



Myers-Briggs Typen Indikator® Bericht zur Wirkung auf andere

Europäische Ausgabe

Bericht erstellt für
ANNA-LENA AL-HARBI

24 Januar 2013

Interpretiert durch
Gretchen O. Holmes
AKRX

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
- Mühelos 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:

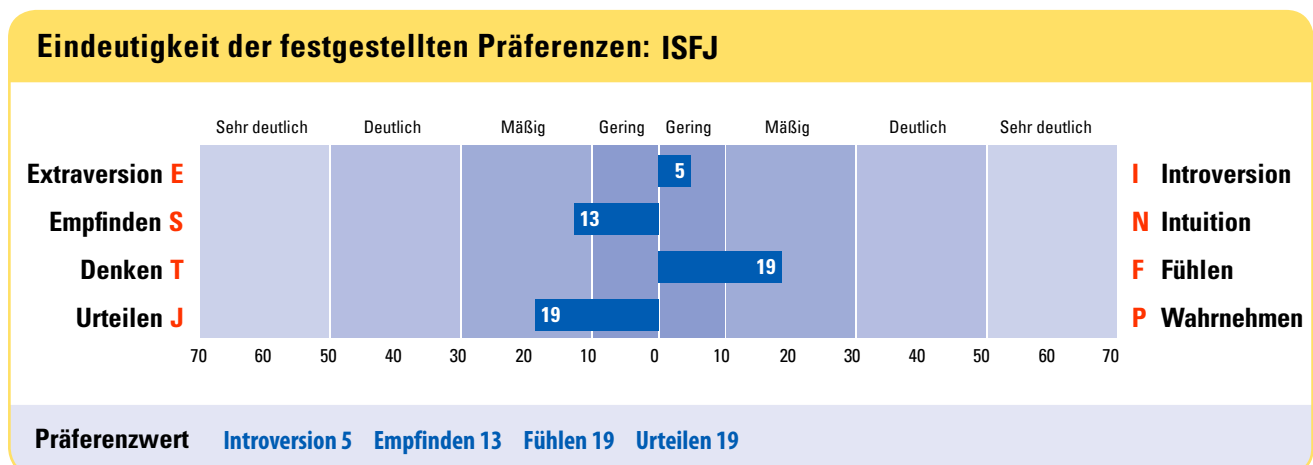
In Ihrem MBTI-Bericht wird mit jedem Buchstaben auch eine Zahl aufgeführt. Diese Zahl gibt an, wie durchgehend Sie sich bei der Beantwortung der Fragen für diese Präferenz anstatt für ihren Gegenpol entschieden haben. *Die Zahlen sagen nichts darüber aus, wie weit eine Präferenz entwickelt wurde oder 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: ISFJ				
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.



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	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	
	ISTP	ISFP	INFP	INTP	
Extraversion	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	
	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	

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

ISFJ – Merkmale des Arbeitsstils

ISFJ-Menschen sind mitfühlend, loyal, entgegenkommend und liebenswürdig und scheuen keinerlei Schwierigkeiten, denen beizustehen, die Hilfe benötigen. Sie haben Freude daran, hinter den Kulissen für Unterstützung und Ermutigung zu sorgen. Obwohl die nachstehenden Punkte üblicherweise ISFJ-Menschen beschreiben, treffen manche aufgrund individueller Unterschiede innerhalb eines jeden Typs eventuell nicht genau auf Sie zu.

Beschützend	Hingebungsvoll	Praktisch
Detailliert	Kulant	Ruhig
Geduldig	Loyal	Traditionsbewusst
Genau	Organisiert	Verantwortungsvoll

Beiträge zum Unternehmen

- Berücksichtigen die praktischen Bedürfnisse jeder Person
- Wenden Durchhaltevermögen bei der Durchführung organisatorischer Ziele an
- Sind geduldig, sogar akribisch, sowie verantwortungsvoll mit Details und Routine
- Scheuen keine Mühe, um anderen behilflich zu sein
- Haben Dinge zur rechten Zeit am rechten Ort bereit

Problemlösungsansatz

- Möchten sich voll und ganz auf die Fakten stützen, besonders auf die, die auf Menschen und Werte anwendbar sind
- Müssen für optimale Ergebnisse unter Umständen überlegen, was logisch ist, und nach mehr Möglichkeiten und anderen Bedeutungen suchen

Bevorzugte Arbeitsumgebungen

- Halten gewissenhafte Menschen im Team, die an gut strukturierten Aufgaben arbeiten
- Gewährleisten Sicherheit und Berechenbarkeit
- Sind klar strukturiert und organisiert
- Bleiben gelassen und ruhig und lassen Raum für eine gewisse Privatsphäre
- Verlangen eine gründliche Herangehensweise und eine angemessene Durchführung bis zum Abschluss
- Sind persönlich, nett und entgegenkommend
- Sind dienstleistungs- oder serviceorientiert

Bevorzugter Lernstil

- Strukturiert und ruhig, mit genügend Zeit, um sich Dinge einzuprägen
- Praktisch und fokussiert auf das, was Menschen hilft

Potenzielle Stolperfallen

- Können übervorsichtig sein, besonders hinsichtlich der Zukunft
- Können bei der Präsentation der Ansichten gegenüber anderen als nicht durchsetzungsstark genug wahrgenommen werden
- Werden aufgrund des ruhigen, übertrieben bescheidenen Stils eventuell unterschätzt
- Verlassen sich möglicherweise zu sehr auf die eigene Erfahrung und sind nicht so flexibel, wie es die Situation oder andere verlangen

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Arbeitsstils

- Müssen unter Umständen daran arbeiten, kalkulierte Risiken einzugehen und die Zukunft in positiven, globalen Zusammenhängen zu betrachten
- Müssen unter Umständen mehr Durchsetzungsvermögen entwickeln und direkter sein
- Müssen unter Umständen lernen, die eigenen Leistungen zu propagieren und hervorzuheben
- Müssen unter Umständen daran arbeiten, für andere Arbeitsansätze offenzubleiben

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 bescheiden, hilfsbereit, sensibel, rücksichtsvoll und überlegt
- Sind kooperativ; arbeiten hinter den Kulissen, um Gruppenziele zu erreichen
- Konzentrieren sich auf Fakten und Details; nehmen viele Spezialinformationen in sich auf
- Leisten Ihren Beitrag und erwarten, dass andere verantwortungsbewusst und zuverlässig sind
- Vertrauen Informationen, die aus direkter und persönlicher Erfahrung stammen

Auf den ersten Blick

- Sind loyal, ruhig, kooperativ und hilfsbereit
- Berücksichtigen die Bedürfnisse und Situationen anderer
- Nehmen sich Zeit, um die Situation vor einer Entscheidung sorgfältig zu durchdenken
- Respektieren Traditionen und Konventionen; nehmen Beziehungen und Verantwortlichkeiten ernst
- Sind bestimmt, ausdauernd und ändern Ihre Meinung selten, wenn Sie sich einmal eine gebildet haben

Das möchten Sie gerne hören

- Positives Feedback und Anerkennung für Ihre Beiträge
- Klare Erwartungen, Rollen und Verantwortlichkeiten
- Eher kollaborative als wettbewerbsorientierte Wortwahl
- Details und detaillierte, schrittweise Erläuterungen
- Geschichten und Beispiele von wirklichen Personen und Situationen

Wenn Sie sich ausdrücken

- Hören mehr zu als Sie sprechen; reden nicht viel über sich selbst
- Finden es schwierig, etwas zusammenzufassen oder schnell zu erklären
- Teilen Informationen mit, wenn es dafür einen praktischen oder sinnvollen Grund gibt
- Sprechen nur selten über eigene Erfolge und eigene Ideen
- Sprechen mit Menschen gerne unter vier Augen

Geben und Entgegennehmen von Feedback

- Möchten gefallen und sind um andere besorgt
- Lassen sich entmutigen, wenn die Leute etwas für selbstverständlich ansehen
- Fühlen sich bei Konflikten unwohl und behalten negative Gefühle meist für sich
- Finden es schwierig, mit Konfrontationen umzugehen, und versuchen daher, solche zu vermeiden
- Drücken Ihre Enttäuschung indirekt aus, statt sie direkt auszusprechen

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
Ihr Wunsch, anderen zu helfen, kann zur Folge haben, dass Sie Ihre eigenen Bedürfnisse übersehen.	Äußern Sie Ihre Bedürfnisse anderen gegenüber und sagen Sie „Nein“, wenn es für Sie unrealistisch scheint, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.
Ihr Fokus auf die Erhaltung der Harmonie kann dazu führen, dass Sie unangenehme zwischenmenschliche Konflikte vermeiden und es persönlich nehmen, wenn jemand anderer Meinung ist als Sie.	Lernen Sie, sich direkt zu äußern. Legen Sie Ihren Standpunkt logisch und nachvollziehbar dar, und achten Sie darauf, Feedback nicht persönlich zu nehmen.
Sie nehmen möglicherweise nicht wahr, dass die Kommunikation von zu vielen Details manche Menschen überfordern kann.	Achten Sie bei der Schilderung von Informationen gegenüber anderen darauf, diese zusammenzufassen und diese mit dem großen Ganzen in Beziehung zu setzen.
Ihr Fokus auf die Menschen, die aktuell von einem Problem betroffen sind, kann es Ihnen erschweren, die weiter reichenden, zukünftigen Auswirkungen zu erkennen.	Setzen Sie Ihre natürlichen Stärken ein, um klar zu definieren, was gut funktioniert, und erweitern Sie Ihre Perspektive, um langfristige Verbesserungen für Prozesse und Personen zu erzielen.
Äußern andere Gedanken, die unfair erscheinen, fühlen Sie sich unter Umständen verletzt und angegriffen und verpassen dann die wichtigen und möglicherweise wertvollen Gedanken oder Informationen.	Bleiben Sie offen und hören Sie andere Sichtweisen ohne Wertung an. Setzen Sie Fähigkeiten des aktiven Zuhörens ein, um zu zeigen, dass Sie darüber nachdenken, was andere sagen, und bemüht sind, zu verstehen, anstatt nur aus persönlicher Sicht auf Situationen zu reagieren.
Ihr Bestreben, den Plan einzuhalten, bringt Sie unter Umständen dazu, neue Möglichkeiten und Methoden abzulehnen.	Entwickeln Sie Langmut gegenüber Störungen und Planänderungen. Seien Sie neuen Ideen gegenüber offen. Zögern Sie nicht, etwas auszuprobieren, wenn dies vorgeschlagen wird.
Sie stellen möglicherweise fest, dass andere nicht sehen, was Sie erreicht haben. Andere unterschätzen Ihre Leistungen gegebenenfalls.	Teilen Sie Ihre Erfolge mit anderen. Es ist wichtig, für Ihre Perspektive und Gedanken zu werben. Andernfalls verpassen Sie Möglichkeiten oder verdiente Anerkennung.

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

- Alle maßgeblichen Fakten in die Teamdiskussion einbringen
- Klare, greifbare und realistische Ziele vorgeben
- Das Team daran erinnern, was bisher funktioniert hat und was nicht
- Realistische Fristen und Etappenziele setzen
- Bekannte Verfahren anwenden, damit das Team „das Rad nicht neu erfinden muss“
- Andere so einsetzen, dass die Aufgabe erledigt wird; Rollen zuweisen
- Eigene Verpflichtungen konsequent verfolgen und erfüllen
- Andere Teammitglieder um ihre Meinung bitten
- Überlegen, wie sich eine Teamentscheidung auf andere auswirken könnte
- Andere Meinungen anhören und nach Harmonie streben
- Entscheidungen auf Grundlage Ihrer Werte treffen
- Feststellen, welcher Schritt zur Erledigung einer Aufgabe als Nächstes erfolgen muss

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
Behalten Meinungen möglicherweise für sich selbst, auch wenn Sie hören, dass diese dem Team helfen könnten	Belegen Sie ein Selbstsicherheitstraining oder einen Kurs zum Reden in der Öffentlichkeit; schreiben Sie Ihre Ideen vor der Besprechung auf und bitten Sie darum, auf die Tagesordnung gesetzt zu werden
Versuchen vielleicht, alles selbst zu tun	Delegieren Sie einige Aufgaben an Personen, denen Sie vertrauen, sodass sie die Möglichkeit haben, ihre Kompetenzen zu entwickeln
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
Empfinden möglicherweise Frustration, wenn Teammitglieder intuitive Sprünge vollziehen	Stoppen Sie die anderen Teammitglieder und bitten Sie sie, Ihnen ihre Gedanken zu erläutern
Fühlen sich in einer Führungsrolle möglicherweise nicht wohl	Übernehmen Sie in einem Bereich, in dem Sie sich gut auskennen, einen Teil der Leitung einer Aufgabe oder eines Projekts, wobei Sie die Verantwortung vielleicht mit jemandem teilen, dem oder der Sie vertrauen
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

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

ISFJ – Merkmale des Entscheidungsstils

ISFJ-Menschen sind gewissenhaft, loyal und engagiert. Sie fühlen sich wohl, wenn Rollen und Verantwortlichkeiten klar definiert sind. Sie kümmern sich um konkrete und praktische Bedürfnisse der betreffenden Personen und verlassen sich dabei auf vertraute und bewährte Methoden. Sie streben nach Stabilität und Harmonie und erwarten von anderen, dass sie Einsatz zeigen und eigene Interessen zurückstellen, damit eine anstehende Aufgabe erledigt wird. Bei der Entscheidungsfindung fragen ISFJ-Menschen häufig: „Was ist die gewissenhafteste Lösung?“*

Ihre Stärken bei der Entscheidungsfindung

- Entscheidungsziele unter praktischen Aspekten festlegen
- Auf Besonderheiten achten und logische Abläufe zur Umsetzung von Prozessen vorgeben
- Bei der Erarbeitung vernünftiger Lösungsmöglichkeiten aus dem eigenen Erfahrungsschatz schöpfen
- Möglichkeiten zu Hilfsbereitschaft und Einfühlungsvermögen erkennen
- Entscheidungen unter besonderer Berücksichtigung von Verlässlichkeit, Sicherheit und Tradition fördern
- Entscheidungen gestalten, die einen konkreten Nutzen und einen echten Sinn für die betreffenden Personen haben
- Entscheidungen planmäßig, akribisch und gewissenhaft umsetzen
- Alle beteiligten Personen einheitlich, praktisch und einfühlsam unterstützen
- Funktionalität und Verlässlichkeit von Entscheidungsprozessen beurteilen
- Im Nachhinein überprüfen, ob sich eine Entscheidung konkret und spürbar auf die betreffenden Personen ausgewirkt hat

Mögliche Herausforderungen bei der Entscheidungsfindung

- Misstrauen gegenüber unkonventionellen Herangehensweisen oder Ideen empfinden
- In dem Wunsch nach einer schnellen Klassifizierung die Aussagekraft eines Aspektes nicht erkennen
- Die eigenen kreativen Ideen geringerschätzen
- Optionen verwerfen, die Konfrontation oder Konkurrenzdenken auslösen könnten
- Nicht vorankommen, wenn etwas mehrdeutig oder abstrakt erscheint
- Hauptaugenmerk auf unmittelbare Sorgen legen und zukünftige Bedürfnisse vernachlässigen
- Sich selbst die Schuld geben, wenn etwas nicht erwartungsgemäß läuft
- Sich nicht respektiert fühlen, wenn andere die Zusammenarbeit und persönliche Verantwortung nicht würdigen
- Nicht erörtern, wie die Erkenntnisse sich auf andere Situationen übertragen lassen
- Über kleine Pannen grübeln, die außerhalb Ihres Einflussbereichs liegen

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Entscheidungsstils

- Beachten Sie, dass die Nachhaltigkeit von herkömmlichen Methoden durch kreative Einflüsse gefördert wird.
- Erkennen Sie an, dass manche Dinge nicht absehbar oder planbar sind.
- Seien Sie aufgeschlossen – Optionen können erst dann richtig eingeschätzt werden, wenn sie vorher untersucht wurden.
- Erkennen Sie an, dass durch Diskussionen bedürfnisgerechte Alternativen erschlossen werden können.
- Erkennen Sie an, dass manche Dinge zunächst offenbleiben und im Laufe der Ereignisse geklärt werden müssen.
- Beachten Sie, dass Menschen sich nur dann weiterentwickeln können, wenn sie wissen, was auf sie zukommt.
- Denken Sie daran, dass manche Dinge sich nicht erzwingen lassen oder bei anderen besser aufgehoben sind.
- Sparen Sie Energie, indem Sie sich sorgfältig um Menschen und Aufgaben kümmern, sodass alle etwas davon haben.
- Versuchen Sie, abstrakt zu denken, indem Sie die Ergebnisse aus einer allgemeingültigen Sichtweise betrachten.
- Erkennen Sie an, dass eine unabhängige, objektive Analyse Aufschluss über Ursache und Wirkung geben kann.

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

- Konsequenzen einer Situation einschließlich der Bedürfnisse anderer berücksichtigen, bevor Sie eine Richtung einschlagen
- Eine Situation anhand von gesammelten Daten bewerten. Daten bieten eine realistische Grundlage für die einzuschlagende Richtung
- Einen pragmatischen Blick darauf haben, was effektiv umgesetzt werden kann
- Angesichts der Ressourcen und der Unternehmensgeschichte bewerten, wie bereitwillig eine Anweisung wahrscheinlich akzeptiert und umgesetzt werden wird

Herausforderungen

- Es schwer damit haben, eine Situation objektiv zu analysieren, da Sie sich zu sehr auf die praktischen Bedürfnisse der Menschen konzentrieren
- Den Eindruck erwecken, bei der Entscheidungsfindung und der Ergreifung der Initiative langsam zu sein. Dies kann als ein Mangel an Selbstbewusstsein ausgelegt werden
- Es manchmal schwer finden, anhand von konkreten Daten über frühere Leistungen Pläne und Visionen für die Zukunft zu entwickeln
- Den starken Wunsch haben, dass die geplante Richtung vom ganzen Unternehmen getragen wird. Es kann schwierig sein, einer Richtung zu folgen, die nicht von allen unterstützt wird – allerdings kann genau das erforderlich werden

Andere zum Folgen bewegen

Eigenschaften

- Andere dazu ermutigen, die Aufgaben zu bearbeiten, die am besten zu ihnen passen
- Gespür für die Bedürfnisse anderer beweisen
- Sicherstellen, dass Sie Ihren Teil beitragen und von anderen dasselbe erwarten
- Beziehungen aufbauen, aus denen Loyalität hervorgeht

Herausforderungen

- Sich durch mangelnden Einsatz und fehlendes Engagement anderer in Bezug auf die Ziele entmutigen lassen
- Sich zu sehr auf Strukturen und Abläufe stützen, um die Konzentration und Motivation anderer aufrechtzuerhalten
- Nicht so energisch agieren können, wie es von der Situation verlangt wird. Führungskräfte in höheren Positionen müssen häufig bestimmter auftreten
- Eher zu wenige Informationen mit anderen austauschen. Andere benötigen möglicherweise mehr Informationen, um dabeizubleiben und sich zu engagieren

Wege zum Ziel

Eigenschaften

- Traditionen und die Neigung anderer zu Gewohnheit und Routine respektieren, Systeme aufbauen, die diese Bedürfnisse erfüllen
- Auf klare Rollen und Verantwortlichkeiten Wert legen
- Geordnete Pläne basierend auf praktischen Bedürfnissen erstellen
- Das Arbeits- und Berufsleben auf eine Weise in Einklang bringen, die andere leicht nachahmen können. Arbeit vor Ablauf der Fristen erledigen, um dieses Gleichgewicht zu erhalten

Herausforderungen

- Auf Grundlage unmittelbarer Bedürfnisse handeln und sich nicht auf langfristige Prioritäten konzentrieren
- Nicht schnell erkennen, wie frühere Verfahrensweisen die Kreativität oder Innovation einschränken, und dabei zögern, veraltete Verfahrensweisen einzustellen
- Konfrontationen vermeiden. Dies kann konstruktives Feedback und pünktliche Ausführung erschweren
- Es vorziehen, im Stillen und unbemerkt zu arbeiten, und dadurch die Unterstützung und Aufmerksamkeit der Führungsebene verpassen

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Führungsstils

- **Delegieren.** Lernen Sie das effiziente Delegieren. Helfen Sie anderen, wenn diese in einer Sackgasse stecken, anstatt ihnen die übertragenen Aufgaben wieder wegzunehmen.
- **Langfristige Planung.** Versuchen Sie, eine langfristige Einschätzung der Zukunft vorzunehmen, und nutzen Sie dabei Ihre Branchenkenntnisse als Grundlage.

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

ISFJ – Merkmale des Konfliktstils

ISFJ-Menschen können sich in der Regel gut in Menschen und deren Emotionen hineinversetzen und verfolgen aufmerksam die Entwicklung von Konfliktsituationen. Sie streben von Natur aus den Aufbau oder die Wiederherstellung eines harmonischen Zustands an und hoffen, dass aus dem Konflikt keine langfristigen negativen Gefühle hervorgehen. Häufig stellen sie ihre eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund, um andere zufriedenzustellen oder das größere Wohl zu fördern, es sei denn, dass es bei dem Konflikt um etwas geht, was ihnen selbst sehr am Herzen liegt.

Ihre Stärken in der Konfliktbewältigung

- Sensibel gegenüber den Bedürfnissen von Menschen und in der Lage sein, wichtige Details zu erfassen, die besprochen werden müssen
- Über einen reichen Fundus von Erfahrungen verfügen, auf die Sie zurückgreifen können, um zu wissen, was schon einmal funktioniert hat
- Jemand sein, bei dem sich andere darauf verlassen können, dass er/sie alle Zusagen einhält

Was Sie von anderen brauchen

- Bemühungen, eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der jeder respektiert wird
- Zeit für sich selbst, um das Geschehene zu verarbeiten
- Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Harmonie, keine weitere Erzeugung von Konflikten

Wie andere Sie sehen

- Gewissenhaft und rücksichtsvoll, Sie kümmern sich eingehend um andere und verhalten sich stets loyal
- Manchmal übermäßig regel- und ordnungstreu
- Unter Stress: extrem vorsichtig und pessimistisch, wenn es darum geht, einen Weg aus der Misere zu suchen

Vorschläge zur Weiterentwicklung Ihres Konfliktstils

- Üben Sie sich darin, für Ihre Wünsche einzustehen und nicht immer die Bedürfnisse anderer voranzustellen.
- Denken Sie daran, dass Sie unmöglich alle jederzeit zufriedenstellen können und dass Konflikte im zwischenmenschlichen Umgang unvermeidlich sind.
- Seien Sie sich bewusst, dass man manchmal Regeln und Strukturen übergehen muss, um vorwärtszukommen.
- Treten Sie aus dem Schatten und machen Sie sich bei anderen bekannt, um Ihren Einfluss zu stärken.

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

- Sie müssen mit sich schnell verändernden Situationen oder unerwarteten Ereignissen umgehen.
- Sie erhalten Änderungen in letzter Minute und unrealistische Anfragen.
- Sie müssen mit mangelnder Organisation umgehen.
- Sie fühlen sich von Verantwortlichkeiten erschlagen.
- Sie werden ausgenutzt oder als selbstverständlich angesehen.
- Sie haben es mit dominanten, wütenden, kritischen oder unkooperativen Menschen zu tun.
- In Ihrer Umgebung herrschen Konflikte, ein Mangel an Harmonie und an Zusammenarbeit.

Anzeichen von Stress bei ISFJ-Menschen

- Sie malen sich Katastrophen und schreckliche Konsequenzen für sich selbst und ihre Liebsten aus.
- Sie werden bei ihren alltäglichen Verpflichtungen ungewohnt vergesslich und ineffizient.
- Sie fühlen sich überfordert und kommen nicht mehr klar.
- Sie leiden unter Hoffnungslosigkeit und Niedergeschlagenheit.
- Sie fühlen sich reizbar, angespannt, unruhig.
- Sie sind sehr kritisch, gemein, unverblümt, aggressiv, sarkastisch.
- Sie treffen impulsive Entscheidungen und ändern diese später wieder.

Die besten Möglichkeiten zur Bewältigung von Stress für ISFJ-Menschen

- Die Situation verlassen
- Sich von anderen und kontinuierlichen Anforderungen distanzieren
- Prioritäten bei den Aufgaben setzen
- Aufgaben in überschaubare Teile aufgliedern
- Die aktuelle Aufgabe oder etwas anderes zu Ende bringen
- Um Unterstützung bei Aufgaben bitten
- Ein Worst-Case-Szenario analysieren und bewerten, oder jemanden um Unterstützung dabei bitten

Die schlechtesten Möglichkeiten zur Reaktion auf Stress für ISFJ-Menschen

- Sich immer unwahrscheinlichere oder extrem negative Konsequenzen ausmalen
- Hartnäckig so weitermachen wie bisher, obwohl es so nicht funktioniert
- Ohne Erholung und Schlaf auskommen
- Sich Vorwürfe dafür machen, dass Sie nicht gut zurechtkommen
- Sich weigern, um Hilfe zu bitten oder Hilfe anzunehmen

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:

- Realistische Daten dazu, warum die Veränderungen nötig sind
- Zeit für die Anpassung und Planung
- Bestätigung, Verständnis und Unterstützung
- Ein gut durchdachter Plan und Zeitrahmen, bei denen die persönlichen Auswirkungen der Veränderungen berücksichtigt werden
- Eine ruhige Vorgehensweise, die Ihnen erlaubt, Ihr eigenes Tempo zu bestimmen
- Wissen, was von Ihnen persönlich erwartet wird

Reaktionen, wenn die Bedürfnisse nicht erfüllt werden:

- Sie fühlen sich durch die neuen Erwartungen und Anforderungen überfordert.
- Sie fühlen sich verloren und einsam, können in Selbstmitleid und Märtyrertum verfallen.
- Sie romantisieren u. U. die „gute alte Zeit“.
- Sie können eine starre Vorstellung davon bekommen, „wie man es richtig macht“.

Beim Umgang mit Verlusten

Das tragen Sie bei:

- Sie empfinden es als Ihre Pflicht, sich zu verändern.
- Sie planen Verluste ein, sorgen für Stabilität.
- Sie nehmen sich Zeit zur Verarbeitung der Verluste.
- Sie achten auf die Gefühle anderer und bieten Ihre Unterstützung an.

Damit haben Sie Probleme:

- Ungeplante oder plötzliche Verluste, zu wenig Zeit bei der Planung und Verarbeitung, wenn es schwer ist, loszulassen
- Sie nehmen den Schmerz aller anderen mit auf sich
- Entscheidungen treffen, wenn Sie sich überfordert fühlen
- Geduld mit sich selbst haben

In der Übergangsphase

Typische Reaktionen:

- Sie verbringen mehr Zeit als sonst damit, Unterstützung und das Gespräch zu suchen – oder ziehen sich zurück.
- Sie empfinden Verlust; sprechen davon, sich „zerrissen“ zu fühlen, können von Traurigkeit und Selbstzweifel übermannt werden.
- Sie empfinden Frustration und Kontrollverlust, weil es keinen Plan gibt, mögen keine Unsicherheit.
- Sie fallen zurück in alte Gewohnheiten und stellen die Veränderung infrage.

Neigen dazu, sich auf Folgendes zu konzentrieren:

- Entwicklung eines Plans, Erstellung eines Zeitplans
- Die Vergangenheit, verpasste Chancen – Mitleid mit sich selbst und anderen
- Überlebensmechanismen
- Streben nach den „richtigen“ Prioritäten

Während der Anlaufphase

Probleme vor dem Start

- Sie brauchen einen Plan, bevor Sie anfangen können.
- Sie müssen viele Teile zusammenfügen, um das große Ganze zu sehen – die Dinge verstehen, indem Sie gründlich und methodisch vorgehen.
- Sie müssen sich sicher sein, dass die Bedürfnisse der Menschen berücksichtigt werden.
- Sie haben ein Problem mit Menschen, denen die Vergangenheit oder die Gefühle anderer egal sind.

Das tragen Sie bei:

- Sie organisieren den Plan.
- Sie beachten wichtige Details, die von anderen übersehen werden.
- Sie berücksichtigen die Gefühle der anderen Beteiligten, bieten Unterstützung, Förderung und Stabilität.

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.