



PERSÖNLICHKEITS- ENTWICKLUNG

VERÄNDERUNG



VETACADEMY

COPYRIGHT

ELLEN PREUSSING

[HTTP://ELLENPREUSSING.COM](http://ellenpreussing.com)

WAS IST DIE FOLGE MEINER PERSÖNLICHKEITSMERKMALE?

Du hast bereits einen Blick auf Deine Persönlichkeit und Deine Werte geworfen. Jetzt möchtest Du wahrscheinlich wissen, was das bedeutet und welche Konsequenzen das für Deinen Alltag hat?

Hast Du Dich gefragt, ob es einen perfekten Satz von Persönlichkeitsmerkmalen gibt, um Grosstier-, Kleintierärztin oder eine Führungskraft zu werden? Solltest Du Dich verändern, bzw. kannst Du das überhaupt?

Ich habe hier mal eine Mischung von Studienergebnissen und meiner Ansicht zusammengestellt.

Gibt es bestimmte Faktoren für eine perfekte Führungskraft?

Es gibt eigentlich keine wirklich perfekte Kombination. Dennoch weisen Studien darauf hin, dass ein hohes Maß an Extrovertiertheit in der Rolle als Führungskraft hilft.

Dabei haben sie aber die Extraversion in Dominanz und Geselligkeit gespalten. Eine extrovertierte Person wird sehr oft als sozial, offen und energisch charakterisiert. Oft „übernimmt“ sie eine Situation mit einer gewissen Dominanz. Beide Aspekte haben einen Einfluss auf den Erfolg als Führungskraft.

Sei Dir bewusst, dass Extrovertiertheit und Introvertiertheit darüber definiert werden, ob Du Deine Energie durch das Zusammensein mit anderen oder durch Dich selbst erhältst.

Gerade bei wachsenden organisatorischen Aufgaben hilft Dir ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit. Denn Überlegtheit, gute Vorbereitung und Zuverlässigkeit helfen dabei konstante Leistungen zu erbringen und Vertrauen aufzubauen.

Auch ist es hilfreich offen für Herausforderungen und Neues zu sein. Daher ist Offenheit die drittstärkste Eigenschaft.

Vielleicht klingt es ironisch, aber ein hohes Maß an Verträglichkeit ist eher ein Hindernis auf dem Weg zur Führungsposition. Aber die Führungskräfte mit hoher Verträglichkeit, die es



nach oben schaffen, sind in der Regel sehr effizient, da sie wissen, wie man mit anderen zusammenarbeitet.

Ich würde es daher nicht als Nachteil werten, sondern darüber nachdenken, wie man sie als Stärke einsetzen kann. Mehr Chefs mit dieser Qualität täten der Welt, in meinen Augen, sehr gut.

Der Neurotizismus hat offiziell keinen Einfluss auf die Führung.

Meiner Meinung nach ist ein hoher Wert im Neurotizismus nicht gerade ein Pluspunkt für das Team und die Arbeitsatmosphäre.

Aber den Studien zufolge wirst Du viele erfolgreiche Führungskräfte mit einem hohen Wert in dieser Eigenschaft finden, auch in Tierkliniken. Bilde Dir einfach Deine eigene Meinung wie Du als Vorgesetzter mit diesem Faktor der Persönlichkeit umgehen möchtest.

Bleibt meine Persönlichkeit für immer gleich?

Deine Persönlichkeitsmerkmale sind festgelegt. Deine Werte bei den jeweiligen Faktoren begleiten Dich durchs Leben. Sie beeinflussen Dich sowohl auf bewusste als auch auf unbewusste Art und Weise. Wenn Du in 5 oder 10 Jahren einen Test zu den Big 5 machst, sollten die Werte genau die gleichen sein.

Aber Dein Verhalten und die Art und Weise, wie Du mit diesen Eigenschaften umgehst können sich ändern.

Und genau das ist der Punkt.! Du bist nicht auf Deine Faktoren, bzw. Eigenschaften festgelegt. Es liegt an Dir an Deinem Verhalten zu arbeiten.

Da es am einfachsten ist genauso zu sein, wie Du bist, finde zuerst heraus, welche Deiner Eigenschaft(en) für Deine Arbeit genauso, wie sie ist (sind), gerade gut und hilfreich ist (sind). (Wir beleuchten dies auch gemeinsam).

Und an welcher Eigenschaft würdest Du gerne arbeiten?

ANPASSUNG UND VERÄNDERUNG

Glaub mir, es gibt da draußen einige introvertierte Menschen, die einen extrovertierten Job machen. Und sie machen das großartig. Es kostet nur mehr Zeit, um dorthin zu gelangen, und wird höchstwahrscheinlich auch etwas mehr Energie erfordern, als nur Deiner vollen Natur zu folgen.

Als Tierarzt im OP kommt es Dir sicherlich zugute, wenn Du einen hohen Wert bei Gewissenhaftigkeit hast. Und in der Behandlung macht es das Leben mit den Patientenbesitzern auch einfacher, wenn man extrovertiert ist. Aber beides ist nicht zwingend notwendig.

Wir werfen gemeinsam einen Blick auf Deine Selbstbewertung und Deinen ermittelten Bedarf und besprechen in der Gruppe entsprechende Tipps und praktische Wege, um die gewünschte Verhaltensänderung zu erlangen.



UMGANG MIT WERTEN

Viele Deiner Entscheidungen und bestimmte Verhaltensweisen basieren auf Deinen Werten. Gehe noch einmal zum Arbeitsblatt „Werte“.

Versuche Dir in allen Lebenslagen stärker Deiner Werte und ihres Einflusses bewusst zu werden. Alles was Du bewusst wahrnimmst, kann Dich nicht unbewusst in irgendeine Situation manövrieren, in welche Du gar nicht kommen wolltest.

Wenn Du eine Person beurteilst oder nicht magst, frage Dich, welcher Deiner Werte mit dem Verhalten oder einer Eigenschaft der betreffenden Person in Konflikt steht.

Wenn Du in einer aktuellen Arbeitssituation unzufrieden bist, reflektiere, ob Deine und die Werte des Vorgesetzten, des Teams oder der Praxis/Klinik übereinstimmen.

Werte sind nicht in Stein gemeißelt und können auch geändert werden. Die Arbeit an Deinen Werten ist vor allem dann sehr sinnvoll, wenn Du merkst, dass sie Dein Leben einschränken. Dies kann schnell in limitierende Glaubenssätze übergehen, welche auch als Steine beschrieben werden können, die Du Dir selber in den Weg legst.



Da uns diese Werte und Glaubenssätze allerdings schon jahrzehntelang begleiten und inzwischen ein Teil von uns geworden sind, rechne damit, dass es ein sehr langer Prozess mit einigen Höhen und Tiefen werden wird. Unser Unbewusstes macht es uns da auch nicht gerade leichter.

AUFGABEN DER WOCHE

1.

Du hast Dir bereits Gedanken zu einer Eigenschaft gemacht, welche Du gerne ändern würdest.

Ist es auch der wichtigste Aspekt, den es, Deiner Meinung nach zu ändern gilt (oder zumindest zu beachten), um eine bessere Führungskraft zu werden?

Reflektiere idealerweise direkt anhand praktischer Beispiele. Es ist ein langer und umfassender Prozess ein Verhalten zu ändern. Ein Ansatzpunkt, der sich an einem konkreten Verhalten orientiert ist daher hilfreich. Du hast Dich ja in letzter Zeit mehr beobachtet und da ist Dir sicherlich etwas aufgefallen.

Gemäss der Studien sind hohe Werte in Extraversion und Gewissenhaftigkeit die beiden Faktoren mit dem größten Einfluss auf erfolgreiche Führungskräfte, gefolgt von einem hohen Maß an Offenheit.

Wenn Du in einem oder mehreren von ihnen niedrig oder im mittleren Segment bist, denke über die Konsequenzen nach.

2.

Erarbeite eine Strategie, wie Du Dein Verhalten anpassen müsstest, um konkrete Situationen als Führungskraft besser zu meistern. Setze Dir ein Ziel und beginne so konkret wie möglich. Es ist nicht hilfreich zu viel auf einmal zu wollen.

AUFGABEN DER WOCHE II

3.

Identifiziere Personen oder Situationen, mit denen Du nicht gern Zeit verbringst oder in denen Du nicht zufrieden bist. Was macht Dich wütend, machtlos oder traurig? Wann fühlst Du Dich überlegen?

Welche Deiner Werte werden hier verletzt?

Gehe einen Schritt weiter als in der Übung auf dem Arbeitsblatt der Werte.

- Was ist die Konsequenz, dass Du so denkst?
- Seit wann hast Sie diesen Wert?
- Kannst Du die Quelle identifizieren?



4.

Was würde passieren, wenn Du nicht erwarten würdest, dass andere die gleichen Werte und Regeln befolgen?

