



LINC

LINC PERSONALITY PROFILER

MARIA
MUSTERFRAU

21.05.2021

LINC PERSONALITY PROFILER

IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

Maria Musterfrau

Herzlich willkommen in Ihrem PERSONALITY PROFILER Ergebnisbericht!

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

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

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

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

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne jederzeit an.

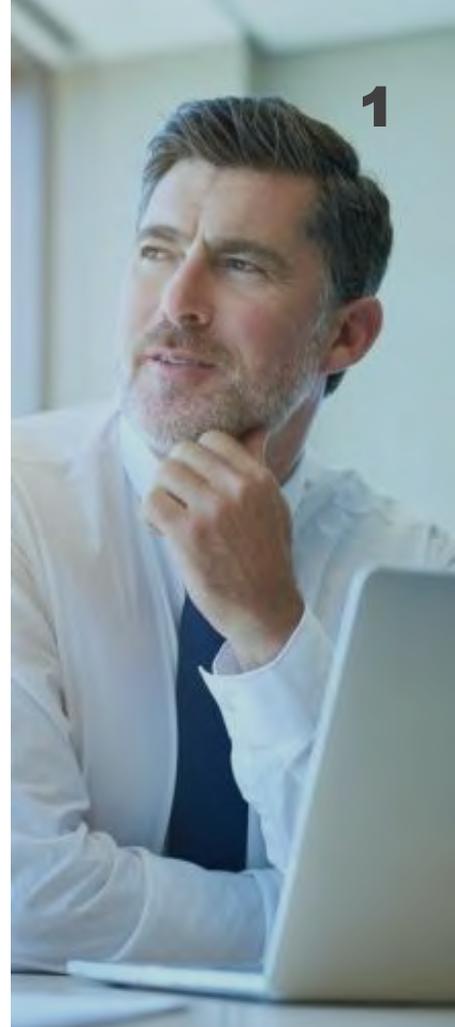
Ihr Team der LINC GmbH



Prof. Dr. Martin Puppatz



Dr. Ronald Franke



INHALT UND STRUKTUR

IHR ERGEBNISBERICHT IM ÜBERBLICK

EINFÜHRUNG IN DEN BERICHT

1-5

- Psyfacts
- Bausteine der Persönlichkeit
- Übersicht Ihres Gesamtprofils

IHRE PERSÖNLICHKEIT: BAUSTEIN 1 - CHARAKTER

6-10

- Übersicht Charakter
- Facetten
- Charakter im Detail

11-14

- Handlungsfelder
- Fremdwahrnehmung

15-19

- 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



PSYCHOLOGISCHE
HINTERGRUNDINFORMATIONEN

DIE PSYFACTS

Sie möchten noch mehr wissen?
Sehr gut!

Denn wir haben noch sehr viel mehr Informationen für Sie als in diesen Bericht gepasst hätte. Wenn Sie unsere Begeisterung und Faszination für Psychologie teilen und mehr über die spannenden Themen in diesem Bericht erfahren wollen, achten Sie in den Ergebnistexten einfach auf dieses Symbol:
Ψ

Das ist der griechische Buchstabe Psi und der führt Sie mit dem Hinweis auf ein bestimmtes Thema zu den Psyfacts. Unter www.linc-institute.de/psyfacts haben wir für Sie Hintergrundinformationen zu jedem einzelnen Thema mit Erläuterungen und Beispielen zusammengestellt.

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

So lernen Sie durch die Psyfacts nach und nach die wichtigsten und interessantesten Erkenntnisse der modernen 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.

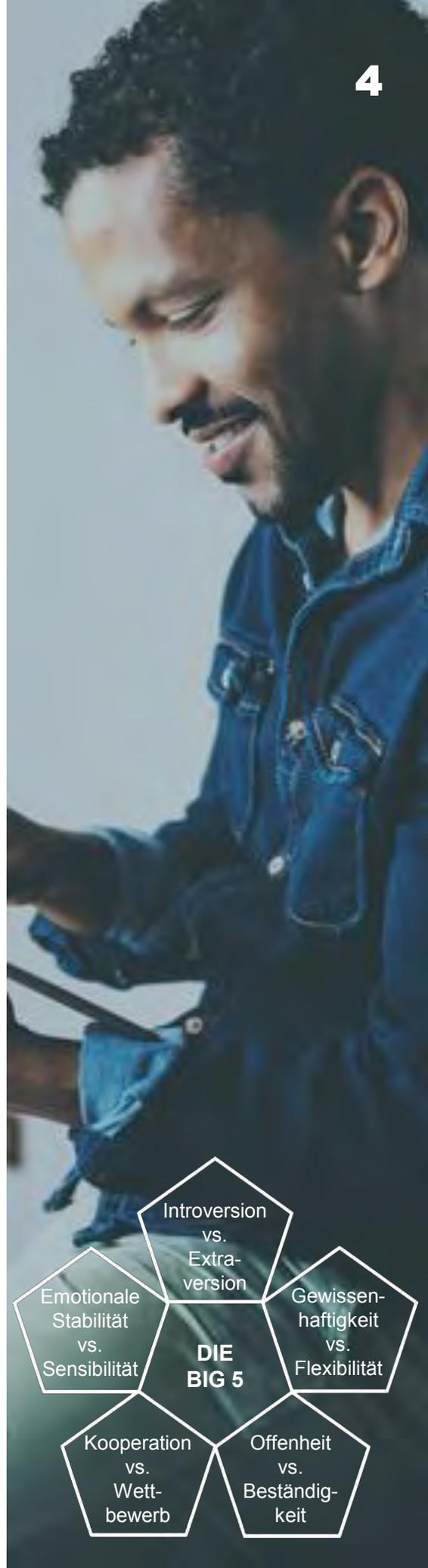
Die moderne psychologische Forschung konnte in den letzten Jahrzehnten nachweisen, dass sich Persönlichkeit aus der Kombination von Bausteinen wie Charaktereigenschaften, Motiven und Kompetenzen bildet, wobei die Charaktereigenschaften den Kern Ihrer

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.



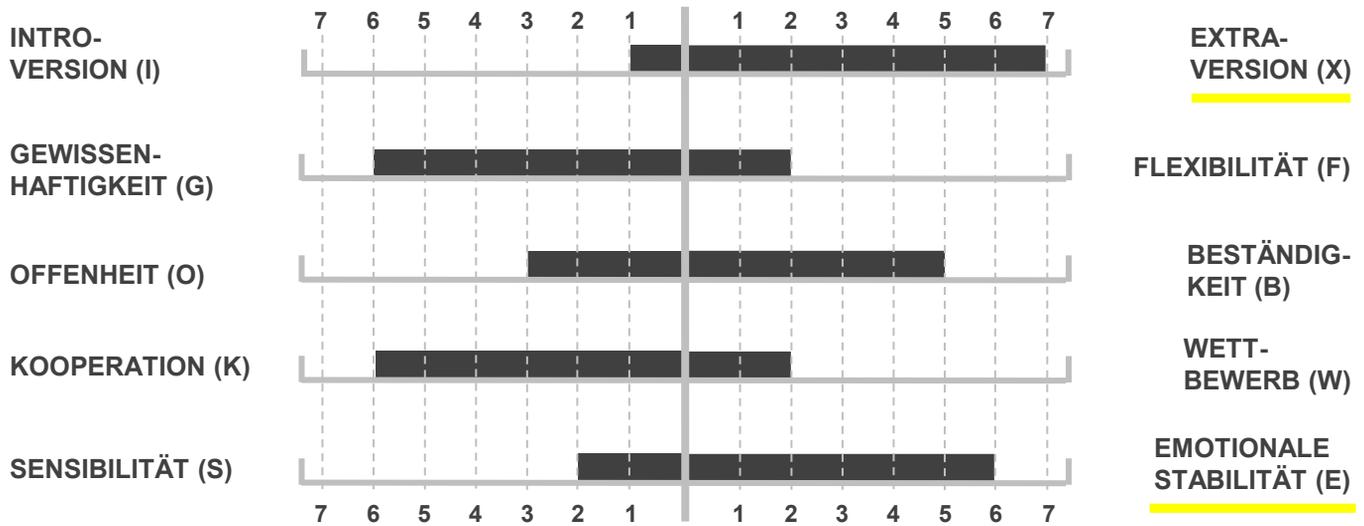
PERSONALITY PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

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
BEZIEHUNG UND LEBENSSTIL

KOMPETENZEN

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

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

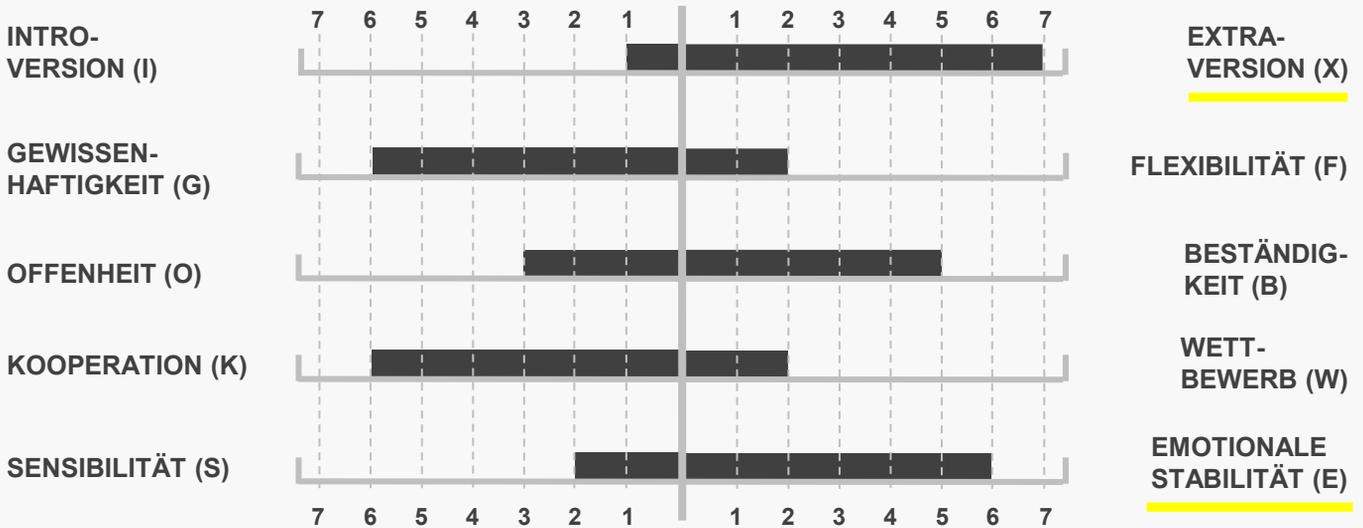
IHRE TOP-KOMPETENZEN

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

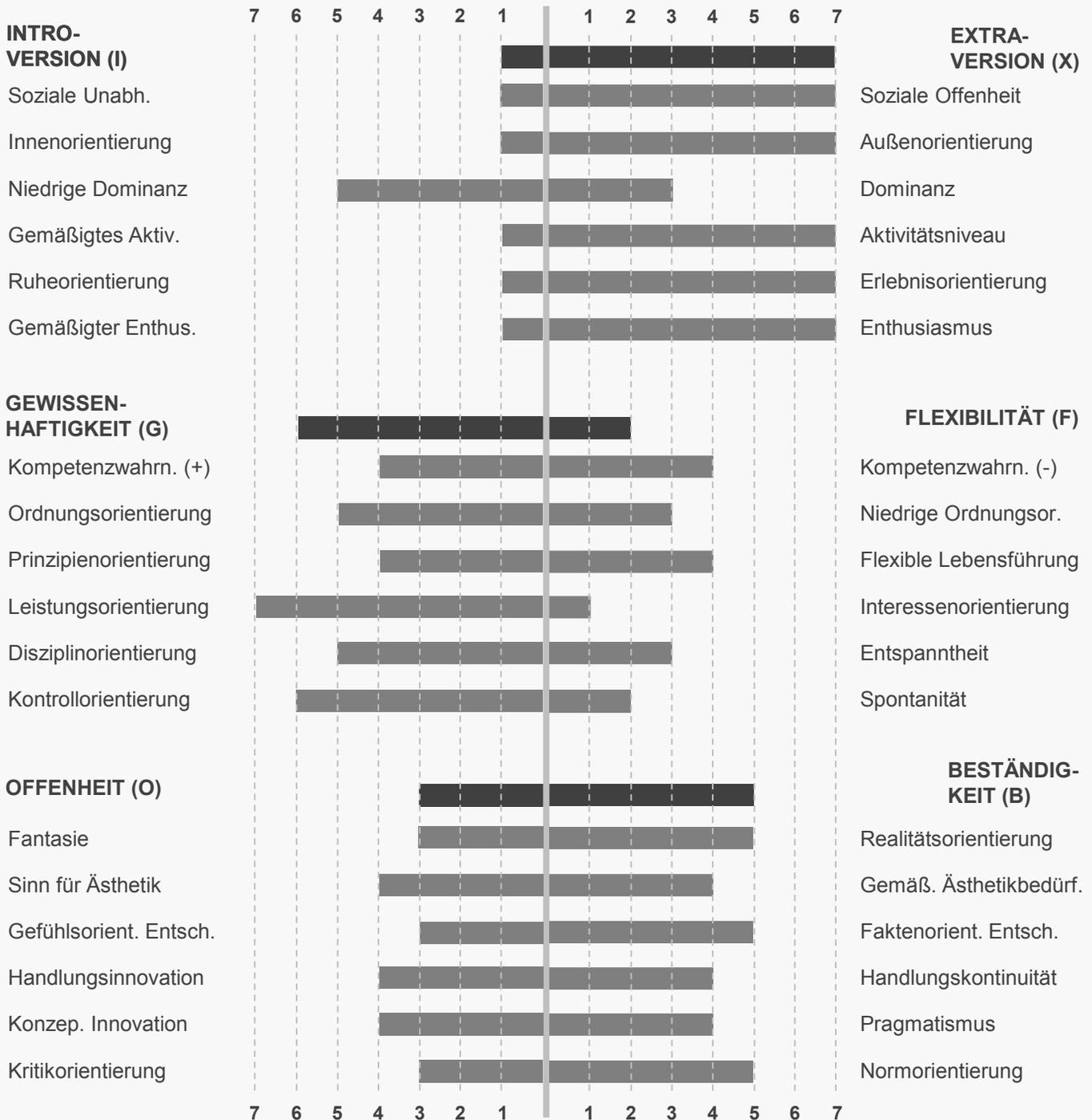
1. EXTRAVERSION
2. EMOTIONALE STABILITÄT
3. KOOPERATION
4. GEWISSENHAFTIGKEIT
5. BESTÄNDIGKEIT

- 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

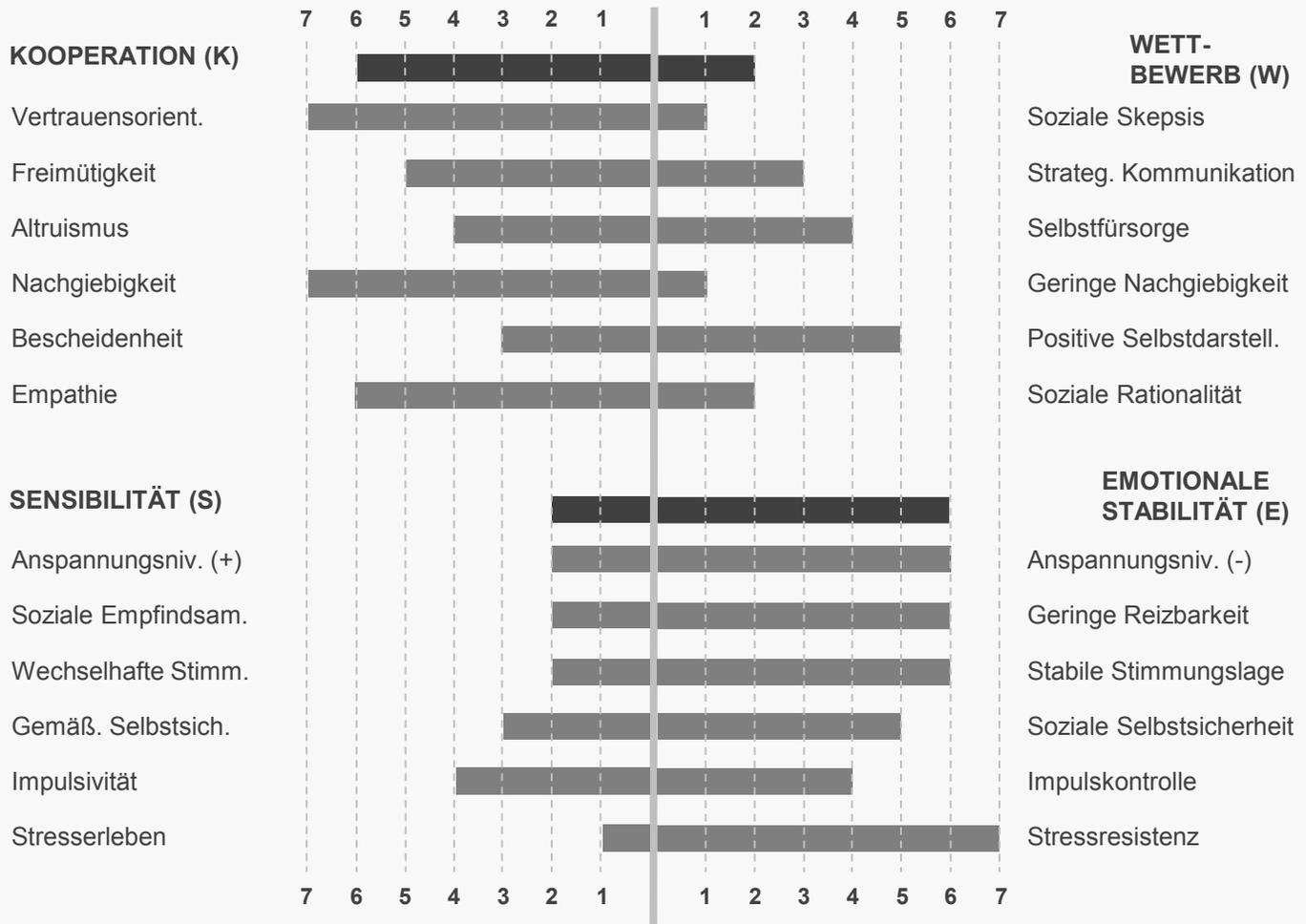
Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht



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)

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).

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

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.

Soziale Offenheit (X)

Außenorientierung (X)

Erlebnisorientierung (X)

Nachgiebigkeit (K)

DETAILLIERTE BESCHREIBUNG
IHRER ZENTRALEN
CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

CHARAKTER IM DETAIL (2)

Als sehr aktiver, dynamischer Mensch sind Sie fast durchgängig auf der Suche nach Beschäftigung. Da Sie über ein hohes Energielevel verfügen, zeigen Sie insgesamt ein höheres Aktivitätsniveau als Andere und führen aufgrund Ihrer unterschiedlichen Aktivitäten ein eng getaktetes Leben.

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.

In der Interaktion mit anderen Menschen zeigen Sie ein erhöhtes Maß an Enthusiasmus und Fröhlichkeit. Wenn Sie sich über etwas freuen oder sich für etwas begeistern, zeigen Sie dies Ihren Mitmenschen sehr deutlich und können so auch auf Andere mitreißend wirken. Oft suchen Sie diese Art von positiven Emotionen aktiv.

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

Aktivitätsniveau (X)

Leistungsorientierung (G)

Enthusiasmus (X)

Stressresistenz (E)

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.

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

Sie sind schnell gelangweilt, wenn Gespräche einfach so "vor sich hin plätschern". Daher sind Sie jemand, der durchaus auch mal kontroverse Themen anspricht, um etwas mehr Spannung zu erzeugen.

In der Kommunikation mit Anderen weichen Sie mitunter von einmal getätigten Aussagen zurück, wenn Sie merken, dass das Gesagte auf Widerstand stößt. So vermeiden Sie so manchen Konflikt, müssen aber auch darauf achten, nicht zu schnell zurückzustecken.

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.

Wenn es in einem Gespräch um Themen geht, die Ihnen sehr am Herzen liegen, dann können Sie auch durchaus enthusiastisch werden.

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Außenorientierung (X)

Erlebnisorientierung (X)

Nachgiebigkeit (K)

Empathie (K)

Enthusiasmus (X)

HANDLUNGSFELDER

ARBEITSSTIL

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Sie mögen spannende Aufgaben, die auch ein wenig aufregend sein können. Dieser "Nervenkitzel" kann dabei durch unterschiedliche Dinge entstehen, wie z.B. der Kontakt mit sehr besonderen Menschen, eine besonders große Verantwortung, der Umgang mit hohen Geldsummen etc.

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 arbeiten gerne gemeinsam mit Anderen an einer Aufgabe, statt alleine im stillen Kämmerlein. Nutzen Sie Ihre Kontaktstärke ruhig noch häufiger, um z.B. Feedback zu bekommen und herauszufinden, welche Rolle Sie im Team einnehmen.

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.

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

Erlebnisorientierung (X)

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Außenorientierung (X)

Empathie (K)

Vertrauensorientierung (K)

HANDLUNGSFELDER

FÜHRUNG

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Wenn Sie selbst führen, kommunizieren Sie sehr viel mit den Geführten (auch über andere Dinge als nur die Arbeit) und gelten daher als sehr zugängliche Führungskraft.

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.

Von Ihrer Persönlichkeit her tun Sie sich leicht damit, mit vielen verschiedenen Menschen zu interagieren und zu kommunizieren. Die Leitung auch von größeren Teams oder Abteilungen sollte Ihnen daher eher liegen.

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

Mit Ihrem Optimismus und Ihrer Selbstsicherheit können Sie als Führungskraft für Ihr Team Vorbild und wichtige Stütze sein, insbesondere in schwierigen Situationen.

Wenn Sie selbst führen, versuchen Sie vor allem durch Ihre Arbeit ein Vorbild für die Geführten zu sein. Sie lassen sich an dem messen, was tatsächlich erreicht wurde und legen diesen Maßstab auch an Ihre Mitarbeiter an.

Sie neigen dazu, auch gegenüber Vorgesetzten häufig nachzugeben und lieber einmal mehr "Ja" zu einer Sache zu sagen (auch wenn Sie vielleicht nicht wirklich dahinter stehen), als einen Konflikt zu riskieren. Eine klare Abgrenzung kann mitunter auch sehr hilfreich sein.

Soziale Offenheit (X)

Soziale Offenheit (X)

Außenorientierung (X)

Enthusiasmus (X)

Stabilität der Stimmungslage (E)

Realitätsorientierung (B)

Nachgiebigkeit (K)

WIE SEHEN MICH DIE ANDEREN?

FREMDWAHRNEHMUNG

So werden Sie in der Regel von anderen Menschen wahrgenommen

POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

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.

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

Die meisten Menschen beneiden Sie für die vielen spannenden und intensiven Momente in Ihrem Leben.

Ihre hohe Stressresistenz schätzen vor allem Arbeitgeber und Kollegen. Dies macht Sie zu einem begehrten Teammitglied.

Sie wirken auf Andere tatkräftig und energiegeladen, vor allem auf solche Menschen, die sich für jede Aktivität aufrufen müssen. Auf diese Menschen wirkt es, als hätten Sie unbegrenzt viel Energie.

KRITISCHE FREMDWAHRNEHMUNG

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.

Einige Menschen deuten Ihr Streben nach Emotionen und Erlebnissen als Abhängigkeit von solchen Momenten und nehmen Sie möglicherweise als jemanden wahr, der unnötige Risiken eingeht.

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

Kritische Menschen interpretieren Ihre Vertrauensorientierung gegebenenfalls als zu unkritisch gegenüber anderen Menschen.

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

ANWENDUNG DER ERGEBNISSE

UMGANG MIT ANDEREN

KOMMUNIKATION UND ZUSAMMENARBEIT

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.

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

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?).

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

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...

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.

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

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

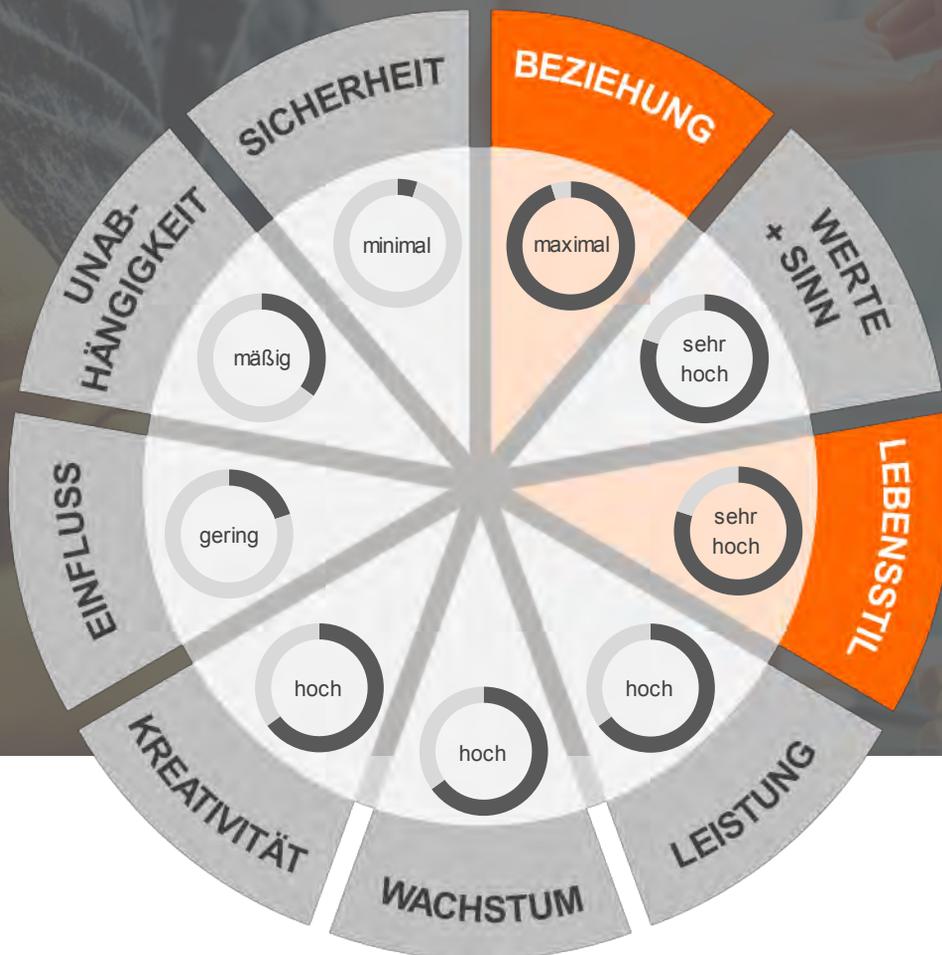
Hin und wieder einfach loszulassen und inneren Impulsen nachzugeben, um auch einmal "verrückt" und unkontrolliert zu sein oder die schönen Dinge des Lebens noch mehr genießen zu können.

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.

WAS TREIBT MICH AN?

IHRE MOTIVSTRUKTUR

Baustein 2: Ihre Ausprägung in den neun zentralen Handlungsmotiven



- Die Grafik zeigt Ihnen die neun zentralen Motive menschlichen Handelns.
- Motive sind die hinter den Charaktereigenschaften und Kompetenzen liegenden Triebkräfte, die uns dazu antreiben, ein bestimmtes Ziel erreichen zu wollen. Motive sind somit ein integraler Bestandteil der Persönlichkeit.
- Jeder Mensch verfügt über alle neun Motive. Diese sind aber bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt. Einige der Motive steuern Ihr Verhalten stärker als andere. Daher ist es wichtig, die persönliche Struktur der neun grundlegenden Motive zu kennen.
- Motive können auch scheinbar widersprüchlich sein. Dies ist ein Zeichen für „konkurrierende“ Triebkräfte und in der Regel ein sinnvoller Ansatzpunkt für die persönliche Reflexion.
- Im Folgenden erläutern wir Ihnen Ihre beiden am stärksten ausgeprägten Handlungsmotive im Detail.

WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS BEZIEHUNGSMOTIV

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

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

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

Dem gemeinsamen Erreichen von Zielen in einer Gruppe

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Beziehungsmotiv:

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

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

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

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

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

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

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

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



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS BEZIEHUNGSMOTIV



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

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

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

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

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

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

Reflexionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Beziehungsmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Beziehungsmotiv bei mir?

Woher kommt mein Beziehungsmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Beziehungsmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Beziehungsmotiv beeinflusst?

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

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

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

WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS LEBENSSTILMOTIV

Das Lebensstilmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach

Integration privater und familiärer Bedürfnisse in die Karriereplanung

Einem erfüllten Leben voller positiver Eindrücke und Zufriedenheit

Unterstützung seitens des Arbeitgebers bei einer gesunden Balance aus Arbeit und Erholung (Work-Life-Balance)

Modernen und flexiblen Modellen der Arbeits- und Lebensführung (z.B. ausgedehnte Reisen, Arbeiten aus dem Home Office im Ausland, Sabbatical)

Beispiele für Personen mit einem stark ausgeprägten Lebensstilmotiv:

Der IT-Entwickler, der einige Monate im Jahr in Sydney verbringt und während dieser Zeit mit seinem Unternehmen in Deutschland via Videokonferenz in Kontakt steht

Die Angestellte, die ihren gesamten Urlaub dafür nutzt, um mit ihrem Bulli zum Meer zu fahren und zu surfen

Der junge Familienvater, der nicht mehr gewillt ist, das Heranwachsen seiner Kinder zu verpassen und daher nur noch 50 Prozent arbeitet

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

Tätigkeiten mit hohen Freiheitsgraden

Führungskräfte, die auf Ihre Bedürfnisse eingehen, statt Sie zu verheizen oder für den Unternehmenserfolg zu opfern

Ein Unternehmen, das im Bereich Weiterbildung auch auf Aspekte wie Burn-Out Prävention, Stressmanagement oder Ernährung achtet

Aufgaben ohne künstlichen Druck und hohes Stresspotential



WAS TREIBT MICH AN?

DIE MOTIVE

DAS LEBENSSTILMOTIV



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

... auch kurze Phasen erhöhter Arbeitsbelastung als sehr problematisch und kraftraubend wahrnehmen

... die Erkenntnis trifft, dass viele Unternehmen nicht wirklich an der Lebensqualität oder Gesundheit ihrer Mitarbeiter interessiert sind

... in Konflikte mit Vorgesetzten geraten, die andere primäre Motive haben (Leistungsmotiv, Sicherheitsmotiv, Einflussmotiv)

... feststellen, dass eine optimale Work-Life-Balance doch stärkere finanzielle Einbußen mit sich bringt, als Sie erwartet hatten

... einige Ihrer beruflichen Karriereziele aufgeben müssen, um Ihr Stresslevel in einem guten Bereich zu behalten

Reflexionsfragen

Was zeichnet mein persönliches Lebensstilmotiv aus?

Wodurch äußert sich das Lebensstilmotiv bei mir?

Woher kommt mein Lebensstilmotiv und wie ist es entstanden?

Wer oder was hat das Lebensstilmotiv besonders geprägt?

Welche Entscheidungen wurden durch mein Lebensstilmotiv beeinflusst?

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

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

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

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

KOMPETENZPROFIL

Baustein 3 der Persönlichkeit: Zentrale Kompetenzen in der Übersicht

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

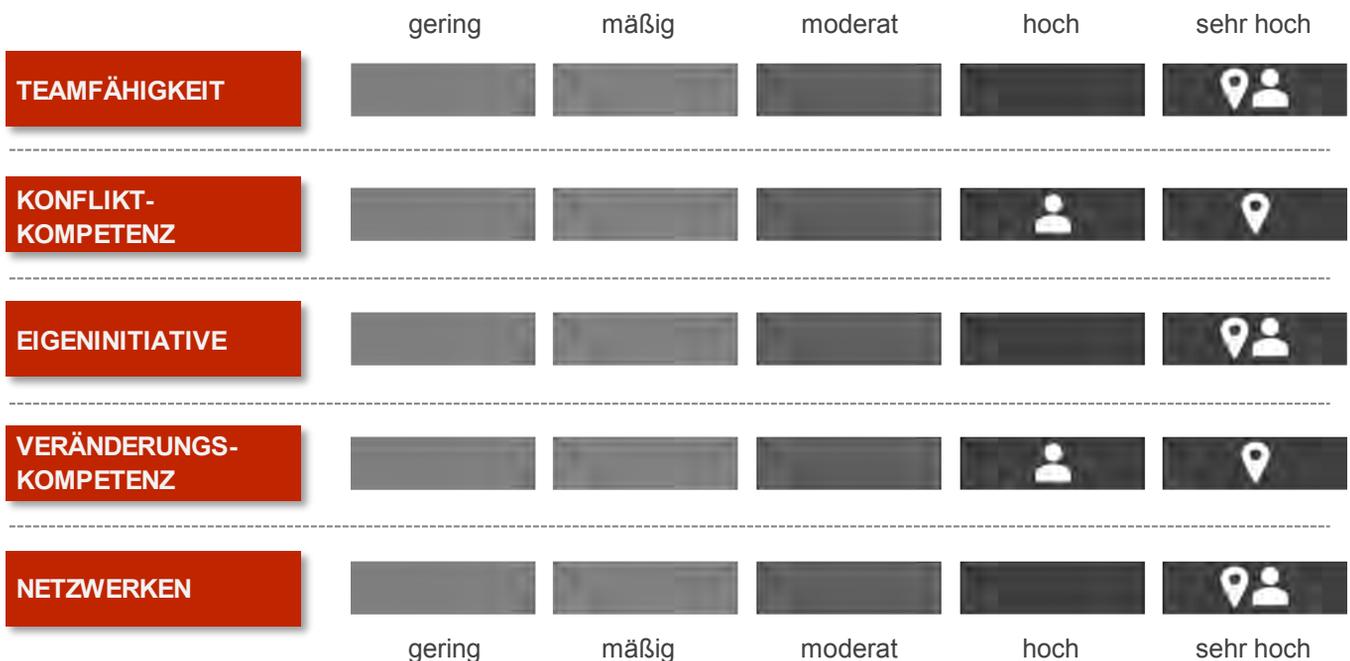
 Bei anderen Menschen mit einem ähnlichen Persönlichkeitsprofil wie Ihrem, ist diese Kompetenz typischerweise so stark oder schwach ausgeprägt, wie von der Nadel angegeben.

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

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

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

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



WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

TEAMFÄHIGKEIT

Stärken und Fähigkeiten

Sie können mit ganz unterschiedlichen Charakteren erfolgreich in einem Team zusammenarbeiten.

Sie tragen mit Ihrer kollegialen Art sehr viel zum Erfolg einer Gruppe bei.

Sie konzentrieren sich bei der Arbeit in einer Gruppe nicht nur auf den eigenen Erfolg, sondern haben auch, mehr als Andere, den Erfolg des Teams im Blick.

Sie verfügen über die Fähigkeit, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte mit anderen Teammitgliedern konstruktiv zu lösen, statt sie eskalieren zu lassen.

Sie neigen eher zu Kompromissbereitschaft, da Zusammenhalt ein essentieller Bestandteil in Ihrem beruflichen/privaten Kontext darstellt.

Einsatz für Ihren Erfolg

Suchen Sie gezielt Aufgaben, in denen Sie Ihre Teamfähigkeit ausspielen können, also solche Aufgaben, die nur dann zu einem Erfolg werden, wenn das ganze Team an einem Strang zieht.

Stellen Sie zu Beginn der Teamarbeit sicher, dass auch die anderen Teammitglieder über die nötige Teamfähigkeit und Motivation verfügen.

Wenn Andere mehr auf sich selbst schauen als auf die Gruppe, nehmen Sie es diesen Menschen nicht zu sehr übel, sondern versuchen Sie ihnen den Vorteil des Teamgedanken auch für jedes einzelne Individuum zu verdeutlichen.

Wenn Sie sich in einem egoistisch geprägten Team wiederfinden, kämpfen Sie nicht alleine für das Team, sondern sichern Sie sich zumindest soweit ab, dass ein Scheitern des Teams nicht auch noch auf Sie zurückfällt.

Reflexionsfragen

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

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

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

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN- KOMPETENZEN

KONFLIKTKOMPETENZ

Stärken und Fähigkeiten

Es fällt Ihnen leichter als Anderen, zwischenmenschliche Konflikte konstruktiv zu lösen.

Sie selbst geraten eher selten in Konflikte, da Sie in der Lage sind diese bereits bei den ersten Anzeichen von Unstimmigkeiten zu verhindern.

Sie versuchen bei Meinungsverschiedenheiten nicht, Ihren Standpunkt um jeden Preis durchzubringen, sondern gehen auf die andere Seite ein und respektieren deren Sichtweise. So können Sie auch brenzlige Situationen entschärfen.

Sie haben die Fähigkeit, zu verhindern, dass Konflikte eskalieren, da Sie sich nur sehr selten provozieren lassen und dies auch andersherum selten tun. Stattdessen versuchen Sie in der Regel, sachlich und vernünftig zu bleiben.

Einsatz für Ihren Erfolg

Sie sollten auf jeden Fall sicherstellen, dass Ihre Konfliktkompetenz Ihnen nicht als Konfliktscheu und somit als Schwäche ausgelegt wird. Dies kann vor allem in einem Umfeld mit vielen eher konfliktorientierten Personen schnell geschehen.

Machen Sie sich den Unterschied bewusst zwischen einer konstruktiven Konfliktlösung durch gegenseitiges Aufeinander Zugehen und dem Vermeiden oder Ausweichen eines Konfliktes durch Nachgeben und Zurückstecken. Letzteres ist kein Zeichen von Konfliktkompetenz.

Lassen Sie sich in Streitgesprächen und Diskussionen nicht die „Butter vom Brot nehmen“, sondern geben Sie Kontra und machen Sie klar, dass Sie zwar in der Lage sind Konflikte zu lösen, dies aber nicht auf eigene Kosten tun werden.

Reflexionsfragen

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

In welchen Situationen hilft Ihnen diese Kompetenz besonders?

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

Möchten Sie diese Kompetenz noch weiter ausbauen?

WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?

DIE KERN-KOMPETENZEN

EIGENINITIATIVE

Stärken und Fähigkeiten

Sie kreieren immer wieder aktiv neue berufliche Möglichkeiten und warten nicht passiv darauf, dass sich solche ergeben.

Sie erkennen sich bietende Möglichkeiten und ergreifen diese dann auch.

Sie sind mit Ihrer Eigeninitiative ein aktiver Treiber des Fortschritts im Unternehmen.

Auch im Falle von Rückschlägen lassen Sie sich wieder etwas Neues einfallen, statt auf Lösungen von Anderen zu hoffen.

Sie warten nicht passiv auf Anweisungen Anderer, sondern werden selbst tätig, wenn dies notwendig ist.

Sie entwickeln in Krisensituationen und bei Problemen eigene Lösungsvorschläge, statt lange auf externe Hilfe zu warten.

Einsatz für Ihren Erfolg

Suchen oder schaffen Sie sich ein Arbeitsumfeld in dem Sie flexibel handeln, eigene Vorschläge entwickeln und diese auch umzusetzen können.

Menschen mögen in der Regel keine Veränderungen. Seien Sie daher auf Widerstand gegenüber Ihren Initiativen gefasst und entwickeln Sie eine Strategie, wie Sie mit solchen Widerständen umgehen wollen.

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Initiative auch gewürdigt wird, d.h. machen Sie die Ergebnisse Ihrer Ideen deutlich und weisen Sie ruhig darauf hin, wer den Anstoß für diese Erfolge gegeben hat.

Lassen Sie Ihre Eigeninitiative nicht von den Zweifeln und Ressentiments Anderer im Keim ersticken, sondern versuchen Sie, die richtigen Personen von Ihren Ideen und Vorschlägen zu überzeugen.

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

VERÄNDERUNGSKOMPETENZ

Stärken und Fähigkeiten

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

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

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

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

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

Einsatz für Ihren Erfolg

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

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

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

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

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?

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



LINC

PERSONALITY PROFILER

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

KONTAKTIEREN SIE UNS!

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