

Expertenbericht

Yves Stofer

Arbeitstypen | **Grundorientierungen** | **Basisprofil** | **Jungsche Typologie**

Datum: 08. Juli 2022

Berechnungsbasis: Grundgesamtheit



Einführung in die Persönlichkeitsanalyse

**„Andere erkennen ist weise. Sich selbst erkennen ist Erleuchtung.“
(Laotse, 6 Jh. v. Chr.)**

Die eigene Persönlichkeit besser zu verstehen und einen bewussten „Einblick in sich selbst“ zu bekommen, ist eine Aufgabe, die uns seit jeher begleitet hat. Diese Suche nach Erkenntnis führte im Lauf der Zeit zu verschiedenen Persönlichkeitsmodellen und neuropsychologischen Konzepten von Jung, Holland, Big Five bis Kuhl, welche immer mehr verfeinert wurden. Durch eine fundierte Analyse dieser Methoden ist nun – als nächster Schritt – die auf dem Prisma Modell aufbauende Persönlichkeitsanalyse entstanden. Dieses Modell bietet einen neuen, ganzheitlichen und effektiven Weg, Menschen zu erkennen. Denn jede Person ist ein Individuum mit einzigartigen Stärken und Schwächen und nur über diese Einsicht ist eine nachhaltige persönliche Entwicklung möglich.

Durch die Erkenntnisse der modernen Psychologie erhalten Sie nun mit Assessment Gate ein Werkzeug, um sich selbst besser zu verstehen und den ersten Schritt zu machen, das eigene Potenzial voll auszuschöpfen.

Wir wünschen Ihnen viel Glück und Spass auf Ihrem Weg der Selbsterkenntnis!

Wozu ein Assessment Gate-Persönlichkeitsprofil?

Das Assessment Gate-Persönlichkeitsprofil kann Sie in vielerlei Hinsicht unterstützen.

Selbstbewusstsein und Achtung vor anderen

Sie werden sich Ihrer Einmaligkeit bewusst und lernen sie schätzen. Das hilft Ihnen, Ihre Einstellung gegenüber anderen Menschen und deren Einzigartigkeit zu überprüfen. Ihre Selbstachtung wächst ebenso wie der Respekt und die Toleranz anderen gegenüber.

Konfliktanalyse und Konfliktbewältigung

Oft treten Konflikte zwischen Menschen auf, weil sie sich in unterschiedlichen Denkweisen bewegen; das gilt für das Privatleben ebenso wie für berufliche Zusammenarbeit. Diese Unterschiede deutlich sichtbar zu machen und wertfrei darzustellen, kann der erste Schritt sein, Konflikte abzubauen und ein Bewusstsein für eine andere Qualität der Beziehung zu schaffen.

Aufbau von Projekt-Teams oder Abteilungen

Die Kenntnis des Assessment Gate-Persönlichkeitsprofils macht es einfacher, die für jeden richtige Rolle innerhalb einer Arbeitsgruppe zu erkennen. Zeichnet man alle Profile der Mitglieder einer Gruppe auf ein Profilblatt, entsteht ein Gruppenprofil. Im Idealfall sollte bei der Zusammenstellung einer Gruppe auch die Analyse dieses Profils berücksichtigt werden. Das Gruppenprofil gibt Aufschluss über das gemeinsame Potenzial der unterschiedlichen Teammitglieder. Es lässt auch erkennen, welche Kompetenzen entsprechend der Aufgabenstellung unter Umständen über- oder unterrepräsentiert sind.

Personalauswahl und Berufsberatung

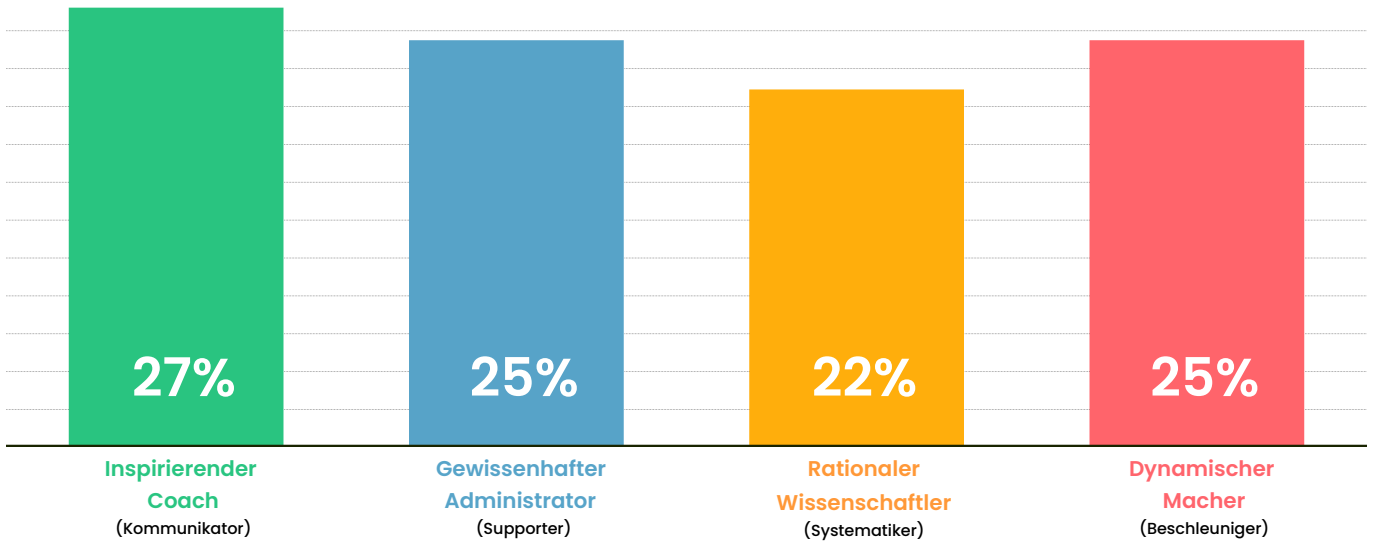
Bestimmte Berufe oder Arbeitsplätze verlangen besondere Denk- und Verhaltensweisen. Je genauer die Anforderungen einer Aufgabe bekannt sind, desto besser kann man Menschen beraten, ob sie für diese Aufgabe geeignet sind. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass dies nur eines der Auswahlkriterien ist. Fachwissen, Intelligenz und persönliche Zielsetzungen sind andere wichtige Faktoren, die berücksichtigt werden müssen.

Lehren und Lernen

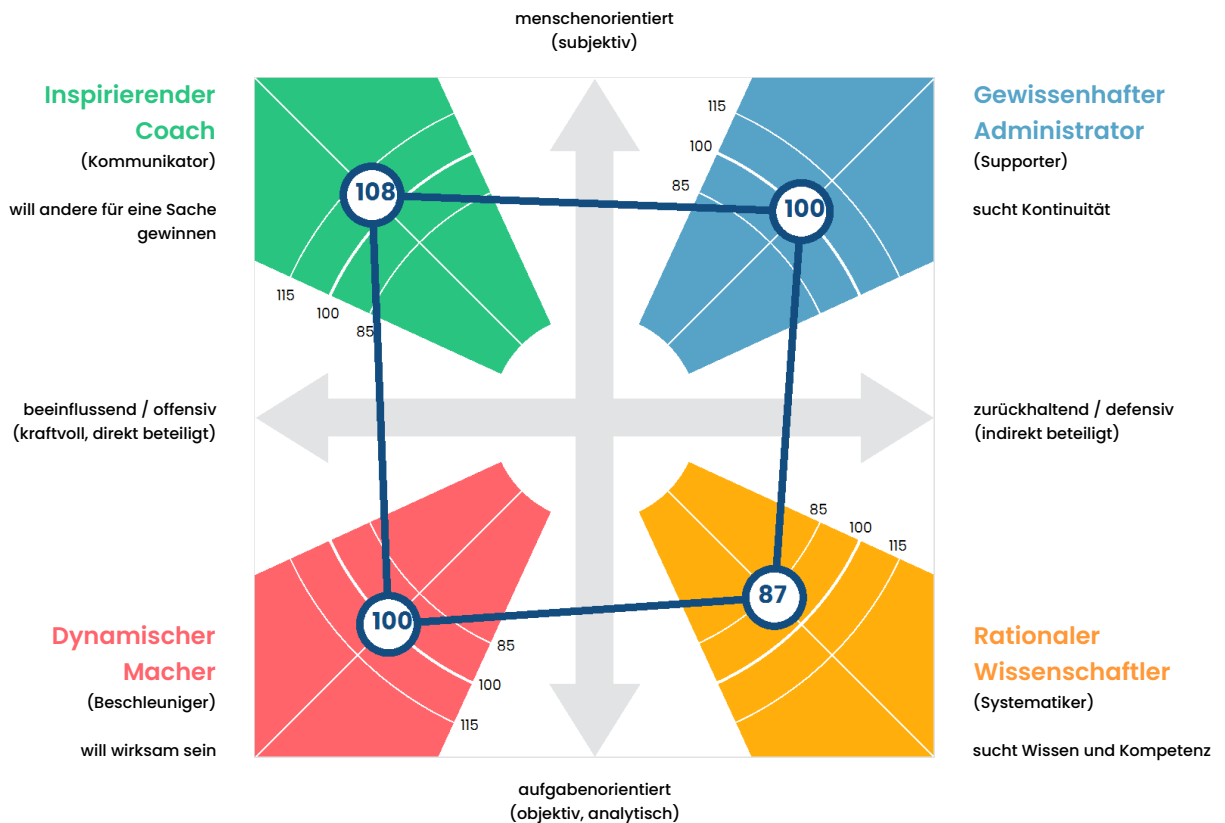
Das Assessment Gate-Persönlichkeitsprofil sagt Ihnen, auf welche Weise Sie am erfolgreichsten lernen und hilft Ihnen dadurch, entsprechende Lernerfahrungen zu suchen. Umgekehrt ist es für die Lehrpersonen oder TrainerInnen eine grosse Hilfe, die Lernstile der Schüler oder Seminarteilnehmenden zu kennen, um sich in ihrem Lehrverhalten darauf einzustellen. Das gilt ebenso für die Moderation von Gruppen. Auch hier kann ein Gruppenprofil wertvolle Unterstützung bieten.

Arbeitsstypen

Individuelle Aufteilung



Vergleich mit Grundgesamtheit



Kurzbeschreibung des Typs

Inspirierende Coaches bringen viel Energie und Enthusiasmus auf, um andere für eine Sache zu begeistern. Dabei schätzen sie empathische und bedeutungsvolle Beziehungen. Sie sind begeisterungsfähig und möchten die Welt verbessern. Sie vertrauen ihrer Intuition und ihrem Einfallsreichtum und denken in Zusammenhängen und Ähnlichkeiten. Sie konzentrieren sich darauf, das Potenzial in anderen zu entwickeln, einen Sinn im Leben zu finden und Unterschiede zu überbrücken. Sie wollen sich selber sein können.

Typisch

- Energie und Enthusiasmus in Beziehungen einbringen
- schöpft neue Ideen aus seiner Intuition
- nimmt Anregungen anderer auf und lernt aus Ereignissen
- grosszügiges, einnehmendes Wesen
- bedeutsame Rolle spielen
- mit missionarischem Eifer andere für sich, für die eigene Sache gewinnen
- anderen helfen, ihren Weg zu finden / das Bestmögliche aus anderen herausholen
- bekundet Mühe, Zeit und Energie auf eine Aufgabe zu richten – verzettelt sich

Ideales Arbeitsumfeld

- persönliche Beziehungen aufbauen und pflegen
- andere fördern, coachen, lehren
- Anerkennung und Wertschätzung bekommen
- neue Aufgaben und Herausforderungen
- kurze Dienstwege und direkter Austausch

Arbeiten, wo diese Werte zum Tragen kommen

Eine befriedigende Arbeit für inspirierende Coaches hat einen Sinn und es kommt etwas zurück. Sie müssen an ihre Arbeit glauben, müssen sehen, dass sie auf andere Menschen einen positiven Einfluss haben. Sie arbeiten am liebsten in einem Umfeld, in dem möglichst wenig Spannungen vorhanden sind, mit Menschen, denen persönliche Beziehungen ebenfalls wichtig sind. Sie wollen anerkannt und geschätzt werden. Probleme ganzheitlich anzuschauen und kreativ zu lösen, bereitet ihnen besondere Genugtuung. Andere bei der Entwicklung zu unterstützen und zu coachen, sich selber auch weiter entwickeln zu können, sind wichtige Bestandteile ihres Alltags.

Stärken

- | | |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| ● offen und interessiert | ● sieht in jedem Menschen Potenzial |
| ● initiativ | ● persönlich |
| ● inspirierend | ● empathisch |
| ● humorvoll | ● leidenschaftlich |
| ● kommunikativ | ● zeigt maximalen Einsatz |
| ● voller Energie | ● zukunftsorientiert und innovativ |
| ● fördernd | ● überzeugend |
| ● erfinderisch und experimentierfreudig | ● authentisch |
| ● gutes Gespür | ● denkt über Entwicklungsmöglichkeiten nach |
| ● glaubt an das Gute im Menschen | |

Schwächen

- subjektiv
- unbeherrscht
- übertreibend
- theatralisch
- fokussiert auf eigene Ideen und Ziele
- kein Blick fürs Detail
- verzettelt sich
- ablenkbar
- ungeduldig
- missionarisch, überredend

Kurzbeschreibung des Typs

Gewissenhafte Administratoren streben nach Verantwortung und einer gewissen Vorhersehbarkeit. Sie sind sehr pflichtbewusst und wollen Bewährtes, Herkömmliches beibehalten. Sind oft ernst und interessiert, vertrauen auf die Vergangenheit, auf Traditionen und Autoritäten. Sie konzentrieren sich auf die Logistik, um Menschen zu unterstützen, Organisationen aufrechtzuerhalten und Ziele zu erreichen. Sie wollen Gefühle von Sicherheit, Stabilität und Zugehörigkeit verspüren.

Typisch

- verantwortungsvoll und pflichtbewusst
- zuverlässig, pünktlich, exakt
- dienstleistungsorientiert
- hoher Arbeitsethos; loyal
- grosse Leistungsbereitschaft
- bewahrend; Traditionen pflegen
- redliche Art / soziales Bewusstsein
- respektiert Autorität und Hierarchie

Ideales Arbeitsumfeld

- Verantwortung tragen
- „fassbare“ Anerkennung (Leistungsboni, Diplome)
- Überwachen und kontrollieren
- on-the-Job lernen
- Vertrauen und Freundlichkeit
- stabile, klare Rahmenbedingungen (Ziele, Abläufe, Vorschriften, Strukturen)

Arbeiten, wo diese Werte zum Tragen kommen

Eine befriedigende Arbeit für gewissenhafte Administratoren kann bedeuten, dass das Umfeld relativ stabil und berechenbar ist, mit klaren Strukturen und Hierarchien. Gerne übernehmen sie auch eine grosse Verantwortung. Je mehr Struktur und Klarheit, desto besser ist dies für einen Administratoren. Sie schätzen es, wenn ihre Arbeit gerecht bewertet und entsprechend belohnt wird und wenn sie Anerkennung erhalten für ihren grossen Arbeitseinsatz sowie für ihre effiziente und gut organisierte Art, Dinge zu erledigen. Sie lassen sich nur auf Veränderungen ein, wenn diese gut begründet sind und mögen Mitarbeitende, die ihre Verantwortung genau so ernst nehmen wie sie selber.

Stärken

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| ● grosser Arbeitseinsatz | ● vorausplanend |
| ● freundlich; diplomatisch | ● strukturiert |
| ● zuverlässig | ● konkret; praktisch |
| ● kooperativ | ● organisiert |
| ● pflichtbewusst | ● aufopfernd |
| ● verantwortungsbewusst | ● produktiv |
| ● realistisch | ● ergebnisorientiert |

Schwächen

- mag keine grossen Veränderungen
- ernsthaft bis pessimistisch
- wenig flexibel; Gewohnheitsmensch
- belehrend
- pedantisch

Arbeitstyp / Erläuterungen
Rationaler Wissenschaftler | Sucht Wissen und Kompetenzen

Kurzbeschreibung des Typs

Rationale Wissenschaftler sind auf Theorien ausgerichtet. Sie wollen verstehen, auf welchen Prinzipien und Grundlagen die Welt – und was in ihr ist – funktioniert. Dabei vertrauen sie vor allem der Logik und der Vernunft. Sie sind skeptisch und präzise, denken in Unterschieden, Kategorien, Definitionen und Strukturen. Sie konzentrieren sich auf Pläne, die auf langfristige Ziele ausgerichtet sind und zum Fortschritt führen. Sie wollen kompetent sein und fundierte Kenntnisse haben. Das Aneignen von Wissen betrachten sie als sehr angenehm und lustvoll. Sie sind Individualisten und haben eine Abneigung gegen Regeln, Routinen sowie nichtssagende Rituale.

Typisch

- will Gegebenheiten durch logische Analyse verstehen und beherrschen
- untermauert Argumente genau
- intensiver Wunsch, Sachkompetenz zu erweitern und Findigkeit zu besitzen
- gute Auffassungsgabe; schätzt Intelligenz, Logik und kontinuierliches Lernen
- fokussiert auf Ratio, Daten und Fakten
- will verbessern und Fortschritte machen
- neigt zu Perfektionismus
- selbstkritisch
- individualistisch
- widerspenstig und kritisch Autoritäten gegenüber

Ideales Arbeitsumfeld

- arbeiten an neuen, einmaligen Projekten
- planen und entwickeln von Modellen, Theorien, Konzepten, Systemen, Szenarien
- kompetitives und kritisches Arbeitsklima
- intellektuelle Freiheit
- will nicht kontrolliert und belehrt werden
- schätzt Rückzugsort

Arbeiten, wo diese Werte zum Tragen kommen

Eine befriedigende Arbeit für rationale Wissenschaftler kann bedeuten, sich in einem Umfeld zu bewegen, wo intellektuelle Herausforderungen und hervorragende Leistungen ein wichtiger Bestandteil sind. Sie lernen gerne, brauchen intellektuelle Freiheit und befassen sich gerne mit komplexen theoretischen Aufgaben. Sie wollen mit Menschen zusammenarbeiten, deren Kompetenz sie respektieren und brauchen konstante Herausforderung und viele Möglichkeiten, an neuen und einmaligen Projekten arbeiten zu können. Routine ist für sie schwierig. Sie können sehr gut Systeme perfektionieren und neuartige Lösungen zu Fragestellungen finden.

Stärken

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------------------|
| ● analysieren | ● stellt hohe Anforderungen an sich |
| ● Tendenz, alles zu hinterfragen | ● rational |
| ● detailliert | ● fair |
| ● methodisch | ● unparteiisch |
| ● gründlich | ● standhaft |
| ● neue Ansätze überlegen | ● geht in Arbeit auf |
| ● innovativ | ● Verbesserungsdrang |
| ● sucht Kompetenzen und Wissen | ● zukunftsorientiert |
| ● objektiv | ● nachvollziehbare, logische Vorgehensweise |

Schwächen

- kritisiert anstatt zu loben
- perfektionistisch
- ignoriert emotionale Impacts
- „kopflastig“, zu abstrakt-theoretisch
- wirkt zu seriös
- arrogant, elitär
- wenig Verständnis und Geduld für Fehler

Kurzbeschreibung des Typs

Dynamische Macher sind auf Handlungen und deren Auswirkungen ausgerichtet. Sie sind sehr spontan und optimistisch, vertrauen auf ihr Glück und auf die Fähigkeit, mit Unvorhergesehenem gut umgehen zu können. Sie leben im Augenblick, nehmen Menschen und Situationen so wie sie sind, passen sich Veränderungen schnell an. Sie wollen etwas fertig stellen, ein Produkt haben. Oft sind sie auf der Suche nach Abenteuer und wollen Erfahrungen sammeln, denken in Variationen, konzentrieren sich auf Taktiken, um anderen zu helfen und die erwünschten Resultate zu erzielen. Sie wollen Handlungsfreiheit, mögen es nicht, eingeengt zu sein.

Typisch

- reagiert in Krisensituationen schnell und pragmatisch
- flexibel; erfinderisch im Anpacken von Problemen
- spontan – nicht auf langfristige Planung bedacht
- liebt Erlebnisse und Action, Spannung und Abwechslung
- autonom, will Handlungsspielraum und Gedankenfreiheit
- zuversichtlich – „das wird sich schon irgendwie lösen lassen“
- klare, direkte Sprache
- zieht Zupacken theoretischem Abhandeln vor
- lieber schlau als intellektuell

Ideales Arbeitsumfeld

- Herausforderungen, die dynamisches Tun und Mut verlangen
- Umstrukturierungen, Krisensituationen
- effizientes Betriebsklima
- Gestaltungsspielraum; Selbständigkeit und Einflussnahme auf die Aufgaben und Ziele
- Aufstiegsmöglichkeiten
- stärker im Lancieren ehrgeiziger Projekte als im Konsolidieren und Überwachen der Detailausführung

Arbeiten, wo diese Werte zum Tragen kommen

Eine befriedigende Arbeit für dynamische Macher kann bedeuten, dass eine Aufgabe sehr abwechslungsreich und vielfältig ist, viele Veränderungen mit sich bringt, dass jeder Tag etwas Neues bringt. Sie fühlen sich in einer Umgebung wohl, wo Etikette und Regeln keine grosse Rolle spielen. Bürokratie und Vorschriften bereiten ihnen Mühe, rufen Widerstand hervor. Haben einen Hang, alles enthusiastisch anzupacken – als ob die Aufgabe ein Wettkampf oder ein Spiel sei. Sie schätzen es, wenn sowohl ihre Handfertigkeit anerkannt wird, wie auch ihre Gabe, Dinge schnell, unkompliziert und eigenständig zu erledigen. Möchten Arbeit lieber auf kluge Art erledigen, als viel und hart zu arbeiten. Sie arbeiten gerne mit handfesten Dingen, oft sind sie sehr gute Handwerker, können gut mit Werkzeug umgehen.

Stärken

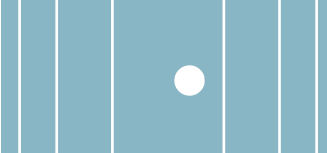
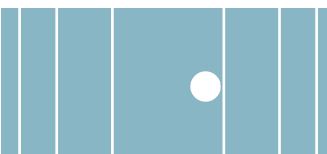
- Trouble-Shooter
- unternehmerisch
- bestimmt
- hat Situation unter Kontrolle
- effizient
- entschlossen
- flexibel
- dynamisch
- spontan
- praktisch und pragmatisch
- optimistisch
- fröhlich, unbeschwert
- grosszügig
- risikobereit
- belastbar
- offen für Neues, für Veränderungen
- überwindet Widerstände

Schwächen

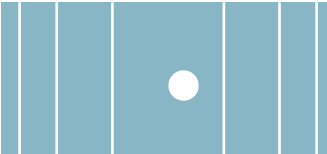
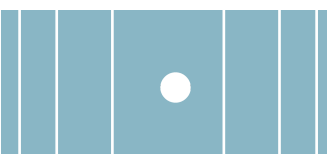
- dominant
- vergisst die Akzeptanz von anderen
- schnell gelangweilt
- wenig vorausplanend
- mag keine starren Strukturen
- rastlos
- impulsiv
- legt sich ungern fest
- stärker im Lancieren als im sauberen Implementieren

Grundorientierungen

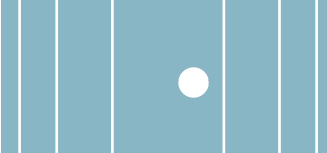
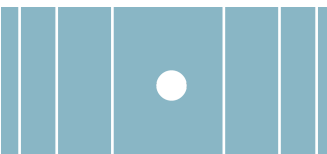
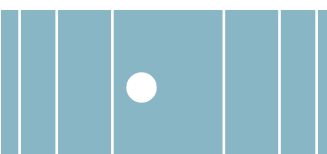
Mentalität

<p>Initiative, "Drive"</p>	<p>Haushälterischer Umgang mit Energie; beendet eine Aufgabe, bevor mit einer neuen Aufgabe begonnen wird; mag ein entspanntes, regelmässiges Arbeitstempo; abwartend, wenig initiativ</p>		<p>Hoher Energieeinsatz; erledigt mehrere Aufgaben gleichzeitig; mag ein hektisches Umfeld; initiativ, proaktiv und ungeduldig</p>
<p>Temperament, Intensivität</p>	<p>Beherrscht sich und kontrolliert seine Gefühle; rational oder kühl; besonnen, behält die Fassung</p>		<p>Temperamentvoll und gefühlgeleitet; geringe Impulskontrolle; ungeduldig, übernimmt Stimmungen aus der Situation; schnell gestresst oder frustriert</p>

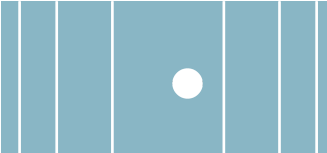
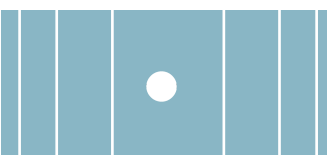
Zusammenarbeit

<p>Kontaktfreudigkeit</p>	<p>Arbeitet gerne für sich alleine; verwendet wenig Zeit für Networking und hat geringes Kontaktbedürfnis; introvertiert</p>		<p>Arbeitet vorzugsweise mit anderen Menschen zusammen; knüpft gerne neue Kontakte und ist gerne mit anderen zusammen; extrovertiert</p>
<p>Kooperationsbereitschaft, Harmoniebedürfnis</p>	<p>Kritische, skeptische Einstellung zu Mitmenschen; vertritt auch in isolierter Position den eigenen Standpunkt; Konflikte werden angesprochen</p>		<p>Sehr verständnisvoll und tolerant; bevorzugt Harmonie; Konflikte werden gemieden; vermittelt mit Diplomatie; integriert sich</p>

Umsetzungsfähigkeit

<p>Schnelligkeit</p>	<p>Qualität steht vor Quantität; langfristige Erfolgsorientierung; Stabilität und Sicherheit sind wichtig; konstante Zielverfolgung, stetig</p>		<p>Quantität steht vor Qualität; kurzfristige Erfolgsorientierung; Dynamik und Wettbewerb sind wichtig; will schnell Resultate sehen</p>
<p>Durchsetzungsfähigkeit</p>	<p>Passt sich an, agiert lieber im Hintergrund; akzeptiert den Führungsanspruch anderer; übernimmt die Meinung der Mehrheit; meidet Konkurrenzsituationen</p>		<p>Will beeinflussen und bestimmt gerne; steht gerne im Mittelpunkt; erhebt klaren Führungsanspruch; setzt die eigene Meinung durch</p>
<p>Detailorientierung</p>	<p>Liebt Abwechslung bei der Arbeit; Verwaltungs- und Routineaufgaben vermögen nicht zu motivieren; orientiert sich an der Gesamtsituation; setzt leicht Prioritäten; vernachlässigt Details, gibt die grosse Linie vor</p>		<p>Benötigt wenig Abwechslung bei der Arbeit; Verwaltungs- und Routineaufgaben; arbeitet systematisch und plant sorgfältig; widmet sich dem Detail</p>

Entwicklungsorientierung

<p>Risikobereitschaft</p>	<p>Risiken werden genau kalkuliert; vorsichtig, entscheidet nach sorgfältigem Abwägen; Anspruch auf fehlerfreie Arbeit; zögerlich</p>		<p>Sehr entscheidungs- und risikofreudig; bevorzugt kurze Entscheidungsprozesse; riskiert Fehler; spontan</p>
<p>Veränderungsbereitschaft</p>	<p>Auf Umsetzbarkeit bedacht; mag Veränderungen nicht; benötigt konkrete Aufgaben und normierte Prozesse; Vorgaben und Regeln werden eingehalten</p>		<p>Sehr entwicklungsorientiert; offen für Veränderungen und regt solche an; abstrakt und theoretisch; hinterfragt bestehende Prozesse und will diese verbessern</p>

Grundorientierungen / Erläuterungen

Mentalität und Zusammenarbeit

Mentalität

Mentalität beschreibt den Habitus und innere Antriebskräfte. Zum einen die mehr aussengerichtete Eigenschaft „Initiative, Drive“ und zum anderen den eher innengerichteten Charakterzug „Temperament, Intensität“. Ersteres beschreibt das Potenzial an Energie, Vitalität sowie den Aktivitätsdrang; das Zweite die innere Haltung, Ausgeglichenheit und Gefühlskontrolle.

Wenig	Initiative, "Drive"	Viel
ruhig; bedächtig; phlegmatisch; bevorzugt kurze Einsätze gegenüber lang andauernder Belastung; braucht häufig Pausen, um Energie zu gewinnen; kommt rasch an physische Leistungsgrenze; geruhsam		genießt Aktivität und Hektik; kraftvoll; überschäumende Lebhaftigkeit; auch bei anstrengenden Arbeiten sehr ausdauernd; bewältigt auch anspruchsvolle Aufgaben ohne Leistungsschwankungen

Wenig	Temperament, Intensivität	Viel
ausgeglichen und entspannt; geduldig; selbstbeherrscht und diszipliniert; wahrt auch angesichts von Druck und Provokationen die Fassung; kann verschiedene Aufgaben oder Projekte parallel bearbeiten; steckt Rückschläge gut weg; setzt auf Nachhaltigkeit		leicht irritierbar und sensibel; zeigt Ärger und negative Emotionen; will schnelle Erfolge sehen; ungeduldig; impulsiv, verliert schnell die Beherrschung; angespannt; leicht zu beunruhigen; niedrige Stress- und Frustrationstoleranz

Zusammenarbeit

Kontaktfreudigkeit, um Beziehungen zu entwickeln und Kooperationsbereitschaft, für ein produktives Teamwork, das sind gemeinsam Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Wenig	Kontaktfreudigkeit	Viel
geringes Kontaktbedürfnis; ist gerne alleine; distanziert; wirkt unzugänglich; eher zurückhaltend als unfreundlich; befangen, wenn es darum geht, ein Gespräch mit Fremden anzufangen		offen und zugänglich; gesellig; geht gerne auf andere zu und knüpft leicht Kontakte; fühlt sich wohl in Gesellschaft und genießt Zusammensein; gibt Informationen weiter; diskussionsfreudig; unterhaltend; liebt Smalltalk; selbstsicher im Umgang mit anderen

Wenig	Kooperationsbereitschaft, Harmoniebedürfnis	Viel
eigenwillig; unabhängig; kaum beeinflussbar; thematisiert Konflikte; hat keine Scheu, die Wahrheit zu sagen; misstrauisch gegenüber den Absichten anderer; analysiert andere; überzeugt, dass Kritik und Skepsis helfen, den Problemen auf den Grund zu gehen; wenig besorgt über erzielten Eindruck; unkollegial		kooperativ; will Erwartungen erfüllen; ist gut darin, Win-Win-Situationen herbeizuführen; vertrauensvoll; fürsorglich bis altruistisch; verträglich; genießt es, ein Teammitglied zu sein; kann mit unterschiedlichen Menschen einvernehmlich zusammenarbeiten; dienstleistungsorientiert; schenkt Sympathie und warme Gefühle

Umsetzungsfähigkeit und Entwicklungsorientierung

Umsetzungsfähigkeit

Die Umsetzungsfähigkeit ist geprägt durch das Verhalten in diesen drei Spannungsfeldern: Qualität vs. Dringlichkeit (Schnelligkeit); unbeirrbares Durchsetzen vs. Kompromissfähigkeit (Durchsetzungsfähigkeit); grosse Linie planen vs. sich mit Einzelheiten auseinandersetzen (Detailorientierung).

Wenig	Schnelligkeit	Viel
<p>qualitätsorientiert; hält bei Mitarbeitenden und Ausrüstung einen hohen Standard aufrecht; legt Wert auf gute Wartung; kann Problemfälle offen lassen und auf Lösungen oder Antworten warten; hat Mühe mit Zeitdruck</p>	<p>quantitätsorientiert; vermittelt den Eindruck von Dringlichkeit; vermeidet Aufschub; drängt auf schnelle Resultate; wettbewerbsorientiert und ehrgeizig; kann gut unter Zeitdruck arbeiten; liebt Aufregung; bevorzugt hohes Arbeitstempo; ambitiös</p>	
Wenig	Durchsetzungsfähigkeit	Viel
<p>nachgiebig; zögerlich; fühlt sich unterlegen; meidet Rampenlicht und hält sich im Hintergrund; schnell bereit, sich an die Anforderungen einer Situation anzupassen; schliesst sich der Mehrheitsmeinung an; lässt andere Meinungen unwidersprochen; bezweifelt eigenen Einfluss; wirkt wenig überzeugend</p>	<p>erhebt Führungsanspruch; bestimmt und selbstsicher; fällt unumstössliche Entscheidungen; vertritt Meinung mit Nachdruck; profiliert sich gerne und tritt souverän vor eine grosse Gruppe; geniesst die Rolle als Wortführer; will beeinflussen; ergreift die Initiative; kann andere inspirieren und mitreissen; dominant bis überheblich</p>	
Wenig	Detailorientierung	Viel
<p>beachtet das Ganze; setzt sich ungern mit Einzelheiten auseinander; liebt Abwechslung; ungenau; sich verzettelnd und unkonzentriert; skizziert holzschnittartig; denkt ganzheitlich; plant die grosse Linie; vereinfachend und pauschalisierend; lässt die Fünf gerade sein; undifferenziert</p>	<p>setzt sich gerne mit Einzelheiten auseinander; mag Routine und Verwaltungsaufgaben; widmet Details geduldig Aufmerksamkeit; sehr gründlich; plant exakt; vermeidet Fehler und geniesst es, sie zu eliminieren; perfektionistisch</p>	

Entwicklungsorientierung

Entwicklungsorientierung hängt zusammen mit Risikobereitschaft (Zuversicht im Umgang mit Unbekanntem), und Veränderungsbereitschaft (Offenheit für neue Erfahrungen, Neugier sowie Einfallsreichtum).

Wenig	Risikobereitschaft	Viel
<p>zögert Entscheidungen hinaus; kalkuliert Risiken sehr genau; will sich Zeit nehmen für gründliche Überlegungen; sichert sich ab; ist vorsichtig im Umgang mit Geräten; meidet Gefahren und Unwägbarkeiten; achtet auf seine Gesundheit</p>	<p>entscheidet zügig und zeitnah; wagt sich unbekümmert in unbekannte Situationen vor; ist spontan im Umgang mit Ungewohntem; kann handeln, obwohl Details unklar sind; ist bereit, Fehler zu riskieren; sucht den Nervenkitzel; begegnet Neuerungen angstfrei</p>	
Wenig	Veränderungsbereitschaft	Viel
<p>sucht Kontinuität; neigt dazu, bestehende Abläufe beizubehalten; konservativ; will sich auf Gewohntes und Bewährtes stützen; befolgt Richtlinien und Vorschriften; bewahrt Werte; praxisorientiert; Veränderungen werden als bedrohlich empfunden</p>	<p>zukunftsorientiert; begrüsst kleine und grosse Verbesserungen; progressiv; sucht nach besseren Methoden und regt aktiv Veränderungen an; ist innovativ, erfinderisch und einfallsreich; hat viele Interessen; hat gute Nase für Chancen und Möglichkeiten; entwickelt Visionen</p>	

Basisprofil / Erläuterungen

Energie, Vitalität

Beeinflusst wesentlich die Intensität und Ausdauer des Verhaltens, sowie die Ermüdungsresistenz. Dynamik und Ausdauer beschreiben mehr die körperliche, Passion und Enthusiasmus mehr die psychische Energie.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



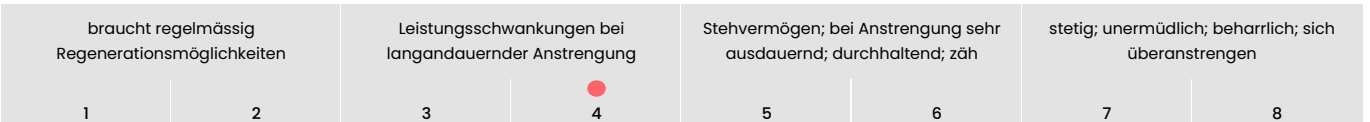
E1 Dynamik, Tatkraft

Aktivität geniessen und grosser Bewegungsdrang; fähig, sehr viel Energie zu mobilisieren; hohes Arbeitstempo bevorzugen; sich voller Energie fühlen.



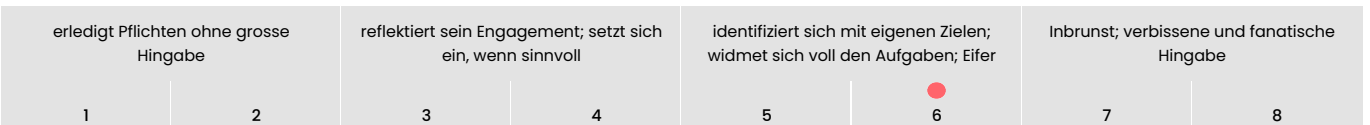
E2 Ausdauer, Stetigkeit

Über längere Zeit eine gleichmässig gute Leistung erbringen; körperlich belastbar; erreicht Leistungsgrenze selten.



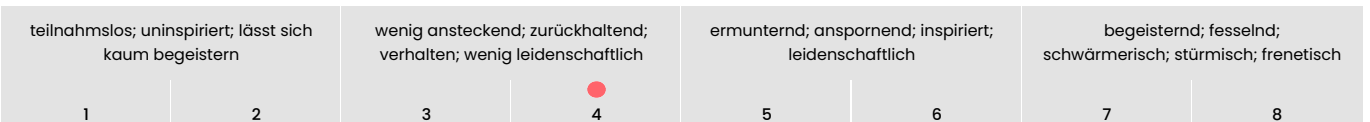
E3 Passion, inneres Feuer

Inneres Feuer und Engagement für eine Sache; Hingabe für eine Idee bis hin zum Fanatismus; im Gegensatz zu „Enthusiasmus“ (E4) ist „Passion“ mehr eine innere Haltung.



E4 Enthusiasmus, Begeisterungsfähigkeit

Leidenschaftliche Begeisterung für eine Sache; inspirierend, ansteckend und überzeugend wirkend; im Gegensatz zu „Passion“ (E3) ist „Enthusiasmus“ mehr eine nach aussen gerichtete Intensität.



Basisprofil / Erläuterungen

Denkstil, konzeptionelle Kraft

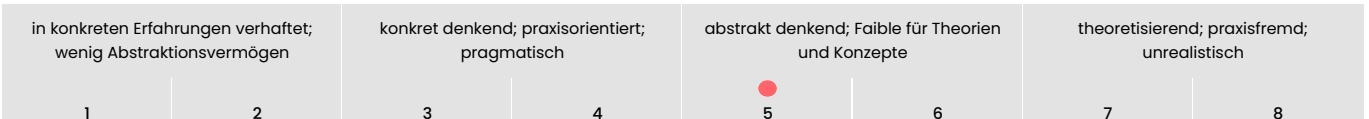
Der Denkstil zeigt die Art wie jemand komplexe Aufgaben und Probleme löst und sich in neuartigen Situationen zurechtfindet.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



D1 Abstraktionsvermögen

Interesse für Theorien und Konzepte; von konkreten Situationen abstrahieren können, um allgemeine Gesetzmässigkeiten abzuleiten.



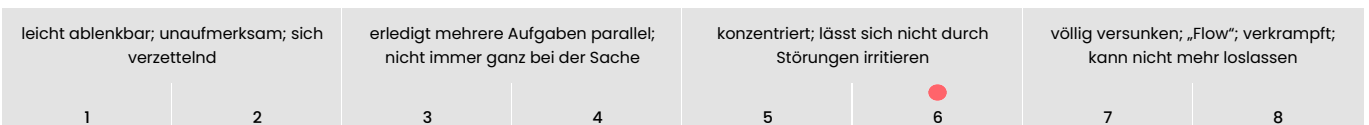
D2 Ganzheitliches Denken

Dinge und Projekte nicht isoliert sehen; auf Gesamtsituation fokussieren und Details ausblenden; Aufgaben und Probleme in den Kontext der Gesamtorganisation stellen und nach übergeordneten Aspekten beurteilen; Synergien nutzen.



D3 Konzentration

Über eine gewisse Zeit hinweg die ganze Aufmerksamkeit auf eine momentan ausgeübte Tätigkeit oder das Lösen einer gestellten Aufgabe gerichtet halten.



D4 Schnelle Informationsaufnahme

„Informationsverarbeitung“; das Wesentliche von Sachverhalten und Sachzusammenhängen schnell und exakt aufnehmen und verarbeiten; Zusammenhänge schnell begreifen und viele neue Informationen in kurzer Zeit aufnehmen; rasche Auffassungsgabe.



D5 Kritisch-analytische Einstellung

Kritische Einstellung; Zusammenhänge und Ursachen hinterfragen; Sachverhalte und Probleme in ihre Komponenten zerlegen.



D6 Objektiv-rationale Denkweise

Von Logik und Objektivität bestimmte Denkweise; auf Basis rein rationaler Gesichtspunkte entscheiden; anhand formaler Regeln logisch nachvollziehbare Folgerungen ableiten; wertfrei analysieren.



Basisprofil / Erläuterungen

Selbstkompetenz, Selbstbewusstsein

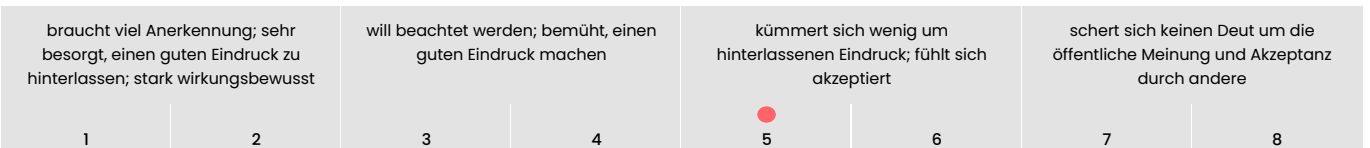
Selbstkompetenz bedeutet, die eigene Identität zu entwickeln, zu erproben und zu bewahren sowie eigene Fähigkeiten und Stärken zu kennen und damit situationsgerecht umzugehen.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



S1 Unabhängig von Anerkennung, Autonomie

Meinung der Öffentlichkeit oder was andere über einen denken ist unwichtig; zuversichtlich, vom sozialen und beruflichen Umfeld akzeptiert zu werden; wenig Impression Management.



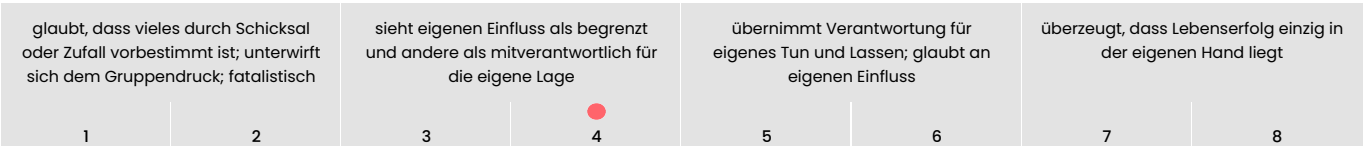
S2 Kritikfähigkeit, Selbstreflexion

Bereitschaft und Fähigkeit, sich selbst kritisch zu hinterfragen und sich besser zu verstehen; Fähigkeit, zu eigenen Fehlern zu stehen und Kritik anzunehmen.



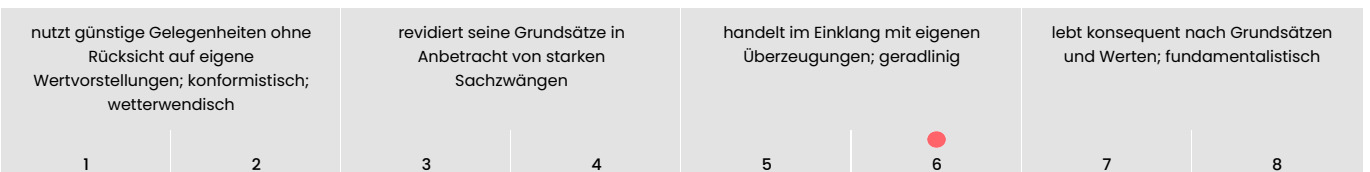
S3 Glaube an eigenen Einfluss

Verfolgen der eigenen, klaren Vorstellung über die berufliche und private Zukunft; Verantwortung für eigenes Leben übernehmen; Vertrauen in die eigenen Einflussmöglichkeiten – ohne sich von Gruppenzwängen leiten zu lassen; Überzeugung, den Lauf der Dinge und Ziele beeinflussen zu können.



S4 Prinzipienorientierung

Nach bestimmten Grundsätzen leben und diese auch gegenüber anderen vertreten; auch in isolierter Position oder nachteiligen Umständen nicht gegen die eigene Überzeugung entscheiden und handeln; sich selbst treu bleiben.



S5 Erfolgszuversicht

Vertrauen auf eigene Leistungsmöglichkeiten; Zuversicht in die Fähigkeit, andere zu beeinflussen und für eigene Vorhaben zu gewinnen.



Basisprofil / Erläuterungen

Menschenorientierung

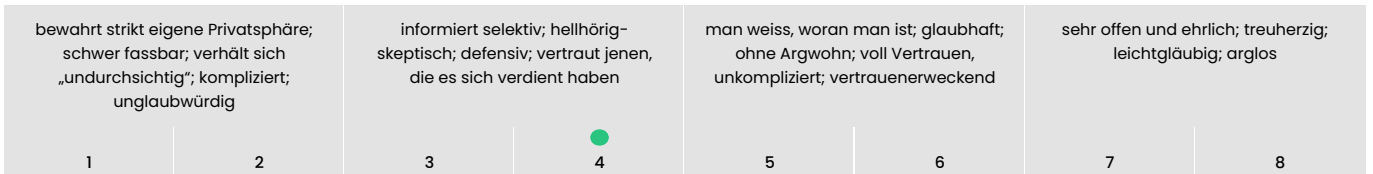
Wohlvollend-emotionale Grundhaltung; in Gesellschaft aufblühen und das Zusammensein geniessen; einvernehmliches, faires und kollegiales Verhalten; mit anderen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten und die eigenen Fähigkeiten konstruktiv ins Team einbringen; viel Energie für zwischenmenschliche Belange aufwenden.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



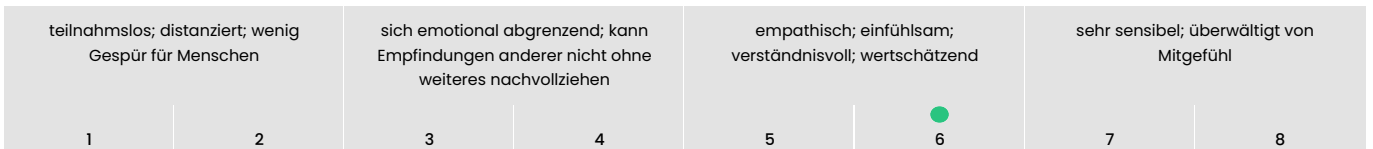
M1 Offenheit, Vertrauen

Offen und ehrlich mit anderen umgehen; Mitmenschen vertrauen und selbst integer agieren; ist für das Gegenüber gut „lesbar“; natürlich – ohne Ränkespiele.



M2 Empathie, Verständnis

Sich in die Lage anderer hineinversetzen können und sie verstehen; gutes Gespür für die Stimmungen anderer; Menschen das Gefühl vermitteln, sie zu verstehen.



M3 Harmonieorientierung, Hilfsbereitschaft

Bereitschaft zu helfen und sich für andere einzusetzen; Bedürfnisse anderer erkennen und Unterstützung anbieten; Interesse am Wohlbefinden der Mitmenschen.



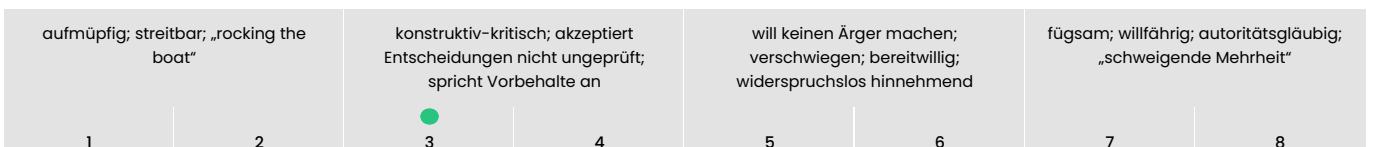
M4 Integration, Geselligkeit

Mit unterschiedlichsten Personengruppen gut zusammenarbeiten; teamorientiert; die eigene Individualität auch mal in den Hintergrund stellen können; den Kontakt zu anderen Menschen suchen.



M5 Anpassungsbereitschaft

Anpassungsbereitschaft umfasst Aspekte wie Übereinstimmung, Einhelligkeit und Zusammenhalt bewahren, Ergebnisorientierung, stumme Übereinstimmung; demgegenüber steht Eigenständigkeit für Hinterfragen von Entscheidungen und Handlungen, abweichende Meinung nicht zurückhalten, Ehrenhaftigkeit und Korrektheit.



Basisprofil / Erläuterungen

Kontaktstärke, Kommunikationsfähigkeit

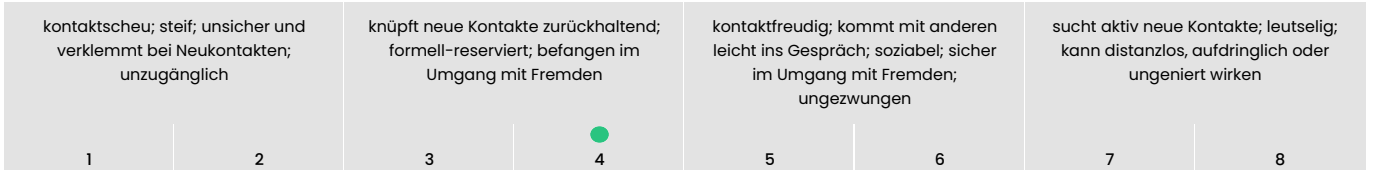
Die Fähigkeit, spontan Kontakte zu knüpfen, angemessen mit unterschiedlichen Personen ein Gespräch zu führen, sich verständlich auszudrücken, zuzuhören und den Dialog aufrecht zu erhalten sowie souverän vor Publikum aufzutreten.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



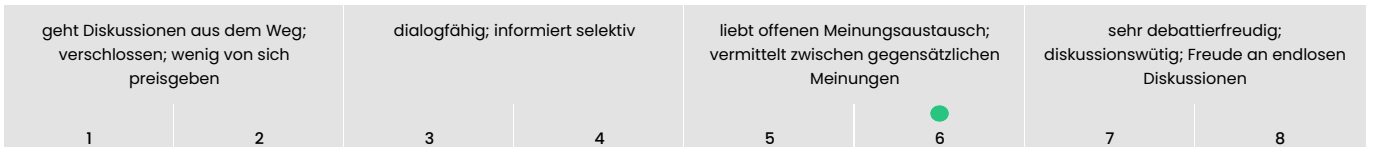
K1 Kontaktstärke

Mit anderen leicht Kontakt knüpfen; Sicherheit im Umgang mit fremden Menschen; sich unbeschwert unter Leute mischen.



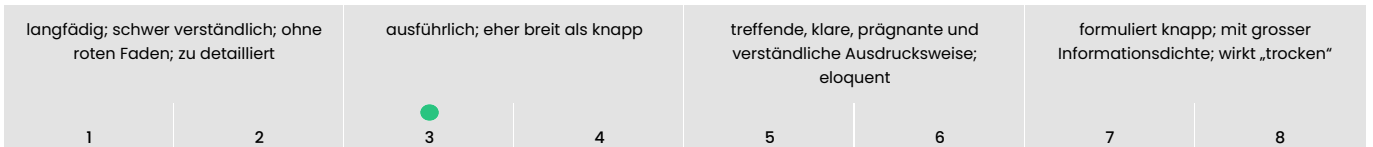
K2 Dialogfähigkeit, Meinungs austausch

Liebt Diskussionen; an anderen Meinungen interessiert; als Vermittler zwischen gegensätzlichen Meinungen agierend.



K3 Verständlichkeit („auf den Punkt bringen“)

Sich klar und kurz ausdrücken und sich verständlich machen; Informationen zu überschaubaren Konzepten zusammenfassen.



K4 Souveränität vor Publikum, Auftritt

Ungezwungen vor grossen Gruppen sprechen; sich gerne profilieren; lieber Sprecher als Zuhörer sein.



Basisprofil / Erläuterungen

Umsetzungsfähigkeit

Umsetzungsfähige Personen entscheiden und handeln selbständig in Bezug auf Vorbereitung, Durchführung und Abschluss von Arbeiten. Umsetzungsfähigkeit hat eine gewisse Beziehung zu dem, was in der Umgangssprache mit „Macherqualitäten“ bezeichnet wird.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



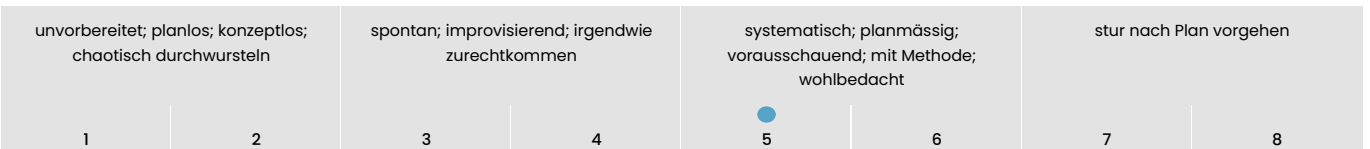
U1 Entschlossenes Eingreifen

Motiviert, Probleme anzugehen; vertritt eigene Meinung und spricht Missstände an, auch wenn Widerstände anderer zu erwarten sind.



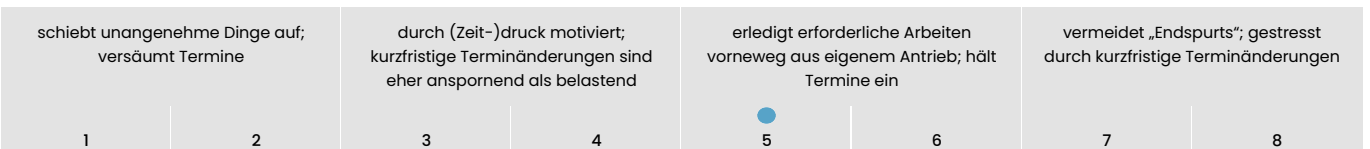
U2 Planung, Systematik

Aufgaben systematisch angehen; vorausschauend planen; Planung bezieht sich mehr auf längerfristige Aktivitäten, während sich „Selbstorganisation, Ordnungsliebe“ (siehe G2) mehr auf die täglichen Aufgaben bezieht.



U3 Frühzeitiges Umsetzen

Unerledigtes aus eigenem Antrieb schnell und termingerecht abschliessen; auch unangenehme Herausforderungen mutig angehen; unangenehme „Endspurts“ und Abliefern auf den „letzten Drucker“ vermeiden.



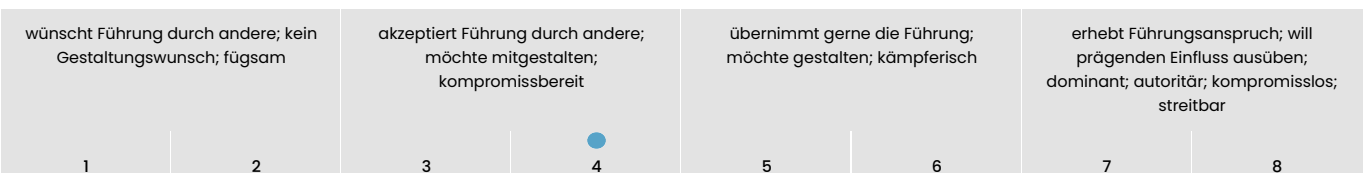
U4 Erfolgsdrang, Ehrgeiz

Durch Leistung Anerkennung und Autorität erlangen; Bereitschaft zu aussergewöhnlichem Einsatz; geniesst den Wettbewerb; strebt nach hohen Zielen.



U5 Durchsetzungsfähigkeit, Dominanz

Umfeld prägen, bestimmen und Verhalten anderer kontrollieren und beeinflussen, um eigene Anliegen durchzusetzen.



Basisprofil / Erläuterungen

Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit

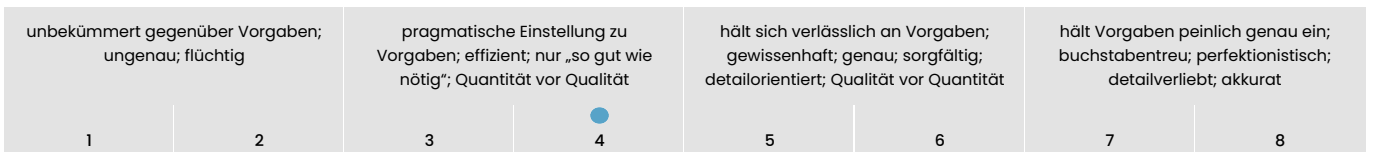
Gewissenhafte, zuverlässige Personen enttäuschen ungern jemanden und respektieren eingeführte Prozesse und Abmachungen; sie sind sich der Verantwortung ihrer Aufgaben gegenüber bewusst und fühlen sich bei ihrem Tun einer hohen Arbeitsethik verpflichtet.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



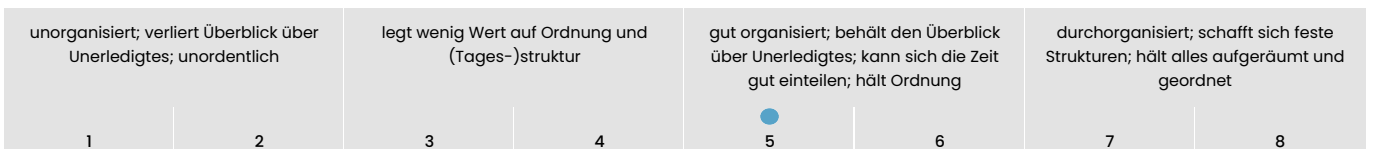
G1 Regeln beachten, Gründlichkeit

Auch Routinearbeiten gründlich erledigen; Vorschriften und Richtlinien der Firma einhalten; Arbeiten sehr gewissenhaft ausführen und lieber perfekt als effizient erledigen; Anspruch auf fehlerfreie Arbeit; sich gerne Details widmen.



G2 Ordnungsliebe, Selbstorganisation

Bedürfnis nach Ordnung; jedem Ding seinen festen Platz geben; Wunsch nach geregelterm Tagesablauf; guter Überblick über unerledigte Arbeiten (Organisieren bezieht sich hier mehr auf die täglichen Aufgaben und den eigenen Arbeitsplatz).



Basisprofil / Erläuterungen

Optimismus, Risikobereitschaft

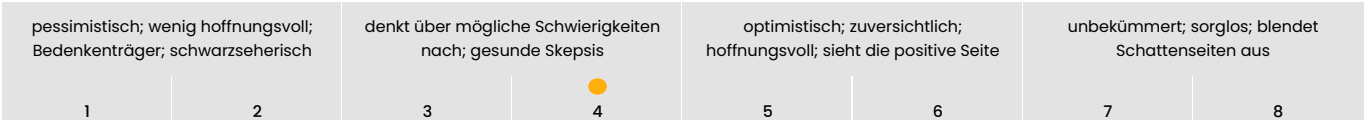
Positive Grundhaltung gegenüber dem Leben; optimistische Personen sind von Lebensfreude geprägt, geniessen das Leben, suchen neue Erlebnisse und sind risikobereit.

- Wert Dimension
- Durchschnittswert Kompetenz



O1 Optimistische Lebenshaltung

Die Dinge von der positiven Seite sehen; zuversichtlich in die Zukunft blicken.



O2 Lebensfreude

Das Leben geniessen und es sich so einrichten, dass es Freude macht; sich gern amüsieren; Spass mögen.



O3 Experimentierfreude, Erlebnishunger

Wunsch, das Leben bewegt und abwechslungsreich zu gestalten; suche nach neuartigen Reizen und Erlebnissen; Unternehmungslust.



O4 Schnelle Entscheidungen, Risikobereitschaft

Kann auch in unklaren oder unsicheren Situationen schnell entscheiden, ohne sich gegen jedes Risiko abzusichern.

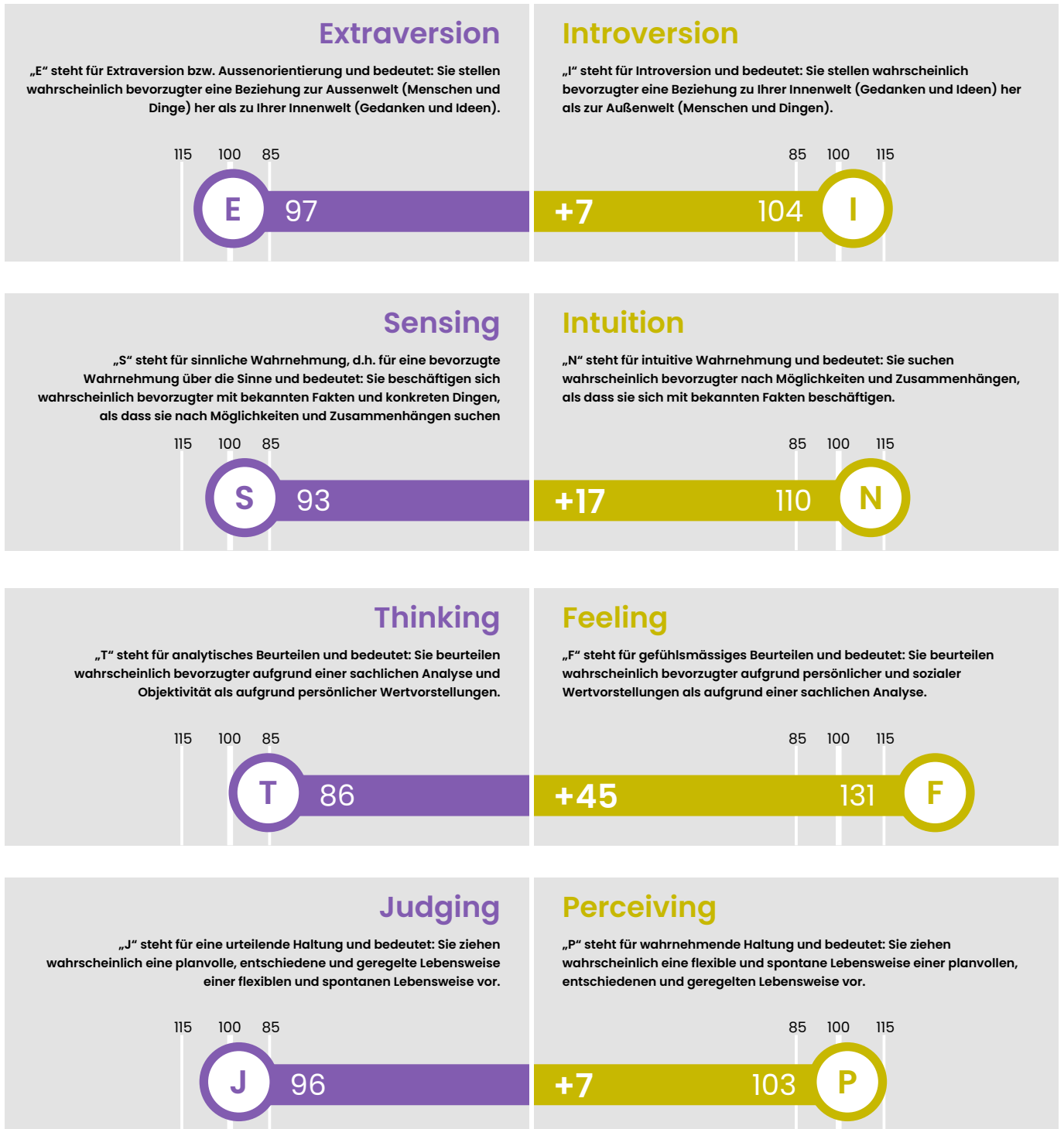


Jungsche Typologie

Die Jungsche Typologie weist auf persönliche Präferenzen hin: Wie wird die Umwelt bevorzugt wahrgenommen und wie werden aufgrund dieser Wahrnehmung bevorzugt Entscheidungen getroffen. Die Präferenzen einer Person werden mit vier Buchstaben bezeichnet: **E** oder **I**, **S** oder **N**, **T** oder **F**, **J** oder **P**.

Jede Kombination der verschiedenen Präferenzen hat ihre eigenen Verhaltensmerkmale, Werte und Fähigkeiten.

Präferenzen: **INFP**



Motivation, Antrieb

Diese Ausprägung beschreibt, ob der Fokus eher auf die Aussen- oder eher auf die Innenwelt gerichtet ist.

E – Extraversion

Extravertierte konzentrieren sich auf die Aussenwelt der Menschen und Aktivitäten; richten ihre Energie und Aufmerksamkeit nach aussen und beziehen Energie aus der Interaktion mit Menschen und aus ihren Handlungen; zeigen Gefühle.

Sind auf die Aussenwelt ausgerichtet

Bevorzugen mündliche Kommunikation

Arbeiten Ideen aus, indem sie sie besprechen

Lernen am besten durch Handeln oder Diskutieren

Sind vielseitig interessiert

Sind gesellig und expressiv

Ergreifen in der Arbeitswelt und in Beziehungen die Initiative

Handeln und überlegen dann – vielleicht

Mögen Abwechslung und Taten

Mögen es, mit Menschen zu interagieren; brauchen Beziehungen

Haben Interesse daran zu erfahren, wie andere ihre Arbeit machen

Ziehen Weite und Breite der Tiefe vor

Können oberflächlich erscheinen

I – Introversion

Introvertierte konzentrieren sich auf die Innenwelt der Ideen und Erfahrungen; richten ihre Energie und Aufmerksamkeit nach innen und beziehen Energie aus ihren Gedanken, Gefühlen und Überlegungen; halten Gefühle zurück.

Fühlen sich zu ihrer Innenwelt hingezogen

Bevorzugen schriftliche Kommunikation

Arbeiten Ideen aus, indem sie über sie nachdenken

Lernen am besten durch Lesen, Nachdenken und durch geistige „Übungen“

Konzentrieren sich gründlich auf ihre Interessen

Sind eher zurückgezogen und ruhig

Ergreifen Initiative, wenn die Situation oder der Gegenstand sehr wichtig für sie ist

Überlegen und handeln dann – vielleicht

Mögen es ruhig, um sich zu konzentrieren

Konzentrieren sich gerne auf ein Projekt oder eine Aufgabe; brauchen Privatsphäre

Arbeiten gern allein ohne Unterbrechungen

Ziehen Tiefe der Weite und Breite vor

Können verschlossen erscheinen

Art der Wahrnehmung

Diese Ausprägung beschreibt, ob eher greifbare Fakten mit den fünf Sinnen oder eher Zusammenhänge und Abhängigkeiten wahrgenommen werden.

S – Sinneswahrnehmung

Menschen, die bevorzugt über die Sinne wahrnehmen, fokussieren sich gerne auf Informationen, die objektiv und greifbar sind – das, was gerade passiert; sind in Bezug auf Einzelheiten und auf das, was um sie herum geschieht, sehr aufmerksam; sie können besonders gut die praktischen Gegebenheiten einer Situation erfassen.

Sind auf die Gegenwart ausgerichtet; genießen, was da ist

Mögen klare und messbare Dinge; sind sachlich und konkret

Bevorzugen das Praktische

Konzentrieren sich auf das, was wirklich und tatsächlich ist

Beobachten und erinnern sich an Einzelheiten

Arbeiten sorgfältig und genau auf Schlussfolgerungen hin

Verstehen Ideen und Theorien durch praktische Anwendungen

Vertrauen Erfahrungen

Präsentieren Informationen Schritt für Schritt

Lieben neue Ideen nur dann, wenn man sie auch praktisch anwenden kann

Ziehen Schlüsse durch Ansammlung von Fakten

Greifen auf ihre Erfahrungen und die anderer zurück

Haben eine realistische und praktische Perspektive; sehen Einzelteile

Lesen Anleitungen und bemerken Details

Können als pedantisch-konservative Praktiker erscheinen

N – Intuitive Wahrnehmung

Menschen, die bevorzugt intuitiv wahrnehmen, fokussieren sich gerne auf Informationen, indem sie sich den breiteren Kontext ansehen und sich auf die Beziehung und Zusammenhänge zwischen den Fakten konzentrieren; wollen Muster verstehen und erkennen besonders gut neue Möglichkeiten.

Sind auf zukünftige Möglichkeiten ausgerichtet; schwelgen in Gedanken darüber, was sein könnte

Mögen das Kreative; sind einfallsreich und (verbal) kreativ

Stellen sich lieber die Möglichkeiten vor

Konzentrieren sich auf Muster und Bedeutungen in Informationen

Erinnern sich an Einzelheiten, wenn sie mit einem Muster im Zusammenhang stehen

Ziehen schnell Schlüsse, folgen Ahnungen

Wollen Klarheit und Schlüssigkeit in Ideen und Theorien, bevor sie diese in die Tat umsetzen

Vertrauen Inspirationen

Präsentieren Informationen sprunghaft und umschreibend

Lieben neue Ideen und Konzepte

Beginnen mit dem breiten Kontext, passen Fakten an

Ziehen Veränderungen und neue Methoden vor, um Dinge zu tun

Sehen Zusammenhänge, Muster und Bedeutungen

Folgen ihrem Gefühl, nehmen Anleitungen als letzte Möglichkeit zur Hand

Können als unpraktische Traumtänzer erscheinen

Entscheidung / Beurteilung

Diese Ausprägung beschreibt die Art und Weise, ob Entscheidungen eher rational-objektiv oder eher emotional-subjektiv getroffen werden.

T – Denken

Rational entscheidende Menschen fassen Entschlüsse bevorzugt aufgrund von faktenbasierten Überlegungen; betrachten die logischen Konsequenzen einer Wahl oder Tat; nehmen emotional Abstand zu einer Situation, um die Pros und Kontras objektiv zu untersuchen; identifizieren Ungereimtheiten, indem sie kritisieren und analysieren.

Vernünftig, analytisch, verstehend

Sehen die Dinge distanziert von aussen

Analysieren Ursache und Wirkung

Lösen Probleme logisch

Streben nach unpersönlicher, objektiver Wahrheit; legen Wert auf Richtigkeit und Gerechtigkeit

Sind vernünftig

Können „hart“ sein

Fokussieren sich auf Fehler und finden / sehen diese sofort

Entscheiden transparent und fair – wollen gleiche Behandlung für alle

Konzentrieren sich auf Aufgaben

Sind bestimmt; kritisieren aus dem Stand

Wenden Methoden und Gesetze konsequent an

Wollen Ziele erreichen

Nehmen etwas langfristig in den Blick

Ehrlich zu sein ist wichtiger als taktvoll

Können kühl und überheblich erscheinen

F – Fühlen

Emotional entscheidende Menschen fassen Entschlüsse bevorzugt aufgrund ihrer Gefühle, Bedürfnisse und Werte; betrachten das, was für sie (und für andere) wichtig ist; versetzen sich emotional in eine Situation und identifizieren sich mit den Betroffenen; fassen Entschlüsse, die auf menschlichen Werten basieren; sind bestrebt, Menschen als einzigartige Individuen zu behandeln.

Emotional, „beteiligt“, empathisch

Sehen die Dinge mit innerer Anteilnahme

Durch persönliche Werte geleitet

Beurteilen Auswirkungen von Entschlüssen auf andere

Streben nach Übereinstimmung (mit eigenen Werten und Empfindungen); legen Wert auf Beziehungen

Sind betroffen – positiv oder negativ

Können „launisch“ sein

Übersehen in überschwänglicher Begeisterung Schwachstellen und Fehler

Entscheiden situativ und individuell, redlich die Umstände berücksichtigend

Konzentrieren sich auf Interaktionen mit Menschen

Sind empathisch; führen Konsens herbei

Wenden Werte konsequent an

Wollen Zufriedenheit beziehungsweise Befriedigung erreichen

Leben vom direkten persönlichen Eindruck

Wollen eher diplomatisch als ehrlich sein

Können unberechenbar erscheinen

Lebensstil

Diese Ausprägung beschreibt, ob jemand eher schnell beurteilt und entscheidet oder eher offen und unvoreingenommen bleibt.

J – Beurteilend

Kategorisierende und bewertende Menschen leben auf geplante, geordnete Art und Weise; wollen das Leben regeln und kontrollieren; mögen es, Entschlüsse zu fassen; schliessen ab und schreiten voran; ihr Leben ist strukturiert und organisiert; haben alles gern geregelt; sich an einen Plan oder an bestimmte Zeiten zu halten, ist für sie sehr wichtig.

Brauchen geregelten Zeitplan

Mögen klare Abläufe und feste Routine; mögen definierte Grenzen und Kategorien

Organisieren ihr Leben

Sind systematisch und methodisch

Möchten ihr Leben in den Griff bekommen

Planen kurz- und langfristig, wollen Plänen folgen

Mögen es, wenn Dinge beschlossen und Aufgaben beendet sind

Vermeiden Stress in letzter Minute

Halten sich an Termine; planen im voraus

Fühlen sich sicherer mit Strukturen und Plänen

Erzielen den Abschluss einer Sache durch schnelle Entschlussfassung

Konzentrieren sich auf die rechtzeitige Fertigstellung eines Projekts

Wollen wissen, worauf sie sich einlassen

Sind produktorientiert – gewichten Resultat

Können als eng und zu strukturiert erscheinen

P – Wahrnehmend

Offen und wertfrei wahrnehmende Menschen leben auf flexible, spontane Art und Weise; wollen Erfahrungen sammeln, das Leben verstehen, anstatt es zu kontrollieren; Pläne und Entschlüsse finden sie beengend; sind lieber für neue Informationen und Wahlmöglichkeiten offen, bis zur letzten Minute; ihre Energie beziehen sie aus ihrem Einfallsreichtum und der Fähigkeit, sich an die Anforderungen einer Situation anzupassen.

Sind spontan

Mögen Veränderung und Vielfalt; mögen grenzenlose Freiheit

Sind flexibel

Sind ungezwungen und offen

Möchten jeden Augenblick ihres Lebens auskosten

Sind anpassungsfähig, flexibel, ändern den Kurs

Lassen Dinge offen für Veränderungen und geniessen den Prozess als solchen

Fühlen sich durch Druck, der in letzter Minute entsteht, stimuliert

Kommen mit ihren Terminalsachen (bestenfalls) erst in letzter Minute zurande

Fühlen sich durch Strukturen und Pläne beengt

Lassen Dinge solange wie möglich offen

Konzentrieren sich darauf, dass das Projekt Spass macht

Passen sich gerne an sich immer wieder ändernde Situationen an

Sind prozessorientiert – gewichten, wie etwas fertiggestellt wurde

Können als unorganisiert und unordentlich erscheinen

Allgemeine Informationen

Assessment Gate–Qualität

Die vorliegende Beurteilung erhält ihre hohe Aussagekraft und die kleine Irrtumswahrscheinlichkeit dank:

- fundierter Kenntnis des state-of-the-art der Psychologie (Implementierung von psychologischem Experten-Wissen)
- wissenschaftlich anerkannten Verfahren (hohe Reliabilität und Validität)
- Anwendung von Mustererkennungsmethoden (Big Data und Artificial Intelligence)

Zur Qualitätssicherung und zur Sicherstellung der prognostischen Validität der Assessments führt Assessment Gate kontinuierlich Service- und Qualitätsreviews durch.

Der Auswertungsbericht ist auf der Grundlage der Antworten des Kandidaten/der Kandidatin erstellt worden, und er spiegelt im Wesentlichen diese wider. Es ist deshalb wichtig zu beachten, dass die Resultate des Fragebogens auf der Selbsteinschätzung des Kandidaten/der Kandidatin beruhen.

Der Auswertungsbericht ist elektronisch erstellt worden und steht den Kunden in dieser Form zur Verfügung. Für falsche oder unsachgemässe Nutzung des Auswertungsberichtes und die daraus erwachsenden Konsequenzen können wir keinerlei Haftung übernehmen.

Datenschutz, Datensicherheit und Vertraulichkeit

Um einen optimalen Datenschutz und die erforderliche Datensicherheit zu gewähren, orientiert sich Assessment Gate am weltweiten Standard für Informationssicherheits-Management (ISO 27001). Weitere Informationen erhalten Sie unter www.assessmentgate.com.

Der Inhalt dieses Berichts gilt als vertraulich. Jeglicher Missbrauch kann strafrechtlich verfolgt werden. Dabei gelten sämtliche datenschutzrechtliche Bestimmungen und Gesetze. Sollten Sie unrechtmässig in den Besitz dieses Dokumentes gekommen sein, bitten wir Sie, dieses unverzüglich zu vernichten.

Markenschutz, geistiges Eigentum

© Assessment Gate AG. Alle Rechte vorbehalten. Der Auswertungsbericht enthält geistiges Eigentum der Assessment Gate AG. Kunden von Assessment Gate AG ist die Verwendung, Vervielfältigung und Speicherung dieses Auswertungsberichtes ausschliesslich für den internen Gebrauch und für nichtkommerzielle Zwecke gestattet.

Kontakt

Assessment Gate AG	T +41 56 288 22 88
Marktstrasse 13	info@assessmentgate.com
CH-8853 Lachen	www.assessmentgate.com