

Persönlichkeitsprofil

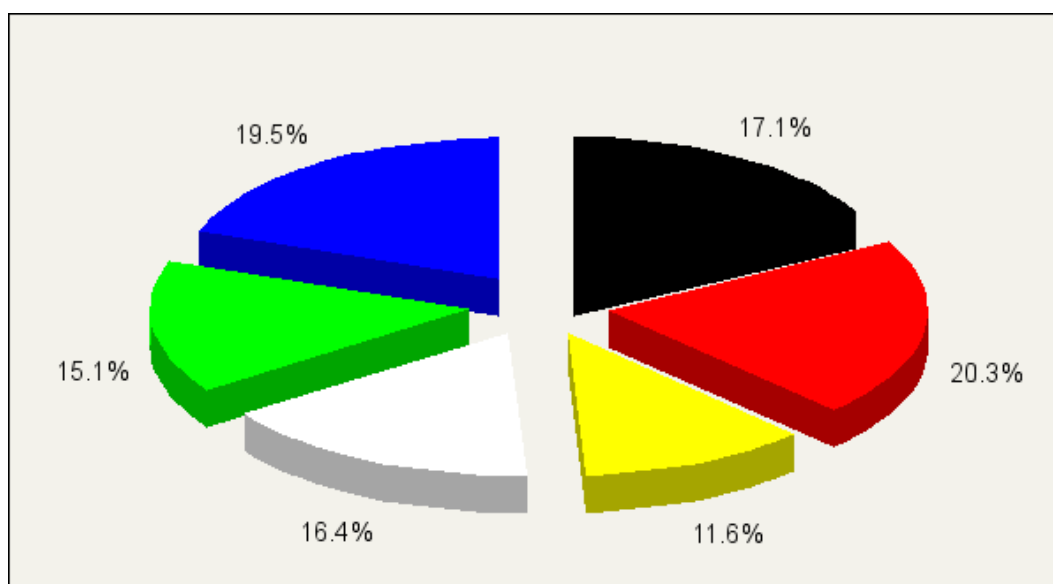
Christoph Hofmanski

Erstellt am 25. Februar 2011

Persönlichkeitstyp:	Entwickler
Wesentliche Grundbedürfnisse:	Durchsetzung und Individualität
Dauerhafte Motivation:	Selbstständigkeit und Entwicklungschancen Interessante, wichtige Ziele Möglichkeit zur Darstellung erzielter Ergebnisse
Positive Arbeitsbedingungen:	Orientierung an Zielabsprachen Wenig Regelungen für die Arbeitsgestaltung Eigene Verantwortungsbereiche Häufiges Feedback
Zu erwartende Stärken:	Innovationskraft Hohe Leistungsbereitschaft und hohe Ansprüche an die Qualität der eigenen Arbeit
Kommunikation:	Zwischen Zuhören und Begeisterung für neue Ideen wirkt gelegentlich introvertiert, meist aber klar und unmissverständliche Art der Kommunikation
Lernen:	Konzentration auf das Wesentliche Schnelle, kreative Entwicklung von Lösungswegen Lernen durch Visionen (bildhafte Vorstellungen) und kurze schriftliche Zusammenfassungen

Persönlichkeits-Struktur

In der Persönlichkeit drückt sich aus, welche existenziellen Grundlagen einem Menschen mit welcher Priorität wichtig sind. Sechs Grundbedürfnisse wollen – miteinander konkurrierend - angemessen berücksichtigt werden. Die Grafik zeigt, in welchem Kräfteverhältnis die Persönlichkeitsanteile zueinander stehen.



Schwarz = Erkenntnis: Sich selbst erkennen und die Welt verstehen. Fragen stellen und Antworten finden. Durch klares Denken herausfinden, was wann für wen das Beste ist. Den Verstand benutzen. Der „schwarze“ Persönlichkeitsanteil strebt nach Erkenntnis als Basis richtiger Entscheidungen.

Rot = Durchsetzung: Hinausgehen in die Welt. Den Willen durchsetzen. Sich selbst entwickeln, sich behaupten, etwas wagen und sich Neues aneignen und Abenteuer bestehen. Der „rote“ Seite der Persönlichkeit will etwas erreichen und voran kommen – um nicht irgendwo „kleben“ zu bleiben.

Gelb = Zugehörigkeit: Sich anpassen und integrieren. Zur Familie, zum Freundeskreis, zur Clique oder zur Firma dazugehören und sich am Team orientieren. Der "Gelbe" bringt sich ein, er macht mit und integriert sich – denn kein Mensch kann von Kind auf an alleine leben.

Grün = Sicherheit: Sich zurückziehen in die sichere Höhle. Die Gesundheit und das Leben bewahren, Risiken vermeiden, das Erreichte verteidigen, das Geschehen und sich selbst kontrollieren. Die "grüne" Seite will die körperliche, seelische und geistige Existenz dauerhaft sichern.

Blau = Individualität: Sich zu einem eigenständigen Menschen entwickeln. Sich selbst so organisieren, dass man als Individuum von anderen wahrgenommen wird. Die Dinge erforschen und sich in der Welt behaupten. Der "blaue" Persönlichkeitsanteil will die Einzigartigkeit gewürdigt wissen.

Weiß = Empathie (Einfühlung): Ein untrügliches Gefühl von sich und der Welt haben, um die innere und äußere Komplexität in ihren Ursachen, Wechselwirkungen und Bedeutung empfinden zu können. Die „weiße“ Seite der Persönlichkeit drängt nach einem in jeder Hinsicht angemessenen Verhalten.

Eigenschaften und Orientierungen

Entwickler fühlen sich wohl, wenn sie unabhängig von anderen, besondere, individuelle Leistungen erbringen können. Einerseits wollen sie positive Veränderungen vorantreiben, und andererseits sind sie von dem Bedürfnis geprägt, die Dinge genau verstehen zu wollen. Da es nur schwer möglich ist, gleichzeitig im Labor und auf abenteuerlichen Reisen zu sein, suchen Entwickler ihren eigenen Rhythmus. Nur selten gelingt es beide Ausrichtungen in ihren Aufgaben zu integrieren, und zum Beispiel als aktiver Forscher und Reformator tätig zu sein. Deshalb erleben viele Entwickler bei sich Phasen in denen es um Qualität geht und solche, in denen sie sehr schnell etwas Neues entwickeln.

Der Entwickler orientiert sich an den sachlichen Gegebenheiten im aktuellen Kontext. Klare Zielvorgaben, bei denen er die Sprunglatte für sich eher zu hoch legt, sind ihm wichtig. Es zieht ihn kräftig voran. Da er sich gleichzeitig bemüht, Fehler zu vermeiden, steht er häufig unter einem zeitlichen Stress.

Ziele

Für die von ihm erkannten Schwächen der Umgebung will der Entwickler Verbesserungskonzepte konstruieren und durchsetzen. Dabei scheut er keine Konflikte. Er sucht sachliche Herausforderungen. Mit besonderen Leistungen, Erfindungen, Entdeckungen kann man aus der Masse herausragen. Der Entwickler braucht Herausforderungen. Er ist Sammler und Jäger in einer Person, will beobachtend lernen, exaktes Wissen sammeln, und dynamisch erobernd die Welt erkunden.

Beziehungen

Auch in engeren Beziehungen braucht der Entwickler Bewegungsfreiheit, um seiner Schaffenskraft gerecht werden zu können. Er möchte in seinen beruflichen und privaten Beziehungen derjenige sein, der die Richtung vorgibt. Er will vieles erreichen und legt gleichzeitig Wert darauf, dass die Dinge und Umstände sorgfältig analysiert werden. In diesem inneren Spannungsfeld ist es wichtig, gute Partner, Freunde oder Mitarbeiter zu haben, die ihn ergänzen oder für den nötigen inhaltlichen, qualitativen Hintergrund sorgen.

Entwicklung

Im Vordergrund steht beim Entwickler die Koalition der „roten“ und „blauen“ Persönlichkeitsanteile, die sich gemeinsam gegen die anderen Kräfte durchsetzen. Aber auch die anderen Grundbedürfnisse, deren Stärke und Bedeutung in den Grafiken dargestellt werden, beeinflussen das Handeln. Mindestens bei wichtigen Dauerthemen, wie Beruf und Partnerschaft, sollte man versuchen, zu „abgerundeten“ Entscheidungen zu kommen. Besonders auf die Aspekte „Sicherheit (grün)“ und „Zusammengehörigkeit (gelb)“ und den damit verbundenen Bedürfnissen ist zu achten, wenn hier Werte > 100 erreicht werden.

Verhalten und Emotionen

Das Leben bildet durch die laufende Wiederholung antrainierter Verhaltensweisen feste Glaubenssätze. „Man muss gut und schnell sein, wenn man etwas erreichen will“ könnte die Feststellung eines Entwicklers sein. Wer vor allen anderen ein Ziel erreichen will, muss besser und schneller handeln, denkt er. Da sich bei ihm zusätzlich seine hohen Ansprüche an die Qualität und ein Strom an ständig neuen Einfällen bemerkbar machen, wird die knappe Zeit zu einem Dauerproblem.

Der Entwickler versucht, durch eine kluge, aber enge Zeitplanung, die kaum Platz für Unvorgesehene zulässt, seine Vorhaben in den Griff zu bekommen. Mehr als die üblichen Sachzwänge beeinflussen ihn seelische Prozesse aus der Ambivalenz zwischen Qualitäts- und Eroberungswillen. Für deren Balance braucht er einen festen Rhythmus aus Aktivität und Kontemplation. Idealerweise wird er immer im rechten Moment die Füße auf den Tisch und die Hände in den Schoß legen. Dafür braucht er ein flexibles Zeitmanagement.

Entwickler werden vor allem dann unruhig, wenn sie zusätzlich von außen unter Qualitäts- und Zeitdruck gesetzt werden. Einige können dann recht barsch wirken, andere ziehen sich gekränkt und schroff zurück, während so mancher Entwickler mit einem zeitweiligen Hang zum Skeptizismus und Pessimismus reagiert. Alle aber kehren mit hoher Einsatzbereitschaft zur Aufgabe zurück, wenn die innere Balance wieder hergestellt wurde.

Entscheidungen

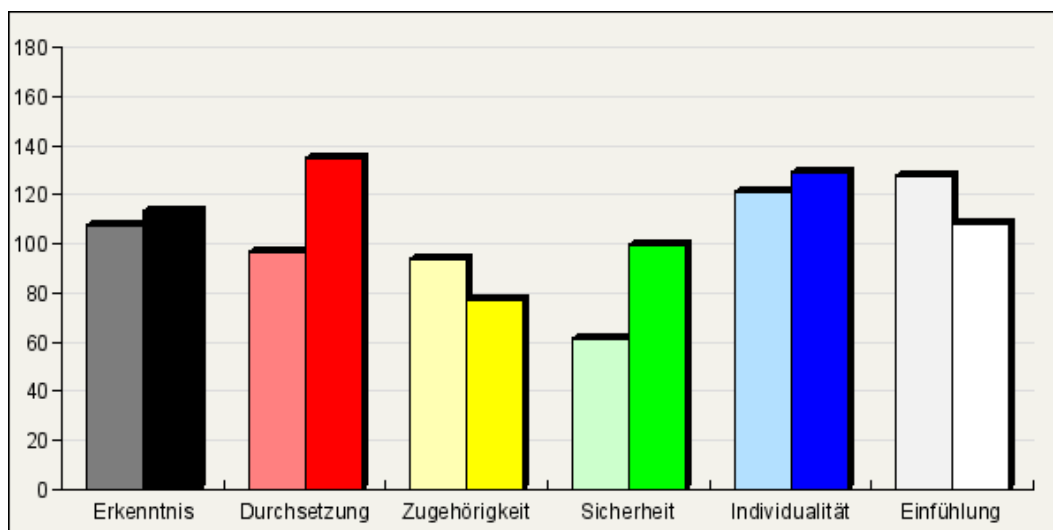
Der Entwickler erkennt die Schwächen eines Systems, entwickelt Verbesserungskonzepte und setzt sie durch. Seine Entscheidungen trifft er schnell, manchmal zu schnell, weil er Sicherheits- und Zugehörigkeitsbelange, die ihn persönlich betreffen, hinten anstellt. Er braucht Freiheit und jeder Form von Uniformität sieht er kritisch. Dennoch braucht auch er ein gewisses Maß an Nähe und Anerkennung. Entwickler, die glauben hierfür herausragende Leistungen bringen zu müssen, neigen dazu, sich selbst zu überfordern. Vom Entwickler ist zu erwarten, dass er bei beruflichen Vorhaben die richtigen strategischen Entscheidungen trifft. Er analysiert die Situation, Zusammenhänge und Entwicklungen recht genau, wenn er nicht unter Zeitdruck steht.

Kommunikation

Entwickler kommunizieren strategisch, sind laut und deutlich, aber rational. Sie reden mehr über konkrete Maßnahmen und sachliche Ziele, als über Gefühle und Beziehungen. In Diskussionen schwingt bei ihnen häufig eine Skepsis gegenüber anderen Meinungen mit, denn sie haben ihre Thesen exakt recherchiert und stichhaltige Argumente gesammelt. Aggressionen setzen sie zielgerecht ein. Werden sie selbst angegriffen, gehen sie auf Distanz und füllen ihren Köcher mit den Pfeilen des Wissens. Sie wollen etwas erreichen – das ist ihnen wichtiger als Befindlichkeiten der Kollegen, Mitarbeiter oder Freunde.

Das IPM-PROFIL

Privat und beruflich ist eine Situation anzustreben, in der man sich so verhalten kann, wie es der eigenen Persönlichkeit entspricht. Jede „Verstellung“ kostet Kraft und führt auf Dauer zu Unzufriedenheit. Die Grafik zeigt für jedes Grundbedürfnis zwei Säulen. Die linke zeigt das Rollenverhalten und die rechte, vollflächige, die Persönlichkeitswerte. Deutliche Abweichungen weisen darauf hin, dass es sinnvoll ist, die aktuelle Situation zu prüfen.



Zu starkes Engagement: Ist der Wert ‚Rollenverhalten‘ (linke Säule) um 20 oder mehr Punkte höher als der daneben dargestellte Persönlichkeitswert eines Grundbedürfnisses, sollte man prüfen, ob man bezogen auf diese Ausprägung zu viel Kraft investiert.

Zu starke Zurückhaltung: Ist das Rollenverhalten (linke Säule) deutlich niedriger als es der Persönlichkeit entspricht, ist das ein Indiz dafür, dass man in der aktuellen Situation zu wenig tut, um diesem Grundbedürfnis gerecht zu werden.

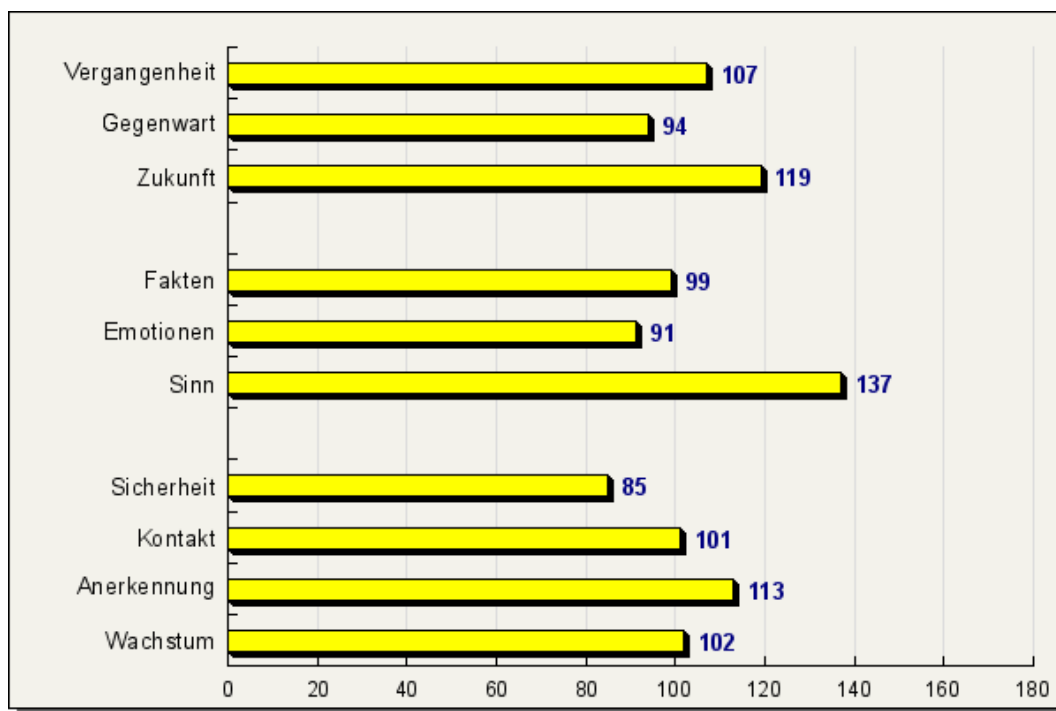
Erfülltes Berufsleben: Bezogen auf die berufliche Situation sollte man die Erfüllung der Grundbedürfnisse in einer Intensität anstreben, die der eigenen Persönlichkeit entspricht. Manches wird einfacher, wenn man – statt an sich zu zweifeln oder sich zu verbiegen – sich auf die eigenen Stärken besinnt. Hohe Grundbedürfnisse bilden im Laufe des Lebens besondere Kompetenzen, zum Beispiel:

Erkenntnis	Logisches, analytisches Denkvermögen
Durchsetzung	Fähigkeit Visionen zu entwickeln und voranzugehen
Zugehörigkeit	Kommunikationsgeschick und Flexibilität
Sicherheit	Beobachtungsgabe und Ordnungsliebe
Individualität	Gewissenhaftigkeit und Konzentration auf Qualität
Empathie	Einfühlungsvermögen und emotionale Intelligenz

Ausgewogenheit: Sind die sechs Grundbedürfnisse annähernd gleich stark, entwickelt sich daraus im Laufe der Zeit Moderationskompetenz und die Fähigkeit, generelle Zusammenhänge im Überblick wahrzunehmen.

Individuelle Orientierungen

Wer Entscheidungen trifft, bewertet vorher verschiedene Alternativen. Man vergleicht zum Beispiel eine Verhaltensmöglichkeit mit einer Vorstellung davon, was man erreichen oder vermeiden will. Im Laufe des Lebens formen sich bevorzugte Entscheidungsmuster, die von bestimmten Orientierungen ausgehen.



Vergangenheit	Orientierung an Erfahrungen (empirisches Wissen)
Gegenwart	Berücksichtigung der aktuellen Situation (Hier und Jetzt)
Zukunft	Vergleich mit Hoffnungen, Erwartungen, Zielen (Visionen)
Fakten	Vergleich mit messbaren, begreifbaren Wahrnehmungen (Körper)
Emotionen	Orientierung an den Gefühlen, die ausgelöst werden könnte (Seele)
Sinn	Vergleich mit Werten, Idealen, Zielen (Geist)
Sicherheit	Bewusste Ausrichtung auf Kontinuität und Stabilität (Ordnung)
Kontakt	Mögliche Auswirkungen auf die Nähe zu anderen (Zusammenhalt)
Anerkennung	Orientiert daran, welches Feedback sich ergeben könnte (Stolz)
Wachstum	Prüfung, welche Alternative am meisten bringt (Erfolg)

Die Persönlichkeit im Berufsleben

Der Entwickler bringt beste Ergebnisse, wenn man ihm genügend Gestaltungsfreiheit einräumt. Aber, er braucht Zeit, obwohl (oder weil) er meistens schneller und effizienter arbeitet als andere Kollegen, denn er ist selten mit Halbheiten zufrieden. Außerdem ist er innovativ, das heißt, er klärt bei fast allen Vorhaben mögliche Alternativen und Verbesserungschancen mit ab. Seine Vorteile im Vergleich zu anderen Kollegen oder Mitarbeitern liegen in seinen Fähigkeiten, sachliche oder funktionale Probleme und Verbesserungspotenziale zu erkennen, Problemlösungen zu generieren und diese durchzusetzen.

Man findet erfolgreiche Entwickler häufig in Arbeitsbereichen, die mit Innovationen oder interessanten Themen zu tun haben. Das Außergewöhnliche zieht sie an. Die meisten übernehmen von sich aus gerne Verantwortung für die Erreichung vereinbarter Ziele und die Erarbeitung innovativer Lösungen.

Der Entwickler hat aufgrund seiner Erfahrung aus dem Zusammenwirken von Dynamik und Qualitätsorientierung, schon von Kind auf an vorrangig jene Kompetenzen ausgebildet, die sachlich und lösungsorientiert sind, wie Einfallsreichtum, schnelles Arbeiten, gute Auffassungsgabe und Konzentrationsfähigkeit. Die typischen persönlichen Erfahrungen eines Entwicklers führen zu diesen Kompetenzen:

- **Konzeption und Planung**
- **Forschung und Entwicklung**
- **Innovationskraft und Überzeugung**

Visionen und hohe Selbstansprüche, typisch mit früher Übernahme von Verantwortung, bestimmen den Berufsweg des Entwicklers. Seine Fähigkeiten werden von Vorgesetzten meistens gerne genutzt, weil sie feststellen, dass der Entwickler in hohem Maße sich selbst zu Leistungen motiviert.

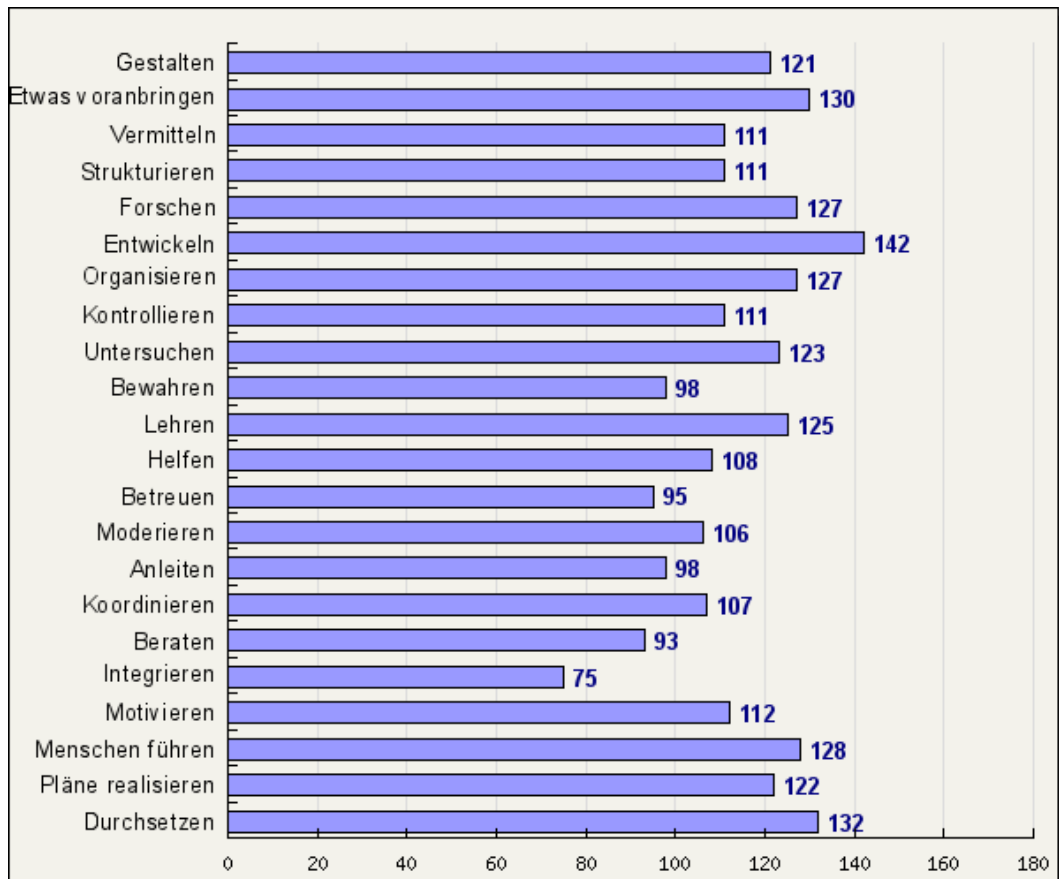
Von Beginn seiner beruflichen Laufbahn an, sollte der Entwickler eine Aufgabe wahrnehmen, die so genau wie möglich zu ihm passt, und ihm

- **Freiraum für gewissenhafte Entwicklungen**
- **Verantwortung für Projekte und Arbeitsprozesse**

bietet, dies möglichst in einem innovativen Unternehmen oder in einer sich dynamisch entwickelnden Institution, die den Rahmen für seine berufliche Entfaltung darstellt. Seine wachsenden beruflichen Erfahrungen und nachweisbaren Erfolge werden ihm das Fundament für die weitere Karriere bilden.

Das persönliche Berufsprofil

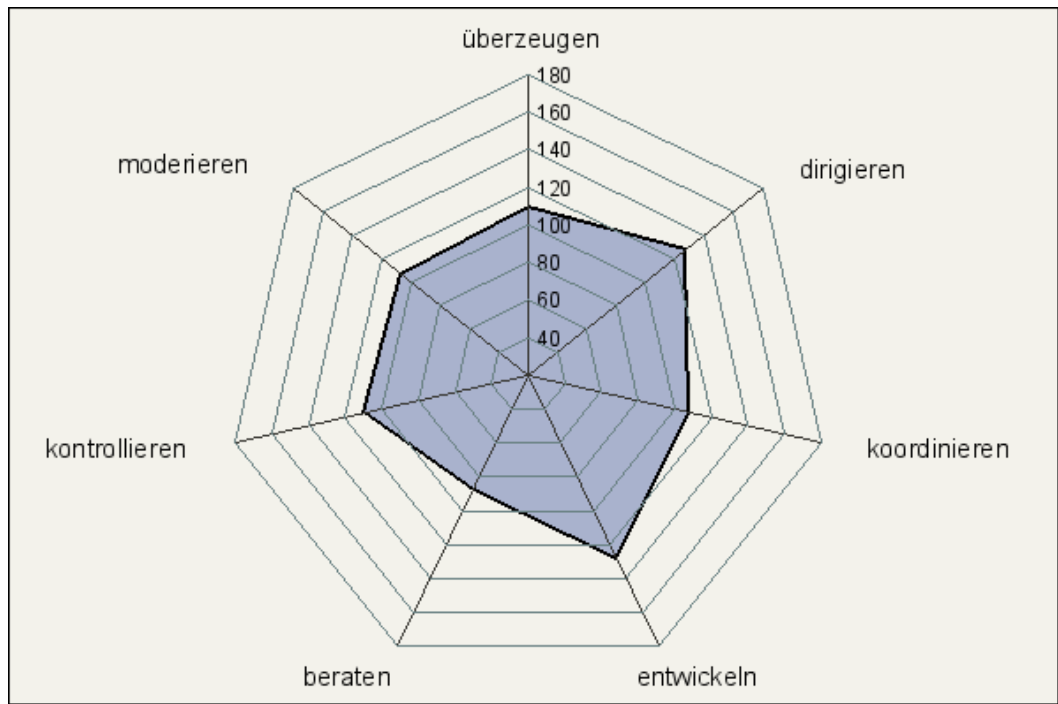
In (fast) jeder beruflichen Aufgabe werden verschiedene Fähigkeiten und Tätigkeiten gefordert. Man muss zum Beispiel etwas prüfen, dokumentieren und andere von Ergebnissen informieren – all das verlangt unterschiedliche Kompetenzen.



Ideal wäre es, wenn die beruflichen Notwendigkeiten Ihrem Berufsprofil weitgehend entsprechen und von Ihnen das verlangt wird, was Ihnen persönlich liegt.

Ergänzende Grundveranlagungen

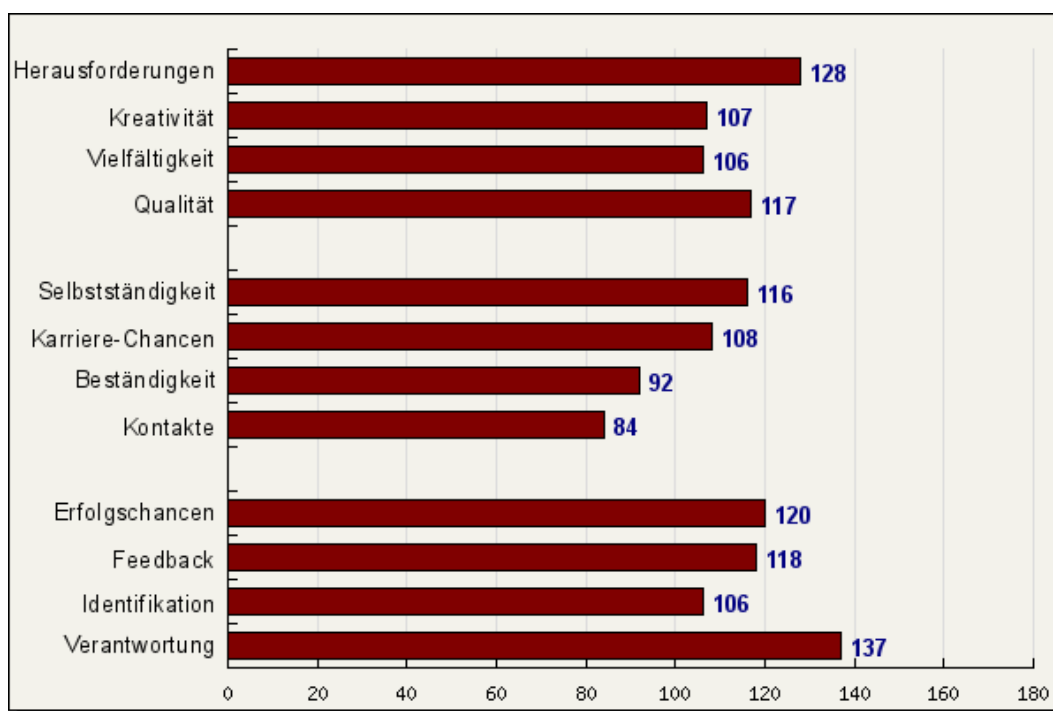
Nicht nur aus dem von Kind auf an erprobten Versuchen, die einzelnen Grundbedürfnisse zu erfüllen, sondern auch aus dem „Zusammenspiel der inneren Kräfte“ ergeben sich Kompetenzen. Wer zum Beispiel gleichzeitig nach Durchsetzung und nach Zugehörigkeit strebt, wird erfahren, dass er beides dann erreichen kann, wenn er andere motiviert, sich mit ihm gemeinsam zu engagieren. Diese Grafik zeigt diese sich ergänzend bildenden Veranlagungen.



überzeugen:	begeistern und zum Mitmachen animieren
dirigieren:	ordnen, regeln und durchsetzen
koordinieren:	individuelle und Gruppenbelange sachlich abstimmen
entwickeln:	etwas Besonderes erfinden, planen und realisieren
beraten:	andere Menschen verstehen und ihnen Ideen vermitteln
kontrollieren:	Abweichungen registrieren und auf Qualität hinwirken
moderieren:	Konflikte lösen und Gemeinsamkeiten entwickeln

Motivierende Arbeitsbedingungen

Die „intrinsische“ Motivation (arbeiten, einfach, weil es Spaß macht) ist die stärkste berufliche Triebfeder. Die Art der Tätigkeit, die damit verbundenen Orientierungen, Ziele und Anforderungen, sollten zu einem passen. Die Folgen sind ein hohes Wohlbefinden (Gesundheit!) im beruflichen Alltag und mit leichter Hand erzielte Erfolge.

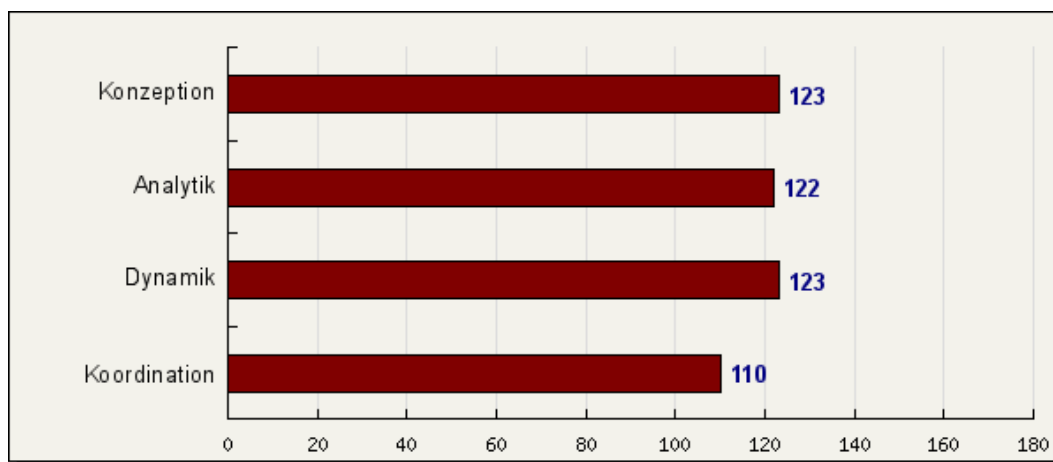


Aus dem Zusammenwirken verschiedener Grundbedürfnisse, Orientierungen und Fokussierungen ergibt sich, dass einem bestimmte berufliche Anforderungen mehr und andere weniger motivieren.

- Herausforderungen:** Die berufliche Situation wird als persönliche Herausforderung erlebt.
- Kreativität:** Die Aufgaben verlangen Ideenreichtum und unkonventionelles Verhalten.
- Vielseitigkeit:** Der Job erfordert sehr unterschiedliche Tätigkeiten.
- Qualität:** Das persönliche Engagement für Genauigkeit und Exaktheit ist gefragt.
- Selbstständigkeit:** Man kann die meisten Themen alleine erarbeiten und entscheiden.
- Karrierechancen:** Aus der Tätigkeit ergeben sich Aufstiegsmöglichkeiten.
- Beständigkeit:** Ein sicherer Arbeitsplatz bietet gleichbleibende Anforderungen.
- Kontakte:** Der Beruf bringt es mit sich, dass man häufig neue Leute kennen lernt.
- Erfolgchancen:** Die Aufgaben ermöglichen es, sich mit eigenen Leistungen auszuzeichnen.
- Feedback:** Das was man macht wird z.B. von Vorgesetzten oder Kunden gewürdigt.
- Identifikation:** Aufgaben und Ziele entsprechen den eigenen Wertvorstellungen.
- Verantwortung:** Die Tätigkeit gibt Entscheidungsfreiraum und verlangt Verantwortung.

Strategisches Handeln

Wer langfristig etwas Wichtiges verändern oder erreichen will – aber auch, wer in einer sich ständig verändernden Umwelt dauerhaft etwas bewahren möchte, braucht dafür Strategien, die zu ihm passen. Die wesentlichen Elemente des strategischen Handelns (Konzeption, Analytik, Dynamik und Koordination) werden schon in der Kindheit eingeübt, indem zum Beispiel gemeinsame Abenteuer geplant und erlebt werden. Jeder, der mitmacht, bringt das ein, was ihm gegeben ist. So nutzt man gegenseitig die Fähigkeiten der Anderen.

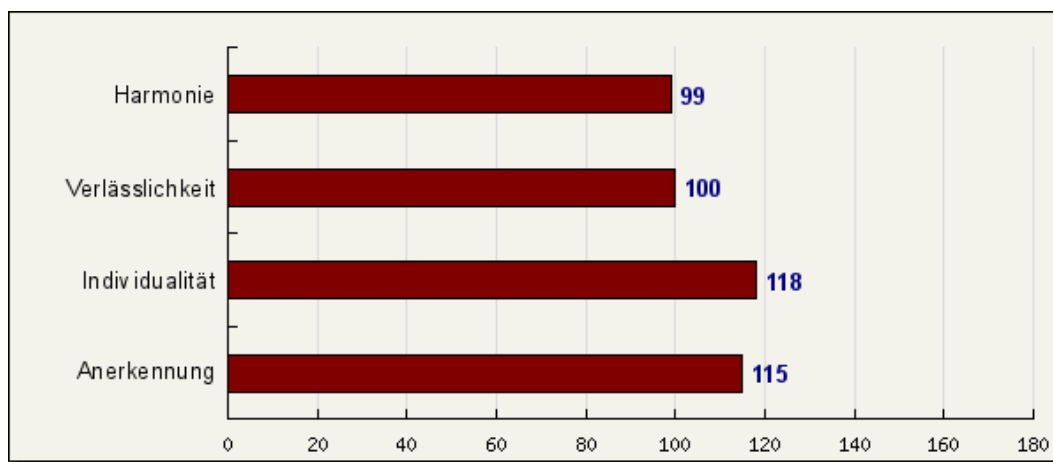


- Konzeption** Gestaltungskraft, Ideen und Ziele entwickeln und an die Gegebenheiten anpassen; Planung und Schaffung von Aufbau- und Ablaufstrukturen
- Analytik** Kritikfähigkeit, Prüfung von Abläufen und Situationen, „Zerlegung“ in Details, kritisches und logisches Denken, Bilden von Kategorien und Regeln
- Dynamik** Veränderungswille, Umsetzung/Durchsetzung der Ideen
Überzeugungs- und Entwicklungsvermögen
- Koordination** Moderation von Prozessen, Abstimmung unter den beteiligten Personen
Management-Fähigkeiten, Interventionswille

Beziehungsmanagement

Die Persönlichkeit mit ihren individuell unterschiedlich bedeutenden Grundbedürfnissen und Orientierungen bestimmt, was dem Einzelnen in seinen Beziehungen mehr oder weniger wichtig ist.

Die berufliche Situation lässt zwar nicht immer die Gestaltungsmöglichkeiten zu, die man braucht, um sich ein optimales Beziehungs-Umfeld zu schaffen, aber man kann sich und seine Situation auch in dieser Hinsicht entwickeln.



Harmonie

Das Bestreben, mit Partnern zusammenzuarbeiten, mit denen man zu wohlabgestimmten Lösungen kommen und schwierige Konfliktsituationen vermeiden kann, weil alle Seiten bestrebt sind, in einem harmonisch funktionierenden Team zu arbeiten.

Verlässlichkeit

Wert darauf legen, dass Mitarbeiter, Vorgesetzte und Kollegen sich aufeinander verlassen können. Dazu gehört eine stabile Kommunikationskultur in der geregelt ist, wie man mit unvermeidlichen Störungen oder Missverständnissen umgeht.

Individualität

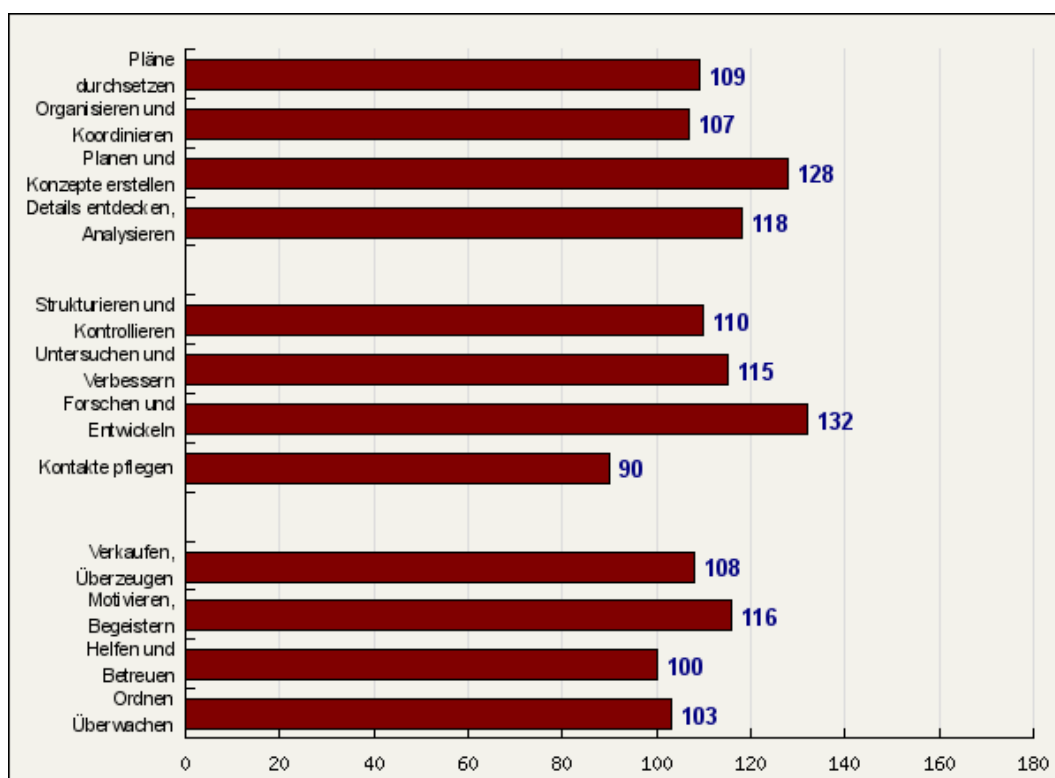
Menschen, die hier eine hohe Ausprägung haben, brauchen Freiraum und auch im beruflichen Umfeld die Möglichkeit, sich – zumindest emotional - zurückzuziehen. Der damit verbundene Wunsch, sich nicht immer in das Team einzuordnen oder dem Gruppenwillen unterzuordnen, sollte von den anderen akzeptiert werden.

Anerkennung

Der Wunsch, auf die eigenen Leistungen stolz sein zu können, spiegelt sich in den Reaktionen der Kollegen. Man möchte in den beruflichen Beziehungen von den Anderen geachtet – und auch für seine Einzelleistungen gewürdigt werden.

Schwerpunkte Ihrer beruflichen Tätigkeit

Worum sollte es in erster Linie bei Ihrer Arbeit gehen? Je besser die Aufgaben zu Ihrer Persönlichkeit passen, desto größer ist die berufliche Zufriedenheit. Die aber ist die Grundlage des Erfolges, der weniger in Karrierepositionen oder in Gehalt gemessen wird, sondern sich durch Begriffe wie Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit beschreiben lässt.



Die Bedeutung der Ergebnisse

Die Analyse betrachtet ausschließlich Ihre Persönlichkeitsstruktur und misst weder Ihren Ausbildungsstand, Ihre Auffassungsgabe noch Ihre bisherige berufliche Erfahrung. Aber, je besser Sie in Ihren Entscheidungen Ihre persönlichen Eigenschaften und Neigungen berücksichtigen, desto eher können Sie sich darauf verlassen, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben.

Bitte entnehmen Sie der Broschüre „**Persönlichkeitsprofile_Deutungen**“ weitere Erklärungen zu den hier dargestellten Ergebnissen. Sie finden sie über unsere Homepage im Zweig „Information/Download“. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich direkt an uns wenden, falls Sie Fragen oder Anregungen haben.

Für die Erreichung all Ihrer Ziele wünschen wir Ihnen viel Erfolg.

Ihr

Institut für persönlichkeitsorientiertes Management