



REPORT

PERSONALITY X | CLIENT MUSTERREPORT

Maxi Musterfrau
29.01.2019

B5N

Berichtsinterpretation

Das Verfahren misst relevante Persönlichkeitseigenschaften für die individuelle, berufliche Eignungsdiagnostik. Alle relevanten Persönlichkeitseigenschaften und ihre individuellen Ausprägungen der Testperson werden zunächst übersichtlich im Skalenformat wiedergegeben. Dieser Übersicht schließt sich die Auswertung aller relevanten Persönlichkeitseigenschaften und ihrer Ausprägungen im Textformat an.

Es ist zu beachten, dass höhere Ausprägungen nicht gleichbedeutend mit einer höheren Passung sind. Vielmehr ist das Ergebnis unter Berücksichtigung der momentanen beruflichen Situation der Testperson zu interpretieren.

Normstichprobe

Alle Ergebnisse werden in Hinblick auf eine Normstichprobe rückgemeldet. Dabei wird das individuelle Verfahrensergebnis der getesteten Person mit der Normstichprobe verglichen und die persönlichen Ausprägungen auf den erhobenen Dimensionen vergleichend eingeordnet. Hohe Dimensionswerte bedeuten also immer, dass die getestete Person sich eine Eigenschaft in höherem Maße zuschreibt als der Durchschnitt der Personen der Normstichprobe.

Selbstbild vs. Fremdbild

Bitte beachten Sie, dass die Werte das Selbstbild der Testperson widerspiegeln und gegebenenfalls die Ergänzung um Fremdeinschätzungen sinnvoll ist. In der Regel konvergieren Selbst- und Fremdbild nur in geringem bis mittlerem Maße. Somit bieten sie gemeinsam mehr Informationen als alleine.

Messgenauigkeiten

Psychologische Verfahren der Eignungsdiagnostik haben unterschiedliche Messgenauigkeiten. Ähnlich wie bei einer Waage ist die Exaktheit der Messung nicht perfekt. Daher werden die Ergebnisse in Bereichen angegeben. Diese berücksichtigen etwaige Schwankungen aufgrund von Messungenauigkeit.



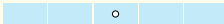
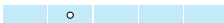
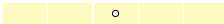
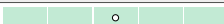
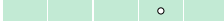

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

Seite 2 von 13

Zusammenfassung

Offenheit			
Wissbegier	Klarheit und Eindeutigkeit sind wichtig, Neues wird abgewägt		wissbegierig, hat Freude daran, etwas Neues zu erlernen
Intellekt	versucht komplizierte Aufgaben zu vermeiden, traut sich wenig zu		clever, überzeugt von eigener Auffassungsgabe
Gewissenhaftigkeit			
Arbeitseifer	wenig ausdauernd, wenig planend, leicht ablenkbar		ausdauernd, fokussiert, zielstrebig
Aufgabenplanung	lässt die Arbeitswoche auf sich zukommen, ohne expliziten Plan		plant seine Arbeitswoche bis ins Detail
Extraversion			
Durchsetzungswille	nachgiebig, respektvoll, folgsam		durchsetzungsstark, autoritär, führt gern
Verträglichkeit			
Wettbewerbsorientierung	bevorzugt Wettbewerb		ist Konkurrenz unwichtig
Suche nach Unterstützung	Einzelkämpfer, zeigt keine Unsicherheiten		holt sich bei Problemen Unterstützung, gibt Unsicherheiten zu
Umgang mit Stress			
Emotionale Regulation	sehr emotional, zeigt negative Gefühle authentisch		kann negative Emotionen regulieren, zeigt sie nicht offen

Offenheit

Die Dimension Offenheit umfasst ein weites Spektrum an Eigenschaften. Dazu gehören beispielsweise Offenheit für Fantasie, Offenheit für Ästhetik und Offenheit für Gefühle. Personen unterscheiden sich in diesen Eigenschaften. Personen mit hohen Werten in Offenheit zeichnen sich durch eine hohe Wertschätzung für neue Erfahrungen aus, bevorzugen Abwechslung, sind wissbegierig, kreativ, phantasievoll und unabhängig in ihrem Urteil. Sie haben vielfältige kulturelle Interessen und interessieren sich für öffentliche Ereignisse (Dehne, M. & Schupp, J. 2007).

Personen mit niedrigen Werten in Offenheit wirken auf ihre Mitmenschen konventionell. Sie sind beharrlich, traditionsbewusst, haben Angst vor Neuem und wirken oftmals einseitig (Fehr, T. 2006).

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

OFFENHEIT
Seite 4 von 13

OFFENHEIT

Wissbegier

- I Die Person beschreibt sich nicht als wissbegierig und neugierig und hat kaum Interesse daran, ihr Wissen noch zu erweitern. Das Erlernen neuer Dinge kann sie wenig begeistern.
- II Die Person beschreibt sich nicht als sonderlich wissbegierig und neugierig und hat eher weniger Interesse daran, ihr Wissen zu erweitern. Das Erlernen neuer Dinge kann sie eher wenig begeistern.
- III Die Person beschreibt sich als durchschnittlich wissbegierig und neugierig. Ab und zu hat sie Interesse daran, ihr Wissen zu erweitern. Gelegentlich möchte sie etwas Neues dazulernen, um sich weiterzubilden.
- IV Die Person beschreibt sich als wissbegierig und neugierig. Sie ist interessiert daran, ihr Wissen zu erweitern und lernt gerne neue Dinge. Sie ist oft auf der Suche, etwas dazulernen und sich weiterzubilden.
- V Die Person beschreibt sich als äußerst wissbegierig und neugierig. Sie hat sehr großes Interesse daran, ihr Wissen fortlaufend zu erweitern. Sie lernt mit Vergnügen neue Dinge und ist stetig auf der Suche, etwas dazulernen und sich weiterzubilden.

Intellekt

- I Die Person beschreibt sich als weniger aufnahmefähig als andere und ist daher eher wenig von ihren geistigen Fähigkeiten überzeugt. Sie betrachtet sich selbst nicht unbedingt als clever oder als jemanden mit einer außergewöhnlichen Auffassungsgabe. Dies zeichnet sich dadurch aus, dass es ihr schwer fällt, mit großen Informationsmengen und komplexen Aufgaben umzugehen.
- II Die Person beschreibt sich als eher weniger aufnahmefähig als andere und ist daher eher weniger von ihren geistigen Fähigkeiten überzeugt. Sie betrachtet sich meist nicht unbedingt als clever oder als jemanden mit einer außergewöhnlichen Auffassungsgabe. Dies zeichnet sich dadurch aus, dass es ihr nicht ganz leicht fällt, mit großen Informationsmengen und komplexen Aufgaben umzugehen.
- III Die Person beschreibt sich als genauso aufnahmefähig wie die Normstichprobe und ist dementsprechend von ihren geistigen Fähigkeiten überzeugt. Sie betrachtet sich als genauso clever wie andere und als jemanden, der eine ebenso gute Auffassungsgabe besitzt wie andere. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass es ihr meist gelingt, mit großen Informationsmengen und komplexen Aufgaben umzugehen.
- IV Die Person beschreibt sich als aufnahmefähig und ist von ihren geistigen Fähigkeiten im Großen und Ganzen überzeugt. Sie betrachtet sich als recht clever und als jemanden, der eine schnelle Auffassungsgabe besitzt. Dies zeichnet sich dadurch aus, dass es ihr recht leicht fällt, mit großen Informationsmengen und komplexen Aufgaben umzugehen.
- V Die Person beschreibt sich als sehr aufnahmefähig und ist von ihren geistigen Fähigkeiten überzeugt. Sie betrachtet sich als clever und als jemanden, der eine sehr schnelle Auffassungsgabe besitzt. Dies zeichnet sich dadurch aus, dass es ihr sehr leicht fällt, mit großen Informationsmengen und komplexen Aufgaben umzugehen.

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

OFFENHEIT
Seite 5 von 13

Gewissenhaftigkeit

Personen mit hohen Werten in Gewissenhaftigkeit sind ordentlich, zuverlässig, hart arbeitend, diszipliniert, pünktlich, penibel, ehrgeizig und systematisch. Sie sind in der Lage, sich auf Aufgaben zu fokussieren und aufgabenfremde Informationen auszublenden. Personen mit hohen Ausprägungen erleben wahrscheinlicher erfolgreiche Karrieren, neigen aber auch zum Workaholic und zur Zwanghaftigkeit bei der Arbeit.

Personen mit niedrigen Werten sind hingegen eher nachlässig, unorganisiert, zerstreut, unzuverlässig und gleichgültig. Sie lassen sich leicht ablenken und sind reizoffen.

ANMERKUNG: Wie die anderen Big Five ist auch die Domäne Gewissenhaftigkeit ein hierarchisches Konstrukt. Hier ergibt sich allerdings eine Besonderheit. Zwischen der Domäne und den Facetten ist noch eine Zwischenebene, ein sogenannter Aspekt, abgebildet. Dieser Aspekt wird Arbeitseifer (im Englischen: Industriousness) genannt. Zahlreiche Studien zeigen, dass vor allem dieser Aspekt mit Berufserfolg zusammenhängt.

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

GEWISSENHAFTIGKEIT
Seite 6 von 13

GEWISSENHAFTIGKEIT

Arbeitseifer

- I Die Person beschreibt sich im Vergleich zur Normstichprobe als weniger ausdauernd und entschlossen bei der Verfolgung ihrer Aufgaben und Ziele. Sie plant selten im Voraus und lässt sich im Vergleich zu anderer leicht ablenken. Wenn sich ihr Herausforderungen in den Weg stellen, gibt sie schnell auf.
-
- II Die Person beschreibt sich im Vergleich zur Normstichprobe als eher weniger ausdauernd und entschlossen bei der Verfolgung ihrer Aufgaben und Ziele. Sie plant eher selten im Voraus und lässt sich im Vergleich zu anderen manchmal leichter ablenken. Wenn sich ihr Herausforderungen in den Weg stellen, gibt sie eher schneller auf.
-
- III Die Person beschreibt sich als genauso ausdauernd und entschlossen bei der Verfolgung ihrer Aufgaben und Ziele wie die Normstichprobe. Sie plant ab und zu gerne im Voraus und ist dabei relativ fokussiert und zielstrebig. Sie möchte in der Regel ein gutes Ergebnis erreichen und gibt bei Herausforderungen, die sich ihr in den Weg stellen, nur selten auf.
-
- IV Die Person beschreibt sich im Vergleich zur Normstichprobe als etwas ausdauernder und entschlossener bei der Verfolgung ihrer Aufgaben und Ziele. Sie plant recht gerne im Voraus und ist dabei meist fokussiert und zielstrebig. Sie möchte in der Regel das bestmögliche erreichen und bleibt auch bei Herausforderungen recht beharrlich dabei.
-
- V Die Person beschreibt sich im Vergleich zur Normstichprobe als ausdauernder und entschlossener bei der Verfolgung ihrer Aufgaben und Ziele. Sie plant sehr gerne im Voraus und ist dabei fokussiert und zielstrebig. Sie möchte das bestmögliche erreichen und bleibt auch bei Herausforderungen beharrlich dabei.

Aufgabenplanung

- I Die Person empfindet es nicht als notwendig, genaue Pläne für die zu erledigenden Aufgaben zu erstellen. Daher kommt es häufig vor, dass sie in beruflichen Situationen (z.B. Meetings) nicht optimal vorbereitet ist.
-
- II Die Person empfindet es nicht als sonderlich notwendig, genaue Pläne für die zu erledigenden Aufgaben zu erstellen. Daher kommt es ab und zu vor, dass sie in beruflichen Situationen (z.B. Meetings) nicht optimal vorbereitet ist.
-
- III Der Person ist es in der Regel wichtig, vorbereitet in die Arbeitswoche oder ein Projekt zu starten. Aus dem Grund macht sie sich meist einen Plan mit wichtigen Aufgaben und hält dementsprechend an diesem fest.
-
- IV Der Person ist es wichtig, vorbereitet in die Arbeitswoche oder ein Projekt zu starten. Aus diesem Grund macht sie sich häufig einen Plan mit anfallenden Aufgaben und hält sich meist daran.
-
- V Der Person ist es sehr wichtig, gut vorbereitet in die Arbeitswoche oder ein Projekt zu starten. Aus diesem Grund macht sie sich immer einen Plan mit allen anfallenden Aufgaben und hält sich strikt an diesen.

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

GEWISSENHAFTIGKEIT
Seite 7 von 13

Extraversion

Personen mit hohen Werten in Extraversion orientieren sich stark an machbaren und an äußeren Gegebenheiten. Sie sind gesellig, optimistisch, heiter, durchsetzungsstark, haben ein hohes Rechtsbewusstsein und wirken aufgrund des gelebten Pragmatismus auf ihre Mitmenschen zeitweilig gefühlsarm und unpersönlich. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigten auf, dass erfolgreiche Führungskräfte häufig extravertiert sind und dass die Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit generell mit Extraversion korrelieren (Lim, B. & Ployhart, R., 2004).

Personen mit niedrigen Werten in dem Bereich Extraversion beschäftigen sich gerne mit Theorien, sind reserviert, still, scheu, streben nach Harmonie und Beständigkeit und sind eher zurückgezogen. Hierbei gibt es jedoch auch Ausnahmen entgegen der theoretischen Annahmen. Bill Gates, Warren Buffett oder Steven Spielberg sind beispielsweise eher introvertiert. Dieser Aspekt beweist, dass ein Persönlichkeitstest niemals allgemeingültig ist, sondern lediglich das Selbstbild einer Person abbildet. Das Fremdbild kann und wird in vielen Fällen Abweichungen beinhalten. Für viele diagnostische Fragen ist es aber sinnvoll, Selbst- und Fremdbild zu kombinieren, da die Abweichungen dazu beitragen, eine bessere Aussage auf Basis beider Informationsquellen treffen zu können.

Heutzutage wird Extraversion als eine grundlegende und universelle Persönlichkeitsdimension verstanden, die als ein zentrales Persönlichkeitsmerkmal in nahezu allen Persönlichkeitsmodellen zu finden ist (Rauthmann, J., 2017).

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

EXTRAVERSION
Seite 8 von 13

Durchsetzungswille

- I Die Person beschreibt sich im beruflichen Alltag als nachgiebig und wenig durchsetzungsstark. Sie übernimmt ungern die Führung und volle Verantwortung und ist lieber im Hintergrund tätig. Außerdem fällt es ihr schwer, andere von ihren Ansichten zu überzeugen. Die Planung und Umsetzung neuer Projekte überlässt sie daher lieber anderen, um deren Anweisungen zu folgen.
-
- II Die Person beschreibt sich im beruflichen Alltag als eher nachgiebig und weniger durchsetzungsstark. Sie übernimmt eher ungern die Führung und volle Verantwortung und ist meistens lieber im Hintergrund tätig. Außerdem fällt es ihr nicht so leicht, andere von ihren Ansichten zu überzeugen. Die Planung und Umsetzung neuer Projekte überlässt sich daher meistens lieber anderen, um deren Anweisungen zu folgen.
-
- III Die Person beschreibt sich im beruflichen Alltag als gleichermaßen durchsetzungsstark wie andere. Sie übernimmt ab und zu die Führung und Verantwortung, gibt sie aber auch gerne mal ab. Desweiteren kann sie andere Menschen einigermaßen von ihren Ansichten überzeugen. Bei der Planung und Umsetzung neuer Projekte wechselt sie flexibel zwischen der Anleitung anderer und dem Folgen von Anweisungen.
-
- IV Die Person beschreibt sich im beruflichen Alltag eher als durchsetzungsstark. Sie übernimmt gerne auch mal die Führung und Verantwortung. Außerdem kann sie häufig andere Menschen von ihren Ansichten überzeugen. Bei der Planung und Umsetzung neuer Projekte wirkt sie oftmals gerne an vorderster Front mit, um diese zu verwirklichen.
-
- V Die Person beschreibt sich im beruflichen Alltag als sehr durchsetzungsstark. Sie übernimmt sehr gerne die Führung und Verantwortung, da es ihr sehr liegt, andere Menschen von sich und ihren Ansichten zu überzeugen. Bei der Planung und Umsetzung neuer Projekte ist sie stets ganz vorne mit dabei, um diese zu verwirklichen.

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

EXTRAVERSION
Seite 9 von 13

Verträglichkeit

Personen mit hohen Ausprägungen in der Dimension Verträglichkeit sind altruistisch, mitfühlend, verständnisvoll und wohlwollend. Sie neigen zu zwischenmenschlichem Vertrauen, zur Kooperativität, zu Nachgiebigkeit und haben ein starkes Harmoniebedürfnis. Sie bemühen sich um Andere und stellen ihre eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund. Ebenso sind sie allgemein beliebt.

Durch hohe Werte in diesem Bereich wird oftmals die Chance erhöht, bei einem Bewerbungsgespräch die zu besetzende Stelle zu erhalten, obwohl hohe Werte in keiner Weise mit Leistung korrelieren.

Personen mit niedrigen Werten wirken eher kalt, unfreundlich, streitsüchtig, hartherzig, grausam und knickerig. Sie sind eher auf persönliche Anliegen konzentriert, konkurrieren gerne mit Anderen und lieben den Wettbewerb (Dehne & Schupp, 2007).

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

VERTRÄGLICHKEIT
Seite 10 von 13

VERTRÄGLICHKEIT

Wettbewerbsorientierung

- | | |
|-----|--|
| I | Der Person ist es sehr wichtig, immer Recht zu haben. Sie legt es darauf an zu gewinnen und sieht andere Personen als Konkurrenten. Sie ist weniger bescheiden und neigt dazu, mit ihren erbrachten Leistungen anzugeben. |
| II | Der Person ist es wichtig, Recht zu haben. Sie legt es oft darauf an zu gewinnen und sieht andere Personen meist als Konkurrenten. Sie ist eher weniger bescheiden und neigt oft dazu, mit ihren erbrachten Leistungen anzugeben. |
| III | Der Person ist es ab und zu wichtig, Recht zu haben. Sie legt es manchmal darauf an zu gewinnen, sieht aber andere Personen auch mal als mögliche Kooperationspartner an. Sie ist relativ bescheiden und neigt nur äußerst selten dazu, mit ihren erbrachten Leistungen anzugeben. |
| IV | Der Person ist es eher nicht so wichtig, immer Recht zu haben. Sie legt es eher nicht darauf an, immer zu gewinnen und sieht andere Personen meist eher als mögliche Kooperationspartner und weniger als Konkurrenten. Sie ist recht bescheiden und legt wenig Wert darauf, mit ihren erbrachten Leistungen anzugeben. |
| V | Der Person ist es nicht wichtig, immer Recht zu haben. Sie legt es nicht darauf an, immer zu gewinnen und sieht andere Personen eher als mögliche Kooperationspartner und nicht als Konkurrenten. Sie ist sehr bescheiden und legt keinen Wert darauf, mit ihren erbrachten Leistungen anzugeben. |

Suche nach Unterstützung

- | | |
|-----|---|
| I | Wenn sich die Person bei einer Aufgabe unsicher ist, sucht sie nicht bei ihren Kollegen nach Unterstützung, sondern versucht, selbst eine Lösung zu finden. Sie scheut sich davor, Unsicherheiten im beruflichen Kontext zu zeigen und behält diese daher für sich. |
| II | Wenn sich die Person bei einer Aufgabe unsicher ist, sucht sie selten bei ihren Kollegen nach Unterstützung, sondern versucht meist, eher selbst eine Lösung zu finden. Sie scheut sich eher davor, Unsicherheiten im beruflichen Kontext zu zeigen und behält diese daher meist für sich. |
| III | Wenn sich die Person bei einer Aufgabe unsicher ist, sucht sie in der Regel bei ihren Kollegen nach Unterstützung. Manchmal versucht sie aber auch erst mal, selbst eine Lösung zu finden, um keine Unsicherheiten zeigen zu müssen. Insgesamt scheut sie sich aber trotzdem nur wenig, auch mal Unsicherheiten im beruflichen Kontext zuzugeben. |
| IV | Wenn sich die Person bei einer Aufgabe unsicher ist, sucht sie häufig bei ihren Kollegen nach Unterstützung. Sie hat wenig Scheu davor, Unsicherheiten im beruflichen Kontext zuzugeben und zu diesen zu stehen. |
| V | Wenn sich die Person bei einer Aufgabe unsicher ist, sucht sie bei ihren Kollegen nach Unterstützung. Sie hat keinerlei Scheu davor, Unsicherheiten im beruflichen Kontext zuzugeben und zu diesen zu stehen. |

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

VERTRÄGLICHKEIT
Seite 11 von 13

Umgang mit Stress

Die Verhaltensdimension Umgang mit Stress umfasst eines der zentralsten Konstrukte der Persönlichkeitspsychologie. Im Allgemeinen wird mit Hilfe dieser Dimension die allgemeine, gefühlsmäßige Verfasstheit einer Person beschrieben. Im Speziellen ist die emotionale Stabilität oder Instabilität einer Person gemeint (Eysenck, 1947). Auch im interkulturellen Vergleich zeigen diverse Studien, dass diese Dimension immer wieder zum Tragen kommt und somit sozioökonomisch, ethnische oder kulturelle Einflussgrößen kaum eine Rolle spielen (Hennig, 2005). Personen mit hohen Werten weisen emotionale Stabilität und erhöhte Selbstsicherheit auf und sind wenig anfällig für Zweifel und negative Gefühle (Klimesch, 2009).

Personen mit niedrigen Werten in Umgang mit Stress neigen dazu, ängstlich, nervös, traurig, unsicher und verlegen zu sein sowie sich Sorgen um ihre Gesundheit zu machen. Sie neigen zu unrealistischen Ideen und sind weniger in der Lage, ihre Bedürfnisse zu kontrollieren und auf Stresssituationen angemessen zu reagieren. Oftmals ist ein erhöhtes Risiko für depressive Erkrankungen die Folge (Daniel & Schuller, 2000).

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

UMGANG MIT STRESS
Seite 12 von 13

Emotionale Regulation

- I Die Person beschreibt sich als sehr sentimental, wodurch sie bei emotionsgeladenen Ereignissen im Vergleich zur Normstichprobe deutlich bedrückter oder trauriger als die meisten Personen wirkt. Außerdem fühlt sie sich schneller verletzt als andere. Dies führt dazu, dass sie ihre Emotionen immer sehr authentisch zeigt.
-
- II Die Person beschreibt sich als eher sentimental, wodurch sie bei emotionsgeladenen Ereignissen im Vergleich zur Normstichprobe meist bedrückter oder trauriger als die meisten Personen wirkt. Außerdem fühlt sie sich meist schneller verletzt als andere. Dies führt dazu, dass sie ihre Emotionen meist authentisch zeigt.
-
- III Die Person beschreibt sich als recht sentimental, kann negative Emotionen aber meist ganz gut regulieren. Bei emotionsgeladenen Ereignissen wirkt sie genauso bedrückt oder traurig wie andere. Trotzdem ist es ihr meist recht wichtig, nach außen nicht sehr schutzbedürftig oder verletzlich zu wirken.
-
- IV Die Person kann negative Emotionen gut regulieren, wodurch sie auch bei emotionsgeladenen Ereignissen im Vergleich zur Normstichprobe weniger bedrückt oder traurig wirkt. Ihr ist es recht wichtig, nach außen nicht schutzbedürftig, sondern eher stark und nicht verletzlich zu wirken.
-
- V Die Person kann negative Emotionen äußerst gut regulieren, wodurch sie auch bei emotionsgeladenen Ereignissen im Vergleich zur Normstichprobe nie bedrückt oder traurig wirkt. Ihr ist es sehr wichtig, nach außen nicht schutzbedürftig, sondern stark und nicht verletzlich zu wirken.

Report:

Facetten der Persönlichkeit
Personality X: Musterreport
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Maxi Musterfrau
29. Januar 2019

UMGANG MIT STRESS
Seite 13 von 13