

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

- Umgang mit Anderen
- 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.de/psyfacts haben wir für Sie Hintergrundinformationen zu jedem einzelnen Thema mit Erläuterungen und Beispielen zusammengestellt.

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

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



WAS GENAU WURDE ERFASST?

DIE BAUSTEINE IHRER PERSÖNLICHKEIT

Persönlichkeit ganzheitlich dargestellt

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

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

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

Persönlichkeit darstellen.

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

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

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

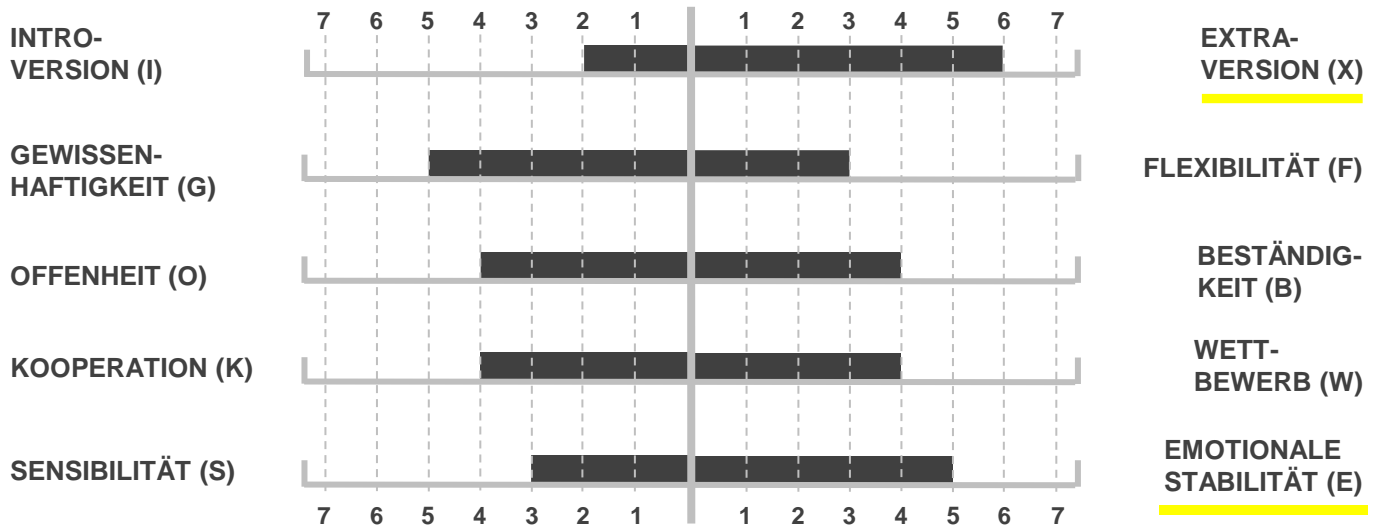


PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

IHR PROFIL – ÜBERSICHT

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

UNABHÄNGIGKEIT UND BEZIEHUNG

KOMPETENZEN

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

1. ZIELSTREBIGKEIT

2. NETZWERKEN

3. EMPATHIE

4. SELBSTDISZIPLIN

5. KONZENTRATIONSVERMÖGEN

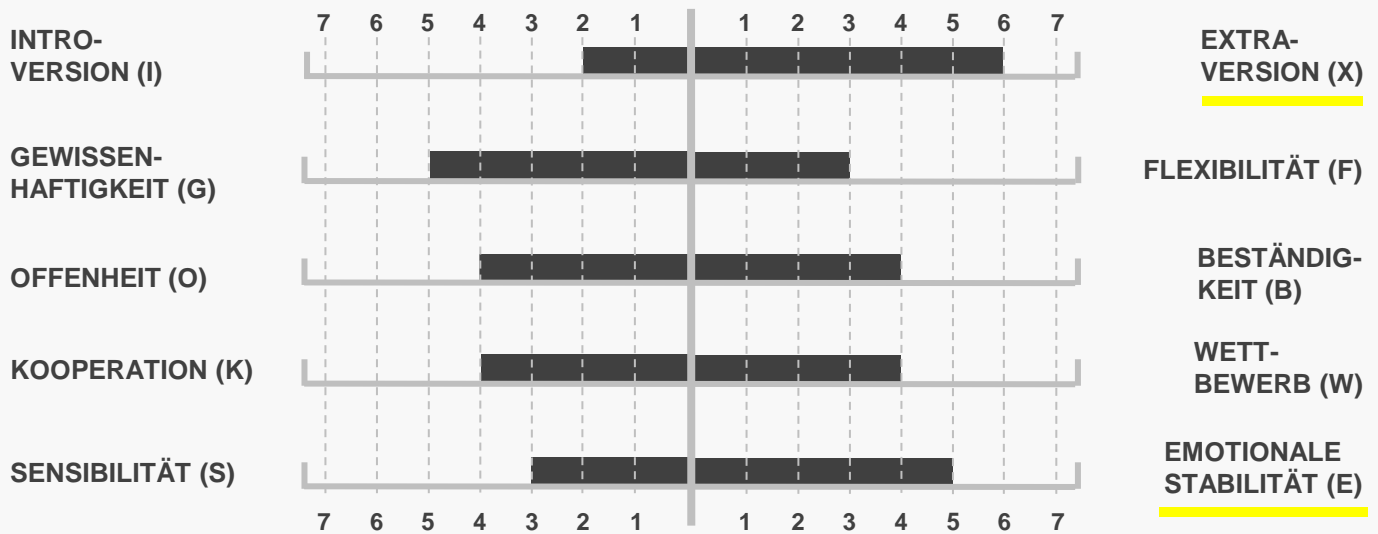
IHRE TOP-KOMPETENZEN

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

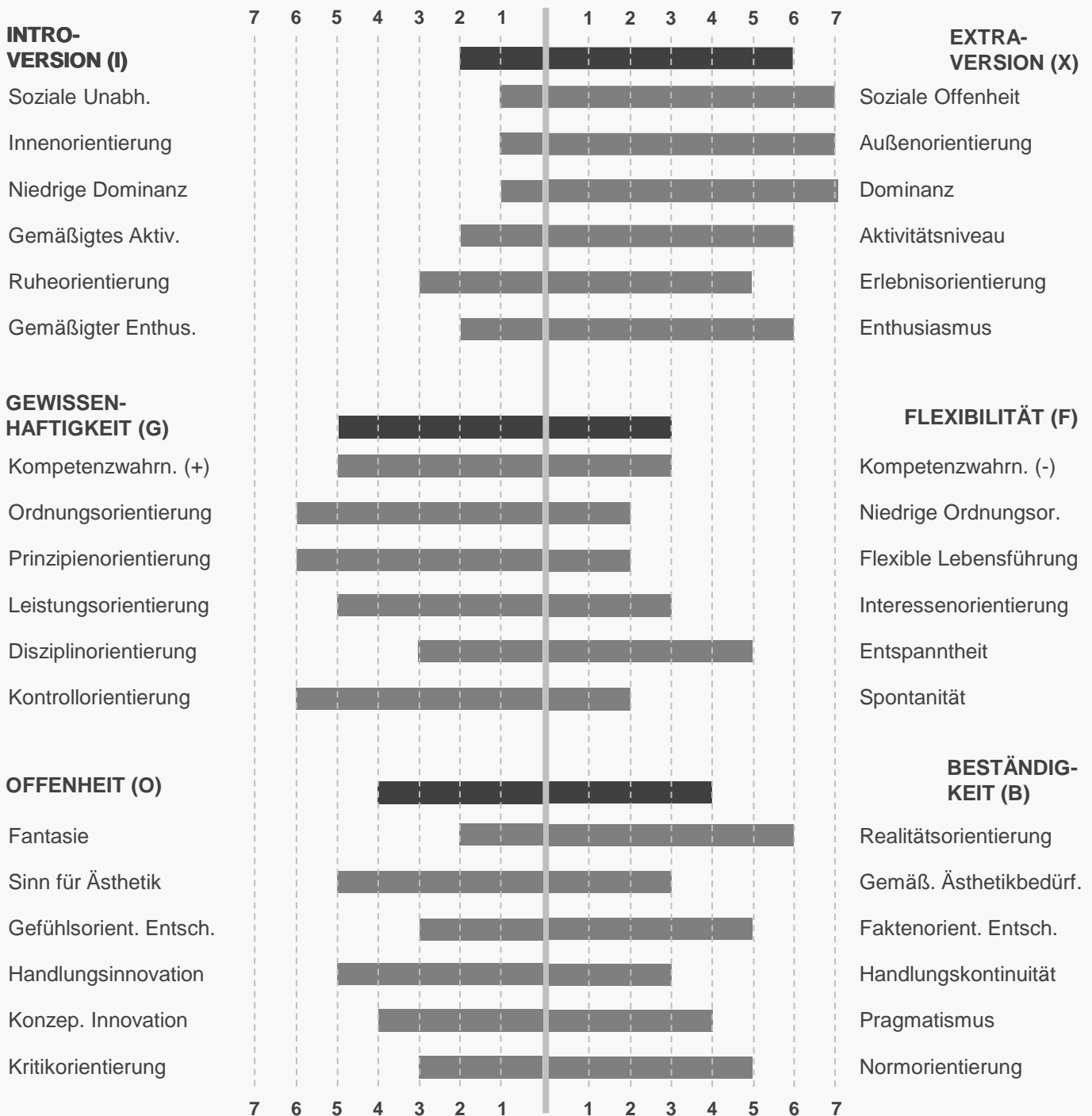
1. EXTRAVERSION
2. EMOTIONALE STABILITÄT
3. GEWISSENHAFTIGKEIT
4. BESTÄNDIGKEIT
5. KOOPERATION

- 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

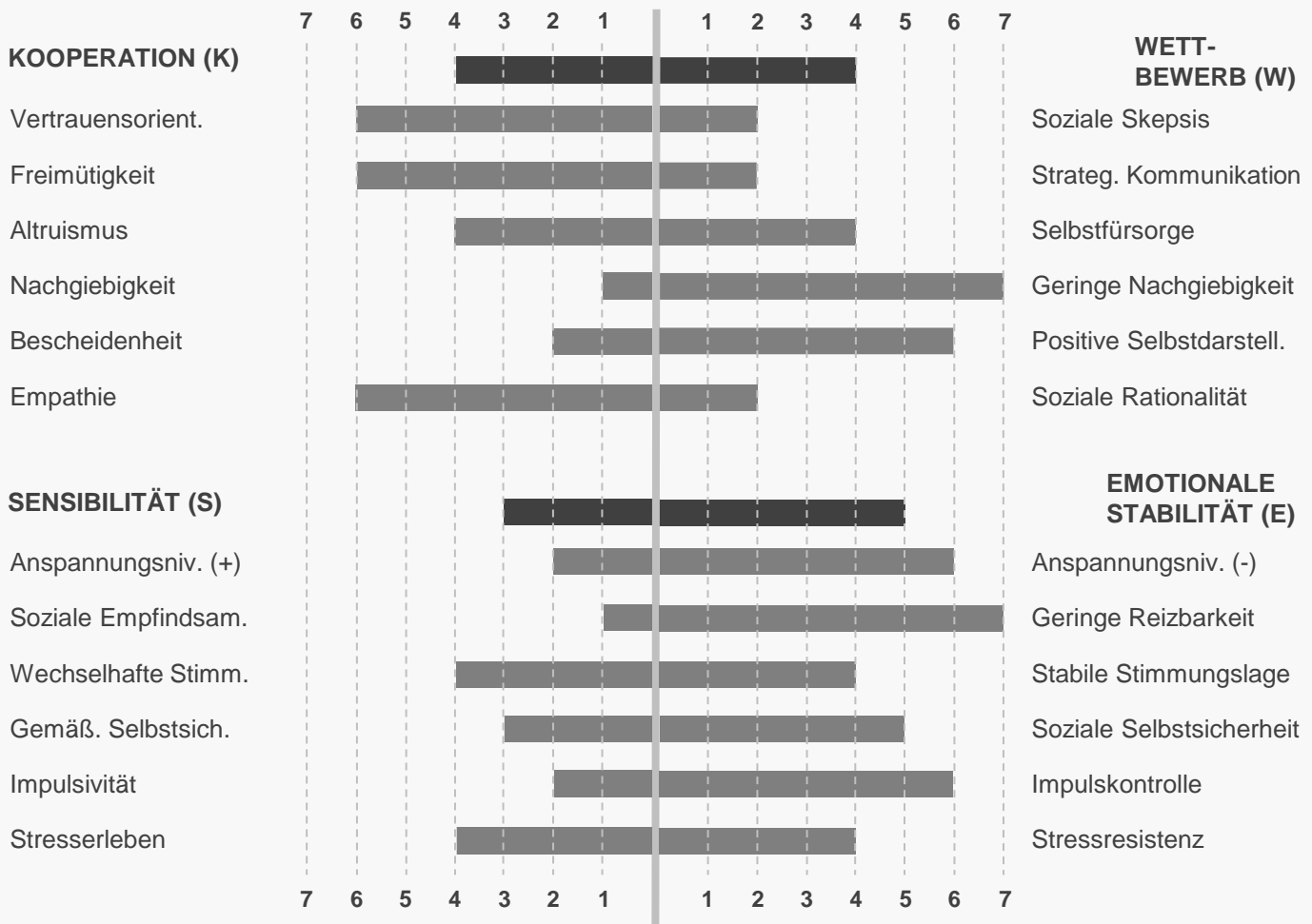
Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



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)

In Situationen mit anderen Menschen sind Sie sehr bestrebt, eine tragende Rolle einzunehmen und sich durchzusetzen. Daher übernehmen Sie fast automatisch irgendwann die Führung, da Sie den starken Wunsch haben, soziale Situationen aktiv zu beeinflussen.

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".

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.

Da Sie ein äußerst geselliger Mensch sind, suchen Sie in den verschiedensten Situationen aktiv die Gesellschaft Anderer und tun sich aufgrund Ihrer ausgeprägten Erfahrungen im Umgang mit anderen Menschen leicht in Kontaktsituationen (Ψ Affiliation).

Dominanz (X)

Geringe Reizbarkeit (E)

Soziale Offenheit (X)

Außenorientierung (X)

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (2)

Für Ihre Interessen und Ziele treten Sie nachdrücklich ein. Ein fairer Wettstreit ist Ihnen dabei allemal lieber als ein "halbgarer" Kompromiss. Daher sprechen Sie Konflikte direkt an und tragen diese offen aus. Befindlichkeiten nehmen Sie dabei in Kauf und zeigen Anderen auch Ihren Ärger oder Ihre Abneigung.

Die Herausforderungen von Arbeit und Leben gehen Sie sehr strukturiert, planvoll und systematisch an. Ordnung ist Ihnen wichtig und Sie versuchen, die Dinge in Ihrem Leben zu strukturieren und ordnen, sei es der Schreibtisch am Arbeitsplatz oder die eigene Wohnung.

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

Am Schicksal Ihrer Mitmenschen nehmen Sie Anteil. Sie empfinden die Gefühle und das Schicksal anderer Menschen selbst nach und lassen sich durch dieses Mitfühlen auch in Ihren Handlungen beeinflussen. Im Zweifel bewerten Sie menschliche Faktoren eher höher als finanzielle oder sachliche Aspekte.

Geringe Nachgiebigkeit
(W)

Ordnungsorientierung (G)

Vertrauensorientierung
(K)

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.

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

Sie mögen es, die Kontrolle über eine Gesprächssituation zu haben. Achten Sie allerdings auf die Reaktionen der Gesprächspartner, da einige Menschen (zu große) Dominanz kritisch sehen.

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).

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

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.

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Geringe Reizbarkeit (E)

Dominanz (X)

Dominanz (X)

Außenorientierung (X)

Freimütigkeit (K)

HANDLUNGSFELDER

ARBEITSSTIL

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Stillere und zurückhaltende Teammitglieder könnten sich von Ihnen schnell "untergebuttert" fühlen. Achten Sie daher darauf, auch (und gerade!) diese Kolleginnen und Kollegen aktiv einzubeziehen, um deren Wissen und Kompetenz für das Team voll ausschöpfen zu können.

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

Sie gehen normalerweise davon aus, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen auch nur das Beste wollen im Hinblick auf die gemeinsamen Ziele des Teams. Sie haben zumeist großes Vertrauen in Ihre Teammitgliedern und setzen daher stark auf kollegiale Zusammenarbeit.

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

Dominanz (X)

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Geringe Reizbarkeit (E)

Vertrauensorientierung
(K)

Enthusiasmus (X)

HANDLUNGSFELDER

FÜHRUNG

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Sie haben einen natürlichen Führungsanspruch, den Sie auch ausüben. Das heißt, Sie sind entweder bereits Führungskraft oder streben dies zumindest an. In Situationen, in denen es keine echte Führungsperson gibt, nehmen Sie oft "inoffiziell" diese Rolle ein.

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.

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

Sie 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.

Sie haben keine Angst davor Ihren Vorgesetzten auch einmal zu kritisieren, wenn Ihnen dies angebracht erscheint. Daher tun Sie sich in Umgebungen schwerer, in denen absoluter Gehorsam erwartet wird.

Dominanz (X)

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Empathie (K)

Handlungsinnovation (O)

Geringe Nachgiebigkeit (W)

WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

FREMDWAHRNEHMUNG

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

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

Ihre kommunikative Art vermittelt den meisten Menschen den Eindruck von absoluter Selbstsicherheit, auch wenn dies nicht immer tatsächlich der Fall ist.

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.

Fast jeder, der einmal mit Ihnen in einem Team gearbeitet oder eine Reise unternommen hat, ist von Ihrer umsichtigen Vorbereitung beeindruckt. Auch wenn es manchmal vielleicht den einen oder anderen Witz darüber gibt, wie akribisch Sie sich vorbereiten, insgeheim wissen alle, dass man sich auf eines verlassen kann: Sie werden an alles Wichtige denken.

Sie sind in der Regel der Mittelpunkt einer sozialen Gruppe, denn andere Menschen nehmen Sie als sehr angenehme und kurzweilige Gesellschaft wahr.

KRITISCHE FREMDWAHRNEHMUNG

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

Menschen, die eher zurückhaltend sind oder eine Abneigung gegenüber Hierarchien haben, nehmen Sie als übermäßig dominant wahr.

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

Im Extrem kann Ihre Ordnungsliebe von Anderen als übertrieben, einschränkend und zu penibel wahrgenommen werden.

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

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.

Sensibilität

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

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

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

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

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

FÜHRUNG

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.

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.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

ÜBERZEUGEN, VERHANDELN UND VERKAUFEN

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.

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.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen
Persönlichkeitsfaktoren.

Von sehr introvertierten Menschen könnten Sie lernen...

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

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

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

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?).

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

Niemandem zu schnell zu vertrauen, den Sie nicht wirklich kennen, sondern dieser Person zu signalisieren, dass Sie zwar grundsätzlich offen sind, aber Vertrauen auch erarbeitet werden will.

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen
Persönlichkeitsfaktoren.

Von sehr sensiblen Menschen könnten Sie lernen...

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.

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

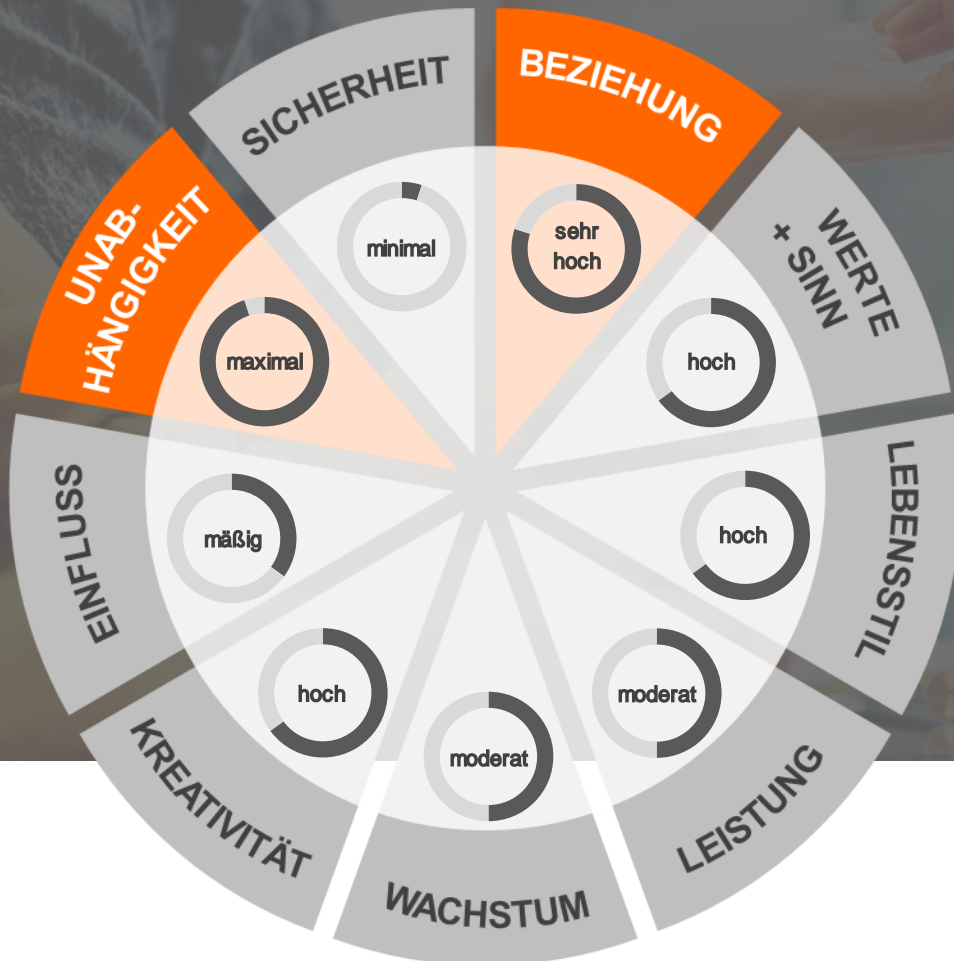
Mögliche Problemherde und Fallstricke bei einem Projekt oder in der Zusammenarbeit mit anderen frühzeitig zu erkennen. Sie gehen oft davon aus, dass alles schon gut gehen wird. Das ist grundsätzlich eine sehr nützliche Denkweise, aber achten Sie darauf, auch potentielle Schwierigkeiten und Rückschläge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

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

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 UNABHÄNGIGKEITSMOTIV

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

Möglichkeiten zur freien beruflichen Entfaltung gemäß den persönlichen Wünschen

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

Dem Impuls, sich beruflich selbstständig zu machen

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Unabhängigkeitsmotiv:

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

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

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

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

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

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

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

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

Alle Tätigkeiten im Rahmen des Aufbaus einer eigenen Existenz



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS UNABHÄNGIGKEITSMOTIV

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

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

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

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

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

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

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

Reflexionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Unabhängigkeitsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Unabhängigkeitsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Unabhängigkeitsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Unabhängigkeitsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Unabhängigkeitsmotiv beeinflusst?

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

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

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



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS BEZIEHUNGSMOTIV

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

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

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

Dem gemeinsamen Erreichen von Zielen in einer Gruppe

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Beziehungsmotiv:

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

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

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

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

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

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

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

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



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS BEZIEHUNGSMOTIV

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

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

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

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

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

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

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 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:

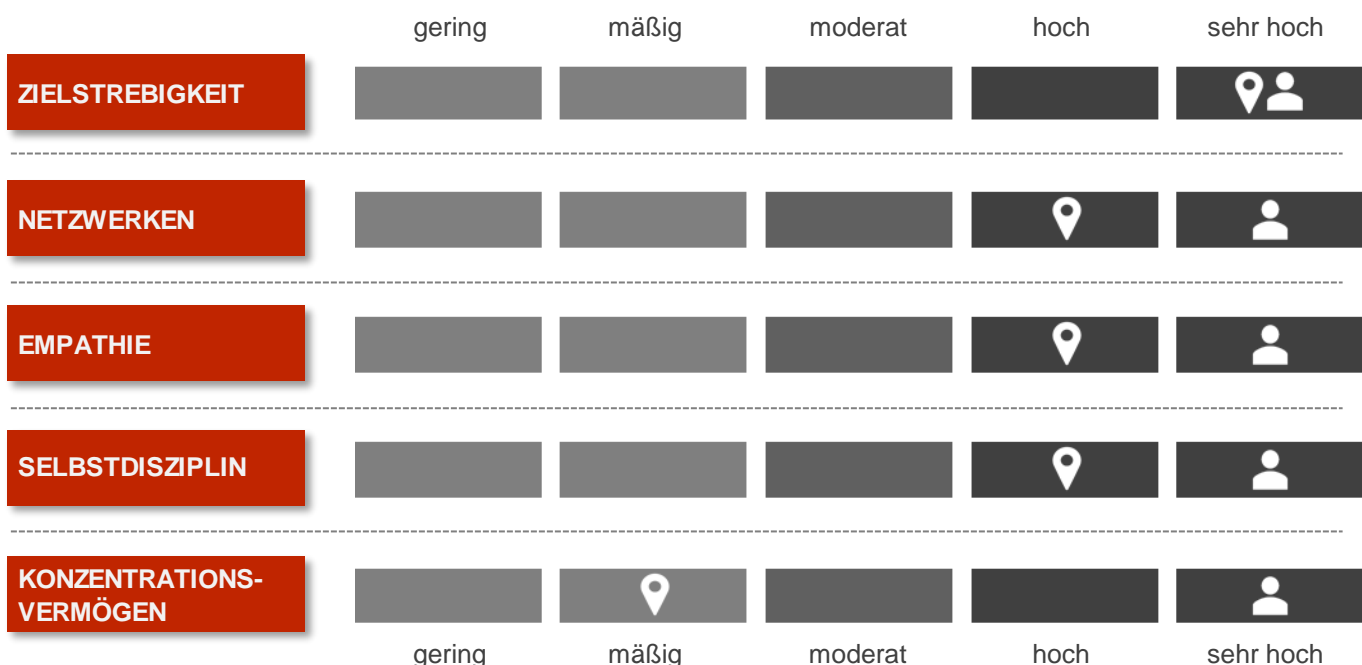
 Bei anderen Menschen mit einem ähnlichen Persönlichkeitsprofil wie Ihrem, ist diese Kompetenz typischerweise so stark oder schwach ausgeprägt, wie von der Nadel angegeben.

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 IHNEN AM MEISTEN LIEGEN



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

ZIELSTREBIGKEIT

Stärken und Fähigkeiten

Wenn Sie ein Ziel verfolgen, können Sie Ihr Handeln voll auf dieses Ziel fokussieren und Ablenkungen ausblenden bzw. zurückstellen.

Es gelingt Ihnen besser als Anderen, Ihre Ziele konkret zu definieren.

Sie lassen sich auch von Rückschlägen nicht von Ihrem Ziel abbringen.

Wenn ein Weg zum Ziel nicht funktioniert sind Sie in der Lage, alternative Wege zu diesem Ziel zu finden und zu beschreiten.

Sie verfolgen ein gesetztes Ziel mit großem Einsatz und Gewissenhaftigkeit so lange, bis Sie es erreicht haben oder vollkommen klar ist, dass das Erreichen des Ziels zu diesem Zeitpunkt tatsächlich unmöglich ist.

Einsatz für Ihren Erfolg

Vertrauen Sie auf Ihre Fähigkeit, Ziele zu erreichen und setzen Sie sich ambitionierte, aber erreichbare Ziele.

Nicht alle Ziele sind tatsächlich erreichbar. Überprüfen Sie daher kontinuierlich, für welche Ziele Sie Ihre Energie und Ihre Ressourcen einsetzen möchten.

Es kann für Sie problematisch sein, bei der Erreichung Ihrer Ziele von Menschen abhängig zu sein, die weniger zielstrebig sind als Sie. Überlegen Sie, wie Sie damit umgehen möchten.

Beurteilen Sie Menschen, denen Ihre Zielstrebigkeit fehlt, nicht zu negativ, sondern versuchen Sie ihnen aufzuzeigen, wie sinnvoll es ist ein Ziel langfristig und mit Engagement zu verfolgen.

Sorgen Sie für Phasen der Entspannung und Freizeit. Mit vollem Akku können Sie Ihre Ziele besser verfolgen!

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

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.

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

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

SELBSTDISZIPLIN

Stärken und Fähigkeiten

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

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

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

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

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

Einsatz für Ihren Erfolg

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

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

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

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

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

KONZENTRATIONSVERMÖGEN

Stärken und Fähigkeiten

Es fällt Ihnen leichter als Anderen, sich voll und ganz auf eine Sache zu konzentrieren.

Sie lassen sich selten von störenden Einflüssen von außen ablenken.

Sie können Ihre Konzentration über einen längeren Zeitraum als Andere aufrechterhalten.

Wenn Sie voll konzentriert sind, vertiefen Sie sich ganz und gar in eine Tätigkeit und geraten in eine Art Flow-Zustand.

Sie schaffen es besser als Andere, sich auch auf langweilige oder stupide Aufgaben bzw. Routinetätigkeiten so gut zu konzentrieren, dass Sie die Aufgaben korrekt erledigen.

Einsatz für Ihren Erfolg

Schaffen Sie sich trotz Ihrer Fähigkeit zur Konzentration ein möglichst störungsarmes Umfeld. Dann können Sie Ihre Fähigkeit voll ausspielen.

Um den maximalen Nutzen aus Ihren Fähigkeiten zu ziehen, legen Sie den Fokus auf wirklich wichtige Aufgaben und nicht auf Routinetätigkeiten.

Entwickeln Sie eine Priorisierung Ihrer Aufgaben und überlegen Sie, wo auf keinen Fall Fehler passieren dürfen.

Nicht alle Menschen haben wie Sie die Fähigkeit sich auf eine Sache zu fokussieren. Reagieren Sie nicht zu ungehalten, wenn Andere eher unkonzentriert und sprunghaft agieren. Versuchen Sie diese Menschen dabei zu unterstützen, sich besser zu konzentrieren.

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

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

ALLE 25 KOMPETENZEN IN ALPHABETISCHER FOLGE

DAS KOMPETENZPROFIL

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