LINC

LINC PERSONALITY PROFILER

MATHILDA
MUSTERFRAU

www.linc-institute.de/lpp

05.08.2022

LINC PERSONALITY PROFILER

IHR PERSÖNLICHER **ERGEBNIS-BERICHT**

Mathilda Musterfrau

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.

Je besser Sie sich selbst kennen und wissen, wie Sie auf andere Menschen 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.

Ihr Team der LINC GmbH

Prof. Dr. Martin Puppatz

Dr. Ronald Franke

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

- Handlungs-empfehlungen
- 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

PSYCHOLOGISCHE HINTERGRUNDINFORMATIONEN

DIE PSYFACTS

Sie möchten noch mehr wissen? Sehr gut!

Denn wir haben noch sehr viel mehr Informationen 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 Persönlichkeits-psychologie kennen!

Ψ

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.

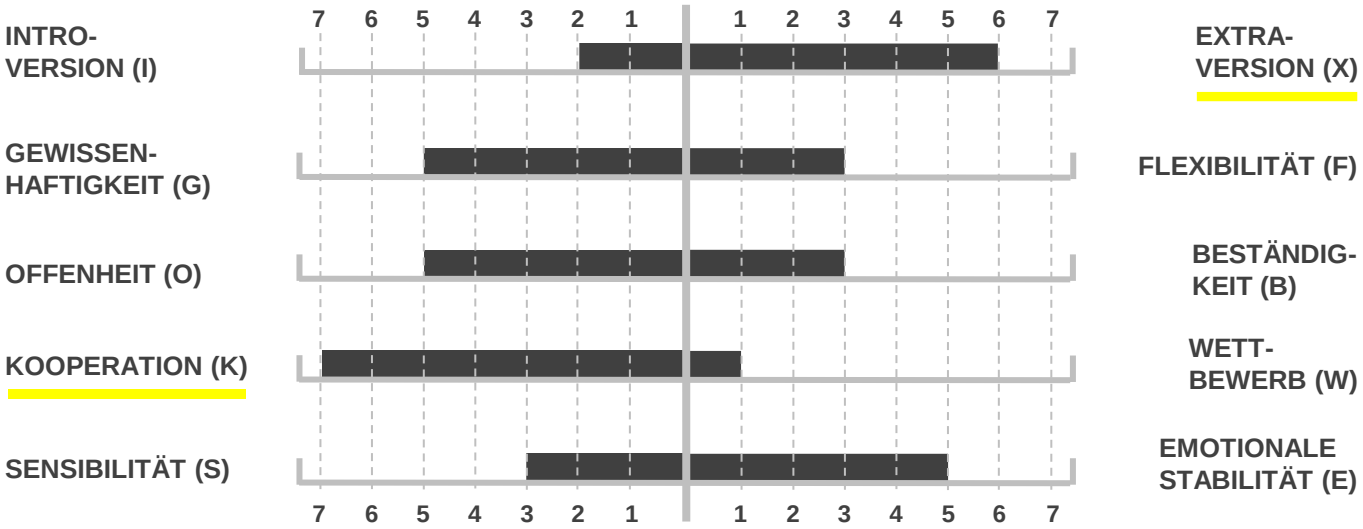
PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

IHR PROFIL – ÜBERSICHT

DIE DREI ERFASSTEN BEREICHE DER PERSÖNLICHKEIT IM ÜBERBLICK

CHARAKTER – DIE BIG FIVE

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 WERT

KOMPETENZEN

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

1. **EMPATHIE**
2. **TEAMFÄHIGKEIT**
3. **VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN**
4. **KONFLIKTKOMPETENZ**
5. **FÜHREN**

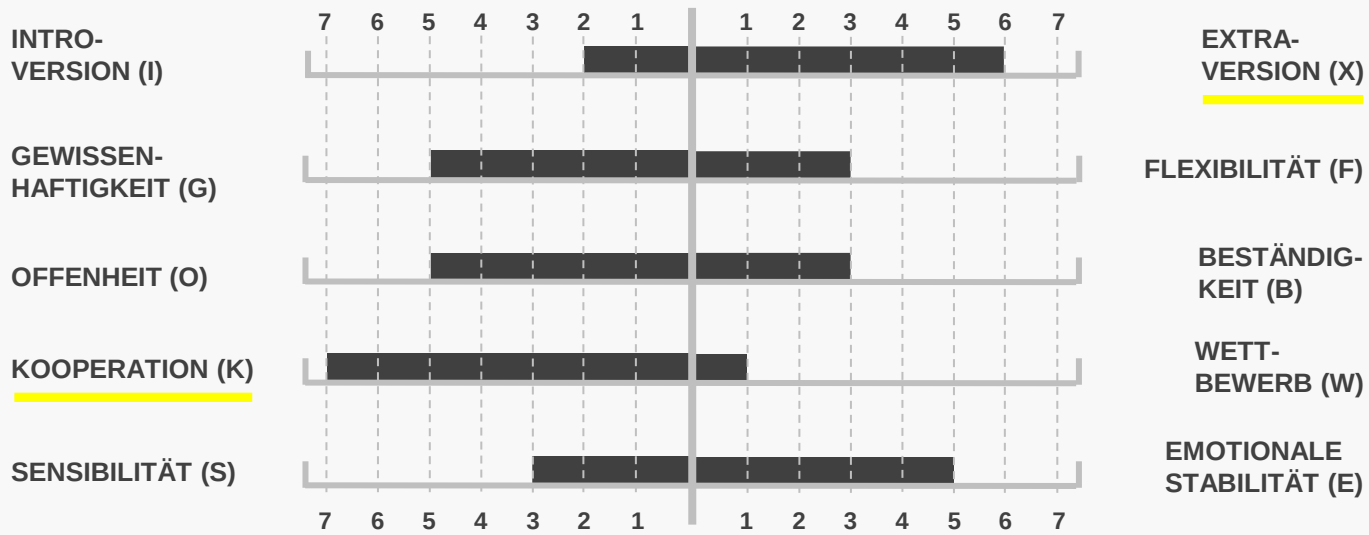
IHRE TOP-KOMPETENZEN

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE **CHARAKTER-EIGENSCHAFTEN**

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

CHARAKTER – DIE BIG FIVE



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. EXTRAVERSION 3. GEWISSENHAFTIGKEIT 4.EMOTIONALE STABILITÄT

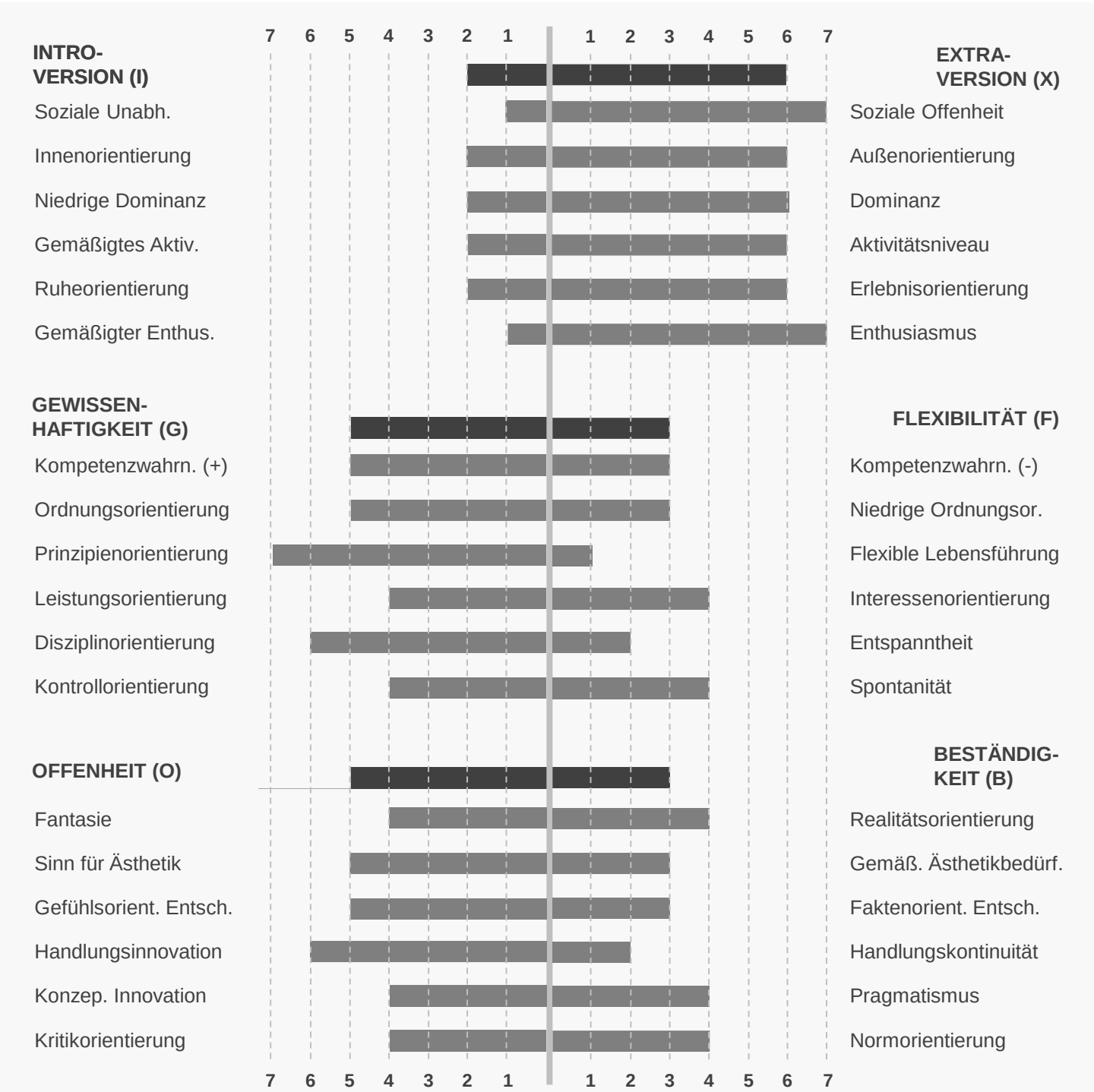
5. OFFENHEIT

- Ihre Charaktereigenschaften werden anhand des Big Five Modells dargestellt, welches fünf zentrale Charakterdimensionen erfasst.
- Jede Big Five-Dimension besteht aus zwei sich gegenüberliegenden Polen.
- Ihre Ausprägung auf diesen Dimensionen gibt Aufschluss über Ihre Verhaltenspräferenzen.
- Die beiden am stärksten ausgeprägten Dimensionen sind in der Grafik farblich markiert (Primärdimensionen).

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE **CHARAKTER-EIGENSCHAFTEN**

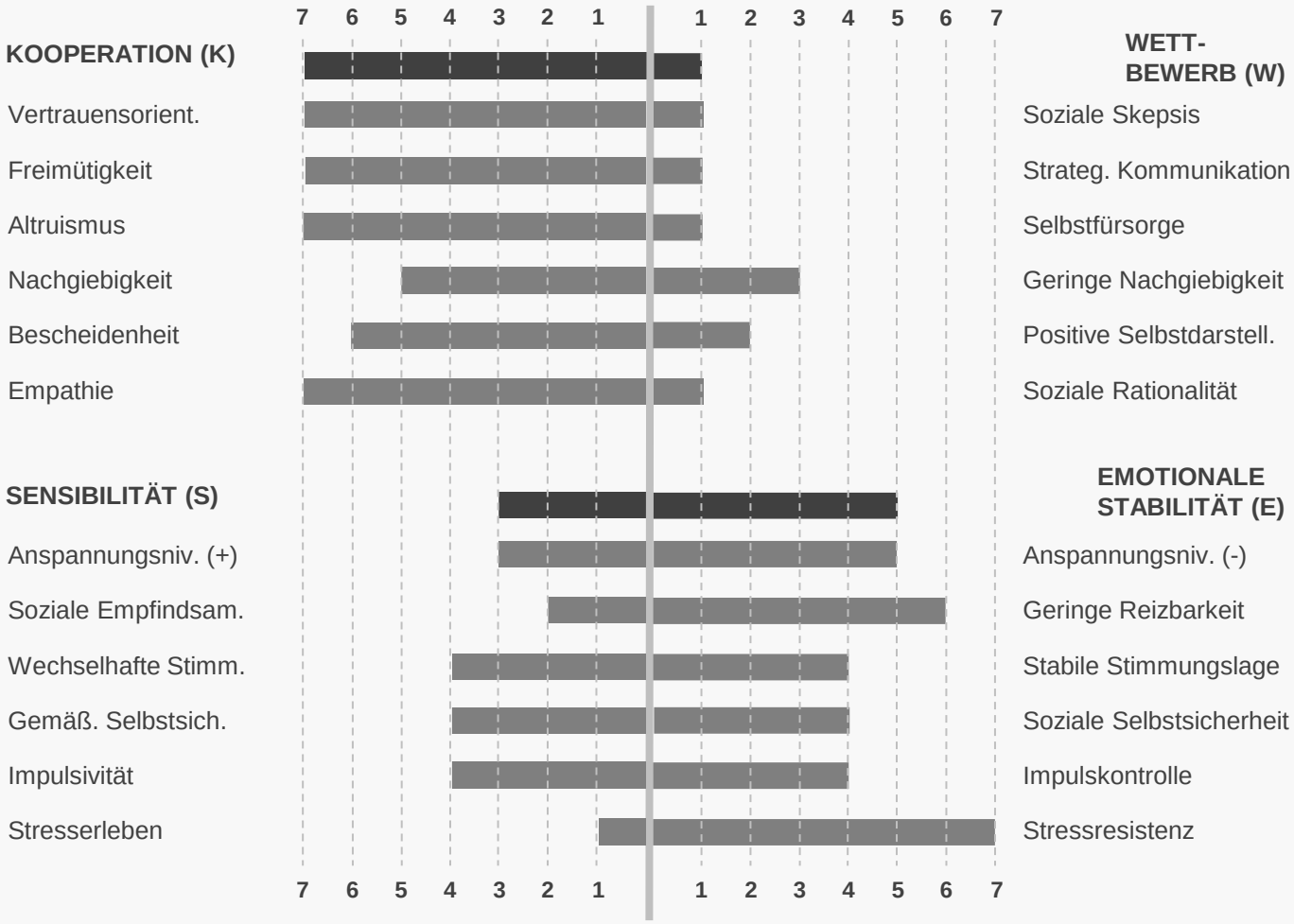
Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

DIE **CHARAKTER-EIGENSCHAFTEN**

Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



REFLEXIONSFRAGEN

- In welchen Situationen haben sich Ihre Präferenzen in der Vergangenheit besonders deutlich gezeigt?
- Wie beeinflussen Ihre Persönlichkeitspräferenzen Ihre Verhaltensstile, z.B. Arbeitsstil, Kommunikationsstil, Konfliktstil oder Führungsstil?
- Welche Persönlichkeitspräferenzen haben besonders zu Ihren Erfolgen beigetragen?
- In welchen Bereichen haben Sie sich im Laufe der Jahre am stärksten verändert?
- Mit welchen Verhaltensweisen anderer Menschen kommen Sie am wenigsten gut zurecht und aus welchen Präferenzen entspringt dieses Verhalten bei den Anderen wohl?
- In welchen Bereichen möchten Sie eine Veränderung Ihrer persönlichen Stile erreichen?

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (1)

Empathie (K)

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.

Freimütigkeit (K)

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.

Soziale Offenheit (X)

Sie verhalten sich anderen Menschen gegenüber sehr herzlich und haben einen starken Wunsch danach, 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.

Enthusiasmus (X)

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.

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (2)

Da Sie davon ausgehen, dass Menschen im Grunde vertrauenswürdig und ehrlich sind, schenken Sie Anderen leicht Ihr Vertrauen, wobei Ihnen natürlich bewusst ist, dass es Ausnahmen gibt. Von diesen schwarzen Schafen wollen Sie sich Ihr positives Menschenbild allerdings auf keinen Fall zerstören lassen.

Vertrauensorientierung (K)

Sie sind weitaus resistenter gegen Stress als viele Ihrer Mitmenschen. Sie nehmen Stress natürlich auch wahr, gehen aber davon aus, dass Sie Wege finden werden, um mit ihm fertig zu werden (Ψ Selbstwirksamkeit). Diese hohe Belastbarkeit führt dazu, dass Sie nicht so sehr unter dem Stress leiden wie Andere in vergleichbaren Situationen (Ψ Resilienz).

Stressresistenz (E)

Weil Sie sehr um das Wohlergehen Ihrer Mitmenschen besorgt sind, kümmern Sie sich – auch ohne Aufforderung oder Gegenleistung– um Andere. Dabei zeigen Sie ein ungewöhnlich hohes Maß an Hilfsbereitschaft und stellen eigene Interessen häufig zurück.

Altruismus (K)

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.

Prinzipienorientierung (G)

HANDLUNGSFELDER

KOMMUNIKATION

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

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.	Empathie (K)
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.	Empathie (K)
Sie haben kein Problem damit, schnell mit Anderen ins Gespräch zu kommen, auch wenn Sie diese kaum kennen. Sie wirken dadurch auf andere Personen in der Regel zugänglich und herzlich.	Soziale Offenheit (X)
Sie sind gut im Small Talk, auch wenn Sie natürlich nicht immer Lust darauf haben, nur oberflächliche Gespräche zu führen.	Soziale Offenheit (X)
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.	Freimütigkeit (K)
Da Sie in Gesprächssituationen oft selbstbewusst auftreten, ist es Ihnen auch möglich, in Situationen, in denen Sie eigentlich nicht hundertprozentig Bescheid wissen, eine gute Figur zu machen (Ψ Halo-Effekt).	Dominanz (X)
Wenn es in einem Gespräch um Themen geht, die Ihnen sehr am Herzen liegen, dann können Sie auch durchaus enthusiastisch werden.	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.	Empathie (K)
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.	Empathie (K)
Sie können es mit Ihrer offenen und freundlichen Art besonders zu Beginn eines Gruppenprozesses introvertierten Teammitgliedern einfacher machen, sich in das Team zu integrieren, wenn Sie diese "abholen" und in den Gruppenprozess einbeziehen.	Soziale Offenheit (X)
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.	Soziale Offenheit (X)
Man kann Sie als echten Teamplayer bezeichnen. Sie untergraben das Team nicht durch egoistische Verhaltensweisen, sondern zeigen Integrität. Gleiches erwarten Sie auch von Ihren Teammitgliedern.	Altruismus (K)
Auch Sie sollten auf Ihre Arbeitsbelastung achten und Ihre Grenzen im Blick behalten. Bei sehr belastbaren Menschen ist dies oft nicht der Fall, da sie erst sehr spät merken, wenn sie überlastet sind.	Stressresistenz (E)

HANDLUNGSFELDER

FÜHRUNG

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Wenn Sie selbst führen, kommunizieren Sie sehr viel mit den Geführten (auch über andere Dinge als nur die Arbeit) und gelten daher als sehr zugängliche Führungskraft.	Soziale Offenheit (X)
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.	Soziale Offenheit (X)
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.	Empathie (K)
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.	Empathie (K)
Sie sind als Führungskraft gut darin, Ihre Mitarbeiter von einer Sache zu begeistern und sie mitzureißen. Ein transformationaler Führungsstil (Ψ) sollte Ihnen liegen.	Enthusiasmus (X)
Sie haben generell keine Schwierigkeiten, sich auf neue Dinge einzulassen und mögen Veränderung und Innovation. Als Führungskraft sollten Sie dies als Stärke nutzen, indem Sie Veränderungsprozesse in Ihrem Unternehmen aktiv treiben und als "Change Agent" (Ψ) vorangehen.	Handlungsinnovation (O)

WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

FREMD**WAHRNEHMUNG**

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

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.

Ihre ausgesprochen herzliche und freundliche Art im Umgang mit Anderen kommt bei Ihren Mitmenschen natürlich sehr gut an. Andere nehmen Sie einfach als jemanden wahr, der großen Spaß am Kontakt mit Menschen hat, auch wenn Sie natürlich nicht mit jedem zurechtkommen.

Da Sie anderen Menschen gerne Ihr Vertrauen schenken, wirken Sie im Gegenzug auch auf Andere sehr vertrauenswürdig.

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

Kritische Menschen könnten Ihre Herzlichkeit und starke soziale Offenheit als Sorglosigkeit oder im Extrem sogar als Naivität wahrnehmen.

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

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

Auf kontaktscheue Menschen wirkt Ihre Geselligkeit so, als falle es Ihnen schwer alleine zu sein und sich alleine zu beschäftigen. Im Einzelfall könnte Ihre gesellige Art auch so gedeutet werden, dass Sie sich in den Mittelpunkt der Gruppe drängen möchten.

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.

Introversion

Haben Sie Verständnis dafür, dass Introvertierte auch öfter mal alleine arbeiten möchte, anstatt immer alles im Team zu machen

Nehmen Sie es nicht persönlich, wenn Ihr Gegenüber zunächst nicht so viel Interesse an einem auch freundschaftlichen Kontakt zeigt, denn Introvertierte trennen die beiden Welten Arbeit und Privates eher voneinander.

Versuchen Sie, der Kollegin oder dem Kollegen den Einstieg in das Team möglichst leicht zu machen, indem Sie z.B. offen und freundlich auf sie/ihn zugehen und direkt in viele Dinge mit einbeziehen.

Ermuntern Sie Ihr Gegenüber, das vorhandene Wissen und die Kompetenz auch wirklich in das Team einzubringen. Dies kann besonders dann eine Herausforderung für Introvertierte sein, wenn es viele extravertierte und/oder dominante Teammitglieder gibt.

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.

Introversion

Mit einem sachlichen, unaufgeregten und fachlich kompetenten Führungsstil können viele Introvertierte mehr anfangen als mit stark emotional geprägter und sehr kommunikationsintensiver Führung.

Wenn Sie introvertierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen, werden diese selten aktiv auf Sie zugehen und das Gespräch suchen. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Führungskraft den regelmäßigen Austausch mit ihnen suchen und sie nach ihrer Meinung fragen bzw. sich nach ihrem Befinden erkundigen.

Introvertierte laufen manchmal Gefahr, in größeren Teams „unterzugehen“ und sich wenig einzubringen, auch wenn sie fachlich sehr kompetent sind. Um hier keine Potentiale zu verschenken, sollten Sie als Führungskraft sicherstellen, dass auch introvertierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Ideen und Kenntnisse aktiv in das Team einbringen, indem Sie diese z.B. aktiv nach Vorschlägen fragen.

Handlungsfelder für die Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen 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.

Introversion

Machen Sie nicht den Fehler, Ihren introvertierten Gesprächspartner zu sehr zu „bequatschen“. Wenn Ihr Redeanteil sehr hoch ist, wird sich Ihr Gegenüber eher unwohl fühlen. Hören Sie stattdessen zu, stellen Sie Fragen, gehen Sie auf die Argumente Ihres Gesprächspartners ein und lassen Sie dem Gespräch die notwendige Zeit, sich zu entwickeln.

Small Talk ist für die meisten Introvertierten eher eine lästige Pflicht als eine Freude. Sie können daher in Verhandlungs- und Verkaufssituationen punkten, indem Sie relativ schnell auf eine eher fachliche Ebene kommen.

Introvertierte Personen zeigen generell in der Kommunikation mit anderen nicht unbedingt eine stark ausgeprägte Gestik, Mimik oder eine stark emotionale Sprechweise. Lassen Sie sich davon nicht verunsichern – die zurückhaltende Art Ihres introvertierten Gesprächspartners bedeutet nicht, dass sie oder er von Ihren Argumenten nicht überzeugt ist oder kein Interesse an dem Deal hat.

Handlungsfelder für die Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen 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!

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.

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

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.

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.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

LERNEN VON **DEN ANDEREN**

Die Stärken der anderen Persönlichkeitsfaktoren.

Von sehr introvertierten Menschen könnten Sie lernen…

Auch sehr ruhige Phasen im Leben, in denen Ihrer Ansicht nach nicht viel passiert, wertzuschätzen und als Kraftquelle für sich zu nutzen.

Sich vom Urteil und der Sympathie anderer Menschen noch stärker unabhängig zu machen.

Die Zeit, die Sie alleine verbringen, mehr als bisher zu genießen und zu nutzen, um zur Ruhe zu kommen und sich vielleicht auch selbst noch besser kennenzulernen (Wie fühlt es sich an, alleine zu sein? Was brauche ich von Anderen, das ich mir noch nicht selbst geben kann?).

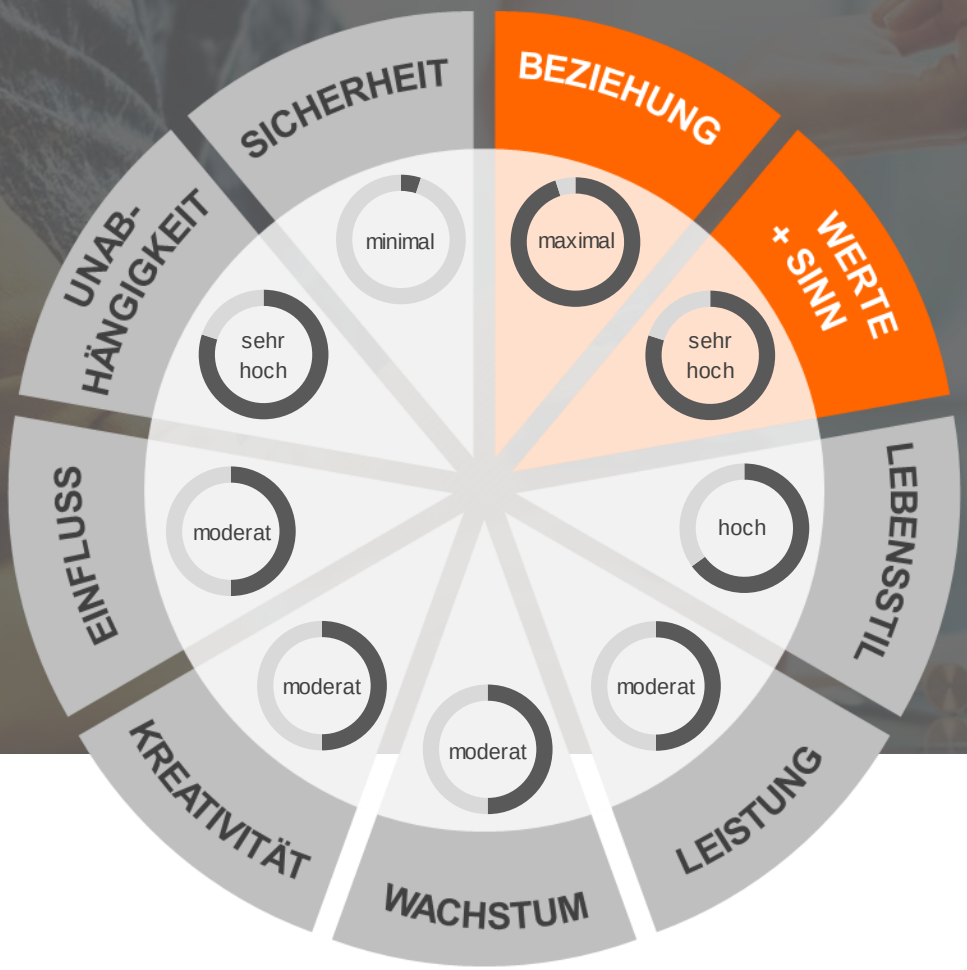
In einigen Gruppensituationen die Führung auch Anderen zu überlassen und einfach den Part auszufüllen, der von Ihnen benötigt wird.

Ihre Begeisterung und Emotionen nach außen hin so zu dosieren, dass weniger enthusiastische Menschen davon nicht überfordert sind.

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

maximal

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

Reflexionsfragen

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 WERTMOTIV

Das Wertmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach …

Einer Tätigkeit, die den eigenen Werten entspricht und es möglich macht, diese auch mit Leben zu füllen

Einem selbst wahrgenommenen Sinn in der eigenen Tätigkeit, der über den Verdienst oder das Prestige hinaus geht

Einem Umfeld oder einer Aufgabe, in der Sie Ihren Idealismus nicht unterdrücken müssen, sondern dieser akzeptiert und geteilt wird

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Wertmotiv:

Die Studentin, die ihr Studienfach nicht danach aussucht, wo sie am meisten verdient, sondern danach, womit sie einen Beitrag zur Lösung dringender Probleme unserer Zeit leisten kann

Der IT-Entwickler, der seine Programme schreibt, sie mit der Allgemeinheit teilt und gemeinsam mit anderen weiterentwickelt

Der plastische Chirurg, der nicht in einer Klinik für Schönheitschirurgie, sondern in einer Abteilung für Unfallpatienten des städtischen Krankenhauses arbeitet

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

Die Arbeit in einem inhabergeführten Unternehmen, das für klar definierte Werte steht und in dem diese auch tatsächlich (vor-)gelebt werden

Eine Tätigkeit, bei der Sie sich mit den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens voll identifizieren können

Das Erarbeiten von ethischen Leitlinien oder zumindest Regeln für den Umgang miteinander für Ihr Unternehmen oder Ihre Abteilung

Jede Aufgabe, in der Erfolg nicht nur anhand von Zahlen bewertet wird, sondern auch der Faktor Mensch eine entscheidende Rolle spielt

WAS TREIBT MICH AN?

DIE **MOTIVE**

DAS WERTMOTIV

Wenn Sie sich zu sehr von Ihrem Wertmotiv leiten lassen, könnte dies dazu führen, dass Sie …

… Ihre berufliche Weiterentwicklung aufgrund einer rein idealistischen Ausrichtung vernachlässigen

… immer stärkere Gefühle von Frustration erleben, wenn andere Menschen sich immer wieder entgegen Ihrer Wertvorstellungen verhalten und sich nicht an Absprachen zu Verhaltensregeln halten

… immer wieder feststellen müssen, wie viel Kraft es kostet, etwas in einer Organisation, einem Unternehmen oder auch nur einer Abteilung bzw. einem Team zum Besseren zu verändern

… sich überlegen müssen, wie Sie darauf reagieren wollen, wenn Andere sich Ihnen gegenüber nicht fair und moralisch korrekt verhalten, obwohl Sie dies tun

… zu schnelle oder zu harte Entscheidungen gegen attraktive Jobangebote treffen, die sich möglicherweise bei genauerem Hinsehen als echte Chance herausgestellt hätten

Reflexionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Wertmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Wertmotiv bei mir?

Woher kommt mein Wertmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Wertmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Wertmotiv beeinflusst?

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

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

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

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

KOMPETENZPROFIL

Baustein 3 der Persönlichkeit: Zentrale 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:

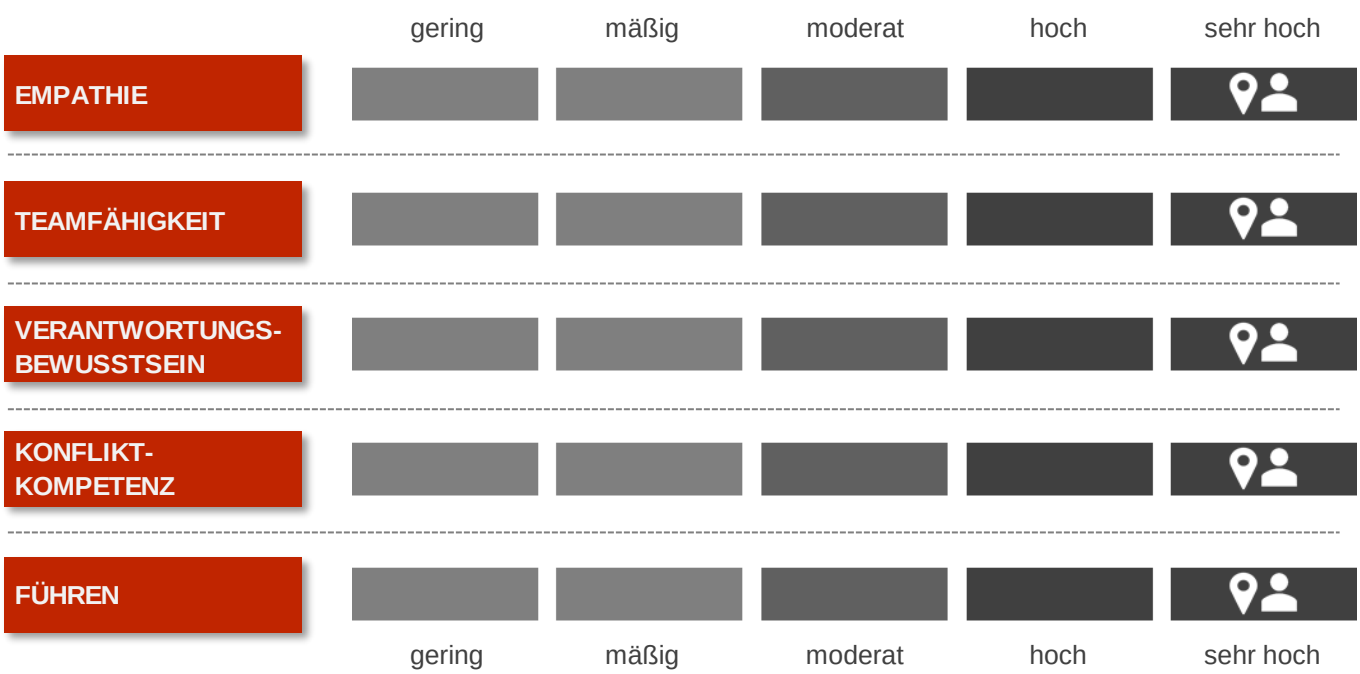
Bei anderen Menschen mit einem ähnlichen Persönlichkeitsprofil wie Ihrem, ist diese Kompetenz typischerweise so stark oder schwach ausgeprägt, wie von der Nadel angegeben.

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**

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.

Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

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.

Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN-KOMPETENZEN

VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN

Stärken und Fähigkeiten

Sie tendieren nicht dazu, die Verantwortung für gescheiterte Projekte Anderen zuzuschreiben, wenn Sie selbst Teil des Projektes waren.

Sie sind sich den Folgen Ihres Handelns mehr als Andere bewusst, da Sie aufgrund Ihres Verantwortungsbewusstseins über diese Folgen auch mehr nachdenken als dies Menschen mit einem geringeren Verantwortungsbewusstsein tun.

Sie überlegen genau bevor Sie etwas tun und bedenken bei Ihren Handlungen auch die Effekte Ihres Tuns für andere Menschen oder sogar kommende Generationen.

Sie fordern von Anderen ebenfalls verantwortungsbewusstes Verhalten ein, wenn es sich um ein wichtiges Thema handelt.

Einsatz für Ihren Erfolg

Verlassen Sie sich nicht darauf, dass Andere genauso verantwortungsbewusst sind wie Sie, sondern sichern Sie sich besser ab, in dem Sie klare Verantwortlichkeiten für einzelne Aufgaben festlegen und dokumentieren.

Versuchen Sie Anderen deutlich zu machen, weshalb auch sie Verantwortung für ihr Handeln übernehmen sollen.

Machen Sie sich bewusst, dass Ihr Verantwortungsbewusstsein nicht selbstverständlich, sondern eine eindeutige Charakterstärke ist, die Sie an sich selbst zu schätzen wissen sollten.

Übernehmen Sie nicht in zu vielen Bereichen des Lebens Verantwortung, sondern lassen Sie auch andere einen Teil übernehmen, da Sie sonst auf Dauer zu großem Druck und Stress ausgesetzt sein könnten.

Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

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.

Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE **KERN-KOMPETENZEN**

FÜHREN

Stärken und Fähigkeiten

Sie sind besser als Andere dazu in der Lage, Menschen bei der Aufgabenbearbeitung und in sozialen Kontexten anzuleiten.

Sie verfügen über die notwendigen sozialen Fähigkeiten, um Andere dazu zu bringen Ihnen zu folgen.

Sie können mit den emotionalen Belastungen und dem Druck einer Führungsposition umgehen.

Es macht Ihnen nichts aus, im Mittelpunkt des Interesses zu stehen bzw. Sie genießen diese Position an der Spitze zu einem gewissen Grad.

Sie sind in der Lage wirklich zu führen, statt Aufgaben nur zu delegieren, d.h. Sie haben den Anspruch, Einfluss auf das Geschehen auszuüben und die Richtung vorzugeben. Dabei gehen Sie auch als Beispiel voran.

Einsatz für Ihren Erfolg

Wenn Sie eine Führungsposition neu antreten, informieren Sie sich möglichst genau über Ihr Team und versuchen in den ersten Tagen ein möglichst gutes Gefühl für die einzelnen Charaktere und deren Bedürfnisse zu bekommen.

Führung ist ein extrem komplexer sozialer Vorgang. Sie verfügen zwar über ein natürliches Talent zum Führen, allerdings sollten Sie sich trotzdem der Herausforderung bewusst sein und sich ausreichend über dieses Thema informieren.

Passen Sie Ihren Führungsstil nach Möglichkeit an die Geführten und die jeweilige Situation ein Stück weit an. Übernehmen Sie aber nie einen Führungsstil, der nicht zu Ihnen passt, denn Führung sollte immer authentisch sein.

Reflexionsfragen

War diese Kompetenz bei Ihnen schon immer so ausgeprägt oder haben Sie diese über die Zeit aufgebaut?

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

Wie könnten Sie diese Kompetenz noch sinnvoller für Ihren Erfolg nutzen?

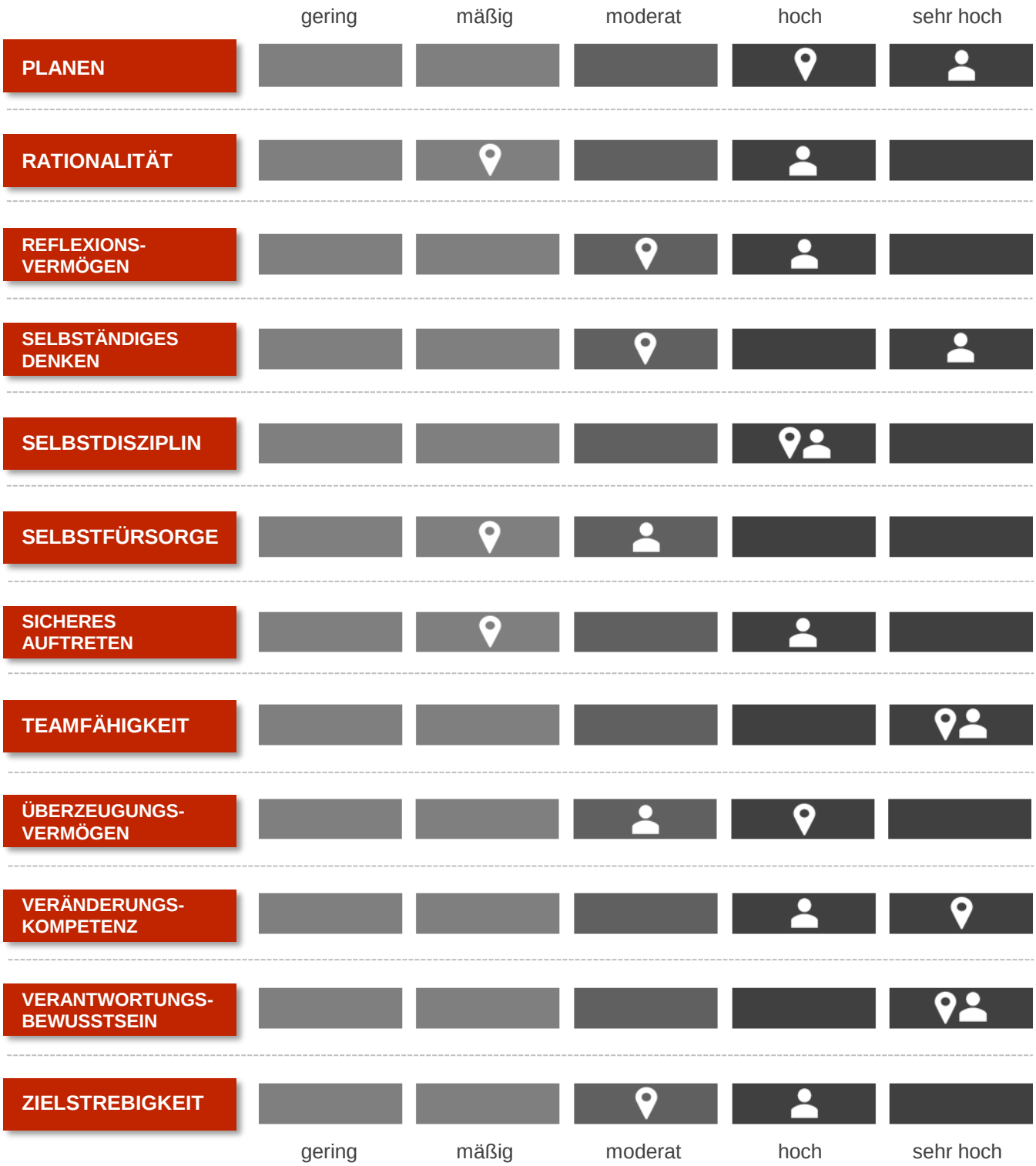
Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

ALLE 25 KOMPETENZEN IN ALPHABETISCHER FOLGE

DAS **KOMPETENZPROFIL**

ALLE 25 KOMPETENZEN IN ALPHABETISCHER FOLGE

DAS **KOMPETENZPROFIL**



LINC

PERSONALITY PROFILER

SIE HABEN FRAGEN ODER MÖCHTEN NOCH MEHR WISSEN?

KONTAKTIEREN SIE UNS!

LINC GmbH
info@linc-institute.de
+49 4131 2270700
www.linc-institute.de/lpp

Zertifizierung zum LINC PERSONALITY PROFILER COACH

Sie möchten auch gerne LINC PERSONALITY PROFILER COACH werden? Scannen Sie hierfür einfach den QR-Code und melden Sie sich an.

LINC Lüneburg Institute for Corporate Learning

LINC PERSONALITY PROFILER

Um unser Persönlichkeitsanalysetool, den LINC PERSONALITY PROFILER, einmal selbst zu testen, scannen Sie gerne den QR-Code. Anschließend wird Ihnen eine Mail mit dem Probelink zugesendet.

LINC Lüneburg Institute for Corporate Learning