

ViQ - der Visual Questionnaire®

1. Erkenne Dich selbst

Diese antike griechische Weisheit soll einst an einer Säule des Tempels vom Orakel von Delphi gestanden haben. Sie verdeutlicht die schon frühe Beschäftigung mit dem Selbst, der „Innenwelt“. Die Kenntnis der „Innenwelt“ diente in der Antike der Besinnung auf seine Bestimmung in der „Außenwelt“. Dieser Ansatz lässt sich problemlos in die heutige Zeit übertragen. Denn seine Bestimmung zu kennen bedeutet auch, seine persönlichen Stärken zu identifizieren, seine Potenziale zu kennen und diese gezielt und effektiv einzusetzen.

Unser Bestreben ist es, Sie dem Ziel einer guten Selbst(er)kenntnis einen entscheidenden Schritt näherzubringen. Hierzu finden Sie nachfolgend Ihr persönliches ViQ®-Testergebnis.

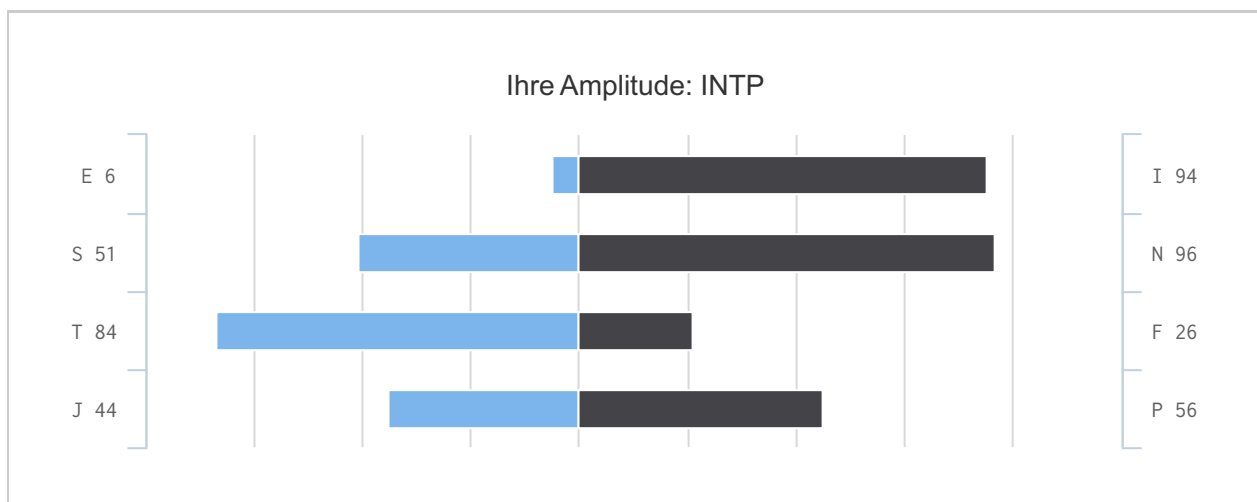
Wenn Sie Ihr Hintergrundwissen über den „Visual Questionnaire“ (ViQ®) vertiefen möchten, finden Sie weitere Informationen im Abschnitt 4: „Was misst der ViQ?“.

Zunächst einmal wünschen wir Ihnen jedoch viel Spaß beim Erkunden Ihrer unbewussten Persönlichkeit!

2. Die gemessenen Werte

Die Amplitude ist das Maß für Ihr Potenzial auf einer Dimension. Dargestellt wird die Amplitude über die Balkenlänge. Je länger ein Balken, desto typischer ist das Verhalten für die Person. Ihr Typencode orientiert sich an der jeweils größten Ausprägung auf einer Skala. Der höhere Wert entspricht dabei Ihrer Präferenz.

Im folgenden Diagramm sehen Sie die Ausprägung Ihrer gemessenen Dimensionen:



Jeder Mensch hat eine gewisse Flexibilität was die Wahl seiner psychologischen Arbeitsmittel angeht. So kann z.B. die Art wie er seine Entscheidungen trifft oder sich sein Leben organisiert, variieren. Der jeweils kürzere Balken zeigt Ihnen, in wie weit es Ihnen möglich ist, auch die Potenziale der jeweils gegenüberliegenden Dimension zu nutzen. Er macht deutlich, in welchem Umfang Sie die Möglichkeit haben, die Verhaltensmuster Ihres Typs zu verlassen, um eine andere Perspektive einzunehmen und alternative Handlungsmuster zu nutzen, wenn es die Situation erfordert. Je geringer die Ausprägung, umso mehr Anstrengung erfordert es, das entsprechende Denk- oder Entscheidungsverhalten zu nutzen.

Es kommt gleichwohl vor, dass die Werte von zwei nebeneinander stehenden Dimensionen dicht beieinander liegen (z.B. S 85, N 73). In Ihrem Typencode werden Sie dann der Dimension mit dem höheren Wert zugeordnet, auch wenn die nebenstehende Dimension bei Ihnen ebenfalls hoch ausgeprägt ist. In diesem Fall fällt es Ihnen leicht Ihre typischen Verhaltensmuster zu verlassen und die Perspektive der gegenüberliegenden Dimension einzunehmen.

Wenn die Werte der gegenüberliegenden Dimensionen weniger als 15 Punkte auseinanderliegen (z.B. S 85, N 76), ist eine Zuordnung zu einer Dimension nur bedingt möglich. Vielmehr besitzen Sie die Flexibilität beide Dimensionen nahezu präferenzlos als Arbeitswerkzeug einzusetzen.

3. Ihr persönliches Typenprofil

Bestimmende Persönlichkeitseigenschaften

- Zurückhaltung
- Genauigkeit
- Logik
- Rationalität
- Neugierde
- Theorie
- Analyse
- Geniale Ideen
- Intellektuelle und kritische Sicht auf die Welt

Ihre Stärken

- Sie sind von Unabhängigkeit und Durchsetzungsstärke geprägt und sind auch bereit für diese Freiheit einzustehen.
- Sie sind eine autonome, auf sich selbst bezogene und damit selbstverantwortliche Persönlichkeit.
- Bei Schwierigkeiten können Sie sich gut alleine helfen.
- Sie sind ein Kopfmensch. Sie haben einen kritischen und analytischen Geist und einen intellektuellen Blick.
- Sie versuchen die Logik zu erkennen und geben dem, was Sie sehen, eine Ordnung.
- Mit Ihrer kritischen Art erkennen Sie Probleme und lösen sie gerne.
- Sie sehen mit Ihrer intuitiven Wahrnehmung die positiven Chancen, Verbindungsmöglichkeiten und Zusammenhänge.
- Sie sind neugierig.
- Sie können sich gut auf neue Situationen einstellen.
- Ständig versuchen Sie, Ihren Horizont zu erweitern und neue Möglichkeiten zu entdecken.
- Sie lieben die Welt der Ideen und Visionen.
- Als Visionär haben Sie nicht selten geniale Ideen.

Ihre Schwächen

- Ist die Entscheidung gefallen, können Sie sich so sehr auf ein Ziel konzentrieren, dass Sie zeitgleiche Ereignisse nicht mehr wahrnehmen oder sie ignorieren.
- Häufig sind Sie zu theoretisch und etwas zu „verkopft“.
- Manchmal fehlt es Ihnen an Spontaneität. Auch wenn Sie über eine intuitive Wahrnehmung verfügen.
- Es fällt Ihnen schwer, Emotionen zu zeigen. Eventuell haben Sie sogar die Sprache der Emotionen zu wenig gelernt. Sie sind vielleicht unbewusst der Auffassung, dass Wünsche und starke Emotionalität einen Mangel an Kontrolle anzeigen.
- Sprachlich neigen Sie zu übermäßiger Komplexität und werden dann von anderen nicht verstanden.
- Sie interessieren sich fast ausschließlich für Ideen und seltener für Menschen.
- Die eigenen Bedürfnisse und die der anderen blenden Sie dann häufig aus.
- Sie neigen dazu, etwas distanziert und unpersönlich zu sein.
- Nach außen wirken Sie etwas abgehoben und abstrakt.
- Wenn Sie zu tolerant sind und zu viel zulassen, kann es auf andere orientierungslos und chaotisch wirken.
- Manchmal lassen Sie sich ausnutzen, weil Sie sich zu spät wehren.

Was Sie motiviert

- Ein Kernbedürfnis von Ihnen ist es, eigene Ideen entwickeln zu können. Um dies zu ermöglichen, sollte Ihr Umfeld Veränderbarkeit, Flexibilität und Spontaneität zulassen.
- Ihre Maximen sind die Freiheit des Denkens und der Entscheidung.
- Selbstständigkeit, Autonomie und Unabhängigkeit sind Ihnen wichtig.
- Es gefällt Ihnen, wenn Ihr Umfeld strukturiert ist, Privatsphäre zulässt, Selbstbestimmung betont und Unabhängigkeit fördert.
- Sie versuchen ständig neue Möglichkeiten zu entdecken.
- Sie mögen Visionen, die den Horizont erweitern.
- Sie mögen es, wenn Ihre Umgebung aus autonomen Denkern besteht.
- Es motiviert Sie, Vorgänge zu optimieren und Ratschläge zu erteilen.
- Dinge, die Sie interessieren und die Sie mit Ihrem Intellekt zu beschreiben in der Lage sind, begeistern Sie.
- Sie interessieren sich für das fachliche Wissen und die Theorien, welche die Wirklichkeit abbilden und theorisieren gern.
- Ihr Verhalten muss, wollen Sie der eigenen Idee nicht untreu werden, schlüssig sein. Logik hat für Sie deshalb eine existenzielle Bedeutung.
- Es macht Ihnen Spaß, sich mit der Lösung komplexer Probleme zu beschäftigen.

Was Sie demotiviert

- Mit eng gesetzten Zielen, strengen Regeln und Bestimmungen können Sie nicht gut umgehen.
- Sie haben Probleme damit, Positionen zu erfüllen, die ein zu enges Anforderungsprofil haben.
- Sind die Strukturen zu eng und Sie können Ihre Kreativität nicht zeigen, sind Sie schnell demotiviert.
- Um Ihr Potenzial abzurufen benötigen Sie Freiheit.
- Zwischenmenschliche Diskussionen und Befindlichkeiten sind für Sie eher unangenehm.
- Zu enge Bindungen und fordernde, konventionelle Gruppennormen sind für Sie ein „Motivations-Killer“.

Positives Konfliktverhalten

- Sie sind ein ausgezeichneter, unabhängiger Problemlöser, der logisch, ausschließlich faktisch und analytisch vorgeht. Gefühle blenden Sie dabei weitgehend aus.
- In der Problemlösung präsentieren Sie interessante Einsichten und Perspektiven. Hieraus entwickeln Sie Optionen und Alternativen, auch auf Basis Ihrer Erfahrungen.
- Uneinigkeit betrachten Sie als konstruktiv und sehen darin die Chance, Unklarheiten zu beseitigen.
- Sie sind stark motiviert, eigene Wege zu suchen.
- Durch Ihre Fähigkeit, den Kontakt mit Ihren Emotionen auf ein Minimum zu reduzieren, sind Sie außerordentlich gut in der Lage, anderen in Stresszeiten beizustehen.
- Sie können sehr gut mit Kritik umgehen und nehmen diese nicht persönlich.
- Selbst mit harter Kritik können Sie umgehen, wenn Sie Ihnen hilft, Genauigkeit und Objektivität zu erreichen.
- Sie wollen genau, objektiv und logisch handeln und nutzen daher das Feedback anderer, um erfolgreicher zu werden.

Negatives Konfliktverhalten

- Eigentlich gehen Sie Konflikten am liebsten aus dem Weg.
- Sie sind kein guter Verlierer und können mit negativen Gefühlen nicht gut umgehen. Eher verdrängen Sie die Niederlage, als sich vernünftig damit auseinanderzusetzen.
- Zuweilen haben Sie Schwierigkeiten mit der inneren Kontrolle. Eventuell verlangsamt sich Ihr Tempo. Sie wirken zerstreut und geistesabwesend. Die Scharfsinnigkeit, die sonst von Ihnen zu erwarten ist, ist verschwunden. Ihr Denken kann dann etwas Zwanghaftes bekommen.
- Oft zeigen Sie Ihre Emotionen erst, wenn es zu spät ist und Ihnen der Geduldsfaden reißt. Dies äußert sich zum Beispiel dadurch, dass Sie Ihre natürliche Fähigkeit zur Klarheit und Folgerichtigkeit übertreiben. Ihre Bemerkungen und Urteile können dann ungerecht werden.
- Wenn emotionale Grenzen überschritten werden, verschließen Sie sich. Zwar bleiben Sie zumeist höflich und lassen sich wenig anmerken, Sie gehen aber fortan Ihren eigenen Weg.
- Konflikte beenden Sie oft radikal, mit einem scharfen Schnitt. In einem solchen Fall bauen Sie alte Bindungen un-sentimental ab, ohne davon viel Aufhebens zu machen oder jemanden direkt zu verletzen.
- Es kann passieren, dass Sie unwissentlich andere durch Ihre objektive Kritik erzürnen, auch dann, wenn Sie höflich und zurückhaltend vorgetragen wurde. Berücksichtigen Sie, dass andere in der Regel sensibler auf Kritik reagieren als Sie selbst.
- Lautes Gezänk und Gekämpfe sind nicht Ihre Sache. Auch in diesem Bereich schätzen Sie allzu viel Emotionalität nicht.
- Es fällt Ihnen sehr schwer, versöhnlich auf andere zuzugehen. Manchmal wirken Sie wie eine angezogene Handbremse, die darauf wartet, dass sie gelöst wird.

Ihre Rolle im Team

- Die Basis für eine gute Teamarbeit ist Ihrer Auffassung nach Wissen und Erfahrung und nicht die Abhängigkeit von Beziehungen oder Positionen.
- Gute, emotionale Beziehungen muss es für Sie innerhalb des Teams nicht geben. Das ist Ihnen nicht so wichtig. Wenn Beziehungen entstehen, dann eher auf der intellektuellen, als auf der emotionalen Basis.
- Am liebsten tauschen Sie sich ohne Aufsicht in kleinen, unabhängigen Expertenteams aus.
- Ein starkes Team, in dem keiner den anderen beaufsichtigen muss motiviert Sie. Sie mögen es nicht, für die Ergebnisse anderer zuständig zu sein.
- Sie bevorzugen kleine Powerteams in denen jeder seine Aufgaben mit Einsatzwillen und Kompetenz erledigt.
- Sie sind kein geborener Teamplayer, da Sie sich nur wohlfühlen und Leistung bringen, wenn Ihre Fähigkeiten benötigt werden.
- Auch im Team gehen Sie selbstbestimmt Ihren Weg, weil Sie ein sehr autonomer Mensch sind. Manchmal handeln Sie so eigenständig, dass Sie auf andere desinteressiert oder schüchtern wirken.
- In wichtigen Situationen gehen Sie voran und übernehmen Verantwortung.

Ihre Talente in Organisationen

- Sie beziehen Ihr Wissen aus der Erfahrung im Umgang mit komplexen Problemen.
- Es liegt Ihnen, logische und komplexe Systeme zu entwerfen.
- Sie wenden Logik und Analyse an und hinterfragen kritisch.
- Sie wollen direkt zum Kern einer Angelegenheit vordringen. Dabei können Sie neue Perspektiven oder visionäre Gedanken eröffnen.
- Zumeist haben Sie Interesse an technischem Wissen.
- Ihre Fachkenntnis bringen Sie gerne ein.
- Sie zeigen einen hohen Einsatz.
- Sie sind gerne an Reformen oder der Entwicklung neuer Systeme als Experte beteiligt.

Ihr idealer Chef

- Ihre Unabhängigkeit und Selbstständigkeit ist Ihnen besonders wichtig. Ihr Chef sollte dies akzeptieren und Ihnen Spielraum für eigene Entscheidungen lassen.
- Ihr Vorgesetzter sollte sich dessen bewusst sein, dass Sie sich meist erst zu spät über einen Zustand beschweren. Er sollte Sie des Öfteren fragen, wie es Ihnen geht, wo Sie problematische Baustellen innerhalb des Teams sehen oder welche Ausrichtung Ihrer Meinung nach die beste ist.
- Ihr Chef muss eine kompetente Persönlichkeit mit einer natürlichen Autorität sein. Sonst gibt es Probleme mit der Anerkennung und mit Machtspielen.
- Sie benötigen Erklärungen und keine Befehle. Ihr Vorgesetzter sollte sich darum bemühen, Sie argumentativ zu überzeugen.
- Er muss ein Interaktionspartner sein, der kritische Fragen sach- und fachkundig auf hohem Niveau beantworten kann.
- Ihr Chef sollte Ihnen Herausforderungen, Möglichkeiten und langfristige Ziele aufzeigen können.
- Ihre Freiheit ist Ihnen wichtig. Ein Vorgesetzter sollte Ihnen daher ausreichend Rückzugsraum gewähren.

Ihr Verhalten als Chef

- Sie führen gerne mit Ruhe, Balance und innovativen Ideen, die systematisch geplant, strukturiert und umgesetzt werden.
- Sie sind zielorientiert. Die Analyse von Problemen dient für Sie als Grundlage zur Erreichung von Zielen.
- Entscheidungen treffen Sie erst nach reiflicher Überlegung.
- Sie möchten kompetente Menschen führen und bevorzugen unabhängig handelnde Mitarbeiter.
- Eigentlich mögen Sie es nicht, für die Arbeitsergebnisse anderer verantwortlich gemacht zu werden oder gar davon abhängig zu sein.
- Sie führen mit Ideen und Logik. Sie geben Ihre Erfahrungen und Ihr Fachwissen weiter.
- Sie können sich auf Basis von Fakten selbstkritisch hinterfragen.
- Ihren Mitarbeitern gegenüber können Sie distanziert erscheinen.

Wie andere mit Ihnen kommunizieren sollten

- Erscheinen Sie zunächst als etwas kühl und reserviert, so wirken Sie wie verwandelt, wenn Sie die Möglichkeit bekommen, darüber zu reden, was Sie durchdacht und erarbeitet haben.
- Die sachlich-konstruktive und durchaus harte Kritik ist Ihnen wichtiger als die Beziehungsebene.
- Sie bevorzugen eine Gruppe, in der Kritik als konstruktiv angesehen wird.
- Anerkennung und Achtung des eigenen strategischen Sachverstands durch andere motiviert Sie.
- Ihr Umfeld sollte Respekt vor Ihrer speziellen Sachkenntnis, Leistung und Autorität haben.
- Sie sprechen klare Worte. Ausschweifende Sätze mit malerischen Ausschmückungen mögen Sie nicht.
- Im Gespräch konzentrieren Sie sich auf Logik und das Wesentliche und erwarten das auch von anderen.
- Sie mögen es, für gute Leistungen sachlich gelobt zu werden.
- Argumentationen müssen logisch und schlüssig sein.
- Sie argumentieren lieber auf der Sach- als auf der Beziehungsebene. Emotionale Gespräche sind Ihnen eher unangenehm.

Was andere in der Kommunikation mit Ihnen vermeiden sollten

- Sie haben klare Vorstellungen davon, wie weit sich jemand öffnen sollte. Verletzt jemand diese Grenze, dann verschließen Sie sich und wirken abweisend.
- In angespannten Situationen lassen Sie ungern Nähe zu. Ihr Gegenüber sollte eine angemessene Distanz einhalten und sowohl physisch als auch psychisch den Abstand wahren.
- Chaotische und hektische Menschen bereiten Ihnen Stress. Sie ziehen sich dann schnell zurück.
- Es kann passieren, dass Menschen Sie „überreizen“. Daher haben Sie eine sehr klare Vorstellung, wie weit Sie mitgehen und sich öffnen wollen.
- Schmeicheleien mögen Sie nicht.

Wie Sie am besten lernen können

- Sie können gut lernen und versuchen das, worauf Sie Ihr Interesse richten, vollständig zu begreifen: Wie ist es aufgebaut? Wie funktioniert es? Wie wirkt es in der Welt mit anderem zusammen?
- Sie sind intrinsisch motiviert, ständig dazulernen. Sie motivieren sich aus sich selbst heraus.
- Sie haben eine Affinität zu allem, was fundiert und auch wissenschaftlich ist.
- Sie arbeiten sich gern in komplexe Fragestellungen ein.
- Als Theoretiker versuchen Sie stets abstrakte Prinzipien zu begreifen.
- Sie lieben Theorien, denn Sie wissen, dass es nichts Praktischeres gibt als eine gute Theorie.
- Um das Erlebte zu verarbeiten brauchen Sie Zeit und Raum.
- Aufgrund Ihrer kontextualisierten Wahrnehmung sehen Sie zuerst den Gesamtzusammenhang und das große Ganze und gegebenenfalls erst im zweiten Schritt die Details.

Wie Sie sich unter Stress verhalten

- Unter Druck gesetzt können Sie dogmatisch werden.
- Bei kontrolliertem Stress gehen Sie mit klarer, präziser Logik an alle Aussagen und Themen heran. Bei zunehmendem Druck kann Ihr Denken aber auch zwanghaft und unproduktiv werden.
- Es kann passieren, dass Sie unter permanentem Stress bissig oder sogar boshaft in der Art und Weise werden, wie Sie andere kritisieren.
- Wenn der Stress zunimmt, verlangsamt sich Ihr Arbeitstempo. Sie wirken dann zerstreut, geistesabwesend und teilweise wie gelähmt.
- Wenn der Druck zu groß wird, isolieren Sie sich von der Außenwelt.
- Bei unkontrolliertem Stress verlieren Sie das Selbstvertrauen und die Fähigkeit, Probleme zu lösen.
- Sie haben dann Schwierigkeiten, Ihre Ideen souverän zu formulieren, sind sichtbar erregt und reden eventuell etwas verworren daher.
- Im sozialen Umfeld benehmen Sie sich bei zunehmendem Stress unbeholfen. Es kann passieren, dass Sie launisch werden und spontan (und laut) mit Ärger, Niedergeschlagenheit oder Frustration reagieren.
- Sie fühlen sich abgewertet, kritisiert, lächerlich gemacht und meinen, dass man Ihnen nicht zuhört.

Welche Rollen und Berufe Ihnen liegen

- Als analytischer Theoretiker liegt Ihnen das wissenschaftliche Arbeiten. Aufgaben in der Forschung könnten zu Ihnen passen.
- Auch Architektur, Raumplanung und Logistik könnten Ihnen liegen.
- Weil Sie sich gut von Emotionen distanzieren können, passen Sie auch gut in helfende Berufe.
- Bemühen Sie sich um eine Arbeitsumgebung, in der Sie nicht in Ihrer Autonomie und Unabhängigkeit eingeschränkt werden.
- Man findet Sie als abstrakte Denker in vielen Bereichen, wie der Wirtschaft oder auch den Rechtswissenschaften.
- Arbeitsumgebungen, die vielfältige Erfahrungen ermöglichen und das Sammeln, Forschen und Analysieren ermöglichen, reizen Sie.
- Ihr Arbeitsplatz sollte Vielfalt und Innovation unterstützen und unabhängige Kreativität zulassen.
- Sie interessieren sich für das fachliche Wissen und die Theorien, welche die Wirklichkeit abbilden. Das Wechselspiel von Systemen mit ihren komplexen Regeln interessiert Sie.
- Sie sollten sich im beruflichen Umfeld Aufgaben suchen, bei denen Sie lange, intensiv und sehr fundiert an einem Projekt arbeiten können.
- Sie haben gute unternehmerische Qualitäten.

Wie Sie sich weiterentwickeln können

- Achten Sie darauf, bei anstehenden operativen Aufgaben nicht zu abstrakt und damit unrealistisch zu sein.
- Sie sollten sich nicht auf Kosten der Teamarbeit und Harmonie auf zu starre Theorien versteifen. Durch Ihre kritische Denkweise wirken Sie häufig abweisend auf andere.
- Bei der Umsetzung von Ihren Ideen sollten Sie verstärkt die Details beachten.
- Bemühen Sie sich darum, die Dinge einfacher auszudrücken und nicht zu intellektuell und theoretisch zu erklären. Wenn Sie Ihre Sprache vereinfachen, werden Sie auch besser verstanden.
- Seien Sie im Kontakt mit anderen nicht zu unpersönlich. Beachten Sie die Beiträge anderer und bringen Sie Ihnen mehr Anteilnahme entgegen.
- Es trägt zu Ihrer persönlichen Entwicklung bei, wenn Sie lernen, den Bedürfnissen anderer mehr Beachtung zu schenken.
- Teilen Sie Ihrem Umfeld mehr mit, was Sie beschäftigt und bewegt.
- Zeigen Sie häufiger Ihre Gefühle, auch die negativen und erfahren Sie, dass es keine Katastrophe ist, wenn man seine verletzliche menschliche Seite zeigt.
- Akzeptieren Sie die Tatsache, dass es bei Problemen manchmal nur um subjektive Aspekte geht. Loslassen heißt dann nicht mehr kontrollieren.
- Vertrauen Sie auf Ihre eigenen Potenziale, wie die Fähigkeit zur analytischen, theoretischen Arbeit und die Begabung, klar zu beobachten. Drücken Sie Ihre Wertschätzung gegenüber anderen aus und vernachlässigen Sie Ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse und die Ihrer Mitmenschen nicht. Registrieren Sie, dass es Sie noch stärker macht, sich Ihrem Umfeld mehr mitzuteilen.

4. Was misst der ViQ[®]?

Von den Skalen zum Typencode

Maßgeblich für die Bestimmung des persönlichen Typencodes ist jeweils die Dimension einer Skala, für die das größte Potenzial gemessen wurde. Da pro Skala jeweils ein Buchstabe vergeben wird, identifizieren wir den am stärksten ausgeprägten der dazugehörigen Dimension; so entsteht ein Vier-Buchstaben-Code: der Typencode.

Obwohl die Persönlichkeit eines Menschen einzigartig und unverwechselbar ist, lassen sich Präferenzen erkennen woher Menschen ihre Energie beziehen, wie sie die Umwelt wahrnehmen und auf Basis des Wahrgenommenen Entscheidungen treffen. Der ViQ[®] misst diese zeitstabilen Persönlichkeitsmerkmale, ermöglicht Rückschlüsse auf implizite Wahrnehmungssysteme und Entscheidungsstrukturen und klassifiziert diese.

Was treibt eine Person an?

E	Extraversion heißt...	Introversion heißt...	I
	Aufmerksamkeit nach außen gerichtet ausdrucksvoll partizipativ offensiv	Antriebsenergie aus eigener Überzeugung reflektierend abwartend kontrolliert vorsichtig	

Wie nimmt eine Person ihre Umwelt wahr?

S	Sinneswahrnehmung heißt...	Intuition heißt...	N
	realistisch konkret praktisch konventionell	ganzheitlich ("Helicopterview") abstrakt innovativ unkonventionell	

Wie kommt eine Person zu ihrer Entscheidung?

T	Analytisch entscheiden heißt...	Subjektiv-werteorientiert heißt...	F
	logisch-konsequent rational kritisch prüfend hart	persönlich-einfühlsam verständnisvoll annehmend sanft	

Wie konsistent sind die Entscheidungen einer Person?

J	Beständigkeit heißt...	Spontaneität heißt...	P
	organisiert systematisch planvoll entschlossen	Dinge sich entwickeln lassen situativ instinktiv abwägend	

5. Was sagt uns der Typencode genau?

Der erste Buchstabe

Er definiert Ihre grundlegende Richtung der Wahrnehmung: E steht für Extraversion, eine mehr nach außen gerichtete Wahrnehmung; I für Introversion, eine mehr nach innen gerichtete Wahrnehmung.

Extraversion (E)

Menschen mit einer Präferenz zur Extraversion suchen Stimulation und Abwechslung von außen. Sie orientieren sich mehr an äußeren Gegebenheiten und Erwartungen. Sie sind gern unter Menschen, unterhalten sich gern und sind gesellig. Extraversion kann aber auch bedeuten, sich wie ein Forscher an der Zahlen, Daten und Fakten zu orientieren. Sie sind handlungsorientiert und neigen zu schnellen Reaktionen. Sie schätzen eine offene, temporeiche, flexible und ausdrucksvolle Kommunikation.

Introversion (I)

Menschen sind mehr auf ihre inneren Prozesse eingestellt. Sie reflektieren viel, z.B. über Erfahrungen aus der Vergangenheit. Introvertierte zeichnen sich durch ein eher geduldiges, kontrollierendes und vorsichtiges Verhalten aus. Sie arbeiten lieber alleine oder in kleinen Gruppen. Erfolge werden mehr durch Ausdauer, Selbstdisziplin, Konzentration und Pflichterfüllung, als durch kurzfristige Höchstleistungen erreicht. Introvertierte möchten ihrem Leben Tiefe geben.

Der zweite Buchstabe

Dieser verdeutlicht Ihre Wahrnehmungspräferenz; dabei steht S für Sensing und N für Intuition; N, da der Buchstabe I bereits für Introversion Verwendung gefunden hat.

Sensing (S)

Menschen mit einer Präferenz zum Sensing besitzen eine präzise Wahrnehmung von Details und Daten; sie bevorzugen viele Informationen. Unstimmigkeiten erkennen sie schnell. Prozesse bewältigen sie Schritt für Schritt, am liebsten in gewohnter Art und Weise. Sie sehen die Dinge realistisch, praktisch und konkret; mehr wie sie sind, nicht, wie sie sein könnten.

Intuition (N)

Die Menschen mit einer Präferenz zur Intuition hingegen nehmen Muster in übergeordneten Zusammenhängen wahr. Sie sehen mehr das große Ganze als das Detail. Schon wenigen Informationen entnehmen sie Bedeutung. Dies geht mit Abstraktion und Unkonventionalität einher. Sie mögen Wandel und Veränderungen. Sie sehen Dinge gern, wie sie sein könnten.

Der dritte Buchstabe

Er zeigt Ihre Entscheidungspräferenz; T steht für Thinking, F für Feeling. Er erteilt Auskunft, in welcher Form Sie über das Wahrgenommene entscheiden.

Thinking (T)

Menschen mit der Präferenz für das Thinking entscheiden sich auf sachlicher Grundlage. Bevor Sie handeln, analysieren und planen sie gern. Sie setzen dabei auf logische, rationale, kritisch prüfende und harte Kriterien. Sie argumentieren mit Ursache-Wirkungs-Prinzipien. In einem Prozess gehen sie präzise und rational. rf

Feeling (F)

Personen, bei denen die Dimension Feeling stärker ausgeprägt ist, entscheiden gefühlsmäßig. Dabei spielen eigenen Erfahrungen, Werte und Überzeugungen eine zentrale Rolle. Sie folgen ungern engen Plänen, sind einfallsreich und empathisch. In einem Prozess verlassen sie sich auf ihre Bauchgefühl und integrieren die Bedürfnisse ihrer Kollegen.

Der vierte Buchstabe

Der letzte Buchstabe stellt Ihre Neigung zur Kontinuität dar; hier steht J für Judging und P für Perceiving. Er gibt Auskunft, welchen Lebensstil Sie bevorzugen.

Judging (J)

Judging-Typen bevorzugen eine strukturierte, zielorientierte Vorgehensweise mit festem Plan und festen Regeln. Sie legen mehr Gewicht auf das Resultat als auf den Prozess. Sie begeben sich am liebsten auf direktem Weg dorthin. Dazu planen sie gerne im Voraus und orientieren sich an Regeln. Einmal getroffene Entscheidungen setzen sie entschlossen um.

Perceiving (P)

Perceiving-Typen verhalten sich flexibler und genießen den Prozess an sich. Sie integrieren immer wieder neue Informationen und können mit Veränderungen gut umgehen. Sie stoßen dabei gern auf Unbekanntes und lassen sich überraschen. Für sie ist der Weg das Ziel, von dem sie sich auch gern mal abbringen lassen, wenn sich eine andere Möglichkeit eröffnet.

Die Kombination dieser Dimensionen ergibt die Typenprofile, die, je nach Ausprägungen, zu unterschiedlichen Verhaltensmustern führen.