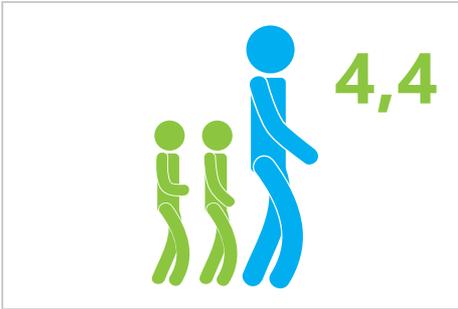
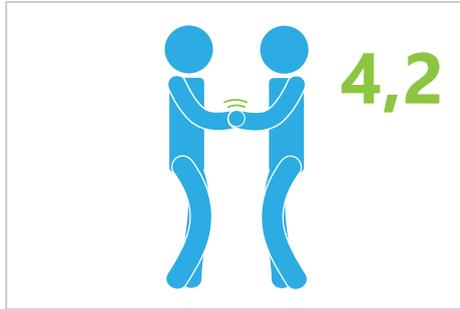


Die besten 3 Kompetenzen



Führung von Führungskräften

Inwiefern jemand Führungskräfte dazu befähigt, klare, ambitionierte Unternehmensziele zu verwirklichen.



Unternehmenspolitisches Beziehungsmanagement

Inwiefern jemand die gesellschaftlichen und politischen Aspekte des Unternehmens erfolgreich und positiv nutzt.



Umsetzungsstärke

Inwiefern jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.

Wichtige Erkenntnisse

Job Match



3,9

STARK

Relevanz 100,00 %

KOMPETENZABGLEICH

Ein Indikator für Verhaltensweisen und deren Auswirkung auf die wichtigsten Kompetenzen für die Rolle

STRATEGISCHES DENKEN



Die Definition

Inwiefern jemand langfristige Auswirkungen betrachtet, Muster erforscht und Unterstützung für eine langfristige Vision aufbaut.

ENTSCHEIDUNGSSTÄRKE



Die Definition

Inwiefern jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.

FÜHRUNG IN
CHANGEPROZESSEN



Die Definition

Das Ausmaß indem jemand zur erfolgreichen Umsetzung neuer Geschäftspraktiken oder Ideen führt.

UNTERNEHMERISCHES
HANDELN



Die Definition

Inwieweit sich jemand der finanziellen, betrieblichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge bewusst ist, Risiken und Chance genau einschätzt und bereit ist im strategischen Interesse des Unternehmens zu handeln.

UMSETZUNGSSTÄRKE



Die Definition

Inwiefern jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.

ÜBERZEUGUNGSKRAFT



Die Definition

Inwiefern jemand dazu in der Lage ist, andere von Ideen, Meinungen oder Maßnahmen durch die Art der Kommunikation zu überzeugen.

FÜHRUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN



Die Definition

Inwiefern jemand Führungskräfte dazu befähigt, klare, ambitionierte Unternehmensziele zu verwirklichen.

FÖRDERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN



Die Definition

Inwiefern jemand ein leistungsstarkes Umfeld schafft, in dem Führungskräfte kontinuierlich weiterentwickelt werden und aktiv an der Weiterentwicklung anderer beteiligt sind.

UNTERNEHMENSPOLITISCHES BEZIEHUNGSMANAGEMENT



Die Definition

Inwiefern jemand die gesellschaftlichen und politischen Aspekte des Unternehmens erfolgreich und positiv nutzt.

STRATEGISCHES DENKEN



Inwiefern jemand langfristige Auswirkungen betrachtet, Muster erforscht und Unterstützung für eine langfristige Vision aufbaut.

- **Selbstsicherheit:** Kommuniziert wahrscheinlich keine Ideen, Lösungen oder Meinungen über die strategische Vision des Unternehmens.
- **Entscheidungsfindung:** Sollte in der Lage sein, Risiken einzugehen, die zu Innovationen führen können.
- **Kritiktoleranz:** Sollte in der Lage sein, Feedback objektiv anzunehmen und es umzusetzen, um die Vision zu optimieren.
- **Realistisches Denken:** Wägt bei der Erstellung eines Maßnahmenplans praktische Umsetzbarkeit und Kreativität gegeneinander ab.
- **Reflektiertes Denken:** Sollte in der Lage sein, bei der Festlegung der strategischen Richtung ein Gleichgewicht zwischen Gedanken und Handlungen herzustellen.

Entscheidungsfindung



Die Definition

Inwiefern jemand bei der Entscheidungsfindung bedacht und überlegt vorgeht, anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Sollte in der Lage sein, Risiken einzugehen, die zu Innovationen führen können.

Kritiktoleranz



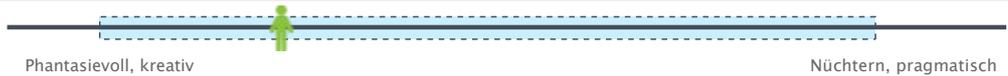
Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Sollte in der Lage sein, Feedback objektiv anzunehmen und es umzusetzen, um die Vision zu optimieren.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Wägt bei der Erstellung eines Maßnahmenplans praktische Umsetzbarkeit und Kreativität gegeneinander ab.

Reflektierendes Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Informationen gründlich prüft und abwägt, anstatt auf der Grundlage eingeschränkter Informationen zu handeln.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Sollte in der Lage sein, bei der Festlegung der strategischen Richtung ein Gleichgewicht zwischen Gedanken und Handlungen herzustellen.

Selbstsicherheit



Die Definition

Inwiefern jemand in Bezug auf andere oder in bestimmten Situationen die Initiative ergreift, anstatt anderen die Führungsrolle zu überlassen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Kommuniziert wahrscheinlich keine Ideen, Lösungen oder Meinungen über die strategische Vision des Unternehmens.

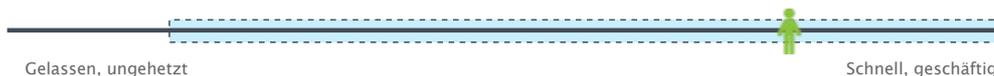
ENTSCHEIDUNGSSTÄRKE



Inwiefern jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.

- Entscheidungsfindung: Geht bei Entscheidungen vielleicht unnötige Risiken ein.
- Kritiktoleranz: Sollte objektiv bleiben können, ohne zuzulassen, dass Entscheidungen von persönlichen Gefühlen beeinflusst werden.
- Detailorientierung: Stellt wahrscheinlich ein Gleichgewicht zwischen dem Interesse für Details, der Handlungsorientierung und der Entscheidungsfreudigkeit her.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst möglicherweise nicht bei wichtigen Beteiligten nach, um bei Entscheidungen Übereinstimmung sicherzustellen.
- Faktenorientierung: Sollte vor dem Ziehen von Schlussfolgerungen Fakten und Intuition gegeneinander abwägen.
- Realistisches Denken: Betont möglicherweise Möglichkeiten zu sehr, die sich theoretisch gut anhören, aber in der Realität nicht umsetzbar sind.
- Reflektiertes Denken: Sollte in der Lage sein, vorherzusehen und festzustellen, welches Maß an Informationen für eine fundierte Entscheidung erforderlich ist.
- Arbeitsintensität: Bevorzugt ein hohes Arbeitstempo. Sollte den Vorteil schneller und fundierter Entscheidungen sehen, um das Geschäft voranzubringen.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Bevorzugt ein hohes Arbeitstempo. Sollte den Vorteil schneller und fundierter Entscheidungen sehen, um das Geschäft voranzubringen.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst möglicherweise nicht bei wichtigen Beteiligten nach, um bei Entscheidungen Übereinstimmung sicherzustellen.

Detailorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand Freude an detailorientierten Aufgaben hat, anstatt diese zu vermeiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Detailorientierung: Stellt wahrscheinlich ein Gleichgewicht zwischen dem Interesse für Details, der Handlungsorientierung und der Entscheidungsfreudigkeit her.

Entscheidungsfindung



Die Definition

Inwiefern jemand bei der Entscheidungsfindung bedacht und überlegt vorgeht, anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Geht bei Entscheidungen vielleicht unnötige Risiken ein.

Faktenorientierung



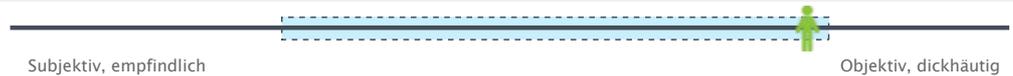
Die Definition

Inwiefern jemand an Informationen und Situationen sachlich herangeht, anstatt Situationen auf emotionaler Ebene abzuwägen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Faktenorientierung: Sollte vor dem Ziehen von Schlussfolgerungen Fakten und Intuition gegeneinander abwägen.

Kritiktoleranz



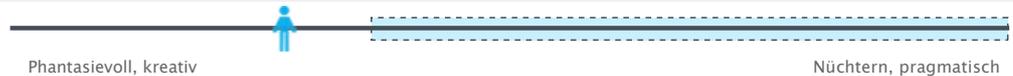
Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Sollte objektiv bleiben können, ohne zuzulassen, dass Entscheidungen von persönlichen Gefühlen beeinflusst werden.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Betont möglicherweise Möglichkeiten zu sehr, die sich theoretisch gut anhören, aber in der Realität nicht umsetzbar sind.

Reflektierendes Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Informationen gründlich prüft und abwägt, anstatt auf der Grundlage eingeschränkter Informationen zu handeln.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Sollte in der Lage sein, vorherzusehen und festzustellen, welches Maß an Informationen für eine fundierte Entscheidung erforderlich ist.

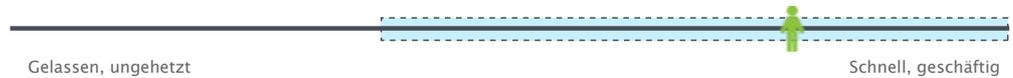
FÜHRUNG IN CHANGEPROZESSEN



Das Ausmaß indem jemand zur erfolgreichen Umsetzung neuer Geschäftspraktiken oder Ideen führt.

- Kritiktoleranz: Interpretiert Kritik objektiv. Wird wahrscheinlich Feedback und Input von anderen einholen, wenn es darum geht, sich für eine Veränderungsinitiative einzusetzen.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst möglicherweise nach, um sicherzustellen, dass andere die richtigen Veränderungen für den angestrebten Erfolg umsetzen.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Fühlt sich wahrscheinlich durch den Umgang mit nicht vorhersehbaren und sich fortwährend verändernden Umgebungen motiviert. Sollte andere erfolgreich durch Veränderungsinitiativen führen.
- Realistisches Denken: Zeigt sich bei der Anleitung von Veränderung möglicherweise idealistisch. Fördert eventuell Veränderungen, ohne sich mit deren praktischen Auswirkungen zu befassen.
- Arbeitsintensität: Kann andere bei der Anleitung von Veränderung wahrscheinlich effektiv motivieren und inspirieren.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Kann andere bei der Anleitung von Veränderung wahrscheinlich effektiv motivieren und inspirieren.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst möglicherweise nach, um sicherzustellen, dass andere die richtigen Veränderungen für den angestrebten Erfolg umsetzen.

Kritiktoleranz



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Interpretiert Kritik objektiv. Wird wahrscheinlich Feedback und Input von anderen einholen, wenn es darum geht, sich für eine Veränderungsinitiative einzusetzen.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Zeigt sich bei der Anleitung von Veränderung möglicherweise idealistisch. Fördert eventuell Veränderungen, ohne sich mit deren praktischen Auswirkungen zu befassen.

Routinebedürfnis



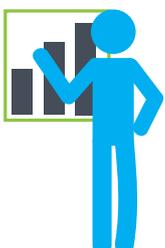
Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Fühlt sich wahrscheinlich durch den Umgang mit nicht vorhersehbaren und sich fortwährend verändernden Umgebungen motiviert. Sollte andere erfolgreich durch Veränderungsinitiativen führen.

UNTERNEHMERISCHES HANDELN

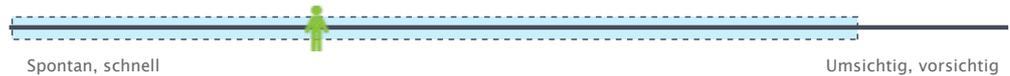


Inwieweit sich jemand der finanziellen, betrieblichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge bewusst ist, Risiken und Chance genau einschätzt und bereit ist im strategischen Interesse des Unternehmens zu handeln.

- Entscheidungsfindung: Nimmt wahrscheinlich kalkulierte Risiken in Kauf, um das Unternehmen zu erweitern, Produkte zu verbessern und der Konkurrenz voraus zu sein.
- Faktenorientierung: Wägt bei Schlussfolgerungen in Bezug auf Geschäftsergebnisse, Marktbedingungen und Konkurrenz, Intuition mit Daten effektiv gegeneinander ab.
- Realistisches Denken: Bewertet wichtige Geschäftsfaktoren wahrscheinlich zu idealistisch. Berücksichtigt die Umsetzbarkeit von Lösungsvorschlägen nicht.

- Reflektiertes Denken: Berücksichtigt bei der Bewertung von Finanzdaten oder bei der Abgabe geschäftlicher Empfehlungen relevante Informationen unter Aufwendung eines angemessenen Zeitraums.

Entscheidungsfindung



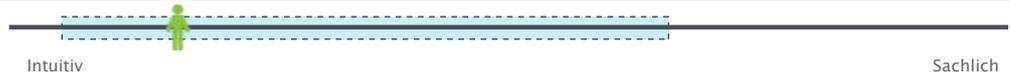
Die Definition

Inwiefern jemand bei der Entscheidungsfindung bedacht und überlegt vorgeht, anstatt schnell zu entscheiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Entscheidungsfindung: Nimmt wahrscheinlich kalkulierte Risiken in Kauf, um das Unternehmen zu erweitern, Produkte zu verbessern und der Konkurrenz voraus zu sein.

Faktenorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand an Informationen und Situationen sachlich herangeht, anstatt Situationen auf emotionaler Ebene abzuwägen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Faktenorientierung: Wägt bei Schlussfolgerungen in Bezug auf Geschäftsergebnisse, Marktbedingungen und Konkurrenz, Intuition mit Daten effektiv gegeneinander ab.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Bewertet wichtige Geschäftsfaktoren wahrscheinlich zu idealistisch. Berücksichtigt die Umsetzbarkeit von Lösungsvorschlägen nicht.

Reflektierendes Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Informationen gründlich prüft und abwägt, anstatt auf der Grundlage eingeschränkter Informationen zu handeln.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Reflektiertes Denken: Berücksichtigt bei der Bewertung von Finanzdaten oder bei der Abgabe geschäftlicher Empfehlungen relevante Informationen unter Aufwendung eines angemessenen Zeitraums.

UMSETZUNGSSTÄRKE



Inwiefern jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.

- Selbstsicherheit: Kann wahrscheinlich Organisationsstrategien effektiv fördern. Nimmt hierfür andere in die Verantwortung, um die gewünschten Geschäftsergebnisse zu erzielen.
- Detailorientierung: Übersieht vielleicht wichtige Details und wird in Situationen, in denen Detailgenauigkeit gefordert ist, möglicherweise schnell ungeduldig.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Setzt auch in unvorhergesehenen Situationen und sich fortwährend verändernden Umgebungen Strategien wahrscheinlich effektiv um und erzielt Ergebnisse.
- Menschenbild: Hat wahrscheinlich Vertrauen in die Arbeit anderer und sollte eine positive Umgebung für das Erreichen von Geschäftsergebnissen erzeugen.
- Arbeitsorganisation: Wird möglicherweise als unorganisiert wahrgenommen und nimmt sich vor der Umsetzung vielleicht nicht ausreichend Zeit für die Planung.
- Realistisches Denken: Sucht wahrscheinlich nach neuen und kreativen Strategien zum Erreichen und Verbessern von Geschäftsergebnissen.
- Eigenständigkeit: Ist bei der Entwicklung einer Strategie kooperationsbereit. Übernimmt jedoch auch gerne

persönliche Verantwortung für das Erreichen von Geschäftszielen.

- **Arbeitsintensität:** Zeigt wahrscheinlich ein energisches Arbeitstempo, um die gewünschten Geschäftsergebnisse zu erzielen und das Team zur bestmöglichen Leistung zu motivieren.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Zeigt wahrscheinlich ein energisches Arbeitstempo, um die gewünschten Geschäftsergebnisse zu erzielen und das Team zur bestmöglichen Leistung zu motivieren.

Arbeitsorganisation



Die Definition

Inwiefern jemand lieber organisiert und strukturiert arbeitet, als ohne Ordnung und vorherige Planung an eine Aufgabe heranzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsorganisation: Wird möglicherweise als unorganisiert wahrgenommen und nimmt sich vor der Umsetzung vielleicht nicht ausreichend Zeit für die Planung.

Detailorientierung



Die Definition

Inwiefern jemand Freude an detailorientierten Aufgaben hat, anstatt diese zu vermeiden.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Detailorientierung: Übersieht vielleicht wichtige Details und wird in Situationen, in denen Detailgenauigkeit gefordert ist, möglicherweise schnell ungeduldig.

Eigenständigkeit



Die Definition

Inwiefern jemand mit anderen zusammenarbeiten möchte und sie um Unterstützung bittet, anstatt isoliert zu arbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Eigenständigkeit: Ist bei der Entwicklung einer Strategie kooperationsbereit. Übernimmt jedoch auch gerne persönliche Verantwortung für das Erreichen von Geschäftszielen.

Menschenbild



Die Definition

Inwiefern jemand Menschen Vertrauen und Optimismus entgegen bringt, anstatt kritisch zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Menschenbild: Hat wahrscheinlich Vertrauen in die Arbeit anderer und sollte eine positive Umgebung für das Erreichen von Geschäftsergebnissen erzeugen.

Realistisches Denken



Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Sucht wahrscheinlich nach neuen und kreativen Strategien zum Erreichen und Verbessern von Geschäftsergebnissen.

Routinebedürfnis



Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Setzt auch in unvorhergesehenen Situationen und sich fortwährend verändernden Umgebungen Strategien wahrscheinlich effektiv um und erzielt Ergebnisse.

Selbstsicherheit



Die Definition

Inwiefern jemand in Bezug auf andere oder in bestimmten Situationen die Initiative ergreift, anstatt anderen die Führungsrolle zu überlassen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Kann wahrscheinlich Organisationsstrategien effektiv fördern. Nimmt hierfür andere in die Verantwortung, um die gewünschten Geschäftsergebnisse zu erzielen.

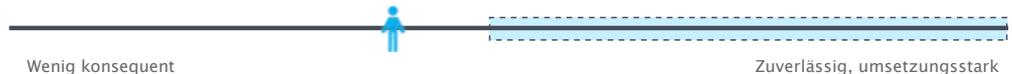
ÜBERZEUGUNGSKRAFT



Inwiefern jemand dazu in der Lage ist, andere von Ideen, Meinungen oder Maßnahmen durch die Art der Kommunikation zu überzeugen.

- Wunsch gemocht zu werden: Ist in der Lage, ernsthaftes Interesse an anderen zu zeigen, was für die Einflussnahme auf Kollegen und Kunden gleichermaßen hilfreich sein kann.
- Selbstsicherheit: Ist in der Lage, eigene Ansichten zu äußern, um andere von einer bestimmten Vorgehensweise zu überzeugen.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst vielleicht nicht kontinuierlich bei anderen nach, um neue Ideen zu hören.
- Kontaktfreude: Beteiligt sich wahrscheinlich an sozialen Interaktionen. Das wirkt sich positiv auf die Fähigkeit zur Einflussnahme und zum Verständnis von Bedürfnissen anderer aus.
- Selbstkontrolle: Neigt dazu, Ideen transparent und begeistert zu kommunizieren. Das kann andere inspirieren und beeinflussen.

Bedürfnis nach Fertigstellung



Die Definition

Inwiefern jemand danach strebt begonnene Aufgaben fertigzustellen und stellt Zielcommitment über Flexibilität.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst vielleicht nicht kontinuierlich bei anderen nach, um neue Ideen zu hören.

Kontaktfreude



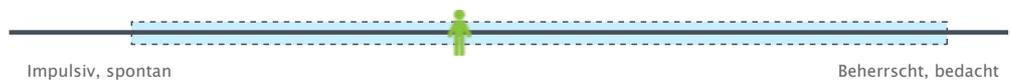
Die Definition

Inwiefern jemand soziale Kontakte sucht und genießt, anstatt allein zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kontaktfreude: Beteiligt sich wahrscheinlich an sozialen Interaktionen. Das wirkt sich positiv auf die Fähigkeit zur Einflussnahme und zum Verständnis von Bedürfnissen anderer aus.

Selbstkontrolle



Die Definition

Inwiefern jemand im Kontakt mit anderen distanziert und kontrolliert ist, anstatt offen auf andere zuzugehen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstkontrolle: Neigt dazu, Ideen transparent und begeistert zu kommunizieren. Das kann andere inspirieren und beeinflussen.

Selbstsicherheit



Die Definition

Inwiefern jemand in Bezug auf andere oder in bestimmten Situationen die Initiative ergreift, anstatt anderen die Führungsrolle zu überlassen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Ist in der Lage, eigene Ansichten zu äußern, um andere von einer bestimmten Vorgehensweise zu überzeugen.

Wunsch gemocht zu werden



Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Wunsch gemocht zu werden: Ist in der Lage, ernsthaftes Interesse an anderen zu zeigen, was für die Einflussnahme auf Kollegen und Kunden gleichermaßen hilfreich sein kann.

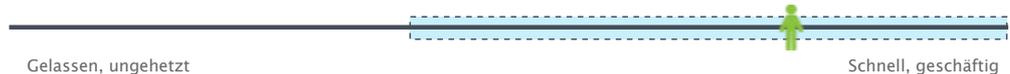
FÜHRUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN



Inwiefern jemand Führungskräfte dazu befähigt, klare, ambitionierte Unternehmensziele zu verwirklichen.

- Wunsch gemocht zu werden: Fordert andere wahrscheinlich gerne heraus, was als Gleichgültigkeit oder zu starke Wettbewerbsorientierung interpretiert werden kann.
- Selbstsicherheit: Fühlt sich in der Führungsrolle wahrscheinlich sicher und gibt dem Team gerne die Richtung vor.
- Kritiktoleranz: Legt wahrscheinlich großen Wert auf Feedback und passt den Führungsstil an, um die Anforderungen des Teams möglichst gut zu erfüllen.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Kann verschiedene Initiativen gleichzeitig leiten.
- Menschenbild: Neigt dazu, die positiven Eigenschaften anderer wahrzunehmen und fördert deren Stärken.
- Realistisches Denken: Legt wahrscheinlich realistische Ziele fest, fördert jedoch auch Wachstum.
- Eigenständigkeit: Kann entsprechend delegieren und bringt bei Bedarf Initiativen unabhängig voran.
- Arbeitsintensität: Hat ein relativ schnelles Arbeitstempo. Führt das Team zum Erreichen von Teamzielen mit einem Sinn für Dringlichkeit.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Hat ein relativ schnelles Arbeitstempo. Führt das Team zum Erreichen von Teamzielen mit einem Sinn für Dringlichkeit.

Eigenständigkeit



Die Definition

Inwiefern jemand mit anderen zusammenarbeiten möchte und sie um Unterstützung bittet, anstatt isoliert zu arbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Eigenständigkeit: Kann entsprechend delegieren und bringt bei Bedarf Initiativen unabhängig voran.

Kritiktoleranz

Subjektiv, empfindlich

Objektiv, dickhäutig

Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Legt wahrscheinlich großen Wert auf Feedback und passt den Führungsstil an, um die Anforderungen des Teams möglichst gut zu erfüllen.

Menschenbild

Zurückhaltend, skeptisch

Vertrauensvoll, positiv

Die Definition

Inwiefern jemand Menschen Vertrauen und Optimismus entgegen bringt, anstatt kritisch zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Menschenbild: Neigt dazu, die positiven Eigenschaften anderer wahrzunehmen und fördert deren Stärken.

Realistisches Denken

Phantasievoll, kreativ

Nüchtern, pragmatisch

Die Definition

Inwiefern jemand Erfahrungswissen nutzt und praktisch denkt, anstatt in Phantasien und Wunschdenken zu schwelgen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Realistisches Denken: Legt wahrscheinlich realistische Ziele fest, fördert jedoch auch Wachstum.

Routinebedürfnis

Bevorzugt Routine

Bevorzugt Abwechslung

Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Kann verschiedene Initiativen gleichzeitig leiten.

Selbstsicherheit

Reserviert, Zurückhaltend

Durchsetzungsstark

Die Definition

Inwiefern jemand in Bezug auf andere oder in bestimmten Situationen die Initiative ergreift, anstatt anderen die Führungsrolle zu überlassen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Selbstsicherheit: Fühlt sich in der Führungsrolle wahrscheinlich sicher und gibt dem Team gerne die Richtung vor.

Wunsch gemocht zu werden

Unnachgiebig

Kooperativ

Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

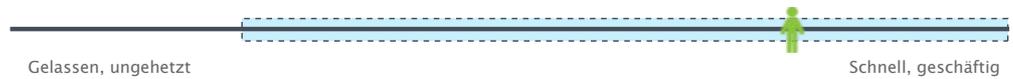
Wunsch gemocht zu werden: Fordert andere wahrscheinlich gerne heraus, was als Gleichgültigkeit oder zu starke Wettbewerbsorientierung interpretiert werden kann.



Inwiefern jemand ein leistungsstarkes Umfeld schafft, in dem Führungskräfte kontinuierlich weiterentwickelt werden und aktiv an der Weiterentwicklung anderer beteiligt sind.

- Wunsch gemocht zu werden: Ist vielleicht zu sehr auf persönliche Ziele fokussiert und vernachlässigt dabei die Entwicklung anderer.
- Kritiktoleranz: Ist tolerant gegenüber Feedback von anderen. Sollte offen dafür sein, Feedback zu geben, Feedback von anderen zu erhalten und die Rückmeldung anderer auch in das eigene Verhalten zu integrieren.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Sollte in der Lage sein, auch bei vielen parallelen Anforderungen die Entwicklung anderer in den Vordergrund zu stellen.
- Emotionale Ausgeglichenheit: Behält bei der Entwicklung anderer wahrscheinlich die positive Haltung bei und hilft Teammitgliedern, das Vertrauen in ihr Wachstumspotential zu bewahren.
- Menschenbild: Hat eine positive Einstellung anderen gegenüber. Erkennt wahrscheinlich die Stärken anderer und bietet ihnen herausfordernde Wachstumsmöglichkeiten an.
- Kontaktfreude: Investiert vielleicht keine Zeit, um eine Beziehung zu Kollegen aufzubauen. Dies kann sich nachteilig auf die Fähigkeit zum Coaching von Teammitgliedern auswirken.
- Arbeitsintensität: Arbeitet wahrscheinlich mit hohem Tempo. Sollte die Zeit produktiv nutzen und sich für das Coaching und die Entwicklung anderer engagieren.

Arbeitsintensität



Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Arbeitet wahrscheinlich mit hohem Tempo. Sollte die Zeit produktiv nutzen und sich für das Coaching und die Entwicklung anderer engagieren.

Emotionale Ausgeglichenheit



Die Definition

Inwiefern jemand grundsätzlich eine optimistische und positive Einstellung wahr, anstatt sich zu viele Gedanken über mögliche Probleme zu machen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Emotionale Ausgeglichenheit: Behält bei der Entwicklung anderer wahrscheinlich die positive Haltung bei und hilft Teammitgliedern, das Vertrauen in ihr Wachstumspotential zu bewahren.

Kontaktfreude



Die Definition

Inwiefern jemand soziale Kontakte sucht und genießt, anstatt allein zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kontaktfreude: Investiert vielleicht keine Zeit, um eine Beziehung zu Kollegen aufzubauen. Dies kann sich nachteilig auf die Fähigkeit zum Coaching von Teammitgliedern auswirken.

Kritiktoleranz



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Ist tolerant gegenüber Feedback von anderen. Sollte offen dafür sein, Feedback zu geben, Feedback von anderen zu erhalten und die Rückmeldung anderer auch in das eigene Verhalten zu integrieren.

Menschenbild

Zurückhaltend, skeptisch

Vertrauensvoll, positiv

Die Definition

Inwiefern jemand Menschen Vertrauen und Optimismus entgegen bringt, anstatt kritisch zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Menschenbild: Hat eine positive Einstellung anderen gegenüber. Erkennt wahrscheinlich die Stärken anderer und bietet ihnen herausfordernde Wachstumsmöglichkeiten an.

Routinebedürfnis

Bevorzugt Routine

Bevorzugt Abwechslung

Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Sollte in der Lage sein, auch bei vielen parallelen Anforderungen die Entwicklung anderer in den Vordergrund zu stellen.

Wunsch gemocht zu werden

Unnachgiebig

Kooperativ

Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Wunsch gemocht zu werden: Ist vielleicht zu sehr auf persönliche Ziele fokussiert und vernachlässigt dabei die Entwicklung anderer.

UNTERNEHMENSPOLITISCHES BEZIEHUNGSMANAGEMENT



Inwiefern jemand die gesellschaftlichen und politischen Aspekte des Unternehmens erfolgreich und positiv nutzt.

- Wunsch gemocht zu werden: Widerspricht anderen wahrscheinlich und steht für die eigenen Ideen ein, gefährdet damit aber keine Beziehungen.
- Kritiktoleranz: Sollte mit anderen interagieren, ohne sich abwehrend oder übermäßig empfindlich zu verhalten.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Sollte in der Lage sein, mehrere Anforderungen gleichzeitig zu bewältigen. Wird wahrscheinlich die Zeit für den Aufbau und die Pflege von Geschäftsbeziehungen in den Vordergrund stellen, auch wenn es sich um konkurrierende Anforderungen handelt.
- Emotionale Ausgeglichenheit: Sollte sich in der Kommunikation mit anderen positiv und beständig zeigen.
- Menschenbild: Zeigt sich anderen gegenüber sehr vertrauensvoll. Dadurch kann das Risiko entstehen, ausgenutzt zu werden.
- Arbeitsintensität: Kann wahrscheinlich die Anforderungen eines intensiven Arbeitspensums und die notwendige Zeit für die Kommunikation mit anderen gegeneinander abwägen.

Arbeitsintensität

Gelassen, ungehetzt

Schnell, geschäftig

Die Definition

Inwiefern jemand hart arbeitet, um vieles schnell zu erledigen, anstatt ruhig und gelassen alles abzuarbeiten.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Arbeitsintensität: Kann wahrscheinlich die Anforderungen eines intensiven Arbeitspensums und die notwendige Zeit für die Kommunikation mit anderen gegeneinander abwägen.

Emotionale Ausgeglichenheit

Kritisch

Optimistisch

Die Definition

Inwiefern jemand grundsätzlich eine optimistische und positive Einstellung wahr, anstatt sich zu viele Gedanken über mögliche Probleme zu machen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Emotionale Ausgeglichenheit: Sollte sich in der Kommunikation mit anderen positiv und beständig zeigen.

Kritiktoleranz



Die Definition

Inwiefern jemand mit Kritik umgehen kann, anstatt sensibel auf die Rückmeldung anderer zu reagieren.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Kritiktoleranz: Sollte mit anderen interagieren, ohne sich abwehrend oder übermäßig empfindlich zu verhalten.

Menschenbild



Die Definition

Inwiefern jemand Menschen Vertrauen und Optimismus entgegen bringt, anstatt kritisch zu sein.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Menschenbild: Zeigt sich anderen gegenüber sehr vertrauensvoll. Dadurch kann das Risiko entstehen, ausgenutzt zu werden.

Routinebedürfnis



Die Definition

Bevorzugt vorhersehbare Tätigkeiten und eine konstante, schrittweise Aufgabenerledigung, anstatt spontan auf Anforderungen parallel reagieren zu müssen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Routinebedürfnis, Multitasking: Sollte in der Lage sein, mehrere Anforderungen gleichzeitig zu bewältigen. Wird wahrscheinlich die Zeit für den Aufbau und die Pflege von Geschäftsbeziehungen in den Vordergrund stellen, auch wenn es sich um konkurrierende Anforderungen handelt.

Wunsch gemocht zu werden



Die Definition

Inwiefern jemand mehr Wert darauf legt, den Bedürfnissen anderer entgegenzukommen, als die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen.

Erläuterungen zu wichtigen Erkenntnissen

Wunsch gemocht zu werden: Widerspricht anderen wahrscheinlich und steht für die eigenen Ideen ein, gefährdet damit aber keine Beziehungen.

MAXIME MUSTER

Leading Leaders

sv@scheelen-institut.at

Datum des Bewerbungsgesprächs:

EINLEITENDE FRAGEN

1. Erzählen Sie mir von Ihrem beruflichen Werdegang. Inwieweit haben Ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen Sie auf die mit dieser Rolle verbundenen Herausforderungen vorbereitet?
2. Was hat Sie an dieser Position am meisten angesprochen? Was hat Sie dazu bewegt, sich für diese Stelle zu bewerben?
3. Beschreiben Sie Ihr ideales Arbeitsumfeld. In welcher Arbeitskultur erzielen Sie die besten Ergebnisse?
4. Wir haben alle unsere Präferenzen, was den Führungsstil und die Art der Vorgesetzten angeht, mit denen wir am effektivsten zusammenarbeiten. Welche Art von Beaufsichtigung und Interaktion bevorzugen Sie bei einem Vorgesetzten? Warum können Sie damit am effektivsten sein?

KOMPETENZFRAGEN

STRATEGISCHES DENKEN

Denken Sie an eine Zeit, in der Sie eine Lösung für ein komplexes Problem am Arbeitsplatz finden mussten. Wie sind Sie mit dieser Situation umgegangen? Welche Informationen haben Sie zusammengetragen? Wie sind Sie zu einer Lösung gekommen?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie für Ihre Abteilung oder Ihren Geschäftsbereich eine langfristige Planung ausarbeiten mussten. Wie sind Sie vorgegangen? Worin bestand dabei für Sie die größte Herausforderung? Was waren rückblickend die Stärken und Schwächen Ihrer Planung?

ANTWORT:

ENTSCHEIDUNGSSTÄRKE

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine Lösung für ein Problem umgesetzt haben, aber später feststellen mussten, dass das Problem nicht behoben wurde. Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Beschreiben Sie einen Zeitpunkt, zu dem Sie eine wichtige Entscheidung treffen mussten, aber mehrere Alternativen zur Auswahl hatten. Welche Kriterien sind in Ihre Entscheidung eingeflossen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

FÜHRUNG IN CHANGEPROZESSEN

Beschreiben Sie eine Zeit, in der Sie eine notwendige Änderung in Ihrem Unternehmen vorausgesehen haben. Wie haben Sie erkannt, dass die Änderung notwendig war und wie sind Sie vorgegangen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Denken Sie an eine Zeit, in der Sie helfen mussten, eine Veränderungsinitiative in Ihrem Unternehmen oder Bereich zu leiten. Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um sicherzustellen, dass die Änderung umgesetzt wurde und wie erwartet funktioniert? Was hat sich durch Ihre Maßnahmen ergeben?

ANTWORT:

ZIVILCOURAGE

Erzählen Sie mir von Ihren beruflichen Werten. Welche Aspekte sind Ihnen bei Ihrem persönlichen Verhalten, dem Verhalten anderer und dem unternehmerischen Handeln wichtig?

ANTWORT:

Nennen Sie mir mehrere Beispiele für Geschäftssituationen, in denen Ihre Arbeitsgruppe zunächst gegen Ihre Ideen war, Sie jedoch dank Ihrer Bereitschaft, Ihren Standpunkt zu verteidigen, die anderen überzeugen konnten. Worum ging es? Was hat Sie zu Ihrem Verhalten veranlasst?

ANTWORT:

UNTERNEHMERISCHES HANDELN

Auf der Grundlage dessen, was Sie bisher über diese Aufgabe wissen, wie würden Sie Ihre ersten 30 Tage in dieser Position angehen? Auf welche Geschäftsbereiche würden Sie sich konzentrieren? Warum?

ANTWORT:

Beschreiben Sie bitte, inwieweit Ihre bisherige Branchen- und Berufserfahrung Sie auf einzigartige Weise für diese Aufgabe qualifiziert. Welche besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse besitzen Sie, die Sie bei möglichen Herausforderungen, die Sie bei dieser Aufgabe erwarten, nutzen können?

ANTWORT:

UMSETZUNGSSTÄRKE

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine groß angelegte Initiative mit hoher Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmens durchführen wollten. Was waren Ihre Überlegungen vor Projektbeginn? Wie haben Sie das Projekt umgesetzt? Was lief gut? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einer Führungssituation, in der Sie ein Ziel für Ihre Mitarbeiter festlegen mussten. Wie haben Sie Ihren Mitarbeitern Ihre Erwartungen vermittelt und wie haben Sie die Leistungen der Mitarbeiter überwacht? Was war das Ergebnis Ihrer Handlungen?

ANTWORT:

INTEGRITÄT

Erzählen Sie von zwei Situationen, in denen Sie erfahren haben, dass sich andere unfair oder unehrlich verhalten haben. Was war passiert? Was hätten Sie anders gemacht? Warum?

ANTWORT:

Beschreiben Sie mir ein ethisches Geschäftsdilemma, mit dem Sie konfrontiert wurden. Was waren die Umstände? Wie haben Sie gehandelt? Warum?

ANTWORT:

KONTINUIERLICHES LERNEN

Beschreiben Sie mir in groben Zügen Ihren akademischen Werdegang. Welche Abschlüsse haben Sie erreicht? Welche Lehrveranstaltungen haben Sie besucht? In welcher(n) Lebensphase(n)?

ANTWORT:

Was haben Sie in der letzten Zeit getan, um Ihre Fähigkeiten oder Kenntnisse aufzufrischen oder zu verbessern? Was planen Sie in Zukunft zu tun? Warum?

ANTWORT:

ÜBERZEUGUNGSKRAFT

Erzählen Sie mir von einer aktuellen Berufserfahrung, bei der Sie versucht haben, einen Kollegen oder Kunden von etwas zu überzeugen, und damit keinen Erfolg hatten. Wie sah die Situation aus? Wie sind Sie vorgegangen? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

ANTWORT:

Mussten Sie jemals einen Mitarbeiter oder Manager davon überzeugen, eine Idee zu akzeptieren, von der Sie wussten, dass sie ihm nicht gefallen würde? Worum ging es? Wie haben Sie ihn überzeugt? Wie gut ist es Ihnen gelungen, ihn dazu zu bringen, seine Meinung zu ändern?

ANTWORT:

FÜHRUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Irgendwann einmal ist jede Führungskraft mit einer Krisensituation konfrontiert, die ein wichtiges geschäftliches Problem oder einen zwischenmenschlichen Konflikt mit sich bringt, das/der gelöst werden muss. Erzählen Sie mir von zwei Ihrer wichtigsten Führungskrisen und wie Sie sie angegangen sind.

ANTWORT:

Schildern Sie mir Ihre wichtigsten Erfahrungen bei der Mitarbeiterführung. Erzählen Sie mir von der Art der Arbeit, die Ihre Gruppe oder Ihr Team geleistet hat, für wie viele Personen Sie verantwortlich waren und wie Sie die Arbeit verteilt und die Gruppe organisiert haben, um die Arbeit zu erledigen.

ANTWORT:

FÖRDERUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Erzählen Sie mir, was Sie in der Vergangenheit getan haben, um sicherzustellen, dass Menschen, die für Sie gearbeitet haben, Mittel und Chancen zur Weiterentwicklung erhalten haben. Wie haben Sie entschieden, welche Mitarbeiter auf welche Weise gefördert werden sollten?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einer Zeit, in der Sie einer anderen Person als Coach oder Mentor zur Seite standen. Wie haben Sie diese Person beeinflusst und welche Fortschritte haben Sie bei den Kenntnissen oder Fähigkeiten dieser Person festgestellt? Hat Ihnen diese Beziehung etwas gebracht und wenn ja, was?

ANTWORT:

UNTERNEHMENSPOLITISCHES BEZIEHUNGSMANAGEMENT

Wie sieht Ihre Strategie für den Aufbau von Geschäftsbeziehungen aus? Wie gehen Sie vor, um diese Beziehungen aufzubauen? Was tun Sie, um sie im Laufe der Zeit zu pflegen und zu stärken?

ANTWORT:

Nennen Sie mir mehrere Beispiele für wichtige Geschäftsbeziehungen, die Sie mit Personen aus anderen Bereichen Ihres Unternehmens oder mit Personen außerhalb des Unternehmens aufgebaut haben und die Ihnen geholfen haben, Ihre Geschäftsziele zu erreichen.

ANTWORT:

FOLGESCHRITTE

Für die folgenden Kompetenzen: **Umsetzungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Arbeitsorganisation.

Beschreiben Sie eine Situation, in der die Techniken erkennbar werden, die Sie nutzen, um sich zu organisieren und auf die eigene Arbeit zu

konzentrieren.

(Achten Sie auf die Fähigkeit zur Arbeitsorganisation.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Überzeugungskraft, Führung in Changeprozessen, Entscheidungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Bedürfnis nach Fertigstellung.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie ein Projekt nicht rechtzeitig fertigstellen konnten. Wie sah die Situation aus? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf eine Tendenz, Termine nicht einzuhalten und sich selbst/andere nicht in die Verantwortung zu nehmen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Umsetzungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Detailorientierung.

Wie geht es Ihnen damit, wenn Sie sich mit Details befassen? Nennen Sie Beispiele für Details aus früheren Jobs, die Sie für wichtig hielten und für solche, die Sie für eher unwichtig hielten. Wie haben Sie entschieden, worum Sie sich kümmern?

(Achten Sie auf eine Tendenz, die aufwändigen oder lästigen Details zu übersehen oder zu meiden, die für die Rolle wichtig sein könnten.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Entscheidungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Entscheidungsfindung.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie ein Risiko in Kauf genommen haben, das sich ausgezahlt hat. Gab es auch Situationen, in der Sie ein Risiko in Kauf genommen haben, das Sie später bereut haben? Wie haben sich diese Erfahrungen im weiteren Verlauf auf Ihre Entscheidungsfindung ausgewirkt?

(Achten Sie auf Hinweise auf Vernunft und Reife im Entscheidungsfindungsprozess.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Förderung von Führungskräften** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Kontaktfreude.

Erzählen Sie mir von Arbeitssituationen, in denen es Ihnen leicht fällt, mit anderen ins Gespräch zu kommen, und von Situationen, in denen es Ihnen eher schwer fällt. Worin unterscheiden sich diese Situationen? Wie wirkt sich dies auf Ihre Interaktion mit anderen aus?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, bei Bedarf mit anderen in Kontakt zu treten.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Unternehmenspolitisches Beziehungsmanagement** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem

Übereinstimmungsbereich für Menschenbild.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie einem Kollegen oder Mitarbeiter zu sehr vertraut haben und im Stich gelassen wurden. Was war passiert? Wie haben Sie reagiert?

(Achten Sie auf Antworten, die nahelegen, dass die Person sich zu sehr auf ihre Einschätzung von Menschen verlässt.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Unternehmerisches Handeln, Führung in Changeprozessen, Entscheidungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Realistisches Denken.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie eine neue Idee unterbreitet haben, damit jedoch auf Widerstand gestoßen sind oder keine erfolgreiche Umsetzung vorweisen konnten. Wie sah die Idee aus? Warum hat sich die Situation Ihrer Meinung nach so entwickelt?

(Achten Sie darauf, ob die Person einen Hang zum Träumer anstatt zum praktischen Denker hat. Entwickelt sie Ideen, die nicht praktikabel oder zu weitreichend sind, um umgesetzt zu werden?)

Für die folgenden Kompetenzen: **Strategisches Denken** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Selbstsicherheit.

Erzählen Sie mir von einem beruflichen Projekt, bei dem Sie eine Initiative geleitet haben oder bei dem Sie für das Projekt verantwortlich waren. Wie haben Sie auf andere Einfluss genommen, um ihre Unterstützung zu erhalten? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, gegebenenfalls Druck auszuüben oder Einfluss zu nehmen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Förderung von Führungskräften, Führung von Führungskräften** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Wunsch gemocht zu werden.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie auf eine scheinbar unangemessene Anfrage reagieren mussten. Wie sah diese aus? Wie haben Sie reagiert?

(Achten Sie auf einen Versuch, die Anfrage nach Möglichkeit zu erfüllen.)