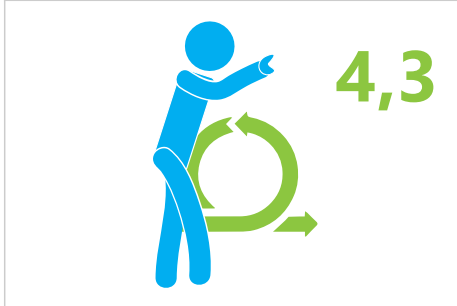


Die besten 3 Kompetenzen

Diese Person hat bei den folgenden drei Kompetenzen am besten abgeschnitten:



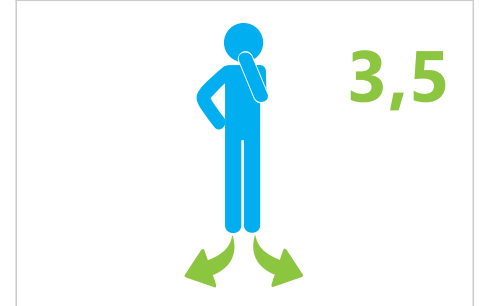
Belastbarkeit

Inwieweit jemand mit Haltung, Optimismus und Widerstandsfähigkeit auf Herausforderungen reagiert, hartnäckig ist und gesunde Stressmanagementstrategien anwendet.



Organisiertes Arbeiten

Inwieweit jemand strukturiert arbeitet, Aufgaben nach Priorität ordnet und die Zeit effektiv einteilt.



Solide Entscheidungen treffen

Inwieweit jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.

Wichtige Erkenntnisse

Stellenübereinstimmung



3,2

MODERAT

Relevanz 100,00 %

KOMPETENZABGLEICH

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

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT



Die Definition

Inwieweit jemand offen für neue Ideen und Arbeitsweisen ist, sich bereitwillig an Änderungen anpasst.

EFFEKTIVE KOMMUNIKATION



Die Definition

Inwieweit jemand Gedanken und Ideen klar und deutlich zum Ausdruck bringen kann.

SOLIDE ENTSCHEIDUNGEN
TREFFEN



Die Definition

Inwieweit jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.

BEZIEHUNGSMANAGEMENT



Die Definition

Inwieweit jemand bedeutsame, positive Beziehungen zu anderen Personen im Unternehmen und außerhalb aufbaut und pflegt.

BELASTBARKEIT



Die Definition

Inwieweit jemand mit Haltung, Optimismus und Widerstandsfähigkeit auf Herausforderungen reagiert, hartnäckig ist und gesunde Stressmanagementstrategien anwendet.

UMGANG MIT KONFLIKTEN



Die Definition

Inwieweit jemand Konflikte schnell und effektiv bewältigt, eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung fördert.

EINFLUSSNAHME



Die Definition

Inwieweit jemand andere durch eine effektive Kommunikation von Ideen von einer bestimmten Haltung oder Maßnahme überzeugt.

ORGANISIERTES ARBEITEN



Die Definition

Inwieweit jemand strukturiert arbeitet, Aufgaben nach Priorität ordnet und die Zeit effektiv einteilt.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT



Inwieweit jemand offen für neue Ideen und Arbeitsweisen ist, sich bereitwillig an Änderungen anpasst.

- Kritikfähigkeit: Zeigt manchmal Widerstände bei der Umsetzung von Strategien oder der Zielrichtung in Reaktion auf Feedback.
- Nachfasskompetenz - Bleibt bei Projekten grundsätzlich am Ball und stellt sicher, dass Termine auch angesichts veränderter Bedingungen eingehalten werden.
- Multitasking - Fühlt sich in dynamischen Umgebungen wohl. Kann sich bei sich verändernden Prioritäten leicht auf neue oder andere Aufgaben einstellen.
- Vorliebe für Struktur - Widersetzt sich möglicherweise strengen Richtlinien oder passt sich Veränderungen nur zögerlich an.
- Realistisches Denken - Zeigt sich offen für neue Ideen und nimmt Veränderungen bereitwillig in Angriff.
- Arbeitsintensität - Übernimmt wahrscheinlich Veränderungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwieweit jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt systematisch oder weniger schnell zu arbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität - Übernimmt wahrscheinlich Veränderungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums.

Kritikfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand für Kritik empfänglich ist anstatt sensibel auf Feedback anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritikfähigkeit: Zeigt manchmal Widerstände bei der Umsetzung von Strategien oder der Zielrichtung in Reaktion auf Feedback.

Multitasking



Die Definition

Inwieweit jemand Abwechslung bevorzugt und gerne mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigt anstatt vorhersehbare Tätigkeiten und jeweils nur eine Aufgabe zu erledigen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Multitasking - Fühlt sich in dynamischen Umgebungen wohl. Kann sich bei sich verändernden Prioritäten leicht auf neue oder andere Aufgaben einstellen.

Nachfasskompetenz



Die Definition

Inwieweit Personen etwas tatsächlich zu Ende bringen und sich dafür engagieren anstatt bei den Prioritäten flexibel zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Nachfasskompetenz - Bleibt bei Projekten grundsätzlich am Ball und stellt sicher, dass Termine auch angesichts veränderter Bedingungen eingehalten werden.



Die Definition

Inwieweit jemand aus Erfahrungen schöpft und praktisch veranlagt ist anstatt sich Fantasien und Wunschdenken hinzugeben.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken - Zeigt sich offen für neue Ideen und nimmt Veränderungen bereitwillig in Angriff.



Die Definition

Inwieweit jemand Anweisungen und Struktur bei der Arbeit bevorzugt als eine Arbeitsumgebung ohne feste Vorgaben.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Vorliebe für Struktur - Widersetzt sich möglicherweise strengen Richtlinien oder passt sich Veränderungen nur zögerlich an.

EFFEKTIVE KOMMUNIKATION



Inwieweit jemand Gedanken und Ideen klar und deutlich zum Ausdruck bringen kann.

- Durchsetzungsvermögen - Beherrscht möglicherweise Gespräche und hört nicht immer auf die Bedenken und Vorschläge der Beteiligten.
- Zwischenmenschliche Kompetenz - Unternimmt gemeinsame Anstrengungen, um den Stil und die Vorlieben der jeweiligen Zielgruppe zu verstehen und passt den Inhalt und die Kommunikation der Botschaften entsprechend an.
- Positive Haltung Menschen gegenüber - Ist von Natur aus anderen gegenüber skeptisch. Wird vielleicht als eher misstrauisch und mit einer "Beweise es mir"-Haltung wahrgenommen.
- Soziale Zurückhaltung - Teilt Informationen vielleicht freizügig und hat Schwierigkeiten mit zwischenmenschlichen Hinweisen, was sich erschwerend auf die Kommunikation auswirken kann.



Die Definition

Inwieweit jemand in Bezug auf andere oder in bestimmten Situationen die Initiative ergreift anstatt anderen die Führungsrolle zu überlassen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Durchsetzungsvermögen - Beherrscht möglicherweise Gespräche und hört nicht immer auf die Bedenken und Vorschläge der Beteiligten.



Die Definition

Inwieweit jemand Menschen Vertrauen und Optimismus entgegenbringt anstatt kritisch oder zynisch zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Positive Haltung Menschen gegenüber - Ist von Natur aus anderen gegenüber skeptisch. Wird vielleicht als eher misstrauisch und mit einer "Beweise es mir"-Haltung wahrgenommen.



Die Definition

Inwieweit jemand im Kontakt mit anderen kontrolliert ist anstatt weniger zurückhaltend und offener zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Soziale Zurückhaltung - Teilt Informationen vielleicht freizügig und hat Schwierigkeiten mit zwischenmenschlichen Hinweisen, was sich erschwerend auf die Kommunikation auswirken kann.

Zwischenmenschliche Kompetenz



Die Definition

Inwieweit jemand die Gefühle, Beweggründe und Verhaltensweisen anderer wahrnimmt oder erfasst.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Zwischenmenschliche Kompetenz - Unternimmt gemeinsame Anstrengungen, um den Stil und die Vorlieben der jeweiligen Zielgruppe zu verstehen und passt den Inhalt und die Kommunikation der Botschaften entsprechend an.

SOLIDE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN



Inwieweit jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.

- Vorsichtiges Denken - Geht bei Entscheidungen vielleicht unnötige Risiken ein.
- Kritikfähigkeit - Sollte in der Lage sein, objektiv zu bleiben und nicht zuzulassen, dass Entscheidungen von persönlichen Gefühlen beeinflusst werden.
- Interesse für Details - Stellt wahrscheinlich ein Gleichgewicht zwischen dem Interesse für Details und Handlungsorientierung und Entscheidungsfreudigkeit her.
- Nachfasskompetenz - Fasst möglicherweise nicht bei wichtigen Beteiligten nach, um bei Entscheidungen Übereinstimmung sicherzustellen.
- Objektives Denken - Sollte vor dem Ziehen von Schlussfolgerungen Fakten und Intuition gegeneinander abwägen.
- Realistisches Denken - Betont möglicherweise Möglichkeiten zu sehr, die sich theoretisch gut anhören, aber in der Realität nicht umsetzbar sind.
- Reflektierendes Denken - Sollte sich lieber mit den langfristigen Konsequenzen einer Entscheidung beschäftigen und investiert dafür die notwendige Zeit, bis das Problem vollständig erfasst ist.
- Arbeitsintensität - Sieht wahrscheinlich den Vorteil von schnellen und fundierten Entscheidungen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwieweit jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt systematisch oder weniger schnell zu arbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität - Sieht wahrscheinlich den Vorteil von schnellen und fundierten Entscheidungen.

Interesse für Details



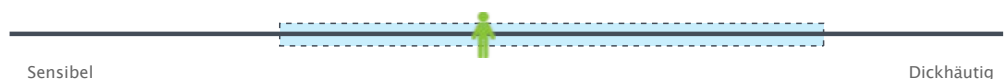
Die Definition

Inwieweit jemand Freude an detailorientierten Aufgaben hat anstatt diese abzulehnen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Interesse für Details - Stellt wahrscheinlich ein Gleichgewicht zwischen dem Interesse für Details und Handlungsorientierung und Entscheidungsfreudigkeit her.

Kritikfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand für Kritik empfänglich ist anstatt sensibel auf Feedback anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritikfähigkeit - Sollte in der Lage sein, objektiv zu bleiben und nicht zuzulassen, dass Entscheidungen von persönlichen Gefühlen beeinflusst werden.

Nachfasskompetenz



Die Definition

Inwieweit Personen etwas tatsächlich zu Ende bringen und sich dafür engagieren anstatt bei den Prioritäten flexibel zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Nachfasskompetenz - Fasst möglicherweise nicht bei wichtigen Beteiligten nach, um bei Entscheidungen Übereinstimmung sicherzustellen.

Objektives Denken



Die Definition

Inwieweit jemand sachlich an Informationen und Situationen herangeht anstatt Situationen auf persönlicher Ebene zu sehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Objektives Denken - Sollte vor dem Ziehen von Schlussfolgerungen Fakten und Intuition gegeneinander abwägen.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwieweit jemand aus Erfahrungen schöpft und praktisch veranlagt ist anstatt sich Fantasien und Wunschdenken hinzugeben.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken - Betont möglicherweise Möglichkeiten zu sehr, die sich theoretisch gut anhören, aber in der Realität nicht umsetzbar sind.

Reflektierendes Denken



Die Definition

Inwieweit jemand Informationen gründlich prüft und abwägt anstatt auf der Grundlage eingeschränkter Informationen zu handeln.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektierendes Denken - Sollte sich lieber mit den langfristigen Konsequenzen einer Entscheidung beschäftigen und investiert dafür die notwendige Zeit, bis das Problem vollständig erfasst ist.

Vorsichtiges Denken



Die Definition

Inwieweit jemand bei der Entscheidungsfindung wohl überlegt und ernsthaft vorgeht anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Vorsichtiges Denken - Geht bei Entscheidungen vielleicht unnötige Risiken ein.



Inwieweit jemand bedeutsame, positive Beziehungen zu anderen Personen im Unternehmen und außerhalb aufbaut und pflegt.

- Integrationsfähigkeit - Geht wahrscheinlich zu sehr in Konkurrenz, auch in Situationen, in denen Zusammenarbeit angemessener wäre.
- Kritikfähigkeit - Sollte grundsätzlich in der Lage sein, mit anderen zu interagieren, ohne sich zu abwehrend oder übermäßig empfindlich zu verhalten.
- Optimismus - Kommuniziert vielleicht eine pessimistische oder negative Haltung, was die Entwicklung tragfähiger Beziehungen möglicherweise behindert.
- Geselligkeit - Meidet möglicherweise gesellige Anlässe, was den Aufbau von Beziehungen wahrscheinlich behindert.
- Soziale Zurückhaltung - Ist wahrscheinlich ausdrucksstark und wird als natürlich wahrgenommen. Dies kann den Aufbau von Beziehungen erleichtern.

Geselligkeit



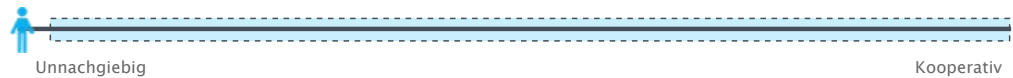
Die Definition

Inwieweit jemand soziale Kontakte sucht und genießt anstatt lieber allein zu sein oder nur mit einer anderen Person zu interagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Geselligkeit - Meidet möglicherweise gesellige Anlässe, was den Aufbau von Beziehungen wahrscheinlich behindert.

Integrationsfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderen entgegenzukommen als die eigenen Bedürfnisse zuerst zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Integrationsfähigkeit - Geht wahrscheinlich zu sehr in Konkurrenz, auch in Situationen, in denen Zusammenarbeit angemessener wäre.

Kritikfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand für Kritik empfänglich ist anstatt sensibel auf Feedback anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritikfähigkeit - Sollte grundsätzlich in der Lage sein, mit anderen zu interagieren, ohne sich zu abwehrend oder übermäßig empfindlich zu verhalten.

Optimismus



Die Definition

Inwieweit jemand in den meisten Arbeitssituationen eine optimistische und positive Einstellung beibehält anstatt sich zu viele Gedanken über mögliche Probleme zu machen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Optimismus - Kommuniziert vielleicht eine pessimistische oder negative Haltung, was die Entwicklung tragfähiger Beziehungen möglicherweise behindert.

Soziale Zurückhaltung



Die Definition

Inwieweit jemand im Kontakt mit anderen kontrolliert ist anstatt weniger zurückhaltend und offener zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Soziale Zurückhaltung - Ist wahrscheinlich ausdrucksstark und wird als natürlich wahrgenommen. Dies kann den Aufbau von Beziehungen erleichtern.

BELASTBARKEIT



Inwieweit jemand mit Haltung, Optimismus und Widerstandsfähigkeit auf Herausforderungen reagiert, hartnäckig ist und gesunde Stressmanagementstrategien anwendet.

- Integrationsfähigkeit - Sollte keine Probleme damit haben, andere bei einem zu großen Arbeitspensum zu informieren. Hat wahrscheinlich keine Probleme, Termine einzuhalten.
- Kritikfähigkeit - Ist konstruktiver Kritik gegenüber ausreichend aufgeschlossen und nimmt Feedback wahrscheinlich nicht persönlich.
- Optimismus - Ist angesichts schwieriger Situationen vielleicht überfordert und macht sich unnötig Sorgen.
- Realistisches Denken - Neigt dazu, im Umgang mit Stress zu idealistisch und unrealistisch zu sein.
- Reflektierendes Denken - Kann die eigentliche Ursache von Problemen ermitteln und zu verstehen und mögliche Lösungen in Betracht ziehen.
- Soziale Zurückhaltung - Drückt Frustration wahrscheinlich entsprechend aus und kann ihn auf gesunde Art und Weise abbauen.

Integrationsfähigkeit



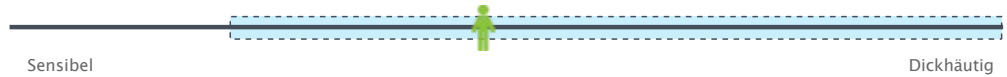
Die Definition

Inwieweit jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderen entgegenzukommen als die eigenen Bedürfnisse zuerst zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Integrationsfähigkeit - Sollte keine Probleme damit haben, andere bei einem zu großen Arbeitspensum zu informieren. Hat wahrscheinlich keine Probleme, Termine einzuhalten.

Kritikfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand für Kritik empfänglich ist anstatt sensibel auf Feedback anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritikfähigkeit - Ist konstruktiver Kritik gegenüber ausreichend aufgeschlossen und nimmt Feedback wahrscheinlich nicht persönlich.

Optimismus



Die Definition

Inwieweit jemand in den meisten Arbeitssituationen eine optimistische und positive Einstellung beibehält anstatt sich zu viele Gedanken über mögliche Probleme zu machen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Optimismus - Ist angesichts schwieriger Situationen vielleicht überfordert und macht sich unnötig Sorgen.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwieweit jemand aus Erfahrungen schöpft und praktisch veranlagt ist anstatt sich Fantasien und Wunschdenken hinzugeben.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektierendes Denken



Die Definition

Inwieweit jemand Informationen gründlich prüft und abwägt anstatt auf der Grundlage eingeschränkter Informationen zu handeln.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektierendes Denken - Kann die eigentliche Ursache von Problemen ermitteln und zu verstehen und mögliche Lösungen in Betracht ziehen.

Soziale Zurückhaltung



Die Definition

Inwieweit jemand im Kontakt mit anderen kontrolliert ist anstatt weniger zurückhaltend und offener zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Soziale Zurückhaltung - Drückt Frustration wahrscheinlich entsprechend aus und kann ihn auf gesunde Art und Weise abbauen.

UMGANG MIT KONFLIKTEN



Inwieweit jemand Konflikte schnell und effektiv bewältigt, eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung fördert.

- Integration - Legt vielleicht nicht allzu viel Wert auf Kompromisse zwischen Parteien mit unterschiedlichen Ansichten oder zeigt sich in Verhandlungen unnachgiebig.
- Durchsetzungsvermögen - Spricht wahrscheinlich mehr als zuzuhören und verpasst dabei Gelegenheiten, die Standpunkte anderer zu erfahren.
- Kritikfähigkeit - Personalisiert Probleme vielleicht. Das kann in Konfliktsituationen die Fähigkeit zur Wahrung einer objektiven Sichtweise beeinträchtigen.
- Zwischenmenschliche Kompetenz - Neigt in Konfliktsituationen vielleicht dazu, die Motivationen oder Sichtweisen anderer zu sehr zu interpretieren, zu analysieren oder Vermutungen anzustellen.
- Optimismus - Erkennt wahrscheinlich die Hindernisse für eine Lösung. Sollte nicht zu optimistisch sein oder sich von Problemen blenden lassen.
- Positive Haltung Menschen gegenüber - Ist tendenziell eher skeptisch und betrachtet im Umgang mit Konflikten die Motiven oder Absichten anderer eher zurückhaltend.
- Geselligkeit - Konzentriert sich in dieser Situation wahrscheinlich auf persönliche Kommunikation.
- Soziale Zurückhaltung - Neigt in Konfliktsituationen vielleicht dazu, sich unbedacht zu äußern oder unreflektiert zu handeln.

Bestimmtheit



Die Definition

Inwieweit jemand in Bezug auf andere oder in bestimmten Situationen die Initiative ergreift anstatt anderen die Führungsrolle zu überlassen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Durchsetzungsvermögen - Spricht wahrscheinlich mehr als zuzuhören und verpasst dabei Gelegenheiten, die Standpunkte anderer zu erfahren.

Geselligkeit



Die Definition

Inwieweit jemand soziale Kontakte sucht und genießt anstatt lieber allein zu sein oder nur mit einer anderen Person zu interagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Geselligkeit - Konzentriert sich in dieser Situation wahrscheinlich auf persönliche Kommunikation.

Integrationsfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderen entgegenzukommen als die eigenen Bedürfnisse zuerst zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Integration - Legt vielleicht nicht allzu viel Wert auf Kompromisse zwischen Parteien mit unterschiedlichen Ansichten oder zeigt sich in Verhandlungen unnachgiebig.

Kritikfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand für Kritik empfänglich ist anstatt sensibel auf Feedback anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritikfähigkeit - Personalisiert Probleme vielleicht. Das kann in Konfliktsituationen die Fähigkeit zur Wahrung einer objektiven Sichtweise beeinträchtigen.

Optimismus



Die Definition

Inwieweit jemand in den meisten Arbeitssituationen eine optimistische und positive Einstellung beibehält anstatt sich zu viele Gedanken über mögliche Probleme zu machen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Optimismus - Erkennt wahrscheinlich die Hindernisse für eine Lösung. Sollte nicht zu optimistisch sein oder sich von Problemen blenden lassen.

Positive Haltung Menschen gegenüber



Die Definition

Inwieweit jemand Menschen Vertrauen und Optimismus entgegenbringt anstatt kritisch oder zynisch zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Positive Haltung Menschen gegenüber - Ist tendenziell eher skeptisch und betrachtet im Umgang mit Konflikten die Motive oder Absichten anderer eher zurückhaltend.

Soziale Zurückhaltung



Die Definition

Inwieweit jemand im Kontakt mit anderen kontrolliert ist anstatt weniger zurückhaltend und offener zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Soziale Zurückhaltung - Neigt in Konfliktsituationen vielleicht dazu, sich unbedacht zu äußern oder unreflektiert zu handeln.

Zwischenmenschliche Kompetenz



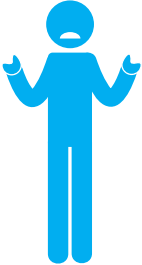
Die Definition

Inwieweit jemand die Gefühle, Beweggründe und Verhaltensweisen anderer wahrnimmt oder erfasst.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Zwischenmenschliche Kompetenz - Neigt in Konfliktsituationen vielleicht dazu, die Motivationen oder Sichtweisen anderer zu sehr zu interpretieren, zu analysieren oder Vermutungen anzustellen.

EINFLUSSNAHME



Inwieweit jemand andere durch eine effektive Kommunikation von Ideen von einer bestimmten Haltung oder Maßnahme überzeugt.

- Integration - Ist möglicherweise stark daran interessiert, Ideen voranzubringen, was von anderen eventuell als zu einseitig wahrgenommen wird.
- Durchsetzungsvermögen - Äußert gerne seine Ansichten, um andere von einer bestimmten Strategie zu überzeugen.
- Nachfasskompetenz - Fasst vielleicht nicht kontinuierlich bei anderen nach, um neue Ideen zu hören.
- Geselligkeit - Ist in angemessenem Rahmen gesellig. Das wirkt sich positiv auf die Fähigkeit zur Einflussnahme und zum Verständnis von Bedürfnissen anderer aus.
- Soziale Zurückhaltung - Verhält sich vielleicht zu expressiv und gibt zu viele Informationen preis. Dies könnte sich vielleicht nachteilig auf die Einflussnahme auswirken.

Bestimmtheit



Die Definition

Inwieweit jemand in Bezug auf andere oder in bestimmten Situationen die Initiative ergreift anstatt anderen die Führungsrolle zu überlassen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Durchsetzungsvermögen - Äußert gerne seine Ansichten, um andere von einer bestimmten Strategie zu überzeugen.

Geselligkeit



Die Definition

Inwieweit jemand soziale Kontakte sucht und genießt anstatt lieber allein zu sein oder nur mit einer anderen Person zu interagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Geselligkeit - Ist in angemessenem Rahmen gesellig. Das wirkt sich positiv auf die Fähigkeit zur Einflussnahme und zum Verständnis von Bedürfnissen anderer aus.

Integrationsfähigkeit



Die Definition

Inwieweit jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderen entgegenzukommen als die eigenen Bedürfnisse zuerst zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Integration - Ist möglicherweise stark daran interessiert, Ideen voranzubringen, was von anderen eventuell als zu einseitig wahrgenommen wird.

Nachfasskompetenz



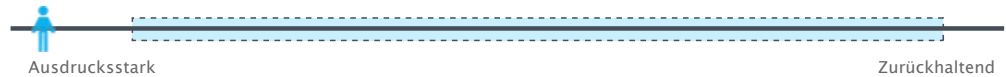
Die Definition

Inwieweit Personen etwas tatsächlich zu Ende bringen und sich dafür engagieren anstatt bei den Prioritäten flexibel zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Nachfasskompetenz - Fasst vielleicht nicht kontinuierlich bei anderen nach, um neue Ideen zu hören.

Soziale Zurückhaltung



Die Definition

Inwieweit jemand im Kontakt mit anderen kontrolliert ist anstatt weniger zurückhaltend und offener zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Soziale Zurückhaltung - Verhält sich vielleicht zu expressiv und gibt zu viele Informationen preis. Dies könnte sich vielleicht nachteilig auf die Einflussnahme auswirken.

ORGANISIERTES ARBEITEN



Inwieweit jemand strukturiert arbeitet, Aufgaben nach Priorität ordnet und die Zeit effektiv einteilt.

- Interesse für Details - Sollte in der Lage sein, zur Priorisierung von Projekten Details zu berücksichtigen.
- Nachfasskompetenz - Ist bei Bedarf während der Planung in der Lage, die Prioritäten zu ändern. Verstrickt sich wahrscheinlich nicht in unwichtigen Aufgaben.
- Multitasking - Stellt sich auf konkurrierende Anforderungen und sich verändernde Prioritäten ein.
- Prozessorientierung - Sollte in der Lage sein, Projektinitiativen zu verwalten, ohne sich zu sehr im Planungsprozess zu verlieren.
- Realistisches Denken - Konzentriert sich in der Planung vielleicht auf Dinge, die eintreten könnten oder sollten, anstatt auf praktische Überlegungen.
- Arbeitsintensität - Wickelt Aufgaben und Projekte wahrscheinlich nicht überhastet ab.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwieweit jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt systematisch oder weniger schnell zu arbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität - Wickelt Aufgaben und Projekte wahrscheinlich nicht überhastet ab.

Interesse für Details



Die Definition

Inwieweit jemand Freude an detailorientierten Aufgaben hat anstatt diese abzulehnen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Interesse für Details - Sollte in der Lage sein, zur Priorisierung von Projekten Details zu berücksichtigen.

Multitasking



Die Definition

Inwieweit jemand Abwechslung bevorzugt und gerne mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigt anstatt vorhersehbare Tätigkeiten und jeweils nur eine Aufgabe zu erledigen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Multitasking - Stellt sich auf konkurrierende Anforderungen und sich verändernde Prioritäten ein.

Nachfasskompetenz



Die Definition

Inwieweit Personen etwas tatsächlich zu Ende bringen und sich dafür engagieren anstatt bei den Prioritäten flexibel zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Nachfasskompetenz - Ist bei Bedarf während der Planung in der Lage, die Prioritäten zu ändern. Verstrickt sich wahrscheinlich nicht in unwichtigen Aufgaben.

Prozessorientierung



Die Definition

Inwieweit jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet als weniger systematisch vorzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Prozessorientierung - Sollte in der Lage sein, Projektinitiativen zu verwalten, ohne sich zu sehr im Planungsprozess zu verlieren.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwieweit jemand aus Erfahrungen schöpft und praktisch veranlagt ist anstatt sich Fantasien und Wunschdenken hinzugeben.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken - Konzentriert sich in der Planung vielleicht auf Dinge, die eintreten könnten oder sollten, anstatt auf praktische Überlegungen.

MAX MUSTERMANN

HR Specialist

info@goessel-solutions.de

Datum des Bewerbungsgesprächs:

EINLEITENDE FRAGEN

1. Erzählen Sie mir von Ihrem beruflichen Werdegang. Inwieweit haben Sie Ihre vorherigen beruflichen Erfahrungen 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 Vorlieben, was den Führungsstil und die Art Vorgesetzte angeht, mit denen wir am effektivsten zusammenarbeiten. Welche Art Überwachung und Interaktion bevorzugen Sie bei einem Vorgesetzten? Warum können Sie damit am effektivsten sein?

KOMPETENZFRAGEN

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Denken Sie an eine Situation bei der Arbeit, in der Sie aufgefordert wurden, eine Änderung vorzunehmen, mit der Sie nicht einverstanden waren. Wie sah die Situation aus? Warum wollten Sie sich nicht bemühen, die Änderung vorzunehmen? Wie haben Sie reagiert? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie an einem Projekt arbeiteten und etwas geschah, das es erforderlich machte, Ihre Pläne grundlegend zu ändern. Wie sah die Situation aus? Was ist passiert, dass Sie Ihren ursprünglichen Plan fallen lassen mussten? Wie haben Sie reagiert?

ANTWORT:

EFFEKTIVE KOMMUNIKATION

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:

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem es zwischen Ihnen und jemand anderem zu Fehlkommunikation kam. Was war passiert? Wie haben Sie gemerkt, dass Sie sich missverstanden haben? Was war das Endergebnis?

ANTWORT:

SOLIDE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

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? Wie sah das Ergebnis aus?

ANTWORT:

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? Wie sah das Ergebnis aus?

ANTWORT:

BEZIEHUNGSMANAGEMENT

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:

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:

BELASTBARKEIT

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:

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:

UMGANG MIT KONFLIKTEN

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie mit einer Meinungsverschiedenheit zwischen Mitarbeitern umgegangen sind. Wie lauteten die entgegengesetzten Standpunkte? Wie sind Sie an die Situation herangegangen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie mit einer von Ihrem Vorgesetzten vorgeschlagenen Richtung oder Idee nicht einverstanden waren. Wie sind Sie an die Meinungsverschiedenheit mit Ihrem Vorgesetzten herangegangen? Wie ging das Gespräch letztlich aus?

ANTWORT:

EINFLUSSNAHME

Mussten Sie jemals einen Mitarbeiter oder Manager davon überzeugen, eine Idee zu akzeptieren, von der Sie wussten, dass sie ihm nicht gefallen würde? Worum ging es? Wie haben Sie ihn überzeugt? Wie gut ist es Ihnen gelungen, ihn dazu zu bringen, seine Meinung zu ändern?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einer aktuellen Berufserfahrung, bei der Sie versucht haben, einen Kollegen oder Kunden von etwas zu überzeugen, und damit keinen Erfolg hatten. Wie sah die Situation aus? Was haben Sie getan? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

ANTWORT:

ORGANISIERTES ARBEITEN

Erzählen Sie mir von einem aktuellen Zeitpunkt, zu dem Sie ein Projekt oder eine Ihnen übertragene Aufgabe planen mussten. Worum ging es bei diesem Auftrag oder Projekt? Beschreiben Sie Ihre Vorgehensweise.

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einem Projekt, für dessen Planung Sie verantwortlich waren und das nicht so reibungslos verlief, wie Sie es sich gewünscht hätten. Was haben Sie getan? Wenn Sie die Planung des Projekts noch einmal neu machen könnten, was würden Sie anders machen?

ANTWORT:

FOLGESCHRITTE

Für die folgenden Kompetenzen: **Effektive Kommunikation, Umgang mit Konflikten**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Bestimmtheit.

Wie sieht Ihre Interaktion mit anderen aus, wenn Sie im Team arbeiten? Versuchen Sie, „mitzuschwimmen“ oder übernehmen Sie gerne die Führung? Wie wirkt sich Ihre Herangehensweise Ihrer Meinung nach auf die Dynamik im Team aus? Haben Sie positives oder konstruktives Feedback zu Ihrer zwischenmenschlichen Kommunikation erhalten?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, gut mit anderen zurecht zu kommen und Einfluss ausüben zu können, ohne als schlechter Zuhörer wahrgenommen zu werden.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Beziehungsmanagement**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Geselligkeit.

Erzählen Sie mir von Arbeitssituationen, in denen es Ihnen leicht fällt, mit anderen ins Gespräch zu kommen, und von Situationen, in denen es Ihnen eher schwer fällt. Worin unterscheiden sich diese Situationen? Wie wirkt sich dies auf Ihre Interaktion mit anderen aus?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, bei Bedarf mit anderen in Kontakt zu treten.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Einflussnahme, Umgang mit Konflikten, Beziehungsmanagement**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Integrationsfähigkeit.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie auf eine scheinbar unangemessene Anfrage reagieren mussten. Wie sah diese aus? Wie haben Sie reagiert?

(Achten Sie auf einen Versuch, die Anfrage nach Möglichkeit zu erfüllen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Anpassungsfähigkeit, Umgang mit Konflikten**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Kritikfähigkeit.

Erzählen Sie mir von einer früheren Situation, in der Sie sich von einem Vorgesetzten, Kollegen oder Gruppenleiter kritisiert gefühlt haben. Was waren die Umstände? Wie haben Sie reagiert?

(Achten Sie auf Empfindlichkeit oder Abwehrhaltung gegenüber Kritik.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Einflussnahme, Solide Entscheidungen treffen**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Nachfasskompetenz.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie ein Projekt nicht rechtzeitig fertigstellen konnten. Wie sah die Situation aus? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf eine Tendenz, Termine nicht einzuhalten und sich selbst/andere nicht in Verantwortung zu nehmen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Beziehungsmanagement, Belastbarkeit**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Optimismus.

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie frustriert waren angesichts von Hindernissen, die sich Ihnen beim Versuch, ein wichtiges Arbeitsziel zu erreichen, in den Weg gestellt haben. Was hat die Frustration verursacht? Wie sind Sie damit umgegangen?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, auch angesichts von Schwierigkeiten am Ball zu bleiben und sich nicht von negativen Gedanken ablenken zu lassen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Effektive Kommunikation, Umgang mit Konflikten**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Positive Haltung Menschen gegenüber.

Wie gehen Sie grundsätzlich an den Aufbau von Arbeitsbeziehungen heran? Neigen Sie eher dazu, anderen Menschen einen Vertrauensvorschuss zu geben oder tendieren Sie dazu, Beziehungen im Laufe der Zeit langsam aufzubauen, bis Sie jemandem letztendlich vertrauen? Welche beruflichen Erfahrungen haben zu dieser Sichtweise beigetragen?

(Achten Sie auf eine Tendenz, anderen gegenüber eher skeptisch oder vorsichtig zu sein anstatt ihnen vertrauensvoll und offen zu begegnen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Solide Entscheidungen treffen, Belastbarkeit, Organisiertes Arbeiten**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Realistisches Denken.

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. Entwickeln sie Ideen, die nicht praktikabel oder zu weitreichend sind, um umgesetzt zu werden?)

Für die folgenden Kompetenzen: **Effektive Kommunikation, Einflussnahme, Umgang mit Konflikten**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Soziale Zurückhaltung.

Berichten Sie mir von Situationen in Ihren vorherigen Stellen, in den Sie mit einer anderen Person ärgerlich wurden. Was hat Sie verärgert? Wie haben Sie reagiert? Wie sah das Ergebnis aus?

(Achten Sie auf Selbstdisziplin, um taktvoll und angemessen mit Situationen umzugehen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Anpassungsfähigkeit**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Vorliebe für Struktur.

Erzählen Sie von einer Situation, in der Sie die Initiative für eine Entscheidungsfindung ohne Anleitung Ihres Vorgesetzten ergriffen haben. Was war passiert? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, ein Gleichgewicht zwischen Eigeninitiative und der Suche nach Anleitung und Informationen von anderen herzustellen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Solide Entscheidungen treffen**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Vorsichtiges Denken.

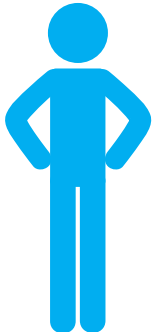
Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie ein Risiko in Kauf genommen haben, das sich ausgezahlt hat. Gab es auch Situationen, in der Sie ein Risiko in Kauf genommen haben, das Sie später bereut haben? Wie haben sich diese Erfahrungen im weiteren Verlauf auf Ihre Entscheidungsfindung ausgewirkt?

(Achten Sie auf Hinweise auf Vernunft und Reife im Entscheidungsfindungsprozess.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Umgang mit Konflikten**, hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Zwischenmenschliche Kompetenz.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie die Absichten einer anderen Person in Ihrem Arbeitsumfeld falsch verstanden haben. Haben Sie beispielsweise eine Situation erlebt, in der Sie von einem Kollegen eine bestimmte Haltung oder Reaktion erwartet haben und dann feststellen mussten, dass diese ganz anders ausfiel?

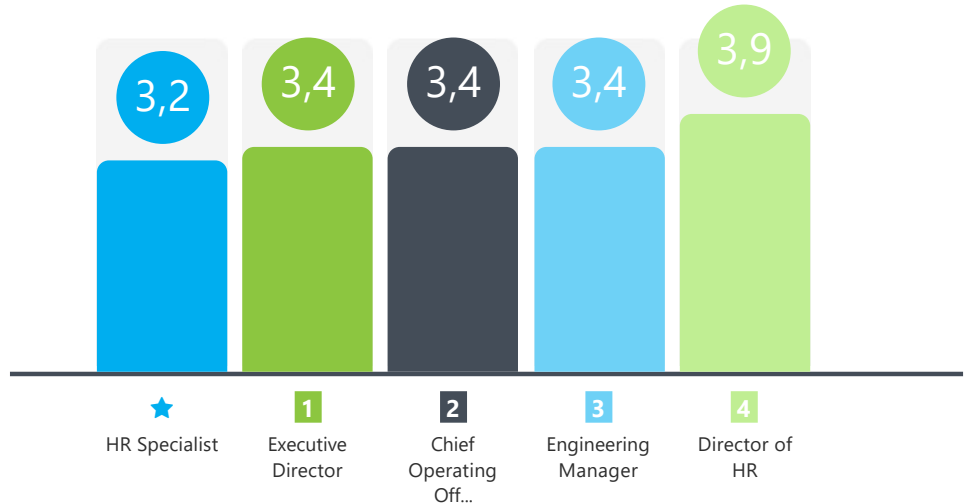
(Achten Sie auf die Fähigkeit, Intuition erfolgreich mit Fakten zu kombinieren, um sicherzustellen, dass die Person in der Interaktion mit anderen präzise Schlussfolgerungen zieht.)



Match to other Positions

Max Mustermann

Bewertung ausgefüllt für:
HR Specialist
am 08.05.2019



HIGHLIGHTS

Ergebnis



HR Specialist



DIE 3 KOMPETENZEN MIT DEM BESTEN ERGEBNIS

- Belastbarkeit
- Organisiertes Arbeiten
- Solide Entscheidungen treffen



Executive Director



DIE 3 KOMPETENZEN MIT DEM BESTEN ERGEBNIS

- Strategisches Denken
- Belastbarkeit
- Strategische Kommunikation



Chief Operating Officer



DIE 3 KOMPETENZEN MIT DEM BESTEN ERGEBNIS

- Strategisches Denken
- Belastbarkeit
- Strategische Kommunikation



Engineering Manager



DIE 3 KOMPETENZEN MIT DEM BESTEN ERGEBNIS

- Weiterentwicklung und Schulung anderer
- Beziehungsmanagement
- Solide Entscheidungen treffen



Director of HR



DIE 3 KOMPETENZEN MIT DEM BESTEN ERGEBNIS

- Belastbarkeit
- Überzeugende Kommunikation
- Beziehungsmanagement