




Willen – Integration – Kontrolle - Organisation

WIKO-Analyse für Annika Wingbermhle

Persönlichkeitstyp: **Managerin**

Dominante Eigenschaften: **Kalkulieren**

Ausrichtung: **Anerkennung & Zugehörigkeit**

Dominante Grundform: **I / O** 

Ihr Persönlichkeitstyp:

Eine Managerin beherrscht zwei unterschiedliche Arten des Denkens: Nämlich, die kreative Intuition und die kritische Analyse. Managerinnen arbeiten aufgabenbezogen mit anderen im Team zusammen, werden als bestimmend, aber nicht als aggressiv empfunden. Ihre „duale“ Art des Denkens macht sie zu guten Problemlöserinnen. In fremder Umgebung sind sie eher vorsichtig, im vertrauten Kreis des Teams oder der Familie entwickeln sie ihr Kommunikationstalent. Die Managerin will mit anderen Sinnvolles gestalten.

Selbstentwicklung:

Eine Managerin konzentriert sich auf die mit **I** und **O** beschriebenen Bedürfnisse. Der Wille, sowohl integriertes Mitglied eines Teams zu sein, als auch individuelle Erfolge zu erzielen, bestimmt ihr Denken und Handeln. Der Wechsel zwischen der extravertierten, offenen Kreativität und dem introvertierten, konzentrierten Prüfen ist die beste Basis für die Vorbereitung von Entscheidungen. Sie sucht die Balance aus sachlicher und menschlicher Richtigkeit ihres Handelns.

Der erste Schritt einer Selbstentwicklung beginnt mit der Akzeptanz der eigenen Persönlichkeit. Team- und Analytikorientierung konzentrieren sich auf zwei gegensätzliche Gesichtspunkte der Anerkennung. Nachdem eine Managerin ihre individuelle Lösung des Urkonfliktes zwischen Eigenständigkeit und Zugehörigkeit gefunden hat, wird sie sich in der weiteren Selbstentwicklung mit den ‚verborgenen‘ Bedürfnissen auseinandersetzen, die es im Laufe des Lebens zu integrieren gilt. Dies sind die existenzielle Sicherheit, die eine unterordnende Akzeptanz bestimmter Regeln fordert, und die Durchsetzungskraft, die mit dem Abenteuer der Entdeckung neuer Gebiete jenseits der persönlichen Grenzen ihre Aufgaben findet.

Kommunikation:

Managerinnen kommunizieren in unbekanntem Umgebungen zunächst vorsichtig zurückhaltend und sachorientiert. Sobald das ‚Eis‘ gebrochen ist, entwickeln sich Ideenreichtum und Begeisterung. Sie lassen sich etwas einfallen, wenn die Handlungsbedingungen geklärt sind, leiten das Team sachbezogen und dennoch integrierend, brauchen den Kontakt zu den anderen, aber auch die Möglichkeit, sich in den eigenen Raum zurückziehen zu können.

Ausrichtung:

Die Managerin orientiert sich innerhalb menschlicher Beziehungsnetze an vorgegebenen Zielen für ihre Sach- und Personalentscheidungen. Sie ist meistens gegenwarts- und qualitätsorientiert, immer auf der Basis des persönlichen Kontakts zu ihrer Umgebung. Anerkennungs- und Ablehnungsideen leiten ihr Handeln. Sie strebt Kompromisse als tragfähige Vereinbarungen an.

WIKO-Analyse für Annika Wingbermühle

Ziele und Motive:

Ihre eigenen Ziele leiten Managerinnen aus dem Zusammenwirken von Menschen und Sacherfordernissen ab. Die von ihnen gefundenen generellen Konfliktlösungsmuster für die Spannung zwischen Eigenständigkeit und Zugehörigkeit liefern die Plattform für verschiedene Anerkennungs- und Kontaktmotive. Ihr Selbstwertgefühl wird von der Anerkennung geprägt, die man ihnen als Mensch für sachliche Leistungen entgegenbringt.

Emotionen:

Die Emotionen sind Ausdruck erfüllter und unerfüllter Bedürfnisse, bezogen auf eine konkrete oder erwartete Umgebungssituation. Die typischen Managerinnen zeichnen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aus. Sie gewinnen an innerer Sicherheit, wenn sie über verlässliche Entscheidungsstrategien verfügen. Extreme Persönlichkeiten dieses Typs neigen zu Stimmungsschwankungen und Unsicherheiten, oder auch zu einer hohen inneren Anspannung.

Integration in der Arbeitswelt:

Wohlbefinden ist eine Folge von Zufriedenheit über die gegenwärtige und die erwartete zukünftige Situation. Dieser Faktor beeinflusst Motivation und Leistung, abhängig von bestimmten Grundzügen der Persönlichkeit. Sicher, man kann viele Jobs ausfüllen, aber nur in wenigen wirklich zufrieden sein. Der persönliche Erfolg hängt in hohem Maße von dieser Zufriedenheit ab. Deshalb sollte die Managerin nach einer seinem Typ gerecht werdenden Aufgabe streben. Ihre Vorteile im Vergleich zu anderen Bewerbern/innen, Kollegen/innen oder Mitarbeitern/innen liegen in der verantwortlichen Zusammenarbeit mit Menschen. In ihren Managementaufgaben bringen sie ihre Flexibilität und Koordinationsfähigkeit ein.

Allgemeiner Hinweis zu Seite 1

Die Grundformen der Persönlichkeitslehre sind theoretischer Natur, denn nur in seltenen Fällen seelischer Erkrankung wird eine Bedürfnisausprägung alle anderen Orientierungen dramatisch überlagern. Wenn die WIKO-Analyse zum Beispiel eine Dominanz der „blauen“ Bedürfnisse ergibt, dann sind daneben immer auch die anderen Farben wirksam. Aber, es ist gut zu wissen, dass jede Seite unserer Persönlichkeit wichtige und wertvolle Funktionen wahrzunehmen hat. Es gibt keine guten und schlechten Typen, denn alle Bedürfnisse haben ihren Sinn. Dies zu erkennen und andere Menschen in ihrer Andersartigkeit zu akzeptieren, ist ein wichtiger Aspekt für die Menschen, die sich mit WIKO auseinandersetzen.

Grundform „W“ = Willen durchsetzen: Sich in der Welt behaupten, etwas wagen und sich Neues aneignen, Abenteuer bestehen, Veränderungen bejahen und sich durchsetzen, sind Eigenschaften, die der Durchsetzungsorientierung zugeschrieben werden. Die „Rote“ will Ketten sprengen, neue Länder erobern, will lernen, agieren, führen und bestimmen können – um nicht zu verhungern.

Grundform „I“ = Integrieren: Zur Familie, zum Freundeskreis und zur Clique, zur Gruppe und zur Firma dazugehören, sich anpassen können, Menschen annehmen, intuitive und kreative Fähigkeiten nutzen und sich am Team orientieren. Die „Gelbe“ bringt sich ein, sie macht mit, ist dabei, kommuniziert, verhandelt, lässt Idee fließen, und integriert andere – um selbst nicht zu vereinsamen.

Grundform „K“ = Kontrollieren: Das Leben bewahren, unnötige Risiken vermeiden, sich und die Seinen beschützen, das Erreichte verteidigen, das sind Aufgaben, die der Orientierung an Regeln und Sicherheitsaspekten zugeschrieben werden. Die „Grüne“ fühlt sich wohl, wenn sie fest verankert ist, Strukturen findet, sich auf die Umgebung verlassen kann – und ihres Lebens sicher sein kann.

Grundform „O“ = Organisieren: Sich selbst so zu organisieren, dass man als Individuum nicht in der Masse untergeht. Kritisch die Welt erkennen, sich auseinandersetzen, die Dinge erforschen und sich in der Welt behaupten, dafür sorgen die Persönlichkeitsanteile, die unter dem Begriff Analytikorientierung zusammengefasst sind. Die „Blaue“ denkt an Wissen, Erforschen, Verstehen, Qualität und möchte etwas Besonderes sein - um nicht übersehen zu werden.

Allgemeiner Hinweis zu Seite 2

Wie alle Lebewesen stehen wir Menschen im Spannungsfeld verschiedener Bedürfnisse: Um uns ernähren und fortpflanzen zu können, müssen wir gewisse Risiken eingehen – aber, um das eigene Leben zu schützen, sollten wir Risiken vermeiden. Bedürfniskonflikte lassen sich nicht vermeiden.

Als Wesen, die nur eingeschränkt alleine lebensfähig sind, orientieren wir uns an der Gruppe, zu der wir gehören. Schon früh lernen wir, uns in die Familie zu integrieren, indem wir uns anpassen. Aber, gleichzeitig wollen wir die Anerkennung dafür spüren, etwas Besonderes zu sein. Auch dieser Konflikt zwischen Individualität und Anpassung ist für Menschen natürlich.

Wenn lebenswichtige Dinge fehlen, entsteht natürlicher Weise Angst, und wenn etwas Tolles erreicht werden kann, wird Triebkraft aktiviert. Aber: Was den einen Menschen in Panik versetzt, lässt den anderen ganz ruhig, dies ist eine Frage des Typs.