



**POTENZIALE
VOLL ENTFALTEN**

Teilnehmerauswertung

Torsten Tester

Inhalt

01	DNLA ANALYSE ALLGEMEIN	02
02	VORABINFORMATIONEN	02
03	LEISTUNGSDYNAMIK	04
04	INTERPERSONELLES UMFELD	12
05	ERFOLGSWILLE	18
06	BELASTBARKEIT	23
07	GESAMTÜBERSICHT	31
08	ENTWICKLUNGSEMPFEHLUNG	34



DNLA ANALYSE ALLGEMEIN

Teilnehmer: Torsten Tester
Profilvorgabe: Banken
Antworten vom: 01.01.1970 01:00:00
Auswertung durch: test Entwicklung

ANTWORTVERHALTEN

Damit das Ergebnis auch wirklich zu dir passt, überprüft das Verfahren deine Antworten auf Konsistenz und Auffälligkeiten. Das Ergebnis:

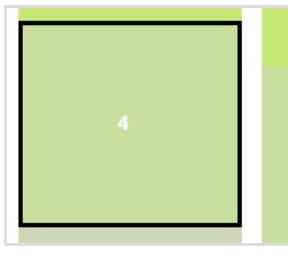
Deine Antworten sind in einigen Bereichen sehr widersprüchlich. Du beurteilst in einigen Fällen Situationen des täglichen Lebens sehr abweichend zur Einstellung der Mehrheit der Bevölkerung. Zudem hast du bei einigen Fragen eine Tendenz zur Mitte erkennen lassen. Wir empfehlen dir, die Beantwortung zu wiederholen, falls es nicht eindeutige Gründe für unterschiedliche Antworten gibt (z.B. unterschiedliche Situationen, die du dir beim Antworten vorgestellt hast) oder du dir sicher bist, dass du bei einer Wiederholung ähnlich antworten würdest.

Du hast zudem recht schnell geantwortet. Das kann ein Anzeichen dafür sein, dass du Antworten zufällig ausgewählt hast. Sollte dies der Fall sein, wiederhole bitte die Beantwortung.



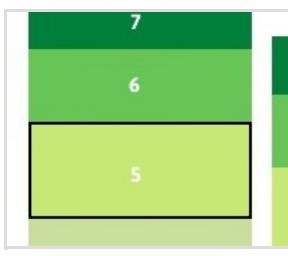
DIE KATEGORIEN - KURZ ERKLÄRT

DNLA funktioniert nach dem Prinzip "Vergleich mit den Besten" – Maßstab für die eigene Standortbestimmung sind also nicht alle Menschen, die einer vergleichbaren Tätigkeit nachgehen, sondern nur diejenigen, die ihrer Tätigkeit voller Erfolg, Engagement und Freude nachgehen und die dadurch sehr gute Ergebnisse erzielen. Der Anspruch liegt also ein wenig höher (siehe Bild). Daher sind die Ergebnis - Werte wie folgt zu verstehen und einzuordnen:



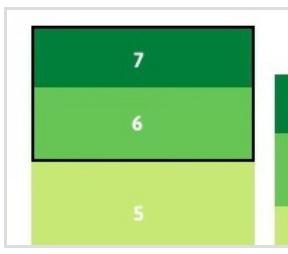
4: Auf Augenhöhe mit den Besten

Das Potenzial ist hier bereits sehr gut ausgeprägt. So hat der Teilnehmer das nötige "Rüstzeug", um die täglichen Herausforderungen im beruflichen Alltag gut zu meistern.



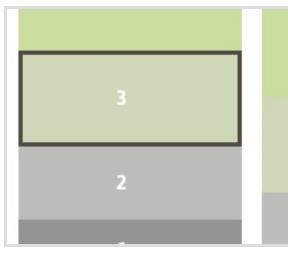
5: Über dem Durchschnitt der Besten

Das Potenzial liegt hier sogar noch über dem Schnitt der Besten. So können auch kleinere Leistungsschwankungen oder schwierige, herausfordernde Situationen gut gemeistert werden. Außerdem helfen dem Teilnehmer diese Qualitäten möglicherweise, andere Bereiche, die nicht so stark ausgeprägt sind, zu kompensieren.



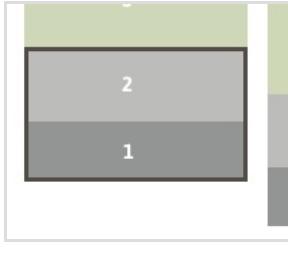
6 und 7: Sehr stark, sogar weit über dem Schnitt der Besten

Das Potenzial ist hier sehr stark. Dies ist die Grundlage für exzellente Leistungen. Hier hast du eine der absoluten Stärken. Diese Qualität kann der Teilnehmer zum Nutzen für sich und für die Menschen im beruflichen Umfeld einsetzen. Allerdings besteht hier manchmal auch schon die Gefahr, dass Menschen von sich oder von anderen zu viel erwarten. Wenn z.B. starkes Selbstvertrauen zu Selbstüberschätzung wird oder Eigeninitiative zu rastloser Hyperaktivität, dann ist Vorsicht geboten. Dann kann die Stärke zum Problem werden.



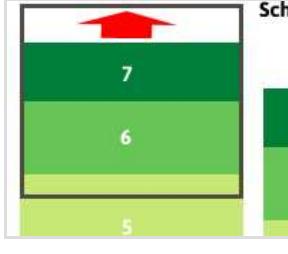
3: Leicht unter dem Schnitt der Besten

Das Potenzial ist hier an sich noch gut ausgeprägt. Normale Situationen im Beruf werden meist sicherlich gut bewältigt. In manchen Situationen könnte es aber auch einmal zu Problemen kommen, z.B. dazu, dass einem bestimmte Dinge derzeit nicht so leichtfallen, wie sie eigentlich sollten. Das Gute: Das natürlich vorhandene (vgl. **DNLA** = **D**iscovering / **D**eveloping **N**atural **L**atent **A**bilities!) Potenzial in diesem Bereich kann wieder anwachsen und sogar gezielt aufgebaut und gestärkt werden. Hinweise dazu liefert die DNLA-Auswertung.



2 und 1: Deutlich unter dem Schnitt der Besten

Das eigentlich von Natur aus in diesem Bereich vorhandene Potenzial ist derzeit deutlich abgebaut oder blockiert. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Das Gute ist aber auch hier: Das natürlich vorhandene (vgl. **DNLA** = **D**iscovering / **D**eveloping **N**atural **L**atent **A**bilities!) Potenzial kann wieder anwachsen und sogar gezielt aufgebaut und gestärkt werden. Hinweise dazu liefert die DNLA-Auswertung. Auch ein Berater kann dabei helfen, dass der Teilnehmer hier wieder zur vollen Leistungsfähigkeit zurückfindet.



OSZ = Oszillation = gelegentlich übertriebene Schwankung

Bei einer Oszillation schwankt das Potenzial des Teilnehmers in diesem Faktor zwischen dem angezeigten Wert und der Übertreibung. Der Extremfall (1 OSZ/ 1 bis Ü) bedeutet, dass der Teilnehmer manchmal stark unter dem Durchschnitt der Besten liegt und manchmal über dem 7 – Wert, je nach Situation. Besonders auf die Mitmenschen wirkt das oft unausrechenbar.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „LEISTUNGSDYNAMIK“

EIGENVERANTWORTLICHKEIT



Beim Faktor "Eigenverantwortlichkeit" geht es nicht um Eigenständigkeit und selbständiges Handeln, sondern er beschreibt viel mehr, wie sehr man glaubt / empfindet, selbst den eigenen Erfolg und Misserfolg in der Hand zu haben. Wenn man die Erfahrung macht "je mehr ich mich anstrengt, je besser ich mich vorbereite, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ich erfolgreich bin und meine Ziele erreiche", dann wird dies auch dazu führen, dass man sich anstrengt und das wiederum führt - mit einer höheren Wahrscheinlichkeit - zur Erreichung der Ziele.

Wenn man sich dagegen fremdbestimmt fühlt, wenn der eigene Erfolg weitgehend von Zufällen oder von Glück abhängig zu sein scheint, oder wenn man gar das Gefühl hat, dass einem die Hände gebunden sind, dass der Erfolg von Personen oder Dingen abhängt, auf die man keinen Einfluss hat, dann wirkt dies leistungshemmend und kann im Extremfall sogar zur völligen Resignation und Passivität führen.

Dein Ergebnis:

Deine Eigenverantwortlichkeit ist zurzeit sehr gering ausgeprägt. Menschen mit sehr wenig Potenzial im Bereich "Eigenverantwortlichkeit" haben typischerweise das Gefühl, Erfolge und Misserfolge nicht selbst in der Hand zu haben. Sie fühlen sich anderen Kräften bzw. Zufällen ausgeliefert und haben den Eindruck, dass der Erfolg ihrer Arbeit nicht von ihnen selbst bestimmt wird, sondern von Faktoren oder Personen abhängt, über die sie so gut wie keine Kontrolle haben. Im Extremfall fühlen sie sich völlig fremdbestimmt und komplett hilflos den Einflüssen aus ihrer Umwelt ausgeliefert. Als Folge davon nehmen sie dann oft eine passive Einstellung ein, lassen sozusagen "ihr Schicksal über sich ergehen". Auch Fluchtreaktionen sind ein häufig in solchen Situationen auftretendes Verhaltensmuster. Dies alles ist sogar verständlich, denn man glaubt ja gar nicht mehr, etwas gestalten oder positiv beeinflussen zu können. Man nimmt die Dinge nicht mehr selbst in die Hand.

Mögliche, typische Ursachen:

Entscheidend für den Faktor "Eigenverantwortlichkeit" ist der Glaube an sich selbst und an die eigenen Fähigkeiten, und darüber, wie selbstwirksam man sich selbst empfindet. Persönliche Erlebnisse und Rückschläge, beispielsweise aus dem privaten Bereich, können dazu führen, dass der Glaube, die Dinge selbst in der Hand zu haben und des eigenen Glückes Schmied zu sein, leidet. Auch im Schul- oder Arbeitsumfeld gibt es Faktoren, die die eigentlich von Natur aus vorhandene Eigenverantwortlichkeit begünstigen oder eher abbauen:

- Erfolgserlebnisse und Misserfolgserlebnisse: Wenn man gerade einige größere Misserfolge erlebt hat, dann kann dies dazu führen, dass der Glaube an die eigene Selbstwirksamkeit, an die Eigenverantwortlichkeit, leidet. Umgekehrt stärken natürlich Erfolgserlebnisse den Glauben daran, die Dinge selbst positiv beeinflussen zu können.
- Vorbilder und Wegbegleiter: Werden Kinder selbstbestimmt erzogen und wird Ihnen auch in der Schule ein "Feld zum Wirken" gelassen, dann haben sie auch Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und erkennen den Zusammenhang zwischen ihrem Einsatz und den damit erreichten Ergebnissen.
- Unangemessene Kontrollen: Einige Eltern / Lehrer tun sich schwer damit, ihren Kindern / Schülern die nötigen Spielräume zu übertragen, in einem gewissen Rahmen die Aufgaben frei einzuteilen und selbst Entscheidungen zu treffen. In diesem Fall kann es leicht dazu kommen, dass Kinder / Schüler sich eher "fremdgesteuert" fühlen, oder Erfolge, die zwar auf ihre eigene Arbeit zurückgehen, gar nicht wirklich als ihre eigenen Erfolge ansehen, weil sie ja nur "auf Anweisung" gehandelt haben.
- Feedback: Wenn Feedback darüber ausbleibt, was aus den eigenen Anstrengungen geworden ist, wenn du nicht greifen kannst, was der eigene Beitrag zum Gesamterfolg der Gruppe ist, und was von der geleisteten eigenen Arbeit gut war und was schlecht, dann trägt dies nicht dazu bei, Eigenverantwortlichkeit und den Glauben an die eigene Leistung aufzubauen.
- Vom Einzelnen nicht beeinflussbare Rahmenbedingungen: Wenn zum Beispiel neue Regeln dafür sorgen, dass Erfolge nicht erzielt werden können, dann kann dies ebenfalls zur Minderung der Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen führen

Wenn du eine oder mehrere der beschriebenen Einflussgrößen bei dir identifiziert hast, dann solltest du versuchen – notfalls mit Unterstützung von anderen – gegenzusteuern, so weit wie möglich, um dir die nötigen Freiheiten (wieder) zu verschaffen, um selbstwirksam und erfolgreich zu werden und zu bleiben.

Einfluss von Stressbelastung:

Wenn durch die Situation im privaten Umfeld eine hohe Stressbelastung vorliegt, dann kann das dazu führen, dass das Potenzial im Punkt "Eigenverantwortlichkeit" zurückgefahren wird. Gerade angesichts von Niederlagen, Krisen und Verlustsituationen kann es dazu kommen, dass man den Eindruck hat, dass man die Dinge gar nicht mehr selbst (positiv) beeinflussen und gestalten kann. Sicherlich gibt es gewisse Einflüsse – etwa eine schwere Krankheit –, bei denen man tatsächlich machtlos oder auf fremde Hilfe angewiesen ist, aber dennoch bzw. gerade dann ist es wichtig, sich auch der Dinge bewusst zu werden, die man beeinflussen kann. In der Schule / bei der Arbeit kann dies bedeuten, dass man z.B. trotz des Scheiterns eines bestimmten Projektes gezielt betrachtet, an welchen Bereichen man noch arbeiten sollte, gleichzeitig aber auch, was schon gut funktioniert bzw. welche Möglichkeiten, um Erfolge zu erlangen, man schon hat. Mache deine kleine private Analyse "(Stärken/Schwächen, Risiken und Chancen) - auch SWOT-Analyse genannt", um dir auch deiner Stärken, deiner Chancen und deiner erreichten Erfolge wieder bewusst zu werden.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „LEISTUNGSDYNAMIK“

LEISTUNGSDRANG



Der Faktor Leistungsdrang beschreibt zwei Zustände: Erstens geht es um Ziele – Ziele die wir vorgegeben bekommen oder sogar Ziele, die wir selbst uns setzen – und zweitens geht es darum, wie wir auf diese Zielvorgaben reagieren: Sind sie für uns eine gute Orientierung und helfen sie uns bei unserer Entwicklung, zu wachsen und nach höherem zu streben – oder scheinen sie unerreichbar und erzeugen im schlimmsten Fall sogar totale Leistungsblockaden und Leistungsängste?

Der zweite Aspekt hier ist die Leistungserbringung unter Druck, Leistung in Ausnahmesituationen. Wie gut gelingt es uns, gerade wenn es darauf ankommt unsere beste Leistung zu bringen, z.B. in einer Prüfungssituation oder im Sport beim entscheidenden Elfmeter in der letzten Minute? Können wir gerade dann, mit dem extra Quantum an Adrenalin unsere beste Leistung abrufen, oder blockieren wir dann eher und werden nervös? Können wir unsere Qualitäten nur dann abrufen, wenn wir in einem ruhigen, "geschützten" Umfeld sind oder auch dann, wenn es "brennt"? Dies alles erfasst der Faktor "Leistungsdrang".

Dein Ergebnis:

Dein Leistungsdrang ist an sich gut ausgeprägt und wird in vielen Situationen sicherlich ausreichen. Manchmal könnte es aber zu Situationen kommen, wo dein Leistungsdrang und dein Leistungsvermögen blockiert sind und nicht ausreichen, um alle Situationen und Herausforderungen optimal zu meistern. Nervosität könnte dann doch eine Rolle spielen.

Mögliche, typische Ursachen:

Leistungsdrang hat, wie gesagt, viel mit Zielen zu tun. Wenn uns Ziele vorgegeben werden, ohne dass diese uns richtig mitgeteilt werden und wir sie nicht nachvollziehen können, wenn Ziele unerreichbar scheinen oder – fast noch schlimmer, aber leider sehr häufig der Fall – wenn die Ziele überhaupt nicht klar sind (was wird von mir erwartet? Bis wann? In welcher Qualität? Auf welche Mittel darf ich zurückgreifen? Welche Unterstützung kann ich dabei bekommen?) - dann kann das zu Leistungsblockaden führen. Ein Ziel dient dann oft nicht mehr, wie eigentlich gedacht, als Orientierung, sondern es wirkt belastend oder kann sogar regelrecht Angst machen ("Wie soll ich das bloß alles schaffen?"). Auch ein kürzlich erlittener Rückschlag kann dazu führen, dass der eigentlich naturgegebene Leistungsdrang bei einem Menschen "zurückgefahren" wird – man möchte nicht gleich wieder eine "Niederlage" erleben und reagiert deswegen vorsichtig, wenn es um neue Ziele, neue Herausforderungen geht, und das umso mehr, je schwieriger sie erscheinen. Wenn aber neue Erfolgserlebnisse ausbleiben, dann trägt dies nicht dazu bei, den "Leistungsdrang" wieder aufzubauen und zu stärken. Im Extremfall kann dann eine richtige "Abwärtsspirale" in Gang kommen. Hier kann und sollte man dringend gegensteuern. Außerdem besteht die Gefahr einer "Vorhersage, die sich selbst erfüllt": Wer schon glaubt, dass er etwas wohl nicht schaffen wird, bei dem ist auch die Wahrscheinlichkeit geringer, dieses Ziel doch zu erreichen und zu schaffen.

**Einfluss von
Stressbelastung:**

Wenn durch die Situation im privaten oder schulischen Umfeld eine hohe Stressbelastung vorliegt, dann kann auch das dazu führen, dass der eigentlich vorhandene Leistungsdrang zurückgefahren wird, damit man für die Lösung dieser Dinge Zeit und Freiraum hat. Ein Beispiel: Wenn jemand im Moment stark gefordert ist, sich um seine Familie zu kümmern (z.B. wegen eines Krankheitsfalles) dann wird diese Person in diesem Moment wahrscheinlich ungern neue Herausforderungen annehmen.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „LEISTUNGSDYNAMIK“

SELBSTVERTRAUEN



Der Faktor "Selbstvertrauen" beschreibt, wie jemand seine eigene Leistungsfähigkeit im Verhältnis zur Schwierigkeit einer bevorstehenden Aufgabe einschätzt. Auf der einen Seite beurteilt man (ganz unbewusst) die eigenen Fähigkeiten, die eigene Erfahrung etc. und auf der anderen Seite beurteilt man die Schwierigkeit der anstehenden Aufgabe. (Was wird von mir erwartet? Was muss ich liefern? Bis wann?). Steht beides im Einklang und beurteilt man die eigenen Fähigkeiten als ausreichend zur Erfüllung der gestellten Anforderungen, dann ist die Konsequenz **Selbstvertrauen**: Man traut sich die Aufgabe zu.

Das Interessante an der Sache ist: Beide Einschätzungen, sowohl die der eigenen Leistungsfähigkeit als auch die der Schwierigkeit der bevorstehenden Aufgabe, sind zunächst einmal nur von der Person selbst eingeschätzt – und diese Einschätzung kann von der Realität abweichen. Fehlendes Selbstvertrauen könnte also sowohl daher kommen, dass man sich selbst und die eigenen Fähigkeiten unterschätzt – oder daher, dass man die Schwierigkeit, der an einen gestellten Aufgabe überschätzt – oder dass, was häufig der Fall ist in der Praxis, noch gar nicht genau klar ist, was genau erwartet und gefordert wird. Übertriebenes Selbstvertrauen wiederum könnte von Selbstüberschätzung herrühren oder aber davon, dass man die Schwierigkeit einer Aufgabe unterschätzt.

Dein Ergebnis:

Dein Selbstvertrauen ist im Moment sehr gut ausgeprägt. Menschen mit einem sehr hohen Selbstvertrauen können sowohl ihr eigenes Leistungsvermögen (also wie viel sie maximal leisten können) sehr genau einschätzen, als auch die Schwierigkeit einer Aufgabe. Anstehende Aufgaben trauen sie sich in der Regel zu (= sie glauben, dass ihre Fähigkeiten genügen, um ihre Aufgaben zu erledigen). Wegen ihres gesunden Selbstvertrauens können sie auch Herausforderungen und schwierige Situationen ruhig angehen und gut meistern. Diese werden nicht als problematisch angesehen, sondern - im Gegenteil - meist sogar als eine Möglichkeit begrüßt, die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, die eigene Energie einzubringen, um Höchstleistungen zu erreichen. Von dem, was sie tun, sind sie meist sehr überzeugt und deshalb tun sie sich auch leicht, ihren eigenen Standpunkt und ihre Vorgehensweise zu vertreten.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „LEISTUNGSDYNAMIK“

MOTIVATION

1

Der Faktor "Motivation" beschreibt, wie sehr sich eine Person mit ihren Aufgaben identifiziert. Im Idealfall sind die Ziele und Werte des Umfeldes (z.B. Schule und Elternhaus), in dem man sich bewegt praktisch zu 100% deckungsgleich mit den eigenen Zielen und Werten. Menschen mit einer starken Motivation verspüren viel Lust für ihre derzeitige Tätigkeit. Sie lieben ihren Alltag / ihre Aufgaben und setzen sich mit all ihrer Kraft, ihren Ideen und ihrem Engagement für deren Erledigung ein. Und dies merkt man ihnen in der Regel auch an: Wenn jemand genau "sein Ding" gefunden hat, dann erkennt man das auch als Außenstehender und am Ergebnis - ganz egal, ob jemand z.B. mit Leib und Seele Konditor ist und tolle Torten kreiert, oder ob jemand gerne Schüler oder Student ist, für sein Fach brennt und sich mit Hingabe dem Studium seiner Lernutensilien widmet. Menschen mit hohem Inneren Antrieb und mit einem hohen Maß an emotionaler (Ver-)Bindung zu ihrer Tätigkeit und zu ihrer Aufgabe sind in der Regel wesentlich erfolgreicher als Menschen mit geringer emotionaler Bindung.

Dein Ergebnis:

Deine Motivation ist im Moment sehr gering ausgeprägt. Menschen mit einer sehr geringen Motivation sehen in ihrer Tätigkeit oft gar keinen Sinn mehr, haben sich von ihrer Aufgabe – oder den Menschen, mit denen sie zu tun haben – entfremdet. Häufig geht das sogar so weit, dass die Betroffenen schon innerlich aufgegeben haben. Die Folge davon sind fehlende Leistungsfähigkeit und / oder fehlende Leistungsbereitschaft und Lustlosigkeit (bzw. das, was wie Lustlosigkeit auf Außenstehende wirkt, während in Wirklichkeit vielleicht durchaus Motivation vorhanden wäre, der von bestimmten Leistungshemmnissen, Frust und "Motivationsbremsen" im Moment aber blockiert wird). In jedem Fall ist die vorliegende Situation, sowohl für die betroffene Person als auch für ihre Mitmenschen schmerhaft – eine Lösung und ein Weg zurück zu alter Stärke und Begeisterung muss schnellstmöglich gefunden werden. Sonst kommt es im schlimmsten Fall zu einem Zustand (der nach einer Untersuchung des Gallup-Instituts leider überhaupt nicht selten ist, und von dem regelmäßig ca. 15% aller Menschen betroffen sind) den man "innere Kündigung" nennt: Man hat sich gedanklich schon von seiner Aufgabe/Tätigkeit verabschiedet und hält nur noch die Zeit aus, bis man endlich "hier raus" kommt.

Mögliche, typische Ursachen:

Es gibt einige Faktoren, die die Motivation stark beeinflussen können. Sie können die Motivation eines Menschen sowohl aufbauen und stärken als auch abbauen und blockieren.

- Art der Tätigkeit: Bin ich überfordert? Bin ich unterfordert? Ist die Aufgabe sinnvoll, bzw. verstehe ich den Sinn hinter dem, was ich gerade tun soll / muss?
- (Gesamt-)Ziele der Gruppe/Ziele, die mir konkret vorgegeben werden: Kann ich mich damit identifizieren? Sind die Ziele und Werte der Gruppe einigermaßen deckungsgleich mit meinen oder sind sie sehr unterschiedlich?
- Kommunikation und Information: Fühle ich mich gut informiert und in alle wichtigen Vorgänge eingebunden? Werde ich mit meinen Ideen (auch den persönlichen) angehört und verstanden? Oder habe ich eher das Gefühl, "außen vor" zu sein?
- Feedback: Erhalte ich Feedback? Habe ich die Möglichkeit, mich zu verbessern? Erhalte ich Lob und Anerkennung, dort, wo es wirklich gerechtfertigt ist?
- Perspektiven: Habe ich das Gefühl, eine gute Zukunft vor mir zu haben? Oder fühle ich mich eher orientierungslos?
- Führung: Wird meine Gruppe optimal gefördert und gefordert?
- Umgang miteinander: Herrscht in der Gruppe eine positive, wertschätzende Atmosphäre? Gehen die Mitglieder im Team gut, freundlich und kollegial miteinander um?
- Das große Ganze: Bin ich Teil des "größeren Ganzen"? Habe ich das Gefühl, dass das "meine" Gruppe ist, für die ich mich bemühe und zu der ich gehöre? Oder habe ich immer das Gefühl, eher für mich alleine zu sein und neben den anderen her zu lernen.
- Erfolge und Erfolgserlebnisse: Kann ich in meiner täglichen Tätigkeit Erfolge und Erfolgs-erlebnisse erzielen? All diese Punkte tragen dazu bei, die Motivation der Menschen in der Gruppe zu steigern.

All diese Punkte können sich aber auch zu "Motivationskillern" entwickeln, wenn hier wichtige Dinge vergessen werden. Wenn man diese grundlegenden Dinge aber beachtet, dann kann man ein richtig gutes, förderliches Klima im Team herstellen, das dazu führt, dass alle Mitglieder gerne beteiligt sind und sich auch gerne einbringen.



Einfluss von Stressbelastung:

Die Motivation eines Menschen kann vor allem dann leiden, wenn belastende Situationen auftreten. Wenn jemand viel zu viele Aufgaben auf einmal hat, wenn jemand das Gefühl hat, gar nicht mehr das tun zu können, was er am besten kann oder dass er im Moment nur Aufgaben übernehmen muss, die für ihn keinen Sinn ergeben, dann hat das negative Auswirkungen auf die Motivation. Auch wenn sich – z.B. durch einen Schulwechsel oder einen Umzug – das eigene Umfeld grundlegend ändert, kann das zu deutlichen Motivationseinbußen führen. Häufig haben die betroffenen Menschen dann das Gefühl "das ist nicht mehr meine Wohlfühlumgebung oder sie können nicht gut damit umgehen, dass sie nicht mehr die gewohnten Freunde um sich herum haben, sondern neue – aber erst einmal fremde – Menschen. Auch Misserfolge und Frustration können – zumindest vorübergehend – zum Abbau der Motivation führen. Wenn jemand beispielsweise ein wirklich tolles, neues Theaterstück probt und aufführt, das aber leider nicht so gut wie erhofft beim Publikum ankommt, dann wird dies die an sich sehr hohe Motivation mit Sicherheit erst einmal dämpfen. Wichtig ist, bei all diesen Dingen, sich diese "Motivationshemmnisse" noch einmal bewusst anzuschauen, sich dann zu überlegen, warum die Dinge nicht wie erhofft gelaufen sind und zuletzt – vielleicht gemeinsam mit anderen – nach Lösungen zu suchen, die man mit neuem Antrieb angehen kann. Wenn man diese Erlebnisse nicht noch einmal bespricht oder sich damit beschäftigt, besteht die Gefahr, dass man sich für die nächste Sache nicht mehr wirklich engagieren und begeistern kann oder will. Persönliche Probleme können zudem dazu führen, dass man vielleicht abgelenkt wird und deshalb aktuell nicht so viel Begeisterung für gewisse Aufgaben oder Tätigkeiten aufbringen kann. Dann ist man in Gedanken, nicht bei der Sache und nicht voll konzentriert. Das Umfeld, die Freunde, Eltern oder Lehrer können dann nur Hilfestellungen oder Freiräume geben, die es ermöglichen, die persönlichen Schwierigkeiten zu verarbeiten. Für den Betroffenen selbst kann es hilfreich sein, eine Pause einzulegen und sich die Dinge (wieder) anzusehen, für die man sich vorher so begeistert hatte und die für die hohe Motivation, für so hohes Engagement, Lust und Freude an der Tätigkeit gesorgt hatten.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „INTERPERSONELLES UMFELD“

KONTAKTFÄHIGKEIT

1

Beim Faktor "Kontaktfähigkeit" geht es nicht darum, wie gerne jemand redet, wie offen man ist oder wie gut man "Small Talk" beherrscht. Hier geht es um eine andere Art von Kontakt: Kontaktfähigkeit bedeutet, dass man in der Lage ist, mit jemanden eine gute persönliche Beziehung aufzubauen, eine "gemeinsame Wellenlänge" zu finden, einen "guten Draht" zu jemandem zu bekommen. Man entdeckt zum Beispiel unvermutete Gemeinsamkeiten, man entdeckt unbekannte Seiten am Anderen, Talente und Interessen, die man vielleicht dort nie vermutet hätte. Man entdeckt gemeinsame Interessen oder Erfahrungen, die man selbst und auch der andere schon gemacht hat. Damit dies geschieht, muss man aber den anderen dazu bringen, sich ein wenig zu öffnen und auch man selbst muss bereit sein, sich dem anderen ein wenig zu öffnen, etwas von sich preiszugeben. Dieser Prozess der "Selbst-Öffnung" (Engl.: "self-disclosure") und Annäherung, das ist es, worum es hier geht.

Warum benötigt man diese Qualität? Der Effekt ist, dass Distanz abgebaut wird. Man wird "nahbar" und der Andere kann besser einschätzen, mit wem er es zu tun hat. Und die Zusammenarbeit mit Personen, mit denen man auch einen guten "persönlichen Draht" hat ist schlicht und einfach angenehmer, als wenn jemand sehr sachlich, verschlossen, kühl und distanziert ist, oder zumindest so wirkt. Fragen und unterschiedliche Meinungen können viel leichter besprochen werden, wenn man mit jemanden ein gutes persönliches (Vertrauens-)verhältnis hat und sogar Interessenkonflikte lassen sich auf einer guten persönlichen Basis sehr viel leichter lösen als wenn es unpersönlich bliebe.

Dein Ergebnis:

Deine Kontaktfähigkeit ist zurzeit stark zurückgefahren. Neue Kontakte kannst du im Moment nur schwer aufbauen, bestehende nur schwer vertiefen. Dann fällt es einem sehr schwer, sich zu öffnen und andere Personen an sich heranzulassen. Vielleicht hast du gerade erst eine große Enttäuschung durch einen anderen Menschen erlebt oder einen echten Vertrauensbruch. Wenn man dann extrem vorsichtig und zurückhaltend auf andere reagiert – auch wenn man dort gar nicht so zurückhaltend und vorsichtig sein müsste – dann ist das nur zu verständlich. Vielleicht fühlt man sich im Moment sogar schon richtig verletzlich. Vertrauen wird nur sehr zögernd, wenn überhaupt, gegeben oder erst nach längerer Zeit. Für die Umwelt und für einen selbst ist dabei schwierig, dass man dann nach außen schnell "unnahbar", "abweisend" und distanziert wirken kann – und das macht es für die Personen im Umfeld dann ebenfalls schwieriger, offen und unbefangen mit dir umzugehen und den Kontakt mit dir zu suchen. Auch könnten die Menschen in deinem Umfeld denken, dass deine Zurückhaltung an ihnen liegt und so zu falschen Schlussfolgerungen kommen.

Mögliche, typische Ursachen:

Kontaktfähigkeit hat wie gesagt viel mit Selbstöffnung und Vertrauen zu tun – Vertrauen, das man dem anderen entgegenbringt, aber auch Vertrauen in die eigenen Qualitäten und in den eigenen "Wert" als Mensch. Manchen Menschen fällt es schwer, sich anderen gegenüber zu öffnen. Vielleicht hast du damit schon einmal schlechte Erfahrungen gemacht? Vielleicht ist dein Vertrauen, das du einmal anderen entgegengebracht hast, missbraucht worden? Wer einmal erlebt hat, dass Dinge, die man im Vertrauen weitergegeben hat, nachher hinter dem eigenen Rücken weitergegeben wurden, über wen schon einmal im Klatsch und Tratsch geredet wurde, der ist in Zukunft erst einmal vorsichtiger damit, anderen Menschen Vertrauen entgegenzubringen und von sich zu erzählen, besonders dann, wenn man den anderen / die anderen noch nicht so gut kennt. Auch die eigene Wahrnehmung kann hier eine Rolle spielen. Wenn man den anderen nicht zur Last fallen, nicht stören oder nicht negativ auffallen möchte – wenn man zum Beispiel denkt "Ich mache doch sowieso nichts Spannendes – die anderen erscheinen alle so viel interessanter und toller – die interessieren sich wahrscheinlich gar nicht für meine Geschichten", dann ist man vielleicht gehemmt, von sich und von dem, was man so macht und was einen so bewegt, zu erzählen. Man vergibt damit die Chance, dass die anderen einen besser kennen lernen oder zu bemerken, dass sie doch Interesse oder sogar Bewunderung für das zeigen, das man erzählt. Auch die Angst sich zu blamieren spielt leider oft eine Rolle. Ja, Selbstöffnung und der Abbau von Distanz bedeutet immer auch, dass man ein Stückchen "verletzlicher" und "angreifbarer" wird. Aber unsere Erfahrung zeigt: Die meisten Menschen interessieren sich für das, was die Menschen in ihrer Umwelt tun, wer sie sind, was sie bewegt. Das "Risiko" lohnt sich also! Und wenn du noch sehr unsicher bist, ob die Menschen in deiner – vielleicht neuen? - Umgebung dich und das, was du zu sagen hast auch mit Interesse und sogar mit Wohlwollen aufnehmen, dann kannst du den Spieß doch einfach umdrehen: Fang selbst an, Interesse an deinen Mitmenschen zu zeigen. Stelle selbst die ersten Fragen (Fragen, die dein Interesse am anderen zeigen, ohne zu werten): Du wirst feststellen, fast jeder mag es, wenn man sich für ihn interessiert und fast jeder mag es, von sich zu erzählen.

Einfluss von Stressbelastung:

Wenn durch die Situation im privaten Umfeld eine hohe Stressbelastung vorliegt, dann kann auch das dazu führen, dass die eigentlich natürlich vorhandene Kontaktfähigkeit und Offenheit zurückgefahren wird. Wenn zuhause schwierige Dinge anstehen – z.B., wenn ein Familienmitglied schwer krank ist – und einen dies natürlich auch außerhalb von Zuhause noch beschäftigt - vielleicht wird man dann zurückhaltender, in sich gekehrter und verschlossener als sonst. Bei solchen Themen fällt es meist viel schwerer sich mitzuteilen, es sei denn, man hat mit jemanden wirklich ein sehr gutes, fast freundschaftliches Verhältnis. Auch wenn man Enttäuschungen im privaten Bereich erlebt – z.B., wenn es Konflikte mit Freunden, Partnern oder Familienmitgliedern gibt oder wenn man merkt, dass man sich auf jemanden, dem man bisher vertraut hat, nicht wie bisher verlassen kann – kann es als Reaktion darauf dazu kommen, dass man sich eher zurückzieht, Distanz aufbaut, vorsichtiger und verschlossener wird. Und ganz banal kann auch der Zeitfaktor eine Rolle spielen: Bei Stress, z.B. bei intensiver Belastung, beispielsweise durch zu viele Verpflichtungen und Interessen, ist es sicher schwerer, sich mit einem neuen Mitschüler auch auf der persönlichen Ebene näher einzulassen, Zeit für ein Gespräch zu finden oder auch nur mal vorbeizukommen.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „INTERPERSONELLES UMFELD“

AUFTREten



Der Faktor "Aufreten" beschreibt, wie man auf andere Personen wirkt, welchen Eindruck man bei ihnen hinterlässt. Der Faktor beschreibt auch – und darum ist ein gutes, angemessenes Aufreten ebenso wichtig – wie schnell man bei diesen Menschen wegen der eigenen guten Wirkung auf andere Respekt und Anerkennung gewinnt und wie sehr man von ihnen, als Gesprächspartner auf Augenhöhe, wertgeschätzt wird.

Der Faktor "Aufreten" macht sich insbesondere in zwei Situationen positiv oder negativ bemerkbar:

- Einmal, wenn es darum geht, wie locker man sein kann, wenn man sich nicht unter den Menschen bewegt, an die man gewöhnt ist. Gelingt es einem auch bei Fremden, einen guten, sympathischen, souveränen Eindruck zu hinterlassen oder ist man dann eher unsicher - oder im Gegenteil arrogant und überheblich? Ein Schüler, der beispielsweise nur mit seinen Kumpels locker sein kann, wird weniger Erfolg haben als einer, dem es auch gelingt, Eltern, Lehrer oder andere Mitschüler für sich zu begeistern. Ein Student, der sich nur unter seinesgleichen wohlfühlt, wird es anfänglich im Berufsleben schwerer haben als einer, der gleich mit Kunden oder mit Mitgliedern anderer Abteilungen im Unternehmen gut und zwanglos kommunizieren kann und der so schnell überall geschätzt wird.
- Zum Zweiten, wenn es darum geht, souverän und angemessen *sozial höhergestellten Personen* (oder Personen, die man als sozial höhergestellt wahrnimmt) gegenüber aufzutreten. Hat man Angst, seine Meinung dem Schulleiter gegenüber zu erläutern, wenn man glaubt, dass diese seiner eigenen widerspricht oder kann man sie ruhig und angemessen vortragen? Traut man sich nicht, fachlich wichtigen Input bei der Besprechung mit einem Lehrer einzubringen?

Solche Situationen sind typisch für Personen mit gering ausgeprägtem Aufreten, die Angst haben, anzuecken und negativ aufzufallen und die denken, dass der Gesprächspartner an der eigenen Meinung nicht interessiert ist und diese ohnehin wenig wert sei.

Dein Ergebnis:

Dein "Aufreten" ist an sich gut ausgeprägt und wird in vielen Situationen sicherlich ausreichen, um den Respekt und die Anerkennung deiner Gesprächspartner zu erreichen. In einigen Situationen könnte es aber sein, dass man zu verhalten auftritt und das eigene Licht ein wenig unter den Scheffel stellt. Wenn man aber glaubt, dass man doch nichts Wichtiges beizutragen hat und die Anderen an der eigenen Meinung gar nicht interessiert seien, oder wenn man beispielsweise nicht gerne vor einer größeren Gruppe oder Versammlung das Wort ergreift, dann entgeht der Gruppe oder dem Gegenüber letztlich wichtiger fachlicher Input – und einem selbst die Gelegenheit, den Anderen zu zeigen, was in einem steckt und sich ihren Respekt und Ihre Anerkennung zu erwerben.

Mögliche, typische Ursachen:

Es gibt einige Faktoren, die das eigentlich von Natur aus vorhandene und gute Auftreten beeinträchtigen können. Dazu zählt, wie man aufgewachsen ist und wie die Eltern mit einem umgegangen sind (z.B. "Du redest nur, wenn du gefragt wirst!"). Dazu zählt die Kultur, aus der man kommt (z.B. immer Respekt der Jüngeren den Älteren gegenüber zu haben) oder auch die Kultur, die in der Gruppe / Klasse / bei einem Lehrer vorherrscht (z.B. "Ich bin hier der Boss und es gibt hier nur zwei Wege: Meinen – oder den zur Tür hinaus"). Aber auch viele kurzfristige Einflüsse können eine Rolle spielen: War man in letzter Zeit erfolgreich, oder musste man gerade einen Rückschlag verkraften? Hat das Selbstvertrauen gelitten? All dies kann natürlich dazu führen, dass man momentan weniger souverän auftritt als gewöhnlich. Wenn Eltern dieses Problem bei ihren Kindern bemerken, dann ist es wichtig, das Kind zunächst in gewohnten Runden zu Wort kommen zu lassen und es nach und nach daran zu gewöhnen, dass die eigene Meinung auch für andere interessant ist.

Einfluss von Stressbelastung:

Probleme und schulische oder private Stressbelastung können dazu führen, dass das eigene, gute Auftreten leidet und dass man gehemmt ist als gewöhnlich. Vielleicht möchte man nicht auch noch in der Schule/bei der Arbeit Probleme bekommen und "duckt sich lieber weg", statt sich mit einem Vorschlag oder einer Idee "aus der Deckung zu wagen". Oder man fühlt sich schlichtweg im Moment klein(er), unbedeutend(er) und hilflos und agiert deshalb auch zurückhaltend und unsicher(er als sonst). Auch der gegenteilige Effekt ist übrigens denkbar: Wenn man beispielsweise zuhause nicht so erfolgreich ist oder glaubt, dass sein Zuhause nicht vorzeigbar oder sogar peinlich ist, dann kann es sein, dass man versucht, die privaten Probleme durch schulische/berufliche Erfolge zu kompensieren und hier um jeden Preis gut auszusehen und andere zu dominieren. Diese Art des "Auftrittens" ist nur vordergründig souverän – meist wird man sich hiermit keine Freunde machen, sondern sich eher noch weitere Probleme einhandeln. Hinzu kommt: Ein halbwegs erfahrener Gesprächspartner merkt, ob Lockerheit echt ist oder eben gespielt.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „INTERPERSONELLES UMFELD“

EINFÜHLUNGSVERMÖGEN

1

Der Faktor "Einfühlungsvermögen" beschreibt, wie gut jemand die Anteile der Kommunikation wahrnehmen, verstehen und richtig interpretieren kann, die über die direkte Botschaft hinausgehen. Bei einem geschriebenen Text bedeutet dies, die Absicht, die Meinung oder die Gemütslage des Verfassers richtig zu deuten (ist er aufgebracht? Fordernd? Sachlich oder unsachlich?). Mit gutem Einfühlungsvermögen ist man also in der Lage – im wahrsten Sinne des Wortes – die Botschaft "zwischen den Zeilen" zu lesen. In der direkten Kommunikation (im Gespräch) bedeutet dies, Signale des Gegenübers durch die Art der Formulierung, durch Gesten, durch den Gesichtsausdruck, durch den Tonfall und durch die Körpersprache richtig zu interpretieren.

Ein weiterer Schritt kommt hinzu: Menschen mit gutem Einfühlungsvermögen können solche Signale nicht nur aufnehmen, sie sind auch in der Lage, richtig darauf zu reagieren. So kann jemand mit einem guten Einfühlungsvermögen z.B. nicht nur erkennen, wenn in einer Gesprächsrunde, zu der er dazukommt, gerade "schlechte Laune" herrscht – er hat auch das nötige Gespür, zu merken, was er tun muss, um die Lage wieder zu entspannen und seine Gesprächspartner wieder aufzuheitern.

Dein Ergebnis:

Dein Einfühlungsvermögen ist derzeit sehr gering ausgeprägt. Menschen mit einem sehr gering ausgeprägten Einfühlungsvermögen verstehen oder interpretieren die Absichten und die Signale ihres Gegenübers häufig falsch. So kommt es zu Spannungen und Konflikten und auch dazu, dass man selbst unangenehm auffällt, da man ja nicht so reagiert, wie der andere es für angemessen hält und erwartet.

Mögliche, typische Ursachen:

Wenn man die Botschaften seiner Mitmenschen nicht richtig deutet oder nicht richtig mitbekommt, dann kann es schnell zu Spannungen und Missverständnissen kommen. Und ein Missverständnis, im wahrsten Sinne des Wortes, wäre schon eine erste, häufige und ganz einfache Ursache für solche Probleme: Wenn du etwas von einem Gesprächspartner wahrnimmst, das dir unverständlich oder unpassend vorkommt, dann frage besser direkt einmal nach. Wenn zum Beispiel ein Mitschüler/Kollege eine Äußerung macht, die in deiner Familie eine Beleidigung darstellt, kann es sein, dass er dies schlichtweg nicht wusste und es auch nicht so gemeint war. In diesem Beispiel ist es offensichtlich: Oft genug ist Gehörtes, Geschriebenes und Gesprochenes nicht so eindeutig. Bevor man sich dann über die Absicht des Gesprächspartners wundert: Lieber erst einmal nachfragen. Es gibt insgesamt viele typische Quellen von Irritationen in der Kommunikation:

- Missverständnisse, Verhörer, Tippfehler, Übertragungsfehler.
- Humor: "Humor" eine sehr spezielle und persönliche Sache. Er kann helfen, die Stimmung aufzulockern und Distanz zu meinen Gesprächspartnern zu verringern, er kann aber auch schnell (ungewollt) verletzen oder irritieren.
- Ironie (Gibt es nicht überall! Ironie wird häufig fehlgedeutet oder nicht erkannt und nicht verstanden!)
- Kulturelle Gegebenheiten und Gepflogenheiten: Briten, zum Beispiel, äußern Kritik oder Verbesserungsvorschläge meist sehr vorsichtig und subtil. Umgekehrt gelten die Deutschen im Ausland oft als sehr direkt bis unhöflich...
- Gesten: So drückt man z.B. mit dem zu einem Kreis zusammengelegten Daumen und Zeigefinger hierzulande aus, dass etwas, beispielsweise ein Essen, exzellent ist. Anderswo ist diese Geste dagegen gleichbedeutend mit unserem ausgestreckten Mittelfinger....
- Kommunikationsmedien: Noch anfälliger für Missverständnisse sind übrigens kurze

Text-nachrichten in Chats, per WhatsApp oder per SMS – generell gilt: je kürzer und je weniger auf den Empfänger abgestimmt eine Nachricht (ohne Sprache oder ohne Gesichtsausdruck), desto leichter entstehen Missverständnisse.

- Erkrankungen / Syndrome: Menschen mit einer Form von Autismus beispielsweise (die manchmal gar nicht erkannt ist), tun sich schwer, Äußerungen und Stimmungen richtig zu deuten. Was für andere klar ist, müssen sie erst mühsam, in Form von "Regeln" erlernen. Ihnen erscheinen häufig z.B. Programmiersprachen oder technische Zusammenhänge klarer und viel logischer als zwischenmenschliche Kommunikation und Beziehungen.

Man sieht an diesen Beispielen: Botschaften sind längst nicht immer eindeutig, und manchmal gar nicht so unkompliziert und harmlos, wie gedacht. Um die Absichten zwischen "Sender" und "Empfänger" zu klären, hilft hier nur eines: Nachfragen, klären und miteinander sprechen. Ein Kommunikationswissenschaftlers (Friedemann Schulz von Thun) hat gesagt, dass jede Botschaft 4 Gründe besitzt:

- Die Sache ("Die Ampel ist grün") – um eine Information mitzuteilen.
- Die Beziehung ("Mein Freund auf dem Fahrrad vor mir ist immer so durcheinander – besser ich mache ihn auf die grüne Ampel aufmerksam, sonst ärgert er sich noch, wenn es wieder rot wird.") – um die Beziehung zu verbessern.
- Die Selbsterklärung ("Ich bin ungeduldig und möchte gerne bei grün direkt fahren.") – um zu erklären, wie man sich verhält und warum.
- Die Forderung ("Die Ampel ist grün – und (unausgesprochen) nun fahr doch endlich!") - um Jemanden zum Handeln zu bewegen.

Du siehst schon an diesem einfachen Beispiel, wie kompliziert Kommunikation sein kann und wie schnell es zu Missverständnissen und falschen Deutungen, z.B. über die Absicht des Gesprächspartners oder auf der Beziehungsebene, kommen kann ("Will mich der andere belehren?", "Will er mir nur helfen?" Und wenn ja: "Freue ich mich über diese Hilfe?" oder empfinde ich sie als störend, weil ich selbst entscheiden möchte, was ich tue?). Auch hier kann ein ruhiges Gespräch zum richtigen Zeitpunkt helfen, Klarheit über die Absichten und Gedanken eines Gesprächspartners zu erlangen und diesem zu erklären, dass seine Botschaften bei dir vielleicht anders angekommen sind, als er dachte.

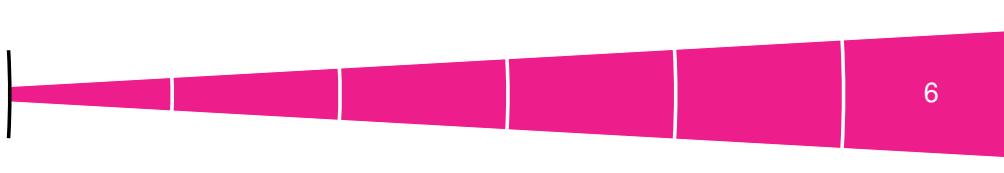
Einfluss von Stressbelastung:

Stress kann sich sehr stark und sehr direkt auf das Einfühlungsvermögen eines Menschen auswirken. Wer mehr mit sich und seinen eigenen Problemen beschäftigt ist, der bemerkt die Signale "zwischen den Zeilen" weniger gut als im Normalfall und kann sich so nicht in sein Gegenüber hineinversetzen.

Zeitdruck und Stress können dieses Problem noch verstärken. Wer also in Gedanken "ganz wo anders" oder aber schon nächsten Termin ist, der nimmt vielleicht nicht einmal wahr, dass da ein Freund ist, dem etwas auf dem Herzen liegt und der mit ihm reden möchte. Er kann dessen Botschaften (die ausgesprochenen und die unausgesprochenen) nicht zur Kenntnis nehmen. Gute Kommunikation braucht Zeit und Aufmerksamkeit.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „ERFOLGSWILLE“

EINSATZFREUDE



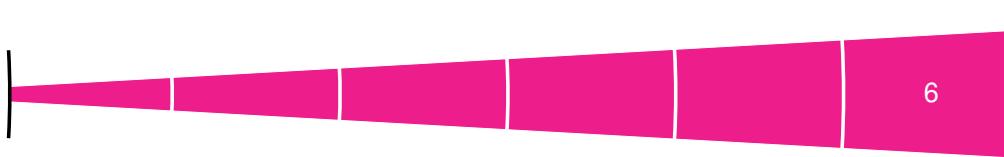
Der Faktor "Einsatzfreude" beschreibt den Einsatz, den Fleiß und das Herzblut eines Menschen. Personen mit hoher "Einsatzfreude" strengen sich an und setzen sich engagiert für ihre Aufgaben ein. Sie sind leistungsorientiert, belastbar und arbeiten aus eigenem Antrieb sehr hart, auch ohne Kontrollen. Sie übernehmen gerne Verantwortung und sind zuverlässig. Teamarbeit ist mit engagierten Menschen immer besonders einfach, weil jeder bereit ist, seinen Teil zum Gelingen beizutragen. Auch Fortbildungsmöglichkeiten oder die Chance, neue Verantwortungsbereiche zu übernehmen, nehmen sie gerne an. Auf die persönliche Weiterentwicklung wird großer Wert gelegt.

Dein Ergebnis:

Deine Einsatzfreude ist im Moment sehr gut ausgeprägt. Menschen mit einem sehr hohen Maß an Einsatzfreude und Engagement haben Spaß an ihren Aufgaben und daran, gute Arbeit zu machen und Leistung zu erbringen. Sie sind dementsprechend engagiert und schrecken auch nicht vor der Übernahme von Verantwortung zurück. Ihr Fleiß und ihre Bereitschaft, sich anzustrengen, sind hoch. Mit höheren Belastungen umzugehen, stellt für sie kein Problem dar und sie sind bereit, alle an sie gestellten Aufgaben konsequent anzugehen. Außerdem sind sie dabei extrem zuverlässig und bereit, alles in ihrer Macht stehende zu tun, um die an sie gestellten Forderungen zu erfüllen. Zusätzlich sind sie stark daran interessiert, noch mehr zu lernen und sich so weiter zu verbessern. Problematisch wird es immer dann, wenn das hohe Engagement in übertriebene Aufopferung umzuschlagen droht und man seine Belastungsgrenze überschreitet. Manche Menschen erleben ihre Aufgaben, Erfolge und die Bestätigung dafür, als so befriedigend, dass sie diese schon zu sehr in den Mittelpunkt stellen und dabei fast übertrieben ehrgeizig sind bzw. auf andere übertrieben ehrgeizig wirken. Um herauszufinden, ob dies bei dir der Fall sein könnte, solltest du dir die Frage stellen, ob du dir neben der Belastung genügend Pausen zur Erholung gönnst, in denen du auch mal abschalten kannst. Du könntest außerdem dir nahestehende Menschen danach fragen, wie sie dich sehen. Eine zu lange dauernde Überforderung führt nämlich dazu, dass man irgendwann krank wird und eine längere Zwangspause einlegen muss, um wieder auf die Beine zu kommen. Damit ist dann Niemandem geholfen.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „ERFOLGSWILLE“

STATUSMOTIVATION



Der Faktor "Statusmotivation" beschreibt, wie sehr jemand durch konkrete materielle Anreize zu Leistung zu motivieren ist. Anders als beim Faktor "Innerer Antrieb", der die von innen kommende ("intrinsische") Motivation behandelt, geht es beim Faktor "Statusmotivation" um die von außen kommende ("extrinsische") Motivation. Es geht dabei um das so genannte "Tauschwertprinzip", um das Prinzip von Leistung und Gegenleistung. Man erbringt eine Leistung und man schafft damit einen Wert. Wenn nicht für sich selbst, so schafft man diesen Wert für Jemanden, von dem man dann einen angemessenen Gegenwert einfordert. Dieser Gegenwert erfüllt zum einen den Sinn, dass man etwas von Wert bzw. Geld erhält, mit dem man sich etwas gönnen kann, zum anderen kann es einem auch zur Erreichung von gesellschaftlichem Ansehen (bei einem Titel, einer Auszeichnung, einem neuen Kleidungsstück oder einfach bei der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe) dienen. Macht oder einen Einfluss auf bestimmte Dinge kann man sich ebenso erarbeiten. Zudem stellt dieser Gegenwert, den man für die eigene Leistung erhält, auch ein Signal der Wertschätzung und Anerkennung für die eigene Leistung dar - Je mehr man erhält, umso mehr war dem anderen diese Leistung wert.

Neben Geld, Prämien usw. fallen in den Bereich der Statusmotivation also auch Dinge wie Aufstiegschancen und Perspektiven, (gerade bei jungen Leuten am Anfang der Karriere) Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Dein Ergebnis:

Deine Statusmotivation ist im Moment sehr gut ausgeprägt. Menschen mit einer sehr hohen Statusmotivation sind sehr stark durch materielle Anreize zu motivieren. Sie identifizieren sich überaus stark mit dem Tauschwertprinzip: Leistung und Gegenleistung. Diese müssen in einem sehr guten Verhältnis zueinander stehen. Der gesamte Gegenwert für die eigene Leistung muss als gerecht und ausreichend empfunden werden, sonst könnte es zu Leistungseinbußen kommen. (Nach dem Motto: "Wenn ich nur wenig dafür bekomme, dann liefere ich auch nur wenig Leistung"). Materielle Dinge und alle Faktoren, die einem ein gewisses Ansehen bei anderen einbringen (wie Geld, Kleider oder Titel) schätzen Menschen mit einer hohen Statusmotivation in der Regel als sehr wichtig ein. Sie sind bereit, dafür hart zu arbeiten. Wenn diese Dinge in Aussicht gestellt werden, motiviert sie das zu sehr guten Leistungen, für die auch große Anstrengungen in Kauf genommen werden. Problematisch wird es immer dann, wenn die materiellen Leistungsanreize zu wichtig genommen werden. Wenn es alleine diese Anreize sind, die einen zur guten Leistung motivieren, und man im Verhältnis dazu nur einen sehr geringen eigenen Antrieb für die eigenen Aufgaben hat, kann dies schon zu Konflikten führen. Man möchte dann immer dort sein, wo es die beste Bezahlung/ die besten Gegenwerte für die eigene Leistung gibt. Für ein bisschen mehr, lässt man seine bisherige Wirkungsstätte im Stich. Dies ist natürlich ein drastisches Beispiel und dient nur der Anschauung. Doch selbst, wenn es nicht ganz so extrem ist: Jemand, der z.B. um (fast) jeden Preis vorankommen, Karriere machen und einen hohen gesellschaftlichen Status erreichen will, ist dadurch vielleicht schon übermotiviert, was dazu führen kann, dass er sich und anderen schadet.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „ERFOLGSWILLE“

SYSTEMATIK



Der Faktor "Systematik" beschreibt, ob eine Person vorgegebene Aufgaben logisch und strukturiert bewältigt oder sich lieber nach eigener Laune, also mehr spontan und nicht zielgerichtet, verhält. Menschen mit einem hohen Grad an Systematik gehen komplizierte Aufgaben Schritt für Schritt und nach einem genauen Plan an. Sie zerlegen die Aufgaben oder Prozesse in einzelne Schritte und arbeiten diese der Reihe nach ab. Sie überlegen sich vorher, welche Aufgaben wichtiger und welche unwichtiger / dringlicher oder weniger dringlich sind und erledigen die wichtigsten und dringlichsten Aufgaben als erstes. Dadurch handeln sie zielgerichtet und effektiv.

Zur "Systematik" gehört auch, den Weg zu einem Ziel (z.B. ein Projekt, für das man verantwortlich ist) über einen längeren Zeitraum hinweg unbeirrt zu verfolgen und nicht aus den Augen zu verlieren, auch wenn zwischendurch auch noch andere Aufgaben erledigt werden müssen.

Sicherlich gibt es auch Situationen, in denen man spontan sein muss und in denen man nur nach Gefühl handeln kann und gar nicht im Voraus planen muss. Generell aber zeigt sich, dass erfolgreiche Menschen ihre Aufgaben geordnet und nach Plan erledigen und nicht einfach spontan, unstrukturiert und aus dem Bauch heraus.

Dein Ergebnis:

Deine Systematik ist an sich gut ausgeprägt und wird in vielen Situationen sicherlich ausreichen, um erfolgreich zu sein. In einigen Situationen handelt man aber vielleicht noch zu unstrukturiert, ohne klaren Plan, aus dem Bauch heraus oder lässt sich zu leicht ablenken. Wenn es gelingt, auch in diesen Situationen noch geplanter vorzugehen, mit klaren Zielen und klaren Handlungsschritten, dann wird man feststellen, dass man auf Dauer noch erfolgreicher sein kann. Zudem fällt es den Menschen in deiner Umgebung leichter, mit einer Person zusammenzuarbeiten, die systematischer, geplanter und strukturierter arbeitet als eher spontan und aus dem Bauch heraus. Denn das kann sprunghaft und unberechenbar auf sie wirken.

Mögliche, typische Ursachen:

Es gibt einige Faktoren, die die eigentlich von Natur aus vorhandene und für viele Aufgaben benötigte "Systematik" beeinträchtigen können. Sie erschweren es, strukturiert und geplant zu arbeiten, selbst wenn man dies will und versucht:

- Planungsmängel, Organisationsmängel, unklare Zuständigkeiten.
- Kommunikationsmängel, fehlende Absprachen.
- Mangelnde Erfahrung, fehlendes Methodenwissen.
- Häufige Störungen und Unterbrechungen.

Es ist immer hilfreich, sich bei Teamarbeit mit allen Beteiligten auszutauschen, Regeln, Routinen und Aufgabenverteilungen festzulegen und auch zu sagen, welche Arbeiten im Moment vielleicht wegfallen können oder warten müssen. Zudem können technische Dinge (z.B. Handyapps, Kalender usw.) dabei mithelfen, den Überblick zu bewahren und die richtigen Prioritäten zu setzen.

Einfluss von Stressbelastung:

Die eigentlich von Natur aus vorhandene Fähigkeit zu systematischem, geplanten Handeln eines Menschen leidet, wenn er sich in Stresssituationen befindet. Private Probleme können dazu führen, dass man mit den Gedanken woanders ist und sich leichter von den Aufgaben ablenken lässt. Viele Aufgaben und eine intensive Belastung können dazu führen, dass man den Überblick verliert oder dass man so häufig die Planungen ändert und anpassen muss, weil neue, eilige Arbeiten dazwischenkommen, dass das Ganze am Ende wenig systematisch und strukturiert ist. Es droht dann, sehr chaotisch zu werden. Das ist doppelt bedauerlich, denn gerade in Zeiten, in denen es sehr turbulent zugeht, wäre ein hohes Maß an Systematik, an Planung und Struktur umso nötiger, um die gestiegene Aufgabenmenge trotzdem noch sinnvoll und schnell zu erledigen.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „ERFOLGSWILLE“

INITIATIVE



Der Faktor "Initiative" beschreibt, wie sehr eine Person Aufgaben eigenständig und ohne Aufforderung oder Druck von außen angeht. Sie steckt sich ihre Ziele dabei selbst und wird dann von sich aus aktiv, um die nötigen Schritte zur Erledigung der Aufgaben zu unternehmen. Das, was die Person dem Ziel näher bringt, wird Stück für Stück und aus eigenem Antrieb erledigt. Übermäßig viel Kontrolle ist so nicht notwendig. Neben diesem Aspekt der "Selbstorganisation" oder "Eigenständigkeit", kommt noch ein weiterer hinzu: Manche Menschen verlassen sich bei der Erledigung ihrer Aufgaben und bei der Suche nach Lösungen lieber auf die erprobte Vorgehensweise und optimieren diese nicht oder nur geringfügig. Initiative Menschen hinterfragen die üblichen Methoden und versuchen ständig, kreativ zu sein, neue Lösungen zu finden und neue Wege auszuprobieren. Sie sind stets auf der Suche nach dem optimalen Vorgehen.

Dein Ergebnis:

Deine Initiative ist gut ausgeprägt. Menschen mit einem hohen Maß an Initiative sind in der Lage, ihre Aufgaben eigenständig und ohne Aufforderung von außen zu erledigen. Sie erkennen, was getan werden muss, setzen sich selbst Ziele und machen sich dann von sich aus an die Erledigung der Aufgaben, die sie dem Ziel näher bringen. Bei der Erledigung ihrer Aufgaben suchen sie auch nach neuen Wegen und verlassen sich nicht nur auf die eingespielten Routinen. Wo es möglich ist hinterfragen sie Dinge und versuchen, bessere Lösungen zu finden und neue Ideen einzubringen. Aufgaben können so schneller, effizienter und besser erledigt werden, und die Organisation wird produktiver und innovativer.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „BELASTBARKEIT“

KRITIKSTABILITÄT



Der Faktor "Kritikstabilität" beschreibt, wie gut jemand mit Kritik – oder mit Äußerungen, die als Kritik empfunden werden – umgehen kann. Kritik, Anregungen, Vorschläge, seien sie gerechtfertigt oder auch nicht – das alles ist normal und begegnet uns im Tagesablauf sehr oft. Menschen mit einem starken Umgang mit Kritik gelingt es, diese Äußerungen konstruktiv aufzunehmen und als Anlass zu nehmen, sich zu fragen "warum ist mein Gegenüber unzufrieden oder anderer Meinung?".

"Gibt es etwas, das ich das nächste Mal besser machen kann, was ich aus dieser Situation lernen kann?". Die Botschaften, die in diesen Äußerungen stecken, werden erkannt und konstruktiv verarbeitet. "Kritik" und Feedback werden so als Lernmöglichkeiten erkannt und genutzt. Sie führen dazu, dass man sich entwickelt und Schritt für Schritt besser und reifer wird.

Dein Ergebnis:

Deine Kritikstabilität ist an sich gut ausgeprägt und wird in vielen Situationen sicherlich ausreichen. Manchmal aber könnte es zu Situationen kommen, in denen du Kritik – gerade dann, wenn sie unsachlich oder unfreundlich geäußert wird oder sie in deinen Augen ungerechtfertigt ist – persönlich nimmst und verletzt, verärgert oder möglicherweise sogar leicht aggressiv reagierst. Das ist schade, denn diese Situationen kosten dich (und den "Gesprächspartner") Kraft und binden Energie, die anderswo besser eingesetzt wäre. Darüber hinaus bedeutet jede Kritik, die einen persönlich trifft und die man nur als Angriff oder als Verletzung wahrnimmt, auch eine verpasste Chance – die Chance, die Botschaft (wie schlecht sie hier auch immer "verpackt" sein mag) zu erkennen und sich zu fragen, warum der Gesprächspartner seine Kritik äußert und ob es tatsächlich Dinge gibt, die man selbst das nächste Mal in einer vergleichbaren Situation besser machen kann oder nicht.

Mögliche, typische Ursachen:

All diese Reaktionen sind verständlich, aber auf Dauer helfen Sie dir nicht weiter. Versuche, von den geschilderten defensiven Reaktionen hin zu Reaktionen zu kommen, die dir etwas bringen und deine Nerven schonen. Denn diese Situationen kostet dich (und den "Gesprächspartner"!) Kraft und Energie, die anderswo besser eingesetzt wäre. Darüber hinaus bedeutet jede Kritik, die einen persönlich trifft und die man nur als Angriff oder als Verletzung wahrnimmt, auch eine verpasste Chance – die Chance, die Botschaft (wie schlecht sie hier auch immer "verpackt" sein mag) zu erkennen und sich zu fragen, warum der Gesprächspartner seine Kritik äußert und ob es tatsächlich Dinge gibt, die man selbst das nächste Mal in einer vergleichbaren Situation besser machen kann oder nicht. Nicht jeder ist in diesem Bereich gut "trainiert" oder hat von Natur aus ein dickeres Fell. Und sicherlich gibt es Situationen und Äußerungen, die auch der gelassenste, kritikstabilste Mensch eher als Angriff und als Herausforderung erlebt und nicht als Möglichkeit, zu wachsen und zu lernen. Gerade in Schulklassen oder Gruppen gibt es einige typische Konstellationen, die leicht dazu führen können, dass man Kritik nicht mehr konstruktiv und sachlich, sondern eher verletzend auffasst und persönlich nimmt. Dazu zählen:

- Verantwortung für schwierige Aufgaben, die von Natur aus eine gewisse Fehlerquote nach sich ziehen.
- Abhängigkeit vom Input von Anderen, Verantwortung für Gesamtergebnisse, die man nicht selbst komplett kontrollieren kann (z.B. bei Gruppenarbeiten).
- Spannungen und Konflikte im Freundeskreis (selbst dann, wenn du selbst davon gar nicht direkt betroffen bist, da die Stimmung darunter leidet).
- Das Gefühl, dass die eigene Leistung (zu) wenig anerkannt wird und dass man zu selten das Lob und die Anerkennung bekommt, die man eigentlich glaubt, verdient zu haben.

Versuche – auch wenn die Atmosphäre in der Gruppe oder deine persönliche Situation aktuell angespannt ist und auch wenn du dich manchmal (verständlicherweise) ärgerst – bei Kritik, die du gesagt bekommst, den persönlichen Teil vom inhaltlichen Teil zu trennen. Auf der einen Seite: Warum greift dich diese Person an (vielleicht mag sie dich nicht?) Auf der anderen Seite: Was hat sie inhaltlich geäußert und kann ich „trotzdem“ noch etwas lernen?

Einfluss von Stressbelastung:

Stress im privaten Bereich oder auch eine intensive Belastung durch viele Aufgaben können dazu führen, dass man "dünnhäutiger" als normal auf Kritik reagiert. Das liegt einmal daran, dass man sich durch die Probleme, die einen belasten, ja vielleicht ohnehin schon in einem emotional angespannten Zustand befindet. Darüber hinaus kann eine geschwächte Kritikstabilität und ein kürzerer "Geduldsfaden" auch schlicht und einfach dadurch hervorgerufen sein, dass einige Probleme einen tatsächlich "um den Schlaf bringen" – und wenn jemand unausgeschlafen und angespannt ist, dann ist er für Kritik sicher weniger zugänglich als jemand, der ausgeschlafen, ausgeglichen und entspannt ist. Zusätzlich kann es helfen und nötig sein, sich Hilfe durch Dritte zu suchen, oder sogar einmal eine Auszeit zu nehmen.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „BELASTBARKEIT“

MISSERFOLGSTOLERANZ



Der Faktor "Misserfolgstoleranz" beschreibt, wie gut jemand mit Misserfolgen und Rückschlägen umgehen kann. Dass nicht immer alles zu 100% klappt und läuft wie geplant und wie gewünscht ist normal und begegnet uns praktisch täglich. Menschen mit einer guten ""Misserfolgstoleranz" gelingt es, mit diesen Ereignissen trotz des Rückschlags konstruktiv umzugehen und sie als Anlass zu nehmen, sich zu fragen "Warum ist das nicht gelaufen wie geplant?".

"Warum habe ich mein Ziel nicht erreicht?". "Gibt es etwas, das ich das nächste Mal besser machen kann, was ich aus dieser Situation lernen kann?" Ein Misserfolgsleben kann dann sogar Energie freisetzen: Wenn sich z.B. jemand nach einem Misserfolg durch höhere Anstrengungen zum Ziel bringt, ist das Erreichte für ihn besonders wertvoll. Auch in angespannten Situationen bleibt man mit einer guten Misserfolgstoleranz gelassen und ruhig.

Ähnlich, wie Kritik eine Rückmeldung von einer Person ist, stellt auch ein Misserfolg eine Art Rückmeldung dar – nur dass das Feedback hier nicht von einer Person, sondern von einer Sache oder Situation kommt. Diese Art von Rückmeldung – etwas klappt nicht, wie geplant oder ein Ziel wird nicht erreicht – wird dann genutzt: Anstatt sich zu ärgern oder gar den Kopf hängen zu lassen, werden Rückschläge und Misserfolge als Lernmöglichkeiten erkannt und genutzt und führen dazu, dass man sich entwickelt und Schritt für Schritt besser und reifer wird. Denn jeder kleine Rückschlag, jedes Scheitern kann schon der erste Schritt zu einem späteren Erfolg sein.

Dein Ergebnis:

Deine Misserfolgstoleranz ist an sich gut ausgeprägt und wird in vielen Situationen sicherlich ausreichen. Manchmal aber könnte es zu Situationen kommen, in denen du Misserfolge und Rückschläge nicht so einfach wegsteckst und wo es schwer fällt, gleich wieder nach vorne zu blicken. Natürlich freut man sich nicht gerade, wenn etwas nicht läuft wie geplant und wenn man ein angestrebtes Ziel nicht erreicht. Versuche aber dennoch, dich nicht nur zu ärgern oder gar den Kopf hängen zu lassen. Davon werden die Dinge auch nicht besser. Gut ist, wenn es gelingt, nicht aufzugeben oder gar an sich und an der eigenen Leistungsfähigkeit zu zweifeln, sondern wieder nach vorne zu schauen und zu überlegen, wie die angestrebten Ziele trotz des geschehenen Rückschlags noch erreicht werden können. Ein Rückschlag kann also immer auch ein Schritt auf einem Weg sein, der einen letztendlich doch zum Ziel führt. Wenn ein Rückschlag auch als Chance gesehen wird, zu lernen, die eigenen Sicht- und Vorgehensweisen zu hinterfragen und Schritt für Schritt besser zu werden, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass man beim nächsten Mal in einer vergleichbaren Situation schon erfolgreich(er) sein wird.

Mögliche, typische Ursachen:

Nicht jeder ist in diesem Bereich gut "trainiert" oder hat von Natur aus ein dickeres Fell. Und sicherlich gibt es Momente, in denen man sich niedergeschlagen fühlt und am liebsten aufgeben möchte. Wichtig ist, dass man an diesem Punkt nicht stehen bleibt, sondern dass man neue Kraft schöpft, wieder nach vorne zu sehen und es erneut zu versuchen. In der Schule gibt es einige Faktoren, die es einem erfahrungsgemäß schwerer machen, die Dinge angesichts von Rückschlägen und Misserfolgen positiv zu sehen. Dazu zählen:

- Unklare Aufgabenverteilung
- Zu wenig Kommunikation untereinander, mangelnde Abstimmung im Team
- Zeit- und Leistungsdruck, insbesondere, wenn dieser über einen langen Zeitraum anhält
- Viele Aufgaben gleichzeitig
- Viele Kontrollen durch die Lehrer
- Häufige Unterbrechungen und Störungen
- Fehlerhafte Vor- und Zuarbeiten von Mitschülern

Auch wenn die Situation in der Schule/Klasse bzw. die Atmosphäre dort aktuell vielleicht nicht gerade aufbauend wirkt – versuche trotzdem – auch wenn es manchmal schwer fällt, dich von Misserfolgen nicht aus dem Konzept bringen oder gar richtig "hinunterziehen" zu lassen. Was noch nicht geklappt hat, das muss – und kann – man eben erneut versuchen, um es dann besser zu machen.

Einfluss von Stressbelastung:

Stress im privaten Bereich (z.B. durch eine Krankheit) oder auch eine intensive Belastung durch viele Aufgaben können dazu führen, dass man sich von Rückschlägen eher herunterziehen und verunsichern lässt als dies normalerweise der Fall wäre. Gerade wenn zuhause, privat, vielleicht schon nicht alles läuft wie gewünscht und wenn man hier Probleme hat, dann wünscht man sich umso mehr Erfolgserlebnisse, oder wenigstens, dass man in Ruhe arbeiten kann und die Dinge wenigstens in der Schule/bei der Arbeit "rund laufen". Wenn man ohnehin schon mit Problemen zu kämpfen hat, dann ist es schwerer, die Energie aufzubringen, auch noch in einem anderen Bereich Rückschläge wegzustecken. Kommen private und schulische/berufliche Probleme und Misserfolge zusammen, dann kann es sein, dass sich diese gegenseitig verstärken und dass man sich hilflos und überfordert fühlt, wenn nichts mehr zu gelingen scheint und alles gleichzeitig auf einen einstürzt. Selbstzweifel und Niedergeschlagenheit können sich einstellen und man droht aufzugeben. Dann kann es helfen und nötig sein, sich Hilfe durch anderer zu suchen, oder sogar einmal eine Auszeit zu nehmen.



DETAILERGEBNISSE - BEREICH „BELASTBARKEIT“

EMOTIONALE GRUNDHALTUNG



Beim Faktor "Emotionale Grundhaltung" geht es darum, wie jemand sich selbst und die Dinge in seiner Umgebung betrachtet und welche Aspekte er dabei betont und in den Vordergrund stellt. Davon hängt auch ab, wie man an diese Dinge herangeht und wie man auf andere Personen wirkt.

Bei Menschen mit geringer ausgeprägter Emotionalen Grundhaltung liegt der Fokus, z.B. wenn jemand mit einer neuen Idee ankommt, eher auf dem, was alles schief gehen könnte, bzw. auf dem, was getan werden muss, damit Risiken und Negativfolgen nicht eintreten. Bei Menschen mit einer gut oder stark ausgeprägten Emotionalen Grundhaltung liegt der Fokus eher auf den Chancen und auf den Möglichkeiten, die sich durch das neue Projekt oder durch die neue Idee bieten. Die eigene Energie wird dann dahin gelenkt, diese möglich zu machen. Man ist begeistert von den Möglichkeiten und kann auch andere begeistern.

Menschen mit einer sehr gut ausgeprägten Emotionalen Grundhaltung schaffen es, aus jeder Situation insgesamt noch das Beste zu machen. Auch wenn nicht alles perfekt ist und nicht alles klappt wie gewünscht, resignieren sie nicht. Sie lassen sich von solchen Schwierigkeiten und Herausforderungen nicht hinunterziehen und stellen weder sich selbst noch alles in ihrer Umgebung gleich in Frage. Durch eine positive Grundeinstellung können sie für sich selbst Kraft schöpfen und auf andere positiv ausstrahlen und einwirken.

Menschen mit geringer ausgeprägter Emotionalen Grundhaltung dagegen haben Angst vor Negativszenarien – auch was ihr eigenes Handeln angeht. In vielen Fällen haben diese Menschen Angst, Fehler zu machen, für etwas verantwortlich gemacht zu werden oder schlecht dazustehen.

Wenn es Dinge gibt, die nicht gut laufen und die kritisch anzusprechen sind, dann schaffen es Menschen mit einer hohen Emotionalen Grundhaltung meist, diese ausgewogen darzustellen und positiv zu "verpacken". So entsteht ein konstruktiver Beitrag und es wird nicht gleich alles rundweg schlecht gemacht.

Menschen mit einer gering ausgeprägten Emotionalen Grundhaltung würden in derselben Situation hingegen eher dazu neigen, alles schlecht zu reden und zu verdammern.

Dein Ergebnis:

Deine Emotionale Grundhaltung ist an sich gut ausgeprägt und wird in vielen Situationen sicherlich ausreichen, um die Dinge nutzbringend anzugehen und auch Erfolge zu erreichen. In einigen Phasen könnte es aber auch einmal zu Situationen kommen, in denen man die Dinge nicht hundertprozentig ausgewogen sieht. Wenn es gelingt, bei weiterhin aktivem Realismus und unter Berücksichtigung aller Schwierigkeiten und Eventualitäten, die man bedenken muss, dennoch positiv zu bleiben, dann wird man noch erfolgreicher sein als wenn man seine Energie auf die anderen, kritischen Punkte konzentriert. Es hilft nämlich immer, einen positiven Anker bzw. ein motivierendes Ziel zu setzen, das dafür sorgt, dass man auch bei der Verbesserung von Schwierigkeiten optimistisch bleibt und sich nicht herunterziehen lässt. Das gilt bei der Beurteilung und Einschätzung der eigenen Leistung ("habe ich einen Fehler gemacht? Was ist jetzt die Konsequenz daraus? Was denken Andere von mir?") ebenso wie bei der Beurteilung und Einschätzung von Fremden, Freunden oder Mitschülern. Dieser Blick ist wichtig für die Beurteilung und Einschätzung von Situationen, Szenarien und neuen Ideen sowie bei Widerständen und Konflikten und generell beim Umgang mit Situationen, bei denen man noch nicht genau weiß, was kommt. Wenn man sich weniger – unnötig – Sorgen macht bzw. wenn man auch in schwierigen Zeiten und bei Unsicherheiten nicht vergisst, was trotzdem alles gut ist und sich auch die positiven Aspekte bewusst ins Gedächtnis ruft, dann wird man auf Dauer auch mehr Erfolge und positive Momente erleben und weniger Energie unnötig "verbrennen".

Mögliche, typische Ursachen:

Es gibt einige Faktoren, die dafür sorgen, dass die Emotionale Grundhaltung auch bei Menschen leidet, die sich eigentlich – ganz zurecht – als optimistische Menschen bezeichnen würden. Dazu zählen:

- Hohe Belastung durch Aufgaben
- Stress, Konflikte, Spannungen (z.B. in der Schule)
- Misserfolge, Verlusterfahrungen
- Veränderung, Wandel, Unsicherheit

Dies alles sind typische Faktoren und Situationen, die dazu führen können, dass die eigene positive Emotionale Grundhaltung leidet und dass man die eigenen Gedanken, die eigene Wahrnehmung und die eigene Energie eher auf negative Aspekte lenkt und positive Dinge nicht mehr so gut wahrnimmt oder nicht angemessen einschätzt. Um wieder eine ausgewogene Wahrnehmung der Dinge zu erreichen, sollte man sich bewusst machen, welche guten Seiten es in der aktuellen Situation noch gibt und welche Perspektiven sich eröffnen. Oft kann hier die Sicht von Außenstehenden helfen, ein besseres, objektiveres Bild der Situation zu erhalten. Auch Fakten, Daten und Belege können helfen, die eigene, vielleicht zu sorgenvolle Sichtweise zu korrigieren.

Einfluss von Stressbelastung:

Die Emotionale Grundhaltung eines Menschen wird häufig durch länger anhaltende Schwierigkeiten im schulischen oder im privaten Bereich beeinflusst. Gemeint sind Belastungen und Probleme, Konflikte und Rückschläge und jegliche Art von Veränderung – weil diese mit Herausforderungen und mit Unsicherheit verbunden sind (typischerweise weiß man, was man verliert, was man aufgibt – aber was man gewinnt und was man Neues bekommt, das weiß man nicht oder man kann es nur schwer einschätzen). Die Sicht auf die Vorgänge, Ideen und Menschen in der eigenen Umgebung kann von diesen Faktoren deutlich negativ beeinflusst werden. Es ist verständlich genug, dass angesichts von Schwierigkeiten, Misserfolgen und Verlusten irgendwann jeder sein persönliches Limit erreicht, ab dem es ihm nicht mehr leicht fällt, positiv auf die Dinge zu sehen. Gleichzeitig hilft eine positive Emotionale Grundhaltung in jeder Lage dabei, noch das Bestmögliche aus einer Situation zu machen und mit schwierigen und negativen Dingen, mit Problemen, mit Konflikten und mit Ängsten immer noch so gut wie möglich umzugehen. Von daher ist es gerade in schwierigen Situationen umso wichtiger, sich wenn nötig Hilfe von außen zu holen, um dann die Situation selbst wie auch die eigene Sicht auf die Situation möglichst positiv gestalten zu können.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „BELASTBARKEIT“

SELBSTSICHERHEIT

1

Der Faktor "Selbstsicherheit" beschreibt, wie sicher und wie souverän sich jemand in seinem Umfeld bewegen kann. Wenn die Selbstsicherheit gut ausgeprägt ist, dann kann man die eigene Meinung und den eigenen Standpunkt klar, sachlich und souverän vertreten, ohne dabei verletzend oder aggressiv zu wirken. Eigene Wünsche kann man formulieren und vorbringen, ohne sich dabei aufzuregen. Man kann sich für sich selbst und sogar für andere einsetzen, ohne dass man negative Konsequenzen dadurch befürchten muss.

Selbstsicherheit wird immer dann begünstigt, wenn man akzeptiert wird und Rückendeckung im eigenen Umfeld spürt – z.B. durch die Familie, durch ein Team oder durch Lehrer und Mitschüler. Man hat seinen Platz in der Gruppe gefunden und ist sich sicher, dass die anderen den eigenen Wert – als Mensch und in der Position – erkennen und anerkennen. Man muss sich nicht jeden Tag aufs Neue beweisen und man hat auch keine Angst davor, mal einen Fehler zu machen oder einmal kritisiert zu werden.

Selbstsicherheit weist auch Parallelen zum Faktor "Auftreten" auf, nur dass es beim "Auftreten" mehr darum geht, wie die anderen einen als Person wahrnehmen, während "Selbstsicherheit" mehr auf die Position in der Gruppe (z.B. Klassensprecher, Schüler oder einfach Teammitglied) bezogen ist.

Dein Ergebnis:

Deine Selbstsicherheit ist derzeit sehr gering ausgeprägt. Menschen mit wenig Selbstsicherheit haben Schwierigkeiten, in ihrem Umfeld zu agieren. Egal ob es darum geht, Entscheidungen zu treffen, Dinge voranzutreiben, oder eine Meinung zu vertreten – dies alles fällt ihnen schwer und geschieht, wenn überhaupt, dann nur mit großem Zögern. In vielen Fällen verspüren Menschen mit einem geringen Maß an Selbstsicherheit auch wenig Rückendeckung (die tatsächlich fehlen kann oder deren Fehlen man nur selbst so empfindet). Diese Menschen zögern, ihre Meinung klar zu sagen. Man möchte nicht anecken, man ist unsicher und hat Angst vor negativen Folgen. Oft glaubt man, man selbst zähle nicht viel und auf die eigene Meinung würden die anderen wenig Wert legen. Situationen, die eine gewisse Schlagfertigkeit oder eine spontane Reaktion erfordern, werden vermieden oder sind sogar mit Ängsten verbunden. Menschen mit geringer Selbstsicherheit ziehen es meist vor, nach Anweisungen und Vorschriften von Lehrern oder Teamleitern (die man erwähnen kann, falls Nachfragen oder Kritik kommen) zu handeln. Ein anderes, nicht seltenes Verhalten ist es, aggressiv zu werden, damit keiner die Unsicherheit bemerkt. Dies passiert vielleicht sogar ganz unbewusst und ungesteuert. Man reagiert dann in bestimmten Situationen, in denen man sich unsicher und herausgefordert fühlt, eher schlecht gelaunt oder kurz angebunden, um sich zu schützen, und den Druck abzuwenden, unter dem man gerade steht. Solche Bedenken und mentalen "Bremsen" sind bedauerlich, in zweierlei Hinsicht: Für die Person selbst bedeuten sie Anstrengung und (oft überflüssige, weil nicht passende) Befürchtungen und Sorgen. Für die Gruppe bedeuten sie den Verlust von wertvollen Ideen und Meinungen und dadurch vielleicht auch das Treffen einer schlechteren Entscheidung.

Mögliche, typische Ursachen:

Es gibt einige Faktoren, die ganz typisch dafür sind, dass die Selbstsicherheit im Umfeld leidet. Natürlich zählt dazu zunächst einmal, wie man sich selbst sieht: Ist man eher von sich und von den eigenen Fähigkeiten überzeugt? – Ist man sich seiner selbst sicher? Oder fühlt man sich eher unsicher? Diese Selbstwahrnehmung wird aber natürlich auch vom Umfeld mitgeformt:

- Mangelnde Wertschätzung, mangelnde Rückendeckung, insb. Von Menschen, die einem nahe stehen
- Rivalitäten im Team, Konkurrenz und Wettbewerb um Positionen
- In ganz krassen Fällen: Mobbing!
- Angst um die eigene Zukunft
- Veränderungen im eigenen Umfeld (z.B. Umzug in eine neue Stadt, neue Freunde ...)
- Überforderung und Angst, nicht mehr mit der Gruppe mithalten zu können und dann nicht mehr "dazu" zu gehören
- ein schlechter Ruf, der einem vorausseilt Insbesondere Neulinge müssen dieses Selbstwertgefühl und die Sicherheit in einer Gruppe oft erst nach und nach aufbauen.

Aber, wie die obige Aufzählung zeigt, gibt es viele Faktoren, die die eigene Selbstsicherheit beeinflussen, aufbauen oder abbauen können. Wenn die Selbstsicherheit der Schüler niedrig ist, wenn sie verunsichert sind, dann sind insbesondere auch die Lehrer, Eltern, Gruppenleiter oder Trainer gefordert, hier stabilisierend und aufbauend zu wirken und Sicherheit zu geben.

Einfluss von Stressbelastung:

Die "Selbstsicherheit" eines Menschen ist sehr anfällig für den Einfluss von Stress. Private Probleme können dazu führen, dass man an sich selbst zweifelt und dass das eigene Selbstwertgefühl geschwächt wird. Belastende Situationen in der Schule – Konflikte in der Gruppe, Veränderungen und Herausforderungen, Rivalitäten, ja im schlimmsten Fall sogar Mobbing – können sehr leicht das eigene Selbstwertgefühl und die eigene Selbstsicherheit beeinträchtigen. Und nicht selten beeinträchtigt die fehlende Selbstsicherheit ihrerseits wiederum die Anerkennung in der Gruppe noch weiter und kann sogar für andere Gruppenmitglieder zu einer Belastung werden. Insbesondere dann, wenn man versucht, die fehlende Sicherheit durch aggressives Wirken auf andere zu verbergen. In solchen Situationen ist es wichtig und hilfreich, Bestätigung und Unterstützung zu erhalten. Sei es im privaten Umfeld, bei Familie und Freunden, sei es in der Schule oder in Gruppen durch Lehrer oder die Leiter, die einem wohlgesonnen sind und die die eigenen Qualitäten zu schätzen wissen – alles, was einem hilft, den eigenen Wert wieder klarer zu sehen, sich wieder sicherer und gelassener zu fühlen, ist gut und hilft. Man kann das eigene Umfeld wieder positiver wahrnehmen und dadurch auch wiederum positiv beeinflussen und gestalten. Davon profitieren am Ende beide: Der Einzelne, um den es geht und die Gruppe.

DETAILERGEBNISSE - BEREICH „BELASTBARKEIT“

FLEXIBILITÄT



Der Faktor "Flexibilität" beschreibt, wie jemand auf Veränderungen und Störungen reagiert. Wird er trotz dieser weiter an der Erreichung von Zielen und am Erfolg arbeiten oder werfen sie ihn aus der Bahn, ängstigen ihn vielleicht sogar und rufen Widerstände hervor. Im ersten Fall kann derjenige flexibel reagieren, im zweiten Fall wird ein negatives Bauchgefühl hervorgerufen.

Im Leben heute kommt es immer häufiger und immer schneller dazu, dass sich Dinge verändern und dass man es mit neuen Personen, neuen Inhalten und neuen Aufgaben (auch Lernbereitschaft und der Wille zur eigenen Weiterbildung fallen also mit in diesen Bereich!) zu tun hat. Auch neue, unbekannte Situationen und Unklarheit darüber, was genau auf einen zukommt, begegnen einem häufig.

Menschen mit einem hohen Maß an Flexibilität schaffen es, auch angesichts von Veränderungen und neuen Situationen – seien sie schon eingetreten oder seien sie erst in der Diskussion – weiter erfolgreich zu arbeiten und sich auf die neue Situation und auf die neuen Gegebenheiten schnell einzustellen.

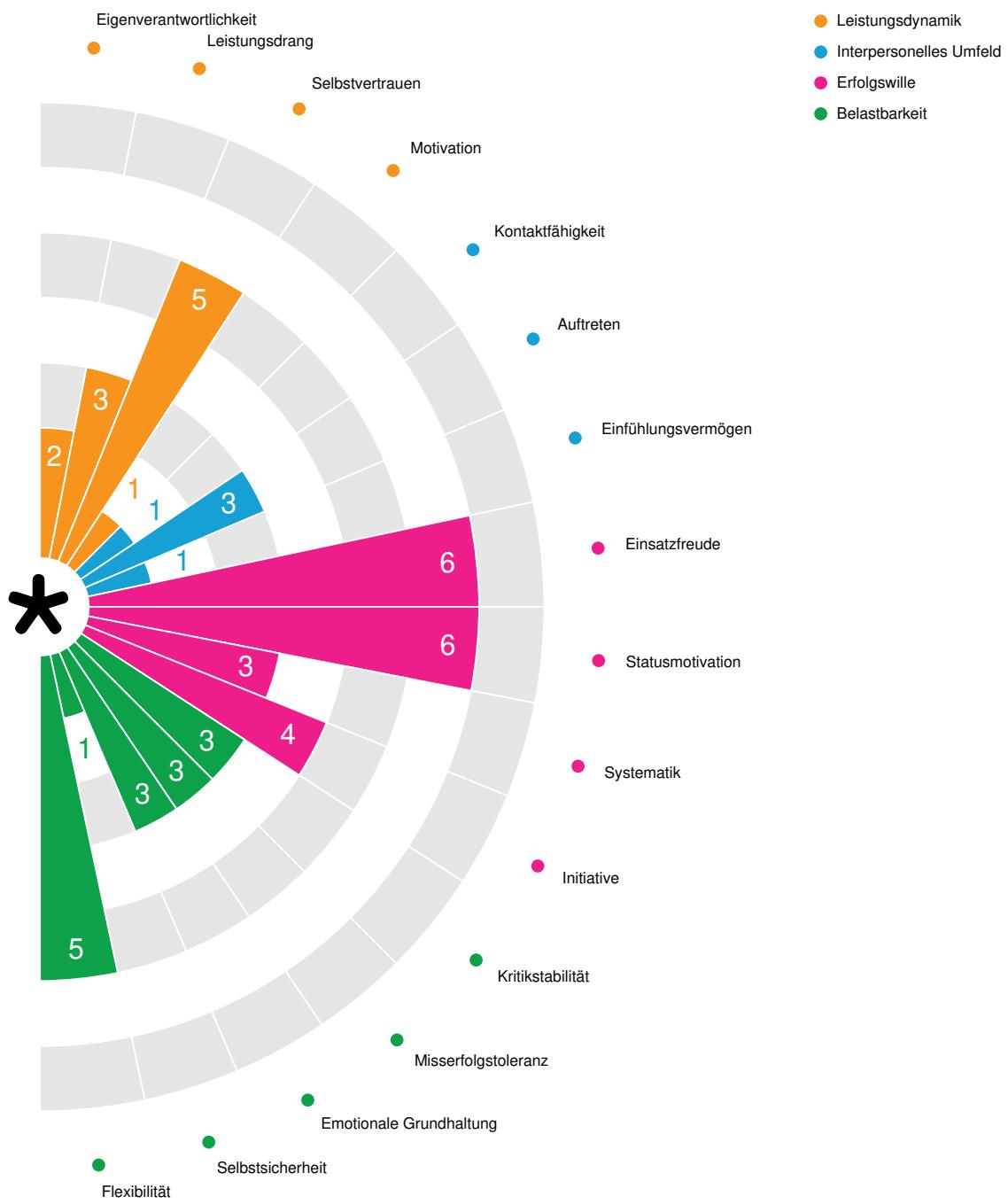
Das bedeutet nicht, dass man alle Veränderungen auch gut findet und dass man alles, was einem vorgeschlagen wird, auch mitmacht. Es bedeutet, dass man sich zumindest gedanklich auf alles einlässt und alle Möglichkeiten abwägt und Neuem nicht gleich reflexhaft mit Widerständen, Angst und Abwehr begegnet. Wenn Veränderungen eintreten, schaffen es Menschen mit hoher Flexibilität, sich an veränderte Umstände schnell und erfolgreich anzupassen, sie zu akzeptieren und aus jeder Situation das Beste zu machen.

Dein Ergebnis:

Deine Flexibilität ist im Moment sehr gut ausgeprägt. Menschen mit hoher Flexibilität sind sehr anpassungsfähig. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich auf neue Umstände und auf veränderte Situationen schnell und problemlos einstellen können. Auch von Störungen im Tagesablauf und von kurzfristigen Änderungen lassen sie sich nicht ablenken. Sie arbeiten weiter an ihren Aufgaben und Zielen. Gegenüber Veränderungen und Neuerungen zeigen Menschen mit einer hohen Flexibilität eine große Offenheit. Auch wenn man nicht jede Neuerung begrüßt und nicht jeden neuen Vorschlag annimmt, steht man mit diesen Dingen trotzdem angstfrei gegenüber, man wägt ab, was man gut findet und was nicht, und wenn es zu Änderungen kommt, die man ohnehin nicht aufhalten kann, akzeptiert man diese, gestaltet sie aktiv mit und versucht, aus der neuen Situation wieder das Beste zu machen.

DNLA-ERFOLGSprofil SOZIALE KOMPETENZ – GESAMTÜBERSICHT

Teilnehmer: Torsten Tester
Profilvorgabe: Banken
Antworten vom: 01.01.1970 01:00:00
Auswertung durch: test Entwicklung



Kurz-Tests

Logiktest	nicht teilgenommen
PC-Kenntnisse	nicht teilgenommen
Englisch	nicht teilgenommen
Französisch	nicht teilgenommen

Entwicklungsempfehlung mit Link: [Selbstsicherheit](#), [Motivation](#)

ZUSATZFAKTOREN

Neben den Hauptfaktoren der sozialen Kompetenz werden zusätzliche Verhaltens-Faktoren gemessen. Zwei dieser Faktoren beziehen sich auf den Umgang mit Menschen aus Ihrem Umfeld:

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Interkulturelle Kompetenz



ERFOLGSPROFIL SOZIALE KOMPETENZ - ENTWICKLUNGSCOCKPIT

HANDLUNGSPLAN: THEMEN, AKTIONEN UND PRIORITYÄTEN

Hier können Sie Ihre persönlichen Entwicklungsziele und -schritte festhalten.

Bevor Sie hier Ihre Eintragungen machen, fragen Sie sich: Was kann, was will ich erreichen? Was ist mir im Moment am wichtigsten? Was kann ich wie angehen? Und mit wessen Hilfe? → Die Beschreibungen und Hinweise im Weiteren helfen Ihnen bei der Umsetzung.



BEREICH I: SOZIALE KOMPETENZ (= „POTENZIALEBENE“):

Faktor / Thema:	Ausprägung aktuell:	Angestrebtes Ziel:	Handlungsschritte: (Stichworte)	Priorität
1.				
2.				
3.				

Wer ist zuständig?	
Hilfsmittel / Unterstützer:	
Zeitplan (Bis wann soll die Umsetzung erfolgt sein?)	

BEREICH II: SELBSTWAHRNEHMUNG / DURCH ANDERE (= „WAHRNEHMUNGSEBENE“):

Faktor / Thema:	Ausprägung aktuell:	Angestrebtes Ziel:	Handlungsschritte: (Stichworte)	Priorität
1.				
2.				
3.				

Wer ist zuständig?	
Hilfsmittel / Unterstützer:	
Zeitplan (Bis wann soll die Umsetzung erfolgt sein?)	

BEREICH III: ZIELE / ZIELERREICHUNG (= „LEISTUNGSEBENE“):

Faktor / Thema:	Ausprägung aktuell:	Angestrebtes Ziel:	Handlungsschritte: (Stichworte)	Priorität
1.				
2.				
3.				

Wer ist zuständig?	
Hilfsmittel / Unterstützer:	
Zeitplan (Bis wann soll die Umsetzung erfolgt sein?)	

