



IPM

Institut für
Persönlichkeitsorientiertes
Management

Persönlichkeitsprofil – Ergebnisse und Deutungen

**Diese Broschüre beschreibt die Ergebnisse der IPM
Persönlichkeitsprofile und gibt Hinweise zur
Deutung der verschiedenen Grafiken.**

Version: 02/2011

Ihr Persönlichkeitsprofil

Sie haben im IPM Fragebogen Basisprofil zwölf Mal oder im Persönlichkeitsprofil dreißig Mal fünf Begriffe in eine Reihenfolge gebracht, wie Sie Ihnen richtig oder passend erschienen. Manchmal waren Sie sich möglicherweise nicht sicher und haben dann damit es weitergeht eher beliebig das Eine oder Andere bevorzugt. Wie auch immer, Sie haben gezeigt, welche Prioritäten Sie in ihren zumeist unbewusst ablaufenden Entscheidungen setzen.

Da in jeder Zeile einhundertzwanzig verschiedene Reihenfolgen gebildet werden können, ergibt sich ein differenziertes Bild, das in den grafischen Darstellungen in Form von skalierten Werten reflektiert wird.

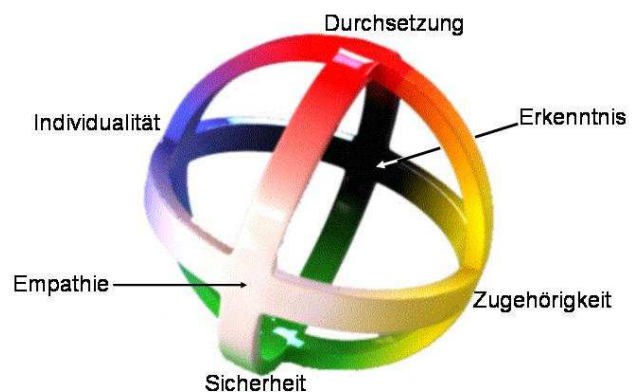
Viele sind gewohnt in der Gut-Schlecht-Kategorie zu denken. Das passt überhaupt nicht zu der tieferen Wirklichkeit dessen, was Persönlichkeit ausmacht.

Die Persönlichkeit

Grundbedürfnisse müssen erfüllt werden, damit Leben gedeihen, wachsen und sich weitergeben kann. Sie sind von

existenzieller Bedeutung und für sie gilt, dass es immer ein gegensätzliches Grundbedürfnis gibt. Man kann zum Beispiel nicht gleichzeitig nach Sicherheit und nach Durchsetzung streben. Entweder man bleibt in der sicheren Höhle oder geht auf Abenteuer. So wie dieses Gegensatzpaar sind auch die anderen Grundbedürfnisse als Potenziale in jeder Seele oder neurologisch

Gegensätzliche Grundbedürfnisse bestimmen die Persönlichkeit



gesprochen in jedem Gehirn vorhanden. Die Aufgabe dieser Kräfte ist es dafür zu sorgen, dass wichtige Entscheidungen nach allen Kriterien geprüft werden, bevor man handelt.

Bei jedem gesunden Menschen sind diese Kräfte aktiv. Was die Persönlichkeiten voneinander unterscheidet, ist zunächst die Frage, wie stark man sich in die eine oder andere Richtung gezogen fühlt. Der eine liebt es, gemütlich in seiner Höhle zu sitzen, während der andere möglichst jeden Tag neue Abenteuer erleben will.

Diese Unterschiede sind schon bei Säuglingen zu beobachten. Von klein auf an werden unsere Emotionen von den individuell dominierenden Bedürfnissen geprägt. Und damit bilden sich schon sehr frühzeitig unterschiedliche Erfahrungen. Ein Kind, dem Zugehörigkeit und Sicherheit am Wichtigsten sind, wird aus der gleichen Umgebung andere Schlüsse ziehen und anders reagieren, als ein Geschwisterkind, bei dem die Bedürfnisse nach Individualität und Erkenntnis dominieren. Das Erste strebt nach Nähe und lernt, sich anzupassen und ordentlich zu sein, während das Zweite distanziert wirkt, aber auf eine erfrischende Weise neugierig ist und schnell lernt.

Unterschiedliche Bedürfnisse formen verschiedene Erfahrungen (aus der ansonsten gleichen Situation). Im Laufe der Zeit lernen wir, wie die Umwelt auf unsere Bedürfnisse reagiert, also auf das, was uns ganz persönlich wichtig ist. Wir lernen, wie das Leben „funktioniert“, indem wir von Kind auf an aus der Interaktion zwischen uns und der Welt unsere Schlüsse ziehen. Aus dieser Interaktion bilden sich besondere Kompetenzen. Aufgabe des Persönlichkeitsprofils ist, auf diese individuellen Stärken hinzuweisen.

Es macht keinen Sinn, über Schwächen zu reflektieren. Ein hervorragender Entertainer ist deshalb erfolgreich, weil er das macht, was ihm entspricht. Bei ihm dominieren die Grundbedürfnisse nach Zugehörigkeit und Durchsetzung. Er weiß, wie er seine Umgebung motivieren kann. Er integriert sich schon bei der Begrüßung und führt das Publikum dorthin, wo alle begeistert sind. Stellen Sie sich vor, dieser Star müsste im Controlling einer Verwaltung arbeiten, alleine, nur mit Zahlentabellen beschäftigt, bis zur Pensionierung. Das wird nicht gehen.

Stark ist man, wenn man das macht, was zu einem passt. Ihr Persönlichkeitsprofil gibt dazu Hinweise, die Sie, vielleicht unterstützt durch persönliche Berater, Mentoren oder Coache, mit Ihrer beruflichen Situation oder Ihren Vorhaben vergleichen können.

Die Zahlen

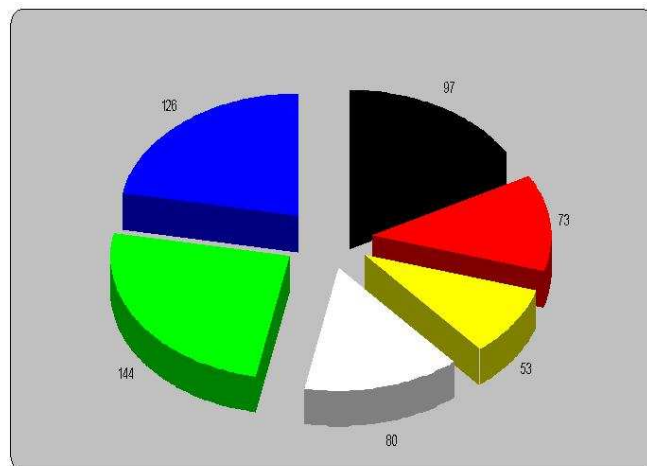
IPM verwendet eine Skala von 0 bis 200, die sich auf die Ergebnisse aller Menschen bezieht, die bislang das Persönlichkeitsprofil für sich genutzt haben. Der Durchschnitt daraus ist bei allen Kriterien jeweils 100. Die individuellen Ergebnisse kann man so interpretieren, dass Werte um diesen Mittelwert herum (etwa 90 bis 110) als ‚normale‘ Ausprägung angenommen werden. Kleinere Zahlen sind ein Indiz dafür, dass einem das jeweilige Motiv, Bedürfnis, etc. eher unattraktiv oder bedeutungslos ist. Größere Ergebnisse sprechen für eine besondere individuelle Wichtigkeit. Für die weitere Interpretation kommt es auf die Fragen an, die Sie beantwortet haben möchten.

Persönlichkeits-Struktur

Diese und die weiteren Grafiken erscheinen im Persönlichkeitsprofil – falls Sie „nur“ das Basisprofil gemacht haben, wenden Sie sich gerne an IPM, um die differenzierten Persönlichkeitsprofile ergänzend erstellen zu lassen.

Zum leichteren Verständnis kann man von dem Bild ausgehen, dass hier sechs, für unterschiedliche Bereiche zuständige Direktoren ein inneres Team bilden. Wenn alle ähnlich stark sind, werden häufiger einvernehmliche Lösungen eintrainiert werden, als wenn einer, zwei oder drei dominieren. Jeder Mensch ist davon abhängig, dass die existenziellen Grundlagen realisiert werden. Die von IPM analysierten sechs Grundbedürfnisse konkurrieren miteinander.

Diese Grafik zeigt deren Kräfteverteilung. Es lässt sich erkennen, was einem persönlich wichtig ist. Dies gilt es für alle Entscheidungen zu berücksichtigen, denn das Wohlbefinden im Privat- und Berufsleben ist davon abhängig, dass die wichtigsten Dinge geregelt sind.



Zum anderen gibt die Grafik Hinweise auf jene nur schwach ausgeprägten Bedürfnisse, die man im Alltag leicht vergisst, weil sie einem als weniger wichtig meistens gar nicht bewusst werden. Gerade darauf sollte man, wenn man ein hohes Maß an Zufriedenheit erreichen will, aber achten, dass alle Bedürfnisse ihre existenzielle Berechtigung haben. Es ist sinnvoll, von Zeit zu Zeit bewusst zu überlegen, was einem fehlt. Gesundheit ist immer ein umfassendes Wohlbefinden, und das setzt voraus, dass alle Bedürfnisse berücksichtigt werden.

In Ihrem Persönlichkeitsprofil finden Sie eine Erklärung zu den sechs Farben. Die Gegensatzpaare sind: Grün (Sicherheit) und Rot (Durchsetzung) – Blau (Individualität) und Gelb (Zugehörigkeit) – Schwarz (Erkenntnis) und Weiß (Empathie).

Wie man sieht, sind innere Konflikte der menschliche Normalfall. Sie sind wesentlicher Baustein der Evolution und begründen die Vielfalt, die besonders für die Menschen durch die ganz unterschiedlichen Eigenschaften und Stärken der Gruppenmitglieder das Überleben sicherten

und die permanente Weiterentwicklung ermöglichen. Das gilt sinngemäß auch für jeden einzelnen.

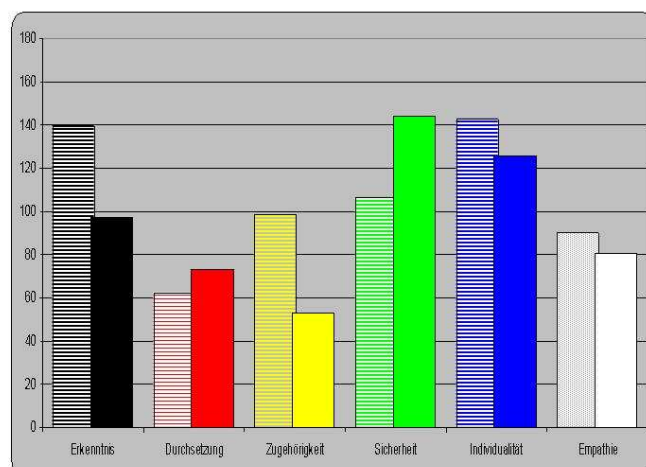
Bezogen auf die Gegensatzpaare zeigt die Grafik, wo annähernd gleich starke Oppositionsparteien (im Beispiel oben: schwarz und weiß) miteinander konkurrieren, während bei anderen deutlich ist, welche Seite die Entscheidungen dominiert (hier: grün und blau) weil ihre Gegenparts eher klein sind.

Das IPM-Profil

Diese Grafik zeigt für die sechs Grundbedürfnisse jeweils zwei Säulen, wobei die linke das Rollenverhalten und die rechte (vollfarbig wiedergegebene) die Persönlichkeit reflektiert. Ziel dieser Darstellung ist es, Hinweise zur Überprüfung der aktuellen Situation zu geben. Die Persönlichkeits-Säulen (jeweils rechts) bleiben bei den meisten Menschen im Laufe ihres Lebens konstant. Sie symbolisieren in anderer grafischer Darstellung die bereits angesprochene Persönlichkeits-Struktur. Deshalb betrachten wir hier besonders das Rollenverhalten. Es gibt viele Menschen, die sich beruflich und privat sehr unterschiedlich verhalten. Die Ursachen dafür haben mit der Interpretation der aktuellen Situation oder früheren Erfahrungen zu tun. Häufig bilden sich Glaubenssätze, wie: Ich muss mich selbst zurücknehmen, mich anpassen, bestimmte Erwartungen anderer an mich bedienen, damit ich, zum Beispiel den Arbeitsplatz sicher habe.

Man verstellt sich – hoffentlich nicht für zu lange Zeit, denn das macht unzufrieden oder kostet viel Kraft, je nachdem. Die Grafik versucht deutlich zu machen, wo man mit sich selbst nicht übereinstimmt. Bei Unterschieden von mehr als 20 Punkten zwischen den hellen und dunklen Säulen einer Ausprägungen herrscht innere Unzufriedenheit (ich mache zu wenig für das Bedürfnis) oder Kräfteverschleiß (ich engagiere mich zu stark für eine bestimmte Ausprägung). So oder so ist anzuraten, sich mit seiner persönlichen Lage auseinander zu setzen, wenn Rollen- und Persönlichkeitswerte deutlich voneinander abweichen.

In diesem Beispiel verhält sich jemand deutlich mehr erkenntnis- (logisch, kopflastig) und zugehörigkeitsorientiert (angepasst), als es zu ihm passt. Er verzichtet dabei aus seiner Sicht



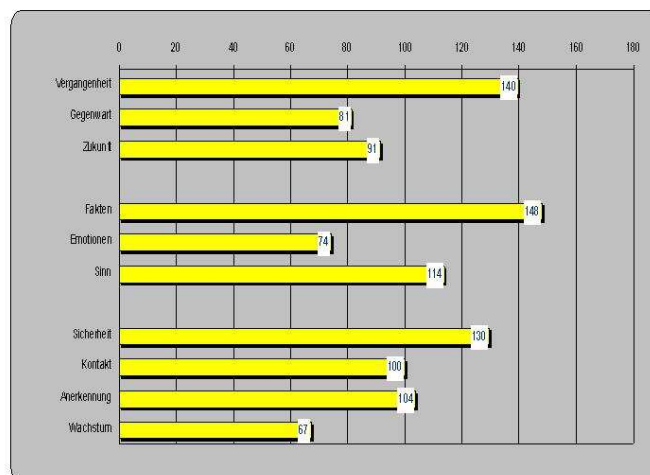
weitgehend auf die ihm wichtige Sicherheit (Verlässlichkeit, Kontinuität), was zu einer zunehmenden Unzufriedenheit führt.

Solche Abweichungen zwischen dem, wie man ist, und dem, wie man sich verhält, sind normal. Das heißt aber nicht, dass man bis zum Urlaub oder zur Rente warten sollte, um dann ein eigenes Leben zu führen. Spätestens in einem Gespräch mit einem neutralen Berater wird deutlich, dass es besser ist, sich auf seine natürlichen Stärken zu verlassen.

Individuelle Orientierungen

Ergänzend zu den Grundbedürfnissen steuern mehr oder weniger stark ausgeprägte Orientierungen unser Handeln. Es gibt Menschen, denen zum Beispiel die Vergangenheitsorientierung (Historiker) viel wichtiger ist, als Durchsetzung, Individualität, Zugehörigkeit, etc. Bei anderen sind die Orientierungen eher alle durchschnittlich ausgeprägt.

Zum Beispiel wird eine Persönlichkeit, wie sie in dieser Grafik skizziert wurde, bei allen Entscheidungen ihre Erfahrungen (Vergangenheit) berücksichtigen, die Fakten in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen stellen und sie auf Verlässlichkeit (Sicherheit) hin überprüfen. Ein Berater würde ihr raten, ganz bewusst auch emotionale Aspekte bezogen auf Gegenwart und Zukunft wahrzunehmen und alles mit ihren persönlichen Entwicklungszielen



(Wachstum) zu vergleichen – eben weil dies nicht zu ihren ‚natürlichen‘ Orientierungen zählt. Zwischen der bewussten Orientierung, zum Beispiel nach Sicherheit, und dem dazu ebenfalls drängenden Grundbedürfnis kann es deutliche Unterschiede geben.

Bekannte Abenteurer, wie Bergsteiger, werden zumeist von einem starken Durchsetzungsbedürfnis getrieben, etwas Neues zu entdecken oder zu erleben. Dass sie sich dabei ganz bewusst auch an Sicherheitsfragen orientieren, ist überlebenswichtig. Man kann es sich so vorstellen, dass die Orientierungen der Realisierung der Grundbedürfnisse dienen. Sie sind Hilfsfunktionen besonders für die individuell dominierenden Persönlichkeitsanteile.

Zur Deutung Ihres Persönlichkeitsprofils mag die Frage helfen: Was ist das stärkste Grundbedürfnis und auf welcher Ebene vor welchem Zeithorizont und unter welchem Aspekt strebe ich dessen Befriedigung an?

Wie für die Bedürfnisse gilt auch für die Orientierungen, dass sie weder gut noch schlecht sind, sondern lediglich Ausdruck der individuellen Persönlichkeit sind. Die Ergebnisse zeigen, woran Sie sich instinktiv orientieren, wenn Sie sich in einer Situation für etwas zu entscheiden haben.

Sie können niedrige Werte als Hinweis dafür verstehen, bewusst diese Orientierungen bei wichtigen Entscheidungen mit zu bedenken, und dementsprechende Fragen stellen. Hierzu einige Beispiele.

Vergangenheit: Welche Erfahrungen habe ich bislang mit einer ähnlichen Entscheidung gemacht?

Gegenwart: Wen und was betrifft das eigentlich im Moment genau?

Zukunft: Welche Veränderungen mag es zukünftig geben, und wie werden sich die auf meine Entscheidung auswirken.

Fakten: Wie wirkt sich das konkret, zum Beispiel finanziell, aus?

Emotionen: Wie mag der oder der darauf reagieren?

Sinn: Warum ist das wichtig und richtig? Wie würde ich die Entscheidung bewerten, wenn sie ein anderer Mensch so treffen würde?

Sicherheit: Welche Folgen, Risiken, etc. sind zu berücksichtigen? Was ist zur Abwehr von Gefahren zu berücksichtigen?

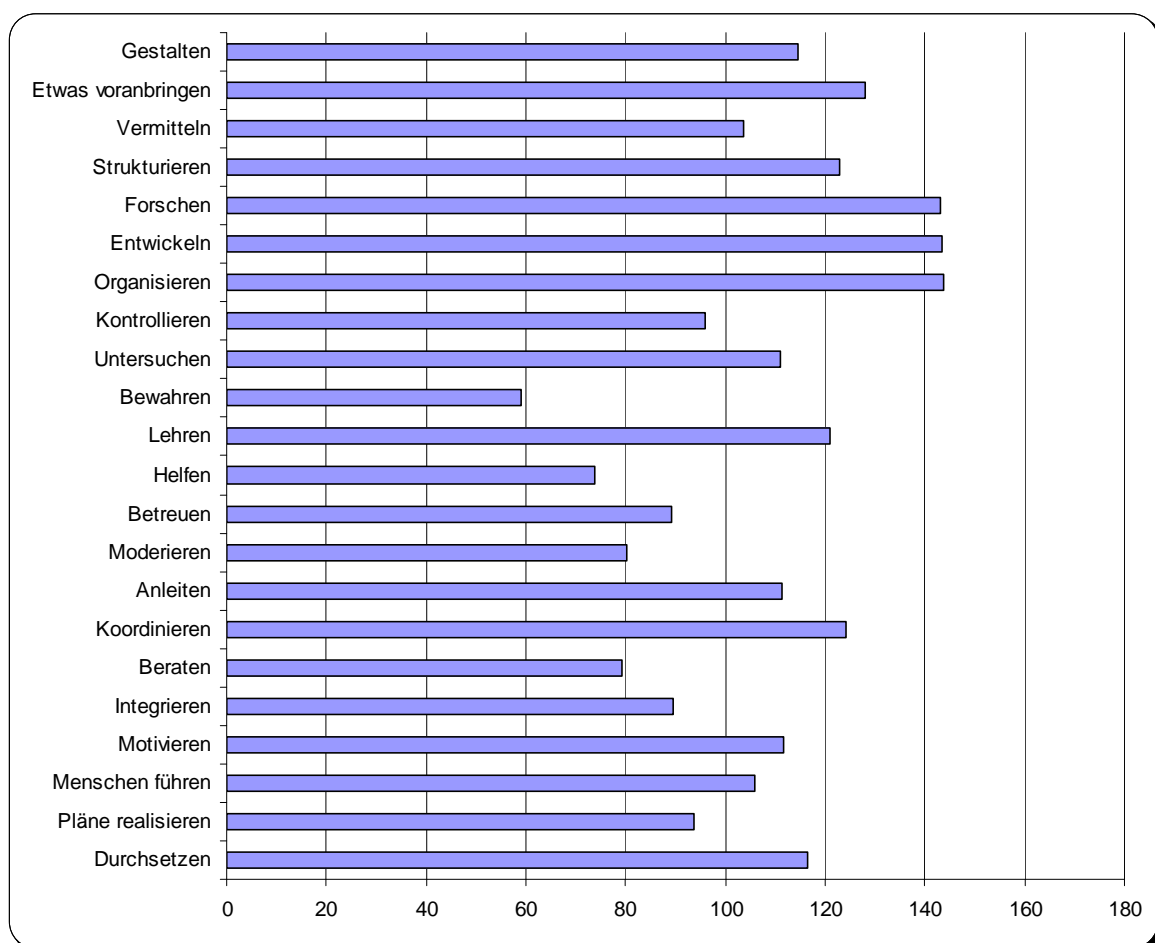
Kontakt: Wie kann ich andere Menschen mit einbeziehen? Wer ist von meinen Entscheidungen mit betroffen?

Anerkennung: Wie reagieren andere auf mich, nachdem ich die Entscheidung getroffen, das Ziel erreicht habe, usw.?

Wachstum: Wie soll sich das (ich mich) weiterentwickeln? Welche Ziele der persönlichen Entwicklung will ich mit der zu treffenden Entscheidung erreichen?

Das persönliche Berufsprofil

Diese Grafik dient zur Prüfung der beruflichen Situation oder des beruflichen Vorhabens. Man kann sie wie eine Checkliste interpretieren. Die ‚normal‘ bewerteten Ausprägungen (Werte zwischen 90 und 110) stellen weder Probleme noch besondere Herausforderungen dar. Das kann man getrost ‚abhaken‘. Falls bei Ihnen alle Werte innerhalb dieses Bereiches liegen, werden Sie aufgrund Ihrer Persönlichkeit mit den üblichen beruflichen Aufgaben gut zu Recht kommen. Bewusst auseinandersetzen sollte man sich mit Aufgaben und Anforderungen, die in dieser Grafik mit hohen oder niedrigen Werten dargestellt sind.



Ausprägungen ab 120 sollte die konkrete Tätigkeit mit sich bringen – weil man sonst Wesentliches vermisst. Wer zum Beispiel mit einem Wert von 125 danach strebt, anderen zu helfen, wird sich in einer rein sachlichen Tätigkeit kaum wohl fühlen, und darauf achten, dass er in der Freizeit diese Neigungen befriedigen kann. Es geht um den Vergleich dessen, was die berufliche Aufgabe fordert, mit dem, was einem von der eigenen Natur her liegt.

Im vorherigen Beispiel sollte der Betroffene Wert darauf legen, dass seine Tätigkeit etwas mit „Untersuchen, Bewahren, Kontrollieren und Organisieren“ zu tun hat und Aspekte wie „Integrieren, Motivieren, Betreuen und Durchsetzen“ keine wesentliche Rolle spielen.

Schauen Sie sich in Ihrem eigenen Berufsprofil die Ausprägungen mit geringen Werten (kleiner 80) an, falls es solche Ergebnisse gibt, und prüfen Sie, ob solche oder ähnliche Ausrichtungen gefordert werden. Weder der Controller, der nicht kontrollieren mag, noch der Verkäufer, der eigentlich keine Lust hat, andere zu motivieren, tun sich selbst einen Gefallen. Das bedeutet nicht, dass diese Menschen unfähig wären, die Aufgaben wahrzunehmen – sondern dass es viel Mühe erfordert, etwas zu tun, was einem eigentlich nicht liegt. Dadurch generiert sich ein Rollenverhalten, das, wie bereits beschrieben, zu einem großen Kräfteverschleiß führen kann.

Falls Sie berufliche Zufriedenheit suchen und ein gesundes Leben führen möchten, ist es sinnvoll, zumindest auf Sicht eine Aufgabe zu übernehmen, deren Profil zu Ihrem persönlichen Berufsprofil passt.

Ergänzende Grundveranlagungen

Es gibt runde Persönlichkeiten und Menschen mit Ecken und Kanten. Beides ist weder gut noch schlecht. Man erwirbt im Laufe des Lebens Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten. Jederzeit kann man neu entscheiden, was man mit seinem inneren Erfahrungsschatz macht und mit seinen Veranlagungen für sich und für andere positiv umgeht.

Die typischen Grundveranlagungen lassen sich direkt von der Stärke der Grundbedürfnisse ableiten.

Zugehörigkeit: Anpassungs-, Integrations- und Kommunikationsfähigkeit

Individualität: Organisations- und Kritikfähigkeit

Sicherheit: Beobachten und Abwenden von Gefahren

Durchsetzung: Entdecken von Chancen, Führungsfähigkeiten

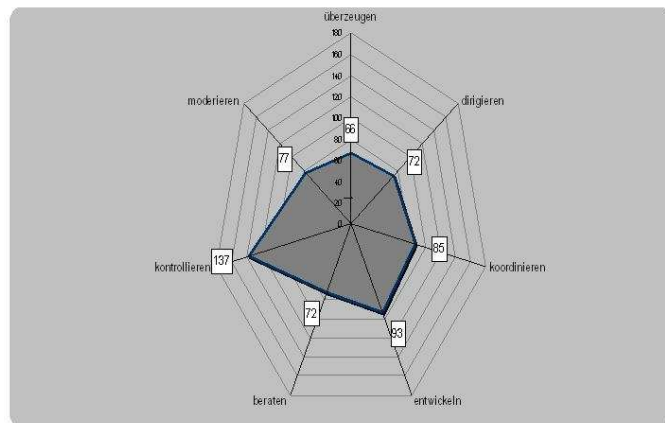
Erkenntnis: Logik und Verstand

Empathie: Einfühlungsvermögen

Aus dem Zusammenwirken dieser Einzelkompetenzen entwickeln sich, je nach Stärke der inneren Konflikte, ergänzende Grundveranlagungen, die in dieser Grafik dargestellt werden. Die sind vor allem bei eher einseitig ausgerichteten Persönlichkeiten mit einem, zwei oder drei dominierenden Grundbedürfnissen besonders stark ausgeprägt.

Wer zum Beispiel einerseits sich durchsetzen und andererseits zu einer Gruppe gehören will, lernt schon als Kind seine Freunde zum Mitmachen zu motivieren. Daraus trainiert man frühzeitig eine Überzeugungskompetenz. Die sich daraus ergebenden Grundveranlagungen mit hohen Werten sollte man im beruflichen Umfeld ausleben können. Sie sind im Laufe der Zeit zu einem wesentlichen Bestandteil der Identität geworden. Man möchte sich so verhalten können / dürfen, wie man nun mal gewohnt ist, zu sein.

Das Beispiel zeigt jemanden, der seine Fähigkeit zum Kontrollieren, zum Beispiel von Arbeitsprozessen und Arbeitsergebnissen in seine berufliche Tätigkeit einbringen kann – und zwar ergänzend zu dem, was er aufgrund seiner Persönlichkeit sowieso anstrebt.



Um Missdeutungen zu vermeiden: Falls

Sie hier nur ‚normale‘ oder niedrige Werte haben, können Sie sich einfach auf Ihre typischen Kompetenzen konzentrieren. Falls Sie hier ein oder zwei hohe Werte haben, sollten Sie versuchen, diese ergänzenden Grundveranlagungen mit in Ihre berufliche Tätigkeit einfließen zu lassen.

Motivierende Arbeitsbedingungen

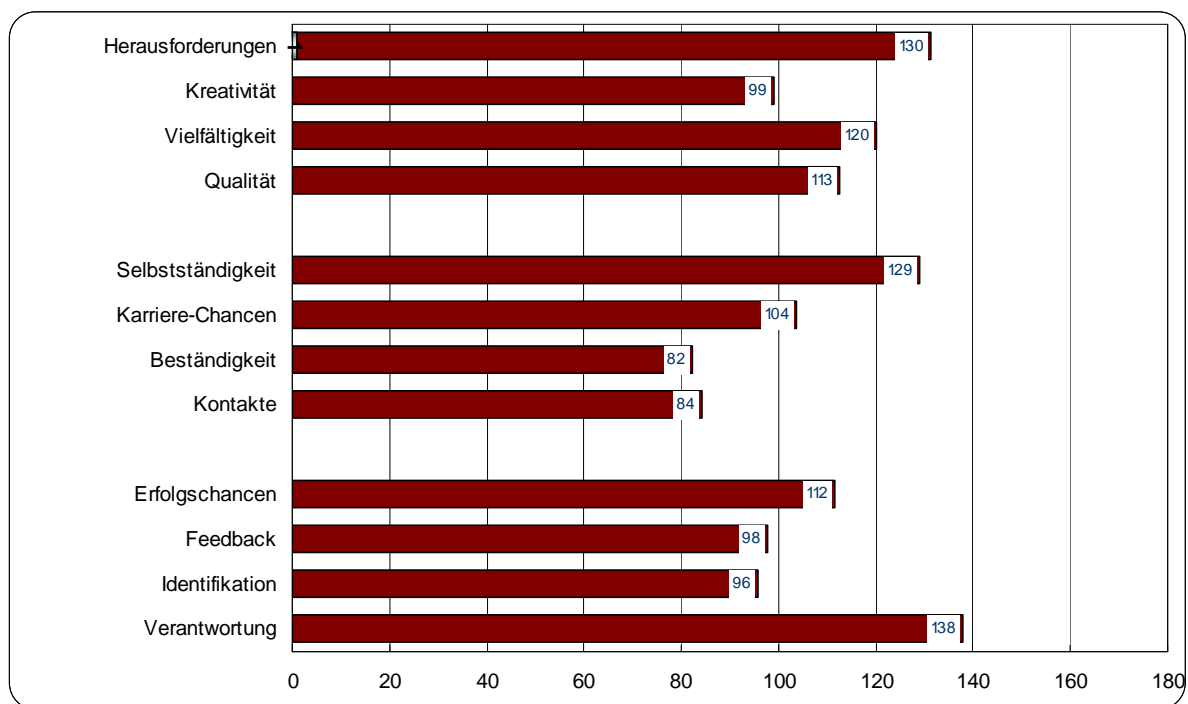
Etwas tagtäglich tun zu dürfen, was der eigenen Persönlichkeit entspricht, ist erfüllend – denn es erfüllt die Grundbedürfnisse, die einem wichtig sind. Zufriedenheit ist ja die Folge inneren Friedens. Das heißt, alle beteiligten Persönlichkeitsanteile kommen zu ihrem Recht. Nichts, was einem am Herzen liegt, muss hinten anstehen. Dass man in einer solchen Arbeitssituation mit mehr Begeisterung besser und erfolgreicher als diejenigen tätig ist, die das Gleiche eher ungern machen, weil sie Geld verdienen müssen, liegt auf der Hand. Eine möglichst genaue Abstimmung zwischen Arbeitsbedingungen und Persönlichkeit dient demnach auch den Unternehmen, Behörden oder Institutionen, für die man arbeitet. Ein Nebeneffekt, der sich häufig in einem sowohl erfolgreichen als auch stabilen Lebenslauf bemerkbar macht.

In den Zahlenwerten der Grafik fließen verschiedene Grundbedürfnisse, Orientierungen und Fokussierungen zusammen, denn es geht ja darum, möglichst alle Persönlichkeitsanteile gleichzeitig zufrieden zu stellen. Deshalb weisen Werte im ‚normalen‘ Bereich (90 bis 110)

bereits darauf hin, dass Sie sich über diese Aspekte selbst motivieren können. Höhere Werte stellen natürlich einen besonderen Anreiz dar.

Bitte deuten und interpretieren Sie die zu dieser Grafik beschriebenen, motivierenden Aspekte einer angestrebten beruflichen Situation ausschließlich positiv. Was Sie nicht begeistert, begeistert Sie einfach nicht. Es macht keinen Sinn, sich lange mit dem zu beschäftigen, was keine besondere Freude macht.

In (fast) jeder beruflichen Aufgabe finden sich auch die Themen, die einem persönlich richtig viel Spaß machen. Darauf kann man sich konzentrieren, wenn man in einer festen beruflichen Situation ist. Und das kann man als Kriterium wählen, wenn es um neue berufliche Entscheidungen geht.



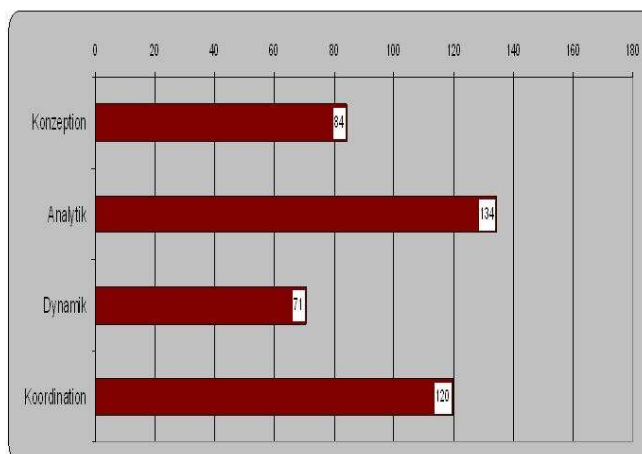
Diese Grafik zeigt als Beispiel das Motivationsprofil eines Menschen, dem es wichtig ist selbstständig zu arbeiten und sich immer neuen Herausforderungen zu stellen. Das kann sowohl technisch als auch sportlich oder kaufmännisch gelebt werden.

Falls Ihr Persönlichkeitsprofil ähnliche herausragende Motivations-Themen aufzeigt, ist es wichtig, diese Hinweise in die weiteren beruflichen Überlegungen zu übernehmen. Die gelungene Eigenmotivation ist Motor des beruflichen Erfolges und das Fundament der persönlichen Zufriedenheit.

Strategisches Handeln

Diese Grafik wendet sich an Menschen, die als Mitarbeiter eine Karriere anstreben oder sich als Unternehmer bzw. Dienstleister selbstständig machen wollen. Um in einer komplexen und sich häufig verändernden Umwelt Ziele zu erreichen, braucht man bestimmte Strategien.

Man muss die aktuelle Situation und die wahrscheinlichen Entwicklungen analysieren, seine eigenen Ziele darauf abstimmen, für die eigene Entwicklung Konzepte erstellen und durchsetzen, sowie verschiedene Beteiligte und Handlungsprozesse koordinieren. Dies muss fortlaufend geschehen, um die sich immer wieder neu bietenden Chancen wahrnehmen und sich bildende Risiken vermeiden zu können. Ein solches strategisches Handeln erfordert Fähigkeiten und Eigenschaften, die nur selten in einer Person gleichmäßig stark ausgeprägt sind.



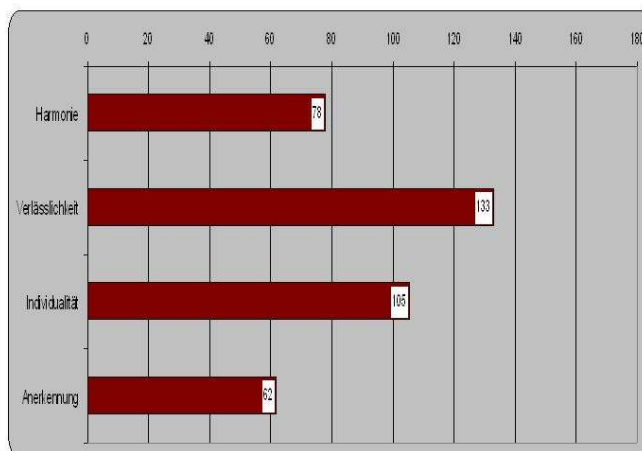
Die Beispiel-Grafik zeigt, dass dieser Mensch Analytik und Koordination aufgrund seiner Persönlichkeit antrainiert hat, also über ‚natürliche‘ Kompetenzen verfügt. Aber, in den Aufgabengebieten Konzeption und Dynamik, die ihm persönlich eher weniger liegen, sollte er die Unterstützung von Beratern, Coachen oder Mentoren nutzen.

Falls Sie auf die eine oder andere Weise Ihre Karriere planen oder weiterentwickeln möchten und alle Werte mindestens normal ausgeprägt sind, sollte es Ihnen gelingen, die richtigen Strategien selbst zu entwickeln und ‚dran‘ zu bleiben, wenn Ihre bewusst geplanten Ziele zu Ihrer Persönlichkeit passen. Bei den meisten Menschen fehlt es aber an der einen oder anderen Ausprägung. Bei Werten deutlich unter 100 kann man überlegen, ob man für die Umsetzung bestimmter Strategien die Unterstützung durch Partner oder Berater in Anspruch nehmen kann.

Beziehungsmanagement

Wie viel Nähe oder Distanz man braucht, ist genau abhängig von der Persönlichkeit wie die Art und die Inhalte der in den beruflichen Beziehungen geführten Kommunikation. Diese Hinweise aus dieser Grafik sollen Sie dabei unterstützen, für sich selbst das persönlich optimale Beziehungsumfeld zu reflektieren. Die Bedeutung dieser Parameter lesen Sie im Persönlichkeitsprofil unterhalb der Grafik. Ziel der Gestaltung von Beziehungen zu anderen Menschen ist, ein hohes Maß an innerer Zufriedenheit zu erreichen.

Hier geht es zunächst darum, sich besonders um die Aspekte zu kümmern, die einem persönlich wichtig sind. Falls Sie Werte größer als 110 haben, kann das zu einer Quelle von Beziehungs-Unzufriedenheit werden, wenn Sie mit Menschen zusammenarbeiten, denen dieser Aspekt relativ egal ist. Man wird dann Ihren Beziehungsansprüchen einfach nicht gerecht. Umgekehrt könnten vielleicht Kollegen darunter ‚leiden‘, dass Ihnen bestimmte Ausrichtungen recht unwichtig sind (Werte kleiner als 90).



In dem dargestellten Beispiel braucht dieser Mensch mehr an Verlässlichkeit als der durchschnittliche Kollege bietet – und ist weniger auf Harmonie und Anerkennung fokussiert, als andere von ihm erwarten.

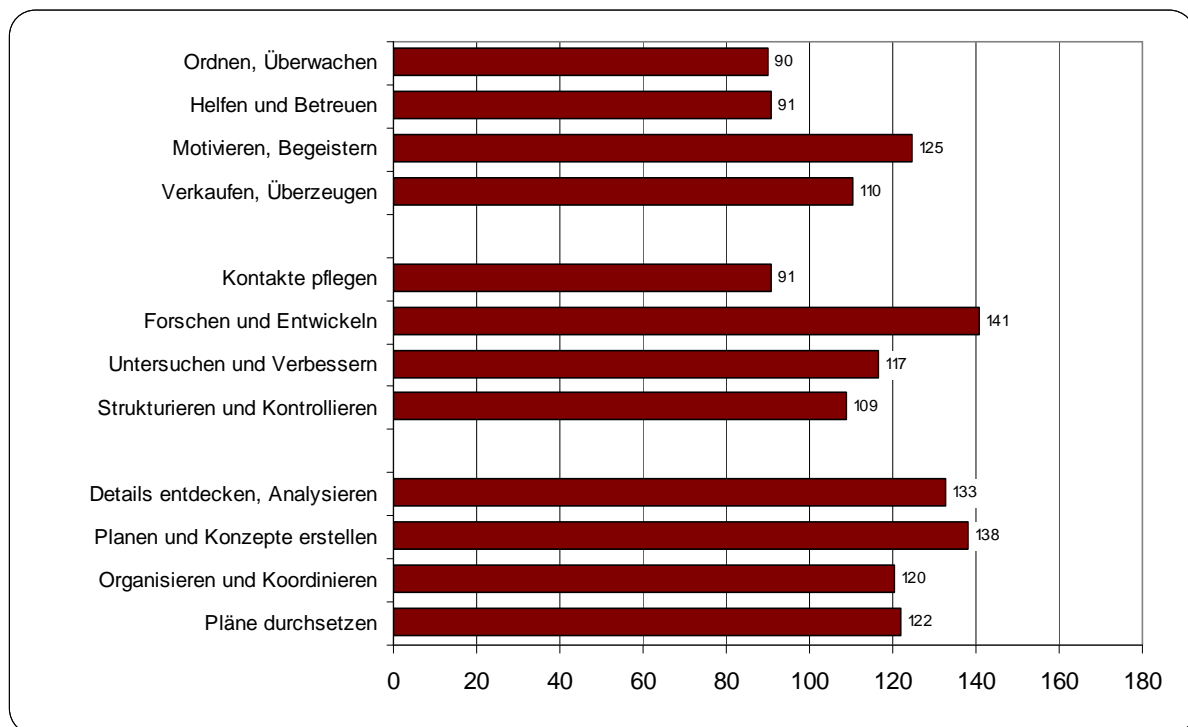
Natürlich übertragen alle Menschen ihre von Kind auf an gewonnenen Beziehungserfahrungen auch auf das berufliche Umfeld. Das gilt nicht nur für Sie, sondern auch für die Vorgesetzten,

Kollegen und Mitarbeiter. Da alle Beteiligten ihre individuellen Wünsche, Bedürfnisse, Orientierungen und Erfahrungen in das berufliche Beziehungsgeflecht einbringen, lassen sich Probleme nicht vermeiden.

Ein erster hilfreicher Schritt ist oft, durch die Wahrnehmung der unterschiedlichen Persönlichkeiten zu erfahren, dass alle auf ihre Weise in Ordnung sind, sich aber anders orientieren, andere Dinge für wichtig halten, anders denken und fühlen, als man selbst.

Schwerpunkte der beruflichen Tätigkeit

Aus der Konstellation des inneren Teams (siehe Persönlichkeitsstruktur), der dominierenden Orientierungen und den darauf basierenden Erfahrungen ergeben sich Vorlieben für bestimmte Tätigkeiten. Die Grafik zeigt, welche Schwerpunkte der Beruf mit sich bringen sollte, damit man sich wohl fühlt.



Werte im Durchschnittsbereich bedeuten, dass diese Tätigkeiten zu einem passen, also mit innerer Gelassenheit erledigt werden können. Falls bei Ihnen alle Werte in diesem ‚ruhigen‘ Bereich liegen, wird es Ihnen leicht fallen, unterschiedliche Tätigkeiten in Ihrem Beruf zu übernehmen.

Eine besondere Aufmerksamkeit erfordern hohe und kleine Werte. Alles, was kleiner 90 ist, könnte als Tätigkeit schwer fallen, weil es nicht zur eigenen Persönlichkeit passt. Das bedeutet nicht, dass man für solche Aufgaben ungeeignet ist, sondern, dass sie mehr bewusste Konzentration und Kräfteinsatz erfordern.

Tätigkeiten, die mit größer als 110 bewertet werden, gehen einem sozusagen von selbst von der Hand. So etwas erledigt man fast spielerisch und empfindet es eher als willkommenen Zeitvertreib. Für Menschen, wie im oben gezeigten Beispiel, die solche starken Schwerpunkte haben und sie im Alltag ausleben können, kann der Beruf etwas sehr Aufregendes und

Begeisterndes sein. Andere, mit einem ausgeglichenen Profil, suchen und finden dort eher ruhige, gelassene Zufriedenheit.

Es gibt also keine guten oder schlechten Profile. Aber, es gibt Situationen im Beruf und im Privatleben, die unstimmig sind und Kraft kosten – oder solche, die zu einem passen und in jeder Beziehung bereichern. Deshalb ist es sinnvoll, sich über den eigenen Weg im Klaren zu sein.

Nutzen Sie gerne unsere Beratungen und wenden Sie sich bei weiteren Fragen zu Ihrem Profil direkt an das Institut: support@ipm-profil.de Da wir die Daten nicht Ihnen direkt zugeordnet speichern, fügen Sie bitte als Anlage das Ihnen übersandte PDF Dokument bei.