

Persönlichkeit



Thomas Staub ©potenzialentwickler.ch

Inhalt

Geschichte	3
Das Modell von Potenzialentwickler.ch	4
Das Modell von Potenzialentwickler.ch (männliche Version)	6
Das Modell von Potenzialentwickler.ch (weibliche Version)	7
Extraversion / Geselligkeit.....	8
Offenheit für Erfahrungen.....	10
Interagieren / Entscheiden.....	12
Gewissenhaftigkeit / Lebensstil	14
Das Verarbeiten von Emotionen	16
Gruppen / Temperamente	18
Die Analysten / Biber NT	19
Diplomaten NF	21
Wächter SJ.....	23
Künstler SP.....	26
ENFJ-Persönlichkeitstyp Lehrer/in	29
INFJ-Persönlichkeitstyp Psychologe / Psychologin.....	31
INFP-Persönlichkeitstyp Mediator/in.....	33
ENFP-Persönlichkeitstyp Komiker/in.....	35
ESFP-Persönlichkeitstyp Unterhalter/in.....	37
ISFP-Persönlichkeitstyp Artist/in.....	39
ISTP-Persönlichkeitstyp Handwerker/in.....	41
ESTP-Persönlichkeitstyp Unternehmer/in.....	43
ENTP-Persönlichkeitstyp Erfinder/in	45
INTP-Persönlichkeitstyp Superhirn.....	47
INTJ-Persönlichkeitstyp Ingenieur/in	49
ENTJ-Persönlichkeitstyp Kommandant/in.....	51
ESTJ-Persönlichkeitstyp Direktor/in	53
ISTJ-Persönlichkeitstyp Kontrolleur/in	55
ISFJ-Persönlichkeitstyp Fürsorger/in	58
ESFJ-Persönlichkeitstyp Gastgeber/in	60
Antreiber	62
Beeil dich	64
So treibt dich dieser Antreiber an.	64
Sei perfekt	65
So treibt dich dieser Antreiber an.	65
Mach es allen recht / sei immer lieb und nett	66

So treibt dich dieser Antreiber an.....	66
Streng dich an.....	67
So treibt dich dieser Antreiber an.....	67
Sei stark.....	68
So treibt dich dieser Antreiber an.....	68
Selbstwert.....	69
Entwicklungspotenzial:.....	70

Das Produkt ist nur für den privaten Gebrauch bestimmt. Eine Vervielfältigung ist nicht erlaubt. Coaches müssen das Produkt erneut kaufen, wenn sie dies einem Kunden abgeben wollen.

Geschichte

Menschen sind seit jeher neugierig, sie wollen kategorisieren, einordnen, begreifen und verstehen, wie etwas funktioniert. So ist es wenig verwunderlich, dass sich die Menschen schon in der Frühzeit mit sich selbst auseinandergesetzt und versucht haben, die Menschheit in verschiedene Persönlichkeitskategorien einzuteilen. So geht die älteste bekannte Temperamentslehre auf den griechischen Arzt Hippokrates von Kos zurück, der um 400 vor Christus lebte. Anfangs des zwanzigsten Jahrhunderts lebte die psychologische Typisierung durch Adickes, Kretschmer, Jung, Adler und Spränger wieder auf.

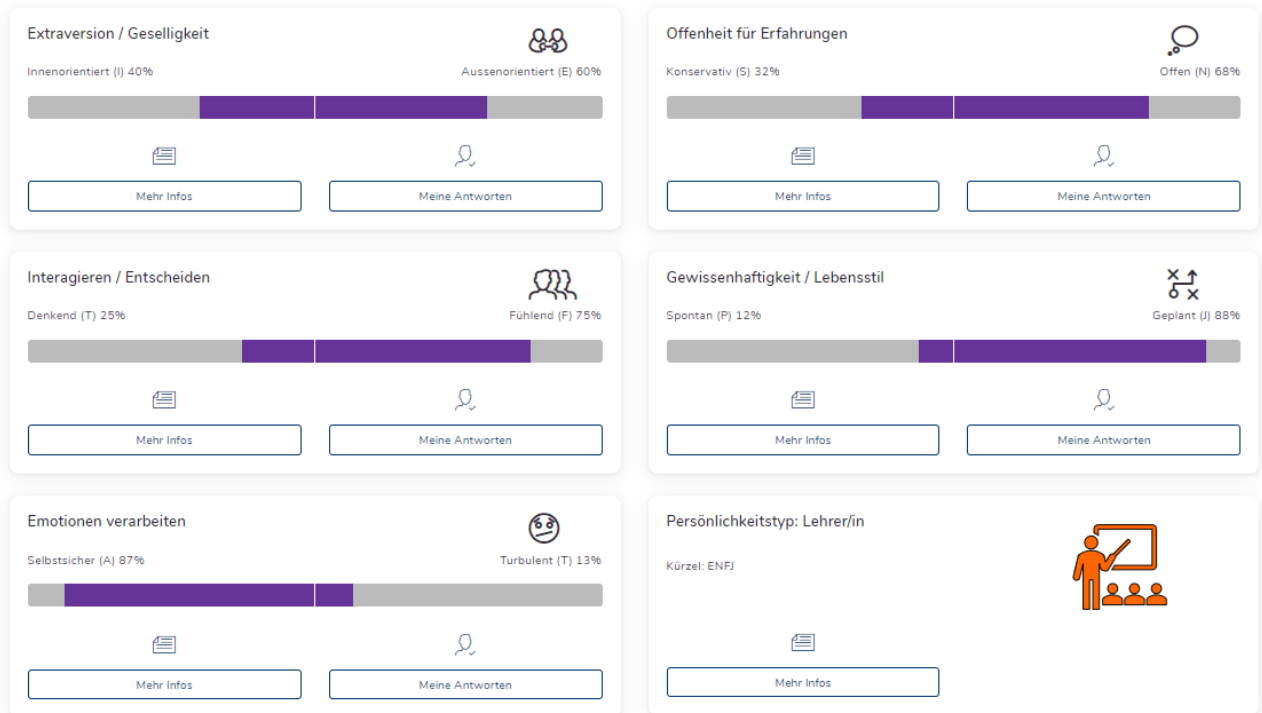
Heute ist die Psychologie viel weiter, aber immer noch weit davon entfernt, das Verhalten eines Menschen genau voraussagen zu können. Der Mensch ist ein hochkomplexes Wesen und sehr individuell. Er unterscheidet sich in seinen Verhaltensweisen, Wertvorstellungen, Zielen, Absichten und Bedürfnissen stark von seinen Mitmenschen. Man müsste so viele Modelle haben, wie es Menschen gibt, wollte man alle Faktoren berücksichtigen. So ist auch das Modell, welches bei potenzialentwickler.ch verwendet wird, stark vereinfacht. Es orientiert sich an dem wissenschaftlichen Modell der Big Five, welches in psychologischen und sozialen Forschungen sehr beliebt ist. Das Ziel bei Potenzialentwickler ist nicht zu katalogisieren, sondern zu helfen, das eigene Verhalten sowie das Verhalten der Mitmenschen / Freunde / Ehepartner / Arbeitskollegen / Kinder besser zu verstehen und auch zu akzeptieren. Die Persönlichkeit beschreibt in gewisser Weise das Rohmaterial, aus dem ein Mensch besteht. So wie auch beim Bau eines Hauses nicht jedes Material für alle Zwecke gleich gut geeignet ist, ist nicht jede Persönlichkeit für jedes Vorhaben gleich passend. Nur wer sein Material kennt, kann auch sein Potenzial viel gezielter weiterentwickeln.

Carl Gustav Jung hat anfangs des 20. Jahrhunderts den Grundstein für die Typisierung und die Big Five gelegt. Diese Theorie wurde durch Katharine Cook Briggs und ihre Tochter Isabel Briggs Myers weiterentwickelt, woraus später der populäre Typenindikator® (MBTI®) mit 16 Typen und den vier Buchstaben entstanden ist. David West Keirsey entwickelte darauf aufbauend seine Temperamentenklassifikationen. Das Vier-Buchstaben-Modell wird auch heute noch bei diversen Persönlichkeitstests verwendet. Die vier Buchstaben der einzelnen Tests sind zwar identisch, sie unterscheiden sich aber durch unterschiedliche Methoden bei der Messung der fünf Faktoren erheblich. So auch bei Potenzialentwickler.ch. Die Fragen entsprechen nicht den normierten wissenschaftlichen Fragen, sondern wurden bewusst für das Coaching und hinsichtlich der Idee, das Beste aus einem Menschen herauszuholen, entwickelt. In diesem Sinne ersetzt das Modell bei Potenzialentwickler.ch nicht die offiziellen Tests und ihre Klassifikationen, sondern begeht einen eigenen Weg. Die Persönlichkeitstypen entsprechen aber weitgehend den wissenschaftlichen Typen.

Das Modell von Potenzialentwickler.ch

Die Analyse bei Potenzialentwickler.ch erhebt fünf Faktoren, welche die Verhaltensweise der Menschen prägen. Die fünf Faktoren haben jeweils zwei gegensätzliche Enden. Darauf wird später noch ausführlich eingegangen. So erhebt der Faktor Extraversion / Geselligkeit beispielsweise, wie Sie mit der Umwelt in Kontakt treten. Da Menschen individuell sind, ist es selten, dass jemand nur an einem Ende der Skala zu finden ist, viel mehr bewegen wir uns in einem Bereich und meistens haben wir bei einem Faktor von beiden Seiten etwas in uns. So ist im Beispiel die Person etwas mehr ausenorientiert (60 %) als innenorientiert (40 %). Dies gibt ihr auch die Möglichkeit, sich situativ angepasst zu verhalten.

Persönlichkeit



Bei Potenzialentwickler geben wir Ihnen zur Persönlichkeit drei Auswertungen an.

1. Wir zeigen Ihnen die individuelle Skala von jedem der fünf Faktoren, sodass Sie mithilfe der ausführlichen Beschreibung dieser Skalen Ihr ganzes Potenzial erkennen können.
2. Wir zeigen Ihnen anhand dieser Faktoren, in welche von vier zur Auswahl stehenden Gruppen Sie einzuteilen sind. Sie erhalten die genaue Beschreibung aller vier Gruppen. Dies hilft Ihnen auch dabei, andere Personen genauer zu verstehen.
3. Wir bieten Ihnen die genaue Beschreibung Ihres Persönlichkeitstyps an. Dies hilft Ihnen, sich selbst besser zu verstehen.

So haben Sie die Wahlmöglichkeit, womit Sie sich lieber beschäftigen: mit den einzelnen Skalen, der Gruppe oder Ihrem persönlichen Typ.

Der Persönlichkeitstyp und die Gruppen helfen Ihnen am Anfang, wenn Ihnen die einzelnen Skalen noch fremd sind, sich schneller zurechtzufinden. Die Typen sind sehr hilfreich, um das Verhalten von anderen Menschen einfacher zu verstehen, wenn man ihre genauen Skalen nicht richtig kennt.

Möglicherweise sind Sie ein Typ, der bei einer oder mehr Skalen eine ausgeglichene Balance hat. Dies führt dazu, dass Sie sich möglicherweise bei einem einzigen Typ nicht richtig einordnen können, darum zeigen wir Ihnen auch die genaue Skala und die jeweiligen Erläuterungen.

Sollte auf Sie kein bestimmter Typ genau zutreffen, seien Sie nicht enttäuscht, sondern schätzen Sie sich glücklich, denn sie verfügen über das grosse Privileg, sich in diesem Bereich sehr situationsbezogen und anpassungsfähig zu verhalten. Ihr persönlicher Handlungsspielraum wird dadurch grösser.

Der Persönlichkeitstyp ist immer mit Vorsicht zu geniessen, da bei den Faktoren nur darauf geachtet wird, welche Seite überwiegt. Er ist also immer auch mit Verlusten und gleichzeitig mit Übertreibungen behaftet und kann gerade bei Personen, welche sehr ausgeglichen sind, nicht ganz zutreffen.

Zudem ist zu erwähnen, dass die Persönlichkeit nicht der einzige Einflussfaktor ist, welcher unser Verhalten bestimmt. Die Umwelt, die Erfahrungen sowie unsere persönlichen Ziele beeinflussen unser Verhalten ebenso.

Viel Spass dabei, sich besser kennenzulernen.

Extraversion / Geselligkeit

Dieser Faktor beschreibt, wie Menschen mit der Aussenwelt in Kontakt treten. Die Fachliteratur spricht bei diesem Faktor von den Enden introvertiert und extravertiert. Diese Begriffe werden umgangssprachlich oft falsch angewendet: Ein introvertierter Mensch muss beispielsweise weder schüchtern noch muss ein extrovertierter redefreudig sein (auch wenn es oft so zutrifft). Aus diesem Grund verwendet Potenzialentwickler.ch die Begriffe innenorientiert und aussenorientiert. Bei diesem Faktor geht es darum, ob jemand aus dem Zusammensein mit anderen Menschen Energie schöpft oder sich dann energiegeladen fühlt, wenn er Zeit mit sich selbst verbracht hat.

Aussenorientierte Personen machen etwa 75 % der Bevölkerung aus. Sie sind personenorientiert, gesellig, aktiv, gesprächig, herzlich, optimistisch, heiter, kontaktfreudig, teamorientiert. Aussenorientierte Personen fühlen sich energiegeladen, wenn sie mit der Aussenwelt und mit anderen Menschen kommunizieren können. Sie sind meist auch weniger geräuschempfindlich und kleiden sich gerne heller und farbenfroher als innenorientierte Personen.



Aussenorientierte Menschen wollen sich mit ihrer Umwelt (Menschen und Objekte) auseinandersetzen. Sie reagieren auf Ereignisse und Reaktionen der Menschen um sie herum. Sie neigen dazu, die Initiative oder die Führung zu ergreifen und suchen nach Bestätigung der Mitmenschen. Sie lieben es, ihre Zeit mit anderen Menschen zusammen zu verbringen. Wenn sie allein sind, fühlen sie sich oft einsam. Aussenorientierte lieben Aktivismus, zudem wollen sie ihre Grenzen spüren und ihre Umgebung herausfordern. Sie lieben es, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen.

Sie wollen Projekte schnell vorantreiben und übernehmen dabei oft die Führung. Sie vermitteln das Gefühl, dass ihnen Menschen wichtig sind. Darum sind sie meist gut mit anderen Personen vernetzt und werden von vielen Menschen geschätzt.

Stärken von aussenorientierten Personen:

- Sie knüpfen schnell neue Kontakte und sind gut vernetzt.
- Sie sind gesellig.
- Sie sind begeisterungsfähig.
- Sie gehen Konflikte aktiv an.
- Sie sind meist gut informiert.
- Sie sind sehr aktiv.
- Sie übernehmen gerne die Führung.

Gruppen / Temperamente

Werden die einzelnen Persönlichkeitsfaktoren kombiniert, entstehen neue Verhaltensmerkmale, welche unsere Ziele, Interessen, und bevorzugten Aktivitäten bestimmen. Diese lassen sich gruppieren. Das Modell von Potenzialentwickler.ch orientiert sich hier an Keirseys «Temperament Sorter», verfolgt aber einen eigenen Ansatz: Wie bereits am Anfang erwähnt, achtet Potenzialentwickler.ch bei einem Modell darauf, dass es dem Coaching und der Potenzialentwicklung einer Person dient. Spannenderweise hat sich bereits Galenus (190 n. Chr.) ein griechischer Arzt, welcher in Rom tätig war mit diesen Temperamentstypen beschäftigt. Alle Persönlichkeitstypen in diesem Modell sind ohne Wertung zu verstehen, es gibt also keinen Typ, der besser oder schlechter ist. Vielmehr handelt es sich bei den Persönlichkeitstypen um unterschiedliche Ansichten und Herangehensweisen im Leben. Als Beispiel: Ist man eher ein Teamplayer oder arbeitet man lieber für sich allein? Wie geht man mit Problemen und Entscheidungen um? Wie kommunikativ ist man, wie kreativ und individuell bei Lösungsansätzen?

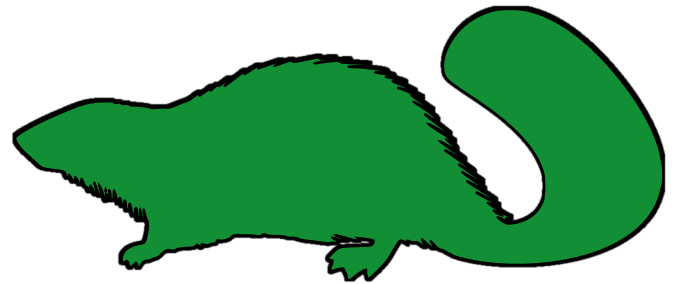
Das Temperament bestimmt unser Verhalten.

Die Hirnforschung bestätigt, dass wir uns Sachen besser merken können, wenn wir eine Geschichte oder ein Bild dazu haben. Darum arbeitet das Modell von Potenzialentwickler auf zwei Ebenen. Wir veranschaulichen die vier Temperamente jeweils anhand eines Tierbildes sowie anhand der Eigenschaftenbeschreibung. Eventuell kennen Sie jemanden eines bestimmten Temperamentstyps sehr gut, dann wird es Ihnen leichtfallen, sich diese Eigenschaften anhand dieser Person vorzustellen und zu merken. Ansonsten kann hilft Ihnen möglicherweise das Bild des Tiers.

Die Analysten / Biber NT

Verbreitung in der Bevölkerung: 11 %

Stichworte: Kompetent, weise, logisch, neugierig, systematisch, intellektuell, wissenschaftlich, belesen, unnahbar, willensstark, geerdet, rational verlässlich, pragmatisch, aufgeschlossen, strategisch, innovativ, unabhängig, unparteiisch, Problemlöser.



Typen in dieser Gruppe:

- **ENTJ Kommandant:** organisiert, effizient, eigensinnig, beharrlich.
- **INTJ Ingenieur:** klug, planend, strategisch, perfektionistisch.
- **ENTP Erfinder:** chaotisch, logisch, mutig, klug, kreativ, begeisterungsfähig
- **INTP Superhirn:** wissbegierig, unabhängig, sehr guter Problemlöser

Treiber: Menschen dieses Typs streben Macht über die Natur an. Sie wollen kompetent sein und Fähigkeiten sammeln.

Der Biber

Er hat sich den Bachlauf sehr genau angeschaut. Wo fließt das Wasser wie stark? Wo überschwemmt es bei Regen? Wo trocknet es aus? Alles hat er genau analysiert. Es sind viele Faktoren, die mit einfließen. Er hat sich auch mit anderen Bibern über deren Erfahrungen ausgetauscht. Nun ist für ihn klar, wo er seinen Bau errichten muss. Er fällt eine unglaubliche Menge an Bäumen, darin ist keiner besser als er. Er will die Natur kontrollieren, er ist stärker als der Fluss und kann den Wasserlauf stauen. Das gibt ihm das gute Gefühl, Macht über die Natur zu haben. Er kennt das Zusammenspiel zwischen Ursache und Wirkung und weiss genau, wie er es sich zunutze machen muss, damit die Bäume genau da zu liegen kommen, wo er sie haben will. Die Biene (siehe unter Wächter) hat ihn zwar auf den Schaden angesprochen, welchen er verursacht, aber da sein Damm funktioniert, ist für ihn zweitrangig, ob die Biene glücklich ist. Ein richtiger Biberdamm muss hohen Qualitätsstandards entsprechen, darum ist der Biber immer wieder dabei, diesen auszubessern und zu optimieren, schliesslich ist mit genug Willenskraft jedes Problem lösbar. An seinen Intellekt reichen nur wenige heran, hat er doch viel geforscht und in der Biberschule aufgepasst, um dieses hohe Niveau erreichen zu erreichen können. Allerdings verfolgt ihn die Angst, dass sein Bau bei einem heftigen Unwetter nicht stark genug sein könnte, immer wieder, denn so etwas würde er sich nicht verzeihen.

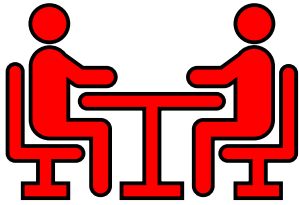
Typenbeschreibung

Analysten sind neugierig, logisch, aufgeschlossen, unabhängig, systematisch, willensstark, intellektuell und wissenschaftlich orientiert. Sie wollen die Naturgesetze verstehen, beherrschen, voraussagen und ihre Ursachen erklären können. Das gibt ihnen die Macht, nach der sie streben: Die Macht, die Natur zu beherrschen und für sich nutzbar zu machen. Sie interessieren sich für alle grundlegenden Prinzipien oder Naturgesetze. Denn nur, wer die Welt, respektive die Naturgesetze begriffen hat, kann sie auch für seine Zwecke einsetzen. Analysten werden die Ursachen und Wirkungen eines Systems sehr genau analysieren und unermüdlich versuchen, diese zu optimieren. Sie streben danach, Kompetenzen, Wissen und Fertigkeiten zu erlangen, was sich manchmal fast zu einer Sucht entwickeln kann. Sie neigen zu grosser Selbstkritik, wollen sich ständig verbessern und noch kompetenter werden. Sie gehen ganz in ihrer Arbeit auf, sie lesen und lernen gerne. Sie wollen die Dinge selbst herausfinden. Für sie ist darum oft auch die Freizeit Arbeit. Sie werden von ihrer Neugier getrieben. Menschen dieses Typs horten Bücher, diskutieren mit Fachleuten oder in Internetforen. Sie schreiben gerne Listen, noch lieber haben sie jedoch das Wissen direkt im Kopf. Für sie ist wichtiger, dass etwas funktioniert, als dass alle damit zufrieden sind. Für sie muss alles einen Sinn ergeben sowie effektiv und effizient sein. Deswegen drücken

INFJ-Persönlichkeitstyp Psychologe / Psychologin

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in der Beschreibung die männliche Form verwendet, es ist jedoch immer auch die weibliche Form mitgemeint.

Ein Menschenverstehender



Beschreibung

Psychologen sind komplexe Persönlichkeiten. Sie sind zurückhaltend und trotzdem sehr entscheidungsfreudig, willensstark und kämpfen für ihre Überzeugungen. Trotz ihrer Innenorientierung fällt es ihnen leicht, Kontakt mit anderen zu knüpfen. Sie verbringen aber auch gerne Zeit allein und beschäftigen sich zum Beispiel mit sich selbst, ihren Visionen oder ethischen Fragen. Sie sind ständig dabei, die Welt zu analysieren und sich ein Weltbild zu gestalten. Die heutige Informationsflut kann sie da durchaus überfordern.

Menschen des Typs «Psychologe» sind sehr entschlossen und wollen ihre Ziele verwirklichen, um eine positive Wirkung auf diese Welt auszuüben. Sie wollen Problemen auf den Grund gehen.

Psychologen freuen sich, wenn sie anderen Menschen helfen können und möchten zum Wohlbefinden von anderen beitragen. Sie glauben stets an das Gute im Menschen. Sie sind gute Zuhörer, haben ein sehr gutes Einfühlungsvermögen und können schwierige Angelegenheiten verstehen. Oft erkennen sie Emotionen oder Absichten der anderen, noch bevor die Betroffenen selbst diese bemerken. Psychologen können sich sehr gut auf ihre Intuition verlassen. Sie selbst haben ein sehr vielschichtiges Innenleben, welches sie aber meist für sich behalten und nur engen Vertrauten offenbaren. Dadurch wirken sie oft geheimnisvoll oder verschlossen. Sie sind sehr verletzlich, weshalb sie oft auch zurückhaltend sind. Psychologen wollen es möglichst allen recht machen und geben ihr Bestes. Konflikte mögen sie nicht und versuchen diese wann immer möglich zu vermeiden.

Arbeit

Individuen des Typs «Psychologe» nehmen ihre Arbeit ernst und sind an neuem Wissen interessiert. Sie neigen zu Perfektionismus und können sich sozusagen in einer Aufgabe verbeißen. Durch ihre Innenorientierung arbeiten sie oft hinter den Kulissen und sind nicht direkt wahrnehmbar. Sie haben eine Abneigung gegen öffentliche Auftritte, müssen sie aber von Berufs wegen dennoch etwas präsentieren, meistern sie dies meist sehr souverän.

In Firmen finden sie sich meist gut zurecht und haben ein gutes Gespür für die Firmenkultur. Sie können sich auf ihre Intuition verlassen. Sie sind allgemein sehr sensibel und stets auf die Gefühle anderer bedacht. Sie legen Wert auf Harmonie, reagieren empfindlich auf Kritik und sind für Lob äusserst empfänglich. Feindseligkeiten nagen an ihrem Selbstvertrauen und können sie krank machen.

Psychologen mögen Berufe, welche mit Menschen in Zusammenhang stehen – am liebsten setzen sie sich mit Einzelpersonen auseinander, sei es als Arzt, Psychologe, Psychiater, Geistlicher, Therapeut für individuelle Beratungen, Mentor, sei es bei Arbeiten in wohltätigen Organisationen oder bei Rettungseinsätzen.

Um eine Entscheidung zu treffen, benötigen Psychologen oft etwas mehr Zeit und Ruhe. Sie wägen Vor- und Nachteile genau ab. Wenn sie eine Entscheidung getroffen haben, versuchen sie diese nahezu unter allen Umständen durchzusetzen. Dies kann sie manchmal bis zu ihrer Belastungsgrenze oder darüber hinausführen.

Psychologen fällt es schwer, mit Stress umzugehen. Es ist wichtig, dass sie sich entspannen können, was ihnen meist nur gelingt, wenn sie für sich zur Ruhe kommen können.

Vorgesetzte

Menschen des Typs «Psychologe» mögen Vorgesetzte, die ihren Idealen und Werten entsprechen und starke Führungspersönlichkeiten sind.

Team

Antreiber

Der Begriff «Antreiber» kommt aus der Transaktionsanalyse (TA), begründet von Eric Berne und Thomas A. Harris. Dahinter steht die Theorie, dass Menschen im Leben ein Verhaltensmuster (Skript) entwickeln und sich daraus Lebensregeln (Antreiber) zurechtlegen, um den Erwartungen des Umfeldes (Eltern, Geschwister) gerecht zu werden und um Liebe und Zuneigung zu erfahren. Die Transaktionsanalyse spricht auch von Rollen, welche wir im Leben spielen. Durch angeeignete Verhaltensmuster kommt es zu Situationen, in denen Menschen im beruflichen oder privaten Umfeld immer wieder gleich reagieren. So sagt jemand beispielsweise: «Wenn es zu einem Streit kommt, bin ich immer diejenige, die nachgibt.» Oder: «Ich kann eine Arbeit nicht richtig fertigstellen, ich müsste noch mehr daran arbeiten, sie noch verbessern». Dahinter könnten Antreiber stecken. Taibi Kahler hat durch Beobachtungen herausgefunden, dass Menschen dazu neigen, bestimmte Verhaltensgewohnheiten lieber und häufiger einzusetzen als andere. Nach Kahler sind alle Antreiber in jedem Menschen angelegt, jedoch nicht gleich stark ausgeprägt. Antreiber werden durch gewisse Situationen oder Personen ausgelöst oder verstärkt. Dann, wenn wir in Stress geraten und unser Denken nicht mehr ganz klar ist, verfallen wir in diese Verhaltensmuster.

Diese Verhaltensweisen erlernen wir in der Kindheit und sie werden von uns selbst ein Leben lang gefestigt. Wenn ein Kind heranwächst, lernt es in der Familie, seine Rolle zu spielen. Unbewusst erhält es von Eltern und Geschwistern Regieanweisungen. Diese befolgen wir oft noch als erwachsene Personen und entwickeln Verhaltensmuster, die wir nie hinterfragt haben.

Antreiber veranlassen uns, in Situationen Handlungen zu vollziehen, die für Aussenstehende manchmal unlogisch erscheinen. Für den Handelnden ergeben sie aber sehr wohl einen Sinn. Antreiber werden vom «Getriebenen» selbst meist als positiv wahrgenommen, da er dazu auch oft positives Feedback erhalten hat. So wird jemand mit dem Antreiber «beeil dich» oft hören: «Was du alles in so kurzer Zeit erledigen kannst!» Diese Bewunderung ist eine Anerkennung dieser Eigenschaft und veranlasst den «Getriebenen», ja nicht langsamer zu werden. Probleme können dann entstehen, wenn eine Situation auftaucht, in der eine andere Verhaltensweise gefordert ist.

Ein Beispiel dazu: Jemand mit dem Antreiber «Mach es allen recht» ist bereits mit viel Arbeit belastet, wenn ihn jemand um einen Gefallen bittet. Oder er selbst möchte eine bestimmte Aufgabe nicht übernehmen. Die Person müsste über andere Strategien verfügen. Wenn diese nicht vorhanden sind, wird die Person ihrem Antreiber gemäss versuchen, es allen recht zu machen, dies meist auf Kosten der eigenen Zufriedenheit. Meist steckt hinter dem Antreiber ein unangenehmes Gefühl, beispielsweise die Angst, abgelehnt zu werden. Wenn diese Thematik bearbeitet wird, wird dieser Antreiber etwas abgeschwächt, und das Individuum verfügt über mehr Handlungsspielraum, kann zum Beispiel eigene Grenzen respektieren, ohne dabei Angst zu haben, abgelehnt zu werden.

Es gibt noch viele weitere Antreiber, welche hier im Test nicht herausgearbeitet werden, da sie sehr individuell sind. Sie können nur durch ein Coaching ergründet werden. Dem Rollenbuch eines Menschen kommt man mit folgenden Fragen etwas näher: «Wer bin ich?», «Wer sind die anderen?», «Was mache ich hier?»

Es gibt auch Rollen, die in Familien über Generationen weitergegeben werden, beispielsweise: «Nur wer hart arbeitet, darf auch essen». Gewisse Rollenbücher einer Familie fördern den Erfolg, andere sind diesem hinderlich.

Können wir diese Verhaltensweisen ändern?

Eine Verhaltensweise zu ändern, ist sehr schwierig ein langer Prozess. Aber es ist nicht unmöglich.

Ein erster wichtiger Schritt ist, die oft unbewussten Verhaltensweisen zu kennen und zu bewussten Verhaltensweisen zu machen. Wir können uns fragen, woher bestimmte Verhaltensweisen kommen, wo wir diese gelernt haben, und ob sie heute immer noch gültig sind. Unsere Verhaltensweisen dienen immer zu etwas, sie haben ursprünglich zu Liebe und Zuneigung geführt, weshalb wir sie verinnerlicht haben. Es stellt sich somit die Frage, ob eine Verhaltensweise überhaupt gänzlich geändert werden muss.

Beeil dich

So treibt dich dieser Antreiber an.

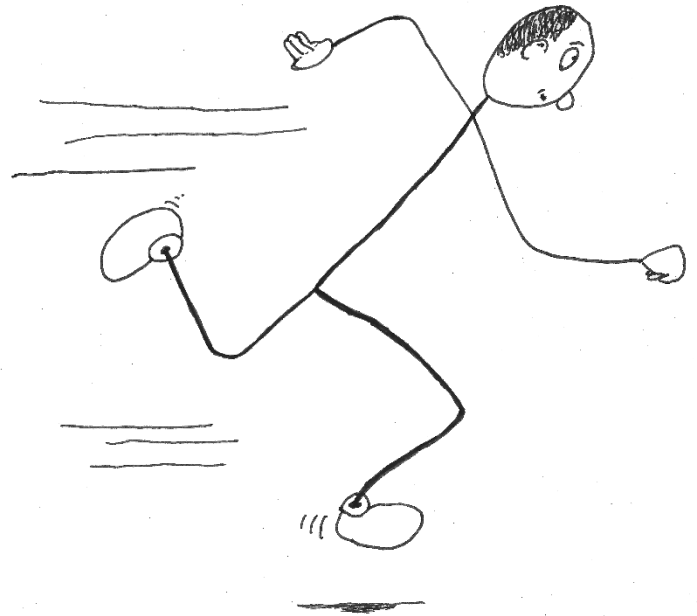
Diese inneren Stimmen deuten auf den «Beeil dich»-Antreiber hin:

- Ich muss mehrere Dinge gleichzeitig erledigen!
- Ich darf keine Zeit verlieren!
- Ich bin der Motor, der alles vorantreibt!
- Ich bin ständig in Bewegung und dauernd beschäftigt!

Die Zeit drängt, du erledigst Arbeiten rasch.

Zeitdruck macht dir nichts aus, im Gegenteil, es spornt dich an. Wenn du etwas nicht ausstehen kannst, dann ist es Zeitverschwendung, Ziellosigkeit, unklare Aufträge, Trödelei, Treten an Ort. Du bist immer auf Zack, es muss schnell gehen. Du hast viele Termine, Seminare, Meetings usw. und hast Angst, etwas zu verpassen. Gerne wärst du überall mit dabei. Auch in den Ferien möchtest du viel erleben. Du teilst dir deine Zeit sehr genau ein. Mögliche Lücken im Tag werden gefüllt, da Pausen verlorene Zeit sind für dich. Du planst deine Weiterbildungen genau. Die Uhr ist für dich sehr wichtig. Du ermahnst auch andere gerne zur Eile. In Gruppenarbeiten bist du die Person, die andere dazu anhält, vorwärtszumachen. Manchmal lässt du andere nicht ausreden, denn du weisst, was sie sagen wollen, oder du gibst Antworten auf Fragen, die noch gar nicht gestellt worden sind. Stau und Verspätungen sind das Schlimmste, was es gibt,

sie machen dir das Leben schwer. Oft erledigst du mehrere Dinge gleichzeitig, denn für dich gilt: «Time is money». Gedanklich bist du oft bereits in der Zukunft. Für dich selbst bleibt oft keine Zeit, es kommt immer noch etwas Neues, Spannenderes, um das du dich kümmern musst. Du nimmst dir viel vor und kannst Diverses nicht zu Ende bringen, da schon wieder was Neues ansteht. Du bist ein Mensch, der es versteht, Multitasking zu betreiben.



Entwicklungspotenzial

Deine Stärke ist es, die Zeit gut einzuteilen und zu planen. Du bist schnell und nutzt Chancen, die sich dir bieten. Du lieferst schnell Ergebnisse. Du darfst lernen, Prioritäten zu setzen und auch einmal etwas auszulassen. Geduld und Gelassenheit sind dir noch nicht so vertraut, dabei gäbe es genau da noch etwas für dich zu entdecken.

Du darfst lernen, dass man über etwas auch länger nachdenken kann, selbst wenn die Antwort auf der Hand liegt. Du darfst auch mal Nein sagen und deinen Terminkalender nicht ganz ausfüllen. Du bist gut darin, den Überblick zu behalten und zielstrebig zu sein. Du hast eine sehr schnelle Auffassungsgabe und kannst andere motivieren. Lerne, auch in der Gegenwart zu leben, halte mal inne und mach eine Pause. Plötzlich wirst du auch darin wieder vieles entdecken, das dir bis jetzt verborgen geblieben ist.

Du darfst lernen:

- Ich darf mir Zeit lassen.
- Ich darf mir die Zeit geben, die ich brauche.
- Ich darf lernen, eines nach dem anderen zu tun