Facet5

Persönliches Profil
Exemple de Rapport

Datum 10.07.2009

Kompanie Facet5 Global Marketing

Projekt

realistisch vorsichtig **tolerant** vertrauensvoll **zielorientiert**
bestimmend menschenorientiert **einvernehmlich** demokratisch
gefasst **kreativ** **enthusiastisch** extrovertiert

Facet5

© NL Buckley 1984-2021 info@facet5global.com
B2183CD791014296B7790CEEAAF3F55C

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.

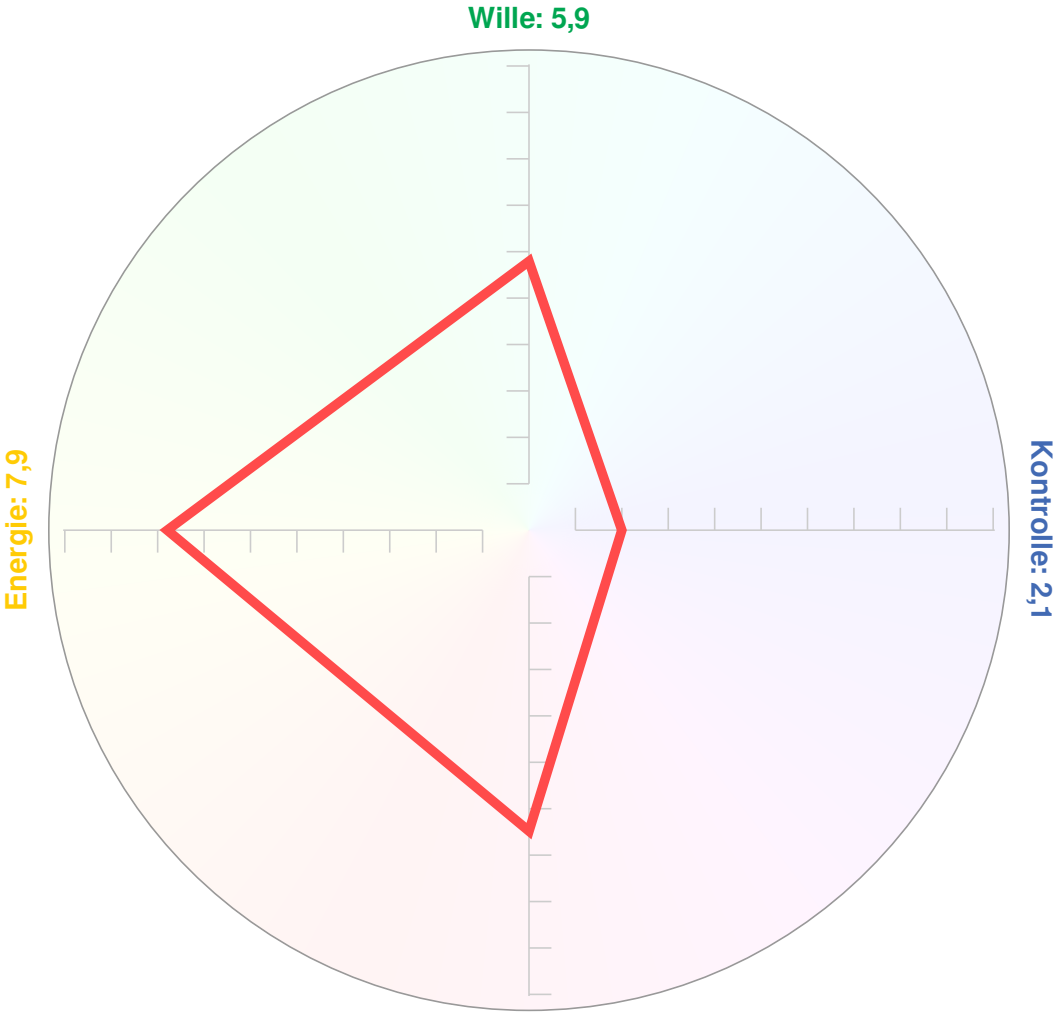
Die von Facet5 erfassten Faktoren sind:

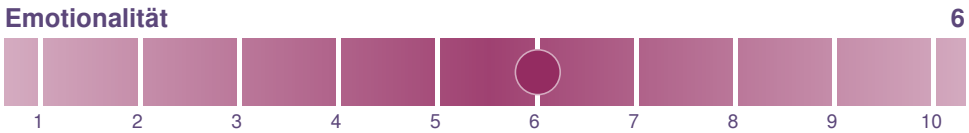
Wille	**Entschlossenheit**	Innerer Antrieb, sich für eigene Ideen einzusetzen
	Auseinandersetzung	Der Drang, schwierige Themen schnell anzugehen
	Unabhängigkeit	Die Tendenz, eigene Wege zu gehen.
Energie	**Vitalität**	Deutliche Begeisterung und Energie.
	Geselligkeit	Interesse daran, mit anderen Personen zusammen zu sein.
	Offenheit	Andere in die eigene Gedankenwelt einbeziehen.
Empathie	**Altruismus**	Die Interessen anderer voranstellen.
	Unterstützung	Versuch, immer Verständnis aufzubringen.
	Vertrauen	Die Tendenz, andere nicht zu hinterfragen.
Kontrolle	**Disziplin**	Selbst gut organisiert sein und geplant vorgehen.
	Verantwortung	Bereitschaft, persönlich Verantwortung zu übernehmen.
Emotionalität	**Anspannung**	Generelles Gefühl von Anspannung oder Stress.
	Besorgnis	Vorsichtig und nicht übermässig optimistisch sein.

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: Australian

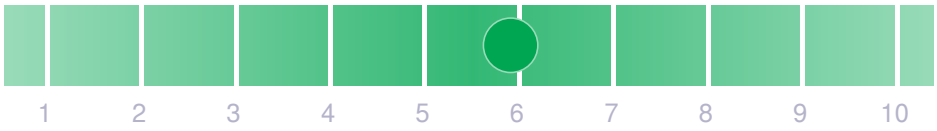
Sample includes 31864 people based in Australia. 57% were male. All completed Facet5 in English. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities, engineering, shipping and transportation. Functions include sales, administration, logistics, finance.

Niedrige Werte

Leistungen
Flexibel
Anpassungsfähig
Entgegenkommend
Angenehm

Risiken
Zögerlich
Unterwürfig
Unentschlossen
Schüchtern

Wille 5,9



Es macht Sie aus, dass Sie einen hohen Antrieb haben, Ihre eigenen Ansichten zu verbreiten. Sie leiten und weisen andere Menschen schnell an und haben einen ausgesprochen starken Sinn für Visionen und Ziele.

Hohe Werte

Leistungen
Entschlossen
Durchsetzungsstark
Bestimmt
Unabhängig

Risiken
Dominierend
Stur
Streitfreudig
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 8,7

Sie haben eine starke Meinung, sind durchsetzungsfähig, entschlossen und zielstrebig

Wird angesehen als Sie erlegen Anderen Ihre Ansichten zu schnell auf und sind stur

Hohe Werte

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

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

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 4,9

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 4,1

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 7,9

Sie sind sehr positiv eingestellt und können problemlos mehrere Dinge gleichzeitig erledigen. Am besten arbeiten Sie in einem Team, in dem Sie Ihre Ideen ausführlich diskutieren und zu informationsbasierten Gruppenentscheidungen kommen können. Sie sind kontaktfreudig, jedoch nicht zu sehr, und bevorzugen eher die Gesellschaft von Ihnen bekannter Personen.

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 8,5

Sie sind lebhaft und enthusiastisch mit einer Leidenschaft, Dinge gemeinsam mit anderen Menschen zu tun

Wird angesehen als Impulsiv und stürmisch: Sie können Dinge besser anfangen als zu Ende bringen

Hohe Werte

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

selbstdarstellerisch
leichtfertig
impulsiv

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

will sich nicht unter andere mischen
unbeteiligt
gibt anderen das Gefühl, nicht willkommen zu sein

Geselligkeit 6,6

Sie sind zugänglich, gerne in einer Gruppe und fühlen sich in den meisten sozialen Situationen wohl

Wird angesehen als Sie müssen stets wissen, was vor sich geht. Sie kommen nicht mit zurückhaltenderen Leuten ins Gespräch

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 8,5

Sie halten umfassend Rücksprache und nutzen den Input Anderer, um sich zu informieren und Entscheidungen zu treffen

Wird angesehen als Sie zerreden Dinge, anstatt zu handeln. Sie sind zu geschwätzig und redselig

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

verändert eigene Ansichten zu schnell
Mangel an detailliertem Verständnis
unfähig, unabhängig zu entscheiden

Niedrige Werte

Leistungen
Pragmatisch
Smart
Geschäftsorientiert
Scharfsinnig

Risiken
Egozentrisch
Zynisch
Rücksichtslos
Aggressiv

Empathie 6,6

Sie sind durchaus einfühlsam und verständnisvoll in der Interaktion mit anderen, aber nicht bis zu dem Punkt, an dem andere Sie übervorteilen könnten. Sie werden dementsprechend auch andere nicht zu Ihrem Vorteil ausnutzen, sondern behandeln Menschen als Individuen und unterstützen Sie bei Bedarf.

Hohe Werte

Leistungen
Fürsorglich
Hilfsbereit
Nett
Vertrauensvoll

Risiken
Naiv
Unschuldig
Weich
Leichtgläubig

Niedrige Werte

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

Kann gesehen werden als
wenig hilfsbereit
manipulativ
selbstsüchtig

Altruismus 6,6

Sie konzentrieren sich auf das Wohlergehen Anderer und ziehen keinerlei Nutzen

Wird angesehen als Sie überlasten sich und bevorzugen, Arbeit zu übernehmen, anstatt zu delegieren oder sie Anderen aufzuerlegen

Hohe Werte

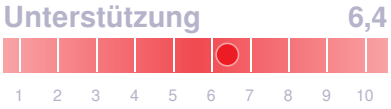
Stärken beinhalten
betrachtet Bedürfnisse anderer vorrangig
nutzt niemanden aus
bestrebt, anderen zu helfen

Kann gesehen werden als
zu idealistisch
naiv
blind gegenüber wirtschaftlichen Vorteilen

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 6,4



Sie reagieren auf die Bedürfnisse Anderer und helfen, wenn Sie können

Wird angesehen als Sie sind zu sehr um Ihre Kollegen besorgt - Sie machen ihre Probleme zu Ihren eigenen

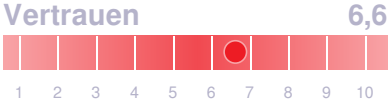
Stärken beinhalten
sucht immer das Gute im Menschen
hilft anderen bei Problemen
gewährt eine zweite Chance

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 6,6



Sie nehmen Menschen für bare Münze und schützen Beziehungen. Sie vertrauen Anderen

Wird angesehen als Sie sind zu vertrauensselig gegenüber den Personen, mit denen Sie eng zusammenarbeiten. Sie sind blind und naiv

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 2,1

Sie haben eine sehr entspannte und tolerante Lebenseinstellung, Ihre Freiheit ist Ihnen sehr wichtig und Sie möchten anderen nicht vorschreiben, was sie zu tun haben. Sie sind eher frei in Ihrem Denken und kümmern sich nicht um Details. Andere können Ihre Arbeitsweise als zu unstrukturiert und mit zu wenig Augenmerk auf Details und Planung wahrnehmen.

Hohe Werte

Leistungen
Vorausschauend
Verlässlich
Gewissenhaft
Verantwortungsbewusst

Risiken
Autoritär
Gehemmt
Intolerant
Streng

Niedrige Werte

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

schnell gelangweilt
undiszipliniert
unorganisiert

Disziplin 1,5

Sie verteidigen Ihr Bedürnis nach Freiheit und verfechten Ihr Recht, selbst zu entscheiden, wie Sie Arbeiten

Wird angesehen als Unorganisiert und undiszipliniert. Sie hinterfragen andauernd Regeln

Hohe Werte

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

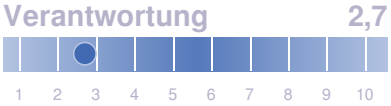
Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

unkonventionell
unbeständig
rebellisch

Verantwortung 2,7



Sie sind freidenkerisch und unvoreingenommen. Sie passen sich sich ändernden Situationen einfach an

Wird angesehen als Salopp, respektlos, verantwortungslos und rebellisch

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 6

Sie sind selbstsicher und Ihr Verhalten ist von einem Tag auf den anderen beständig. Sie vermitteln ein klares Bild hinsichtlich Ihrer Ziele und lassen sich nicht leicht durch Veränderungen in Ihrem Umfeld aus der Bahn werfen.

Hohe Werte

Leistungen
Umsichtig
Lebhaft
Reaktionsfreudig
Leidenschaftlich

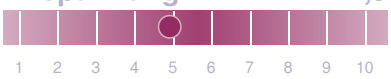
Risiken
Sprunghaft
Unvorhersagbar
Launisch
Pessimistisch

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
unempfänglich

Anspannung 4,9



Sie bewältigen die meisten Situationen ohne übermäßige Sorge oder Angst

Wird angesehen als Sie unterschätzen Risiken und ignorieren die Sorgen Anderer

Hohe Werte

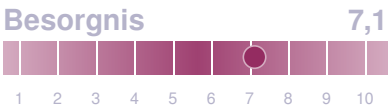
Stärken beinhalten
fokussiert mehr auf Ereignisse, je näher sie kommen
hohe Sensibilität für Veränderungen
bestrebt, sich selbst zu verändern

Kann gesehen werden als
ängstlich
selbstkritisch
nervös

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 7,1



Sie bereiten sich üblicherweise gut vor und machen eine Fehlerüberprüfung, bevor Sie eine zu erledigende Aufgabe berücksichtigen

Wird angesehen als Zu vorsichtig und zweifelnd. Mangelndes Vertrauen in Ihren eigenen Erfolg

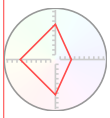
Stärken beinhalten
bleibt bei Vertrautem
prüft mehrfach, um Fehler zu vermeiden
äußert keine vorschnellen Vermutungen

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.

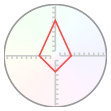
Es gibt 17 Facet5-„Familien“ und Ihr Profil wird mit jeder dieser Familien verglichen. Diejenige, die Ihrem Profil am nächsten kommt, wird ausgewählt. Das ist in der nachstehenden Grafik zu sehen. Ihre ausgewählte Familie ist hervorgehoben.

Anwalt



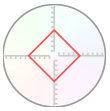
Überschwängliches, kontaktfreudiges Verhalten
Mag es, Freundschaften zu schließen und mit anderen zu interagieren
Weitreichende Interessen und spannende Ideen
Flexibel aber zielorientiert
Impulsiv
Neigt dazu, andere bei der Arbeit zu stören

Architekt



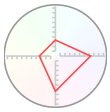
Hat einen stark ausgeprägten Schaffenssinn
Einfallsreich und kreativ, kann aber egozentrisch erscheinen
Weiß, was er/sie will
Erwartet von anderen, dass sie sich selbst rechtfertigen
Findet eigene Ideen wichtiger als die von anderen
Kann unsensibel und sehr unabhängig sein und als wenig mitfühlend gelten

Chamäleon



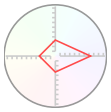
Ist konzentriert und stets freundlich
Stellt sich leicht auf neue Situationen ein
Drängt die eigene Meinung anderen nicht auf
Toleriert unterschiedliche Charaktere
Es kann ihm/ihr schwer fallen, die eigene Auffassung auszudrücken
Kann ziemlich unschlüssig wirken

Coach



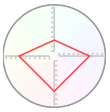
Hat ein mitfühlendes Naturell, das durch Reserviertheit überdeckt werden kann
Ruhige, aber effiziente Art
Feststehende, ausgeprägte Ideale und Prinzipien
Starkes Engagement und Hilfsbereitschaft
Braucht Zeit, um mit anderen warm zu werden
Wird enttäuscht sein, wenn Ideale nicht gelebt werden

Kontrolleur



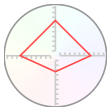
Reservierter, ziemlich formeller Stil
Vermeidet Risiken und kann sich Veränderungen widersetzen
Mag klare Leitlinien und Ziele
Respektiert Hierarchien und den Status Quo
Kann zu konservativ wirken
Kann als distanziert und arrogant empfunden werden

Entwickler



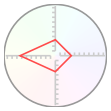
Warme und mitfühlende Art
Ehrliches Interesse an anderen und große Hilfsbereitschaft
Hat einen ausgeprägten Sinn für Moral und Verantwortung
Wird andere verteidigen und sich für sie einsetzen
Könnte eigene Interessen vernachlässigen
Riskiert, sich zu viel aufzubürden

Unternehmer



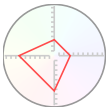
Selbstbewusstes Auftreten
Extrovertiert, fällt in der Menge auf
Ausgesprochenes Bewusstsein für Richtung und Methode
Vertritt die eigenen Ansichten offensiv
Erscheint manchmal überlebensgroß
Kann unsensibel und wenig mitfühlend sein

Entdecker



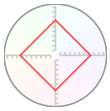
Liebt Unterhaltung und Geselligkeit
Nimmt schnell zu anderen Kontakt auf
Ist entspannt und unkompliziert
Denkt über den gewöhnlichen Rahmen hinaus, ist fantasiereich und stimulierend
Kann unschlüssig und abgelenkt sein
Kann sich durch neue Ideen ablenken lassen

Vermittler



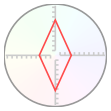
Gesellige und überschwängliche Art
Mag es, Menschen kennen zu lernen und Ideen auszutauschen
Stellt die Interessen von anderen über die eigenen
Tolerant und verständnisvoll
Kann zu entspannt und freundlich sein
Kann Geschäftssinn vermissen lassen

Generalist



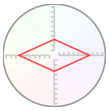
Überschäumend, gesellig und lebensfroh
Ist für fast alle anderen Charaktere offen
Fordernd aber flexibel
Stellt sich auf Menschen und Situationen ein
Kann für jeden das sein, was er/sie sehen will
Mischt sich in die Arbeit anderer ein

Idealist



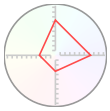
Denkt gründlich und tief nach
Beschäftigt sich mit grundsätzlichen und philosophischen Themen
Individualistisch - ungewöhnlicher Stil
Geht seinen/ihren eigenen Weg
Kann schwer zu verstehen sein
Idealistisch und unpragmatisch

Repräsentant



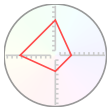
Extrovertierter, eleganter Stil
Überschwänglich und Spaß liebend
Passt leicht in verschiedene Umgebungen
Einfache, pragmatische Ansichten
Kann oberflächlich wirken, ignoriert tiefer liegende Themen
Verspricht viel, aber erfüllt manchmal die Versprechungen nicht

Produzent



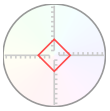
Entschlossen, mit starker Zielorientierung
Sucht kontinuierlich nach Verbesserungen
Setzt entschlossen Projekte durch
Ist ehrgeizig
Kann unsensibel sein
Autokratisch, fordernd

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

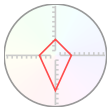
Spezialist



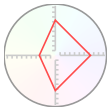
Ruhiger, reservierter Stil
Kommt in Gruppen schwer aus sich heraus
Präferiert Unabhängigkeit und Autonomie
Konzentriert sich gerne auf eine klare Aufgabe
Kann von dominanten Personen übersehen werden
Kann sich zu sehr auf eigene Belange konzentrieren

Unterstützer

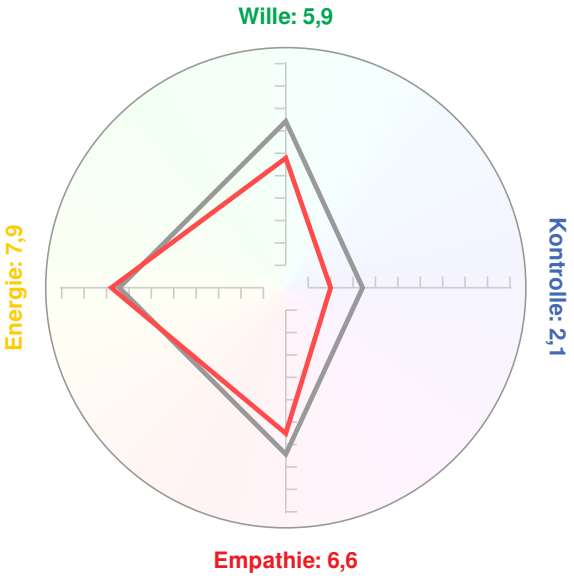
Traditionalist



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: **Anwalt**

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

- 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

Als Führungskraft

- Anregender und visionärer Stil
- Fordert heraus und besteht auf offener Kommunikation
- Vertraut und glaubt an den Wert im Menschen
- Bestärkt Menschen darin, sich anspruchsvolle Ziele zu setzen
- Verlässt sich auf das Selbstmanagement des einzelnen
- Bringt sich ein und diskutiert ausführlich
- Vertritt die Belange des eigenen Teams und genießt dessen Erfolg

Beitrag zum Team

- Bringt die Dinge in Gang und motiviert andere
- Diskutiert und beteiligt sich gerne
- Hat eine Menge Ideen und ist kreativ
- Spricht mit Autorität und Souveränität
- Entwickelt Visionen, die andere einengen können
- Überzeichnet Dinge

Motiviert durch

- Fördern einer Idee mit Leidenschaft und Begeisterung
- Arbeit mit humorvollen Menschen
- Aufgreifen einer Sache oder Mission
- Überzeugung bei wichtigen Themen

Zu führen

- Fördern Sie Debatten und neue Ideen
- Schaffen Sie ein ungezwungenes Arbeitsumfeld - spontan, lebensfroh
- Unterstützen Sie ein aufrichtiges Interesse an Menschen
- Schlagen Sie Ziele vor und vereinbaren Sie diese, aber erlauben Sie Flexibilität
- Bestehen Sie auf regelmäßigen, aber informellen Meetings - bleiben Sie am Ball
- Loben Sie Enthusiasmus, Intuition und Flexibilität
- Unterstützen Sie neue Ideen - zeigen Sie, wie man Menschen für etwas gewinnen kann

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

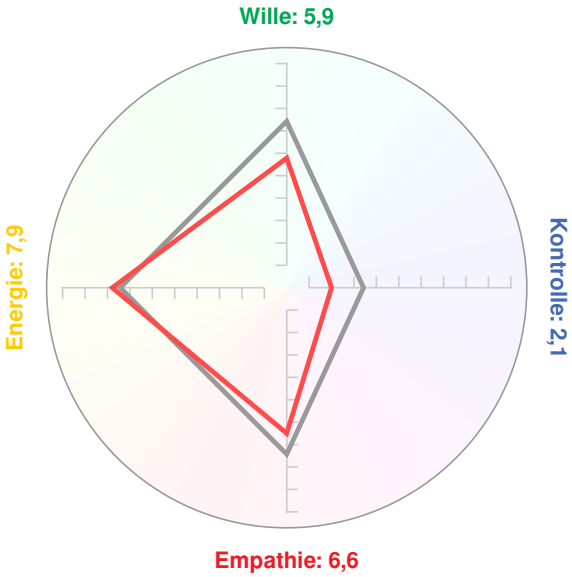
Dies bezeichnet den Versuch, aktiv Einfluss zu nehmen, um festgelegte Ziele zu erreichen.

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.



Exemple ist eine überschwängliche, kontaktfreudige Person, die gerne Freundschaften schließt und ein aufrichtiges Interesse an anderen Menschen hat. Dies alles ist gekoppelt mit einer flexiblen, aber konzentrierten Zielorientierung.

Führung

Wovon Sie ausgehen dürften:

- vermittelt eine spannende Vision
- überzeugend und anregend
- hinterfragt Ideen und debattiert offen
- unterstützt die Bemühungen anderer stark

Worauf Sie achten sollten:

- Tendenz, sich einzumischen
- Einengung von Ideen anderer

Zwischenmenschlich

Wovon Sie ausgehen dürften:

- beliebtes Mitglied einer Organisation
- kommuniziert gerne mit allen Ebenen
- akzeptiert Menschen - vorurteilsfrei
- verteidigt und beschützt Freunde

Worauf Sie achten sollten:

- kann das Geschehen dominieren
- kann zu vertraut werden

Initiative und Einsatz

Wovon Sie ausgehen dürften:

- übernimmt bereitwillig Verantwortung
- hat Selbstvertrauen und den Wunsch, anderen zu helfen
- voller Energie bei der Verfolgung von Zielen
- bewältigt viele Dinge gleichzeitig

Worauf Sie achten sollten:

- übernimmt zu schnell Führung
- setzt unrealistische Ziele

Kommunikation

Wovon Sie ausgehen dürften:

- enthusiasischer Kommunizierer
- unterstützt Debatten - redet gerne
- besteht darauf, dass jeder sich einbringt
- überzeugende und motivierende Redeweise

Worauf Sie achten sollten:

- zu redselig
- Kreisargumente

Analytische Fähigkeiten und Entscheidungsfindung

Wovon Sie ausgehen dürften:

- fördert Alternativen
- hat eigene, klare Theorien
- realisiert und versucht Dinge schnell
- vom Gefühl ebenso überzeugt wie von der Logik

Worauf Sie achten sollten:

- engagiert sich zu schnell
- überaus komplexe Theorien

Planung und Organisation

Wovon Sie ausgehen dürften:

- hat ein klares Ziel im Kopf
- schaut auf das Gesamtbild und weniger auf Details
- überzeugt Menschen und gewinnt Unterstützung
- delegiert Verantwortung gerne an andere

Worauf Sie achten sollten:

- erwartet, dass sich Einzelheiten von selbst erledigen
- zieht die Dinge nicht durch

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 angeordent 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:

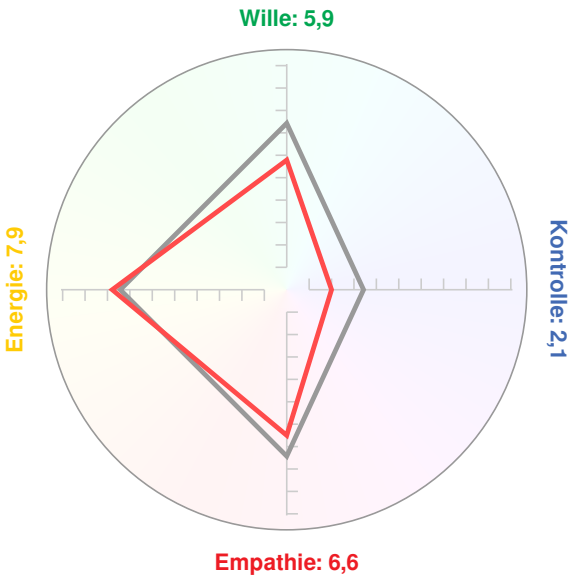
- Was erwarten wir (voneinander)?
- Wie können wir das erreichen?

Damit diese Rückmeldung effektiv ist, sollte sie:

- verständlich sein
- glaubhaft sein
- akzeptiert werden

Karriere

Der Schlüssel einer guten Personalentwicklung iegt 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

- Fangen Sie Exemples Begeisterung mit Ihrer eigenen auf
- Seien Sie schlagkräftig, spontan und zwanglos in Ihren Präsentationen
- Sprechen Sie Exemples Freude am Debattieren und Erdenken neuer Möglichkeiten an
- Ermutigen und inspirieren Sie Exemple, eine Angelegenheit anzugehen
- Betonen Sie die Vorteile hinsichtlich des Nutzens, den die Menschen und die Organisation haben
- Erläutern Sie, wie entscheidend Exemples Flexibilität, Kreativität und die Fähigkeit, andere zu inspirieren und zu motivieren, für den Erfolg ist

Anregung des Umfelds

- Geben Sie Exemple viele Gelegenheiten, einen positiven Einfluss auf andere Menschen und ihre Arbeit zu nehmen
- Schaffen Sie ein ungezwungenes Arbeitsumfeld, in dem Intuition und Spontaneität geschätzt wird und Sinn für Humor willkommen ist
- Exemple ist am glücklichsten, wenn er/sie eine Idee mit Leidenschaft und Begeisterung vorantreiben kann
- Involvieren und informieren Sie Exemple
- Berücksichtigen Sie weitreichendere Interessen und machen Sie Exemples kreative Fähigkeiten nutzbar

Menschen als Individuen behandeln

- Reagieren Sie auf Exemples ehrliches Interesse an Menschen und das Bedürfnis, mit anderen zu interagieren und eng zusammenzuarbeiten
- Schaffen Sie eine freundliche, unbeschwerte und ungezwungene Atmosphäre
- Erwarten Sie von Exemple liberale Einstellungen und die Bevorzugung radikaler Lösungen - insbesondere, wenn es bei den Themen um Menschen geht
- Erkennen Sie Exemples Bedürfnis an, sich einzubringen, Themen zu diskutieren und Ideen zu erörtern
- Zügeln Sie jegliche Veranlagung, impulsiv oder starrsinnig zu sein - Exemple hasst es, sich ignoriert zu fühlen

Ziele setzen und vereinbaren

- Schlagen Sie Ziele vor, vereinbaren Sie diese und erlauben Sie Exemple Flexibilität und Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung
- Widerstehen Sie der Versuchung, zu detailliert zu werden, und vertrauen Sie auf Exemples Kontrollfähigkeiten und Zielorientierung
- Setzen Sie Zeitmaßstäbe realistisch aber recht kurz - das hilft Exemple bei der Planung und Fokussierung
- Vermeiden Sie es, Exemple direkt für Routineaufgaben verantwortlich zu machen, indem Sie sicherstellen, dass diese und andere Dinge, die Detailgenauigkeit erfordern, delegiert werden

Leistungen kontrollieren

- Exemple arbeitet lieber ohne viel Einmischung von anderen, reagiert jedoch positiv auf einen unterstützenden Manager
- Kontrollieren Sie die Fortschritte vorsichtig, und bestehen Sie auf regelmäßigen, aber ungezwungenen Meetings
- Stellen Sie sich darauf ein, dass Exemple Pläne, als Reaktion auf neue Informationen oder Entwicklungen, abgeändert hat
- Klären Sie den Zeithorizont
- Helfen Sie Exemple, die Zielorientierung nicht aus den Augen zu verlieren, aber ohne dabei das Innovations- und Intuitionstalent einzuengen

Feedback geben

- Loben Sie Exemples Enthusiasmus, Intuition und Flexibilität
- Würdigen Sie Exemples Fähigkeit, Ergebnisse zu erzielen
- Negative Kritik muss selten geäußert werden. Falls doch, bezieht sie sich zumeist auf Exemples scheinbaren Mangel an Selbstdisziplin und Struktur
- Stellen Sie sich darauf ein, dass sich Exemple gegen die Kritik wehren und auf das Interesse des Projekts oder der Gruppe verweisen wird
- Vermeiden Sie Schuldzuweisungen oder längere Debatten - unterstützen Sie Exemple dabei, zu ergründen, wie

ähnliche Kritik in Zukunft vermieden werden kann

Karriereentwicklung

- Bestärken Sie Exemple darin, leidenschaftlich für ethische und andere wertvolle Belange einzutreten
- Bieten Sie Exemple Stellungen an, die genügend Status und Macht beinhalten, um neue Ideen einzuführen und, mittels Überzeugung und Begeisterung, die Köpfe und Herzen der Menschen zu gewinnen.
- Bieten Sie Exemple Gelegenheiten, seine Fähigkeiten als "Advocatus Diaboli" zu schulen und seine Überzeugungskraft, auch bei Konfrontation mit starkem Widerstand von Personen, die traditionellere und konservativere Ansichten haben, zu perfektionieren

Offensichtich 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 Bedürfniss 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.

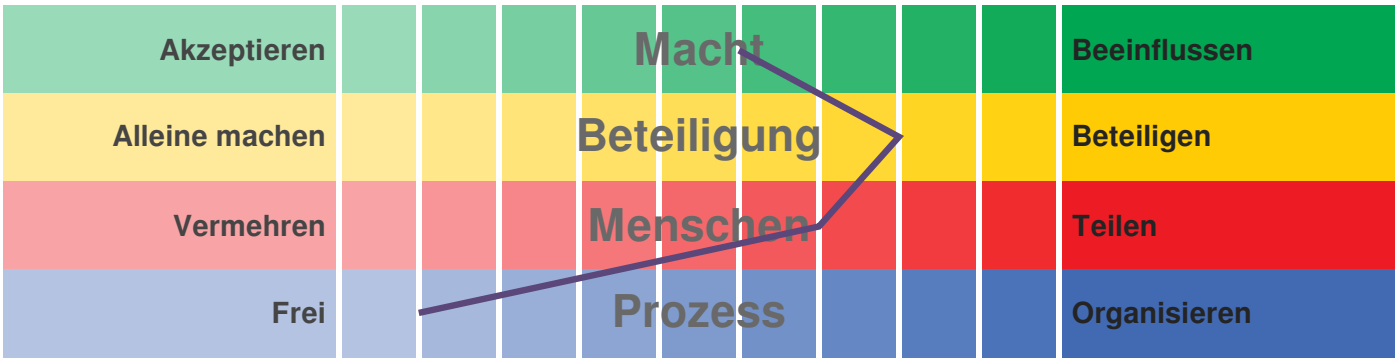
Prozess

Personen, bei denen dieses Bedürfniss 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 Exemple am besten zu einer Rolle passt, die Folgendes beinhaltet:

- Eine Idee mit Leidenschaft und Begeisterung vorantreiben
- Mit humorvollen Menschen arbeiten
- Sich einer Sache oder Mission annehmen
- Überzeugungsarbeit auf wichtigen Gebieten

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

- Die eigene Vision kommunizieren können
- Eine Führungsposition haben
- Ständige Herausforderungen
- Ein freundschaftliches Arbeitsumfeld
- Die Möglichkeit haben, andere zu entwickeln und zu fördern
- In einem kreativen und dynamischen Umfeld arbeiten
- Das Gefühl, für andere und/oder die Gemeinschaft von Nutzen zu sein
- Die Chance, an ganzheitlichen Konzepten statt nur an Details zu arbeiten

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

- Ein Umfeld, in dem "Fair Play" nicht respektiert wird
- Isolation von Mitarbeitern
- Eine sehr förmliche Umgebung
- Leichte Arbeit
- Mangelnde Anerkennung von Leistungen
- Routinearbeiten
- In einem hochspezialisierten Technikunternehmen arbeiten
- Präzise und eng vorgeschriebene Ziele