

4,2 GRÖSSTE ÜBEREINSTIMMUNG

Gesamtübereinstimmungswert

Der Übereinstimmungswert gibt an, wie gut die Person zu der Stelle passt. Die Gesamtempfehlung reicht von 0,5 bis 5,0, trotz möglicher Abweichungen bei der Kennzeichnung

Bereichskennzeichnung

- 3,0 Schwache Übereinstimmung
- 3,5 Moderate Übereinstimmung
- 3,8 Gute Übereinstimmung
- 4,0 Große Übereinstimmung
- 5,0 Größte Übereinstimmung

Wie man den Bericht liest

Bei der Beurteilung werden verschiedene Eigenschaften und Kompetenzen bewertet, um das Erfolgspotenzial einer Person in einer bestimmten Position zu ermitteln. Der Abschnitt „Größte Stärken und potenzielle Schwächen“ zeigt die am höchsten und am niedrigsten bewerteten Kompetenzen. Jede Kompetenz umfasst zugrunde liegende Persönlichkeitsmerkmale, die mit dem Erfolg in diesem Bereich verbunden sind. Der blaue Bereich gibt den erwünschten Wert für jedes Merkmal innerhalb der Kompetenz an.

Ein höherer Wert (näher an 5,0) zeigt eine stärkere Übereinstimmung zwischen der Persönlichkeit des Einzelnen und der Kompetenz an. Die Position des Indikators spiegelt den Wert der Person im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung wider.

Für Eigenschaften innerhalb einer Kompetenz stellt der Übereinstimmungsbereich (blauer Bereich) den idealen Bereich für jedes Attribut in der Rolle dar. Der Übereinstimmungsindikator spiegelt die natürliche Neigung für jedes Attribut wider. Wenn sie sich innerhalb des Übereinstimmungsbereichs befinden, sind ihre natürlichen Neigungen wahrscheinlich von Vorteil. Wenn sie jedoch außerhalb des Übereinstimmungsbereichs liegen, können ihre natürlichen Neigungen eingeschränkt sein und erfordern Aufmerksamkeit.

Überblick über die Kompetenzen

Führende Stärken

4,8 Entwicklung von Mitarbeitern

Inwiefern jemand die Entwicklung anderer durch Anerkennung und konstruktives Feedback fördert und Weiterentwicklungschancen unterstützt.



4,6 Umsetzungsstärke

Inwiefern jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.



Entwicklungspotential

3,1 Urteilsvermögen

Inwiefern jemand in einer Managementfunktion schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.



3,8 Innovationskraft

Inwiefern jemand neue Ideen hervorbringt und das Unternehmen sowie die Branche durch neue Herangehensweisen an Arbeit, Produkte und Dienstleistungen fördert.



Folgefragen zum Interview

Arbeitsorganisation

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Urteilsvermögen

Wir alle kennen Situationen, die sehr hektisch, wenn nicht sogar überfordernd sind. Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie sich mit vielen Herausforderungen oder Projekten konfrontiert sahen. Wie sind Sie damit umgegangen? Was war das Ergebnis?

Achten Sie auf eine Tendenz, sich so sehr auf den Prozess oder die Qualität zu fokussieren, dass die Person Aufgaben nicht pünktlich erledigen kann. Wie ist es der Person gelungen, einen Fokus auf den Prozess und darauf, es richtig zu machen, mit den Bemühungen um das Einhalten von Terminen oder Quoten in Einklang zu bringen?

Entscheidungsfindung

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Unternehmerisches Handeln

Urteilsvermögen

Innovationskraft

Erzählen Sie mir von einer beruflichen Entscheidung, die Sie kürzlich treffen mussten. Was haben Sie dabei berücksichtigt? Wie sah der zeitliche Rahmen aus? Was war das Ergebnis?

Achten Sie auf eine Tendenz, ein Gleichgewicht zwischen Gründlichkeit bei der Bewertung einer Entscheidung und Einhaltung von Terminen herzustellen. Hat die Person zu kompliziert gedacht?

Bedürfnis nach Fertigstellung

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Führungskompetenz

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der eines Ihrer wichtigen Projekte vorübergehend ausgesetzt wurde und Prioritäten geändert wurden. Wie sah die Situation aus? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis?

Achten Sie auf eine Tendenz, es als schwierig zu empfinden, eine Arbeit unbeendet zu lassen oder auf Widerstand gegen die Umplanung von Aufgaben und Prioritäten.

Arbeitsintensität

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Innovationskraft

Wie sieht Ihr ideales Arbeitstempo aus? Fühlen Sie sich wohler, wenn viel los ist? Oder gefällt es Ihnen besser, wenn Sie in einem gleichmäßigen, moderaten Tempo arbeiten können? Haben Sie von anderen Rückmeldung zu Ihrer Fähigkeit, schnell zu arbeiten, bekommen oder wurde Ihnen vielleicht geraten, etwas langsamer vorzugehen und genauer auf Details zu achten? Wie ist die Wahrnehmung der anderen?

Achten Sie auf eine Tendenz, mit einer hohen Intensität zu arbeiten, wobei unter Umständen vielleicht Details übersehen werden oder Dinge ein zweites Mal in Angriff genommen werden müssen. Ist die Person in der Lage, ein Gleichgewicht zwischen Geschwindigkeit und Genauigkeit herzustellen?

Ausdruck der Persönlichkeit

4,2

Übereinstimmungsbereich Punktzahl des Kandidaten

AM STÄRKSTEN

KOMPETENZABGLEICH

Ein Indikator für Verhaltensweisen und deren Auswirkung auf die wichtigsten Kompetenzen für die Rolle

Relevanz 100,00 %

3,1 Urteilsvermögen

Inwiefern jemand in einer Managementfunktion schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.



Arbeitsorganisation



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Konzentriert sich vielleicht zu sehr auf den Prozess, was zu Lasten schneller Problemlösungen geht.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Sollte Zuverlässigkeit beweisen und Entscheidungen konsequent umsetzen.

Detailorientierung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Detailorientierung: Nimmt sich wahrscheinlich vor einer Entscheidung die Zeit zur Betrachtung der relevanten Details.

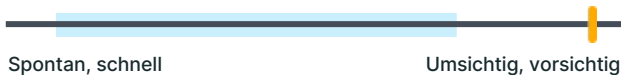
Eigenständigkeit



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Eigenständigkeit: Ist zu eigenständigem Arbeiten bereit und übernimmt die Verantwortung für wichtige Entscheidungen.

Entscheidungsfindung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Geht bei Entscheidungen vielleicht zu vorsichtig vor, auch dann, wenn eine sofortige Antwort erforderlich ist.

Faktenorientierung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Faktenorientierung: Legt wahrscheinlich zu viel Wert auf Intuition und trifft Entscheidungen zu schnell, ohne die Fakten zu berücksichtigen.

Realistisches Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Bringt wahrscheinlich frischen Wind in den Entscheidungsfindungsprozess, mit dem kreative Möglichkeiten und praktische Überlegungen gegeneinander abgewogen werden.

Reflektierendes Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

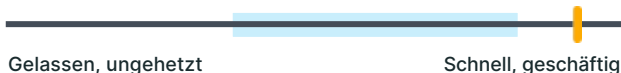
Reflektiertes Denken: Beschäftigt sich lieber mit den langfristigen Konsequenzen einer Entscheidung und investiert dafür die notwendige Zeit, bis die Probleme vollständig erfasst sind.

3,8 Innovationskraft

Inwiefern jemand neue Ideen hervorbringt und das Unternehmen sowie die Branche durch neue Herangehensweisen an Arbeit, Produkte und Dienstleistungen fördert.



Arbeitsintensität



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Ergreift vielleicht zu schnell Maßnahmen aufgrund von innovativen Ideen, die noch nicht vollständig ausgearbeitet wurden.

Entscheidungsfindung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Ist bei der Entwicklung neuer Ideen vielleicht zu vorsichtig oder risikofeindlich.

Faktenorientierung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Faktenorientierung: Ist in der Lage, bei der Entwicklung neuer Ideen oder der Betrachtung von Möglichkeiten Intuition und Fakten gegeneinander abzuwägen.

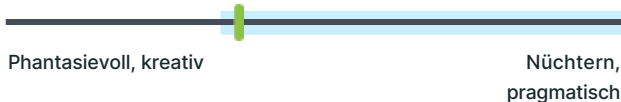
Kritiktoleranz



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Zeigt sich offen für Feedback von anderen und sucht dies, um Innovationen und Ideen zu verbessern.

Realistisches Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Wägt bei der Erstellung eines Maßnahmenplans praktische Umsetzbarkeit und Kreativität gegeneinander ab.

Reflektierendes Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Verspürt die Notwendigkeit, zugrundeliegende Geschäftsprozesse von Grund auf zu verstehen. Das erweist sich bei der Bewertung von Herangehensweisen und innovativen Prozessen als hilfreich.

Routinebedürfnis



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Bewältigt mehrere gleichzeitige Anforderungen effektiv und sollte offen dafür sein, zusätzliche Projekte im Zusammenhang mit Prozessverbesserungen in Angriff zu nehmen.

4,6 Umsetzungstärke

Inwiefern jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.



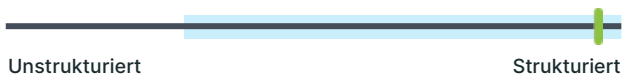
Arbeitsintensität



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Zeigt wahrscheinlich ein energisches Arbeitstempo, um die gewünschten Geschäftsergebnisse zu erzielen und das Team zur bestmöglichen Leistung zu motivieren.

Arbeitsorganisation



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Verfolgt eine organisierte Herangehensweise mit festgelegten Prozessen und Plänen. Das wirkt sich wahrscheinlich positiv auf das Erreichen der gewünschten Geschäftsergebnisse aus.

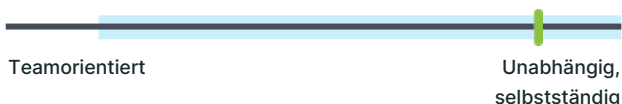
Detailorientierung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Detailorientierung: Stellt die Detailgenauigkeit im Zusammenhang mit der Strategie und den Geschäftsergebnissen der Organisation sicher.

Eigenständigkeit



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Eigenständigkeit: Ergreift gerne die Initiative und trifft gerne Entscheidungen, mit denen sichergestellt wird, dass andere mit den Geschäftszielen einverstanden sind und darin unterstützt werden.

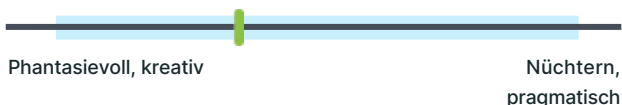
Menschenbild



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Menschenbild: Hat wahrscheinlich Vertrauen in die Arbeit anderer und sollte eine positive Umgebung für das Erreichen von Geschäftsergebnissen erzeugen.

Realistisches Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Sucht wahrscheinlich nach neuen und kreativen Strategien zum Erreichen und Verbessern von Geschäftsergebnissen.

Routinebedürfnis



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Setzt auch in unvorhergesehenen Situationen und sich fortwährend verändernden Umgebungen Strategien wahrscheinlich effektiv um und erzielt Ergebnisse.

Selbstsicherheit



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

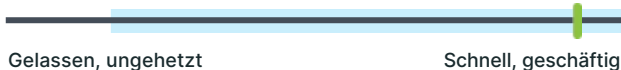
Selbstsicherheit: Kann wahrscheinlich Organisationsstrategien effektiv fördern. Nimmt hierfür andere in die Verantwortung, um die gewünschten Geschäftsergebnisse zu erzielen.

4,1 Führungskompetenz

Inwiefern jemand die Leistung einzelner und des Teams durch klare Erwartungen, Delegation und Bereitstellung angemessener Ressourcen fördert und lenkt.



Arbeitsintensität



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Zeigt ein solides Arbeitstempo und leitet das Team an, die Teamziele mit einem ausreichenden Gefühl der Dringlichkeit zu erreichen.

Arbeitsorganisation



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Erstellt wahrscheinlich durchgängige, strukturierte Pläne, um Teamziele zu erreichen.

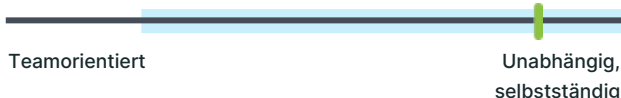
Bedürfnis nach Fertigstellung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Hat möglicherweise Schwierigkeiten, den Fokus des Teams bei sich verändernden Prioritäten von aktuellen Projekten wegzulenken.

Eigenständigkeit



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Eigenständigkeit: Sollte entsprechend delegieren und bei Bedarf Initiativen eigenständig voranbringen können.

Kritiktoleranz



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Schätzt wahrscheinlich Feedback und passt den Führungsstil an, um die Anforderungen des Teams möglichst gut zu erfüllen.

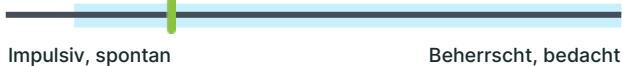
Realistisches Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Ist bei der Zielfestlegung vielleicht manchmal unrealistisch und unterschätzt den erforderlichen Zeit- und Ressourcenaufwand.

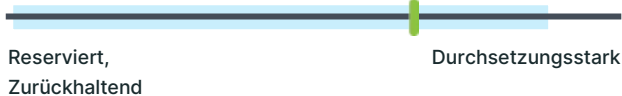
Selbstkontrolle



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstkontrolle: Sollte ausdrucksstark und offen sein, was dazu beitragen wird, eine gute Verbindung mit dem Team aufbauen zu können.

Selbstsicherheit



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Fühlt sich in der Führungsrolle wahrscheinlich sicher und gibt dem Team gerne die Richtung vor.

Wunsch gemocht zu werden



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Wunsch gemocht zu werden: Nimmt wahrscheinlich Rücksicht auf das Team und versucht es nach Kräften zu unterstützen.

4,8 Entwicklung von Mitarbeitern

Inwiefern jemand die Entwicklung anderer durch Anerkennung und konstruktives Feedback fördert und Weiterentwicklungschancen unterstützt.



Arbeitsorganisation



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Erstellt wahrscheinlich strukturierte Pläne für die Entwicklung und das Wachstum anderer.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst wahrscheinlich bei anderen nach, um sicherzustellen, dass diese weiter an ihrer Entwicklung arbeiten.

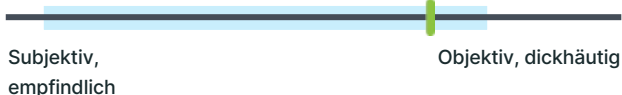
Kontaktfreude



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kontaktfreude: Zeigt sich wahrscheinlich gesellig und baut eine Beziehung zu anderen auf, damit sich diese wohl fühlen und offen für Feedback sind.

Kritiktoleranz



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Ist für das Äußern und Annehmen von Kritik eher offen. Sollte diese Fähigkeit beim Coachen anderer effektiv anpassen können.

Routinebedürfnis



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Sollte in der Lage sein, auch auch bei konkurrierenden Anforderungen die Entwicklung anderer in den Vordergrund zu stellen.

4,6 Beziehungsmanagement

Inwiefern jemand starke, positive Beziehungen zu anderen innerhalb und außerhalb des Unternehmens aufbaut und pflegt.



Emotionale Ausgeglichenheit



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Emotionale Ausgeglichenheit: Gibt sich in der Kommunikation mit anderen grundsätzlich positiv.

Kontaktfreude



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kontaktfreude: Ist extrovertiert und sollte ganz selbstverständlich tragfähige Beziehungen aufbauen.

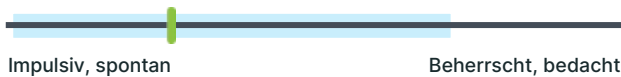
Kritiktoleranz



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Interagiert mit anderen, ohne sich abwehrend oder übermäßig empfindlich zu verhalten.

Selbstkontrolle



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstkontrolle: Ist wahrscheinlich ausdrucksstark und wird als natürlich wahrgenommen. Dies kann den Aufbau von Beziehungen erleichtern.

Wunsch gemocht zu werden



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

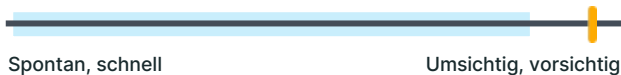
Wunsch gemocht zu werden: Ist zwar geringfügig auf persönliche Ziele konzentriert, ist jedoch grundsätzlich zu Zusammenarbeit in der Lage und kann die Ideen und Bedürfnisse anderer berücksichtigen.

4,3 Unternehmerisches Handeln

Inwieweit sich jemand der finanziellen, betrieblichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge bewusst ist, Risiken und Chance genau einschätzt und bereit ist im strategischen Interesse des Unternehmens zu handeln.



Entscheidungsfindung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Ist wahrscheinlich zu vorsichtig bei der Verfolgung von Möglichkeiten oder der Abgabe von Empfehlungen für das Unternehmen.

Faktenorientierung



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Faktenorientierung: Wägt bei Schlussfolgerungen in Bezug auf Geschäftsergebnisse, Marktbedingungen und Konkurrenz, Intuition mit Daten effektiv gegeneinander ab.

Realistisches Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Realistisches Denken: Denkt bei geschäftlichen Empfehlungen wahrscheinlich gerne quer.

Reflektierendes Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Reflektiertes Denken: Berücksichtigt bei der Bewertung von Finanzdaten oder bei der Abgabe geschäftlicher Empfehlungen relevante Informationen unter Aufwendung eines angemessenen Zeitraums.

4,0 Überzeugende Kommunikation

Kommuniziert direkt und stellt anderen wichtige Informationen zur Verfügung, um Unterstützung zu erhalten.



Einfühlungsvermögen



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Empathiebereitschaft: Investiert vielleicht nicht immer Zeit in Fragen, um Kunden oder Mitarbeiter kennenzulernen und seinen Kommunikationsstil entsprechend anzupassen.

Kontaktfreude



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Kontaktfreude: Ist in der Lage, eine zwischenmenschliche Beziehung aufzubauen, damit sich andere wohlfühlen.

Kritiktoleranz



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Kritiktoleranz: Sollte in der Lage sein, mit anderen zu kommunizieren, ohne abwehrend oder übermäßig sensibel zu reagieren.

Menschenbild



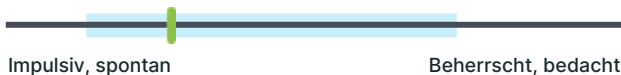
Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Menschenbild: Übernimmt wahrscheinlich die positive Haltung von anderen. Sollte leicht Vertrauen fassen, was effektive Kommunikation und den Aufbau von Beziehungen unterstützt.

Routinebedürfnis



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Routinebedürfnis, Multitasking: Fühlt sich mit dem Erledigen von mehreren gleichzeitigen Aufgaben und Aktivitäten wohl. Lässt sich von zusätzlichen Anforderungen wahrscheinlich nicht ablenken.

Selbstkontrolle



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen
 Selbstkontrolle: Sollte in der Lage sein, in der Kommunikation mit anderen ein Gleichgewicht zwischen Ausdrucksfähigkeit und Zurückhaltung herstellen zu können.

Selbstsicherheit



Reserviert,
Zurückhaltend

Durchsetzungsstark

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Äußert seine Meinung und kann anderen relevante Informationen liefern.

4,3 Lern Agilität

Inwiefern jemand schnell lernt und neue Kenntnisse, Feedback oder Fähigkeiten für Innovation und Verbesserung nutzt.



Arbeitsintensität



Gelassen, ungehetzt

Schnell, geschäftig

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Zeigt wahrscheinlich Sinn für Dringlichkeit. Ist gegenüber neuen Ideen oder Kompetenzen zur Steigerung der Arbeitseffizienz aufgeschlossen.

Arbeitsorganisation



Unstrukturiert

Strukturiert

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Nimmt sich wahrscheinlich die Zeit, um die Verbesserung der eigenen Leistung und das Erlernen neuer Fähigkeiten zu priorisieren.

Einfühlungsvermögen



Eigennützig

Verständnisvoll,
einfühlsam

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Einfühlungsvermögen: Ist sich wahrscheinlich der wichtigsten Kompetenzen bewusst, die andere erfolgreiche Personen einsetzen, um effektiv zu sein, und integriert diese, um sich weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Emotionale Ausgeglichenheit



Kritisch

Optimistisch

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Emotionale Ausgeglichenheit: Beweist auch im Umgang mit stressigen Veränderungen wahrscheinlich eine sehr positive Haltung. Sollte für die Entwicklung neuer Strategien und das Erlernen neuer Dinge und Fähigkeiten offen sein.

Kritiktoleranz



Subjektiv,
empfindlich

Objektiv, dickhäutig

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Nimmt Feedback wahrscheinlich positiv auf (und sucht es vielleicht auch). Sucht nach Möglichkeiten, besser zu werden und neue Fähigkeiten zu erwerben.

Routinebedürfnis



Bevorzugt Routine

Bevorzugt
Abwechslung

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Ist verhältnismäßig gut darin, mehrere Dinge gleichzeitig zu erledigen und sollte auch dann in der Lage sein, neue Dinge zu erlernen.

4,5 Resilienz

Inwiefern jemand mit Optimismus und Widerstandsfähigkeit auf Herausforderungen reagiert und mit Rückschlägen, Stress und Druck auf professionelle Art und Weise umgehen kann sowie gesunde Stressmanagementstrategien anwendet.



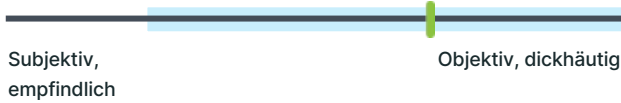
Emotionale Ausgeglichenheit



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Emotionale Ausgeglichenheit: Zeigt auch in schwierigen Situationen eine positive Haltung.

Kritiktoleranz



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Ist konstruktiver Kritik gegenüber aufgeschlossen und nimmt Feedback wahrscheinlich nicht persönlich.

Realistisches Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Neigt dazu, im Umgang mit Stress zu idealistisch und unrealistisch zu sein.

Reflektierendes Denken



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Kann die eigentliche Ursache von Problemen ermitteln und verstehen und mögliche Lösungen in Betracht ziehen.

Selbstkontrolle



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstkontrolle: Drückt Frustration wahrscheinlich entsprechend aus und kann sie auf gesunde Art und Weise abbauen.

Wunsch gemocht zu werden



Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Wunsch gemocht zu werden: Sollte keine Probleme damit haben, andere bei einem zu großen Arbeitspensum zu informieren. Hat wahrscheinlich keine Probleme, Termine einzuhalten.

Datum des Bewerbungsgesprächs: _____

Einleitende Fragen

1. Erzählen Sie mir von Ihrem beruflichen Werdegang. Inwieweit haben Ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen Sie auf die mit dieser Rolle verbundenen Herausforderungen vorbereitet?
2. Was hat Sie an dieser Position am meisten angesprochen? Was hat Sie dazu bewegt, sich für diese Stelle zu bewerben?
3. Beschreiben Sie Ihr ideales Arbeitsumfeld. In welcher Arbeitskultur erzielen Sie die besten Ergebnisse?
4. Wir haben alle unsere Präferenzen, was den Führungsstil und die Art der Vorgesetzten angeht, mit denen wir am effektivsten zusammenarbeiten. Welche Art von Beaufsichtigung und Interaktion bevorzugen Sie bei einem Vorgesetzten? Warum können Sie damit am effektivsten sein?

Folgeschritte

Arbeitsorganisation

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Urteilsvermögen

Wir alle kennen Situationen, die sehr hektisch, wenn nicht sogar überfordernd sind. Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie sich mit vielen Herausforderungen oder Projekten konfrontiert sahen. Wie sind Sie damit umgegangen? Was war das Ergebnis?

Achten Sie auf eine Tendenz, sich so sehr auf den Prozess oder die Qualität zu fokussieren, dass die Person Aufgaben nicht pünktlich erledigen kann. Wie ist es der Person gelungen, einen Fokus auf den Prozess und darauf, es richtig zu machen, mit den Bemühungen um das Einhalten von Terminen oder Quoten in Einklang zu bringen?

ANTWORT


Entscheidungsfindung

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Unternehmerisches Handeln Urteilsvermögen Innovationskraft

Erzählen Sie mir von einer beruflichen Entscheidung, die Sie kürzlich treffen mussten. Was haben Sie dabei berücksichtigt? Wie sah der zeitliche Rahmen aus? Was war das Ergebnis?

 Achten Sie auf eine Tendenz, ein Gleichgewicht zwischen Gründlichkeit bei der Bewertung einer Entscheidung und Einhaltung von Terminen herzustellen. Hat die Person zu kompliziert gedacht?

ANTWORT


Bedürfnis nach Fertigstellung

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Führungskompetenz

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der eines Ihrer wichtigen Projekte vorübergehend ausgesetzt wurde und Prioritäten geändert wurden. Wie sah die Situation aus? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis?

 Achten Sie auf eine Tendenz, es als schwierig zu empfinden, eine Arbeit unbeendet zu lassen oder auf Widerstand gegen die Umplanung von Aufgaben und Prioritäten.

ANTWORT


Arbeitsintensität

Die Person hat **über** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Innovationskraft

Wie sieht Ihr ideales Arbeitstempo aus? Fühlen Sie sich wohler, wenn viel los ist? Oder gefällt es Ihnen besser, wenn Sie in einem gleichmäßigen, moderaten Tempo arbeiten können? Haben Sie von anderen Rückmeldung zu Ihrer Fähigkeit, schnell zu arbeiten, bekommen oder wurde Ihnen vielleicht geraten, etwas langsamer vorzugehen und genauer auf Details zu achten? Wie ist die Wahrnehmung der anderen?

 Achten Sie auf eine Tendenz, mit einer hohen Intensität zu arbeiten, wobei unter Umständen vielleicht Details übersehen werden oder Dinge ein zweites Mal in Angriff genommen werden müssen. Ist die Person in der Lage, ein Gleichgewicht zwischen Geschwindigkeit und Genauigkeit herzustellen?

ANTWORT

Realistisches Denken


Die Person hat **unter** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Führungskompetenz

Resilienz

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie eine neue Idee unterbreitet haben, damit jedoch auf Widerstand gestoßen sind oder keine erfolgreiche Umsetzung vorweisen konnten. Wie sah die Idee aus? Warum hat sich die Situation Ihrer Meinung nach so entwickelt?

 Achten Sie darauf, ob die Person einen Hang zum Träumer anstatt zum praktischen Denker hat. Entwickelt sie Ideen, die nicht praktikabel oder zu weitreichend sind, um umgesetzt zu werden?

ANTWORT

Einfühlungsvermögen

Die Person hat **unter** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Überzeugende Kommunikation

Beschreiben Sie eine Meinungsverschiedenheit, die Sie kürzlich mit einem Kollegen erlebt haben. Was war seine Sichtweise? Wie sah Ihre Sichtweise aus? Welches Problem lag dem zugrunde?

 Achten Sie auf die Fähigkeit und Bereitschaft, die Sichtweise einer anderen Person zu verstehen und vorherzusehen.

ANTWORT


Faktenorientierung

Die Person hat **unter** des Übereinstimmungsbereichs erzielt

Kompetenzen

Urteilsvermögen

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine von Ihnen getroffene berufliche Entscheidung, die sich nicht so positiv herausgestellt hat wie erwartet. Wie sah die Situation aus? Wie sind Sie zu dieser Entscheidung gekommen? Wie hat sich diese Situation auf Ihren heutigen Entscheidungsfindungsprozess ausgewirkt?

 Achten Sie darauf, ob die Person dazu neigt, ihrem „Bauchgefühl“ zu folgen, anstatt die notwendigen Daten für eine Entscheidung zusammenzutragen.

ANTWORT

Kompetenzfragen

URTEILSVERMÖGEN

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine Lösung für ein Problem umgesetzt haben, aber später feststellen mussten, dass das Problem nicht behoben wurde. Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT

Beschreiben Sie einen Zeitpunkt, zu dem Sie eine wichtige Entscheidung treffen mussten, aber mehrere Alternativen zur Auswahl hatten. Welche Kriterien sind in Ihre Entscheidung eingeflossen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT

INNOVATIONSKRAFT

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine Innovation oder Idee entwickelt haben, die letztlich erfolglos war. Wie sah die Situation aus? Warum hat die Idee nicht funktioniert? Welche Erkenntnisse haben Sie aus dieser Erfahrung gewonnen?

ANTWORT

Nennen Sie mir ein paar Beispiele Ihrer innovativsten Geschäftsideen. Wie sahen sie aus und welche Themen wurden behandelt?

ANTWORT

UMSETZUNGSSTÄRKE

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine groß angelegte Initiative mit hoher Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmens durchführen wollten. Was waren Ihre Überlegungen vor Projektbeginn? Wie haben Sie das Projekt umgesetzt? Was lief gut? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

ANTWORT

Erzählen Sie mir von einer Führungssituation, in der Sie ein Ziel für Ihre Mitarbeiter festlegen mussten. Wie haben Sie Ihren Mitarbeitern Ihre Erwartungen vermittelt und wie haben Sie die Leistungen der Mitarbeiter überwacht? Was war das Ergebnis Ihrer Handlungen?

ANTWORT

FÜHRUNGSKOMPETENZ

Irgendwann einmal ist jede Führungskraft mit einer Krisensituation konfrontiert, die ein wichtiges geschäftliches Problem oder einen zwischenmenschlichen Konflikt mit sich bringt, das/der gelöst werden muss. Erzählen Sie mir von zwei Ihrer wichtigsten Führungskrisen und wie Sie sie angegangen sind.

ANTWORT

Schildern Sie mir Ihre wichtigsten Erfahrungen bei der Mitarbeiterführung. Erzählen Sie mir von der Art der Arbeit, die Ihre Gruppe oder Ihr Team geleistet hat, für wie viele Personen Sie verantwortlich waren und wie Sie die Arbeit verteilt und die Gruppe organisiert haben, um die Arbeit zu erledigen.

ANTWORT

ENTWICKLUNG VON MITARBEITERN

Erzählen Sie mir von einer Zeit, in der Sie einer anderen Person als Coach oder Mentor zur Seite standen. Wie haben Sie diese Person beeinflusst und welche Fortschritte haben Sie bei den Kenntnissen oder Fähigkeiten dieser Person festgestellt? Hat Ihnen diese Beziehung etwas gebracht und wenn ja, was?

ANTWORT

Erzählen Sie mir von einer Zeit, in der Sie einer anderen Person erfolgreich bei ihrer Weiterentwicklung oder als Coach geholfen haben, ihr Potenzial auszuschöpfen. Wie sah die Situation aus? Was haben Sie getan? Welche Schwierigkeiten haben Sie überwunden, um dieser Person zu helfen?

ANTWORT

BEZIEHUNGSMANAGEMENT

Wie sieht Ihre Strategie für den Aufbau von Geschäftsbeziehungen aus? Wie gehen Sie vor, um diese Beziehungen aufzubauen? Was tun Sie, um sie im Laufe der Zeit zu pflegen und zu stärken?

ANTWORT

Nennen Sie mir mehrere Beispiele für wichtige Geschäftsbeziehungen, die Sie mit Personen aus anderen Bereichen Ihres Unternehmens oder mit Personen außerhalb des Unternehmens aufgebaut haben und die Ihnen geholfen haben, Ihre Geschäftsziele zu erreichen.

ANTWORT

UNTERNEHMERISCHES HANDELN

Auf der Grundlage dessen, was Sie bisher über diese Aufgabe wissen, wie würden Sie Ihre ersten 30 Tage in dieser Position angehen? Auf welche Geschäftsbereiche würden Sie sich konzentrieren? Warum?

ANTWORT

Beschreiben Sie bitte, inwieweit Ihre bisherige Branchen- und Berufserfahrung Sie auf einzigartige Weise für diese Aufgabe qualifiziert. Welche besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse besitzen Sie, die Sie bei möglichen Herausforderungen, die Sie bei dieser Aufgabe erwarten, nutzen können?

ANTWORT

INTEGRITÄT

Erzählen Sie von zwei Situationen, in denen Sie erfahren haben, dass sich andere unfair oder unehrlich verhalten haben. Was war passiert? Was hätten Sie anders gemacht? Warum?

ANTWORT

Beschreiben Sie mir ein ethisches Geschäftsdilemma, mit dem Sie konfrontiert wurden. Was waren die Umstände? Wie haben Sie gehandelt? Warum?

ANTWORT

ÜBERZEUGENDE KOMMUNIKATION

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem es zwischen Ihnen und einer anderen Person zu einer Fehlkommunikation kam. Was war passiert? Wie haben Sie gemerkt, dass Sie sich missverstanden haben? Was war das Ergebnis?

ANTWORT

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie Ihren Kommunikationsstil an die Bedürfnisse einer bestimmten Person oder einer bestimmten Zielgruppe anpassen mussten. Wie sind Sie vorgegangen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT

LERN AGILITÄT

Erzählen Sie mir von der letzten Ihnen übertragenen Aufgabe, bei der Sie nicht über das für die Erledigung der Aufgabe notwendige Wissen verfügten. Wie sind Sie vorgegangen? Wie ist die Aufgabe gelaufen? Welche Aspekte sind Ihnen dabei schwergefallen? Was hat Ihnen gefallen?

ANTWORT

Was haben Sie in der letzten Zeit getan, um Ihre Fähigkeiten oder Kenntnisse aufzufrischen oder zu verbessern? Was planen Sie in Zukunft zu tun? Warum?

ANTWORT

RESILIENZ

Erzählen Sie mir vom letzten großen Rückschlag, den Sie bei der Arbeit hatten. Wie sah die Situation aus? Was war passiert? Wie haben Sie reagiert?

ANTWORT

Beschreiben Sie eine Stresssituation, die Sie bei der Arbeit erlebt haben. Wie sah die Situation aus? Wie haben Sie reagiert? Wie hat sich das auf Ihre Arbeitsleistung ausgewirkt?

ANTWORT