



Kompetenzanalyse

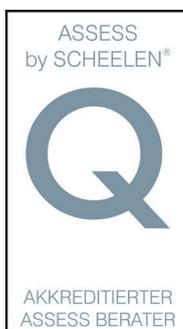
Entwicklungsbericht mit Feedback über Ihre Kompetenzen

für



Kompetenzdefinition

Kompetenz wird aufgefasst als die Summe aller **Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale**, die als Grundlage dienen, um eine Funktion in einer Organisation **erfolgreich und effektiv** so zu erfüllen, dass damit die **Erreichung von strategischen Unternehmenszielen** unterstützt wird.

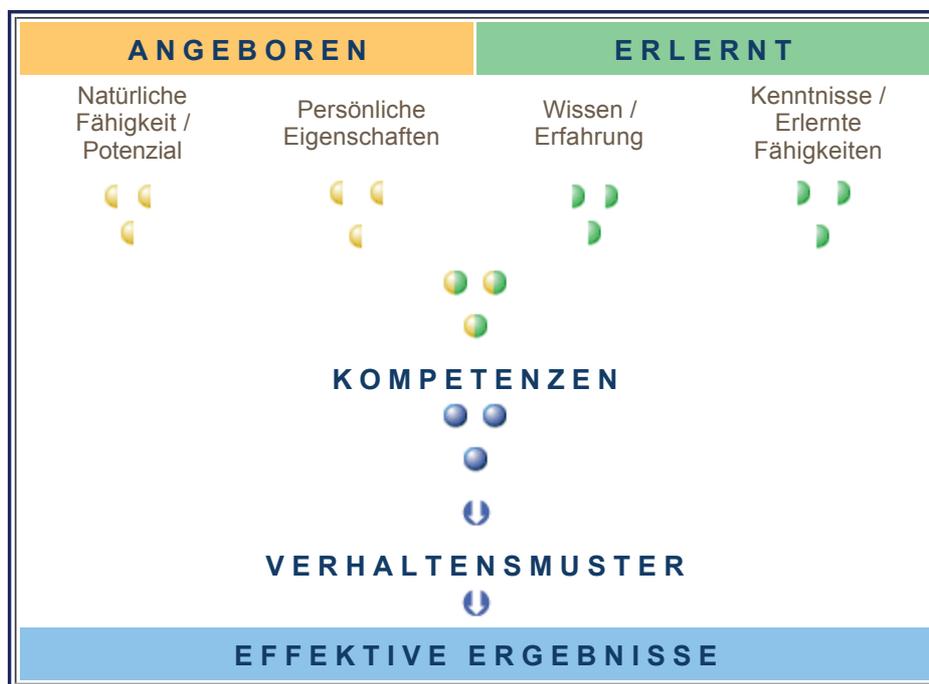


In der heutigen Arbeitswelt trägt jeder einzelne die Verantwortung für den Erhalt und Ausbau seiner Fähigkeiten und seines Potenzials -- so dass er/sie in der Lage ist, seinen/ihren Wert am Arbeitsplatz zu erhalten und zukünftig zu erhöhen.

Die meisten Unternehmen definieren, welche Kompetenzen sie von ihren Mitarbeitern erwarten -- Welche Kompetenzen muss ein (e) Mitarbeiter(in) mitbringen, um in der jetzigen Position effektiv zu sein oder welche muss er/sie entwickeln, um den Anforderungen einer zukünftigen Position gerecht zu werden?

Wie kann man Kompetenzen aufbauen oder entwickeln? Der erste Schritt besteht darin zu verstehen, welche Kompetenzen in der Position, die Sie anstreben, benötigt werden. Dieser ASSESS-Bericht enthält ein Kompetenzmodell für einen spezifischen Arbeitsplatz (derzeitige oder zukünftige Position), wie er durch Ihre Organisation definiert wurde.

Der zweite Schritt ist, systematisch Bausteine für diese Kompetenzen zu entwickeln. Kompetenz in einem Bereich ist das Ergebnis vieler zusammenwirkender Faktoren, wie den angeborenen Eigenschaften (natürliche Fähigkeiten, Persönlichkeit) und erlernten Eigenschaften (Wissen, Erfahrung und Fertigkeiten), wie die folgende Grafik zeigt.



Das ASSESS-System bewertet Ihre Arbeitspersönlichkeit und (in manchen Fällen) Ihre Fähigkeiten und hilft Ihnen zu überdenken, wie sich diese angeborenen Eigenschaften auf Kompetenzen auswirken können.

Übersicht über Ihren Entwicklungsbericht

Der erste Abschnitt dieses Berichts stellt Ihr Kompetenzmodell sowie das Feedback aus Ihren ASSESS-Ergebnissen vor. Die Ergebnisse werden dahingehend ausgelegt, wie Ihre Persönlichkeit und Fähigkeiten für die Entwicklung oder Ausbildung jeder Kompetenz förderlich oder hinderlich sein könnten.

Anschließend erhalten Sie spezifische Entwicklungsvorschläge, die Ihnen helfen, die von ASSESS hervorgehobenen Gebiete aufzubauen.

Der letzte Abschnitt des Berichts bietet Ihnen abschließend einen Rahmen für die Festlegung Ihrer persönlichen Ziele und die Erstellung eines Entwicklungsplans.

Wer sollte diesen Bericht sehen?

Dieser Bericht wurde für Ihren persönlichen Gebrauch erstellt. Wir hoffen, er wird Ihnen helfen, über die Entwicklung Ihrer Karriere und deren Planung nachzudenken. Vielleicht sollten Sie den Bericht ganz oder teilweise mit anderen besprechen, insbesondere wenn Sie deren Urteilsvermögen und Rat vertrauen und sie Ihnen bei Ihrer Karriere- und Entwicklung mit Ressourcen oder Ratschlägen weiterhelfen können. Dies können Familienmitglieder, der jetzige oder frühere Vorgesetzte, ein Mentor, Mitarbeiter der Personalabteilung oder Karriereberater sein.

Auslegungshilfe

Dieser Bericht wurde mit einem computergestützten Expertensystem geschrieben, das Ihre Ergebnisse auslegt und Ihren Bericht nach der gleichen Vorgehensweise verfasst wie ein Psychologe von Bigby, Havis & Associates. Er wurde so erstellt, dass er von Ihnen, der bewerteten Person, ohne Auslegung durch einen Fachmann gelesen werden kann. Ihre Sponsororganisation kann Ihnen jedoch zusätzliche Hilfe durch einen Experten vermitteln. Wenden Sie sich an Ihren ASSESS-Koordinator, um einen Termin zu vereinbaren.

Berücksichtigen Sie die folgenden Punkte bei der Durchsicht Ihres Berichts:

Die Ergebnisse basieren auf Ihrer Selbstwahrnehmung und können durch ein positives oder negatives Selbstbild beeinflusst werden. Andere beurteilen Sie womöglich anders als Sie sich selbst.

Wir haben Ihre Rohergebnisse bei den Fähigkeitstests und der Persönlichkeitsbefragung mit den Werten einer Berufsnormgruppe verglichen, um die Aussagen und Empfehlungen zu treffen, die Sie in diesem Bericht finden. Es ist eventuell sinnvoll, wenn Sie für sich beim Lesen "im Vergleich zu den meisten Vertretern der Referenzgruppe" hinzufügen.

Der Bericht berücksichtigt weder Ihren Werdegang noch Ihre Ausbildung, Ihre fachlichen Fähigkeiten oder Ihren Erfahrungsstand. Daher sagen die Ergebnisse nichts über Ihre persönliche Leistungsfähigkeit oder die Qualität Ihrer Arbeit; vielmehr beschreiben sie Ihre Fähigkeiten und Eigenschaften, die (zusammen mit den genannten anderen Faktoren) Ihre Arbeitsleistung beeinflussen können.

Viele der in diesem Bericht beschriebenen Eigenschaften können je nach Situation entweder Stärken oder Schwächen sein. Sie werden feststellen, dass eine Eigenschaft in Bezug auf eine Kompetenz als Stärke erscheint, während sie in Bezug auf eine andere als Schwäche erscheint.

Achten Sie darauf, einzelne Aussagen nicht überzubewerten. Sehen Sie stattdessen das Gesamtbild und konzentrieren Sie sich darauf, wie die Ergebnisse mit Ihrer Arbeit, Karriere und Ihren persönlichen Erwartungen (wie Sie gerne wären) übereinstimmen.

Nehmen Sie sich Zeit, den ASSESS-Bericht zu lesen und über die darin enthaltenen Informationen nachzudenken:

1. Lesen Sie das Material mit einer offenen, kritikbereiten Einstellung. Gehen Sie jeden Abschnitt sorgfältig durch und versuchen Sie beim Prüfen der Feedback-Aussagen konkrete Beispiele zu finden, die bestätigen, welche Stärken und Schwächen auf Sie zutreffen.
2. Wenn Sie nicht sicher sind, ob eine Aussage in dem Bericht auf Sie zutrifft, fragen Sie jemanden, von dem Sie glauben, dass er Ihnen eine ehrliche Einschätzung geben wird.
3. Nutzen Sie nach Durchsicht Ihrer Ergebnisse das Kapitel Zielsetzungen dieses Berichts sowie die Möglichkeit mit Ihrem Assess Berater zu sprechen, um Ziele für Ihre Entwicklung festzulegen und einen entsprechenden Maßnahmenplan zu erstellen.

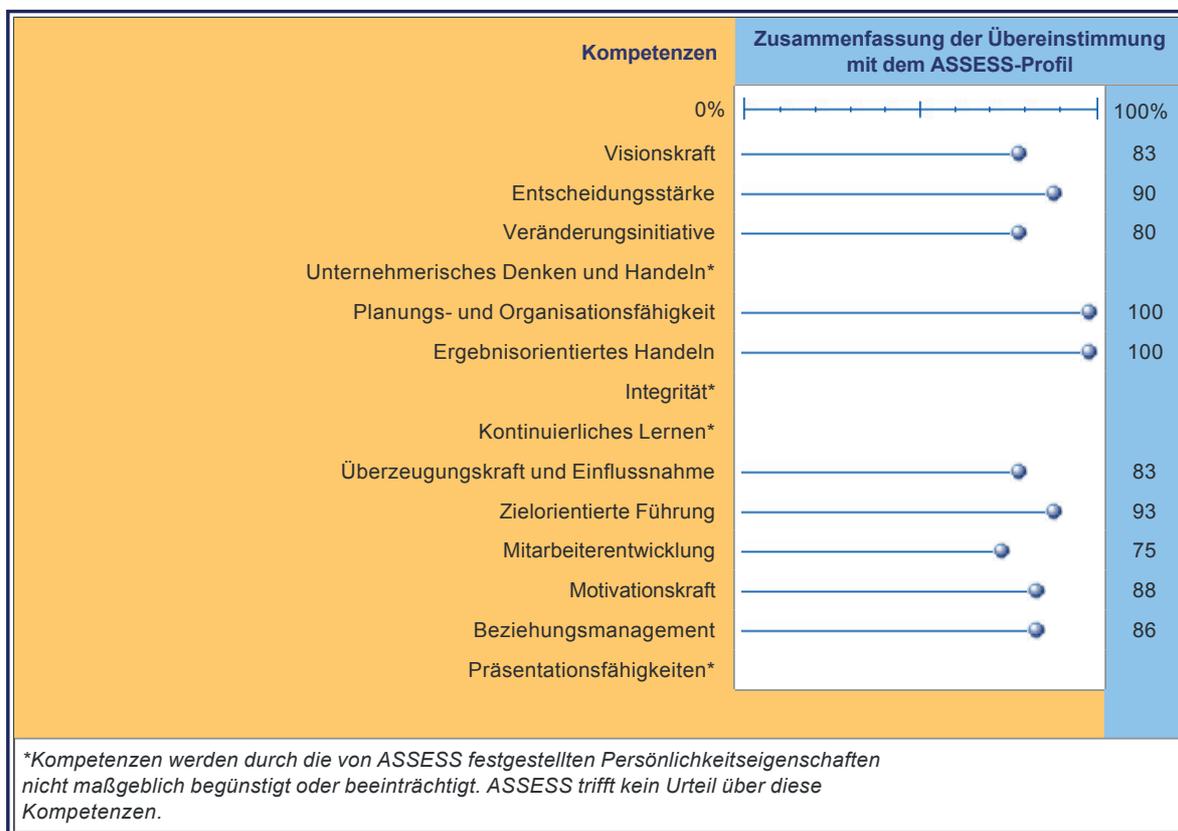
Menschen ändern sich im Laufe der Zeit. Wenn mehrere Jahre seit der Veröffentlichung dieses Berichts vergangen sind, kann es sein, dass die Ergebnisse nicht mehr auf Sie zutreffen. Beachten Sie, dass Sie zum Bewertungszeitpunkt ein bestimmtes Alter sowie einen bestimmten Entwicklungs- und Erfahrungsstand, etc. hatten. Im Laufe der Zeit können sich die von ASSESS bewerteten Eigenschaften geändert haben.

Die folgende Tabelle zeigt Ihnen die Übereinstimmung Ihrer Persönlichkeitsergebnisse mit den einzelnen Kompetenzen des verwendeten Kompetenzmodells. Wenn Sie die Übereinstimmung der Persönlichkeitsergebnisse durchlesen bedenken Sie bitte folgendes:

Die Ergebnisausprägung ist nicht das Maß Ihrer Leistung bezüglich dieser Kompetenz oder Ihrer gesamten Jobperformance. Die Fähigkeit, eine Kompetenz zu entwickeln und anzuwenden wird – neben der Persönlichkeit - durch viele Faktoren, wie Ihrem Wissen, Ihren Erfahrung, den gelernten Fertigkeiten und natürlichen Begabungen beeinflusst. Folglich messen die Resultate nicht, wie effektiv Sie in dieser Kompetenz sind; eher beschreiben sie, wie Ihre Persönlichkeit Ihr Verhalten beeinflussen kann.

Achten Sie darauf, die Resultate nicht überzubewerten. Die Ergebnisse werden als allgemeine Zusammenfassung von Resultaten zur Verfügung gestellt, es ist unwahrscheinlich dass kleine Unterschiede in den Resultaten erkennbare Auswirkungen im Verhalten zeigen.

Die Zusammenfassung der Resultate zeigt den Prozentrang Ihrer Persönlichkeitscharakteristika bezüglich jeder einzelnen Kompetenz an. Eine starke Ausprägung eines Wertes weist auf eine Persönlichkeit hin, die in der Lage sein sollte, diese Kompetenz zu zeigen. Umgekehrt, könnte eine niedrige Ausprägung auf eine Persönlichkeit hinweisen, die Weiterentwicklung benötigt, um diese Kompetenz zu fördern. Details und Entwicklungsvorschläge finden sich auf den folgenden Seiten Ihres Reports.

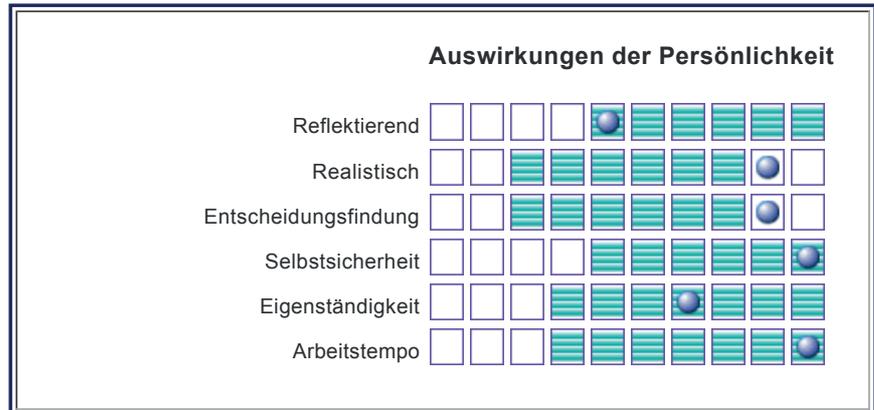


Lesen der Kompetenzdiagramme:

- Für jede persönliche Eigenschaft wird auf zehn Diagrammbalken eine Verteilung möglicher Punkte (von niedriger bis hoher Bewertung) in Zehnteln dargestellt (1-10% = 1. Zehntel, 11-20% = 2. Zehntel, etc.).
- Diese Verteilung stützt sich auf eine Berufsnormgruppe.
- Ihre Bewertung für jede der persönlichen Eigenschaften wird durch das graphische Symbol  dargestellt.
- Die Normalverteilung wird durch Farben und Schattierungen auf dem Diagramm überlagert, die erwünschte und unerwünschte Bereiche jeder Eigenschaft für eine besondere Kompetenz anzeigen.
- Bereiche, in denen eine Eigenschaft hilfreich sein könnte, sind am stärksten schattiert ().
- Bereiche, in denen eine Eigenschaft hinderlich sein könnte, sind nicht schattiert ().
- Wenn Sie das Schattierungsmuster betrachten, werden Sie feststellen, dass niedrige Bewertungen nicht unbedingt schlecht und hohe Bewertungen nicht unbedingt gut sind.
- Beachten Sie außerdem, dass sich die Bereiche *Hilfreich* und *Hinderlich* für eine Eigenschaft je nach Kompetenz unterscheiden können. Ein höheres Maß an Durchsetzungsvermögen kann zum Beispiel für eine Fähigkeit erstrebenswerter sein als für eine andere.

Visionskraft

Bedeutet, langfristige Ziele zu erkennen und die Einführung unterschiedlicher oder alternativer Ideen zu gestalten.



Bemerkungen:

Förderlich

- Da Sie ebenso kritisch denken wie die meisten anderen, bedenken Sie wahrscheinlich langfristige Aspekte, wenn Sie die Ziele und Richtung für Ihre Gruppe festlegen.
- Ihre energische Art dürfte von Vorteil sein, wenn Sie versuchen, neue Ideen oder Richtungswechsel zu verfechten. Ihr zwischenmenschliches Durchsetzungsvermögen sollte Ihnen dabei helfen, Unterstützung oder Rückhalt im Unternehmen aufzubauen, um Ideen in die Tat umzusetzen.
- Aufgrund Ihrer Selbständigkeit sind Sie wahrscheinlich in der Lage, die Initiative zu ergreifen, um neue Ideen oder Visionen in Ihrem Unternehmen zu verfechten.
- Ihr Arbeitstempo und Ihre große Energie dürften Ihre Fähigkeit begünstigen, Ideen hervorzubringen und zu verfechten. Sie sollten in der Lage sein, persönlichen Einsatz zu zeigen, um eine Vision im Unternehmen durchzusetzen.

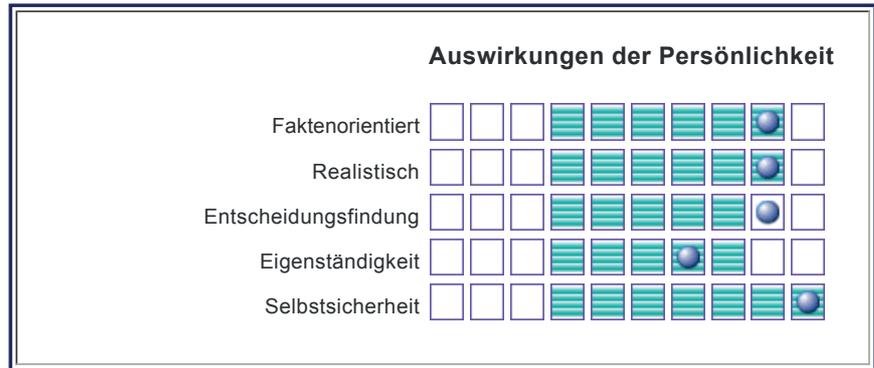
Potenzielle Probleme

- Auch wenn Ihr Pragmatismus sicherlich von Vorteil sein kann, haben Sie möglicherweise die Tendenz, die praktischen Aspekte zu Lasten der Innovation und Kreativität überzubetonen. Bemühen Sie sich, den Wert neuer Methoden, die auf den ersten Blick idealistisch oder unpraktisch erscheinen, abzuwägen.
- Aufgrund Ihrer vorsichtigen Denkweise könnten Sie gelegentlich zu lange zögern, bevor Sie sich für eine Idee oder Vorgehensweise entscheiden. Dies kann dazu führen, dass Ihnen Chancen entgehen.

Ihre große Energie gleicht wahrscheinlich Ihre vorsichtige und zurückhaltende Vorgehensweise aus. Auch wenn Sie ernsthaft nachdenken, sind Sie wahrscheinlich in der Lage, schneller zu reagieren, als Ihre beachtliche Selbstkontrolle vermuten lässt.

Entscheidungsstärke

Bedeutet, gute Entscheidungen souverän mit kalkulierbarem Risiko und unter optimalen Zeitaufwand zu treffen.



Bemerkungen:

Förderlich

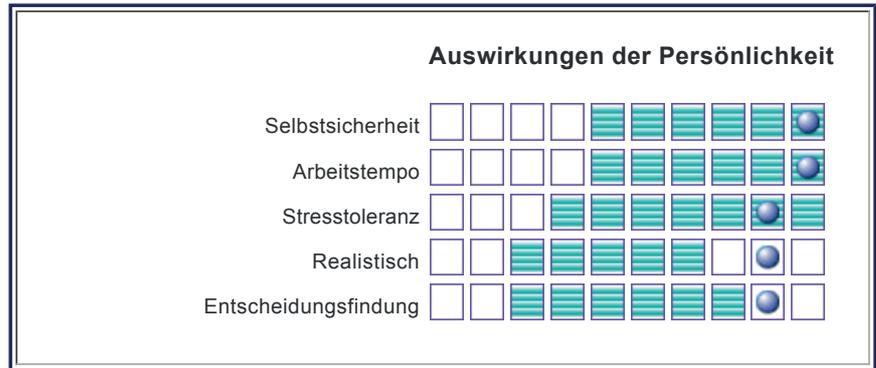
- Ihre faktenbasierte Ausrichtung dürfte bei der Analyse komplexer Sachverhalte und der objektiven Bewertung des Nutzens alternativer Lösungen von Vorteil sein.
- Sie dürften bei der Analyse von Problemen praktisch vorgehen und nach Lösungen streben, die im Unternehmen realisierbar sind.
- Sie sind selbständig und dürften keine Probleme haben, Entscheidungen eigenständig zu treffen. Sie sollten bereit sein, Verantwortung für wichtige Entscheidungen zu übernehmen, anstatt sich ausschließlich auf die Unterstützung oder den Rat anderer zu verlassen.
- Aufgrund Ihrer bestimmten Art sollten Sie in der Lage sein, andere von den Gründen und Vorzügen Ihrer Entscheidungen zu überzeugen.

Potenzielle Probleme

- Sie scheinen sorgfältig und vorsichtig zu denken. Möglicherweise legen Sie sich nur langsam fest, auch wenn es einer sofortigen Handlung oder Entscheidung bedarf.

Veränderungsinitiative

Bedeutet, Maßnahmen zu ergreifen, um Veränderungs-Initiativen effektiv zu unterstützen und einzuführen.



Bemerkungen:

Förderlich

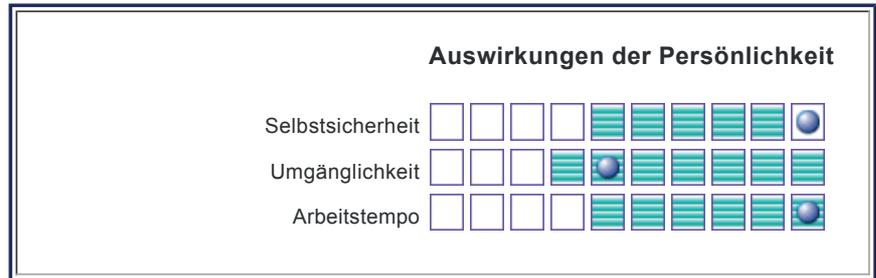
- Ihre bestimmte Art sollte in einer Führungsposition von Vorteil sein. Sie dürften in der Lage sein, andere von neuen Vorgehensweisen zu überzeugen.
- Ihr hohes Arbeitstempo sollte Ihnen helfen, Änderungen effektiv voranzutreiben.
- Ihre positive und belastbare Persönlichkeit sollte bei Änderungsmaßnahmen von Vorteil sein. Sie leiden weniger als andere unter Frust und Stress. Sie dürften auch unter schwierigen Umständen positiv und belastbar bleiben.

Potenzielle Probleme

- Aufgrund Ihres Pragmatismus könnten Sie sich zu sehr auf althergebrachte Lösungen verlassen. Möglicherweise sind Sie nicht immer flexibel und neuen Ansätzen oder Ideen gegenüber offen.
- Da Sie vorsichtiger sind, als für diese Kompetenz gewünscht wird, zögern Sie möglicherweise, sich für Änderungsmaßnahmen zu entscheiden.

Überzeugungskraft und Einflussnahme

Andere von einer Vorgehensweise überzeugen.



Bemerkungen:

Förderlich

- Im Allgemeinen fühlen Sie sich im Umgang mit den meisten Menschen wohl, was Ihnen helfen sollte, Zugang zu ihnen zu finden.
- Ihr energisches Arbeitstempo sollte Ihnen helfen, aktiv die Begeisterung zu wecken, die erforderlich ist, um andere zu überzeugen.

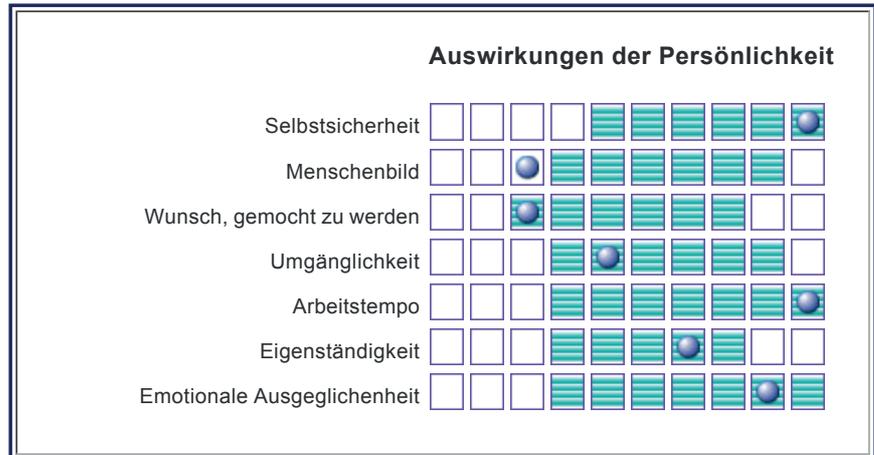
Potenzielle Probleme

- Da Sie sehr selbstsicher sind, vertreten Sie manchmal Ihren Standpunkt vielleicht zu energisch. In diesen Situationen könnten andere Ihnen gegenüber ablehnend werden und Ihre Vorgehensweise als aggressiv empfinden.

Auch wenn die oben dargestellten Dimensionen zum Teil bewerten können, was erforderlich ist, um andere effektiv zu überreden und zu überzeugen, kann ASSESS nicht Ihre Fähigkeit zur mündlichen Kommunikation oder die Qualität Ihrer Argumente bewerten. Bitte bemühen Sie sich gezielt, Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auf diesem Gebiet zu beurteilen, indem Sie andere um Feedback bitten. Wenn Sie denken, dass Sie sich in diesen Bereichen verbessern müssen, gibt es viele auf Erfahrungen aufgebaute Trainings.

Zielorientierte Führung

Bedeutet, andere zu führen und zu motivieren, um die Unternehmensziele und individuelle Ziele zu erreichen.



Bemerkungen:

Förderlich

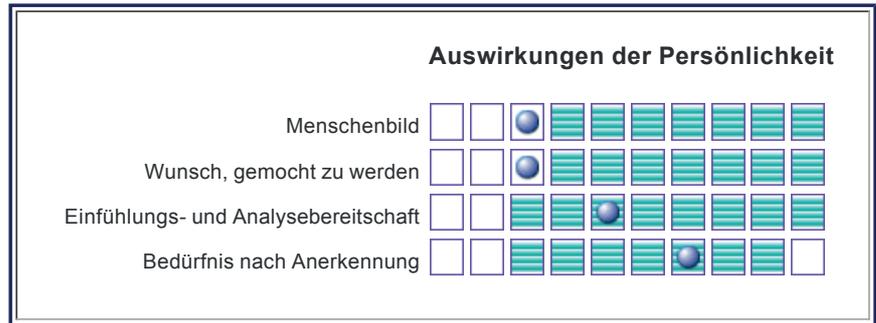
- Da Sie von Natur aus energisch sind, dürfte Ihnen eine Führungsrolle gefallen. Ihr bestimmter und lenkender Stil sollte es Ihnen ermöglichen, ihre Gruppe aktiv zu leiten.
- Da es für Sie nicht übermäßig wichtig ist, gemocht zu werden, dürften Sie in der Lage sein, harte Entscheidungen zu treffen oder bei Bedarf unpopuläre Meinungen zu vertreten.
- Da Sie im Allgemeinen offen sind, dürften Sie im persönlichen Umgang mit den Ihnen unterstellten Mitarbeitern keine Probleme haben.
- Ihr persönlicher Einsatz (Arbeitstempo) dürfte für die effektive Führung anderer mehr als ausreichend sein. Ihre persönlichen Bemühungen sollten den Ihnen unterstellten Mitarbeitern als gutes Beispiel dienen.
- Da Sie in Maßen selbständig sind, sollten Sie bereit sein, je nach Situation Aufgaben selbst auszuführen oder Ihre Mitarbeiter einzubeziehen.
- Ihre äußerst optimistische Einstellung sollte sich positiv auf die Moral Ihrer Gruppe auswirken. Andere dürften Ihre positive Haltung schätzen.

Potenzielle Probleme

- Aufgrund Ihrer Tendenz, andere im Allgemeinen skeptisch zu sehen, könnten Sie unterstellten Mitarbeitern gegenüber manchmal überkritisch sein. Bemühen Sie sich, die Stärken und Beiträge Ihrer Mitarbeiter zu sehen und konzentrieren Sie sich darauf, positiv und konstruktiv zu sein, wenn Sie Feedback geben.

Mitarbeiterentwicklung

Bedeutet, andere zu beraten, zu unterstützen, ihnen Feedback zu geben und als Mentor zur Seite zu stehen, um die Entwicklung von beruflichen Kompetenzen und langfristigem Karrierewachstum zu fördern und ihnen nützlichen Input dazu zu geben.



Bemerkungen:

Förderlich

- Da Sie nachdenklich und aufmerksam sind, sollten Sie in der Lage sein, Unterschiede zwischen den Menschen zu erkennen und versuchen, Ihren Ansatz entsprechend anzupassen.
- Aufgrund Ihres starken Bedürfnisses nach persönlicher Anerkennung dürften Sie die Bedeutung von Lob und Anerkennung für andere verstehen und erkennen, wie wichtig der Einsatz dieser Motivationswerkzeuge in Coaching-Situationen ist.

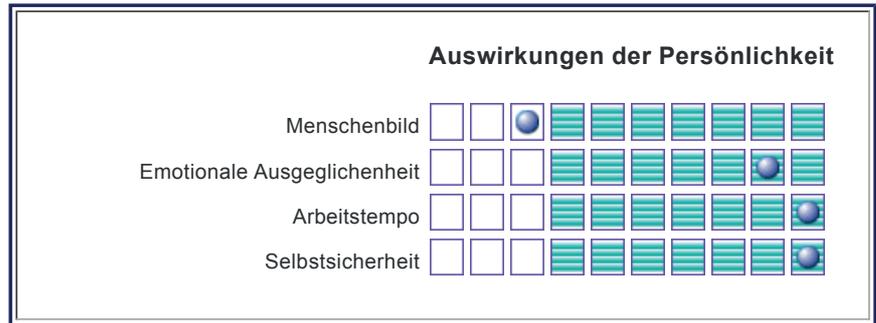
Potenzielle Probleme

- Da Sie von Natur aus vorsichtig sind, brauchen Sie möglicherweise lange, um das Vertrauen aufzubauen, das für eine Coaching-Rolle nötig ist. Um effektiver zu sein, sollten Sie sich bewusst bemühen, eine persönliche Beziehung zu denen zu entwickeln, die Sie coachen. Es wäre ein guter Anfang, über einige Ihrer Schwächen oder Grenzen zu sprechen und darüber, wie Sie daran gearbeitet haben, um sie zu überwinden.
- Ihr relatives geringes Bedürfnis, andere zufrieden zu stellen, beeinträchtigt möglicherweise die Entwicklung guter Coaching-Beziehungen. Sie sollten sich gezielt bemühen, hilfsbereiter zu werden und anderen mehr Unterstützung anzubieten.

Auch wenn die durch ASSESS beurteilten Dimensionen den Wunsch oder die Bereitschaft, andere zu coachen und aufzubauen, bewerten, können sie nicht messen, ob Sie über das nötige Wissen und die Erfahrung verfügen, um die Entwicklung von Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen wirklich in die Hand zu nehmen. Bei der Entwicklung dieser Kompetenz sollten Sie Feedback von anderen sowie die Fähigkeiten oder Erfahrung, die Sie bei Ihrer bisherigen Coaching-Arbeit erlangt haben, berücksichtigen.

Motivationskraft

Bedeutet, mit der eigenen starken Begeisterung und tiefen Leidenschaft eine Aufgabe gut auszuüben sowie auch andere zu Höchstleistungen anzuspornen.



Bemerkungen:

Förderlich

- Ihr äußerst optimistisches Wesen dürfte Ihre Fähigkeit begünstigen, andere zu ermutigen und Begeisterung zu wecken.
- Ihr aktives Arbeitstempo und Ihre große Energie sollten dazu beitragen, andere zu einem ähnlich hohen Arbeitseinsatz anzuspornen. Sie setzen wahrscheinlich ein gutes Beispiel.
- Ihr bestimmte und energische Art sollte in der Rolle des Motivators von Vorteil sein. Sie dürften in der Lage sein, Mitarbeitern bei Bedarf selbstsicher gute Leistungen abzuverlangen.

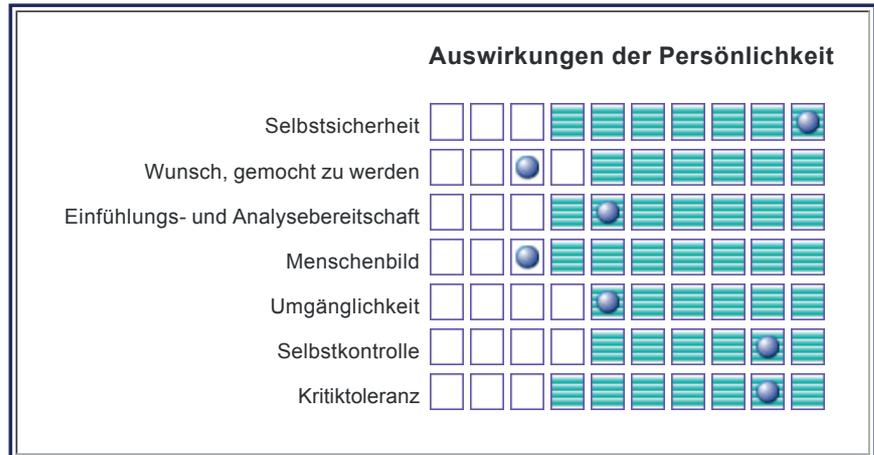
Potenzielle Probleme

- Ihre Tendenz, andere kritisch oder skeptisch zu bewerten, könnte gelegentlich Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, andere zu motivieren und anzuspornen. Sie müssen sich möglicherweise bemühen, sich eher auf die Stärken als die Schwächen anderer zu konzentrieren und sie ermutigen, sich mehr anzustrengen.

Aufgrund Ihrer Kombination aus sehr energischer Arbeitsweise und positivem, fröhlichem Auftreten dürften Sie ein Vorbild für andere sein.

Beziehungsmanagement

Bedeutet, positive Beziehungen mit Menschen außerhalb ihres direkten Arbeitsumfeldes aufzubauen und zu pflegen



Bemerkungen:

Förderlich

- Ihre Ergebnisse in der Beurteilung des Durchsetzungsvermögens lassen auf große Selbstsicherheit schließen. Es sollte Ihnen kaum Schwierigkeiten bereiten, neue Geschäftsbeziehungen zu knüpfen.
- In den meisten Situationen dürfte Ihr moderates Interesse an der Analyse anderer Menschen Ihnen ermöglichen, die verschiedenen Sichtweisen zu verstehen und Ihre Vorgehensweise individuell anzupassen.
- Ihre im Allgemeinen extrovertierte, soziale Art dürfte Ihnen helfen, Beziehungen im gesamten Unternehmen aufzubauen und zu pflegen.
- Ihr reserviertes Verhalten ist für diese Kompetenz von Vorteil. Sie sollten in der Lage sein, Ihre Äußerungen und Handlungen sorgfältig zu wählen und deren potenzielle Auswirkungen auf andere zu steuern. Dies dürfte Ihnen helfen, sich den Respekt von Menschen zu verdienen, die wichtige Verbündete werden könnten.
- Da Sie objektiv und dickhäutig sind, sollten Sie in der Lage sein, mit schwierigen Menschen umzugehen, ohne übermäßig defensiv oder empfindlich zu werden.

Potenzielle Probleme

- Ihr relativ geringes Interesse dafür, wie andere Sie sehen, beeinträchtigt gelegentlich Ihre Fähigkeit, Bündnisse aufzubauen. Wenn dies geschieht, sind Sie möglicherweise nicht so kooperativ, wie optimal wäre.
- Da Sie anderen gegenüber etwas misstrauisch sind, könnten Sie deren Absichten manchmal übertrieben argwöhnisch betrachten. Sofern dies geschieht, wird es Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, langfristige Geschäftsbeziehungen aufzubauen und zu pflegen.

In diesem Abschnitt des ASSESS-Entwicklungsberichts bieten wir Entwicklungsvorschläge, um potenzielle Schwächen zu minimieren und zu kompensieren. Wir heben diese Bereiche hervor, weil wir glauben, dass Sie sie angesichts Ihrer Ergebnisse berücksichtigen sollten, wenn Sie sich Ziele setzen und Ihren Maßnahmenplan entwerfen. In einigen dieser Gebiete haben Sie selbst wahrscheinlich schon Verbesserungsbedarf festgestellt, andere sind möglicherweise neu.

Bei jedem Vorschlag heben wir die Kompetenzen hervor, die beeinträchtigt werden könnten, und geben Ihnen spezifische Vorschläge für Maßnahmen, die Sie in Ihren Entwicklungsplan integrieren sollten. Diese beinhalten: Maßnahmen am Arbeitsplatz, Literaturhinweise, Empfehlungen für Hörbücher und/oder Seminarvorschläge. Sehen Sie diese als Ausgangspunkt und berücksichtigen Sie auch die Vorschläge anderer, wenn Sie im nächsten Abschnitt dieses Berichts Ihren Plan erstellen.

Entscheidungsfindung

Davon möglicherweise beeinflusste Kompetenz(en)

- Visionskraft
- Entscheidungsstärke
- Veränderungsinitiative

In Ihren Antworten in der Persönlichkeitsbefragung haben Sie sich selbst als eine sehr ernsthafte und vorsichtige Person beschrieben. Während es wichtig ist, diszipliniert in Ihrem Denken zu sein und unnötige Risiken zu vermeiden, könnten Sie so vorsichtig sein, dass Sie wichtige Geschäftsmöglichkeiten verpassen.

Aktivitäten

Wenn Sie mit einer Entscheidung konfrontiert werden, ziehen Sie die Zeitsensibilität der Situation in Betracht. Geben Sie sich selbst eine strikte Frist, bis wann Sie die notwendige Nachforschung abgeschlossen, die Alternativen bewertet und Ihren Handlungskurs bestimmt haben müssen.

Bedenken Sie, dass es manchmal besser ist, einfach zu entscheiden und fortzufahren. Wägen Sie besonders bei weniger wichtigen Entscheidungen Ihren Bedarf zum sorgfältigen Überdenken der Situation mit der Investition Ihrer Zeit und Ressourcen (und der von Anderen) ab.

Üben Sie, kleine Risiken einzugehen, um Ihren allgemeinen Umgang mit dem Unbekannten zu erhöhen. Suchen Sie nach Möglichkeiten, wo Sie weniger vorsichtig in Ihrer Methode sein können und nehmen Sie einige kalkulierte Risiken auf sich.

Versuchen Sie mit einer aufgeschlossenen Einstellung an das Überdenken neuer Geschäftsideen oder Möglichkeiten heranzugehen.

Realistisch

Davon möglicherweise beeinflusste Kompetenz(en)

- Visionskraft
- Veränderungsinitiative

Ihre Bewertungsergebnisse zeigen, dass Sie dazu tendieren, pragmatisch in Ihrem Denken zu sein. Während dies in einigen Situationen nützlich sein kann, könnte es Ihre Fähigkeit behindern, neue Methoden oder Ideen auszuprobieren. Sie könnten dazu tendieren, sich zu sehr auf bisherige oder bewährte Lösungen zu verlassen, statt zu überdenken, ob eine neuartige oder andere Perspektive effektiver sein könnte. Wenn Sie Ihre Denkweise erweitern und Dinge von einer neuen Perspektive betrachten möchten, ziehen Sie die folgenden Vorschläge in Betracht.

Aktivitäten

Wenn Sie zögern, eine Situation auf eine neue Art anzugehen, versuchen Sie die Gründe herauszufinden, warum Sie sich sträuben. Ist die alte Art, Dinge zu erledigen wirklich die beste? Seien Sie offen und suchen Sie nach alternativen Ideen, statt sich mit dem Status Quo zufrieden zu geben.

Beim Beheben von Fehlern oder beim Treffen einer wichtigen Entscheidung bitten Sie Andere um ihre Meinung und seien Sie für ihre Ideen offen. Versuchen Sie einige ihrer Änderungen durchzuführen.

Versuchen Sie einige einberechnete Risiken abzuschwächen, indem Sie im großen Rahmen denken. Sie sollten mit Anderen zusammenarbeiten, die für ihre Innovation oder Kreativität bekannt sind.

Statt mit der Situation wie in der Vergangenheit umzugehen, versuchen Sie flexibel auf die Vorschläge Anderer zu reagieren. Bitten Sie einen Kollegen, dem Sie vertrauen, die Zeiten hervorzuheben, in denen Sie stur oder unnachgiebig sind.

Wenn Sie den Ideen Anderer zuhören, versuchen Sie nicht Ideen sofort zu missachten, die unpraktisch oder sogar radikal klingen. Gibt es in der Idee eine Komponente, die Sinn macht? Gibt es einen Weg, bei der Überarbeitung der Idee zusammen zu arbeiten, um zu einer praktischen Durchführung sowie zu einem Ergebnis zu kommen?

Erlauben Sie sich selbst, über Möglichkeiten zu träumen. Sie können so auf das Heute konzentriert sein, dass Sie sich nicht die Möglichkeit geben, die Zukunft zu bedenken. Was möchten Sie in Ihrem Job, Ihrer Gruppe, etc. in den nächsten zwei bis drei Jahren erreichen? Was möchten Sie in die Tat umsetzen? Verwenden Sie dies als Ausgangspunkt, um über andere Umsetzungsmöglichkeiten nachzudenken.

Selbstsicherheit

Davon möglicherweise beeinflusste Kompetenz(en)

- Überzeugungskraft und Einflussnahme

Hohes Durchsetzungsvermögen

In Ihren Antworten in der Persönlichkeitsbefragung haben Sie sich selbst als eine sehr bestimmt auftretende Person beschrieben, die sich darin wohl fühlen sollte, Andere zu leiten und zu beeinflussen. Dies ist sicher in den meisten Geschäftssituationen, als auch im Leben im Allgemeinen von Vorteil. Ohne entsprechende Beherrschung kann Bestimmtheit jedoch in Aggressivität umschlagen und damit das Nehmen oder Fordern, von dem, was Sie möchten, auf Kosten der Bedürfnisse Anderer erfolgen. Übermäßig bestimmt auftretende Personen können auch weniger energische Personen einschüchtern und dazu führen, dass wichtiges Feedback, Vorschläge, Alternativen und Kooperation gehemmt werden. Ziehen Sie einige der folgenden Vorschläge in Betracht, um Ihre Bestimmtheit zu zügeln.

Aktivitäten

Entwickeln Sie Ihre Fähigkeiten im Zuhören, sodass Sie sich der Wirkung, den Ihr starker Stil auf Andere hat bewusst sind.

Mildern Sie Ihre Anweisungen an Andere mit Aussagen, dass Sie deren Meinungen und Kommentare hören und verstehen.

Um nicht aggressiv zu klingen, denken Sie daran, Themen statt Personen zu konfrontieren, wenn es ein zu lösendes Problem gibt.

Finden Sie andere Gebiete oder Aktivitäten, wo Sie sich abregieren können, wie z.B. Laufen, Gehen, Schwimmen, Tennis spielen oder andere Sportarten. (Konsultieren Sie vor Beginn eines Trainingsprogramms unbedingt einen Arzt.)

Wenn Sie dazu tendieren, Andere zu kontrollieren und zu leiten, statt Dinge vom "wir"- oder "Team"-Standpunkt aus anzugehen, ziehen Sie die Teilnahme an einer teamaufbauenden Entwicklungsübung in Betracht.

Besuchen Sie einen Trainingskurs für Durchsetzungsvermögen in Ihrem örtlichen Gemeindezentrum, Fachhochschule, Universität oder andere Bildungseinrichtungen für Erwachsene. Suchen Sie insbesondere nach einem Kurs, wo Sie die Möglichkeit für Rollenspiele haben und Feedback über den Unterschied zwischen Durchsetzungsvermögen und Aggressivität erhalten.

Wunsch gemocht zu werden

Davon möglicherweise beeinflusste Kompetenz(en)

- Mitarbeiterentwicklung
- Beziehungsmanagement

Ihre Bewertungsantworten zeigen, dass Sie möglicherweise keine großen Anstrengungen für den Aufbau und in die Unterhaltung von harmonischen Beziehungen in der Arbeit unternehmen. Kooperative Arbeitsbeziehungen können oft den Erfolg oder das Fehlschlagen eines Projektes ausmachen. Wenn Sie bessere, kooperativere und produktivere Arbeitsbeziehungen aufbauen möchten, ziehen Sie das Folgende in Betracht:

Aktivitäten

Konzentrieren Sie sich auf Kooperation und auf Teamarbeit, wenn Sie mit Anderen zusammenarbeiten. Versuchen Sie unnötiges Wettbewerbsdenken zu vermeiden.

Schenken Sie den Bedürfnissen und Bedenken Anderer Aufmerksamkeit. Unternehmen Sie konzentrierte Anstrengungen, um die Beiträge anderer Personen anzuerkennen und beachten Sie, wie jede Person, mit der Sie zusammenarbeiten, zum Erfolg Ihrer Organisation beiträgt.

Arbeiten Sie daran, im Umgang mit Anderen mehr einen "Win-Win" Stil zu entwickeln. Erkennen Sie, dass Kompromisse und Entgegenkommen im Entwickeln und dem Erhalt von effektiven Arbeitsbeziehungen wichtig sein können.

Ziehen Sie die Entwicklung Ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen im Allgemeinen in Betracht. Sie werden merken, dass sich das aufgrund von wachsendem Engagement und Unterstützung von Anderen rentiert.

Menschenbild

Davon möglicherweise beeinflusste Kompetenz(en)

- Zielorientierte Führung
- Mitarbeiterentwicklung
- Motivationskraft
- Beziehungsmanagement

Die Bewertungsergebnisse zeigen, dass Sie dazu tendieren, Andere von einem kritischen Standpunkt aus zu betrachten. Die positive Seite ist, dass Sie wahrscheinlich kleine Fehler bemerken, bevor Sie zu einem großen Fehler werden. Sie werden es wahrscheinlich nicht zulassen, dass andere Personen Sie übervorteilen. Die negative Seite ist, dass Sie dazu tendieren, zu perfektionistisch und zu kritisch zu sein sowie schwer zufrieden zu stellen sind. Wenn Ihnen diese Kommentare bekannt vorkommen, ziehen Sie die folgenden Vorschläge in Betracht, um Ihre Toleranz Anderen gegenüber zu erhöhen:

Aktivitäten

Fragen Sie sich selbst, ob Sie eine ausgeglichene Sicht auf Andere haben -- das heißt, betonen Sie die Vorzüge und Nachteile Anderer gleichermaßen (ihre Stärken und ihre Schwächen)?

Arbeiten Sie daran, toleranter und realistischer in Ihren Erwartungen von Anderen zu sein. Versuchen Sie Andere zu beurteilen, wie Sie selbst gern beurteilt werden möchten und versuchen Sie Andere im Zweifelsfall positiv zu sehen und nehmen Sie nicht an, dass ihre Absichten immer verdächtig sind.

Geben Sie Anderen ab und zu eine zweite Chance.

Arbeiten Sie an der Etablierung von Beziehungen zu Anderen, die anders als Sie sind. Die Interaktion mit Personen von unterschiedlichem Werdegang wird Ihnen helfen zu verstehen, welchen einzigartigen Beitrag Andere leisten können.

Überblick

Viele der persönlichen Eigenschaften, die von ASSESS bewertet werden, sind bei Erreichen des Erwachsenenalters bereits gefestigt und dann nur noch langsam zu verändern. Wenn wir jedoch unsere grundlegende Persönlichkeit verstehen und die Disziplin aufbringen, an potenziellen Schwächen zu arbeiten, können wir lernen, diese Charakterzüge zu kompensieren. In gewissem Sinne lernen wir, uns entgegen unserer eigentlichen Art effektiv zu verhalten. *(Wenn man beispielsweise von Natur aus sehr schüchtern ist, kann man dennoch lernen, mit Fremden zu reden, vor Publikum sicher aufzutreten oder andere Gesprächs- und soziale Fähigkeiten zu entwickeln, um leistungsfähiger zu werden - trotz der eigentlichen Schüchternheit.)*

Letztendlich hängen unsere Leistungsfähigkeit und der Erfolg in unserer jetzigen und zukünftigen Position vor allem davon ab, wieviel Anstrengung, Selbstdisziplin und Eigeninitiative wir zeigen.

Dieses Kapitel des Berichts wird Ihnen helfen, Ziele zu definieren und Maßnahmenpläne zu erstellen, um an Ihren Schwächen zu arbeiten und Ihre Stärken zur Geltung zu bringen. Diese Maßnahmenpläne werden Ihnen helfen, Ihre persönlichen Eigenschaften weiterzuentwickeln, Stärken auszubauen und Schwächen zu minimieren, während Sie daran arbeiten, die Kompetenzen und Verhaltensweisen zu entfalten, die Sie brauchen, um in Ihrer Arbeit erfolgreich zu sein.

Ablauf

Der Karriere-Entwicklungsprozess umfasst drei Stufen:

Dieser Teil des Berichts wird Sie durch jede dieser Phasen hindurch begleiten. In den nun folgenden Übungen werden Sie Bilanz über Ihre Stärken und Schwächen ziehen (Ich-Bewusstsein), die wichtigsten Bereiche auswählen, auf die Sie sich konzentrieren wollen (Zielsetzungen) und einen Maßnahmenplan für Ihre Entwicklung erstellen.

Während Sie an Ihrem Plan arbeiten, sollten Sie Ihre persönliche Entwicklung im Sinne eines kontinuierlichen Kreislaufs sehen. Auch wenn Sie Ihren Plan und alle darin enthaltenen Schritte erfolgreich abgeschlossen haben, ist der Prozess nicht beendet.

Um den Anforderungen des Arbeitsplatzes auch künftig gerecht zu werden, müssen Sie sich selbst und Ihre Zielsetzungen regelmäßig neu einschätzen. Ändern oder ergänzen Sie Ihre Entwicklungspläne, wenn dies erforderlich ist. Denken Sie daran, dass Entwicklung ein kontinuierlicher Prozess ist, den Sie durch Ihre gesamte Karriere hindurch verfolgen müssen.

Zusätzliche Hilfsmittel

Zusätzliche Hilfsmittel für Ihre Entwicklung sind auf der ASSESS-Website verfügbar: www.bigby.com/systems/assessv2/resources/employee. Auf dieser Website finden Sie u.a. Beispiele für Maßnahmenpläne sowie Arbeitsblätter für die Ausarbeitung von Zielsetzungen & Maßnahmen.

Ich-Bewusstsein

Stärken nutzen

Beginnen Sie damit, Ihre Stärken zu erkennen und darüber nachzudenken, wie Sie sie bestmöglich nutzen können, um leistungsfähig zu sein. Ihre ASSESS-Ergebnisse können Ihnen helfen, diese Bereiche hervorzuheben.

Überprüfen Sie Ihr ASSESS-Feedback auf potenzielle Stärken. Denken Sie über Ihre gegenwärtige Arbeit und mögliche zukünftige Positionen nach. Listen Sie auf einem Blatt Papier jene Aspekte und Fähigkeiten Ihrer Persönlichkeit auf, die Sie in die Lage versetzen, Ihre Arbeit gut zu machen und die Ihnen helfen können, zukünftig erfolgreich zu sein.

Notieren Sie rechts neben jeder Stärke, wie Sie sich dank dieser in Ihrer derzeitigen oder zukünftigen Position noch besser einbringen können. Versuchen Sie, so flexibel wie möglich zu denken und finden Sie mindestens drei Wege, um diese Stärke positiv zur Geltung zu bringen.

Bestimmen Sie mindestens einen Weg, wie Sie diese Stärke in den nächsten sechs Monaten einsetzen werden. *Zum Beispiel:*

Stärke: Ich habe Durchsetzungsvermögen und übe gern Einfluss auf andere aus.

Beitrag:

- Hilft mir, Ideen zu fördern (meine und die anderer)
- Andere sehen in mir eine Führungspersönlichkeit
- Ich bin in der Lage, andere zu überzeugen, Neues auszuprobieren

In den nächsten sechs Monaten: Ich werde mich freiwillig als Sprecher unseres Teams für die nächste Sitzung melden, bei der wir zusätzliche Mittel und Ressourcen beantragen müssen.

Zu verbessernde Bereiche erkennen

Der zweite Aspekt des Ich-Bewusstseins besteht darin, Ihre Schwächen zu erkennen. Denken Sie daran, dass wir alle Stärken und Schwächen haben; der Schlüssel liegt darin, sie zu erkennen, um uns weiterentwickeln zu können.

Überprüfen Sie auch hier Ihr ASSESS-Feedback und insbesondere Ihre Entwicklungsvorschläge, um zu verbessernde Bereiche zu erkennen. Denken Sie über Ihre jetzige und über künftige Rollen nach. Listen Sie auf einem Blatt Papier auf, welche Aspekte Ihrer Persönlichkeit und welche Fähigkeiten Sie in Ihrer Arbeit beeinträchtigen könnten.

Notieren Sie neben dem zu verbessernden Bereich, wie er Ihre Leistungsfähigkeit gegenwärtig oder zukünftig beeinträchtigen könnte. *Zum Beispiel:*

Zu verbessernder Bereich: Sehr realistisches Denken

Einschränkungen:

- Nicht so kreativ, wie ich gern wäre
- Ich neige dazu, auf althergebrachte Methoden zurückzugreifen
- Ich neige dazu, Änderungen abzulehnen.

Festlegung der Zielsetzungen

Sobald Sie Ihre Stärken und potenziellen Schwächen erkannt haben, sind Sie bereit, Ziele für Ihre persönliche Entwicklung zu definieren. Diese Ziele können Ihnen helfen, Stärken zu nutzen und Schwächen zu kompensieren.

Hier einige Beispiele, wie Stärken genutzt werden können:

- Meine sozialen Fähigkeiten und Interessen besser nutzen, um Netzwerke innerhalb des Unternehmens aufzubauen
- Meine Fähigkeit zum kritischen, reflektierenden Denken besser einsetzen, indem ich mich stärker an der strategischen Planung beteilige

Beispiele für Zielsetzungen, um eine potenzielle Schwäche zu korrigieren:

- Steigerung meines Durchsetzungsvermögens, um andere besser beeinflussen zu können
- Flexibler und kreativer in meinem Denken werden
- Meine Zeit besser einteilen
- Eine positivere Einstellung entwickeln

Nachdem Sie Ihr ASSESS-Feedback und Ihre Entwicklungsvorschläge erhalten haben und Sie Ihre wichtigsten hervorzuhebenden Stärken und Ihre größten zu entwickelnden Schwächen erkannt haben, erstellen Sie eine Liste mit Entwicklungszielen.

Sobald Sie diese Liste erstellt haben, legen Sie Ihre Entwicklungsprioritäten fest. Das heißt, gesetzt den Fall, Ihre Zeit und Mittel wären begrenzt (was in der Tat der Fall ist): Welches dieser Ziele würden Sie zuerst in Angriff nehmen und welche danach?

Legen Sie Ihre wichtigsten Ziele fest (in der Regel empfehlen wir Ihnen, zwei bis vier Ziele zu verfolgen) und beginnen Sie mit der Ausarbeitung Ihres Maßnahmenplans zur persönlichen Entwicklung.

Ausarbeitung eines Maßnahmenplans zur persönlichen Entwicklung

Genau wie Ihre anderen beruflichen Projekte auch sollte Ihr Entwicklungsplan klar umrissen und sorgfältig ausgearbeitet sein. Für jedes Ihrer Ziele sollten Sie einen Maßnahmenplan erstellen.

Die Kernelemente eines Maßnahmenplans sind:

1. *Ihr Ziel* - Dies ist der Persönlichkeits- oder Fähigkeitsbereich, den Sie ermittelt haben - entweder als zu verbessernder Bereich (eine bestehende Stärke, die Sie mehr zur Geltung bringen möchten) oder ein zu entwickelnder Bereich (eine Eigenschaft, die Ihre Leistung mindern könnte, wenn Sie nicht richtig damit umgehen).
2. *Gewünschte Ergebnisse* - Welche Ergebnisse werden durch die Umsetzung dieses Plans erreicht? Welche Kompetenz oder Kompetenzen werden dadurch beeinflusst? Versuchen Sie, dies im direkten Zusammenhang mit Ihrem jetzigen Job oder einer zukünftig angestrebten Position zu sehen. Führen Sie mindestens drei erkennbare Unterschiede auf.
3. *Maßnahmenpläne* - Es handelt sich um Aktivitäten am Arbeitsplatz, Ausbildungs- und Schulungsangebote, Bücher, Rollenmodelle oder anderweitige freiwillige Aktivitäten, die Sie nutzen werden. Stellen Sie sicher, dass Ihre Maßnahmen detailliert und spezifisch sind und das Ergebnis Ihres angestrebten Ziels direkt beeinflussen. (Wenn es dabei um einen zu entwickelnden Bereich geht, sollten die in Ihrem Bericht enthaltenen Entwicklungsvorschläge Ihnen bei der Festlegung Ihrer Maßnahmen helfen.)
4. *Zieltermine* - Die Termine, an denen Sie mit den einzelnen Maßnahmen beginnen werden und die Termine, zu denen Sie diese jeweils abzuschließen beabsichtigen. Stellen Sie sicher, dass diese Termine zwar fordernd, aber erreichbar und realistisch sind.
5. *Fortschrittsindikatoren* - Erkennbare Änderungen, die Ihnen zeigen, dass Sie sich Ihrem Ziel durch die Umsetzung der Maßnahmen nähern.
6. *Hindernisse* - Überlegen Sie im Voraus, welche Umstände Sie daran hindern könnten, Maßnahmen abzuschließen und entwickeln Sie eine Strategie, mit diesen Hindernissen umzugehen. Solche Hindernisse können mit Faktoren wie fehlender Zeit, Ressourcen, finanzielle Mittel und unzureichende Unterstützung durch Andere, etc. zusammenhängen.

(Blancoarbeitsblätter für den Maßnahmenplan und Beispiele für ausgefüllte Maßnahmenpläne können Sie separat von diesem Bericht unter www.bigby.com/systems/assessv2/resources/employee.) ausdrucken.

Durchführung

Der beste Rat, den wir Ihnen für die Umsetzung Ihres Entwicklungsplans geben können, ist: BEGINNEN SIE JETZT. HEUTE, nach Ausarbeitung des Plans, sind Sie motiviert; morgen schon holen Ihre Arbeit und der Alltag Sie wieder ein und lenken Sie von Ihren Zielen ab. Handeln Sie jetzt.

- Vereinbaren Sie ein Treffen mit Ihrem Vorgesetzten, Berater oder Mentor, um Ihren Plan durchzugehen und ihn nach deren Ratschlägen zu verfeinern.
- Nehmen Sie an den nötigen Kursen und Lehrgängen teil.
- Besuchen Sie die Bibliothek oder die örtliche Buchhandlung, um sich Bücher, Kassetten oder CD's zu besorgen.
- Stellen Sie eine Liste mit anderen beruflichen Aktivitäten zusammen, die Sie diese Woche beginnen werden.

Denken Sie daran, dass letztendlich Sie dafür verantwortlich sind, etwas zu ändern. Bitte erinnern Sie sich bei Ihrem weiteren Entwicklungsprozesses an Folgendes:

- Geben Sie nicht auf. Halten Sie an Ihren Zielsetzungen fest und lassen Sie in Ihren Bemühungen nicht nach.
- Überprüfen Sie Ihren Maßnahmenplan regelmäßig und stellen Sie sicher, dass Sie sich auf dem richtigen Weg befinden und Ihre Ziele innerhalb des vorgesehenen Zeitrahmens erreichen werden.
- Belohnen Sie sich, wenn Sie Ihre Ziele und die erwünschten Ergebnisse erreichen.
- Ständige Verbesserung ist der Schlüssel zur persönlichen Entwicklung. Sobald Sie die in Ihrer Maßnahmenplanung gesteckten Ziele erreicht haben, bewerten Sie Ihre Situation erneut, überprüfen Sie Ihre Ergebnisse, definieren Sie neue Ziele und setzen Sie Ihren Weg zur persönlichen Entfaltung und Entwicklung fort.

Denkstil

Reflektierend	wenig hinterfragend	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	tiefgründig
Strukturiert	wenig systematisch	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	logisch, systematisch
Entscheidungsfindung	entscheidungsschnell, spontan	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	umsichtig, vorsichtig
Faktenorientiert	bezieht Emotionen mit ein, intuitiv	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	sachlich
Realistisch	phantasievoll	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	nüchtern, pragmatisch

Arbeitsstil

Arbeitstempo	gelassen, ungehetzt	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	schnell, geschäftig
Eigenständigkeit	teamorientiert	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	unabhängig, selbstständig
Arbeitsorganisation	mag keine festen Strukturen	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	bevorzugt feste Strukturen
Multi-Tasking	eine Sache nach der anderen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	vielfältige Aufgaben gleichzeitig
Bedürfnis nach Fertigstellung	wenig konsequent	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	zuverlässig
Akzeptanz von Kontrolle	benötigt / will wenig Vorgaben	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	wünscht Vorgaben
Stresstoleranz	empfindlich	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	belastbar
Wunsch nach persönlichen Freiräumen	wenig persönliche Freiräume	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	große persönliche Freiräume
Bedürfnis nach Anerkennung	Anerkennung unwichtig	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Anerkennung wichtig
Detailorientierung	meidet Details	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	mag detaillierte Arbeit

Beziehungsstil

Selbstsicherheit	zurückhaltend	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	selbstsicher, durchsetzungsstark
Umgänglichkeit	braucht wenig soziale Interaktion	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	offen, kontaktfreudig
Wunsch, gemocht zu werden	schwach ausgeprägt	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	stark ausgeprägt
Menschenbild	skeptisch, vorsichtig	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	vertrauensvoll, positiv
Einfühlungs- und Analysebereitschaft	wenig Empathie u. Analysebestreben	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	verständnisvoll, einfühlend
Emotionale Ausgeglichenheit	skeptisch, kritisch	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	optimistisch, positiv
Kritiktoleranz	subjektiv, empfindlich	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	objektiv, dickhäutig
Selbstkontrolle	impulsiv, spontan	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	beherrscht, bedacht
Kulturelle Anpasstheit	unkonventionell, individualistisch	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	konventionell, angepasst