



# PERSONALITY PROFILER

MARIA  
MUSTERFRAU

LINC PERSONALITY PROFILER

# IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

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

**6-7**

- Übersicht Charakter
- Charakter im Detail

**8-12**

- Handlungsfelder
- Fremdwahrnehmung

**13-17**

- Handlungsempfehlungen
- Lernen von Anderen

### BAUSTEIN 2 – MOTIVE

**18-22**

- Ihre Motivstruktur
- Motive im Detail

### BAUSTEIN 3 – KOMPETENZEN

**23-28**

- Kompetenzprofil
- Kernkompetenzen im Detail

DIE ESSENZ DER PSYCHOLOGIE

# DIE PSYFACTS

Psychologische  
Hintergrundinformationen

**Sie wollen noch mehr wissen? Sehr gut!**

**D**enn 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. Am Ende des Berichts finden Sie eine kurze Übersicht aller Psyfacts und unter [www.linc-institute.de/psyfacts](http://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“ ( $\Psi$ ). 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.

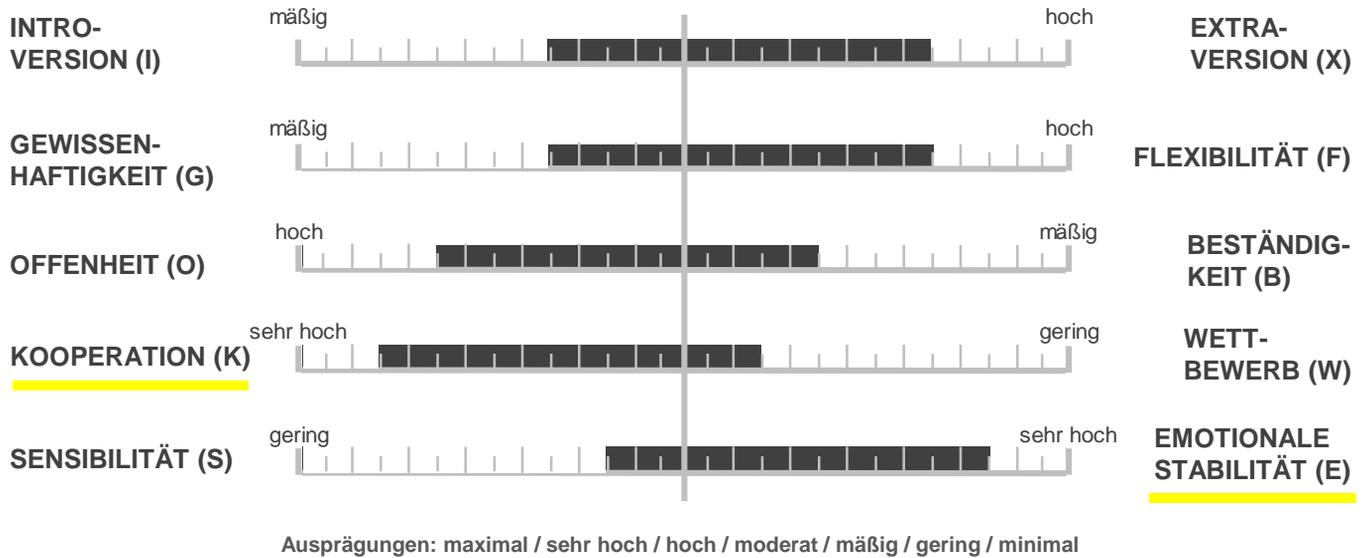


PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

# IHR PROFIL - ÜBERSICHT

## CHARAKTER - DIE STABILE KOOPERATIVE

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



## 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.

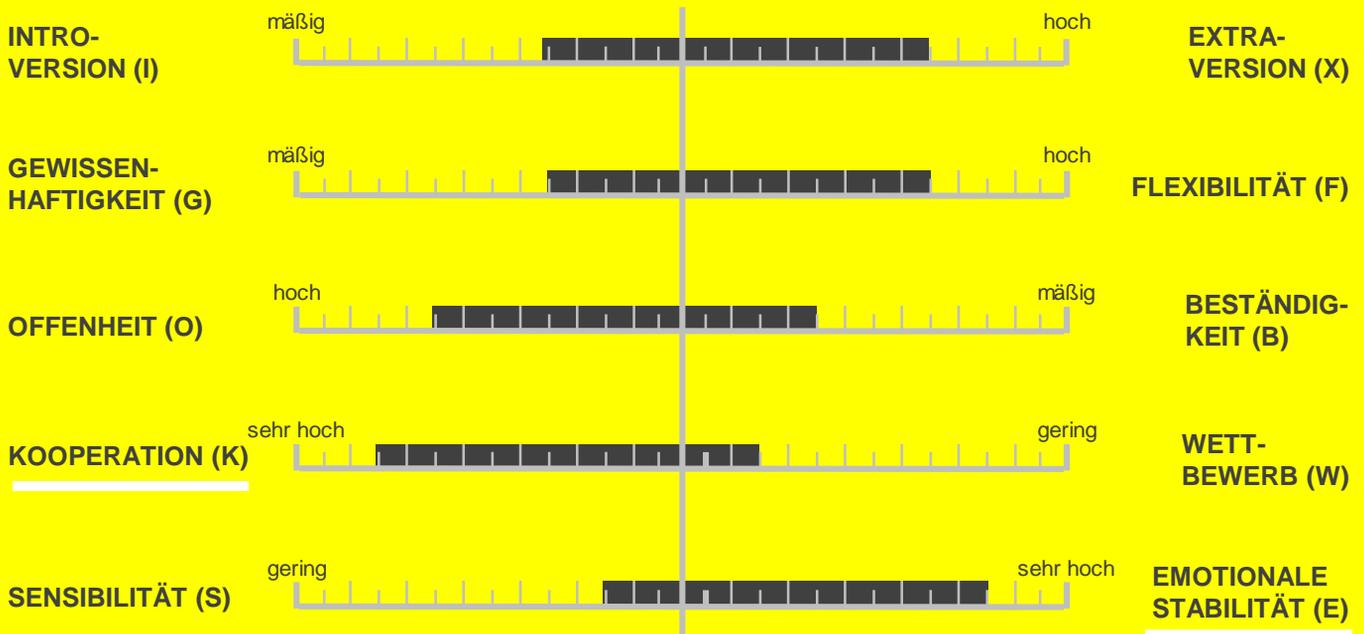
1. TEAMFÄHIGKEIT
2. NETZWERKEN
3. EMPATHIE
4. KONFLIKTKOMPETENZ
5. VERÄNDERUNGSKOMPETENZ

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



### IHRE PRÄFERENZEN IN DER REIHENFOLGE DER AUSPRÄGUNG

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

- 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).

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG  
IHRER ZENTRALEN  
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

# CHARAKTER IM DETAIL (1)

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.

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.

In sozialen Situationen sind Sie unbekümmert und authentisch. Sie lassen sich im Kontakt mit Anderen nur sehr schwer verunsichern, da Sie für Gefühle wie Scham oder Verlegenheit wenig empfänglich sind. Kritik und andere negative Kommentare lassen Sie zumeist an sich "abperlen".

Insgesamt tendieren Sie nicht dazu, sich aufgrund von Ereignissen in der Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft Sorgen zu machen und sind insgesamt eher selten beunruhigt. Aufgrund Ihrer entspannten Grundhaltung müssen Sie jedoch in manchen Situationen aufpassen, dass Sie beim Treffen von Entscheidungen mögliche Risiken nicht unterschätzen und zu sorglos handeln.

Soziale Offenheit (X)

Freimütigkeit (K)

Soziale Selbstsicherheit  
(E)

Anspannungsniveau (E)

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG  
IHRER ZENTRALEN  
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

# CHARAKTER IM DETAIL (2)

Sie suchen gezielt nach Ereignissen und Kontakten, die mit intensiven Sinneswahrnehmungen sowie dem Erleben starker Emotionen bis hin zum "Nervenkitzel" verbunden sind ( $\Psi$  Sensation Seeking). Daher sind Sie auch wesentlich risikofreudiger als Andere, die nicht nach solchen extremen oder aufregenden Situationen suchen.

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".

Ästhetische Erlebnisse im Sinne von Kunst, Design, Malerei, Literatur oder klassischer Musik wecken Ihr Interesse, denn Sie verfügen über eine ausgeprägte kreative Ader. Oft suchen Sie gezielt die Beschäftigung mit den "schönen Künsten" um sich inspirieren zu lassen oder zu entspannen.

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.

Erlebnisorientierung (X)

Geringe Reizbarkeit (E)

Sinn für Ästhetik (O)

Empathie (K)

## HANDLUNGSFELDER

**KOMMUNIKATION****VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE**

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.

Sie sind gut im Small Talk, auch wenn Sie natürlich nicht immer Lust darauf haben, nur oberflächliche Gespräche zu führen.

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.

In Kommunikationssituationen verstellen Sie sich selten und wirken dadurch authentisch. Auch wenn Sie Ihre Gesprächspartner wenig oder gar nicht kennen, sind Sie in der Lage, unbefangen zu agieren.

Von Ihrem Naturell her sind Sie prädestiniert dafür, ein großes und weit verzweigtes Netzwerk aufzubauen, denn Sie mögen und suchen den Kontakt zu Anderen, was natürlich ein Vorteil beim Aufbau von Beziehungen ist.

Ihr großes Plus beim Bilden von Netzwerken ist Ihr vertrauensvoller Grundansatz im Umgang mit Anderen. Daher fühlt sich der Aufbau von Beziehungen zu Anderen für Sie auch nicht unnatürlich oder berechnend an.

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.

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Freimütigkeit (K)

Soziale Selbstsicherheit (E)

Außenorientierung (X)

Vertrauensorientierung (K)

Enthusiasmus (X)

HANDLUNGSFELDER

# ARBEITSSTIL

## VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

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.

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.

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.

Ihre flexible Arbeitsweise ist immer dann sehr wertvoll für das Team, wenn schnelle, unkomplizierte Lösungen und Entscheidungen her müssen, was sich bei fast jeder Teamarbeit auszahlen wird, da selten alles nach Plan verläuft.

Ihre kooperative Arbeitsweise stärkt den Zusammenhalt in der Gruppe und das Gruppengefühl. Dies führt dazu, dass auch andere Teammitglieder sich loyal der Gruppe gegenüber verhalten ( $\Psi$  Kohäsion).

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.

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Empathie (K)

Spontanität (F)

Vertrauensorientierung (K)

Prinzipienorientierung (G)

HANDLUNGSFELDER

# FÜHRUNG

## VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Ihr großes Plus als Führungskraft ist Ihre Authentizität. Ihre Mitarbeiter wissen, woran Sie bei Ihnen sind und schätzen dies auch an Ihnen.

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.

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.

Als Führungskraft zeichnet Sie eine strategische Weitsicht aus. Sie blicken über den Tellerrand hinaus, lassen sich durch andere Menschen und Disziplinen inspirieren und denken oft in großen, langfristigen Zusammenhängen.

Sie sind als Führungskraft gut darin, Ihre Mitarbeiter von einer Sache zu begeistern und sie mitzureißen. Ein transformationaler Führungsstil ( $\Psi$ ) sollte Ihnen liegen.

Charismatische, inspirierende und visionäre Führungspersonen sind Ihnen viel sympathischer als rein technisch oder fachlich orientierte Führungspersönlichkeiten.

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.

Soziale Selbstsicherheit (E)

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Konzeptionelle Innovation (O)

Enthusiasmus (X)

Enthusiasmus (X)

Empathie (K)

WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

# FREMDWAHRNEHMUNG

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

## POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

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.

Für Ihre große Sicherheit im Kontakt mit Anderen beneiden Sie schüchterne und sozial eher gehemmte Menschen

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.

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

Aufgrund Ihres ausgeprägten Sinns für Ästhetik bescheinigen Ihnen die allermeisten Menschen ein hervorragendes Gespür für Stil und Eleganz.

## 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 wahr.

Im Extrem kann Ihre soziale Selbstsicherheit von Anderen auch als Arroganz wahrgenommen werden.

Sehr aktive Menschen haben eventuell das Gefühl, dass es in Ihrem Leben an Abwechslung mangelt. Solche Menschen werden Sie eventuell als langweilig wahrnehmen, weil sie sich nur schwer vorstellen können, dass Sie diese Dinge einfach nicht brauchen, um zufrieden zu sein.

Vorsichtige, leicht besorgte Menschen nehmen Sie häufiger als zu sorglos wahr und könnten das Gefühl bekommen, dass Sie über gewisse Risiken nicht genug nachdenken oder diese auf die leichte Schulter nehmen.

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 Zustimmen 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...**

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

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 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.

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!

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.

**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.

Schwächen und Ängste bei Menschen, denen Sie vertrauen, auch offen zu zeigen, was auf andere in der Regel sehr menschlich und sympathisch wirkt.

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 ( $\Psi$  Attribution).

Mögliche Problemherde und Fallstricke bei einem Projekt oder in der Zusammenarbeit mit anderen frühzeitig zu erkennen. Sie gehen oft davon aus, dass alles schon gut gehen wird. Das ist grundsätzlich eine sehr nützliche Denkweise, aber achten Sie darauf, auch potentielle Schwierigkeiten und Rückschläge wirklich ernst zu nehmen, um auf diese vorbereitet zu sein.

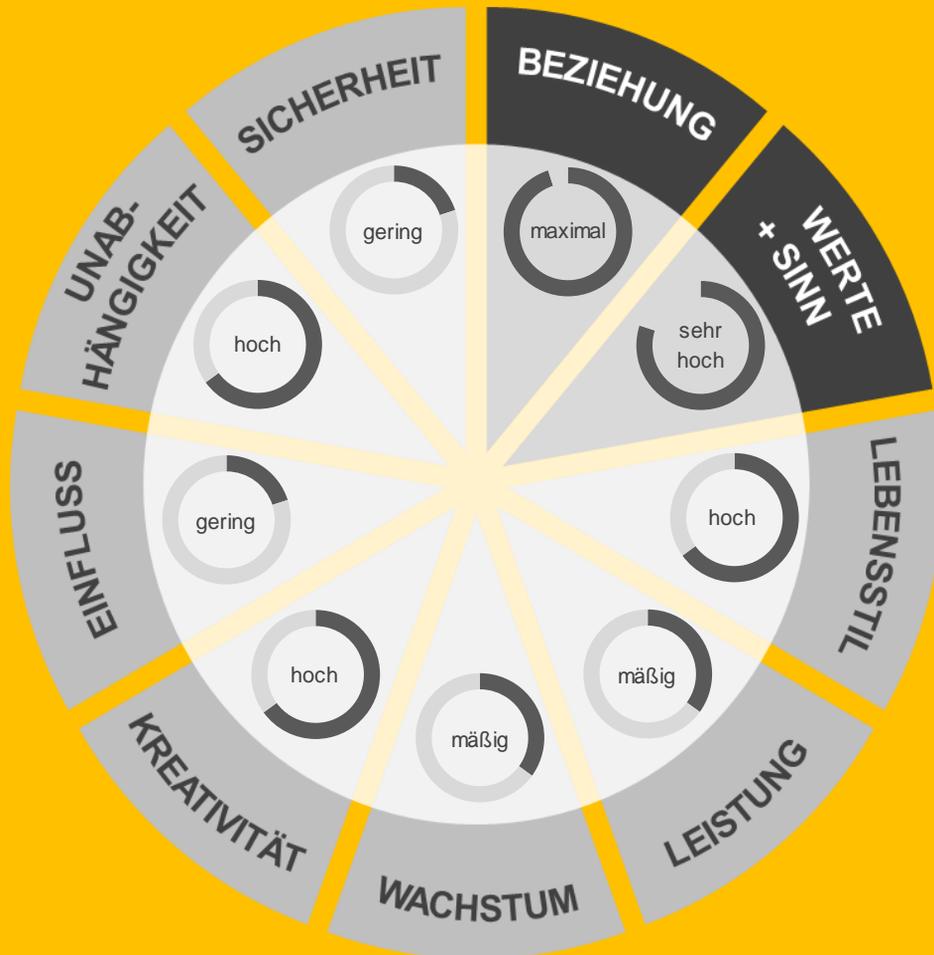
Bei sich selbst zu sein und auf den eigenen Körper sowie die eigene Seele zu hören im Sinne eines Gefühls für die eigenen Belastungsgrenzen und die eigenen Bedürfnisse.

**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 hintenanstellen

Zu viele oder gefährliche Entscheidungen aufgrund persönlicher Verbundenheit statt objektiver Bewertungskriterien treffen

Zu harmoniebedürftig werden und Konflikten zu sehr aus dem Weg gehen

### Erfolgsgeschichte

Lina, 22, Studentin:

„Ich habe ein unentgeltliches Praktikum bei einem Start-Up Unternehmen absolviert, da mir das Team direkt sehr sympathisch war. Ich hatte zwar auch andere, lukrativere Angebote aber habe auf mein Bauchgefühl gehört. Und da wir uns tatsächlich im Team alle so hervorragend verstanden haben, wurden mir schon nach kurzer Zeit sehr vertrauensvolle Aufgaben übertragen. Ich habe durch den persönlichen Bezug zu den Gründern sehr viel lernen können und werde mit den Kollegen auch nach dem Praktikum in Kontakt bleiben, da echte Freundschaften entstanden sind.“



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

### Erfolgsgeschichte

Jost, 43, Vertriebler:

„Ich hatte schon immer kein gutes Gefühl in meinem alten Job, da ich mich mit den Produkten die wir herstellten und vertrieben einfach nicht wirklich identifizieren konnte. Mir fehlte da der gesellschaftliche Mehrwert. Daher kümmerte es mich auch wenig, ob das Unternehmen erfolgreich war oder ich viel verkaufte. Ich dachte mir dann irgendwann, dass ich ja nur ein Leben habe und es sinnvoll verbringen möchte. Dann habe ich gekündigt und arbeite jetzt – etwas schlechter bezahlt – für ein Fair Trade Lebensmittelunternehmen. Ich tue eigentlich das Gleiche wie zuvor, aber kann mich wesentlich besser mit der Aufgabe identifizieren, habe mit Menschen zu tun, die meine Werte teilen und fühle mich einfach wohler in meiner Haut!“



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:

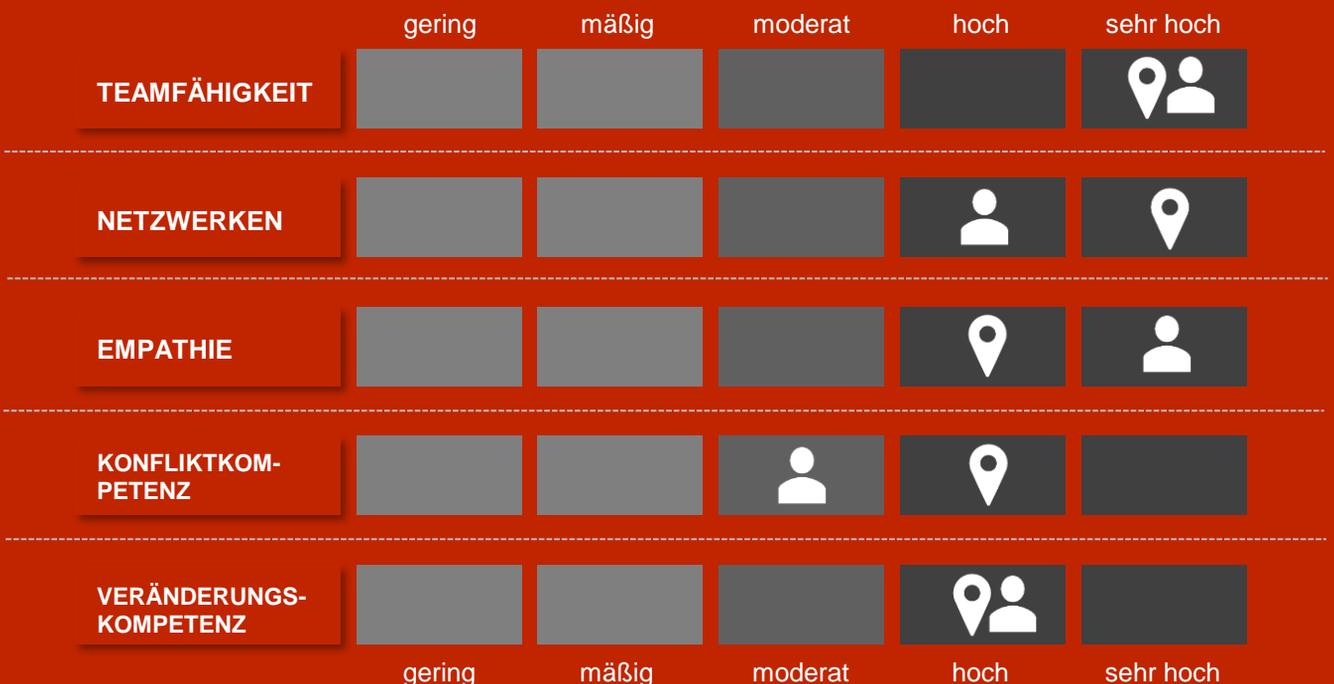
 Wie leicht bzw. schwer fällt es Ihnen wahrscheinlich, diese Kompetenz auf- oder auszubauen? Diese Information wird abgeleitet aus Ihren Ergebnissen im PERSONALITY PROFILER.

Es geht hierbei nicht darum, ob Sie die jeweilige Kompetenz tatsächlich besitzen, sondern ob sie zu Ihrem Persönlichkeitsprofil passt. Eine geringe Ausprägung bedeutet, dass es Menschen mit Ihrem Profil in der Regel schwerer fällt, diese Kompetenz auf- und auszubauen. Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass es Menschen mit Ihrem Profil in der Regel leichter fällt, diese Kompetenz auf- oder auszubauen.

 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 MIT DER GRÖSSTEN PASSUNG ZU IHREM PROFIL



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.

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## NETZWERKEN

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, ein großes Netzwerk aus beruflichen und privaten Kontakten aufzubauen und zu pflegen.

Es fällt Ihnen leicht, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen.

Sie erleben die Anwesenheit anderer Menschen in der Regel als etwas Positives.

Sie nehmen Andere nicht als Konkurrenz, sondern eher als Unterstützung wahr.

Sie schaffen es, Kontakte auch dann aufrechtzuerhalten, wenn Sie die Personen über einen längeren Zeitraum nicht persönlich treffen.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Nutzen Sie Ihr großes Netzwerk, um beruflich voranzukommen. Erzählen Sie jedem aus Ihrem Netzwerk, was Sie tun und was Ihre weiteren Ziele sind. Es wird immer wieder jemanden geben, der Sie unterstützen kann, ohne dass es für ihn einen großen Aufwand bedeutet.

Lassen Sie Andere an Ihrem Netzwerk teilhaben. Solche Hilfestellungen vergrößern Ihr Netzwerk zusätzlich und zahlen sich in Zukunft sicherlich auch noch einmal aus.

Suchen Sie sich gezielt Aufgaben und Tätigkeitsfelder, in denen das Knüpfen und Nutzen von Kontakten einen essentiellen Erfolgsfaktor darstellt.

Seien Sie sich bewusst, dass Ihre Kontaktfreudigkeit von einigen Menschen ausgenutzt werden könnte. Achten Sie deshalb darauf, dass Sie auch etwas zurückbekommen.

### Erfolgsgeschichte

Sinan, 28,  
Musiker/Musikproduzent:

In meiner Branche ist es extrem hilfreich, wichtige und einflussreiche Leute zu kennen. Erfolg ist natürlich davon abhängig, ob man etwas kann, aber es gibt verdammt viele Leute die gut sind und häufig ist es einfach entscheidend, die Person zu kennen, die mir ermöglicht zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein und mich zeigen zu können. Da hilft es mir, dass ich insgesamt wohl eher der Typ ‚Menschenfreund‘ bin und grundsätzlich positiv auf Andere zugehe. Ich lerne gerne neue Leute kennen und versuche mit möglichst vielen in Kontakt zu bleiben. Klar, versuche ich auch einflussreiche Leute kennenzulernen, aber mich nur darauf zu konzentrieren wäre mir zu berechnend.

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

## 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

## VERÄNDERUNGSKOMPETENZ

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, sich sehr schnell auf neue Gegebenheiten und Situationen einzustellen.

Aufgrund Ihrer grundsätzlich positiven Einstellung gegenüber Neuem entwickeln Sie weniger Abneigungen und Ängste im Angesicht von Veränderungen im Berufs- und Privatleben.

Sie tun sich weniger schwer als Andere Althergebrachtes loszulassen, wenn eine Veränderung sinnvoll oder unausweichlich ist.

Sie haben die Fähigkeit, das Positive in einer Veränderung zu fokussieren, statt sich auf die negativen Aspekte zu konzentrieren.

Sie stoßen selbst aktiv Veränderungen an, wenn dies notwendig ist und verharren nicht zu lange im Status Quo.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Entwickeln Sie ein noch besseres Gespür dafür, wann Veränderungen tatsächlich notwendig sind und wann vielleicht der bestehende Ansatz durchgehalten und zu einem Erfolg gemacht werden sollte.

Veränderungen sind kein Allheilmittel, daher sollten Sie aufpassen, nicht auf jede Krise mit einer großen Veränderung zu reagieren, da dies einer Flucht gleichkäme. Entscheidend ist es, eine gute Balance aus Beharrlichkeit und Veränderungsbereitschaft zu entwickeln.

Versuchen Sie Menschen, die mehr Probleme als Sie mit Veränderungen haben, dabei zu unterstützen, mit diesen Veränderungen umgehen zu können.

Nutze Sie Ihre Anpassungsfähigkeit indem Sie z.B. einmal einen längeren Aufenthalt im Ausland absolvieren.

### Erfolgsgeschichte

Kevin, 24,  
Softwareentwickler:

In unserem Bereich ist es wichtig, ständig up-to-date zu sein, da man sonst sehr schnell zurückfällt. Ich muss mich also ständig auf neue technische Lösungen und Standards einstellen, immer wieder auch auf eine komplett neue Programmiersprache. Wer da an überholten Ideen oder Lösungen festhält, ist ganz schnell raus aus dem Geschäft. Mir macht diese Geschwindigkeit der Entwicklung aber Spaß, denn ich liebe es, immer wieder neue technische Lösungsansätze auszuprobieren.

# PERSONALITY PROFILER

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

**KONTAKTIEREN SIE UNS!**

LINC GmbH  
[info@linc-institute.de](mailto:info@linc-institute.de)  
+49 4131 500 99 22  
[www.linc-institute.de/lpp](http://www.linc-institute.de/lpp)