



REPORT

STRENGTHS & RISKS PERSONALITY PERSONAL

Maxi Musterfrau
29.01.2019

B5N

Begrüßung

Liebe*r Teilnehmer*in,

Sie erhalten im Folgenden eine Rückmeldung bezüglich des beruflichen Persönlichkeitsverfahrens, das Sie vor kurzem bearbeitet haben.

Alle Ergebnisse werden im Hinblick auf eine Normstichprobe rückgemeldet. Dabei wird Ihr Ergebnis mit der Normstichprobe verglichen und Ihre Ausprägungen in den erhobenen Dimensionen vergleichend eingeordnet.

Das Verfahren erfasst die fünf Persönlichkeitsdimensionen Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Umgang mit Stress. Der nachfolgende Bericht gibt zu jeder dieser Dimensionen eine allgemeine Rückmeldung. Darüber hinaus finden Sie für die Bereiche Führung, Team, Lernen und Motivation weiterführende Interpretationen für jede Persönlichkeitsdimension sowie Anregungen zur persönlichen Entwicklung.

Es ist zu beachten, dass höhere Ausprägungen nicht gleichbedeutend mit einer höheren Passung sind. Vielmehr ist Ihr Ergebnis unter Berücksichtigung Ihrer momentanen beruflichen Situation zu interpretieren.

Offenheit

Allgemeines

Ihr Arbeiten ist von großer Neugier und Aufgeschlossenheit für neue Eindrücke geprägt. Sie forcieren gerne Veränderungen, anstatt Routinen aufrecht zu erhalten. Dementsprechend richten Sie Ihr Handeln und Denken darauf aus, neue und kreative Lösungswege zu finden. Oftmals eröffnen sich Ihnen dadurch viele verschiedene Möglichkeiten, die anderen verwehrt bleiben. Mit Ihrer Wissbegierde antizipieren Sie neue Trends früh und können Ihre Strategien rechtzeitig anpassen. Dabei denken Sie auch gerne über sehr komplexe Probleme nach und begreifen diese als Herausforderung und Chance sich weiterzuentwickeln.

Führen

Stärke Aufgrund Ihrer Offenheit für Neues sind Sie an den Meinungen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert. Es herrscht in Ihrer Abteilung eine offene Kommunikationskultur, da auch Sie bereit sind, eigene Ideen zur Diskussion zu stellen. Mit diesem Führungsstil begünstigen Sie neue Impulse und das produktive und innovationsorientierte Miteinander innerhalb Ihrer Abteilung.

Risiko Nicht alle in Ihrer Abteilung schätzen das Neue so wie Sie. Vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Struktur- und Kontrollbedürfnis haben wenig Vertrauen in neue Lösungswege. Diese arbeiten besser, wenn sie sich an langfristigen Routinen orientieren können, anstatt Ihre kreativen Ideen umsetzen zu müssen. Daher laufen Sie Gefahr, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Suche nach Neuem zu überfordern oder zu demotivieren.

Team

Stärke Sie nehmen eine zentrale Rolle innerhalb des Teams ein, da Sie sich für nahezu alle Kolleginnen und Kollegen, deren Meinungen und Ideen interessieren. Zudem sind Sie stets ein guter Partner / eine gute Partnerin, um über neue Ansätze oder Innovationen zu beraten. Bei Konflikten zwischen Kolleginnen und Kollegen können Sie mit Ihrem Wissen vermitteln.

Risiko Nicht immer ist interessiertes Nachfragen angebracht. Aufgrund Ihrer Wissbegierde und dem Wunsch Neues zu implementieren laufen Sie Gefahr, Kolleginnen und Kollegen zu verschrecken. Diese können sich ausgefragt fühlen oder kritisiert, anstatt mit Ihnen gemeinsam eine Idee zu optimieren. Dies birgt Konfliktpotenzial.

Lernen

Stärke Ihr großes Interesse, Ihre Neugierde und Experimentierfreude machen sich in Ihrer Entwicklung deutlich bemerkbar. Sie nutzen jede Chance, die sich bietet, um sich weiterzubilden. Mit Ihrer Fortbildungsagenda sind Sie breit aufgestellt: Sie generieren neues Fachwissen und erwerben neue Kompetenzen. Neue Technologien eignen Sie sich mit großer Freude an.

Risiko Nicht jede Fortbildung ist zielführend. Aufgrund Ihrer hohen Lernbereitschaft qualifizieren Sie sich auch außerhalb Ihres Aufgabenbereiches. Die vielen Fortbildungen können dazu führen, dass Ihnen Zeit bei der täglichen Arbeit fehlt. Ebenso kann Ihr Streben nach Neuem auch mal einer pragmatischen Lösung im Wege stehen.

Motivation

Sie arbeiten sehr motiviert, wenn Sie viele neue und abwechslungsreiche Erfahrungen machen können. Unbekannte kognitive Herausforderungen liegen Ihnen dabei besonders.

Entwicklung

Überlegen Sie sich, in welchen Bereichen durch Veränderung keine Optimierung mehr möglich ist. Stellen Sie hierfür Arbeitsroutinen auf, an die Sie sich und Ihre Abteilung langfristig halten können. Versuchen Sie, diesen Bereich als abgeschlossen zu betrachten, anstatt sich mit möglichen Verbesserungen aufzuhalten.

Gewissenhaftigkeit

Allgemeines

Um Ihre Ziele zu verwirklichen, nehmen Sie sich zu Beginn eines Projekts kurz Zeit, um einen Fahrplan zu skizzieren und die wichtigsten Prioritäten zu setzen. Wenn Sie im Verlauf Pläne umwerfen müssen oder Sie den perfekten Lösungsweg nicht finden, lassen Sie sich nicht aus der Ruhe bringen. Sie sind bereit Ihre Strategien zu wechseln und müssen nicht unter allen Umständen diese umsetzen. Dabei passen Sie Ihre Ziele an die meisten neuen Begebenheiten flexibel an. Ihre Arbeitsweise führt oft dazu, dass Sie in mehrere Projekte gleichzeitig involviert sind.

Führen

Stärke Sie führen Ihre Abteilung mit einer Mischung aus Flexibilität und dem nötigen Blick fürs Detail. In vielen Bereichen vertrauen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen und lassen diese frei entscheiden. Bei hohen Prioritäten involvieren Sie sich vermehrt in Entscheidungsprozesse. In diesen Bereichen erkennen Sie Fehler meistens früh. In Ihren Anweisungen berücksichtigen Sie oft die Zielvorgaben des Unternehmens. Es kann aber vorkommen, dass Sie sich über diese hinwegsetzen, wenn Sie gute Gründe dafür sehen.

Risiko Bei ambitionierten und langfristigen Vorgaben des Unternehmens laufen Sie Gefahr, diese nicht zu erreichen. Es fällt Ihnen schwer, allen in Ihrer Abteilung detailorientierte und strukturierte Anweisungen zu geben. Dies ist aber in manchen Situationen unausweichlich, um 100 % der Ziele zu erreichen.

Team

Stärke Sie werden von vielen im Team für Ihre Flexibilität geschätzt. Für die verschiedenen Teammitglieder haben Sie unterschiedliche Ideen und Pläne. Bei einigen machen Sie klare Vorgaben. Bei Kolleginnen und Kollegen mit hohem Autonomiebedürfnis geben Sie auch Verantwortung an diese ab.

Risiko Ihre Flexibilität kann in Ihrem Team zu uneindeutigen Situationen führen. Kolleginnen und Kollegen, denen Struktur wichtig sind, können weniger leisten. Diese fühlen sich überfordert, wenn sie das Gefühl haben, nicht zu 100 % Ihre Entscheidungen nachvollziehen zu können.

Lernen

Stärke Sie sind offen für die meisten Weiterbildungen. Dabei ist es für Sie selten wichtig, ob Sie diese für Ihre aktuellen Ziele benötigen. So qualifizieren Sie sich auch in Bereichen, die für Ihre derzeitigen Anforderungen nicht benötigt werden. An anderer Stelle können Sie davon profitieren.

Risiko In manchen Weiterbildungen streben Sie nicht danach, die Materie bis ins Detail zu durchdringen. Gerade bei ambitionierten Zielen ist dies jedoch oft erforderlich, da Sie sonst nicht alle geforderten Kompetenzen mitbringen. Sie lassen so Möglichkeiten liegen, sich zielorientiert fortzubilden.

Motivation

Sie sind besonders motiviert, wenn Sie Aufgaben nicht perfekt erledigen müssen. Dies ist eh nur in den seltensten Fällen möglich. Lieber wenden Sie sich schnell der nächsten Herausforderung zu.

Entwicklung

Setzen Sie sich langfristige Ziele. Schreiben Sie detailliert auf, was Sie in ein, zwei und sechs Monaten benötigen und tun müssen, um diese zu erreichen. Bedenken Sie auch, welche Faktoren Sie von Ihrem Weg abbringen können. Versuchen Sie diesen Fahrplan umzusetzen, ohne Ihre Strategie zu ändern.

Extraversion

Allgemeines

Mit Ihrer Denk- und Arbeitsweise können Sie sowohl die sozialen Herausforderungen in Gruppenkontexten als auch in die Zurückgezogenheit der Einzelarbeit meistern. Es gibt Situationen, in denen Sie es genießen im Mittelpunkt zu stehen. Gleichzeitig wissen Sie um den Mehrwert der ungestörten und konzentrierten Einzelarbeit. Sie lassen sich nicht von anderen ablenken, sondern ziehen sich zurück, wenn es nötig ist. Ihre sozialen Interaktionen sind von einer positiven Grundstimmung geprägt. Bevor Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen damit vom Arbeiten abhalten, ziehen Sie sich rechtzeitig zurück. In ausgewählten Situationen übernehmen Sie gerne Führungsaufgaben. Sie können aber auch anerkennen, wenn jemand mehr Kompetenzen mitbringt und empfinden es nicht als Niederlage, die Führung abzugeben.

Führen

Stärke Wenn Sie es für richtig empfinden, übernehmen Sie die Führung und Verantwortung. Sie wissen dann Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ihrem Standpunkt zu überzeugen. Sie erkennen aber auch an, wenn die Abteilung mehr Autonomie braucht. Für solche Aufgaben ziehen Sie sich aus der Führungsposition zurück und vertrauen Ihrer Abteilung. Für Ihren flexiblen Führungsstil werden Sie geschätzt.

Risiko Für Ihre Abteilung ist es nicht immer einfach einzuschätzen, wann Ihre Führung gebraucht wird und wann nicht. Vor allem zurückhaltende Kolleginnen und Kollegen fordern kein Feedback oder Meinungen von Ihnen, obwohl es ihnen helfen würde. Solche Momente bergen für Sie das Risiko, Ihre Abteilung nicht genügend zu unterstützen.

Team

Stärke Sie haben ein gutes Gefühl für das Klima im Team. Sie wissen, wann es wichtig ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzureißen und wann es angebracht ist, sich zurückzunehmen und alle für sich arbeiten zu lassen. Dafür werden Sie von Ihren Bürokolleginnen und -kollegen geschätzt.

Risiko Ihre verschiedenen Verhaltensweisen können bei Teammitgliedern mit einem hohen Bedürfnis nach Planbarkeit für Verwirrung sorgen. Diese haben Schwierigkeiten nachzuvollziehen, wann Sie sich zurücknehmen und wann Sie den Austausch suchen.

Lernen

Stärke Auch in der Weiterbildung können Sie verschiedene Szenarien für sich nutzen. Sie profitieren von Angeboten, in denen Sie im Team lernen. Gleichzeitig können Sie aber auch selbstständig neue Fertigkeiten aneignen, sollte es die Materie verlangen.

Risiko Nicht jede Weiterbildung ist von Abwechslung geprägt. Ausschließlich selbstständiges Lernen oder Gruppen-Coaching über einen langen Zeitraum hinweg könnte bei Ihnen zu Langweile führen. Dies birgt für Sie die Gefahr, langwierige Weiterbildungen nicht zufriedenstellend abzuschließen.

Motivation

Sie arbeiten besonders motiviert, wenn Sie zwischen sozialen Situationen und Einzelarbeit hin- und herwechseln können. Sie mögen es, wenn die Anforderungen an Sie entsprechende Abwechslung mitbringen.

Entwicklung

Übernehmen Sie die Führung in einer Situation, in der Sie sich sonst zurückgezogen haben. Versuchen Sie, Ihr Team entgegen Ihres Impulses mitzureißen. Beobachten Sie, ob Sie Ihre Führungskompetenzen noch ausweiten können.

Verträglichkeit

Allgemeines

Als Person mit einer eher hohen Teamorientierung verhalten Sie sich im Berufsleben vorwiegend kooperativ. Mit Ihrer Teamorientierung richten Sie Ihre Denk- und Arbeitsweisen meist auf das Miteinander im Team aus. Sie verhalten sich im Berufsleben den meisten gegenüber wertschätzend und respektvoll. Ihre sozialen Fähigkeiten helfen, die Effizienz im Team zu erhöhen. Dabei werden Sie von vielen als aufrichtige/r und vertrauensvolle/r Kolleg/in geschätzt.

Führen

Stärke Ihr eher partizipativer Führungsstil zeigt sich, indem Sie möglichst viele in Ihren Entscheidungsprozess miteinbeziehen. Bei Ihnen werden viele Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse transparent auf den großen Teil der Gruppe verteilt.

Risiko Als Person mit eher hoher Teamorientierung könnte Ihr Harmoniebedürfnis ein Risiko darstellen. Ihnen ist oftmals ein gutes Betriebsklima wichtig, dies kann manchmal zulasten des Wettbewerbs und der Zielorientierung gehen. Auch das direkte Ansprechen von Fehlern könnte Ihnen bei bestimmten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schwerfallen und so zu Problemen führen.

Team

Stärke Mit Ihrer eher hohen Teamorientierung haben Sie viele Ziele und Wünsche des Teams im Blick. Sie richten Ihr Handeln auf verschiedene Bedürfnisse aus und können oft zwischen Interessen vermitteln und Konsens herstellen. Dafür werden Sie von vielen als beliebte/r und loyale/r Kolleg/in und Vorgesetzte/r geschätzt. Dies wird verstärkt durch Ihre Bereitschaft, viele Teammitglieder zu unterstützen.

Risiko Der Einbezug der meisten Bedürfnisse, Interessen und Kompetenzen kann Entscheidungsprozesse und die Umsetzung in bestimmten Situationen aufhalten. Personen mit hoher Teamorientierung fällt es eher schwerer, pragmatisch und ohne Einbezug anderer zu handeln und zu entscheiden. Durch Ihre Bereitschaft anderen zu helfen, kann es passieren, dass Ihre eigenen Aufgaben leiden oder Sie mehr Zeit arbeiten müssen.

Lernen

Stärke Sie suchen sich häufig Unterstützung, wenn die an Sie gestellten Aufgaben Ihre momentanen Kompetenzen überschreiten. Durch den vielen Austausch lernen Sie einiges von Kolleginnen und Kollegen und müssen sich viele Kompetenzen nicht mühevoll selbst erarbeiten.

Risiko Sie können Schwierigkeiten haben, wenn es darum geht, sich gegen alle andere durchzusetzen, um Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu erlangen. So lassen Sie vielen gerne den Vortritt, um diese zu unterstützen.

Motivation

Sie ziehen Ihre Motivation aus Aufgaben, in denen vorwiegend Teamwork und Kooperation gefragt sind. Sie arbeiten besonders motiviert in Teams, in denen viele ihre individuellen Kompetenzen einbringen können.

Entwicklung

Betrachten Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen einmal als Konkurrenz. Interagieren Sie über einen bestimmten Zeitraum mit diesen entsprechend. Analysieren Sie, inwiefern dies Einfluss auf Ihre persönliche Karriere und Wettbewerbsorientierung hat.

Umgang mit Stress

Allgemeines

Sie können gut mit Stress umgehen, sind eher belastbar und lassen sich selten aus der Ruhe bringen. Sie sind psychisch stabil und reagieren auch auf die meisten Rückschläge besonnen und sicher. Nur in extremen Stresssituationen erleben Sie negative Emotionen.

Oft können Sie Ihr Handeln auch unter Druck und bei überraschenden Veränderungen nach kurzer Zeit auf das Wesentliche ausrichten.

Führen

Stärke Im Alltagsgeschäft und in vielen Krisensituationen bleiben Sie ruhig. Ihr Führungsstil ist selten abhängig von Ihren Emotionen, vielmehr verhalten Sie sich auch in vielen unterschiedlichen Situationen bis zu einem gewissen Grad vergleichbar. Solange es nicht lichterloh brennt, besteht bei Ihnen keine Gefahr für eine Kurzschlussentscheidung. So behalten Sie oft den Überblick und können mit pragmatischen Entscheidungen aus vielen Krisen führen oder Interessenkonflikte moderieren.

Risiko Aufgrund Ihrer Stressresistenz besteht das Risiko, dass Sie vermeintlich kleine Krisen unterschätzen. Auch in schwierigen Lagen verspüren Sie oft noch keine Angst. Dies kann dazu führen, dass Ihr Team die Brisanz einer Krise unterschätzt.

Team

Stärke Ihr Umgang mit Stress ist ein gutes Rollenmodell für Ihr Team. Mit Ihrer Ruhe und Ausgeglichenheit können Sie weniger belastbare Kolleginnen und Kollegen entlasten. Dies kann in kritischen Zeiten zu mehr Teamleistung führen.

Risiko Als Person mit hoher Stresstoleranz reagieren Sie nach außen in vielen Situationen im Arbeitskontext ähnlich. Auf Kolleginnen und Kollegen kann dies auch als emotionslos und somit irritierend wirken.

Lernen

Stärke Sie behalten in neuen und unbekanntem Situationen oft den Überblick, indem Sie ruhig und besonnen reagieren. Lernherausforderungen scheuen Sie selten, sondern können diese analysieren und von den meisten gemachten Erfahrungen gewinnbringend lernen.

Risiko In extremen Krisen empfinden auch Sie Stress. Dies kann dazu führen, dass Sie die Möglichkeit zum Lernen aus derart schwierigen Situationen verpassen. Sie laufen Gefahr, mit Ihrem Stresserleben beschäftigt zu sein, anstatt die Situation zu analysieren und für das nächste Mal davon zu profitieren.

Motivation

Sie ziehen viel Kraft aus der Vorstellung, andere durch Ihre ausgestrahlte Ruhe für sich einzunehmen beziehungsweise, ein Team durch Ihre Stresstoleranz zu unterstützen.

Entwicklung

Beobachten Sie die seltenen Situationen, in denen Sie in Stress geraten. Nehmen Sie sich anschließend die Zeit, diese zu analysieren, Fehler zu identifizieren und Schlussfolgerungen für die nächste mögliche Krise zu ziehen.