



Myers-Briggs Typen Indikator® Bericht zur Wirkung auf andere

Europäische Ausgabe

Bericht erstellt für

JANE SAMPLE



Myers-Briggs Typen Indikator® Bericht zur Wirkung auf andere Copyright 2019, Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten. Mit Ausnahme der Nutzung des elektronischen Bewertungsservice von OPP Ltd. darf diese Veröffentlichung, auch nicht auszugsweise, ohne die vorherige schriftliche Genehmigung von CPP Inc. weder vervielfältigt noch in ein Abfragesystem übertragen oder in jedweder Form bzw. über ein sonstiges Medium oder auf anderem Wege elektronisch, mechanisch, kopiertechnisch, aufzeichnend oder anderweitig übertragen werden. Diese Veröffentlichung darf nicht weiterverkauft, vermietet, verliehen, ausgetauscht, weitergegeben oder anderweitig Dritten offengelegt werden. Weder der Käufer noch ein einzelner Testbenutzer, der bei dem Käufer angestellt oder in anderer Form bei diesem unter Vertrag steht, darf als Makler, Vertriebskanal oder Lagerhalter dieser Veröffentlichung auftreten. Verbreitung unter Lizenz des Verlags, CPP, Inc., USA. Myers-Briggs Type Indicator, MBTI, Myers-Briggs und das MBTI-Logo sind Warenzeichen oder eingetragene Warenzeichen von Myers & Briggs Foundation in den USA und anderen Ländern. Das CPP-Logo ist eine Marke oder eingetragene Marke der CPP, Inc.

Einführung

Ihr MBTI®-Bericht zur Wirkung auf andere soll Sie dabei unterstützen, Ihre MBTI-Ergebnisse dazu zu nutzen, sich und andere besser zu verstehen und die Interaktionen in Ihrem täglichen Leben und am Arbeitsplatz zu verbessern. Der MBTI basiert auf der Arbeit von Carl Jung und wurde von Isabel Briggs Myers und Katharine Briggs zur Identifizierung von 16 verschiedenen Persönlichkeiten entwickelt, die dabei helfen, die Unterschiede zu erklären, mit denen Menschen Informationen aufnehmen und als Grundlage für Entscheidungen verwenden. Ihrem Bericht können Sie entnehmen, in welchen Punkten sich Ihr Persönlichkeitstyp von den anderen Typen unterscheidet und wie er die Art und Weise Ihrer Wahrnehmung, Kommunikation und Interaktion beeinflusst.

Dieser Bericht kann Ihnen in folgenden Punkten helfen:

- **Verbesserung von Kommunikation und Teamarbeit mit zunehmendem Bewusstsein der Persönlichkeitsunterschiede, die Sie bei anderen wahrnehmen**
- **Effektivere Zusammenarbeit mit anderen, die vollkommen anders als Sie an Probleme und Entscheidungen herangehen**
- **Bewusstere und effektivere Steuerung Ihrer Arbeitsumgebung und Ihrer persönlichen Beziehungen**
- **Erfassung der eigenen Vorlieben für Lern- und Arbeitsumgebungen und der Aktivitäten und Arbeiten, die Ihnen am besten gefallen**
- **Erfolgreicherer Umgang mit den täglichen Konflikten und Stresssituationen, die im Arbeitsleben und im sonstigen Alltag auftreten können**

Behalten Sie beim Lesen Ihres Berichts im Hinterkopf, dass der Persönlichkeitstyp ein nicht wertendes System ist, das sich mit den Stärken und Vorzügen Einzelner befasst. Alle Vorlieben und Persönlichkeitstypen sind gleichermaßen wertvoll und nützlich. Der MBTI basiert auf über 70 Jahren Forschungsarbeit, die seine Aussagekraft und Gültigkeit unterstützen. Er wurde bereits weltweit von mehreren Millionen Menschen eingesetzt, um so Einblicke in die normalen und durchaus gesunden Unterschiede zu erhalten, die im alltäglichen Verhalten zu beobachten sind, und um Möglichkeiten für Wachstum und Entwicklung zu eröffnen.

Wie Ihr MBTI®-Bericht zur Wirkung auf andere aufgebaut ist

- **Was sind Präferenzen?**
- **Die MBTI®-Präferenzen**
- **Welcher Typ sind Sie?**
- **Zusammenfassung Ihrer MBTI®-Ergebnisse**
- **Überprüfung Ihres MBTI®-Typs**
- **Anwendung Ihrer MBTI®-Ergebnisse zur Verbesserung Ihrer Wirkung auf andere**
- **Ihr Arbeitsstil**
- **Ihr Kommunikationsstil**
- **Ihr Stil als Teammitglied**
- **Ihr Entscheidungsstil**
- **Ihr Führungsstil**
- **Ihr Konfliktstil**
- **Wie wirkt sich Stress auf Sie aus?**
- **Ihre Herangehensweise an Veränderungen**

Was sind Präferenzen?

Im MBTI werden Präferenzen in vier Kategorien aufgeführt, wobei jede Kategorie aus zwei gegensätzlichen Polen besteht. Die nachfolgende Übung soll das Konzept der Präferenzen verdeutlichen.

Schreiben Sie Ihren Namen in die Zeile unten, so wie Sie es gewohnt sind.

Schreiben Sie nun Ihren Namen mit der anderen Hand.

Wie würden Sie die Erfahrung beschreiben, mit Ihrer bevorzugten Hand zu unterschreiben? Und mit der anderen Hand? Die meisten Menschen, die dies versuchen, stellen sofort eine Reihe von Unterschieden fest:

Bevorzugte Hand

- Fühlt sich natürlich an
- Habe nicht darüber nachgedacht
- Mühelos und einfach
- Sieht ordentlich, lesbar und erwachsen aus

Nicht bevorzugte Hand

- Fühlt sich nicht natürlich an
- Musste mich dabei konzentrieren
- Seltsam und ungeschickt
- Sieht wie bei einem Kind aus

Die von Ihnen und anderen zur Beschreibung der Präferenz für eine Hand verwendeten Begriffe verdeutlichen die Theorie der Präferenzen im MBTI: Sie können beide Hände verwenden, wenn dies erforderlich ist, und Sie setzen regelmäßig beide Hände ein. Zum Schreiben ist jedoch eine Hand natürlich und sicher, während die andere Hand Anstrengungen erfordert und sich merkwürdig anfühlt.

Wir können bei der Verwendung der nicht bevorzugten Hand gewisse Fertigkeiten entwickeln, aber stellen Sie sich vor, wie schwierig es wäre, diese an einem Arbeits- oder Schultag ausschließlich einzusetzen. In ähnlicher Weise haben wir alle eine natürliche Präferenz für einen der beiden Pole jeder dieser vier MBTI-Kategorien. Wir setzen die beiden Pole zu unterschiedlichen Zeiten, aber nicht beide auf einmal und nicht mit demselben Zutrauen ein. Wenn wir unsere präferierten Methoden anwenden, sind wir in der Regel in unserem Element und fühlen uns am kompetentesten, natürlichsten und energetischsten.

Mit den MBTI-Präferenzen werden die Unterschiede bei Menschen hervorgehoben, die sich aus Folgendem ergeben:

- **Worauf sie ihre Aufmerksamkeit gerne richten und woraus sie ihre Energie beziehen (Extraversion oder Introversion)**
- **Die bevorzugte Art und Weise der Informationsaufnahme (Empfinden oder Intuition)**
- **Die bevorzugte Art und Weise der Entscheidungsfindung (Denken oder Fühlen)**
- **Die bevorzugte Art des Umgangs mit der Außenwelt (Urteilen oder Wahrnehmen)**

Für diese Präferenzen gibt es kein Richtig oder Falsch. Alle stehen für normales und wertvolles menschliches Verhalten.

Für unsere Präferenzen in diesen Bereichen entwickeln wir einen von Jung und Myers so genannten *psychologischen Typ*: ein zugrunde liegendes Persönlichkeitsmuster, das sich aus der dynamischen Interaktion von vier Präferenzen, Einflüssen der Umgebung und unseren eigenen Entscheidungen ergibt.

Menschen tendieren dazu, Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Haltungen entsprechend ihrem Typ zu entwickeln. Andere Typen als Sie werden wahrscheinlich in vielen Aspekten anders sein als Sie. Jeder Typ repräsentiert eine wertvolle und angemessene Art zu sein. Jeder weist seine individuellen potenziellen Stärken und wahrscheinlichen blinden Flecken auf.

Die MBTI®-Präferenzen

Fügen Sie in den folgenden Diagrammen einen ✓ neben den Präferenzen aus den einzelnen Paaren ein, die Ihre natürliche Art, Dinge zu tun, am besten beschreiben, das heißt die Art und Weise, bei der Sie keine der Rollen einnehmen, die Sie normalerweise spielen.

Worauf richten Sie Ihre Aufmerksamkeit am liebsten? Woraus beziehen Sie Energie? Das E–I-Präferenzpaar

Extraversion

Menschen, die Extraversion bevorzugen, neigen dazu, ihre Aufmerksamkeit auf die Außenwelt der Menschen und Aktivitäten zu richten. Sie lenken ihre Energie und Aufmerksamkeit nach außen und beziehen Energie aus der Interaktion mit Menschen und aus Aktionen.

Eigenschaften von Menschen, die Extraversion bevorzugen:

- Ausgerichtet auf die Außenwelt
- Bevorzugen die mündliche Kommunikation
- Erarbeiten Ideen durch Durchsprechen
- Lernen am besten durch Handeln oder Diskutieren
- Verfügen über breit gestreute Interessen
- Kontaktfreudig und ausdrucksstark
- Ergreifen bereitwillig die Initiative im Arbeitsleben und in Beziehungen

Introversion

Menschen, die eher zur Introversion neigen, konzentrieren sich gerne auf ihre eigene Welt der Ideen und Erfahrungen. Sie lenken ihre Energie und Aufmerksamkeit nach innen und beziehen Energie aus der Reflexion ihrer Gedanken, Erinnerungen und Gefühle.

Eigenschaften von Menschen, die zur Introversion neigen:

- Konzentriert auf das Innenleben
- Bevorzugen die schriftliche Kommunikation
- Erarbeiten Ideen durch Reflexion
- Lernen am besten durch Reflexion, mentale „Übung“
- Fokussieren sich stark auf die eigenen Interessen
- Wahren die Privatsphäre und geben sich zurückhaltend
- Ergreifen die Initiative, wenn die Situation oder das Problem sehr wichtig erscheinen

Wie erhalten Sie Informationen am liebsten? Das S–N-Präferenzpaar

Empfinden

Menschen, die zum „Empfinden“ neigen, nehmen gerne Informationen zum realen und fühlbaren Geschehen wahr, also das, was tatsächlich passiert. Sie beobachten die Einzelheiten der Geschehnisse um sie herum und sind insbesondere auf praktische Realitäten ausgerichtet.

Eigenschaften von Menschen, die zum Empfinden neigen:

- Orientiert an aktuellen Realitäten
- Sachlich und konkret
- Konzentrieren sich auf reale und tatsächliche Gegebenheiten
- Nehmen Details wahr und erinnern sich daran
- Arbeiten sorgfältig und gründlich auf Schlussfolgerungen hin
- Erfassen Ideen und Theorien durch praktische Umsetzung
- Vertrauen der Erfahrung

Intuition

Menschen, die eher nach Intuition vorgehen, nehmen Informationen gerne auf, indem sie das große Ganze betrachten und sich dabei auf die Beziehungen und Verknüpfungen von Fakten konzentrieren. Sie möchten Muster verstehen und sind besonders auf die Erkenntnis neuer Möglichkeiten ausgerichtet.

Eigenschaften von Menschen, die zu Intuition neigen:

- Ausgerichtet auf zukünftige Möglichkeiten
- Ideenreich und verbal kreativ
- Konzentriert auf Muster und Bedeutungen in den Daten
- Erinnern sich an Details, wenn sie mit Mustern im Zusammenhang stehen
- Ziehen schnell Schlüsse, folgen Gefühlen
- Möchten sich gerne Klarheit über Ideen und Theorien verschaffen, bevor diese in die Praxis umgesetzt werden
- Vertrauen der Inspiration

Wie treffen Sie Entscheidungen? Das T–F-Präferenzpaar

Denken

Menschen, die in Entscheidungsfindungsprozessen zum Denken neigen, befassen sich gerne mit den logischen Konsequenzen einer Entscheidung oder Aktion. Sie möchten sich mental aus der Situation zurückziehen und das Für und Wider objektiv prüfen. Sie beziehen ihre Energie aus dem Kritisieren und Analysieren, um die Probleme mit einer Situation zu erkennen und letztendlich das Problem lösen zu können. Ihr Ziel ist ein Standard oder Grundsatz, der auf alle vergleichbaren Situationen angewendet werden kann.

Eigenschaften von Menschen, die zum Denken neigen:

- Analytisch
- Setzen auf Ursache und Wirkung basierende Argumente ein
- Lösen Probleme mit Logik
- Suchen nach einem objektiven Standard für die Wahrheit
- Begründet
- Können „unnachgiebig“ sein
- Fair, wünschen sich Gleichbehandlung für alle

Fühlen

Menschen, die den Einsatz von Gefühlen in Entscheidungsfindungsprozessen bevorzugen, ziehen gerne in Betracht, was für sie und die anderen Beteiligten wichtig ist. Sie versetzen sich mental in die Situation, um sich mit jedem zu identifizieren und folglich Entscheidungen treffen zu können, die auf ihren Werten bezüglich der Wertschätzung von anderen beruhen. Sie beziehen ihre Energie aus der Wertschätzung und Unterstützung anderer und suchen nach Vorzügen, die sie hervorheben können. Ihr Ziel ist die Herstellung von Harmonie und die Behandlung jedes Einzelnen als einzigartiges Individuum.

Eigenschaften von Menschen, die zum Fühlen neigen:

- Empathisch
- Orientieren sich an persönlichen Werten
- Befassen sich mit den Auswirkungen von Entscheidungen auf andere
- Bemühen sich um Harmonie und positive Kommunikation
- Mitfühlend
- Können „zartbesaitet“ wirken
- Fair, wünschen sich die Behandlung aller als Individuen

Wie gehen Sie mit der Außenwelt um? Das J–P-Präferenzpaar

Urteilen

Menschen, die in der Außenwelt ihren Urteilsprozess einsetzen, leben gerne in geplanten und strukturierten Verhältnissen und versuchen, ihr Leben zu regulieren und zu organisieren. Sie möchten gerne Entscheidungen treffen, zum Abschluss kommen und dann zum nächsten Schritt übergehen. Ihr Leben ist in der Regel strukturiert und organisiert, und sie lieben es, wenn die „Dinge geregelt“ sind. Es ist für sie sehr wichtig, einen Plan und Zeitplan einzuhalten, und sie beziehen ihre Energie daraus, Dinge zu schaffen.

Eigenschaften von Menschen, die zum Urteilen neigen:

- Geplant
- Organisiertes Leben
- Systematisch
- Methodisch
- Erstellen kurz- und langfristige Pläne
- Möchten Dinge gerne entschieden wissen
- Versuchen, Stress in letzter Minute zu vermeiden

Wahrnehmen

Menschen, die in der Außenwelt ihren Wahrnehmungsprozess einsetzen, leben gerne flexibel und spontan und versuchen, ihr Leben zu erleben und zu verstehen, anstatt es zu kontrollieren. Detaillierte Pläne und endgültige Entscheidungen empfinden sie als einschränkend. Sie bleiben gerne offen für neue Informationen und Optionen in letzter Minute. Ihr Einfallsreichtum bei der Anpassung an die Anforderungen des Augenblicks gibt ihnen Energie.

Eigenschaften von Menschen, die zum Wahrnehmen neigen:

- Spontan
- Flexibel
- Zwanglos
- Offen in alle Richtungen
- Passen sich an, ändern die Richtung
- Bevorzugen offene und veränderbare Aspekte
- Fühlen sich durch Stresssituationen in letzter Minute energisiert

Welcher Typ sind Sie?

Der erste Schritt bei der Festlegung Ihres Typs ist die Zusammenstellung der von Ihnen beim Zuhören einer Erläuterung oder beim Lesen zu den in diesem Bericht beschriebenen Präferenzen ausgewählten Vorlieben.

Für den MBTI werden Buchstaben zur Darstellung der Präferenzen verwendet, damit Sie Ihren MBTI-Typ durch die Kombination der Buchstaben für die auf den voranstehenden Seiten gewählten Präferenzen ermitteln können. Zum Beispiel:

ISTJ = Menschen, die ...

- I** Energie aus dem Innenleben ziehen und auf ihr Inneres achten
- S** Reale und sachliche Informationen bevorzugen
- T** Logische Analysen in der Entscheidungsfindung einsetzen
- J** Ein strukturiertes und geplantes Leben bevorzugen

Eine Person mit entgegengesetzten Präferenzen für alle vier Paare wäre ein ENFP-Typ.

ENFP = Menschen, die ...

- E** Energie aus der Außenwelt mit ihren Menschen und Aktivitäten beziehen
- N** Gerne Muster und Verknüpfungen (das große Ganze) erkennen
- F** Sich bei Entscheidungen von ihren persönlichen Werten leiten lassen
- P** Eine flexible, anpassungsfähige Lebensweise bevorzugen

Es sind 16 verschiedene Kombinationen der MBTI-Präferenzen möglich, woraus sich 16 verschiedene Persönlichkeitsmuster ergeben.

Ihr Typ nach Ihrer Selbsteinschätzung

Ihre ursprüngliche Selbsteinschätzung Ihres Typs basierend auf den ausgewählten Präferenzen:

Ihr Typ laut Bericht

Ihre MBTI-Ergebnisse geben die Präferenzen wieder, die Sie beim Ausfüllen des MBTI-Fragebogens angegeben haben. Diese Ergebnisse sehen Sie auf der nächsten Seite.

Ihr MBTI-Typ laut Bericht:

In Ihrem MBTI-Bericht wird mit jedem Buchstaben auch eine Zahl aufgeführt. Diese Zahl gibt an, wie durchgehend Sie sich bei der Beantwortung der Fragen für diese Präferenz anstatt für ihren Gegenpol entschieden haben. *Die Zahlen sagen nichts darüber aus, wie weit eine Präferenz entwickelt wurde oder wie gut Sie sie einsetzen.*

Zusammenfassung Ihrer MBTI®-Ergebnisse

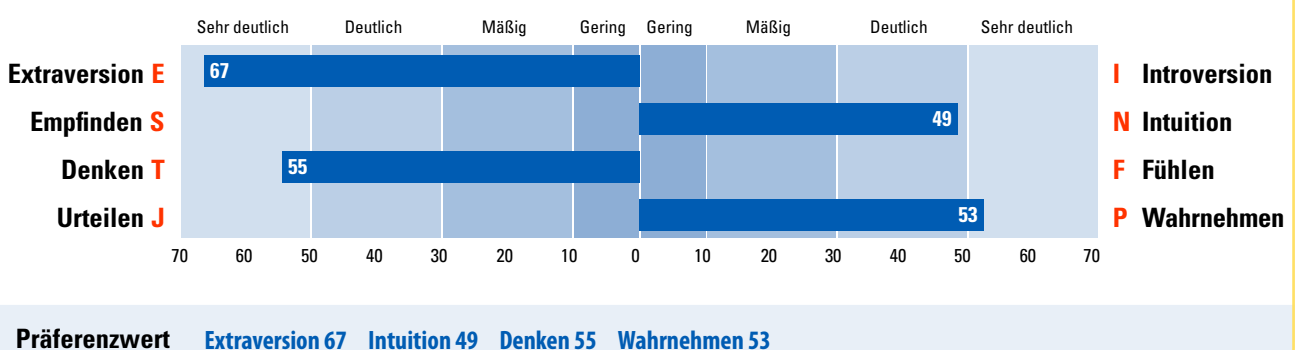
Ihr MBTI-Typ laut Bericht ergibt sich aus Ihren Antworten im MBTI-Fragebogen. Da jede der Präferenzen durch einen Buchstaben dargestellt werden kann, wird ein aus vier Buchstaben bestehender Code als Kürzel für die Typangabe verwendet. Aus der Kombination der acht Präferenzen auf alle möglichen Arten ergeben sich 16 Typen. Ihr MBTI-Typ laut Bericht ist nachstehend aufgeführt.

Festgestellter Typ: ENTP

| | | |
|---|--|---|
| Worauf Sie Ihre Aufmerksamkeit richten | E Extraversion Präferenz, Energie aus der Außenwelt der Menschen, Aktivitäten und Dinge zu ziehen | I Introversion Präferenz, Energie aus der eigenen Innenwelt der Gedanken, Emotionen und Eindrücke zu ziehen |
| Wie Sie Informationen aufnehmen | S Empfinden Präferenz, Informationen mit Hilfe der fünf Sinne zu erfassen und zu erkennen, was wirklich ist | N Intuition Präferenz, Informationen mit Hilfe eines „sechsten Sinns“ zu erfassen und zu erkennen, was sein könnte |
| Wie Sie Entscheidungen treffen | T Denken Präferenz, Informationen zu organisieren und zu strukturieren, um auf logische, objektive Weise Entscheidungen zu treffen | F Fühlen Präferenz, Informationen zu organisieren und zu strukturieren, um auf persönliche, auf Werten basierende Art und Weise Entscheidungen zu treffen |
| Wie Sie mit der Außenwelt umgehen | J Urteilen Präferenz für einen geplanten und organisierten Lebensstil | P Wahrnehmen Präferenz für einen spontanen und flexiblen Lebensstil |

Der *Index für Präferenzdeutlichkeit* (pci) zeigt an, wie deutlich Sie eine Präferenz ihrem Gegenpol vorziehen. Im nachfolgenden Balkendiagramm werden Ihre Ergebnisse grafisch dargestellt. Je länger der Balken, desto sicherer können Sie sich Ihrer Präferenz sein.

Eindeutigkeit der festgestellten Präferenzen: ENTP



Da MBTI-Ergebnisse einer Vielfalt von Einflüssen wie z. B. beruflichen und familiären Anforderungen sowie anderen Faktoren unterworfen sind, müssen sie individuell verifiziert werden. Wenn Ihr festgestellter Typ nicht zu passen scheint, werden Sie den Typ bestimmen wollen, der Sie am ehesten beschreibt. Ihr Experte für den MBTI kann Ihnen bei diesem Prozess helfen.

Überprüfung Ihres MBTI®-Typs

Das MBTI-Instrument gehört zu den zuverlässigsten und aussagekräftigsten Bestandsaufnahmen zur eigenen Persönlichkeit, aber kein psychometrisches Instrument ist perfekt. Daher stufen wir die Ergebnisse aus dem Fragebogen als „bestmögliche Einschätzung“ Ihres psychologischen Typs basierend auf Ihren Antworten ein. Ihre Selbsteinschätzung beim Kennenlernen der Präferenzdefinitionen ist eine weitere Schätzung. Die meisten Menschen empfinden ihre MBTI-Ergebnisse als zutreffend, es ist jedoch keineswegs ungewöhnlich, dass sich der von Ihnen eingeschätzte Typ und Ihre festgestellten MBTI-Ergebnisse in einer oder mehreren Präferenzen unterscheiden.

Ihre Aufgabe besteht nun in der Überprüfung und Klärung des Ihnen am meisten entsprechenden Typs: der Vier-Buchstaben-Kombination, die am besten beschreibt, wie Sie sich normalerweise verhalten. Lesen Sie die Auszüge zu den 16 Typen auf der folgenden Seite, um Ihren vierstelligen Typcode zu bestätigen, und notieren Sie ihn dann unten.

Der Ihnen am meisten entsprechende Typ:

Anwendung Ihrer MBTI®-Ergebnisse zur Verbesserung Ihrer Wirkung auf andere

Der verbleibende Bericht enthält Informationen, die Ihnen dabei helfen, die Auswirkungen Ihres Persönlichkeitstyps in den wichtigsten Lebensbereichen zu erkennen. Hier wird der Einfluss Ihres Typs auf Ihre Art zu arbeiten, zu kommunizieren und zu interagieren, auf das Treffen von Entscheidungen und das Führen von anderen sowie auf den Umgang mit Konflikten, Stress und Veränderungen hervorgehoben. Der Bericht enthält Möglichkeiten zur Entwicklung und Stärkung Ihres Bewusstseins und Ihrer Effektivität.

Auszüge zu den 16 Typen

| | | Empfindungstypen | | Intuitive Typen | | | | |
|--------------|-------------|---|-------------|---|-------------|--|-------------|--|
| Introversion | ISTJ | Ruhig, ernsthaft, erfolgreich durch Gründlichkeit und Zuverlässigkeit. Praktisch, sachlich, realistisch und verantwortlich. Entscheiden nach logischen Gesichtspunkten, was zu tun ist, und arbeiten kontinuierlich darauf hin, ungeachtet etwaiger Störungen. Haben Spaß daran, alles ordentlich und strukturiert zu halten (den Arbeitsplatz, das Zuhause, das Leben allgemein). Schätzen Traditionen und Loyalität. | ISFJ | Ruhig, freundlich, verantwortungsbewusst und gewissenhaft. Jederzeit und fortgesetzt um die Erfüllung der Verpflichtungen bemüht. Gründlich, akribisch und genau. Loyal, entgegenkommend, nehmen Details bei den ihnen wichtigen Menschen wahr und erinnern sich daran, machen sich Gedanken um die Gefühle anderer. Bemühen sich um eine ordentliche und harmonische Umgebung am Arbeitsplatz und zuhause. | INFJ | Suchen bei Ideen, Beziehungen und materiellen Gütern nach Bedeutung und Verbindungen. Möchten verstehen, was Menschen motiviert, und zeigen Verständnis für andere. Gewissenhaft und festen Werten treu. Entwickeln eine klare Vorstellung davon, wie dem gemeinsamen Wohl am besten Rechnung getragen werden kann. Organisiert und entschieden bei der Umsetzung der eigenen Vision. | INTJ | Haben originelle Gedanken und eine starke Antriebskraft für die Umsetzung von Ideen und die Erreichung von Zielen. Erkennen in externen Ereignissen schnell Muster und entwickeln langfristige erläuternde Perspektiven. Organisieren übernommene Aufträge bzw. führen diese aus. Skeptisch und unabhängig, stellen hohe Kompetenz- und Leistungsanforderungen an sich und andere. |
| | ISTP | Tolerant und flexibel, ruhiger Beobachter, bis ein Problem auftritt, handeln dann schnell, um funktionierende Lösungen zu finden. Analysieren, wodurch Dinge funktionieren, und sind bereit, eine große Datenmenge zu sichten, um den Kern von praktischen Problemen zu isolieren. An Ursache und Wirkung interessiert, organisieren Fakten nach logischen Grundsätzen, achten auf Werthaltigkeit und Effizienz. | ISFP | Ruhig, freundlich, sensibel und liebenswürdig. Genießen den Moment, die Geschehnisse um sich herum. Brauchen ihren eigenen Raum und arbeiten gerne im eigenen Zeitrahmen. Loyal und den Werten und Menschen gegenüber verbunden, die ihnen wichtig sind. Leiden unter Unstimmigkeiten und Konflikten, zwingen die eigenen Meinungen oder Werte anderen nicht auf. | INFP | Idealistisch, loyal und den Werten und Menschen gegenüber verbunden, die ihnen wichtig sind. Wünschen sich ein Leben, das mit den eigenen Werten übereinstimmt. Neugierig, erkennen Möglichkeiten schnell und können als Katalysator für die Umsetzung von Ideen agieren. Sind bemüht, andere zu verstehen und diese dabei zu unterstützen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Anpassungsfähig, flexibel und akzeptierend, es sei denn, ein Wert ist bedroht. | INTP | Versuchen, logische Erklärungen für alles zu finden, was von Interesse ist. Theoretisch und abstrakt, stärker an Ideen als an sozialer Interaktion interessiert. Ruhig, zurückhaltend, flexibel und anpassungsfähig. Weisen ungewöhnliche Fähigkeiten zur detaillierten Fokussierung auf Interessengebieten auf. Skeptisch, teilweise kritisch, immer analytisch. |
| Extraversion | ESTP | Flexibel und tolerant, verfolgen einen pragmatischen Ansatz mit der Konzentration auf sofortige Ergebnisse. Theorien und konzeptionelle Erläuterungen langweilen. Es besteht der Wunsch nach gezieltem Handeln zur Lösung von Problemen. Fokussiert auf das Hier und Heute, spontan, genießen jeden Moment der Aktivität mit anderen. Genießen materiellen Komfort und Stil. Lernen am besten durch aktives Tun. | ESFP | Kontaktfreudig, freundlich und akzeptierend. Lieben das Leben, Menschen und materiellen Komfort über alles. Arbeiten gerne mit anderen zusammen, um Dinge voranzutreiben. Bringen gesunden Menschenverstand und einen realistischen Ansatz in die Arbeit ein und sorgen dafür, dass Arbeit Spaß macht. Flexibel und spontan, stellen sich bereitwillig auf neue Menschen und Umgebungen ein. Lernen am besten durch das Ausprobieren einer neuen Fähigkeit mit anderen. | ENFP | Wahrhaft begeisterungsfähig und ideenreich. Betrachten das Leben als Potenzial großer Möglichkeiten. Stellen sehr schnell Verknüpfungen zwischen Ereignissen und Informationen her und gehen vertrauensvoll anhand der beobachteten Muster weiter. Wünschen sich viele Informationen von anderen und äußern gerne Wertschätzung bzw. leisten Unterstützung. Spontan und flexibel, verlassen sich häufig auf die Fähigkeit zu improvisieren und auf die eigene Wortgewandtheit. | ENTP | Schnell, genial, motivierend, aufmerksam und freimütig. Ideenreich bei der Lösung neuer und herausfordernder Probleme. Geschickt darin, Möglichkeiten zu entwickeln und diese dann strategisch zu analysieren. Verstehen andere gut. Langweilen sich bei Routine, führen dasselbe nur selten gleich aus, wechseln schnell von einem neuen Interesse zum nächsten. |
| | ESTJ | Praktisch, realistisch, sachlich. Entschieden, gehen schnell zur Umsetzung von Entscheidungen über. Organisieren Projekte und Menschen so, dass Dinge erledigt werden, konzentrieren sich auf das Erzielen von Ergebnissen auf die effizienteste Art und Weise. Kümmern sich um Routedetails. Verfügen über einen klaren Satz logischer Standards, verfolgen diese systematisch und erwarten dies auch von anderen. Energisch bei der Umsetzung von Plänen. | ESFJ | Warmherzig, gewissenhaft und kooperativ. Wünschen sich Harmonie im Umfeld, arbeiten mit Entschlossenheit an deren Entwicklung. Arbeiten gerne mit anderen zusammen, um Aufgaben präzise und pünktlich abzuschließen. Loyal, bringen auch kleinere Angelegenheiten zum Abschluss. Erkennen, was andere in ihrem täglichen Leben brauchen, und versuchen, dies bereitzustellen. Möchten für die Persönlichkeit und den eigenen Beitrag geschätzt werden. | ENFJ | Warmherzig, empathisch, zugänglich und verantwortungsbewusst. Stark auf die Gefühle, Bedürfnisse und Motivationen anderer ausgerichtet. Finden bei jedem Potenzial, möchten andere dabei unterstützen, ihr Potenzial auszuschöpfen. Können als Katalysator für das Wachstum einzelner und von Gruppen dienen. Loyal, offen für Lob und Kritik. Kontaktfreudig, fördern andere in Gruppen und zeigen motivierende Führungsqualitäten. | ENTJ | Direkt, entschlossen, übernehmen bereitwillig Führungsaufgaben. Erkennen unlogische und ineffiziente Vorgehensweisen und Richtlinien schnell, entwickeln und implementieren umfassende Systeme zur Lösung organisatorischer Probleme. Formulieren gerne langfristige Pläne und setzen Ziele. Sind üblicherweise gut informiert, belesen, erweitern gerne das eigene Wissen und geben dieses an andere weiter. Energisch bei der Vorstellung von Ideen. |

Ihr Arbeitsstil

Die nachstehenden Beschreibungen für Ihren Typ stehen in Zusammenhang mit Ihren Präferenzen in Bezug auf Arbeitszusammenhänge und Verhaltensweisen. Bedenken Sie beim Lesen dieser Informationen, dass mit dem MBTI Präferenzen ermittelt werden und keine Fähigkeiten oder Kenntnisse. Es gibt für keine Rolle in Organisationen „gute“ oder „schlechte“ Typen. Jeder Mensch hat etwas anzubieten und zu lernen, das seinen Beitrag verbessert.

| | | | |
|------|------|------|-------------|
| ISTJ | ISFJ | INFJ | INTJ |
| ISTP | ISFP | INFP | INTP |
| ESTP | ESFP | ENFP | ENTP |
| ESTJ | ESFJ | ENFJ | ENTJ |

ENTP – Merkmale des Arbeitsstils

ENTP-Menschen sind innovativ, strategisch, vielseitig, analytisch und zeigen Unternehmergeist. Sie haben Freude daran, mit anderen an gänzlich neuen Aktivitäten zu arbeiten, die Geschicklichkeit und außergewöhnlichen Einfallsreichtum erfordern. Obwohl die nachstehenden Punkte üblicherweise ENTP-Menschen beschreiben, treffen manche aufgrund individueller Unterschiede innerhalb eines jeden Typs eventuell nicht genau auf Sie zu.

| | | |
|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Analytisch | Herausfordernd | Strategisch |
| Anpassungsfähig | Hinterfragend | Theorieorientiert |
| Erfindungsreich | Originell | Unabhängig |
| Geradeheraus | Raffiniert | Unternehmerisch |

Beiträge zum Unternehmen

- Betrachten Einschränkungen als Herausforderung, die es zu überwinden gilt
- Zeigen neue Wege auf, um Dinge anzugehen
- Versehen Probleme mit einem konzeptionellen Rahmen
- Ergreifen die Initiative und spornen andere an
- Haben Freude an komplexen Herausforderungen, die zukünftige Belange angehen

Problemlösungsansatz

- Möchten zukünftige Möglichkeiten und Muster erforschen und deren Für und Wider logisch analysieren
- Müssen für optimale Ergebnisse unter Umständen die Wünsche und Bedürfnisse einzelner sowie die relevanten Fakten und Einzelheiten berücksichtigen

Bevorzugte Arbeitsumgebungen

- Beziehen unabhängige Menschen ein, die an Modellen zur Lösung komplexer Probleme arbeiten
- Sorgen für Flexibilität und Herausforderungen
- Sind veränderungsorientiert und unbürokratisch
- Verfügen über kompetente Menschen
- Belohnen Risikobereitschaft
- Fördern Selbstständigkeit und freies Handeln
- Konzentrieren sich auf den Gesamtzusammenhang

Bevorzugter Lernstil

- Aktiv, konzeptionell und gut unterrichtet
- Herausfordernd und auf das große Gesamtbild fokussiert

Potenzielle Stolperfallen

- Können sich im Modell verlieren und darüber aktuelle Gegebenheiten und Details vergessen
- Sind möglicherweise auf Konkurrenz ausgerichtet und für den Beitrag anderer nicht empfänglich
- Können sich zu sehr verausgaben, bis hin zum Burn-out
- Passen sich unter Umständen nicht gut an Standardverfahren an

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Arbeitsstils

- Müssen unter Umständen dem Hier und Jetzt und den wesentlichen Fakten Aufmerksamkeit schenken
- Müssen unter Umständen die Beiträge anderer und deren Wert als Mensch anerkennen und bestätigen
- Müssen unter Umständen realistische Prioritäten und Zeitrahmen setzen und wissen, wann es an der Zeit ist, aufzuhören
- Müssen unter Umständen lernen, wie man innerhalb des Systems arbeitet

Ihr Kommunikationsstil

Die nachstehend für Ihren Typ aufgeführten Informationen beschreiben, wie Sie tendenziell kommunizieren. Sie sollen Ihnen dabei helfen, Ihren natürlichen Kommunikationsstil und dessen Auswirkungen auf andere zu erkennen, um Sie in die Lage zu versetzen, effektiver in Ihrem Berufs- und Privatleben zu handeln.

Kommunikationsmerkmale

- Treten überzeugend für Ideen ein
- Sind ein auf die Zukunft gerichteter, veränderungsorientierter Systemdenker; erarbeiten neue Modelle und Ideen
- Sehen schnell Probleme als Chancen, erkunden Verknüpfungen und integrieren Ideen
- Nutzen logische Analysen, um sich auf Ursachen komplexer Probleme zu konzentrieren
- Treten für Veränderungen ein und beginnen Maßnahmen mit viel Energie und Begeisterung

Auf den ersten Blick

- Wirken anfangs möglicherweise skeptisch, analytisch und distanziert; können umgänglich, tolerant und zwanglos sein
- Sind nach allen Seiten offen und explorativ; nehmen Informationen aus vielen Quellen auf und integrieren diese
- Denken unkonventionell und schlagen neue und bisher nicht erprobte Lösungen für Probleme vor
- Sind energiegeladener und enthusiastischer; vertiefen sich in Projekte, um Ihre Vision zu verwirklichen
- Wünschen sich Freiheit und Unabhängigkeit, um Ihre Anstrengungen an einer größeren Vision auszurichten

Das möchten Sie gerne hören

- Wie und warum etwas funktioniert; hinterfragen gerne andere
- Andere, die Sie hinterfragen und Perspektiven diskutieren
- Herausforderungen im Gespräch, um Ihre Perspektive zu schärfen und Kompetenz zu zeigen
- Keine direkten Anweisungen oder speziellen Anleitungen
- Möglichkeiten, Ideen, Theorien und Modelle, die Ihr Interesse auf sich ziehen und Sie ansprechen

Wenn Sie sich ausdrücken

- Drücken sich präzise aus; diskutieren feine Unterschiede und Implikationen von Wörtern und Konzepten
- Beschreiben abstrakte Probleme, Systeme und Ideen logisch und analytisch
- Besprechen und spielen mit Alternativlösungen, die sich direkt zu widersprechen scheinen
- Können überzeugen und sich ausdrücken; stehen für Ihre Ideen ein, führen diese aus und verhandeln sie
- Wiederholen sich nicht gerne und nehmen sich vielleicht nicht die Zeit, um Details zu erläutern

Geben und Entgegennehmen von Feedback

- Akzeptieren meist das Auftreten anderer, sind jedoch intolerant gegenüber Inkompetenz und Bemühungen, die nicht dem Standard entsprechen
- Geben konstruktives Feedback auf knappe, auf den Punkt gebrachte Weise
- Sind unabhängig und gehen davon aus, dass andere ebenfalls unabhängig arbeiten; sind kritisch gegenüber Unselbstständigkeit
- Verlassen sich auf sich selbst und sind selbstkritisch; suchen nur selten korrigierendes Feedback
- Sehen keinen Bedarf an allzu ermutigendem oder laufend positivem Feedback

Kommunikationstipps

Im Folgenden finden Sie einige Strategien, die Ihnen dabei helfen sollen, Ihre natürliche Art der Kommunikation so anzupassen, dass Sie mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen zurechtkommen.

| Potenzielle blinde Flecken | Empfohlene Maßnahmen |
|--|--|
| Ihre Liebe zu Analyse und Kritik lässt Sie möglicherweise für die Reaktionen anderer im Verlauf von Debatten blind werden. In Diskussionen wirken Sie möglicherweise unpersönlich und schroff. | Bedenken Sie, dass nicht jeder gerne Ideen kritisiert und erörtert. Manche interpretieren dies möglicherweise als Ablehnung ihrer Sichtweise. |
| Bei Ihrem stark auf Logik basierenden Ansatz wird möglicherweise nicht berücksichtigt, was andere in bestimmten Situationen benötigen und tun. | Wägen Sie Ihren logischen Ansatz gegen die Bedürfnisse anderer ab. Bemühen Sie sich darum, persönliche Situationen zu verstehen, anstatt sie zu analysieren. |
| Sie bemerken unter Umständen nicht, dass andere, die sich praktische und schnelle Ergebnisse wünschen, angesichts der mangelnden Details in den Diskussionen mit Ihnen frustriert sind. | Seien Sie zur Diskussion kurzfristiger Auswirkungen und der praktischen Realitäten einer Situation bereit. Schildern Sie Ihre Sichtweise mit ausreichend Details, um anderen die Planung zu ermöglichen. |
| Ihr Streben nach Zweckmäßigkeit kann zur Folge haben, dass Sie es versäumen, andere zu ermutigen und ihnen zu zeigen, dass Sie ihre Arbeit schätzen. | Geben Sie positives Feedback und ermutigen Sie. Viele Menschen arbeiten am besten in Umgebungen, in denen sie Unterstützung und Anerkennung finden. |
| Sie nehmen möglicherweise nicht wahr, welche Auswirkungen Ihr Feedback auf andere hat. | Achten Sie auf ein Gleichgewicht von korrigierendem und positivem Feedback, insbesondere, wenn Sie mit Menschen vom Typ Fühlen zusammenarbeiten. Vermeiden Sie es, andere zu kritisieren. |
| Das Ausprobieren von Neuem und Ihr Plädoyer für Veränderung beunruhigen unter Umständen andere, die langsamere, gut geplante Veränderungen bevorzugen und sich fragen, ob eine Veränderung wirklich notwendig ist. | Prüfen Sie, was gut funktioniert und beibehalten werden sollte. Hören Sie auf diejenigen, die für schrittweise Veränderungen plädieren, und bitten Sie sie um Unterstützung bei der Planung. |
| Anderere empfinden gegebenenfalls Ihre Bereitschaft zum Perspektivenwechsel und die Übernahme von Ideen als große Herausforderung. | Erkennen Sie an, dass diejenigen, die sich einen Abschluss und Aktion wünschen, Ihre Anpassungsfähigkeit als Barriere betrachten. Seien Sie im Umgang mit diesen Menschen entschieden und beständig. |

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Kommunikationsstils

- Bestimmen Sie, welche der oben angegebenen blinden Flecken Ihr Verhalten bei der Kommunikation oder Interaktion am Arbeitsplatz am besten beschreiben.
- Fragen Sie sich, ob diese Verhaltensweisen Ihr Leistungsvermögen einschränken. Wenn ja, probieren Sie die empfohlenen Maßnahmen aus und bitten Sie jemanden, dem Sie vertrauen, Ihre Fortschritte aufzuzeichnen.

Ihr Stil als Teammitglied

Anhand Ihrer MBTI-Ergebnisse können Sie besser verstehen, wie Sie bevorzugt in Teams arbeiten, und die Qualität Ihrer Interaktion im Team verbessern. Nutzen Sie diese Informationen, um Einsicht in Ihre Stärken als Teammitglied, Ihre möglichen Herausforderungen und Ihre Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Beiträge zum Team in verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen zu erhalten.

Ihre Stärken als Teammitglied

- Neue Möglichkeiten für das Team erkennen
- Probleme logisch und objektiv analysieren
- Unternehmergeist in das Team einbringen
- Neue Möglichkeiten erschließen
- Größere Zusammenhänge erkennen
- Langfristig denken
- Strategisch denken
- Auf Fehler und Widersprüche hinweisen, die ein Projekt oder eine Aufgabe zum Scheitern bringen könnten
- Unternehmergeist in das Team einbringen
- Veränderungen vorantreiben
- Flexibel und spontan auf Probleme reagieren
- Mit Fachkompetenz zur Problemlösung beitragen

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihrer Beiträge zum Team

- Stellen Sie fest, welche dieser Verhaltensweisen zu Ihnen passen, und überlegen Sie, welche Wirkung sie haben. Wie können Sie mit diesen Verhaltensweisen positiv zum Teamerfolg beitragen?
- Markieren Sie in der obigen Liste die Verhaltensweisen, die Sie im Team einbringen. Kommen einige Ihrer natürlichen Stärken im Team nicht zur Geltung?
- Überlegen Sie, wie Sie mit Ihren Stärken dazu beitragen, dass die Teams, in denen Sie mitwirken, ihre Ziele erreichen.

| Potenzielle blinde Flecken | Empfohlene Maßnahmen |
|--|--|
| Gehen möglicherweise zu etwas anderem über, sobald Sie für ein Problem eine Lösung konzipiert haben – ohne sich um die Umsetzung zu sorgen | Fragen Sie die Teammitglieder, was geschehen muss und welche Ressourcen für die Umsetzung Ihrer Idee erforderlich sind |
| Berücksichtigen möglicherweise nicht, wie gut umsetzbar oder wie realistisch Ihre Ideen sind | Lernen Sie, die stärker detailorientierten Teammitglieder um Feedback zu Ihren Vorschlägen zu bitten, bevor Sie sie dem gesamten Team unterbreiten |
| Setzen vielleicht keine Prioritäten; engagieren sich vielleicht für zu viele Dinge gleichzeitig | Bitten Sie Teammitglieder um Feedback zu Punkten, die Priorität erhalten sollten; legen Sie eine geordnete Liste an, die Sie täglich berücksichtigen |
| Riskieren Burn-out, indem Sie von einer Möglichkeit zur nächsten hetzen | Bleiben Sie bei einer machbaren Liste von Prioritäten, um Burn-out zu vermeiden |
| Beginnen vielleicht voreilig zu handeln | Fragen Sie die Teammitglieder, ob noch etwas berücksichtigt werden muss, bevor gehandelt werden kann |
| Berücksichtigen möglicherweise nicht, wie sich Ihre Ideen und Entscheidungen auf wichtige Stakeholder auswirken könnten | Identifizieren Sie Stakeholder aus unterschiedlichen Bereichen, treffen Sie sich mit ihnen zusammen oder einzeln, um Ihre Ideen und deren Auswirkungen zu besprechen |

Weitere Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihrer Beiträge zum Team

- Bestimmen Sie, welche der blinden Flecken im Diagramm Ihr Verhalten bei der Arbeit im Team am besten beschreiben.
- Fragen Sie sich, ob diese Verhaltensweisen Ihr Leistungsvermögen im Team einschränken. Wenn ja, probieren Sie die empfohlenen Maßnahmen aus und bitten Sie ein Teammitglied, dem Sie vertrauen, Ihre Fortschritte aufzuzeichnen.

Ihr Entscheidungsstil

Die nachfolgenden Informationen sollen Ihnen helfen, die Auswirkungen Ihrer Persönlichkeitspräferenzen auf Ihren Entscheidungsstil zu erkennen. Denken Sie daran, dass alle Persönlichkeitstypen und Entscheidungsstile gleichwertig sind und kein Typ als „bester Entscheider“ charakterisiert werden kann. Nutzen Sie diese Informationen, um etwas über Ihren natürlichen Stil zu erfahren und Strategien zu erarbeiten, mit denen Sie und Ihre Gruppe erfolgreichere und umfassendere Entscheidungen treffen können.

| | | | |
|------|------|------|-------------|
| ISTJ | ISFJ | INFJ | INTJ |
| ISTP | ISFP | INFP | INTP |
| ESTP | ESFP | ENFP | ENTP |
| ESTJ | ESFJ | ENFJ | ENTJ |

ENTP – Merkmale des Entscheidungsstils

ENTP-Menschen sind aufmerksam, anpassungsfähig und clever. Sie fühlen sich wohl, wenn sie Herausforderungen annehmen, spontan konzeptionelle Rahmen entwickeln und andere Personen zwecks strategischer Bewältigung von Problemen zusammenbringen können. Sie bereichern unternehmerische Aktivitäten mit Erfindergeist, sind aufgeschlossen gegenüber Veränderung und Innovation und haben einen Blick für Lösungsmöglichkeiten, die sich nicht jedem auf Anhieb erschließen. Bei der Entscheidungsfindung fragen ENTP-Menschen häufig: „Was ist die reizvollste Lösung?“*

Ihre Stärken bei der Entscheidungsfindung

- Sich voller Energie und Begeisterung an der Entscheidungsfindung beteiligen
- Andere von vornherein einbeziehen, um unterschiedliche Meinungen einzuholen
- Mit Fantasie eine breite Vielfalt an Möglichkeiten ausmalen
- In der Lage sein, einen kreativen Blick zu entwickeln und auch ungewöhnliche oder unkonventionelle Ideen zu berücksichtigen
- Zukunftsgerichtete und anpassbare Entscheidungen erarbeiten
- Hinterfragen, ob eine Entscheidung logisch und vernünftig ist
- Die Initiative ergreifen, um Dinge mit Energie und Elan voranzutreiben
- Anderen die Möglichkeit geben, unabhängig und eigenständig zu arbeiten
- Überlegen, wie Prozesse und Ergebnisse verbessert werden können
- Den Erfolg der angewendeten Entscheidungsstrategien mit anderen möglichen Strategien vergleichen

Mögliche Herausforderungen bei der Entscheidungsfindung

- Den Wert eines strukturierten Entscheidungsprozesses nicht erkennen
- Mehr Zeit damit verbringen, Fragen zu stellen, als eine Sache zu durchdenken
- So sehr ins Brainstorming vertieft sein, dass Sie völlig vom Thema abkommen
- Herkömmliche oder übliche Lösungsmöglichkeiten ablehnen
- Standards ignorieren, Änderungen nur um ihrer selbst willen anstreben
- Die Auswirkungen einer Entscheidung auf Beziehungen übersehen
- Das Interesse verlieren, sobald die Umsetzung „steht“
- Davon ausgehen, dass nach getroffener Entscheidung keine weitere Anleitung mehr nötig ist
- Nicht erkennen, in welchem Maß eine Entscheidung zu praktischen Ergebnissen geführt hat
- Sich ablenken lassen, indem Sie Ergebnisse nach dem Schema „Gut/Schlecht“ interpretieren

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Entscheidungsstils

- Machen Sie sich bewusst, dass ein Basisplan zu einer erfolgreicherer Umsetzung beitragen kann.
- Setzen Sie sich eingehend mit den Meinungen auseinander.
- Beachten Sie, dass das Ziel darin besteht, für jede konkrete Situation die beste Lösung zu finden.
- Bedenken Sie: Nur weil etwas schon häufiger genutzt wurde, muss es nicht gleich veraltet sein.
- Beachten Sie, dass Menschen aufgeschlossener gegenüber Neuem sind, wenn dieses an das Vertraute anknüpft.
- Beachten Sie: Wenn die Gefühle der Menschen berücksichtigt werden, reifen daraus auf rationale Weise bessere Entscheidungen.
- Erkennen Sie an, dass nachhaltige Anstrengungen oft eine Voraussetzung für den Erfolg sind.
- Fragen Sie nach, ob alles verstanden wurde – eventuell werden konkrete Informationen und Details verlangt.
- Bedenken Sie: Erweist sich eine Entscheidung als wirkungsvoll, sind keine Änderungen mehr nötig.
- Erkennen Sie an, dass Lernen nicht von Erfolg oder Scheitern abhängt.

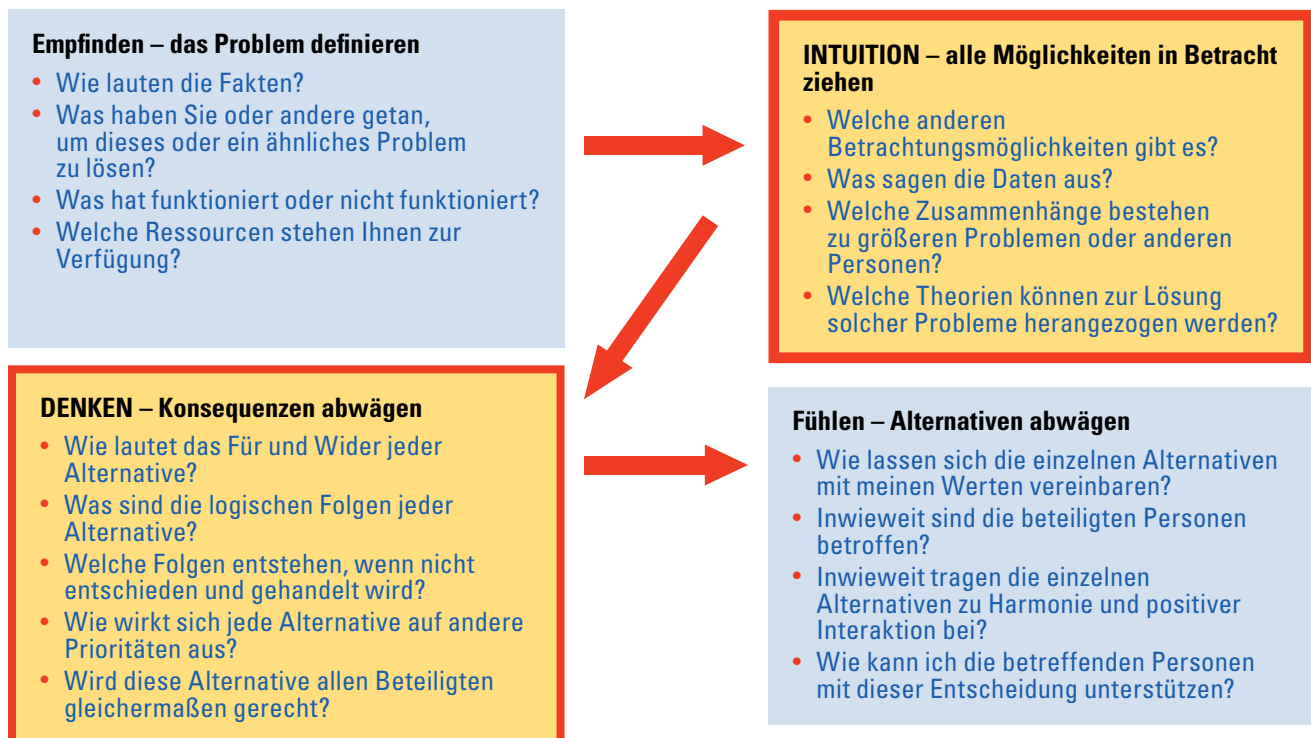
Verbessern Ihrer Entscheidungskompetenz

Wenn Sie die Grundzüge der Persönlichkeitstypen verstehen und richtig anwenden, können Sie bessere Entscheidungen treffen. Indem Sie vor einer Entscheidung oder Problemlösung *beide* Präferenzen zum Erfassen von Informationen – Empfinden und Intuition – sowie *beide* Präferenzen zur Beurteilung und Entscheidungsfindung auf Basis dieser Informationen – Denken und Fühlen – anwenden, können Sie sicherstellen, dass alle Faktoren berücksichtigt werden. Ohne diesen ausgewogenen Ansatz neigen Sie naturgemäß dazu, sich auf Ihre eigenen Präferenzen zu konzentrieren. Dabei entgehen Ihnen möglicherweise die Vorteile und positiven Einflüsse der anderen Präferenzen.

Laut Isabel Briggs Myers lassen sich Entscheidungen dann am besten treffen, wenn alle vier Präferenzen bewusst und in einer bestimmten Reihenfolge angewendet werden:

1. **Empfinden, um das Problem zu definieren**
2. **Intuition, um alle Möglichkeiten in Betracht zu ziehen**
3. **Denken, um die Konsequenzen jeder Vorgehensweise abzuwägen**
4. **Fühlen, um die Alternativen abzuwägen**

Diese Reihenfolge ist auf den folgenden Seiten durch Pfeile dargestellt. Ihre Präferenzen sind grafisch hervorgehoben. Führen Sie die Schritte aus und achten Sie auf die zugehörigen Fragen. Nach Abschluss dieses Prozesses sollten Sie in der Lage sein, eine endgültige Entscheidung zu treffen und diese umzusetzen. Denken Sie nach der Umsetzung daran, zu einem geeigneten Zeitpunkt die Ergebnisse durch Untersuchung der Fakten, Möglichkeiten, Auswirkungen und Konsequenzen zu beurteilen.



Ihr Führungsstil

Die nachfolgenden Informationen sollen Ihnen helfen, die Auswirkungen Ihrer Persönlichkeitspräferenzen auf Ihren Führungsstil zu erkennen. Sie umfassen die Präsentation der für Ihren MBTI-Typ charakteristischen Eigenschaften und Herausforderungen sowie Vorschläge zu Ihrer Weiterentwicklung.

Die Richtung weisen

Eigenschaften

- Sich leicht ein Bild von der Zukunft machen und so einen umfassenden Überblick über die zu erreichenden Ziele schaffen
- Es bevorzugen, sich nicht auf Probleme, sondern auf Chancen zu konzentrieren, und dadurch für Energie und Schwung sorgen
- Viele mögliche Alternativen innerhalb eines komplexen Systems erschließen und logisch analysieren
- Das Gesamtbild betrachten und sich auf das gewünschte Endergebnis konzentrieren

Herausforderungen

- Viele Optionen in Betracht ziehen, was von anderen so wahrgenommen werden kann, als würden Sie trödeln und Zeit verschwenden
- Die Richtung verkomplizieren und es dadurch den Menschen schwer machen, konzentriert darauf zu bleiben
- Die mit der Richtung zusammenhängenden „banalen“ Probleme übersehen und zu wenige Ressourcen zu deren Lösung bereitstellen
- Andere dadurch abschrecken, dass Sie bei der Besprechung von Alternativen zu Diskussionen neigen

Andere zum Folgen bewegen

Eigenschaften

- Energie und Enthusiasmus ausstrahlen, anderen Auftrieb für die Bewältigung von Herausforderungen verleihen
- Das Team dazu aufrufen, Wert auf Fachkompetenz und Erfolg zu legen
- Die Beweggründe anderer erkennen und diese Informationen zur Beeinflussung ihres Verhaltens anwenden
- Die Atmosphäre eines „intellektuellen Spielplatzes“ erzeugen und dadurch bestimmte Mitstreiter anziehen

Herausforderungen

- Teamwork unterschätzen, wenn es um das Erreichen eines gemeinsamen Ziels geht
- Anderen nicht vertrauen, insbesondere dann, wenn deren Kompetenz infrage gestellt ist
- Mit Ideen vorpreschen und ungeduldig werden. Wut an anderen auslassen, wenn keine gute Selbstkontrolle besteht
- Die Leistungen anderer kritisieren, ohne dem Beachtung zu schenken, was sie gut gemacht haben – dies kann andere demotivieren und Beziehungen schädigen

Wege zum Ziel

Eigenschaften

- Nach Abwechslung bei der Arbeit streben; oft mehrere Möglichkeiten finden, wie eine Aufgabe erledigt werden kann
- Verbesserungsmöglichkeiten bei Abläufen und Systemen erkennen, die zu einer Rationalisierung der Arbeit führen
- Ihrem Team zu Leistung verhelfen, indem Sie die Ressourcen Ihrer Gruppe schützen und Störungen abwehren
- Andere dazu ermutigen, unabhängig zu arbeiten; es zulassen, dass sie versagen, damit sie aus ihren Fehlern lernen können

Herausforderungen

- Für den Geschmack anderer zu vage auf die Einzelheiten eines Aktionsplans eingehen
- Sich von neuen, aufregenden Ideen ablenken lassen und dabei diejenigen im Stich lassen, die sich um die Vollendung der Arbeit kümmern müssen
- Anderen nicht genug Anerkennung für Fortschritte entgegenbringen; annehmen, dass sich die Menschen auch so ihres Wertes bewusst sind und sich selbst motivieren werden
- Das Multitasking auf die Spitze treiben und dabei die Effektivität senken. Bei der Umsetzung kann es nützlich sein, sich jeweils nur um eine der Prioritäten zu kümmern

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Führungsstils

- **Nachfragen ist wichtiger als Verteidigen.** Lernen Sie, sich genauer nach der Meinung anderer zu erkundigen, anstatt nur den Wert Ihrer eigenen Position oder Fähigkeiten zu demonstrieren. Diese Fähigkeit wird Ihrer Tendenz entgegensteuern, Ihre Standpunkte so lange zu verfechten, bis andere nach- oder aufgeben.
- **Geduld.** Üben Sie sich in Geduld und fällen Sie keine voreiligen Urteile über andere, besonders dann, wenn diese Sie nicht verstehen. Holen Sie Luft und warten Sie ab. Geben Sie anderen Zeit, um Konzepte in ihrem eigenen Tempo zu verarbeiten, bevor Sie fortfahren.

Ihr Konfliktstil

Ihre MBTI-Ergebnisse geben darüber Aufschluss, wie Sie typischerweise mit Konflikten umgehen. Das Bewusstsein über Ihren Typ und natürlichen Stil kann Ihnen in Konfliktsituationen zu einer effektiveren und einfühlsameren Herangehensweise, Kommunikation und Problemlösung verhelfen.

| | | | |
|------|------|------|-------------|
| ISTJ | ISFJ | INFJ | INTJ |
| ISTP | ISFP | INFP | INTP |
| ESTP | ESFP | ENFP | ENTP |
| ESTJ | ESFJ | ENFJ | ENTJ |

ENTP – Merkmale des Konfliktstils

ENTP-Menschen sind sehr konflikttolerant und sehen Konflikte im Gegensatz zu anderen in den meisten Fällen als gesunde Debatten an. Wenn sie sich allerdings herausgefordert fühlen oder von starken Emotionen aufgewühlt werden, können solche Debatten auch für sie zu Konflikten werden. Da ENTP-Menschen wortgewandt sind, werden sie häufig als Anwalt des Teufels wahrgenommen. Dies stößt auf Bewunderung, wenn es als klärend empfunden wird, und auf Ablehnung, wenn es als Zankerei wahrgenommen wird.

Ihre Stärken in der Konfliktbewältigung

- Ein ideenreicher Problemlöser sein, der bereitwillig Alternativen anbietet
- Gut mit den Uneindeutigkeiten und Unsicherheiten leben können, die bei Konflikten entstehen können
- Bereit sein, Risiken einzugehen, die nicht durch verbreitete Meinungen geprägt sind, und allen schwierige Fragen zu stellen, um sich Klarheit zu verschaffen

Was Sie von anderen brauchen

- Akzeptanz Ihrer verbalen Rangeleien und Ihres Wunsches, die Regeln zu umgehen
- Toleranz gegenüber Ihrer Forderung, die Geschehnisse nachfolgend zu analysieren und vielleicht erneut zu besprechen, was von anderen bereits als erledigt und abgeschlossen angesehen wurde
- Eine Umgebung, in der weder Sie noch andere beurteilt werden, bevor sich alle geäußert haben

Wie andere Sie sehen

- Bestimmt, enthusiastisch und objektiv
- Folgen Ihrem eigenen Plan und möchten als Sieger aus der Diskussion hervorgehen, dadurch erschaffen Sie nach Meinung einiger Konflikte, andere nehmen dies als logische Diskussion des Für und Wider einer Situation wahr
- Unter Stress: jemand, der in einem Strudel unkontrollierbarer Energie lebt, über die Maßen kritisch und sarkastisch ist und einen Pfad der Zerstörung hinterlässt

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Konfliktstils

- Passen Sie Ihren Stil so an, dass auch die zufrieden sind, die angehört werden wollen und nicht nur Antworten erhalten möchten.
- Denken Sie daran, dass sich die Beteiligten immer unwohler mit einem Konflikt fühlen, je länger dieser andauert, selbst wenn Sie ein immer klareres Verständnis darüber erlangen.
- Denken Sie daran, dass nicht jeder so raffiniert ist wie Sie, und dass es bei Konflikten nicht immer ums Gewinnen geht.
- Erkennen Sie, dass manche Menschen Sie aufgrund der Zahl der Debatten, an denen Sie sich beteiligen, und Ihrer Bereitschaft zur Erkundung neuer Möglichkeiten als Konflikterzeuger ansehen.

Wie wirkt sich Stress auf Sie aus?

Erfahren Sie anhand der unten aufgeführten Informationen, wie sich Ihre MBTI-Präferenzen auf Ihren Umgang mit und Ihre Reaktionen auf Stress auswirken. Diese Erkenntnisse können zur Verbesserung Ihrer Fähigkeit zur produktiven und effektiven Bewältigung der in Ihrem Alltag auftretenden Stresssituationen beitragen.

Stressfaktoren

- Sie müssen mit zu vielen Einzelheiten zurechtkommen, Routinearbeit.
- Ihnen wird jedes kleinste Detail vorgegeben.
- Sie müssen Verfahren befolgen, die für Sie keinen Sinn machen.
- Sie werden zu stark verplant und bei der Planung nicht einbezogen.
- Sie nehmen zu viel auf sich.
- Ihre Kompetenz wird kritisiert oder infrage gestellt.
- Sie arbeiten oder sind lange alleine.

Anzeichen von Stress bei ENTP-Menschen

- Sie befassen sich obsessiv mit einigen wenigen Fakten oder Details.
- Sie werden streng, kontrollierend.
- Sie ziehen voreilige Schlüsse oder handeln, ohne nachzudenken.
- Sie sind überkritisch, harsch.
- Sie sind unbeherrscht, wütend; hören nicht zu.
- Sie ziehen sich zurück, fühlen sich niedergeschlagen.
- Sie verlieren Selbstvertrauen, verlieren die Verbindung zu ihrem eigenen Selbst.

Die besten Möglichkeiten zur Bewältigung von Stress für ENTP-Menschen

- Erkennen, dass der Stress echt ist
- Sich selbst wenigstens kurz zurückziehen, mal etwas ganz anderes machen
- Sich körperlich betätigen, Sport treiben
- Mit jemandem reden, die Meinung einer nicht wertenden Personen einholen
- Die Situation überdenken, objektiv beurteilen, logisch analysieren

Die schlechtesten Möglichkeiten zur Reaktion auf Stress für ENTP-Menschen

- Härter oder länger arbeiten, sich noch mehr überanstrengen
- Sich beschweren und diskutieren
- Sich in einem Teufelskreis verfangen, in dem Sie sich immer wieder negative Dinge selbst einreden
- Sich weigern, Hilfe zu erbitten oder anzunehmen
- Die Situation persönlich nehmen, bockig und vorwurfsvoll werden

Ihre Herangehensweise an Veränderungen

Die unten stehende Tabelle bietet Informationen und Perspektiven, die Ihnen aufzeigen, wie sich Ihr MBTI-Typ auf Ihre typischen Reaktionen und Verhaltensweisen in Phasen der Veränderung und des Wandels auswirkt. Das Bewusstmachen von Bedürfnissen, häufigen Reaktionen und Beiträgen kann Ihnen dabei helfen, die Belastbarkeit und Flexibilität zu entwickeln, die Sie für die effektive Bewältigung von Veränderungen benötigen.

In Phasen der Veränderung

Bedürfnisse während der Veränderung:

- Möglichkeiten, über die eigenen Ideen zur Veränderung zu sprechen
- Chancen, weitere Möglichkeiten zu erarbeiten
- Unabhängigkeit
- Miteinsteigen, teilnehmen können
- Die Möglichkeit, eine Führungsposition zu übernehmen
- In Bewegung bleiben

Reaktionen, wenn die Bedürfnisse nicht erfüllt werden:

- Sie werden leicht abgelenkt, springen von einer Sache zur nächsten, ohne jemals etwas zu Ende zu führen.
- Sie werden rebellisch und stiften Unruhe.
- Sie ignorieren Strukturen und Zeitpläne.
- Sie werden ein starker Kritiker, bringen gegensätzliche Ideen ein.

Beim Umgang mit Verlusten

Das tragen Sie bei:

- Sie bringen die Dinge zu Ende und schauen nach vorne – was kommt als Nächstes?
- Sie analysieren die Gründe für das, was geschieht.
- Sie ermitteln das Für und Wider – die Gründe.
- Sie sprechen viel darüber.

Damit haben Sie Probleme:

- Gefühle anderer, besonders, wenn von Ihnen erwartet wird, sich um diese zu kümmern
- Die Veränderung annehmen, wenn die Idee dazu nicht von Ihnen selbst stammt
- Menschen, die beim Alten bleiben möchten
- Unlogische Veränderungen

In der Übergangsphase

Typische Reaktionen:

- Sie sind aufgeregt, erwartungs- und hoffnungsvoll, optimistisch.
- Sie halten nach Chancen Ausschau.
- Sie wollen Dinge besprechen, bewerten, Ideen sammeln.
- Sie sagen: „Wir haben den größten Teil unseres Lebens hier verbracht und lieben es hier!“

Neigen dazu, sich auf Folgendes zu konzentrieren:

- Möglichkeiten, die diese Gelegenheit mit sich bringt
- Brainstorming, Erarbeitung von Möglichkeiten
- Sammlung von Informationen, Aufbau von Beziehungen

Während der Anlaufphase

Probleme vor dem Start

- Menschen, die emotionale Unterstützung wollen/ brauchen
- Menschen, die von Ihnen erwarten, dass Sie vor dem Beginn einen detaillierten Plan haben
- Sie verfügen nicht über ausreichende Informationen, werden außen vor gelassen.
- Andere, die Ihre Vision nicht teilen können

Das tragen Sie bei:

- Sie sprechen über die Ereignisse, verbreiten Informationen.
- Sie bringen Menschen in Bewegung.
- Sie entwickeln kreative Lösungen, sobald Probleme entstehen.
- Sie überzeugen andere von neuen Ideen.
- Sie reagieren flexibel auf das Bedürfnis nach weiteren Änderungen, neuen Zielen.

Über diesen Bericht

Dieser MBTI-Bericht wurde von Ihrem erfahrenen MBTI-Experten für Sie ausgewählt. Er dient als Leitfaden für Ihre weitere Entwicklung und der Förderung Ihres privaten und beruflichen Erfolgs.

Der Bericht wurde mithilfe der folgenden Quellen zusammengestellt:

- *Introduction to Type®* (6. Ausgabe) von Isabel Briggs Myers. Copyright 1998 Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten.
- *Introduction to Type® and Change* von Nancy J. Barger und Linda K. Kirby. Copyright 2004 CPP, Inc. Alle Rechte vorbehalten.
- *Introduction to Type® and Leadership* von Sharon Lebovitz Richmond. Copyright 2008 CPP, Inc. Alle Rechte vorbehalten.
- *Introduction to Type® in Organizations* (3rd ed.) von Sandra Krebs Hirsh und Jean M. Kummerow. Copyright 1998 CPP, Inc. Alle Rechte vorbehalten.
- MBTI® Communication Style Report, entwickelt von Donna Dunning. Copyright 2009 CPP, Inc. Alle Rechte vorbehalten.
- MBTI® Conflict Style Report, entwickelt von Damian Killen und Danica Murphy. Copyright 2003, 2011 Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten.
- MBTI® Decision-Making Style Report, entwickelt von Katherine W. Hirsh und Elizabeth Hirsh. Copyright 2007, 2010 Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten.
- MBTI® Interpretive Report. Copyright 1988, 1998, 2005 Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten.
- MBTI® Interpretive Report for Organizations, entwickelt von Sandra Krebs Hirsh und Jean M. Kummerow. Copyright 1990, 1998, 2005 Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten.
- MBTI® Stress Management Report, entwickelt von Naomi L. Quenk. Copyright 2011 Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten.
- MBTI® Team Report, entwickelt von Allen L. Hammer. Copyright 1994, 1998, 2004, 2009 Peter B. Myers und Katharine D. Myers. Alle Rechte vorbehalten.

Diese ausführlichen Berichte und Ressourcen werden Ihnen von Ihrem MBTI-Experten zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen zu den Myers-Briggs®-Instrumenten und den verfügbaren Berichten finden Sie auf www.opp.com.