



SoCo

Professional Social Competence Inventory

Nantys Social Competence Inventory

Ergebnisse zum Nantys SoCo für:

Peter Muster

Durchgeführt am 21.06.2010

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.com
www.nantys.com





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				●							4	24.0%
Emotionale Stabilität									●		6	71.0%
Selbstsicherheit		●									2	10.0%
Offenheit für neue Methoden									●		6	67.0%
Entscheidungsverhalten			●								3	14.0%
Zugang zu anderen												
Psychologisches Feingefühl			●								3	17.0%
Kontaktverhalten		●									2	9.0%
Prosoziales Verhalten												
Teamverhalten					●						5	58.0%
Harmoniebedürfnis					●						5	49.0%
Dienstleistungsbereitschaft		●									1	4.0%
Einflussverhalten												
Vertrauen in berufliche Fähigkeiten					●						5	58.0%
Durchsetzungsvermögen									●		7	88.0%
Führungsmotivation					●						5	58.0%

* 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 **24.0**

Charakterisierung der Person:

Es ist für Sie wichtig, ein positives Bild von sich selber zu vermitteln. Die Erwartungen anderer und Ihr Ansehen spielen durchaus eine Rolle in Ihrem Verhalten. Dennoch sind Sie in der Lage, persönliche Schwächen und Fehler einzugestehen, wenn Sie damit konfrontiert werden.

Nutzen und mögliche Risiken:

Weil es für Sie wichtig ist, wie die anderen über Sie denken und Sie dadurch in der Regel ein positives Bild zu vermitteln versuchen, stellen Sie sicher, dass keine allzu groben Schwächen von Ihnen ans Tageslicht kommen und Ihr Ansehen möglichst wenig Schaden nimmt. Trotzdem sind Sie in der Lage, nicht in eine zu starke Selbstdarstellung zu verfallen und sich als fehlerlos darzustellen.

Entwicklungsempfehlungen:

Hinterfragen Sie hin und wieder Ihr Verhalten zwischen positiver Selbstdarstellung und Offenheit bezüglich eigener Schwächen und Stärken, indem Sie sich deren Effekte bewusst bleiben und diese gezielt weiterhin bei der Eindrucksbildung beachten.

Facette: Emotionale Stabilität

Prozentrang **71.0**

Charakterisierung der Person:

In angespannten Arbeitsperioden sind Sie eher gelassen und wenig reizbar. Ihre Emotionen beherrschen Sie in den meisten Fällen gut und Stimmungsschwankungen kommen bei Ihnen nur selten vor. Sie haben manchmal Mühe damit, ihre Stimmung zu regulieren, wenn Sie persönliche Sorgen haben oder ein schlechtes Arbeitsklima vorherrscht; Gefühle von Überforderung oder Angst verspüren sie jedoch selten. Sich von äusseren Einflüssen zu distanzieren, kostet Sie zwar Energie, jedoch bewältigen und verarbeiten Sie Niederlagen, Misserfolge oder Kritik schnell. Bei beruflichen wie privaten Rückschlägen bleiben Sie meistens gelassen und ruhig. Starke negative Emotionen bringen Sie relativ selten aus der Fassung, wodurch Sie Ihre Handlungsfähigkeit meistens erhalten können.

Nutzen und mögliche Risiken:

Sie haben die Fähigkeit und Bereitschaft, Stresssituationen von höherem Beanspruchungsgrad zu bewältigen. Ihre Gelassenheit und Ausgeglichenheit sind Stärken von Ihnen. Indem Sie sich nur durch wenig in Ihrer emotionalen Befindlichkeit beeinträchtigen lassen, besteht die Gefahr, dass Sie Signale von Überforderung zu wenig wahrnehmen.

**Entwicklungsempfehlungen:**

Auch in Situationen, in denen Sie sich bewähren und Stärke zeigen wollen, sollten Sie darauf achten, Signale der psychischen Überforderung richtig einzuschätzen. 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 **10.0****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 **67.0****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: EntscheidungsverhaltenProzentrang **14.0****Charakterisierung der Person:**

Ihnen fällt es leicht, sich unterschiedlichen Entscheidungssituationen anzupassen. Sowohl in Entscheidungssituationen, die eher spontanes bzw. schnelles Handeln erfordern, wie auch in solchen, bei denen Handlungsalternativen evaluiert und deren Umsetzung geplant werden müssen, können Sie sich gut darauf einstellen. Sie möchten die Entscheidungssituation zumindest teilweise kontrollieren können, sind aber bereit, Unsicherheiten in Kauf zu nehmen. Sie gelten weder als besonders spontan noch als kompliziert und zögerlich.

Nutzen und mögliche Risiken:

Ihr Entscheidungsverhalten ist in sehr vielen beruflichen Kontexten angemessen, da Sie sich der Situation anpassen können. Sie sind in der Lage, berufliche Chancen und Optionen, die einer schnellen Entscheidungsfindung bedürfen, zu nutzen. Berufliche Umfeldler hingegen, die einseitig sehr grossen Wert auf eine äusserst sorgfältige und sehr genaue Abklärung der Inhalte und Konsequenzen bei Entscheidungen legen, kommen Ihnen weniger entgegen.

Entwicklungsempfehlungen:

Da Sie schnellen Entscheiden nicht abgeneigt sind und effizient handeln, sollten Sie 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 und lassen Sie Ihre Entscheidungen von Aussenstehenden kritisch prüfen.



Zugang zu anderen

Facette: Psychologisches Feingefühl

Prozentrang **17.0**

Charakterisierung der Person:

Obwohl Sie über ein gewisses psychologisches Feingefühl verfügen, können Sie in sozialen Situationen teilweise 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 **9.0**

Charakterisierung der Person:

Obschon Sie es verstehen, auf andere Menschen zuzugehen und berufliche Kontakte zu knüpfen, verhalten Sie sich zuweilen zurückhaltend und abwartend. Den beruflichen Kontakt zu einer unbekanntem Person herzustellen, ist keine ausgeprägte Stärke von Ihnen. Ihr Kontaktverhalten ist vielmehr von der jeweiligen Situation abhängig: Je nachdem nehmen Sie gerne an gesellschaftlichen Anlässen teil oder ziehen sich eher zurück. Sie haben ein kleineres berufliches Netzwerk, das Sie sich aufgebaut haben und pflegen; dennoch müssen Sie keine zentrale Position darin einnehmen. Sie können sowohl im Hintergrund wirken als auch die Aufmerksamkeit auf sich ziehen, wenn es erforderlich ist.



SoCo

Professional Social Competence Inventory

Peter Muster

Nutzen und mögliche Risiken:

In beruflichen Tätigkeiten, die ein gewisses Mass an Bescheidenheit, Diskretion sowie ein unauffälliges Verhalten verlangen, können Sie sich einbringen und fühlen sich wohl. Wenn Sie bei der Arbeit die Möglichkeit haben, sowohl Kontakte zu knüpfen als auch nur sporadisch auf andere Menschen zuzugehen, werden Sie zufrieden sein. In beruflichen Umfeldern, in denen die Fähigkeit, berufliche Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, erfolgsrelevant ist, könnten Sie sich jedoch schnell überfordert fühlen.

Entwicklungsempfehlungen:

Es kann je nach Situation empfehlenswert sein, Ihre Kontaktfähigkeit zu stärken und zu erweitern, indem Sie sich selber herausfordern und aktiv Kontakt suchen. Wir empfehlen Ihnen, vermehrt in den Aufbau von beruflichen Netzwerken zu investieren, damit Sie bei Bedarf auf Unterstützung zurückgreifen können. Zudem lassen sich dadurch der Wissensstand erweitern und die Chance zum Erhalt von Unterstützung zur Verwirklichung wichtiger Ziele erhöhen.



Prosoziales Verhalten

Facette: Teamverhalten

Prozentrang **58.0**

Charakterisierung der Person:

Teamarbeit hat bei Ihnen einen hohen Stellenwert, und Sie sind von deren Nutzen zur Erreichung gemeinsamer Ziele überzeugt. Sie engagieren sich für den Teamerfolg, versuchen auf die verschiedenen Interessen und Anliegen in Teamsituationen Rücksicht zu nehmen und sind bereit, den gemeinsamen Abstimmungs- und Kooperationsaufwand mitzutragen. In Konfliktsituationen sind Sie bestrebt, die Interessen aller Beteiligten zu berücksichtigen und bei Gruppenentscheidungen versuchen Sie, die Meinung der verschiedenen Parteien anzuhören und einzubinden. Um den Erfolg der Gruppe zu gewährleisten, stellen Sie Ihre eigenen Erfolg zugunsten des Teams zurück. Dadurch werden Sie von Ihrem Team akzeptiert und sehr geschätzt.

Nutzen und mögliche Risiken:

Sowohl in Aufgabenfeldern, in denen eine enge Kooperation von grosser Bedeutung ist, als auch in Situationen, in denen der Einzelne zählt, können Sie sich einbringen. Da Sie bestrebt sind, alle Teammitglieder angemessen zu berücksichtigen, haben sie die Fähigkeit, integrativ zu wirken. 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:

Seien Sie weiterhin für die Erfordernisse der Teamarbeit und des Teamerfolgs aufmerksam und versuchen Sie den für die Teamarbeit notwendigen Kooperationsaufwand zu leisten. Vergewissern Sie sich wie bisher, dass Angelegenheiten und Entscheidungen breit abgestützt sind, damit sie von mehr Personen getragen werden.

Facette: Harmoniebedürfnis

Prozentrang **49.0**

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

4.0

Charakterisierung der Person:

Obschon Sie gerne einen Dienst erweisen und 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 **58.0**

Charakterisierung der Person:

Sie haben Vertrauen in Ihre Fähigkeiten, berufliche Probleme und Schwierigkeiten zu meistern. Wenn Sie mit unerwarteten Situationen und Krisen konfrontiert werden, wissen Sie in der Regel, wie Sie vorgehen können. Bei der Umsetzung der Lösung können Sie sich auf ihre theoretischen und praktischen Kenntnisse bzw. Fähigkeiten verlassen, die Sie sich in der Vergangenheit angeeignet haben. Ihre Ausdrucksweise ist im Normalfall klar und strukturiert und es gelingt Ihnen, überzeugend zu kommunizieren.

Nutzen und mögliche Risiken:

Dank Ihrem Vertrauen in die beruflichen Fähigkeiten und theoretischen Kenntnisse können Sie in der Regel Probleme und Schwierigkeiten bei der Arbeit lösen. In einem herausfordernden Umfeld, das sich durch ein angemessenes Mass an unerwarteten Situationen und Hindernissen auszeichnet, fühlen Sie sich wohl und kompetent.

Entwicklungsempfehlungen:

Sie verfügen über ein solides Mass an Vertrauen in die eigenen beruflichen Problemlösungsfähigkeiten, was auf eine realistische Einschätzung Ihrer Fähigkeiten hinweist. Wenn Sie berufliche Erfolgserlebnisse Ihren Fähigkeiten und Kompetenzen zuschreiben (interne Erfolgsattribution) können Sie Ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugungen konsolidieren oder sogar noch stärken.

Facette: Durchsetzungsvermögen

Prozentrang **88.0**

Charakterisierung der Person:

Sie verhalten sich grundsätzlich sehr durchsetzungsorientiert und haben keinerlei Schwierigkeiten damit, andere für Ihre Ideen zu gewinnen. Ein Thema muss für Sie nicht eine grosse persönliche Relevanz haben, damit Sie sich unnachgiebig und standfest in Ihrer Meinung verhalten; es liegt Ihnen viel daran, dass Ihre Meinung oder Ansicht Berücksichtigung findet. Treffen Sie im Zuge von Diskussionen auf Widerstand, so ist das für Sie kein Grund, sich in Ihrem Standpunkt zurückzunehmen. Sie setzen sich weiterhin für Ihre Meinungen und Standpunkte ein, auch wenn der Widerstand sehr gross ist. Um sich bei anderen erfolgreich für Ihre Position Gehör zu verschaffen und sich angemessen durchzusetzen, verfügen Sie über die notwendigen Fähigkeiten und Strategien.

Nutzen und mögliche Risiken:

In schwierigen Verhandlungs- und Führungssituationen verfügen Sie über gute Voraussetzungen, sich behaupten und durchsetzen zu können. In gewissen Fällen kann Ihre unnachgiebige und standfeste Art auf Ihr Umfeld aber auch dominant und stur wirken. Indem Sie sich stark für Ihre Standpunkte engagieren und sich nicht davor scheuen, zu diesem Zweck Konflikte auszutragen, können Sie zudem als wenig einfühlsam erlebt werden. Dies ist aber vor allem auf Ihre Einfühlungsbereitschaft und nicht zwingend auf ihre Einfühlungsfähigkeit zurückzuführen.

**Entwicklungsempfehlungen:**

Gerade wenn Sie auf Menschen treffen, die weniger durchsetzungsstark und hartnäckig sind, kann es von Vorteil sein, sich zuweilen zurückzunehmen und ihnen mehr Raum zu lassen, ansonsten könnten gute Lösungen übersehen werden. Voraussetzung dafür ist, dass Sie ausreichend auf Ihre Partner eingehen, sich von Ihren eigenen Standpunkten lösen und deren Perspektive zu verstehen versuchen.

Facette: Führungsmotivation

Prozentrang

58.0**Charakterisierung der Person:**

Aus Ihrer Sicht besitzen sowohl Führungs- und Fachaufgaben eine ähnlich grosse Bedeutung. Sie möchten die Entscheidungsverantwortung sowohl für Führungs- wie Spezialistenaufgaben übernehmen können. Sie erteilen gerne Anweisungen an Mitarbeitende/Arbeitskollegen und fördern sie in ihren Fachbereichen. Sie haben die unternehmerischen Ziele vor Augen und sind bereit, Mitarbeitende/Arbeitskollegen im hierfür notwendigen Mass zu beeinflussen und zu motivieren. Da Sie sowohl die fachliche wie die führungsbezogene Seite in Ihrem Tätigkeitsfeld repräsentieren, übernehmen Sie gerne eine Vorbildfunktion. Ist es fachlich und betriebswirtschaftlich gut begründet, sind Sie auch bereit, härtere Personalentscheide zu treffen. Eine Führungsposition einzunehmen, hat für Sie einen gewissen Reiz.

Nutzen und mögliche Risiken:

Sie verfügen über gute Voraussetzungen, um in einer Führungsfunktion erfolgreich zu sein, in der die Fach- wie die Führungskompetenz von gleicher Bedeutung sind. Aus Sicht der Motivation wird es in einer Führungsfunktion für Sie dann problematisch, wenn entweder der Fachbereich oder der Führungsbereich nur eine sehr geringe Rolle spielt. Sie haben dann nicht die Gelegenheit, sich gleichmässig in beiden Bereichen entfalten zu können.

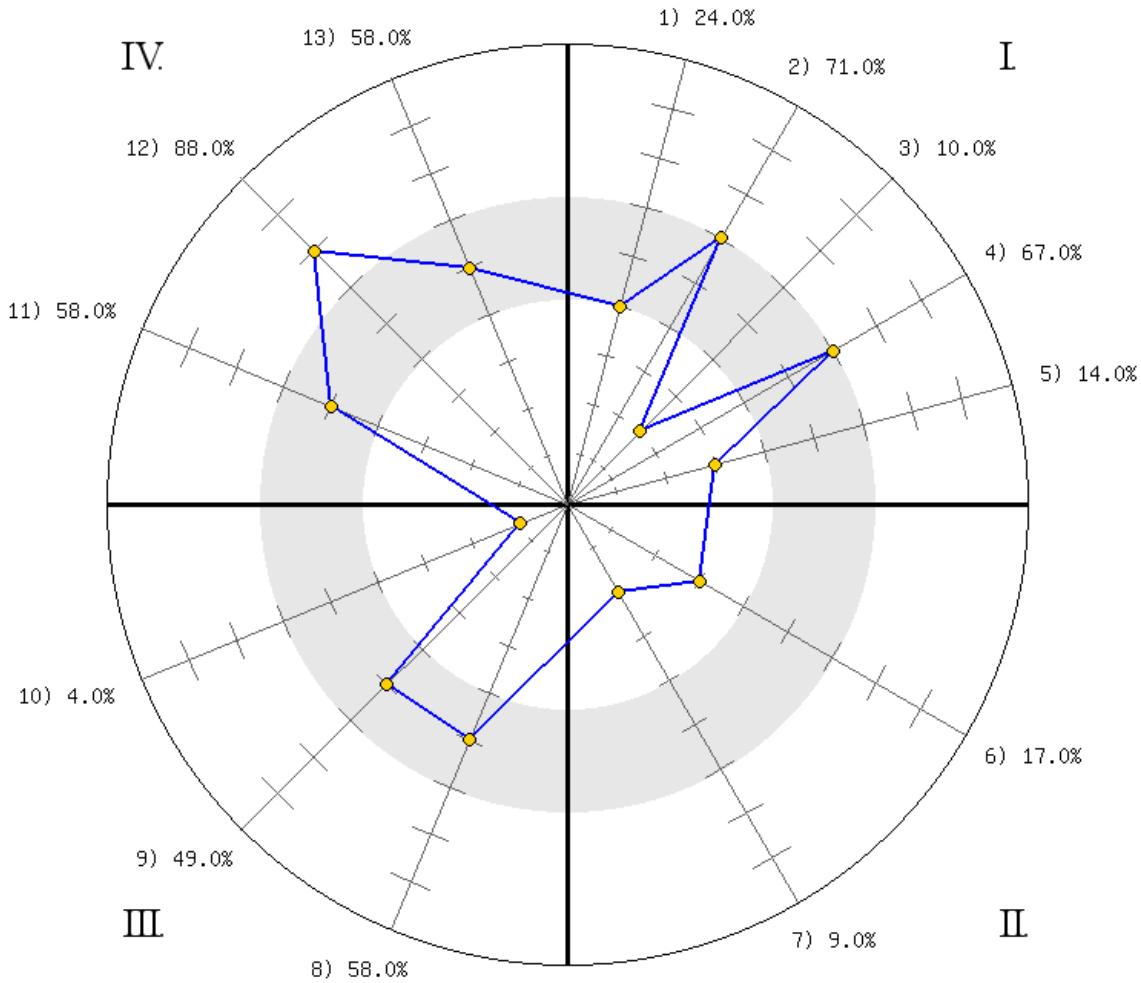
Entwicklungsempfehlungen:

Achten Sie darauf, dass Sie sowohl die Fach- wie die Führungskompetenz in ausreichendem Mass entwickeln und zum Tragen bringen können. Pflegen Sie beide Kompetenzbereiche im erforderlichen Rahmen, so dass Sie die Anforderungen Ihrer Funktion nach Möglichkeit auf gleicher Qualitätsstufe abdecken können.



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	24.0 %
2) Emotionale Stabilität	71.0 %
3) Selbstsicherheit	10.0 %
4) Offenheit für neue Methoden	67.0 %
5) Entscheidungsverhalten	14.0 %

II. Zugang zu anderen

6) Psychologisches Feingefühl	17.0 %
7) Kontaktverhalten	9.0 %

III. Prosoziales Verhalten

8) Teamverhalten	58.0 %
9) Harmoniebedürfnis	49.0 %
10) Dienstleistungsbereitschaft	4.0 %

IV. Einflussverhalten

11) Vertrauen in berufliche Fähigkeiten	58.0 %
12) Durchsetzungsvermögen	88.0 %
13) Führungsmotivation	58.0 %