

# LINC PERSONALITY PROFILER

NICOLE  
DRESCHER

LINC PERSONALITY PROFILER

# IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

**Nicole Drescher**

**H**erzlich Willkommen in Ihrem PERSONALITY PROFILER Ergebnisbericht!

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

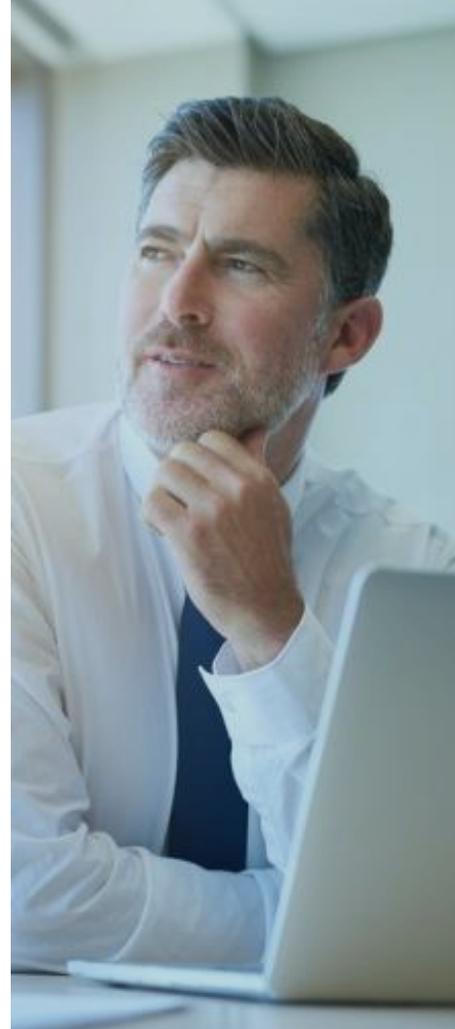
Sie finden in diesem Bericht psychologisch fundierte Analysen, aussagekräftige Kennzahlen, Grafiken und konkrete Hilfestellungen, die Ihnen ein umfassendes Bild Ihrer Persönlichkeit geben.

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

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

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

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne jederzeit an.



# INHALT UND STRUKTUR

## IHR ERGEBNISBERICHT IM ÜBERBLICK

### EINFÜHRUNG IN DEN BERICHT

**1-5**

- Psyfacts
- Bausteine der Persönlichkeit
- Übersicht Ihres Gesamtprofils

### IHRE PERSÖNLICHKEIT: BAUSTEIN 1 - CHARAKTER

**6-10**

- Übersicht Charakter
- Facetten
- Charakter im Detail

**11-14**

- Handlungsfelder
- Fremdwahrnehmung

**15-19**

- Handlungsempfehlungen
- Lernen von Anderen

### BAUSTEIN 2 – MOTIVE

**20-24**

- Ihre Motivstruktur
- Motive im Detail

### BAUSTEIN 3 – KOMPETENZEN

**25-33**

- Kompetenzprofil
- Kernkompetenzen im Detail
- Übersicht aller Kompetenzen

DIE ESSENZ DER PSYCHOLOGIE

# DIE PSYFACTS

Psychologische  
Hintergrundinformationen

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

**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. 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.

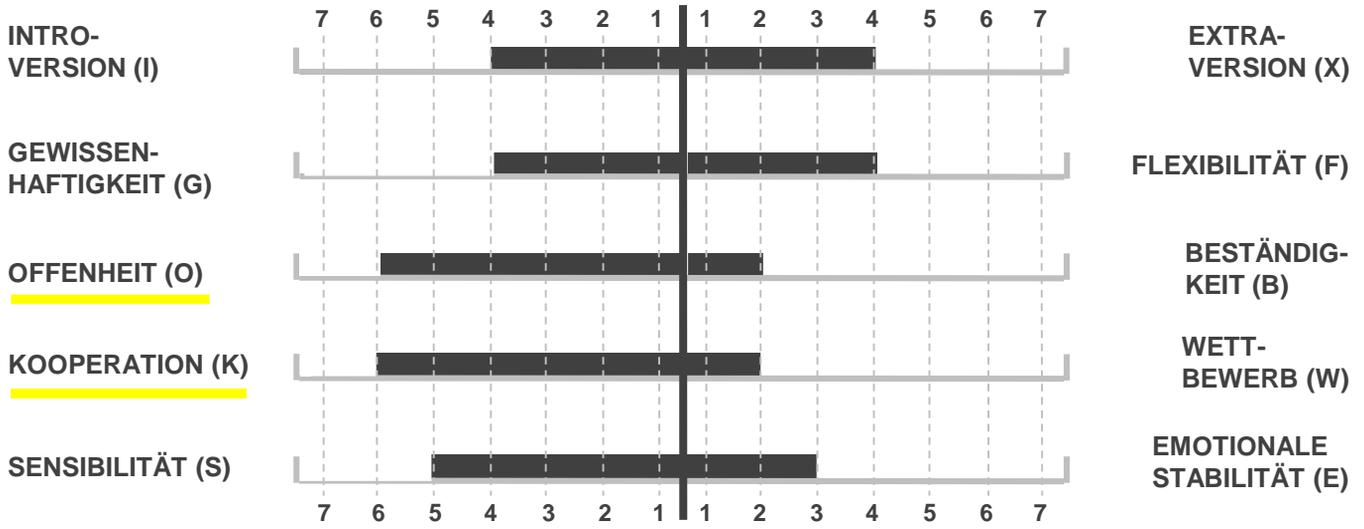


PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

# IHR PROFIL - ÜBERSICHT

## CHARAKTER - DIE OFFENE KOOPERATIVE

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



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

## MOTIVE

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



IHRE ZENTRALEN MOTIVE

UNABHÄNGIGKEIT UND BEZIEHUNG

## KOMPETENZEN

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

1. EMPATHIE

2. GANZHEITLICHES DENKEN

3. INNOVATIONSKOMPETENZ

4. KONFLIKTKOMPETENZ

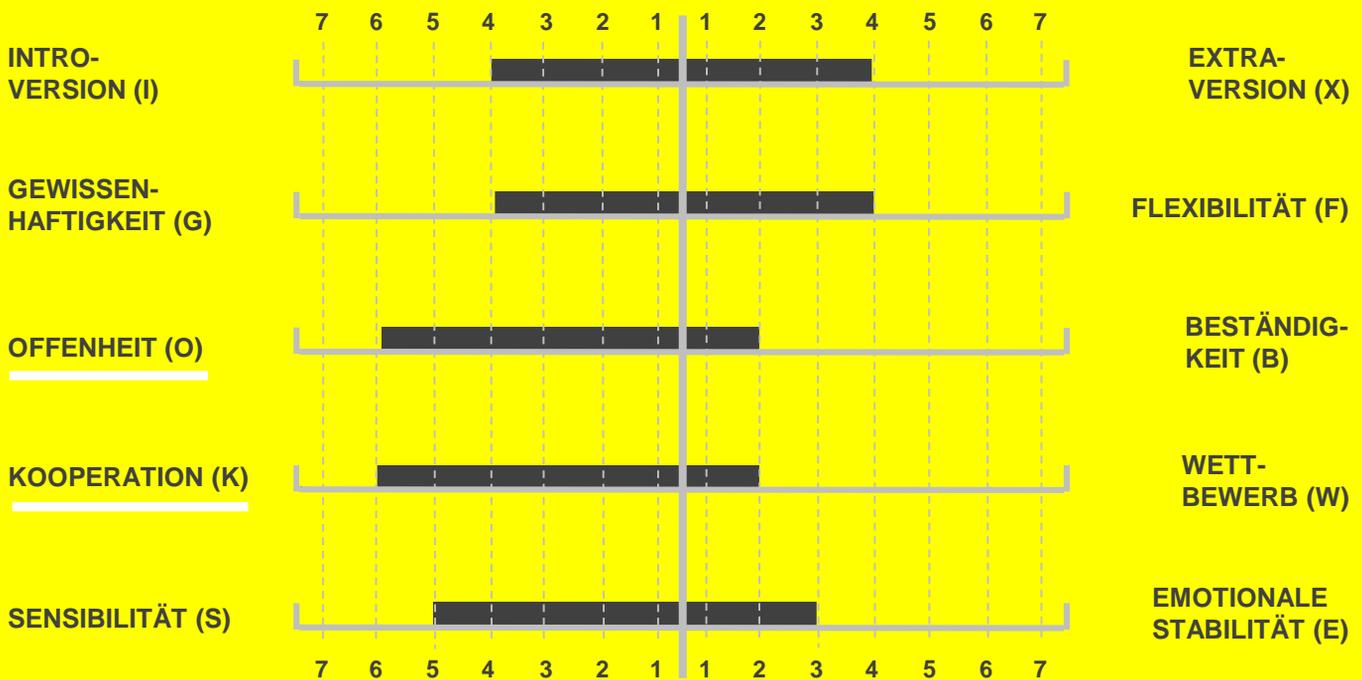
5. KREATIVITÄT

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 OFFENE KOOPERATIVE



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

### IHRE PRÄFERENZEN IN DER REIHENFOLGE DER AUSPRÄGUNG

1. KOOPERATION
2. OFFENHEIT
3. SENSIBILITÄT
4. INTROVERSION
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

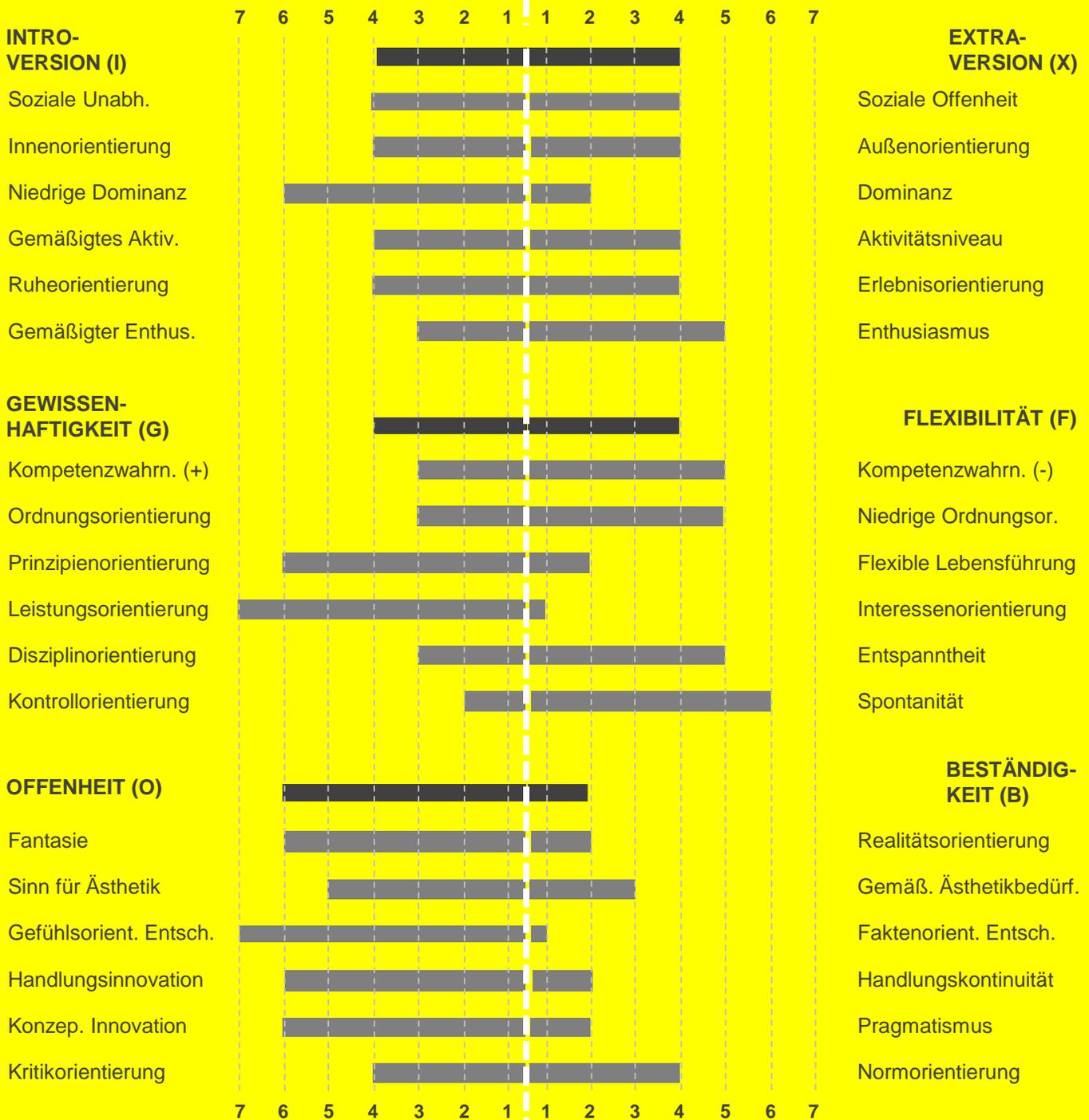
besonders prägen, sind oberhalb der Grafik noch einmal explizit genannt und in der Grafik farblich markiert (Primärdimensionen).

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

IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

# DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

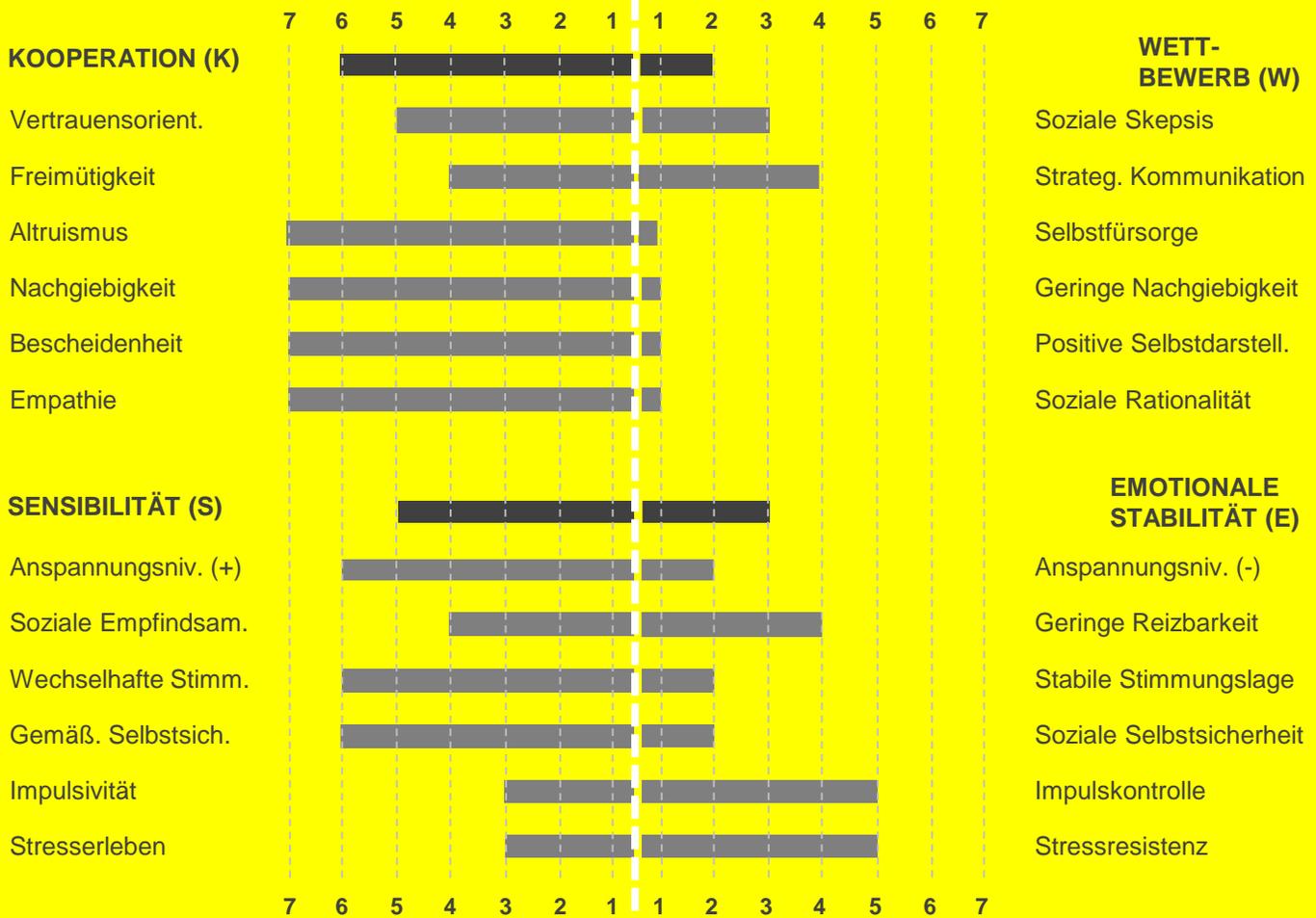
Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN

# DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



DETAILLIERTE BESCHREIBUNG  
IHRER ZENTRALEN  
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

# CHARAKTER IM DETAIL (1)

Beim Treffen von Entscheidungen lassen Sie sich stark von Ihren Gefühlen leiten. Selbstverständlich orientieren Sie sich auch an harten, objektiven Fakten, aber im Zweifelsfall hören Sie in Entscheidungssituationen doch eher auf Ihren Bauch.

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.

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

Auseinandersetzungen und Konflikte vermeiden Sie. Daher zeigen Sie im Umgang mit anderen Menschen eine große Kompromissbereitschaft. Kommt es zu Konflikten, sind Sie bereit, auf den Konfliktpartner zuzugehen und auch zurückzustecken, um die Harmonie wiederherzustellen.

Sie sind relativ selbstkritisch, dies ist allerdings auch die Antriebsfeder für Ihren Wunsch nach persönlicher Entwicklung. Probleme und Widerstände gehen Ihnen nahe und nehmen Sie emotional mit. Achten Sie dabei darauf, sich selbst nicht zu sehr die Schuld an Rückschlägen zu geben ( $\Psi$  Attribution), denn dies kann häufig zu Stimmungsschwankungen führen.

Gefühlsorientierte  
Entscheidungsfindung (O)

Empathie (K)

Altruismus (K)

Nachgiebigkeit (K)

Wechselhafte  
Stimmungslage (S)

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG  
IHRER ZENTRALEN  
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

# CHARAKTER IM DETAIL (2)

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

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

Wenn Sie andere Personen nicht einschätzen können, führt das bei Ihnen mitunter zu einer gewissen inneren Unsicherheit. Sie sind feinfühler als die meisten Menschen und beschäftigen sich daher stärker mit der Frage, was andere Personen wohl über Sie denken.

Es zeichnet Sie eine große Offenheit für theoretische Ideen, Konzepte und Diskussionen aus. Zum Beispiel interessieren Sie sich wahrscheinlich für die neuesten wissenschaftlichen oder medizinischen Erkenntnisse und es macht Ihnen großen Spaß, philosophische Grundsatzfragen oder abstrakte Ideen mit Gleichgesinnten zu diskutieren.

Bescheidenheit (K)

Leistungsorientierung (G)

Gemäßigtes  
Selbstsicherheitsniveau  
(S)

Konzeptionelle Innovation  
(O)

## HANDLUNGSFELDER

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

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

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

Ihr Altruismus hilft Ihnen beim Netzwerkaufbau, da Sie häufig uneigennützig helfen. Dadurch haben viele Menschen das Gefühl, dass Sie bei ihnen "etwas gut" haben. Achten Sie darauf, dies auch mal einzufordern.

Direkt geäußerte Kritik, aber auch überschwängliches Lob, prallt an Ihnen nicht einfach ab, sondern beschäftigen Sie eine Zeit lang. Versuchen Sie besonders bei negativen Kommentaren zu vermeiden, in negative Denkspiralen zu geraten.

Sie mögen es, wenn Gespräche nicht immer nur um trockene Sachthemen kreisen, sondern auch Raum für ausgefallene Ideen oder sogar vermeintliche "Spinnereien" lassen.

Sie möchten bei der Kommunikation mit Anderen niemanden unnötig brüskieren und halten daher Ihre wahre Meinung über eine Person oder deren Aussagen auch einmal zurück. Wichtig ist, dabei trotzdem immer authentisch zu bleiben und sich nicht zu verbiegen.

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.

Empathie (K)

Empathie (K)

Altruismus (K)

Wechselhafte  
Stimmungslage (S)

Fantasie (O)

Nachgiebigkeit (K)

Vertrauensorientierung  
(K)

HANDLUNGSFELDER

# ARBEITSSTIL

## VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Man kann Sie als echten Teamplayer bezeichnen. Sie untergraben das Team nicht durch egoistische Verhaltensweisen, sondern zeigen Integrität. Gleiches erwarten Sie auch von Ihren Teammitgliedern.

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

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

Sie treffen Entscheidungen aus dem Gefühl heraus und liegen damit häufig richtig. Beachten Sie aber auch wichtige Zahlen, Daten und Fakten, besonders bei sehr wichtigen Entscheidungen ( $\Psi$  Entscheidungsheuristiken).

"Einer für alle, alle für einen" - dieses Motto ist für Sie selbstverständlich, wenn es um Teamarbeit geht. Haben Kolleginnen oder Kollegen von Ihnen ein Problem, so zögern Sie nicht, Ihre Hilfe anzubieten. In einem Team gehört gegenseitige Unterstützung für Sie einfach dazu.

Achten Sie darauf, bei aller Abstimmung mit den Anderen nicht zu viele Kompromisse einzugehen, sondern auch Ihre eigenen Ideen umzusetzen, selbst wenn diese Anderen nicht immer gefallen.

Altruismus (K)

Empathie (K)

Empathie (K)

Gefühlsorientierte  
Entscheidungsfindung (O)

Altruismus (K)

Nachgiebigkeit (K)

HANDLUNGSFELDER

# FÜHRUNG

## VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

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

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

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

Wichtig für Sie sind vor allem fähige Führungskräfte, die in der Lage sind, auf Ihre Bedürfnisse einzugehen, echtes Interesse sowie Wertschätzung am Wohlergehen der Mitarbeiter zeigen und verstehen, dass Sie nicht immer "funktionieren" können wie ein Roboter oder ein Zahnrad in einem Uhrwerk.

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

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

Empathie (K)

Empathie (K)

Altruismus (K)

Wechselhafte  
Stimmungslage (S)

Enthusiasmus (X)

Enthusiasmus (X)

WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

# FREMDWAHRNEHMUNG

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

## POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

Sie werden von Ihrem Umfeld als sehr hilfsbereiter, fürsorglicher Mensch wahrgenommen. Daher fühlen sich Andere bei Ihnen zu Hause oder in Ihrer Gegenwart sehr wohl.

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

Ihre Tendenz, sich bei dem Treffen von Entscheidungen von Ihren Gefühlen leiten zu lassen, wirkt auf andere Menschen oft locker, erfrischend und wenig "verkopft".

Ihre ausgeprägte Feinfühligkeit wirkt auf Andere menschlich und sympathisch, denn bei allem Streben nach Erfolg erlebt doch jeder Mensch auch schwierige Phasen und dann ist es schön, jemanden zu haben, dem man sich anvertrauen kann.

Ihre große Bescheidenheit wird von Vielen als menschliche Größe und Charakterstärke interpretiert, da Sie es ganz offensichtlich nicht nötig haben zu prahlen.

## KRITISCHE FREMDWAHRNEHMUNG

Ihre Tendenz, Entscheidungen aus dem Bauch heraus zu fällen, wirkt auf eher analytisch veranlagte Menschen teilweise willkürlich und unüberlegt.

Einige Menschen interpretieren Ihre große Hilfsbereitschaft als Schwäche und versuchen möglicherweise auch, Arbeit auf Sie abzuwälzen.

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

Einige eher konservative Menschen unterstellen Ihnen möglicherweise eine mangelnde Konstanz, da Sie immer wieder neue Wege ausprobieren.

In einigen Situationen kann Ihnen Ihre Bescheidenheit leider auch als fehlendes Selbstbewusstsein ausgelegt werden (z.B. Vorstellungsgespräch, Gehaltsverhandlung etc.).

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.

### Beständigkeit

Gehen Sie auf beständige Teammitglieder zu, wenn Sie konkrete, ganz pragmatische Ratschläge oder Hilfestellungen benötigen.

Achten Sie darauf, der Kollegin oder dem Kollegen Ihre Entscheidungen ordentlich zu begründen, da reine „Bauchentscheidungen“ für beständige Menschen schwer nachzuvollziehen sind ( $\Psi$  Entscheidungsheuristiken).

Suchen Sie zunächst eine gemeinsame Basis mit dem Gegenüber, diese verleiht beständigen Menschen Sicherheit. Gehen Sie dann Schritt für Schritt weiter und schauen Sie, wo weitere Gemeinsamkeiten zu finden sind.

Versuchen Sie, die Kollegin oder den Kollegen aktiv zu unterstützen, wenn er oder sie in ein neues Team eintritt, da die Eingewöhnung in solche unbekannt Teams für beständige Menschen teilweise eine Herausforderung sein kann.

**Handlungsempfehlungen für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen (DIE OFFENE 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.

### Beständigkeit

Beständige Personen stehen Neuerungen oft skeptisch gegenüber. Achten Sie daher darauf, diese Teammitglieder nicht mit ständigen Veränderungen und neuen Aufgaben zu überfordern.

Sie sollten als Führungskraft auch immer wieder (behutsam) versuchen, beständige Teammitglieder neuen Impulsen auszusetzen, damit diese Menschen nicht in den Tätigkeiten, bei denen Sie sich sicher fühlen, „erstarren“ und jegliche Weiterentwicklung unterbleibt.

Beständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Sie als Führungskraft sehr gut mit eindeutigen Verantwortungsbereichen unterstützen. Unklare, zu offene Vorgaben lösen bei beständigen Menschen dagegen eher Unsicherheit und Unbehagen aus.

Auch Routinetätigkeiten können Sie sehr gut an beständige Teammitglieder delegieren. Diese schätzen bereits bekannte Aufgaben und Tätigkeiten, bei denen sie sich nicht ständig auf Neues einstellen müssen.

**Handlungsempfehlungen für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen (DIE OFFENE 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.

### Beständigkeit

Für beständige Menschen steht der ganz praktische Nutzen einer Sache im Vordergrund. Zeigen Sie also die Funktionalität Ihres Produktes sehr konkret auf, wenn Sie einer beständigen Person etwas verkaufen möchten.

Beständige Menschen schätzen bewährte Dinge und lassen sich ungern auf Experimente ein. Betonen Sie also, dass die Lösung, von der Sie Ihr Gegenüber überzeugen möchten oder das Produkt, welches Sie verkaufen möchten, keinerlei Risiken birgt. Dies können Sie z.B. dadurch erreichen, indem Sie argumentieren, dass Ihre Lösung bzw. Ihr Produkt auf Herz und Nieren getestet wurde und Sie und andere Menschen bereits sehr positive Erfahrungen damit gemacht haben.

Vertrauen und Verlässlichkeit stellen für beständige Menschen hohe Werte dar. Es lohnt sich daher, in eine (Geschäfts-)Beziehung mit beständigen Menschen viel Zeit zu investieren.

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

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

# LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen  
Persönlichkeitsfaktoren.

## **Von sehr wettbewerbsorientierten Menschen könnten Sie lernen...**

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

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

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

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.

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 OFFENE KOOPERATIVE) gegenüberliegen**

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

# LERNEN VON DEN ANDEREN

Die Stärken der anderen  
Persönlichkeitsfaktoren.

## **Von sehr beständigen Menschen könnten Sie lernen...**

Solange bei einer Sache zu bleiben, bis diese tatsächlich erfolgreich Realität geworden ist, statt immer wieder neue, noch ungewöhnlichere Pläne zu schmieden, bevor die alten umgesetzt worden sind.

Einem Projekt verlässlich und genau wie abgesprochen die Treue zu halten, auch wenn es sich als langwieriger und zeitraubender entpuppt, als zunächst angenommen.

Auch auf Details zu achten, statt nur das große Ganze im Blick zu haben. Menschen wie Sie, die nur so vor Ideen sprudeln, tun sich oft schwer damit, die konkreten Details ihrer Ideen darzustellen, da dies eine kleinteilige und für Sie vielleicht langweilige Beschäftigung ist. Da der Erfolg der meisten Ideen aber genau in diesen Details liegt, sollten Sie diese nicht übergehen.

Die praktischen Dinge des Lebens nicht als für Sie uninteressant abzutun, sondern sich auch mit diesen Aspekten des Lebens auseinanderzusetzen. Vielleicht stellen sich dann auch z.B. handwerkliche, technische oder andere ganz "handfeste" Fragestellungen für Sie als bereichernde Erfahrung heraus.

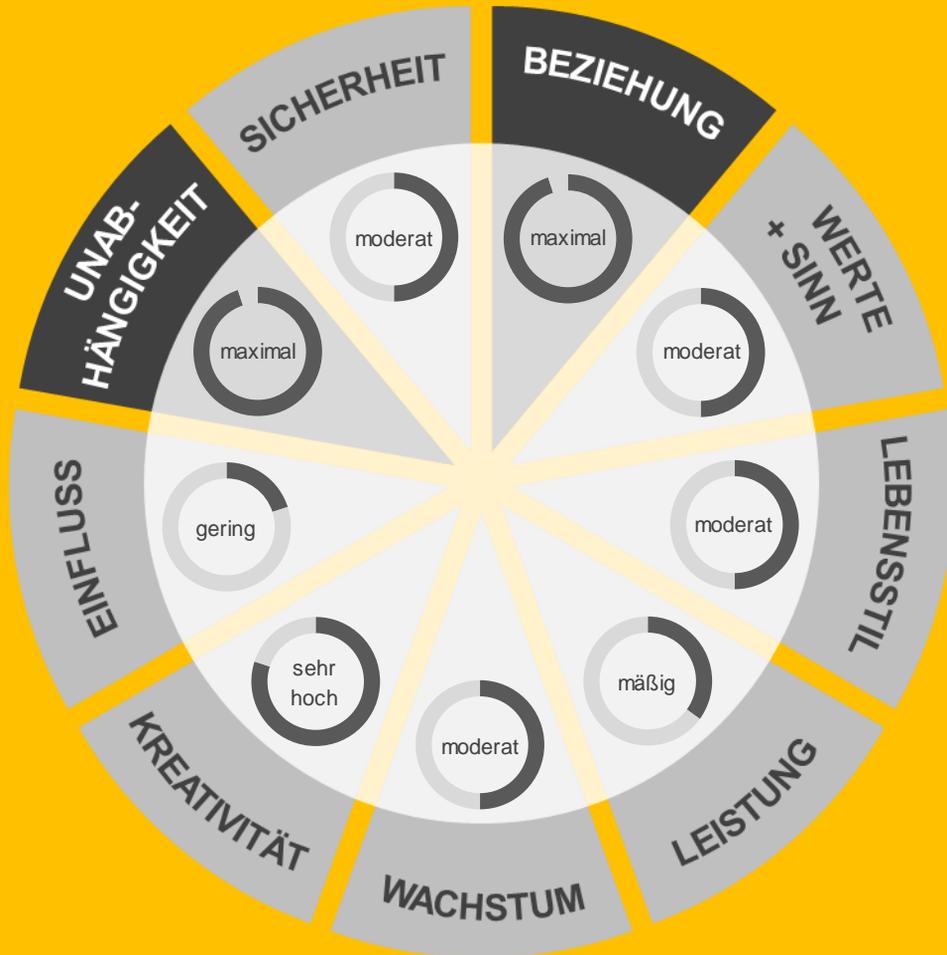
Bestehenden Strukturen, Vorgehensweisen oder Autoritätspersonen zunächst einmal wirklich eine Chance zu geben und diese nicht zu schnell in Frage zu stellen, denn nicht immer ist das Neue und Andere auch wirklich besser als das Vorhandene.

**Lernfelder für die Big 5-Dimensionen, die Ihren Primärdimensionen  
(DIE OFFENE 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 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

### Reflektionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Unabhängigkeitsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Unabhängigkeitsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Unabhängigkeitsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Unabhängigkeitsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Unabhängigkeitsmotiv beeinflusst?

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

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

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



WAS TREIBT MICH AN?

# DIE MOTIVE

## DAS BEZIEHUNGSMOTIV

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

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

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

Dem gemeinsamen Erreichen von Zielen in einer Gruppe

**Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Beziehungsmotiv:**

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

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

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

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

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

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

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

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



WAS TREIBT MICH AN?

# DIE MOTIVE

## DAS BEZIEHUNGSMOTIV

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

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

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

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

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

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

### Reflektionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Beziehungsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Beziehungsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Beziehungsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Beziehungsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Beziehungsmotiv beeinflusst?

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

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

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



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# KOMPETENZPROFIL

Baustein 3 der Persönlichkeit: Ihre zentralen Kompetenzen in der Übersicht

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

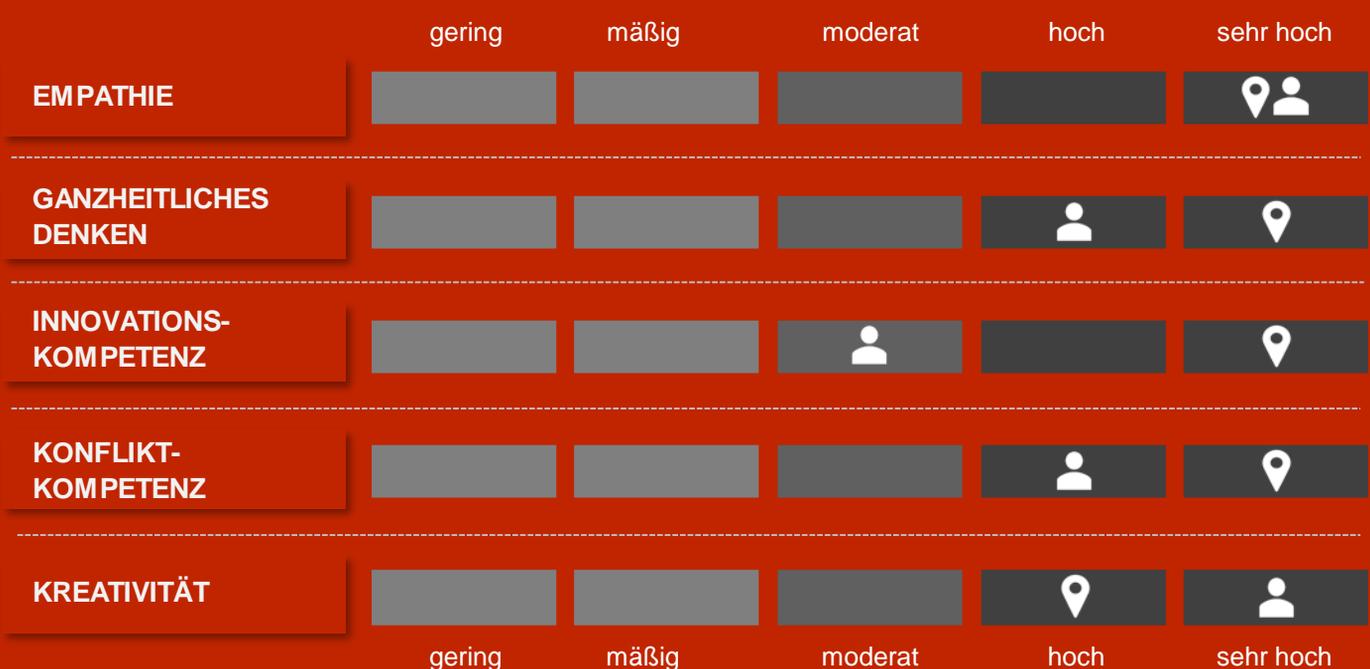
 Bei anderen Menschen, die über ein sehr ähnliches Persönlichkeitsprofil wie Sie verfügen, ist diese Kompetenz typischerweise so stark oder schwach ausgeprägt, wie von der Nadel angegeben.

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

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

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

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



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## 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

## GANZHEITLICHES DENKEN

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sehen in der Regel das große Ganze, statt sich nur auf einzelne Details oder Teilbereiche eines Problems zu konzentrieren, daher verstehen Sie auch die Zusammenhänge und Gründe des Problems in der Regel besser, als Menschen die weniger ganzheitlich denken als Sie.

Sie haben auch die Konsequenzen von Handlungen im Blick, die Andere im Eifer des Gefechts oder aus mangelnder Weitsicht ignorieren.

Sie wägen alle relevanten Aspekte ab und betrachten einen Sachverhalt aus unterschiedlichen Perspektiven, bevor Sie eine Entscheidung treffen.

Sie streben nach nachhaltigen Lösungen statt kurzfristigen Gewinnen ohne langfristigen Bestand.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Verschaffen Sie sich Gehör und setzen Sie Ihre Fähigkeit ein, um wichtige Entscheidungen in die richtige Richtung zu beeinflussen, denn häufig werden Andere weniger gut zwischen Alternativen abwägen können als Sie.

Wenn Sie den Entscheidungsträgern bei einer Entscheidung nicht zustimmen, bereiten Sie Ihre Argumentation so gut vor, dass die Verantwortlichen Ihre Sichtweise nicht ignorieren können.

Streben Sie eine Tätigkeit oder ein Aufgabenfeld an, in dem Sie nicht zu sehr die Details, sondern das gesamte Thema im Blick haben müssen. Hier sind Sie Anderen überlegen.

Gestehen Sie sich zu, Ihren eigenen, ganzheitlich ausgerichteten Weg im Leben zu gehen, ohne sich dabei von den Kommentaren Anderer beeinflussen zu lassen.

### Erfolgsgeschichte

Fiete, 36, Landwirt:

Unser Hof arbeitet ökologisch und nachhaltig. Ich muss mir zwar hin und wieder ein paar Kommentare anhören, von wegen ‚Ihr Ökos, da kommt doch nichts bei raus‘, aber das ist Quatsch. Wir produzieren bessere Qualität zu vertretbaren Preisen, laugen den Boden nicht aus und können so längerfristig sogar mehr Ertrag erzielen als konventionelle Betriebe. Ich kann ehrlich gesagt nicht verstehen, wie ignorant und kurzfristig die meisten Leute durchs Leben gehen. Dabei ist es eigentlich nicht so schwer das Gleichgewicht zu erhalten, wenn man sich ein wenig über die Hintergründe zum Thema Ernährung informiert.

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## INNOVATIONSKOMPETENZ

### Stärken und Fähigkeiten

Sie haben deutlich mehr Ideen zur Lösung von Problemen und machen mehr neuartige Vorschläge als Andere.

Ihr Denken ist auf Fortschritt ausgerichtet, denn Sie mögen keinen Stillstand, weder beruflich noch privat.

Sie beschäftigen sich gerne mit Neuem und bisher Unbekanntem, das können technische Innovationen, neue Gerichte oder musikalische Neuerscheinungen sein.

Im Gegensatz zu vielen Anderen sind Sie in der Lage, wirkliche Innovationen zu erzeugen, statt Vorhandenes zu übernehmen und evtl. zu optimieren.

Ihre Fähigkeit, neue Wege in Ihrem Fachgebiet zu beschreiten, stützt sich auf eine breite Wissensbasis, die Sie sich aufgrund Ihrer Neugier aneignen.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Achten Sie darauf, dass Ihre Vorschläge und Ideen von Ihren Vorgesetzten oder Ihrem Team ernst genommen und auch umgesetzt werden.

Achten Sie auch selbst verstärkt darauf, dass Ihre Innovationen nicht bloße Ideen bleiben, sondern – am besten – auch in die Tat umgesetzt werden.

Unter starkem Stress oder Druck werden Sie weniger Ideen haben. Schaffen Sie sich daher ein Umfeld, das Ideen möglich macht statt Sie zu unterdrücken.

Häufig braucht es für echte Innovationen mehr als einen innovativen Menschen. Suchen Sie sich daher gezielt Gleichgesinnte und entwickeln Sie die Ideen gemeinsam weiter.

Setzen Sie sich aktiv für eine Innovationskultur in Ihrem Team oder Ihrer Abteilung ein, denn diese hilft Ihnen, sich bestmöglich zu entfalten.

### Erfolgsgeschichte

Kai-Peter, 29, Chemiker:

Ich arbeite in der Lebensmittelindustrie und bin dafür zuständig, dass die Lebensmittel gut schmecken. Da geht nichts ohne gute Ideen, aber immer kombiniert mit dem nötigen Fachwissen. Denn ohne Fachkompetenz würde ich erstens gar nicht auf gute Ideen für neue Lebensmittelzusätze kommen und zweitens wären die Ideen dann nicht umsetzbar. Fachwissen alleine würde aber auch nicht reichen, da wir uns mit unseren Produkten dann vielleicht noch verbessern, aber nicht mehr wirklich weiterentwickeln würden.

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

## KREATIVITÄT

### Stärken und Fähigkeiten

Sie sind in der Lage, etwas schöpferisch Neues zu erzeugen. Die Bereiche, in denen dies geschieht, können sehr unterschiedlich sein: Kunst Design, technische Entwicklung, Musik.

Sie denken frei und denken quer, können dabei über den Tellerrand hinausschauen, so neue Impulse aus anderen Gebieten aufnehmen und in einer kreativen Art und Weise mit Bekanntem verbinden.

Sie brechen mit althergebrachten Konventionen und schaffen so neue Wege für Weiterentwicklung.

Sie ermöglichen Veränderung und Neuausrichtung in Situationen, in denen neue Impulse benötigt werden.

Sie begeistern Andere durch Ihre ungewöhnlichen Einfälle und wirken dadurch inspirierend auf Ihre Mitmenschen.

### Einsatz für Ihren Erfolg

Akzeptieren Sie auch Phasen oder Situationen in denen Sie weniger kreativ sind. Das ist völlig normal. Kreativität kommt bei vielen Kreativen eher in Schüben denn als stetiger Strom.

Stress und Druck können zwar zunächst aktivierend wirken, töten Kreativität ab einem bestimmten Level aber ab. Sorgen Sie daher dafür, dass diese Faktoren nicht Überhand nehmen.

Bewahren Sie sich Ihre Offenheit für neue Einflüsse, auch wenn Sie vielleicht nicht ständig die Möglichkeit zu faszinierenden Gesprächen, Reisen oder kreativen Einfällen haben.

Achten Sie auf die Themen Umsetzbarkeit und Kosten, damit Ihre kreativen Ideen auch Wirklichkeit werden können.

### Erfolgsgeschichte

Paula, 39, Illustratorin:

Mit Kreativität ist das so eine Sache, weil man die eben nicht einfach an- und ausschalten kann, aber ich habe gelernt geduldig zu sein und auf die Eingebung zu warten. Was ich ebenfalls gelernt habe, ist der Umgang mit weniger kreativen Menschen. Ich bin früher immer davon ausgegangen, dass jeder meine Illustrationen versteht und davon ebenso begeistert ist wie ich selbst. Einige Enttäuschungen und frustrierende Diskussionen später bin ich heute besser darin, diesen Leuten zu erklären, was meine Ideen sind und was diese ausmacht. Und ich muss zugeben, manchmal haben sie auch Recht und ich bin über das Ziel hinaus geschossen. Dann schalte ich einen Gang zurück und illustriere ein wenig klassischer.

# KOMPETENZPROFIL

Alle 25 Kompetenzen in alphabetischer Reihenfolge

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

gering

mäßig

moderat

hoch

sehr hoch

# KOMPETENZPROFIL

Alle 25 Kompetenzen in alphabetischer Reihenfolge

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

# PERSONALITY PROFILER

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

**KONTAKTIEREN SIE UNS!**

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