

Self-Assessment

- Auswertung -

für

Thomas Mustermann

Man trägt wieder Persönlichkeit

Die nachfolgende Geschichte soll aufzeigen, um was es bei der Persönlichkeitsentwicklung geht. Das Ziel ist, die eigenen Talente und Möglichkeiten kennenzulernen und sie auszuprägen. Ein weiteres Ziel ist, zu erkennen, inwieweit die verfügbaren Möglichkeiten positiv-konstruktiv ausgeprägt wurden. Jede Disposition zur Stärke kann in ihrer Übertreibung wieder zur Schwäche werden.

Und nun die Geschichte:

Einem brütenden Huhn wurde eines Tages ein Adlerei untergeschoben. Das Huhn brütete seine Küken und so auch den jungen Adler aus. Und der Adler wuchs mit den jungen Hühnern im Hühnerhof auf. Er lernte zu gackern, zu scharren und zu picken, wie das das Hühnervolk so tut. Eines Tages, als der Adler schon alt war, stand er mit einer Henne zusammen und sah am Himmel einen Adler kreisen. Er fragte die Henne: "Sag mir, was ist das für ein schöner Vogel?" Die Henne antwortete: "Das ist der König der Lüfte, aber mach dir nichts draus, unsereins kommt da sowieso nie hin."

Da Menschen in ihren grundlegenden Dispositionen Unterschiede aufweisen, werden sie auch Managementfunktionen jeweils spezifisch ausüben. Jeder Typus vereinbart bezüglich seines Managementverhaltens Stärken und Schwächen in sich. Es ist wichtig, Bewusstsein über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu erlangen, die Stärken zu komplettieren und die Schwächen zu kompensieren.

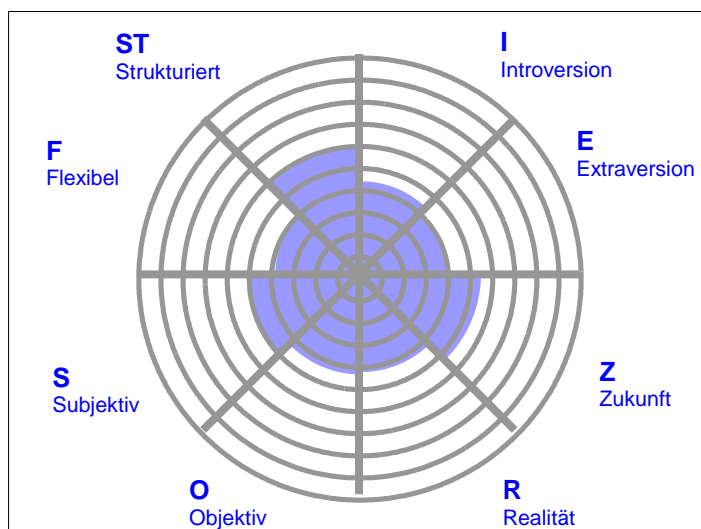
Der Ansatz, der mit diesem Fragebogen verfolgt wird, basiert auf der Jung'schen Funktionstypologie. Dieses Modell unterscheidet folgende Persönlichkeitsparameter:

- Extraversion ↔ Introversion
- Realität ↔ Zukunft
- Objektiv ↔ Subjektiv
- Strukturiert ↔ Flexibel

Die Parameter stellen jeweils Endpunkte eines Kontinuums dar. Es gibt also nicht Extraversion und Introversion an sich. Vielmehr lassen sich alle Ausprägungen zwischen den jeweils beiden Polen denken.

Jede Person vereinigt diese Ausprägungen in sich. Allerdings sind die Ausprägungen von Mensch zu Mensch unterschiedlich verteilt. Das erklärt zum Teil unsere Unterschiedlichkeit. Sie bedingen sich gegenseitig in ihrer Gegensätzlichkeit und in den damit einhergehenden Stärken und Schwächen. Es gehen also mit jeder Funktion Stärken und Schwächen einher. Die Stärke bei der einen Ausprägung beinhaltet gleichzeitig eine Schwäche, die beim Gegensatztypus als Stärke vorhanden ist. Da Dispositionen angeboren und nur begrenzt erweiterbar sind, kann Persönlichkeitsentwicklung nicht bedeuten, ein anderer Mensch zu werden.

Es geht vielmehr darum, die vorhandenen Dispositionen und Möglichkeiten positiv zu nutzen, sie zu entwickeln und zu lernen, mit den Defiziten umzugehen. Anders sein zu wollen, hieße in diesem Zusammenhang bei den Stärken zweitklassig zu sein und die eigenen Stärken nicht zu nutzen. Es ist entscheidend, ob es einer Person gelingt, den eigentlichen Typus zu finden und ihn positiv auszuprägen.



Thomas Mustermann

Katalysator - Sprecher - Motivator

Verhaltenstypus

Die nachfolgende Auswertung zeigt den ermittelten Verhaltenstypus als grün unterlegte Buchstabenkombination auf einen Blick. Das detaillierte Gutachten finden Sie auf der Folgeseite:

Introversion (I): Interesse richtet sich nach innen (Ideen); sucht Zurückgezogenheit und Intimität als Quelle von Energie; überzeugt durch überdachte Leistung; gibt dem Leben Tiefe

I

Extraversion (E): Interesse richtet sich nach außen (Objekte); sucht die Interaktion und Stimulation; ist impulsiv und begeisterungsfähig; gibt dem Leben Farbe

Zukunft (Z): abstrakte Orientierung; Zukünftiges und Möglichkeiten; Entwicklung von Konzepten; kann aus zwei Punkten eine Gestalt machen, das Orchestrierte

Z

Realität (R): praktische Orientierung; Fakten und Realität; orientiert sich an Details; toleriert Routine, Ausdauer in der Umsetzung von Verhalten; das Reale

Objektiv (O): logisch, rationale Bewertung; Gerechtigkeitssinn und Suche nach dem Wahren; kühl und distanziert; das Wahre

Subjektiv (S): gefühlsmäßige Bewertung; sucht Beziehung und Harmonie; zwischenmenschliche Empfindsamkeit; das Gute

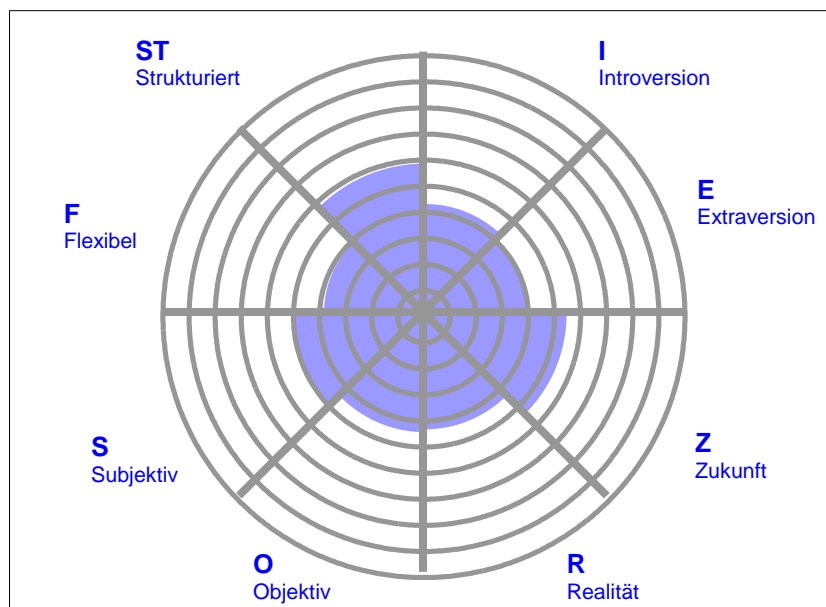
S

Flexibel (F): offen und flexibel; entscheidet, wenn alle Informationen vorliegen; Tendenz, am langen Zügel zu führen; am Prozess orientiert

Strukturiert (ST): Bedürfnis nach Struktur und Ordnung; schnelle Entscheidungen; Tendenz, Einfluss auszuüben; am Ergebnis orientiert

ST

Graphische Darstellung:



Thomas Mustermann

Beschreibung der Persönlichkeit

Die nachfolgende Einschätzung beschreibt das Verhalten des ermittelten Grundtypus. Dieser Fragebogen basiert auf der Betrachtung 16 verschiedener Grundtypen.

Erfolgreich durch seine Auffassungsgabe und Originalität; möchte immer das tun, was notwendig ist oder gebraucht wird, zeigt vollen und besten Einsatz bei seiner Arbeit. Arbeitet ruhig (unauffällig) und wirkungsvoll, vertrauenswürdig und kümmert sich um andere. Wird aufgrund seiner klaren Überzeugung und über sein Wissen, was das Beste für das gemeinsame Wohl ist, geschätzt und geehrt.

Beschreibung des Führungsverhaltens

Fokus:

Die wachsenden Bedürfnisse einer Organisation

Fähigkeiten:

Kommuniziert die Normen der Organisation; trifft Entscheidungen durch Teilnahme an der Sache; ist persönlich, einsichtig; hat Einfühlungsvermögen und Charisma

Fragen, die er stellt:

Wie beeinflusst dies die Moral der Mitarbeiter?; durch was wird die Moral des Mitarbeiters beeinflusst?; wer muss was wissen?; wie sind die Auswirkungen auf die Prinzipien der Organisation?; was ist das Wichtigste für den eigenen Mitarbeiter?

Vorsätze / Richtlinien / Ideologien:

Das Potenzial des Menschen ist die Stärke der Organisation; die Organisation muss die Talente des Mitarbeiters nutzen

Werte:

Autonomie; Kooperation; Harmonie; Selbstbestimmung

Selbstverständnis:

Hohe Energie; die Fähigkeit, andere zu beurteilen; außerordentliche Mitarbeiter

Bedürfnisse:

Zustimmung

Irritiert andere durch:

Emotionale Standpunkte; moralische Positionen; Euphorie und Enthusiasmus; schaffen von Abhängigkeiten

Fallen als Führungskraft:

Keht Probleme unter den Teppich; spielt den mutmaßlichen Sieger; die Prioritäten anderer stehen vor den eigenen; ist zu sehr darauf bedacht, Gefallen zu finden

Was die Persönlichkeitsparameter bedeuten

Introversion (I)

Introvertierte beschäftigen sich mit der Innenwelt

Das Interesse richtet sich nach Innen auf die Welt der Ideen und Gefühle. Dinge werden nach innen geholt und umgeformt. Die Bedeutung der Dinge wird durch die innere Welt bestimmt. Das Leben wird im Inneren entdeckt, im Inneren wird am Leben teilgenommen.

Introvertierte suchen die Zurückgezogenheit und Intimität. Sie denken die Dinge durch, bevor sie sie aussprechen,. Sie haben kein Bedürfnis nach regelmäßigen Treffen mit anderen. Introvertierte sind bei Besprechungen eher zurückhaltend. Sie brauchen Zeit und Raum, um die Lebenserfahrungen zu verarbeiten und diese in ausgewählter Form darzustellen. Introvertierte bevorzugen Zweier- und Kleingruppensituationen.

Introvertierte sind zurückhaltend und nicht so leicht kennen zu lernen. Sie respektieren im allgemeinen den „Spielraum“ der anderen und möchten den eigenen Spielraum respektiert wissen.

Introvertierte suchen die Ungestörtheit als Quelle von Energie. Ihre Energie stammt aus den inneren Vorräten an Ideen. Sie konzentrieren sich auf wenige Aufgaben und möchten nicht unterbrochen werden. Sie handeln erst nach reiflicher Überlegung.

Introvertierte überzeugen durch ihre fachliche/durchdachte Leistung.

Introvertierte können die Notwendigkeit vergessen, das zu zeigen, was tatsächlich in ihrem Inneren vorgeht. Sie können vergessen, dass Gedanken und Gefühle außen stimulierend und mit einbeziehend wirken können. „Der nicht untersuchte Teil des Lebens ist es nicht wert, gelebt zu werden.“

Introvertierte geben dem Leben Tiefe

Extraversion (E)

Extravertierte beschäftigen sich mit der Außenwelt

Das Interesse richtet sich nach außen. Objekte und andere Menschen sind Quelle der Energie. Das Leben wird wechselseitig im externalen Forum entdeckt.

Extravertierte suchen Interaktion. Sie brauchen ein öffentliches Forum, um Informationen auszutauschen. Ihr Denken kommt durch die Interaktion mit anderen in Gang. Sie denken Dinge durch, indem sie mit anderen darüber sprechen. Deshalb sind Besprechungen für sie eine taugliche Methode, die Arbeit voranzubringen.

Extravertierte sind leicht kennen zu lernen und fühlen sich einsam, wenn sie nicht mit anderen zusammen sind. Sie kommen gut mit neuen Gruppen und fremden Menschen zurecht, mit der Gefahr, sich anderen zu sehr aufzudrängen. Extravertierte suchen / setzen Bewegungsfreiheit voraus.

Extravertierte suchen Stimulation und Abwechslung. Unvorhergesehene Unterbrechungen sind ein willkommener Anlass, den eigenen „Monitor“ zu entwickeln. Management by wandering around - open door policy.

Extravertierte können impulsive sein und begeistert werden bis zum Enthusiasmus. Sie können andere für ihre Ideen gewinnen und motivieren. Extravertierte repräsentieren gerne.

Extravertierte können die Notwendigkeit zur inneren Prozess Erfahrung vernachlässigen. „Der ungelebte Teil des Lebens ist es nicht wert, untersucht zu werden.“

Extravertierte geben dem Leben Farbe

Introversion

reflektierend
innen
reserviert
Privatsphäre
wenige
ruhig
Tiefe

Extraversion

aktiv
außen
gesellig
Leute
viele
ausdrucksvoll
Breite

Zukunft (Z)

Zukunft-Typen nehmen ihre Umwelt über ihre psychologische Wahrnehmung wahr

Zukunft-Typen sehen die Welt aus einem höheren Abstraktionsniveau. Sie sehen Möglichkeiten, gegenseitige Verbindungen, Zusammenhänge. Sie können aus zwei Punkten eine Gestalt machen. Zukunft-Typen arbeiten mit Abstraktion, Symbolismus, Verallgemeinerung. Sie erfreuen sich an undurchsichtigen Problemen und schätzen die Komplexität und kreative Herausforderung.

Zukunft-Typen sind fokussiert auf das Zukünftige, sie orientieren sich an Wechsel, Wandel, Innovation; die Gegenwart ist lediglich Sprungbrett (die Realität beginnt erst hinter dem Berg). Zukunft-Typen vertrauen auf ihre Ahnungen.

Zukunft-Typen lieben die Abwechslung, Herausforderung. Sie benutzen Details, um Möglichkeiten zu entwickeln und gehen Visionen mit Enthusiasmus an. Konzepte und Theorien finden mehr Interesse als deren Umsetzung. Zukunft-Typen entwickeln laufend neue Vorgehensweisen und Fertigkeiten, ohne an die Umsetzung der vorangegangenen Ideen zu denken. Zukunft-Typen können manchmal den Baum nicht im Walde sehen.

Das Interesse der Zukunft-Typen richtet sich auf das „Orchestrierte“, auf das „ganzheitliche Schöne“

Realität (R)

Realität-Typen nehmen ihre Umwelt hauptsächlich über ihre Sinne wahr

Realität-Typen betrachten die Welt von ihrer praktischen Seite. Sie wollen Tatsachen, vertrauen Fakten und können sich Daten gut einprägen. Sie nehmen reale, konkrete strukturierte Sachverhalte wahr und sehen die Dinge im einzelnen. Realität-Typen entwickeln praktisches Geschick. Die Dinge müssen fassbar und begreifbar sein und sollten einen messbaren Effekt haben.

Realität-Typen sind fokussiert auf die Gegenwart - auf das „Hier und Jetzt“. Sie sind realistisch, leben in der Gegenwart und vertrauen ihren Erfahrungen. Sie beschäftigen sich mit Fakten und sind bedacht auf Fakten.

Realität-Typen tolerieren Routine, spezifische Prozeduren. Sie benutzen erlernte Fähigkeiten, Systeme und Methoden und haben Ausdauer in der detaillierten Umsetzung von Projekten und Vorhaben. Widersprüchliche und komplexe Situationen führen zu Irritation.

Das Interesse der Realität-Typen richtet sich auf das „Einzelne“, das „Reale“, das „Gegebene“.

Zukunft	Realität
Muster	Details
Zukunft	Gegenwart
Vorstellung	Praxis
Neuerungen	Tatsachen
Zufall	Reihenfolge
Ahnung	Richtung
Abwechslung	Wiederholung
erwarten	genießen
Einfall	Anstrengung
verändern	bewahren

Objektiv (O)

Objektiv-Typen treffen Entscheidungen aufgrund objektiver, logischer, sachlicher Überlegung

Objektiv-Typen kommen zum Entschluss durch das Benutzen von etablierten, bekannten und .anerkannten Prinzipien und durch logisches Bewerten von Grund und Wirkung („der analytische Faktor“)

Objektiv-Typen suchen nach der Wahrheit und den im weitesten damit verbundenen Kriterien. Sie bewerten Fairness hoch und sind besonders empfindsam gegenüber Ungerechtigkeit. Objektiv-Typen können nicht gut mit der Beziehungsebene umgehen.

-Sie neigen dazu, kühl, distanziert und unpersönlich zu sein. Sie sprechen mehr über Märkte als über Leute. Objektiv-Typen haben natürlich Gefühlsregungen, aber sie zeigen sie nicht.

Wichtiger Bezugspunkt: das Wahre

Subjektiv (S)

Subjektiv-Typen treffen Entscheidungen aufgrund persönlicher Überlegungen und Wertvorstellungen
Subjektiv-Typen kommen zum Entschluss durch einen assoziativen Prozess, indem sie das Fühlen einsetzen. Es wird die Analogie, der Vergleich zu früher gemachten Erfahrungen eingesetzt.

Subjektiv-Typen suchen Beziehung und Harmonie. Sie interessieren sich für Menschen. Sie sind gute Menschenkenner und können sich gut in Menschen einfühlen. Sie bewerten Harmonie hoch und sind besonders empfindsam gegenüber Konflikten.

Subjektiv-Typen sind freundlich und hilfsbereit mit einer gewissen Neigung zur Überanpassung und Unterordnung

Wichtigster Bezugspunkt: das Gute“.

Objektiv

Kopf
objektiv
Gerechtigkeit
kühl
unpersönlich
kritisierend
analysieren
präzise
Prinzipien

Subjektiv

Herz
subjektiv
Harmonie
sorgend
persönlich
aner kennend
sich einfühlen
überzeugend
Werte

Strukturiert (ST)

Strukturiert-Typen drücken ein Bedürfnis nach Geschlossenheit aus

Sie haben ein Bedürfnis nach Struktur, Ordnung und Klarheit. Sie arbeiten gerne nach Plänen und möchten die Dinge getan haben. Pünktlichkeit, rechtzeitig fertig sein sind hohe Werte für sie. Strukturiert-Typen müssen so lange arbeiten, bis sie fertig sind, erst dann können sie ausruhen.

Strukturiert-Typen sind klar und entschlossen. Entscheidungen zu treffen, fällt ihnen nicht schwer. Sie interessieren sich nur für das Wesentliche und entscheiden oft zu verkürzt und schnell.

Strukturiert-Typen haben eine Tendenz, Einfluss auszuüben. Andere müssen so denken und handeln, wie sie es tun. Im Negativen kann dies so weit gehen, dass sie hartnäckig und eingleisig reagieren und willkürlich Strukturen auferlegen.

Strukturiert-Typen sind am Ergebnis orientiert.

Flexibel (F)

Flexibel-Typen drücken ein Bedürfnis nach Offenheit aus

Sie sind offen für die kommenden Dinge, brauchen Unabhängigkeit in den Vorgängen und Beziehungen. Sie sind tolerant gegenüber Ungewissheit und einem offenen Ende. Sie nutzen ihre Spontaneität und Flexibilität und stellen sich auf Wandel und neue Anforderungen schnell ein.

Strukturiert-Typen entscheiden erst, wenn alle Informationen vorliegen. Sie können nicht nachlassen im Finden noch besserer Informationen und neigen dazu, Entscheidungen und Aktionen aufzuschieben.

Strukturiert-Typen haben die Tendenz, „am langen Zügel“ zu führen. Sie lassen viele Richtungen zu. Im Negativen kann das zu Orientierungslosigkeit und Chaos führen.

Strukturiert-Typen sind am Prozess orientiert

Strukturiert

organisierend
Struktur
Kontrolle
entscheidend
schließend
planend
Schlusspunkte
produktiv

Flexibel

flexibel
Fluss
Erfahrung
neugierig
öffnend
wartend
Entdeckungen
aufnehmend