



PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

*Persönlicher Bericht für
Max Mustermann*

Persönlichkeitsbericht

Einführung

Die Persönlichkeit sagt etwas über das Verhalten aus, das Personen im Vergleich zu anderen Personen zeigen. Die Art, wie eine Person bei ihrer Arbeit mit Menschen und Situationen umgeht, wird unter anderem durch ihre Persönlichkeit bestimmt.

Aufbau des Persönlichkeitsberichtes

Der Reflector Big Five-Persönlichkeitsbericht enthält Informationen zu den so genannten „Big Five“-Persönlichkeitsfaktoren und ihre zugrunde liegenden Facetten. Das Big Five-Modell beschreibt die Unterschiede zwischen Personen effizient und umfassend. Es geht nacheinander um die folgenden Big Five-Persönlichkeitsfaktoren:

- **Bedürfnis nach Stabilität:**
Das Maß inwieweit wir emotional auf Rückschläge reagieren
- **Extraversion:**
Das Maß inwieweit wir Kontakte mit anderen aktiv pflegen
- **Offenheit:**
Das Maß inwieweit wir nach neuen Ideen und Erfahrungen suchen
- **Umgänglichkeit:**
Das Maß inwieweit wir die Interessen anderer über die eigenen stellen
- **Gewissenhaftigkeit:**
Das Maß inwieweit wir organisiert und zielgerichtet sind

Im „Persönlichkeitsbericht“ sind die einzelnen Persönlichkeitsfaktoren und ihre zugrunde liegenden Facetten als Balken dargestellt. Die Balken sind in Ergebnisabschnitte mit den entsprechenden Beschreibungen unterteilt. Ihr Ergebnis wird jeweils mithilfe einer Zahl in einem viereckigen Symbol angegeben. Zuerst werden die Ergebnisse für die fünf Persönlichkeitsfaktoren auf einer Seite dargestellt. Dann folgt eine ausführliche Übersicht über die einzelnen Faktoren und ihre zugrunde liegenden Facetten. Die letzte Übersicht zeigt eine allgemeine Darstellung aller Faktoren und die dazugehörigen Facetten.

Bedeutung der erzielten Ergebnisse

Die Ergebnisse, die Sie für die Persönlichkeitsfaktoren und deren Facetten erzielt haben, werden mit den Ergebnissen einer Normgruppe verglichen. Bei einer Normgruppe handelt es sich um eine Gruppe von Personen, die mit Ihnen in gewisser Weise vergleichbar sind. Die Ergebnisse werden als so genannte T-Werte angegeben. Im Balken ist der T-Wert jeweils für den Faktor bzw. die Facette angegeben. Der T-Wert 50 steht für den Durchschnittswert der Normgruppe. Ungefähr sieben Prozent der Personen einer Normgruppe weisen einen T-Wert von weniger als 35 auf. Sieben Prozent weisen einen T-Wert von 65 oder mehr auf. Für 24 Prozent der Personen einer Normgruppe liegt das Ergebnis zwischen 35 und 45. Für weitere 24 Prozent der Normgruppe liegt das Ergebnis zwischen 55 und 65. Die verbleibenden 38 Prozent erzielen ein Ergebnis zwischen 45 und 55. Ein Ergebnis von 45 bedeutet beispielsweise, dass ein Drittel der Personen der Normgruppe ein niedrigeres Ergebnis und zwei Drittel ein höheres Ergebnis als der Teilnehmer aufweisen.

Unter jedem Balken wird ein Text angezeigt. Der Text, der für Ihre Ergebnisse angezeigt wird, beschreibt das Verhalten, das Ihrem Typ am nächsten kommt.

N Bedürfnis nach Stabilität Das Maß inwieweit wir emotional auf Rückschläge reagieren

32

Belastbar (N-) Reagiert normalerweise ruhig, wohlüberlegt und selbstbewusst, wenn Dinge schief gehen. Erholt sich nach einem Rückschlag in stressigen Situationen oder nach Kritik anderer Personen schnell. Arbeitet lösungs- und nicht problemorientiert. Besitzt Vertrauen in seine/ihre Fähigkeit, Probleme zu lösen. Ist im Allgemeinen fröhlich und entspannt.

Reagierend (N=) Reagiert bei normalen Arbeitsbedingungen normalerweise ruhig und vernünftig. Kann auf plötzlichen Druck, stressige Situationen oder Kritik anderer Personen emotional reagieren oder zunächst nicht weiter wissen. Erholt sich davon jedoch schnell und arbeitet dann wieder lösungs- und nicht problemorientiert.

Reaktiv (N+) Reagiert auf Rückschläge normalerweise emotional und macht sich ggf. lange Zeit Sorgen. Arbeitet dann problem- und nicht lösungsorientiert. Kann Kritik anderer Personen persönlich nehmen und reagiert ggf. verärgert. Zweifelt bei Rückschlägen leicht an seinen/ihren Fähigkeiten und benötigt ggf. eine gewisse Zeit, um sich wieder unter Kontrolle zu bekommen.

E Extraversion Das Maß inwieweit wir Kontakte mit anderen aktiv pflegen

65

Introvertiert (E-) Arbeitet lieber allein. Ist ernst, ruhig und reserviert. Belässt Beziehungen lieber auf geschäftlicher Ebene und wagt sich nicht weit auf die persönliche Ebene vor. Meidet im Allgemeinen eine Führungsrolle. Lässt anderen Personen in Gruppendiskussionen den Vortritt und äußert seine/ihre Meinung nur selten.

Ambivertiert (E=) Arbeitet normalerweise genauso gern allein wie mit anderen Personen zusammen. Kann bei Arbeitsbeziehungen Geschäftsmäßigkeit und persönliche Aufmerksamkeit kombinieren. Drängt sich nicht in den Vordergrund, aber übernimmt Verantwortung, wenn ein Grund dafür besteht. Äußert nicht ständig die eigene Meinung, aber vertritt diese bei Bedarf selbstbewusst.

Extravertiert (E+) Sucht bei der Arbeit und außerhalb der Arbeit aktiv den persönlichen Kontakt mit anderen Personen. Geht mit anderen Personen warmherzig und enthusiastisch um und arbeitet entscheidungsfreudig und dynamisch. Übernimmt in Gruppen ohne Scheu die Führung und äußert die eigene Meinung direkt, ohne um den heißen Brei herumzureden.

O Offenheit Das Maß inwieweit wir nach neuen Ideen und Erfahrungen suchen

54

Bewahrend (O-) Zieht den Status quo im Allgemeinen der Innovation und Einfachheit der Komplexität vor. Entwickelt nur selten neue Ideen oder Arbeitsmethoden, sondern hält sich an bewährte Abläufe. Übernimmt normalerweise die Meinungen anderer Personen.

Moderat (O=) Möchte meist bewährte Abläufe beibehalten, aber hat auch ein Auge für neue Ideen, die zu Verbesserungen führen. Möchte Dinge einfach halten, aber meidet komplizierte Probleme nicht, wenn diese gelöst werden müssen. Entwickelt gelegentlich eigene Ideen oder Arbeitsmethoden, die manchmal nicht der herrschenden Meinung entsprechen.

Forschend (O+) Entwickelt regelmäßig neue Ideen, Arbeitsmethoden und Anwendungen. Verfolgt dabei einen breiten und vielfältigen Ansatz. Zieht komplexe Konzepte einfachen und praktischen Ergebnissen vor. Entwickelt eigene Argumente und Meinungen und akzeptiert Dinge nicht ohne Nachfrage.

A Umgänglichkeit Das Maß inwieweit wir die Interessen anderer über die eigenen stellen

50

Herausfordernd (A-) Setzt sich direkt für seine/ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen ein. Sieht andere Personen normalerweise als Konkurrenten an und ist anfällig für Konflikte. Dies kann so weit führen, dass Kompromisse nicht als Lösung akzeptiert werden. Strebt im Allgemeinen nach der Anerkennung anderer Personen, tut sich jedoch schwer, anderen Personen ebenfalls ihre verdiente Anerkennung zukommen zu lassen.

Verhandelnd (A=) Wägt eigene Interessen und Bedürfnisse sorgfältig gegenüber den Interessen und Bedürfnissen anderer Personen ab. Weicht Diskussionen oder Konflikten nicht aus. Strebt nach einem Kompromiss, der beiden Seiten genügend Vorteile bietet. Möchte Anerkennung erhalten, wenn erreichte Ziele dies rechtfertigen. Lässt auch anderen Personen verdiente Anerkennung zuteil werden, solange dies nicht den eigenen Interessen schadet.

Entgegenkommend (A+) Kümmert sich eingehend um die Bedürfnisse und Interessen anderer Personen und stellt eigene Interessen dabei häufig zurück. Gibt normalerweise nach, anstatt Diskussionen oder Konflikte zu riskieren. Spielt die Bedeutung eigener Errungenschaften herunter. Vertraut den Aussagen anderer Personen, solange nicht das Gegenteil bewiesen wurde. Registriert die Reaktionen anderer Personen genau.

C Gewissenhaftigkeit Das Maß inwieweit wir organisiert und zielgerichtet sind

50

Flexibel (C-) Wechselt schnell die Aufmerksamkeit. Nimmt Ergebnisse mit Unzulänglichkeiten in Kauf, solange diese noch akzeptabel sind. Wählt beim Arbeiten eher den Ad-hoc-Ansatz als eine vorausschauende und strukturierte Arbeitsweise und achtet im Allgemeinen nicht sehr auf Details.

Ausgeglichen (C=) Setzt sich selbst realistische und erreichbare Ziele. Wahrt die Balance zwischen Anstrengung und Ruhe. Plant und strukturiert in ausreichendem Maße, aber lässt Raum für unangekündigte Aufgaben. Liefert gute Arbeit ab und hat ein Auge dafür, was verbessert werden kann. Strebt jedoch nicht nach extremer Perfektion. Arbeitet normalerweise konzentriert, lässt sich aber auch ablenken.

Konzentriert (C+) Setzt sich selbst ehrgeizige und schwierige Ziele und möchte der/die Beste sein. Plant und strukturiert vorausschauend und achtet auf Details. Hält sich an die Pläne und überwacht deren Ausführung sorgfältig. Erfüllt Aufgaben konzentriert und lässt sich dabei nicht ablenken.

< 30 -- 35 - 45 = 55 + 65 ++ 70 >

7%

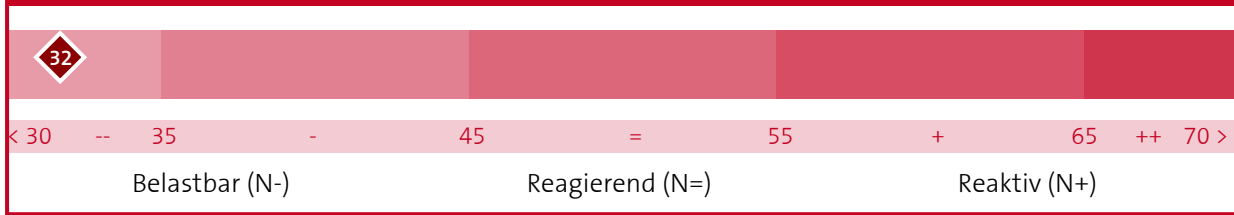
24%

38%

24%

7%

N: Bedürfnis nach Stabilität Das Maß inwieweit wir emotional auf Rückschläge reagieren



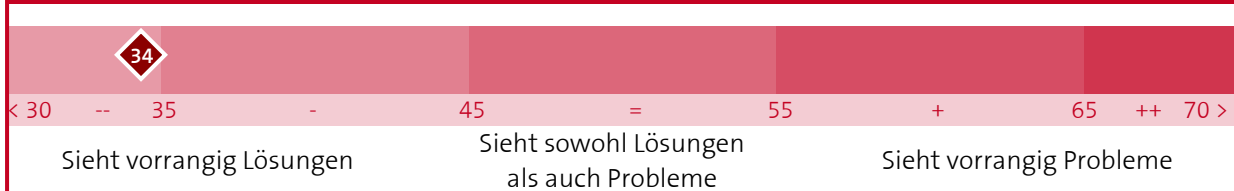
N1: Empfindsamkeit Wie sehr wir uns Sorgen über uns selbst machen



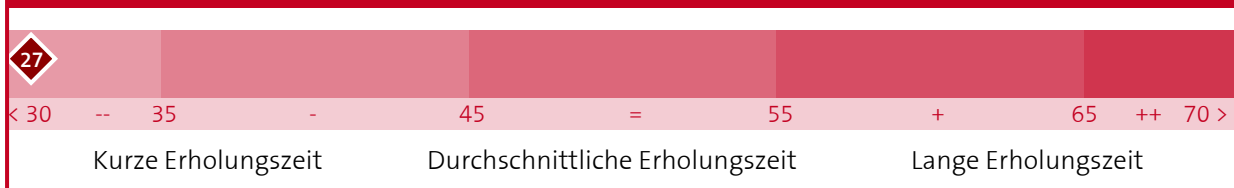
N2: Reizbarkeit Wie schnell wir Ärger empfinden



N3: Interpretation Inwieweit wir Probleme vor Lösungen sehen



N4: Erholungszeit Wie viel Zeit wir brauchen, um uns von Rückschlägen zu erholen



N5: Zurückhaltung Wie sehr wir uns in einer Gruppe unwohl fühlen



N: Bedürfnis nach Stabilität			
Das Maß inwieweit wir emotional auf Rückschläge reagieren			
	Belastbar (N-)	Reagierend (N=)	Reaktiv (N+)
N1: Empfindsamkeit	Macht sich selten Sorgen	Macht sich von Zeit zu Zeit Sorgen	Macht sich häufig Sorgen
N2: Reizbarkeit	In kritischen Situationen normalerweise ruhig	In kritischen Situationen manchmal verärgert	In kritischen Situationen schnell verärgert
N3: Interpretation	Sieht vorrangig Lösungen	Sieht sowohl Lösungen als auch Probleme	Sieht vorrangig Probleme
N4: Erholungszeit	Kurze Erholungszeit	Durchschnittliche Erholungszeit	Lange Erholungszeit
N5: Zurückhaltung	Steht häufig im Vordergrund	Braucht ein durchschnittliches Maß an Aufmerksamkeit	Bleibt häufig im Hintergrund

E: Extraversion			
Das Maß inwieweit wir Kontakte mit anderen aktiv pflegen			
	Introvertiert (E-)	Ambivertiert (E=)	Extravertiert (E+)
E1: Enthusiasmus	Verhält sich meistens geschäftsmäßig	Zeigt manchmal persönliche Aufmerksamkeit	Zeigt viel persönliche Aufmerksamkeit
E2: Kontaktfähigkeit	Ist gern allein	Ist gelegentlich gern mit anderen Personen zusammen	Ist lieber mit anderen Personen zusammen
E3: Aktivität	Ruhiges Tempo	Durchschnittliches Tempo	Dynamisches Tempo
E4: Führungsimpuls	Überlässt anderen die Führung	Übernimmt manchmal die Führung	Übernimmt die Führung
E5: Direktheit	Behält die eigene Meinung für sich	Äußert manchmal die eigene Meinung	Äußert sofort die eigene Meinung

O: Offenheit			
Das Maß inwieweit wir nach neuen Ideen und Erfahrungen suchen			
	Bewahrend (O-)	Moderat (O=)	Forschend (O+)
O1: Einfallsreichtum	Wendet bestehende Konzepte an	Hat manchmal neue Ideen	Hat ständig neue Ideen
O2: Komplexität	Bevorzugt Einfachheit	Sucht den Ausgleich zwischen Einfachheit und Komplexität	Bevorzugt Komplexität
O3: Veränderung	Behält bestehende Abläufe bei	Akzeptiert notwendige Änderungen	Strebt nach Innovationen
O4: Eigenständigkeit	Schließt sich der gängigen Meinung an	Bringt manchmal die eigene Meinung ein	Bringt die eigene Meinung ein

A: Umgänglichkeit			
Das Maß inwieweit wir die Interessen anderer über die eigenen stellen			
	Herausfordernd (A-)	Verhandelnd (A=)	Entgegenkommend (A+)
A1: Altruismus	Gibt eigenen Interessen Vorrang	Gewichtet eigene und Interessen anderer gleich	Gibt Interessen anderer Vorrang
A2: Konfliktbereitschaft	Beteiligt sich an Auseinandersetzungen	Beteiligt sich manchmal an Auseinandersetzungen	Vermeidet Auseinandersetzungen
A3: Anerkennung	Strebt nach Anerkennung	Akzeptiert Anerkennung	Fühlt sich bei Anerkennung unwohl
A4: Vertrauen	Ist gegenüber anderen Personen reserviert	Vertraut manchmal anderen Personen	Vertraut anderen Personen ohne Weiteres
A5: Takt	Drückt sich nicht sehr sorgfältig aus	Drückt sich mit durchschnittlicher Sorgfalt aus	Drückt sich sorgfältig aus

C: Gewissenhaftigkeit			
Das Maß inwieweit wir organisiert und zielgerichtet sind			
	Flexibel (C-)	Ausgeglichen (C=)	Konzentriert (C+)
C1: Perfektionismus	Akzeptiert in Ergebnissen Unzulänglichkeiten	Strebt nach angemessenen, jedoch keinen perfekten Ergebnissen	Strebt perfekte Ergebnisse an
C2: Organisation	Wenig organisiert	Durchschnittlich organisiert	Sehr organisiert
C3: Innerer Antrieb	Ist mit der momentanen Leistungsebene zufrieden	Strebt eine höhere Leistungsebene an	Strebt eine hohe Leistungsebene an
C4: Konzentration	Aufmerksamkeit wechselt schnell	Aufmerksamkeit wechselt manchmal	Konzentriert sich auf eine Aufgabe
C5: Methodisches Arbeiten	Plant wenig	Plant einigermaßen	Plant ausführlich

Kompetenzbericht

Einführung

Eine Kompetenz steht für eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Verhalten, die wichtig ist, um in einem bestimmten Bereich Erfolge erzielen zu können. Im Kompetenzbericht wurde ein Profil der Kompetenzen erstellt, die wichtig sind, um in einer bestimmten Tätigkeit oder Funktion erfolgreich zu sein. Basierend auf den Ergebnissen einer Person, die diese im Reflector Big Five-Persönlichkeitstest erreicht hat, wird für jede Kompetenz angegeben, welche Anstrengung es für eine Person mit einem bestimmten Persönlichkeitsprofil bedeutet, die Kompetenz zu zeigen bzw. zu entwickeln.

Eine Erläuterung des Kompetenzberichtes finden Sie weiter unten. Es wird nacheinander erklärt, wie der Bericht aufgebaut ist, wie Sie die Ergebnisse interpretieren sollten und was die Ergebnisse für die Entwicklung der Kompetenzen bedeuten.

Aufbau des Kompetenzberichtes

Teil 1 des Kompetenzberichtes enthält eine Übersicht über Ihre erzielten Ergebnisse für die gewählten Kompetenzen. Die Ergebnisse für die Kompetenzen basieren auf Ihrem Persönlichkeitsprofil aus dem ersten Teil des Reflector Big Five-Persönlichkeitsberichtes. Die Ergebnisse sagen aus, mit welchem Maß an Anstrengung Sie anhand Ihres Persönlichkeitsprofils die jeweilige Kompetenz zeigen bzw. entwickeln können. Es werden fünf Kategorien verwendet:

- **Sehr einfach:**
Für Personen mit dem unter "Persönlichkeitsbericht" beschriebenen Persönlichkeitsprofil erfordert es sehr wenig Anstrengung, diese Kompetenz zu zeigen bzw. zu entwickeln (oder weiter auszubauen).
- **Einfach:**
Für Personen mit dem unter "Persönlichkeitsbericht" beschriebenen Persönlichkeitsprofil erfordert es wenig Anstrengung, diese Kompetenz zu zeigen bzw. zu entwickeln (oder weiter auszubauen).
- **Erfordert etwas Anstrengung:**
Für Personen mit dem unter "Persönlichkeitsbericht" beschriebenen Persönlichkeitsprofil erfordert es etwas Anstrengung, diese Kompetenz zu zeigen bzw. zu entwickeln (oder weiter auszubauen).
- **Erfordert viel Anstrengung:**
Für Personen mit dem unter "Persönlichkeitsbericht" beschriebenen Persönlichkeitsprofil erfordert es viel Anstrengung, diese Kompetenz zu zeigen bzw. zu entwickeln.
- **Erfordert sehr viel Anstrengung:**
Für Personen mit dem unter "Persönlichkeitsbericht" beschriebenen Persönlichkeitsprofil erfordert es sehr viel Anstrengung, diese Kompetenz zu zeigen bzw. zu entwickeln.

In Teil 2 des Kompetenzberichtes wird näher auf die erzielten Ergebnisse für die gewählten Kompetenzen eingegangen. Für eine Kompetenz wird jeweils die Definition der Kompetenz, Ihr T-Wert für die Kompetenz und die entsprechende Entwicklungskategorie angegeben. Es wird auch erläutert, warum für Sie die jeweilige Entwicklungskategorie gilt.

Interpretation der erzielten Ergebnisse

Die erzielten Ergebnisse zur Entwicklungsfähigkeit sagen nicht aus, ob Sie die jeweilige Kompetenz besitzen oder nicht. Sie geben jedoch an, ob die Kompetenz zu Ihrem Persönlichkeitsprofil passt. Sie können Kompetenzen, die zu Ihrem Persönlichkeitsprofil passen, leichter entwickeln. Kompetenzen, die nicht zu Ihrem Persönlichkeitsprofil passen, können Sie dagegen nicht so einfach entwickeln. Es ist wichtig zu prüfen, in welchem Maße Sie eine schwierig zu entwickelnde Kompetenz trotzdem gemeistert haben oder ob eine sehr einfach bzw. einfach zu entwickelnde Kompetenz noch stärker erlernt werden muss. Bedenken Sie, dass das Zeigen einer Kompetenz, die nicht genau zu Ihrer Persönlichkeit passt, immer mehr Energie und Aufmerksamkeit erfordert, als dies für passendere Kompetenzen der Fall ist. Dies gilt auch, wenn Sie die Kompetenz erlernt haben.

Bedeutung der erzielten Ergebnisse

Die Ergebnisse, die Sie für die Kompetenzen erzielt haben, werden mit den Ergebnissen einer Normgruppe verglichen. Bei einer Normgruppe handelt es sich um eine Gruppe von Personen, die mit Ihnen in gewisser Weise vergleichbar sind. Die Ergebnisse werden als so genannte T-Werte angegeben. Ihr T-Wert für die einzelnen Kompetenzen wird im Balken angegeben. Der T-Wert 50 steht für den Durchschnittswert der Normgruppe. Ungefähr sieben Prozent der Personen einer Normgruppe weisen einen T-Wert von weniger als 35 auf. Sieben Prozent weisen einen T-Wert von 65 oder mehr auf. Für 24 Prozent der Personen einer Normgruppe liegt das Ergebnis zwischen 35 und 45. Für weitere 24 Prozent der Normgruppe liegt das Ergebnis zwischen 55 und 65. Die verbleibenden 38 Prozent erzielen ein Ergebnis zwischen 45 und 55. Ein Ergebnis von 45 bedeutet beispielsweise, dass ein Drittel der Personen der Normgruppe ein niedrigeres Ergebnis und zwei Drittel ein höheres Ergebnis als der Teilnehmer aufweisen.

Entwicklungskategorien

Mit welchem Maß an Anstrengung Sie die jeweilige Kompetenz zeigen bzw. entwickeln können, wird mithilfe von fünf Kategorien angegeben. Welche Entwicklungskategorie für Sie gilt, wird über Ihren T-Wert für eine Kompetenz ermittelt. Dabei werden die folgenden Regeln verwendet.

- **Sehr einfach:**
Ihr T-Wert für eine Kompetenz ist größer oder gleich 65.
- **Einfach:**
Ihr T-Wert für eine Kompetenz ist größer oder gleich 55 und kleiner als 65.
- **Erfordert etwas Anstrengung:**
Ihr T-Wert für eine Kompetenz ist größer oder gleich 45 und kleiner als 55.
- **Erfordert viel Anstrengung:**
Ihr T-Wert für eine Kompetenz ist größer oder gleich 35 und kleiner als 45.
- **Erfordert sehr viel Anstrengung:**
Ihr T-Wert für eine Kompetenz ist kleiner als 35.

Kompetenzbericht – Teil 1

In diesem Teil des Kompetenzberichtes erhalten Sie einen Überblick über Ihre erzielten Ergebnisse für die Kompetenzen, die Teil des für Sie gewählten Kompetenzprofils sind. Die Ergebnisse basieren auf Ihrem Persönlichkeitsprofil aus dem ersten Teil des Reflector Big Five-Persönlichkeitsberichtes. Die Ergebnisse sagen aus, mit welchem Maß an Anstrengung Sie anhand Ihres Persönlichkeitsprofils die jeweilige Kompetenz zeigen bzw. entwickeln können. Für die Kompetenzen wird eine Klassifizierung nach Kompetenzbereich vorgenommen.

Kompetenzbereich	Kompetenzen	Entwicklungsfähigkeit basierend auf Persönlichkeit
Management und Führung	Führung von Mitarbeitern	Sehr einfach
	Coaching	Einfach
	Teamleitung	Sehr einfach
	Delegieren	Erfordert etwas Anstrengung
	Planen und Organisieren	Erfordert etwas Anstrengung
	Fortschrittskontrolle	Erfordert etwas Anstrengung
Business	Unternehmertum	Sehr einfach
	Marktorientierung	Erfordert etwas Anstrengung
	Kundenorientierung	Einfach
	Netzwerkarbeit	Einfach
Analyse und Beschlussfassung	Problemanalyse	Erfordert etwas Anstrengung
	Entscheidungsqualität	Einfach
	Entschlossenheit	Einfach
	Vision	Einfach
	Organisationssensitivität	Erfordert etwas Anstrengung
	Organisationsübergreifendes Bewusstsein	Erfordert etwas Anstrengung
	Lernfähigkeit	Einfach
	Kreativität	Erfordert etwas Anstrengung
	Selbstorganisation	Erfordert etwas Anstrengung
Kommunikation	Verbale Kommunikation	Einfach
	Präsentationsfähigkeit	Einfach
	Schriftliche Kommunikation	Erfordert etwas Anstrengung
	Zuhören	Erfordert etwas Anstrengung
	Einfühlungsvermögen	Erfordert etwas Anstrengung
	Überzeugungskraft	Sehr einfach
	Verhandeln	Einfach
	Wirkung auf andere	Sehr einfach
	Teamwork	Einfach
Kontaktfreudigkeit	Einfach	
Persönlichkeit	Anpassungsfähigkeit	Einfach

Kompetenzbericht – Teil 2

In diesem Teil des Kompetenzberichtes wird näher auf die erzielten Ergebnisse für die gewählten Kompetenzen eingegangen. Für eine Kompetenz wird jeweils die Definition der Kompetenz, Ihr T-Wert für die Kompetenz und die entsprechende Entwicklungskategorie angegeben. Es wird auch erläutert, warum für Sie die jeweilige Entwicklungskategorie gilt. Für die Kompetenzen wird eine Klassifizierung nach Kompetenzbereich vorgenommen.

Kompetenzen im Bereich Management und Führung

Der Kompetenzbereich Management/Führung umfasst die Kompetenzen, die sich sowohl auf inhaltlicher als auch auf Prozessebene mit Führung, Motivation und Entwicklung von Menschen befassen.

Führung von Mitarbeitern

Führt und leitet Mitarbeiter in Bezug auf deren Leistung an; passt den eigenen Führungsstil nach Bedarf an den Mitarbeiter und die Situation an.

										67
< 30	--	35	-	45	-	55	+	65	++	70 >
										Sehr einfach

Gewöhnlich erfordert es sehr wenig Anstrengung, bis die Kompetenz Führung von Mitarbeitern von Personen entwickelt wird, die häufig die Führung übernehmen (E4), nur eine kurze Erholungszeit benötigen (N4), eine hohe Leistungsebene anstreben (C3), die häufig im Vordergrund stehen (N5), sofort ihre Meinung äußern (E5) und sich selten Sorgen machen (N1).

Die meisten Elemente der Beschreibung treffen für Ihre Persönlichkeit zu.

Coaching

Gibt einem Mitarbeiter in Bezug auf dessen Leistung Richtung und Orientierung; passt den eigenen Coachingstil so an den Mitarbeiter und die Situation an, dass er sich optimal entwickeln kann.

										60
< 30	--	35	-	45	-	55	+	65	++	70 >
										Einfach

Gewöhnlich erfordert es wenig Anstrengung, bis die Kompetenz Coaching von Personen entwickelt wird, die in der Regel den Interessen anderer Vorrang geben (A1), sich normalerweise sorgfältig ausdrücken (A5), in kritischen Situationen häufig ruhig bleiben (N2), normalerweise gern mit anderen Personen zusammenarbeiten (E2), in der Regel anderen Personen vertrauen (A4) und beim Kontakt mit anderen Personen regelmäßig persönliche Aufmerksamkeit zeigen (E1).

Die meisten Elemente der Beschreibung treffen für Ihre Persönlichkeit zu.