



Myers-Briggs Typen Indikator® Bericht zur Wirkung auf andere

Europäische Ausgabe

Bericht erstellt für

BLOGGS ESFJ

2 April 2014

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
- Müheless 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

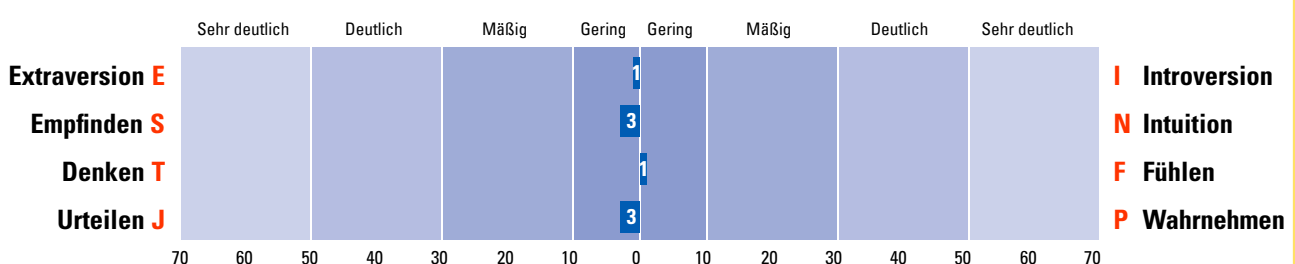
Ihr MBTI-Typ laut Bericht ergibt sich aus Ihren Antworten im MBTI-Fragebogen. Da jede der Präferenzen durch einen Buchstaben dargestellt werden kann, wird ein aus vier Buchstaben bestehender Code als Kürzel für die Typangabe verwendet. Aus der Kombination der acht Präferenzen auf alle möglichen Arten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

Festgestellter Typ: ESFJ

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: ESFJ



Präferenzwert Extraversion 1 Empfinden 3 Fühlen 1 Urteilen 3

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	<p>ISTJ</p> <p>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.</p>	<p>ISFJ</p> <p>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.</p>	<p>INFJ</p> <p>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.</p>	<p>INTJ</p> <p>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.</p>
	<p>ISTP</p> <p>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.</p>	<p>ISFP</p> <p>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.</p>	<p>INFP</p> <p>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.</p>	<p>INTP</p> <p>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.</p>
Extraversion	<p>ESTP</p> <p>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.</p>	<p>ESFP</p> <p>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.</p>	<p>ENFP</p> <p>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.</p>	<p>ENTP</p> <p>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.</p>
	<p>ESTJ</p> <p>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.</p>	<p>ESFJ</p> <p>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.</p>	<p>ENFJ</p> <p>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.</p>	<p>ENTJ</p> <p>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.</p>

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

ESFJ – Merkmale des Arbeitsstils

ESFJ-Menschen sind hilfsbereit, taktvoll, verständnisvoll und systematisch. Sie schätzen harmonische Beziehungen sehr und haben Freude daran, Menschen und Projekte zu organisieren, um dabei zu helfen, anstehende Aufgaben zu vollenden. Obwohl die nachstehenden Punkte üblicherweise ESFJ-Menschen beschreiben, treffen manche aufgrund individueller Unterschiede innerhalb eines jeden Typs eventuell nicht genau auf Sie zu.

Gesellig	Loyal	Traditionsbewusst
Gewissenhaft	Mitfühlend	Verantwortungsvoll
Harmonisch	Sympathisch	Vorausplanend
Kooperativ	Taktvoll	Zugänglich

Beiträge zum Unternehmen

- Bringen eine dienstleistungsorientierte Haltung mit
- Schenken den Bedürfnissen jeder Person viel Aufmerksamkeit – aus dem Wunsch heraus, gefällig zu sein
- Vollenden Aufgaben pünktlich und akkurat
- Respektieren Regeln und Autorität
- Gehen tägliche Abläufe auf effiziente Weise an

Problemlösungsansatz

- Möchten Werte und die Auswirkung auf Menschen sowie auch sachdienliche Fakten und nützliche Einzelheiten berücksichtigen
- Müssen für optimale Ergebnisse unter Umständen andere Interpretationen und Bedeutungen erkennen und sie dann logisch und nüchtern analysieren

Bevorzugte Arbeitsumgebungen

- Beziehen gewissenhafte, kooperative Menschen mit ein, die anderen gerne helfen
- Sind zielorientiert und verfügen über hilfreiche Prozesse
- Honorieren Organisation und Effizienz
- Fördern Freundschaften
- Sind wohlwollend und kontaktfreudig
- Fördern Mitgefühl und Achtsamkeit
- Berücksichtigen sowohl Fakten als auch Werte

Bevorzugter Lernstil

- Strukturiert, teilnehmend und sympathisch, mit viel Zeit, neue Informationen zu erörtern
- Praktisches Material mit bekannten Anwendungen

Potenzielle Stolperfallen

- Können Konflikte vermeiden und Probleme unter den Teppich kehren
- Ignorieren möglicherweise aus dem Wunsch heraus, anderen zu gefallen, die eigenen Prioritäten
- Können vorschreiben, was Sie für andere oder die Organisation für das Beste halten
- Nehmen sich unter Umständen nicht immer die Zeit, einen Schritt zurückzugehen, objektiv zu sein und das große Ganze zu betrachten

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Arbeitsstils

- Müssen unter Umständen lernen, wie man auf Differenzen achtet und Konflikte handhabt
- Müssen unter Umständen die persönlichen Bedürfnisse und Wünsche mit einbeziehen
- Müssen unter Umständen objektiver darauf achten, was wirklich notwendig ist
- Müssen unter Umständen die logische, globale Tragweite der eigenen Entscheidungen berücksichtigen

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

- Sind sympathisch, kontaktfreudig, warmherzig, freundlich, hilfsbereit, achtsam und sensibel
- Sind beständig, ausdauernd, verantwortungsbewusst, zuverlässig und gewissenhaft
- Regeln Ihre Zeit und Aufgaben so, dass Sie produktiv sind, und erreichen Ziele auf positive und organisierte Weise
- Bauen schnell und leicht Beziehungen zu Menschen auf; suchen Harmonie und stellen sich auf andere ein
- Erfüllen die unmittelbaren Bedürfnisse anderer auf praktische und direkte Weise

Auf den ersten Blick

- Sind ein praktischer, effizienter Helfer, der loyal, engagiert und pflichtbewusst ist
- Leisten wertvolle Beiträge; liefern konkrete und greifbare Produkte und Dienste
- Erinnern sich an persönliche Informationen und konzentrieren sich auf die alltäglichen Situationen von Menschen
- Halten soziale Normen ein und beteiligen sich an etablierten Ritualen und Traditionen
- Fühlen sich mit Routinen, Strukturen und Zeitplänen wohl; sorgen durch Organisation für reibungslose Abläufe

Das möchten Sie gerne hören

- Klare und spezifische Anweisungen und aktuelle Informationen
- Kooperative und positive Interaktionen; Ermutigung und positive Atmosphäre
- Aktuelle Informationen und Diskussionen, damit Sie über den Fortschritt von Projekten informiert bleiben
- Praktische Anwendungen, persönliche Geschichten, wirkliche Beispiele
- Genau definierte Erwartungen, Aufgaben und Termine

Wenn Sie sich ausdrücken

- Bestärken und unterstützen von Natur aus gerne; möchten die Erfolge anderer sehen und feiern
- Stimmen Personen und Aufgaben genau ab, sodass jeder etwas für ihn Passendes tut und alle gut zusammenarbeiten
- Mögen soziale Kontakte und möchten die vorliegende Situation besprechen
- Sehen und bewerten Situationen exakt; beobachten und antizipieren die Bedürfnisse von Menschen
- Sind meist sehr beschäftigt; planen Ihre Zeit sehr eng, um Verpflichtungen nachzukommen und Ziele zu erfüllen

Geben und Entgegennehmen von Feedback

- Fühlen sich verpflichtet, gesellschaftliche Standards sowie die Erwartungen anderer zu erfüllen
- Nehmen Feedback persönlich und können mit kritischen oder schroffen Kommentaren nicht gut umgehen
- Möchten für Ihre Beiträge und Erfolge wertgeschätzt werden
- Erkennen freimütig an und feiern Beiträge und Erfolge anderer
- Geben mehr positives als korrigierendes Feedback; fühlen sich unwohl dabei, andere zu kritisieren

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
Möglicherweise engagieren Sie sich zu stark für andere und übernehmen zu viele Aufgaben.	Sorgen Sie für einen Ausgleich zu diesem verantwortungsbewussten Ansatz, indem Sie sich Zeit zur Erfüllung Ihrer eigenen Bedürfnisse nehmen.
Mit Ihrem Fokus darauf, wie Menschen Ihrer Meinung nach sein sollten, empfinden Sie es möglicherweise als beunruhigend, wenn die persönlichen Werte anderer nicht gesellschaftlich akzeptabel zu sein scheinen.	Akzeptieren Sie unterschiedliche Werte und vermeiden Sie, sich darauf zu konzentrieren, was andere sein oder tun sollten. Wenden Sie diesen Grundsatz sowohl auf sich selbst als auch auf andere an.
Da Sie Traditionen und Anpassung schätzen, betrachten Sie nicht traditionelle Arbeitsstile und Verhaltensweisen möglicherweise als nicht hilfreich und unproduktiv.	Seien Sie sich darüber bewusst, dass Menschen ihren Beitrag auf verschiedene Weise leisten. Akzeptieren und tolerieren Sie Stile, die sich von Ihrem eigenen konstanten und dauerhaften Ansatz unterscheiden.
Bei Ihrer sorgfältigen Planung zur Erfüllung der Bedürfnisse anderer lassen Sie unter Umständen Logik und Analyse außer Acht.	Freuen Sie sich über die Zusammenarbeit mit anderen, die Logik, Visionen und Analyse zur Entwicklung langfristiger Alternativen einsetzen.
Ihr Wunsch, dass alle gut miteinander auskommen, verleitet Sie unter Umständen dazu, Konflikte schnell glattzubügeln, anstatt die Probleme richtig anzugehen.	Beurteilen Sie, wann die effektivere Strategie darin bestünde, sich mit Problemen zu befassen. Es müssen jedoch nicht alle Probleme bearbeitet werden. Dies gilt vor allem für den Arbeitsplatz. Das sollten Sie auch berücksichtigen.
Unter Umständen ist es für Sie aus Sorge um die Gefühle anderer oder Ihrer eigenen Gefühle schwierig, Feedback zu geben und entgegenzunehmen.	Erkennen Sie an, dass Menschen von Zeit zu Zeit ein korrigierendes Feedback brauchen, um produktiver zu arbeiten. Suchen Sie nach Möglichkeiten zur Verbesserung, ohne in die Defensive zu gehen.
Ihr Fokus auf die Herbeiführung eines Konsenses und den Aufbau enger Beziehungen führt möglicherweise dazu, dass Sie ignorieren, was einige Ihrer Kollegen für die Zusammenarbeit mit anderen benötigen.	Verfolgen Sie für Ihre Aktivitäten einen logischen Zweck, und respektieren Sie unterschiedliche Arbeitsweisen. Haben Sie Verständnis dafür, dass manche Menschen zurückhaltender und weniger ausdrucksstark und unterstützend auftreten.

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

- Dafür sorgen, dass alle maßgeblichen Fakten erkannt und angesprochen wurden
- Eigene Verpflichtungen konsequent verfolgen und erfüllen
- Wirkung von Teamentscheidungen auf andere berücksichtigen
- Andere Meinungen anhören und nach Harmonie streben
- Klare, greifbare und realistische Ziele vorgeben
- Andere so einsetzen, dass die Aufgabe erledigt wird
- Interesse an den Bedürfnissen anderer zeigen
- Anderen bei der Lösung praktischer Probleme helfen
- Lösungen aushandeln, von denen beide/alle Seiten profitieren
- Andere Standpunkte sehen
- Entscheidungen auf Grundlage klarer Werte treffen
- Probleme mit gesundem Menschenverstand angehen

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
Fühlen sich in der Tradition vielleicht so wohl, dass Sie neue Vorgehensweisen ablehnen	Identifizieren Sie neue Vorgehensweisen, die es wert sein könnten, Tradition zu werden
Gehen vielleicht davon aus, dass Sie wissen, was für andere am besten ist	Bevor Sie handeln, um anderen zu helfen, überprüfen Sie Ihre Annahmen; fragen Sie die Personen, was sie wirklich benötigen
Fühlen sich durch starken Widerspruch im Team vielleicht gelähmt	Lassen Sie es zu, dass die betreffenden Personen anderer Meinung sein möchten oder anderer Meinung sind, ohne unfreundlich zu werden
Können übermäßig empfindlich auf Kritik reagieren	Wenn Sie meinen, Sie werden von einem Teammitglied kritisiert, bitten Sie um Klarstellung unter vier Augen
Durchdenken möglicherweise nicht die logischen Konsequenzen von Entscheidungen	Erstellen Sie eine Liste der Für und Wider für <i>alle</i> Alternativen und entwickeln Sie Best- und Worst-Case-Szenarien
Konzentrieren sich vielleicht zu stark auf kurzfristige Lösungen	Analysieren Sie das Problem, damit Ihre vorgeschlagenen Lösungen auf die zugrunde liegenden Ursachen und nicht nur die Symptome abzielen

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

ESFJ – Merkmale des Entscheidungsstils

ESFJ-Menschen sind hilfsbereit, herzlich und kooperativ. Sie fühlen sich wohl, wenn sie den Bedürfnissen anderer auf strukturierte, zeitnahe und praktische Weise gerecht werden können. Sie streben nach einer harmonischen Koordination zwischen Menschen und Aufgaben. Mit Entschlossenheit und Konsequenz streben sie nach Ergebnissen, die für alle betreffenden Personen eine Verbesserung bewirken. Bei der Entscheidungsfindung fragen ESFJ-Menschen häufig: „Was ist die hilfreichste Lösung?“*

Ihre Stärken bei der Entscheidungsfindung

- Gängige Entscheidungsprozesse und verlässliche Ressourcen wertschätzen
- Andere nach ihren konkreten Bedürfnissen und Werten fragen
- Zeit einsparen, indem nur bestimmte Optionen berücksichtigt werden
- Die Angemessenheit von Entscheidungsoptionen durch Vergleiche mit herkömmlichen Lösungen beurteilen
- Entscheidungen anstreben, die den realen und alltäglichen Bedürfnissen der Menschen gerecht werden
- Ein Gespür für Schwierigkeiten besitzen, die eine Umsetzung von Entscheidungen unmöglich machen
- Einsatz zeigen mit Leidenschaft und Energie
- Entschlossen darauf hinarbeiten, dass der Umsetzungsprozess abgeschlossen und zum nächsten Projekt übergegangen wird
- Die Bedeutung jedes einzelnen Beitrags betonen
- Untersuchen, ob die Anforderungen erfüllt und die Beziehungen aufrechterhalten wurden

Mögliche Herausforderungen bei der Entscheidungsfindung

- Sich zu sehr auf die Dinge konzentrieren, die bisher gut funktioniert haben
- Zu schnell von den Sorgen der Menschen zu einer möglichen Vorgehensweise übergehen
- Sich zu schnell auf eine Lösung einlassen, nur damit eine Situation bereinigt wird
- Entscheidungsmöglichkeiten verwerfen, die den festgelegten Regeln und Grundsätzen nicht entsprechen
- Kurzfristige Probleme zu sehr betonen
- Die Grenzen so klar erkennen, dass Sie realistische Alternativen ablehnen
- Einen zu hohen Einsatz von Zeit und Ressourcen tätigen
- Entscheidungsänderungen vor dem Hintergrund unerwarteter Ereignisse oder Entwicklungen ablehnen
- Kritik persönlich nehmen
- Widersprüchliche Standpunkte als Anzeichen für schlechte Ergebnisse betrachten

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Entscheidungsstils

- Erkennen Sie an, dass neue Vorgehensweisen zu Methoden weiterentwickelt werden können, die das Positive aus der Vergangenheit bewahren.
- Erkennen Sie an, dass Menschen eventuell ihre Meinung äußern, ohne damit bestimmte Maßnahmen bezwecken zu wollen.
- Beachten Sie, dass die intensive Auseinandersetzung mit Lösungsmöglichkeiten bisher unbekannte Vorteile zu Tage fördern kann.
- Beurteilen Sie die Vorzüge innovativer Optionen, ehe Sie sie ablehnen.
- Überlegen Sie, ob die anfänglichen Unannehmlichkeiten später durch umfassende Vorteile ausgeglichen werden.
- Akzeptieren Sie, dass die Auswirkungen bestehender Beschränkungen auf ein Mindestmaß reduziert werden können.
- Machen Sie sich bewusst: Wer alles erledigt, bleibt womöglich qualitativ unter seinen Möglichkeiten und enttäuscht andere.
- Machen Sie sich bewusst: Werden Aufgaben mit Gewalt erledigt, kann sich dies später als Bumerang erweisen, wenn nämlich die falsche Aufgabe erledigt wird.
- Erkennen Sie an, dass eine Fehleranalyse nicht der Schuldzuweisung, sondern der Verbesserung dient.
- Denken Sie daran, dass Harmonie zwar wünschenswert, jedoch nicht immer möglich oder vorteilhaft ist.

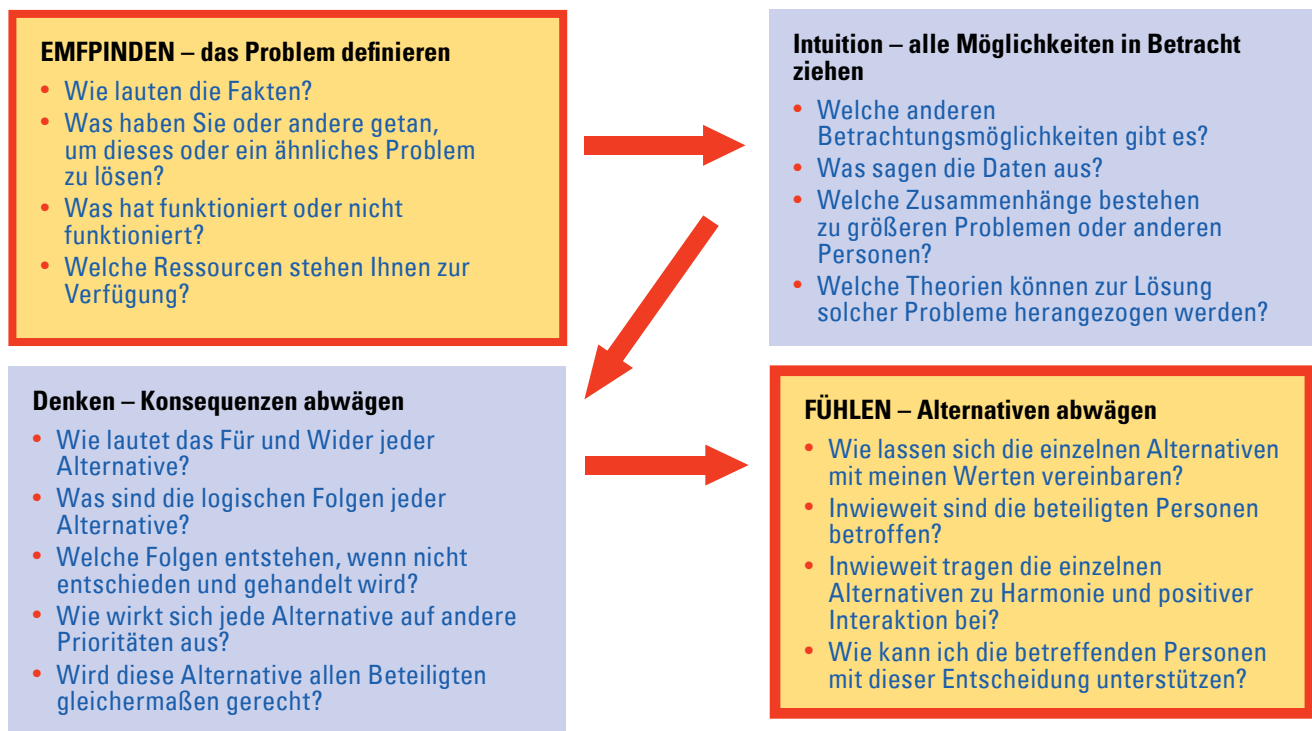
Verbessern Ihrer Entscheidungskompetenz

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

- Einen schnellen und zielgerichteten Aktionsplan anstreben, der zu hilfreichen, praktischen Ergebnissen führt
- Detaillierte Pläne und eine klare Struktur nutzen, um anderen die Richtung zu weisen
- Schnell erkennen können, was anderen am meisten helfen wird, was andere brauchen und wollen
- Bei der Bestimmung der Richtung auf die Vereinbarung mit Ihren Werten achten – z. B. pragmatische Dienstleistungen bieten, die die Bedürfnisse anderer erfüllen

Herausforderungen

- Sich darauf konzentrieren, was realistischerweise erreicht werden kann, manchmal dadurch jedoch das Sichtfeld einschränken und als nicht ehrgeizig genug angesehen werden
- Auf schnelles Handeln drängen, was Sie zu knappen logischen Analysen verleitet und so zu niedrigerer Effektivität führt
- Das Gesamtbild aus den Augen verlieren, es anderen schwermachen, fokussiert zu bleiben
- Realistische Veränderungen bevorzugen, dadurch manchmal das notwendige Aufstellen von schwierigen strategischen Zielen außer Acht lassen

Andere zum Folgen bewegen

Eigenschaften

- Die Vision mühelos darauf ausrichten, was andere als wichtig empfinden
- Erfolge erkennen und feiern
- Genau einschätzen können, was andere motiviert
- Offen für Vorschläge anderer sein

Herausforderungen

- Ihre eigenen Bedürfnisse mit denen anderer gleichsetzen, dadurch nicht in der Lage sein, andere effektiv beeinflussen zu können
- Sich davor scheuen, andere mit ihren schlechten Leistungen zu konfrontieren, manchmal nach Ausreden dafür suchen oder sich selbst die Schuld daran geben
- Übermäßig kritisch gegenüber anderen oder sich selbst werden, wenn Sie unter Stress stehen
- Kritik persönlich nehmen und sich davon verletzt fühlen, was zu Verzweiflung und Hoffnungslosigkeit führt

Wege zum Ziel

Eigenschaften

- Zu schnell vorgehen, um den Plan einzuhalten
- Gut im Logistikmanagement sein
- Andere im Bedarfsfall ermutigen und Hindernisse aus dem Weg räumen, damit sie ihre Aufgaben erledigen können
- Die Fähigkeiten anderer erkennen und wissen, wie diese gewinnbringend für das Projekt eingesetzt werden können

Herausforderungen

- So schnell vorwärtspressen, dass wichtige Dinge übersehen werden, was zu unvorhergesehenen Konsequenzen führt
- Zu gesprächig sein und andere von der Arbeit ablenken
- Unter Stress geraten, wenn das Drängen des Unternehmens auf Ergebnisse zum unfreundlichen Umgang miteinander führt
- Die Standards des Unternehmens einhalten, auch wenn diese nicht mehr nutzbringend sind

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Führungsstils

- **Andere zur Beteiligung ermutigen.** Lernen Sie, wie Sie Sitzungsteilnehmer dazu ermutigen können, Ideen beizutragen, wenn es darum geht, einen ganz neuen Lösungsansatz für ein bereits seit langem bestehendes Problem zu finden.
- **Feedback.** Besprechen Sie Feedback zur Arbeit eines anderen zunächst mit einem Kollegen, bevor Sie die Kritik an die betroffene Person selbst herantragen. Bitten Sie um Rückmeldung dazu, wie deutlich Sie Ihre Botschaft herübergebracht haben.

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

ESFJ – Merkmale des Konfliktstils

ESFJ-Menschen sind sich in der Regel der Konflikte oder Unstimmigkeiten zwischen den Menschen in ihrer Umgebung bewusst und versuchen für gewöhnlich, Spannungen durch die Schaffung von Harmonie und Konsens abzubauen. Obwohl sie sich häufig unwohl fühlen, wenn sie mit Konflikten konfrontiert werden, werden sie zu deren Bewältigung entweder ihr warmes, gewissenhaftes Verhalten an den Tag legen oder versuchen, andere dazu zu bringen, die verschiedenen Meinungen zu verstehen.

Ihre Stärken in der Konfliktbewältigung

- Ehrlich und loyal sein und in den meisten Fällen durchhalten, was Sie sich vorgenommen haben
- Authentisch sein: Was die Leute in Ihnen sehen, ist echt, weil Sie nicht gut darin sind, anderen etwas vorzumachen oder Menschen zu manipulieren
- Realistische Erwartungen und den richtigen Takt besitzen, um andere nicht vor den Kopf zu stoßen und einen Konsens zu erarbeiten, von dem aus eine Lösung erreicht werden kann

Was Sie von anderen brauchen

- Absicht, niemanden zu verletzen und die Überzeugungen der anderen zu respektieren, egal, wie diese lauten
- Anerkennung Ihrer Bemühungen, Harmonie und Wohlwollen herzustellen
- Klarheit bei der Beschreibung der Missstände, Verzicht auf realitätsfern scheinende intuitive Sprünge

Wie andere Sie sehen

- Freundlich und aufrichtig am Wohlergehen anderer, insbesondere Ihrer Familie und Freunde, interessiert
- Gewissenhaft, aber auch übertrieben an Regeln und Verfahren orientiert
- Konfrontations- bzw. konfliktscheu
- Unter Stress: manchmal anmaßend, erledigen Dinge für andere, obwohl diese nicht darum gebeten haben

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Konfliktstils

- Achten Sie auf Ihre eigenen Bedürfnisse. Der Versuch, jedem zu gefallen, führt nicht unbedingt zu weniger Konflikten.
- Achten Sie in einer Konfliktsituation darauf, andere nicht zu verprellen, indem Sie ein Problem zu Tode reden.
- Hören Sie dem zu, was Sie noch nicht wissen, anstatt nur auf eine Bestätigung dessen zu warten, was Sie bereits wissen.
- Vermeiden Sie es, andere zu retten, da dies nicht zur Lösung zugrunde liegender Probleme oder Konflikte führt.

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

- Ihnen werden zu viele Anforderungen, Nachfragen, kurzfristige Fristen gestellt.
- Es geht um den Umgang mit Veränderungen im Allgemeinen.
- Sie fühlen sich nicht wertgeschätzt.
- Sie fühlen sich nicht respektiert, Ihre Kompetenz wird infrage gestellt.
- Sie werden mit Beziehungsproblemen konfrontiert.
- Sie müssen mit unklaren Vorgaben oder ungewohnten Umgebungen klarkommen.
- Sie werden Kritik, Streit, Konflikten und negativen Emotionen ausgesetzt.

Anzeichen von Stress bei ESFJ-Menschen

- Sie üben lauthals Kritik an anderen, sind selbstgerecht.
- Sie verhalten sich wütend, ungeduldig, reizbar, jammernd.
- Sie sind kalt, distanziert, kümmern sich nicht um andere.
- Sie werden ruhig und nachdenklich.
- Sie strahlen Pessimismus und Negativität aus.
- Sie fühlen sich unruhig, angespannt, verkrampt.
- Sie bewerten die Hilfe von Experten bei der Lösung ihrer Probleme über und nehmen diese wahllos an.

Die besten Möglichkeiten zur Bewältigung von Stress für ESFJ-Menschen

- Mit warmherzigen Menschen sprechen, die andere nicht verurteilen
- Bei Unstimmigkeiten versuchen, die Perspektive des anderen zu verstehen
- Die Erwartungen an sich selbst und andere ändern
- Versuchen, das Problem zu lösen
- Eine Auszeit nehmen, sich ausruhen, etwas Schönes unternehmen
- Sport treiben, sich körperlich betätigen
- Sich für Wutausbrüche oder verletzende Worte entschuldigen

Die schlechtesten Möglichkeiten zur Reaktion auf Stress für ESFJ-Menschen

- Sich in einer Umgebung mit zu vielen Reizen aufhalten
- Sich selbst einreden, dass es keine Lösung und keinen Ausweg aus der Situation gibt
- Sich zurückziehen, sich für einen längeren Zeitraum isolieren
- Versuchen, die Dinge durch einen inneren Dialog logisch zu ordnen
- Freundschaften beenden, Menschen dauerhaft aus dem Leben ausschließen

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:

- Viel Unterstützung und Zeit, andere zu unterstützen.
- Die Möglichkeit, Ihre Energie zur Schaffung von Harmonie einzusetzen.
- Wertschätzung für Ihre Person und das, was Sie für andere beitragen.
- Viele Informationen und die Möglichkeit, darüber zu sprechen.
- Eine kooperative Einstellung – jeder zieht am gleichen Strang.

Reaktionen, wenn die Bedürfnisse nicht erfüllt werden:

- Sie machen sich viele Sorgen und fühlen sich schuldig.
- Sie unterdrücken negative Emotionen.
- Sie bestehen darauf, dass alle positiv denken und harmonisch miteinander umgehen.
- Sie können herrisch werden und anderen vorschreiben wollen, was sie „für ihr eigenes Bestes“ tun sollten.

Beim Umgang mit Verlusten

Das tragen Sie bei:

- Sie bringen andere dazu, ihre Gefühle zu offenbaren.
- Sie halten die Harmonie in der Gruppe aufrecht.
- Sie zollen den Beiträgen anderer Anerkennung.
- Sie übertragen wertvolle Erfahrungen/Elemente aus der Vergangenheit in die Gegenwart.
- Sie bringen Ordnung in Verlustsituationen und helfen dabei, die Dinge abzuschließen.

Damit haben Sie Probleme:

- Unterdrückung Ihrer negativen Gefühle um der Harmonie willen.
- Sich verabschieden – Verlust von Freunden, der gewohnten Umgebung.
- Mangel an Gewissheit, nicht wissen, was erwartet wird.
- Zu impulsives Verhalten, Treffen von voreiligen Entscheidungen, nur um mit den Dingen abzuschließen.

In der Übergangsphase

Typische Reaktionen:

- Sie fühlen sich frustriert und orientierungslos. Die Dinge erscheinen chaotisch.
- Sie kümmern sich nach wie vor um andere, brauchen jedoch selbst mehr Unterstützung als sonst.
- Sie fühlen sich überfordert und ängstlich und fragen sich, ob sich jemals wieder Normalität einstellen wird.
- Sie sorgen sich um andere, sich selbst und die Zukunft.

Neigen dazu, sich auf Folgendes zu konzentrieren:

- Aufbau von Struktur und Sicherheit
- Verkürzung der Übergangsphase und Beginn des Neuen
- Aufrechterhaltung von Wohlbefinden und Harmonie
- Sie unterstützen andere.

Während der Anlaufphase

Probleme vor dem Start

- Sie haben nicht immer einen Sinn für die Vision.
- Sie können in negativen Emotionen verharren, besonders dann, wenn Ihren Verlustgefühlen keine Beachtung geschenkt wurde.
- Zukunftssorgen
- Sie erhalten nicht genug Feedback und Informationen.
- Die Bedürfnisse der Menschen wurden außer Acht gelassen.

Das tragen Sie bei:

- Sie verhalten sich loyal gegenüber denjenigen, die die Führung übernommen haben.
- Sie binden jeden mit ein.
- Sie unterstützen andere, besprechen und verarbeiten Emotionen.
- Sie sind zuverlässig.
- Sie organisieren Feiern, Partys usw.

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.