

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Warum wir unsere Potenziale kennen sollten	1
1.2	Der Weg zur Potenzialentdeckung und Potenzialentwicklung	3
2	Die Erfolgsfaktoren für den unternehmerischen Erfolg	7
2.1	Der Mensch im Mittelpunkt	7
2.1.1	Die neue Macht der Mitarbeitenden	9
2.1.2	Die Ohnmacht der Mitarbeitenden	11
2.2	Potenzialentwicklung und Persönlichkeitsdiagnostik gehören zusammen	13
2.2.1	Von der Einzigartigkeit der Persönlichkeit	16
2.2.2	Persönlichkeitsentwicklung ist möglich	16
	Literatur	18

3 Kritische Betrachtung: Der Sinn und die Notwendigkeit von Persönlichkeitstests und Persönlichkeitsdiagnostik	21
3.1 Kultur der Potenzialanalysen und der Persönlichkeitsdiagnostik etablieren	21
3.2 Warum es die Persönlichkeitsdiagnostik in Deutschland oft so schwer hat	24
3.2.1 Zweifel an der Testqualität	25
3.2.2 Exkurs von Regina Euteneier: Die AECdisc® Potenzialanalyse und ihre wissenschaftliche Relevanz	28
3.2.3 Pinocchio-Effekt ausschließen	31
3.2.4 Plädoyer für die Eignungsdiagnostik	32
Literatur	35
4 Einführung in die AECdisc® Potenzialanalyse	37
4.1 Die Grundlagen der AECdisc® Potenzialanalyse	37
4.1.1 Themenbereich 1: Das WAS, das WIE und das WARUM	38
4.1.2 Themenbereich 2: Die vier Farb- und acht Haupttypen	39
4.1.3 Themenbereich 3: Die Potenzialanalyse im Praxiseinsatz	40
4.2 Hintergrundwissen AECdisc® Potenzialanalyse	45
4.3 Kurzbeschreibung der vier Farbtypen	48
4.3.1 Der rote Typ: „Meistere Herausforderungen und Schwierigkeiten!“	48
4.3.2 Der gelbe Typ: „Geteilte Freude ist doppelte Freude!“	49
4.3.3 Der grüne Typ: „Strebe nach stabiler Harmonie!“	51
4.3.4 Der blaue Typ: „Halte Verfahrensweisen und Regeln ein!“	52
4.4 Kurzbeschreibung der acht Haupttypen	53
4.4.1 Der rote Initiator	53
4.4.2 Der rot-gelbe Motivator	54

4.4.3	Der gelbe Kommunikator	56
4.4.4	Der gelb-grüne Berater	57
4.4.5	Der grüne Unterstützer	58
4.4.6	Der grün-blaue Koordinator	59
4.4.7	Der blaue Analytiker	61
4.4.8	Der blau-rote Organisator	62
4.5	Das Potenzial-Rad und der Beginn der Abenteuerreise	63
	Literatur	65
5	Bevorzugte Verhaltensweisen: „Wer bin ich?“	67
5.1	Paula Paulsens Persönlichkeitsbeschreibung: Die spezifischen Eigenschaften des natürlichen Stils	68
5.2	Diskrepanz zwischen natürlichem und angepasstem Stil	70
6	Talent- und Stärkenmanagement: „Über welche Stärken verfüge ich?“	75
6.1	Paula Paulsens Talente und Stärken	75
6.2	Das optimale Umfeld für den Einsatz der Stärken kreieren und finden	78
	Literatur	82
7	Kommunikationsstil: „Wie kommuniziere ich und welchen Kommunikationsstil sollte ich nutzen, um erfolgreich zu sein?“	83
7.1	Den dominanten Kommunikationsstil einsetzen und pflegen	83
7.2	Hinweise für den kommunikativen Umgang mit anderen Menschen	84
8	Komplementärtyp: „Gegensätze, die sich anziehen“ oder „Gleich und gleich gesellt sich gern“?	89
8.1	Der Koordinator als „Schatten“ des Motivators: Die wichtigsten Eigenschaften des Komplementärtyps	89
8.2	Was Paula Paulsen von ihrem Komplementärtyp lernen kann	91

X Inhaltsverzeichnis

9	Selbstbild versus Fremdbild: „Wie nehme ich mich wahr und wie werde ich von anderen wahrgenommen?“	95
9.1	Selbstwahrnehmung und die Wahrnehmung durch andere Menschen	95
9.2	Konsequenzen aus dem Unterschied zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung ziehen	98
10	Verbesserungspotenziale nutzen: „Wie kann ich mich weiterentwickeln?“	101
10.1	Weiterentwicklungs- und Wachstumsbereiche feststellen	101
10.2	Paula Paulsens verbesserungswürdige Bereiche	103
10.2.1	Arbeitsbedingungen auf Paula Paulsen abstimmen	105
10.2.2	Führungsarbeit auf Paula Paulsen abstimmen	106
11	Motivationsfaktoren: „Was treibt mich wirklich an?“	109
11.1	Die Motivationsstruktur reflektieren	109
11.1.1	Extrinsische und intrinsische Motivation	110
11.1.2	Handlungsmotive nach Eduard Spranger	111
11.2	Praktische Anwendungsbereiche	113
11.2.1	Schwache und starke Handlungsmotive	114
11.2.2	Motive in ihrer Gesamtheit betrachten	116
	Literatur	120
12	Das perfekte Match: Wie Menschen beruflich noch erfolgreicher sein können	121
12.1	Job-Benchmarking und Recruiting: Der richtige Job für den richtigen Mitarbeitenden	121
12.1.1	Im Recruiting den Lieblings-Mitarbeitenden finden	122

12.1.2	Auswahlprozess mit eignungsdiagnostischer Potenzialanalyse optimieren	123
12.2	Mitarbeiterführung mithilfe von Potenzialanalysen verbessern	126
12.2.1	Unterschiedliche Mitarbeitende unterschiedlich führen	127
12.2.2	Mit Potenzialanalysen Teams zusammenstellen	129
Literatur		130
Schlusswort von Dr. Rupert Beinhauer		131
Literatur		133
Stichwortverzeichnis		135