

Persönlichkeits- Analysen

VHKS Oö.

Samstag, 25. April 2015

Hotel AVIVA, St. Stefan/Walde

PETER P. EBERT

Schillerstraße 8

4020 Linz

Österreich

ebert.peter@icloud.com

+43 660 4020 420

Peter P. Ebert

Coach, Trainer, Autor

Unternehmensberater Human Resources

25 Jahre im Vertrieb als Trainer und Coach
für Verkäufer und Führungskräfte

4 Jahre Leiter der Bildungsabteilung

9 Jahre Leiter der Personalentwicklung

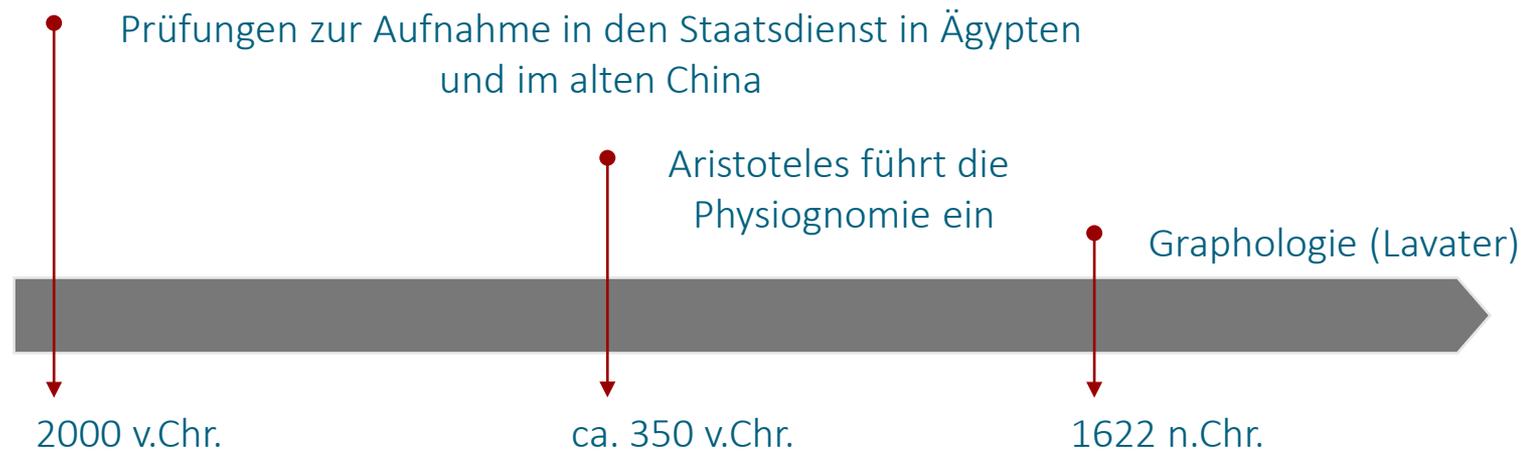
Schwerpunkte:

Vertriebsanalysen, Verkaufstraining, Personalentwicklung, Einzel- und Teamcoaching, Persönlichkeitsbildung und -entwicklung, Auflösung negativer Denkmuster und Glaubenssätze, Beziehungsmanagement, Kommunikationstraining sowie Selbst- und Fremdmotivation.

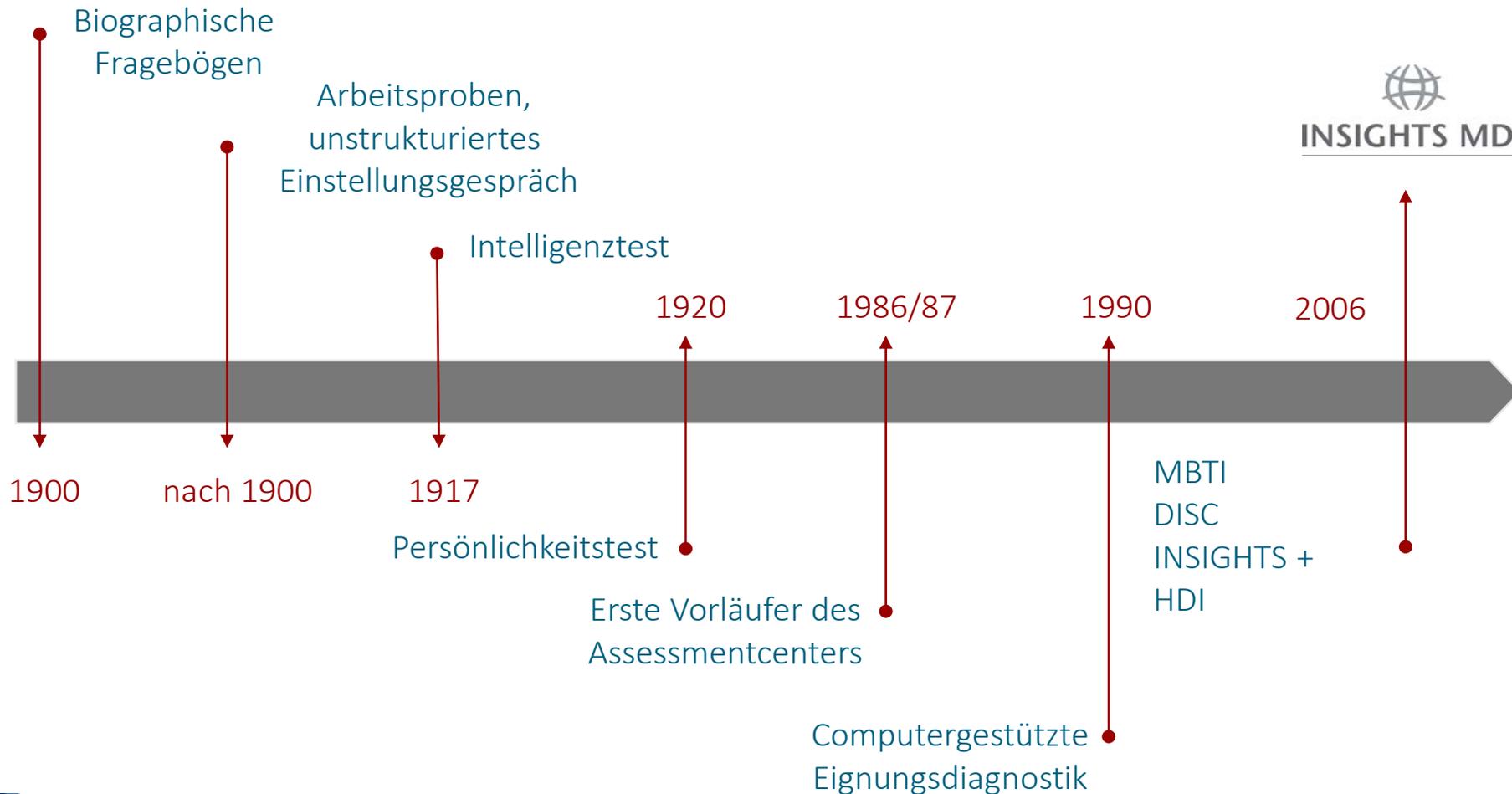
Zusatzqualifikationen:

Zertifizierter Vertriebsauditor, Akademischer Sozial- und Bildungsmanager, Master of NLP, Master für Persönlichkeits-, Stress- und Potentialanalysen, Feuerlauftrainer.

Personal Auswahl (Geschichte I)



Personal Auswahl (Geschichte II + Zukunft)



Persönlichkeitsmodelle

Jeder Mensch ist einzigartig!

Es gibt allerdings bestimmte Grundcharaktere/Persönlichkeitsstile, die verschiedene psychologische Modelle abbilden, um menschliches Verhalten und Bedürfnisse besser zu verstehen und einschätzen zu können.

Das Wissen um diese psychologischen Erkenntnisse bildet eine hervorragende Ergänzung zu der jeweiligen intuitiven Menschenkenntnis.

Hippokrates

erste Verhaltensmuster / 4 Typen

C.G. Jung / Dr. J. Jacobi

(Acht-Typen-Modell)

Dr. William M. Marston

Vierquadrantenmodell D-I-S-G©

Myers-Briggs (MBTI)

Typenindikator, 16 Typen

INSIGHTS MDI® 60 Typen

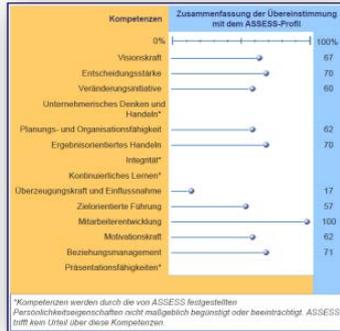
ausgereiftes psychometrisches Instrument

Einsatz von Persönlichkeitsanalysen

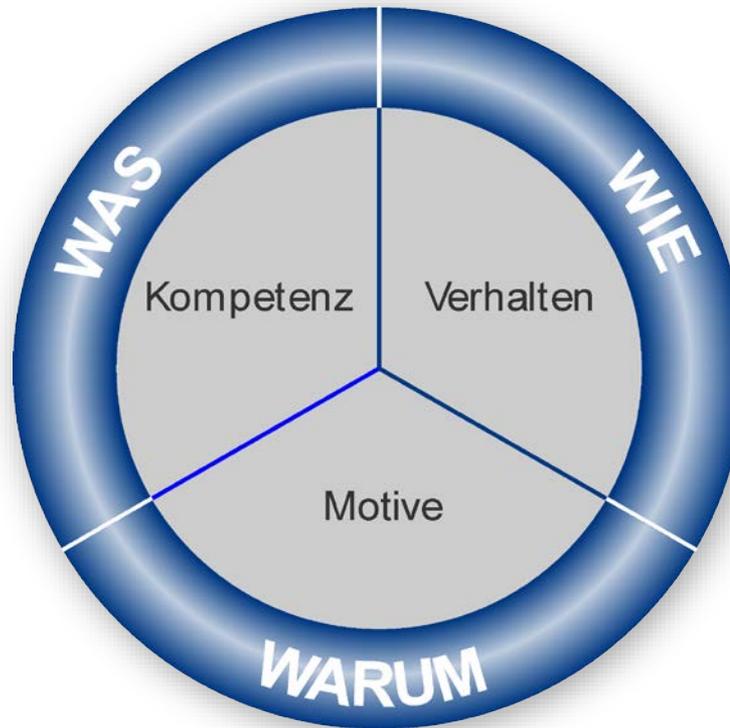
- Selbstreflexion – Verhalten – Motivation – Emotionale Intelligenz – Stress – Antreiber – Sichtweisen – Werte
- Individuelles Coaching
- Bewerberauswahl – Stellenanalyse
- Talente erkennen
- Teamentwicklung - Interaktion verbessern
- Führungskompetenzen – Verhalten – Werte – Motivation – EQ
- Verkaufsverhalten verbessern
- Kompetenzen messen und verbessern
- Wer passt zur Unternehmenskultur
- Stressfaktoren erkennen – Antreiber erkennen und verändern

Was kann man messen?

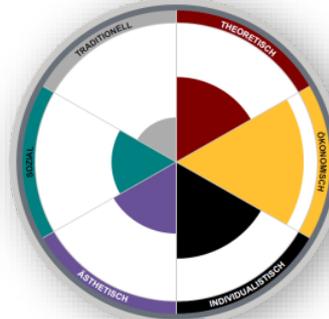
Kompetenzen



**Erlerntes
Fertigkeiten
Wissen & Bildung
Erfahrungen**

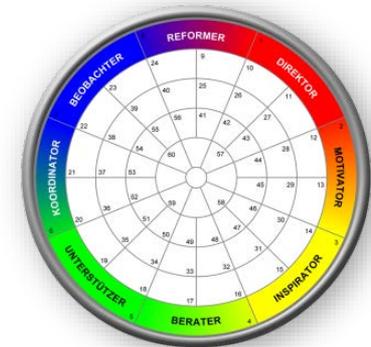


**Interessen,
Motive, Werte**



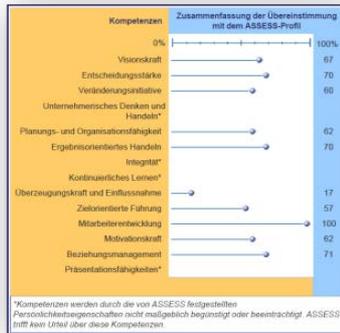
**Ihre Erziehung
Überzeugungen
Einstellungen
Wertvorstellungen**

Ihre natürliche Art



**Verhalten/
Persönlichkeit
Temperament**

Kompetenzen

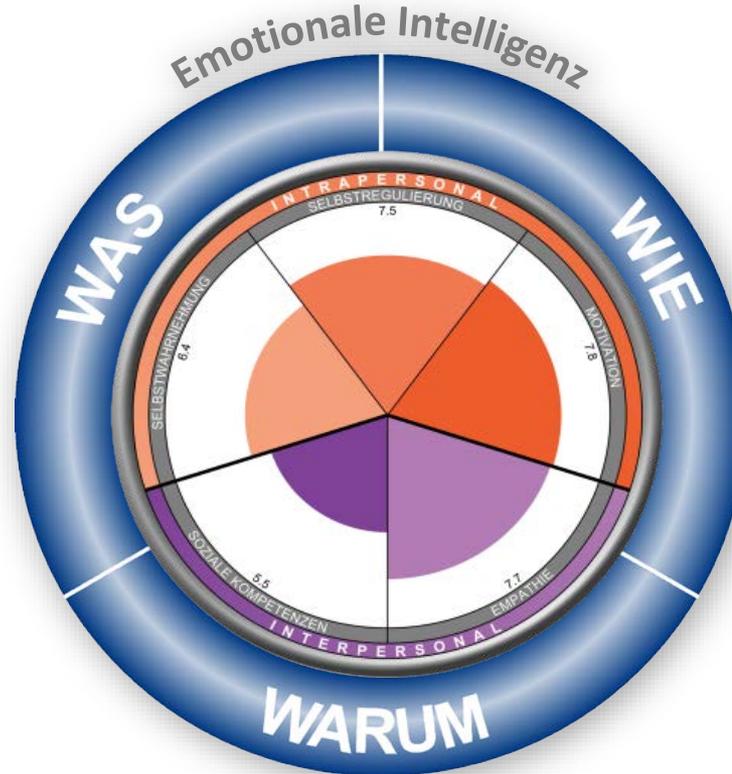


Erlerntes
Fertigkeiten
Wissen & Bildung
Erfahrungen

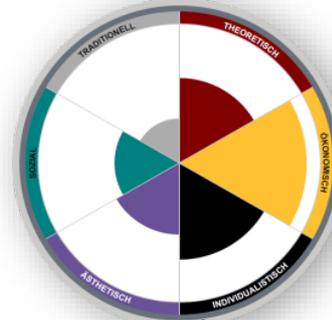
Bereich	Mittelwert		Verbreitung			
	maximal	minimal	sehr niedrig	niedrig	hoch	sehr hoch
Management			[Bar chart showing distribution]			
Strukturwissen	1,72	2,06	[Bar chart showing distribution]			
Strukturwissen	1,63	1,34	[Bar chart showing distribution]			
Prozesswissen	1,89	2,10	[Bar chart showing distribution]			
Einzelne soziale Fertigkeiten	2,00	1,16	[Bar chart showing distribution]			
Strukturwissen: Orientierung	1,38	1,05	[Bar chart showing distribution]			
Strukturwissen: Vertikales Wissen	1,90	1,54	[Bar chart showing distribution]			
Selbstregulator: Arbeit	1,78	2,03	[Bar chart showing distribution]			
Selbstregulator: Freizeit	1,82	2,03	[Bar chart showing distribution]			

Burnout- u.
Stressprävention

Emotional Quotient

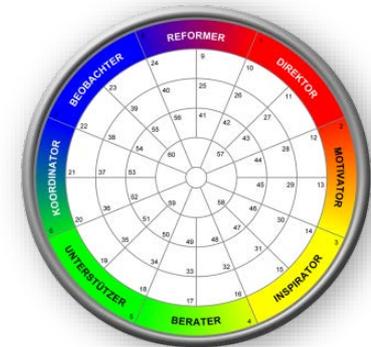


Interessen,
Motive, Werte



Ihre Erziehung
Überzeugungen
Einstellungen
Wertvorstellungen

Ihre natürliche Art



Verhalten/
Persönlichkeit
Temperament

Welche Regel passt besser ?

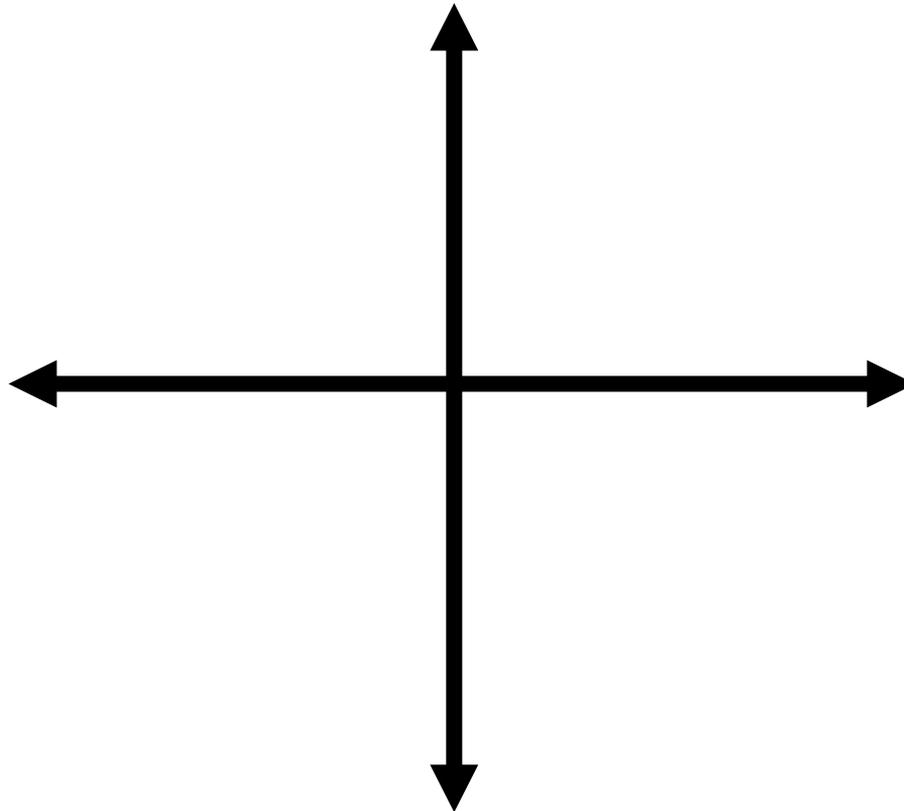
Regel 1:

***Behandle andere so, wie Du selbst
behandelt werden möchtest !***

Regel 2:

***Behandle andere so, wie sie behandelt
werden möchten!***

Präferenzübung nach C.G. Jung



Jung's Einstellungen

Woher wir unsere Energie beziehen

INTROVERSION

Ruhig

Beobachtend

Besonnen

Reserviert

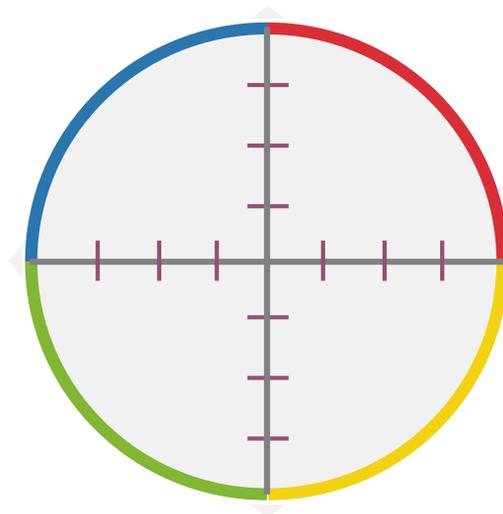
Vorsichtig

Reflektierend

Tiefe

Nach innen gerichtet

INTROVERSION



EXTRAVERSION

Gesprächig

Involviert

Begeisterungsfähig

Enthusiastisch

Ausdrucksstark

Handlungsorientiert

Breite

Nach Aussen gerichtet

EXTRAVERSION

INTROVERTIERT

I-Typ:
Braucht Privatsphäre



EXTRAVERTIERT

E-Typ:
Braucht Beziehungen



INTROVERTIERT

I-Typ:
Bezieht seine Kraft aus
inneren Ressourcen



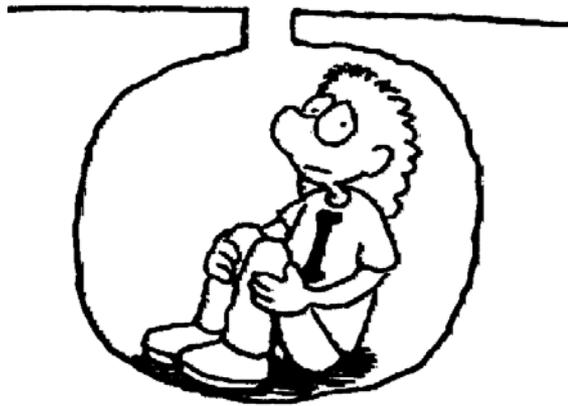
EXTRAVERTIERT

E-Typ:
Bezieht seine Energie
von anderen



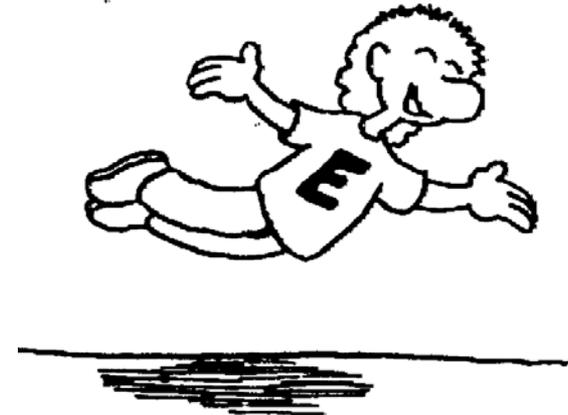
INTROVERTIERT

I-Typ:
Ein I-Typ kann dem E-Typ
als verschlossen erscheinen



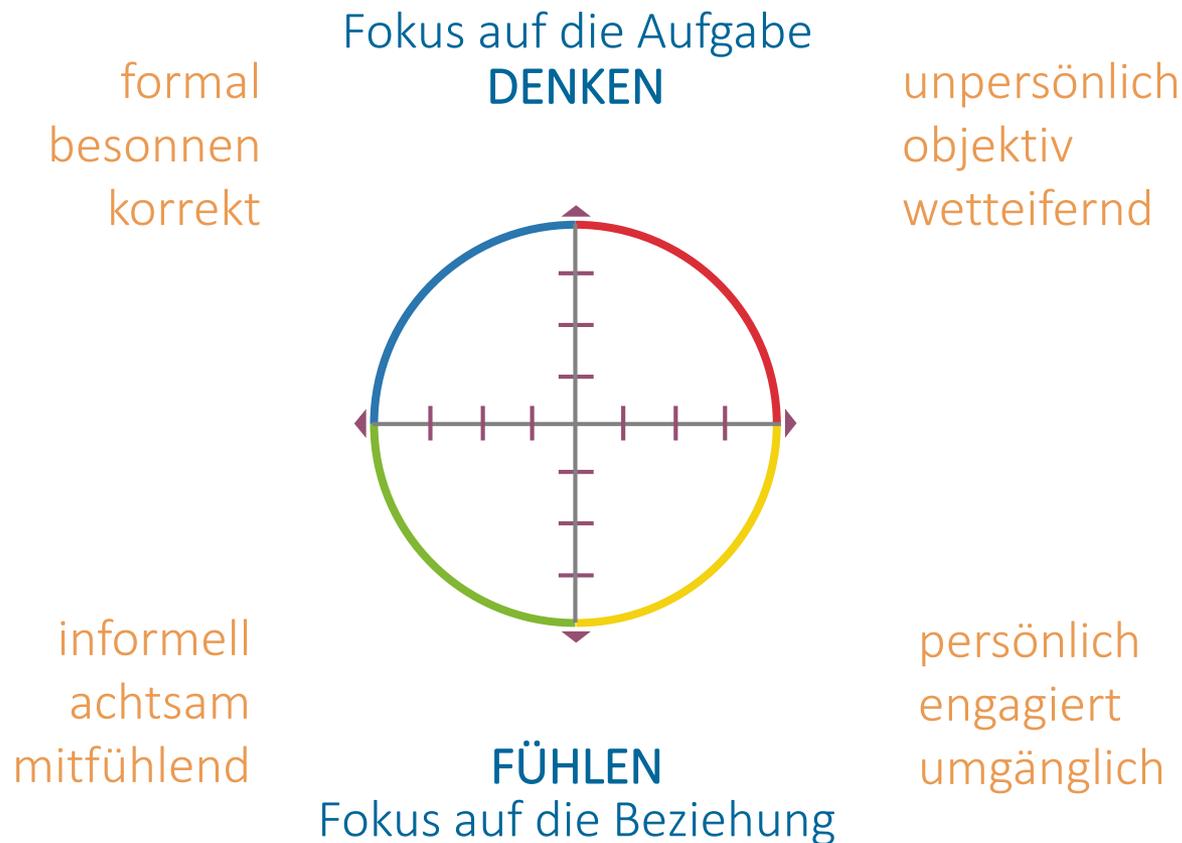
EXTRAVERTIERT

E-Typ:
Ein E-Typ kann dem I-Typ
als oberflächlich erscheinen



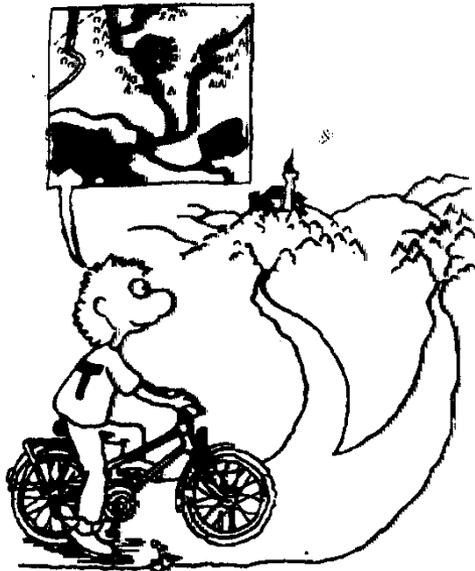
Jung's rationale Funktionen

Der Entscheidungsprozess



DENKEN

D-Typ:
Entscheidet mit dem Kopf



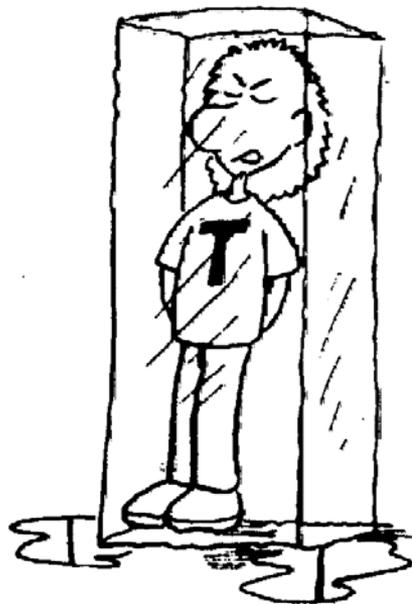
FÜHLEN

F-Typ:
Entscheidet mit dem Herzen



DENKEN

D-Typ:
D-Typen erscheinen F-Typen
als kühl und überheblich

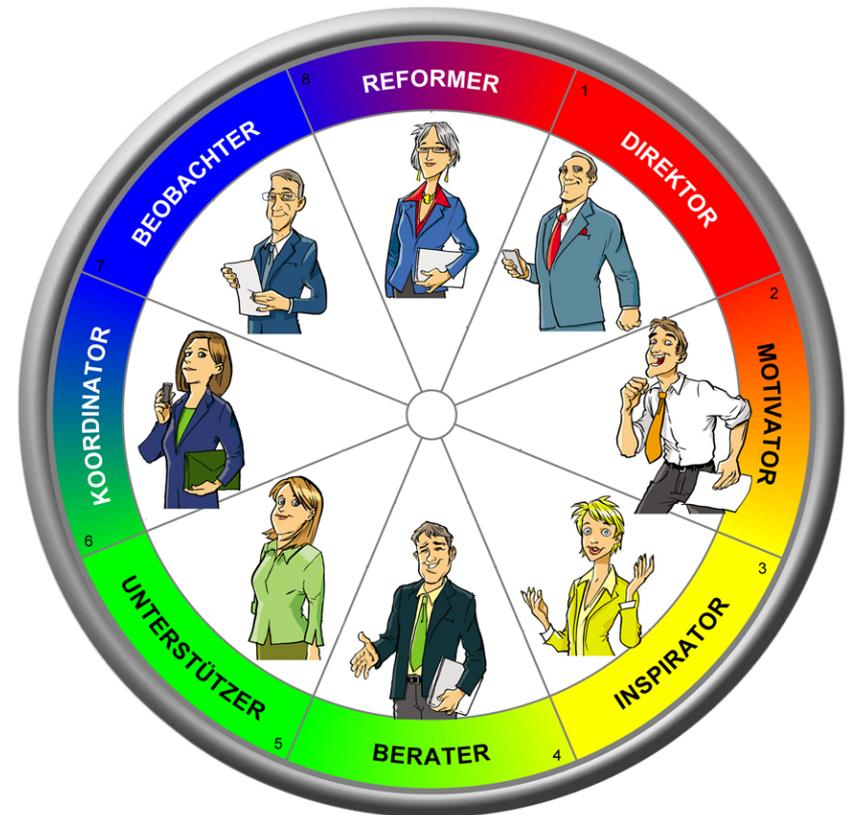
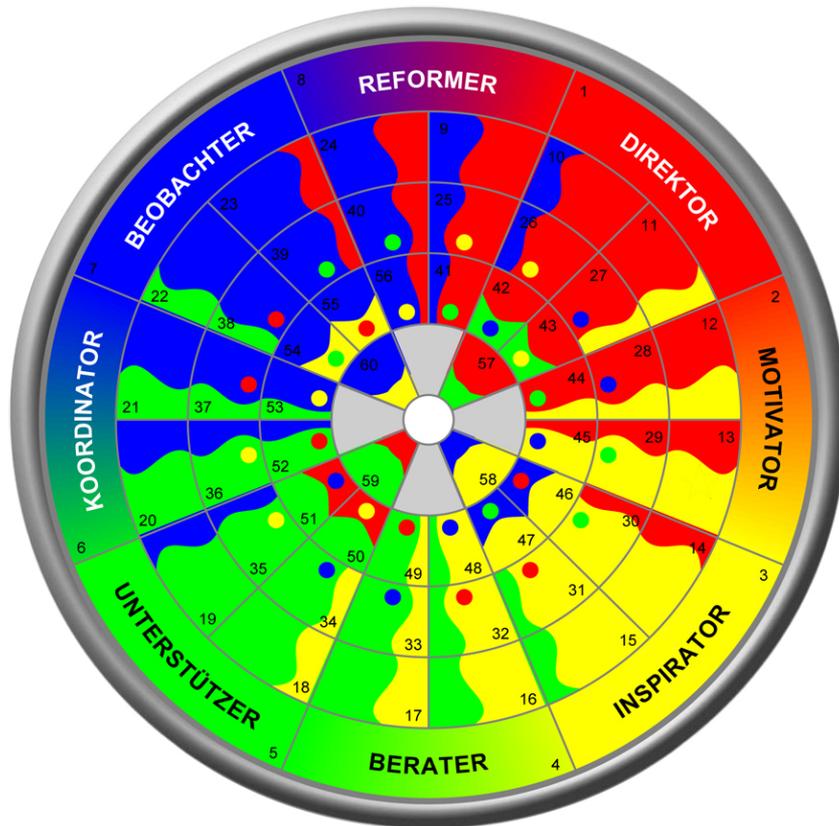


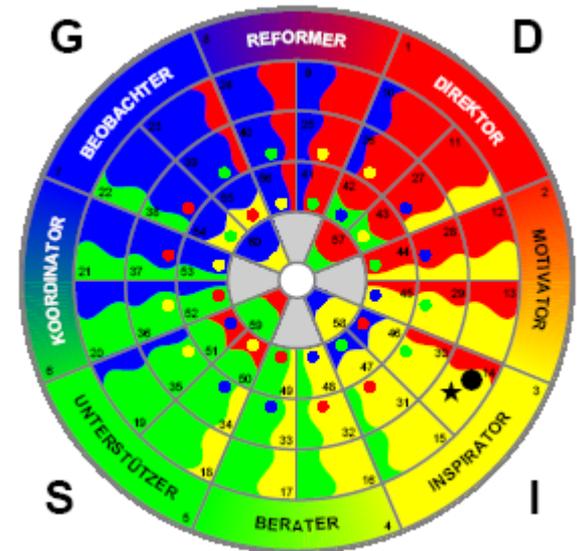
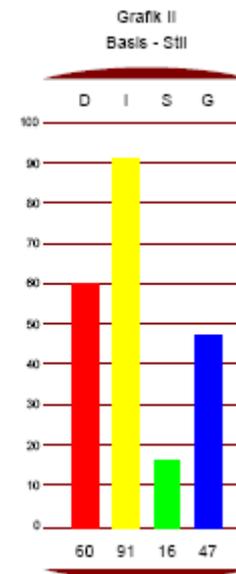
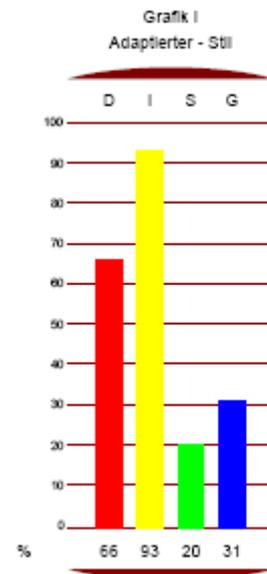
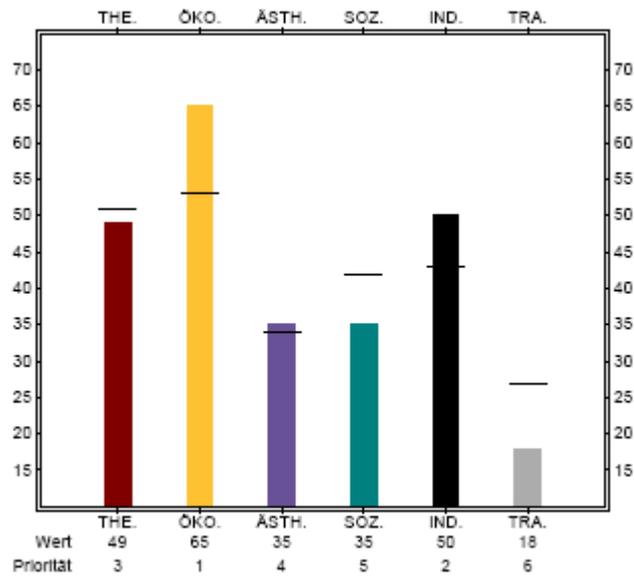
FÜHLEN

F-Typ:
F-Typen erscheinen T-Typen
als "kraus im Kopf" und emotional



Die 8 INSIGHTS Haupttypen / 60 Typen







Die Energie der INSIGHTS Farben



ROT

bestimmt, risikofreudig
zielorientiert, positiv



GELB

fröhlich, aufmunternd
schwungvoll, lebhaft



GRÜN

besänftigend, gelassen
mitfühlend, zurückhaltend



BLAU

taktvoll, scharfsinnig
anspruchsvoll

Die INSIGHTS Farben



vorsichtig
präzise
besonnen
hinterfragend
formal
analytisch



fordernd
entschlossen
entschieden
zielgerichtet
willensstark
sachorientiert



vertrauensvoll
ermutigend
mitfühlend
geduldig
freundlich
entspannt



Umgänglich
enthusiastisch
ausdrucksstark
dynamisch
offen
überzeugend

Wer andere kennt, ist gelehrt.

Wer sich selbst kennt, ist weise.

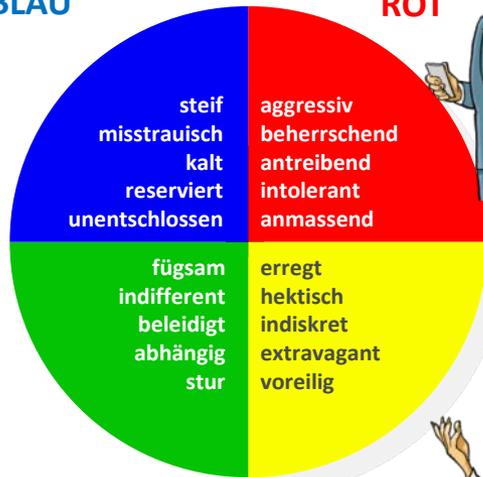
(Laotse)

Unterschiede in der Wahrnehmung

Wie uns unser Gegenüber
sehen könnte

BLAU

ROT



GRÜN

GELB

Wie wir uns selbst sehen

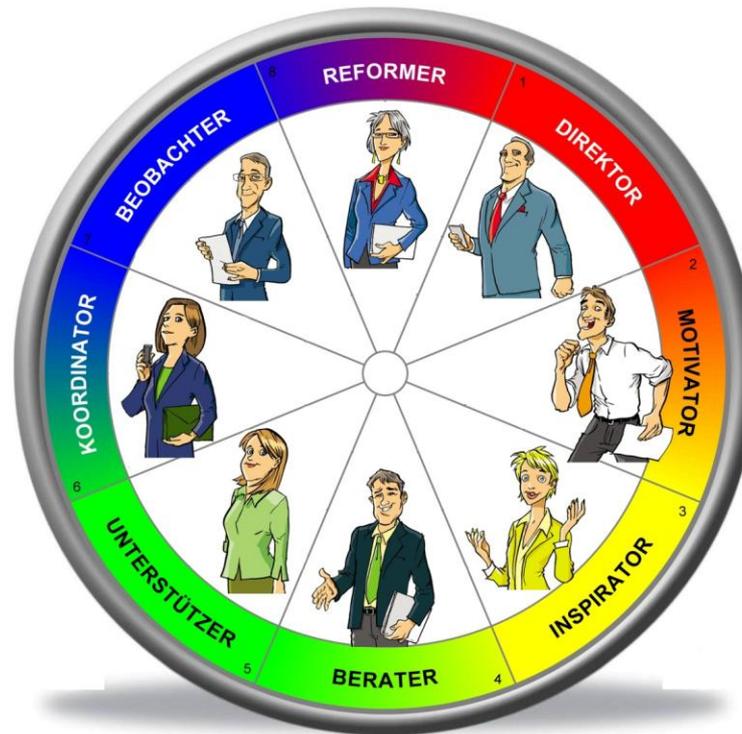
ROT



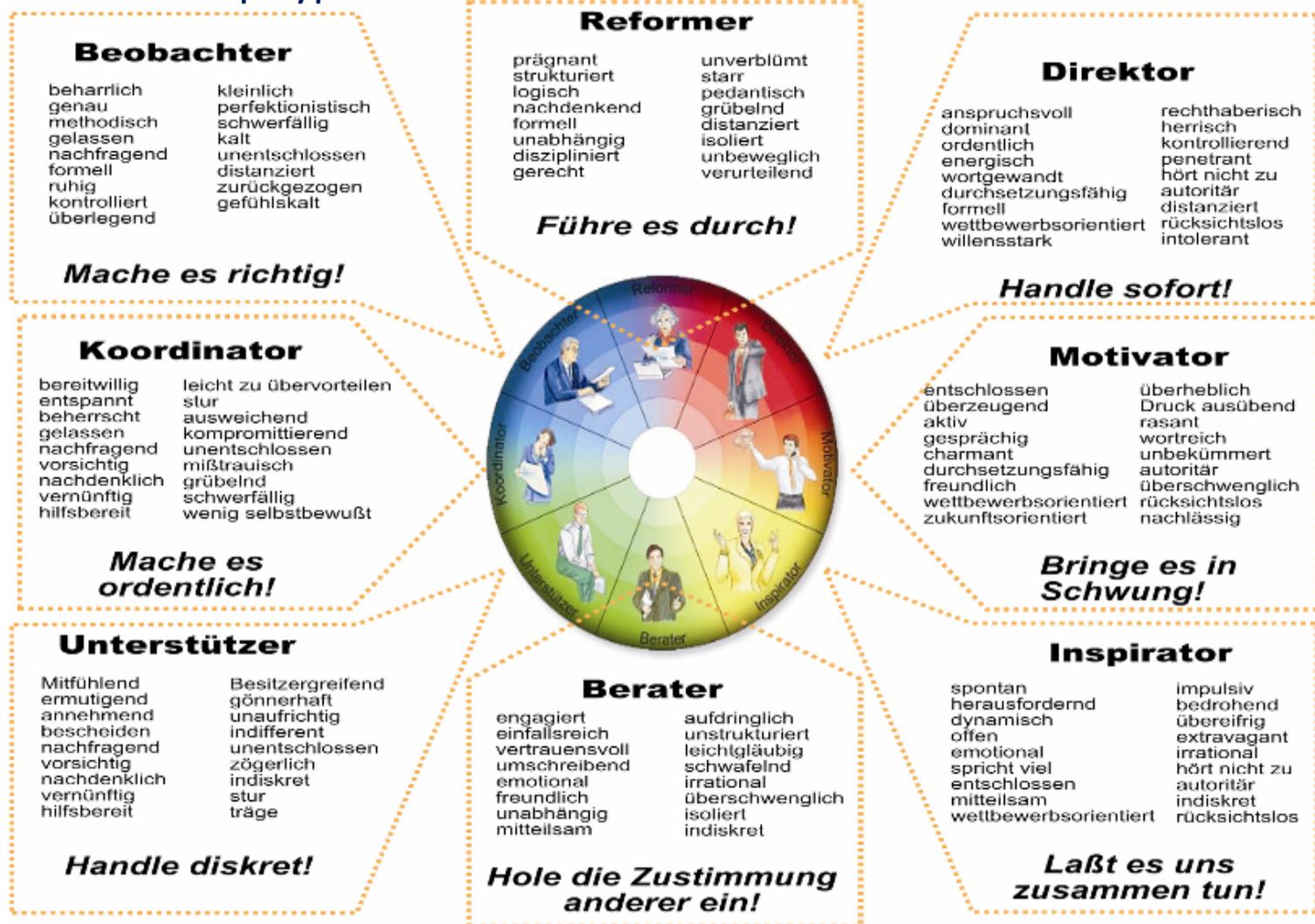
GRÜN

GELB

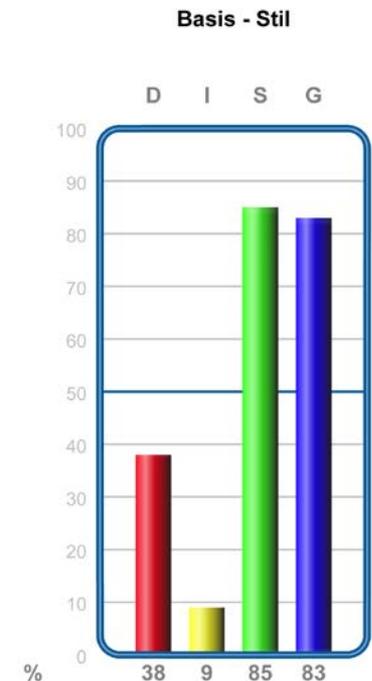
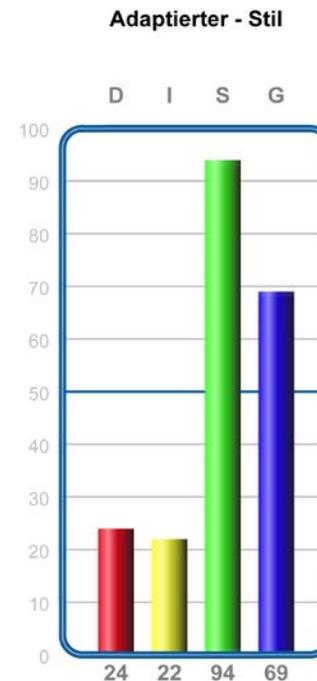
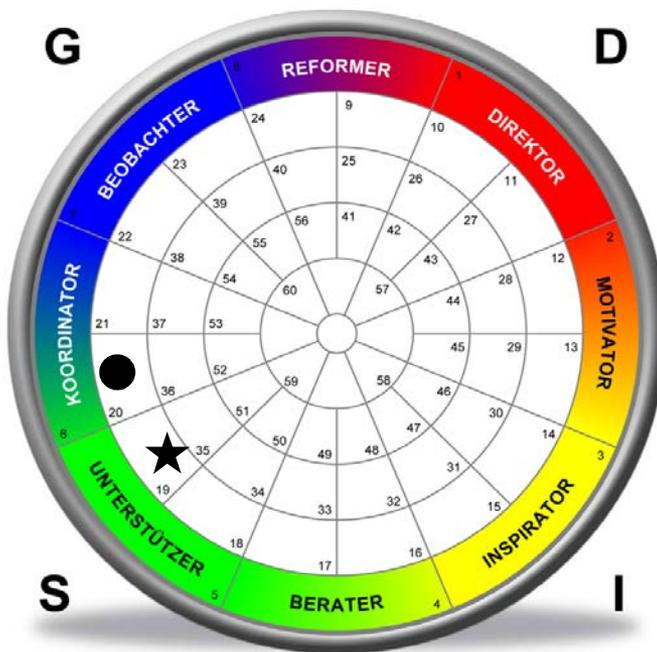
Die 8 INSIGHTS - Farbtypen



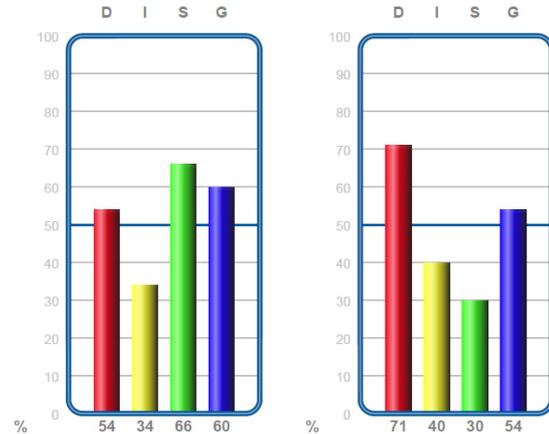
Die 8 INSIGHTS Haupttypen



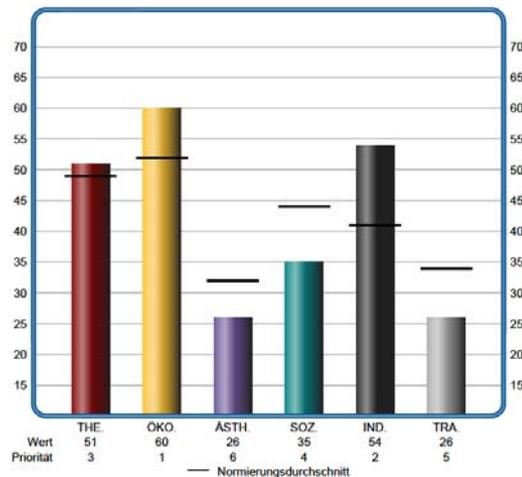
Das INSIGHTS MDI® Rad / die Stilanalyse-Grafiken



Motive und Verhalten



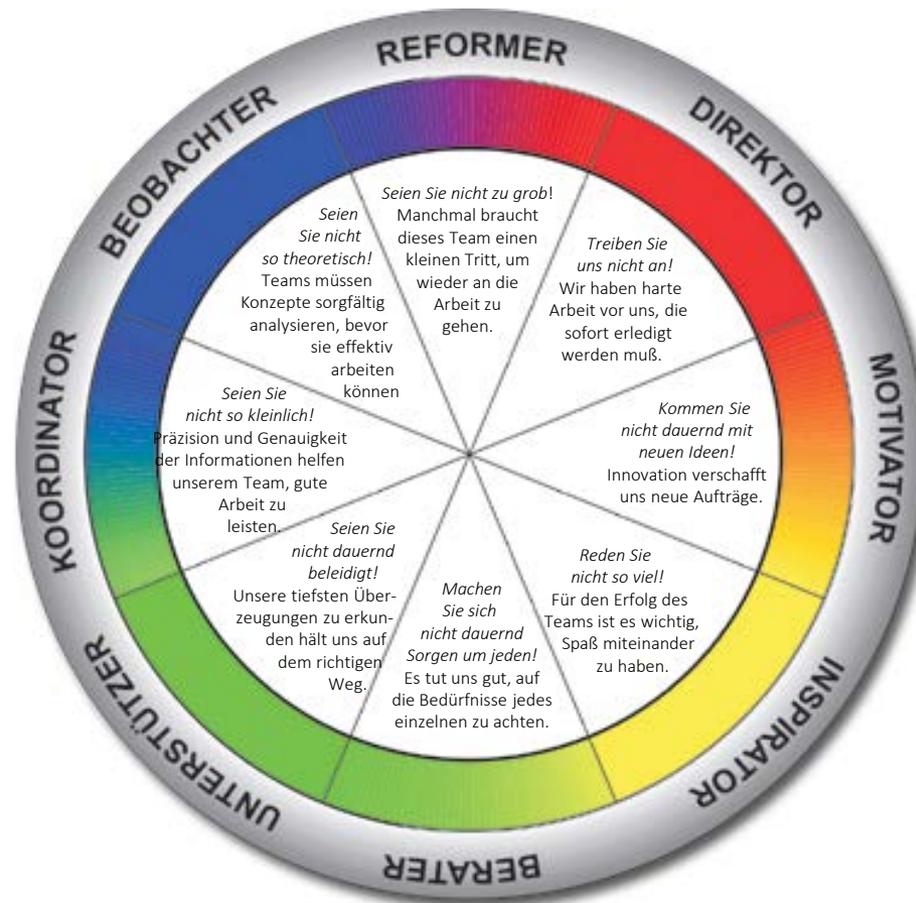
- Verhalten zeigt, wie wir etwas tun.



- Motive erklären, warum wir etwas tun.

Frustrationen im Team

Die Frustrationen im Team und wie sie von den einzelnen Typen empfunden werden



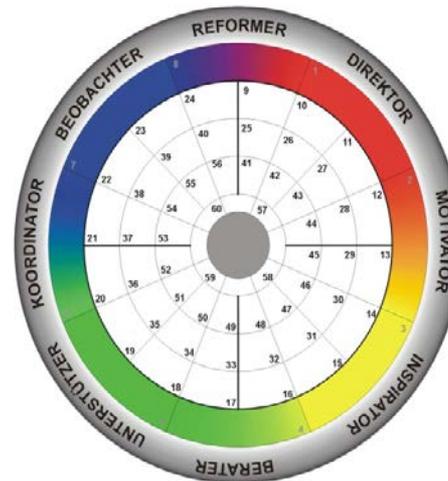
Typ und Beruf

Richter, Anwalt, Analyst, Forscher,
Wissenschaftler, Facharzt, Programmierer,
Ingenieur, Techniker in Forschung und
Entwicklung, Mathematiker, Konstrukteur,
Bauingenieur, Architekt

Sachbearbeiter in der Verwaltung,
Buchhaltung, Steuer- und Rechtsabteilung
Anwalt mit Spezialgebiet, Ingenieur,
Handwerker, EDV-Spezialisten,
Analyst, Pilot, Technischer Assistent, Sekretärin
Datenverarbeitung, Recherche,

Versicherungsmakler, Immobilienmakler,
Psychologe, Therapeut, Biologe, Chemiker,
Koch, Ingenieur Steuerfachangestellter,
Rechtsanwalts-Notargelhilfe, Sachbearbeiter
Arbeit im Umweltschutz, Mitarbeiter in

Architekt, Künstler, Designer,
Schriftsteller, Publizist, Physiker,
Ingenieur, Psychologe, Anwalt,
Umwelttechniker, Unternehmensberater,
Technischer Unternehmer, Professor,
Trainer, EDV-Spezialist, Marketing-
Experte, Finanzplaner



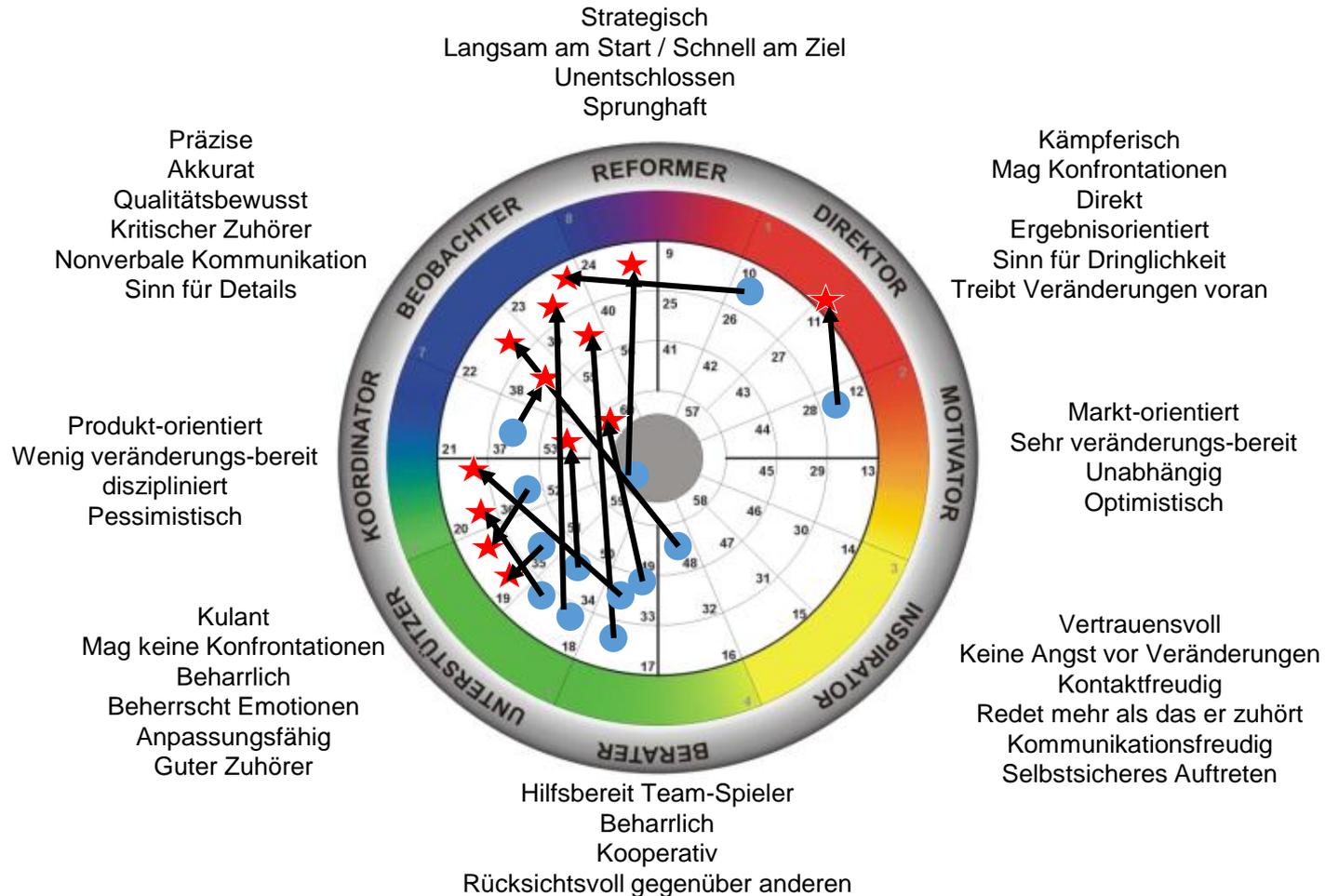
Lehrer, Sozialarbeiter, heilende Berufe
Kosmetikerin, HR-Manager,
Personalberater, Trainer, Coach,
Supervisor, Psychologe, Psychater,
Eheberater, Office Manager, Sekretärin,
Account- Manager, Kundenberater,
Rechtsanwalt, Flugbegleiter

Führungspositionen in allen Branchen
Selbständiger Unternehmer,
Unternehmensberater,
Key-Account-Manager , Venture Capitalist
Controller, Banker, Fondmanager
Analysten, Richter,Notar, Rechtsanwalt
Ärzte (Oberärzte, Chirurgen), Professor,
IT-Trainer, Offizier, Immobilienmakler

Moderatoren,
Regisseure, Produzenten, Künstler
Key Account Manager, Pressesprecher,
Marketingleiter, Art Director, Modedesigner,
Hotelmanagement, Designer, Venture
Capitalist, Aktienhändler, Börsenmakler,
Politiker, Trainer, Rettungsdienst, Inspektor,

künstlerische Berufe, Schauspieler,
Komponist, Schriftsteller, Öffentlichkeitsarbeit
Verkäufer , Rechtsanwalt, Marketing,
Trainer, Redner, Entertainer, animateur,
Farb- und Stilberater, Luft- und
Raumfahrttechniker, Systementwickler,

INSIGHTS - Teamrad



Mitarbeiter-Beziehungsanalyse

Persönlichkeit	Dominant	offen	unbekümmert	reserviert
Reaktion	rasche Antworten	spricht frei heraus	langsam / zögernd	undurchschaubar
Kleidung	pedantisch	modisch	angepasst	konservativ
Auto	beindruckend	sportlich	funktionell	traditionell
Blickkontakt	direkt	herzlich	abschätzend	flüchtig
Körpersprache	ungeduldig	offen	reserviert / ruhig	verschlossen
Stimme	gefühlbetont /direkt	gefühlbetont lebhaft	emotional / ruhig	emotionslos/reserviert
Schritt	energisch /schnell	energisch/schwungvoll	wenig Energie	wenig Energie/ beherrscht
Gespräche	über Errungenschaften	über Menschen	über den Einkaufsvorgang	über Details / Fakten
Art des Zuhören	ungeduldig	abschweifen	bereitwillig	selektiv
Wesensart	gebieterisch	freundlich	bejahend	abschätzend
Verhaltensweise	starkes Ego	positiv / optimistisch	nicht aggressiv	kritisch / mißtrauisch
Ansprüche an	Design / Qualität	Farbe / Style	Zuverlässigkeit/Kosten	technische Details
Entschlossenheit	entschlossen	Unentschlossen	unentschlossen	entschlossen
Befürchtungen	Zeit zu vergeuden	jemand zu beleidigen	Risiken einzugehen	Fehler zu machen

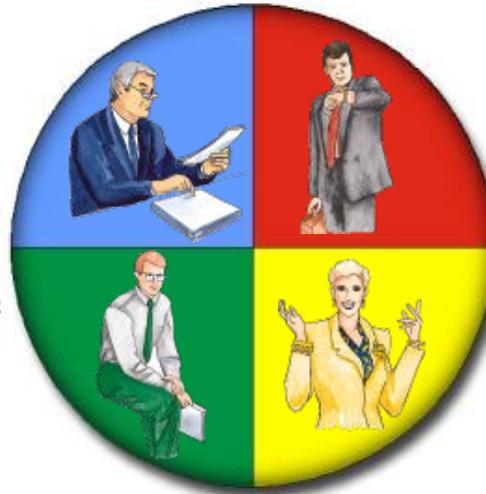
Bevorzugte Führungsstile der Farbtypen

Bürokratisch:

Führung durch schriftliche Anweisungen und Vorschriften

Kooperativ:

Führungsverhalten, das auf Zusammenarbeit und Gemeinschaft basiert;
die Geführten haben Teil an der Macht



Autoritär:

unbedingter Gehorsam;
forderndes Führungsverhalten,
absoluter Herrschaftsanspruch
eines Einzelnen

Laissez-faire:

frz. Nichteinmischung,
Gewähren lassen, Duldung;
die anderen werden schon das
Richtige machen

Link zum Buch



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Interesse an einer Persönlichkeitsanalyse, Beratung, einem Coaching, Training oder Seminar, freue ich mich auf Ihre Kontaktaufnahme.

Peter Ebert, 0660 4020 420, ebert.peter@icloud.com

Mein Buch können Sie in jeder Buchhandlung bestellen.

MANAGEMENTBERATUNG
DIAGNOSTIK & VERTRIEBSAUDIT
SEMINARE - TRAININGS - WORKSHOPS

PETER P. EBERT
COACH, BERATER, TRAINER, AUTOR
UNTERNEHMENSBERATER HUMAN RESOURCES

Kapitelübersicht

BESTANDSAUFNAHME	8
DIE DREI GRUNDBAUSTEINE EINER BEZIEHUNG	15
DIE BEZIEHUNGSPYRAMIDE	17
VERSCHIEDENE PHASEN EINER BEZIEHUNG	27
DIE BEDINGUNGSLOSE LIEBE	35
FREUNDSCHAFT	43
PARTNERSCHAFT	67
KOMMUNIKATION IN DER BEZIEHUNG	73
SEX IN DER BEZIEHUNG	97
GELD IN DER BEZIEHUNG	105
PARTNERSUCHE UND PARTNERWAHL	115
ANHANG	135

5

Die Beziehungspyramide



Aus dem Buch „Beziehung ist mehr als ein Geschäft“

DIE DREI GRUNDBAUSTEINE EINER BEZIEHUNG

Beziehung als Geschäft

Ein Mann bittet seine Frau, ihm sein Lieblingsgericht zu kochen. Die Frau sagt unter der Bedingung zu, dass er in der Zwischenzeit im Wohnzimmer den Staub saugt.

Viele Paare praktizieren die partnerschaftliche Ebene des „Gebens und Nehmens“ unter Bedingungen, nämlich als Wenn-Dann-Beziehung.

Ich tue nur **dann** etwas für dich, **wenn** du auch etwas für mich tust. Oder, **wenn** du nicht tust was ich will, **dann** habe ich dich nicht mehr lieb.

Natürlich dürfen sich Menschen, die für alles eine Gegenleistung verlangen, **dann** nicht wundern **wenn** ihr Partner dieses System ebenfalls anwendet.

Wenn ich, um mein Lieblingsgericht gekocht zu bekommen, vorher den Staub saugen muss, **dann** esse ich es in Zukunft bei meiner Mutter oder im Gasthaus.

Wenn du mich nicht liebst, weil ich nicht immer mache, was du willst, **dann** suche ich mir jemanden anderen, der mich auch **dann** liebt, **wenn** ich nicht alles mache, was er will.

15

Peter P. Ebert

Beziehung ist mehr als ein Geschäft

Der Beziehungsoptimierer



Verstehen, erkennen und optimieren
Das Handbuch für einfach jede Beziehung

Träume zu kämpfen, dafür ist dieses Buch geschrieben worden. Es soll als Standardratgeber fungieren den sich der Normalsterbliche kauft - nicht der Psychologe. Aus der Praxis - für die Praxis.

Das Buch ist in drei Teile gegliedert. Anfangs hilft es zu verstehen wie Beziehungen funktionieren und was sie ausmacht. Später bietet es eine Auswahl an Lösungsvorschlägen und Umsetzungsideen. Zu guter Letzt werden Menschen angesprochen die in keiner Beziehung leben. Partnersuchende werden auf der Jagd nach Mr./Mrs. Right unterstützt.



Der Autor ...

Peter P. Ebert

Akademischer Sozial- und Bildungsmanager, Master of NLP, Master-Akkreditiert für Persönlichkeits-Stress- und Potentialanalysen, Coach, Verkaufs-, Persönlichkeits-, Motivations- und Feuerlauftrainer.

Er ist seit 1989 in der Erwachsenenbildung als Trainer tätig und war 9 Jahre Leiter der Personalentwicklung eines Versicherungsunternehmens. Derzeit ist er als Unternehmensberater tätig.

Das Buch...

Peter P. Ebert

Beziehung ist mehr als ein Geschäft

Der Beziehungsoptimierer

Tatsache ist, dass nur wenige von uns gelernt haben, wie man eine harmonische/ausgeglichene Beziehung führt und was eine tolle Partnerschaft wirklich ausmacht. Dieses Buch soll Aufschluss darüber geben, wie eine Beziehung aufgebaut ist, welche Phasen sie zu verschiedenen Zeitpunkten durchläuft und wie jeder zum perfekten Partner werden kann.

Ziel ist es Menschen zu unterstützen, die Ihre Beziehung verbessern möchten und Jugendlichen einen leichteren Start in das Beziehungsleben zu ermöglichen, sowie Menschen die schon zahlreiche Beziehungen in den Sand gesetzt haben auf die Sprünge zu helfen.

Um Lust zu erzeugen, seine Beziehung zu verbessern, den Alltag mit seiner/seinem Liebsten aufzupeppen und für seine



Beziehung ist mehr als ein Geschäft

Der Beziehungsoptimierer

1. Auflage 2014
147 Seiten, Taschenbuch, A5

ISBN: 978-3-86386-729-4

Onlinebestellung:
www.book-on-demand.de/catalog
(versandkostenfrei)
oder bei www.amazon.de

Preis: 19,35 EUR



Pro BUSINESS Deutschland GmbH
Verlag book-on-demand
Schweddenstraße 14
13357 Berlin
www.book-on-demand.de