

iTYPE – Leadership Profil



Grundsätzliches

Ihr Persönlichkeitsprofil wurde mit Hilfe von iTYPE erstellt – eine Art visueller Fragebogen, der ganz auf Sprache verzichtet. Er besteht aus einfachen Abbildungen, die sich auf unterschiedliche Weise erfassen und deuten lassen. Damit misst der iTYPE auch Ihre unbewussten Verhaltensweisen und die Ergebnisse sind nicht durch Ihre Antworten beeinflussbar. Durch Ihre persönliche Wahrnehmung der Darstellungen erhalten Sie Hinweise, wie Sie die Welt verstehen, und wie Sie dem Aufgenommenen Sinn und Bedeutung zuordnen.

iTYPE ist kein Instrument, das Ihre Intelligenz erfasst. Er schlägt Ihnen weder vor, sich zu verändern, noch beurteilt er, ob Ihre Entscheidungen „richtig“ oder „falsch“ sind. Seine Auswertung ermöglicht Ihnen, mehr über sich selbst zu erfahren: was Sie bewegt, was Sie können, was Sie herausfordert, wie Sie führen und was Sie weiterbringt.

Das Bild, das Sie sich von der Welt machen, beeinflusst die Art und Weise, wie Sie sich zur Welt verhalten. Es gibt also einen wesentlichen Zusammenhang zwischen Ihrer Wahrnehmung und Ihren Verhaltensmustern. Die Informationen, die Sie durch iTYPE gewinnen, helfen Ihnen dabei, Ihre natürlichen Neigungen zu entdecken und weiterzuentwickeln, Ihre Kommunikation zu erleichtern und die Beweggründe für Ihr eigenes Verhalten und das anderer Menschen besser zu verstehen.

Denn das ist das Hauptziel von iTYPE:
Sie in Ihrer persönlichen Entwicklung optimal zu unterstützen.

Wissenswertes

Viele etablierte Persönlichkeitstests – so auch iTYPE – basieren auf den Erkenntnissen der analytischen Psychologie, die Menschen nach bestimmten Grundmustern ihres Verhaltens unterscheidet und dabei auch die Einflüsse des Unbewussten auf die Persönlichkeitsentwicklung mit einbezieht. Dahinter steht die Annahme, dass jeder Mensch eigene, ihm angeborene Präferenzen besitzt, mit deren Hilfe er seine Eindrücke ordnet und seine innere und äußere Welt organisiert. Ergänzend fließen fortlaufend die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse aus unterschiedlichen Quellen der Persönlichkeitsforschung in die Beschreibung der i-TYPE Persönlichkeitsprofile mit ein. Die Typologie wird damit durch neuzeitlich-wissenschaftliche Ansätze der Typenlehre, wie beispielsweise durch Validierungen des iTYPE mit den Big Five des NEO-FFI, ergänzt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Zuordnung zu einem bestimmten Persönlichkeitstyp bedeutet nicht, in eine Schublade gesteckt zu werden, sondern ist der Beginn einer inspirierenden Entdeckungsreise. iTYPE geht davon aus, dass jeder Mensch ein umfassendes Repertoire an Verhaltensweisen beherrscht und sich der individuelle Persönlichkeitstyp aus der Summe seiner Eigenschaften ergibt.

Kein Mensch ist ein „reiner“ Persönlichkeitstyp. Im Gegensatz zu anderen Persönlichkeitstypologien betrachtet iTYPE daher in der Auswertung die individuellen Ausprägungen zweier, scheinbar gegensätzlicher Eigenschaften auf insgesamt vier persönlichkeitsprägenden Ebenen. Demzufolge erhalten Sie mit iTYPE ein umfassendes Bild Ihrer Persönlichkeit, welches mit einer Amplitude dargestellt wird.

Persönlichkeit und Führung

Ihre individuellen Persönlichkeitsmerkmale machen Sie als Mensch einzigartig und unverwechselbar, auch in Ihrer Rolle als Führungskraft. Das bedeutet, dass Persönlichkeit und Führung stets in engem Zusammenhang zueinander stehen. Was aber zeichnet eine erfolgreiche Führungskraft aus? Erfolgreiche Führungskräfte sind, wie wissenschaftlich vielfach belegt wurde, durch ganz verschiedene Persönlichkeitsmerkmale und unterschiedliche Persönlichkeitstypen geprägt. Es gibt für Führung daher kein Patentrezept und Ihr iTYPE Persönlichkeitsprofil kann Ihnen keinen „richtigen Weg“ der Führung aufzeigen. Die persönlichen Merkmale, die bei der Ausübung von Führungsaufgaben erforderlich sind, variieren, und es gilt, jeweils die Rolle einer Führungskraft, die Aufgaben und die Ziele der Führung zu berücksichtigen. Neben den persönlichen Eigenschaften, die Sie für eine Führungsaufgabe mitbringen, entwickelt sich Ihre Führungsrolle immer auch durch die Interaktion zwischen Ihnen als Person und den Situationen, denen Sie im beruflichen Alltag begegnen. Es geht also weniger um die Frage, ob jemand extra- oder introvertiert ist, wertorientiert oder analytisch entscheidet sowie spontanes oder organisiertes Handeln bevorzugt. Es geht vielmehr darum, welche Führungswirkung Ihr Verhalten in den Situationen zeigt, die sich im beruflichen Alltag ereignen, und wie Sie durch dieses Verhalten Ihre Ziele unter Berücksichtigung der äußeren Umstände am besten erreichen können. Das bedeutet auch, dass Sie durch die Typologie von iTYPE Ihre Mitarbeiter und Kollegen besser einschätzen können und lernen, typgerecht zu agieren. Durch das Wissen über die Persönlichkeiten Ihrer Mitarbeiter gelingt es Ihnen, Ihre Ziele und Anliegen typgerecht zu formulieren und die Mitarbeiter nach ihren individuellen Stärken einzusetzen, zu fordern und zu fördern.

Warum fühle ich mich in einem bestimmten Umfeld besonders wohl? Welche Art von Aufgabe passt zu mir? Wie reagiere ich in Krisensituationen? Unter welchen Bedingungen kann ich mein Potenzial am besten verwirklichen? Wie führe ich? Welche Persönlichkeitseigenschaften hat mein Gegenüber und wie kann ich meine Führung situativ und typgerecht anpassen? Was spornt mich in meiner Führungsaufgabe an und was stresst mich? Zu diesen und weiteren Fragen bekommen Sie Antworten und Anregungen.

Durch iTYPE bekommen Sie die Möglichkeit, Ihre individuellen Stärken noch besser zu erkennen und sich selbst in Ihrer Person, Ihrem Verhalten und Ihren Führungsaufgaben zu reflektieren. Mit den Erkenntnissen aus Ihrem iTYPE Leadershipprofil erhalten Sie innere Klarheit und auch die Möglichkeit, eine aufrichtige Kommunikation mit Ihren Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kollegen zu entwickeln. Darüber hinaus lernen Sie, echt und authentisch zu agieren. Sie bekommen wertvolle Impulse, sich selbst, Ihre Mitarbeiter und andere aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Denn das Wissen um Ihre persönlichen Muster und Neigungen erweitert auch Ihr Verständnis für Ihre Mitmenschen und verbessert Ihre Kommunikationsfähigkeiten. Sie lernen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten besser zu erkennen und zu verstehen und finden durch iTYPE eine gemeinsame Sprache.

iTYPE hilft Ihnen dabei, eine noch souveränere und wirksamere Führungsrolle zu entwickeln. Sie wollen mehr über Ihre Persönlichkeit und Ihre individuellen Entwicklungsmöglichkeiten erfahren? Mit iTYPE haben Sie den Schlüssel dazu. Bon voyage!

Die vier Ebenen in der Übersicht

iTYPE liegen vier persönlichkeitsprägende Ebenen zugrunde: Energieaufnahme, Wahrnehmung, Entscheidung und Lebenseinstellung. Im Rahmen dieser Ebenen besitzt jeder Mensch unterschiedliche Präferenzen, die sich durch iTYPE abbilden lassen. Sie erfahren also ...

eher extravertiert (E)

- nach außen
- aktiv
- umgänglich
- ausdrucksstark

... wie Sie Ihre psychische Energie aufnehmen:



eher introvertiert (I)

- nach innen
- reflektierend
- reserviert
- ruhig und still

eher sinnlich (S)

- praktisch
- realistisch
- konkret
- gegenständlich

... wie Sie die Wirklichkeit wahrnehmen:



eher intuitiv (N)

- innovativ
- ideenvoll
- abstrakt
- begrifflich

eher analytisch (T)

- objektiv
- unpersönlich
- kritisch
- logisch

... wie Sie über das Wahrgenommene entscheiden:



eher wertorientiert (F)

- subjektiv
- persönlich
- annehmend
- einfühlsam

eher entscheidungsorientiert (J)

- organisiert
- entschlossen
- systematisch
- planvoll

... welche Lebenseinstellung Sie bevorzugen:



eher wahrnehmungsorientiert (P)

- flexibel
- vorläufig
- spontan
- situativ

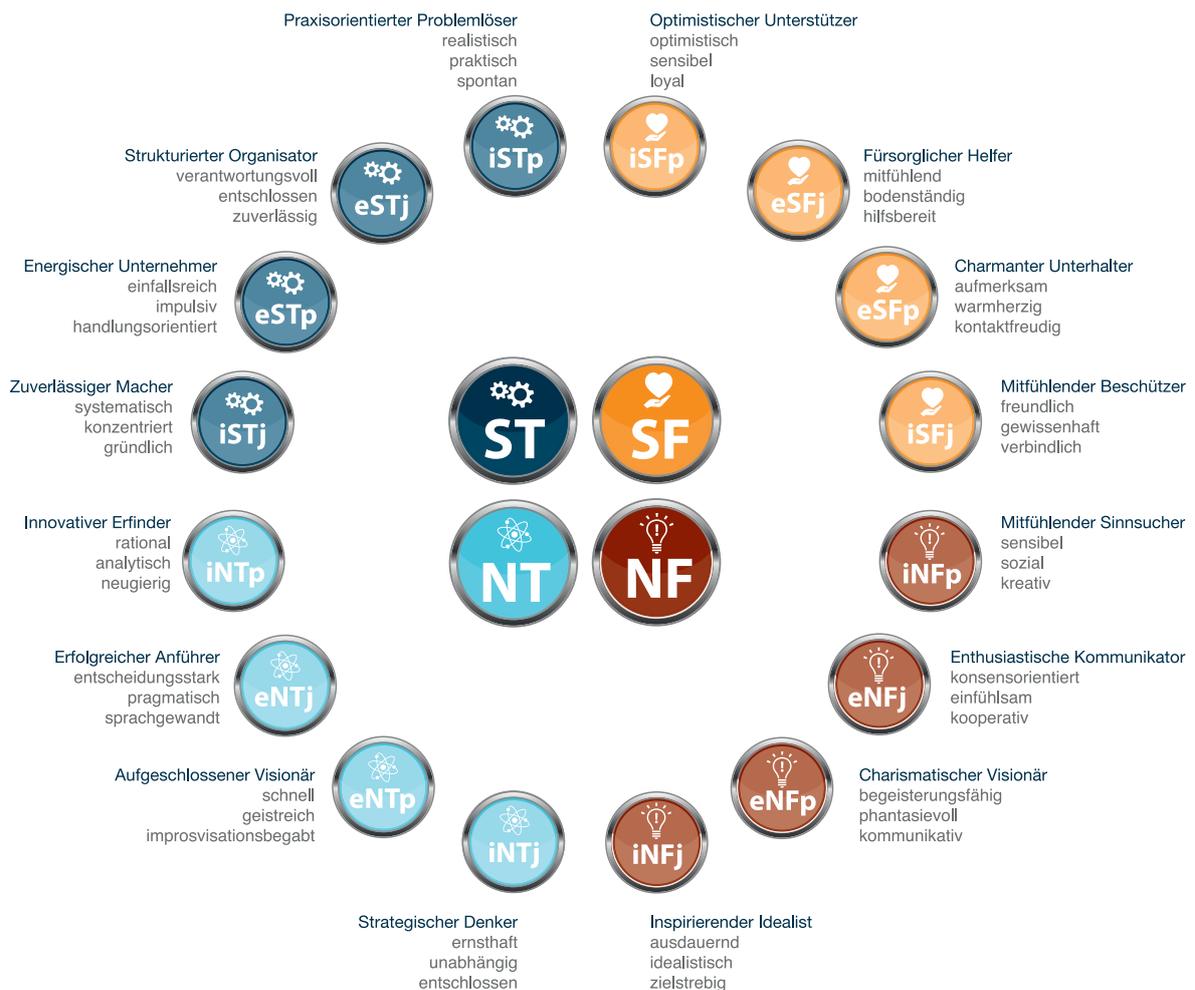
Die 16 Persönlichkeitstypen

Wie Sie in der Abbildung „Die vier Ebenen in der Übersicht“ bereits erfahren haben, bewegen sich die Präferenzen und Neigungen unseres Verhaltens auf den dargestellten Ebenen. Jede dieser Ebenen hat zwei Seiten, die bei jeder Persönlichkeit individuell ausgeprägt sind. Die Eigenschaften beider gegenüberstehender Seiten können beide sehr hoch ausgeprägt sein, beide sehr niedrig ausgeprägt sein oder aber eine der Seiten ist deutlich höher ausgeprägt als sein Gegenüber. Jede Persönlichkeit zeigt also meist Eigenschaften beider Seiten in ihrem Verhalten auf jeder der vier persönlichkeitsprägenden Ebenen.

Die höhere Ausprägung einer Seite ergibt den Buchstabenwert der jeweiligen Ebene, so dass ein Persönlichkeitsprofil aus der Kombination von 4 Buchstaben besteht. Insgesamt gibt es 16 verschiedene Buchstabenkombinationen und damit 16 verschiedene Persönlichkeitstypen.

Aber was zeichnet die unterschiedlichen Persönlichkeitstypen aus? Welche Eigenschaften und wesentlichen Merkmale stehen für welchen Persönlichkeitstyp? Welche Verhaltensweisen lassen Rückschlüsse auf den einen oder anderen Persönlichkeitstyp zu?

Die folgende Übersicht gibt Ihnen einen ersten Einblick, welche Grundeinstellungen welche Persönlichkeitstypen charakterisieren. Vielleicht finden Sie sich ja in dem einen oder anderen Typen wieder?



Die Amplitude

Der iTYPE zeigt in Form einer Amplitude auf, wie sich Ihre persönlichen Neigungen auf den beiden Seiten einer Ebene abzeichnen und stellt so Ihr einzigartiges Persönlichkeitsprofil dar. Die Länge jedes Balkens verweist auf Ihre individuellen Möglichkeiten, sich auf der jeweiligen Ebene zu bewegen.

Zur Erinnerung hier noch einmal die Ebenen mit den beiden Seiten in der Zusammenfassung:

- **Extraversion:** (orientiert sich an der äußeren Welt und holt sich Kraft durch Kontakt zu anderen Menschen) und
- **Introversion:** (richtet den Blick nach innen und schöpft seine Energie aus sich selbst)
- **Sensing:** (zieht konkrete Informationen vor) und
- **iNtuition:** (liebt die abstrakte Welt der Ideen und Möglichkeiten)
- **Thinking:** (trifft Entscheidungen aufgrund logischer Analysen) und
- **Feeling:** (entscheidet nach persönlichen Werten und Überzeugungen) sowie
- **Judging:** (zeigt hohes Verantwortungsbewusstsein, braucht Struktur und Übersicht) und
- **Perceiving:** (liebt Flexibilität und Spontanität, braucht seinen Freiraum)

Die Balken innerhalb einer Ebene weisen jeweils in die eine und in die andere Richtung. Mit der Länge des abgebildeten Balkens wird verdeutlicht, auf welcher Seite Ihre individuelle Präferenz ausgeprägter ist. Je eindeutiger sich bei der Auswertung Ihre persönlichen Neigungen zu der einen oder anderen Seite einer Ebene zuordnen lassen, umso länger ist demnach der angezeigte Balken, der Ihre jeweilige Präferenz bestimmt und umso ausgeprägter und präziser sind die individuellen Merkmale Ihres Persönlichkeitstypen. Für eine individuelle Interpretation Ihrer Amplitude sollten die Beschreibungen immer durch ein persönliches Gespräch ergänzt werden.

Ihr persönliches iTYPE Leadership-Profil

Genug der Theorie – Sie sind sicher gespannt, was Ihr iTYPE über Sie als Führungskraft und Person aussagt, oder?

Durch die Kombination Ihrer Präferenzen auf jeder einzelnen Ebene ergibt sich in der folgenden Darstellung Ihr persönlicher Typen-Code, der dann aus der Kombination von 4 Buchstaben besteht. Auf den folgenden Seiten finden Sie Ihr individuelles iTYPE Leadership-Profil.

_____ E

_____ N

_____ F

_____ P



Auf den ersten Blick

Gibt es eigentlich etwas, das Sie sich nicht zutrauen würden? Sie leben in einer Welt voller Möglichkeiten. Mit Ihrer Begeisterung für Veränderungen und neue Erfahrungen können Sie auch andere mitreißen. Ihrer Vielseitigkeit und Ihren sprachlichen Fähigkeiten haben Sie zu verdanken, dass Sie bei fast allem mitreden können – und wenn es sein muss, reden Sie sich auch wieder heraus. Doch so zahlreich und vielfältig Ihre Leidenschaften auch sind, eines haben sie immer gemeinsam: Sie müssen mit Ihren persönlichen Werten im Einklang stehen. Ihre Lebensfreude ist ansteckend. Sie sind eine Künstlernatur, und als solche geben Sie sich ungern mit profanen Dingen ab. Oder liegen Ihre Steuerunterlagen etwa nicht zwischen lauter unerledigter Behördenpost begaben? Na sehen Sie.

Extraversion - reagiert auf Reize von außen, nach außen gerichtet

iNtuition - beschäftigt sich mit Möglichkeiten, interessiert sich für den großen Überblick

Feeling - richtet sich nach sozialen Werten und Grundsätzen

Perceiving - hält sich Optionen offen und ist prozessorientiert

Menschen mit einem ENFP-Profil sind:

- begeisterungsfähig
- phantasievoll
- innovativ
- kommunikativ
- freiheitsliebend
- an anderen Menschen interessiert

Was Sie bewegt

Ihre Fähigkeiten und Talente sind außergewöhnlich breit gefächert, und dementsprechend groß ist Ihre Bereitschaft, immer wieder etwas ganz Neues anzupacken. Wer Sie deswegen für orientierungslos und wechselhaft hält, irrt sich: Sie folgen einem klaren inneren Kurs, der von Ihren persönlichen Idealen und Überzeugungen bestimmt wird. Sich frei entfalten und gemäß den eigenen Überzeugungen handeln zu können kommt für Sie an erster Stelle. Das fordern Sie nicht nur für sich selbst, sondern auch für jeden anderen ein. Haben Sie manchmal das Gefühl, immer auf der Suche nach etwas zu sein, ohne jemals richtig anzukommen? Dieses Bestreben nach mehr zeichnet Sie als ENFP besonders aus!

Was Sie können

Als ENFP sind Sie ein großartiger Netzwerker und sehr begabt im Umgang mit Menschen. Ihr Charme, Ihr Einfühlungsvermögen und Ihre Warmherzigkeit beruhen auf echtem Interesse an anderen. Sie haben einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit, sind kreativ und künstlerisch begabt, scharfsinnig und tolerant. Wegen Ihres ausgezeichneten Improvisationstalents ist es geradezu ein Glücksfall, Sie in einer Katastrophensituation zur Seite zu haben.

Was Sie mögen

Sie wollen gemocht werden. Das ist menschlich. Ihre ausgeprägte Treue zu sich selbst und Ihren persönlichen Werten wird Sie daran hindern, faule Kompromisse einzugehen, damit Sie akzeptiert werden. Freiheit und Selbstverwirklichung sind für Sie keine Parolen, sondern unverzichtbare Voraussetzung für ein glückliches und erfülltes Leben. Sie wollen andere Menschen verstehen – am besten natürlich alle! – und sammeln unaufhörlich Eindrücke, um das Gesamtbild zu erfassen und bei Bedarf zu ergänzen.

Wie Sie führen

Wenn es darum geht, neue Ideen vorzustellen und andere zum Mitmachen zu motivieren, sind Sie unschlagbar. Sie inspirieren, statt zu kontrollieren, und Ihre Fähigkeit, andere ihren Interessen gemäß zu fördern und sie in Arbeitsprojekte einzubinden, ist einfach großartig. Statt regelmäßiger Teamsitzungen trommeln Sie Ihre Mitarbeiter lieber spontan zusammen, wenn es etwas Wichtiges mitzuteilen gibt, und überzeugen durch Ihre Energie und Ihren ansteckenden Enthusiasmus. Ihren Mitarbeitern treten Sie stets freundlich, offen und verständnisvoll gegenüber. Ihnen ist wichtig, dass Ihre Mitarbeiter ins Team integriert sind, die Kollegen sich untereinander gut verstehen und jeder die notwendige Unterstützung bei der Bewältigung seiner Arbeit erfährt. Als Führungskraft bieten Sie Ihrer Mannschaft Abwechslung in den Aufgaben und individuelle Herausforderungen, soweit dies in Ihrem Arbeitsumfeld möglich ist. Entscheidungen werden auf demokratischer Basis getroffen, und wenn die Stimmung schlecht ist, sorgen Sie höchstpersönlich dafür, dass sie sich umgehend verbessert. Das gelingt Ihnen gut, weil Sie eine Antenne dafür haben, wie es aktuell um die Laune in Ihrem Team bestellt ist und schnell, spontan und aktiv Veränderungen herbeiführen können, wenn diese erforderlich sind.

Was Sie als Führungskraft anspricht

Sie arbeiten gern in einem Team aus kreativen, innovativen und begeisterungsfähigen Mitarbeitern. Genauso wie Sie als Führungskraft Ihren Mitarbeitern Freiräume schaffen, um ihren Aufgaben nachzugehen, wollen auch Sie ein hohes Maß an Freiheit und Autonomie bei der Erledigung Ihrer vielfältigen Aufgaben durch Ihren Vorgesetzten zugesichert bekommen. Sie lieben die Herausforderungen und sind daher vor allem an Aufgaben interessiert, die neu sind und Sie inspirieren. Ganz besonders schätzen Sie daher die Verantwortung für die Etablierung neuer Projekte und die Begleitung in der Startphase. Dabei gehen Sie auch Risiken ein, die andere Ihrer Kollegen eher vermeiden würden, sind optimistisch und begegnen Neuem mit Vertrauen.

Was Sie als Führungskraft Energie kostet

Statistiken und reine Fakten langweilen Sie, und die Bearbeitung von geistlosen Aufgaben, in denen jedes wichtige Detail erfasst werden muss oder bei denen Sie reine Kontrollaufgaben übernehmen, vermeiden Sie gern, da Sie diese Tätigkeiten vor allem auf Dauer lästig finden. Sie fühlen sich dadurch in Ihrer Kreativität eingeschränkt und behindert, und es zerrt an Ihren Nerven. Es ist Ihnen wichtig, dass Ihre Mitarbeiter ebenso mit Begeisterung, Phantasie und Energie ihrer Arbeit nachgehen wie Sie selbst. Mitarbeiter, die reinen Dienst nach Vorschrift machen oder die am Erfolg Ihrer Projekte zweifeln und sich partout nicht von Ihnen motivieren lassen, empfinden Sie als anstrengend.

Wenn Sie dann noch einem straffen Zeitplan hinterher hetzen oder der Abschluss eines Ihrer unzähligen Projekte ansteht, ist Ihr Stresspegel auf Hochniveau. Zeitdruck engt Sie ein, und der Abschluss von Projekten beendet den Kreativprozess, obwohl Sie immer wieder neue Ideen parat haben, die Sie noch umsetzen wollen.

Was Sie herausfordert

Sie tun sich nicht leicht damit, kritisiert zu werden oder Ihren Ärger auszudrücken, und auch Nein zu sagen fällt Ihnen nicht besonders leicht. Angesichts Ihrer Leidenschaft für Innovationen wird Ihr Durchhaltevermögen immer wieder auf die Probe gestellt. In Ihrer Begeisterung neigen Sie dazu, wichtige Details zu übersehen oder zu unterschätzen. Ihr Widerwille gegen vorgegebene Strukturen und Routineabläufe kann dazu führen, dass Sie sich verzetteln und den Überblick verlieren. Oder wissen Sie etwa genau, was sich sonst noch in dem ungeliebten Stapel mit den Steuerunterlagen befindet?

Was Sie weiterbringt

Sie leben und bewegen sich vorwiegend in der Außenwelt und orientieren sich dabei an Ihren Gefühlen und Wahrnehmungen. Umso wichtiger ist es für Sie, auch Zeit mit sich allein zu verbringen: Je mehr Sie mit sich selbst im Reinen sind, umso glücklicher und zentrierter sind Sie. Trotz Ihres hohen Anspruchs an Offenheit und Toleranz kann es Ihnen gut tun, eine Meinung zu haben und Urteile zu treffen – auch über Ihre eigenen subjektiven Wahrnehmungen. Arbeiten Sie daran, einmal mehr den Blick auf Details zu richten, besonders wenn es um den Abschluss von Projekten und Aufgaben geht. Und ja, auch wenn Sie es vielleicht nicht gern hören: Manchmal kann es tatsächlich hilfreich sein, sich Prioritäten zu setzen und Ziele etwas genauer zu definieren. Beginnen Sie nicht alles, was Ihnen interessant und herausfordernd erscheint, sondern prüfen Sie zunächst, ob Sie ein weiteres Projekt realistisch begleiten und erfolgreich abschließen können, ohne dass eine andere Aufgabe darunter leidet. Arbeiten Sie an Ihrem Zeitmanagement – oder suchen Sie sich einen engen Mitarbeiter, der diesen Faktor für Sie im Auge behält.

„Es ist nie zu spät, das zu werden, was man hätte sein können.“

George Eliot



Weitere Informationen erhalten Sie unter www.itype.eu

Bildquellen:

S. 1: linous, Fotolia