

Positive Psychology Coaching Ergebnisberichte

Positive Self-Leadership
 Persönliche Werte (Human Values)
 Charakterstärken (Values in Action)
 Persönlichkeitseigenschaften

**Für
 Maria Musterberger**

Mag. Gottfried Epp
 Arbeits- und Gesundheitspsychologe

Potenzialentfaltung &
 eudaimonisches Wohlbefinden
www.eudaimonic.at

Inhaltsverzeichnis

1. Positive Self-Leadership	3
2. Persönliche Werte (Human Values)	10
3. Charakterstärken (Values in Action)	14
4. Persönlichkeitseigenschaften (Big 5).....	19

1. Positive Self-Leadership

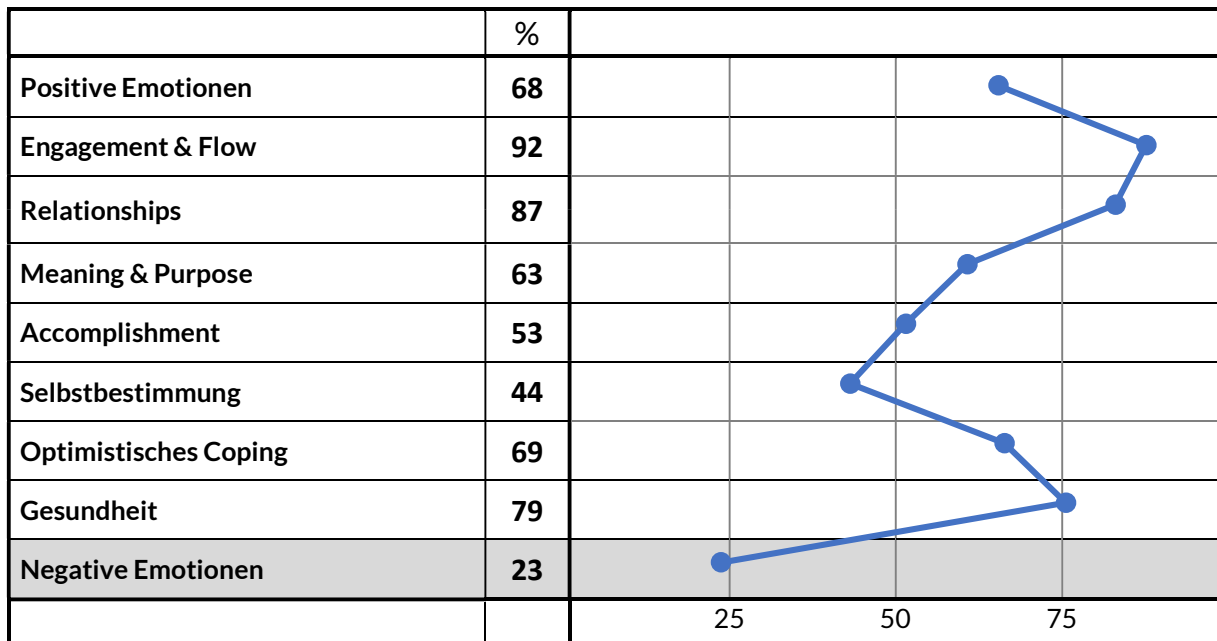
Für die Umsetzung von Positive Leadership findet in der Praxis das aus der Positiven Psychologie bekannte PERMA-Modell bereits breite Anwendung. Das Akronym PERMA setzt sich zusammen aus den Leitgedanken **P**ositive Emotions (positive Emotionen), **E**ngagement and Flow, **R**elationships (Beziehungen), **M**eaning and Purpose (Bedeutung, Sinn und Zweck) sowie **A**ccomplishment (Leistung, Zielerreichung).

Für die praktische Umsetzung des Positive Self-Leadership wird das PERMA-Modell durch drei wichtige Aspekte des Wohlbefindens ergänzt. Wohlbefinden wird oftmals nach der hedonistischen Tradition als subjektives Wohlbefinden verstanden, das sich durch ein häufiges Auftreten positiver Gemütszustände (positive Affekte) bei weitgehender Abwesenheit negativer Affekte definiert – kurz: Spaß haben. In der eudaimonischen Tradition geht es darum, „ein gutes Leben zu führen“. Der Begriff Eudaimonia setzt sich aus den griechischen Wörtern „eu“ (= gut) und „daimon“ (= Dämon, Geist) zusammen und bedeutet wörtlich also den guten Geist beziehungsweise die eigenen Potenziale ausleben. Das eudaimonische Wohlbefinden („eudaimonic wellbeing“) wird auch als Werteglück bezeichnet. Die Eudaimonie geht auf Aristoteles zurück und ist ein objektives Konzept, mit dem man mehr gute als schlechte Taten vollbringen sollte. Dazu zählen beispielsweise die Suchen und das Streben nach dem objektiv Guten, Richtigen und Sinnvollen, indem man Mitmenschen unterstützt oder etwas zur Gemeinschaft beiträgt. In aktuellen Forschungen zählen Optimismus, Selbstbestimmung, physische und psychische Gesundheit sowie die fünf PERMA-Elemente als wichtige Faktoren für das Wohlbefinden.

Für ein gelungenes Positive Self-Leadership sollte eine Balance der folgenden acht Faktoren erreicht werden. Eine zu niedrige Ausprägung der Faktoren kann zu Langweile oder Einsamkeit führen. Zu hohe Ausprägungen könnten zu Überforderung oder Stress führen.

Gelungene Selbstführung im Sinne der Positiven Psychologie ist wichtig für das eigene Wohlbefinden und das Verwirklichen der eigenen Potenziale. Ich weiß, was mir wichtig ist (Werte), was ich will (Ziele) und wozu ich etwas mache (Sinn). Dadurch erhöht sich die Kompetenz im Umgang mit Entscheidungen und Konflikten – mit mir selbst und mit anderen. Ein gestärktes Self-Leadership hilft nicht nur mir selbst, sondern lässt mich Stärken, Bedürfnisse, Ressourcen und Potenziale bei Mitarbeitern und Kollegen leichter erkennen. Positive Leadership needs Positive Self-Leadership.

Ergebnisprofil: Positive Self-Leadership



Testprotokoll:

Name: Maria Musterberger

Datum:

Hinweise zur Ergebnisdarstellung

Die Messung Ihrer Verhaltensweisen wurde Großteils in absoluten Häufigkeiten gemessen, und im Anschluss in Prozent umgerechnet.

Was bedeuten die %-Werte?

Ein Wert von 100 % bedeutet daher, dass man sich jeden Tag mit z.B. mit „Positiven Emotionen“ beschäftigt. Bei 70 % an 7 von 10 Tagen und bei 2 nur an Tagen von 10.

Beschreibung der Merkmale

Positive Emotionen : 68 % (oberer Durchschnittsbereich)

Dieser Wert zeigt an, wie gut es Ihnen gelingt positive Emotionen in den Alltag zu integrieren. Evolutionsbedingt neigen wir zu einer ins Negative verzerrten Wahrnehmung. Das heißt, wir nehmen negative Emotionen oder Gefahren stärker und intensiver wahr als positive Emotionen oder Chancen. Die schlechte Nachricht: Für das Positive Self-Leadership müssen wir also zum einen lernen, positive Emotionen bewusster wahrzunehmen; zum anderen müssen wir positive Emotionen mindestens dreimal so häufig zu kommunizieren. Dies passiert nicht von selbst: „Wir

müssen uns dazu zwingen, zumindest am Beginn.“ Die gute Nachricht: Laut der Broaden-and-Build-Theorie von Barbara L. Fredrickson können wir lernen, positive Emotionen bewusst und wiederholt zu erleben. In zahlreichen Studien konnte B. Fredrickson (2009, 2015) nachweisen, dass ein „Positive Ratio“ zwischen 3 und 11 signifikant zur Förderung der psychischen und physischen Gesundheit beiträgt. Der „Positive Ratio“ ist das Verhältnis zwischen positiven Emotionen und negativen Emotionen.

Reflexionsfragen: Was hat mir heute Freude bereitet? Wodurch konnte ich anderen eine Freude bereiten?

Engagement & Flow: 92 % (hoch)

Je höher der Wert ist, desto selbstverständlicher und alltäglicher ist das Flow-Erleben. Wenn wir Aufgaben erledigen, die im Einklang mit unseren Kompetenzen und Begabungen stehen, entsteht eine Art Schaffensrausch oder Flow. Dies ist der Motivationsfaktor, und hängt stark mit dem Flow-Konzept von Csikszentmihalyi (1975, 2014) zusammen. Je besser und häufiger wir die eigenen Stärken bei einem Tun ausleben können, desto wahrscheinlicher ist ein Flow-Erleben. Je besser und häufiger wir die eigenen Stärken bei einem Tun ausleben können, desto wahrscheinlicher ist ein Flow-Erleben (Harzer & Ruch, 2013; Hausler, Höge & Schnell, 2017).

Reflexionsfragen: Welche Stärken und Kompetenzen konnte ich heute gut ausleben? Was ist heute „wie von selbst“ gelungen?

Relationships: 87 % (hoch)

Dieser Wert zeigt an, wie gut Sie Ihre zwischenmenschliche Kommunikation erleben. Vor allem in einer Vertrauenskultur, die psychologische Sicherheit gibt, sowie durch wertschätzendes und konstruktives Feedback, beispielsweise durch Ich-Botschaften, lassen sich qualitativ gute Beziehungen gestalten.

Reflexionsfragen: Wie gut ist mir heute die Zusammenarbeit mit anderen gelungen? Was habe ich heute zu einer gelingenden Kommunikation beigetragen?

Meaning & Purpose: 63 % (oberer Durchschnittsbereich)

In welchem Ausmaß wir Sinn in einer Tätigkeit erleben, hängt von unserer subjektiven Wahrnehmung und Bewertung ab. Dabei spielen funktionale Aspekte (Was ist der Zweck?) genauso eine Rolle wie die Frage, wie bedeutsam die Tätigkeit für mich und andere ist und ob sie sich mit dem eigenen Wertesystem vereinbaren lässt (Schnell 2020). Eine Orientierungshilfe sind dazu die Charakterstärken (Values in Action) von Seligman und Peterson (2003).

Reflexionsfragen: Mit welchen Aufgaben konnte ich mich heute gut identifizieren? Was war für andere sinnvoll und bedeutsam?

Accomplishment: 53 % (oberer Durchschnittsbereich)

Dabei geht es darum, das „What went well“ (Was lief gut) bewusst wahrzunehmen. Anstatt sich zu ärgern, dass man von zehn Aufgaben nur acht geschafft hat, sollte man reflektieren, was bei den acht Aufgaben, die man bewältigt hat, gut gelaufen und gelungen ist. Eine bewährte Methode dazu ist die „3 Good Things Exercise“. Dabei notiert man täglich drei Dinge, die gut gelungen sind und/oder Freude bereitet haben. Zusätzlich macht man sich jeweils Notizen, welchen eigenen Anteil man daran hatte.

Reflexionsfragen: Was habe ich heute alles gemacht? Was ist mir heute gut gelungen?

Selbstbestimmung: 44 % (unterer Durchschnittsbereich)

Der Grad der Selbstbestimmung (Autonomie) hängt vor allem vom Handlungsspielraum (Kann ich die Reihenfolge der Aufgaben wählen?), dem Gestaltungsspielraum (Auf welche Art und Weise löse ich eine Aufgabe?) und dem Entscheidungsspielraum (Kann ich entscheiden, welche Aufgabe ich übernehme?) ab.

Reflexionsfragen: Welche Aufgaben konnte ich heute selbstbestimmt erledigen? Wo hatte ich (nicht) genügend Handlungsspielraum?

Optimistisches Coping: 69 % (oberer Durchschnittsbereich)

Im Zusammenhang mit Positive Self-Leadership versteht man darunter vor allem einen optimistischen Attributionsstil. Das heißt: Erfolge werden auf die eigenen Fähigkeiten zurückgeführt, während Misserfolge eher mit besonderen Umständen, die außerhalb der eigenen Person liegen und nicht von Dauer sind, in Verbindung gebracht werden.

Reflexionsfragen: Was hat mich heute zuversichtlich gestimmt? Was stimmt mich optimistisch für zukünftige Vorhaben?

Gesundheit: 79 % (hoch)

Für die praktische Umsetzung des Positive Self-Leadership ist es wichtig, sowohl die physische (Ernährung, Bewegung etc.) als auch psychische Gesundheit (Belastungen, Stress, etc.) im Auge zu behalten.

Reflexionsfragen: Wo konnte ich heute Pluspunkte für meine körperliche Gesundheit sammeln (Ernährung, Bewegung etc.)? Wo konnte ich heute Pluspunkte für meine psychische Gesundheit sammeln (gelungene Stressbewältigung, Ausgleich, Tagebuch schreiben etc.)?

Negative Emotionen: 23 % (sehr wenig)

Die negativen Emotionen werden als eine „Kontrollskala“ mitgemessen, da ein zu hoher Wert Bemühungen auf den acht Ansatzpunkten zunichtemachen kann. In diesem Fall gilt: Je niedriger desto gut!

Reflexionsfragen: Was hat mich heute / letzte Woche sehr geärgert? Was könnte ich tun, um mit diesem Ärger „besser“ bzw. „stressfreier“ umzugehen?

Wie kann ich überprüfen, ob sich meine Werte im Positive Self-Leadership schon verbessert haben?

In dem Sie den Selbsteinschätzungstest regelmäßig wiederholen (z.B. einmal in der Woche oder im Monat).

Den Link zu diesem und anderen kostenlosen Tests finden Sie unter:

<https://www.eudaimonic.at/psychologische-tests/>

2. Persönliche Werte (Human Values)

Bei diesem Test werden die zehn Wertetypen und die vier Werttypen nach dem Modell von S. Schwartz gemessen. In seiner Forschung konnte Schwartz (2012) durch den Einsatz verschiedener Messinstrumente (SVS, PVQ, ESS) zehn Wertetypen herausarbeiten. Unter einem Wertetyp versteht man die Zusammenfassung sehr ähnlicher Werte.

6 Prinzipien von Werten

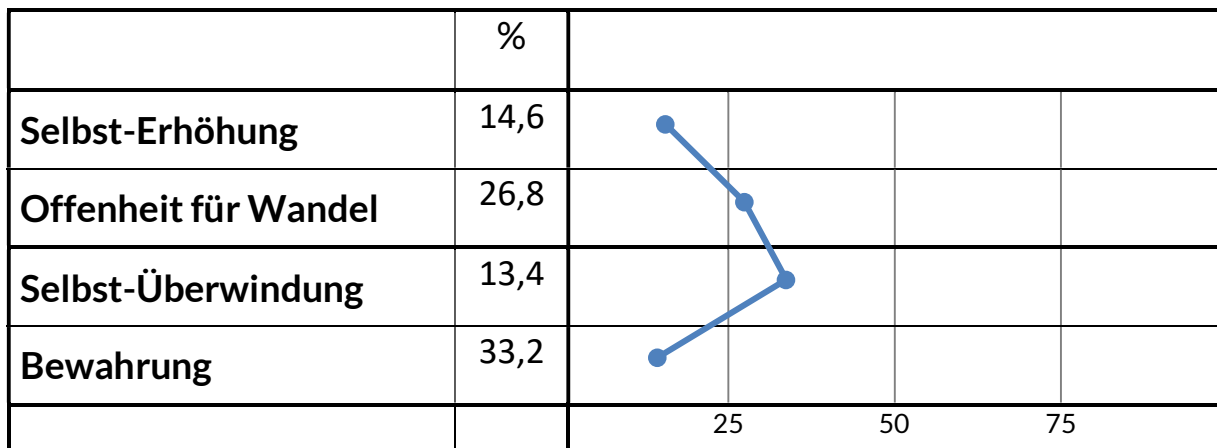
Für die Entwicklung seiner Theorie hat Schwartz folgende sechs Prinzipien von Werten postuliert:

1. **Werte sind Überzeugungen, die unmittelbaren Einfluss auf unsere Gefühle haben.** Wird ein wichtiger Wert angesprochen, reagieren wir mit starken Gefühlen. Wenn jemand Sicherheit sehr wichtig ist, und wird diese bedroht oder gefährdet, löst dies starke Angstgefühle aus.
2. **Werte sind Antreiber zur Erreichung wünschenswerter Ziele.** Der Wert Wohlwollen (Benevolence) kann z.B. der tieferliegende Antreiber beim Umweltschutz (wünschenswertes Ziel) sein.
3. **Werte sind unabhängig von spezifischen Handlungen und Situationen.** Persönliche Werte gelten sowohl in Arbeit, Alltag und in der Familie. In der beruflichen Rolle (z.B. Verkaufberater) wird sich das Verhalten von der Rolle als Familienvater wahrscheinlich unterscheiden.
4. **Werte dienen als Standards und als Kriterien für alltägliche Handlungen und Entscheidungen.** Wir entscheiden aufgrund der möglichen Konsequenzen für die uns wichtigen Werte, was gut/schlecht, gerechtfertigt/unrechtmäßig, was getan oder was vermieden zu werden. Der Einfluss von Werten auf alltägliche Entscheidungen ist jedoch selten bewusst. Werte werden uns meist erst bewusst, wenn (mögliche) Handlungen oder Entscheidungen widersprüchliche Auswirkungen auf verschiedene Werte haben, die man schätzt.
5. **Werte sind in einer Hierarchie nach Wichtigkeit relativ zueinander geordnet.** Jeder Mensch bildet ein individuell geordnetes Prioritätensystem: Ist mir Gerechtigkeit wichtiger als Leistung? Zählt Selbstbestimmung mehr als Tradition? Wie im Wertekreis erkennbar, gibt es Werte, die sich gegenüberstehen (z.B. Wohlwollen vs. Macht) und Werte, die in enger Beziehung zu einander sind bzw. miteinander korrelieren (z.B. Wohlwollen und Universalismus). Dieses hierarchische Merkmal unterscheidet auch Werte von Normen und Einstellungen.
6. **Werte bestimmen Handlungen, wenn diese für den Kontext wichtig sind.** Jede Handlung hat (meisten) Auswirkungen auf mehrere Werte. So werden z.B. bei einem Kirchenbesuch die Werte Konformität und Tradition aktiviert, während Hedonismus oder Selbstbestimmung nicht angesprochen werden können. Das Aushandeln zwischen konkurrierenden und zusammenhängenden sowie aktivierten und unterdrückten Werten bestimmt unsere Einstellungen und unser Verhalten.

Die vier übergeordneten Werte sind

1. Selbst-Erhöhung
2. Offenheit für Wandel
3. Selbst-Überwindung
4. Bewahrung

Ergebnisprofil 4 übergeordnete Wertetypen (nach S. Schwartz)



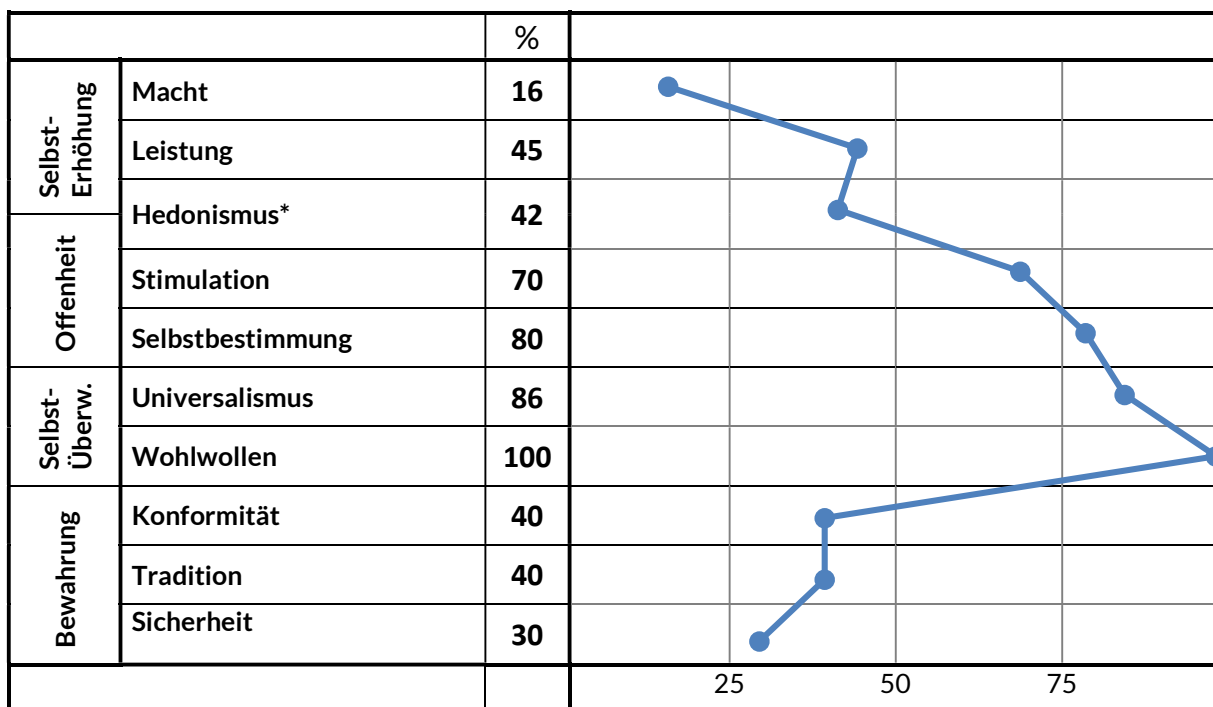
Auf der nächsten Seite finden Sie das Profil inkl. der 10 (untergeordneten) Werttypen

Testprotokoll:

Name: Maria Musterberger

Datum:

Ergebnisprofil: Persönliche Wertetypen



* Hedonismus zählt sowohl zur Selbst-Erhöhung als auch zur Offenheit für Wandel

Hinweise zur Ergebnisdarstellung

Bei den 10 Wertetypen wurde der höchste Wert auf 100 % gesetzt, da man davon ausgehen kann, dass dies der Wert ist, mit dem man sich am meisten identifiziert.

Beschreibung der Merkmale

1. Selbst-Erhöhung: 14,6 %

Macht: 16 % (niedrig)

Sozialer Status, Image und Prestige, Macht, Dominanz und/oder Kontrolle über Menschen und Ressourcen

Leistung: 45 % (unterer Durchschnittsbereich)

Persönlicher Erfolg durch die Demonstration von (überdurchschnittlicher) Kompetenz und Leistung

Hedonismus: 42 % (unterer Durchschnittsbereich)

Genuss und Befriedigung von Wünschen (Essen, Sex, Freizeit, etc.)
Vergnügen und sinnliche Belohnungen für einen selbst.

2. Offenheit für Wandel: 26,8 %

Stimulation : 70 % (oberer Durchschnittsbereich)

Aufregung, Neuheit und Herausforderungen im Leben, ein abwechslungsreiches Leben, ein aufregendes Leben

Selbstbestimmung: 80 % (hoch)

Unabhängiges Denken und Handeln, schöpferisch Tätigsein, erforschen

3. Selbst-Überwindung: 33,2 %

Universalismus: 86 % (hoch)

Verständnis, Wertschätzung, Toleranz und Schutz des Wohlergehens aller Menschen und der Natur.

Wohlwollen: 100 % (hoch)

Bewahrung und Erhöhung des Wohlergehens der Menschen, zu denen man häufigen Kontakt hat, durch authentisches Handeln.

4. Bewahrung: 13,4 %

Konformität: Prozentrang 40 (unterer Durchschnittsbereich)

Höflichkeit, gute Manieren und Respekt gegenüber natürlichen Autoritäten (Eltern, Lehrer, ältere Personen, etc.), Beschränkung von Handlungen, , die andere beleidigen oder verletzen könnten oder gegen soziale Erwartungen und Normen verstoßen

Tradition: 40 % (unterer Durchschnittsbereich)

Respekt vor, Verbundenheit mit und Akzeptanz von Gebräuchen und Ideen, die traditionelle Kulturen und Religionen für ihre Mitglieder entwickelt haben. (fromm, meine Stellung im Leben akzeptieren, demütig, Achtung vor der Tradition, gemäßigt)

Sicherheit: Prozentrang 30 (unterer Durchschnittsbereich)

Bedürfnis nach Sicherheit, Harmonie und Stabilität der Gesellschaft, von Beziehungen und des Selbst.

3. Charakterstärken (Values in Action)

Die Messung der wichtigsten zehn Charakterstärken orientiert sich am Ansatz der **Positiven Psychologie** von Christopher Peterson und Martin Seligman. Die Positive Psychologie verlässt den bisherigen Schwerpunkt der Erforschung defizitärer Aspekte und wendet sich Eigenschaften und Prozessen zu, die den Menschen allgemein stärken und das Leben lebenswerter machen. Es geht somit darum, anstelle von Defiziten positive Faktoren zu untersuchen, die es den menschlichen Individuen und Gemeinschaften ermöglichen, das Leben besser und zufriedenstellend zu gestalten.

Im Gegensatz zur umfassenden Ausrichtung dieses Ansatzes ist das Verfahren bewusst auf Entscheidungs- und Planungssituationen im Bereich der Arbeits-, Ausbildungs- und Berufsweltausgerichtet. Es konzentriert sich in diesem Sinn auf die folgenden zehn Charakterstärken

1. Kreativität (KR)
2. Urteilsvermögen (UR)
3. Ausdauer (AU)
4. Freundlichkeit (FR)
5. Soziale Intelligenz (SI)
6. Teamwork (TE)
7. Neugier (NE)
8. Selbstregulation (SE)
9. Führungsvermögen (FU)
10. Enthusiasmus (EN)

Hinweise zur Interpretation

Persönliche Eigenschaften lassen sich nicht – wie etwa die Körpergröße – auf einer Skala mit einem fest definierten Nullpunkt exakt messen. Die Aussage „Bei Frau Maier ist der Faktor Ausdauer hoch ausgeprägt“ bedeutet insofern: „Im Vergleich zu anderen ist die Ausdauer bei Frau Maier wahrscheinlich höher ausgeprägt“. Menschen lassen sich hinsichtlich der Ausprägung ihrer Eigenschaften immer nur relativ zu anderen Personen und als Wahrscheinlichkeitsaussage beschreiben.

Was ist ein Prozentrang (PR)?

Die Ergebnisse werden in Prozenträngen dargestellt. Ein Prozentrang ist ein statistisches Maß, und ist nicht mit den Prozenten zu verwechseln. Ein Prozentrang gibt an, wie viel Prozent der Vergleichsstichprobe einen niedrigeren Wert haben.

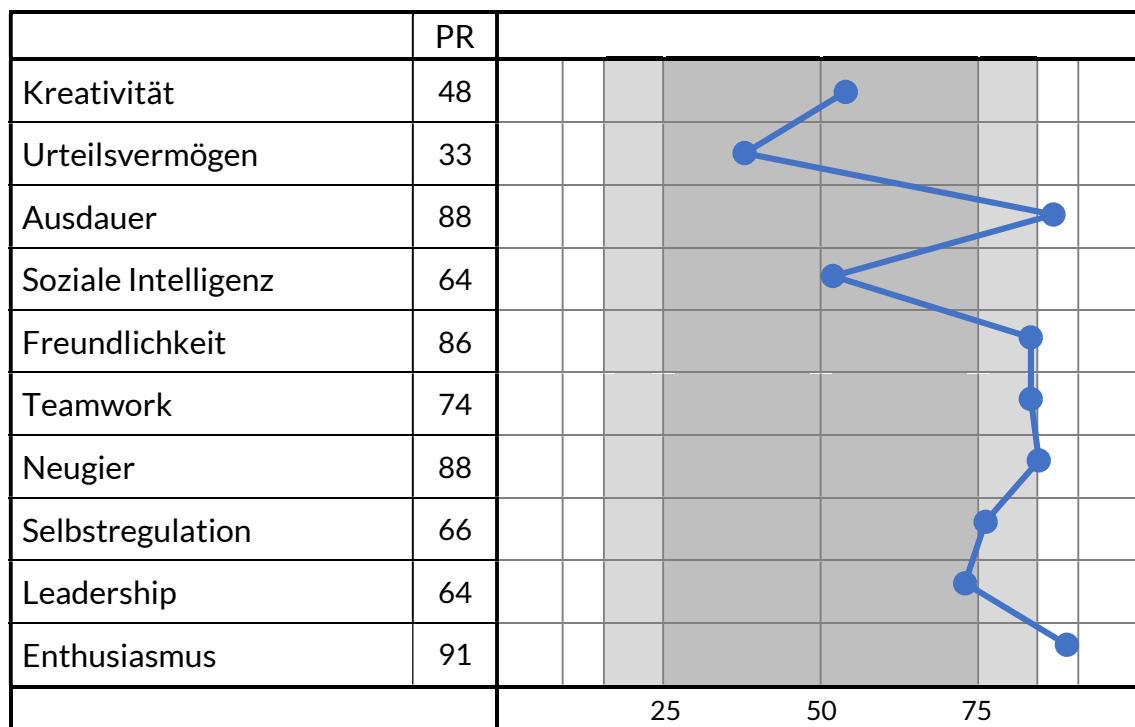
Ein Prozentrang (PR) von 63 bedeutet, dass 63 Prozent der Vergleichsstichprobe einen niedrigeren Wert (und 37 Prozent einen höheren Wert) haben. Als Hintergrundmodell kommt die Normalverteilung (Gauß'sche Glockenkurve) zum Einsatz. Werte in der Mitte (z.B. zw. 25 und 75) liegen daher dichter beisammen als an den Rändern (z.B. unter 16 oder über 84).

Als Vergleichsstichprobe wird eine repräsentative Stichprobe der Gesamtbevölkerung herangezogen. Sofern nicht anders angegeben werden jeweils geschlechterspezifische Normen angewendet. D.h., Frauen werden mit einer repräsentativen Frauenstichprobe und Männer mit einer Männerstichprobe verglichen. Die Prozentränge werden in folgende Bereiche eingeteilt:

Prozentrang (PR)	Kurzbezeichnung	Beschreibung
0 -15	Niedrig	weit unterdurchschnittliche Ausprägung des Merkmals
16 -24*	eher niedrig	weit unterdurchschnittliche Ausprägung des Merkmals
25 -75	durchschnittlich	Die mittleren 50 Prozent bilden den Durchschnittsbereich, und entsprechen einer durchschnittlichen Ausprägung des Merkmals.
76 - 84*	eher hoch	eher überdurchschnittliche Ausprägung des Merkmals
85 - 100	hoch	weit eher überdurchschnittliche Ausprägung des Merkmals

* Diese Bereiche gelten in der Statistik als der erweiterte Durchschnittsbereich. In der Personaldiagnostik bezeichnet man den Bereich zwischen 25 und 75 als Durchschnittsbereich.

Ergebnisprofil: 10 wichtigsten Charakterstärken



Testprotokoll:

Name: Maria Musterberger

Datum:

Vergleichsstichprobe: weiblich

Beschreibung der Merkmale

1. Kreativität: Prozentrang 48 (durchschnittlich)

Kreativität führt als Persönlichkeitsstärke zur Entwicklung einer Vielfalt neuer und eigenständiger Ideen sowie origineller Verhaltensweisen. Zur Umsetzung solcher Ideen und Verhaltensweisen wird auch eine angemessene Anpassung an die Realität eingesetzt.

2. Urteilsvermögen: Prozentrang 33 (durchschnittlich)

Ein ausgeprägtes Urteilsvermögen ermöglicht die Betrachtung von Problemen und Situationen des Alltags aus unterschiedlichen Perspektiven als Grundlage für eine differenzierte Entscheidungsfindung. Dazu müssen Informationen möglichst objektiv, realitätsbezogen und kritisch betrachtet werden können.

3. Ausdauer: Prozentrang 88 (hoch)

Dieses Merkmal kennzeichnet die Stärke, mit Beharrlichkeit, aber auch unter Erhaltung einer gewissen realitätsbezogenen Flexibilität, Dinge zu Ende zu bringen. Dabei müssen innere als auch äußere Widerstände überwunden werden, ohne dass gleichzeitig zwanghaft an unerreichbaren Zielen festgehalten wird.

4. Freundlichkeit: Prozentrang 64 (durchschnittlich)

Diese Stärke bezieht sich auf die Fähigkeit, soziale Informationen wie Absichten, Gefühle und Stimmungen gut wahrnehmen und verarbeiten zu können. Dabei ist nicht nur die Fremdwahrnehmung, sondern auch die Wahrnehmung eigener Motive und Gefühle von Bedeutung. Eine ausgeprägte soziale Intelligenz ermöglicht eine situationsgerechte Anpassung des eigenen Verhaltens an verschiedenste und auch neuartige soziale Begebenheiten.

5. Soziale Intelligenz: Prozentrang 86 (hoch)

Als positive Eigenschaft beschreibt Freundlichkeit das Ausmaß, in dem das eigene Tun von anderen Menschen als großzügig, entgegenkommend und hilfsbereit wahrgenommen wird. Zentral ist hierbei die vermittelte Wertschätzung, die anderen Menschen zukommt.

6. Teamwork: Prozentrang 74 (durchschnittlich)

Diese Stärke kommt zum Tragen, wenn Menschen Teil einer Gruppe sind und sich in dieser loyal und verantwortlich verhalten können. Zentral ist hierbei die Fähigkeit, eigene Interessen zugunsten von gemeinsamen Interessen zurückzustellen.

7. Neugier: Prozentrang 88 (hoch)

Neugier ist durch ein ausgeprägtes Interesse an neuen Erfahrungen gekennzeichnet, welche seinem erlaubt, flexibel und offen auf neue oder unerwartete Erlebnisse und Bedingungen zu reagieren und dadurch Chancen zur Fortentwicklung und Optimierung wahrzunehmen.

8. Selbstregulation: Prozentrang 66 (durchschnittlich)

Als Stärke beschreibt Selbstregulation die mäßigende Fähigkeit, eigene Gefühle und Verhaltensweisen unter Kontrolle zu halten und dabei die Erreichung übergeordneter und langfristiger Ziele zu berücksichtigen. Dabei spielt vor allem die Impulskontrolle eine zentrale Rolle.

9. Leadership: Prozentrang 64 (durchschnittlich)

Diese Stärke kennzeichnet die Fähigkeit, den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit in einer Gruppe aus verschiedenen Individuen möglichst geeignet zu fördern. In der Praxis geschieht dies vor allem auch durch ausgeprägte Planungs- und Organisationsfähigkeiten von Gruppenaktivitäten und der Bereitschaft zur Übernahme von Entscheidungen für die Gruppe unter Einbezug der unterschiedlichen Meinungen aus der Gruppe

10. Enthusiasmus: Prozentrang 91 (hoch)

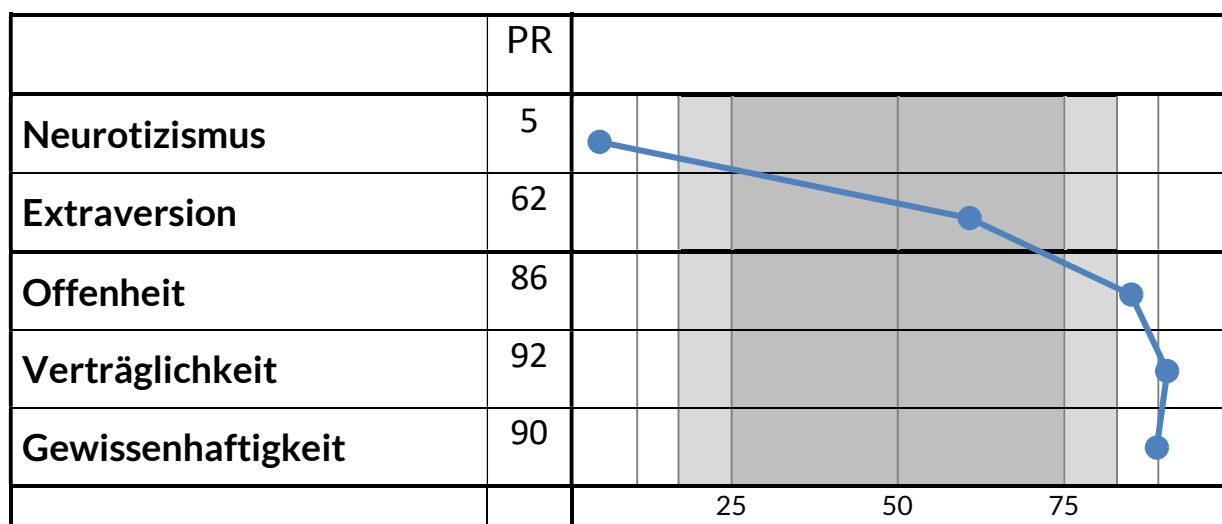
Enthusiastische Menschen zeichnen sich durch einen unbändigen Tatendrang, einen hohen Energielevel und freudige Begeisterung für verschiedenen Aktivitäten aus. Davon abzugrenzen ist jedoch jegliche Form von Hyperaktivität, die bloß phasenweise und wenig zielförderlich an den Tag gelegt wird.

4. Persönlichkeitseigenschaften (Big5)

Bei diesem Test werden die fünf großen Persönlichkeitseigenschaften (Big5) gemessen: Emotionale Stabilität, Extraversion, Offenheit, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Als Verfeinerung werden bei jedem Big5 Faktor je fünf oder sechs untergeordnete Subskalen erfasst.

1. Neurotizismus
2. Extraversion
3. Offenheit
4. Verträglichkeit
5. Gewissenhaftigkeit

Ergebnisprofil Big5 - Persönlichkeitseigenschaften



Auf der nächsten Seite finden Sie das Big5 Profil inkl. der Subskalen.

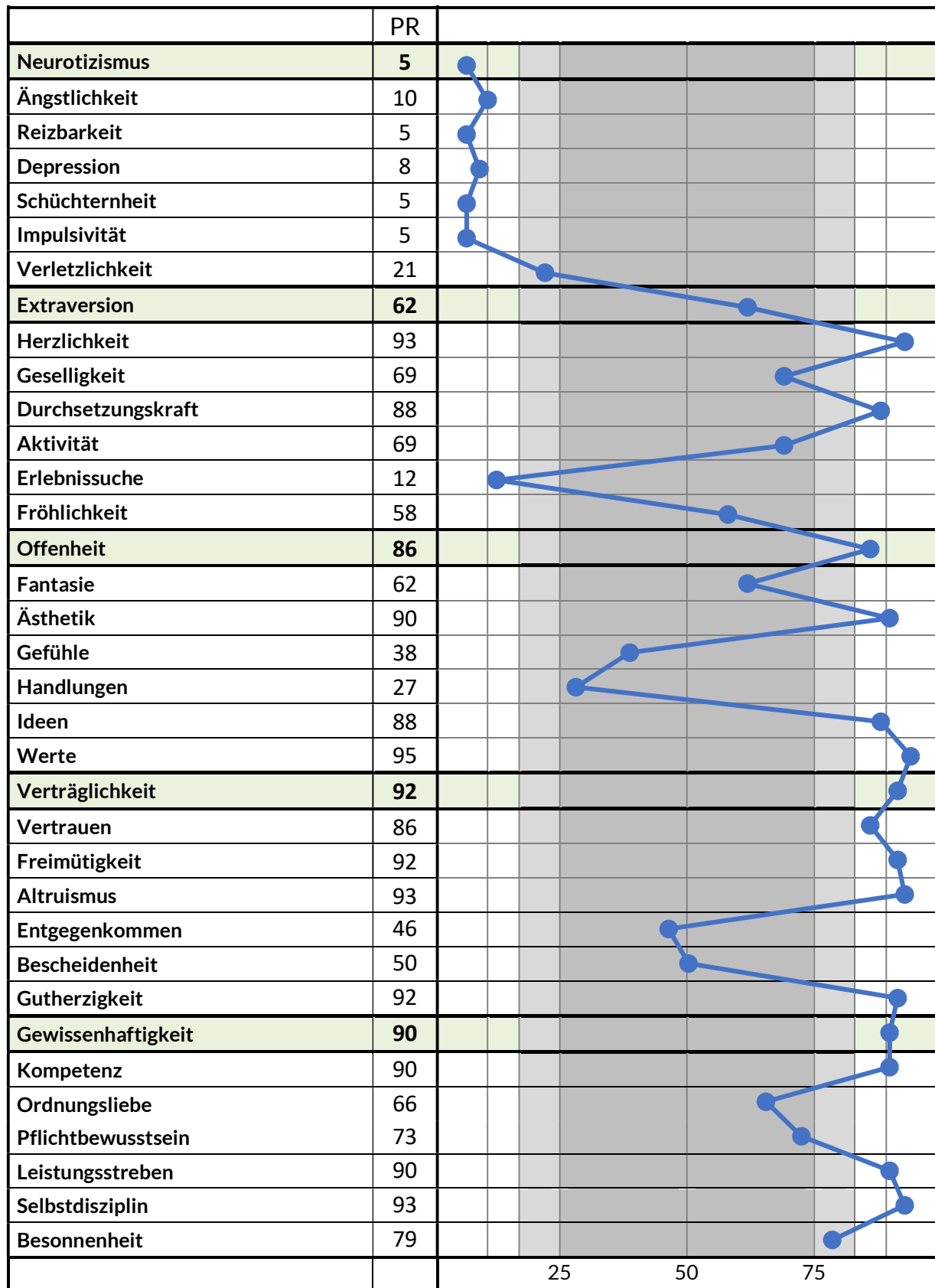
Testprotokoll:

Name: Maria Musterberger

Datum:

Vergleichsstichprobe: weiblich

Ergebnisprofil: Big 5 Persönlichkeitseigenschaften inkl. Subskalen



Beschreibung der Merkmale

1. Neurotizismus: Prozentrang 5 (eher niedrig)

Emotional stabile Menschen, also Personen mit niedrigen Ausprägungen in dieser Skala, sind tendenziell gelassen und ausgeglichen. Sie lassen sich nicht so rasch aus ihrem emotionalen Gleichgewicht bringen. Personen mit hohen Ausprägungen in dieser Skala, reagieren emotional empfindlicher und neigen dazu, Gefühlsregungen wie beispielsweise Sorgen, Ärger, Trauer, Stress oder Verlangen weniger gut kontrollieren zu können. Sie sind eher angespannt und schneller besorgt.

Ängstlichkeit: Prozentrang 10 (niedrig)

Die Unterskala Ängstlichkeit gibt an, wie schnell sich eine Person in unterschiedlichen Kontexten Sorgen macht und angespannt ist. Personen mit niedriger Ausprägung lassen sich nicht leicht beunruhigen, während Personen mit einer hohen Ausprägung sich bereits über kleine Dinge Sorgen machen und oft nervös sind.

Reizbarkeit: Prozentrang 5 (niedrig)

Die Unterskala Reizbarkeit zeigt die individuelle Disposition Ärger, Frustration oder ähnliche Gefühle zu erleben. Personen mit niedriger Ausprägung sind weniger reizbar, während Personen mit hoher Ausprägung schon bei kleinen Anlässen Wut oder Ärger empfinden und rasch missgelaunt werden. Daraus folgt nicht zwingend, dass eine Person diese Empfindungen auch nach außen zeigt. Darüber kann nur in Verbindung mit den Ausprägungen der Dimension Verträglichkeit eine Einschätzung gemacht werden

Depression: Prozentrang 8 (niedrig)

Diese Unterskala erfasst die individuelle Neigung depressive Verstimmungen zu erleben. Während Personen mit einer niedrigen Ausprägung selten niedergeschlagen sind und wenig Selbstzweifel spüren, sind Personen mit einer hohen Ausprägung oft bedrückt, traurig und mit sich selbst unzufrieden.

Schüchternheit: Prozentrang 5 (niedrig)

Als positive Eigenschaft beschreibt Freundlichkeit das Ausmaß, in dem das eigene Tun von anderen Menschen als großzügig, entgegenkommend und hilfsbereit wahrgenommen wird. Zentral ist hierbei die vermittelte Wertschätzung, die anderen Menschen zukommt.

Impulsivität: Prozentrang 5 (niedrig)

Diese Stärke kommt zum Tragen, wenn Menschen Teil einer Gruppe sind und sich in dieser loyal und verantwortlich verhalten können. Zentral ist hierbei die Fähigkeit, eigene Interessen zugunsten von gemeinsamen Interessen zurückzustellen.

Verletzlichkeit: Prozentrang 21 (eher niedrig)

Neugier ist durch ein ausgeprägtes Interesse an neuen Erfahrungen gekennzeichnet, welche seinem erlaubt, flexibel und offen auf neue oder unerwartete Erlebnisse und Bedingungen zu reagieren und dadurch Chancen zur Fortentwicklung und Optimierung wahrzunehmen.

2. Extraversion: Prozentrang 62 (durchschnittlich)

Personen mit niedrigen Ausprägungen in dieser Skala sind tendenziell zurückhaltend und ruhig. Sie sind wenig auf die Gesellschaft anderer Menschen angewiesen, um sich wohl zu fühlen. Extravertierte Menschen, also Personen mit hohen Ausprägungen in dieser Skala, sind tendenziell energisch, enthusiastisch, dominierend, gesellig und gesprächig. Diese Dimension setzt sich aus folgenden sechs Facetten zusammen:

Herzlichkeit: Prozentrang 93 (hoch)

Während Menschen mit einer niedrigen Ausprägung sich eher distanziert verhalten und wenig auf andere zugehen, freunden sich Menschen mit einer hohen Ausprägung leicht mit anderen an, sind gesprächig und wegen ihrer freundlichen Ausstrahlung leicht zugänglich für andere.

Geselligkeit: Prozentrang 69 (durchschnittlich)

Das Ausmaß an Geselligkeit gibt an, wie viel Zusammensein mit anderen Menschen als angenehm empfunden wird. Personen mit einer niedrigen Ausprägung bevorzugen es, allein zu sein und suchen weniger den Austausch mit anderen, während Personen mit einer hohen Ausprägung die Gesellschaft vieler anderer Menschen genießen und soziale Interaktion suchen.

Durchsetzungskraft: Prozentrang 88 (hoch)

Die Unterskala Durchsetzungskraft gibt Auskunft über die Rolle, die eine Person in der Gruppe einnimmt. Personen mit niedriger Ausprägung überlassen die Führung gerne anderen Personen und setzen sich wenig für ihre Anliegen ein, während Personen mit hoher Ausprägung gerne die Führung übernehmen, ihre Meinung vertreten und eine hohe Überzeugungskraft haben.

Aktivität : Prozentrang 69 (durchschnittlich)

Die Unterskala Aktivität erfasst, wie aktiv und geschäftig eine Person ist. Während Personen mit niedriger Ausprägung wenig Tatendrang verspüren und sich gerne Zeit nehmen, sind Personen mit hoher Ausprägung immer beschäftigt, reagieren schnell und regeln viele Dinge gleichzeitig.

Erlebnissuche: Prozentrang 12 (niedrig)

Die Unterskala Erlebnissuche erfasst das Bedürfnis nach intensiven Erlebnissen und Aufregung. Während Personen mit einer niedrigen Ausprägung weniger abenteuerlustig sind, unternehmen Personen mit hoher Ausprägung gerne Dinge, die mit Nervenkitzel verbunden sind, und zeigen sich als risikofreudig.

Fröhlichkeit: Prozentrang 58 (durchschnittlich)

Die Unterskala Fröhlichkeit zeigt die Tendenz zu Frohsinn und Optimismus. Menschen mit einer niedrigen Ausprägung müssen nicht zwangsläufig unglücklich sein, sie strahlen jedoch weniger Freude und Begeisterung aus, machen selten Späße und sind eher pessimistisch. Menschen mit einer hohen Ausprägung lachen oft, sind fröhlich und schauen auf das Positive.

3. Offenheit für Neuerungen: Prozentrang 86 (hoch)

Personen mit niedrigen Ausprägungen in dieser Skala sind eher realistisch, schätzen Routine und sind traditionsbewusst. Personen mit hohen Ausprägungen in dieser Skala gelten als phantasievoll und kreativ. Sie bevorzugen Abwechslung und sind neuem Wissen und neuen Ideen gegenüber aufgeschlossen. Diese Dimension setzt sich aus folgenden sechs Facetten zusammen:

Fantasie: Prozentrang 62 (durchschnittlich)

Die Unterskala erfasst das Vorstellungsvermögen und das Fantasieleben. Personen mit niedriger Ausprägung sind eher auf die Realität bezogen und verlieren sich selten in Träumen oder Gedanken, während Personen mit hoher Ausprägung über eine reiche und lebhaftere Fantasie verfügen, welche sie als nützlich und hilfreich erleben.

Ästhetik: Prozentrang 90 (hoch)

Die Unterskala Ästhetik erfasst die Freude und das Interesse an Schönerem. Personen mit niedriger Ausprägung lassen sich wenig von Schönheit ansprechen, während Personen mit hoher Ausprägung davon tief berührt werden, eine hohe Wertschätzung für Kunst haben und der Ästhetik ihrer Umgebung eine hohe Bedeutung zumessen.

Gefühle: Prozentrang 38 (durchschnittlich)

Die Unterskala Gefühle beschreibt das Erleben von tiefen und differenzierten emotionalen Zuständen. Personen mit niedriger Ausprägung nehmen Gefühle und Stimmungen weniger wahr und erleben weniger emotionale Höhen und Tiefen, während Personen mit hoher Ausprägung ihre Gefühle sehr intensiv erleben, wertschätzen und Emotionen bei sich und anderen differenziert nachvollziehen können.

Handlungen: Prozentrang 27 (durchschnittlich)

Die Unterskala Handlungen gibt die Bereitschaft an, neue Aktivitäten auszuprobieren und Vielfalt zu pflegen. Personen mit niedriger Ausprägung sind eher Gewohnheitsmenschen und mögen Veränderungen weniger, während Personen mit hoher Ausprägung Vielfalt und Abwechslung vorziehen und aktiv neue Erfahrungen anstreben.

Ideen: Prozentrang 88 (hoch)

Die Unterskala Ideen zeigt die intellektuelle Wissbegier und das Interesse für neuartige Ideen. Personen mit niedriger Ausprägung beschäftigen sich weniger gern mit komplexen oder abstrakten Themen und sind wenig wissbegierig, während Personen mit einer hohen Ausprägung sich aktiv intellektuell fordern und sich gerne mit anspruchsvollen oder neuartigen Inhalten befassen.

Werte: Prozentrang 95 (hoch)

Die Unterskala Werte erfasst den Umgang mit Norm- und Wertesystemen. Während sich Menschen mit einer niedrigen Ausprägung eher an traditionellen Norm- und Wertesystemen orientieren, hinterfragen Menschen mit einer hohen Ausprägung soziale und politische Werte kritisch und befürworten, dass Traditionen der Veränderung ausgesetzt sind.

4. Verträglichkeit: Prozentrang 92 (hoch)

Personen mit niedrigen Ausprägungen sind eher auf sich selbst bezogen, und anderen Personen gegenüber misstrauisch. Dies kann zur Folge haben, dass sie als abweisend, Streitbar, arrogant oder auch als hartherzig wahrgenommen werden. Personen mit hohen Ausprägungen in dieser Skala lassen sich mehr von Mitgefühl leiten und engagieren sich für das Wohlbefinden anderer. Sie agieren kooperativ, vertrauensvoll und sind hilfsbereit. Die sechs Subfacetten sind:

Vertrauen: Prozentrang 86 (hoch)

Die Unterskala Vertrauen beschreibt die Grundüberzeugung, die man anderen Menschen gegenüber hat. Personen mit niedriger Ausprägung sind anderen gegenüber eher misstrauisch, während Personen mit hoher Ausprägung der Überzeugung sind, dass andere Menschen grundsätzlich ehrlich, vertrauenswürdig und guter Absichten sind.

Freimütigkeit: Prozentrang 92 (hoch)

Die Unterskala Freimütigkeit erfasst die Aufrichtigkeit und Gradlinigkeit gegenüber anderen Personen. Während Menschen mit niedriger Ausprägung ihre Absichten und Meinungen nur bedingt offen äußern, verhalten sich Menschen mit einer hohen Ausprägung unverstellt, aufrichtig und gradlinig.

Altruismus: Prozentrang 93 (hoch)

Die Unterskala Altruismus beschreibt Uneigennützigkeit und Selbstlosigkeit. Personen mit niedriger Ausprägung kümmern sich wenig aktiv um das Wohlbefinden anderer, während Personen mit hoher Ausprägung die Bedürfnisse anderer Menschen über die eigenen stellen und sich helfend für anderer einsetzen.

Entgegenkommen: Prozentrang 46 (durchschnittlich)

Diese Unterskala beschreibt den Umgang mit zwischenmenschlichen Konflikten. Während Personen mit niedriger Ausprägung eher auf ihrer Position beharren und vor Streit nicht zurückscheuen, streben Personen mit hoher Ausprägung danach, Konflikte zu schlichten und verhalten sich kompromissbereit und nachgiebig.

Bescheidenheit: Prozentrang 50 (durchschnittlich)

Die Unterskala Bescheidenheit zeigt wie gern Personen mit ihren Fähigkeiten und Leistungen in sozialen Situationen glänzen. Personen mit niedriger Ausprägung scheuen nicht davor, sich und ihre Erfolge in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stellen, während Personen mit hoher Ausprägung zurückhaltend sind und dazu neigen, ihre Talente und Erfolge herunterzuspielen.

Gutherzigkeit: Prozentrang 92 (hoch)

Diese Unterskala beschreibt das Mitgefühl und Wohlwollen für andere. Während sich Personen mit niedriger Ausprägung weniger von Mitgefühl leiten lassen und eher nüchtern und rational handeln, lassen sich Menschen mit hoher Ausprägung tief vom Schmerz anderer berühren, setzen sich für Schwächere ein und stellen Mitmenschlichkeit über andere, beispielsweise wirtschaftliche, Interessen.

5. Gewissenhaftigkeit: Prozentrang 90 (hoch)

Personen mit niedrigen Ausprägungen in dieser Skala fühlen sich oft wenig kompetent und handeln eher spontan. Sie legen weniger Wert auf Ordnung, sind manchmal unzuverlässig und streben nicht danach, Anforderungen zu übertreffen. Personen mit hohen Ausprägungen in dieser Skala handeln überlegt, gelten als ordentlich, gut organisiert und zuverlässig. Sie setzen sich hohe Ziele und investieren viel Zeit und Anstrengung, um diese zu erreichen. Diese Dimension setzt sich aus folgenden sechs Facetten zusammen:

Kompetenz: Prozentrang 90 (hoch)

Diese Unterskala zeigt die eigene Überzeugung, Aufgaben und Herausforderungen gut meistern zu können. Personen mit niedriger Ausprägung haben den Eindruck, Dinge oft nicht richtig zu verstehen oder nicht die richtige Lösung zu finden, während Personen mit hoher Ausprägung überzeugt sind, vernünftig, geschickt und erfolgreich agieren zu können.

Ordnungsliebe: Prozentrang 66 (durchschnittlich)

Die Unterskala Ordnungsliebe erfasst die Tendenz einer Person, Ordnung anzustreben. Während Personen mit niedriger Ausprägung Unordnung nicht stört, sind Personen mit hoher Ausprägung sehr ordentlich, gehen gerne systematisch vor und behandeln Dinge mit grosser Sorgfalt.

Pflichtbewusstsein: Prozentrang 73 (durchschnittlich)

Diese Unterskala beschreibt wie pflichtbewusst eine Person denkt und handelt. Menschen mit niedriger Ausprägung halten Regeln und Vereinbarungen nicht immer gewissenhaft ein, während Menschen mit hoher Ausprägung sehr zuverlässig sind und sich treu an Abmachungen und Prinzipien halten.

Leistungsstreben: Prozentrang 90 (hoch)

Die Unterskala Leistungsstreben zeigt, wie viel eine Person investiert um ihre Ziele zu erreichen. Personen mit niedriger Ausprägung strengen sich weniger an und machen nur gerade so viel, wie gefordert ist, während Personen mit hoher Ausprägung hart und ausdauernd auf ihre Ziele hinarbeiten und sich von hohen Anforderungen motivieren lassen.

Selbstdisziplin: Prozentrang 93 (hoch)

Die Unterskala Selbstdisziplin beschreibt die Fähigkeit, Aufgaben aus eigenem Antrieb zu beginnen und zu Ende zu bringen. Während Personen mit niedriger Ausprägung gerne Aufgaben vor sich herschieben und oft Zeit verträdeln, machen sich Personen mit hoher Ausprägung diszipliniert an die Arbeit und verfolgen ihre Ziele konsequent und ausdauernd bis zum Abschluss.

Besonnenheit: Prozentrang 79 (eher hoch)

Die Unterskala Besonnenheit gibt an, wie überlegt eine Person an Dinge herangeht. Während Personen mit niedriger Ausprägung eher unüberlegt und überstürzt vorgehen, bedenken Personen mit hoher Ausprägung sorgfältig und umsichtig mögliche Konsequenzen und nehmen sich Zeit für wohlüberlegte Entscheidungen.