



RISIKEN

ENTGLEISUNGSTENDENZEN UND IN DER PERSÖNLICHKEIT VERANKERTE LEISTUNGSRISIKEN

Bericht für: John Score-Average

ID: UH555944

Datum: 12.22.2016



EINLEITUNG

Der HoganLEAD Risikobericht wurde konzipiert, um Sie bei der Entwicklung Ihrer Führungsfähigkeiten zu unterstützen. Er vermittelt Einsichten in die Verhaltensweisen, die Ihre Leistung möglicherweise untergraben oder hemmen können. Darauf aufbauend werden Vorschläge gemacht, wie Sie Mitarbeiter effektiver führen können.

Mitarbeiterführung bedeutet den Aufbau und die Unterstützung eines leistungsfähigen Teams. Alles, was Ihre Fähigkeit beeinträchtigt, ein Team aufzubauen, behindert auch Ihre Leistung als Führungskraft.

Dieser Bericht basiert auf dem Hogan Development Survey (HDS). Die Ergebnisse beruhen auf unserer globalen Forschung mit Führungskräften und sind für Führungskräfte und Fachkräfte aufbereitet.

HINTERGRUND

In Stresssituationen treten bei den meisten Menschen gewisse negative Eigenschaften hervor. Diese bezeichnen wir als „Risikofaktoren“. Unter normalen Umständen können diese Charakteristiken auch Stärken darstellen. Wenn Sie jedoch müde, gestresst, gelangweilt oder anderweitig abgelenkt sind, können diese Risikofaktoren Ihre Effektivität beeinträchtigen und die Qualität Ihrer Beziehungen zu Kunden, Kollegen und Mitarbeitern untergraben. Andere Menschen nehmen möglicherweise diese negativen Eigenschaften an Ihnen wahr, geben Ihnen aber keine Hinweise dazu. Ihr Vorgesetzter wird sie möglicherweise völlig ignorieren.

Dieser Bericht ist in drei Teilen angelegt. Erstens erfolgt eine graphische Darstellung Ihres Profils. Zweitens finden Sie eine Interpretation Ihrer Bewertung Skala für Skala. Werte zwischen 90 und 100% sind im hoch risikobehafteten Bereich, Werte zwischen 70 und 89% liegen im gemässigt risikobehafteten Bereich, Werte zwischen 40 und 69% sind in der risikoarmen Zone und Werte zwischen 0 und 39% sind in der risikofreien Zone. Der dritte Teil gibt Ihnen Empfehlungen zu Ihrer Entwicklung in Bereichen, in denen Sie in der gemässigt risikobehafteten und / oder der hoch risikobehafteten Zone abgeschnitten haben. Für Ergebnisse in der risikoarmen und der risikofreien Zone gibt es keine Empfehlungen.

WIE ENTWICKELN SICH RISIKOFAKTOREN?

Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Führungskräfte bestimmte Risikofaktoren in ihrem Verhalten schon in jungen Jahren im Umgang mit Eltern, Gleichaltrigen, Verwandten und anderen Personen entwickeln. Diese Verhaltensweisen können so automatisiert werden, dass es Ihnen nicht mehr bewusst ist, dass Sie sich auf eine bestimmte Art und Weise verhalten.





EINLEITUNG

MÖGLICHKEITEN DIESE INFORMATIONEN ZU NUTZEN

Lesen Sie zuerst den Bericht bitte sorgfältig durch und entscheiden dann, welche Vorschläge zur Entwicklung Ihrer Persönlichkeit auf Sie zutreffen. Markieren Sie diese Punkte mit einem Pluszeichen (+) und versehen Sie die Punkte, mit denen Sie sich nicht identifizieren können, mit einem Minuszeichen (-). Holen Sie sich zweitens Kommentare von Kollegen ein, sprechen Sie Ihre Mitarbeitern und auch Ihre Familienmitglieder an. Besprechen Sie Ihre Sichtweise mit ihnen und bitten Sie sie um Schilderung ihrer eigenen Sichtweise. Ein ganz wichtiger Bestandteil bei der Entwicklung Ihrer Führungsqualitäten ist die Meinung Ihrer direkten Mitarbeiter, Ihrer Kollegen und Vorgesetzten. Schliesslich sollten Sie noch die Entwicklungsvorschläge am Ende des Berichtes lesen. Diese Vorschläge werden für Ergebnisse in der gemässigt risikobehafteten oder hoch risikobehafteten Zone angeboten (d.h. Ergebnisse von 70% oder darüber).

DIMENSIONEN

Die elf Kriterien des HoganLEAD Risikoberichts werden nachfolgend beschrieben.

Sprunghaft Betrifft überschwänglichen Enthusiasmus in Bezug auf Personen oder Projekte und ein darauffolgendes rasches Enttäuschtsein wegen dieser Personen und Projekte. Ergebnis: Möglicherweise fehlt es an Ausdauer.

Skeptisch Betrifft fehlende soziale Einsicht, die anstatt Zynismus und einer überhöhten Sensibilität bei Kritik angebracht wäre. Ergebnis: Es mangelt möglicherweise an Vertrauen.

Vorsichtig Betrifft übersteigerte Angst, kritisiert zu werden. Ergebnis: Möglicher Widerstand gegenüber Veränderungen verbunden mit dem Widerstreben gute Gelegenheiten zu nutzen.

Distanziert Betrifft mangelndes Interesse an den Gefühlen anderer bzw. an mangelndem Gespür dafür. Ergebnis: Hat möglicherweise Kommunikationsprobleme.

Passiver Widerstand Betrifft Unabhängigkeit, das Ignorieren der Wünsche anderer und die eigene Gereiztheit, falls diese weiter auf ihren Wünschen bestehen. Ergebnis: Ist möglicherweise stur, zaudernd und unkooperativ.

Anmassend Betrifft eine überzogene Selbsteinschätzung in Bezug auf Kompetenzen und Selbstwert. Ergebnis: Ist möglicherweise unfähig, Fehler einzugestehen bzw. aus gemachten Erfahrungen zu lernen.

Draufgängerisch Betrifft charmantes Auftreten, zu hohe Risikofreudigkeit und Sensationslust. Ergebnis: Scheint Probleme damit zu haben, Verpflichtungen nachzukommen und aus Erfahrungen zu lernen.

Buntschillernd Betrifft gerne dramatisch aufzutreten, ein einnehmendes Wesen zu haben und ein starkes Geltungsbedürfnis. Ergebnis: Scheint damit beschäftigt, Beachtung zu erlangen, eventuell mangelt es an Konzentration.

Phantasiereich Betrifft das Denken und Handeln in interessanten, ungewöhnlichen und sogar exzentrischen Weisen. Ergebnis: Scheint kreativ, aber es fehlt eventuell an praktischem Urteilsvermögen.

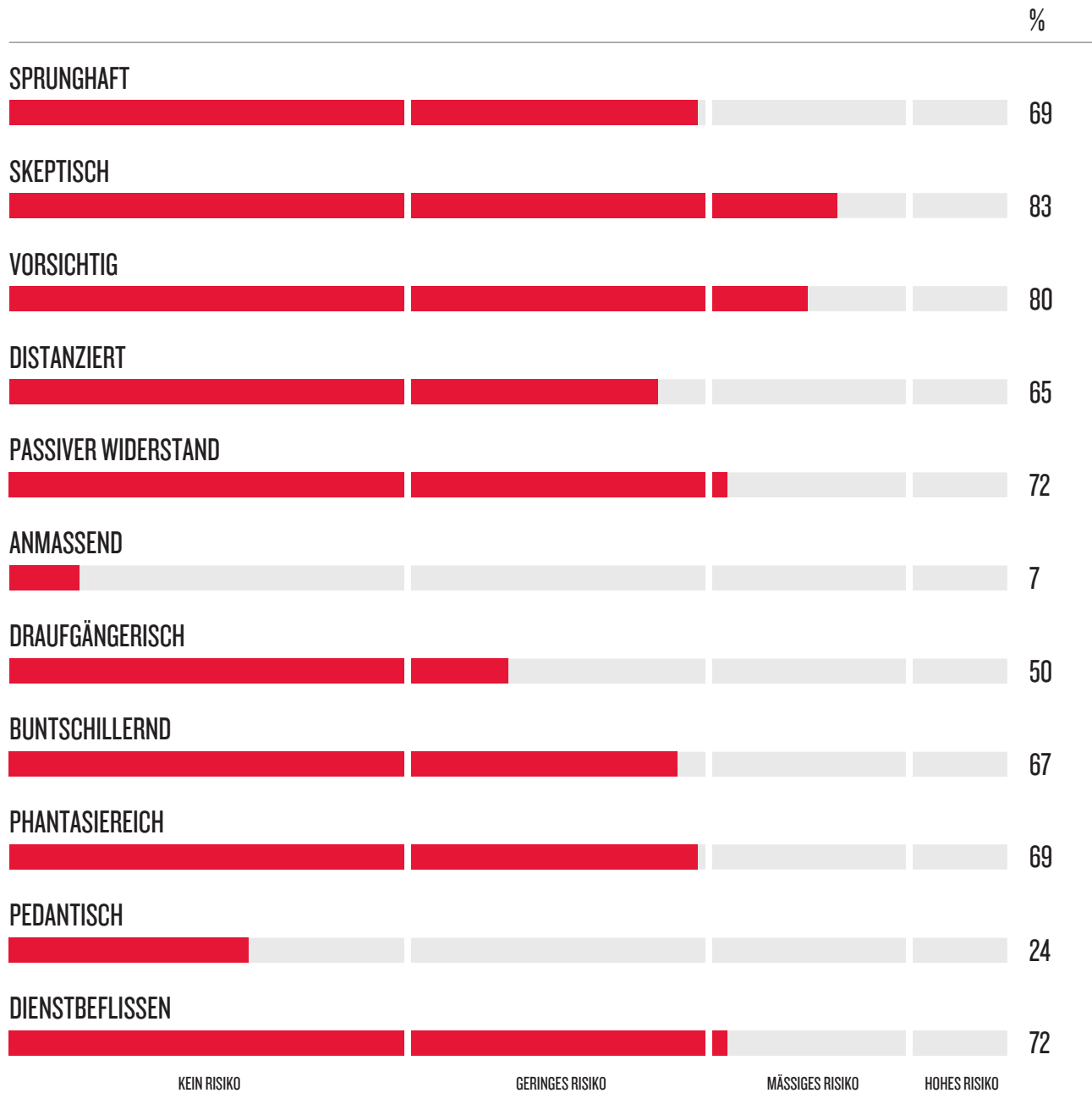
Pedantisch Betrifft Gewissenhaftigkeit, Perfektionismus und der Schwierigkeit, zufrieden gestellt werden zu können. Ergebnis: Neigt dazu, seinen Mitarbeitern Entscheidungsbefugnisse abzusprechen.

Dienstbeflissen Betrifft das Streben nach allseitiger Beliebtheit und dem Widerstreben, eigenständig zu handeln. Ergebnis: Neigt dazu, angenehm und umgänglich zu sein, aber unterstützt seine Mitarbeiter nur widerstrebend.



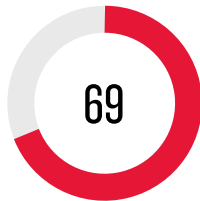
DAS LEADERSHIP RISIKO PROFIL

SKALEN



SPRUNGHAFT

Beschreibt überhöhten Enthusiasmus in Bezug auf Menschen und Projekte, der auch schnell zu Enttäuschung führen kann.



GERINGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich GERINGES RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Scheinen üblicherweise gut gelaunt zu sein.
- Meistern Frustrationen, ohne sich aufzuregen.
- Können sehr enthusiastisch sein.
- Sind in Notsituationen üblicherweise ruhig und gefasst.
- Ärgern sich selten über andere.

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Ihre gefestigte und ausgeglichene Art stärkt Ihre Fähigkeit, menschliche Beziehungen aufrechtzuerhalten und andere zu führen. Ihre Ausgeglichenheit sollte Ihnen auch in stressiger Umgebung eine Hilfe sein. Ihr Optimismus und Ihre emotionale Reife sollten Ihre Fähigkeit unterstützen, Ihre Karriere zu steuern, die Unterstützung anderer zu gewinnen und diese zu motivieren, bessere Leistungen zu erbringen. Sie haben bezüglich Ihrer Führungsfähigkeit in diesem Bereich keine Entwicklungsdefizite.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

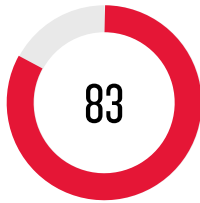
GELASSENHEIT Ihr Team schätzt Ihr ausgeglichenes Temperament, Ihre Berechenbarkeit, Ihren beruhigenden Einfluss in unterschiedlichsten Situationen sowie Ihr Bestreben, Ihren Bereich auch unter Stress zusammenzuhalten.

FAIRNESS GEGENÜBER ANDEREN Als Führungskraft neigen Sie nicht dazu, Ihre Mitarbeiter zu entmutigen. Diese schätzen den unparteiischen Umgang, den Sie ihnen gegenüber pflegen.

AUSDAUER Als Führungskraft schätzen Ihre Mitarbeiter Ihre Hartnäckigkeit und Ihre Fähigkeit, Projekte trotz Frust, Hindernissen und Problemen zu Ende zu führen. Es ist unwahrscheinlich, dass Sie aufgeben, wenn es „hart auf hart“ kommt; stattdessen arbeiten Sie, bis die Aufgabe gelöst ist.

SKEPTISCH

Beschreibt fehlendes Vertrauen in Andere, eine scharfsinnige Wahrnehmung und Zynismus.



MÄSSIGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich **MÄSSIGES RISIKO** eingestuft.

Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Verstehen die Beweggründe anderer und kennen sich in firmeninternen Abläufen aus.
 - Neigen dazu, Kritik leicht zu persönlich zu nehmen.
 - Neigen dazu, nachtragend zu sein.
 - Gehen möglicherweise gerne auf Konfrontationskurs.
 - Sind als Mitarbeiter möglicherweise schwierig zu führen.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Sie sind gut darin, die Talente und Motive anderer richtig einzuschätzen und dies ist wahrscheinlich eine wertvolle Begabung für die Führung von Mitarbeitern. Mögliche Zweifel in Bezug auf die Absichten anderer könnte jedoch Ihr Vermögen beeinträchtigen, gute Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Ihre Mitmenschen könnten Sie als streitsüchtig ansehen und das Feedback, das Sie Ihren Mitarbeitern zukommen lassen, könnte sich zu sehr auf deren Fehler konzentrieren, was Ihre Effektivität in der Zusammenarbeit beeinträchtigen könnte. Ihre Geschäftsstrategie könnte zu sehr auf ein „worst case scenario“ abheben und aus diesem Blickwinkel planen Sie möglicherweise auch Ihre Karriere.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

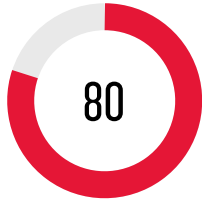
ANDERE BEEINFLUSSEN UND ÜBERZEUGEN Sie erscheinen manchmal misstrauisch und verwenden vielleicht mehr Zeit darauf, über die Internas des Unternehmensgeschehens nachzudenken, als sich geschäftlichen Belangen zu widmen. Daher finden andere Personen Sie möglicherweise als nicht so umgänglich und es könnte schwierig für Sie werden, mit Ihnen zusammenzuarbeiten.

AUFGESCHLOSSENHEIT GEGENÜBER IDEEN Wenn man Ihnen neue Ideen oder Vorschläge unterbreitet, neigen Sie dazu Kritik oder Zweifel, oder vorgeschobene firmenpolitische Belange vorzubringen. Manchmal könnte dies den Anlass dafür geben, dass man Sie als widerwillig gegenüber neuen Ideen empfindet. Andere könnten Sie auch als Menschen ansehen, der eher Probleme identifiziert als nach Lösungen sucht.

OBJEKTIVITÄT Gelegentlich erscheinen Sie als unflexibel und uneinsichtig. Dann könnte es sein, dass andere nicht erkennen, dass Sie für Ihre Ansichten Gründe haben, und dass Sie versuchen, objektiv zu sein und die Dinge aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

VORSICHTIG

Beschreibt übermässig konservative Entscheidungen und Maßnahmen zur Risikominimierung.



MÄSSIGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich MÄSSIGES RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Scheinen solide, risikoarme Entscheidungen zu treffen.
 - Neigen dazu, Selbstbestätigung zu brauchen.
 - Sind eventuell zu zögerlich, neue Technologien auszuprobieren.
 - Sind beunruhigt, wenn andere Fehler machen.
 - Machen sich wegen Fehler ihrer Mitarbeiter immer Gedanken.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Weil Sie ungern Fehler machen und sich nicht gerne kritisieren lassen, neigen Sie möglicherweise dazu, Ihre Mitarbeiter ständig zu beobachten, um sicherzugehen, dass alles richtig gemacht wird. Dies könnte das Selbstvertrauen Ihrer Mitarbeiter schwächen. Möglicherweise treffen Sie auch nur widerwillig Entscheidungen, was Ihre entscheidungsfreudigen Mitarbeiter frustriert. Sie neigen dazu, Risiken aus dem Weg zu gehen, was Sie davon abhalten kann, schwierigere Aufgaben zu übernehmen. Möglicherweise haben Sie Ihre Karriere darauf ausgerichtet, Fehler zu vermeiden. Als Führungskraft entwickeln Sie wahrscheinlich eine vorsichtige und konservative Vision für Ihre Zukunft.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

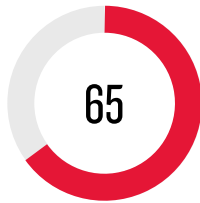
ENTSCHLUSSFREUDIGKEIT Das Streben solide Entscheidungen zu treffen, könnte Sie dazu veranlassen, mehr Informationen als notwendig zu erheben. Das könnte Sie letztendlich davon abhalten, pünktlich eine Entscheidung zu treffen.

HANDLUNGSORIENTIERUNG Sie vermeiden es möglicherweise, Entscheidungen zu treffen, wenn Sie nicht alle relevanten Informationen besitzen. Dies könnte Vorgänge und Entwicklungen, besonders zu Krisenzeiten, verlangsamen.

SELBSTBEWUSSTE FÜHRUNG Ihr Bemühen solide Entscheidungen zu treffen, ist eine Stärke. Andere könnten jedoch Ihre Umsicht und Besonnenheit als mangelndes Vertrauen in Ihre eigenen Fähigkeiten deuten.

DISTANZIERT

Beschreibt mangelndes Interesse bzw. mangelndes Gespür für die Gefühle anderer und reduzierte Kommunikation.



GERINGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich GERINGES RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Haben eine soziale Ader und sind besorgt um das Wohl anderer.
 - Stellen Fragen, um andere zu verstehen.
 - Gehen rücksichtsvoll mit anderen um.
 - Haben Menschenkenntnis.
 - Helfen aus, wenn Sie darum gebeten werden.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Sie erscheinen freundlich, kontaktfreudig, rücksichtsvoll und taktvoll. Sie sollten die Fähigkeit besitzen, Beziehungen aufzubauen, aufrechtzuerhalten und Ihre Mitarbeiter motivieren zu können, was wichtige Führungseigenschaften sind. Sie sind wahrscheinlich ein guter Teamplayer und die Art, wie Sie mit Menschen umgehen, kann Ihnen Glaubwürdigkeit und sogar Beliebtheit einbringen. Sie arbeiten normalerweise gut mit den unterschiedlichsten Vorgesetzten zusammen und besitzen die Fähigkeit, anderen unparteiisches und unterstützendes Feedback zu vermitteln. Sie sollten jedoch darauf achten, dass Sie andere Menschen nicht unbeabsichtigterweise vor den Kopf stoßen. Sie haben bezüglich Ihrer Führungsfähigkeit in diesem Bereich keine Entwicklungsdefizite.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

ANDERE MOTIVIEREN Ihre Umgänglichkeit erleichtert es Ihnen, Beziehungen zu anderen Menschen aufzubauen, was Ihre Leistungsfähigkeit in Ihrem Unternehmen fördern wird.

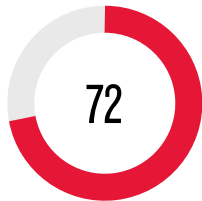
AUFBAU VON BEZIEHUNGEN Sie nehmen aufmerksam alles wahr, was in Ihrer sozialen Umwelt passiert, verstehen die Auswirkungen verschiedener Handlungsweisen und bauen mit Kollegen, Mitarbeitern und anderen Menschen gute Beziehungen auf.

ZUGÄNGLICHKEIT Sie neigen sogar in Zeiten von Stress und schwerer Arbeitsbelastung dazu, kontaktfreudig, leicht zugänglich und umgänglich zu sein.



PASSIVER WIDERSTAND

Beschreibt Charme, aber auch Unabhängigkeit, Sturheit und gibt Hinweise auf Schwierigkeiten bei der Führung und Entwicklung dieser Person.



MÄSSIGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

**Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich MÄSSIGES RISIKO eingestuft.
Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:**

- Sie treten gesellschaftlich gewandt auf.
- Sie mögen keine Unterbrechungen.
- Sie neigen dazu, die Kompetenz der obersten Führungsebene in Frage zu stellen.
- Sie neigen dazu Aufgaben zu verschieben die Ihnen nicht angenehm sind.
- Sie wirken möglicherweise verbissen und eigensinnig, wenn Sie unter dem Druck stehen, Ergebnisse abliefern zu müssen.

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Ihre Ergebnisse auf dieser Skala deuten darauf hin, dass Sie charmant, umgänglich, kooperativ und zur Unterstützung anderer bereit sind. Sie reagieren jedoch empfindlich auf Anzeichen von Kritik oder Respektlosigkeit seitens anderer Personen aus Ihrem Unternehmen und wenn Sie derartige Anzeichen wahrnehmen, dann schieben Sie Dinge vor sich her, oder Sie treten in den Bummelstreik. Obwohl Sie Mitarbeiter hilfreich bei deren Karriereentwicklung unterstützen könnten, müssen Sie das auch wollen und dazu in der Stimmung sein. Sie unterstützen Vorgesetzte die Ihr Vertrauen gewonnen haben, arbeiten aber nicht gut mit jenen, die das nicht tun. Ihre stille Sturheit kann Ihre Fähigkeit behindern, ein funktionierendes Team aufzubauen.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

FÖRDERN VON TEAMARBEIT Von vorneherein unterstützen Sie Projekte und Menschen, halten aber nicht immer bis zum Ende durch, wenn Sie für sich keinen persönlichen Nutzen sehen. Dies könnte Ihre Beziehungen zu anderen Menschen belasten.

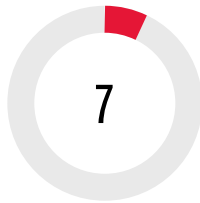
KOOPERATION UND FRISTGERECHTE ERGEBNISSE Wenn Sie im Stress sind oder unter Druck stehen, dann neigen Sie dazu, anderen die Schuld zuzuschieben für Ihr Unvermögen, vereinbarte Fristen einzuhalten.

VERTRAUENSBILDUNG Wenn Sie mit einer Sache nicht ganz einverstanden sind, kann es sein, dass Sie in den Bummelstreik treten und die Sache nicht voll unterstützen. Damit könnten Sie aber das Vertrauen anderer Menschen in Sie untergraben.



ANMASSEND

Beschreibt eine übertriebene Vorstellung bezüglich der eigenen Kompetenz und ein übertriebenes Selbstwertgefühl.



KEIN RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich KEIN RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen zeigen diese Eigenschaften:

- Erscheinen bescheiden und unauffällig.
 - Werden andere wahrscheinlich nicht unterbrechen, kritisieren oder provozieren.
 - Versäumen es, sich für sich selbst einzusetzen.
 - Übernehmen die Verantwortung für Misserfolge und Fehler.
 - Zeigen einen Mangel an eigenem Anspruchsdenken.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Sie haben ein bescheidenes und unprätentiöses Auftreten und sollten mit einer Vielzahl von Vorgesetzten gut zurechtkommen können. Sie schätzen Ihre eigenen Fähigkeiten und Ihre Bedeutung realistisch ein, was Ihrer Glaubwürdigkeit zugutekommt. Sie zögern möglicherweise, anderen Feedback bezüglich ihrer dürftigen Arbeitsleistung zu geben, würden dies aber wahrscheinlich auf Aufforderung hin tun. Ihre Pläne für Ihre berufliche Laufbahn vertreten Sie vielleicht nicht sehr engagiert und Sie zögern wahrscheinlich, sich in Zukunft in Ihrem Unternehmen auf eine Schlüsselposition zu bewerben und warten eher darauf, dass andere Ihre Leistungen und Fähigkeiten bemerken. Sie haben bezüglich Ihrer Führungsfähigkeit in diesem Bereich keine Entwicklungsdefizite.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

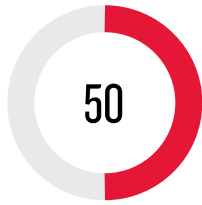
PERSPEKTIVEN ERKENNEN Obwohl Sie gute Ideen haben, wie man das Geschäft weiterentwickeln könnte, kann es sein, dass Sie diese nicht mit genügend Leidenschaft vertreten und sich dafür einsetzen.

PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG Sie hören sich Feedback an und sind bereit, andere um ein Urteil über Ihre Leistungen zu bitten (Kollegen, beteiligte Personen im weitesten Sinne usw.). Diese Offenheit ist Ihrer Entwicklung förderlich.

AUF RESULTATE DRÄNGEN Ihre natürliche Bescheidenheit und Ihre Beherrschtheit veranlassen Sie eventuell, sich zurückzuhalten und Ihre Erwartungen zu tief anzusetzen.

DRAUFGÄNGERISCH

Beschreibt zu hohe Risikofreudigkeit, die Suche nach Aufregung und Sensation sowie übertriebenen Charme.



GERINGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich GERINGES RISIKO eingestuft.

Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Erscheinen verlässlich und selbstdiszipliniert.
 - Denken nach, bevor sie handeln.
 - Halten sich bei der Kommunikation an die offiziellen Kommunikationswege.
 - Halten Verpflichtungen ein.
 - Gehen selten unnötige Risiken ein.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Sie neigen dazu, unnötige Risiken zu vermeiden und wirken auf andere Menschen vertrauenswürdig. Das erhöht Ihre Fähigkeit, Teams zusammenzuhalten und Mitarbeiter zu führen. Sie sind ein Mentor mit einem soliden Plan und steuern Ihre Karriere auf eine risikoarme Art und Weise. Ihr Vorgesetzter sollte Ihre Urteilskraft anerkennen und Ihre Verlässlichkeit schätzen. Sie überschreiten keine Grenzen und neigen dazu, qualitativ hochwertige und risikoarme Entscheidungen zu treffen. Sie haben bezüglich Ihrer Führungsfähigkeit in diesem Bereich keine Entwicklungsdefizite.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

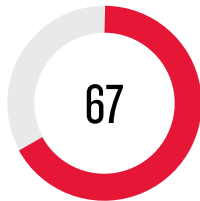
ENTSCHEIDUNGSQUALITÄT Sie übernehmen keine unnötigen Risiken und man kann auf Sie zählen, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen, die auf beste Ergebnisse und auf die Vermeidung von Fehlern ausgerichtet sind.

EINGEHEN VON RISIKEN Sie übernehmen keine spekulativen Projekte, ohne sie vorher sorgfältig abzuwägen und zu analysieren. Sie neigen eventuell sogar dazu, angemessene Risiken zu vermeiden, was dazu führen könnte, dass Sie Chancen und Gelegenheiten nicht wahrnehmen, die Ihrer Karriere förderlich sein könnten.

AUS ERFAHRUNG LERNEN Sie ziehen die Folgen Ihres Handelns in Betracht und nutzen Erfahrungen als Wegweiser für zukünftige Entscheidungen und zukünftiges Verhalten. Sie zögern möglicherweise, in bestimmten Situationen, zu denen Sie über keinerlei Erfahrung verfügen, Massnahmen zu ergreifen.

BUNTSCHILLERND

Beschreibt die Neigung zu dramatischen Auftritten und Verhaltensweisen, die die Person ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken.



GERINGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich GERINGES RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Erscheinen schlicht und verhalten sich angemessen im Umgang mit anderen.
 - Sind nicht darum bemüht, im Rampenlicht zu stehen.
 - Unterstützen die Leistung anderer.
 - Lassen sich gut führen.
 - Nehmen sich selbst nicht zu ernst.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Sie brauchen nicht im Mittelpunkt zu stehen und lassen lieber Taten für sich sprechen. Sie führen eher unterschwellig und teilen Erfolge mit Ihrem Team. Sie müssten mit einer Vielzahl von Vorgesetzten gut zusammenarbeiten können, denn Ihre Bereitschaft zu loben wird geschätzt. Es kann jedoch sein, dass Ihre Karriere nicht so schnell voranschreitet, wie sie aufgrund Ihrer Fähigkeiten voranschreiten könnte, weil Sie zögern, sich selbst stärker in den Vordergrund zu spielen. Sie haben bezüglich Ihrer Führungsfähigkeit in diesem Bereich keine Entwicklungsdefizite.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

ERFOLG FEIERN Sie scheinen bereit zu sein, Ihre Mitarbeiter zu unterstützen und nicht mit ihnen in Wettbewerb zu treten. Noch wichtiger ist, dass Sie die Bereitschaft haben, Erfolge mit ihnen zu teilen.

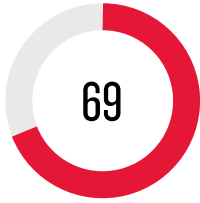
MORAL ENTWICKELN Aufgrund Ihrer persönlichen Bescheidenheit zögern Sie eventuell, die Leistungen Ihres Teams zu präsentieren. Ihre Mitarbeiter können aber nur dann mit mehr Aufmerksamkeit rechnen, wenn Sie ihre Leistungen fördern und herausstellen.

SELBSTENTWICKLUNG Es kann sein, dass Sie Entwicklungsmöglichkeiten für sich und Ihre Mitarbeiter nicht aktiv genug wahrnehmen. Wenn Sie nicht lernen, Entwicklungsmöglichkeiten für Ihr Team zu konstruieren, dann wird dessen Leistungsfähigkeit abnehmen. Fortschritt ist lernabhängig und Sie sind dafür verantwortlich, die richtigen Mittel zur Weiterentwicklung Ihres Teams zu finden.



PHANTASIEREICH

Beschreibt eine sehr ungewöhnliche und teilweise exzentrische Art und Weise zu denken und zu handeln.



GERINGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich **GERINGES RISIKO** eingestuft.

Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Treffen vernünftige Entscheidungen.
 - Kommunizieren klar und verständlich.
 - Haben vernünftige kreative Ideen.
 - Verhalten sich angemessen im Umgang mit anderen.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Ihre Mitarbeiter werden zu schätzen wissen, dass Sie sich praktisch verhalten, auf dem Boden der Tatsachen bleiben und es vorziehen, Überraschungen und Krisen auf ein Minimum zu beschränken. Ihre Ratschläge an Kollegen sind vernünftig und praktisch. Sie sind nicht unbedingt ein strategischer Visionär, sollten aber trotzdem bei der Mehrheit Ihrer Vorgesetzten beliebt sein, weil Sie besonnen und verlässlich sind. Sie planen Ihre Karriere auf vernünftige Weise. Sie haben bezüglich Ihrer Führungsfähigkeit in diesem Bereich keine Entwicklungsdefizite.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

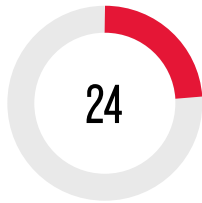
KLARE ANWEISUNGEN GEBEN Sie sollten unter allen Umständen klar und deutlich kommunizieren.

KREATIVITÄT Sie sollten in der Lage sein, vernünftige Problemlösungen anzubieten, auch wenn Sie unter Druck stehen. Ausserdem sind Sie eine gute Bezugsquelle zur Einschätzung der Durchführbarkeit neuer Ideen.

KONZENTRATION AUFRECHTERHALTEN Sie sollten in der Lage sein, Ihre Konzentration auf wichtige Probleme und Fragestellungen aufrechtzuerhalten, auch wenn Sie von allen Seiten abgelenkt werden.

PEDANTISCH

Beschreibt eine übermässig gewissenhafte und pedantische Arbeitsweise sowie die Tendenz, Andere übermässig zu kontrollieren.



KEIN RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich KEIN RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen zeigen diese Eigenschaften:

- Scheinen anspruchslos und locker gegenüber Regeln eingestellt zu sein.
 - Unterlassen das Hineinreden in die Alltagsarbeit ihrer Angestellten.
 - Delegieren Aufgaben routinemässig.
 - Streben danach, flexibel zu sein.
 - Setzen die Schwerpunkte für Aufgaben auf angemessene Weise.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Sie scheinen relativ entspannt und anspruchslos und Ihre Toleranz sowie Ihre Bereitschaft zum Delegieren dürften Sie bei Ihren Mitarbeitern beliebt machen. Das liegt daran, dass diese spüren, dass ihnen vertraut wird. Darüber hinaus bietet Ihr Delegieren Ihren Mitarbeitern Gelegenheit zum Lernen. Vorgesetzte mögen Ihre tolerante, flexible und auf Kommentare verzichtende Haltung, wünschen sich aber u.U., dass Sie geschäftlichen Details mehr Aufmerksamkeit widmen sollten. Sie haben bezüglich Ihrer Führungsfähigkeit in diesem Bereich keine Entwicklungsdefizite.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

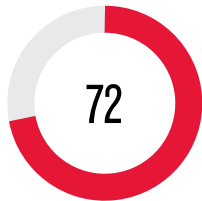
MIT MEHRDEUTIGKEIT UMGEHEN Sie können flexibel bleiben und halten sich Ihre Optionen offen, auch wenn auf Ihnen erheblicher Ergebnisdruck lastet.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT Sie sind in der Lage, sich wechselnden Umständen und Prioritäten anzupassen.

NACH UNTEN DELEGIEREN Sie neigen dazu, die Verantwortung zum Problemlösen an die entsprechende Ebene zu delegieren, selbst wenn der Druck, für das Problem eine Lösung zu finden, immens ist.

DIENSTBEFLISSEN

Beschreibt ein übermässiges Streben nach Beliebtheit bei Statushöheren und ein Widerwillen, entgegengesetzte Positionen zu vertreten.



MÄSSIGES RISIKO

DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Sie wurden auf dieser Skala in dem Bereich MÄSSIGES RISIKO eingestuft. Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen:

- Sie sind umgänglich, gefällig und kooperativ.
 - Sie scheinen gefallen zu wollen.
 - Sie halten Ihren Vorgesetzten informiert und auf dem Laufenden.
 - Sie scheinen die von der Führung vertretene Firmenpolitik immer zu unterstützen.
 - Sie sind ein guter Teamplayer.
-

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Sie sind ein angenehmer und anpassungsfähiger Mensch, der keine Kontroversen mag. Als Führungskraft sind Sie höflich und aufmerksam, üben aber u.U. nur widerwillig Druck aus oder setzen sich für Ihre Angestellten ein. Sie sind ein guter Teamplayer, der mit vielen Vorgesetzten gut zusammenarbeitet; diese schätzen Ihre loyale und kooperative Haltung. Sie suchen nach Rat und Unterstützung um Ihre Karriere zu planen und treffen nur widerwillig Entscheidungen, ohne sich vorher mit anderen darüber zu beraten.

DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

KONFLIKTE ANGEHEN Sie bevorzugen wahrscheinlich, Konflikten und Konfrontationen aus dem Weg zu gehen und geben anderen möglicherweise nicht gerne ein negatives Feedback.

SELBSTÄNDIG HANDELN Sie geben Ihre Ansichten zu wichtigen und/ oder umstrittenen Angelegenheiten nicht öffentlich preis und schliessen sich stattdessen der Meinung der Gruppe an.

IHRE ANGESTELLTEN UNTERSTÜTZEN Sie konzentrieren sich u.U. mehr darauf, mit Ihrem Vorgesetzten als mit Ihren Mitarbeitern auszukommen, weshalb Ihre Glaubwürdigkeit bei Ihren Mitarbeitern Schaden nehmen kann.

EMPFEHLUNGEN FÜR IHRE ENTWICKLUNG

Die folgenden Entwicklungsempfehlungen beziehen sich auf die Dimensionen, bei denen Ihre Werte in den Bereichen GEMÄSSIGTES oder HOHES RISIKO war.

SKEPTISCH - MÄSSIGES RISIKO

- In Ihrer Hochform können Sie andere sehr gut beurteilen, nehmen vieles wahr und haben ein ausgezeichnetes Verständnis dafür, was in Ihrem Unternehmen abläuft. Sie sind gut darin, noch nicht offensichtlich gewordene Probleme zu erkennen sowie soziale und politische Probleme zu analysieren und zu lösen.
- Sie neigen dazu, Ihrem Coach oder Mentor zu misstrauen. Sie sollten Ihre Einstellungen überdenken und Ihrem Coach oder Mentor die Gelegenheit geben, Ihnen zu helfen. Das Gleiche gilt für andere Personen, denen Sie nicht gleichgültig sind – Sie sollten lernen das wertzuschätzen, was diese zu Ihnen sagen und warum sie es sagen.
- Bedenken Sie bei der Kommunikation mit anderen, dass diese Sie als streitsüchtig empfinden können, wenn Sie glauben, ehrliche Überzeugungen zum Ausdruck zu bringen. Seien Sie anderen Standpunkten gegenüber aufgeschlossen.
- Sie sollten weniger kritisch und wertend sein. Vertrauen Sie einem guten Freund an, dass Sie versuchen, toleranter zu werden. Bitten Sie diesen, Ihnen zu sagen, wann Sie übermässig kritisch, defensiv oder empfindlich agieren – und hören Sie sich sein Feedback genau an.

VORSICHTIG - MÄSSIGES RISIKO

- Sie sind sehr darum besorgt, alles richtig zu machen; andere schätzen Ihr Engagement und wissen, dass sie sich darauf verlassen können, dass Sie Projekte nach besten Kräften unterstützen.
- Sie ergreifen nicht gerne die Initiative bei Aktivitäten, für die Sie Ihrer Ansicht nach nicht genug Talent oder Informationen haben. Diese Einstellung kann auf lange Sicht wertvolle Entwicklungserfahrungen für Sie blockieren; obwohl Sie weniger Fehler machen, wird Ihre Karriere sich nicht so schnell entwickeln, wie dies möglich wäre.
- Ihre Angewohnheit, sorgfältige Entscheidungen zu treffen, kann mitunter dazu führen, dass Sie gute Gelegenheiten verpassen und das könnte andere dazu bringen, Sie als nicht handlungsorientiert anzusehen. Sie müssen Ihre Experimentierbereitschaft stärken. Gute Freunde können Ihnen helfen, die Vorteile neuer Vorgehensweisen zu bewerten.
- Wenn andere Sie während eines Meetings nach Ihrer Meinung fragen, sind sie gewöhnlich der Ansicht, dass Sie einen nützlichen Beitrag einbringen werden. Unter diesen Umständen müssen Sie Ihre Meinung frei zum Ausdruck bringen. Es könnte hilfreich sein, wenn Sie ein Selbstsicherheitstraining durchführen würden.



EMPFEHLUNGEN FÜR IHRE ENTWICKLUNG

PASSIVER WIDERSTAND - MÄSSIGES RISIKO

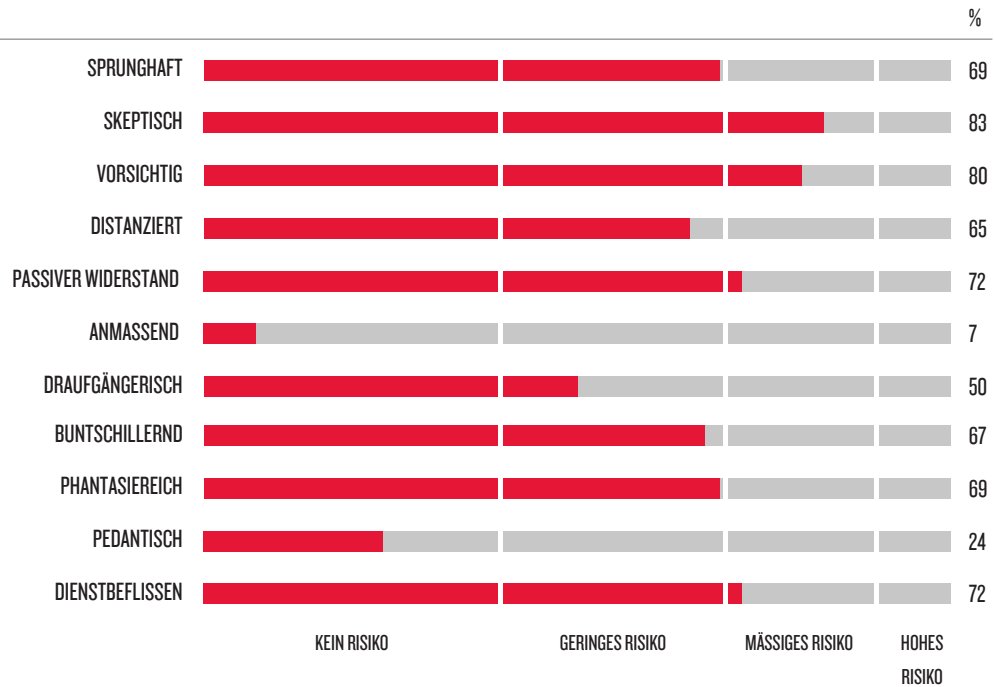
- Sie sind selbständig, gewandt im Umgang mit anderen und können auf diplomatische Weise „Nein“ sagen. Sie stellen wenig Forderungen an andere, ausser der, in Ruhe gelassen zu werden, um Ihre Arbeit auf Ihre Art und Weise zu erledigen.
- Sie sehen sich mehr von Inkompetenz umgeben, als andere das tun. Obwohl Sie vielleicht annehmen, dass andere naiv sind, könnten Sie doch von deren Optimismus und Vertrauen profitieren.
- Machen Sie sich klar, dass Sie u.U. gereizt reagieren, wenn andere versuchen, Ihnen Ratschläge zu geben. Gestatten Sie sich, sich von Freunden oder Ihrer Familie leichter beeinflussen zu lassen und entwickeln Sie mehr Bereitschaft, die kleinen Extra-Dinge zu erledigen, um die diese Sie bitten.
- Halten Sie die Versprechen, die Sie anderen gegenüber abgeben in Grenzen, aber sorgen Sie dafür, die Versprechen zu erfüllen, die Sie gegeben haben.

DIENSTBEFLISSEN - MÄSSIGES RISIKO

- Sie sind ein kooperativer, angenehmer Mensch, der gut im Team arbeitet. Sie sind gut, wenn es darum geht, einen Streit zu schlichten und verletzte Gefühle in Ordnung zu bringen und Sie sind loyal, wenn es gute Leute und gute Projekte zu unterstützen gilt.
- Wenn Sie die Loyalität Ihrer Angestellten erhalten wollen, denken Sie daran, dass Sie diesen gegenüber auch loyal sein müssen, selbst wenn das heisst, dass Sie damit gelegentlich Vorgesetzte verärgern.
- Wenn man Sie nach Ihrer Meinung fragt, dann nehmen Sie sich Zeit, denken Sie nach woran Sie glauben und seien Sie bereit, Ihre Meinung auch zu verteidigen, wenn das nötig ist.
- Obwohl Ihnen Konflikte zuwider sind, wird es Zeiten geben, wo Sie anderen klar Ihre Sichtweise mitteilen und eine entgegengesetzte Meinung vertreten müssen. Langfristig hängt davon Ihre Glaubwürdigkeit ab.



SKALEN



Unterskalen

Sprunghaft



Anmassend



Pedantisch



Skeptisch



Draufgängerisch



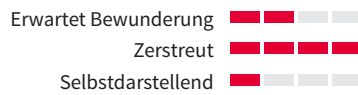
Dienstbeflissen



Vorsichtig



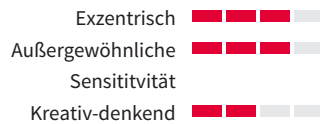
Buntschillernd



Distanziert



Phantasie reich



Passiver Widerstand

