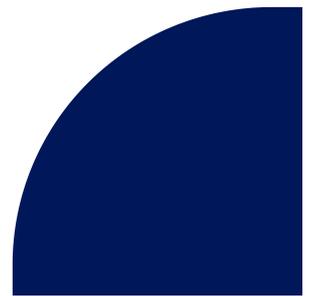
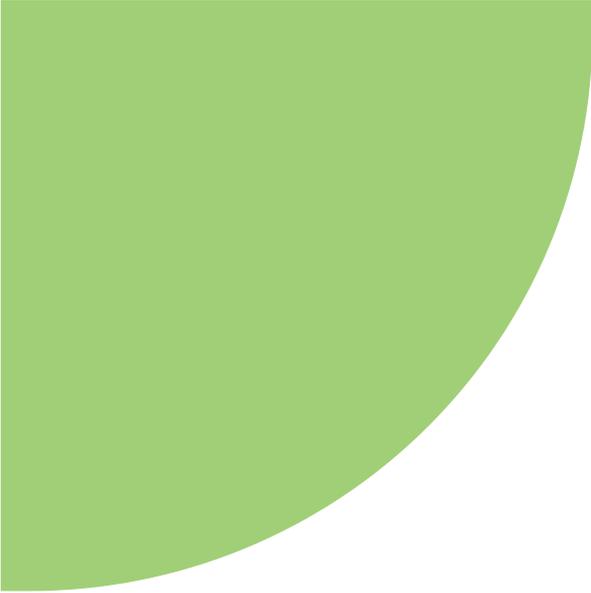




**Hallo
Alex,**
hier ist Ihr Leadership-Profil



The tool to make a daily difference



Process Communication Model[®]

Taibi Kahler, Ph.D.

COPYRIGHT © 2022 von Kahler Communications, Inc.
Alle Rechte vorbehalten

Kein Teil dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form, sei es elektronisch, mechanisch, fotografisch oder anderweitig gedruckt oder vervielfältigt werden oder in einem Informationsspeicher- und -abrufsystem dargestellt, übersetzt oder in eine computergenerierte Interpretation aufgenommen werden. Herausgeber: Kahler Communications, Inc. 7619 Hwy 70 S #210555 Nashville, Tennessee 37221, Email: info@kahlercommunications.com.

Dieser personalisierte Profilbericht ist nur für die Verwendung in individuellen Beratungs- und Coachingsituationen vorgesehen. Er darf nicht für die Schulung oder den Unterricht der dem Bericht zugrunde liegenden Methoden verwendet werden.

Ein professioneller, von Kahler Communications, Inc. oder von dessen lokalen Vertretern zertifizierter Process Communication Model Experte darf dieses Profil für ein PCM-Coaching und auch für ein PCM-Training verwenden.

 **Mickael Dufourneaud und Jerome Choffay**



Willkommen beim Process Communication Model für Führungskräfte und herzlichen Glückwunsch zu diesem Schritt in der Entwicklung Ihrer Führungsqualitäten. Das PCM-Leadership-Profil wird Ihnen helfen, Ihre einzigartige Persönlichkeit zu verstehen, zu nutzen und die Erkenntnisse anzuwenden, die Sie dabei unterstützen, eine flexible und effektive Führungskraft zu sein.

WAS VERSTEHEN WIR UNTER FÜHRUNG?

Menschenkenntnis ist eines der wichtigsten Unterscheidungsmerkmale zwischen Führungskräften. Die Fähigkeit, mit allen Menschen in Kontakt zu treten, zu interagieren, sie zu motivieren und Konflikte lösen zu können, ist eine wesentliche Führungskompetenz. Führungskräfte von heute sind idealerweise selbstbewusst und flexibel, um mit unterschiedlichen, global verteilten und zunehmend nur virtuellen anwesenden Arbeitskräften erfolgreich zu interagieren.

Führung ist die Fähigkeit, sich selbst und andere positiv zu beeinflussen, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Führung hilft allen Mitarbeitenden, besser zu werden und mehr zu erreichen, indem sie das ihrer Persönlichkeit innewohnende Potenzial ausschöpfen.

DAS PROCESS COMMUNICATION MODEL (PCM)

PCM wurde von Dr. Taibi Kahler entwickelt und ist eine der wirksamsten Kommunikationsmethoden, die auf dem menschlichen Verhalten basiert. Sie ermöglicht es Führungskräften, das Wie und Warum der Kommunikation zu verstehen.

Mit PCM können Sie Ihr eigenes Verhalten beobachten und verstehen, das Verhalten anderer nachvollziehen und erkennen, wie Sie mit ihnen effektiv kommunizieren können. Sie analysieren Konflikte und Missverständnisse und wissen, wie Sie eine Lösung finden, um zu einer effektiven Kommunikation zurückkehren zu können.

Das weltweite Netz aus PCM-zertifizierten Coaches und Trainer:innen besteht aus über über 4500 Expert:innen im Process Communication Model®. Mehr als 1,4 Millionen Menschen wurden bereits mit PCM geschult oder gecoacht. PCM ist in über 52 Ländern und 22 Sprachen verfügbar.

WAS SIE ERWARTET

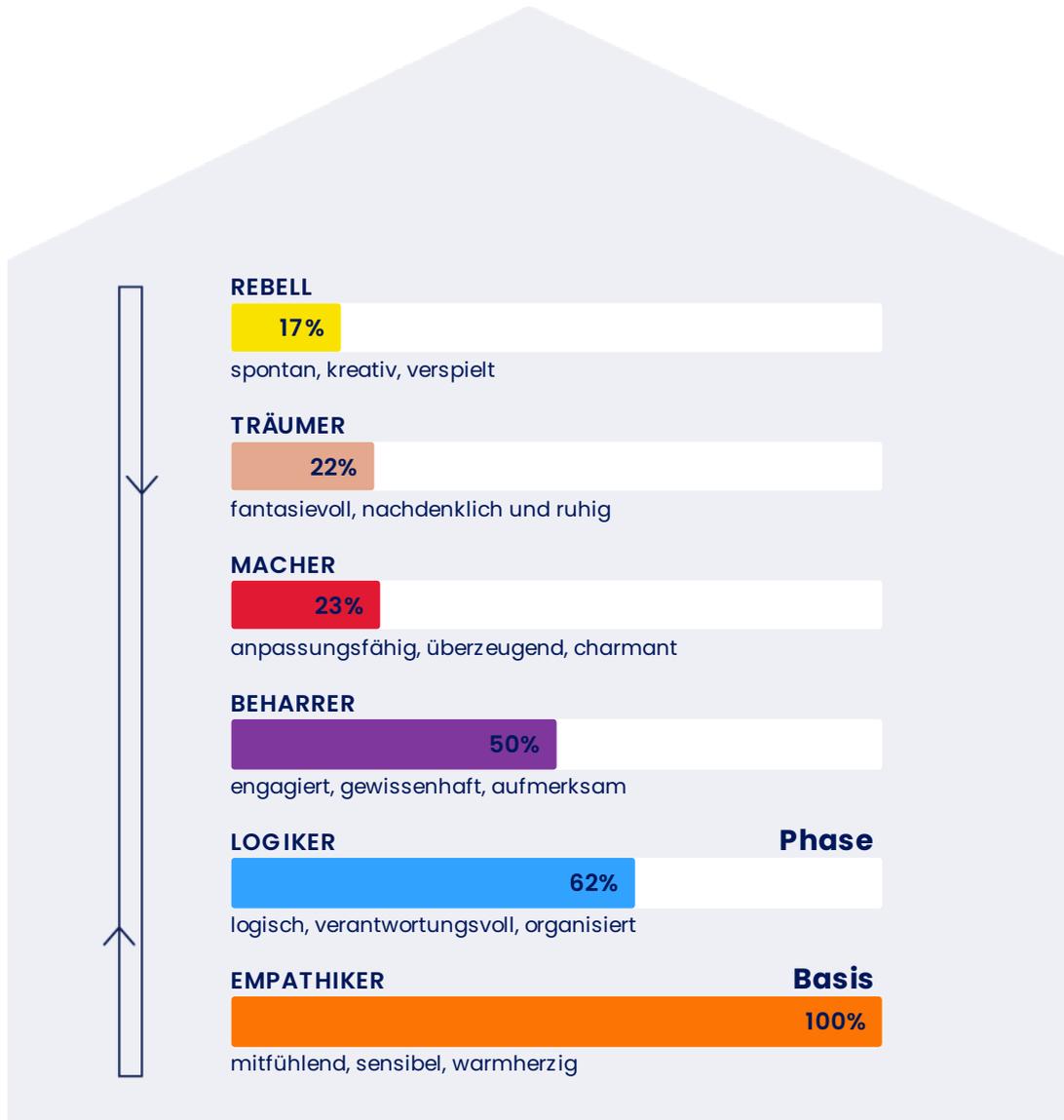
In diesem Profil erfahren Sie, wie Sie Ihre einzigartige Persönlichkeit als Führungskraft nutzen können und wie Sie flexibler werden, um andere besser zu führen. Sie werden Ihren bevorzugten Kommunikationsstil als Führungskraft, Ihre Charakterstärken und psychischen Bedürfnisse kennenlernen. Zudem entdecken Sie Ihre vorhersehbaren selbstsabotierenden Distress-Verhaltensweisen entdecken, die Ihre Führungseffektivität untergraben können, wenn sie nicht erkannt und vermieden werden.

Um den größtmöglichen Nutzen aus diesem Profil zu ziehen, empfehlen wir,

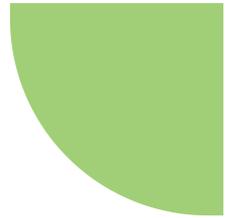
- die Informationen zu lesen, damit Sie das Modell besser nachvollziehen können.
- zu beurteilen, wie das Gelernte an Ihre Werte anknüpft.
- jedes Gefühl wahrzunehmen, das Sie beim Erkunden dieses Profils haben.
- sich Zeit zu nehmen und darüber zu reflektieren, was Sie gelesen haben.
- Spaß und Freude bei den Entdeckungen zu haben, die Sie auf jeder Seite machen.
- aktiv zu werden, sobald Sie bereit dazu sind!



Ihre PCM Persönlichkeitsarchitektur



Kurzübersicht



IHRE PERSÖNLICHKEITSSTRUKTUR

Im PCM wird die Persönlichkeitsstruktur als ein sechsstöckiges Gebäude dargestellt, in dem jede Etage für einen der sechs Persönlichkeitstypen steht.

Jeder von uns hat alle sechs Typen in sich, die in einer spezifischen Reihenfolge angeordnet sind, beginnend mit dem stärksten Typ, den wir die Basis nennen. Die Länge der einzelnen Balken (0-100) steht für die relative Energie, die Sie in diesem Teil Ihrer Persönlichkeit zur Verfügung haben. Werte von 60-100 bedeuten ein hohes Level an Energie; das sind Persönlichkeitstypen, auf die Sie relativ leicht zugreifen können. Werte von 20-60 bedeuten ein mäßiges Level an Energie; d.h. die Nutzung dieser Energien ist für Sie eine Herausforderung. Weniger als 20 zeigt ein niedriges Level an Energie in diesem Stockwerk; Hier ist die Gefahr von Fehlkommunikation, Missmanagement oder potenzieller "blinder Flecken" am größten.

Sie haben auch einen Phasen-Persönlichkeitstyp, der mit der Basis identisch sein kann, aber nicht muss. Bestimmte Elemente Ihrer Persönlichkeit und Ihren Verhaltensweisen werden am stärksten durch Ihre Basis bestimmt, andere durch unsere Phase.

Im Verlauf Ihres Profils wird jedes PCM-Konzept definiert und mit Beispielen erklärt, die auf Ihre einzigartige Persönlichkeitsstruktur zutreffen.

DIE SECHS PERSÖNLICHKEITSTYPEN NACH KAHLER IN IHNEN

Logiker: Logisch, verantwortungsvoll und organisiert

Beharrer: Engagiert, gewissenhaft und aufmerksam

Empathiker: Mitfühlend, sensibel und warmherzig

Rebell: Spontan, kreativ und verspielt

Träumer: Fantasievoll, nachdenklich und ruhig

Macher: Anpassungsfähig, überzeugend und charmant

IHRE BEVORZUGTE WÄHRUNG ALS FÜHRUNGSKRAFT

So wie man für Finanztransaktionen die richtige Währung den Austausch ermöglicht bzw. deutlich vereinfacht, ermöglicht die Kommunikation mit anderen in der gleichen Währung eine einfachere und effektivere Interaktion. Jeder Persönlichkeitstyp hat eine bevorzugte Währung.

Ihre bevorzugte Währung: **Mitgefühl**

Ihre Empathiker-Basis genießt es, mit Menschen in Kontakt zu treten, Unterstützung zu zeigen und Beziehungen durch fürsorgliche Interaktionen aufzubauen – nach dem Motto: "Du bist mir wichtig."

DIE CHARAKTERSTÄRKEN IHRER BASIS

Ihre Charakterstärken als Basis-Empathiker:in: **Mitfühlend, sensibel, warmherzig**

Sie sind eine Führungskraft, die Beziehungen aufbaut. Die Menschen schätzen Ihre Unterstützung, wenn sie eine helfende Hand brauchen. Ihre Gabe ist Ihr Einfühlungsvermögen und Ihre Ermutigung, sodass sich die Menschen verbunden und wertgeschätzt fühlen. Es ist Ihnen wichtig, einen sicheren Ort zu schaffen, an dem die Menschen ihr ganzes Selbst bei der Arbeit einbringen können.

DIE PSYCHISCHEN BEDÜRFNISSE IHRER PHASE

Die psychischen Bedürfnisse Ihrer Logiker-Phase sind am wichtigsten für Sie und sollten täglich zuerst erfüllt werden.

Anerkennung der Leistung (Ergebnisse): Sie freuen sich über Erfolge. Sie haben den Drang, produktiv und effizient sein. Das Planen und Erledigen von Aufgaben ist für Sie sehr bereichernd. Es macht Ihnen Spaß, Probleme mit Hilfe Ihres logischen Denkvermögens zu lösen.

Zeitstruktur: Ihre Zeit und wie Sie diese verbringen hat für Sie einen hohen Stellenwert. Es ist wichtig für Sie, dass Sie Ihre Zeit effizient und produktiv nutzen. Es ist essenziell für Sie, einen klaren Zeitplan zu haben.

DIE PSYCHISCHEN BEDÜRFNISSE IHRER BASIS

Die psychischen Bedürfnisse Ihrer Empathiker-Basis sind am zweitwichtigsten für Sie und sollten täglich nach den Bedürfnissen Ihrer Phase erfüllt werden.

Anerkennung als Mensch: Sie möchten wissen, dass Sie bedingungslos dafür geschätzt werden, wer Sie sind. Sie lieben es, Ihrem Team und Ihrer Organisation behilflich zu sein und in einem sicheren, unterstützenden und freundlichen Umfeld zu arbeiten.

Sinnliche Anregung: Sie mögen es, Ihre Sinne zu nähren. Sie tanken Energie, indem Sie sich mit Dingen umgeben, die sich gut anfühlen, gut riechen, gut klingen, gut schmecken

und gut aussehen.

ERSTER GRAD DISTRESS: HINWEISE AUF DEN VERSUCH EINER STRESSBEWÄLTIGUNG

Distress ersten Grades ist ein frühes Warnsignal, das anzeigt, dass Sie die Anforderungen an Sie nicht mehr bewältigen können.

Ich muss es anderen recht machen, um OK zu sein

Ihr Distress ersten Grades wird als unbewusster Drang auftreten, Konflikte zu vermeiden und den Frieden um jeden Preis zu wahren. Sie werden unsicher und hinterfragen die Anderen.

DISTRESS ZWEITEN GRADES: IHRE VERHALTENSWEISEN, UM NEGATIVE AUFMERKSAMKEIT ZU ERLANGEN

Im Distress zweiten Grades versuchen wir, unsere psychischen Bedürfnisse auf negative Weise zu befriedigen, bewusst oder unbewusst. Je mehr Zeit Sie im Distress zweiten Grades verbringen, desto häufiger kommt es zu Misskommunikation.

Über-Kontrolle

Sie werden überzeugt davon sein, dass Sie OK sind und andere nicht OK sind, weil Sie sie für faul, dumm, unorganisiert und/oder unverantwortlich sind. Infolgedessen werden Sie versuchen, mehr und mehr Kontrolle auszuüben, damit die Menschen tun, was Sie wollen, und die Dinge so erledigt werden, wie Sie sie haben wollen.

ENDE DER KURZÜBERSICHT

In den folgenden Abschnitten Ihres PCM-Leadership-Profiles finden Sie Einzelheiten zu den vielen Aspekten Ihrer Persönlichkeit. Sie erfahren, wie sich diese auf Ihre Art zu führen auswirken und wie Sie das Gelernte anwenden können.

Ihr Führungsstil

Ihr Basis-Persönlichkeitstyp beeinflusst Ihren Führungsstil stark. Jeder Stil hat Vorteile, Nachteile und blinde Flecken. Wenn Sie sich diesen bewusst sind und Ihre Flexibilität erhöhen, können Sie Ihre Führungseffektivität steigern.

Mit Ihrer Empathiker-Basis bevorzugen Sie den **wohlwollenden** Führungsstil.

BEVORZUGTER KOMMUNIKATIONSSTIL IN DER FÜHRUNG

Sie bevorzugen es, mit Menschen in Kontakt zu treten, diese zu unterstützen und Beziehungen durch liebevolle Interaktionen aufzubauen. Sie fühlen sich am wohlsten bei ehrlichen, offenen und zugleich menschlichen Gesprächen miteinander. Als Führungskraft streben Sie danach, ein sicheres, fürsorgliches Arbeitsumfeld zu schaffen.

DIE STÄRKEN IN IHRER KOMMUNIKATION ALS FÜHRUNGSKRAFT

Ihre Fähigkeit liegt darin, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Als Führungskraft trägt dies zum Aufbau eines unterstützenden und sicheren Arbeitsumfelds bei.

DIE HERAUSFORDERUNGEN IN IHRER KOMMUNIKATION ALS FÜHRUNGSKRAFT

Diejenigen, die einen sachlichen, lockeren oder direktiven Stil bevorzugen, erkennen vielleicht nicht, wie sehr Sie sich um andere und ihre Kompetenz kümmern, weil sie Ihren Kommunikationsstil als zu "gefühlsmäßig" empfinden.

MÖGLICHE BLINDE FLECKEN IN IHRER KOMMUNIKATION ALS FÜHRUNGSKRAFT

Kommunikation mit und Führung von Menschen, die einen lockeren Stil mit spontanen Interaktionen bevorzugen.

Ihre Wahrnehmung

Jeder Persönlichkeitstyp hat einen einzigartigen Wahrnehmungsfilter, der die Art und Weise beeinflusst, wie wir unsere Umgebung und Situationen erleben und wie wir mit anderen kommunizieren. Ihre bevorzugte Wahrnehmung beeinflusst, wie gut Sie mit den Menschen, die Sie führen, zusammenarbeiten.

Mit Ihrer Empathiker-Basis erleben Sie die Welt durch den Filter des **Gefühls**. Sie nehmen auf natürliche Weise wahr, was andere fühlen, und fühlen sich wohl dabei, Ihre Gefühle zu teilen. Als Führungskraft neigen Sie dazu, andere zu bestärken und zu unterstützen und Beziehungen mit einer persönlichen Note aufzubauen.

Sie orientieren sich in der Welt mit dem Kompass des Mitgefühls. Es ist wahrscheinlich, dass Sie erfolgreich mit anderen interagieren, wenn Sie wissen, dass sie sich um Sie kümmern und Sie sich bei ihnen sicher fühlen.

Ihre Führungsphilosophie könnte folgendes Mantra enthalten: "Unterstütze deine Leute und sieh zu, wie sie sich entwickeln. Großartige Beziehungen sind das Herzstück großartiger Unternehmen."

Ihre Wahrnehmung durch das Gefühl kommt Ihnen zugute, wenn die Situation Einfühlungsvermögen erfordert und Sie sich darum kümmern müssen, wie es anderen geht.

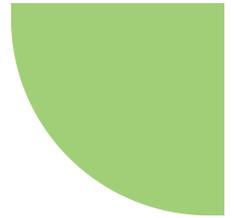
Nicht jeder Mensch teilt jedoch diese Auffassung und Philosophie. Manchen fällt es vielleicht schwer, engagiert zu bleiben oder Ihre Unterstützung wertzuschätzen. Diese entgegnet Ihnen möglicherweise: "Das Leben ist mehr als nur Gefühle."

IHRE POTENZIELLE VORHANDENEN, UNBEWUSSTEN VORURTEILE

Jeder Mensch hat alle sechs Persönlichkeitstypen in sich, sodass wir jede der Wahrnehmungsarten aktivieren können, um die Welt auf diese Weise wertzuschätzen und zu erleben. Allerdings empfinden wir Wahrnehmungsarten, die in uns weniger ausgeprägt sind, unter Umständen als negativ oder irrelevant. Unbewusste Vorurteile entstehen, wenn wir Menschen negative Eigenschaften zuschreiben, weil sie die Welt durch Wahrnehmungsfilter wahrnehmen, die wir nicht verstehen. Als Führungskraft schränkt diese Art von Voreingenommenheit unsere Fähigkeit ein, auf die wertvollen Beiträge zuzugreifen, die diese anderen Wahrnehmungsarten bieten können.

Sie haben möglicherweise unbewusste Vorurteile gegenüber Menschen, deren Wahrnehmungsart die Reaktion ist. Es kann sein, dass Sie ihre Spontanität und ihre entspannte Art nicht zu schätzen wissen. Infolgedessen ist Misskommunikation wahrscheinlicher und Ihre Fähigkeit, sie zu motivieren, wird beeinträchtigt.

Ihre Stärken als Führungskraft



Jeder Persönlichkeitstyp verfügt über eine einzigartige Palette an Stärken. Der Einsatz dieser Stärken erfolgt auf natürliche Weise und erfordert nur minimale Anstrengungen. Als Führungskräfte fühlen wir uns am wohlsten und haben die meiste Energie, wenn wir diese Stärken nutzen können. Wir neigen dazu, uns auf Situationen zu konzentrieren, in denen wir unsere Stärken erfolgreich einsetzen können.

Zu Ihren Stärken zählt, dass Sie **mitfühlend, sensibel und warmherzig** sind.

Sie sind eine Führungskraft, die Beziehungen aufbaut.

Ihre Stärke des **Mitgefühls** befähigt Sie dazu, das Menschliche in jeder Situation zu erkennen. Die Menschen schätzen Ihre Unterstützung, wenn sie eine helfende Hand brauchen.

Ihre Stärke der **Sensibilität** hilft Ihnen dabei, sich auf die Bedürfnisse anderer einzustellen. Ihr Einfühlungsvermögen hilft anderen Menschen, sich verbunden und wertgeschätzt zu fühlen.

Ihre Stärke der **Warmherzigkeit** trägt dazu bei, ein sicheres und einladendes Umfeld zu schaffen. Sie ermutigen Menschen dazu, ihr ganzes Selbst zur Arbeit zu bringen.

IHRE AM SCHWÄCHSTEN AUSGEPRÄGTEN STÄRKEN

Ihr einzigartiger Führungsstil wird durch Ihre am besten ausgeprägten Stärken charakterisiert. Ihr Ruf und Ihre Effektivität als Führungskraft können beeinträchtigt werden, wenn Sie Ihre am wenigsten ausgeprägten Stärken nicht nutzen. Negative Risiken lassen sich verringern, wenn Sie sich Ihrer Defizite bewusst sind und diese entsprechend ausgleichen.

In Führungssituationen, die Folgendes erfordern, werden Sie sich höchstwahrscheinlich schwer tun:

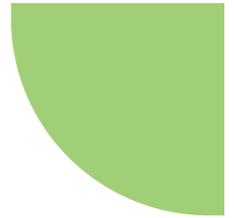
- Spontaneität und Flexibilität
- Offenheit für neue Ideen
- Kreativität und Freude am Neuen
- Verspieltheit

Kompensieren Sie diese Schwächen, indem Sie um Hilfe bitten oder jene Aufgaben an andere delegieren, die in diesen Bereichen ihre Stärken haben.

Anwenden, was Sie gelernt haben

1. Was ist eine Ihrer besonderen Stärken, die Sie bei einem aktuellen Projekt einsetzen können? Wie werden Sie das tun?
2. Wo brauchen Sie die positiven Aspekte einer weniger ausgeprägten Stärke? Wie werden Sie das kompensieren oder andere Menschen zur Unterstützung heranziehen?

Ihre Energie und Anpassungsfähigkeit als Führungskraft



Jeder Mensch hat alle sechs Persönlichkeitstypen in sich. Das bedeutet, dass wir alle das Potenzial haben, mit Menschen zu kommunizieren, die ganz anders zu sein scheinen als wir. Der Schlüssel dazu ist, den Persönlichkeitstyp in uns zu aktivieren, der zu den Kommunikationsbedürfnissen der anderen Person passt. Egal, wo dieser sich in unserer Persönlichkeitsstruktur befindet, wir können die Fähigkeit dazu entwickeln. Die Energie, die Sie in jedem Teil Ihrer Persönlichkeit zur Verfügung haben, wird bestimmen, wie leicht Sie mit Menschen in Verbindung treten können, die eine andere Art der Kommunikation bevorzugen.

Sie werden sich leicht tun, mit Menschen zu kommunizieren, die folgende Basis haben:

- Empathiker
- Logiker

In normalen Situationen fühlen Sie sich in der Führung und Interaktion mit Personen, die einen dieser Basis-Persönlichkeitstypen haben, sehr wohl. Sie haben die Energie, sich an deren Basis anzupassen, und die Kommunikation ergibt sich fast von selbst.

Sie werden es als anstrengend(er) erleben, mit Menschen der folgenden Basis zu kommunizieren:

- Beharrer
- Macher
- Träumer

Es kann für Sie eine Herausforderung sein, Personen zu führen und mit ihnen zu interagieren, die einen dieser Basis-Persönlichkeitstypen haben.

Es besteht ein erhöhtes Risiko für Misskommunikation mit Menschen mit folgender Basis:

- Rebell

Sie könnten in der Führung und Interaktion mit Personen, die einen dieser Basis-Persönlichkeitstypen haben, als ziemlich anstrengend empfinden. Es ist möglicherweise herausfordernd für Sie, eine gute Verbindung zu ihnen herzustellen, da Sie nur wenig Energie für die Kommunikation mit diesen Persönlichkeitstypen zur Verfügung haben. Es könnte Ihnen schwer fallen, in der Kommunikation mit diesen Menschen Energie zu tanken bzw. aufrechtzuerhalten. Sie könnten sogar deren natürliches Verhalten als negativ wahrnehmen und sie als schwierig einschätzen, obwohl sie eigentlich nur unterschiedlich zu Ihnen sind. Um daher Misskommunikation zu vermeiden, sollten Sie besonders darauf achten, dass Sie zuerst die psychischen Bedürfnisse Ihrer Phase und anschließend jene Ihrer Basis befriedigen. Einzelheiten dazu finden Sie im nächsten Abschnitt.

Ihre Motivation als Führungskraft

Jeder Mensch wird mit spezifischen psychischen Bedürfnissen geboren. Die Phase in Ihrer Persönlichkeitsstruktur bestimmt zum aktuellen Zeitpunkt in Ihrem Leben Ihre Hauptmotivatoren.

Ihr persönliches Wohlbefinden und Ihre Effektivität als Führungskraft hängen davon ab, wie gut Sie die psychischen Bedürfnisse Ihrer Phase erfüllen. Wenn diese Bedürfnisse nicht regelmäßig auf positive Weise befriedigt werden, werden Sie weniger gut in der Lage sein, auf die anderen positiven Eigenschaften und Ressourcen Ihrer Persönlichkeit zuzugreifen.

Die effektivsten Führungskräfte sind in der Lage, alle Stärken ihrer Persönlichkeit zu nutzen, indem sie Expert:innen darin werden, ihre eigenen psychischen Bedürfnisse zu befriedigen. Dies wird Persönlichkeitsagilität genannt.

DIE PSYCHISCHEN BEDÜRFNISSE IHRER PHASE

Anerkennung der Leistung (Ergebnisse) bedeutet, dass Sie sich über Erfolge freuen. Sie möchten produktiv und effizient sein. Das Planen und Erledigen von Aufgaben ist für Sie sehr bereichernd. Es macht Ihnen Spaß, Probleme mit Hilfe Ihres logischen Denkvermögens zu lösen.

Zeitstruktur bedeutet, dass Ihre Zeit und wie Sie diese verbringen für Sie einen hohen Stellenwert hat. Es ist Ihnen wichtig, Ihre Zeit effizient und produktiv zu nutzen.

Quellen der Motivation für den Persönlichkeitstyp Logiker in der Führungsposition:

- Planen, organisieren und Strategien umsetzen
- Probleme lösen
- Muster finden, Informationen zusammenfassen
- Auf eine Art und Weise delegieren, die die Fähigkeiten und die Zeit der Mitarbeiter:innen optimal nutzt
- Effizienz steigern oder Zeit sparen
- Eine neue Fähigkeit beherrschen
- Lehren, coachen oder andere beim Erlernen neuer Fähigkeiten anleiten
- Die positiven Auswirkungen der eigenen Arbeit sehen

Am Ende des Tages:

Wenn Sie diese Fragen positiv beantworten können, wird Ihnen das Energie geben und Ihnen dabei helfen, gesund zu bleiben.

- Habe ich meine Zeit produktiv genutzt?
- Habe ich wichtige Dinge erreicht?
- Habe ich etwas Nützliches gelernt?
- Habe ich anderen dabei geholfen, ihre Fähigkeiten zu verbessern?
- Bekomme ich Anerkennung für die oben genannten Punkte?

- Positives Feedback zu Ihren Ideen erhalten
- Gebeten werden, Ihr Wissen und Ihre Erfahrung zu teilen
- Komplimente oder Anerkennung für gut gemachte Arbeit erhalten

Anwenden, was Sie gelernt haben

- 1.** Kreisen Sie die zwei oder drei wichtigsten Motivationsquellen ein, die für Sie am wichtigsten sind. Wie erfüllen Sie diese Bedürfnisse jeden Tag auf gesunde Weise?
- 2.** Am Ende des Tages, welche Frage ist die Wichtigste für Sie? Warum?
- 3.** Gibt es wichtige Motivationsquellen, die Ihnen (noch) nicht zugänglich sind? Was könnten Sie tun, um das zu ändern?

Ihre Agilität als Führungskraft

Agile Führungskräfte sind in der Lage, verschiedene Persönlichkeitstypen in sich zu aktivieren, um mit anderen zu kommunizieren und sie zu motivieren. Der Schlüssel zur Steigerung der Agilität und zur Minimierung der blinden Flecken liegt darin, die eigenen psychischen Bedürfnisse regelmäßig auf gesunde Art und Weise zu befriedigen.

PROJEKTION DER EIGENEN MOTIVATOREN AUF ANDERE

Viele Führungskräfte meinen es gut und folgen der Philosophie, andere so zu behandeln, wie sie selbst behandelt werden möchten. Wenn andere nicht die gleichen psychischen Bedürfnisse haben wie Sie, kann es von ihnen als demotivierend und sogar als energieraubend empfunden werden, wenn Sie ihnen Ihre psychischen Bedürfnisse anbieten. Führungskräfte, die PCM anwenden, bieten jeder Person die psychischen Bedürfnisse an, die ihrer einzigartigen Persönlichkeit entsprechen, und erleben ein höheres Maß an Engagement und Produktivität in ihren Teams.

BLINDE FLECKEN BEI DER MOTIVATION ANDERER

Menschen, die anders motiviert werden möchten als Sie, können eine Herausforderung für Sie als Führungskraft darstellen. Dies hängt davon ab, wie viel Energie Sie in diesem Teil Ihrer Persönlichkeit zur Verfügung haben.

(Spielerischer) Kontakt

Es fällt Ihnen möglicherweise schwer, Menschen zu motivieren, die (spielerischen) Kontakt zu anderen Menschen brauchen. Dies Menschen tanken Energie, indem sie eine Vielzahl von Kontakten mit anderen Menschen und Dingen knüpfen, denn neue Anregungen bringen die Kreativität in Schwung.

Anwenden, was Sie gelernt haben

1. Haben Sie einen blinden Fleck bei der Motivation? Wenn ja, führen Sie derzeit jemanden, der diesem blinden Fleck entspricht? Welche Veränderungen können Sie vornehmen, um diese Person(en) effektiver zu führen?

Ihre Art, Entscheidungen zu treffen

Die Entscheidungsfindung wird stark von Ihrer Persönlichkeit beeinflusst, insbesondere von Ihrer Basis und Ihrer Phase. Die Auswirkungen dieser Teile Ihrer Persönlichkeit werden im Folgenden beschrieben. Sie können bessere Entscheidungen treffen und Ihre Mitarbeiter:innen positiv beeinflussen, indem Sie Ihren eigenen Entscheidungsstil und die verschiedenen Stile Ihres Teams erkennen. Wenn Ihre Basis und Ihre Phase unterschiedlich sind, kann es zu Konflikten zwischen den Entscheidungsstilen der beiden Typen in Ihnen kommen. Das ist in Ordnung und es ist wichtig, diese beiden zu respektieren und miteinander in Einklang zu bringen, um sich gesund und energiegeladener zu fühlen.

DER EINFLUSS IHRER BASIS AUF DIE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Führungskräfte mit einer Empathiker-Basis treffen Entscheidungen auf der Grundlage dessen, was sich am positivsten auf die Beziehungen auswirkt, und nutzen dabei oft ihre Intuition. Sie berücksichtigen zuerst die menschliche Seite der Angelegenheit. Sie bevorzugen Konsens, wenn möglich.

DER EINFLUSS IHRER PHASE AUF DIE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Führungskräfte in der Logiker-Phase werden von ihren Bedürfnissen nach Anerkennung Ihrer Leistung (Ergebnisse) und nach Zeitstruktur beeinflusst. Entscheidungen, die Produktivität und Effizienz steigern, sind für sie besonders attraktiv und befriedigend.

Anwenden, was Sie gelernt haben

1. Wenn Ihre Basis und Ihre Phase unterschiedlich sind, erleben Sie einen Konflikt zwischen den verschiedenen Entscheidungsstilen? Wie wirkt sich das auf Ihre Führung aus? Wie können Sie die Unterschiede miteinander in Einklang bringen?
2. Beschreiben Sie eine aktuelle Situation oder ein Projekt, bei dem Sie Ihren Entscheidungsstil erfolgreich eingesetzt haben.
3. Überlegen Sie, wie Sie als Führungskraft andere Wege, Entscheidungen zu treffen, unterstützen können, und gleichzeitig ihre eigenen Wege hochzuhalten.

Stress und Distress als Führungskraft

Stress ist ein natürlicher Bestandteil der Führungsarbeit. Wenn wir in der Lage sind, auf die Teile unserer Persönlichkeit zuzugreifen, die erforderlich sind, um den Anforderungen gerecht zu werden, werden wir den täglichen Stress wahrscheinlich als anregend erleben. Er kann sogar die Leistung steigern. Wenn die Anforderungen jedoch unsere Fähigkeit übersteigen, sie zu bewältigen, oder wenn wir unsere psychischen Bedürfnisse nicht angemessen befriedigen können, geraten wir in Distress und beginnen, ungesunde, selbstzerstörerische Verhaltensweisen zu zeigen.

Eine der wichtigsten Entdeckungen des PCM ist, dass Menschen, welche die psychischen Bedürfnisse ihrer Phase nicht auf positive Weise erfüllt bekommen, versuchen, dieselben psychischen Bedürfnisse auf negative Weise zu erfüllen – bewusst oder unbewusst. Dies ist eine Form der Selbstsabotage.

Distress ist vorhersehbar und leicht zu erkennen, wenn man weiß, worauf man achten muss. Jeder Phasen-Persönlichkeitstyp hat eine entsprechende vorhersehbare Distress-Sequenz, die anzeigt, dass die psychischen Bedürfnisse nicht positiv befriedigt werden.

Es gibt drei Grade des Distress und alle drei sind beobachtbar. Wir bewegen uns in einer bestimmten Reihenfolge durch diese drei Grade. Je tiefer wir in Distress geraten, desto weniger klar denken wir; wir zeigen mehr ungesunde Verhaltensweisen mit negativen Folgen. Dieses Profil erklärt den ersten und zweiten Grad Distress mitsamt dem vorhersagbaren und beobachtbaren Verhalten.

Die Wirksamkeit einer Führungskraft wird durch verschiedene Eigenschaften des Distress beeinträchtigt:

- **Selbstgerechtigkeit:** Wenn Menschen in Distress geraten, haben sie verzerrte Vorstellungen darüber, wer OK ist und wer nicht. Das Bedürfnis, sich zu rechtfertigen, lenkt Führungskräfte davon ab, gute Entscheidungen darüber zu treffen, was das Beste für das Team oder die Organisation ist.
- **Tunnelblick:** Im Distress verlieren Führungskräfte die Übersicht, weil sie in selbstzerstörerische Verhaltensmuster verfallen und sich zu sehr auf Dinge konzentrieren, die nicht wichtig oder notwendig sind.
- **Unklare Verantwortlichkeiten:** Wenn Menschen in Distress geraten, übernehmen sie entweder zu viel oder zu wenig Verantwortung für ihre Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen. Diese Verwirrung beeinträchtigt die Problemlösung und Verantwortlichkeit.
- **Falscher Einsatz der Charakterstärken:** Im Distress verkehren sich unsere Stärken oft durch negative Übertreibung und können so zu Problemen führen.

Die gute Nachricht? Das Risiko, in Distress zu geraten, lässt verringern, indem Sie die psychischen Bedürfnisse Ihrer Phase positiv befriedigen.

Erster Grad Distress: Hinweise auf den Versuch einer Stressbewältigung

Der erste Grad Distress ist ein Symptom dafür, dass die Anforderungen, die Sie erleben, Ihre Fähigkeit zur Bewältigung übersteigen. Sie beginnen, ungesunde Überzeugungen über sich selbst oder andere zu haben und nicht mehr klar zu denken. Dies kann sehr kurz andauern oder chronisch werden. Je früher Sie diese Warnsignale erkennen, desto eher können Sie korrigierend eingreifen und das Gleichgewicht wiederherstellen.

Sie werden zwar das Distressverhalten ersten Grades Ihrer Phase erleben, jedoch diese Verhaltensweisen treten meistens nur kurz auf, vor dem Distress zweiten Grades. Distressverhalten ersten Grades Ihrer Basis tritt dagegen regelmäßig im Laufe des Tages auf und ist leichter zu korrigieren. Aus diesem Grund wird im Folgenden nur das Distressverhalten ersten Grades Ihrer Basis beschrieben.

Ich muss es anderen recht machen, um OK zu sein

Ihr Distressverhalten ersten Grades wird als Drang auftreten, Konflikte zu vermeiden und den Frieden um jeden Preis zu bewahren. Bewusst oder unbewusst werden Sie beginnen, anders zu kommunizieren und zu handeln. Das wird von anderen Menschen bemerkt:

- Sie verlieren an Durchsetzungsvermögen und werden zögerlich in Ihrer Sprache.
- Sie werden Sätze mit Einschränkungen wie "Vielleicht könnten wir" oder "Wenn es nicht zu viel Mühe macht" beginnen.
- Sie werden sich für alles und jedes entschuldigen.
- Sie fangen möglicherweise an, um etwas zu bitten, machen aber am Ende Ihres Satzes einen Rückzieher.
- Sie schweigen vielleicht, obwohl Sie ein starkes Gefühl oder Bedürfnis haben.
- Mit der Zeit vermeiden Sie möglicherweise Entscheidungen oder schwanken, weil Sie befürchten, dass, egal wie Sie sich entscheiden, jemand verärgert sein wird.
- Ihre Mitarbeiter:innen könnten Sie als besorgt und unsicher erleben.

WIE SIE WIEDER AUF KURS KOMMEN

Die meisten Menschen erleben die Warnsignale ihrer Basis mehrmals am Tag, manchmal nur für kurze Zeit. Das ist normal. Es ist so, als würde man auf der Fahrbahn von der Spur abkommen. Manche Straßen haben eine raue Seite, die Sie darauf aufmerksam macht, wenn Sie mit den Reifen darüber fahren. Einige Fahrzeuge verfügen über Abstandswarner für den Fall, dass sich das Auto zu nahe an den Vorderwagen nähert. Es gibt nur dann ein Problem, wenn man die Warnung missachtet und die Fahrweise nicht korrigiert.

Wenn Sie erkennen, dass Sie sich im Distress ersten Grades befinden, können Ihnen diese Tipps helfen, wieder auf den richtigen Weg zu gelangen:

- Sagen Sie sich selbst, dass Sie ein fürsorglicher, wertvoller Mensch sind.
- Wiederholen Sie das Mantra: "Meine Bedürfnisse und Gefühle sind genauso wichtig wie die aller anderen. Wie andere auf mich reagieren, definiert mich nicht."
- Seien Sie nicht ein Friedenswächter, sondern ein Mutmacher. Es ist in Ordnung, sich selbst genauso wie andere zu unterstützen.
- Rufen Sie sich in Erinnerung, dass niemand Sie zwingen kann, sich gut oder schlecht zu fühlen. Ihre Gefühle gehören Ihnen selbst.

Anwenden, was Sie gelernt haben

1. Ermitteln Sie anhand der Liste, was Sie als Ihr häufigstes Distress-Verhalten ersten Grades empfinden. Befragen Sie dann mehrere vertrauenswürdige Kolleg:innen dazu. Zeigen Sie ihnen Ihre Liste und bitten Sie sie, jene Verhaltensweisen zu benennen, die sie am häufigsten bei Ihnen beobachten.
2. Was tun Sie – aufbauend auf den Vorschlägen in dieser Auswertung – (oder werden Sie in Zukunft tun), um wieder auf Kurs zu kommen, wenn Sie sich im ersten Grad Distress wiederfinden? Wie können Sie dazu auch ihr Team als Ressource nutzen?

Distress zweiten Grades: Ihre Verhaltensweisen, um negative Aufmerksamkeit zu erlangen

Im Distress versuchen wir aktiv, wenn auch unbewusst, die psychischen Bedürfnisse unserer Phase auf eine selbstschädigende Weise zu befriedigen. Es ist, als ob wir in dem Glauben, dass wir keine positive Anerkennung erhalten können, genau die gegenteilige, negative Anerkennung suchen. Auf diese Weise sabotieren wir uns selbst, weil wir die beste Version unseres Selbst verbergen und eine Maske aus Verhaltensweisen aufsetzen, die andere in ihr Distressmuster einlädt, während wir gleichzeitig versuchen, uns für unser Verhalten zu rechtfertigen. Jeder Persönlichkeitstyp hat einen charakteristischen Misserfolgsmechanismus, mit dem wir unsere psychischen Bedürfnisse negativ befriedigen und der durch unsere Phase vorhergesagt werden kann.

Ihr Misserfolgsmechanismus: Über-Kontrolle

Sie werden davon überzeugt sein, dass Sie OK sind und andere nicht OK sind, weil sie Ihrer Meinung nach faul, dumm, unorganisiert und/oder unverantwortlich sind. Infolgedessen werden Sie versuchen, mehr und mehr Kontrolle auszuüben, damit Menschen und Dinge das tun, was Sie wollen. Andere Warnzeichen sind:

- Kritische Angriffe auf Menschen, die Ihrer Meinung nach nicht klar denken.
- Frustration über Fairness, Ordnung, Pünktlichkeit und Finanzen.
- Mikromanagement von Menschen und Projekten, um sicherzustellen, dass sie richtig gemacht werden.
- Frustrierten Ärger auf Menschen und Dinge empfinden, die Ihnen im Weg stehen.

Auswirkungen auf die Arbeitskultur

- Mit der Zeit werden Ihre Mitarbeiter:innen Unmut entwickeln, weil sie den Eindruck haben, dass Sie ihnen nicht zutrauen, ihre Arbeit zu erledigen.
- Da Sie Effizienz für Kontrolle opfern, werden Sie als Führungskraft immer weniger effektiv. Die Arbeitsmoral leidet, während Sie noch mehr Möglichkeiten, Zeit und Personal verlieren.

WIE SIE WIEDER AUF KURS KOMMEN

Wenn Sie bemerken, dass Sie zu viel Kontrolle ausüben, finden Sie hier einige Tipps, um wieder auf Kurs zu kommen.

- Denken Sie an die psychischen Bedürfnisse Ihrer Phase und überlegen Sie, was Sie tun können, um Ihre Bedürfnisse positiv statt negativ zu erfüllen.
- Lesen Sie Ihren Aktionsplan in diesem Profil.
- Rufen Sie sich in Erinnerung, dass es in Ordnung ist, traurig zu sein, wenn Sie Zeit, Möglichkeiten und Beziehungen verlieren. Im Gegensatz dazu, was Sie möglicherweise denken, ist die Trauer über diese Verluste der Schlüssel zur Wiedererlangung Ihrer Effektivität als Führungskraft. Es ist in Ordnung, sich Hilfe zu holen, wenn Sie es alleine nicht schaffen.

Anwenden, was Sie gelernt haben

1. Ermitteln Sie aus der Liste, welche Verhaltensweisen Sie am häufigsten als zweiten Grad Distress erleben. Wie wirkt sich dieses Verhalten auf Ihre Arbeitskultur aus?
2. Befragen Sie mehrere vertrauenswürdige Kolleg:innen dazu. Zeigen Sie ihnen Ihre Liste und bitten Sie sie, herauszufinden, welche Verhaltensweisen des zweiten Grades Distress sie bei Ihnen am häufigsten beobachten und wie sie sich auf die Arbeitskultur auswirken.
3. Was tun Sie - aufbauend auf den Vorschlägen in diesem Bericht - (oder werden Sie in Zukunft tun), um wieder auf Kurs zu kommen, wenn Sie sich im zweiten Grad Distress wiederfinden? Wie können Sie dabei Ihr Teams als Ressource nutzen?

Wenn Stärken zu Belastungen werden

Jede Stärke hat ihren Platz, ihre Zeit und ihren Zweck. Wenn wir unsere psychischen Bedürfnisse auf gesunde Weise befriedigen, können wir unsere Stärken wirksam einsetzen, um die Herausforderungen des Lebens zu meistern. Wenn wir in Distress geraten, missbrauchen wir unsere Stärken oft, was zu Problemen führen kann. Die potenziell negativen Auswirkungen der Stärken Ihrer Basis und Phase sind unten aufgeführt.

Wenn Sie sich zu sehr auf das eigene **Mitgefühl** verlassen, kann dies zu sogenanntem "Compassion Fatigue" führen. Als Führungskraft kann dies zur Folge haben, dass Sie sich zu sehr in das Privatleben der Menschen einmischen und zu viel Verantwortung für ihr emotionales Wohlbefinden übernehmen. *Es ist ein schmaler Grat zwischen dem Erzeugen von Abhängigkeit und der Unterstützung von Menschen.*

Wenn Sie sich zu sehr auf die eigene **Sensibilität** verlassen, kann dies dazu führen, dass man von den Problemen anderer Menschen überwältigt wird. Als Führungskraft ist es wichtig, dass Sie sich abgrenzen, um gesund und ausgeglichen zu bleiben.

Wenn Sie sich zu sehr auf die eigene **Warmherzigkeit** verlassen, kann dies dazu führen, dass sich andere erdrückt fühlen. *Als Führungskraft können Sie Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen fördern, indem Sie eine einladende Atmosphäre vermitteln, ohne zu viel zu helfen.*

Wenn Sie sich zu sehr auf die eigene **Logik** verlassen, führt das zu Zwanghaftigkeit und Perfektionismus, was den Fortschritt bremst. Als Führungskraft kann Sie dies daran hindern, Entscheidungen zu treffen oder kalkulierte Risiken einzugehen. Ein übermäßiges Vertrauen in Zahlen-Daten-Fakten führt zu dem falschen Glauben, dass man durch noch mehr Zahlen irgendwie die Kontrolle behält und dass die Unsicherheit, eine falsche Entscheidung zu treffen, verringert wird. *Sich der Angst zu stellen und es trotzdem zu tun, ist ein Zeichen für mutige Führung, ebenso wie das Wissen darüber, was gut genug ist.*

Wenn Sie sich zu sehr auf die eigene **Organisiertheit** verlassen, führt dies zu latendem Ausschiebehaviorhalten (Prokrastination) und Vermeidung. Führungskräfte, die sich zu sehr auf Organisiertheit verlassen, glauben fälschlicherweise, dass Mikromanagement und die Neuordnung der gleichen Teile irgendwie zu einer neuen Lösung führen werden. *Durchbrüche finden oft nur auf der anderen Seite des Chaos statt.*

Wenn Sie sich zu viel **Verantwortung** aufbürden, führt dies zu Burnout. Führungskräfte, die sich zu sehr auf Verantwortung verlassen, sind nicht in der Lage, effektiv zu delegieren, loszulassen und anderen die Möglichkeit zu geben, sich an der Verantwortung zu beteiligen. *Bevor Sie eine Führungskraft geworden sind, hing Ihr Wert von Ihrer Initiative und Problemlösung ab. Jetzt hängt er von Ihrer Fähigkeit ab, andere zu befähigen und zu ermächtigen, die Arbeit zu erledigen.*

Anwenden, was Sie gelernt haben

1. Erkennen Sie eines der in Ihrer Auswertung beschriebenen Muster? Beschreiben Sie, wie sich diese zeigen und wie sie sich auf die Effizienz Ihrer Führung auswirken.
2. Für jede überzogen gelebte Stärke gibt es ein Stückchen Führungsweisheit. Welche davon sind am hilfreichsten? Was können Sie in Zukunft tun, um sich nicht zu sehr auf die Stärken Ihrer Basis zu verlassen?

Aktionsplan für Erfolg und Agilität als Führungskraft

Ihre Effizienz als Führungskraft sowie Ihre Energie und Zufriedenheit hängen weitgehend von Ihrer Fähigkeit ab, Ihre psychischen Bedürfnisse regelmäßig positiv zu befriedigen.

Die psychischen Bedürfnisse Ihrer Phase sind am wichtigsten. Achten Sie darauf, dass Sie jeden Tag erfüllt werden. Wenn sich Ihre Phase von Ihrer Basis unterscheidet, dann werden die Bedürfnisse Ihrer Basis zweitrangig, obwohl sie immer noch wichtig sind. Wenn Ihre psychischen Bedürfnisse erfüllt sind, sind Sie in allen Lebensbereich am effizientesten, auch in der Führung.

Die psychischen Bedürfnisse Ihrer Logiker-Phase sind: **Anerkennung der Leistung (Ergebnisse) und Zeitstruktur.**

Anerkennung der Leistung (Ergebnisse) bedeutet, dass Sie sich über Erfolge freuen. Sie möchten produktiv und effizient sein. Das Planen und Erledigen von Aufgaben ist für Sie sehr bereichernd. Es macht Ihnen Spaß, Probleme mit Hilfe Ihres logischen Denkvermögens zu lösen.

Zeitstruktur bedeutet, dass Ihre Zeit und wie Sie diese verbringen für Sie einen hohen Stellenwert hat. Es ist Ihnen wichtig, Ihre Zeit effizient und produktiv zu nutzen.

Hier finden Sie einige konstruktive Möglichkeiten, die Bedürfnisse Ihrer Logiker-Phase zu erfüllen:

- Behalten Sie Ihre wichtigsten Aufgaben im Auge und notieren Sie, wenn Sie sie erledigt haben.
- Beteiligen Sie sich an der Planung, Organisation und Durchführung einer neuen Strategie.
- Lösen Sie ein schwieriges Problem, das Ihre Fähigkeit zu klarem Denken erfordert.
- Delegieren Sie Projekte, um die Fähigkeiten und die Zeit Ihrer Mitarbeiter:innen optimal zu nutzen und so Ihre Mitarbeiter:innen zu fördern.
- Planen Sie Zeit ein, um einfach für Ihre Mitarbeiter:innen da zu sein, falls sie Fragen haben oder Hilfe benötigen.
- Setzen Sie sich ein Ziel, um die Effizienz eines Prozesses zu verbessern.
- Finden Sie heraus, welche Schlaf-, Ess- und Sportroutine für Sie am besten geeignet ist, und wenden Sie diese an.
- Verwenden Sie ein neues Tool zur Verbesserung der Organisation oder Produktivität.
- Lernen Sie so viel wie möglich über die Fähigkeiten und Vorlieben Ihrer Mitarbeiter:innen.
- Besuchen Sie einen Kurs, erlernen Sie eine neue Fähigkeit.
- Seien Sie der/die Mentor:in für jemanden.
- Präsentieren Sie Symbole für Ihre Leistungen, z.B. Auszeichnungen oder Zertifikate.
- Bitten Sie um positives Feedback zu etwas, das Sie gemacht haben.

- Zeigen Sie jemandem ein Ergebnis Ihrer Arbeit, auf das Sie stolz sind.
- Planen Sie freie Zeit ein, um sich ohne Erwartungen zu erholen.
- Beenden Sie ein Projekt, bevor es perfekt ist, und rufen Sie sich in Erinnerung, dass Perfektion der Feind von Höchstleistungen ist.
- Erzählen Sie jemandem von Ihren Verlusten, dem Sie vertrauen.

Die psychischen Bedürfnisse Ihrer Empathiker-Phase sind: **Anerkennung als Mensch und sinnliche Anregung.**

Anerkennung als Mensch bedeutet, dass Sie wissen, dass Sie bedingungslos dafür geschätzt werden, wer Sie sind, und nicht in erster Linie dafür, was Sie tun. Sie lieben es, Ihrem Team und Ihrer Organisation behilflich zu sein und in einem sicheren, unterstützenden und freundlichen Umfeld zu arbeiten.

Das Bedürfnis nach **sinnlicher Anregung** meint das Nähren der Sinne. Sie tanken Energie, indem Sie sich mit Dingen umgeben, die sich gut anfühlen, gut riechen, gut klingen, gut schmecken und gut aussehen.

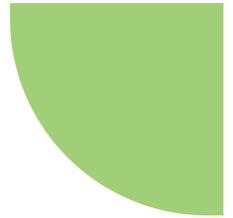
Hier finden Sie einige konstruktive Möglichkeiten, die Bedürfnisse Ihrer Empathiker-Phase zu erfüllen:

- Pflegen Sie die Beziehungen in Ihrem Leben, die Ihnen sehr wichtig sind.
- Unterstützen Sie Aktivitäten in Ihrer Organisation, die zum Teambuilding und zum Aufbau von Vertrauen beitragen.
- Feiern Sie einen Geburtstag oder einen besonderen Anlass.
- Lernen Sie jemanden besser kennen.
- Nehmen Sie sich Zeit für sich selbst, zum Beispiel bei einer Massage oder in einer Umgebung, die Sie lieben.
- Tragen Sie Kleidung, in der Sie sich wohlfühlen.
- Dekorieren Sie Ihren Arbeitsplatz mit Dingen, die Sie stärken, z.B. Bilder von der Familie, weiche Stoffe, angenehme Farben, Pflanzen und Dinge, die gut riechen.
- Schlafen Sie ausreichend und treiben Sie Sport.
- Warten Sie nicht darauf, dass andere etwas Nettes bemerken, das Sie für sich oder andere getan haben. Es ist in Ordnung, es mit den anderen zu teilen.
- Wenn es zu Konflikten kommt, gehen Sie selbstbewusst und überlegt damit um.

Anwenden, was Sie gelernt haben

1. Nennen Sie auf der Grundlage der Vorschläge in Ihrem Phasen-Aktionsplan ein persönliches und ein berufliches Vorhaben, das Sie jetzt in Angriff nehmen werden, um als Führungskraft fitter und beweglicher zu bleiben. Wie werden Sie die Unterstützung anderer Menschen in Ihrem Leben in Anspruch nehmen?
2. Wenn Ihre Basis sich von Ihrer Phase unterscheidet, wiederholen Sie Punkt eins für Ihren Basis Aktionsplan.

Verringern Sie Ihr Burnout-Risiko

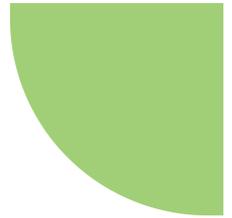


Das Burnout-Risiko steigt, wenn Sie sich in Distress befinden. Sie können Ihr Burnout-Risiko folgendermaßen verringern:

- Befriedigen Sie die psychischen Bedürfnisse Ihrer Phase und Ihrer Basis jeden Tag auf gesunde Art und Weise.
- Spielen Sie Ihre Stärken so weit wie möglich aus, indem Sie die am stärksten entwickelten Teile Ihrer Persönlichkeit nutzen.
- Gehen Sie authentisch mit Ihren Gefühlen um und teilen Sie sie mit einer Person, der Sie vertrauen.
- Schaffen und bewahren Sie eine gute Life-Balance, indem Sie sicherstellen, dass Sie sowohl Wert auf die persönlichen als auch auf die beruflichen Aspekte Ihres Lebens legen.



Leitfaden zur Umsetzung



Dieses Profil hat Ihnen eine Vielzahl von Einblicken und Möglichkeiten geboten, eine bessere Führungskraft zu werden. Sind Sie bereit, das Gelernte anzuwenden? Hier sind ein paar Fragen, die Ihnen den Einstieg erleichtern sollen.

1. Was sind zwei wichtige Dinge, die Sie über sich als Führungskraft gelernt haben?

2. Was sind zwei Dinge, die Sie bereits über sich wussten und die durch dieses Profil bestätigt wurden?

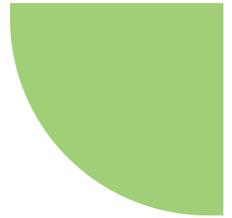
3. Was sind zwei Dinge, die Sie darüber gelernt haben, wie Sie eine bessere Führungskraft werden können?

4. Wie hilft Ihnen Ihre individuelle Persönlichkeit bei Ihren Aufgaben als Führungskraft?

5. Womit können Sie bereits heute beginnen, um Ihre Fähigkeiten als Führungskraft zu verbessern?



Meine nächsten Schritte



Die Entwicklung Ihrer Fähigkeiten als Führungskraft erfordert bewusste Anstrengung und Unterstützung. Hier finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie Ihre Reise mit PCM fortsetzen können, um Ihr Führungspotenzial freizusetzen.

1. Bitten Sie Ihre Kolleg:innen, Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen, das PCM-Profil mit Ihnen zu teilen, damit Sie deren Persönlichkeitsstruktur kennen lernen. So können Sie daran arbeiten, mit jeder Person in Ihrem Team gut zu kommunizieren.
2. Nutzen Sie die PCM-Schulung für Ihr Unternehmen. Finden Sie eine:n PCM-zertifizierte:n Expert:in in Ihrer Nähe.
3. Nutzen Sie eine:n PCM-zertifizierte:n Experten:in, um Sie bei der Umsetzung Ihrer Ziele als Führungskraft zu unterstützen.

Sie werden persönlich und beruflich von jeder Investition profitieren, die Sie in PCM tätigen. Ihr Leben, Ihr Unternehmen und Ihre Beziehungen werden sich durch diese Schritte verbessern.

Um den nächsten Schritt zu machen, wenden Sie sich ganz einfach an Ihre:n PCM-Trainer:in oder PCM-Coach:in



Mickael Dufourneaud und Jerome Choffay