

Die besten 3 Kompetenzen



Überzeugungskraft

Ist in der Lage, andere von Ideen, Meinungen oder Maßnahmen durch die Art der Kommunikation zu überzeugen.



Beziehungsmanagement

Baut starke, positive Beziehungen zu anderen innerhalb und außerhalb des Unternehmens auf und pflegt diese.



Ergebnisorientiertes Handeln

Fordert verantwortungsbewusst und unterstützend die Erreichung der Ziele.

Wichtige Erkenntnisse

Job Match



3,4

MODERAT

Relevanz 100,00 %

KOMPETENZABGLEICH

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

INNOVATIONSKRAFT



Die Definition

Bringt neue Ideen hervor und fördert das Unternehmen sowie die Branche durch neue Herangehensweisen an Arbeit, Produkte und Dienstleistungen.

ENTSCHEIDUNGSSTÄRKE



Die Definition

Trifft schnell und sicher solide Entscheidungen.

FÜHRUNG IN
CHANGEPROZESSEN



Die Definition

Leitet die erfolgreiche Umsetzung neuer Geschäftsverfahren oder -ideen.

UNTERNEHMERISCHES
DENKEN



Die Definition

Kennt die finanziellen und betrieblichen Konzepte des Unternehmens, weist ein ausgezeichnetes Verständnis der datenbezogenen Aspekte des Geschäftsbetriebs auf.

PLANUNGS- UND
ORGANISATIONSFÄHIGKEIT



Die Definition

Erarbeitet durch logisches und systematisches Denken aussagekräftige Pläne zur Zielerreichung.

ERGEBNISORIENTIERTES
HANDELN



Die Definition

Fordert verantwortungsbewusst und unterstützend die Erreichung der Ziele.

LERN AGILITÄT



Die Definition

Lernt schnell und nutzt neue Kenntnisse, Feedback und Fähigkeiten für Innovation und Verbesserung.

ÜBERZEUGUNGSKRAFT



Die Definition

Ist in der Lage, andere von Ideen, Meinungen oder Maßnahmen durch die Art der Kommunikation zu überzeugen.

FÜHRUNGSKOMPETENZ



Die Definition

Fördert und lenkt die Leistung Einzelner und des Teams durch klare Erwartungen, Delegation und Bereitstellung angemessener Ressourcen.

ENTWICKLUNG VON MITARBEITENDEN



Die Definition

Fördert die Entwicklung anderer durch Anerkennung und konstruktives Feedback, unterstützt Weiterentwicklungschancen.

TEAMFÜHRUNG



Die Definition

Führt Teams so, dass sie gemeinsam auf produktive Art und Weise die Ziele erreichen.

BEZIEHUNGSMANAGEMENT



Die Definition

Baut starke, positive Beziehungen zu anderen innerhalb und außerhalb des Unternehmens auf und pflegt diese.

INNOVATIONSKRAFT



Bringt neue Ideen hervor und fördert das Unternehmen sowie die Branche durch neue Herangehensweisen an Arbeit, Produkte und Dienstleistungen.

- Entscheidungsfindung: Trifft Entscheidungen vielleicht zu schnell. Ideen werden möglicherweise ohne ausreichende Reflektion akzeptiert oder abgelehnt.
- Kritiktoleranz: Zeigt sich offen für Feedback von anderen und sucht dies, um Innovationen und Ideen zu verbessern.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Ist möglicherweise so sehr mit der Bewältigung mehrerer gleichzeitiger Anforderungen beschäftigt, dass nur wenig Zeit für Innovation verbleibt.
- Faktenorientierung: Ist in der Lage, bei der Entwicklung neuer Ideen oder der Betrachtung von Möglichkeiten Intuition und Fakten gegeneinander abzuwägen.
- Realistisches Denken: Ist bei der Entwicklung von Lösungen möglicherweise idealistisch und weniger auf die praktische Umsetzbarkeit fokussiert.
- Reflektiertes Denken: Unterstützt manchmal Ideen oder gibt Empfehlungen, ohne die zugrundeliegenden Probleme wirklich zu verstehen.
- Arbeitsintensität: Hat ein gesundes Verständnis für Dringlichkeiten und sollte andere rechtzeitig motivieren, kontinuierliche Verbesserungs- oder Innovationsprojekte in Angriff zu nehmen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Hat ein gesundes Verständnis für Dringlichkeiten und sollte andere rechtzeitig motivieren, kontinuierliche Verbesserungs- oder Innovationsprojekte in Angriff zu nehmen.

Entscheidungsfindung



Die Definition

Inwiefern jemand bei der Entscheidungsfindung bedacht und überlegt vorgeht, anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Trifft Entscheidungen vielleicht zu schnell. Ideen werden möglicherweise ohne ausreichende Reflektion akzeptiert oder abgelehnt.

Faktenorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand an Informationen und Situationen sachlich herangeht, anstatt Situationen auf emotionaler Ebene abzuwägen.

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



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Ist bei der Entwicklung von Lösungen möglicherweise idealistisch und weniger auf die praktische Umsetzbarkeit fokussiert.

Reflektierendes Denken



Die Definition

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

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Unterstützt manchmal Ideen oder gibt Empfehlungen, ohne die zugrundeliegenden Probleme wirklich zu verstehen.

Routinebedürfnis



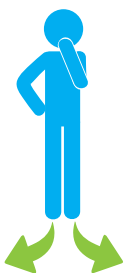
Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Ist möglicherweise so sehr mit der Bewältigung mehrerer gleichzeitiger Anforderungen beschäftigt, dass nur wenig Zeit für Innovation verbleibt.

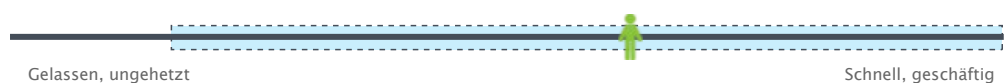
ENTSCHEIDUNGSSTÄRKE



Trifft schnell und sicher solide Entscheidungen.

- Entscheidungsfindung: Geht bei Entscheidungen vielleicht unnötige Risiken ein.
- Kritiktoleranz: Wertet Feedback oder abweichende Meinungen nach einer getroffenen Entscheidung vielleicht ab.
- Detailorientierung: Stellt wahrscheinlich ein Gleichgewicht zwischen dem Interesse für Details, der Handlungsorientierung und der Entscheidungsfreudigkeit her.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Erkennt die Wichtigkeit des Nachfassens mit den wichtigsten Beteiligten bei schwierigen Entscheidungen an.
- Faktenorientierung: 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.
- Reflektiertes Denken: Nimmt möglicherweise fördernde Umstände oder langfristige Konsequenzen von Entscheidungen nicht wahr, da Probleme an der Oberfläche nicht weiter hinterfragt werden.
- Arbeitsintensität: Bevorzugt ein hohes Arbeitstempo. Sollte den Vorteil schneller und fundierter Entscheidungen sehen, um das Geschäft voranzubringen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Bevorzugt ein hohes Arbeitstempo. Sollte den Vorteil schneller und fundierter Entscheidungen sehen, um das Geschäft voranzubringen.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Erkennt die Wichtigkeit des Nachfassens mit den wichtigsten Beteiligten bei schwierigen Entscheidungen an.

Detailorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand Freude an detailorientierten Aufgaben hat, anstatt diese zu vermeiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Detailorientierung: Stellt wahrscheinlich ein Gleichgewicht zwischen dem Interesse für Details, der Handlungsorientierung und der Entscheidungsfreudigkeit her.

Entscheidungsfindung



Die Definition

Inwiefern jemand bei der Entscheidungsfindung bedacht und überlegt vorgeht, anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Geht bei Entscheidungen vielleicht unnötige Risiken ein.

Faktenorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand an Informationen und Situationen sachlich herangeht, anstatt Situationen auf emotionaler Ebene abzuwägen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Faktenorientierung: Sollte vor dem Ziehen von Schlussfolgerungen Fakten und Intuition gegeneinander abwägen.

Kritiktoleranz



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Wertet Feedback oder abweichende Meinungen nach einer getroffenen Entscheidung vielleicht ab.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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



Die Definition

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

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Nimmt möglicherweise fördernde Umstände oder langfristige Konsequenzen von Entscheidungen nicht wahr, da Probleme an der Oberfläche nicht weiter hinterfragt werden.

FÜHRUNG IN CHANGEPROZESSEN



Leitet die erfolgreiche Umsetzung neuer Geschäftsverfahren oder -ideen.

- **Kritiktoleranz:** Interpretiert Kritik objektiv. Wird wahrscheinlich Feedback und Input von anderen einholen, wenn es darum geht, sich für eine Veränderungsinitiative einzusetzen.
- **Bedürfnis nach Fertigstellung:** Fasst möglicherweise nicht kontinuierlich nach, um sicherzustellen, dass andere die richtigen Veränderungen für den angestrebten Erfolg umsetzen.
- **Routinebedürfnis, Multitasking:** Fühlt sich wahrscheinlich durch den Umgang mit nicht vorhersehbaren und sich fortwährend verändernden Umgebungen motiviert. Sollte andere erfolgreich durch Veränderungsinitiativen führen.
- **Realistisches Denken:** Zeigt sich bei der Anleitung von Veränderung möglicherweise idealistisch. Fördert eventuell Veränderungen, ohne sich mit deren praktischen Auswirkungen zu befassen.
- **Arbeitsintensität:** Kann andere bei der Anleitung von Veränderung wahrscheinlich effektiv motivieren und inspirieren.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Kann andere bei der Anleitung von Veränderung wahrscheinlich effektiv motivieren und inspirieren.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst möglicherweise nicht kontinuierlich nach, um sicherzustellen, dass andere die richtigen Veränderungen für den angestrebten Erfolg umsetzen.

Kritiktoleranz



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Interpretiert Kritik objektiv. Wird wahrscheinlich Feedback und Input von anderen einholen, wenn es darum geht, sich für eine Veränderungsinitiative einzusetzen.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Zeigt sich bei der Anleitung von Veränderung möglicherweise idealistisch. Fördert eventuell Veränderungen, ohne sich mit deren praktischen Auswirkungen zu befassen.

Routinebedürfnis



Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Fühlt sich wahrscheinlich durch den Umgang mit nicht vorhersehbaren und sich fortwährend verändernden Umgebungen motiviert. Sollte andere erfolgreich durch Veränderungsinitiativen führen.

UNTERNEHMERISCHES DENKEN



Kennt die finanziellen und betrieblichen Konzepte des Unternehmens, weist ein ausgezeichnetes Verständnis der datenbezogenen Aspekte des Geschäftsbetriebs auf.

- Entscheidungsfindung: Zieht bei geschäftlichen Entscheidungen wahrscheinlich vorschnell Schlussfolgerungen oder geht unnötige Risiken ein.
- Faktenorientierung: Wägt bei Schlussfolgerungen in Bezug auf Geschäftsergebnisse, Marktbedingungen und Konkurrenz, Intuition mit Daten effektiv gegeneinander ab.
- Realistisches Denken: Konzentriert sich zu sehr auf neue Methoden und Ideen, anstatt sich auf in der Branche bewährte und getestete Methoden zu verlassen.
- Reflektiertes Denken: Verlässt sich bei der Abgabe von Empfehlungen oder beim Handeln vielleicht auf eingeschränkte Informationen und berücksichtigt nicht alle relevanten geschäftlichen Faktoren.

Entscheidungsfindung



Die Definition

Inwiefern jemand bei der Entscheidungsfindung bedacht und überlegt vorgeht, anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Zieht bei geschäftlichen Entscheidungen wahrscheinlich vorschnell Schlussfolgerungen oder geht unnötige Risiken ein.

Faktenorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand an Informationen und Situationen sachlich herangeht, anstatt Situationen auf emotionaler Ebene abzuwägen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Konzentriert sich zu sehr auf neue Methoden und Ideen, anstatt sich auf in der Branche bewährte und getestete Methoden zu verlassen.



Die Definition

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

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Verlässt sich bei der Abgabe von Empfehlungen oder beim Handeln vielleicht auf eingeschränkte Informationen und berücksichtigt nicht alle relevanten geschäftlichen Faktoren.

PLANUNGS- UND ORGANISATIONSFÄHIGKEIT



Erarbeitet durch logisches und systematisches Denken aussagekräftige Pläne zur Zielerreichung.

- Entscheidungsfindung: Durchdenkt die notwendigen Schritte, die Ressourcen oder die Auswirkungen vor der Umsetzung vielleicht nicht ausreichend.
- Detailorientierung: Befasst sich bei der Entwicklung konkreter Umsetzungspläne vielleicht nicht intensiv genug mit den Details.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Sollte sich stärker darauf konzentrieren, Schritte abzuschließen und Termine einzuhalten, um den pünktlichen Abschluss von Projekten sicherzustellen.
- Arbeitsorganisation: Stellt bei der Arbeitsplanung möglicherweise Prozesse und Strukturen nicht in den Vordergrund.
- Realistisches Denken: Konzentriert sich in der Planung vielleicht auf Dinge, die eintreten könnten oder sollten, anstatt auf praktische Überlegungen.
- Arbeitsintensität: Sollte sich mit einem hohen Arbeitstempo zum Erreichen von Zielen wohlfühlen und wird bemüht sein, die Erwartungen zu übertreffen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Sollte sich mit einem hohen Arbeitstempo zum Erreichen von Zielen wohlfühlen und wird bemüht sein, die Erwartungen zu übertreffen.

Arbeitsorganisation



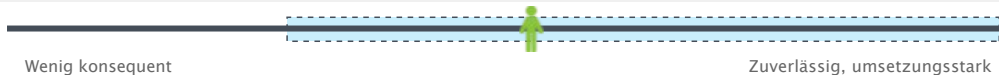
Die Definition

Inwiefern jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet, als ohne Ordnung und vorherige Planung an eine Aufgabe heranzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Stellt bei der Arbeitsplanung möglicherweise Prozesse und Strukturen nicht in den Vordergrund.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Sollte sich stärker darauf konzentrieren, Schritte abzuschließen und Termine einzuhalten, um den pünktlichen Abschluss von Projekten sicherzustellen.

Detailorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand Freude an detailorientierten Aufgaben hat, anstatt diese zu vermeiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Detailorientierung: Befasst sich bei der Entwicklung konkreter Umsetzungspläne vielleicht nicht intensiv genug mit den Details.

Entscheidungsfindung



Die Definition

Inwiefern jemand bei der Entscheidungsfindung bedacht und überlegt vorgeht, anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Durchdenkt die notwendigen Schritte, die Ressourcen oder die Auswirkungen vor der Umsetzung vielleicht nicht ausreichend.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

ERGEBNISORIENTIERTES HANDELN



Fordert verantwortungsbewusst und unterstützend die Erreichung der Ziele.

- Detailorientierung: Legt vielleicht nicht viel Wert auf Details. Behält das große Ganze im Blick, um das gewünschte Ergebnis zu erreichen.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Zeigt sich bei der Bearbeitung von Aufgaben möglicherweise unbeständig und schließt wichtige Punkte nicht ab.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Blüht wahrscheinlich in einer Umgebung mit mehreren Arbeitsanforderungen auf. Ist in der Lage, effizient zwischen Aufgaben zu wechseln, um sicherzustellen, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden.
- Arbeitsorganisation: Sollte Projekte ohne umfassende Planung in Angriff nehmen können und auch in der Lage sein unternehmenseigene Techniken anwenden können, um Ergebnisse zu erzielen und Termine einzuhalten.
- Realistisches Denken: Ist vielleicht ideenreich und idealistisch, was sich auf die Fähigkeit auswirken könnte, sich auf die Ausführung von Aufgaben zu konzentrieren und greifbare Ergebnisse zu erzielen.
- Arbeitsintensität: Zeigt wahrscheinlich ein ausreichendes Maß an Verständnis für Dringlichkeiten, um Arbeiten effizient abzuschließen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Zeigt wahrscheinlich ein ausreichendes Maß an Verständnis für Dringlichkeiten, um Arbeiten effizient abzuschließen.

Arbeitsorganisation



Die Definition

Inwiefern jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet, als ohne Ordnung und vorherige Planung an eine Aufgabe heranzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Sollte Projekte ohne umfassende Planung in Angriff nehmen können und auch in der Lage sein unternehmenseigene Techniken anwenden können, um Ergebnisse zu erzielen und Termine einzuhalten.

Bedürfnis nach Fertigstellung

Wenig konsequent



Zuverlässig, umsetzungsstark

Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Zeigt sich bei der Bearbeitung von Aufgaben möglicherweise unbeständig und schließt wichtige Punkte nicht ab.

Detailorientierung

Meidet Details



Mag detaillierte Arbeit

Die Definition

Inwiefern jemand Freude an detailorientierten Aufgaben hat, anstatt diese zu vermeiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Detailorientierung: Legt vielleicht nicht viel Wert auf Details. Behält das große Ganze im Blick, um das gewünschte Ergebnis zu erreichen.

Realistisches Denken

Phantasievoll, kreativ



Nüchtern, pragmatisch

Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Ist vielleicht ideenreich und idealistisch, was sich auf die Fähigkeit auswirken könnte, sich auf die Ausführung von Aufgaben zu konzentrieren und greifbare Ergebnisse zu erzielen.

Routinebedürfnis

Bevorzugt Routine



Bevorzugt Abwechslung

Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Blüht wahrscheinlich in einer Umgebung mit mehreren Arbeitsanforderungen auf. Ist in der Lage, effizient zwischen Aufgaben zu wechseln, um sicherzustellen, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden.

LERN AGILITÄT



Lernt schnell und nutzt neue Kenntnisse, Feedback und Fähigkeiten für Innovation und Verbesserung.

- **Kritiktoleranz:** Ist möglicherweise so kritikresistent, dass Verbesserungsvorschläge manchmal ungehört bleiben.
- **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.
- **Routinebedürfnis, Multitasking:** Ist möglicherweise so sehr mit der Bewältigung mehrerer Anforderungen beschäftigt, dass nur wenig Zeit für das Erlernen von Neuem bleibt.
- **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.
- **Arbeitsorganisation:** Sollte in der Lage sein, persönliche Verbesserungen oder bei Bedarf das Erlernen neuer Fähigkeiten zu priorisieren.
- **Arbeitsintensität:** Zeigt wahrscheinlich Sinn für Dringlichkeit. Ist gegenüber neuen Ideen oder Kompetenzen zur Steigerung der Arbeitseffizienz aufgeschlossen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Arbeitsorganisation



Die Definition

Inwiefern jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet, als ohne Ordnung und vorherige Planung an eine Aufgabe heranzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Sollte in der Lage sein, persönliche Verbesserungen oder bei Bedarf das Erlernen neuer Fähigkeiten zu priorisieren.

Einfühlungsvermögen



Die Definition

Inwiefern jemand die Gefühle, Beweggründe und Verhaltensweisen anderer wahrnimmt und diese versteht .

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



Die Definition

Inwiefern jemand grundsätzlich eine optimistische und positive Einstellung wahr, anstatt sich zu viele Gedanken über mögliche Probleme zu machen.

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



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Ist möglicherweise so kritikresistent, dass Verbesserungsvorschläge manchmal ungehört bleiben.

Routinebedürfnis

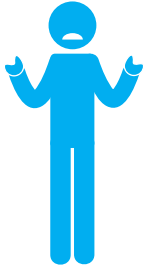


Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Ist möglicherweise so sehr mit der Bewältigung mehrerer Anforderungen beschäftigt, dass nur wenig Zeit für das Erlernen von Neuem bleibt.



Ist in der Lage, andere von Ideen, Meinungen oder Maßnahmen durch die Art der Kommunikation zu überzeugen.

- Wunsch gemocht zu werden: Ist in der Lage, ernsthaftes Interesse an anderen zu zeigen, was für die Einflussnahme auf Kollegen und Kunden gleichermaßen hilfreich sein kann.
- Selbstsicherheit: Äußert gerne eigene Ansichten und gibt sich dabei zuversichtlich, um andere von einer bestimmten Vorgehensweise zu überzeugen.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst zuverlässig bei anderen nach, um ihr Engagement für eine Idee zu verstärken.
- Kontaktfreude: Beteiligt sich wahrscheinlich an sozialen Interaktionen. Das wirkt sich positiv auf die Fähigkeit zur Einflussnahme und zum Verständnis von Bedürfnissen anderer aus.
- Selbstkontrolle: Reagiert beständig und beherrscht, auch angesichts von Abwehrreaktionen anderer.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst zuverlässig bei anderen nach, um ihr Engagement für eine Idee zu verstärken.

Kontaktfreude



Die Definition

Inwiefern jemand soziale Kontakte sucht und genießt, anstatt allein zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kontaktfreude: Beteiligt sich wahrscheinlich an sozialen Interaktionen. Das wirkt sich positiv auf die Fähigkeit zur Einflussnahme und zum Verständnis von Bedürfnissen anderer aus.

Selbstkontrolle



Die Definition

Inwiefern jemand im Kontakt mit anderen distanziert und kontrolliert ist, anstatt offen auf andere zuzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstkontrolle: Reagiert beständig und beherrscht, auch angesichts von Abwehrreaktionen anderer.

Selbstsicherheit



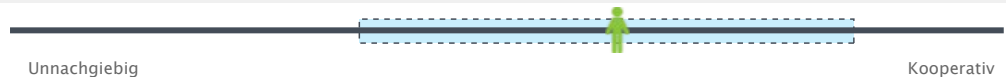
Die Definition

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

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Äußert gerne eigene Ansichten und gibt sich dabei zuversichtlich, um andere von einer bestimmten Vorgehensweise zu überzeugen.

Wunsch gemocht zu werden



Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

FÜHRUNGSKOMPETENZ



Fördert und lenkt die Leistung Einzelner und des Teams durch klare Erwartungen, Delegation und Bereitstellung angemessener Ressourcen.

- Wunsch gemocht zu werden: Nimmt wahrscheinlich Rücksicht auf das Team und versucht es nach Kräften zu unterstützen.
- Selbstsicherheit: Hat vielleicht Schwierigkeiten anderen zuzuhören oder gibt in der Teamleitung eventuell zu viel vor.
- Kritiktoleranz: Schätzt wahrscheinlich Feedback und passt den Führungsstil an, um die Anforderungen des Teams möglichst gut zu erfüllen.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Bringt das Team wahrscheinlich dazu, Projekte abzuschließen und Ziele konsequent zu erreichen.
- Arbeitsorganisation: Ist vielleicht nicht immer organisiert, was sich möglicherweise auf die Fähigkeit auswirkt, andere zu einem gemeinsamen Ziel hinzuführen.
- Realistisches Denken: Ist bei der Zielfestlegung vielleicht manchmal unrealistisch und unterschätzt den erforderlichen Zeit- und Ressourcenaufwand.
- Selbstkontrolle: Wird möglicherweise als reserviert wahrgenommen, sollte jedoch eine professionelle Beziehung zum Team pflegen.
- Eigenständigkeit: Ist vielleicht von Natur aus ein kooperativer Mensch, was manchmal den Eindruck einer zu starken Abhängigkeit vom Team erwecken kann oder notwendige Überzeugungskraft vermissen lässt, um das Team voranzubringen.
- Arbeitsintensität: Zeigt ein solides Arbeitstempo und führt das Team dazu an, die Teamziele mit einem ausreichenden Gefühl der Dringlichkeit zu erreichen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Arbeitsorganisation



Die Definition

Inwiefern jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet, als ohne Ordnung und vorherige Planung an eine Aufgabe heranzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Ist vielleicht nicht immer organisiert, was sich möglicherweise auf die Fähigkeit auswirkt, andere zu einem gemeinsamen Ziel hinzuführen.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Bringt das Team wahrscheinlich dazu, Projekte abzuschließen und Ziele konsequent zu erreichen.

Eigenständigkeit



Die Definition

Inwiefern jemand mit anderen zusammenarbeiten möchte und sie um Unterstützung bittet, anstatt isoliert zu arbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Eigenständigkeit: Ist vielleicht von Natur aus ein kooperativer Mensch, was manchmal den Eindruck einer zu starken Abhängigkeit vom Team erwecken kann oder notwendige Überzeugungskraft vermissen lässt, um das Team voranzubringen.

Kritiktoleranz



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Selbstkontrolle



Die Definition

Inwiefern jemand im Kontakt mit anderen distanziert und kontrolliert ist, anstatt offen auf andere zuzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstkontrolle: Wird möglicherweise als reserviert wahrgenommen, sollte jedoch eine professionelle Beziehung zum Team pflegen.

Selbstsicherheit



Die Definition

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

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Hat vielleicht Schwierigkeiten anderen zuzuhören oder gibt in der Teamleitung eventuell zu viel vor.

Wunsch gemocht zu werden



Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

ENTWICKLUNG VON MITARBEITENDEN

Fördert die Entwicklung anderer durch Anerkennung und konstruktives Feedback, unterstützt Weiterentwicklungschancen.

- Kritiktoleranz: Äußert sich beim Geben von Feedback vielleicht manchmal zu direkt.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst wahrscheinlich bei anderen nach, um sicherzustellen, dass diese weiter an





ihrer Entwicklung arbeiten.

- Routinebedürfnis, Multitasking: Sollte in der Lage sein, auch auch bei konkurrierenden Anforderungen die Entwicklung anderer in den Vordergrund zu stellen.
- Arbeitsorganisation: Scheint nicht über die notwendige Organisation zu verfügen, um die Kommunikation mit anderen kontinuierlich aufrecht zu erhalten und sicherzustellen, dass diese über die notwendigen Ressourcen zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten verfügen
- Kontaktfreude: Zeigt sich wahrscheinlich gesellig und baut eine Beziehung zu anderen auf, damit sich diese wohl fühlen und offen für Feedback sind.

Arbeitsorganisation



Die Definition

Inwiefern jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet, als ohne Ordnung und vorherige Planung an eine Aufgabe heranzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Scheint nicht über die notwendige Organisation zu verfügen, um die Kommunikation mit anderen kontinuierlich aufrecht zu erhalten und sicherzustellen, dass diese über die notwendigen Ressourcen zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten verfügen

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Kontaktfreude



Die Definition

Inwiefern jemand soziale Kontakte sucht und genießt, anstatt allein zu sein.

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



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Äußert sich beim Geben von Feedback vielleicht manchmal zu direkt.

Routinebedürfnis



Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

TEAMFÜHRUNG



Führt Teams so, dass sie gemeinsam auf produktive Art und Weise die Ziele erreichen.

- Wunsch gemocht zu werden: Neigt dazu, hilfsbereit zu sein und für andere zu sorgen. Sollte als kooperativ wahrgenommen werden.
- Kritiktoleranz: Nimmt feines oder indirektes Feedback möglicherweise nicht wahr und setzt es folglich nicht um. Eine Änderung des Führungsstils ist somit derzeit nicht möglich.
- Empathiebreitschaft: Wird das Team effektiv leiten, indem notwendige Zeit investiert wird, um die Gefühle und Verhaltensweisen der einzelnen Teammitglieder zu verstehen.
- Menschenbild: Kann die positiven Eigenschaften anderer wahrnehmen und fördert deren Stärken.
- Bevorzugt Struktur: Kann dem Team ausreichend Struktur und Richtung vorgeben, ohne dabei starr oder unflexibel zu sein.
- Arbeitsorganisation: Hat keine Probleme, ohne einen klaren Plan zu arbeiten und kann auch ein Team so gut leiten.
- Kontaktfreude: Sollte problemlos in der Lage sein, aktiv mit dem Team in Kontakt zu treten und positive Arbeitsbeziehungen aufzubauen.
- Arbeitsintensität: Hat vielleicht Schwierigkeiten, das Maß an persönlichem Engagement durchgehend aufzubringen, das für eine Vorbildfunktion und die effektive Leitung eines Teams notwendig wäre.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Hat vielleicht Schwierigkeiten, das Maß an persönlichem Engagement durchgehend aufzubringen, das für eine Vorbildfunktion und die effektive Leitung eines Teams notwendig wäre.

Arbeitsorganisation



Die Definition

Inwiefern jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet, als ohne Ordnung und vorherige Planung an eine Aufgabe heranzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Hat keine Probleme, ohne einen klaren Plan zu arbeiten und kann auch ein Team so gut leiten.

Bevorzugt Struktur



Die Definition

Inwiefern jemand eine Arbeitsumgebung ohne feste Vorgaben bevorzugt, anstatt Anweisungen und Regeln zu folgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bevorzugt Struktur: Kann dem Team ausreichend Struktur und Richtung vorgeben, ohne dabei starr oder unflexibel zu sein.

Einfühlungsvermögen



Die Definition

Inwiefern jemand die Gefühle, Beweggründe und Verhaltensweisen anderer wahrnimmt und diese versteht .

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Empathiebreitschaft: Wird das Team effektiv leiten, indem notwendige Zeit investiert wird, um die Gefühle und Verhaltensweisen der einzelnen Teammitglieder zu verstehen.

Kontaktfreude



Die Definition

Inwiefern jemand soziale Kontakte sucht und genießt, anstatt allein zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kontaktfreude: Sollte problemlos in der Lage sein, aktiv mit dem Team in Kontakt zu treten und positive Arbeitsbeziehungen aufzubauen.

Kritiktoleranz

Subjektiv, empfindlich

Objektiv, dickhäutig

Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Nimmt feines oder indirektes Feedback möglicherweise nicht wahr und setzt es folglich nicht um. Eine Änderung des Führungsstils ist somit derzeit nicht möglich.

Menschenbild

Zurückhaltend, skeptisch

Vertrauensvoll, positiv

Die Definition

Inwiefern jemand Menschen Vertrauen und Optimismus entgegen bringt, anstatt kritisch zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Menschenbild: Kann die positiven Eigenschaften anderer wahrnehmen und fördert deren Stärken.

Wunsch gemocht zu werden

Unnachgiebig

Kooperativ

Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Wunsch gemocht zu werden: Neigt dazu, hilfsbereit zu sein und für andere zu sorgen. Sollte als kooperativ wahrgenommen werden.

BEZIEHUNGSMANAGEMENT

Baut starke, positive Beziehungen zu anderen innerhalb und außerhalb des Unternehmens auf und pflegt diese.



- Wunsch gemocht zu werden: Unternimmt koordinierte Anstrengungen, um von anderen positiv wahrgenommen zu werden. Vermittelt vielleicht den Eindruck einer entspannten Person, mit der man gut zusammenarbeiten kann.
- Kritiktoleranz: Interagiert mit anderen, ohne sich abwehrend oder übermäßig empfindlich zu verhalten.
- Emotionale Ausgeglichenheit: Gibt sich in der Kommunikation mit anderen grundsätzlich positiv.
- Kontaktfreude: Ist extrovertiert und sollte ganz selbstverständlich tragfähige Beziehungen aufbauen.
- Selbstkontrolle: Ist zu professionellem, aber trotzdem individuellem Verhalten in der Lage, was sich vielleicht förderlich auf den Aufbau von Beziehungen auswirkt.

Emotionale Ausgeglichenheit

Kritisch

Optimistisch

Die Definition

Inwiefern jemand grundsätzlich eine optimistische und positive Einstellung wahrt, anstatt sich zu viele Gedanken über mögliche Probleme zu machen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Kontaktfreude

Wenig soziale Interaktion

Offen, kontaktfreudig

Die Definition

Inwiefern jemand soziale Kontakte sucht und genießt, anstatt allein zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Kritiktoleranz

Subjektiv, empfindlich

Objektiv, dickhäutig

Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

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

Selbstkontrolle

Impulsiv, spontan

Beherrscht, bedacht

Die Definition

Inwiefern jemand im Kontakt mit anderen distanziert und kontrolliert ist, anstatt offen auf andere zuzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstkontrolle: Ist zu professionellem, aber trotzdem individuellem Verhalten in der Lage, was sich vielleicht förderlich auf den Aufbau von Beziehungen auswirkt.

Wunsch gemocht zu werden

Unnachgiebig

Kooperativ

Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Wunsch gemocht zu werden: Unternimmt koordinierte Anstrengungen, um von anderen positiv wahrgenommen zu werden. Vermittelt vielleicht den Eindruck einer entspannten Person, mit der man gut zusammenarbeiten kann.

PETER MUSTER

Leading Others

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?

KOMPETENZFRAGEN

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:

ENTSCHEIDUNGSSTÄRKE

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:

FÜHRUNG IN CHANGEPROZESSEN

Beschreiben Sie eine Zeit, in der Sie eine notwendige Änderung in Ihrem Unternehmen vorausgesehen haben. Wie haben Sie erkannt, dass die Änderung notwendig war und wie sind Sie vorgegangen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Denken Sie an eine Zeit, in der Sie helfen mussten, eine Veränderungsinitiative in Ihrem Unternehmen oder Bereich zu leiten. Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um sicherzustellen, dass die Änderung umgesetzt wurde und wie erwartet funktioniert? Was hat sich durch Ihre Maßnahmen ergeben?

ANTWORT:

UNTERNEHMERISCHES DENKEN

Wie viel Erfahrung haben Sie bei der Durchführung formaler Leistungsbeurteilungen von Mitarbeitern, der Budgetierung von Gehaltsaufwendungen und der Verteilung von jährlichen Gehaltserhöhungen und Boni? Bitte nennen Sie ein paar Beispiele und unterstreichen Sie Ihren persönlichen Einsatz.

ANTWORT:

Wie viel Erfahrung haben Sie mit der Ausarbeitung von allgemeinen Geschäftsplänen, Finanzierungs- und Betriebshaushaltsplänen sowie der Prognose von Einnahmen und Ausgaben? Bitte nennen Sie ein paar Beispiele und unterstreichen Sie Ihren persönlichen Einsatz.

ANTWORT:

PLANUNGS- UND ORGANISATIONSFÄHIGKEIT

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

ANTWORT:

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:

ERGEBNISORIENTIERTES HANDELN

Manchmal laufen Arbeitsprojekte trotz aller Bemühungen nicht so reibungslos ab, wie wir es uns wünschen. Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie ein anspruchsvolles Projekt geleitet haben und es durch ein Hindernis oder einen Rückschlag erschwert wurde. Wie sind Sie mit der Hürde umgegangen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine Gruppe bei der Erreichung eines bestimmten Ziels leiten mussten. Wie haben Sie sichergestellt, dass dieses Ziel erreicht wurde? Gab es irgendwelche Hürden? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis?

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:

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:

ÜBERZEUGUNGSKRAFT

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? Wie sind Sie vorgegangen? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

ANTWORT:

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:

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 MITARBEITENDEN

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:

TEAMFÜHRUNG

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie Ihr Team dazu gebracht haben, ein wichtiges Arbeitsziel zu erreichen. Was war Ihre Aufgabe? Wie groß war das Team? Wie haben Sie das Team zum Erfolg geführt? Mit welchen Strategien haben Sie die Arbeit delegiert und die Teammitglieder zur Verantwortung gezogen? Was war das Ergebnis des Projekts?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir vom letzten Mal, als Sie eine neue Aufgabe als Vorgesetzter begonnen haben. Was haben Sie getan, um Beziehungen zu Ihrem Team aufzubauen? Wie haben Sie die Grundrichtung für Ihre Erwartungen als Führungskraft festgelegt?

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:

FOLGESCHRITTE

Für die folgenden Kompetenzen: **Teamführung** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Arbeitsintensität.

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie für ein Arbeitsprojekt verantwortlich waren, das eine schnelle Reaktion erforderte oder einen sehr kurzfristigen Termin verlangte. Wie haben Sie gehandelt? Wie fühlt es sich an, unter diesen Umständen zu arbeiten? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf eine Tendenz, bedächtiger und langsamer zu arbeiten als wünschenswert wäre. Kann die Person ihre Arbeitsintensität an die Gegebenheiten der jeweiligen Situation anpassen? Wie wirkt sich das auf die Person aus?)

Für die folgenden Kompetenzen: **Entwicklung von Mitarbeitenden, Führungskompetenz, Planungs- und Organisationsfähigkeit** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Arbeitsorganisation.

Beschreiben Sie eine Situation, in der die Techniken erkennbar werden, die Sie nutzen, um sich zu organisieren und auf die eigene Arbeit zu konzentrieren.

(Achten Sie auf die Fähigkeit zur Arbeitsorganisation.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Ergebnisorientiertes Handeln, Führung in Changeprozessen** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Bedürfnis nach Fertigstellung.

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 die Verantwortung zu nehmen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Planungs- und Organisationsfähigkeit** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Detailorientierung.

Wie geht es Ihnen damit, wenn Sie sich mit Details befassen? Nennen Sie Beispiele für Details aus früheren Jobs, die Sie für wichtig hielten und für solche, die Sie für eher unwichtig hielten. Wie haben Sie entschieden, worum Sie sich kümmern?

(Achten Sie auf eine Tendenz, die aufwändigen oder lästigen Details zu übersehen oder zu meiden, die für die Rolle wichtig sein könnten.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Führungskompetenz** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Eigenständigkeit.

Nennen Sie ein Beispiel für eine Arbeitssituation, in der Sie andere um Hilfe gebeten haben, und für eine weitere Situation, in der Sie hätten um Hilfe bitten können, es aber nicht getan haben. Geben Sie für beide Situationen Ihre Gründe an.

(Achten Sie auf eine Tendenz, sich zu sehr auf andere zu verlassen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Unternehmerisches Denken, Innovationskraft, Entscheidungsstärke, Planungs- und Organisationsfähigkeit** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Entscheidungsfindung. 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: **Entwicklung von Mitarbeitenden, Entscheidungsstärke, Teamführung, Lern Agilität** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Kritiktoleranz.

Erzählen Sie mir von konstruktivem Feedback, das Sie in der Vergangenheit erhalten haben. Wie haben Sie von dem Problem erfahren? Was hat die Person zu Ihnen gesagt? Wie haben Sie reagiert? Welchen Einfluss hat das heute auf Sie?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, Feedback anzunehmen und es umzusetzen (anstatt es abzuwerten oder zu ignorieren).)

Für die folgenden Kompetenzen: **Unternehmerisches Denken, Ergebnisorientiertes Handeln, Innovationskraft, Führung in Changeprozessen, Führungskompetenz, Entscheidungsstärke, Planungs- und Organisationsfähigkeit** 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. Entwickelt sie Ideen, die nicht praktikabel oder zu weitreichend sind, um umgesetzt zu werden?)

Für die folgenden Kompetenzen: **Unternehmerisches Denken, Innovationskraft, Entscheidungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Reflektierendes Denken.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie die langfristige Auswirkung einer Entscheidung nicht erkannt oder gesehen haben. Was war passiert? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, die langfristigen Auswirkungen einer Entscheidung in Betracht zu ziehen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Innovationskraft, Lern Agilität** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Routinebedürfnis.

Welche Art von Arbeit gefällt Ihnen? Bevorzugen Sie Abwechslung oder Konstanz? Konzentrieren Sie sich lieber jeweils auf eine Aufgabe oder arbeiten Sie lieber an mehreren Aufgaben gleichzeitig?

(Achten Sie auf eine Tendenz, schnell Langeweile zu empfinden oder das Interesse an der Arbeit zu verlieren.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Führungskompetenz** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Selbstsicherheit.

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 zurechtzukommen und Einfluss ausüben zu können, ohne als schlechter Zuhörer wahrgenommen zu werden.)