
Diese Analyse beruht auf der Typentheorie nach Carl Gustav Jung und dem daraus entwickelten MBTI-Modell. Für die Entwicklungsarbeit von NTA sind **Innotiimi Oy** und **Feedback Oy** verantwortlich.



N A T U R A L
T E N D E N C I E S
A N A L Y S I S

Analyse Natürlicher Tendenzen

MUSTERREPORT

03.11.2016



Interpretation der Ergebnisse

Diese Analyse wurde zur Identifikation unserer natürlichen Neigungen entwickelt. Sie vermittelt Informationen und Anregungen darüber, wie wir uns von anderen abheben sowie über unsere Stärken, die sich in uns ohne besondere Anstrengungen natürlich herausbilden.

Auf der anderen Seite stehen unsere Schwächen, d. h. Bereiche, die wir gewöhnlich vernachlässigen. Manchmal kann es jedoch von Nutzen sein, diese Schwächen zu erkennen, denn jeder kann sich auch in diesen Bereichen weiterentwickeln.

Die Grundideen dieses Modells hat der Schweizer Psychiater **Carl Gustav Jung** entwickelt. Das Modell umfasst vier Dimensionen, die jeweils mit zwei Attributen belegt sind. Eines von beiden liegt unserer Natur näher, genauso wie wir entweder Rechts- oder Linkshänder sind.

Jung hat folgende Dimensionen beschrieben:

Energierichtung:	E Extravertiert	I Introvertiert
Datenaufnahme:	S Sensorik	N Intuition
Entscheidungen:	T Denken	F Fühlen
Lebensweise:	J Geordnet/strukturiert	P Spontan/flexibel

Die von den jeweiligen englischen Bezeichnungen abgeleiteten Abkürzungen (vor den Alternativen bzw. Neigungen) haben sich im allgemeinen Gebrauch (u. a. über das MBTI-Modell) etabliert.

Ihre Antworten ergeben eine Buchstabenkombination, die für ihren Persönlichkeitstyp steht, zum Beispiel ESFJ. Aus jeder Dimension wird der Buchstabe für das Attribut gewählt, das sich in der Analyse als stärker ausgeprägt erweist.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Informationen zu Ihrem wahrscheinlichen Persönlichkeitstyp in graphischer und verbaler Form dargestellt. Dabei wurde von Aspekten des Arbeitslebens ausgegangen.

Anlagen

Der Persönlichkeitstyp gibt nicht viel Auskunft darüber, wie kompetent bzw. qualifiziert sie sind, sondern vor allem darüber, welche Aspekte sich in ihrer Persönlichkeit auf ganz natürliche Weise ohne besondere Anstrengungen ausbilden. Er gibt auch Auskunft darüber, in welcher Art von Aufgaben und Situationen sie sich am wohlsten fühlen.

Anlagen sind umfassender als Neigungen, denn neben natürlichen Neigungen wirken sich hier auch im Laufe des Lebens erworbene Fertigkeiten aus, zum Beispiel soziale, sprachliche, sportliche sowie verschiedene berufliche Fertigkeiten. Man kann und sollte also seine Anlagen entwickeln, auf Neigungen kann man schwerer Einfluss nehmen.

Anlagen sind die Summe aus natürlichen Neigungen und erworbenen Fertigkeiten. Diese Analyse hilft ihnen, auch die Bereiche ihres Denkens und Handelns zu erkennen, die sich in ihrer Persönlichkeit nicht von selbst ausbilden.

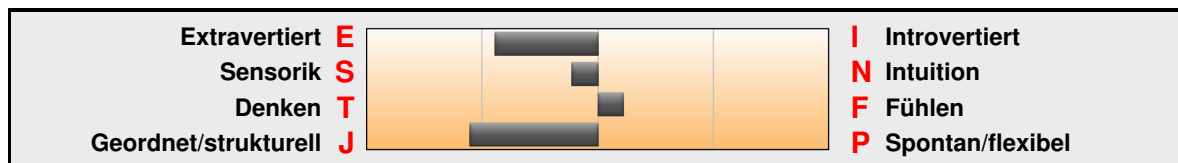
ANLAGEN = natürliche NEIGUNGEN + erworbene FERTIGKEITEN

Persönlichkeitstyp

Ihre Antworten haben ergeben, dass in ihrer Persönlichkeit die Denkfunktionen wie folgt ausgeprägt sind:



Im folgenden Schema ist das Ergebnis der Einschätzung so dargestellt, dass in der Mitte jeder Funktion der Nullpunkt liegt. Der Anteil der am schwächsten ausgebildeten Neigung wurde von der am stärksten ausgebildeten abgezogen. Das Ergebnis zeigt die Ausprägung der stärkeren Neigung.



Ihre Antworten haben für sie den wahrscheinlichen Persönlichkeitstyp ergeben:

ESFJ / 'Pfleger'

Anmerkung: Zugunsten der einfacheren Darstellung und besseren Lesbarkeit wird sowohl für die männliche als auch die weibliche Form immer die männliche angeführt.

Neigungen sind Jung zufolge Teil unserer Persönlichkeit. Sie können nur sehr schwer, wenn überhaupt geändert werden. Dies ist auch nicht nötig, denn jeder Persönlichkeitstyp hat seine eigenen Stärken und Entwicklungsbereiche. Jung zufolge können wir unsere Persönlichkeit entwickeln, indem wir lernen, alle Teilaspekte derselben bewusst zu beherrschen.

Nach Jung umfasst unsere Psyche zwei Hauptfunktionen: Daten aufnehmen und auf deren Grundlage Schlüsse ziehen (mittlere Dimensionen). Aus den vier Grundfunktionen (S, N, T und F) können 16 Grundmuster des menschlichen Verhaltens abgeleitet werden.

Die zwei äußeren Dimensionen E/I und J/P beziehen sich auf Einstellungen. Die erste bestimmt, ob unser Grundverhalten eher extravertiert oder introvertiert ist. J/P gibt wiederum an, wie wir mit unserer Außenwelt umgehen: geordnet (J) oder spontan (P). Ist J stärker ausgeprägt als P, ist die Entscheidungsfunktion T/F deutlicher nach außen sichtbar. Ist P stärker ausgeprägt als J, ist eher die Datenaufnahmefunktion S/N wahrzunehmen.

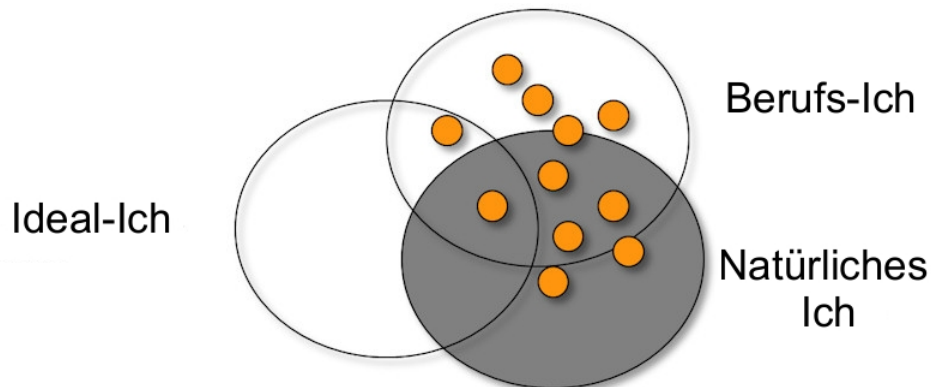
Können Neigungen gleich stark ausgeprägt sein?

Die Neigungstheorie geht davon aus, dass Neigungen unterschiedlich stark ausgeprägt sind, da Menschen sich sonst in jeder Situation bewusst für eine Neigung entscheiden müssten, was Verhalten und Denken komplizieren und verlangsamen würde. Es ist effizienter, auf der Grundlage eines einmal konstruierten Grundmodells zu reagieren und Änderungen erst dann vorzunehmen, wenn dieses nicht zum gewünschten Ergebnis führt.

Wodurch wird das Erkennen der natürlichen Neigungen erschwert?

Das Erkennen des eigenen Grundverhaltens ist relativ schwer, da jeder von uns mindestens drei verschiedene Ichs hat: Berufs-Ich, Ideal-Ich und natürliches Ich.

- Das Berufs-Ich setzt sich aus den Fertigkeiten und Rollen zusammen, mit deren Hilfe wir den Anforderungen und Erwartungen der Arbeitswelt nachkommen.
- Das Ideal-Ich ist unsere Idealvorstellung eines guten Menschen, in der sich vor allem die Kultur und Werte, mit denen wir aufgewachsen sind, widerspiegeln und wirken.
- Das natürliche Ich sind unsere persönlichen Präferenzen und Neigungen, die schon von klein auf unsere Entwicklung gelenkt haben.



In der Selbstanalyse werden viele Fragen mit dem Berufs-Ich beantwortet, besonders beim ersten Mal.

Es ist normal, dass in einem vom Arbeitgeber organisierten Test zunächst erst einmal das Berufs-Ich und das natürliche Ich ineinander übergehen können. Wenn man sich dann mit den verschiedenen Grundmustern des Verhaltens vertraut macht und feststellt, dass der vom Test vorgeschlagene Persönlichkeitstyp nicht zutrifft, sollte man die naheliegenden Grundmuster eingehender studieren.

Näheres zu den Grundmustern des menschlichen Verhaltens

Es gibt umfangreiche Studien und Abhandlungen zu verschiedenen Persönlichkeits- und Verhaltensmustern. Im Internet findet man zum Beispiel mit den Suchbegriffen Persönlichkeitstyp, MBTI oder Keirsey eine Fülle von Quellen.

Zum diesem Thema wurden bereits Tausende von Büchern und Studien, zum größten Teil in den USA, veröffentlicht. Diese spezielle Analyse wurde von Kari Helin entwickelt, von dem das Lehrbuch *Ihmisten ERILAISUUS - 16 tyyppiä työelämässä* (UNTERSCHIEDE der Menschen - 16 Typen im Arbeitsleben) in finnischer Sprache erschienen ist.

Näheres zu Persönlichkeitstypen (z. B. Grundmustern) finden Sie unter der Adresse www.feelback.com/Ita.

ANWENDUNGEN bzw. Reflektionen der Neigungen

1. Natürliche Anlagen

Es gibt mehrere Arten der natürlichen Anlagen. Aus ihren Antworten ergibt sich für sie folgendes natürliches Anlagenprofil:

Anlage	Entsprechende Temperamente	Ausprägung
Operativ	ST	20/81 
Sozial	SF	25/81 
Strategisch	NT	16/81 
Innovativ	NF	20/81 

Die Stärken von Menschen mit ausgeprägter **operativer** Anlage liegen in der praktischen Organisation und Problemlösung.

Die Stärken von Menschen mit ausgeprägter **sozialer** Anlage liegen in Service-, Pflege- und Unterhaltungsberufen.





Die Stärken von Menschen mit ausgeprägter **strategischer** Anlage liegen in der Planung und Einführung von Veränderungen und Erneuerungen.

Die Stärken von Menschen mit ausgeprägter **innovativer** Anlage liegen in der Entwicklung von Arbeitsgemeinschaften, Anleitung von Menschen und Konfliktvermittlung.

2. Ihre natürlichen Führungspräferenzen

Unsere inneren Neigungen wirken sich auf unsere Führungsart aus, indem wir von Natur aus eher Aspekte berücksichtigen, die unser Denken beherrschen und andere, die unseren Neigungen nicht entsprechen, eher vernachlässigen. Diese Differenzierung wurde anhand des Modells von Prof. David Keirsey erstellt.

Ihre Antworten ergeben, dass sie folgende Präferenzen in Führungsrollen haben:

Führungstypen	Entsprechende Basistemperamente	Ausprägung
Administrator (Guardian)	SJ	35/81 
Operator (Artisan)	SP	10/81 
Koordinator (Rational)	NT	16/81 
Mentor (Idealist)	NF	20/81 

Administratoren (SJ) sind von Natur aus stark im Leistungsmanagement. Sie sorgen dafür, dass Vereinbartes wie geplant erledigt wird und gesetzte Ziele erreicht werden.





Operatoren (SP) können viele Angelegenheiten gleichzeitig bewältigen und lösen, da sie über ein hohes Maß an Wahrnehmungsfähigkeit verfügen.

Koordinatoren (NT) stellen herkömmliche Handlungsmodelle in Frage und erneuern diese. Sie streben vor allem nach Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Organisation.

Mentoren (NF) richten ihr Augenmerk auf die Entwicklung der internen Organisation und des Personals. Zusammenarbeit, Anbindung und Kompetenz sind ihre Lieblingsthemen.

3. Veränderungssituationen

Menschen neigen dazu, in verschiedenen Phasen von Veränderungen aktiv zu werden, in erster Linie in einer solchen Phase, die ihren natürlichen Neigungen entspricht.

Veränderungsrolle	Entsprechende Temperamente	Ausprägung
Visionär	IN	8/81 
Katalysator	EN	24/81 
Umsetzer	ES	30/81 
Zu-Ende-Bringer	IS	10/81 

Visionäre (IN) sind stille Seher, die ihrer Zeit weit voraus sind, was in erster Linie auf deren ausgeprägte introvertierte Intuition (IN) zurückzuführen ist. Sie sind bei fast allen Innovationen richtungsweisend.


Katalysatoren (EN) lieben Veränderung und Herausforderungen. Sie zögern nicht, Veränderungen in Gang zu setzen, wenn sie einen Plan und eine Richtung haben. Katalysatoren motivieren und regen andere an, bei Veränderungen mitzumachen.

Umsetzer (ES) setzen Dinge direkt um. Sie nehmen spontan Stellung und reagieren oft schneller als sie denken. Umsetzer führen Veränderungen aus der Planungsphase in die praktische Realisierung.

Zu-Ende-Bringer (IS) stellen eine Art Anker bei Veränderungen dar. Sie erwärmen sich relativ langsam für Neues, führen Neuerungen aber dann in die Praxis ein und tragen dazu bei, dass diese sich etablieren.

4. Innovationsstil

Zum Hervorbringen von Innovationen wird die konstruktive Zusammenarbeit verschiedener Menschen benötigt. Solcher, die Ideen hervorbringen und solcher, die diese in der Praxis umsetzen. Die einen arbeiten lieber allein, die anderen im Team. Ihre Antworten haben ergeben, dass ihr Innovationsstil folgende Schwerpunkte aufweist.

Neigung	Woraus geschlossen	Ausprägung
Erfinder	NP	8/81 
Visionär	NJ	28/81 
Konkretisierer	SP	10/81 
Realisierer	SJ	35/81 

Erfinder benötigen für die Innovationsarbeit Anregungen von außen, zum Beispiel von anderen ideenreichen Menschen oder aus interessanter Literatur. Sie erkennen Zusammenhänge leicht und können aus diesen Neues konstruieren. Wechselwirkung ist entscheidend für das Entstehen und Entwickeln neuer Ideen.

Visionäre benötigen für die Innovationsarbeit vor allem Ruhe zum Nachdenken, um Ideen aus eigenen Erfahrungen, Wahrnehmungen und Zielen schöpfen zu können. Der kreative Prozess spielt sich bei Visionären vor allem im eigenen Kopf ab und nicht durch Wechselwirkung mit anderen.

Konkretisierer können ihre Ansichten und Ideen anderer gut in eine konkrete Form umwandeln, und zwar am liebsten im Team. Sie sind eine Stufe konkreter in ihrer Kreativität als Erfinder und Visionäre.

Realisierer sind gute Organisatoren und können Dinge umsetzen. Sie treffen gewöhnlich schnell Entscheidungen. Ideenfindung und -entwicklung interessiert sie nur, wenn ein klares Problem auf der Hand liegt.

5. Zeitmanagement

Zeit ist für viele eine kritische Ressource, besonders im Arbeitsleben. Wofür und wieviel Zeit wir aufwenden, zeugt von unseren Werten und Neigungen. In der Tabelle sind die vier Rollen bezüglich des Zeitmanagements dargestellt.

Rolle	Betonte Neigungen	Ausprägung
Effizienter Organisator	TJ	28/81 
Präziser Analytiker	TP	8/81 
Zuverlässiger Bewahrer	FJ	35/81 
Loyal Idealist	FP	10/81 

Effizienter Organisator (TJ)

Der Schwerpunkt liegt in der effizienten Durchführung von Aufgaben mit dem Ziel, an Arbeits- und Zeitplänen festzuhalten. Organisatoren erstellen gewöhnlich ziemlich knappe Zeitpläne und sehen es als Ehrensache, an Terminen festzuhalten. Organisatoren nehmen lieber Abstriche bei der Qualität in Kauf, als Termine nicht einzuhalten.

Präziser Analytiker (TP)

Der Schwerpunkt liegt auch hier auf Sachverhalten und nicht auf Menschen. Ziel ist, Sachverhalte gründlich zu klären, bevor Entscheidungen oder Zusammenfassungen getroffen werden. Menschen mit dieser Präferenz machen lieber Abstriche beim Zeitplan als von der Qualität der Analysen. Termine sind für sie nur richtungsweisend und kein Aspekt, an dem das Zeitmanagement ausgerichtet wird.

Zuverlässiger Bewahrer (FJ)

Menschen mit dieser Neigung schätzen Zuverlässigkeit hoch ein: sie möchten keine Kritik von anderen bezüglich ihres Handelns. Daher können sie ihr Zeitmanagement gut planen. Zu knappe Termine führen dazu, dass Versprechen nicht eingehalten werden können, was diese Menschen in jedem Fall vermeiden wollen.

Loyal Idealist (FP)

Im Zeitmanagement von Menschen dieses Typs spielen die eigenen Werte eine entscheidende Rolle. Sie können Angelegenheiten pünktlich und gut erledigen, wenn sie diese für wichtig halten. Weniger wichtige Sachverhalte werden im letzten Moment erledigt und oft mit links. Auf das Zeitmanagement solcher Menschen kann man schwer von außen Einfluss nehmen.


Perspektive Arbeitsleben

In der Arbeitswelt wird Zuverlässigkeit hoch geschätzt. Ein erstellter Terminplan ist immer eine Form der Vereinbarung. Wenn jemand seinen Terminplan nicht einhalten kann, kann dies die Terminpläne vieler anderer beeinträchtigen.

Die Werte des Arbeitslebens zeigen sich konkret bei der Wahl von Vorgesetzten und Führungskräften. Mehr als 80 % der Führungskräfte und mehr als 70 % der Vorgesetzten weisen (CCL-Analysen zufolge) eine ausgeprägte J-Neigung auf. Dies bedeutet, dass Zeitmanagement für P-Menschen ein deutlich höhere Herausforderung darstellt als für J-Menschen. In vielen anderen Bereichen (z. B. kreatives Denken) ist es umgekehrt.

6. Zusammenhang mit Farbtypen

Persönlichkeitstypen werden oft bestimmte Farben zugewiesen: rot, blau, gelb und grün. Ihre Antworten ergeben folgende Farbkarte für Sie:

Farbe	Wichtigste Attribute	Intensität
Rot	ET	24/81 
Blau	IT	8/81 
Gelb	EF	30/81 
Grün	IF	10/81 

Rote Menschen sind extravertiert und äußern gern und deutlich ihre Meinung. Sie versuchen, durch Reden auf andere einzuwirken. Sie sind geborene Führungspersönlichkeiten. Rote Menschen erteilen leicht Feedback, besonders Kritik. Obwohl sie von Natur aus gern debattieren, sind sie bereit, ihre Meinung zu revidieren, wenn hierfür ausreichend vernünftige Gründe vorliegen.

Blaue Menschen sind von Natur aus bedacht und analytisch. Sie versuchen, in erster Linie durch gute Planung und zum richtigen Zeitpunkt vorgebrachte Meinungen Einfluss zu nehmen. Blaue Menschen sind von Natur aus Analytiker und Taktiker. Ihr Wesen weist die gleiche Geradlinigkeit und Zielstrebigkeit auf wie das rote Menschen, sie bringen dies jedoch nicht so offen und deutlich zum Vorschein.

Gelbe Menschen haben ein extravertiertes und freundliches Wesen. Genau wie rote Menschen nehmen sie Stellung zu Dingen, aber auf eher konstruktive Weise. Gelbe Menschen sind von Natur aus Anspörner. Sie erteilen gern Feedback, gewöhnlich positives. Kritik zu erteilen fällt gelben Menschen schwer, da dies im Widerspruch zu ihrem Grundwesen steht.

Grüne Menschen sind eine Mischung aus blau und gelb: sie besitzen ein tiefsinniges bedachtes Wesen wie blaue Menschen und sind so freundlich wie gelbe. Für grüne Menschen sind persönliche Werte ausgesprochen wichtig, weshalb sie Probleme in Organisationen haben, deren (tatsächlichen) Werte im Widerspruch zu den eigenen stehen.

(Die Intensität der Farben wird im Ergebnis der Beantwortung der Neigungsfragen ermittelt, z. B. ist die Intensität des roten Typs gleich E-Antworten x T-Antworten. Die Intensität einer einzelnen Farbe kann maximal $9 \times 9 = 81$ und mindestens 0 betragen).

Beschreibung ihres wahrscheinlichen Persönlichkeitstyps

Auf den letzten zwei Seiten finden sie eine Beschreibung des Persönlichkeitstyps, der mit Wahrscheinlichkeit ihnen entspricht, besonders wenn zwischen den Neigungen große Unterschiede bestanden. Es ist jedoch trotzdem möglich, dass das Ergebnis ihrer ersten Analyse eine Kombination aus ihrem natürlichen Ich und Berufs-Ich ist. In diesem Fall sollten sie anderen Menschen, die sie kennen, die Beschreibungen von 2-4 möglicherweise zutreffenden Typen vorlegen. Wenn alle den gleichen Typ für sie wählen, handelt es sich wahrscheinlich um den richtigen.

ESFJ / Pfleger

1. Charakteristische Eigenschaften

Dem Persönlichkeitstyp ESFJ werden die Eigenschaften Freundlichkeit, Kooperationsbereitschaft, Pragmatismus und Ordnungssinn zugeschrieben. Die Stärken dieser Menschen kommen besonders im Kundenservice und bei der Durchführung von Veranstaltungen zur Geltung.

2. Ausprägung und Ausrichtung der Neigungen

Die Ausprägung und Ausrichtung der Denkfunktionen des Persönlichkeitstyps ESFJ sind in der Tabelle unten dargestellt.

<u>Ausprägung</u>	<u>Grundfunktion</u>	<u>Ausrichtung</u>	<u>Abkürzung(MBTI)</u>
Dominant / stärkste	Fühlen	Extravertiert	Fe
Auxiliar / zweite	Sensorik	Introvertiert	Si
Tertiär / dritte	Intuition		N
Inferior / schwächste	Denken	Introvertiert	Ti

3. Auswirkungen auf Denken und Handeln

Wenn extravertiertes Fühlen (Fe) in der Persönlichkeit dominiert, strebt der Mensch danach, um sich herum Wärme und Harmonie, d. h. eine gute Atmosphäre zu schaffen. Am zweitstärksten ist die introvertierte Sensorik (Si) ausgeprägt, d. h. Pragmatismus und Rückgriff auf bewährte Handlungsmodelle. Eine solche Kombination bringt Menschen hervor, die sich besonders wohl in Betreuungsbereichen fühlen: Lehrer, Krankenpfleger, Kundenservice. Der Begriff **Pfleger** ist daher sehr bezeichnend für diesen Persönlichkeitstyp.

4. Natürliche Stärken

Die natürlichen Stärken beruhen auf der dominanten und der unterstützenden zweiten Funktion. Bei ESFJ-Menschen zeigt sich die dominante Funktion Fe vor allem in einer ausgeprägten Fähigkeit zur Wechselwirkung mit anderen sowie zur Einflussnahme auf Gefühle und Wertvorstellungen anderer. Diese Fähigkeiten werden u. a. in der Bildungsarbeit und im Kundenservice benötigt. In Verbindung mit der S-Funktion (Pragmatismus, Rückgriff auf herkömmliche Handlungsmodelle) heißt dies, dass ESFJ-Menschen sich ausgesprochen gut in Situationen fühlen, in denen sie andere beraten oder anleiten können.

5. Auswirkungen schwächerer Funktionen

Von der Funktionshierarchie kann man auch auf solche Funktionen schließen, die in der Persönlichkeit schwächer ausgeprägt sind. Bei ESFJ sind logisches Denken (Ti) am schwächsten und Intuition (N) am zweitschwächsten ausgeprägt, d. h. ESFJ-Menschen stellen Dinge nicht leicht in Frage, kritisieren nur ungern andere Menschen oder vorherrschende Handlungsmodelle. Sie passen sich lieber an andere an und konzentrieren sich auf ihre Arbeit.

6. Natürlicher Führungsstil

Als Vorgesetzte weisen ESFJ-Menschen das Basistemperament SJ (Guardian) auf. Aufgrund der ausgeprägten Funktion F liegt das Augenmerk auf Erwartungen und Bedürfnissen anderer (Kunden, Vorgesetzte, Mitarbeiter,?). ESFJ-Menschen sorgen dafür, dass Vereinbartes pünktlich erledigt wird. Aus diesem Grund fühlen sie sich zum Beispiel im Lehrberuf oder im Kundenservice wohl.

7. Schwierige Partner

Am schwersten fällt ESFJ-Typen die Zusammenarbeit mit ausgesprochen kritischen Menschen und Prinzipienreitern, also solchen Menschen, die Dinge in Frage stellen oder Widerspruch hervorrufen. Dazu gehören häufig Persönlichkeitstypen mit der NT-Kombination. ESFJ haben Probleme, einen gemeinsamen Nenner mit solchen Menschen zu finden.

8. Stresssituationen

Als stressig empfinden ESFJ-Menschen Veränderungssituationen, da diese gewöhnlich mit verschiedenen Problemen und Konflikten verbunden sind, bei denen man sich nicht auf frühere Handlungsmodelle stützen kann. ESFJ-Menschen begeistern sich nur langsam für Neues und gewöhnlich erst, wenn genügend gute Erfahrungen vorliegen.

9. Stressverhalten

Müde Menschen beginnen, auf eine Art zu denken und zu handeln, die im Widerspruch zu ihrem eigentlichen Grundwesen steht. Die MBTI-Theorie erklärt dieses Phänomen damit, dass wir bei anhaltendem Stress und Überbelastung unserer starken Funktionen unsere schwachen Funktionen einschalten (3. und 4. Funktion). Im Fall von ESFJ sind das logisches Denken (Ti) und Intuition (N). Charakteristisch für eine schwach ausgebildete T-Funktion sind ausgesprochen scharfe Kritik anderen und der eigenen Person gegenüber, was zu angespannten persönlichen Beziehungen und Selbstbeschuldigung führen kann. Wenn die Müdigkeit (Stress) nachlässt, kehren ESFJ-Menschen zu ihrem positiven und hilfsbereiten Grundwesen, d. h. den dominanten Funktionen ihrer Persönlichkeit zurück.

10. Art des Feedbacks

ESFJ-Menschen können von Natur aus gut andere anspornen und begeistern. Sie selbst benötigen ebenfalls positives Feedback, was für sie die Grundlage einer harmonischen Atmosphäre ist. Dies ist gewöhnlich die Stärke von ESFJ. Sie tun sich deutlich schwerer mit negativer Kritik, die sie nur im müden Zustand erteilen.

11. Entwicklungsbedarf

Jeder Persönlichkeitstyp weist Entwicklungsbedarf auf, entweder bezüglich einer zu starken Nutzung der dominanten Funktion oder einer Vernachlässigung der dritten und vierten Funktionen. In den unten beschriebenen Bereichen besteht für den besagten Typ Entwicklungsbedarf. Es kann sein, dass die Person ihren Entwicklungsbedarf schon bewusst registriert hat und daran arbeitet, Fähigkeiten zu entwickeln, mit deren Hilfe die natürlichen Schwachstellen umgangen werden.

- Eine Herausforderung für ESFJ ist, abgeklärter zu werden, gesunden Egoismus zu entwickeln. Sie sind sehr anfällig für Negativität und richten diese auf sich selbst.
- Weiterhin müssen ESFJ-Menschen lernen, positiver auf Veränderungen zu reagieren, die es immer geben wird und die Konflikte und Probleme mit sich führen können. ESFJ kommt in Veränderungssituationen die wichtige Rolle zu, nach Abschluss der Veränderungen die Dinge wieder in Gang zu bekommen.

12. Verbreitung des Persönlichkeitstyps

Etwa 12 % der Bevölkerung der USA weisen den Persönlichkeitstyp ESFJ auf, bei Vorgesetzten liegt der Anteil bei nur 3 %, d. h. ESFJ-Menschen sind selten in einer Vorgesetzten- oder Führungsposition zu finden. Für den deutschsprachigen Raum liegen noch keine entsprechenden statistischen Angaben vor, die Erfahrungen von Innotiimi gehen aber in die gleiche Richtung.

Abschließend

Es sollte an dieser Stelle betont werden, dass kein Persönlichkeitstyp als solcher besser oder schlechter als der andere ist, sondern die Unterschiede in erster Linie in bestimmten Situationen zum Vorschein kommen. Für alle Persönlichkeitstypen gibt es Situationen und Aufgaben, in denen sie von Natur aus stark sind sowie solche, in denen sie Schwierigkeiten haben. Unser größtes Entwicklungspotential als Menschen und Vorgesetzte liegt im Umgang mit Situationen und Menschen, die uns Schwierigkeiten bereiten.