

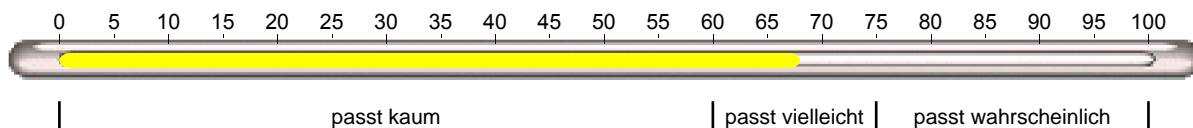
Harrison Assessments Eignung

Dieser Teil beinhaltet die Arbeitspräferenzen und Verhaltensweisen, die Sie für diesen Job ausgewählt haben. Die Punkte rechts neben dem Faktor entsprechen dem aus den Antworten des Kandidaten kalkulierten Wert.

Der grüne oder rote Punkt in den Grafiken signalisiert den positiven (grün) oder negativen (rot) Einfluss, den diese Eigenschaft voraussichtlich auf die Leistung im Job hat. Der Punkt ist immer innerhalb der Balkengrafik, die ihrerseits das Einflusspektrum dieses Faktors auf die Leistung zeigt. Beachten Sie, dass der Balken zu jedem Faktor eine andere Länge hat. Die Länge und die Positionierung der Balken wird durch die Gewichtung dieser Eigenschaft unter den Job-Erfolgsfaktoren bestimmt.

Die persönliche Beurteilung beinhaltet eine technische Konsistenzprüfung. Diese gibt Aufschluss über die Zuverlässigkeit der Ergebnisse, indem sie die Stimmigkeit der Antworten aus dem Fragekatalog analysiert. Die Konsistenzkennziffer von E. D. ist 66. Damit sind die Antworten von E. D. zum Fragebogen zu 93.2% in sich konsistent. Dies zeigt mit großer Wahrscheinlichkeit, dass E. D. ehrlich war, sich selbst gut eingeschätzt hat und in der Lage war, sich auf den Fragebogen zu konzentrieren.

Persönlicher Profilabdeckungsgrad = 68%



Notwendige Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Notwendige Eigenschaften sind Eigenschaften, bei denen im Allgemeinen höhere Werte eine höhere Leistungserwartung zulassen.

negativer Einfluss ← → positiver Einfluss

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss	gering	mittel	erheblich	stark	sehr stark
Geschäft/Finanzen: Das Interesse an Kommerz oder Finanzmanagement. Erläuterungen: E. D. hat Interesse an Kommerz und Finanzmanagement E. D.'s Interesse an Kommerz und Finanzmanagement hat wahrscheinlich eine gewisse positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	8.0											
		Möglicher Einfluss der Eigenschaft					Verhaltenstendenz und tatsächlicher Einfluss					GAP
Analytisch: Die Tendenz, Fakten, Probleme und Situationen mit Logik zu untersuchen (nicht notwendigerweise mit analytischen Werkzeugen). Erläuterungen: E. D. neigt sehr oft dazu, Fakten und Situationen logisch zu analysieren und hat Freude daran. E. D.'s Neigung zur Analyse wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	8.9											
Eigeninitiative: Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen. Erläuterungen: E. D. neigt sehr oft dazu, die Initiative zu ergreifen. Eigeninitiative hilft ihm/ihr, Ziele zu erreichen. Es ist sehr wichtig, dass der Arbeitgeber Gelegenheiten zur Eigeninitiative bietet und Richtlinien an die Hand gibt, welche Initiative ergriffen werden kann. Ansonsten könnte die Initiative den Erwartungen zuwiderlaufen. E. D.'s Eigeninitiative wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	8.9											
		Assessment-Ergebnis durch den Test (0-10)										

Harrison Assessments Eignung
Notwendige Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Notwendige Eigenschaften sind Eigenschaften, bei denen im Allgemeinen höhere Werte eine höhere Leistungserwartung zulassen.

negativer Einfluss ← → positiver Einfluss

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss	gering	mittel	erheblich	stark	sehr stark
Führungswille: Das Verlangen nach einer Position, in der man andere führen oder anleiten kann. Erläuterungen: E. D. hat ein extrem starkes Bedürfnis nach einer Führungsposition. Er/Sie hat einen sehr starken Antrieb, Verantwortung zu übernehmen. E. D.'s Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsposition wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	9.5											
Problemanalyse: Die Tendenz, einen Plan oder eine Strategie auf die potenziellen Schwierigkeiten hin genau zu prüfen. Erläuterungen: E. D. hat eine starke natürliche Neigung, Planungen und Strategien auf mögliche Schwierigkeiten hin zu untersuchen. Daher ist E. D. wahrscheinlich sehr aufmerksam, wenn es um strategische Entscheidungen geht. E. D.'s Neigung, diese Schwierigkeiten zu suchen, wird wahrscheinlich eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	8.7											
Enthusiasmus: Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen. Erläuterungen: E. D. neigt dazu, sein/ihre Ziele sehr enthusiastisch zu vertreten. Wenn E. D.'s Ziele mit den Unternehmenszielen vereinbar sind, wird er/sie diese wahrscheinlich mit großem Antrieb verfolgen. E. D.'s Enthusiasmus für die eigenen Ziele hat wahrscheinlich eine ausreichend positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	8.5											
Zahlgefühl: Die Freude am Zählen, Rechnen oder an der Mengenanalyse mit mathematischen Methoden. Erläuterungen: E. D. arbeitet einigermaßen gerne mit Zahlen. E. D.'s fehlende Freude an der Arbeit mit Zahlen könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	5.7											
<div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; display: inline-block;"> Möglicher Grund für Leistungsprobleme und implizite Darstellung, welchen Einfluss eine Verbesserung haben könnte </div>												
Sucht Herausforderung: Die Bereitschaft, schwierige Aufgaben und Ziele anzugehen. Erläuterungen: E. D. lässt sich durch schwierige Aufgaben oder Projekte motivieren. E. D. bevorzugt einen Arbeitgeber, der in der Lage ist, ihm/ihr herausfordernde Aufgaben zu geben. Sein/Ihr starker Leistungsantrieb ist wahrscheinlich ein gutes Beispiel für andere. E. D.'s Leistungsantrieb hat wahrscheinlich eine ausreichend positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	7.7											

Harrison Assessments Eignung
Notwendige Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Notwendige Eigenschaften sind Eigenschaften, bei denen im Allgemeinen höhere Werte eine höhere Leistungserwartung zulassen.

negativer Einfluss ← → positiver Einfluss

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss	gering	mittel	erheblich	stark	sehr stark
Entscheidungsbereit: Das Verlangen, entscheidungsberechtigt zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen. Erläuterungen: E. D. hat wahrscheinlich nur mäßiges Interesse daran, Entscheidungskompetenz zu übernehmen und ist einigermaßen bereit, Verantwortung zu tragen. E. D.'s eingeschränkte Bereitschaft, Entscheidungskompetenz zu übernehmen, könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	4.9											
In anderen Berichten wird deutlich, warum E.D. Entscheidungen lieber nicht allein treffen will.												
Organisation: Die Tendenz, eine Ordnung in einer Umgebung oder Situation einzuführen und aufrechtzuerhalten. Erläuterungen: E. D. neigt dazu, extrem gut organisiert zu sein. E. D.'s Tendenz zum Organisieren wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	9.9											
E.D. hat das BEDÜRFNIS, sehr gut organisiert zu sein ...												

Wünschenswerte Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Bei wünschenswerten Eigenschaften können niedrige Werte negativen Leistungseinfluss anzeigen. Hohe Werte sind nicht immer besser als mittlere Werte.

negativer Einfluss ←

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss
Partizipative Mitwirkung: Die Tendenz, mit anderen bei der Entscheidungsfindung zusammenzuarbeiten. Erläuterungen: E. D. hat einigermaßen viel Freude an Zusammenarbeit und betrachtet es wahrscheinlich als einigermaßen wichtig, mit anderen zusammenzuarbeiten, wenn es um Entscheidungen geht. E. D.'s Bereitschaft zur Zusammenarbeit ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	5.8						
Einflussnahme: Die Tendenz, zu versuchen, andere zu überzeugen. Erläuterungen: E. D. versucht häufig, andere zu überzeugen oder zu beeinflussen. Vorausgesetzt, die anderen zwischenmenschlichen Fähigkeiten sind im richtigen Gleichgewicht, kann E. D. sein/ihre Ideen wahrscheinlich geschickt Mitarbeitern, Kollegen und/oder Kunden präsentieren. E. D.'s Neigung, auf andere Einfluss zu nehmen, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	9.4						
Optimismus: Die Tendenz, an eine positive Zukunft zu glauben. Erläuterungen: E. D. neigt mitunter dazu, etwas weniger optimistisch und fröhlich zu sein. E. D. könnte manchmal eine positivere Einstellung übernehmen, wenn er/sie mit Mitarbeitern oder Kollegen zu tun hat. Eine positivere Einstellung würde auch den Vertriebsprozess fördern. E. D.'s fehlender Optimismus könnte möglicherweise in geringem Maße eine negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	4.5						

Harrison Assessments Eignung
Wünschenswerte Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Bei wünschenswerten Eigenschaften können niedrige Werte negativen Leistungseinfluss anzeigen. Hohe Werte sind nicht immer besser als mittlere Werte.




negativer Einfluss ←

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss
Ausdauer: Die Tendenz, trotz erheblicher Hindernisse hartnäckig zu bleiben. Erläuterungen: E. D. neigt dazu, einigermaßen ausdauernd zu sein, bevorzugt aber eine Position, die keine große Ausdauer erfordert. E. D.'s Maß an Ausdauer ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	6.2						
Planen: Die Tendenz, Ideen zu formulieren, die die Schritte und den Prozess zur Erreichung eines Ziels beinhalten. Erläuterungen: E. D. hat sehr viel Freude am Planen und tut dies wahrscheinlich auch oft. E. D.'s Neigung, die nächsten Schritte zu planen ist für diese Aufgabe ausreichend.	9.1						
Genauigkeit: Die Freude an Arbeiten, die exakt und detailorientiert durchgeführt werden müssen. Erläuterungen: E. D. bevorzugt es normalerweise, keine präzisen Arbeiten durchzuführen. Er/Sie zieht eine Position vor, die nicht ständig ein hohes Maß an Genauigkeit erfordert und konzentriert sich manchmal vielleicht nicht genug auf Details. E. D.'s eingeschränkte Genauigkeit könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	4.3						 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #ffffcc;"> Sehr organisiert, aber wenig zahlenorientiert und weniger genau - FRAGE: Wie würden Arbeiten delegiert? </div>
Belastbarkeit: Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten. Erläuterungen: E. D. arbeitet höchstwahrscheinlich gut unter Termin- und Zeitdruck. E. D.'s Toleranz von Zeit- und Termindruck ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.	9.7						
Selbst-Verbesserung: Die Tendenz, sich selbst weiterentwickeln und verbessern zu wollen. Erläuterungen: E. D. zeigt tendenziell wenig Interesse daran, sich zu verbessern. E. D.'s fehlendes Interesse an Selbstverbesserung hat wahrscheinlich eine gewisse negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	2.6						 <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; background-color: #ccffcc;"> Würde E.D. die Schuld und Pflicht nicht immer nur bei anderen suchen? </div>
Systematisch: Die Freude an Arbeiten, die sorgfältiges und methodisches Durchdenken erfordern. Erläuterungen: E. D. hat viel Freude an Aufgaben, die systematisch erarbeitet werden müssen und neigt dazu, systematisch zu arbeiten. E. D.'s Maß an Systematik ist für diese Aufgabe richtig.	8.1						
Mitarbeit gewinnend: Die Tendenz, andere an Aufgaben zu beteiligen oder gemeinsam eine Leistung zu erbringen. Erläuterungen: E. D. hat normalerweise Freude daran, andere für die Mitarbeit zu gewinnen. E. D.'s Fähigkeit, andere für die Mitarbeit zu gewinnen, ist für diese Aufgabe ausreichend gut ausgeprägt.	6.8						

Harrison Assessments Eignung
Wünschenswerte Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

negativer Einfluss ←




Bei wünschenswerten Eigenschaften können niedrige Werte negativen Leistungseinfluss anzeigen. Hohe Werte sind nicht immer besser als mittlere Werte.

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluß
Toleranz von Vorschriften: Die Bereitschaft, Regeln, Vorschriften und Anweisungen von anderen zu befolgen. Erläuterungen: E. D. neigt dazu, Regeln, Anweisungen und Zeitpläne von anderen einigermaßen zu akzeptieren. E. D.'s toleriert Strukturen ausreichend.	4.9						
Einfühlungsvermögen: Die Tendenz, anderen gegenüber positive Gefühle und Einfühlungsvermögen auszudrücken. Erläuterungen: E. D. zeigt sehr oft Einfühlungsvermögen. E. D. zeigt ausreichend Einfühlungsvermögen für diese Aufgabe.	8.5						
Lehren: Die Freude, andere zu instruieren, zu trainieren oder zu qualifizieren. Erläuterungen: E. D. hat Interesse daran, andere zu unterrichten oder zu qualifizieren. E. D.'s Interesse, andere zu unterrichten oder zu qualifizieren, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	7.5						

Zu vermeidende Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

negativer Einfluss ←

Hohe Punktzahlen bei den zu vermeidenden Eigenschaften können sich negativ auf die Leistung auswirken.

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluß
Lohn-Motivdifferenz: Die Tendenz, den starken Wunsch nach Geld zu zeigen, ohne den dafür erforderlichen persönlichen Arbeitseinsatz zu erbringen. Erläuterungen: E. D.'s Wunsch nach einem höheren Gehalt ist wahrscheinlich nicht wesentlich stärker als sein/ihre Motivation. E. D.'s Maß an Motivation, verglichen mit sein/ihrer Wunsch nach einem höheren Gehalt fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						
Impulsiv: Die Tendenz, Risiken einzugehen, ohne vorher die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu analysieren. Erläuterungen: E. D. ist in sein/ihrer Risikoverhalten wahrscheinlich nicht besonders impulsiv. E. D.'s fehlende Impulsivität bei Entscheidungen fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						
Blinder Optimismus: Die Tendenz, nur die möglichen Vorteile eines Plans oder einer Strategie zu sehen, ohne die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu berücksichtigen. Erläuterungen: E. D. hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz zu blindem Optimismus. E. D.'s fehlender blinder Optimismus fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						

Harrison Assessments Eignung
Zu vermeidende Eigenschaften (in der Reihenfolge der Wichtigkeit)

Hohe Punktzahlen bei den zu vermeidenden Eigenschaften können sich negativ auf die Leistung auswirken.

negativer Einfluss ←

	E. D.'s Punkte	sehr stark	stark	erheblich	mittel	gering	kein Einfluss
Defensiv: Die Tendenz, keinen Veränderungsbedarf an sich selbst zu sehen (Die Einstellung: "Ich fühle mich gut und muss mich nicht verbessern"). Erläuterungen: E. D. hat wahrscheinlich ein sehr früh einsetzendes Bedürfnis, sich zu verteidigen. E. D. legt vielleicht Wert darauf, mit sein/ihrer Meinung richtig zu liegen, was Sie für ein konstruktives Feedback vielleicht weniger empfänglich macht. Daher eignet sich E. D. tendenziell die interpersonellen Kompetenzen nicht so leicht an, die für eine kooperative Arbeitsbeziehung und effektive Kommunikation essenziell wichtig wären. E. D.'s Gefühl, sich verteidigen zu müssen, wird möglicherweise eine negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	6.5						
Wie ließe sich dies in einem einstündigen Interview durch normale Linienmanager feststellen? - Eher gar nicht! Wir sehen aber die Zusammenhänge mit dem Selbstwertgefühl und der Selbstverbesserung und sprechen es gezielt an.							
Dogmatisch: Die Tendenz, sich seiner Sache sicher zu sein, ohne andere Sichtweisen zuzulassen. Erläuterungen: E. D. hat wahrscheinlich keinen besonderen Hang zum Dogmatismus. E. D.'s fehlender Dogmatismus fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						
Unverblümt: Die Tendenz, offen und direkt zu sein, aber gleichzeitig kein Taktgefühl zu zeigen. Erläuterungen: E. D. hat wahrscheinlich eine sehr geringe Tendenz, unverblümt oder direkt zu kommunizieren. E. D.'s fehlende Unverblümtheit fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	1.8						
Dominant: Die Tendenz, sein eigenes Dominanzstreben zu betonen, ohne auf die Bedürfnisse anderer einzugehen. Erläuterungen: E. D. hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz zu dominantem Verhalten. E. D.'s fehlendes dominantes Verhalten fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						
Schnell aber Ungenau: Die Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten. Erläuterungen: E. D. hat wahrscheinlich keine besondere Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten. E. D.'s fehlende Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten, fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						
Ausweichend: Die Tendenz, taktvoll zu sein, ohne ausreichend freimütig zu sein. Erläuterungen: E. D. kommuniziert wahrscheinlich nicht besonders ausweichend. E. D.'s fehlendes ausweichendes Verhalten fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						

Harrison Assessments basiert auf der Paradox-Theorie. Ein Paradox ist ein scheinbarer Widerspruch, der dennoch wahr sein kann. Gemäß der Paradox-Theorie wirkt sich eine Eigenschaft konstruktiv oder destruktiv aus, je nachdem, wie stark diese widersprechende Eigenschaft ist. Wenn zum Beispiel Offenheit mit Taktgefühl verbunden wird, nimmt sie die konstruktive Form von Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit an. Fehlt andererseits die Eigenschaft Taktgefühl, wird Offenheit zu Direktheit. Während Offenheit und Taktgefühl sich zu widersprechen scheinen, wirken sie dennoch paradoxerweise im Zusammenspiel wie gegenseitige Ergänzungen.

Dieser Report konzentriert sich auf 12 Paradoxe, die mit der Arbeitswelt zu tun haben. Er zeigt Ihre Ausprägung in diesen 12 Paradoxpaarungen. In jedem Paradox gibt es zwei gegensätzliche (paradoxe) Eigenschaften. Eine Eigenschaft ist die "dynamische" Eigenschaft, wie zum Beispiel Offenheit, die andere ist die "sanfte" Eigenschaft, wie zum Beispiel Taktgefühl. Jede Paradoxpaarung ist auf einem XY-Grafen dargestellt, um die Verbindung zwischen den paradoxen Eigenschaften zu zeigen. Die dynamische Eigenschaft ist auf der vertikalen Achse dargestellt, während die sanfte Eigenschaft auf der horizontalen Achse gemessen wird. Der Messbereich ist in vier Quadranten aufgeteilt. Der obere rechte Quadrant (hellgrün) ist der Bereich, in dem beide Eigenschaften stark sind. Dort ist das konstruktive Zusammenspiel am besten. Dies nennen wir "ausgeglichene Stärke". Der obere linke Quadrant ist der Bereich, in dem die dynamische Eigenschaft stark und die sanfte Eigenschaft schwach ist. Diesen Bereich nennen wir "aggressives Ungleichgewicht", um die Tendenz einer gewissen Aggressivität darzustellen. Der untere rechte Quadrant ist der Bereich, in dem die sanfte Eigenschaft stark und die dynamische Eigenschaft schwach ist. Diesen Bereich nennen wir "passives Ungleichgewicht", um die Tendenz einer übermäßigen Passivität darzustellen. Der untere linke Quadrant ist der Bereich, in dem beide Eigenschaften schwach ausgeprägt sind. Diesen Bereich nennen wir "ausgeglichenes Defizit", da dies fehlende Ausprägungen bei beiden paradoxen Eigenschaften nahe legt (siehe folgende Grafik).

Bild 1

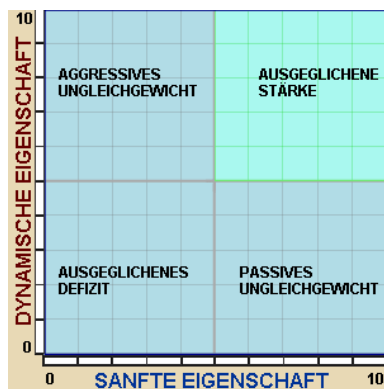
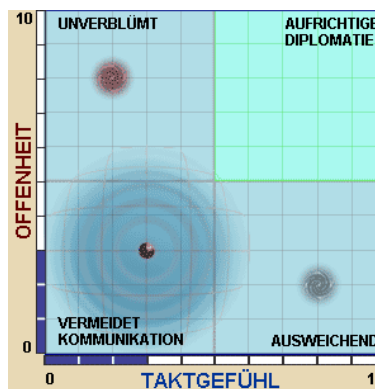


Bild 2



Grafik 2 oben ist ein Beispiel eines Paradoxes für Offenheit und Taktgefühl. Es zeigt die vier zusätzlichen Eigenschaften, die sich allein aus dem Verhältnis zwischen Offenheit und Taktgefühl ergeben. Wenn Offenheit und Taktgefühl zusammenkommen (ausgeglichene Stärke), ist dies aufrichtige Diplomatie. Bei Offenheit ohne Taktgefühl (aggressives Ungleichgewicht) wird daraus Direktheit. Hat man Taktgefühl ohne Offenheit (passives Ungleichgewicht) wird daraus ausweichendes Verhalten. Fehlen beide Eigenschaften, also Offenheit und Taktgefühl (ausgeglichenes Defizit), ist die Eigenschaft "vermeidet Kommunikation".

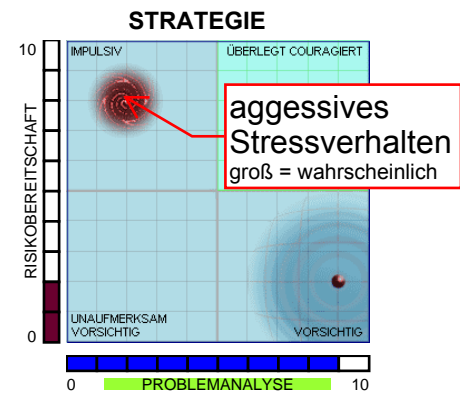
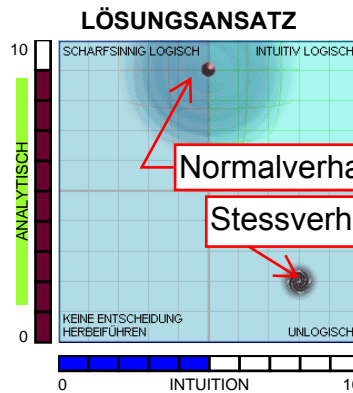
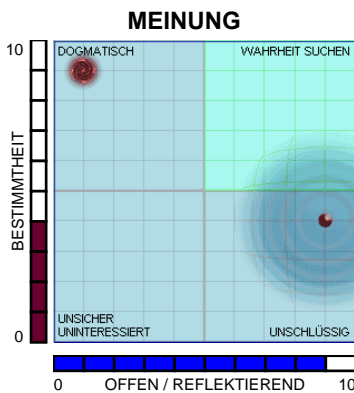
Grafik 2 zeigt auch ein Beispiel für eine individuelle Ausprägung dieser Paradoxpaarung. Es wird eine 3 (von 10) bei Offenheit und eine 3 (von 10) bei Taktgefühl erreicht. Der Punkt liegt im unteren linken Quadranten gemäß den Werten auf der vertikalen und horizontalen Werteskala. Der schattierte Kreis um diesen Punkt herum markiert den Bereich, in dem man das Verhalten normalerweise erwarten kann. Der kleinere rote und der graue Punkt markieren das tendenzielle Verhalten des Kandidaten unter Stress. Der rote Punkt im oberen linken Quadranten zeigt eine Tendenz zu aggressivem Verhalten unter Stress (auch dauerhaftem Stress). Der dunkle Punkt im unteren rechten Quadranten markiert eine passive Tendenz unter Stress. In diesem speziellen Fall ist es möglich, dass das Verhalten des

ZWISCHENMENSCHLICH

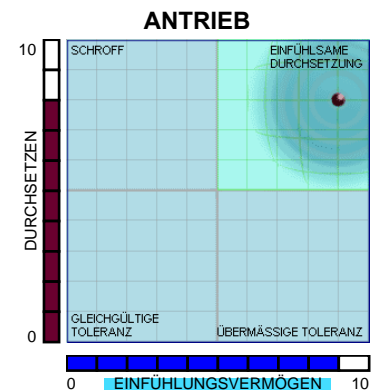
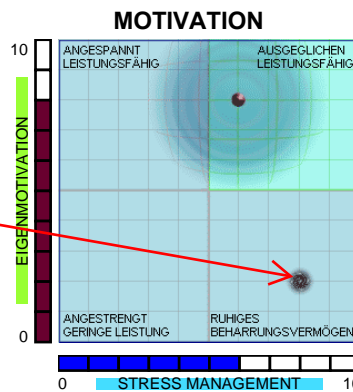
LEISTUNG

FÜHRUNG

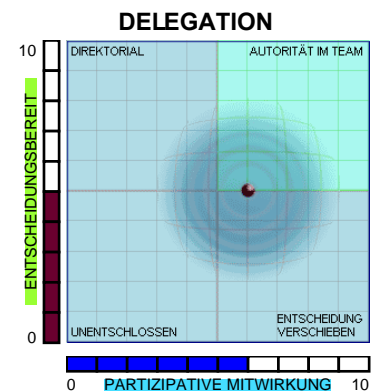
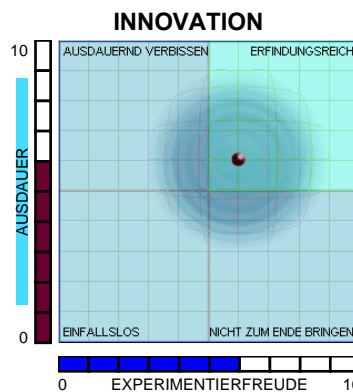
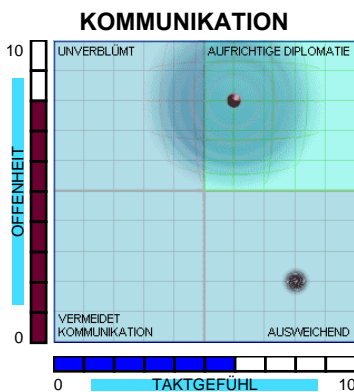
INITIALISIERUNG



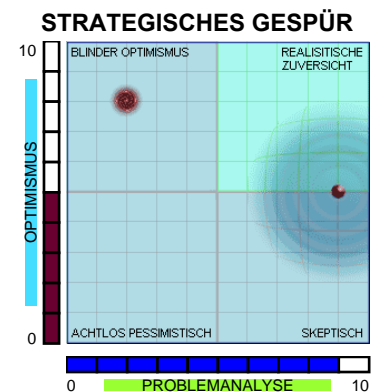
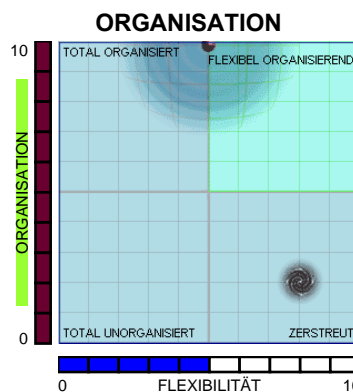
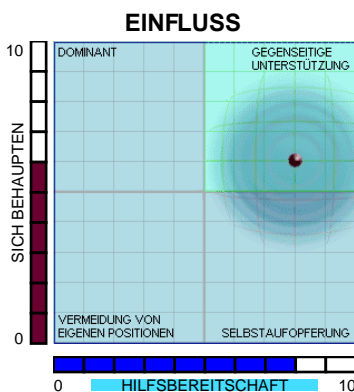
MOTIVATION



IMPLEMENTIERUNG

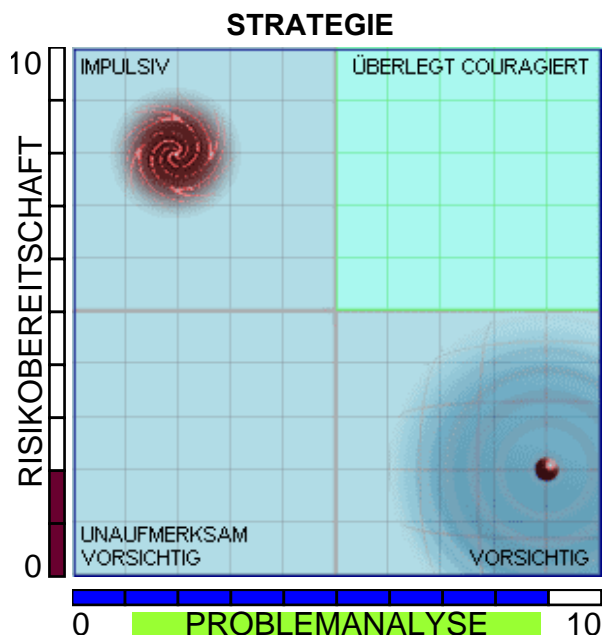


LFD. BETRIEB



Notwendige Eigenschaft in diesem Profil

Wünschenswerte Eigenschaft in diesem Profil



"Habe den Mut, nach Erfolg zu streben, aber erkenne und manage die Risiken."

Die primären Eigenschaften für dieses Paradox sind:

RISIKOBEREITSCHAFT

Die Tendenz, sich bei Geschäftsentscheidungen wohlfühlen, mit denen Unsicherheit verbunden ist.

PROBLEMANALYSE

Die Tendenz, einen Plan oder eine Strategie auf die potenziellen Schwierigkeiten hin genau zu prüfen.

Es gibt vier mögliche Kombinationen für dieses Paradox:

ÜBERLEGT COURAGIERT - Die Tendenz, sich mit den Risiken einer Planung abzufinden und ihre möglichen Schwachstellen genau zu untersuchen. (Hoch Risikobereitschaft und Hoch Problemanalyse)

VORSICHTIG - Die Tendenz, sich auf die potenziellen Schwierigkeiten einer Planung zu konzentrieren und gleichzeitig sehr vorsichtig bei den Risiken zu sein. (Niedrig Risikobereitschaft und Hoch Problemanalyse)

IMPULSIV - Die Tendenz, Risiken einzugehen, ohne vorher die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu analysieren. (Hoch Risikobereitschaft und Niedrig Problemanalyse)

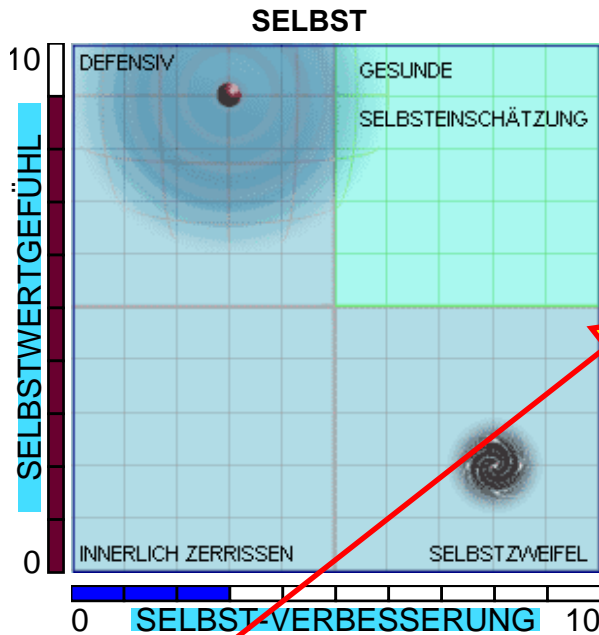
UNAUFMERKSAM VORSICHTIG - Die Tendenz, sehr vorsichtig mit Risiken umzugehen und gleichzeitig die Schwierigkeiten einer Planung nicht wirklich untersuchen zu wollen. (Niedrig Risikobereitschaft und Niedrig Problemanalyse)

Ihre Tendenzen zu diesem Paradox sind:

Sie neigen dazu, sehr zurückhaltend an unternehmerische Risiken heranzugehen.

Sie haben eine stark ausgeprägte Neigung, die potenziellen Schwierigkeiten in Plänen oder Strategien zu suchen. Sie sind wahrscheinlich sehr aufmerksam, wenn Sie strategische Entscheidungen treffen.

Ihr extrem vorsichtiges Risikoverhalten, kombiniert mit Ihrer stark ausgeprägten Neigung zur Schwachstellenanalyse lässt Sie wahrscheinlich Strategien aufstellen, die die Risiken stark minimieren. Ihre Schwachstellenanalyse kann umfangreich sein. Daher können Ihre Vorhaben ein großes Ausmaß an Risikomanagement beinhalten. Im Ergebnis opfern Sie durch Ihre übermäßige Vorsicht vielleicht wertvolle potenzielle Erfolge, indem Sie eher die potenziellen Risiken als den Nutzen betrachten. Dies zeigt Ihr natürliches Verhalten (großer blauer Bereich), das im "Vorsichtig"-Quadranten liegt. Der rote Punkt oben links zeigt, dass Sie plötzlich impulsiv werden können, wenn Sie unter sehr starkem Stress Entscheidungen treffen müssen. Grund dafür ist, dass Sie sich in dem Moment zu sehr auf eine bestimmte Lösung versteifen.



Yin YANG - Verhaltensanker

"Obwohl ich viele gute Qualitäten habe, brauchen mein Leben und meine Beziehungen fortwährende Vervollkommnung. Wahrer Charakter wird durch Selbsterkundung entwickelt, die letztendlich zur Entdeckung des vollen Umfangs seiner eigenen Schwächen, aber auch zur Offenbarung der eigenen Größe führt. Ein Mensch von großer Würde hört seinen Kritikern aufmerksam zu und ändert sich, so dass seine Stärken hierdurch umso deutlicher zu Tage treten."

Die primären Eigenschaften für dieses Paradox sind:

SELBSTWERTGEFÜHL

Die Tendenz, sich zu mögen, wie man ist (Ich mag mich, wie ich bin!).

SELBST-VERBESSERUNG

Die Tendenz, sich selbst weiterentwickeln und verbessern zu wollen.

Es gibt vier mögliche Kombinationen für dieses Paradox:

GESUNDE SELBSTEINSCHÄTZUNG - Die Tendenz, sich selbst zu akzeptieren, und sich gleichzeitig um die eigene Weiterentwicklung zu bemühen. (Hoch Selbstwertgefühl und Hoch Selbst-Verbesserung)

SELBSTZWEIFEL - Fehlendes Selbstbewusstsein / übermäßige Selbstkritik im Kontext mit Lernprozessen. (Niedrig Selbstwertgefühl und Hoch Selbst-Verbesserung)

DEFENSIV - Die Tendenz, keinen Veränderungsbedarf an sich selbst zu sehen (Die Einstellung: "Ich fühle mich gut und muss mich nicht verbessern"). (Hoch Selbstwertgefühl und Niedrig Selbst-Verbesserung)

INNERLICH ZERRISSEN - Die Tendenz zu einem geringen Selbstwertgefühl ohne großen Antrieb, etwas an sich zu verbessern. (Niedrig Selbstwertgefühl und Niedrig Selbst-Verbesserung)

Ihre Tendenzen zu diesem Paradox sind:

Sie neigen zu einem sehr hohen Selbstwertgefühl.

Sie haben tendenziell kein Interesse daran, sich selbst zu verbessern.

Ihr sehr starkes Selbstwertgefühl kann zu einem starken Selbstvertrauen beitragen. Ihr Selbstwertgefühl ist jedoch sehr viel größer als Ihr Interesse, sich selbst zu verbessern. Dies könnte dazu führen, dass Sie korrigierendes Feedback eventuell rationalisieren, ignorieren oder selbstgefällig darauf reagieren. Andere spüren dies möglicherweise und sehen infolgedessen davon ab, Ihnen korrigierendes Feedback zu geben. Der dunkle Kreis unten rechts zeigt, dass diese defensive Haltung vielleicht Aspekte kompensiert, die Sie nicht so gerne an sich mögen. Können Sie sich

Dieser Report listet E. D.'s Eigenschaften mit den erreichten Ausprägungen in jeder Eigenschaft auf. Die Definitionen der Eigenschaften sind jeweils rechts der Eigenschaft zu finden. Falls dieser Report mit Bezug auf eine konkrete Stelle ausgewertet wird, sind die in dieser Vorlage geforderten Eigenschaften farbig hinterlegt. **Grün** für notwendige Eigenschaften, **blau** für wünschenswerte Eigenschaften und **rot** für zu vermeidende Eigenschaften, die E. D.'s Leistung beeinträchtigen würden.

Die persönliche Beurteilung beinhaltet eine technische Konsistenzprüfung. Diese gibt Aufschluss über die Zuverlässigkeit der Ergebnisse, indem sie die Stimmigkeit der Antworten aus dem Fragekatalog analysiert. Die **Konsistenzkennziffer von E. D. ist 66**. Damit sind die Antworten von E. D. zum Fragebogen zu 93.2% in sich konsistent. Dies zeigt mit großer Wahrscheinlichkeit, dass E. D. ehrlich war, sich selbst gut eingeschätzt hat und in der Lage war, sich auf den Fragebogen zu konzentrieren.

Ein einfaches Sternchen, *, zeigt an, dass der Wert zu dieser Eigenschaft leicht inkonsistent, aber das Ergebnis vermutlich noch zuverlässig ist. Ein Doppelstern, **, zeigt an, dass der Wert inkonsistent und das Ergebnis wahrscheinlich fragwürdig ist.

Eigenschaften

Hier sind die wichtigsten Arbeitspräferenzen und Persönlichkeitsfaktoren von E. D., die mit dem HA-System gemessen wurden, in absteigender Reihenfolge aufgelistet.

Prägungen - Die 5 Eigenschaften mit der höchsten Punktzahl sind prägende Schlüsseleigenschaften für E. D.'s Verhalten.

Bedürfnisse und sehr ausgeprägte Stärken > 9,4

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Organisation	9.9	Die Tendenz, eine Ordnung in einer Umgebung oder Situation einzuführen und aufrechtzuerhalten.
Soziale Motivation	9.7	Die Tendenz, im sozialen Bereich tätig zu werden.
Führungswille	9.5	Das Verlangen nach einer Position, in der man andere führen oder anleiten kann.
Einflussnahme	9.4	Die Tendenz, zu versuchen, andere zu überzeugen.
Kontaktfreudigkeit	9.4	Die Tendenz, sozial aufgeschlossen zu sein und gerne neue Menschen zu treffen.

Stärken und bevorzugte Fokussierung - Diese Eigenschaften sind Stärken von E. D. und zeigen die bevorzugte Fokussierung.

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Offen / Reflektierend	9.1	Die Tendenz, über viele verschiedene Sichtweisen nachzudenken.
Planen	9.1	Die Tendenz, Ideen zu formulieren, die die Schritte und den Prozess zur Erreichung eines Ziels beinhalten.
Selbstwertgefühl	9.1	Die Tendenz, sich zu mögen, wie man ist (Ich mag mich, wie ich bin!).
Eigeninitiative	8.9	Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen.
Analytisch	8.9	Die Tendenz, Fakten, Probleme und Situationen mit Logik zu untersuchen (nicht notwendigerweise mit analytischen Werkzeugen).
Problemanalyse	8.7	Die Tendenz, einen Plan oder eine Strategie auf die potenziellen Schwierigkeiten hin genau zu prüfen.
Enthusiasmus	8.5	Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen.
Einfühlungsvermögen	8.5	Die Tendenz, anderen gegenüber positive Gefühle und Einfühlungsvermögen auszudrücken.
Hilfsbereitschaft	8.3	Die Tendenz, auf die Bedürfnisse anderer einzugehen und anderen zu helfen oder sie zu unterstützen, ihre Ziele zu erreichen.
Systematisch	8.1	Die Freude an Arbeiten, die sorgfältiges und methodisches Durchdenken erfordern.
Eigenmotivation	8.0	Das Verlangen, Ziele zu erreichen, Initiative zu zeigen, Herausforderungen anzunehmen und begeistert zu vertreten.
Sucht Herausforderung	7.7	Die Bereitschaft, schwierige Aufgaben und Ziele anzugehen.

Eigenschaften

Stärken und bevorzugte Fokussierung - Diese Eigenschaften sind Stärken von E. D. und zeigen die bevorzugte Fokussierung.

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Offenheit	7.6	Die Tendenz, geradeheraus, direkt, auf den Punkt und freimütig zu sein.
Gute Stressbewältigung	7.5	Die Tendenz, mit Anspannung und Schwierigkeiten effektiv umzugehen, wenn sie auftreten.
Durchsetzen	7.5	Die Tendenz, auf der Anwendung notwendiger Regeln zu bestehen.

Akzeptierte Bereiche - Diese Eigenschaften sind relativ ausgeprägte Stärken von E. D. und zeigen deutliche Handlungsbereitschaft an.

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Toleranz von Direktheit	7.1	Die Bereitschaft, direkte und brüske Ansprache zu tolerieren.
Sucht Offenheit	7.1	Das Verlangen nach direkter, gradliniger und treffender Ansprache.
Sucht kompetente Führung	7.0	Das Verlangen, für einen sachkundigen Chef zu arbeiten.
Konfliktbereitschaft	6.9	Die Tendenz, Konflikten nicht aus dem Weg zu gehen.
Mitarbeit gewinnend	6.8	Die Tendenz, andere an Aufgaben zu beteiligen oder gemeinsam eine Leistung zu erbringen.
Sucht Anerkennung	6.7	* Das Verlangen nach positiver Bestätigung (von anderen) bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Stärken.
Ausdauer	6.2	* Die Tendenz, trotz erheblicher Hindernisse hartnäckig zu bleiben.
Sich behaupten	6.1	* Die Tendenz, persönliche Wünsche und Belange vorzubringen.
Sucht Selbständigkeit	6.1	* Das Verlangen nach Freiheit und Unabhängigkeit von Autoritäten.
Experimentierfreude	6.0	Die Tendenz, Neues auszuprobieren und neue Wege zu gehen.
Taktgefühl	5.8	Die Tendenz, Dinge auf diplomatische, rücksichtsvolle Weise zu sagen.
Partizipative Mitwirkung	5.8	Die Tendenz, mit anderen bei der Entscheidungsfindung zusammenzuarbeiten.

Nicht ganz konsistent, daher ansprechenswert

Handlungsbereitschaft - Diese Eigenschaften zeigen Handlungsbereiche, die E. D. nur angehen würde, wenn sie im Job nicht allzu häufig gebraucht werden.

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Flexibilität	5.4	Die Tendenz, sich leicht an Veränderungen anzupassen.
Tempo	5.3	Die Freude an Arbeiten, die schnell gemacht werden müssen.
Entscheidungsbereit	4.9	Das Verlangen, entscheidungsberechtigt zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen.
Toleranz von Vorschriften	4.9	Die Bereitschaft, Regeln, Vorschriften und Anweisungen von anderen zu befolgen.
Optimismus	4.5	Die Tendenz, an eine positive Zukunft zu glauben.
Intuition	4.5	Die Tendenz, "Ahnungen" zu benutzen, um Entscheidungen zu treffen (nicht notwendigerweise intuitive Fähigkeiten).
Genauigkeit	4.3	Die Freude an Arbeiten, die exakt und detailorientiert durchgeführt werden müssen.
Bestimmtheit	4.0	Die Tendenz, von seinen Ansichten überzeugt zu sein.
Gelassenheit	3.8	Die Tendenz, bei der Arbeit entspannt und gelassen zu bleiben.

Geringe Bereitschaft - E. D. bevorzugt andere als die hier genannten Handlungsweisen.

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Sucht hohe Bezahlung	3.3	Das Verlangen nach höherer Bezahlung.
Sucht Taktgefühl	2.8	Das Verlangen, taktvoll behandelt zu werden.
Selbst-Verbesserung	2.6	Die Tendenz, sich selbst weiterentwickeln und verbessern zu wollen.

Eigenschaften

Geringe Bereitschaft - E. D. bevorzugt andere als die hier genannten Handlungsweisen.

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Sucht stabile Laufbahn	2.6	Das Verlangen nach langfristiger oder unbefristeter Beschäftigung.

Sehr geringe Bereitschaft - Dies sind Handlungsbereiche, für die E. D. keine Bereitschaft zeigt und daher vermutlich vermeidet.

Eigenschaften	E. D.'s Punkte	Definition
Risikobereitschaft	2.3	Die Tendenz, sich bei Geschäftsentscheidungen wohlfühlen, mit denen Unsicherheit verbunden ist.

Bevorzugte Aufgaben

Dies sind Aufgaben, in der Reihenfolge der Präferenzen von E. D..

Präferenzen	E. D.'s Punkte	Definition
Öffentliche Rede	8.4	Mit Freude in der Öffentlichkeit und vor großen Gruppen zu sprechen.
Recherchieren/lernen	8.2	Die Freude, Informationen zu sammeln und zu verstehen.
Lehren	7.5	Die Freude, andere zu instruieren, zu trainieren oder zu qualifizieren.
Künstlerisch	6.4	Die Freude, Dinge schön oder attraktiv zu gestalten.
Bauen/herstellen	6.3	Die Freude, Dinge zu bauen oder zusammenzusetzen.
Computer	6.1	Die Freude an der Arbeit mit elektronischen Maschinen, die rechnen oder Informationen speichern bzw. analysieren.
Zahlgefühl	5.7	Die Freude am Zählen, Rechnen oder an der Mengenanalyse mit mathematischen Methoden.
Körperliche Arbeit	4.7	Die Freude an Arbeit, die ziemlich harte körperliche Anstrengung erfordert.
Manuelle Arbeit	4.4	Die Freude an handwerklicher Tätigkeit.
Interesse an Mechanik	4.3	Die Freude an Arbeit, die beinhaltet, Dinge zu reparieren oder auszubessern.
Fahren	3.3	Die Freude am Führen eines Kraftfahrzeuges.
Büroarbeit	2.5	Die Freude an Aufgaben wie Maschinenschreiben, Ablage oder Informationen zu organisieren.

Interessen

Dies sind Interessen von E. D., in der Reihenfolge des Interesses.

Interessen	E. D.'s Punkte	Definition
Schreiben/Sprache	10.0	Das Interesse an Arbeiten, die mit genauer Formulierung und Wortwahl zu tun haben (z.B. Journalismus oder Übersetzer).
Pflanzen	8.0	Das Interesse an Pflanzen, Gartenarbeit, Botanik, Bäumen oder Landwirtschaft.
Geschäft/Finanzen	8.0	Das Interesse an Kommerz oder Finanzmanagement.
Wissenschaft	8.0	Das Interesse an irgendeinem Wissensgebiet, das systematisch und methodisch erarbeitet werden muss.
Gesundheit/Medizin	8.0	Das Interesse an Gesundheit oder Medizin.
Reisebereitschaft	6.0	Das Interesse an Arbeiten, die regelmässige Reisetätigkeit erfordern.
Elektronik	6.0	Das Interesse am Entwerfen, Montieren, Reparieren oder Bedienen automatisierter oder computerisierter Anlagen.
Sport	6.0	Das Interesse an Arbeit im Zusammenhang mit Sport.
Kinder	6.0	Das Interesse an der Arbeit mit Kindern.
Tiere	2.0	Das Interesse, mit Säugetieren, Vögeln, Reptilien oder Fischen zu arbeiten.

Interessen

Interessen	E. D.'s Punkte	Definition
Lebensmittel	2.0	Das Interesse an Arbeiten, die mit Lebensmitteln zu tun haben.

Bevorzugte Arbeitsumgebungen

Dies sind bevorzugte Arbeitsumgebungen von E. D., in der Reihenfolge der Präferenz.

Arbeitsumgebung	E. D.'s Punkte	Definition
Belastbarkeit	9.7	Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten.
Team	6.0	Die Freude an Arbeiten, die eine gemeinsame abgestimmte Vorgehensweise erfordern (nicht notwendigerweise die Fähigkeit hierzu).
Wiederholung	3.9	Die Toleranz von monotonen Arbeiten: die gleiche Tätigkeit wiederholt sich immer wieder (z.B. Fließbandarbeit).
Öffentlichkeitswirkung	3.5	Die Tendenz, sich im Kontakt mit vielen Bevölkerungsgruppen und -schichten wohlfühlen.
Stehen	3.4	Die Bereitschaft, lange Zeit im Stehen zu arbeiten, ohne die Gelegenheit zum Sitzen oder Umherlaufen zu haben.
Aussenarbeit	2.9	Das Verlangen, im Freien zu arbeiten.
Sitzen	2.4	Die Bereitschaft, lange Zeit im Sitzen zu arbeiten, ohne die Gelegenheit zum Stehen oder Umherlaufen zu haben.
Lärm	2.3	Die Toleranz, in einer lauten oder geräuschvollen Umgebung zu arbeiten.

Verhaltenskompetenzen = eigene Anforderungsprofile

Alle Kompetenzen enthalten mehrere Eigenschaften, die nach den Stärken von E. D. absteigend sortiert sind.

Verhaltensdimension	E. D.'s Punkte	Definition
Führungsfähigkeit	9.1	Die Tendenz, die Eigenschaften zu zeigen, die für eine Führungsrolle benötigt werden.
Erfinderisch	7.9	Die Tendenz, neue und effektivere Wege, etwas zu tun, zu entwerfen.
Braucht keine Struktur	7.6	Zeigt die Eigenschaften, auch in Positionen zu arbeiten, die nicht vorstrukturiert sind. (Entsprechenden Sachverstand vorausgesetzt).
Effektiv durchsetzen	7.6	Die Tendenz, andere in geschickter Weise zu korrigieren, wenn sie Regeln verletzen oder schlecht arbeiten.
Konflikte handhaben	7.0	Die Tendenz, geschickt Uneinigkeiten oder Streit zu begegnen und die nötige interpersonelle Kompetenz zu besitzen, effektiv damit umzugehen.
Menschen orientiert	6.7	Die Tendenz, ausgewogene Wesensmerkmale zu haben, die jemanden befähigen, positiv mit anderen zu interagieren.
Selbstständigkeit	6.6	Die Tendenz, die Motivation und die nötige Eigenständigkeit für grössere Unabhängigkeit von direkter Kontrolle zu haben (unabhängig vom aufgabenspezifischen Fachwissen).
Unternehmerisch	6.4	Die Freude an Aktivitäten, die unternehmerisches Handeln erfordern (unabhängig von ausreichenden Kenntnissen in diesem Gebiet).
Interpersonelle Kompetenz	6.1	Die Tendenz, eine Balance von Wesensmerkmalen zu haben, die eine effektive Interaktion mit anderen ermöglicht.
Organisatorische Anpassungsfähigkeit	5.9	Die Tendenz, mit anderen kooperativ zu arbeiten (genug berufsbezogenes Wissen und Teamfähigkeit vorausgesetzt).
Verhandeln	5.4	Die Tendenz, zu verhandeln, um eine vorteilhafte Übereinkunft zu erzielen.
Beurteilung (d. Vorgehens)	5.0	Die Tendenz, eine Balance von Wesensmerkmalen zu haben, die ermöglicht, sachbezogene Informationen zu erkennen und eine effektive Strategie zu formulieren.
Coaching	4.2	Die natürliche Befähigung, die Förderung und Entwicklung einzelner Mitarbeiter voranzutreiben.
Toleranz von ausweichendem Verhalten	3.2	Die Bereitschaft, mit Leuten zu tun zu haben, die indirekt oder nicht offen sprechen.
Kritikfähigkeit	2.2	Die Tendenz, Führung anzunehmen, die zur Verbesserung der eigenen Leistung dient.

In der Position zu vermeidende Eigenschaften

Diese zu vermeidenden Eigenschaften gelten für die ausgewählte Position. Wenn sie rot markiert sind, könnten sie die Leistung von E. D. beeinträchtigen.

Zu vermeidende Eigenschaften in d. Position	E. D.'s Punkte	Definition
Defensiv	6.5	Die Tendenz, keinen Veränderungsbedarf an sich selbst zu sehen (Die Einstellung: "Ich fühle mich gut und muss mich nicht verbessern").
Skeptisch	4.1	Die Tendenz, potenzielle Schwierigkeiten eines Plans oder einer Strategie zu betonen, ohne die potenziellen Vorteile gebührend zu berücksichtigen.
Unverblümt	1.8	Die Tendenz, offen und direkt zu sein, aber gleichzeitig kein Taktgefühl zu zeigen.
Lohn-Motivdifferenz	0.0	Die Tendenz, den starken Wunsch nach Geld zu zeigen, ohne den dafür erforderlichen persönlichen Arbeitseinsatz zu erbringen.
Impulsiv	0.0	Die Tendenz, Risiken einzugehen, ohne vorher die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu analysieren.
Blinder Optimismus	0.0	Die Tendenz, nur die möglichen Vorteile eines Plans oder einer Strategie zu sehen, ohne die möglichen Schwierigkeiten gebührend zu berücksichtigen.
Dogmatisch	0.0	Die Tendenz, sich seiner Sache sicher zu sein, ohne andere Sichtweisen zuzulassen.
Dominant	0.0	Die Tendenz, sein eigenes Dominanzstreben zu betonen, ohne auf die Bedürfnisse anderer einzugehen.
Schnell aber Ungenau	0.0	Die Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten.
Ausweichend	0.0	Die Tendenz, taktvoll zu sein, ohne ausreichend freimütig zu sein.
Schroff	0.0	Die Tendenz, sehr streng unter Strafandrohung Regeln und Vorschriften durchzusetzen.
Genau aber Langsam	0.0	Die Tendenz, genau zu sein, ohne hinreichend auf die Produktivität zu achten.
Selbstzweifel	0.0	Fehlendes Selbstbewusstsein / übermäßige Selbstkritik im Kontext mit Lernprozessen.

Funktionen = Eignung für Jobfamilien

Diese Werte reflektieren die persönliche Eignung von E. D. für folgende Job-Familien auf einer Skala von 0 bis 10.

Funktion	E. D.'s Punkte	Definition
Techniker/in	6.9	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine technische Funktion. Es prüft die Tendenz zu genauer analytischer Vorgehensweise, organisatorischen Fähigkeiten und Eigenmotivation. Zusätzlich werden ggf. fehlende interpersonelle Kompetenzen aufgezeigt, die für die Zusammenarbeit mit Kollegen notwendig sind.
Verkauf - Neukunden	6.7	Dieses Eignungsprofil beschreibt eine Position im Vertrieb und enthält Elemente einer Verkaufsaufgabe, die mit Neukundengewinnung und Kaltakquise zu tun hat. Es beschreibt Leistungsorientierung, Eigenmotivation und eine Reihe von interpersonellen Kompetenzen im Zusammenhang mit Überzeugungskraft.
Management - Mittleres Mgt.	6.0	Dieses Anforderungsprofil beschreibt die Funktion im mittleren Management. Es prüft Leistungsbereitschaft, Eigenmotivation, Führungsfähigkeit und Entscheidungsfreude. Es prüft auch, ob die für das Management notwendigen interpersonellen Fähigkeiten vorhanden sind.
Gruppenleitung	5.8	Dieses Anforderungsprofil beschreibt die Funktion eines verantwortlichen Gruppen-/Abteilungsleiters. Es prüft auf Eigenmotivation und Organisationsgrad. Es zeigt auch ggf. fehlende interpersonelle Kompetenzen von Mitarbeitern mit dieser Aufsichtsfunktion.
Management - Oberes Mgt.	5.4	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine Funktion im oberen Management. Im Mittelpunkt stehen Führungsfähigkeiten, Leistungsbereitschaft, Eigenmotivation, Entscheidungsfreude sowie eine Reihe von wichtigen weiteren Eigenschaften für Führungspersönlichkeiten.
Kundendienst - freundlich	4.4	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine Funktion, in der es auf Freundlichkeit (nicht unbedingt Effizienz) ankommt. Es prüft, ob eine Reihe von interpersonellen Kompetenzen für den Kundendienst vorhanden sind. Es prüft auch, ob Aufrichtigkeit und eine Neigung zur Eigenmotivation vorhanden sind.

Funktionen

Funktion	E. D.'s Punkte	Definition
Administration allgemein	3.9	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine Funktion in der allgemeinen Verwaltung. Sie stellt die Fähigkeit, Dinge zu organisieren und auf das Detail zu achten in den Mittelpunkt. Zusätzlich wird geprüft, ob alle zwischenmenschlichen Kompetenzen für das Miteinander mit Kollegen vorhanden sind.

HARRISON ASSESSMENTS wird über eigenständige Berater und Trainer vertrieben, die sich durch eine 2-4 tätige Ausbildung für diese Tätigkeit qualifizieren.

Kandidaten benötigen ca. 25 Minuten für die Beantwortung. Mit diesem Fragebogen werden alle Berichte und Anforderungsprofile ausgewertet bzw. verfügbar gemacht.

Die Kosten für die Assessment-Berichte variieren zwischen 15 - 180€ je nach Berichtsumfang und Hierarchielevel des zugrunde liegenden Anforderungsprofils.

Berater und Kunden können eine eigene Plattform nutzen und Personalberater können so eigenständige Dienstleistungen und Ergänzungsleistungen am Markt verkaufen. Dafür ist eine 2-4 tätige Schulung notwendig.

my-Employee Personalberatung GFCI GmbH
HARRISON ASSESSMENTS MASTER DISTRIBUTOR



Augustanlage 57
68165 Mannheim

Tel: 0621 / 861935-01
info@my-employee.com

www.Harrisonassessments.de

In Deutschland seit 2002