

Facet5

Persönliches Profil Sample Profile

Datum 29.05.2023

Organisation Facet5 Testing

Projekt Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM






flexibel hinterfragend **reserviert** pragmatisch
unabhängiges-denken vorurteilsfrei
umsichtig demokratisch **optimistisch**
nachgiebig kritisch **wohlüberlegt** kreativ



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

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

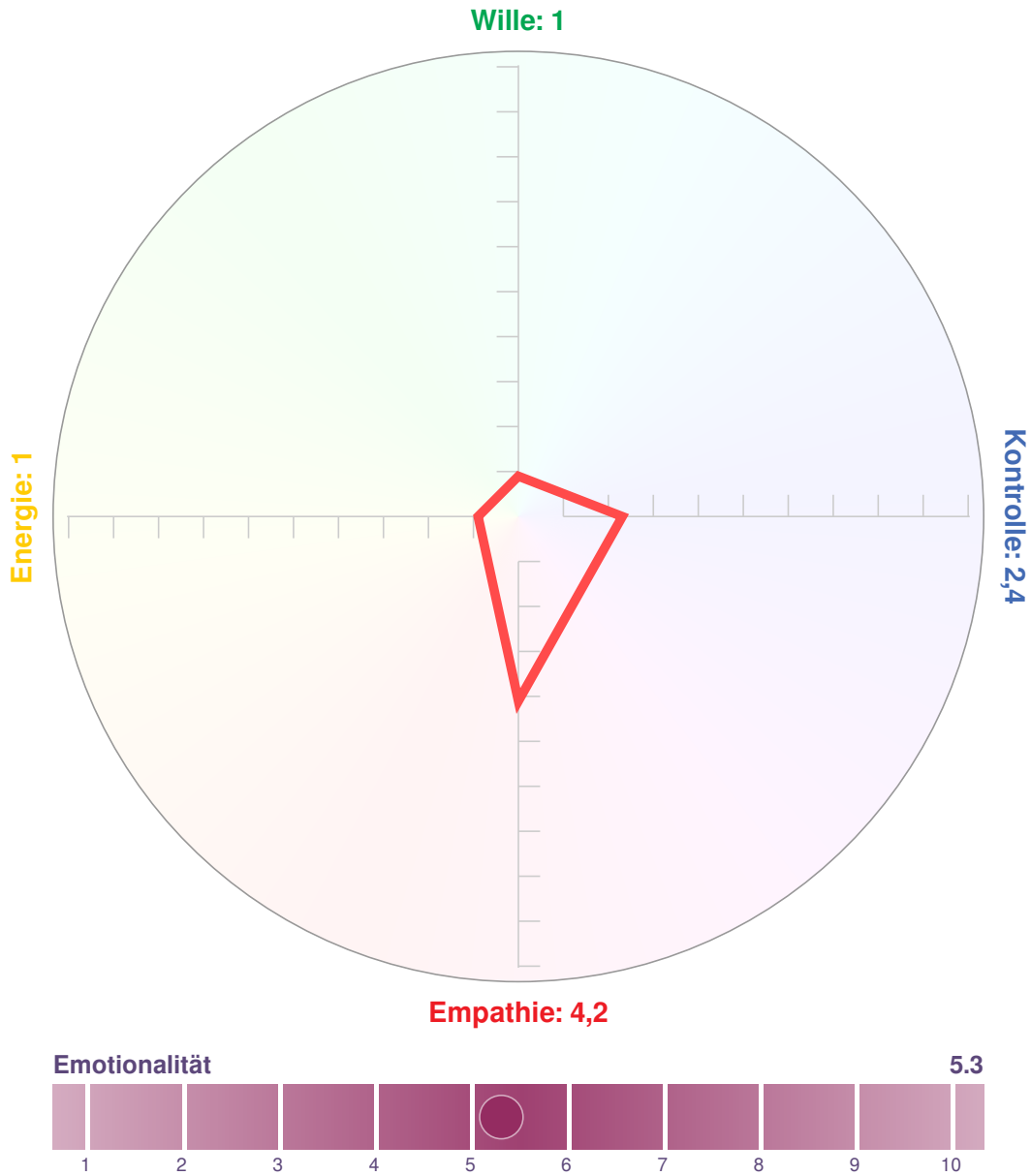
Die von Facet5 erfassten Faktoren sind:

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

Dieses Profil zeigt Ihre Werte in den Facet-Faktoren. Jeder Wert liegt zwischen 1 und 10, der Durchschnitt liegt bei 5,5. Es ist nicht wichtig, ob der Wert hoch oder niedrig ist, sondern wie weit dieser vom Mittelwert entfernt ist. Werte, die größer 7,5 oder kleiner 3,5 sind, werden als 'extreme' Werte eingestuft. Die Werte sind statistisch "normalverteilt" und beziehen sich jeweils auf eine spezielle Normgruppe. Dadurch besteht die Möglichkeit, eine Person mit einer anderen zu vergleichen.



Verwendete Normen: Global 2022

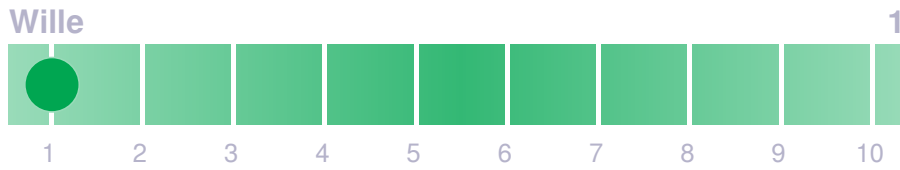
Sample includes 260220 people from a variety of countries. 58% were male and 42% were female. Questionnaire languages were mixed. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities, engineering, shipping and transportation. Functions include sales, administration, logistics, finance.

Niedrige Werte

Hohe Werte

Leistungen
Flexibel
Anpassungsfähig
Entgegenkommend
Angenehm

Risiken
Zögerlich
Unterwürfig
Unentschlossen
Schüchtern



Sie zeigen sich sehr flexibel in Ihren Ansichten, vermeiden Kontroversen und verlassen sich stark auf die Unterstützung und den Rat anderer. Es ist Ihnen vielleicht schon aufgefallen, dass Sie sich gegenüber dominanteren Personen weniger gut behaupten konnten und Ihre Wünsche/Ideen häufiger übergangen werden. Möglicherweise hinterlassen Sie auf andere den Eindruck, dass Sie wenig anspruchsvoll in Ihrer Argumentation sind und dazu tendieren, zu viel hinzunehmen.

Leistungen
Entschlossen
Durchsetzungsstark
Bestimmt
Unabhängig

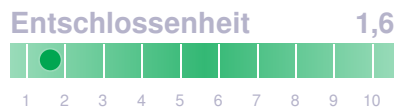
Risiken
Dominierend
Stur
Streitfreudig
Starrsinnig

Niedrige Werte

Hohe Werte

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

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



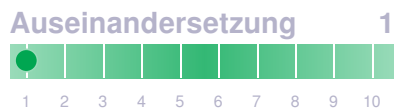
Sie... sind sehr flexibel und bereit, sich die Meinung anderer anzuhören
Kann gesehen werden als ... mitunter unentschlossen und zu schnell bereit, anderen zuzustimmen, wenn er/sie herausgefordert wird

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



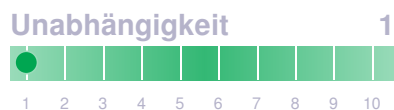
Sie... sind geduldig und tolerant; hören anderen zu und vermeiden Auseinandersetzungen
Kann gesehen werden als ... die eigenen Interessen zu vernachlässigen, um eine Auseinandersetzung zu vermeiden; gibt zu schnell nach

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



Sie... sind demokratisch und beratend; Sie beziehen andere mit ein und fragen sie nach ihrer Meinung
Kann gesehen werden als ... übermäßig von der Zustimmung und der Unterstützung des Teams abhängig zu sein

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

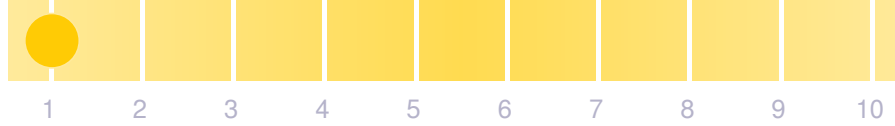
Niedrige Werte

Hohe Werte

Leistungen
Ruhig
Zuverlässig
Reserviert
Unaufdringlich

Risiken
Unnahbar
Gleichgültig
Kühl
Abweisend

Energie



Sie wirken eher reserviert, in sich gekehrt und bleiben gerne für sich. Ihre besten Leistungen erbringen Sie, wenn Sie Ihren Freiraum haben und andere sich nicht einmischen. Sie beziehen andere kaum in Ihre Arbeit ein und sind nur schwer, aus sich herauszulockern.

Leistungen
Energiegeladen
Enthusiastisch
Kontaktfreudig
Freundlich

Risiken
Leicht abgelenkt
Störend
Einmischend
Extrovertiert

Niedrige Werte

Hohe Werte

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

abgehoben und distanziert
wenig begeisterungsfähig für neue Ideen
kühl

Vitalität



Sie... haben eine ruhige, besonnene Herangehensweise und bevorzugen es nachzudenken, bevor Sie antworten

Kann gesehen werden als ... mangelnder Enthusiasmus für neue Projekte; könnte distanziert erscheinen

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

selbstdarstellerisch
leichtfertig
impulsiv

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

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

Geselligkeit



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

Kann gesehen werden als ... distanziert, nicht sehr gesellig und schwierig kennenzulernen

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

muss ständig jemanden um sich herum haben
mischt sich schnell ein
drängt nach eigener Beteiligung

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

behält seine/ihre Ideen für sich
erkennt neue Ansätze nur langsam
überspezialisiert

Offenheit



Sie... konzentrieren sich auf Ihre eigene Arbeit und entwickeln eigenständig Ideen, bevor Sie diese präsentieren

Kann gesehen werden als ... sehr fachbezogen und gibt anderen wenig Raum, etwas beizutragen; passt sich Veränderungen nicht an

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

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

Niedrige Werte

Hohe Werte

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

Empathie



Sie sind eher vorsichtig im Umgang mit anderen Menschen. Es fällt Ihnen schwer, anderen zu vertrauen und Sie befürchten oft das Schlimmste. Sobald andere Sie jedoch näher kennengelernt haben, werden Sie als durchaus unterstützend und hilfsbereit angesehen.

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

Niedrige Werte

Hohe Werte

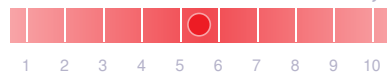
Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

- wenig hilfsbereit
- manipulativ
- selbstsüchtig

Altruismus



Sie... sind geschäftsorientiert und dennoch in der Lage, andere Menschen an Ihrer Seite zu halten

Kann gesehen werden als ... nicht in der Lage, die eigene Betrachtungsweise beizubehalten, wenn er/sie mit extremen Standpunkten wiederholt konfrontiert wird

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

- zu idealistisch
- naiv
- blind gegenüber wirtschaftlichen Vorteilen

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

- teilnahmslos
- hart in der Beurteilung anderer
- kritisch und unwillig, Fehler zu vergeben

Unterstützung



Sie... unterstützen und helfen denjenigen, die es Ihrer Meinung nach verdient haben

Kann gesehen werden als ... fordernd, kritisch gegenüber anderen und nachtragend; bevorzugt gleichgesinnte Menschen

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

- unkritisch
- zu nachsichtig
- zu weich im Umgang mit Menschen

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

- argwöhnisch
- zynisch
- misstrauisch

Vertrauen



Sie... hinterfragen die Motive anderer mit der Intention, bestmögliche Geschäftsergebnisse zu erzielen

Kann gesehen werden als ... misstrauisch, hart und zynisch und gewährt anderen keinen Vertrauensvorschuss

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

Hohe Werte

- Leistungen**
 Kreativ
 Ungehemmt
 Offen
 Radikal
- Risiken**
 Verantwortungslos
 Unzuverlässig
 Unkonzentriert
 Unorganisiert

Kontrolle



2,4

Sie gehen berufliche Themen eher entspannt und spontan an, ohne zu viele Vorannahmen zu treffen, was zu tun ist. Ihr Motto ist "leben und leben lassen", was Ihnen ausreichend Freiheit in Ihrem Handeln gibt. Regeln und Beschränkungen würden Sie sehr frustrieren.

- Leistungen**
 Vorausschauend
 Verlässlich
 Gewissenhaft
 Verantwortungsbewusst
- Risiken**
 Autoritär
 Gehemmt
 Intolerant
 Streng

Niedrige Werte

Hohe Werte

- Stärken beinhalten**
 greift neue Themen schnell auf
 flexibel im Alltag
 denkt über den 'Tellerrand' hinaus
- Kann gesehen werden als**
 schnell gelangweilt
 undiszipliniert
 unorganisiert

Disziplin



4

Sie... passen sich leicht an wechselnde Anforderungen an und sind flexibel in Ihrer Arbeitsweise

Kann gesehen werden als ... lässig in der Herangehensweise und nachlässig gegenüber Details; stellt stets den Status quo infrage

- Stärken beinhalten**
 arbeitet gleichmäßig und zuverlässig
 führt seine Aufgaben immer zu Ende
 strukturiert und gut organisiert
- Kann gesehen werden als**
 bewahrend, vorschrittorientiert
 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



1

Sie... sind frei denkend und unvoreingenommen; Sie passen sich leicht sich ändernden Situationen an

Kann gesehen werden als ... hält sich bewusst nicht an Regeln; sehr radikal in der Herangehensweise

- 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

Hohe Werte

Leistungen

Optimistisch
Ausgeglichen
Stabil
Selbstsicher

Risiken

Selbstgefällig
Lässig
Gleichgültig
Langweilig

Emotionalität



Sie sind ein eher emotionaler Typ und können auf andere etwas sprunghaft und inkonsistent wirken. Dennoch behalten Sie sich stets eine recht positive und optimistische Haltung, wodurch Sie in Ihrem Umfeld für Vertrauen sorgen können.

Leistungen

Umsichtig
Lebhaft
Reaktionsfreudig
Leidenschaftlich

Risiken

Sprunghaft
Unvorhersagbar
Launisch
Pessimistisch

Niedrige Werte

Hohe Werte

Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

unempänglich
gleichgültig und selbstgefällig
lässt Kritik nicht an sich heran

Anspannung



Sie... sind wachsam und aufmerksam gegenüber Gefahren und nehmen Situationen um sich herum bewusst wahr

Kann gesehen werden als ... auf bestimmte Situationen überreagierend und übervorsichtig

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



Sie... sind zukunftsorientiert und positiv eingestellt; von Grund auf Optimist

Kann gesehen werden als ... übermäßig optimistisch und unberührt von Rückschlägen und Schwierigkeiten; ist sich der Grenzen oder potenziellen Risiken nicht bewusst

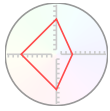
Stärken beinhalten

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

Kann gesehen werden als

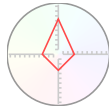
negativ und übervorsichtig
pessimistisch
unsicher und angespannt

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.



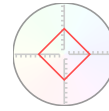
Anwalt

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



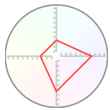
Architekt

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



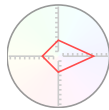
Chamäleon

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



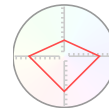
Coach

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



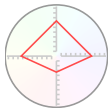
Controller

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



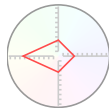
Entwickler

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



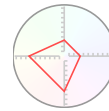
Unternehmer

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



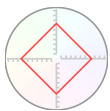
Entdecker

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



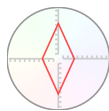
Vermittler

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



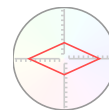
Generalist

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



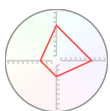
Idealist

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



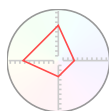
Repräsentant

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



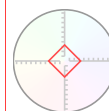
Produzent

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



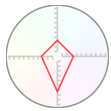
Förderer

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



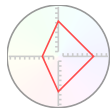
Spezialist

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.
Schwer von eigenen Projekten abzulenken



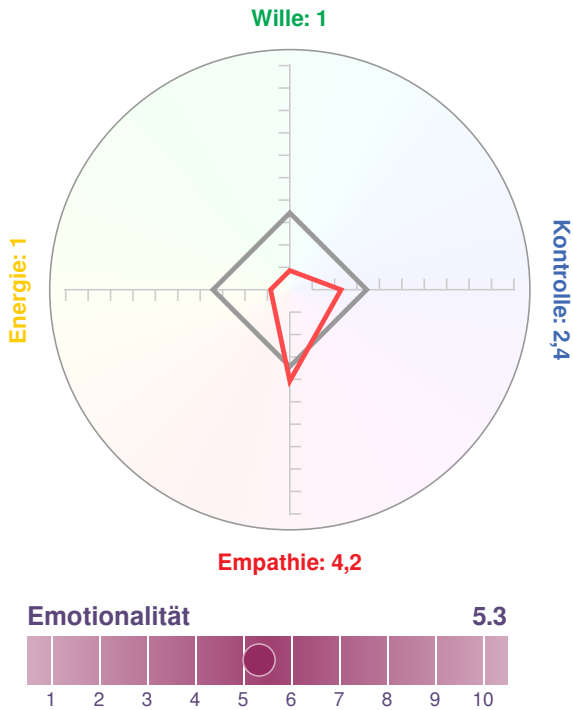
Unterstützer

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



Traditionalist

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: Spezialist

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

- 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. Schwer von eigenen Projekten abzulenken

Beitrag zum Team

- Stellt anderen Hintergrundinformationen zur Verfügung
- Wird nicht die Aufmerksamkeit der Gruppe ablenken
- Arbeitet diszipliniert und sorgfältig an eigenen Projekten
- Respektiert das Team und dominiert es nicht
- Nimmt eventuell nicht aktiv am Gruppenleben teil
- Verteidigt das eigene Gebiet durch vollständige Konzentration auf dieses

Zu führen

- Beherrschen Sie die Fakten, und beschreiben Sie Forschungsergebnisse oder die historische Entwicklung von ähnlich gelagerten Fällen
- Schaffen Sie Möglichkeiten, spezifischen Interessen nachzugehen und Expertenwissen zu zeigen
- Bauen Sie eine professionelle Beziehung auf, und suchen Sie den persönlichen Austausch auf bilateraler Basis
- Vereinbaren Sie Endziele, aber gewähren Sie Freiräume in der Vorgehensweise
- Überprüfen Sie Fortschritte durch offenes Interesse
- Erkennen Sie Expertenwissen an und die Fähigkeit, dies in der Praxis umzusetzen

Als Führungskraft

- Hat ein detailliertes Verständnis des eigenen Spezialgebiets
- Fordert andere nur heraus, wenn das eigene Gebiet hinterfragt wird
- Fordert nicht viel von anderen Menschen
- Möchte, dass andere für ihre eigenen Ziele und nach ihren eigenen Vorgehensweisen arbeiten
- Bringt sich nur dann mit ein, wenn es absolut notwendig ist
- Gibt Feedback auf eine sehr unpersönliche, ziemlich kalte Art
- Erwartet von anderen Personen, ihre eigenen Karrieren weiterzuentwickeln

Motiviert durch

- Eigene Interessen
- Keine äußere Einmischung
- Möglichkeit, besondere Fähigkeiten zu entwickeln

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

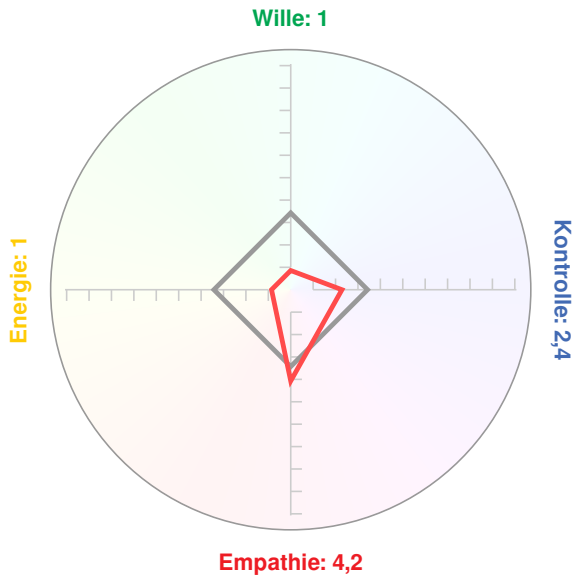
Dies bezeichnet den Versuch, aktiv Einfluss zu nehmen, um festgelegte Ziele zu erreichen.

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 Planen 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.



Sample ist ruhig und tiefgründig, mag intellektuelle Fragestellungen und legt Wert auf Unabhängigkeit und Autonomie. Sample ist sorgfältig, nachdenklich und wahrscheinlich ein Quell an Expertenwissen.

Führung

Wovon Sie ausgehen dürften:

- gibt qualitativ hochstehende, intellektuelle Anregungen
- wird sich als Experte Respekt verdienen
- hat eine Präferenz, praktischen Tätigkeiten nachzugehen
- sucht nicht die Autorität und Verantwortung über andere

Worauf Sie achten sollten:

- kann distanziert und abweisend wirken
- lässt Personen allein an ihren Dingen arbeiten, falls sie nicht um Hilfe bitten

Zwischenmenschlich

Wovon Sie ausgehen dürften:

- angesehen wegen Arbeitsqualität und Intellekt
- als starker Rückhalt gesehen
- schafft enge Beziehungen zu einigen, wenigen Personen
- drängt sich und die eigenen Gedanken nicht anderen auf

Worauf Sie achten sollten:

- braucht lange, um sich in ein Team einzupassen
- nicht leicht kennen zu lernen

Initiative und Einsatz

Wovon Sie ausgehen dürften:

- erstellt Informationen und Forschungsergebnisse mit hoher Qualität
- organisiert die eigene Arbeit mit großem Überblick
- reagiert gut auf gestellte Aufgaben
- arbeitet intensiv an eigenen Projekten

Worauf Sie achten sollten:

- verteidigt das eigene Territorium
- nicht bereit, neue Aktivitäten zu initiieren

Kommunikation

Wovon Sie ausgehen dürften:

- bevorzugt private Diskussionen
- spricht nur dann, wenn er/sie sich der eigenen Ideen sicher ist
- Ideen basieren auf gründlichen (Nach)Forschungen
- bevorzugt Forschung gegenüber offenen Debatten, um Dinge zu entscheiden

Worauf Sie achten sollten:

- reagiert nicht auf die Begeisterung anderer
- leistet nur einen begrenzten Beitrag außerhalb des eigenen Gebiets

Analytische Fähigkeiten und Entscheidungsfindung

Wovon Sie ausgehen dürften:

- fällt Entscheidungen nach sorgfältiger Informationssammlung
- bewertet alternative Vorschläge
- ist bereit, radikal zu sein
- lässt sich nicht zu vorschnellen Urteilen hinreißen

Worauf Sie achten sollten:

- braucht Zeit, Entscheidungen zu fällen und dann zu präsentieren
- widerstrebt es, die Werbetrommel für eigene Ideen zu rühren

Planung und Organisation

Wovon Sie ausgehen dürften:

- ist fähig, mit langem Atem gleichmäßig an einer Aufgabe zu arbeiten
- erfüllt Terminvorgaben
- geht gut mit der eigenen Arbeitsbelastung und Aufgabe um
- bringt Spezialistenfähigkeiten zur Geltung

Worauf Sie achten sollten:

- taktischer statt strategischer Ansatz
- schwer von eigenen Projekten abzulenken

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

Transformationale Führung

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

Schaffen einer Vision

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

Anregung des Umfelds

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

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

Behandlung von Menschen als Individuen

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

Transaktionale Führung

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

Ziele definieren und vereinbaren

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

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

Leistungen kontrollieren

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

Feedback geben

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

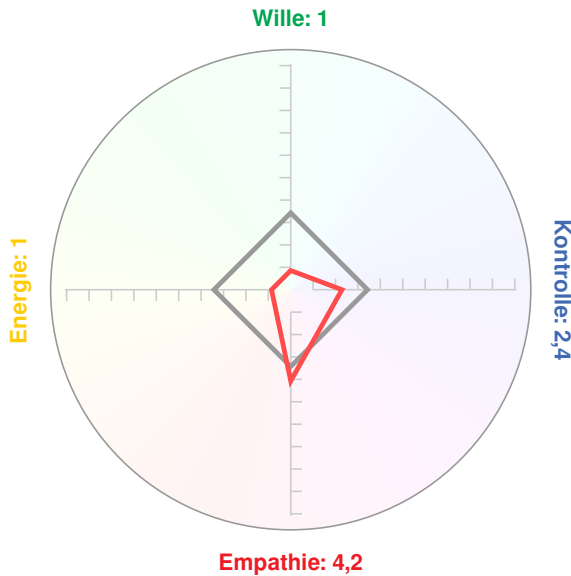
- Was erwarten wir (voneinander)?
- Wie können wir das erreichen?

Damit diese Rückmeldung effektiv ist, sollte sie:

- verständlich sein
- glaubhaft sein
- akzeptiert werden

Karriere

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



Eine Vision schaffen

- Verdeutlichen Sie Ihre Vision anhand von klaren, argumentativ gut abgesicherten Beispielen
- Beherrschen Sie die Fakten, und geben Sie weitergehende Informationen, etwa in Form von Forschungsberichten, Industriereporten oder Fallstudien
- Nutzen Sie das Wissen von Sample über das Thema, und bitten Sie um einen Beitrag
- Betonen Sie potentielle Vorteile, die sich auf Sample oder das Spezialgebiet von Sample beziehen
- Stellen Sie sich darauf ein, dass Sample Ihnen höflich zuhören wird, aber seien Sie nicht überrascht, wenn er/sie wenig Interesse oder beabsichtigtes Engagement ausdrückt, wenn Ihre Ideen sich nicht direkt auf das Interessengebiet von Sample beziehen

Anregung des Umfelds

- Respektieren Sie das starke Bedürfnis von Sample nach Autonomie und Unabhängigkeit
- Der Status ist weit weniger wichtig als die intellektuelle oder technische Herausforderung
- Schaffen Sie Gelegenheiten für Sample, die eigene Expertise zu nutzen, und helfen Sie, die spezifischen Interessen von Sample zu entwickeln
- Bieten Sie ein Arbeitsumfeld, das Einzelgänger toleriert und Leute generell ermutigt, ihr Bestes zu geben, ohne dass zu viel Kontrolle oder bürokratische Regeln benötigt werden

- Fördern Sie eine Organisationskultur, die Expertenwissen schätzt und keinen Druck auf diejenigen ausübt, die sich nicht selbst in verschiedenen Gebieten fortbilden wollen

Menschen als Individuen behandeln

- Respektieren Sie die Privatsphäre und die Unabhängigkeit von Sample
- Akzeptieren Sie, dass es schwer sein kann, Sample kennen zu lernen oder es der Person nicht leicht fällt, Persönliches preiszugeben - nehmen Sie sich Zeit
- Bauen Sie eine professionelle Beziehung auf, und besprechen Sie sich vorzugsweise auf einer bilateralen Basis, da so die Fähigkeiten von Sample zu diskutieren und neue Aspekte einzubringen, stärker zur Geltung kommen
- Verwechseln Sie die Reserviertheit von Sample nicht mit Anzeichen für mangelndes Selbstvertrauen oder niedrig gesteckte persönliche Ziele
- Erkennen Sie die Vorliebe von Sample, die eigenen Beiträge auf spezifische, klar definierte Gebiete zu beschränken

Ziele setzen und vereinbaren

- Vereinbaren Sie klar definierte Endziele und Zeitkorridore
- Geben Sie Sample Freiräume, um die Details in der verwendeten Methode und Umsetzung festzulegen
- Seien Sie sich bewusst, dass Sample Ziele nur unwillig umsetzen wird, wenn sie keine offenbare oder direkte

Relevanz für die eigene Tätigkeit oder Rolle haben

- Ziele, die menschenzentriert und nicht aufgabenzentriert sind, werden sorgfältige Erläuterungen und Verhandlungen benötigen
- Nutzen Sie das relativ passive Naturell von Sample, aber unterschätzen Sie sein/ihr Bedürfnis nach Unabhängigkeit nicht

Leistungen kontrollieren

- Management "an der kurzen Leine" wird Sample frustrieren und verärgern
- Vertrauen Sie auf die Zielorientierung und das Engagement von Sample für ein intrinsisch interessantes Projekt
- Überprüfen Sie Fortschritte durch Interesse für die Aktivitäten von Sample - planen Sie genügend Zeit für detaillierte Erklärungen ein
- Bieten Sie Unterstützung bei der Überwindung von Schwierigkeiten an - nutzen Sie Ihre Position und Ihren Einfluss, um Sample den Weg durch die "Politik" innerhalb der Organisation zu ebnen

Feedback geben

- Zeigen Sie in Ruhe den professionellen Beitrag von Sample für die Organisation auf - vor allem das Expertenwissen und die Fähigkeit, dieses nutzbringend in der Praxis anzuwenden
- Erkennen Sie die Abneigung von Sample gegenüber Konfrontationen und Streitigkeiten, und vermeiden Sie aggressive oder direkte Kritik

- Negatives Feedback wird nur selten notwendig sein und sollte sich an Fakten orientieren. Präsentieren Sie Ihre Gedanken, erbitten Sie Kommentare von Sample, und hören Sie der Antwort genau zu
- Kritische Themen könnten mit dem starken Unabhängigkeitswillen von Sample zusammenhängen und mit dem Widerwillen, Kompromisse einzugehen

Karriereentwicklung

- Hören Sie Sample zu, wie sich seine/ihre Karriere entwickeln sollte
- Respektieren Sie das Zögern von Sample, Rollen außerhalb des eigenen Expertengebiets anzunehmen
- Unterstützen Sie das Vorankommen von Sample dadurch, dass Sie zum Verständnis der politischen Strömungen und Regeln innerhalb der Organisation beitragen
- Ermuntern Sie Sample, Schwächen zu überwinden. Akzeptieren Sie, dass dies nicht zu den primären Interessen von Sample gehört

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

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

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

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

Motivatoren

Die vier intrinsischen Motivatoren der Karriereentwicklung sind:

Macht

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

Beteiligung

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

Prozess

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

Menschen

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

persönlichen Vorteil und die Belohnung für ihre Anstrengungen.

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



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

- Eigene Interessen verfolgen
- Keine Einmischungen von außen

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

- Spezialisierungsmöglichkeiten
- Die Freiheit, eigene Ideen zu entwickeln
- Eigenverantwortlichkeit
- Mit Menschen arbeiten, die keine Anleitungen benötigen
- Eine Chance, sich hervorzutun
- Mit komplexen, technischen Problemen und Themen arbeiten
- Innerhalb einer informellen Organisationsstruktur arbeiten
- Für eigene Leistungen materiell belohnt werden

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

- Sich selbst verkaufen müssen
- Führung von oder Aufsicht über andere
- In Personalthemen und Entwicklung hineingezogen werden
- Eine enge Zusammenarbeit innerhalb eines Teams
- In Situationen schnell denken und handeln müssen
- Schnell Resultate liefern müssen
- Veränderungen
- Enge Kontrolle durch das Management