

Persönliches Profil Beispielprofil

Datum 13.01.2020

Kompanie Facet5 Global Marketing

Projekt

unsicher besonnen vertrauensvoll demokratisch
reserviert beherrscht entschlossen strukturiert **vorsichtig** beratend
hilfsbereit menschenorientiert nachgiebig



Wir sind alle einzigartig. In mancher Hinsicht mögen wir anderen ähnlich sein, doch in anderer Hinsicht unterscheiden wir uns. Die Ähnlichkeiten und Unterschiede in unseren Motivationen, Einstellungen und in unserem Verhalten machen uns zu dem, was wir sind. Wie wir uns verhalten und mit anderen interagieren, hängt von unserer Persönlichkeit ab. Wenn wir uns selbst und andere verstehen, können wir uns weiterentwickeln und effektiver sein. Facet5 bietet die Grundlage für diese Selbsterkenntnis und die persönliche Entwicklung.

Für die persönliche Entwicklung und die Bildung effektiver Teams bildet der Facet5-Bericht den Ausgangspunkt. Facet5 basiert auf der modernen Persönlichkeitstheorie, daher sind die Ergebnisse aussagekräftig und zuverlässig. Der Facet5-Bericht bestimmt fünf wichtige Bausteine der Persönlichkeit, von denen jeder eine Reihe von Subfaktoren enthält. Wir alle verfügen über bestimmte Anteile jedes Faktors, und dieses Muster von Werten ergibt das Gesamtbild. Es gibt kein richtiges oder falsches Profil. Facet5 ist kein Test, den Sie bestehen oder bei dem Sie durchfallen können, und wird öfter als Profil, Inventar oder Skala bezeichnet.

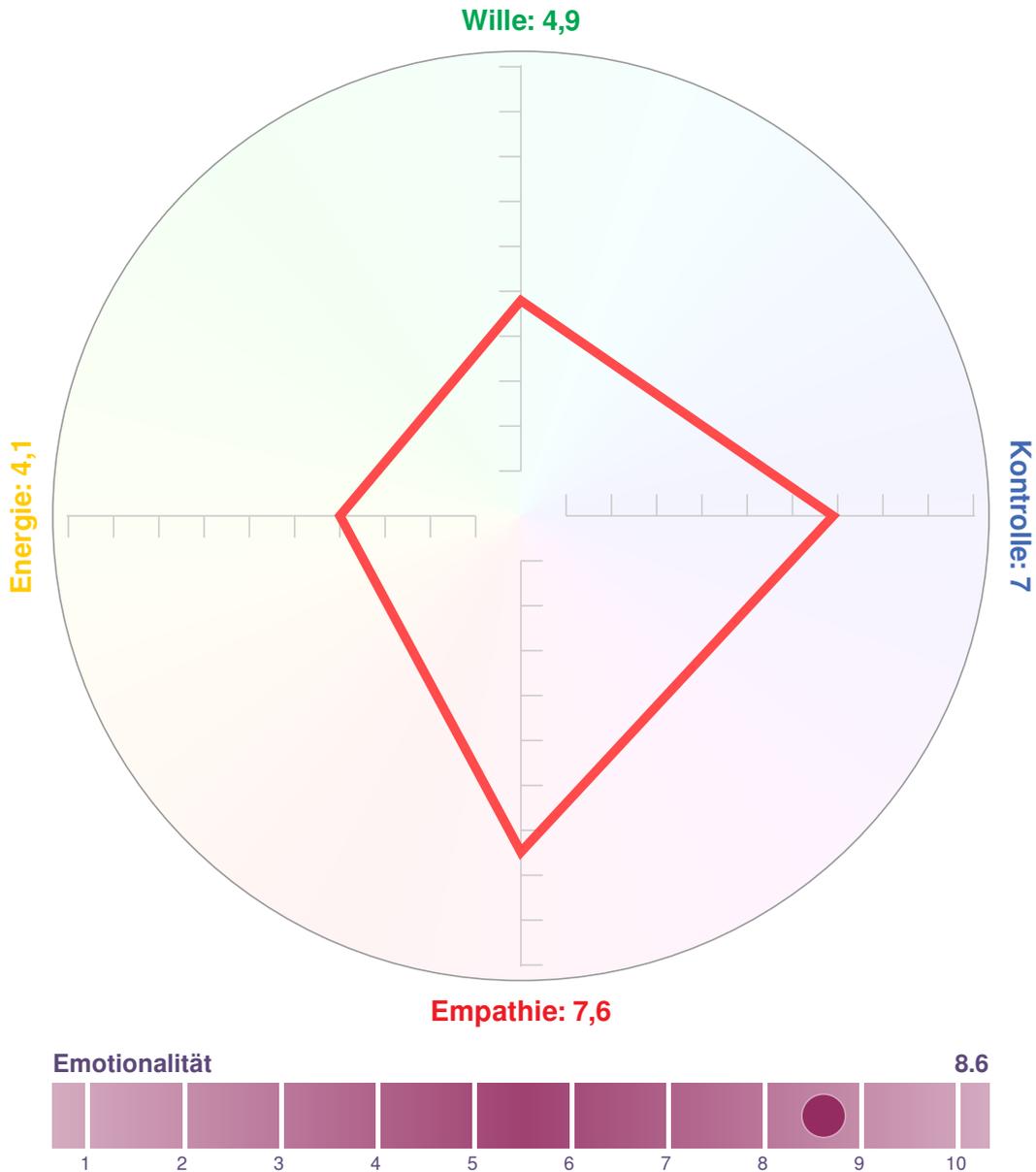
Die von Facet5 erfassten Faktoren sind:

	Wille	Entschlossenheit Auseinandersetzung Unabhängigkeit	Innerer Antrieb, sich für eigene Ideen einzusetzen Nicht konfliktscheu Tendenz, eigene Wege zu gehen
	Energie	Vitalität Geselligkeit Offenheit	Sichtbarer Enthusiasmus und Energie Gesellig Andere ins eigene Denken einbinden
	Empathie	Altruismus Unterstützung Vertrauen	Selbstlos Immer bemüht, verständnisvoll zu sein Tendenz zur oberflächlichen Beurteilung von Menschen
	Kontrolle	Disziplin Verantwortung	Persönlich organisiert und strukturiert Bereit, persönliche Verantwortung zu übernehmen
	Emotionalität	Anspannung Besorgnis	Allgemeiner Sinn für Spannung oder Stress Vorsichtig und nicht allzu optimistisch

Werte: Bei jedem Faktor kann Ihr Wert zwischen 1 und 10 liegen. Der durchschnittliche Wert beträgt 5,5 und 68 % liegen zwischen 3,5 und 7,5. Bei der Berechnung Ihres Wertes vergleichen wir Sie mit einer Referenz- oder Normgruppe. Die Norm, mit der Sie verglichen wurden, wird auf Ihrer Profilseite unten angezeigt.

Ihr Bericht enthält: Wortwolke: Diese befindet sich auf der ersten Seite und fasst die zentralen Themen in Ihrem Bericht kurz zusammen. Wichtigere Themen werden größer dargestellt. Gesamtprofil: Dies zeigt Ihr übergreifendes Facet5-Faktorenprofil. Faktorenprofil: Dies zeigt das Hauptprofil und die Werte für die Subfaktoren. Familienporträt: Es fasst Ihr Profil unter 5 zentralen Aspekten zusammen.

Der Bericht „Familienporträt“ zeigt Ihr Profil und das „Referenzprofil“, sodass Sie sofort erkennen können, wie hoch die Übereinstimmung ist. Sie werden in der Grafik zwei Profile sehen. Das rote ist Ihr eigenes Profil, das ein graues Profil überlagert. Dieses ist das Referenzprofil für Ihre Familie. Die Ähnlichkeit zwischen den beiden Profilen wird anzeigen, wie nahe Sie dem Referenzprofil kommen. Das Familienporträt gibt einen schnellen Überblick unter fünf zentralen Aspekten.



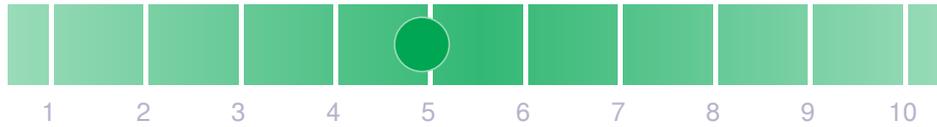
Verwendete Normen: Global

Dies ist ein Normdatensatz, der aus weltweiten Facet5 Profilen erstellt wurde. Es wird empfohlen, diese Norm dort einzusetzen, wo es keine spezifische nationale Norm gibt. Die Daten kommen aus 53 Ländern. Die Datensatzmenge aus Australien, dem Vereinigten Königreich und Brasilien sind auf 10.000 limitiert worden, um Gewichtungverzerrungen zu vermeiden.

Niedrige Werte

- Leistungen**
 Flexibel
 Anpassungsfähig
 Entgegenkommend
 Angenehm
- Risiken**
 Zögerlich
 Unterwürfig
 Unentschlossen
 Schüchtern

Wille



Sie haben ein recht energisches Auftreten und können in Diskussionen ziemlich direkt und herausfordernd agieren. Sie diskutieren weder der Situation wegen, noch geben Sie kampflos auf. Sie brauchen zwar andere Menschen um sich herum, sind jedoch nicht auf deren Zustimmung angewiesen.

Hohe Werte

- Leistungen**
 Entschlossen
 Durchsetzungsstark
 Bestimmt
 Unabhängig
- Risiken**
 Dominierend
 Stur
 Streitährig
 Starrsinnig

Niedrige Werte

Stärken beinhalten
 entscheidet sorgfältig
 hört zu und folgt guten Argumenten schnell
 zugänglich - bereit sich anzupassen

Kann gesehen werden als
 zögert Entscheidungen hinaus
 kommt leicht ins Schwanken
 zu anpassungsbereit

Entschlossenheit 6,5



Sie ... Sie haben eine klare Sicht zu den meisten Sachverhalten und sind imstande, sie gut zu erläutern

Wird angesehen als ... Sie sind zu sehr darauf konzentriert, Ihre eigenen Ideen voranzutreiben und Anderen nicht zuzuhören

Stärken beinhalten

bleibt bei den eigenen Ansichten
 neigt dazu, Verantwortung zu übernehmen
 trifft schnelle Entscheidungen und macht klare Vorgaben

Kann gesehen werden als
 autokratisch und drängend
 nicht bereit, anderen zuzuhören
 zwingt sich anderen zu schnell auf

Hohe Werte

Stärken beinhalten
 ist bereit, sich auf Argumente anderer einzulassen
 versucht, moderat und ruhig zu bleiben
 hinterfragt Argumente (und Ansichten)

Kann gesehen werden als
 weicht Streitpunkten aus
 zu schnell nachzugeben
 vermeidet Streitpunkte in der Hoffnung, dass sie sich von selbst erledigen

Auseinandersetzung 4



Sie ... Sie ermutigen Personen, Ihre Meinung zu äußern und einen Konsens zu erreichen

Wird angesehen als ... Sie sind nicht bereit, für Ihre Ideen einzustehen. Sie stimmen schnell zu, nur, um den Frieden zu wahren

Stärken beinhalten

kann gut dagegen halten, wenn nötig
 effektiv in mündlichen Auseinandersetzungen
 reagiert schnell und geht strittige Themen an

Kann gesehen werden als
 streitlustig
 aggressiv und fordernd
 handelt vorschnell und ist schwer zurückzuhalten

Stärken beinhalten
 ist bereit, um Rat zu fragen und diesen auch anzunehmen
 braucht ein Team und akzeptiert Führung
 flexibel und willens, sich einzufügen

Kann gesehen werden als
 zu abhängig von anderen
 zu flexibel
 läuft anderen schnell hinterher

Unabhängigkeit 4



Sie ... Passen Sie Ihren Ansatz an, um die Ansichten und Werte Ihres Teams widerzuspiegeln

Wird angesehen als ... Abgeneigt, eine Idee voranzutreiben, wenn sie auf den Widerstand Anderer stößt

Stärken beinhalten

kann unabhängig arbeiten
 geht seinen/ihren eigenen Weg, auch wenn es Widerstand gibt
 orientiert sich an seinen/ihren starken Überzeugungen

Kann gesehen werden als
 wenig teamorientiert
 wenig anpassungsbereit
 beansprucht Leitung im Team

Niedrige Werte

Leistungen
Ruhig
Zuverlässig
Reserviert
Unaufdringlich

Risiken
Unnahbar
Gleichgültig
Kühl
Abweisend

Energie



Auf andere können Sie zurückgezogen und reserviert wirken, als ob es nicht leicht ist, Sie näher kennen zu lernen. Sie zeigen Ihre Bestleistungen, wenn Sie Menschen um sich herum haben, die Sie schon länger kennen. Es kann der Eindruck entstehen, dass Sie einige Zeit brauchen, um Freundschaften zu schließen. Auch wenn Sie Ihre Privatsphäre brauchen, arbeiten Sie gut in einem Ihnen vertrauten Team.

Hohe Werte

Leistungen
Energiegeladen
Enthusiastisch
Kontaktfreudig
Freundlich

Risiken
Leicht abgelenkt
Störend
Einmischend
Extrovertiert

Niedrige Werte

Stärken beinhalten
begeistert sich nicht vorschnell
wägt ab und kann sich zurückhalten
ist ruhig und verlässt sich auf sich selbst

Kann gesehen werden als
abgehoben und distanziert
wenig begeisterungsfähig für neue Ideen
kühl

Vitalität



Sie ... Sie bevorzugen es, Abstand zu nehmen und Dinge zu überdenken, bevor Sie sprechen

Wird angesehen als ... Uninteressiert und nicht begeistert. Distanziert und kühl

Stärken beinhalten
gewillt, die Dinge ins Rollen zu bringen
offensichtlich erregbar
erkennbar begeisterungsfähig

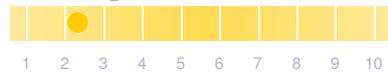
Kann gesehen werden als
selbstdarstellerisch
leichtfertig
impulsiv

Hohe Werte

Stärken beinhalten
kann auch ohne Kollegen arbeiten
trennt Familie und Arbeit voneinander
baut Langzeitbeziehungen auf

Kann gesehen werden als
will sich nicht unter andere mischen
gibt anderen das Gefühl, nicht willkommen zu sein
unbeteiligt

Geselligkeit



Sie ... Sie arbeiten gern alleine und brauchen keinen konstanten Kontakt

Wird angesehen als ... Distanziert, ungesellig und schwer kennenzulernen

Stärken beinhalten
gibt anderen das Gefühl, einbezogen zu sein
bereit, Bestandteil einer Gruppe zu sein
kann leicht Kontakte knüpfen und Beziehungen herstellen

Kann gesehen werden als
muss ständig jemanden um sich herum haben
mischt sich schnell ein
drängt nach eigener Beteiligung

Stärken beinhalten
entwickelt Ideen unabhängig
denkt nach, bevor er/sie spricht
ist in der Lage, sich auf den eigenen Bereich zu beschränken

Kann gesehen werden als
behält seine/ihre Ideen für sich
erkennt neue Ansätze nur langsam
überspezialisiert

Offenheit



Sie ... Sie teilen wichtige Ideen mit Anderen und ändern infolgedessen Ihre Gedanken

Wird angesehen als ... Sie halten nur mit offenen und gleichgesinnten Personen Rücksprache

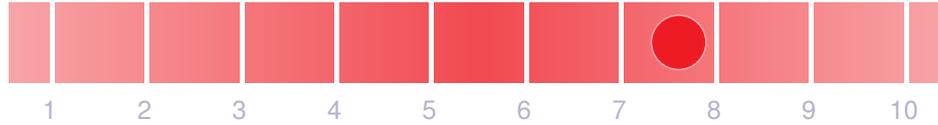
Stärken beinhalten
ist fähig, sich einer veränderten Faktenlage anzupassen
bezieht andere in Entscheidungsprozesse mit ein
diskutiert intensiv, bevor er/sie handelt

Kann gesehen werden als
unfähig, unabhängig zu entscheiden
verändert eigene Ansichten zu schnell
Mangel an detailliertem Verständnis

Niedrige Werte

- Leistungen**
 Pragmatisch
 Smart
 Geschäftsorientiert
 Scharfsinnig
- Risiken**
 Egozentrisch
 Zynisch
 Rücksichtslos
 Aggressiv

Empathie



Sie sind eine vertrauensvolle, hilfsbereite und verständnisvolle Person. Sie sorgen sich um die Belange Ihrer Mitmenschen und zeigen dies durch Ihre Unterstützung, Aufrichtigkeit und Sorge. Manche halten Sie für zu 'weich', nachsichtig und in gewisser Weise idealistisch. Sie haben mitunter unrealistische Erwartungen an andere.

Hohe Werte

- Leistungen**
 Fürsorglich
 Hilfsbereit
 Nett
 Vertrauensvoll
- Risiken**
 Naiv
 Unschuldig
 Weich
 Leichtgläubig

Niedrige Werte

- Stärken beinhalten**
 erkennt Chancen und Möglichkeiten
 kann die eigenen Interessen schützen
 kann sich auf kurzfristige Vorteile ausrichten

- Kann gesehen werden als**
 selbstsüchtig
 wenig hilfsbereit
 manipulativ

Altruismus



Sie ... Sie sind offen und ehrlich und glauben, dass die meisten Menschen in jedermanns Interesse handeln möchten

Wird angesehen als ... Naiv und leicht zu übervorteilen. Vermeiden Sie es, Entscheidungen über Andere zu treffen

- Stärken beinhalten**
 bestrebt, anderen zu helfen
 betrachtet Bedürfnisse anderer vorrangig
 nutzt niemanden aus

- Kann gesehen werden als**
 zu idealistisch
 naiv
 blind gegenüber wirtschaftlichen Vorteilen

Hohe Werte

- Stärken beinhalten**
 kann hart sein, wenn es nötig ist
 erkennt Schmeicheleien
 gesunde Skepsis

- Kann gesehen werden als**
 teilnahmslos
 hart in der Beurteilung anderer
 kritisch und unwillig, Fehler zu vergeben

Unterstützung



Sie ... Sie sind selbstlos und großzügig in Ihren Anstrengungen, Hilfe und Unterstützung zu leisten

Wird angesehen als ... Sie laden sich zu viel auf und stellen die Bedürfnisse der Personen über Ihre eigenen

- Stärken beinhalten**
 sucht immer das Gute im Menschen
 hilft anderen bei Problemen
 gewährt eine zweite Chance

- Kann gesehen werden als**
 unkritisch
 zu nachsichtig
 zu weich im Umgang mit Menschen

- Stärken beinhalten**
 erkennt diejenigen, die Leute ausnutzen
 wird selten übervorteilt
 schützt die Interessen des Unternehmens in Verhandlungen

- Kann gesehen werden als**
 argwöhnisch
 zynisch
 misstrauisch

Vertrauen



Sie ... Sie nehmen andere bedingungslos hin und fördern Offenheit und Vertrauen in einem Team

Wird angesehen als ... Sie sind zu vertrauensselig und leicht zu übervorteilen. Sie glauben das, was man Ihnen erzählt

- Stärken beinhalten**
 glaubt an die Ehrlichkeit anderer
 arbeitet auf den gemeinsamen Erfolg hin
 ist gewillt, zu vertrauen

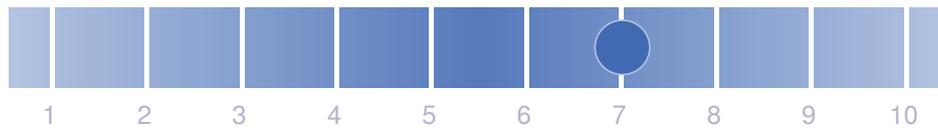
- Kann gesehen werden als**
 naiv und leicht zu täuschen
 zu idealistisch
 vertrauensselig

Niedrige Werte

Leistungen
Kreativ
Ungehemmt
Offen
Radikal

Risiken
Verantwortungslos
Unzuverlässig
Unkonzentriert
Unorganisiert

Kontrolle



Sie haben eine ausgeglichene Sicht der Dinge, zeigen Reife in Ihrem Vorgehen und verrennen sich nicht in Details. Sie übernehmen gerne Verantwortung, wenn es sich anbietet, streben diese aber nicht unbedingt an.

Hohe Werte

Leistungen
Vorausschauend
Verlässlich
Gewissenhaft
Verantwortungsbewusst

Risiken
Autoritär
Gehemmt
Intolerant
Streng

Niedrige Werte

Stärken beinhalten
greift neue Themen schnell auf
flexibel im Alltag
denkt über den 'Tellerrand' hinaus

Kann gesehen werden als
schnell gelangweilt
undiszipliniert
unorganisiert

Disziplin



Sie ... Planen und Implementieren Sie Verfahrensweisen, um die Leistung voranzutreiben und zu überwachen

Wird angesehen als ... Sie verlassen sich zu sehr auf Vorangehendes und Prozesse. Sie passen sich nur langsam sich ändernden Umständen an

Stärken beinhalten

arbeitet gleichmäßig und zuverlässig
führt seine Aufgaben immer zu Ende
strukturiert und gut organisiert

Kann gesehen werden als
bewahrend, vorschriftenorientiert
konstant aber wenig inspirierend
passt sich Veränderungen nur langsam an

Hohe Werte

Stärken beinhalten
stellt sich schnell auf neue Situationen ein
interpretiert Richtlinien flexibel
hinterfragt den Status Quo

Kann gesehen werden als
unkonventionell
unbeständig
rebellisch

Verantwortung



Sie ... Sie nehmen Ihre Arbeit Ernst und man kann sich darauf verlassen, dass Sie Ihre Pflichten erfüllen

Wird angesehen als ... Starr, konservativ und unspontan

Stärken beinhalten

starkes Pflichtbewusstsein
handelt nach einem strengen persönlichen Verhaltenskodex
orientiert sich an vereinbarten Qualitätsstandards

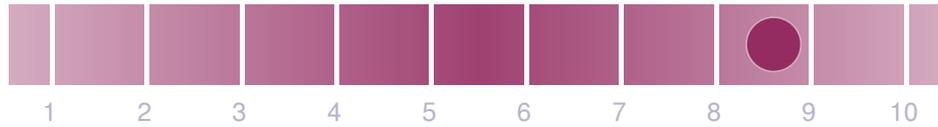
Kann gesehen werden als
unflexibel in seinen/ihren Ansichten
autoritär
konventionell

Niedrige Werte

Leistungen
Optimistisch
Ausgeglichen
Stabil
Selbstsicher

Risiken
Selbstgefällig
Lässig
Gleichgültig
Langweilig

Emotionalität



Sie sind weniger ausgeglichen in Ihrem Verhalten und reagieren auf äußere Einflüsse eher emotional als rational. Veränderungen können Ihre Stimmungen stark beeinflussen. Auch wenn Ihr Umfeld dies nicht immer bemerkt, ist es Ihnen durchaus bewusst. Sie erscheinen dann eher negativ oder pessimistisch und es fällt Ihnen nicht leicht, die positiven Seiten der Veränderungen zu sehen. Auf andere kann das einerseits interessant oder aufregend wirken andererseits aber auch inkonsistent und unbeständig.

Hohe Werte

Leistungen
Umsichtig
Lebhaft
Reaktionsfreudig
Leidenschaftlich

Risiken
Sprunghaft
Unvorhersagbar
Launisch
Pessimistisch

Niedrige Werte

Stärken beinhalten
kann Veränderungen annehmen
gelassen und sorglos
akzeptiert sich so, wie er/sie ist

Kann gesehen werden als
gleichgültig und selbstgefällig
lässt Kritik nicht an sich heran
unempfindlich

Anspannung



Sie ... Sie sind aufmerksam gegenüber Gefahren. Sie sind sich der Situationen um Sie herum bewusst

Wird angesehen als ... Sie zeigen auf Situationen eine Überreaktion und unverhältnismäßige Vorsicht

Stärken beinhalten
fokussiert mehr auf Ereignisse, je näher sie kommen
hohe Sensibilität für Veränderungen
bestrebt, sich selbst zu verändern

Kann gesehen werden als
ängstlich
selbstkritisch
nervös

Hohe Werte

Stärken beinhalten
vertraut den eigenen Fähigkeiten
positives Denken in die Zukunft
ausgewogenes, gleichmäßiges Verhalten

Kann gesehen werden als
zu selbstbewusst
sieht Schwierigkeiten nicht voraus
überheblich

Besorgnis



Sie ... Sie haben einen starken Sinn für Dringlichkeit und sind aufmerksam

Wird angesehen als ... Sie erwarten stets das Schlimmste. Sie scheinen negativ und unsicher zu sein

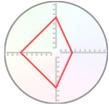
Stärken beinhalten
bleibt bei Vertrautem
prüft mehrfach, um Fehler zu vermeiden
äußert keine vorschnellen Vermutungen

Kann gesehen werden als
negativ und übervorsichtig
pessimistisch
unsicher und angespannt

Eine Facet5-Familie ist eine Gruppe von Facet5-Profilen, die weitgehend ein ähnliches Bild zeigen. Jede Familie hat einen besonderen „Familiennamen“, der sie charakterisiert. Ihr Familienporträt wird auf der folgenden Seite dargestellt. Bei der Erstellung von Familien berücksichtigt Facet5 die Emotionalität nicht.

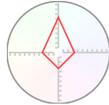
Es gibt 17 Facet5-„Familien“ und Ihr Profil wird mit jeder dieser Familien verglichen. Diejenige, die Ihrem Profil am nächsten kommt, wird ausgewählt. Das ist in der nachstehenden Grafik zu sehen. Ihre ausgewählte Familie ist hervorgehoben.

Anwalt



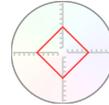
Überschwängliches, kontaktfreudiges Verhalten
Mag es, Freundschaften zu schließen und mit anderen zu interagieren
Weitreichende Interessen und spannende Ideen
Flexibel aber zielorientiert
Impulsiv
Neigt dazu, andere bei der Arbeit zu stören

Architekt



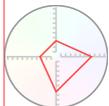
Hat einen stark ausgeprägten Schaffenssinn
Einfallsreich und kreativ, kann aber egozentrisch erscheinen
Weiß, was er/sie will
Erwartet von anderen, dass sie sich selbst rechtfertigen
Findet eigene Ideen wichtiger als die von anderen
Kann unsensibel und sehr unabhängig sein und als wenig mitfühlend gelten

Chamäleon



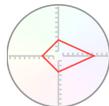
Ist konzentriert und stets freundlich
Stellt sich leicht auf neue Situationen ein
Drängt die eigene Meinung anderen nicht auf
Toleriert unterschiedliche Charaktere
Es kann ihm/ihr schwer fallen, die eigene Auffassung auszudrücken
Kann ziemlich unschlüssig wirken

Coach



Hat ein mitfühlendes Naturell, das durch Reserviertheit überdeckt werden kann
Ruhige, aber effiziente Art
Feststehende, ausgeprägte Ideale und Prinzipien
Starkes Engagement und Hilfsbereitschaft
Braucht Zeit, um mit anderen warm zu werden
Wird enttäuscht sein, wenn Ideale nicht gelebt werden

Kontrollleur



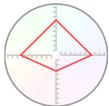
Reservierter, ziemlich formeller Stil
Vermeidet Risiken und kann sich Veränderungen widersetzen
Mag klare Leitlinien und Ziele
Respektiert Hierarchien und den Status Quo
Kann zu konservativ wirken
Kann als distanziert und arrogant empfunden werden

Entwickler



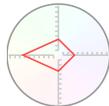
Warme und mitfühlende Art
Ehrliches Interesse an anderen und große Hilfsbereitschaft
Hat einen ausgeprägten Sinn für Moral und Verantwortung
Wird andere verteidigen und sich für sie einsetzen
Könnte eigene Interessen vernachlässigen
Riskiert, sich zu viel aufzubürden

Unternehmer



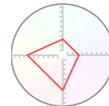
Selbstbewusstes Auftreten
Extrovertiert, fällt in der Menge auf
Ausgesprochenes Bewusstsein für Richtung und Methode
Vertritt die eigenen Ansichten offensiv
Erscheint manchmal überlebensgroß
Kann unsensibel und wenig mitfühlend sein

Entdecker



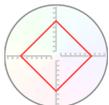
Liebt Unterhaltung und Geselligkeit
Nimmt schnell zu anderen Kontakt auf
Ist entspannt und unkompliziert
Denkt über den gewöhnlichen Rahmen hinaus, ist fantasie reich und stimulierend
Kann unschlüssig und abgelenkt sein
Kann sich durch neue Ideen ablenken lassen

Vermittler



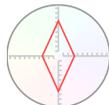
Gesellige und überschwängliche Art
Mag es, Menschen kennen zu lernen und Ideen auszutauschen
Stellt die Interessen von anderen über die eigenen
Tolerant und verständnisvoll
Kann zu entspannt und freundlich sein
Kann Geschäftssinn vermissen lassen

Generalist



Überschäumend, gesellig und lebensfroh
Ist für fast alle anderen Charaktere offen
Fordernd aber flexibel
Stellt sich auf Menschen und Situationen ein
Kann für jeden das sein, was er/sie sehen will
Mischt sich in die Arbeit anderer ein

Idealist



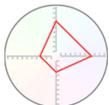
Denkt gründlich und tief nach
Beschäftigt sich mit grundsätzlichen und philosophischen Themen
Individualistisch - ungewöhnlicher Stil
Geht seinen/ihren eigenen Weg
Kann schwer zu verstehen sein
Idealistisch und unpragmatisch

Repräsentant



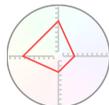
Extrovertierter, eleganter Stil
Überschwänglich und Spaß liebend
Passt leicht in verschiedene Umgebungen
Einfache, pragmatische Ansichten
Kann oberflächlich wirken, ignoriert tiefer liegende Themen
Verspricht viel, aber erfüllt manchmal die Versprechungen nicht

Produzent



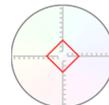
Entschlossen, mit starker Zielorientierung
Sucht kontinuierlich nach Verbesserungen
Setzt entschlossen Projekte durch
Ist ehrgeizig
Kann unsensibel sein
Autokratisch, fordernd

Förderer



Sehr extrovertierter und forscher Stil
Spricht schnell Dinge an und präsentiert eigene Ansichten
Zielorientiert, betreibt Marketing für sich selbst
Denkt fantasievoll und weitreichend
Kann Menschen, die ruhiger und weniger forsch sind, einschüchtern
Kann zu schnell sein und andere an den Rand drängen

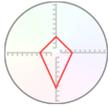
Spezialist



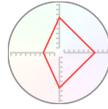
Ruhiger, reservierter Stil
Kommt in Gruppen schwer aus sich heraus
Präferiert Unabhängigkeit und Autonomie
Konzentriert sich gerne auf eine klare Aufgabe
Kann von dominanten Personen übersehen werden
Kann sich zu sehr auf eigene Belange konzentrieren

Unterstützer

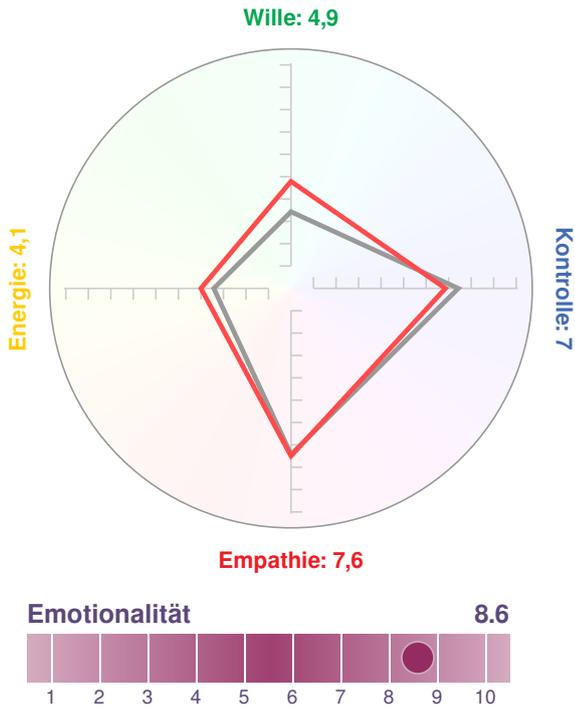
Traditionalist



Tolerant und entspannt
Ist immer hilfsbereit
Mitfühlend
Sucht nach Harmonie und Verständnis
Kann durch pragmatischere Personen manipuliert werden
Kann naive Erwartungen an andere haben



Vorsichtiger, persönlicher Stil, mit der Vorliebe, im eigenen (engen) Umfeld zu agieren
Schwer kennen zu lernen
Hat einen strikten Kodex von Standards und ethischen Vorstellungen
Lässt sich nicht von Prinzipien abbringen
Kann intolerant und herablassend, sogar abweisend sein
Wählt bewährte Methoden aus und vermeidet Experimente



Referenzfamilie: Coach

Der Bericht „Familienporträt“ zeigt Ihr Profil und das „Referenzprofil“, sodass Sie sofort erkennen können, wie hoch die Übereinstimmung ist. Sie werden in der Grafik zwei Profile sehen. Das rote ist Ihr eigenes Profil, das ein graues Profil überlagert. Dieses ist das Referenzprofil für Ihre Familie. Die Ähnlichkeit zwischen den beiden Profilen wird anzeigen, wie nahe Sie dem Referenzprofil kommen. Das Familienporträt gibt einen schnellen Überblick unter fünf zentralen Aspekten.

Beschreibung

- Hat ein mitfühlendes Naturell, das durch Reserviertheit überdeckt werden kann
- Ruhige, aber effiziente Art
- Feststehende, ausgeprägte Ideale und Prinzipien
- Starkes Engagement und Hilfsbereitschaft
- Braucht Zeit, um mit anderen warm zu werden
- Wird enttäuscht sein, wenn Ideale nicht gelebt werden

Auswirkung der Emotionalität

Eine hohe Grundspannung verstärkt die Verpflichtungsklausen anderen gegenüber und das Bestehen auf Fairness, definierten Abläufen und sicheren Arbeitsschritten

Als Führungskraft

- Engagiert sich für die Firmenpolitik
- Hört zu und versucht immer, zu verstehen
- Toleriert und akzeptiert andere
- Arbeitet mit anderen Personen zusammen und vereinbart realistische Ziele
- Kontrolliert Aufgaben sorgfältig und gründlich
- Hört gut zu und gibt gerne Rat
- Arbeitet intensiv daran, die Interessen anderer voranzutreiben

Beitrag zum Team

- Ist Feuer und Flamme für das Gruppenziel
- Ethisch hochstehend, besteht auf Prinzipien
- Bleibt auf die Schlüsselaufgaben konzentriert
- Hilft anderen, ohne primär an eine Gegenleistung zu denken
- Zeigt keinen offensichtlichen Enthusiasmus
- Könnte zu konservativ sein

Motiviert durch

- Möglichkeiten, andere Personen weiterzuentwickeln
- Bilaterale Beziehungen
- Mentorenbeziehungen
- Entwickeln und Einhalten von Standards
- Führung von Teams

Zu führen

- Betonen Sie die hohe Effizienz und die Art, das volle Potential anderer zu nutzen
- Erkennen Sie die vorhandene Fähigkeit der Personalentwicklung an
- Fordern Sie das Einbringen von Ideen
- Schlagen Sie sehr klare und spezifische Ziele vor
- Zeigen Sie, dass Sie gute Arbeit wertschätzen
- Belohnen Sie die Bemühung, das Beste aus Leuten herauszuholen und Talent zu erkennen
- Bauen Sie auf die Personalentwicklung und das Coaching/Mentorensystem

Diese Analyse arbeitet die Stärken eines Persönlichkeitsprofils heraus und identifiziert wichtige Ansätze für Diskussionspunkte, beispielsweise in einem Personalgespräch. Als Führungskraft können Sie dieses Gespräch verhaltensnah gestalten, indem Sie nach Alltagsbeispielen bezüglich jedes Kompetenzbereiches fragen. Sie können aber auch ein situationsbezogenes Gespräch führen, indem Sie eine hypothetische Situation skizzieren und den Gesprächspartner bitten, eine mögliche Vorgehensweise in dieser Situation zu beschreiben. Im Bereich Searchlight Guide für Interviews finden Sie weitere Informationen hierzu.

Kompetenz kann definiert werden als 'Verhaltensweisen, die die berufliche Leistung beeinflussen'. Der erste Schritt, um zu entscheiden, wer für eine bestimmte Tätigkeit geeignet ist, besteht in der Definition der hierfür erforderlichen Kernkompetenzen. Die Forschungsergebnisse über viele Jahre hinweg identifizieren folgende Kernkompetenzen, die mit Erfolg in vielen verschiedenen Führungssituationen in Verbindung stehen:

Kernkompetenzen für den Erfolg

Führung

Gute Führungspersönlichkeiten nutzen angemessene Methoden bzw haben einen guten zwischenmenschlichen Umgang bei der Führung von Einzelpersonen oder Gruppen, um bestimmte Ziele zu erreichen. Die Führungskompetenz steht in Zusammenhang mit der Fähigkeit, Verhalten und Herangehensweise an die jeweilige Situation und die beteiligten Personen anzupassen.

Das Facet5-Führungsmodell unterscheidet zwischen transformationaler und transaktionaler Führung. Bei der transaktionalen Führung geht es um das Erreichen von vereinbarten Leistungen und Ergebnissen und will vor allem bestehende Prozesse und Gegebenheiten optimieren. Transformationale Führung inspiriert hingegen die Mitarbeiter, über sich selbst hinauszuwachsen. Häufig gehen transformierende Führungskräfte Aufgaben deutlich anders an, schaffen anschauliche und positive Visionen und sprechen die Emotionen und Wünsche ihrer Mitarbeiter an.

Kommunikation

Unter Kommunikation versteht man die Fähigkeit, seine Gedanken sowohl in mündlicher als auch schriftlicher Form kurz und klar auszudrücken. Gute Kommunikation überzeugt andere davon, eine andere Sichtweise in Betracht zu ziehen. Die richtigen Personen müssen über Projektfortschritte angemessen auf dem Laufenden gehalten werden.

Wichtige Faktoren für eine gute Kommunikation sind Klarheit, Überzeugungskraft, Begeisterungsfähigkeit und klare Sichtweisen. Auch wenn der Intellekt eine wichtige Rolle spielt, beeinflussen soziale Fähigkeiten, Selbstvertrauen, Stressresistenz und der Umgang mit Herausforderungen eine erfolgreiche Kommunikation nachhaltig. Offenheit und die Bereitschaft zur Kooperation sind weitere wichtige Faktoren.

Zwischenmenschliche Fähigkeiten

Hier geht es darum von internen und externen Kunden akzeptiert zu werden und schnell auf deren Bedürfnisse zu reagieren. Jemand mit guten zwischenmenschlichen Fähigkeiten sollte mit sehr

unterschiedlichen Menschen innerhalb und außerhalb der Organisation sicher umgehen können.

Der Schlüssel dieser Kompetenz liegt in der Sensibilität anderen gegenüber und in der Bereitschaft, sich angemessen auf andere einzustellen. Das hat weniger damit zu tun, ein netter Mensch zu sein, sondern mehr mit Empathie, Pragmatismus und Flexibilität. Die einen sind eher personenorientiert, die anderen systemorientiert und wieder andere konzentrieren sich auf wichtige Ziele oder einfach auf Innovationen und Vielfalt.

Analytische Fähigkeiten und Entscheidungsfindung

Diese Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit, Probleme zu identifizieren, die relevanten Fakten zu bewerten, Ideen und Alternativen zu erarbeiten und gut fundierte Entscheidungen zu treffen.

Dies wird oft als ein Entwicklungsprozess gesehen, der mit dem Sammeln von Erfahrungen beginnt. Aus der Analyse der Erfahrung heraus wird ein Lösungsansatz erarbeitet, der schließlich ausprobiert, gegebenenfalls korrigiert und dann in eine schlüssige Problemlösungstheorie überführt wird. Jedes Persönlichkeitsprofil hat Stärken in diesem „Lernkreis“. Es ist jedoch selten, dass jemand in allen Aspekten des Lernkreises gleich gut ist. Komplexe Probleme und Situationen verlangen gleichwohl oft die Anwendung aller Schritte im Lernkreis.

Initiative und Einsatz

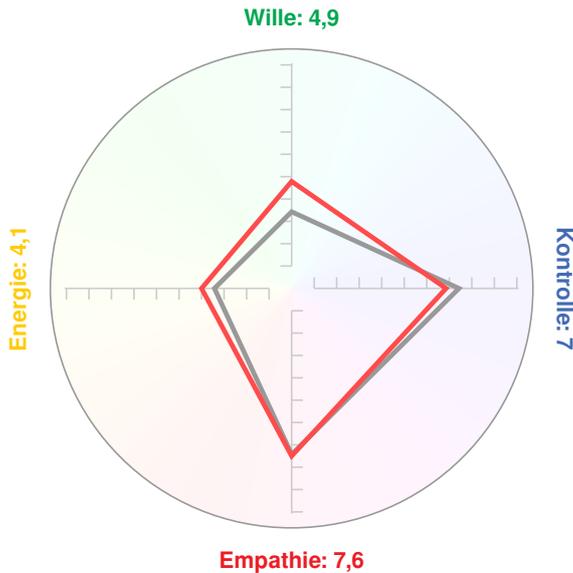
Dies bezeichnet den Versuch, aktiv Einfluss zu nehmen, um festgelegte Ziele zu erreichen.

Initiative und Einsatz hängen in hohem Maße mit der Selbstmotivation und der eigenen Energie zusammen. Um Erfolg zu haben ist es entscheidend, den Einsatz aufrechtzuerhalten, auch wenn dabei Widerstände auftreten und unangenehme Aufgaben gelöst werden müssen. Jemand mit dieser Kompetenz ist ausdauernd, fleißig, aktiv, begeistert und zielorientiert. Manche Menschen arbeiten auf vereinbarte Ziele hin, während andere sich selbst Ziele setzen und ihre eigene Leistung danach beurteilen.

Planung und Organisation

Jemand, der gut plant und organisiert, legt für sich und/oder andere eine klare Vorgehensweise fest, um ein spezifisches Ziel zu erreichen. Dies beinhaltet auch die angemessene Verteilung von Ressourcen. Diese Kompetenz dreht sich um Zielsetzung, Zeiteinteilung und Prioritätensetzung.

Selbstdisziplin und Zielorientierung sind essentielle Aspekte beim Planene und Organisieren. Manche Menschen sind von Natur aus sehr fokussiert und übersehen keine Details, während andere den Blick vor allem auf das große Ganze richten.



Klaus ist herzlich und engagiert und kümmert sich um die Interessen anderer. Klaus könnte ein eher ruhiges Mitglied der Gruppe sein, aber wenn er/sie sich einmischt, sind die Beiträge immer durch sorgfältige Überlegungen und Nachforschungen untermauert.

Führung

Wovon Sie ausgehen dürften:

- Eine Führungskraft mit starken Moralvorstellungen, die sich um andere kümmert
- Arbeitet mit anderen Personen zusammen, um faire Ziele zu vereinbaren
- berät Menschen und hilft ihnen, Probleme zu bewältigen
- verteidigt Kollegen selbstlos

Worauf Sie achten sollten:

- vermeidet schwierige Mitarbeiterthemen
- kann die Belegschaft zu sehr beschützen

Zwischenmenschlich

Wovon Sie ausgehen dürften:

- freundlich und sensibel
- wartet darauf, aufgefordert zu werden, drängt sich nicht auf
- reagiert auf Hilferufe
- engagiert sich für das Wohl anderer

Worauf Sie achten sollten:

- kann zögern, die eigene Meinung kundzutun
- fühlt sich allein gelassen, wenn Dinge sich schnell verändern

Initiative und Einsatz

Wovon Sie ausgehen dürften:

- arbeitet effizient an den vereinbarten Aufgaben
- kann unabhängig arbeiten
- bringt Sachen gründlich zu Ende
- hält durch, auch bei Schwierigkeiten

Worauf Sie achten sollten:

- hängt zu sehr von den Anleitungen anderer ab
- zögert, sich aus der eigenen Komfortzone herauszubewegen

Kommunikation

Wovon Sie ausgehen dürften:

- ist ein guter Zuhörer und ein hilfsbereites Teammitglied
- bevorzugt es abzuwarten, bevor er/sie beiträgt
- Ideen sind gut durchdacht und pragmatisch
- präsentiert die Ansicht der Gruppe mit Überzeugungskraft

Worauf Sie achten sollten:

- reserviert und nicht einbezogen, falls nicht dazu aufgefordert
- lässt sich durch Manipulatoren in die Irre führen

Analytische Fähigkeiten und Entscheidungsfindung

Wovon Sie ausgehen dürften:

- erforscht und durchdenkt Dinge gründlich
- nimmt sich Zeit, Dinge zu verstehen, bevor er/sie sich engagiert
- hält impulsivere Menschen im Zaum
- verringert und managt Risiken sorgfältig

Worauf Sie achten sollten:

- ist zu analytisch
- zu vorsichtig

Planung und Organisation

Wovon Sie ausgehen dürften:

- denkt vorausschauend und erkennt künftige Probleme
- versucht, einen Plan zu vereinbaren, der funktioniert
- Evaluiert und nutzt Ressourcen gut
- bringt organisatorische und individuelle Bedürfnisse in ein Gleichgewicht

Worauf Sie achten sollten:

- übernimmt selbst zu viel
- konzentriert sich zu sehr auf Details

Dieser Abschnitt beschreibt, wie ein Vorgesetzter (re-)agieren sollte, um einen Mitarbeiter zu motivieren, zu inspirieren und adäquat zu führen. Die Ausführungen basieren auf dem Führungsmodell, das ursprünglich von Bernard Bass entwickelt wurde. Dieses Modell beschreibt sieben Kernelemente der Führung, die Führungskräfte entwickeln müssen, um erfolgreich zu sein. Die Elemente können in transaktionale Führung und transformationale Führung eingeteilt werden. Transaktionale Führung beschäftigt sich mit der Durchsetzung von festgelegten Zielen und Ergebnissen. Transformationale Führung inspiriert die Mitarbeiter, Erwartungen zu übertreffen.

Transformationale Führung

Transformationale Führungskräfte haben eine genaue Vorstellung davon, was sie erreichen wollen. Sie sind enthusiastisch und motivieren andere. Sie sind innovativ und fordernd. Sie schaffen und kommunizieren eine überzeugende Vision. Sie regen Menschen auf intellektueller Ebene an und behandeln sie als Individuen. Die Kernelemente transformationaler Führung sind:

Schaffen einer Vision

Visionäre Führungskräfte gelten in der Regel als motivierend, inspirierend und überzeugend. Die Akzeptanz einer Vision kann jedoch nicht einfach angeordnet werden. Um andere auf ihren Weg mitzunehmen, müssen Visionäre überzeugen, beeinflussen und begeistern. Diese Menschen vermitteln ein Gefühl von Zielbewusstsein und Klarheit. Sie scheinen genau zu wissen, was richtig für die Organisation ist, und wo diese hinsteuert. Sie begeistern und spornen Menschen an, brennen für ihre Arbeit und blicken zuversichtlich in die Zukunft.

Anregung des Umfelds

Visionäre Führungskräfte schaffen ein positives, interessantes und forderndes Umfeld für ihre Mitarbeiter. Sie regen andere zum Nachdenken an und motivieren sie, auch eigene

Überzeugungen kritisch zu hinterfragen und Alternative zu betrachten. Menschen, die ihr Umfeld stimulieren, erkennen schnell neue Ansätze und Optionen und sind innovativ und kreativ im Denken und Handeln. Sie werden deshalb als Experten in ihrem Bereich gesehen und sind sich stets der neuesten Trends und Entwicklungen bewusst.

Behandlung von Menschen als Individuen

Transformationale Führungskräfte schaffen eine Arbeitsatmosphäre, in der sich die Mitarbeiter geschätzt fühlen und sich mit ihren eigenen Stärken und Talenten einbringen und entwickeln können. Solche Führungskräfte werden als positiv und fair wahrgenommen. Sie stehen für eine gerechte Behandlung ihrer Mitarbeiter und urteilen nicht vorschnell. Sie können sich auf die Besonderheiten und Gefühle ihrer Kollegen einstellen und begegnen diesen mit Respekt. Sie schaffen ein positives Arbeitsumfeld für jedes Teammitglied, helfen Einzelnen, sich auf ihre eigene Art einzubringen, berücksichtigen individuelle Unterschiede und agieren vorurteilsfrei. Sie sind offen für andere und empfänglich für die Bedürfnisse ihrer Mitmenschen. Sie akzeptieren andere Menschen so wie sie sind.

Transaktionale Führung

Transaktionale Führungskräfte haben die Fähigkeit, Menschen und Ressourcen so zu organisieren und einzusetzen, dass die vereinbarten Unternehmensziele erfüllt werden. Sie konzentrieren sich auf die Zielvereinbarung, auf Leistungskontrolle, angemessenes Feedback und die Personalentwicklung. Es gibt vier Kernelemente transaktionaler Führung:

Ziele definieren und vereinbaren

Ziele sind die Operationalisierung der Unternehmensvision. Sie sind der Motor für Aktivitäten und bündeln die Anstrengungen der Belegschaft auf eine spezifische und pragmatische Weise. Ziele müssen spezifisch sein, um eine klare Ausrichtung sicherzustellen. Weiterhin müssen Ziele messbar sein, so dass erkennbar ist, ob sie auch erreicht werden.

Sie müssen tatsächlich auch erreichbar sein, da unrealistische Ziele demotivierend wirken. Außerdem müssen sie relevant sein, einen echten Sinn haben und eine zeitliche Begrenzung sowie einen vereinbarten Endpunkt aufweisen.

Leistungen kontrollieren

Es ist sinnlos, klare Ziele zu setzen, wenn nicht kontrolliert wird, ob diese auch erreicht werden. Diese Leistungskontrolle kann entweder sehr strukturiert mit Hilfe einer zentralisierten Vorgehensweise erfolgen oder eher informell, sodass die Verantwortung stärker beim Einzelnen liegt. Dies hilft den Mitarbeitern herauszufinden, ob die Ziele erreicht wurden. Der Prozess der Leistungskontrolle, die Häufigkeit der Bewertungen und die Verantwortung des Einzelnen für die Bewertungen muss klar dargestellt werden.

Feedback geben

Rückmeldungen über Leistungen sind inzwischen ein normaler Bestandteil des beruflichen Lebens. Ein gutes Feedback sollte vor allem zwei Fragen beantworten:

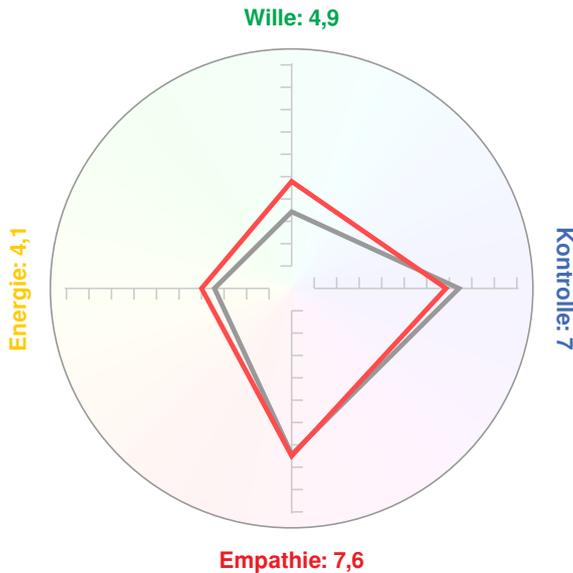
- Was erwarten wir (voneinander)?
- Wie können wir das erreichen?

Damit diese Rückmeldung effektiv ist, sollte sie:

- verständlich sein
- glaubhaft sein
- akzeptiert werden

Karriere

Der Schlüssel einer guten Personalentwicklung liegt in einem ehrlichen Interesse an anderen und echter Anteilnahme. Dies erfordert eine gewisse Selbstlosigkeit und die Bereitschaft, die Interessen anderer vor die eigenen zu stellen. Um dies erreichen zu können, muss man sich zunächst erst einmal selbst verstehen, um anschließend die Bedürfnisse, Interessen und Wünsche anderer Menschen zu erfassen. Um eine gute Personalentwicklung zu gewährleisten, müssen zudem die politischen und organisatorischen Besonderheiten erkannt und berücksichtigt werden.



Eine Vision schaffen

- Tragen Sie Ihre Visionen klar und gut vorbereitet vor
- Seien Sie freundlich aber professionell
- Betonen Sie die Vorteile der verbesserten Effizienz und der höheren Nutzung des Potentials von Menschen
- Schaffen Sie ein Bild, in dem Werte, Normen und Ethik eine Schlüsselrolle haben
- Zeigen Sie, dass Sie darüber nachgedacht haben, wie Klaus in das Gesamtbild passt und dass Sie Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen und Führung positiv bewerten

Anregung des Umfelds

- Appellieren Sie an das Verantwortungsbewusstsein, das Engagement und die natürliche Hilfsbereitschaft von Klaus
- Erkennen Sie die Fähigkeiten von Klaus als Führungskraft und Mentor an, der ein ausgeprägtes Interesse an der Förderung von Menschen hat
- Geben Sie Klaus Aufgaben, die Status und Verantwortung mit sich bringen, aber stellen Sie ihn nicht ins Rampenlicht
- Nutzen Sie die Fähigkeiten von Klaus, gründlich nachzuforschen und Ideen zu evaluieren
- Erinnern Sie sich daran, dass Klaus sich leicht demoralisieren lässt, wenn Prinzipien ignoriert oder gebrochen werden

Menschen als Individuen behandeln

- Erkennen Sie, dass die Reserviertheit von Klaus ein sehr mitfühlendes Naturell verdecken kann. Klaus kann distanziert wirken, und es kann eine Zeit dauern, ihn/sie kennen zu lernen
- Klaus bewährt sich im Zweiergespräch am besten.
- Laden Sie Klaus ein. Die natürliche Zurückhaltung lässt ihn/sie zögern, eigene Ideen voranzutreiben
- Klaus ist vorsichtig - lassen sie ihm/ihr Zeit nachzudenken und sich an Veränderungen zu gewöhnen
- Behalten Sie im Hinterkopf, dass Klaus seine/ihre Gefühle nicht leicht zeigt

Ziele setzen und vereinbaren

- Schlagen Sie sehr klare und spezifische Ziele vor - Klaus muss genau wissen, was Sie wollen
- Suchen Sie eine Vereinbarung zu erreichen, indem Sie Klaus einladen, eigene Ideen zu entwickeln, und lassen Sie Alternativen zu
- Bauen Sie Aufgaben ein, die es Klaus erlauben, andere zu coachen, zu unterstützen und zu fördern und zudem sicherzustellen, dass Qualitätsstandards eingehalten werden
- Vermeiden Sie es, Klaus in Situationen zu bringen, in denen man mit viel Widerstand und Konflikten rechnen muss

Leistungen kontrollieren

- Da Klaus Engagement und Disziplin zeigt, wird nur ein Minimum an Führung und Kontrolle benötigt
- Seien Sie sich bewusst, dass Klaus öfter das Gefühl braucht, dass Sie glauben, dass er/sie die Arbeit gut macht
- Seien Sie sich bewusst, dass es Klaus nicht leicht fällt, um Hilfe und Unterstützung zu bitten
- Achten Sie darauf, dass Klaus sich sehr auf Details konzentriert und darüber das Gesamtbild aus den Augen verlieren könnte
- Informieren Sie Klaus gründlich, und erklären Sie frühzeitig und ausführlich, wenn sich Prioritäten verändern

Feedback geben

- Loben Sie Klaus für die gleichmäßige Arbeitsleistung und die Fähigkeit, Aufgaben ohne viel Aufhebens zu erledigen
- Belohnen Sie die Bemühungen von Klaus, das Beste aus Leuten herauszuholen und Chancen in Situationen zu erkennen, die andere übersehen
- Klaus hat eine Tendenz, ziemlich selbstkritisch zu sein, so dass negatives Feedback selten notwendig sein wird. Falls Sie dennoch Grund zur Kritik haben, rügen Sie die Handlung und nicht die Person

Karriereentwicklung

- Regen Sie Klaus an, über die eigene Karriere und Ziele nachzudenken. Persönlichkeiten wie Klaus denken nicht immer an ihre eigenen Interessen
- Wenn Sie sicher sind, dass Klaus so weit ist, geben Sie ihm/ihr Chancen, die eigenen Ambitionen umzusetzen. Stellen Sie sich darauf ein, die Interessen von Klaus innerhalb der Organisation zu vertreten.
- Nutzen Sie die Stärken von Klaus, andere zu fördern und diesen ein Coach und Mentor zu sein. Schaffen Sie Gelegenheiten, diejenigen Entwicklungsfelder von Klaus anzusprechen, die ihn/sie zurückhalten

Offensichtlich streben verschiedene Menschen unterschiedliche Dinge in ihrem Arbeitsleben und ihrer beruflichen Entwicklung an. Arbeitsfelder, welche die gewünschten Inhalte abdecken, werden als interessanter und zufriedenstellender erlebt, und die daraus entstehende Motivation des Einzelnen ist wahrscheinlich höher als bei anderen Tätigkeiten. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass die Arbeitsleistung in direktem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit steht. Deshalb wäre es aus Sicht der Unternehmen sinnvoll sicherzustellen, dass die Mitarbeiter solche Tätigkeiten ausüben können, in welchen sie ihre bevorzugten Anreize und Belohnungen finden.

Umgekehrt führen Tätigkeiten, die nicht die gewünschten Möglichkeiten bieten, voraussichtlich zu geringerer Motivation und weniger Produktivität. Darüber hinaus führen Tätigkeiten, die keine angemessene Belohnung bieten, nicht nur zu einer geringeren Motivation, sondern auch zu einer direkten Demotivation. Zum Beispiel ist es manchen Menschen wichtig, Entscheidungen zu kontrollieren. Sie schätzen die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen sowie die Freiheit, eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Ohne diese Aspekte ist eine Tätigkeit für sie wahrscheinlich nicht nur unbefriedigend, sondern auch demotivierend. Geringere Produktivität und höhere Fluktuation können die Folge sein.

Daher ist es offensichtlich, dass die Zeit gut investiert ist, die benötigt wird, um Tätigkeiten an die Mitarbeiter (oder umgekehrt) anzupassen. Je besser die Passung, desto höher die Produktivität.

Facet5 unterstützt Sie dabei, Ihre persönlichen Antriebsfaktoren zu identifizieren und zeigt Ihnen auf, welche Aspekte einer Aufgabe sie motivieren oder demotivieren können. Anhand dieser Informationen können Sie ihre derzeitige berufliche Aufgabe bewerten oder sich eine neue Aufgabe erarbeiten, welche Sie in höherem Maße zufrieden stellt.

Motivatoren

Die vier intrinsischen Motivatoren der Karriereentwicklung sind:

Macht

Dieser Faktor charakterisiert das Ausmaß, in dem Menschen Abläufe, Handlungen und Personen in ihrem Umfeld beeinflussen wollen. Menschen mit einem starken Machtstreben möchten Verantwortung tragen und Gelegenheiten bekommen, sich zu beweisen. Menschen mit einem geringen Machtstreben bevorzugen Situationen, in denen Entscheidungen im Einvernehmen getroffen werden und die Kollegen eigenständig handeln. Die Dimension reicht von "Einfluss" bis "Akzeptanz".

Beteiligung

Personen, bei denen dieses Bedürfnis stark ausgeprägt ist, sind gerne mit anderen Menschen zusammen und Teil des Geschehens. Sie werden schnell mit einbezogen und genießen es, am Tagesgeschehen teilzuhaben. Personen mit gering ausgeprägtem Bedürfnis arbeiten lieber allein, um in Ruhe ihre Aufgaben wahrzunehmen und neue Ideen und Ansätze eigenständig zu entwickeln.

Prozess

Personen, bei denen dieses Bedürfnis stark ausgeprägt ist, sind sehr bemüht, Dinge ordnungsgemäß zu erledigen. Sie bevorzugen effiziente Systeme und Prozesse und respektieren die Stellung und die Erfahrungen anderer. Personen mit einer geringen Ausprägung dieses Bedürfnisses bevorzugen weniger feste Strukturen und eine freie Herangehensweise. Sie schätzen es, in einem nicht reglementierten Arbeitsumfeld zu arbeiten, das ihnen große Freiräume gewährt.

Menschen

Personen mit einer hohen Aufprägung dieses Bedürfnisses wollen einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten und letztlich die Welt verbessern. Für sie ist es wichtig, dass ihre Arbeit für andere von Nutzen ist und dass diese einen "Wert an sich" hat. Sie fragen nicht danach, was sie verdienen, sondern danach, was sie geben können. Menschen, bei denen dieses Bedürfnis weniger stark ausgeprägt ist, legen mehr Augenmerk auf ihren

persönlichen Vorteil und die Belohnung für ihre Anstrengungen.

Die Persönlichkeit der Menschen ist komplex, weshalb sie auch durch viele unterschiedliche Bedürfnisse motiviert werden. Die meisten Menschen haben eine Kombination von zumindest zweien dieser "Antriebsfaktoren", manche Menschen haben hingegen sehr komplexe Motivationsmechanismen. Die folgende Seite zeigt die Stärke jedes dieser vier Antriebsfaktoren und beschreibt motivierende und demotivierende Aspekte einer Tätigkeit, die mit ihnen verbunden sind. Facet5 nutzt die Facet-Persönlichkeitsprofile, um die Zusammenhänge der verschiedenen Antriebsfaktoren für jeden individuell dazustellen.



Das obige Muster lässt darauf schliessen, dass Klaus am besten zu einer Rolle passt, die Folgendes beinhaltet:

- Die Anlagen anderer zu fördern
- Bilaterale Beziehungen
- Mentor sein
- Entwickeln und Aufrechterhalten von Standards
- Führung von Teams

Studien haben gezeigt, dass die folgenden Arbeitsaspekte eine Schlüsselfunktion für die dauerhafte Motivation und das anhaltende Interesse von Klaus haben:

- Eine Position inne haben, die Respekt abnötigt
- Arbeit, die Sorgfalt und Präzision verlangt
- Klare Strukturen und eine festgefügte Hierarchie am Arbeitsplatz
- Anderen und der gesamten Gesellschaft nutzen
- Die Gelegenheit, anderen zu helfen
- Die Chance, Expertenwissen und -fähigkeiten zu entwickeln
- Reguläre Stunden und klare Anweisungen haben

Klaus hat die Tendenz, sich demotiviert und frustriert zu fühlen, wenn die Arbeit zu viele der nachfolgenden Faktoren beinhaltet:

- Gefordert werden, schnelle Entscheidungen zu fällen
- Die Anforderung, blitzschnell im Beisein anderer Leute zu denken
- Ein Umfeld, in dem Leuten keine Chance gegeben wird
- Kreativ arbeiten müssen
- Personen, die sich in die Arbeit einmischen
- Schlechte Nachrichten verbreiten müssen
- Nicht die Chance bekommen, Dinge richtig bis zum Ende durchzuführen
- Schnelle, erzwungene Veränderungen