



DISCOVERY

Thomas Becker
17.10.2002

Persönlicher Report

Basis-Report

Heiko Kroy



Persönlicher Report

Thomas Becker
Softwareentwickler
thomas.becker@exolution.de

exolution gmbh

Sendlinger Straße 47
München
Deutschland
80331



089/286789-18

Datum der Erstellung **17.10.2002**

Datum des Ausdrucks **03.01.2003**

Insights Learning and Development Ltd.
4 Jack Martin Way, Claverhouse Business Park, Dundee, DD4 9BZ, Scotland
Telephone: +44(0)1382 908050
Fax: +44(0)1382 908051
E-mail: insights@insightsworld.com



Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Einführung | 4 |
| Überblick | 5 |
| Persönlicher Stil | 5 |
| Interaktion mit anderen | 6 |
| Treffen von Entscheidungen | 6 |
| Hauptstärken und Schwächen | 8 |
| Stärken | 8 |
| Mögliche Schwächen | 9 |
| Wert für das Team | 10 |
| Kommunikation | 11 |
| Effektive Kommunikation | 11 |
| Barrieren für eine erfolgreiche Kommunikation | 12 |
| Mögliche "Blinde Flecken" | 13 |
| Schwierige Person | 15 |
| Kommunikation mit Thomass "Schwieriger Person" | 16 |
| Vorschläge zur Weiterentwicklung | 17 |
| Das Insights Rad | 18 |
| Grafik der Präferenzwerte | 19 |
| Jung'sche Präferenzen | 20 |



Einführung

Dieser Insights Discovery Report basiert auf den Antworten von Thomas Becker zum Insights Fragebogen, der am 17.10.2002 ausgefüllt wurde.

Die Ursprünge der Persönlichkeitstheorie können bis in das 5. Jahrhundert v. Chr. zurückverfolgt werden, als Hippokrates erstmals vier unterscheidbare Energien / Temperamente entdeckte, die sich bei unterschiedlichen Menschen erkennen liessen. Das Insights System baut auf dem Persönlichkeitsmodell des Schweizer Psychologen C.G. Jung auf. Dieses Modell wurde erstmals im Jahre 1921 in seinem Werk "Psychologische Typen" veröffentlicht und in nachfolgenden Schriften weiterentwickelt. Jungs Werk über Persönlichkeit und Präferenzen wurde seither als Basis zum Verständnis der Persönlichkeit herangezogen und ist bis zum heutigen Tag Studienfach für Tausende von Forschern.

Der Insights Report bietet auf der Grundlage der Jung'schen Typologie einen Rahmen für Selbsterkenntnis und Entwicklung. Untersuchungen der Verhaltensforschung haben ergeben, dass die erfolgreichsten Menschen diejenigen sind, die sich selbst gut kennen, und zwar sowohl ihre Stärken als auch ihre Schwächen. Dies versetzt sie in die Lage, Strategien zu entwickeln, um den Anforderungen ihrer Umwelt besser zu entsprechen.

Dieser Report ist einzigartig, da er aus mehreren Hunderttausenden von abgewandelten Aussagen aufgebaut wird. Er stellt Aussagen zusammen, die aufgrund Ihrer Antworten auf dem Insights Fragebogen höchstwahrscheinlich auf Sie zutreffen. Ändern oder streichen Sie jede Aussage, die nicht auf Sie zutrifft - aber erst nachdem Sie sie mit Kollegen oder Freunden überprüft haben, um herauszufinden, ob es sich dabei um "Blinde Flecken" handeln könnte.

Benützen Sie diesen Report pro-aktiv. Das heisst, indentifizieren Sie die Schlüsselbereiche, in denen Sie sich weiterentwickeln und tätig werden wollen. Teilen Sie die wichtigen Aspekte Ihren Freunden und Kollegen mit. Bitten Sie um Feedback in für Sie besonders relevanten Bereichen, und erarbeiten Sie einen Aktionsplan für Ihre persönliche und interpersonelle Entwicklung.



Überblick

Diese Aussagen ermöglichen ein umfassendes Verständnis für Thomass Arbeitsstil. Sie beschreiben, wie er an Aufgaben, Beziehungen und Entscheidungsprozesse herangeht.

Persönlicher Stil

Thomas ist realistisch und verlässlich. Wegen seines Pflichtbewusstseins wirkt er manchmal ziemlich ernst. Thomas lebt lieber in einer organisierten und strukturierten Weise und bevorzugt Aufgaben mit genauen Richtlinien, die detailliert und routiniert ausgeführt werden sollen. Er ist bekannt für seine Geduld und Anpassungsfähigkeit. Er ist mit Plänen und Systemen beschäftigt und erscheint manchen als sehr zurückgezogen.

Obwohl er nie danach fragen wird, braucht er positives Feedback und gute Gründe für das, was er tut. Er kann sich vielfältigen Aufgaben anpassen, bevorzugt aber die vertrauten. Er nimmt seine Verpflichtungen sehr ernst. Er fühlt sich am wohlsten, wenn er Fakten auswerten kann und viel Zeit für die Beendigung der Aufgabe hat. Aufgrund seiner hohen Arbeitsmoral übernimmt er Verantwortung für Dinge, die erledigt werden müssen. Das ist besonders dann der Fall, wenn er sieht, dass sein Eingreifen notwendig ist, um den Arbeitsprozess zu vervollständigen.

Er versucht, logisch an die ständig in seinem Kopf entstehenden Ideen heranzugehen, um sie zu verstehen. Selbst wenn er sich im Grunde Kontakt wünscht, könnte es für ihn schwierig sein, sich an andere zu wenden. So kann es dann passieren, dass er sich noch mehr zurückzieht. Thomas sieht die Welt in Begriffen von Fakten und greifbarer Realität. Sein Sinn für Struktur und Ordnung lassen ihn sehr organisiert erscheinen. Thomas legt Wert auf hohe Genauigkeit und ist sehr treffsicher im Denken und Reden. Trotz seines ruhigen Verhaltens blüht er in aufregenden Situationen auf.

Thomas geht davon aus, dass eine solide Organisation, Struktur und Planung jedem zugute kommen müsse. Er legt Wert auf die Entwicklung seines intellektuellen Bewusstseins, auf die Möglichkeit zu lernen, sich zu verbessern und zu wachsen. Thomas glaubt, alles richtig machen zu können. Seine Konzentration auf Perfektion macht ihn Fehlern oder Ungerechtigkeit gegenüber empfindlich. Als ein sachorientierter Denker zieht er sich in sich selbst zurück und erklärt seine Sicht der Welt durch konkrete Fakten. Thomas hält sich normalerweise eher im Hintergrund und bietet mit seiner ruhigen, sorgfältigen und gewissenhaften Art praktische Unterstützung an.

Thomas ist ein analytischer Denker, der es vorzieht, in seiner Arbeit absolut sachlich vorzugehen. Thomas ist verlässlich und verantwortungsbewusst. Alles, was er tut, wird er mit grossem Ordnungssinn und Zuverlässigkeit erledigen. Er persönlich mag "keine Dummheiten" und wird eher selten von zu fremdartigen, exotischen oder unvertrauten



Dingen angezogen. Er ist eher der Meinung, dass Arbeit ein hoher Wert ist und man sich das Vergnügen erst verdienen muss. Er schätzt und braucht seine Freizeit, um seine inneren "Batterien" wieder aufzuladen.

Interaktion mit anderen

Thomas bevorzugt eine ruhige Arbeitsumgebung und ist am liebsten mit Kollegen zusammen, die ähnlich sind wie er. Er wird ein Freund fürs Leben sein, wenn die Bedingungen für die Freundschaft so sind, dass er völlige Unabhängigkeit empfindet und die Möglichkeit hat, sich zurückzuziehen, wann immer ihm danach ist. Er misstraut Menschen, von denen er glaubt, dass sie die Realität ignorieren. Als zurückgezogene Person bevorzugt er es, ruhig zu leben, abseits von gesellschaftlichen Erfahrungen, die bei ihm emotionalen Stress verursachen könnten. Seine Zuverlässigkeit und Bereitschaft, Verständnis zu zeigen und doch objektiv zu bleiben, macht ihn zu einem unterstützenden Teamspieler.

Manchmal hindern ihn seine Introvertiertheit und seine analytische Art daran, andere Menschen im Aussen daran teilhaben zu lassen, was in seinem Kopf vorgeht. Er ist grossartig darin, sofort die Fehler an einer Idee zu entdecken, aber er könnte es versäumen, umgekehrt auch gute Arbeit zu loben. Er verzichtet lieber auf etwas, als andere darum zu bitten. Wahrscheinlich würde er seine persönlichen Bedürfnisse eher zurückschrauben, als von anderen Menschen abhängig zu werden. Er könnte manchmal Schwierigkeiten in der Kommunikation mit anderen haben. Er erwartet im Grunde von ihnen, genauso logisch und analytisch vorzugehen, wie er selbst es tut. Er bevorzugt Rollen und Aufgaben im Hintergrund, die keine grosse Beteiligung in der Gruppe oder im Team erfordern.

Er ist ungeduldig mit Menschen, die zwischen den Zeilen lesen und die sich auf etwas nicht Fassbares und nicht Beweisbares beziehen. Er nimmt eine kritische und skeptische Haltung ein gegenüber Informationen, die nicht über die fünf Sinne zu verifizieren sind. Auch misstraut er Leuten, die mit Fakten achtlos umgehen, nachlässig mit Details sind und die viel über Möglichkeiten reden. Er kann sich unter Druck gesetzt fühlen, wenn er sich nicht im klaren darüber ist, was von ihm erwartet wird oder wenn sich seine Aufgaben bei der Arbeit kurzfristig ändern. Er könnte Autorität und Hierarchie misstrauen. Wenn es darum geht, aussichtslose Anliegen von "Benachteiligten" zu unterstützen, wird er lieber neutral bleiben. Eigentlich ist Thomas eher schüchtern und ruhig. Wenn jedoch die Rede auf ein Thema kommt, mit dem er sich besonders gut auskennt, wird er sein umfangreiches Wissen gerne lang und breit ausführen.

Treffen von Entscheidungen

Thomas ist praktisch, realistisch, sehr sachlich und gründlich. Er könnte gewisse kreativ denkende Gruppen für leichtfertig und verschwenderisch halten. Sein ruhiges Verhalten ermöglicht es ihm oft, für seine alternativen Lösungsvorschläge Zustimmung zu



erhalten. Er ist beeinflussbar durch Garantien und Präzedenzfälle. Er sieht sich selbst als realistisch, geschickt und sachlich, obwohl andere manchmal an der Umsetzbarkeit seiner Entscheidungen zweifeln.

Aus seinem logischen, sachlichen und analytischen Denken gewinnt er grosse Überzeugungskraft. Seine Konzentration auf das Gegenwärtige veranlasst ihn, nichts als erwiesen anzusehen, nicht einmal Informationen von Leuten, die er respektiert. Er fühlt sich nicht wohl, wenn er sich nicht auf eigene Erfahrung berufen kann und ein Problem noch nicht ganz erfasst hat. Er braucht Zeit, die Fakten zu überprüfen und zusammenzufügen, aber ohne den Druck, eine Entscheidung schnell treffen zu müssen. Er kann gegenüber Entscheidungen anderer, die eher auf dem Gefühl als auf objektiver Analyse basieren, abweisend erscheinen. Er ist normalerweise nicht bereit, sehr risikoreiche Entscheidungen zu treffen.

Er bringt richtige Sachentscheidungen mit den Bedürfnissen anderer in ein vernünftiges Verhältnis. Dabei lässt er sich gerne Zeit für Themen, die genauer durchdacht werden müssen, besonders dann, wenn Personen, die er kennt, davon betroffen sind. Es könnte ihm an Geduld mit anderen mangeln, die nicht so sehr auf die jeweilige Aufgabe konzentriert sind. Er hält seine Gefühle zurück und könnte beim Treffen von Entscheidungen eher langsam sein, da er alle wichtigen Informationen sammeln möchte, bevor er handelt. Eigentlich ist er eher introvertiert. Aber im richtigen Moment kann er mit grosser geistiger Klarheit sehr kritische und scharfsinnige Bemerkungen machen. Thomas neigt zu logischen, eigenständigen Entscheidungen, wobei er ruhig, klar und bedächtig seine Feststellungen trifft und äussert.

Persönliche Bemerkungen













Hauptstärken und Schwächen

Stärken

Dieser Abschnitt beschreibt spezielle Stärken, die Thomas in das Unternehmen einbringt. Thomas hat weitere Fähigkeiten, Eigenschaften und Verhaltensweisen auf anderen Gebieten, aber die folgenden Aussagen erfassen wahrscheinlich einige der grundlegendsten Talente, über die er verfügt.

Thomass mögliche Stärken:

-  Vernünftig und sachlich.
-  Bleibt unter Druck ruhig und gelassen.
-  Lebt im und für den Augenblick.
-  Hält einen hohen Standard aufrecht.
-  Hält Verpflichtungen ein.
-  Konzentriert sich auf die Tagesarbeit.
-  Findet praxisbezogene Lösungen.
-  Verfügt über solide organisatorische Fähigkeiten.
-  Bevorzugt "zupackende" Problemlösungen.
-  Kann technische Themen bewältigen.











Persönliche Bemerkungen

Hauptstärken und Schwächen

Mögliche Schwächen

Jung sagte: "Weisheit erkennt an, dass jedes Ding zwei Seiten hat". Man könnte auch sagen, dass eine Schwäche nichts anderes ist als eine übertriebene Stärke. Thomass Beantwortung des Fragebogens lässt vermuten, dass auf diesen Gebieten seine möglichen Schwächen liegen.

Thomass mögliche Schwächen:











-  Könnte andere mit seinem gleichbleibend hohen Leistungsanspruch frustrieren.
-  Wirkt oft unentschlossen.
-  Stimmt nur widerwillig der Erprobung neuer Ideen zu.
-  Reagiert empfindlich auf Kritik an seiner Arbeit.
-  Kann übervorsichtig sein.
-  Könnte unpersönlich und distanziert erscheinen und den "menschlichen Faktor" vernachlässigen.
-  Hat Schwierigkeiten mit unstrukturierten Aufgaben.
-  Zeigt sich Neuerungen gegenüber relativ wenig aufgeschlossen, wenn er bereits in eine Aufgabe vertieft ist.
-  Hat Schwierigkeiten, sich schnell und ohne Vorbereitung auszudrücken.
-  Nimmt manche Dinge zu ernst.

Persönliche Bemerkungen

Wert für das Team

Jede Person bringt eine einzigartige Kombination von Talenten, Eigenschaften und Erwartungen in ihren Arbeitsbereich mit. Ergänzen Sie diese Liste um weitere Erfahrungen, Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die auf Thomas zutreffen. Stellen Sie anschliessend die wichtigsten Punkte der Liste allen anderen Teammitgliedern zur Verfügung.

Thomas als Teammitglied :

-  Könnte das Aufschreiben und Berechnen im Team übernehmen oder die technische Einrichtung bereitstellen.
-  Zieht Nutzen aus verfügbaren Ressourcen und verwendet diese effizient.
-  Entwickelt gerne funktionstüchtige Systeme, um Probleme zu lösen.
-  Wird dem Team helfen, effektiver zu arbeiten.
-  Hat eine kritische Aufnahmefähigkeit mit einem Blick fürs Detail.
-  Passt sich seinen Rollen und Verantwortungsbereichen an.
-  Hilft der Gruppe, mit Komplexität umzugehen.
-  Fördert den Teamzusammenhalt.
-  Unterstützt das Team, sein Vorgehen entsprechend zu planen, um die Ziele zu erreichen.
-  Bietet Unterstützung eher ruhig und im Hintergrund an.

Persönliche Bemerkungen















Kommunikation

Effektive Kommunikation

Kommunikation kann nur dann wirklich effektiv sein, wenn eine gesendete Botschaft vom Empfänger auch aufgegriffen und verstanden wird. Es geht darum, den "Kanal" des anderen bestmöglich zu treffen. Dafür braucht man die passenden Strategien. Was bei Thomas Erfolg verspricht, wird in diesem Abschnitt aufgelistet. Er selbst sollte benennen, welche Punkte ihm am wichtigsten sind, und diese mit seinen Kollegen besprechen.

Kommunikationsstrategien für den Umgang mit Thomas:

-  Nehmen Sie sich Zeit, alle Details zu diskutieren.
-  Geben Sie ihm Zeit, Konsequenzen zu bedenken.
-  Rechnen Sie damit, dass er manchmal sehr besorgt und kritisch sein kann.
-  Stellen Sie sicher, dass Ihre wesentlichen Aussagen auch korrekt sind.
-  Überzeugen Sie durch Logik, nicht durch Emotionen.
-  Geben Sie ihm die Gelegenheit, die Logik hinter seiner Sichtweise zu erklären.
-  Bereiten Sie sich sorgfältig vor, so dass Sie jeden Punkt Ihres Vorschlages genau erklären können.
-  Kommunizieren Sie schriftlich, wann immer es geht.
-  Gehen Sie davon aus, dass Sie jede Änderung logisch begründen müssen.
-  Wenn Sie eine Frage gestellt haben, sollten Sie schweigen und ihm Zeit lassen, sich die Antwort zu überlegen.
-  Fragen Sie nach Fakten.
-  Lassen Sie ihn seine Gedanken ordnen.

Persönliche Bemerkungen















Kommunikation

Barrieren für eine erfolgreiche Kommunikation

Gewisse Strategien werden sich in der Kommunikation mit Thomas als wenig erfolgreich erweisen. Diese werden im folgenden Abschnitt dargestellt. Es geht darum, dieses Wissen zur Verbesserung der Kommunikation mit Thomas entsprechend effektiv zu nutzen.

Wenn Sie mit Thomas kommunizieren, vermeiden Sie diese Verhaltensweisen:

-  Unverzüglich eine positive Reaktion erwarten.
-  Aufgaben ohne angemessene und ausreichende Erklärung delegieren.
-  Annehmen, dass seine Pausen einen Mangel an Interesse bedeuten.
-  Ihn unterbrechen oder entmutigen, wenn er Informationen austauschen möchte.
-  Zu viele Fragen auf einmal stellen.
-  Extrem erregt oder emotional reagieren.
-  Seine Selbstkritik noch verstärken.
-  Seiner Fähigkeit, wesentliche Beiträge zu leisten, nicht den entsprechenden Wert geben.
-  Randbereiche diskutieren, die für die eigentliche Problemstellung unwesentlich sind.
-  Versprechen nicht einhalten.
-  Eine rasche Akzeptanz für neue Ideen erwarten.
-  Unrealistische Zeitvorgaben machen, die die Qualität seiner Leistung beeinträchtigen.

Persönliche Bemerkungen



Mögliche "Blinde Flecken"

Die Wirkung des Verhaltens, das wir nach aussen zeigen, ist uns nur zum Teil bewusst. Man spricht deshalb von Selbst- und Fremdwahrnehmung und auch von "Blinden Flecken". In diesem Abschnitt spielt das Feedback durch Menschen aus Ihrem Umfeld eine bedeutsame Rolle. Sie können am besten zu den gemachten Aussagen Stellung nehmen.

Thomas mögliche "Blinde Flecken":

Thomas würde gut daran tun, innezuhalten und zu versuchen, eine Situation sachlicher zu betrachten, bevor er etwas unternimmt. Er verlangt von sich selbst Disziplin, Struktur, Planung und Ordnung und ist am erfolgreichsten, wenn es ihm gelingt, seine Frustration und Ungeduld mit anderen in den Griff zu bekommen. Seine eher zurückgezogene Art mag Thomas davon abhalten, Fragen zu stellen. Er braucht Ermutigung, um seinen Vorrat an neuen Ideen preiszugeben, indem man ihm genügend Zeit dafür einräumt. Da er sich im Einklang mit sich selbst und der Welt erlebt, wehrt er sich automatisch gegen Veränderungen und versucht, den Status quo beizubehalten. Seine Fähigkeit zu erkennen, was schiefgehen könnte, wird von einigen anderen als Ablehnung gegenüber allem Neuen und Ungeprüften angesehen.

Wenn er einmal entschieden hat, dass er die Nase voll hat, kann er einen ungewöhnlich aggressiven Standpunkt einnehmen, um seine Rechte zu verteidigen. Er kann sehr reserviert sein und ist schwer zugänglich, weil er seine wahren Gefühle nur denen zeigt, denen er vertraut. Da er viele Einschätzungen nur für sich selbst vornimmt, behält Thomas die meisten wichtigen Themen auch für sich und lässt die anderen im Unklaren, was vor sich geht. Thomas könnte dazu neigen, seine eigene Bedeutung herunterzuspielen. Er sollte lernen, auf seine guten Leistungen stolz zu sein. Er ist so etwas wie ein Perfektionist und kann auf Kritik an seiner Arbeit übersensibel reagieren.

Wenn er sehr enttäuscht ist, kann er sehr ablehnend gegenüber allem und jedem in seinem Umfeld reagieren. Da er ständig auf der Suche nach neuen Eindrücken und Informationen ist und seine Entscheidungen gerne offen lässt, erscheint er manchen Menschen als ziemlich unentschlossen. Da er sich der Vorteile eines diplomatischen Vorgehens bewusst ist, stimmt er einer Sache möglicherweise zu leicht zu, nur um Konfrontationen zu vermeiden. Thomas kann ungeduldig oder zurückhaltend wirken, wenn er dazu gedrängt wird, eine Arbeit schneller voranzutreiben, als er es für sinnvoll erachtet. Er ist besonders zuverlässig, wenn er Aufgaben auf seine Art und Weise erledigen kann. Aber er könnte es übelnehmen, wenn man ihm vorschreibt, was zu tun oder wie etwas besser zu machen ist.

Persönliche Bemerkungen





Schwierige Person

In diesem Abschnitt geht es um den Menschentypus, mit dem Thomas seine grössten Schwierigkeiten hat. Vermutlich fehlt Thomas nicht nur das Verständnis für den anderen, sondern auch ein angemessenes Repertoire, um mit ihm umzugehen. Es handelt sich bei dieser Person um seinen genau entgegengesetzten Insights-Typ. Thomas kann den Text nutzen, um die charakteristischen Merkmale des anderen zu verstehen und neue Strategien für einen besseren Umgang zu erarbeiten. Das dient sowohl seinem persönlichen Wachstum als auch der Zusammenarbeit im Unternehmen.

Thomass "Schwierige Person":

Thomass entgegengesetzter Typ ist der Motivator, Junges 'Extravertierter intuitiver' Typus.

Motivator-Typen legen ebenso viel Wert auf Ergebnisse wie auf zwischenmenschliche Beziehungen. Sie mögen keine Detailarbeit, führen sie jedoch gleichwohl aus, um ein bestimmtes kurzfristiges Ziel zu erreichen. Sie geniessen öffentliche Anerkennung und lieben Aufgaben, die sie populär machen. Thomas erscheinen sie oft als zu optimistisch in Bezug darauf, was sie selbst und andere leisten können. Motivator-Typen sind möglicherweise schwer zu lenken. Sie sind keine geborenen Administratoren.

Thomas hält sie manchmal für voreilige und indiskrete Individuen. Motivator-Typen brauchen eine Vielfalt von Aktivitäten und Gelegenheit, mit anderen zusammenzuarbeiten. Sie können zu "Workaholics" werden, wenn sie sich ihrer Grenzen nicht bewusst sind. Oftmals geht es ihnen um materielle Macht und um gesellschaftliche Anerkennung und Statussymbole. Sie verabscheuen Routine, genaue und strenge Überwachung und können sich trickreich oder wie ein Chamäleon verhalten, wenn etwas oder jemand sich ihnen in den Weg zu stellen versucht.

Thomas wird oftmals ein ausgeprägtes Ego bei Motivatoren feststellen und sich vielleicht wundern, warum sie sich lieber auf intellektuelle Gedankenspiele einlassen, als irgendwelche Arbeiten zu Ende zu bringen oder mehr Freizeit zu geniessen. Auch wenn sie von einer Sache begeistert sind, so bedeutet dies noch lange nicht, dass sie für neue Herausforderungen nicht offen bleiben. Oft verzichten sie auf wichtige Vorbereitungen, die sie nicht für notwendig erachten.

Persönliche Bemerkungen









Schwierige Person







Kommunikation mit Thomass "Schwieriger Person"

Dieser Abschnitt wurde speziell für Thomas geschrieben. Er findet darin effektive Strategien, die er im Umgang mit seinem genau entgegengesetzten Typ nutzen kann.

Hinweise für Thomas, um sich auf die Bedürfnisse eines Menschen einzustellen, der seinem eigenen Typ genau entgegengesetzt ist:

-  Würdigen Sie seine brillanten, kreativen Geistesblitze.
-  Fragen Sie ihn nach seinen Überlegungen und Ideen.
-  Passen Sie sich seinem plötzlichen Sinneswandel an.
-  Unterstützen Sie sein Bedürfnis nach neuen Ideen, neuem Material und Herausforderungen.
-  Tolerieren Sie sein Bedürfnis, ohne Vorankündigung von einem Thema zum nächsten zu wechseln.
-  Pflegen Sie einen partnerschaftlichen Umgang, wenn Sie mit ihm in Kontakt sind.

Im Umgang mit einem Menschen, der seinem eigenen Typ genau entgegengesetzt ist, sollte Thomas folgendes vermeiden:

-  Ihm ein "Das geht nicht" oder Schwarzmalen aufdrängen.
-  Unklar, begriffsstutzig oder dogmatisch sein.
-  Überrascht sein, wenn er sich über Regeln hinwegsetzt.
-  Annehmen, dass alle Tagesordnungspunkte bearbeitet werden.
-  Sein kreatives und intuitives Denken ignorieren.
-  Kurz angebunden, stichelnd oder kratzbürstig sein.











Persönliche Bemerkungen



Vorschläge zur Weiterentwicklung

Insights Discovery kann als Instrument weder spezielle Fähigkeiten, Intelligenz, Erziehungseinflüsse noch bereits durchgeführte Trainingsmassnahmen erfassen. Es kann aber sehr wohl Anregungen geben, die für Ihre persönliche Weiterentwicklung von Nutzen sein können. Finden Sie die wichtigsten Themen heraus, die bisher noch nicht angesprochen wurden. Diese können dann in einen persönlichen Entwicklungsplan aufgenommen werden.

Für Thomas könnte es von Nutzen sein:

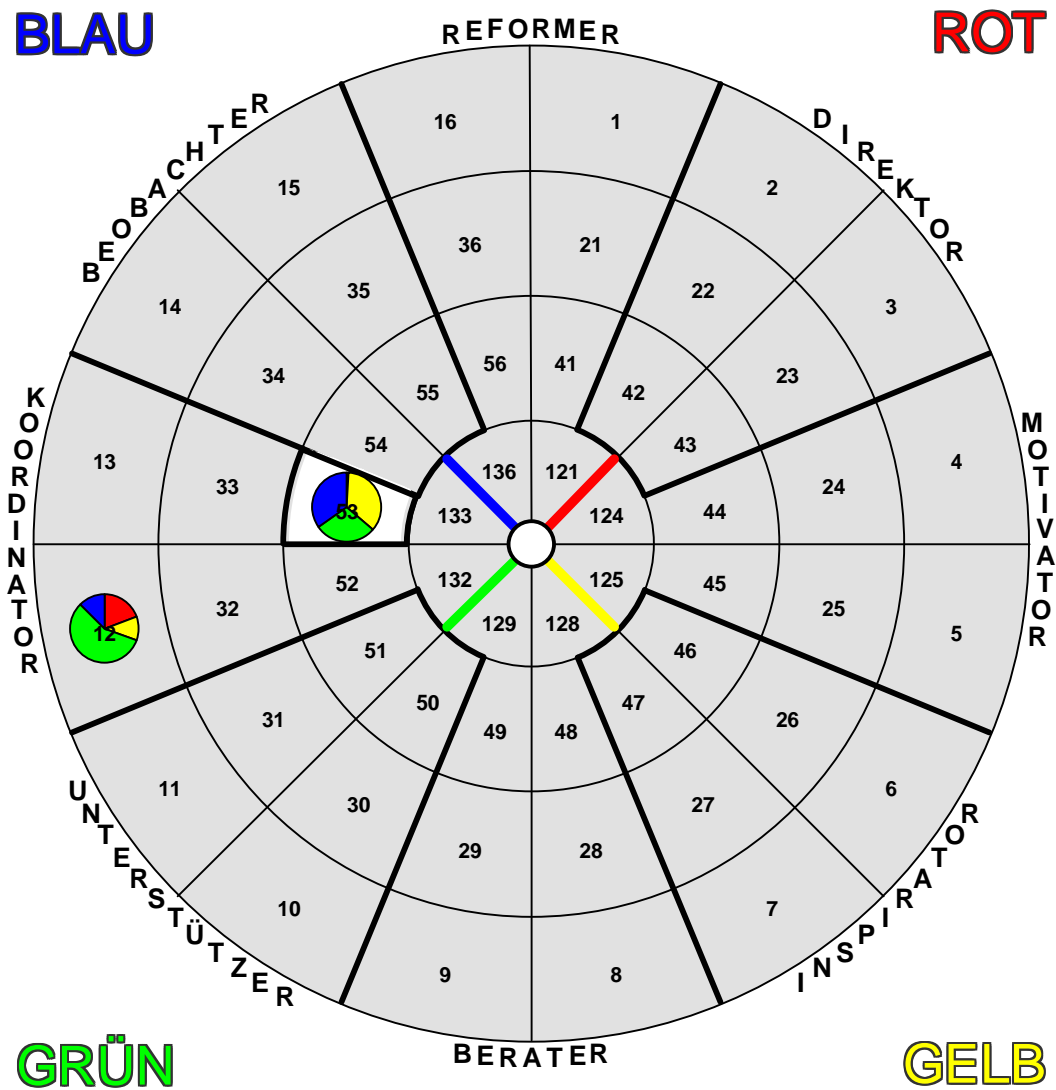
-  In jeder Situation die positive Seite suchen.
-  Dem Bedürfnis zu widerstehen, langatmige, komplizierte Lösungen für überschaubare Probleme anzubieten.
-  Helfen, das Neue willkommenzueissen und das Alte zu verabschieden.
-  Zu realisieren, dass soziale Interaktion für das persönliche Wachstum notwendig ist.
-  Vorgespräche zu führen, um Veränderungsprozesse zu unterstützen.
-  "Abkürzungsmethoden" zu entwickeln, um Termine einzuhalten.
-  Lernen, sich über zukünftige Möglichkeiten zu freuen.
-  Die täglichen Aktivitäten so abwechslungsreich wie möglich zu gestalten.
-  Seine Gefühle offener zu zeigen.
-  Weniger Strukturen zu verwenden.

Persönliche Bemerkungen



Das Insights Rad

Thomas Becker
17.10.2002



Bewusste Rad-Position

53: Beobachtender Koordinator (anpassungsfähig)

Weniger bewusste Rad-Position

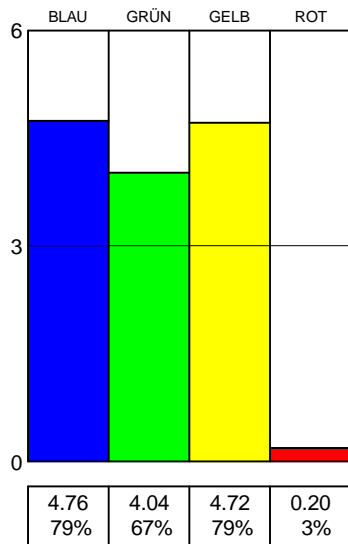
12: Unterstützender Koordinator (fokussiert)



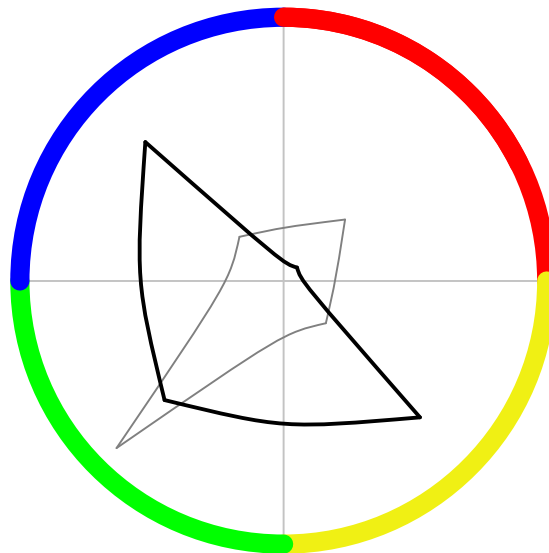
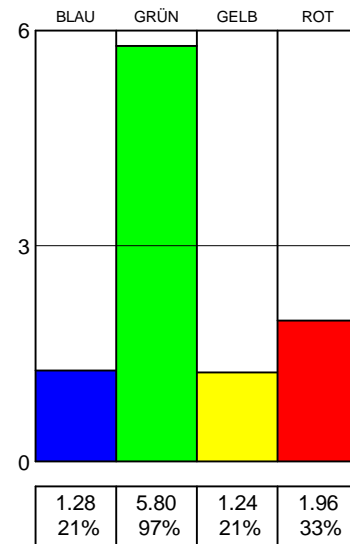
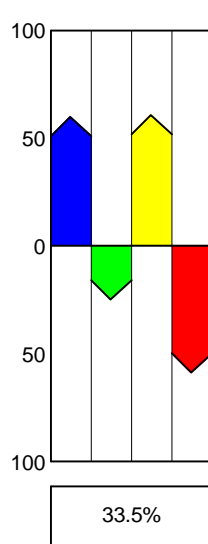
Grafik der Präferenzwerte

Thomas Becker
17.10.2002

Bewusste Persona



Energiefluss Weniger bewusste Persona



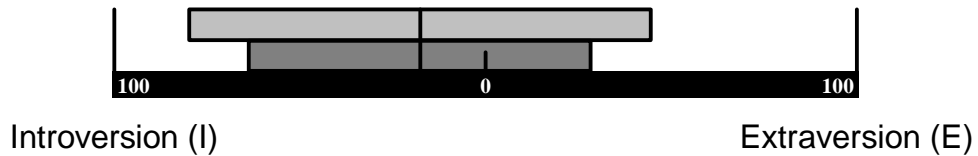
Bewusste Persona — — **Weniger bewusste Persona**



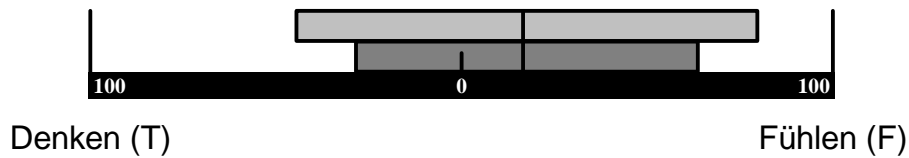
Jung'sche Präferenzen

Thomas Becker
17.10.2002

Einstellung/Haltung



Rationale (beurteilende) Funktionen:



Irrationale (wahrnehmende) Funktionen:

