

V. Organisation

In dieser Kategorie werden Planer (4 bis 7) und Spontane (0 bis 3) beschrieben. Typische Planer schätzen organisierte Vorgehensweisen, Spontane nehmen auf, was der Tag ihnen bietet.

7

6

5

4

3

2

1

0

Planer

Planer brauchen klare Strukturen und haben das Bedürfnis, einem Leitfaden zu folgen. Wenn es keinen Plan gibt, dem sie folgen können, dann machen sie sich einen. Solche Menschen sind wahre Organisationstalente. Planen und Organisieren vermittelt ihnen das Gefühl von Sicherheit. Sie benutzen gerne Kalender und machen Listen, die sie dann Punkt für Punkt abhaken können. Planer besitzen einen ausgeprägten Sinn für den Lauf der Zeit und behalten leicht den Überblick über verschiedenste Aktivitäten, deshalb bereitet es ihnen keine Schwierigkeiten, Aufgaben fristgerecht fertig zu stellen und sich an Termine zu halten. Pünktlichkeit ist ihnen sowohl bei sich selbst als auch bei anderen sehr wichtig. Solche Menschen besitzen oft erstaunlich konkrete Vorstellungen von der Zukunft und arbeiten schon jetzt in der Gegenwart darauf hin. Die Stärken der Planer liegen in ihrer Fähigkeit, Abläufe zu organisieren und Pläne zu schaffen. Durch ihr starkes Verlangen nach Struktur wirken manche Planer allerdings festgefahren und unflexibel.

Planer schätzen Vorbereitung, Zuverlässigkeit, Struktur und organisiertes Vorgehen. Planer können ihre Stärken vor allem in Tätigkeitsfeldern wie Organisieren, Managen, Führen, Verwalten, Anleiten, Planen etc. einsetzen.

Spontane

Im Gegensatz dazu stehen die Spontanen: Sie bevorzugen das Ungeplante und schenken ihre Aufmerksamkeit dem, was sich gerade ergibt. Pläne interessieren sie nicht besonders. Spontane sind wahre Lebenskünstler. Sie legen großen Wert auf die Freiheit, das tun zu können, was ihnen gerade in den Sinn kommt. Spontane leben im Hier und Jetzt, sie haben eine ausgeprägte Fähigkeit, sich voll und ganz in eine Sache zu vertiefen. Darüber verlieren sie oft den Bezug zur Zeit und verpassen oft Termine und Fristen. Das bedeutet nicht, dass sie nicht pünktlich sein können, es ist ihnen nur weniger wichtig. Solche Menschen können selbst die „normalsten Tätigkeiten“ auf immer wieder neue Art und Weise gestalten. Ihre Stärken liegen darin, sich an neue Gegebenheiten erstaunlich flexibel anzupassen. Manche Spontane verlieren sich allerdings so im Augenblick, dass sie alles andere vergessen und Wichtiges von Unwichtigem nicht mehr unterscheiden können. Dadurch wird es schwierig, Ziele zu verfolgen und Ergebnisse zu erzielen.

Spontane lieben Individualität, Offenheit, viele Möglichkeiten und ungeplante Erlebnisse. Spontane zeichnen sich durch ausgeprägte kreative und innovative Fähigkeiten aus. Geeignete Tätigkeitsfelder sind z. B. Gestalten, Entwickeln, Entwerfen, Experimentieren, Helfen, Erziehen.

VI. Flexibilität

In dieser Kategorie werden Spezialisten (4 bis 7) und Allrounder (0 bis 3) beschrieben. Typische Spezialisten sind Asse auf festgelegten Gebieten, Allrounder können in vielen verschiedenen Bereichen arbeiten.

☐ 7

☐ 6

☐ 5

☐ 4

☐ 3

☐ 2

☐ 1

☐ 0

Spezialist

Spezialisten kümmern sich sehr intensiv um eine an sie herangetragene Aufgabe und erledigen sie meist sehr gründlich. Allerdings möchten sie dabei nicht gestört werden, man sollte ihnen daher den Freiraum schaffen, sich auf eine Sache konzentrieren zu können. Spezialisten verfügen oft über ein profundes Wissen und Können auf ihren Gebieten, andere Arbeitsbereiche interessieren sie dagegen nur wenig. Alles, was nicht zur unmittelbar anstehenden Aufgabe gehört, wird als Störfaktor ausgeblendet. Die volle Konzentration auf die anstehende Aufgabe mündet dann nicht selten in ein sehr gutes Ergebnis.

Spezialisten fühlen sich mit festgelegten Aufgabenbereichen, die hohe Anforderungen an sie stellen, sehr wohl. Hier können sie ihren Vorteil, sich ganz auf ein Thema einzulassen und es damit intensiv zu durchdringen, ganz ausspielen. Tätigkeiten wie Archivieren und Prüfen eignen sich für Spezialisten sehr gut, ebenso viele Berufe in der Forschung und Entwicklung.

Allrounder

Allrounder empfinden es als Herausforderung, sich um viele verschiedene Dinge zu kümmern. Sie geraten nicht in Panik, wenn Sie – mitten in der Arbeit – von Kollegen angesprochen werden, die ihnen neue Aufgaben zuteilen. Sie sind vielseitig einsetzbar. Flexibilität ist eine Eigenschaft, die oft gefragt wird – solange die Kompetenz in den einzelnen Bereichen nicht zu sehr leidet. Ein Allrounder, der darauf Acht gibt, ist ein sehr wertvoller Mitarbeiter in allen Bereichen, in denen unter Zeitdruck gearbeitet wird und viele Arbeitsabläufe koordiniert und erledigt werden.

Allrounder blühen immer dann auf, wenn ganz unterschiedliche Fähigkeiten von ihnen verlangt werden: Verkaufstalent bei gleichzeitigem technischem Verständnis; Kreativität bei gleichzeitigem hohem Organisationstalent. Schließlich ist die Kombination unterschiedlicher Fähigkeiten ihre Stärke. Viele Berufe in den Neuen Medien eignen sich sehr gut für Allrounder.

I. Umgang mit Menschen

Diese Kategorie beschreibt, wie du dich gegenüber anderen verhältst. Wenn deine Werte zwischen 4 und 7 liegen, verhältst du dich eher extrovertiert, liegen deine Werte zwischen 0 und 3, trifft eher die Beschreibung von introvertierten Verhaltensweisen auf dich zu.



Extrovertiert

Extrovertierte Menschen haben ein großes Bedürfnis nach Kontakt mit anderen. Auf Partys findet man Extrovertierte inmitten des Geschehens, sie erzählen freimütig von sich und haben die Fähigkeit, in kürzester Zeit neue Bekanntschaften zu schließen. Deshalb haben sie meist einen großen Bekanntenkreis und kennen oft erstaunlich viele verschiedene Leute. Wenn Extrovertierte voll in ihrem Element sind, fühlen sie sich so richtig in Schwung. Einsamkeit versuchen sie tunlichst zu vermeiden, weil das oft an ihren Kräften zehrt. Sie brauchen den Kontakt zu anderen Menschen, um „ihre Batterien aufzuladen“.

Extrovertierte fühlen sich in Berufen wohl, in denen sie ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten gut einsetzen können. Solche Fähigkeiten werden in Berufen gebraucht, in denen der Kontakt zu anderen im Mittelpunkt der Tätigkeit steht.

Z. B. Beraten, Verkaufen, Befragen, Betreuen, Führen, Lehren und Unterrichten, Erziehen, Helfen.

Auch in Teams mit häufig wechselnden Kollegen können sie ihre Stärken sinnvoll entfalten.

Introvertiert

Im Gegensatz zu den Extrovertierten fühlen sich introvertierte Menschen dann wohl, wenn sie Zeit für sich selbst haben und ihren Gedanken und Tätigkeiten ungestört nachgehen können. Das bedeutet nicht, dass Introvertierte kontaktscheu sind, vielmehr pflegen sie meist tiefe Beziehungen zu wenigen guten Freunden und Bekannten. Auf Partys bevorzugen sie eher Gespräche im kleinen Kreis mit guten Bekannten, die Auseinandersetzung mit vielen und unbekannten Leuten empfinden sie als anstrengend und ermüdend. Wenn es doch einmal nicht vermeidbar ist, mit vielen anderen aktiv in Kontakt zu treten, benötigen Introvertierte danach Ruhe und Abgeschiedenheit, um ihre Kräfte wieder zu sammeln.

Introvertierte arbeiten gerne allein oder im Kreis eines vertrauten Teams. Bei zwischenmenschlichen Kontakten schätzen sie Vertrautheit. Introvertierte sind sicherlich keine typischen Gruppenmenschen, deshalb sollten sie bei der Wahl ihrer Tätigkeit auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ungestörten Tätigkeitsphasen und Teamarbeit achten.

Introvertierte gelten als gewissenhaft und können ihre Fähigkeiten z. B. in folgenden Berufsfeldern entfalten: Analysieren, Überprüfen, Betreuen, Recherchieren, Ordnen, Verwalten, Konstruieren.

II. Abstraktion

Die Kategorie „Abstraktion“ beschreibt detailorientiertes (4 bis 7) und intuitives (0 bis 3) Denken. Damit ist gemeint, ob du eher genaue Fakten oder aber globale Informationen bevorzugst.

☐ 7

☐ 6

☐ 5

☐ 4

☐ 3

☐ 2

☐ 1

☐ 0

Detailorientiert

Menschen, die detailorientiert denken, lieben die Genauigkeit. Wenn man einen Detailorientierten nach seinem Tagesablauf fragt, wird man eine präzise (und oft lange) Beschreibung des Tages Schritt für Schritt in allen Einzelheiten erhalten.

Detailorientierte sammeln Fakten und fügen sie Stück für Stück wie bei einem Puzzle zusammen. Das Gesamtbild ist erst dann fertig, wenn jedes Stückchen an seinem Platz sitzt. Es fällt ihnen meist schwer, sich über eine Sache Gedanken zu machen, wenn noch einige Puzzlestückchen fehlen, sie nehmen etwas erst dann als gegeben hin, wenn sie genügend Fakten und Details kennen. Deshalb kann es öfter geschehen, dass ein detailorientiert denkender Mensch „den Wald vor lauter Bäumen nicht sieht“, d. h., so in den Einzelheiten eines Gedankens oder einer Arbeit feststeckt, dass er dabei das Wesentliche aus den Augen verliert. Detailorientierte Menschen schätzen genaue und überprüfbare Informationen, Tatsachen und Fakten, wissenschaftliche Untersuchungen und statistische Ergebnisse.

Detailorientiert denkende Menschen zeichnen sich oft durch Perfektionismus aus. Sie sollten deshalb Berufe wählen, in denen Fakten, Tatsachen und Genauigkeit eine große Rolle spielen. Beispiele: Forschen, Konstruieren, Vermessen, Kontrollieren, Berechnen, Warten, Verwalten.

Intuitiv

Intuitiv denkende Menschen halten sich mit Einzelheiten kaum auf. Fragt man einen intuitiv denkenden Menschen, was er den Tag über gemacht hat, wird er kurz das Wesentliche erzählen, um dann über Themen wie etwa das Leben im Allgemeinen oder Ähnliches zu sprechen. Wenn intuitiv denkende Menschen mit einer Menge von Daten und Fakten konfrontiert werden, langweilen sie sich sehr schnell. Ihnen genügen ein paar Informationen und sofort haben sie das Gefühl, das Wesentliche erfasst zu haben. Das Zusammenfügen einzelner Puzzlestücke ist für sie uninteressant, weil sie relativ früh eine Vorstellung vom ungefähren Aussehen des Bildes haben und ihnen dazu andere Dinge in den Sinn kommen, die in irgendeiner Beziehung oder Verbindung damit stehen. Solche Menschen sehen oft „die Bäume vor lauter Wald nicht“, suchen also so nach Bedeutungen und Zusammenhängen, dass ihnen der Blick für die Details abhanden kommt.

Intuitiv denkende Menschen schätzen das Ungefähre und Abstrakte und schlagen gerne gedankliche Brücken zwischen den verschiedensten Themen. Sie haben die Fähigkeit, innovative und richtungsweisende Lösungen zu finden und Aufgaben kreativ und unkonventionell zu lösen. Diese Stärken können sie z. B. in folgenden Tätigkeitsfeldern einsetzen: Entwickeln, Gestalten, Erfinden, Konzipieren, Interpretieren.

III. Aktivität

In dieser Kategorie wird zwischen Nachdenkern (4 bis 7) und Praktikern (0 bis 3) unterschieden. Typische Nachdenker bevorzugen theoretische Überlegungen, Praktiker packen lieber gleich an.

☐ 7

☐ 6

☐ 5

☐ 4

☐ 3

☐ 2

☐ 1

☐ 0

Nachdenker

„Ich denke, also bin ich.“ Dies könnte der Leitspruch eines typischen Nachdenkers sein. Er hat das Bedürfnis, Dinge zu analysieren und mit seinem Verstand zu erfassen. Theorien und Konzepte sind sein Steckpferd. Nachdenker beginnen jede Aufgabe damit, darüber nachzudenken. Dadurch können sie schon früh erkennen, welche möglichen Probleme und Lösungen bei der Bearbeitung der Aufgabe entstehen können. Die Gefahr für viele Nachdenker besteht darin, vor lauter Nachdenken nicht zum eigentlichen „Anpacken“ zu kommen.

Die Handlungen eines Nachdenkers orientieren sich meist an den Prinzipien der Logik und des Verstandes. Ihre Stärke liegt im logischen Argumentieren, schlüssigen Begründen und dem Herausfinden von grundlegenden Prinzipien.

Nachdenker lernen am besten aus Theorien und Konzepten. Sie schätzen Logik, Schlüssigkeit und Klarheit.

Nachdenker können ihre Stärken vor allem in Tätigkeitsfeldern einsetzen, in denen Theorien, Modelle und Analysen wichtig sind. Beispiele: Forschen, Argumentieren, Bewerten, Begründen, Rechtfertigen, Analysieren, Ordnen.

Praktiker

Praktiker dagegen packen an. Sie haben das Bedürfnis, schnell aktiv zu werden, wenn es um die Bearbeitung einer Aufgabe geht. Theorien oder Konzepte interessieren sie nur wenig oder nur dann, wenn sie direkt in konkrete Verhaltensweisen umgesetzt werden können. Sie halten sich ungern mit langen Diskussionen oder Gedanken auf, ihr Ziel ist es zu handeln. Praktiker werden leicht unzufrieden oder verlieren das Interesse, wenn man sie daran hindert, endlich aktiv zu werden. Sie wollen schnell handfeste und vorzeigbare Ergebnisse erreichen. Da manche Aufgaben aber ein gewisses Maß an Vorbereitung und Planung benötigen, bemerken viele Praktiker erst nach einiger Zeit, dass ihr ungebremster Aktivitätsdrang in eine Sackgasse führt und sie viel unnütze Arbeit geleistet haben.

Praktiker orientieren sich lieber an ihren subjektiven Empfindungen als an objektiver Logik. Sie lernen am besten aus konkreter Erfahrung, experimentieren gerne und schätzen Aktivität, Bewegung und Anpacken. Praktiker entfalten ihre Stärken am besten in Berufsfeldern, in denen sie schnell zu Werke schreiten können. Beispiele für solche Tätigkeiten könnten sein: Produzieren, Warten, Ausführen, Beraten, Verkaufen, Gestalten, Lehren, Helfen.

IV. Entscheidung

In dieser Kategorie wird entscheidungsfreudiges (4 bis 7) und entscheidungsvermeidendes (0 bis 3) Verhalten dargestellt.

☐ 7

☐ 6

☐ 5

☐ 4

☐ 3

☐ 2

☐ 1

☐ 0

Entscheidungsfreudig

Entscheidungsfreudige Menschen haben das Bedürfnis, offene Angelegenheiten abzuschließen. Dadurch gewinnen sie ein Gefühl von Sicherheit. Sie treffen gerne Entscheidungen, handeln dabei aber nicht orientierungslos. Vielmehr sind sie bestrebt, möglichst viele Vor- und Nachteile abzuschätzen und diese in ihre Wahl einzubeziehen. Solche Menschen sehen Entscheidungen als Möglichkeiten, getroffene Entscheidungen sind verlässlich und werden nur dann in Frage gestellt, wenn vorher nicht berücksichtigte Aspekte dies erforderlich machen.

Da entscheidungsfreudige Menschen eindeutige Angelegenheiten bevorzugen, fühlen sie sich bei „schwebenden Angelegenheiten“ oder in unklaren Situationen oft verunsichert. Manche haben dadurch die Tendenz, Entscheidungen auch dann zu treffen, wenn noch gar nicht genügend Anhaltspunkte zur Verfügung stehen, und dann rigide daran festzuhalten.

Entscheidungsfreudige Menschen bevorzugen Sicherheit, klare Alternativen sowie verlässliche und ausgewogene Informationen.

Ihre Stärken liegen wie bei den Planern in Tätigkeitsfeldern wie Organisieren, Managen, Führen, Verwalten, Anleiten und Planen.

Entscheidungsvermeidend

Entscheidungsvermeidende Menschen sind bestrebt, sich möglichst alle Alternativen offen zu halten. Sie erreichen dies dadurch, indem sie Entscheidungen möglichst aus dem Weg gehen. Sie haben ein Bedürfnis nach offenen Angelegenheiten und fühlen sich unter Druck, wenn sie sich entscheiden müssen. Solche Menschen treffen Entscheidungen meist im letzten Moment und fühlen sich dann oft unwohl, weil sie sich zu sehr festgelegt fühlen. Getroffene Entscheidungen empfinden sie als Einschränkung ihrer Freiheit. Deshalb haben ihre Entscheidungen oft eine geringe Lebensdauer. Entscheidungsvermeidende Menschen sind von offenen und unklaren Situationen fasziniert und finden sich darin erstaunlich schnell zurecht. Dies kann allerdings auch dazu führen, dass sie viele Dinge beginnen, aber nichts richtig zu Ende bringen.

Entscheidungsvermeidende Menschen schätzen es, viele offene Möglichkeiten zu haben und sich immer wieder neu orientieren zu können.

Entscheidungsvermeiden geht oft mit Spontaneität Hand in Hand. Geeignete Tätigkeitsfelder sind Gestalten, Entwickeln, Entwerfen, Experimentieren, Helfen, Erziehen.