



SoCo

Professional Social Competence Inventory

Nantys Social Competence Inventory

Ergebnisse zum Nantys SoCo für:

Peter Muster

Durchgeführt am 18.11.2014

Dieses Sozialkompetenzinventar (Nantys SoCo) wurde zur systematischen Erhebung von sozialen Kompetenzen in einem beruflichen Zusammenhang entwickelt. Es erlaubt eine Messung jener "Soft-Faktoren" einer Führungskraft bzw. eines/einer Mitarbeitenden, die in der Personalarbeit zunehmend ins Zentrum des Interesses rücken.

Dies offenbart auf dem Hintergrund eines neuen Bewusstseins, das den Zusammenhang zwischen sozialen Kompetenzen und erfolgsrelevanten Kriterien in einem beruflichen Umfeld betont. Die sozialen Kompetenzen werden hier so umgesetzt, dass sie den aktuellsten theoretischen Erkenntnissen entsprechen und damit ausgewählte Facetten/Bereiche dieses Konstruktes praxisnah beurteilt werden können.

Der Einsatz dieses Werkzeuges erlaubt es HR-Fachkräften, Stärken und Schwächen zu identifizieren, die sowohl in der Selektion, der Personal- und Teamentwicklung als auch in der Standortbestimmung von grosser Wichtigkeit sind. Dabei empfiehlt sich ein Abgleich mit positionsspezifischen Anforderungsprofilen bzw. konkreten Tätigkeiten und Kompetenzbereichen.

Dieser Fragebogen wurde nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelt und entspricht damit hohen methodischen Ansprüchen.



Nantys AG Bern
Optingenstrasse 5
P.O. BOX 541
CH-3000 Bern 25

Nantys AG Zürich
Bahnhofstrasse 71
CH-8001 Zürich

T +41 (0)31 335 65 70
F +41 (0)31 335 65 57
info@nantys.ch
www.nantys.ch

In collaboration with:
WKS Akademos AG
www.wksbern.ch



Im nachfolgenden Inhaltsverzeichnis finden Sie eine Übersicht über alle Erhebungsbereiche und Skalen aus dem Sozialkompetenzinventar.

Inhaltsverzeichnis

Profilauswertung	2
Nantys SoCo	2
Umgang mit sich selbst	3
Selbstdarstellung	3
Emotionale Stabilität	3
Selbstsicherheit	4
Offenheit für neue Methoden	4
Entscheidungsverhalten	5
Zugang zu anderen	6
Psychologisches Feingefühl	6
Kontaktverhalten	6
Prosoziales Verhalten	8
Teamverhalten	8
Harmoniebedürfnis	8
Dienstleistungsbereitschaft	9
Einflussverhalten	10
Vertrauen in berufliche Fähigkeiten	10
Durchsetzungsvermögen	10
Führungsmotivation	11
Diagramm	12

Bitte beachten Sie bei der Ergebnisinterpretation, dass die Resultate nur unter Berücksichtigung der Fragestellung und des Erhebungszeitpunktes bzw. entsprechender Bedingungen angemessen beurteilt werden können. Wir empfehlen Ihnen, dass dieser Bericht unbedingt Gegenstand eines persönlichen Feedbackgesprächs sein soll. Die Resultate sind immer im Vergleich zur Normstichprobe zu verstehen.



Profile: Darstellung der Ergebnisse pro Bereich

In nachfolgender Abbildung werden die Ergebnisse nach entsprechenden Kategorien (Bereichen) abgebildet und mit einer entsprechenden Referenzstichprobe verglichen. Anhand des Prozentranges (PR) wird erkennbar, wie das Ergebnis im Verhältnis zur Normstichprobe steht.

Profilauswertung	Rangwert									SW*	PR*	
	Sehr gering ausgeprägt		Mittel ausgeprägt					Sehr stark ausgeprägt				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
Umgang mit sich selbst												
Selbstdarstellung			●								3	20.0%
Emotionale Stabilität										●	6	74.0%
Selbstsicherheit			●								3	18.0%
Offenheit für neue Methoden										●	5	50.0%
Entscheidungsverhalten			●								3	13.0%
Zugang zu anderen												
Psychologisches Feingefühl			●								3	21.0%
Kontaktverhalten			●								3	15.0%
Prosoziales Verhalten												
Teamverhalten										●	6	63.0%
Harmoniebedürfnis										●	5	53.0%
Dienstleistungsbereitschaft										●	1	2.0%
Einflussverhalten												
Vertrauen in berufliche Fähigkeiten										●	6	65.0%
Durchsetzungsvermögen										●	8	91.0%
Führungsmotivation										●	6	66.0%

* SW = Staninewert, entspricht dem Rangwert / PR = Prozentrang - SW und PR zeigen, wie der erreichte Wert im Vergleich zur Normstichprobe einzuschätzen ist.



Umgang mit sich selbst

Facette: Selbstdarstellung

Prozentrang **20.0**

Charakterisierung der Person:

Für Sie ist es nicht so wichtig, ein überaus positives Bild von sich zu vermitteln und sich möglichst fehlerlos und vorteilhaft darzustellen. So bereitet es Ihnen auch keine Schwierigkeiten, persönliche Schwächen und Fehler offen einzugestehen, wenn Sie danach gefragt werden.

Nutzen und mögliche Risiken:

Durch das Erkennen und Eingestehen von persönlichen Schwächen und Fehlern wirken Sie authentisch und glaubwürdig. Bestimmten Rollenvorstellungen zu genügen und sich dem sozialen Umfeld anzupassen, ist für Sie zwar nicht unwichtig, steht aber nicht im Vordergrund.

Entwicklungsempfehlungen:

Versuchen Sie Ihre Ausgewogenheit und Balance zwischen Selbstdarstellung und Offenheit bezüglich eigener Schwächen und Stärken aufrechtzuerhalten, indem Sie sich deren Effekte bewusst bleiben und diese gezielt weiterhin bei der Eindrucksbildung beachten.

Facette: Emotionale Stabilität

Prozentrang **74.0**

Charakterisierung der Person:

Selbst in angespannten Arbeitsperioden reagieren Sie gelassen, wenig gereizt und haben sich unter Kontrolle. Es kommt sehr selten vor, dass Sie Ihre Emotionen nicht beherrschen oder Stimmungsschwankungen unterliegen. Gefühle von Überforderung oder Angst verspüren sie kaum. Sie gelten als ausgeglichene und gelassene Person. Niederlagen, Misserfolge oder Kritik gehen Ihnen im Vergleich mit anderen in den wenigsten Fällen nahe. Zwar kann es passieren, dass Sie Rückschläge erleiden und daran "zu knabbern haben", doch Sie verfügen über die Fähigkeiten und Fertigkeiten, um negative Emotionen zu verarbeiten. Das weist darauf hin, dass Ihre Handlungsfähigkeit durch solche negativen Ereignisse kaum beeinträchtigt wird.

Nutzen und mögliche Risiken:

Sie haben die Fähigkeit und Bereitschaft, Stresssituationen von höherem Beanspruchungsgrad zu bewältigen. Ihre ausgeprägte Gelassenheit und Ausgeglichenheit sind ausgeprägte Stärken von Ihnen. Da Sie sich kaum in Ihrer emotionalen Befindlichkeit beeinträchtigen lassen, besteht höchstens die Gefahr, dass Sie Signalen von Überforderung bei sich selbst zu wenig Aufmerksamkeit schenken. Zudem könnte Ihre ausgeprägte Gelassenheit und tiefe Reizbarkeit auf Ihr Umfeld kühl oder distanziert wirken.

**Entwicklungsempfehlungen:**

Trotz Ihrer ausgeprägten emotionalen Stabilität sollten Sie in belastenden und angespannten Situationen für Signale der psychischen Überforderung aufmerksam sein. Indem Sie in gewissen Situationen auch einmal Emotionen in Ihr Verhalten einfließen lassen, gewinnen Sie nicht nur an Sympathien in Ihrem Arbeitsumfeld, sondern erleichtern es Ihren Arbeitskollegen zudem, Sie besser einschätzen zu können.

Facette: SelbstsicherheitProzentrang **18.0****Charakterisierung der Person:**

Obschon Sie in sich selber vertrauen und sich selbstsicher geben können, kann es vorkommen, dass Sie sich durch Kritik oder negatives Feedback verunsichern lassen. Ein Übermass an Kritik kann dementsprechend auf Ihren Selbstwert drücken. Ansonsten verfügen Sie über ein entsprechendes Mass an Selbstvertrauen und Selbstsicherheit, um im beruflichen Alltag problemlos bestehen zu können. Bei öffentlichen Auftritten (z.B. Referate, usw.) wirken Sie jedoch weniger selbstsicher als andere. Da Sie weniger gerne im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen, suchen Sie selber Situationen, in denen Sie von anderen bewertet werden, nicht aktiv auf.

Nutzen und mögliche Risiken:

Wenn Sie sich in einem bekannten Umfeld bewegen und eine Tätigkeit ausüben, die Sie beherrschen, fühlen Sie sich selbstsicher. Sobald aber ein hoher Unsicherheitsgrad vorhanden sowie mit Kritik oder negativem Feedback zu rechnen ist, beginnen Sie an Ihren beruflichen Fähigkeiten oder sich selber zu zweifeln. Auftritte vor grösserem Publikum können von Nervosität begleitet sein.

Entwicklungsempfehlungen:

Nehmen Sie positive Arbeitsergebnisse als Anlass dafür, Ihr Selbstvertrauen bewusst zu stärken, indem Sie die Erfolgserlebnisse sich selber und Ihren Fähigkeiten zuschreiben. Üben Sie einen konstruktiven Umgang mit Kritik und suchen Sie vermehrt den öffentlichen Auftritt, um besser mit dem Beurteilungs- und Bewertungsdruck umgehen zu können.

Facette: Offenheit für neue MethodenProzentrang **50.0****Charakterisierung der Person:**

Ihre Arbeit bewältigen Sie sowohl mit Vorgehensweisen, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, als auch mit Strategien und Methoden, die unbekannt und unerprobt sind. Sie ändern Ihr Vorgehen nicht der Veränderung willen, sondern wenn neue Herangehensweisen ein besseres Arbeitsergebnis versprechen. Wenn Ihnen neue Methoden zugetragen werden, erkennen Sie deren Wert und wählen je nach Situation die neue Vorgehensweise aus. Ihre Risikofreudigkeit in Ihrem Arbeitsbereich, etwas völlig Neues auszuprobieren, ist zwar nicht überdurchschnittlich ausgeprägt, jedoch lassen Sie sich auf einen Versuch ein, wenn es erforderlich ist. Sind Sie einmal gezwungen, Anpassungen in der Erledigung Ihrer Arbeiten zu machen, so integrieren Sie diese Veränderungen recht zügig in Ihre Arbeitsweisen. Sie sind mehrheitlich daran interessiert, neue anspruchsvolle Aufgaben in Angriff zu nehmen oder Zeit für eine Weiterbildung aufzuwenden.



Nutzen und mögliche Risiken:

Sowohl das Bewältigen von Aufgaben mittels bewährter und erprobter Methoden wie auch das Anwenden von neuen Strategien und Wegen gehören zu Ihren Herangehensweisen. Sie anerkennen sowohl den Wert von alten Konzepten und Methoden als auch denjenigen von neuen Herangehensweisen. Diese Flexibilität in der Vorgehensweise bei Problemstellungen ist eine Ihrer Stärken. In einem sehr konservativen oder einem extrem veränderungsorientierten Umfeld ist nur die eine oder andere Vorgehensweise gefragt; deshalb können Sie dort Ihre Stärken nicht vollumfänglich ausspielen.

Entwicklungsempfehlungen:

Werden Sie mit neuen Vorschlägen für Methoden und Vorgehensweisen konfrontiert, sollten Sie stets prüfen, ob Sie diese übernehmen, weil es dem Arbeitsergebnis zuträglich ist, oder ob Sie damit Ihrem Bedürfnis nach Abwechslung und Veränderung nachkommen. Wenn Sie Ihre ausgewogene Haltung zwischen bewährten und unerprobten Vorgehensweisen bewahren, können Sie sich weiterhin in vielen verschiedenen beruflichen Umfeldern bewegen.

Facette: Entscheidungsverhalten

Prozentrang **13.0**

Charakterisierung der Person:

Ihr Entscheidungsverhalten ist eher spontan. Sie halten sich nicht allzu lange mit der Situationsanalyse und der Evaluation von Handlungsalternativen auf. Sie sind umsetzungsorientiert und möchten zügig konkrete Ergebnisse erzielen. Sie gehen davon aus, dass eine gut entwickelte Intuition und Handlungsorientierung in der Regel zu richtigen Entscheidungen führt. Ihnen ist vor allem wichtig, dass schnell entschieden und umgesetzt wird, sowie dass konkrete Ergebnisse vorliegen. Sie können Entscheidungen auch dann treffen, wenn nicht alle Fakten bekannt sind und Unsicherheiten bezüglich der Konsequenzen vorliegen.

Nutzen und mögliche Risiken:

Mit einem Minimum an Situationsanalyse (d.h. Prüfen von Handlungsalternativen sowie möglicher Konsequenzen) und mit einer hohen Spontaneität streben Sie eine optimale Chancenausnutzung und schnelle Ergebnisse an. Wenig sorgfältig vorgenommene Situationsanalysen und schlecht evaluierte Handlungsalternativen können jedoch zu Fehlentscheidungen mit unangenehmen Wirkungen führen.

Entwicklungsempfehlungen:

Achten Sie darauf, dass Sie sich bei Entscheidungen von grosser Tragweite genügend Zeit für die Situationsanalyse und Evaluation von Handlungsalternativen nehmen. Prüfen Sie die jeweiligen Optionen sorgfältig bezüglich Ihrer Inhalte und wahrscheinlichen Effekte. Eine weitere Möglichkeit, um Fehlentscheidungen zu verhindern, besteht darin, sich jeweils kritisches Feedback durch einen Aussenstehenden zu holen.



Zugang zu anderen

Facette: Psychologisches Feingefühl

Prozentrang **21.0**

Charakterisierung der Person:

Obwohl Sie über ein gewisses psychologisches Feingefühl verfügen, können Sie in sozialen Situationen hin und wieder Schwierigkeiten damit bekunden, Bedürfnisse und Erwartungen von anderen korrekt bzw. differenziert einzuschätzen. Sie verfügen über die Bereitschaft, die Perspektive anderer zu übernehmen und sich in deren Position zu versetzen. In der Regel gelingt es Ihnen auch, die Absichten und Anliegen der anderen richtig wahrzunehmen und zu beurteilen. Dennoch finden Sie teilweise nur mühevoll heraus, was Ihr Gesprächspartner von Ihnen erwartet, wenn er nicht konkret sagt, was er will. Eine leichte Unsicherheit darüber, wie Sie sich in schwierigen zwischenmenschlichen Situationen zu verhalten haben, kann vorkommen, auch wenn Sie sich sonst in den meisten gesellschaftlichen Zusammenhängen adäquat zu verhalten wissen.

Nutzen und mögliche Risiken:

In beruflichen Umfeldern, in denen es schwerpunktmässig nicht darum geht, die Bedürfnisse, Stimmungen oder Erwartungen von anderen differenziert einzuschätzen, können Sie sich ohne Schwierigkeiten bewegen. Sobald jedoch die Anforderungen an das psychologische Feingefühl steigen und es entscheidend ist, Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich erfolgreich aufzulösen oder die Bedürfnisse von Kunden oder Verhandlungspartnern im Detail zu verstehen, können Sie an Ihre Grenzen stossen.

Entwicklungsempfehlungen:

Um in Ihrer Tätigkeit und Ihrem Arbeitsumfeld erfolgreicher zu sein, könnten Sie Ihre Fertigkeiten im Bereich der Personenwahrnehmung und -beurteilung noch verbessern. Zudem könnten Sie sich vermehrt darin üben, die Perspektive anderer zu übernehmen, sodass Sie einerseits die Absichten, Erwartungen und Verhaltensweisen anderer besser verstehen und andererseits Ihre eigenen Äusserungen und Handlungen besser daran anpassen können.

Facette: Kontaktverhalten

Prozentrang **15.0**

Charakterisierung der Person:

Es entspricht nicht Ihrer Persönlichkeit, häufig auf Menschen zuzugehen, den beruflichen Kontakt zu Ihnen unbekanntem Personen herzustellen und regelmässig an gesellschaftlichen Anlässen teilzunehmen. Sie suchen weder den engen Kontakt zu Ihren Arbeitskollegen noch das Zentrum der Aufmerksamkeit in der Gruppe. Vielmehr ziehen Sie es vor, wenn andere auf Sie zukommen und sich der Kontakt mit anderen in Grenzen hält. Es kommt Ihren Fähigkeiten und Interessen weniger entgegen, berufliche Netzwerke aufzubauen und zu pflegen; dementsprechend schenken Sie Networking-Aktivitäten vergleichsweise wenig Beachtung. Auf Ihre Arbeitskollegen wirken Sie eher ruhig und zurückhaltend.



SoCo

Professional Social Competence Inventory

Peter Muster

Nutzen und mögliche Risiken:

Berufliche Tätigkeiten, bei denen eine gewisse Bescheidenheit und Zurückhaltung sowie ein unauffälliges, unaufdringliches und diskretes Verhalten verlangt wird, kommen Ihren Fähigkeiten und Neigungen entgegen. Aufgrund Ihrer ruhigen und eher introvertierten Art kann es jedoch passieren, dass Sie beruflich übergangen werden sowie auf andere distanziert, wenig zugänglich und einzelgängerisch wirken.

Entwicklungsempfehlungen:

Wenn es die Situation erfordert, sollten Sie Ihre Anstrengungen intensivieren, auf Menschen zuzugehen und Kontakte zu knüpfen. Ein gewisses Mindestmass an beruflicher Beziehungspflege hilft Ihnen einerseits im beruflichen Weiterkommen. Dank eines gut funktionierenden Informationsaustausches und des Vorhandenseins eines tragfähigen beruflichen Beziehungsnetzes erweitern Sie andererseits Ihr Wissen und Ihre Kenntnisse. Zudem können Sie so eher auf die Unterstützung anderer zur Verwirklichung unternehmerischer oder persönlicher Ziele zurückgreifen.



Prosoziales Verhalten

Facette: Teamverhalten

Prozentrang **63.0**

Charakterisierung der Person:

Sie schätzen Teamarbeit überaus und sind von ihrem Nutzen zur Erreichung gemeinsamer Ziele überzeugt. Sie engagieren sich für das Team und sind bereit, den gemeinsamen Abstimmungs- und Kooperationsaufwand mitzutragen. In Konfliktsituationen oder bei Gruppenentscheidungen sind Sie bestrebt, die Interessen aller zu berücksichtigen bzw. die Meinung aller anzuhören. Der Erfolg der Gruppe liegt Ihnen sehr am Herzen: Sie stellen Ihre eigenen Erfolg zugunsten des Teams zurück, wenn dies dem Teamerfolg dient. Dadurch werden Sie von Ihrem Team akzeptiert und geschätzt.

Nutzen und mögliche Risiken:

In Aufgabenfeldern, in denen eine enge Kooperation von grosser Bedeutung ist, können Sie Ihre hohe Kooperationsbereitschaft gewinnbringend einsetzen. Da Sie bestrebt sind, alle Teammitglieder angemessen einzubinden, können Sie problemlos eine integrative Funktion übernehmen. Weil für Sie der Erfolg der Gesamtheit im Vordergrund steht und Ihr persönlicher Erfolg Ihnen weniger wichtig ist, könnte es in einem sehr wettbewerbsorientierten Umfeld passieren, dass Ihre Beiträge und Ihre Leistungen nicht genügend Anerkennung und Beachtung finden.

Entwicklungsempfehlungen:

Unterscheiden Sie zwischen Situationen, in welchen die Interessen und Anliegen der anderen berücksichtigt werden können oder sogar müssen und Situationen, in denen dies nicht möglich ist. Wenn Entscheidungen schnell und pragmatisch gefällt werden müssen oder Arbeitsabläufe nicht aufgehalten werden dürfen, kann es von Vorteil sein, nicht alle Meinungen und Interessen zu berücksichtigen, weil sonst der Prozess gelähmt oder blockiert wird.

Facette: Harmoniebedürfnis

Prozentrang **53.0**

Charakterisierung der Person:

Sie gehen grundsätzlich rücksichtsvoll mit Ihren Arbeitskollegen um, können aber, wenn es die Situation erfordert, Kritik äussern und sich dadurch unbeliebt machen. Sie möchten keinen Streit provozieren, um in beruflichen Aspekten Recht zu bekommen; doch wenn Sie von Ihrer Idee überzeugt sind, werden Sie versuchen, diese mitzuteilen, auch wenn Sie dadurch die Harmonie im Team gefährden. Im Austausch mit anderen gehen Sie von einem gegenseitigen Vertrauen aus und lassen sich von Provokationen nicht beeindrucken. Sie legen Wert darauf, in Ihrem beruflichen Umfeld als anständige Person zu gelten.

Nutzen und mögliche Risiken:

Sie sind variabel einsetzbar: Je nach Situation können Sie eine ausgleichende oder eine kritisch hinterfragende Rolle im Team übernehmen. Sie verstehen es, Ihre Meinung und Ihren Standpunkt dann einzubringen, wenn es die Situation erfordert. Sie können sich jedoch auch zurückhalten. In einem Arbeitsumfeld, in welchem ständig kritisiert und provoziert wird, werden Sie sich auf Dauer nicht zurechtfinden, da Ihnen der anständige und rücksichtsvolle Umgang ein Anliegen ist. Ein zu harmonisches



Umfeld würde Ihnen aber auch nicht entsprechen.

Entwicklungsempfehlungen:

Pflegen Sie Ihr Gespür, in welchen beruflichen Situationen Sie offen und ehrlich kritisieren können, und wann Sie eher zurückhaltend sein müssen. Je nach Menschen, die involviert sind, führt die eine oder andere Strategie zur erfolgreichen Zielerreichung. Halten Sie weiterhin die Balance zwischen dem Vertreten des eigenen Standpunkts bzw. der Kritik und der Vermeidung von unnötigen Konflikten durch unbedachte Äusserungen.

Facette: Dienstleistungsbereitschaft

Prozentrang **2.0**

Charakterisierung der Person:

Obschon Sie anderen einen Dienst erweisen, wenn es die Situation erfordert und Sie sich für die Bedürfnisse der anderen interessieren, kann es bei Ihnen vorkommen, dass die Befriedigung Ihrer eigenen Bedürfnisse einen höheren Stellenwert hat als die Befriedigung der Bedürfnisse der anderen (Kunden, Vorgesetzte usw.). Grundsätzlich sind Sie bereit, sich um die anderen zu kümmern und eine Dienstleistung zu erbringen. Manchmal erwarten Sie aber auch eine Gegenleistung dafür, wenn Sie anderen einen Dienst erweisen.

Nutzen und mögliche Risiken:

Aufgaben, bei denen eine besonders hohe Gewichtung von Kundenanliegen vorliegt, entsprechen Ihnen weniger. Für ein berufliches Umfeld, in dem sowohl eine gewisse Dienstleistungsbereitschaft als auch das Verfolgen der eigenen Bedürfnisse gefragt ist, bringen Sie gute Voraussetzungen mit. In einem reinen Dienstleistungssektor würden Sie sich nicht vollumfänglich wohlfühlen.

Entwicklungsempfehlungen:

Gehen Sie bewusst mit Ihrer Dienstleistungsbereitschaft um und hinterfragen Sie regelmässig, ob Ihre Handlungsweise in der jeweiligen Situation korrekt war und ob Sie genügend Unterstützung gegeben haben. Mit Vorteil bewegen Sie sich in einem beruflichen Umfeld, in welchem Sie Ihre eigenen Bedürfnisse verfolgen und befriedigen können.



Einflussverhalten

Facette: Vertrauen in berufliche Fähigkeiten

Prozentrang **65.0**

Charakterisierung der Person:

Beim Auftreten beruflicher Probleme oder Schwierigkeiten vertrauen Sie auf Ihre beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen: Da Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten kennen, wissen Sie, wie Sie bei Krisen- und Problemsituationen vorgehen wollen. Das Vertrauen in Ihre Problemlösungsfähigkeiten ist ausgeprägt, und Sie kommunizieren klar, strukturiert und verständlich. Neben ausreichend theoretischen Kenntnissen im Beruf verfügen Sie auch über praktische Fähigkeiten, die ihnen bei der Bewältigung von beruflichen Problemen hilfreich sind.

Nutzen und mögliche Risiken:

Aufgrund ihres ausgeprägten Vertrauens in die beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen gelingt es ihnen, die allermeisten beruflichen Problemstellungen erfolgreich zu lösen. Wenn Umsetzer- und Macherqualitäten gefragt sind und die Bewältigung von Hindernissen verlangt wird, sind Sie mit Ihrer hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung gut ausgerüstet. Ihre positive Einstellung kann auf andere ansteckend wirken.

Entwicklungsempfehlungen:

Sie schätzen Ihre Problemlösungsfähigkeiten auf einem hohen Niveau ein und sind dadurch in der Lage, die meisten Schwierigkeiten in der Arbeit zu bewältigen. In seltenen Fällen kann es jedoch vorkommen, dass Sie sich aufgrund Ihres hohen Vertrauens in die beruflichen Fähigkeiten überschätzen. In extrem anspruchsvollen Situationen ist es sinnvoll, Unterstützung und Hilfe zu holen und sich nicht nur auf sich selber zu verlassen.

Facette: Durchsetzungsvermögen

Prozentrang **91.0**

Charakterisierung der Person:

Anderen gegenüber verhalten Sie sich sehr bestimmend und durchsetzungsorientiert. Es gelingt Ihnen sehr häufig, andere von Ihren Ideen und Vorstellungen zu überzeugen. Sie verfügen über eine hoch ausgeprägte Bereitschaft, sich bezüglich Ihrer Auffassungen und Vorstellungen gegen grossen Widerstand behaupten zu können. Sie werden Ihren Standpunkt sehr lange und hartnäckig vertreten, bevor Sie ins Auge fassen, sich anzupassen oder nachzugeben. Zudem haben Sie die notwendige Standfestigkeit, Unnachgiebigkeit und hartnäckige Argumentationsweise, um sich in Konfliktsituationen durchzusetzen. Ihre Ziele verfolgen Sie in der Regel mit sehr viel Nachdruck. Um sich durchzusetzen, verfügen Sie über die entsprechenden Mittel und Strategien.



Nutzen und mögliche Risiken:

Sie haben sehr gute Voraussetzungen, um sich in schwierigen Führungs- und Verhandlungssituationen behaupten und durchsetzen zu können. Da Sie sich zuweilen unnachgiebig und standfest verhalten, kann dies auf Ihr Umfeld sehr dominant und stur wirken. Indem Sie sich stark für Ihre Standpunkte engagieren und sich auch nicht scheuen, zu diesem Zweck Konflikte auszutragen, können Sie zudem als wenig einfühlsam erlebt werden.

Entwicklungsempfehlungen:

Beachten Sie, dass Sie möglicherweise aufgrund Ihrer dominanten und eher radikalen Art Widerstand gegenüber Ihrer Ansicht provozieren und damit die Überzeugungsarbeit weiter erschweren. Achten Sie darauf, die Anliegen und Bedürfnisse Ihrer Gesprächs- und Verhandlungspartner, trotz Ihrer starken Durchsetzungsorientierung, ausreichend zu berücksichtigen. Einfühlungsvermögen und Verständnis gegenüber den Ansichten von anderen kann erheblich dazu beitragen, diese von Ihren Standpunkten überzeugen zu können. Wichtig ist es darum, die Bereitschaft und die Fähigkeit zu fördern, die Anliegen anderer differenziert und stimmig einzuschätzen.

Facette: Führungsmotivation

Prozentrang **66.0**

Charakterisierung der Person:

Führungs- und Entscheidungsverantwortung in einer Organisation übernehmen zu können, spielt für Sie eine wichtige Rolle. In Gruppensituationen sind Sie bereit, Einfluss auf andere zu nehmen und die Führung eigeninitiativ an sich zu reißen. Führungsaufgaben haben für Sie einen höheren Stellenwert als Fachaufgaben. Ein zentraler beruflicher Anreiz besteht darin, dass Sie Mitarbeitende/Arbeitskollegen motivieren, entwickeln und lenken können. Sie verwenden viel Arbeitszeit für die Erledigung der Führungsaufgaben. Gerne wenden Sie Führungstechniken an, wie beispielsweise Ziele zu vereinbaren und deren Erreichung zu kontrollieren. Wenn es die Situation erfordert, können Sie auch harte Personalentscheidungen treffen. Die Entwicklung als Führungskraft hat bei Ihrer persönlichen Karriereplanung den grösseren Stellenwert als die Entwicklung der Fachkompetenz.

Nutzen und mögliche Risiken:

Wählen Sie entsprechend Ihrer beruflichen Neigung eine Führungsposition, in der Sie hauptsächlich mit Führungsaufgaben und in geringerem Masse mit Fachaufgaben konfrontiert werden. Schwieriger wird es dann, wenn der Führungsbereich in Ihrer Tätigkeit eine deutlich geringere Bedeutung als die Fachaufgaben erhält. Aufgrund Ihrer Motivation, sozialen Einfluss auszuüben, könnte es passieren, dass Sie übersteuern und zu stark beeinflussend auf Ihre Kollegen wirken.

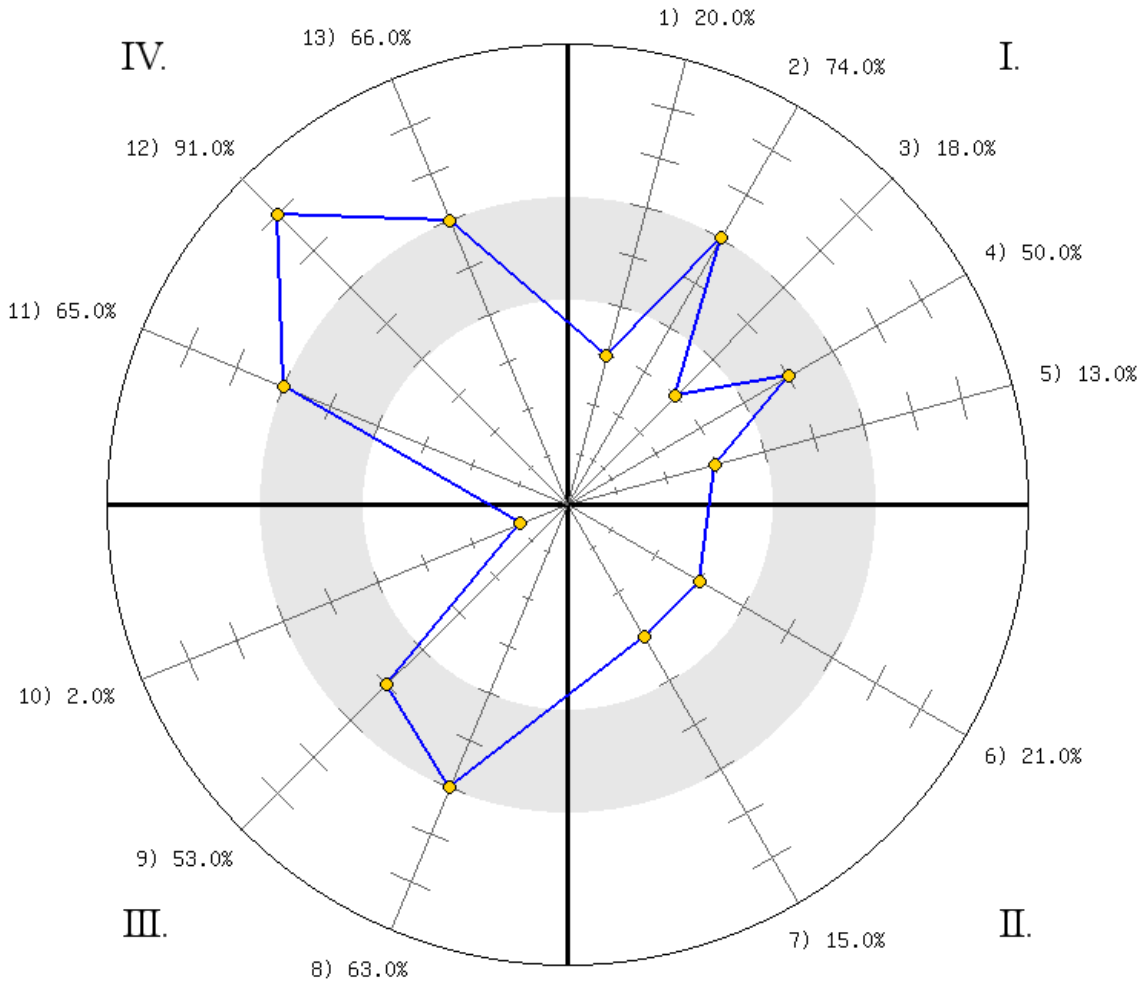
Entwicklungsempfehlungen:

Achten Sie darauf, sowohl im Führungs- als auch im Fachbereich ausreichend realistische Feedbacks einzuholen, damit Sie beiden Bereichen im erforderlichen Mass gerecht werden können. Sichern Sie sich ab, ob Ihr Führungs- und Beeinflussungsverhalten auf Akzeptanz stösst.



Diagramm: Grafische Ergebniszusammenfassung

Die folgende Abbildung fasst die Ergebnisse für das gesamte Verfahren, entsprechende Bereiche und Facetten zusammen. Die Resultate werden als Prozentränge ausgegeben, welche eine Einordnung des Testwertes im Verhältnis zu einer Referenzstichprobe erlauben.



I. Umgang mit sich selbst

1) Selbstdarstellung	20.0 %
2) Emotionale Stabilität	74.0 %
3) Selbstsicherheit	18.0 %
4) Offenheit für neue Methoden	50.0 %
5) Entscheidungsverhalten	13.0 %

II. Zugang zu anderen

6) Psychologisches Feingefühl	21.0 %
7) Kontaktverhalten	15.0 %

III. Prosoziales Verhalten

8) Teamverhalten	63.0 %
9) Harmoniebedürfnis	53.0 %
10) Dienstleistungsbereitschaft	2.0 %

IV. Einflussverhalten

11) Vertrauen in berufliche Fähigkeiten	65.0 %
12) Durchsetzungsvermögen	91.0 %
13) Führungsmotivation	66.0 %