

ERGEBNISBERICHT FÜR  
**Frau Petra Muster**

Durchgeführt am: **01.04.2020**

# PROFESSIONAL ASSESSMENT REPORT

<b>Kandidat/in:</b>	Frau Petra Muster
<b>Datum:</b>	01.04.2020
<b>Anforderungslevel:</b>	Höheres Kader
<b>Berufsbranche:</b>	Ohne
<b>Auftraggeber:</b>	Mediacoding GmbH
<b>Ansprechpartner:</b>	Christoph Arn

Bitte beachten Sie, dass die hier vorliegenden Testergebnisse lediglich als ein weiteres Element im Entscheidungsprozess dienen sollten. Wichtige andere Faktoren (wie z.B. Leistungsausweise, berufliche Erfahrung etc.) sollten ebenfalls beachtet werden! Wir empfehlen für eine korrekte Interpretation unbedingt den Besuch einer entsprechenden Schulung. Mehr Informationen dazu finden Sie unter [nantys.ch](http://nantys.ch).

Die hier beschriebenen Beurteilungen müssen vertraulich behandelt werden und sind Eigentum des/r erwähnten Kandidaten/in. Jede Weitergabe oder Veröffentlichung dieser Resultate darf nur in Absprache mit dem Urheber vorgenommen werden. Jede nicht ausdrücklich genehmigte Vervielfältigung, Nutzung, Weitergabe, Änderung oder Wiedergabe des Inhaltes dieses Berichts ist untersagt. Alle hierzu gehörenden Schriftstücke sind urheberrechtlich geschützt. Jede Vervielfältigung, Änderung oder Wiedergabe des Schriftmaterials ist verboten und wird zivil und strafrechtlich verfolgt.

# INHALTSVERZEICHNIS

1) Übersicht	3
2) Ergebnisprofil	5-6
3) Ergebnisbericht	7-13
4) Notizen, Anmerkungen, Beobachtungen	14

## 1 Übersicht

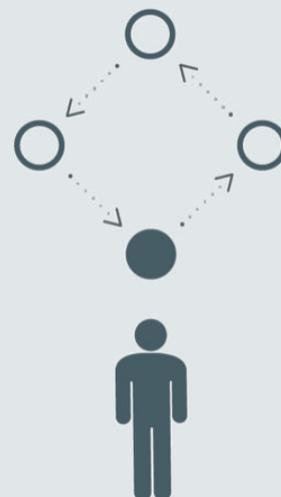
Beim "Nantys Personality Assessment" NPA geht es darum, die berufsbezogene Persönlichkeit eines Menschen anhand von Facetten des "Big Five" oder NEO-Modells zu erfassen. Dabei wird Persönlichkeit gemäss Allport (1959) verstanden als "[...] die dynamische Ordnung derjenigen psychophysischen Systeme im Individuum, die seine einzigartigen Anpassungen an seine Umwelt bestimmen." Die Persönlichkeit eines Menschen wird also als eine Verhaltensdisposition interpretiert, die entweder zeitüberdauernd ist (oder als "trait" bezeichnet wird) oder von situationellen Gegebenheiten, Stimmungen und Zuständen beeinflusst wird (wo von "states" gesprochen wird). Die Persönlichkeitsmerkmale wurden in die 4 nachfolgenden Kompetenzfelder aufgeteilt, um die Interpretation der Ergebnisse im Berufskontext zu erleichtern.

**SELF**  
COMPETENCE

**METHODOLOGICAL**  
COMPETENCE

**SOCIAL**  
COMPETENCE

**MANAGEMENT & LEADERSHIP**  
COMPETENCE



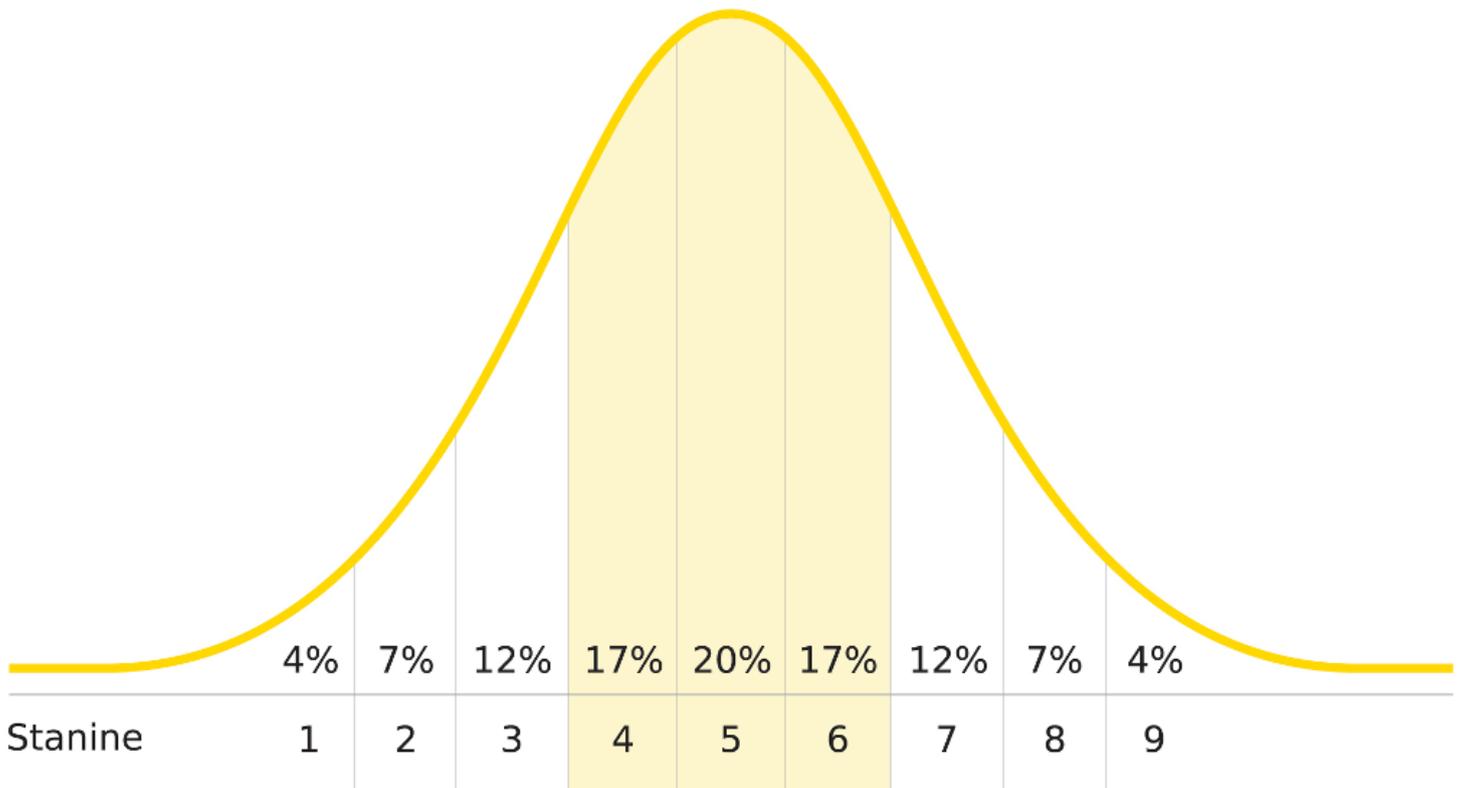
**Hinweis zu den Resultaten**

Die in diesem Report ausgewiesenen Resultate verstehen sich im Abgleich mit den Ergebnissen, welche andere Personen erreicht haben (Normstichprobe). Die Resultate basieren auf der sogenannten Stanine-Skala mit neun Abstufungen. Eine Ausprägung ist nicht immer pauschal gut oder schlecht. Es kommt hier immer auf die Tätigkeit an und was diese erfordert. Die ausgegebenen Erwartungsbereiche sollen zur Orientierung dienen und gelten nicht als Ausschlusskriterien.

*Die Stanine-Skala kann wie folgt ausgelegt werden:*

- 1-3 = unterdurchschnittliche, geringe Ausprägung
- 4-6 = durchschnittliche, mittlere Ausprägung
- 7-9 = überdurchschnittliche, starke Ausprägung

Der Prozentrang zeigt, wie viel Prozent der Personen in der Normstichprobe einen bestimmten Testwert erreicht haben. Nachstehende Illustration zeigt die Häufigkeit der Verteilung der Stanine-Werte. Im Bereich der persönlichkeitsbezogenen Softfaktoren spricht man nicht von tieferen bzw. höheren, sondern von weniger bzw. stärker ausgeprägten Eigenschaften.



## 2 Ergebnisprofil

Anforderungslevel: Höheres Kader

Profilmatching: 29%

Berufsbranche: Ohne

Branchenmatching: 100%

### KONTROLLSKALA

Bereich	Nr.	Inhalt	SW	Geringe Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Starke Ausprägung
KS	B0.1	Offenheit	7	Verkäuferisch, vorsichtig, verschlossen, täuschend	.	.	.	.	.	.	○	.	.	Offen, ehrlich, selbstentblösend, nonkonformistisch

### SELBSTKOMPETENZ

Bereich	Nr.	Inhalt	SW	Geringe Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Starke Ausprägung
Arbeitsstil	B1.1	Pflichtbewusstsein	2	Unkonventionell, unkompliziert, unsorgfältig, desorganisiert	.	○	.	.	.	.	.	.	.	Verantwortungsbewusst, zuverlässig, pingelig, moralisierend

Bereich	Nr.	Inhalt	SW	Geringe Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Starke Ausprägung
Stabilität	B1.5	Emotionale Balance	5	Feinfühlig, begeisterungsfähig, empfindlich, launisch	.	.	.	.	○	.	.	.	.	Rational, kritikfähig, kühl, unsensibel
	B1.9	Selbstbewusstsein	3	Bescheiden, selbstkritisch, labil, unsicher	.	.	○	.	.	.	.	.	.	Überzeugt, selbstbewusst, unempänglich, arrogant
	B1.10	Stressmanagement	3	Schonend, nachgiebig, stressanfällig, ermüdbar	.	.	○	.	.	.	.	.	.	Belastbar, robust, selbstüberfordernd, schonungslos

Bereich	Nr.	Inhalt	SW	Geringe Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Starke Ausprägung
Leistungstreben	B1.12	Leistungsvertrauen	4	Kritisch, achtsam, mutlos, resigniert	.	.	.	○	.	.	.	.	.	Siegessicher, hoffnungsvoll, leichtsinnig, riskant

 Erwartungsbereich

### METHODENKOMPETENZ

Bereich	Nr.	Inhalt	SW	Geringe Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Starke Ausprägung
Methodik	B2.1	Ordentlichkeit	4	Anpassungsfähig, mannigfaltig, unordentlich, chaotisch	.	.	.	○	.	.	.	.	.	Ordentlich, systematisch, penibel, kleinkariert
	B2.2	Flexibilität	3	Traditionell, kontinuierlich, starr, fixiert	.	.	○	.	.	.	.	.	.	Flexibel, dynamisch, energisch, wankelmütig

### SOZIALKOMPETENZ

Bereich	Nr.	Inhalt	SW	Geringe Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Starke Ausprägung
Sozialkompetenz	B3.1	Kontaktverhalten	5	Schüchtern, zurückhaltend, befangen, gehemmt	.	.	.	.	○	.	.	.	.	Kontaktfreudig, extravertiert, aufdringlich, schwatzhaft
	B3.2	Teamorientierung	4	Selbstständig, autonom, unkooperativ, unangepasst	.	.	.	○	.	.	.	.	.	Tolerant, integrierend, unselbstständig, abhängig
	B3.3	Harmonieorientierung	2	Authentisch, direkt, kompromisslos, rücksichtslos	.	○	.	.	.	.	.	.	.	Rücksichtsvoll, versöhnlich, unglaubwürdig, rückgratlos
	B3.5	Einfühlungsvermögen	1	Rational, sachlich, abgehärtet, nicht mitfühlend	○	.	.	.	.	.	.	.	.	Einfühlsam, sensitiv, sentimental, verwundbar

### FÜHRUNGSKOMPETENZ

Bereich	Nr.	Inhalt	SW	Geringe Ausprägung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Starke Ausprägung
Führung	B4.1	Führungsmotivation	5	Folgsam, kollegial, gefügig, unterwürfig	.	.	.	.	○	.	.	.	.	Lenkend, anleitend, autoritär, herrisch
	B4.2	Durchsetzungsvermögen	5	Kompromissbereit, verständnisvoll, beugsam, willensschwach	.	.	.	.	○	.	.	.	.	Unnachgiebig, überzeugend, dominant, stur

## Offenheit

### Offenheit



84%  
 Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Es fällt Ihnen keinesfalls schwer einzugestehen, dass Sie sich in einer bestimmten Situation falsch oder unpassend verhalten haben. Sie nehmen lieber einen Nachteil in Kauf, als dass Sie Sachverhalte beschönigen und andere anschwindeln. Sie brauchen keine Anerkennung für etwas, was Sie nicht getan haben und nicht sind. Es interessiert Sie also nicht, sich, ihre Fähigkeiten oder Sachverhalte optimiert darzustellen. Sie geben offen und ehrlich Auskunft und bleiben sich selbst treu, sind sich aber auch bewusst, dass Sie sich damit hin und wieder keinen Gefallen machen.

#### Nutzen und mögliche Risiken

Sie brauchen ein Arbeitsumfeld, in dem viel gegenseitiges Vertrauen herrscht und nicht von Ihnen erwartet wird, dass Sie ständig Dinge beschönigen und Angebote unterbreiten, die dann so nicht eingehalten werden können. Sie möchten für das eintreten können, was Sie anbieten und es ist Ihnen wichtig, in einem Kontext zu arbeiten, wo es auch Platz für ethisch-moralische Ansprüche gibt.

#### Entwicklungsempfehlungen

Sicherlich heisst es «ehrlich währt am längsten», dennoch wird Ihnen aufgefallen sein, dass sich Aufrichtigkeit und Moral nicht immer durchsetzen bzw. zum «Erfolg» führen. Dies soll keine Aufforderung zur Unehrlichkeit sein, aber bedenken Sie, dass der Mensch manchmal auch das Bedürfnis hat zu träumen und bis zu einem gewissen Grad erwartet, dass ihm mehr versprochen wird, als eigentlich möglich ist.

## Pflichtbewusstsein

### Pflichtbewusstsein



7%  
 Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Sie halten sich nicht immer an (Ihre) moralische/n Prinzipien und erledigen Ihnen zugetragene Arbeiten nicht immer sorgfältig. Wenn Ihnen bestimmte Dinge nicht sehr wichtig sind, erweisen Sie sich nicht als pflichtbewusst. Selbst wenn Sie sich zu etwas verpflichten, kann es je nach Situation vorkommen, dass man sich nicht auf Sie verlassen kann. Sie möchten lieber Ihre Freiheit genießen und Dinge dann tun, wenn Sie Lust dazu haben. An vereinbarte Fristen halten Sie sich nur, wenn Sie das definierte Ziel in der festgelegten Zeit gut erreichen können und/oder Sie andernfalls mit irgendeiner Form von „Bestrafung“ oder sonstigen Nachteilen rechnen müssen.

#### Nutzen und mögliche Risiken

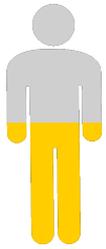
Sie wollen sich nicht binden und möchten keine Verpflichtungen eingehen, an die Sie sich dann möglicherweise nicht halten können. Es ist Ihnen nämlich wichtig, sich frei zu fühlen und sich einmal für das eine, ein andermal für ein anderes Vorhaben engagieren zu können. Mit längerfristigen Engagements und in einem Berufsumfeld, in dem sich die einzelnen Akteure/innen aufeinander verlassen können müssen, dürften Sie sich schwerer tun.

#### Entwicklungsempfehlungen

Sie möchten sich heute (noch) nicht auf ein berufliches Projekt einlassen, bei dem von Ihnen erwartet wird, sich auch in einer mittel- bis längerfristigen Perspektive einer bestimmten Sache zu verpflichten. Sie möchten lieber im Hier und Jetzt Dinge erleben und sich nicht in zu vielen Gedanken um Ihre berufliche Zukunft verlieren. Wenn Sie allerdings in absehbarer Zeit in Ihrer beruflichen Karriere einen Schritt weiterkommen wollen, wird das ohne die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung sehr schwierig.

## Emotionale Balance

### Emotionale Balance



50%  
Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Manchmal fühlen Sie sich nach wiederholten Misserfolgen bzw. Rückschlägen entmutigt und sind mit Ihren eigenen negativen Gefühlen beschäftigt. Dann können Sie die Dinge aber wieder optimistisch sehen und sich weniger verwundbar oder besorgt fühlen. In Ihrem Leben spielen (Ihre eigenen) Gefühle schon eine Rolle und Sie können bei negativen Erlebnissen (z.B. wenn man Ihnen einen Fehler nachweist) etwas Zeit brauchen, um diese zu überwinden. Ungerechtfertigte Kritik oder unfaire Infragestellungen nehmen Sie nicht unbeteiligt hin, sondern setzen sich (aktiv) damit auseinander.

#### Nutzen und mögliche Risiken

Sie suchen nach einem beruflichen Umfeld, indem ein Mindestmass an Respekt und Anerkennung des Beitrags aller Beteiligten vorherrscht. Sie finden es wichtig, regelmässige Rückmeldungen oder auch Kritik zu Ihrer Performance zu erhalten, damit Sie sich weiter entwickeln können. Ebenfalls möchten Sie, dass Sie und Ihre Leistung geschätzt werden. Sie können Kritik wegstecken und schätzen einen ehrlichen Austausch, bei dem auch Probleme angesprochen werden können.

#### Entwicklungsempfehlungen

Negative Gedanken können Sie hin und wieder daran hindern, über Misserfolge oder kritische Rückmeldungen hinweg zu kommen und es Ihnen erschweren, sich auf die Problemlösung zu konzentrieren bzw. nach vorne zu schauen. Lassen Sie sich nicht zu stark von solch eher lähmenden Überlegungen aufhalten, sondern konzentrieren Sie sich im Sinne eines "positiv thinking" eher auf Möglichkeiten die es erlauben, anstehende Herausforderungen zu überwinden.

## Selbstbewusstsein

### Selbstbewusstsein



16%  
Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

In manchen Situationen verhalten Sie sich zurückhaltend und man könnte Sie manchmal als unsichere Person beschreiben. Was andere von Ihnen halten und möglicherweise hinter Ihrem Rücken über Sie erzählen, beschäftigt Sie mitunter. Sie versuchen es zu vermeiden, in Situationen zu geraten, in denen es für Sie peinlich werden könnte. Wenn Sie einer grossen Gruppe von Menschen vorgestellt werden oder vor vielen Leuten sprechen müssen, ist Ihnen mulmig zumute. Werden Sie stark kritisiert oder erhalten Sie keine Anerkennung für Ihren Beitrag, neigen Sie hin und wieder dazu, an Ihren Fähigkeiten zu zweifeln.

#### Nutzen und mögliche Risiken

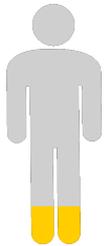
Sie fühlen sich in einem beruflichen Umfeld gut aufgehoben, in dem Sie nicht zu stark in der Kritik stehen und sich nicht zu oft sozial exponieren müssen. Es kommt Ihnen nämlich gelegen, wenn andere im „Rampenlicht“ stehen und Sie selbst eher aus der „zweiten Reihe“ heraus agieren können. Sie streben nicht unbedingt nach einem Kontext, in dem Sie für einen ganz zentralen Bereich zuständig sind und damit regelmässig kritisiert und hinterfragt werden (könnten).

#### Entwicklungsempfehlungen

Es ist sicherlich sinnvoll, aus Kritik zu lernen, es kann aber vorkommen, dass Sie entsprechende Rückmeldungen hin und wieder zu nahe an sich heranlassen und dadurch zu stark an Ihren Möglichkeiten zweifeln. Deshalb empfehlen wir Ihnen, sich ein etwas «dickeres Fell» zuzulegen, indem Sie beispielsweise verstärkt das „Was Sie tun“ vom „Wer Sie sind“ unterscheiden. Definieren Sie sich also nicht zu stark über Ihre Arbeitsergebnisse, sondern eher über die Freude an dem, was Sie tun.

## Stressmanagement

### Stressmanagement



16%  
Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Wenn Sie eine aussergewöhnliche Menge an Dingen erledigen müssen, können Sie gereizt reagieren und körperliche Beschwerden davontragen. Die an Sie gestellten Erwartungen können Sie überfordern und an Ihren Kräften zehren. Situationen, in denen alle etwas von Ihnen wollen, überfordern Sie hin und wieder. Müssen Sie Ihre Konzentration während besonders langen Arbeitsphasen hochhalten, brauchen Sie gelegentlich Pausen. Sie sind zwar bereit, sich wenn nötig anzustrengen, möchten aber nicht ständig gefordert sein.

#### Nutzen und mögliche Risiken

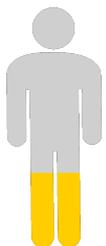
Sie bevorzugen ein berufliches Umfeld, in dem Sie nicht über längere Zeiträume hohen Belastungen ausgesetzt sind oder viele unterschiedliche Tätigkeiten gleichzeitig ausüben müssen. Es ist Ihnen wichtig, bewältigbare Aufgaben zu übernehmen, für deren Erledigung Ihnen genügend Zeit zur Verfügung steht. Schwerer tun Sie sich dort, wo Sie ständig einem besonders hohen Druck ausgesetzt sind oder mit Personen zusammenarbeiten müssen, die mit viel Engagement besonders ehrgeizige Ziele verfolgen.

#### Entwicklungsempfehlungen

Unterliegen Sie gewissen Beschränkungen (z.B. nach einem Burnout), dann setzen Sie sich selbst nicht zu stark unter Druck, widmen Sie sich bewältigbaren Aufgaben und sammeln Sie nach und nach Kraft für neue bzw. grössere Herausforderungen. Ansonsten sollten Sie sich im Hinblick auf zunehmend kompetitive Berufsumfelder, Ihre berufliche Weiterentwicklung und die Sicherung Ihres Platzes in der Arbeitswelt womöglich gewisse Gedanken zu Ihrer Anstrengungsfähigkeit und -bereitschaft machen.

## Leistungsvertrauen

### Leistungsvertrauen



31%  
Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Sie brennen nicht gerade dafür, ein Referat zu halten, weil Sie dann den Eindruck haben, von anderen bewertet zu werden. Bei Besprechungen melden Sie sich, wenn Sie etwas beizutragen haben und überzeugt sind, das Richtige zu sagen. Sie setzen sich lieber realistische Ziele, die Sie mit einer gewissen Sicherheit erreichen werden. Selbst nach einer positiven Rückmeldung können Sie sich darüber Sorgen machen, ob Sie diese Leistung beim nächsten Mal nochmals erzielen. Um einen Misserfolg zu vermeiden, kann es schliesslich vorkommen, dass Sie sich mehr anstrengen, als eigentlich nötig wäre.

#### Nutzen und mögliche Risiken

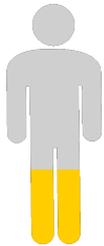
Sie fühlen sich in einem beruflichen Umfeld gut aufgehoben, in dem Sie sich weder zu stark exponieren müssen noch zu sehr der Beurteilung durch Dritte ausgesetzt sind. Auch sind Sie froh, Ziele vorgegeben zu bekommen, die Ihnen erreichbar scheinen. Schwerer können Sie sich in einem Kontext oder einer Rolle tun, in dem/der Sie sich oft mit Unsicherheiten und Ungewissheiten auseinandersetzen müssen. In einem Tätigkeitsfeld, in dem sich potenziell viele Rückschläge und Unklarheiten ergeben können, werden Sie wohl nicht glücklich.

#### Entwicklungsempfehlungen

Sie tun sich mit Situationen schwerer, in denen Sie sehr kritischen Rückmeldungen ausgesetzt sind und verpassen es dadurch hin und wieder, einerseits auch Lob zu erhalten und andererseits etwas über sich selbst zu erfahren, dass Sie weiterbringen könnte. Wir empfehlen Ihnen daher zu prüfen, ob hier eine Verbindung zu Ihrem Selbstwert (siehe Skala: Selbstbewusstsein) besteht und Sie an diesem arbeiten könnten, um Misserfolge, Rückschläge und Kritiken besser zu verarbeiten und daran sogar zu wachsen.

## Ordentlichkeit

### Ordentlichkeit



31%  
 Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Bei Entscheidungen lassen Sie lieber ein paar Dinge offen, anstatt im Vorfeld bereits alles detailliert zu klären. Sie gehen nicht immer sehr systematisch und durchdacht vor, sondern schätzen es, hin und wieder auch spontan und nach eigenem Gutdünken zu handeln. In Hinsicht auf Sauberkeit und Ordentlichkeit sind Sie kein besonders pingeliger Mensch, sondern finden sich auch dort zurecht, wo nicht alles sehr aufgeräumt und geordnet abläuft. Es kann passieren, dass Sie nach Dingen suchen, die Sie verlegt haben und Sie wünschen sich manchmal, etwas besser organisiert zu sein.

#### Nutzen und mögliche Risiken

Einen Kontext, in dem von Ihnen erwartet wird, dass Sie ganz besonders systematisch vorgehen und Ihre Aufgaben immer sehr strukturiert erledigen, schätzen Sie weniger. Ihnen ist es vielmehr wichtig, auch nach eigenem Ermessen, frei und spontan entscheiden und handeln zu können. Ebenfalls weniger gut aufgehoben werden Sie sich in einem beruflichen Umfeld fühlen, in dem alles sehr geordnet gehalten werden soll und man Ihnen immer wieder ein sehr gründliches Vorgehen aufdrängt.

#### Entwicklungsempfehlungen

Unter gewissen Bedingungen ist es sicherlich von Vorteil, Aufgaben nicht nach zu engen Vorgaben zu erledigen, um so kreativen Ideen genügend Raum zu gewähren. Oftmals erschwert ein wenig organisiertes Vorgehen die konsequente Zielerreichung jedoch unnötig. Versuchen Sie deshalb, sich solche Arbeitstechniken anzueignen, die es Ihnen erlauben, etwas mehr Struktur und Ordnung in Ihren Alltag zu bringen und damit Ihre Vorhaben mit weniger Reibungsverlust umzusetzen.

## Flexibilität

### Flexibilität



16%  
 Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Sie haben kein besonders grosses Interesse daran, ständig neue Dinge auszuprobieren und sich mit ganz unerwarteten Situationen auseinanderzusetzen. Auch wenn Sie gewisse Veränderungen begrüßen, so schätzen Sie es, wenn alles seinen gewohnten Gang geht und sich in Ihrem Arbeitsumfeld nicht ständig alles ändert. Sie möchten schon wissen, was man von Ihnen erwartet und neigen eher dazu, Dinge so zu tun, wie Sie es irgendwann einmal gelernt haben. Völlig neue Situationen können Ihnen unangenehm sein und wenn möglich versuchen Sie, Risiken und Ungewissheiten zu meiden.

#### Nutzen und mögliche Risiken

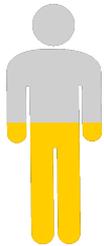
Ein berufliches Umfeld, in dem Sie Aufgaben bearbeiten sollen, die Sie eher gut kennen und nach bekannten Mustern bewältigen können, entspricht Ihnen gut. Sie verstehen es, mit Veränderungen umzugehen, die Sie nachvollziehen können, tun sich aber schwerer, wenn für Sie unverständliche Anpassungen vorgenommen werden sollen. Ein Tätigkeitsfeld, in dem Sie ständig neue Wege zur Lösung von zum Teil neuen Problemen finden müssen und mit gänzlich unerwarteten Ereignissen konfrontiert werden, entspricht Ihnen weniger.

#### Entwicklungsempfehlungen

Wir empfehlen Ihnen, agil genug zu bleiben, um gut auf sich abzeichnende Veränderungen reagieren zu können, die heute in allen Branchen und Rollen unabwendbar geworden sind. Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung sollten Sie deshalb darauf achten, Ihre Arbeitsweise und Prozesse regelmässig zu hinterfragen bzw. hinterfragen zu lassen, um am Puls der Zeit zu bleiben und sich gut auf neue Anforderungen einzustellen.

## Kontaktverhalten

### Kontaktverhalten



50%  
 Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Manchmal können Sie sich in der Gesellschaft von Menschen, die Sie nicht (gut) kennen, unwohl fühlen. Dann schätzen Sie aber auch die Abwechslung und finden es spannend, neue Bekanntschaften zu schliessen. In Ihnen wenig vertrauten Situationen wägen Sie jeweils ab, wie zurückhaltend oder locker Sie auftreten und brauchen im Umgang mit Unbekannten eine «Aufwärmphase», bis Sie ganz Sie selbst sein können. Sie sind sich der Bedeutung von Beziehungen bewusst und achten darauf, Zeit zu finden, um diese sowohl zu pflegen als auch neue aufzubauen. Beim ersten Kontakt mit Fremden machen Sie hin und wieder den ersten Schritt, können es aber auch Ihrem Gegenüber überlassen, den Austausch auszulösen.

#### Nutzen und mögliche Risiken

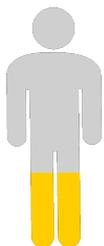
Sie schätzen ein berufliches Umfeld, in dem Interaktionen mit anderen Menschen an der Tagesordnung sind, aber auch Rückzugsmöglichkeiten und Aufgaben gegeben sind, bei denen Sie ohne den Beitrag anderer agieren können. Beide Extreme, also ein Kontext praktisch ohne zwischenmenschlichen Austausch und ein Tätigkeitsfeld mit einer ständigen Auseinandersetzung mit anderen Menschen, dürften Ihnen weniger entsprechen.

#### Entwicklungsempfehlungen

Prüfen Sie, ob Sie in einem Umfeld und einer Rolle tätig sind, in der einerseits Wert auf den Austausch gelegt wird, aber auch Phasen des selbständigen Arbeitens möglich sind. Bedenken Sie aber, dass es in den allermeisten Funktionen auch darum geht, Netzwerke an auch persönlich geprägten Beziehungen aufzubauen, die Ihnen helfen können, sowohl Ihre eigene «Karriere» als auch wichtige Vorhaben voran zu treiben.

## Teamorientierung

### Teamorientierung



31%  
 Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Sie arbeiten lieber, ohne sich zu oft mit anderen abzustimmen und sind davon überzeugt, dass es Aufgaben gibt, die man vorzugsweise alleine erledigen sollte. Erst wenn Sie eine Aufgabe nicht selbständig bewältigen können, nehmen Sie die Hilfe anderer Personen in Anspruch. Manchmal haben Sie in Teamsitzungen den Eindruck, dass diese nicht sehr ergiebig sind und etwas viel Zeit für unnötige Diskussionen aufgewendet wird. Sie sind gerne selbst für Ihre Tätigkeiten verantwortlich und möchten nicht zu stark vom Beitrag Dritter abhängig sein. Andere erleben Sie manchmal als Einzelgänger/in.

#### Nutzen und mögliche Risiken

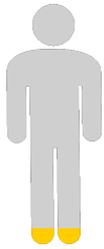
Sie bevorzugen ein berufliches Umfeld, indem Sie autonom arbeiten und für einen Grossteil Ihrer Ergebnisse selbst verantwortlich sein können. Sie wissen um die Bedeutung der Teamarbeit und arbeiten mit anderen zusammen, wenn es darum geht, sich abzustimmen oder wichtige Informationen bzw. Erfahrungen auszutauschen. Wenn Sie allerdings zu viel Aufwand betreiben müssen, um sich in eine Arbeitsgruppe zu integrieren, werden Sie mehr Mühe haben, sich Ihren Wünschen entsprechend zu entfalten.

#### Entwicklungsempfehlungen

Natürlich ist es einerseits wichtig, selbständig und autonom arbeiten zu können, bei gewissen Aufgaben/Rollen ist dies sogar ein (zentraler) Bestandteil der Stellenbeschreibung. Gleichzeitig wird es in einer zunehmend vernetzten Welt aber auch immer wichtiger, mit anderen zusammen an der Lösung immer wieder neuer Probleme zu arbeiten. Versuchen Sie deshalb, auch Ihre sozialen Skills zu trainieren, welche Ihnen eine gute, zumindest punktuelle Integration in Teams ermöglichen.

## Harmonieorientierung

### Harmonieorientierung



7%

Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Andere sagen von Ihnen, dass Sie verletzend sind bzw. sein können, weil Sie die Dinge beim Namen nennen und kein Blatt vor den Mund nehmen. Sie lassen auch scheinbar unbedeutende Fehler anderer nicht einfach so durchgehen, sondern sprechen aus, was Ihnen missfällt. Wenn sich jemand schlecht benimmt, sprechen Sie dies unvermittelt an bzw. aus und können zwischenmenschliche Spannungen aushalten. Bei Ihnen weiss man schnell, woran man ist, Sie sprechen offen und ehrlich aus, wie Sie eine Situation einschätzen und gehen keinem Streit aus dem Weg.

#### Nutzen und mögliche Risiken

Sie sind auf ein berufliches Umfeld angewiesen, in dem eine offene Kritik- und Konfliktkultur vorherrscht. Auch wenn Sie selbst nicht immer nur Freude an Kritik empfinden mögen, die sich gegen Sie wendet, schätzen Sie eine Aufgabe und Rolle, in der Probleme offen an- und ausgesprochen werden (können). Weniger geeignet sind Sie für einen sehr politischen und diplomatisch geprägten Kontext, in dem von Ihnen erwartet wird, dass Sie stets gute Umgangsformen pflegen und auf «political correctness» achten.

#### Entwicklungsempfehlungen

Bedenken Sie, dass es einerseits zwar loblich ist, Dinge ehrlich und unverblümt anzusprechen, so aber andererseits auch Verletzungen entstehen können, die Ihnen Ihr Gegenüber nicht immer offen kundtun wird. Betroffene Personen können sich so gegen Sie wenden, wenn sich ihnen die Gelegenheit dazu bietet. Achten Sie deshalb stets darauf, wie andere (auch nonverbal) auf Ihre Äusserungen reagieren und versuchen Sie negative Emotionen nicht so im Raum stehen zu lassen.

## Einfühlungsvermögen

### Einfühlungsvermögen



2%

Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Sie brauchen mehr Zeit als die meisten anderen Menschen, um zu bemerken, dass es jemandem in Ihrem Berufsumfeld nicht besonders gut geht. Auch bei drohenden oder bereits sichtbaren Spannungen zwischen Personen gelingt es Ihnen nicht, die Ursache des Problems zu erkennen. In schwierigen, für Sie neuen, unklaren oder schwer einzuordnenden sozialen Situationen wissen Sie häufig nicht, wie Sie sich am besten verhalten sollen. Im Umgang mit Menschen, die Ihnen Ihre Absichten oder Erwartungen nicht offen kundtun, brauchen Sie länger, um zu erfassen, was diese genau beabsichtigen oder wünschen.

#### Nutzen und mögliche Risiken

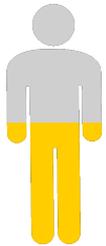
Sie sind auf ein berufliches Umfeld angewiesen, in dem es nicht primär darum geht, die Absichten anderer Menschen vorweg zu nehmen oder sich in ihre Gefühlslage hinein zu versetzen. Sie möchten Sachverhalte lieber sachlich-nüchtern angehen und möchten nicht durch zwischenmenschliche Probleme an der Erreichung Ihrer Ziele behindert werden. Konflikte betrachten Sie unbeeindruckt und lassen sich von «Sentimentalitäten» nicht davon abbringen, Ihre Vorhaben zu einem guten Ende zu bringen.

#### Entwicklungsempfehlungen

Natürlich ist es auch von Vorteil, Situationen unter einer sehr sachbezogenen Perspektive zu betrachten. Dennoch spielen in auch sehr technisch oder von Fakten geprägten Berufsumfeldern Gefühle und unausgesprochene Bedürfnisse bzw. Absichten eine wichtige Rolle. Wir empfehlen Ihnen eine deutliche Schärfung Ihrer damit einhergehenden Sinne, um wichtige zwischenmenschliche Einflussfaktoren besser berücksichtigen zu können.

## Führungsmotivation

### Führungsmotivation



50%  
Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Einerseits hegen Sie den Wunsch, sich in beruflicher Hinsicht auch bezogen auf die Übernahme einer gewissen Führungsverantwortung weiter zu entwickeln, andererseits ist die Leitung von Teams nicht gerade das, was Ihnen in Ihrer Arbeit am meisten Spass bereiten dürfte. Sie leiten andere dort bzw. dann gerne an, wo Sie der Überzeugung sind, über die nötigen auch fachlichen Kompetenzen zu verfügen. In Ihnen schlägt also sowohl ein Fachspezialisten/innen als auch ein Leader-Herz. Sie folgen aber auch gerne Anweisungen von Personen, die Sie für führungs- und fachkompetent erachten und streben nicht auf «Biegen und Brechen» nach einer Führungsrolle.

#### Nutzen und mögliche Risiken

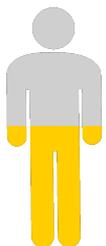
Sie fühlen sich in einem beruflichen Umfeld wohl, in dem Sie einerseits eine überschaubare Verantwortung für die Tätigkeit von Mitarbeitenden übernehmen können, in dem Sie aber auch in inhaltlicher Hinsicht einen massgeblichen Beitrag leisten sollen. Steht eine besonders wichtige berufliche Entscheidung an, dann besprechen Sie diese gerne mit anderen und möchten dafür nicht (immer) die alleinige Verantwortung übernehmen.

#### Entwicklungsempfehlungen

Spielen Sie mit dem Gedanken, mehr Führungsverantwortung zu übernehmen, dann sollten Sie prüfen, ob Sie dann noch genug Spass an Ihrer Tätigkeit haben oder Sie die Führungsarbeit eher davon abhalten wird, sich spannenden Inhalten zuzuwenden. Haben Sie bislang nur wenige Erfahrungen im Umgang mit Führungsaufgaben, dann könnte es sich durchaus lohnen, durch die Übernahme einer direkten Führungsverantwortung für ein überschaubares Team entsprechende Erfahrungen zu sammeln.

## Durchsetzungsvermögen

### Durchsetzungsvermögen



50%  
Prozentrang

#### Charakterisierung der Person

Einmal gelingt es Ihnen besser, Ihre Meinungen und Vorschläge mit einer gewissen Dominanz durchzusetzen, ein andermal fehlt es Ihnen an einer gewissen "Autorität", um andere vollends für Ihren Standpunkten zu gewinnen. Möglicherweise stören Sie sich daran, dass sich andere nicht von Ihren Argumenten überzeugen lassen, sondern an eigenen Ansichten festhalten. Bei besonders wichtigen Anliegen nehmen Sie es in Kauf, bei manchen Menschen unbeliebt zu sein und neigen dazu auch dann nicht nachzugeben, wenn ein Konflikt droht. Sie können sich die Übernahme gewisser Führungsaufgaben vorstellen. Ihnen ist aber auch wichtig, sich nicht ständig gegen Widerstände durchsetzen zu müssen, sondern auch sachlich-nüchterne, konstruktive Diskussionen mit anderen führen zu können.

#### Nutzen und mögliche Risiken

In einem Berufsumfeld, das stark von Wettbewerbs- und Konkurrenzgedanken geprägt ist, werden Sie sich nur teilweise wohl fühlen bzw. gut entfalten können. Bis zu einem gewissen Grad sind Sie darauf angewiesen, in einem Kontext tätig zu sein, in dem auch sachliche Argumente eine wichtige Rolle spielen und nicht nur der- oder diejenige seine bzw. ihre Position vertreten sieht, der/die diese möglichst lauthals verkündet.

#### Entwicklungsempfehlungen

Trauen Sie sich vermehrt zu, in Situationen, in denen Ihre inhaltlichen Argumente andere nicht vollständig überzeugen, etwas dominanter oder konsequenter aufzutreten und Ihre Determiniertheit hinsichtlich Ihres Standpunktes deutlicher zu machen. Falls Sie das nicht möchten, dann sollten Sie sich ein Umfeld suchen, in dem Fachkompetenzen eine wichtige Rolle spielen und auch inhaltliche Debatten geführt werden (können).

