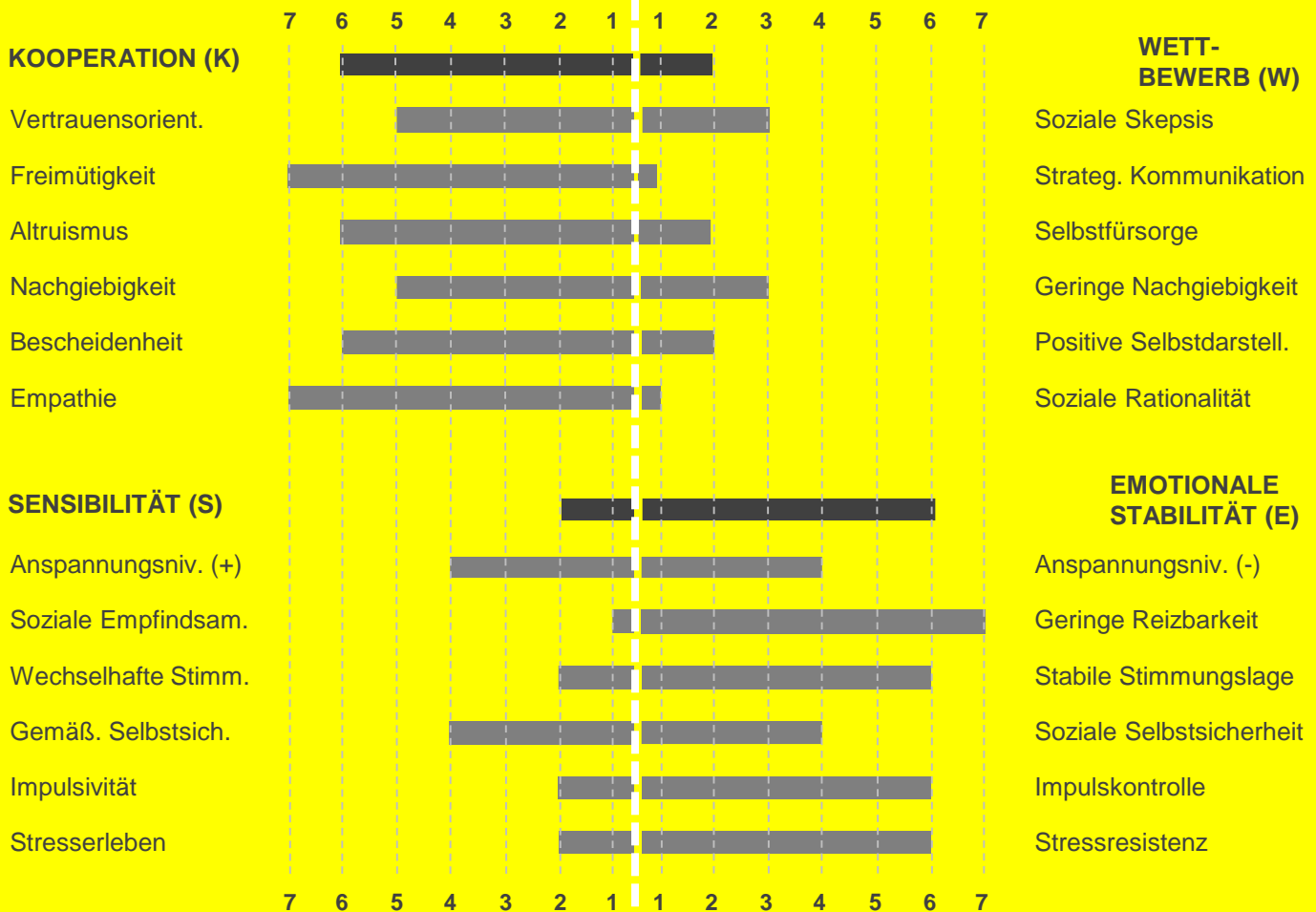
Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (1)

Ihnen ist eine berechnende Kommunikation völlig fremd, Sie kommunizieren mit Anderen ohne strategische Ziele und Hintergedanken. Daher passen Sie Ihre Kommunikation auch nicht der Situation an, sondern sind stets Sie selbst, äußern Ihre tatsächliche Meinung und vertrauen darauf, dass diese Freimütigkeit zu den richtigen Ergebnissen führen wird.

Da Sie nur sehr schwer reizbar sind, reagieren Sie kaum auf Provokationen und fühlen sich auch seltener provoziert als Andere. Insgesamt sind Sie ein sehr ausgeglichener Mensch, der negative Emotionen wie Wut, Frustration und Verbitterung aufgrund von Handlungen und Aussagen Ihrer Mitmenschen weniger intensiv empfindet als Andere und sehr selten "aus der Haut fährt".

Am Schicksal Ihrer Mitmenschen nehmen Sie großen Anteil. Sie empfinden die Gefühle und das Schicksal anderer Menschen selbst nach und lassen sich durch dieses Mitfühlen auch in Ihren Handlungen leiten. Sie tendieren klar dazu, menschliche Faktoren tendenziell eher höher zu bewerten als finanzielle oder sachliche Aspekte.

In der Interaktion mit anderen Menschen zeigen Sie ein erhöhtes Maß an Enthusiasmus und Fröhlichkeit. Wenn Sie sich über etwas freuen oder sich für etwas begeistern, zeigen Sie dies Ihren Mitmenschen sehr deutlich und können so auch auf Andere mitreißend wirken. Oft suchen Sie diese Art von positiven Emotionen aktiv.

Freimütigkeit (K)

Geringe Reizbarkeit (E)

Empathie (K)

Enthusiasmus (X)

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (2)

Sie sind ein sehr bescheidener und mit Selbstlob zurückhaltender Mensch, der z.B. nicht gerne auf die eigenen Erfolge verweist und sich in sozialen Situationen nicht in den Vordergrund stellen möchte. Stattdessen zeigen Sie sich sehr zurückhaltend in der Selbstdarstellung.

Sie haben für sich klare moralische Prinzipien definiert, an denen Sie Ihr Handeln in vielen Situationen ausrichten. So tun Sie sich z.B. sehr schwer damit, auf irgendeine Art und Weise gegen Ihr Pflichtbewusstsein zu verstoßen. So sind Sie in der Regel äußerst verlässlich und es muss schon viel passieren, dass Sie einmal getroffene Abmachungen nicht einhalten.

Ein stark ausgeprägtes Leistungsstreben sowie ein sehr hohes Anspruchsniveau mit ambitionierten Zielen und einer hohen Motivation zum Erreichen dieser Ziele zeichnen Sie aus. Wenn Sie etwas anfangen, neigen Sie dazu, 110% zu geben. Daher müssen Sie auch stets darauf achten, nicht zu viel zu arbeiten.

Sie verhalten sich anderen Menschen gegenüber zumeist herzlich und haben den Wunsch, von Anderen positiv wahrgenommen zu werden. Aufgrund dieser sozialen Offenheit stehen Sie anderen Menschen grundsätzlich positiv gegenüber und gehen daher schneller als Andere engere Bindungen ein – ob im Beruf oder privat.

Bescheidenheit (K)

Prinzipienorientierung (G)

Leistungsorientierung (G)

Soziale Offenheit (X)

HANDLUNGSFELDER

KOMMUNIKATION**VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE**

In der Kommunikation sind sie "gerade heraus". Das bedeutet nicht, dass Sie Anderen immer direkt Ihre Meinung sagen, sondern dass Sie auf Heucheleien, taktische Aussagen etc. in der Regel verzichten.

Sie können Gefühle gut nachempfinden und finden schnell einen Zugang zu Ihrem Gegenüber. Auf Grund Ihrer gefühlvollen Art kann es auch vorkommen, dass Sie gezielt als Gesprächspartner ausgewählt werden, wenn es um sensible Themen geht.

Sie möchten, dass Ihr Gesprächspartner sich wohl fühlt. Sie stellen sich auf die andere Person ein und gehen eher auf die Gemeinsamkeiten ein, als die Unterschiede in den Sichtweisen herauszustellen. So sorgen Sie für einen harmonischen Gesprächsverlauf.

Sie können in der Regel auch mit schwierigen Gesprächspartnern umgehen und können sowohl Kritik als auch Lob richtig einordnen, ohne dabei aus dem Gleichgewicht zu geraten bzw. abzuheben.

Ihre Fähigkeit, auch unter Anspannung mental stabil zu bleiben, zahlt sich auch beim Netzwerken aus, da sehr sensible Menschen dazu tendieren, sich in stressigen Phasen nur auf sich und ihre Probleme zu konzentrieren.

Größere Gesprächsrunden mit vielen Teilnehmern, in denen es auch durchaus mal "drunter und drüber" geht, empfinden Sie meistens nicht als anstrengend, sondern häufig eher als anregend und unterhaltend.

Sie verfügen über eine hohe Begeisterungsfähigkeit. Wenn Sie etwas gut finden, dann teilen Sie dies Ihren Gesprächspartner auch offenherzig mit und stecken diese zum Teil auch mit Ihrer Begeisterung an.

Freimütigkeit (K)

Empathie (K)

Empathie (K)

Geringe Reizbarkeit (E)

Stressresistenz (E)

Außenorientierung (X)

Enthusiasmus (X)

HANDLUNGSFELDER

ARBEITSSTIL

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Sie eignen sich mit Ihrer empathischen Art sehr gut für die Moderation von Gruppenprozessen. Dies ist eine sehr wichtige Aufgabe in Teams, da Gruppen ohne Moderation häufiger scheitern als solche, die moderiert werden.

Ihnen ist es wichtig, dass das "Menschliche" bei der Arbeit nicht auf der Strecke bleibt. Menschliche Schicksale oder Bedürfnisse sind Ihnen meist wichtiger als absolute Effizienz. In einem extrem auf Leistung getrimmten Arbeitsumfeld könnten Sie sich daher weniger wohlfühlen.

Sie stabilisieren das Team mit Ihrer unaufgeregten Art und sorgen auf der Beziehungsebene für Stabilität, da Sie z.B. nicht jeden Kommentar persönlich nehmen, sondern erkennen, dass diese häufig dem Stress während der Aufgabenbearbeitung geschuldet sind (Ψ Attribution).

Sie fühlen sich aufgrund Ihrer sozialen Offenheit in einem sehr nüchternen, ausschließlich professionellen Umfeld, in dem sehr strikt zwischen Arbeit und Privatem getrennt wird, nicht optimal aufgehoben.

Für Sie ist absolute Verlässlichkeit bei der Arbeit sehr wichtig. Wenn Sie Ihren Teammitgliedern versprochen haben, eine gewisse Aufgabe zu erledigen, dann setzen Sie alles daran, dieses Versprechen auch einzuhalten, auch wenn das z.B. Mehrarbeit bedeutet.

Wenn Sie selbst für eine Aufgabe brennen, sorgen Sie im Team für eine motivierende Stimmung und Begeisterung für die Arbeit, was für den Erfolg des Teams nicht unterschätzt werden sollte.

Empathie (K)

Empathie (K)

Geringe Reizbarkeit (E)

Soziale Offenheit (X)

Prinzipienorientierung (G)

Enthusiasmus (X)

HANDLUNGSFELDER

FÜHRUNG

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Eine Ihrer Stärken als Führungskraft ist die Fähigkeit, die Gefühle Ihrer Mitarbeiter recht gut nachempfinden zu können. Dies können Sie sehr gut dafür nutzen, auf die individuellen Bedürfnisse Ihres Teams gezielt einzugehen.

Sie tun sich als Führungskraft schwer mit harten persönlichen Entscheidungen und sehen dabei auch immer das menschliche Schicksal, das dahinter steckt. Suchen Sie sich ein Arbeitsumfeld, in dem diese Menschlichkeit auch Platz hat, ansonsten müssen Sie häufig Entscheidungen gegen ihr Naturell treffen.

Überlegen Sie ab und zu mal, wie gut Ihre Führungskraft Sie kennt und wie eng Ihr Verhältnis ist (Leader-Member-Exchange, Ψ). Bei einer Führungskraft, die nicht so dicht an Ihnen "dran" ist, kann es aufgrund Ihrer Bescheidenheit durchaus sein, dass sie gar nicht wahrnimmt, was Sie alles leisten.

Von offenen, kommunikativen und herzlichen Führungspersonen, die den regelmäßigen Austausch mit Ihnen suchen, lassen Sie sich wesentlich lieber führen als von sehr nüchternen, rein fachlich getriebenen Führungskräften bzw. sehr autoritären Menschen.

Sie sprechen aufgrund Ihrer kooperativen Art besonders positiv auf menschenorientierte bzw. beziehungsorientierte Führungsstile an und haben, auch wenn Sie selbst führen, stets den Menschen im Blick, statt nur auf die Zahlen zu achten.

Mit Ihrem Optimismus und Ihrer Selbstsicherheit können Sie als Führungskraft für Ihr Team Vorbild und wichtige Stütze sein, insbesondere in schwierigen Situationen.

Empathie (K)

Empathie (K)

Bescheidenheit (K)

Soziale Offenheit (X)

Altruismus (K)

Stabilität der
Stimmungslage (E)

WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

FREMDWAHRNEHMUNG

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

Ihre Ausgeglichenheit, auch im Angesicht von Provokationen, beeindruckt viele Menschen, die selbst schnell aus der Haut fahren.

Ihre sehr empathische Art lässt Sie für Andere als extrem menschlich und nahbar erscheinen.

Andere nehmen Ihre Art zu kommunizieren als absolut authentisch und ‚echt‘ wahr, was Ihnen in vielen Situationen sehr viel mehr weiterhilft, als durchschaubare Komplimente oder Manipulationsversuche.

Ihr Enthusiasmus für Menschen, Aktivitäten und Dinge wirkt ansteckend und mitreißend auf Andere, von denen viele gerne Teil Ihres ereignisreichen Lebens sein möchten.

Auch wenn Sie es vielleicht nicht so oft tatsächlich von Ihren Mitmenschen hören: Wenn es "hart auf hart" kommt, dann möchten viele Sie an ihrer Seite haben, denn Ihr Pflichtbewusstsein wird hoch geschätzt und jeder weiß, dass Sie sich nicht einfach so "aus dem Staub machen".

KRITISCHE FREMDWAHRNEHMUNG

Ihre große Empathie lässt Sie in den Augen nüchtern kalkulierender Menschen als zu "weich" für bestimmte Situationen oder Aufgaben erscheinen.

Ihre Tendenz, sich auch bei Anfeindungen stets gut im Griff zu haben, kann auf manche Menschen (insbesondere, wenn diese selbst nicht diese Art von Souveränität besitzen) provozierend wirken.

Ihre Art, wenig strategisch und berechnend zu kommunizieren, kann Ihnen, vor allem im beruflichen Kontext, von einigen Menschen auch als Naivität ausgelegt werden.

Sehr zurückhaltende Menschen fühlen sich von Ihrer Begeisterungsfähigkeit überfordert und eventuell auch "erschlagen".

Bei sehr gefühlsbetonten Menschen könnte Ihre stabile Stimmungslage auch negative Reaktionen hervorrufen, da dadurch die eigenen Stimmungsschwankungen noch deutlicher zu Tage treten.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

KOMMUNIKATION UND ZUSAMMENARBEIT

Wettbewerb

Wettbewerbsorientierte Kolleginnen und Kollegen lieben es, sich mit anderen Menschen zu messen. Sie können diese Eigenschaft nutzen, indem Sie sich mit diesen Teammitgliedern in (faire) Konkurrenzsituationen begeben und sich so gegenseitig zu Höchstleistungen beflügeln.

Wettbewerbsorientierte Menschen neigen nicht dazu, Kompromisse einzugehen. Stattdessen reagieren sie eher, indem sie „zurückschlagen“. Fragen Sie sich, ob es sich lohnt, mit diesen Kolleginnen und Kollegen einen Streit anzufangen.

Die direkte Art von wettbewerbsorientierten Personen kann dazu führen, dass sich Andere vor den Kopf gestoßen fühlen. Sie können hier unterstützen, indem Sie darauf hinweisen, bei welchen Kolleginnen und Kollegen eventuell eine etwas behutsamere Ansprache erforderlich ist.

Sensibilität

Ähnlich wie bei Introvertierten ist es wichtig, positive Signale in der Kommunikation zu senden, z.B. verständnisvolles Nicken, bestätigendes Zustimmung usw. (Ψ Aktives Zuhören). Loben Sie auch Ihr sensibles Gegenüber wann immer es geht und passt.

Kommunizieren Sie nicht zu direkt und sprechen Sie nicht alles aus, was sie denken, sondern überlegen Sie erst, ob es möglicherweise als Angriff aufgefasst werden könnte. Überlegen Sie, wo die wunden Punkte des sensiblen Gegenübers sein könnten und seien Sie bei diesen Themen sehr vorsichtig.

Entschuldigen Sie sich so ehrlich wie möglich, wenn Sie die Person verletzt haben.

Vermeiden Sie Schuldzuweisungen, denn diese senken das Selbstvertrauen der Kollegin oder des Kollegen eventuell dauerhaft (Ψ Attribution).

Handlungsempfehlungen für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen (DIE STABILE KOOPERATIVE) gegenüberliegen

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

FÜHRUNG

Wettbewerb

Wettbewerbsorientierte Menschen haben kein Problem damit, Ihren Vorgesetzten auch einmal zu kritisieren, wenn Ihnen dies angebracht erscheint. Rechnen Sie daher damit, dass Sie bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchaus auf Widerstände stoßen können, wenn Sie unpopuläre Entscheidungen treffen.

Im Gegensatz zu vielen anderen Menschen haben wettbewerbsorientierte Personen keine Angst davor, sich auch mal unbeliebt zu machen. Als Führungskraft können Sie dies nutzen, indem Sie diese Teammitglieder z.B. zu Meetings schicken, in denen es wichtig ist, mal „mit der Faust auf den Tisch zu hauen“ und den Standpunkt ihres Teams unmissverständlich zu vertreten.

Achten Sie als Führungskraft darauf, dass sehr wettbewerbsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu sehr ihre Ellenbogen einsetzen, sondern einen kollegialen Umgang mit den anderen Teammitgliedern pflegen, da sonst das Teamklima zu sehr leiden kann.

Sensibilität

Wenn Sie echtes Interesse an ihrem Wohlergehen zeigen und wertschätzend verhalten, werden sich sensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher fühlen, Vertrauen Ihnen gegenüber aufbauen und ihr optimales Leistungsniveau abrufen.

Sensible Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trauen sich unter Umständen weniger zu als andere Teammitglieder. Wichtig ist daher eine Führungskraft, die ihnen den Rücken stärkt und Sicherheit gibt, auch wenn mal etwas schief läuft.

Sie können sensible Teammitglieder optimal fördern, indem Sie ihnen behutsam und Schritt für Schritt anspruchsvollere Aufgaben geben, an denen sie wachsen können.

Handlungsempfehlungen für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen (DIE STABILE KOOPERATIVE) gegenüberliegen

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

ÜBERZEUGEN, VERHANDELN UND VERKAUFEN

Wettbewerb

Richten Sie sich generell darauf ein, dass Verhandlungen mit stark wettbewerbsorientierten Personen sehr hart sein können. Rechnen Sie damit, dass es bei Meinungsverschiedenheiten ungemütlich werden kann (auch auf der persönlichen Ebene) und bereiten Sie sich auch auf zweifelhafte oder sogar unfaire Züge Ihres Gegenübers vor.

Geben Sie Ihrem Verhandlungspartner gegenüber vor, zahlreiche Zugeständnisse zu machen und ein eigentlich für Sie inakzeptables Angebot anzunehmen. Versuchen Sie, Ihrem wettbewerbsorientierten Gegenüber das Gefühl zu vermitteln, dass sie bzw. er siegreich aus der Verhandlung geht.

Wettbewerbsorientierte Menschen sind oftmals sehr geschickt, bisweilen sogar manipulativ in der Kommunikation. Insbesondere in Verhandlungssituationen sollten Sie daher vorsichtig sein, das Gesagte kritisch hinterfragen und z.B. Schmeicheleien nicht allzu schnell auf den Leim gehen.

Sensibilität

Bei sensiblen Gesprächspartnern sollten Sie auf eine sehr harte Verhandlungsführung eher verzichten. Diese könnte von Ihrem Gegenüber als persönlicher Angriff gewertet werden, worauf sie oder er mit einem Abbruch der Verhandlungen reagieren könnte.

Seien Sie darauf gefasst, dass es in Verhandlungen mit sensiblen Personen sehr emotional und impulsiv zugehen kann. Dazu kann z.B. auch gehören, dass Ihr Gesprächspartner laut und/oder persönlich verletzend werden kann. Zumeist sind solche Gefühlsausbrüche jedoch nicht persönlich gemeint.

Wenn Sie sensiblen Personen etwas verkaufen oder sie von etwas überzeugen möchten, ist es ratsam, ein Gefühl des Vertrauens und der Sicherheit herzustellen. Versuchen Sie Ihrem Gegenüber zu vermitteln, dass sie oder er die richtige Entscheidung trifft und keinen Fehler macht, wenn sie/er Ihr Angebot annimmt.

Handlungsempfehlungen für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen (DIE STABILE KOOPERATIVE) gegenüberliegen

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen
Persönlichkeitsfaktoren.

Von sehr wettbewerbsorientierten Menschen könnten Sie lernen...

Entscheidungen auch einmal aufgrund rationaler und vielleicht sogar egoistischer Überlegungen zu treffen. Achten Sie auf Ihre Bedürfnisse und gestehen Sie sich diese bei der Entscheidungsfindung ein, andere tun dies in der Regel nicht für Sie!

Ihre Bedürfnisse anderen gegenüber auch mal, wenn es notwendig ist, unmissverständlich und klar zu artikulieren.

Ihre Harmonieorientierung zeitweise abzulegen und sich gegen andere durchzusetzen, wenn dies notwendig ist. Ihre Mitmenschen registrieren sehr genau, ob Sie in jeder Situation Harmonie und Kompromisse anstreben oder ob Sie auch Grenzen aufzeigen und für Ihre Ziele kämpfen können.

Auf Ihre Leistungen hinzuweisen, sich selbst und Ihre Fähigkeiten positiv darzustellen und den eigenen Anteil an einem Gemeinschaftserfolg auch deutlich zu machen. Für beruflichen - und auch privaten - Erfolg ist dies häufig sehr wichtig.

Die Motive anderer kritisch zu hinterfragen. Natürlich sind Menschen soziale Wesen, aber die meisten haben trotzdem zunächst die eigenen Bedürfnisse im Blick. Machen Sie sich dies stets bewusst und schützen Sie sich so vor Enttäuschungen und Verbitterung.

**Lernfelder für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen
(DIE STABILE KOOPERATIVE) gegenüberliegen**

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen
Persönlichkeitsfaktoren.

Von sehr sensiblen Menschen könnten Sie lernen...

Hin und wieder einfach loszulassen und inneren Impulsen nachzugeben, um auch einmal "verrückt" und unkontrolliert zu sein oder die schönen Dinge des Lebens noch mehr genießen zu können.

Den eigenen Anteil im Falle von Konflikten oder Problemen im Team noch besser wahrzunehmen. Da Sie sehr stabil sind, tendieren Sie nicht zu überzogener Selbstkritik und schützen so richtigerweise Ihr Selbstwertgefühl im Falle von Problemen und Konflikten. Wie alles im Leben sollte auch diese Tendenz natürlich nicht übertrieben werden, da Sie dann nicht mehr in der Lage sind, den eigenen Anteil zu erkennen. Dies verhindert Weiterentwicklung und kann zu weiteren Konflikten führen (Ψ Attribution).

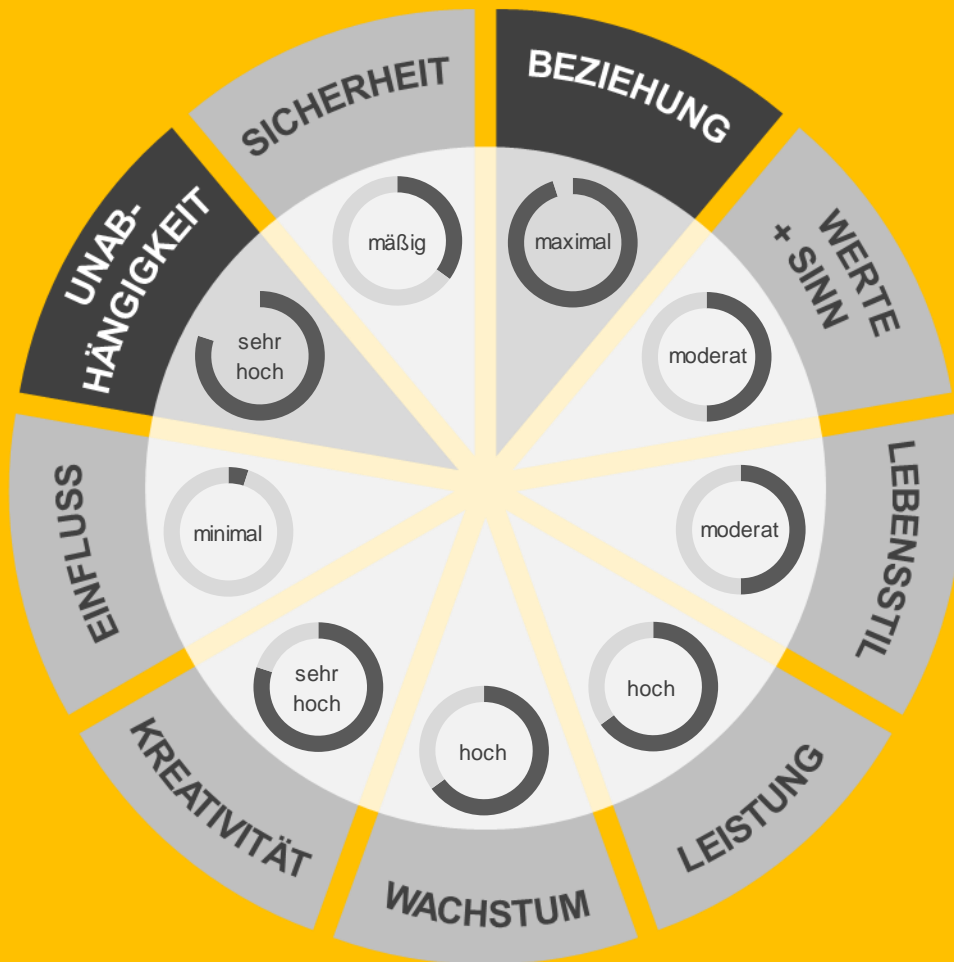
Bei sich selbst zu sein und auf den eigenen Körper sowie die eigene Seele zu hören im Sinne eines Gefühls für die eigenen Belastungsgrenzen und die eigenen Bedürfnisse.

**Lernfelder für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen
(DIE STABILE KOOPERATIVE) gegenüberliegen**

WAS TREIBT MICH AN?

IHRE MOTIVSTRUKTUR

Baustein 2: Ihre Ausprägung in den neun zentralen Handlungsmotiven



- Die Grafik zeigt Ihnen die neun zentralen Motive menschlichen Handelns.
- Motive sind die hinter den Charaktereigenschaften und Kompetenzen liegenden Triebkräfte, die uns dazu antreiben, ein bestimmtes Ziel erreichen zu wollen. Motive sind somit ein integraler Bestandteil der Persönlichkeit.
- Jeder Mensch verfügt über alle neun Motive. Diese sind aber bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt. Einige der Motive steuern Ihr Verhalten stärker als andere. Daher ist es wichtig, die persönliche Struktur der neun grundlegenden Motive zu kennen.
- Motive können auch scheinbar widersprüchlich sein. Dies ist ein Zeichen für „konkurrierende“ Triebkräfte und in der Regel ein sinnvoller Ansatzpunkt für die persönliche Reflexion.
- Im Folgenden erläutern wir Ihnen Ihre beiden am stärksten ausgeprägten Handlungsmotive im Detail.

WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS BEZIEHUNGSMOTIV

Das Beziehungsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

Aufbau, Aufrechterhaltung und Wiederherstellung von Beziehungen, Zugehörigkeit zu einem sozialen Netz

Gemeinschaft, Geselligkeit und Geborgenheit in einer Gruppe, Freundschaft und Loyalität

Dem gemeinsamen Erreichen von Zielen in einer Gruppe

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Beziehungsmotiv:

Die Kollegin, die lieber wieder zurück ins Gemeinschaftsbüro zieht, da es ihr in ihrem eigenen Büro zu einsam war

Der Kundenbetreuer, der so ein gutes Verhältnis zu einigen der Kunden hat, dass sich daraus enge Freundschaften entwickeln

Die Assistentin der Geschäftsführung, die seit Jahren die ‚Gute Seele des Büros‘ ist

Ihr Motiv erfolgreich nutzen: Folgende Aufgaben und Entwicklungsziele passen zu Ihrem Motiv

Die Arbeit in (Projekt-)Teams mit klar vorgegebenen Zielen, die Sie gemeinsam mit den anderen Teammitgliedern erreichen und dann feiern können

Eine Tätigkeit, bei der Sie durch Kontakt zu einer festen Gruppe von Menschen die Möglichkeit haben, langfristige und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Beziehungen aufzubauen

Eine Aufgabe, bei der Sie echte Win-Win Situationen für sich und Ihre Kunden erzeugen können, statt nur auf den schnellen Erfolg setzen zu müssen

Eine kommunikationsintensive Aufgabe, die Ihnen die Möglichkeit gibt, auch neue Kontakte zu knüpfen und aufrechtzuerhalten



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS BEZIEHUNGSMOTIV

Wenn Sie sich zu sehr von Ihrem Beziehungsmotiv leiten lassen, könnte dies dazu führen, dass Sie ...

... zu abhängig werden von der Stimmung und dem Erfolg Ihres Teams oder Ihrer Abteilung

... erkennen müssen, dass nicht alle Menschen so beziehungsorientiert denken wie Sie, was zu persönlichen Enttäuschungen führen kann

... Ihre persönliche Entwicklung zum Wohle der Gemeinschaft zu stark hinten anstellen

... zu viele oder gefährliche Entscheidungen aufgrund persönlicher Verbundenheit statt objektiver Bewertungskriterien treffen

... zu harmoniebedürftig werden und Konflikten zu sehr aus dem Weg gehen

Reflektionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Beziehungsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Beziehungsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Beziehungsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Beziehungsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Beziehungsmotiv beeinflusst?

Welchen Anteil hat das Beziehungsmotiv an meiner derzeitigen beruflichen und privaten Lebenssituation?

Welche meiner Ziele für meine berufliche und private Zukunft passen zu meinem Beziehungsmotiv?

Möchte ich mich von meinem Beziehungsmotiv in Zukunft mehr oder weniger leiten lassen als bisher?



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS UNABHÄNGIGKEITSMOTIV

Das Unabhängigkeitsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

Möglichkeiten zur freien beruflichen Entfaltung gemäß den persönlichen Wünschen

Einem hohen Maß an Eigeninitiative und Autonomie bezüglich sämtlichen wichtigen Lebensbereichen wie Beruf, Familie, Freundschaften

Dem Impuls, sich beruflich selbstständig zu machen

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Unabhängigkeitsmotiv:

Die Professorin, die aufgrund der Freiheit der Lehre selbst entscheiden kann, welchen Stoff sie lehren möchte

Die Tochter, die schon mit 17 bei ihren Eltern ausziehen möchte, um möglichst früh auf eigenen Beinen zu stehen

Der IT-Programmierer, der völlig unabhängig von Anderen in einem virtuellen Team arbeitet und auf Bali lebt

Die Entwicklungsleiterin, die ihren Geschäftsführer bittet, mehr Freiheiten bei der Entwicklung neuer Produkte zu bekommen

Ihr Motiv erfolgreich nutzen: Folgende Aufgaben und Entwicklungsziele passen zu Ihrem Motiv

Aufgaben, die Sie selbstständig und ohne ständige Eingriffe oder Kontrollen einer höheren Instanz ausführen können

Projekte, die Sie selbst planen und umsetzen können, statt nur ausführendes Organ zu sein

Aufgaben im Rahmen von Veränderungsprozessen, bei denen aufgrund der Umwälzungen ein höherer Grad an Freiheit herrscht als bei Standardprozessen

Alle Tätigkeiten im Rahmen des Aufbaus einer eigenen Existenz



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS UNABHÄNGIGKEITSMOTIV

Wenn Sie sich zu sehr von Ihrem Unabhängigkeitsmotiv leiten lassen, könnte dies dazu führen, dass Sie ...

... beim Streben nach Unabhängigkeit zu hohe und möglicherweise unnötige Risiken eingehen (z.B. bei einer Selbständigkeit)

... aufgrund Ihres Freiheitsdranges in Konflikt mit Vorgesetzten und Entscheidungsträgern geraten

... verlernen, Aufgaben erfolgreich gemeinsam im Team mit Anderen zu bearbeiten

... versuchen, Projekte in Eigenverantwortung zu stemmen, die Sie besser mit Partnern angehen sollten

... sich Ihre berufliche Freiheit auf Kosten jeglicher sozialer Absicherung erkaufen

... Ihren Unabhängigkeitsdrang zu sehr auf Freunde und Partner ausweiten und irgendwann keine tiefgehenden Beziehungen mehr pflegen

Reflektionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Unabhängigkeitsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Unabhängigkeitsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Unabhängigkeitsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Unabhängigkeitsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Unabhängigkeitsmotiv beeinflusst?

Welchen Anteil hat das Unabhängigkeitsmotiv an meiner derzeitigen beruflichen und privaten Lebenssituation?

Welche meiner Ziele für meine berufliche und private Zukunft passen zu meinem Unabhängigkeitsmotiv?

Möchte ich mich von meinem Unabhängigkeitsmotiv in Zukunft mehr oder weniger leiten lassen als bisher?



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

KOMPETENZPROFIL

Baustein 3 der Persönlichkeit: Ihre zentralen Kompetenzen in der Übersicht

Im PERSONALITY PROFILER werden 25 erfolgskritische Kompetenzen ausgewiesen, die einen Querschnitt durch führende Kompetenzmodelle darstellen. Zu jeder Kompetenz erhalten Sie zwei Informationen:



Bei anderen Menschen, die über ein sehr ähnliches Persönlichkeitsprofil wie Sie verfügen, ist diese Kompetenz typischerweise so stark oder schwach ausgeprägt, wie von der Nadel angegeben.

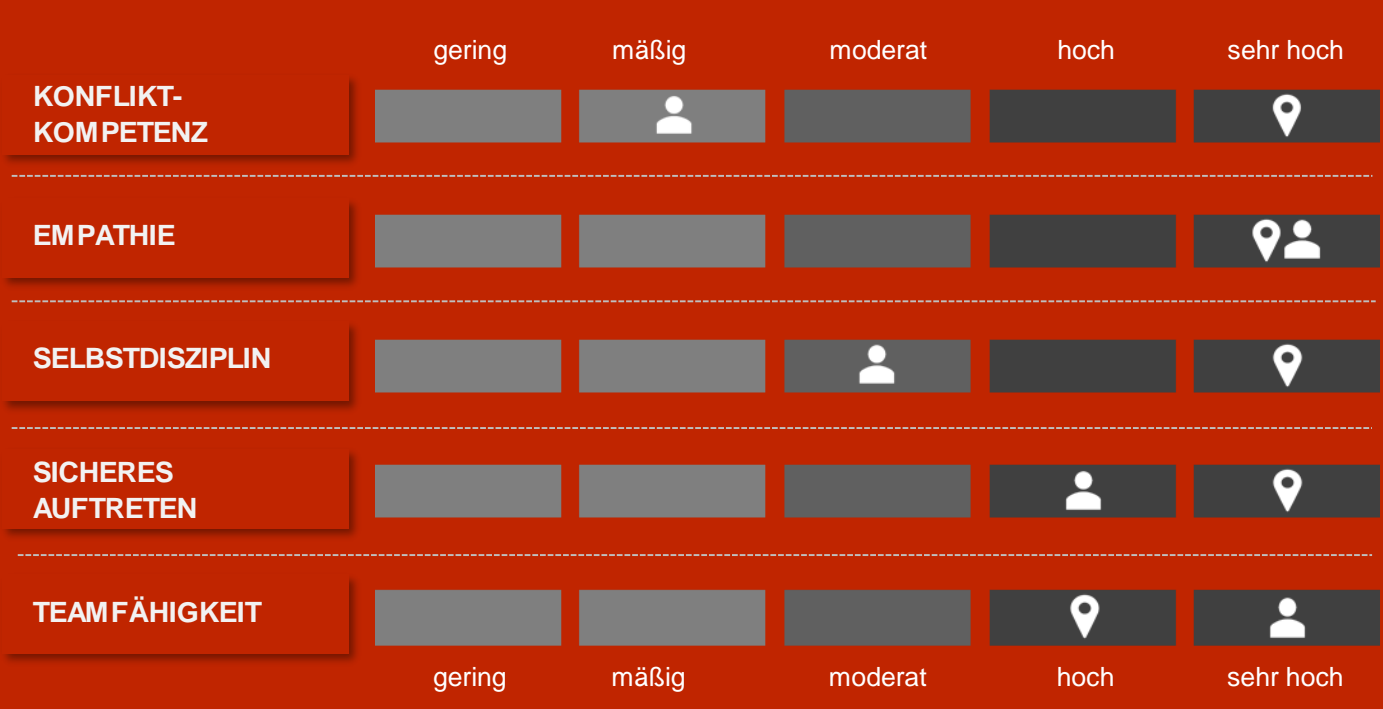
Wir weisen hier also nicht Ihre persönliche Kompetenzausprägung aus, sondern geben an, wie leicht bzw. schwer es Menschen mit Ihrem Profil normalerweise fällt, diese Kompetenz auf- oder auszubauen. Ihr tatsächliche Kompetenzausprägung kann aufgrund Ihrer individuellen Lebensumstände und Lernerfahrungen natürlich davon abweichen.



Wie schätzen Sie sich selber auf dieser Kompetenz ein? Diese Information basiert auf Ihrer Selbstauskunft. Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass Sie selber der Meinung sind, diese Kompetenz tatsächlich zu besitzen.

Diese beiden Informationen müssen nicht immer einheitlich sein. Es ist mit dem entsprechenden Aufwand durchaus möglich, eine Kompetenz aufzubauen, die einem eigentlich wenig liegt. Umgekehrt kann es sein, dass man eine eigentlich leicht zu entwickelnde Kompetenz bisher kaum nutzt.

DIE FÜNF KOMPETENZEN, DIE MENSCHEN MIT IHREM PROFIL ÜBLICHERWEISE AM MEISTEN LIEGEN



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

KONFLIKTKOMPETENZ

Stärken und Fähigkeiten

Es fällt Ihnen leichter als Anderen, zwischenmenschliche Konflikte konstruktiv zu lösen.

Sie selbst geraten eher selten in Konflikte, da Sie in der Lage sind diese bereits bei den ersten Anzeichen von Unstimmigkeiten zu verhindern.

Sie versuchen bei Meinungsverschiedenheiten nicht, Ihren Standpunkt um jeden Preis durchzubringen, sondern gehen auf die andere Seite ein und respektieren deren Sichtweise. So können Sie auch brenzlige Situationen entschärfen.

Sie haben die Fähigkeit, zu verhindern, dass Konflikte eskalieren, da Sie sich nur sehr selten provozieren lassen und dies auch andersherum selten tun. Stattdessen versuchen Sie in der Regel, sachlich und vernünftig zu bleiben.

Einsatz für Ihren Erfolg

Sie sollten auf jeden Fall sicherstellen, dass Ihre Konfliktkompetenz Ihnen nicht als Konfliktscheu und somit als Schwäche ausgelegt wird. Dies kann vor allem in einem Umfeld mit vielen eher konfliktorientierten Personen schnell geschehen.

Machen Sie sich den Unterschied bewusst zwischen einer konstruktiven Konfliktlösung durch gegenseitiges Aufeinander Zugehen und dem Vermeiden oder Ausweichen eines Konfliktes durch Nachgeben und Zurückstecken. Letzteres ist kein Zeichen von Konfliktkompetenz.

Lassen Sie sich in Streitgesprächen und Diskussionen nicht die „Butter vom Brot nehmen“, sondern geben Sie Kontra und machen Sie klar, dass Sie zwar in der Lage sind Konflikte zu lösen, dies aber nicht auf eigene Kosten tun werden.

Erfolgsgeschichte

Clarissa, 28, Mitarbeiterin in der Reklamation:

Ich arbeite in der Reklamation eines großen Warenhauses. Bei uns ist es so, dass viele Leute recht aufgebracht sind, wenn Sie bei mir ankommen. Die fangen dann ohne Begrüßung sofort an, Ihr Anliegen zu schildern und manchmal habe ich das Gefühl, dass sie nur darauf warten, sich so richtig aufregen zu können. Ich lasse mich allerdings nicht darauf ein und zwingen mich immer, meine eigenen Emotionen unter Kontrolle zu halten, in dem ich mich selbst beobachte und auf meine Reaktionen genau achte. Letztendlich siegt Freundlichkeit ja immer. Trotzdem bin ich aber auch bestimmt, wenn ich dem Kundenwunsch nicht entsprechen kann. Ich mache immer Vorschläge, sage aber auch klar, was nicht geht.

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

EMPATHIE

Stärken und Fähigkeiten

Sie können sich sehr gut in andere Menschen hineinversetzen und so die Beweggründe für deren Verhalten nachvollziehen.

Sie wissen in der Regel, wie es anderen Menschen geht, mit denen Sie sprechen, ohne dass diese Ihnen das sagen müssen.

Sie können Andere sehr gut ‚lesen‘, also deren Gefühle erkennen und entsprechend reagieren. Dadurch empfinden Andere Sie in der Regel als sehr angenehme Gesellschaft.

Sie können auch Handlungsweisen verstehen und erklären, die Anderen unverständlich oder sogar absurd erscheinen.

Sie können anderen Menschen, denen es nicht gut geht, eine Stütze sein, da Sie deren Ängste und Sorgen verstehen.

Einsatz für Ihren Erfolg

Versuchen Sie aus den Einzelbeobachtungen sich wiederholende Muster abzuleiten und so die Natur der Menschen insgesamt, anstatt nur die einer einzelnen Person, besser zu verstehen.

Versuchen Sie sich auch selbst zu schützen und lassen Sie die Gefühle und Gedanken der Anderen nicht allzu nah an sich heran bzw. grenzen Sie sich soweit ab, dass diese Gefühle Sie nicht zu sehr belasten.

Zeigen Sie den Menschen Grenzen auf, die sich aufgrund Ihrer Empathie mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung von Ihnen wünschen als Sie in der Lage sind zu geben.

Setzen Sie Ihre Empathie nicht nur für Andere sondern auch für sich selbst ein. Achten Sie also auch darauf, was Sie selbst benötigen und gehen Sie auf Ihre Bedürfnisse auch ein.

Erfolgsgeschichte

Andrea, 37, Teamleiterin im Einzelhandel

Ich denke, Empathie ist eine meiner hervorstechendsten Eigenschaften. Ich versetze mich stets in die Personen, mit denen ich spreche, hinein und nehme deren Stimmung auf. Das passiert ganz automatisch, ohne dass ich es bewusst steuere. Im Prinzip ist das sowohl Fluch als auch Segen zugleich. In meinem Job hilft es mir sehr. Die Stammkundinnen lieben mich, weil ich immer genau weiß, was sie brauchen und wie ich sie umsorgen kann, damit es ihnen gut geht. Im privaten Bereich ist es aber manchmal sehr anstrengend und ich musste wirklich lernen, mir nicht alle Sorgen und Nöte der Anderen so zu Herzen zu nehmen.

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

SELBSTDISZIPLIN

Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage Ihr Handeln auf die momentan wichtigsten Aufgaben zu konzentrieren.

Sie lassen sich weniger als Andere von scheinbar attraktiveren, aber nicht zielführenden Tätigkeiten hinreißen, solange eine Aufgabe noch nicht vollständig erledigt ist.

Sie können in der Regel auf kurzfristige Belohnungen zu Gunsten größerer langfristiger Erfolge verzichten.

Sie arbeiten hart für den Erfolg und ordnen ihm andere Bedürfnisse zu einem gewissen Grad unter.

Sie sind in der Lage sich mehr als Andere selbst zu motivieren.

Einsatz für Ihren Erfolg

Investieren Sie Zeit und Mühe darin, Ihre Ziele möglichst konkret zu definieren, denn nur dann können Sie Ihre Selbstdisziplin sinnvoll dafür einsetzen, diese Ziele tatsächlich zu erreichen.

Seien Sie sich dessen bewusst, dass es für Andere teilweise sehr schwer ist, Ihren Grad an Selbstdisziplin aufzubringen.

Machen Sie sich auch die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit bewusst, denn trotz aller Disziplin gibt es Aufgaben, die nicht lösbar sind, schon alleine deshalb, weil der Erfolg evtl. nicht von Ihnen alleine abhängt.

Nutzen Sie Ihre Kompetenz in diesem Bereich, um Aufgaben anzugehen, bei denen Andere irgendwann die Motivation oder die Geduld verlieren. Sie werden hier länger am Ball bleiben und können so auch solche Aufgaben erfolgreich bewältigen.

Erfolgsgeschichte

Julia, 24, Medizinstudentin:

Besonders das Physikum ist in unserem Studium eine sehr große Hürde für jeden. Es erfordert einen immensen Lernaufwand und eine ganze Menge Disziplin, um die vielen Stunden immer wieder den Stoff durchzugehen und zu verinnerlichen. Egal wie intelligent man ist, hier ist Fleiß gefragt und die Fähigkeit sich immer wieder selbst zu motivieren, zurück an den Schreibtisch zu gehen und auf fast alle anderen schönen Dinge im Leben für mehrere Monate zu verzichten. Ich war wirklich froh, als ich diese Hürde übersprungen hatte. Auf der anderen Seite wusste ich ab diesem Punkt aber auch, dass mich auf dem Weg zum Studienabschluss keine Prüfung mehr aufhalten wird.

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

SICHERES AUFTRETEN

Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, schwierige Situationen dadurch zu meistern, dass Sie sich nicht verunsichern lassen und sich auf Ihre Kompetenz und Ihr Wissen verlassen.

Auch wenn Sie mal nervös sind, lassen Sie sich dies in der Regel nicht anmerken. Die Außenstehenden bekommen daher von Ihrer Nervosität kaum etwas mit.

Auch wenn Sie tatsächlich einmal bei einem Thema schwimmen oder in einer Situation nicht wirklich weiter wissen, zeigen Sie dies nicht in aller Deutlichkeit, sondern lenken ab oder überspielen die Unsicherheit nach Möglichkeit.

Andere können sich in problematischen Situationen oder Krisen an Ihnen aufrichten und orientieren, da Sie auch in solchen Phasen zumindest nach außen hin Sicherheit ausstrahlen.

Einsatz für Ihren Erfolg

Übernehmen Sie auch sehr herausfordernde Aufgaben. Sie können sich auf Ihr Auftreten verlassen.

Übertreiben Sie es nicht mit dem Zeigen von Sicherheit, denn dann schaffen Sie eine sehr hohe Fallhöhe und einige Menschen könnten sich provoziert fühlen, Sie immer weiter zu testen.

Holen Sie sich Feedback zu Ihrer Wirkung auf Andere ein. Es ist sehr wichtig einschätzen zu können, wie genau man auf einer Skala zwischen Unsicherheit und Arroganz wahrgenommen wird.

Nehmen Sie Ihren Auftritt in bestimmten, wichtigen Situationen auf und versuchen Sie, ihn durch eine nachträgliche Analyse noch zu perfektionieren.

Erfolgsgeschichte

Eva, 37,
Unternehmensberaterin:

Wir haben als Berater häufig sehr komplexe Fragestellungen zu bearbeiten, die unterschiedliche Fachbereiche beinhalten. Das kann niemand alles absolut kompetent abdecken. Bei der Präsentation der Ergebnisse vor Kunden, wird allerdings genau das in der Regel erwartet. Nach dem Motto: „Sie sind doch eine hochbezahlte Beraterin, das müssen Sie doch wissen“, wird auf jede Frage eine passende Antwort erwartet. Ich habe im Laufe der Jahre gelernt, dass nicht wirklich der Inhalt meiner Antwort in solchen Situationen entscheidend ist, sondern das "Wie" der Antwort, also dass ich mich nicht verunsichern lasse und jederzeit signalisiere, die Situation im Griff zu haben – natürlich ohne dabei überheblich zu erscheinen.

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

TEAMFÄHIGKEIT

Stärken und Fähigkeiten

Sie können mit ganz unterschiedlichen Charakteren erfolgreich in einem Team zusammenarbeiten.

Sie tragen mit Ihrer kollegialen Art sehr viel zum Erfolg einer Gruppe bei.

Sie konzentrieren sich bei der Arbeit in einer Gruppe nicht nur auf den eigenen Erfolg, sondern haben auch, mehr als Andere, den Erfolg des Teams im Blick.

Sie verfügen über die Fähigkeit, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte mit anderen Teammitgliedern konstruktiv zu lösen, statt sie eskalieren zu lassen.

Sie neigen eher zu Kompromissbereitschaft, da Zusammenhalt ein essentieller Bestandteil in Ihrem beruflichen/privaten Kontext darstellt.

Einsatz für Ihren Erfolg

Suchen Sie gezielt Aufgaben, in denen Sie Ihre Teamfähigkeit ausspielen können, also solche Aufgaben, die nur dann zu einem Erfolg werden, wenn das ganze Team an einem Strang zieht.

Stellen Sie zu Beginn der Teamarbeit sicher, dass auch die anderen Teammitglieder über die nötige Teamfähigkeit und Motivation verfügen.

Wenn Andere mehr auf sich selbst schauen als auf die Gruppe, nehmen Sie es diesen Menschen nicht zu sehr übel, sondern versuchen Sie ihnen den Vorteil des Teamgedanken auch für jedes einzelne Individuum zu verdeutlichen.

Wenn Sie sich in einem egoistisch geprägten Team wiederfinden, kämpfen Sie nicht alleine für das Team, sondern sichern Sie sich zumindest soweit ab, dass ein Scheitern des Teams nicht auch noch auf Sie zurückfällt.

Erfolgsgeschichte

Pia, 29, Flugbegleiterin:

Ein perfekter Service für die Fluggäste auf einem langen Flug z.B. nach Asien ist absolute Teamarbeit. Wenn nicht alle Mitglieder des Serviceteams Hand in Hand arbeiten und jeder für jeden auch mal in die Bresche springt, dann wird es zu Problemen kommen. Mir persönlich macht es Spaß, immer wieder mit ganz unterschiedlichen Menschen aus verschiedenen Ländern zusammenzuarbeiten und dafür zu sorgen, dass sich alle Fluggäste wohl fühlen. Und wenn es doch mal zu Meinungsverschiedenheiten kommt, dann müssen wir damit professionell und konstruktiv umgehen, denn in einem Flugzeug kann man sich nicht aus dem Weg gehen oder jemand anderes ins Team holen.

KOMPETENZPROFIL

Alle 25 Kompetenzen in alphabetischer Reihenfolge

	gering	mäßig	moderat	hoch	sehr hoch
ANALYSIEREN					
DURCHSETZEN					
EIGENINITIATIVE					
EMPATHIE					
ENTSCHEIDEN					
FÜHREN					
GANZHEITLICHKEIT					
INNOVATION					
INTERKULTURELLE KOMPETENZ					
KONFLIKT-KOMPETENZ					
KONZENTRATION					
KREATIVITÄT					
NETZWERKEN					

gering

mäßig

moderat

hoch

sehr hoch

KOMPETENZPROFIL

Alle 25 Kompetenzen in alphabetischer Reihenfolge

	gering	mäßig	moderat	hoch	sehr hoch
PLANEN					
RATIONALITÄT					
REFLEXIONS-VERMÖGEN					
SELBSTÄNDIGES DENKEN					
SELBSTDISZIPLIN					
SELBSTFÜRSORGE					
SICHERES AUFTRETEN					
TEAMFÄHIGKEIT					
ÜBERZEUGUNGS-VERMÖGEN					
VERÄNDERUNGS-KOMPETENZ					
VERANTWORTUNGS-BEWUSSTSEIN					
ZIELSTREBIGKEIT					
	gering	mäßig	moderat	hoch	sehr hoch

PERSONALITY PROFILER

**SIE HABEN FRAGEN
ODER MÖCHTEN
NOCH MEHR WISSEN?**

KONTAKTIEREN SIE UNS!

LINC GmbH
info@linc-institute.de
+49 4131 500 99 22
www.linc-institute.de/lpp