

esc Potenzialanalyse

FÜHRUNG

Werte- & Persönlichkeitsanalyse für Tannja Ariadna

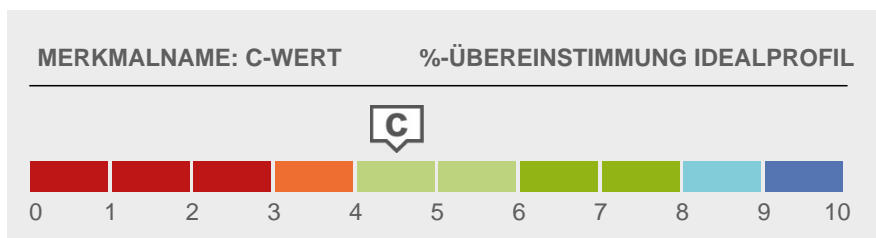
Training Demo Account

Burggasse 100/7, 1070 Wien • Tel.:

<http://www.potenzial.at> • Email: ralph.koebler@potenzial.at



Messkonzept



Normgruppe

Die C-Normierung basiert auf der Normgruppe Management: Normierung vom 10.10.2024 basierend auf 1672 deutschsprachigen Führungskräften

C-Werte

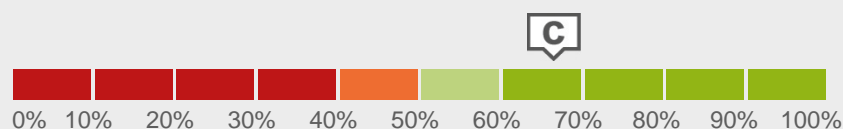
C-Werte (genutzt von 0 bis 10) verwenden den Mittelwert 5 und die Standardabweichung 2. Entsprechend besagt ein C-Wert von 7, dass dieses Ergebnis um eine Standardabweichung überdurchschnittlich ist, in Bezug zur Normgruppe.

Idealprofil

Ein Idealprofil ist ein firmenspezifischer Messbereich für ein bestimmtes Merkmal, der sich durch Korrelationen in Bezug auf zentrale Performance-Indikatoren als ideal erweist. Der Idealwert liegt in der Mitte des dunkelgrünen Idealbereiches. Die Übereinstimmungs-Prozentzahl eines Merkmals wird errechnet aus dem Abstand des jeweiligen C-Wertes zum Idealwert. Dabei reduziert die Abweichung zur rechten oder zur linken Seite die Übereinstimmungs-Prozentzahl zu gleichen Anteilen.

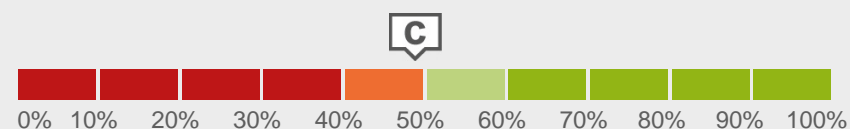
Ergebnisübersicht: Gesamte Potenzialanalyse

ÜBEREINSTIMMUNG MANAGEMENT: 66%



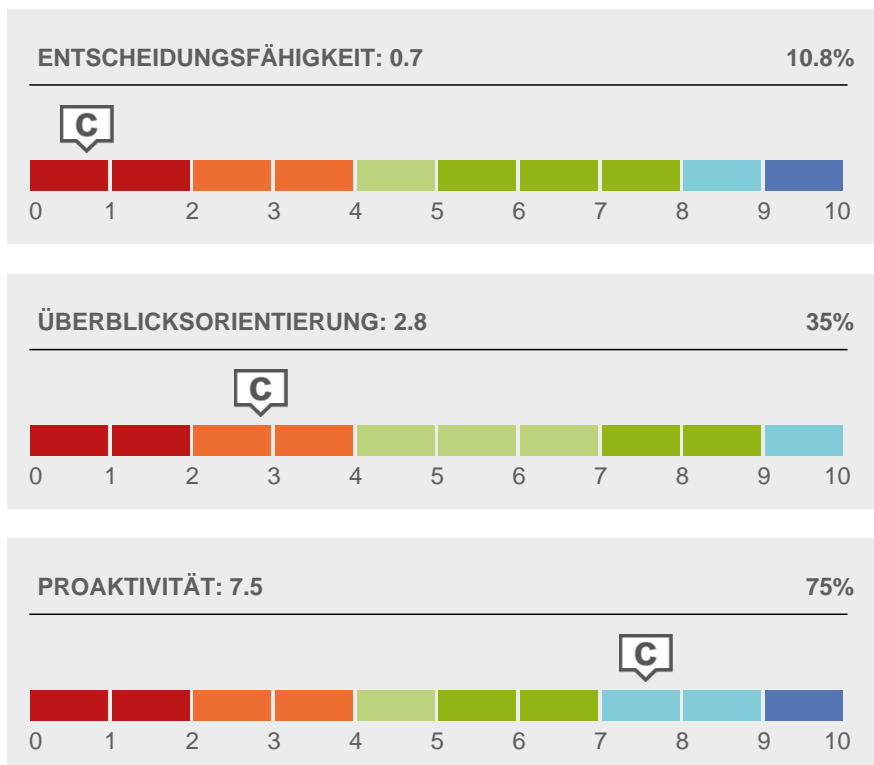
Management bezieht sich auf die Fähigkeiten Entscheidungen effizient umzusetzen und kurzfristige Ergebnisse zu erzielen. Die Führung erfolgt über die Verteilung von Aufgaben. Der Fokus liegt auf der Vergangenheit und der Gegenwart, bis in Details zu planen, Bewährtes zu erhalten, Aufgaben zu erledigen, Effizienz, Budgetieren, Strukturieren, Probleme lösen, Ziele definieren und komplexe Aufgabe zu lösen.

ÜBEREINSTIMMUNG LEADERSHIP: 48%

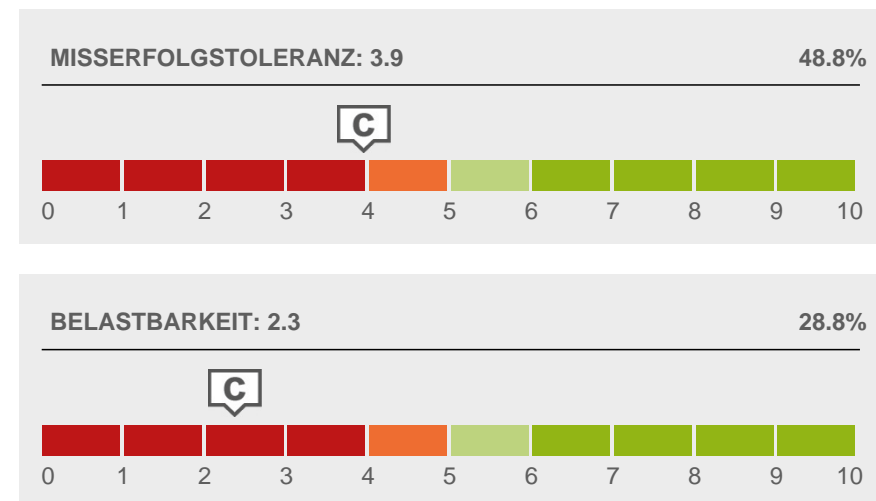


Leadership ist auf das Erkennen von Chancen und Möglichkeiten am Markt und im Menschen jetzt und in der Zukunft ausgerichtet. Der Fokus liegt auf Richtung geben, Risiko erkennen und eingehen, Neuland betreten, entwickeln und transformieren. Die Führung erfolgt mittels Empowerment, Ermutigung und Herausforderung.

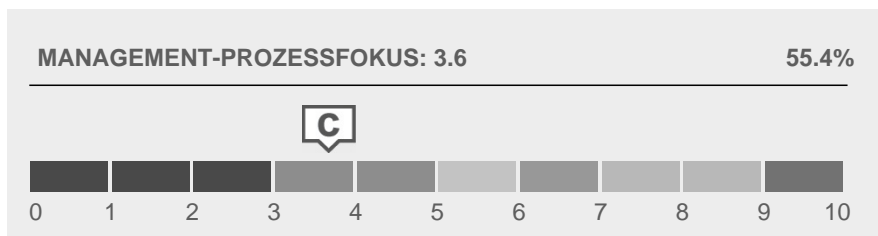
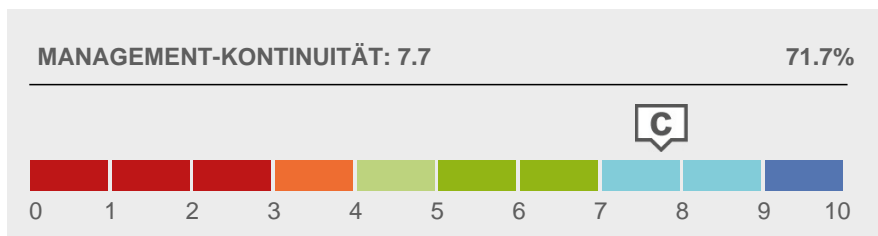
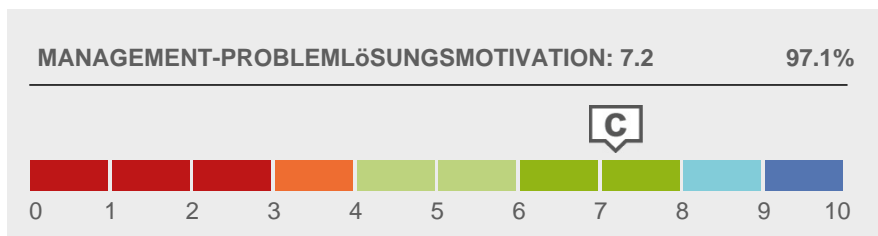
Generelle Kompetenzen



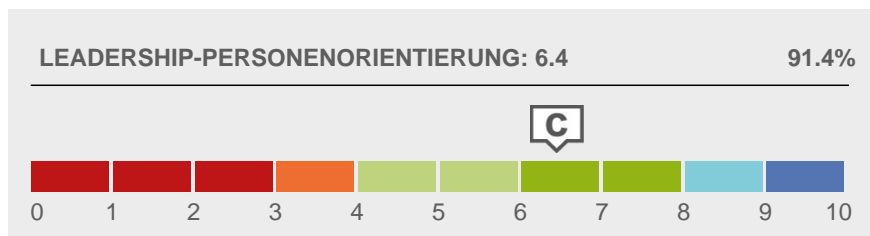
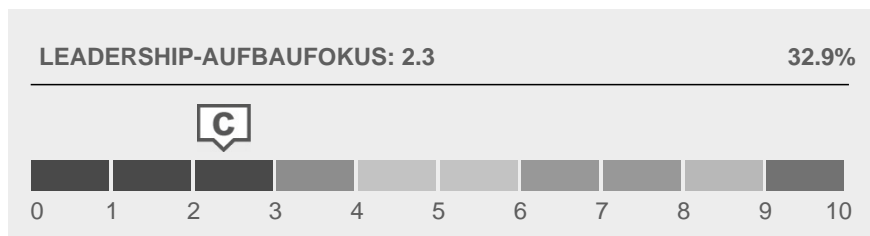
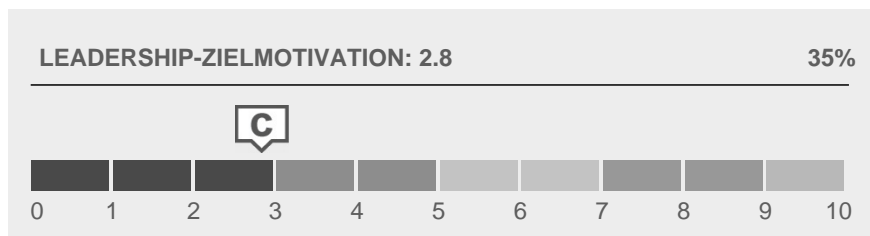
Resilienz



Management-Kompetenzen



Leadership-Kompetenzen

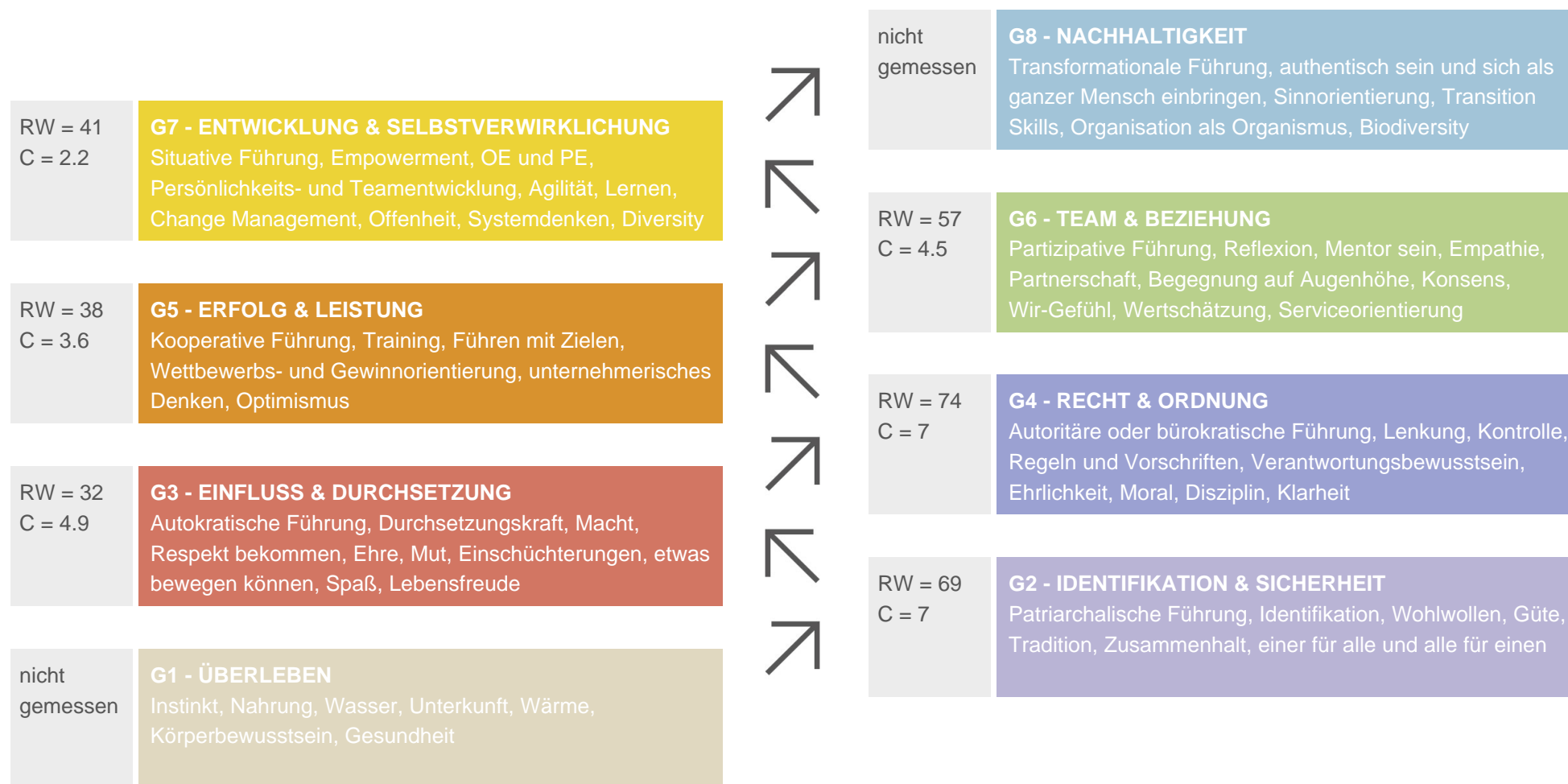


GRAVESMODELL - Grundhaltungen und Wertesysteme

Die Management- und Leadership-Wertesysteme basieren auf dem Gravesmodell nach Prof. Clare Graves.

Um die Motivationskraft der Gravesesebenen untereinander zu vergleichen, bitte die RW-Werte (Rohwerte) verwenden.

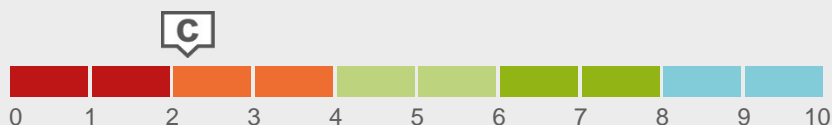
Der Wir/Ich-Quotient: 1.8 = Ausgeprägter Wir-Typ, d.h. die Wir-Werte sind deutlich stärker als die Ich-Werte.



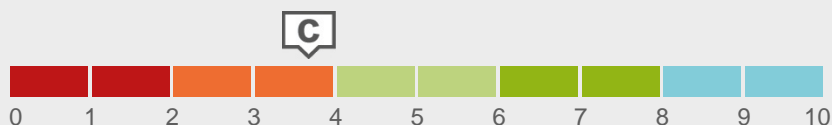
GRAVESMODELL - Management und Leadership

LEADERSHIP

G7 - ENTWICKLUNG & SELBSTVERWIRKLICHUNG: 2.2 31.4%



G5 - ERFOLG & LEISTUNG: 3.6 51.4%

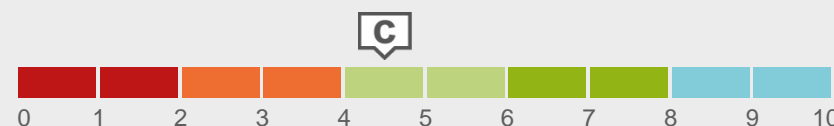


G3 - EINFLUSS & DURCHSETZUNG: 4.9 98%



MANAGEMENT

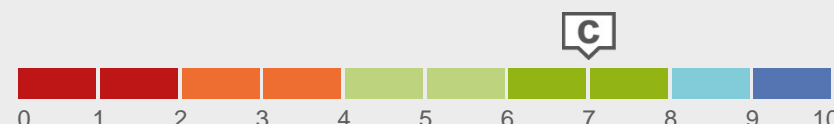
G6 - TEAM & BEZIEHUNG: 4.5 64.3%



G4 - RECHT & ORDNUNG: 7 100%



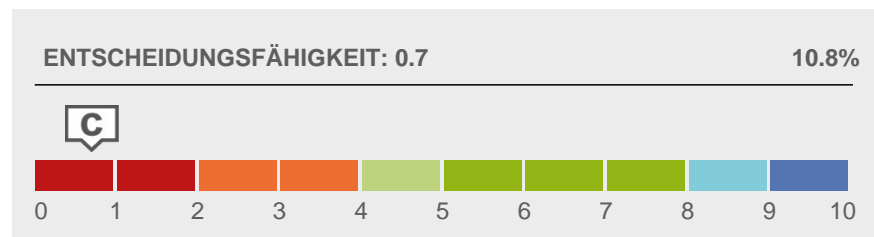
G2 - IDENTIFIKATION & SICHERHEIT: 7 100%



Entscheidungsfähigkeit

10.8% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 0.7 / RW = 0



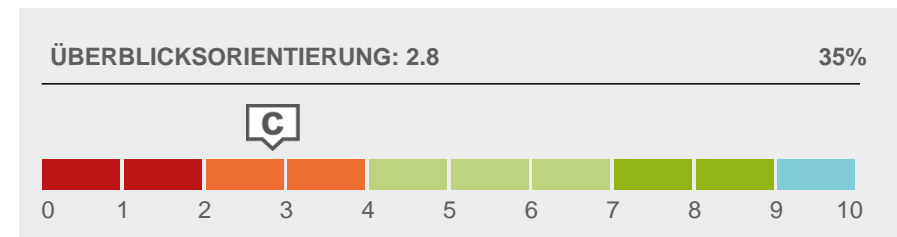
Menschen mit hohen Werten in der Entscheidungsfähigkeit beurteilen die Qualität ihrer Arbeit nach eigenen Kriterien selbst. Sie benötigen kein oder wenig Lob und treffen schnell Entscheidungen. Sie sind standfest in ihrer eigenen Meinung und in der Umsetzung von getroffenen Entscheidungen. Sie haben die Fähigkeit bei sich zu bleiben und besitzen eine gute Abgrenzungsfähigkeit den KundInnen gegenüber. Sie können effektiv eine Linie vorgeben und haben eine ausgeprägte Entschluss- und Urteilskraft.

In ihren Entscheidungen berücksichtigt Frau Ariadna ausschließlich die Meinung und das Feedback von anderen (Kollegen, Führungskräften, Kunden, ...). Positives Feedback bzw. Lob ist für sie sehr wichtig, um ihre Motivation aufrecht zu erhalten. Es ist für sie schwierig, eigene Standpunkte klar zu vermitteln. Durch ihre stark ausgeprägte Außenorientierung ist sie in der Kommunikation diplomatisch und kundenorientiert. Dies ist vorteilhaft in der Führung von leistungsstarken, synergetischen Teams (1+1=3), da diese seine kollektive Intelligenz entfalten, wenn sie in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Für Frau Ariadna ist es in ihrer Führungsfunktion jedoch sehr wichtig, in Entscheidungsprozessen mehr bei sich zu bleiben und die Entscheidungen stärker an eigenen Kriterien auszurichten sowie diese Kriterien den Mitarbeitern auch offener zu kommunizieren. Optimal sind Führungsaufgaben, wo Frau Ariadna sich an äußeren Anforderungen orientieren kann.

Überblicksorientierung

35% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 2.8 / RW = 50



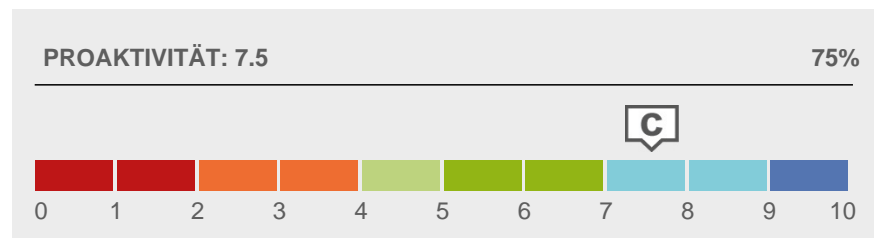
Arbeitet eine Person lieber im Überblick oder mit spezifischen Details? Menschen mit hohen Werten in der Überblicksorientierung lieben das Globale und die konzeptuelle Arbeit. Sie entwickeln und präsentieren oft nicht in linearer Reihenfolge, sondern gehen deduktiv vor: Vom Überblick ausgehend beleuchten sie die wichtigsten Aspekte zuerst. Details werden tendenziell auch ausgelassen. Da sie Details weniger interessieren, können sie in der Umsetzung in der Regel meist gut delegieren. Sie haben eine Stärke in der Führungsaufgabe Planung und behalten auch in der Umsetzung den Überblick.

Frau Ariadna kann gleichermaßen mit Details und der Überblicksebene gut umgehen. Sie kommt rasch zu einem Gesamtbild der aktuellen Anforderungen. Gleichzeitig ist sie stark im Detail involviert, so dass sie die Tendenz hat, aktuelle Arbeitspakete selbst umzusetzen, anstatt diese zu delegieren. Beide Arbeitsweisen Top-Down (vom Überblick ausgehend sich in die Detailebene nach unten arbeiten) und Bottom-Up (sich durch intensive Beschäftigung mit allen Details einen Überblick erarbeiten) sind ihr geläufig. Optimal sind Führungs- und Managementaufgaben, wo Frau Ariadna auch Detailverantwortung übernehmen kann.

Proaktivität

75% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 7.5 / RW = 76



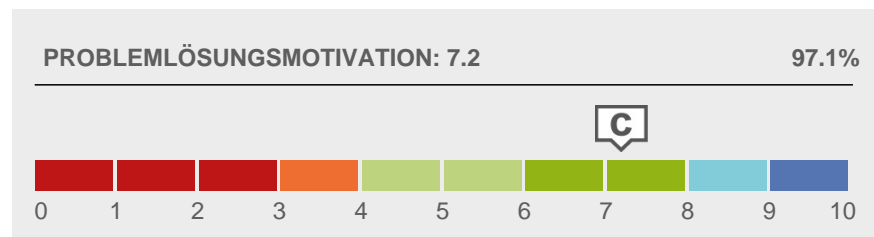
Menschen mit hohen Proaktivitätswerten handeln mit wenig oder ohne Überlegung spontan. Bei sehr starker Ausprägung bereuen sie öfters ihr impulsives Verhalten, frei nach dem Motto: Wie kann ich wissen was ich denke, bevor ich höre was ich sage? Sie ergreifen in Beziehungen die Initiative. Sie wirken meist kraftvoll mit dynamischer Körpersprache und sprechen in kurzen Sätzen mit klarer, eindeutiger Satzstruktur. Sie erleben sich als Ursache, d.h. sie haben weniger Erwartungen, sondern erschaffen sich das Erwünschte. Das Telefon wird als direktes Medium gegenüber Email und Schriftverkehr bevorzugt. Proaktive Führungskräfte sind Macherpersönlichkeiten die unternehmerisch antreiben. Bei niedrigen Proaktivitätswerten wird eher reagiert als agiert und der Fokus liegt mehr auf Analyse und Planung, d.h. auf reflektive Tätigkeiten.

Frau Ariadna ist eine Macher-Persönlichkeit und damit eine aktionsorientierte Führungskraft. Sie handelt oft schnell und impulsiv. Ihr Motto ist: Einfach machen! Sie ergreift in Beziehung zu ihren Mitarbeitern und in Gruppen die Initiative und kann aktiv auf Menschen zugehen, was besonders im Beziehungsaufbau zu neuen Mitarbeitern hilfreich ist. Frau Ariadna versteht sich als die Ursache ihres Erfolges und treibt daher Projekte aktiv an. Da sie oft spontan handelt, muss sie manchmal die Auswirkungen ihres Handelns nachträglich korrigieren. Ihre Tatkraft unterstützt sie in der Aktivierung ihrer Mitarbeiter. Wenn sie von einer neuen Zielrichtung begeistert ist, kann sie diese Begeisterung ihrem Team vermitteln. Die Stärke von Frau Ariadna ist ihre Umsetzungskraft, durch die sie auch eine Vorbildfunktion entfalten kann.

Problemlösungsmotivation

97.1% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 7.2 / RW = 75



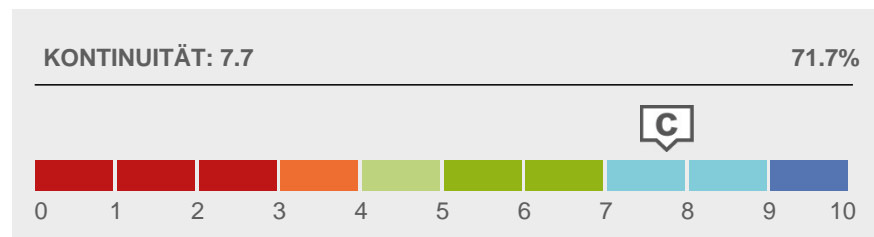
Menschen mit hoher Problemlösungsmotivation sind langfristig motiviert, Herausforderungen zu bewältigen oder Probleme zu lösen bzw. zu vermeiden. Drohende Probleme und Krisen haben auf sie eine belebende Wirkung. Generell erhöht sich bei hohen Werten in der Problemlösungsmotivation das Qualitätsbewusstsein. Dies ist für die Führungsaufgabe Kontrollieren wichtig. Eine stark ausgeprägte Problemlösungsmotivation unterstützt besonders dann, wenn oft vorhandene Probleme gelöst werden müssen. Eine schwach ausgeprägte Problemlösungsmotivation bedeutet, dass die Motivationskraft hauptsächlich durch Ziel- und Zukunftsmotivation entsteht, d.h. durch den Wunsch etwas zu bekommen oder zu erreichen.

Frau Ariadna ist motiviert Probleme zu lösen und Herausforderungen zu meistern und verfügt über die Fähigkeit zukunftsorientiert zu arbeiten. Ihr Qualitätsbewusstsein lässt sie mit Genauigkeit arbeiten, wodurch sie effektiv Fehler vermeiden bzw. auch Fehler anderer erkennen kann. Die gut ausgeprägte Problemlösungsmotivation ist für die Umsetzung und Kontrolle von operativen Managementaufgaben ideal. Frau Ariadna verfügt über eine solide Fähigkeit, den Problemen im Tagesgeschäft langfristig motiviert zu begegnen. Ihre Mitarbeiter motiviert sie eher über qualitätsorientierte Regelungen und Anweisungen, als durch reine Zielvorstellungen. In der Planung wäre es für sie hilfreich, den Blick vermehrt auf Ziele auszurichten. Problemlösung bedeutet zuallererst sich vom Problem zu lösen, d.h. den Blick verstärkt auf Lösungen und Ziele auszurichten. Optimal sind Managementaufgaben, wo Frau Ariadna ihr Qualitätsbewusstsein und ihre Problemlösungsmotivation gewinnbringend einsetzen kann.

Kontinuität

71.7% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 7.7 / RW = 71



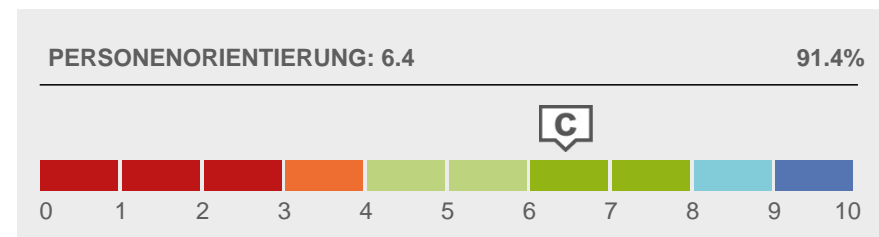
Menschen mit hoher Kontinuität halten sich gerne an erprobte Methoden bzw. Strategien und sind dadurch stark in der Abwicklung des Tagesgeschäfts. Sie performen optimal im Management der bestehenden Prozesse und erzielen durch bewährte Methodik optimale Ergebnisse. Eine niedrige Ausprägung in der Kontinuität zeigt oft die Motivation an, etwas Innovatives aufzubauen oder zu entwickeln. Diese Menschen möchten immer wieder neue Wege gehen.

Frau Ariadna bevorzugt klar strukturierte Rahmenbedingungen und einen Fokus auf dem operativen Tagesgeschäft. Gleichzeitig motiviert sie auch, gelegentlich etwas Business Development zu leisten. Ihre Kontinuität für die Umsetzung und Kontrolle von operativen Managementaufgaben ist sehr gut ausgeprägt. Es ist für Frau Ariadna wesentlich, sich genug Zeit für die Planung zu nehmen und in einer Planungsphase auch bewusst in eine kreative Denkart zu wechseln, um bei Bedarf zielorientiert neue Wege und Möglichkeiten anzudenken. Durch ihr strukturiertes Vorgehen hat sie gute organisatorische Fähigkeiten. Frau Ariadna kann Verantwortlichkeiten und Prozesse definieren und ihren Verantwortungsbereich gut organisieren. Optimal sind Managementaufgaben, wo Frau Ariadna Verantwortung für die operative Umsetzung übernehmen und gelegentlich Business Development leisten kann.

Personenorientierung

91.4% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 6.4 / RW = 61



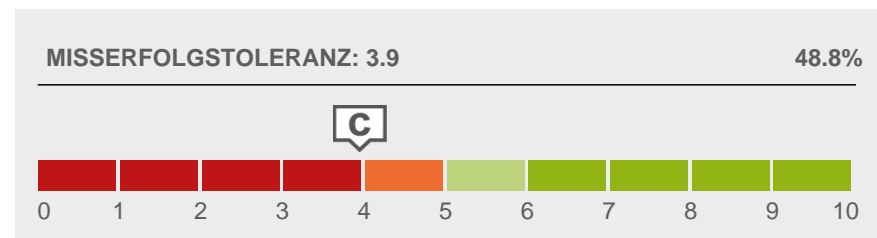
Führungskräfte mit einer hohen Personenorientierung organisieren sich ihre Arbeit so, dass sie sich vordergründig auf Menschen und Gefühle konzentrieren, mit denen quasi der Sachaspekt einer Aufgabe im Hintergrund verbunden ist. Eine hohe Menschenorientierung unterstützt die Leadership-Kompetenz. Allerdings ist die Balance zur Sachorientierung wichtig, denn in der Überzeichnung ist der Sachaspekt unwichtig, oder wird gedanklich nur ungenau repräsentiert. Der Unterschied zur Grundhaltung Team- und Beziehungsorientierung liegt darin, dass es bei der Personenorientierung nicht um eine Werthaltung geht, sondern darum wie die Arbeit gedanklich organisiert wird.

Für Frau Ariadna sind Menschen und Gefühle wichtig, aber gleichzeitig ist ihr auch die Sachebene bewusst. Beziehungsorientierte Mitarbeitergespräche sind eine ihrer Stärken. Es geht ihr primär um das Fördern und Unterstützen ihrer Mitarbeiter, um dadurch in der Sache voran zu kommen. Ihr Führungsstil ist tendenziell beziehungsorientiert, d.h. kooperativ (Mitarbeiter entwickeln) oder partizipativ (Mentorstil), besonders wenn auch das Wertesystem Team & Beziehung stark ausgeprägt ist. Optimal sind Führungsaufgaben, wo sie ihre personenorientierte Leadership-Kompetenz gewinnbringend nutzen kann und es auch einen guten Bezug zu fachlichen Aufgabengebieten gibt.

Misserfolgstoleranz

48.8% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 3.9 / RW = 56



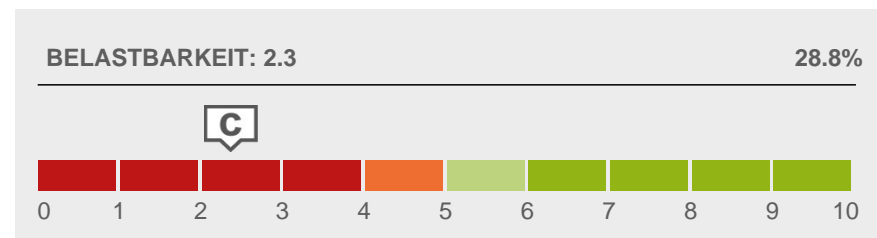
Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Nach einiger Zeit erinnert man sich nur noch an das "Lehrgeld" welches man zahlen musste, die Erinnerung ist aber emotional neutral bis positiv besetzt. Bei einer niedrig ausgeprägten Misserfolgstoleranz werden Misserfolge emotional eher verdrängt und nicht verarbeitet. Ein Erinnern der Erfahrung führt dann in der Regel wieder zu den ursprünglichen Misserfolgsgefühlen und ist damit emotional negativ besetzt.

Frau Ariadna kann Rückschläge und Kritik in der Regel verarbeiten und in den meisten Fällen im Sinne von Lernprozessen nutzen. Diese Nehmerqualitäten geben ihr ein gutes Potenzial, um Hindernisse erfolgreich zu überwinden und ihre Ziele zu erreichen.

Belastbarkeit

28.8% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 2.3 / RW = 38



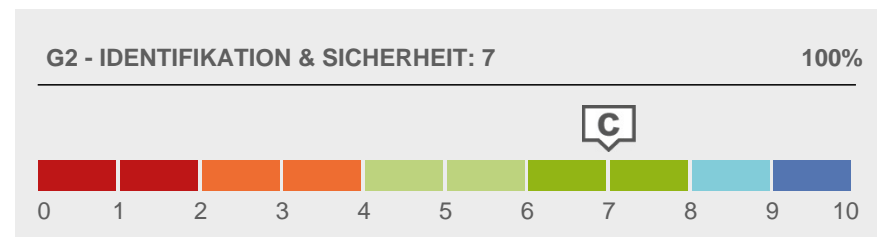
Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv sind, dafür zu anderen Zeiten oft mehr Kreativität in die Arbeit einfließen lassen.

Die emotionale Steuerung von Frau Ariadna ist etwas reduziert. Das gibt ihr eine gewisse Emotionalität, die in kreativen Tätigkeitsbereichen vorteilhaft sein kann. Ihre vorhandene Fähigkeit zur Stressbewältigung hilft ihr ihre Produktivität auch in schwierigen Zeiten grundsätzlich zu bewahren.

G2 - Identifikation & Sicherheit

100% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 7 / RW = 69



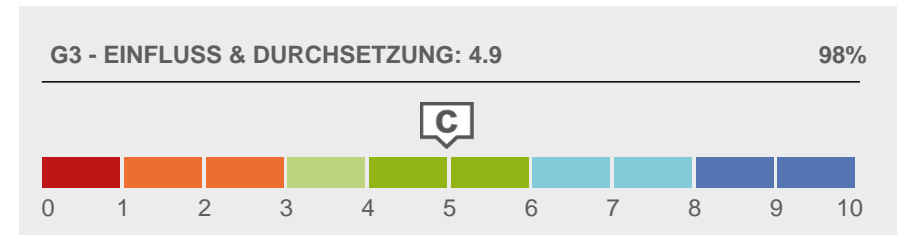
Eine gute Ausprägung in der Grundhaltung Identifikation & Sicherheit erzeugt eine grundlegende Organisationszugehörigkeit. Bei zu schwacher Ausprägung ist die Bindung reduziert. Bei hoher Ausprägung ist die Organisationsidentifikation stark, man ist stolz auf die Zugehörigkeit zur Organisation und die persönliche Arbeitsplatz-Sicherheit ist ein wichtiger Motivator. Folgende Werten sind in dieser Grundhaltung wichtig: Sicherheit, Bindung, sich Zuhause fühlen, Treue zur Organisation, dazugehören, das Prinzip der Ältesten/Seniorität, Vergangenheitsorientierung und Traditionsbewusstsein. Besonders bei Familienunternehmen oder ehemaligen Familienunternehmen, bei denen ein starker Wert auf eine fast familiäre Bindung gelegt wird, ist die Grundhaltung Identifikation & Sicherheit wichtig. Oder wenn in den Produkten bzw. Dienstleistungen des Unternehmens ein Bezug zu den Themen Sicherheit, Gesundheit bzw. Heimat gegeben ist und z.B. die Zielgruppe des Unternehmens alte Menschen sind.

Folgende Werte sind für Frau Ariadna wichtig und motivierend: Sicherheit, Zugehörigkeit, Schutz, Absicherung, Bindung, sich zu Hause fühlen, Treue zur Organisation, Teil der Gruppe sein, Geborgenheit, das Prinzip der Ältesten/Seniorität, stolz auf die Organisation sein, örtliche Gebundenheit, Treue zu den Wurzeln. Für Frau Ariadna ist ein fester und sicherer Arbeitsplatz wichtig. Sie bevorzugt in der Arbeit ein familiäres Klima, daher ist z.B. die Auflösung eines Dienstverhältnisses eine emotionale Angelegenheit. Durch ihr Traditionsbewusstsein und ihre Sicherheitsorientierung ist Frau Ariadna manchmal Innovationen gegenüber nicht aufgeschlossen. Frau Ariadna möchte auf "ihr" Unternehmen stolz sein und erwartet dies auch von ihren Kollegen. Mit ihren Werten passt sie gut in ein Familienunternehmen. Sie hat in der Regel einen ausgeprägten Sinn für Familie und Zusammenhalt. Als Führungskraft hat Frau Ariadna eine ausgeprägte Neigung ihren Mitarbeitern mütterliche Zuwendung zu geben und ihnen eine berufliche Heimat zu bieten.

G3 - Einfluss & Durchsetzung

98% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 4.9 / RW = 32



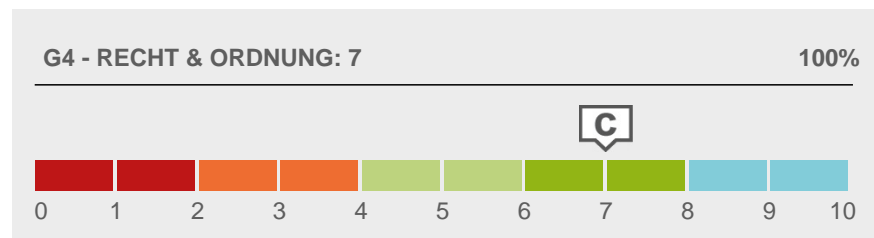
In der Grundhaltung Einfluss & Durchsetzung zeigt sich bei Führungskräften die unmittelbare Durchsetzungskraft.

Folgende Werte sind für Frau Ariadna weniger relevant: Stärke, Macht, Führungsanspruch und Durchsetzungsvermögen. Andere Werte sind ihr wesentlich wichtiger (siehe Wertesysteme mit höheren RW-Werten). So mobilisiert sie manchmal nicht optimal die nötige Energie für die Durchsetzung und Umsetzung ihrer Ziele. Auch tut sie sich schwer in Situationen, wenn andere sich an die Mächtigen halten oder mit purer Macht die Vorherrschaft erkämpfen. So könnte sie ihre Durchsetzungskraft stärken, um sich generell besser zu behaupten. Zum Beispiel könnte sie ihr Verhalten in Situationen optimieren, wo es um Machtfragen geht oder wo ein autoritäres Vorgehen zielführend ist, besonders wenn auch ihr Wertesystem "Recht & Ordnung" nicht so stark ausgeprägt ist (RW-Wert ≤ 40). Im operativen Management ist eine Stärke im Wertesystem "Einfluss & Durchsetzung" besonders dann wichtig, wenn das Umfeld rau ist und in der Führungsarbeit Machtfragen eine Rolle spielen.

G4 - Recht & Ordnung

100% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 7 / RW = 74



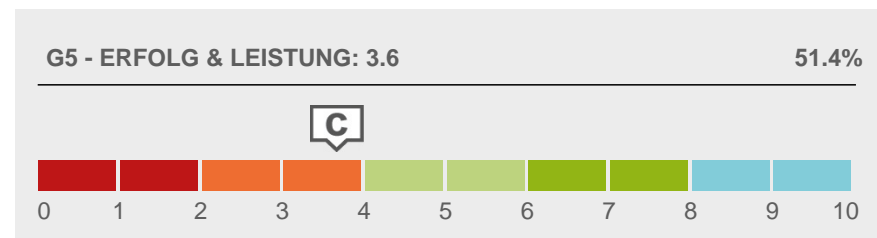
Bei dem Wertesystem Recht & Ordnung geht es um Themen wie Genauigkeit, Dienstleistungsorientierung und Zuverlässigkeit. Es geht hier auch um Themen wie Budgettreue, Pünktlichkeit und Qualitätsbewusstsein. Eine starke Ausprägung erzeugt ein solides Verantwortungsbewusstsein, gibt ein Grundverständnis für Regeln und Vorschriften. Mit diesem Wertesystem verbunden ist die Fähigkeit auch autoritär führen zu können, sollte dies nötig sein.

Die meisten der folgenden Werte sind für Frau Ariadna wichtig und motivierend: Recht, Ordnung, Struktur, Loyalität, Handschlag-Qualität, Ehrlichkeit, Wahrheit, Gerechtigkeit, Genauigkeit, Gründlichkeit, Prinzipientreue, Moral, Höflichkeit, Disziplin, Zuverlässigkeit, Stabilität und Klarheit. Frau Ariadna hat dadurch eine klar strukturierte Persönlichkeit. Für sie sind Organisationsregeln und Prozessdefinitionen wichtig. In folgenden Bereichen wird eine Stärke im Wertesystem "Recht & Ordnung" besonders stark benötigt: Verwaltung, Organisation, Rechnungswesen, Produktion, Buchhaltung, Controlling und Qualitätssicherung. Frau Ariadna hat die Fähigkeit, neuen Kollegen Prozessdefinitionen, Organisationsregeln und -normen zu erklären und diese auch zu verkörpern. Sie hat die Fähigkeit, sich in die Hierarchie einer größeren Organisation einzugliedern. Von anderen erwartet sie, dass alle so diszipliniert und zuverlässig ihre Pflicht erfüllen, wie sie dies selbst macht. Wenn ihr Wertesystem "Entwicklung und Selbstverwirklichung" eher schwach ausgeprägt ist, könnte sie ihren Führungsstil weiterentwickeln, indem sie ihr Führungsverhalten deutlich flexibler gestaltet und situativ an den Reifegrad der Mitarbeiter anpasst. In verantwortungsvollen Positionen zeigt sie Klarheit, Stabilität und Verantwortungsbewusstsein und ist pflichtbewusst, gut organisiert und systematisch in ihrem Vorgehen. Bei einer ausgeprägten Stärke im Wertesystem "Erfolg & Leistung" ist sie eine High-Performerin in der Umsetzung, besonders wenn auch das Wertesystem "Team & Beziehung" gut ausgeprägt ist. Ist zusätzlich auch ihr Wertesystem "Entwicklung und Selbstverwirklichung" gut ausgeprägt, besteht die Bereitschaft, auch in der Organisationsentwicklung bzw. im Business Development größere Verantwortung zu übernehmen.

G5 - Erfolg & Leistung

51.4% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 3.6 / RW = 38



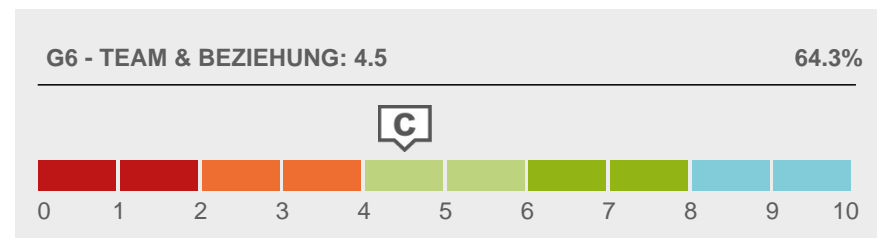
Eine hohe Ausprägung im Wertesystem "Erfolg & Leistung" bedeutet unternehmerisches Denken, Karriere- und Profitorientierung. Die grundsätzliche Einstellung zum Wettbewerb ist positiv: "Wettbewerb belebt das Geschäft. Da kann ich zeigen, dass ich besser bin!". Der mit diesem Wertesystem verbundene Führungsstil ist die kooperative Führung mit Zielen. Hier ist die Führungskraft in der Rolle eines Bestleistungs-Trainers, der in der Sache involviert über Wettbewerbsgefühle motiviert.

Folgende Werte sind für Frau Ariadna mehr oder weniger relevant: Wohlstand, unternehmerisches Denken, Einsatz, Herausforderung, Karriere, Gewinn, Ziel- und Ergebnisorientierung, Produktivität, Wertschöpfung, Wachstum, Expansion, finanzielle Freiheit, Pragmatismus, Fortschritt und Wissenschaft. Die Ambitionen und die Karriereorientierung von Frau Ariadna sind etwas weniger ausgeprägt, doch akzeptiert sie Wettbewerb auf dem Weg zum Erfolg. Gleichzeitig sind andere Werte ihr noch wichtiger, so dass angemessene Erfolgsprovisionen nur in Kombination mit anderen Faktoren bei ihr leistungssteigernd wirken. Generell könnte Frau Ariadna ihren Fokus etwas stärker auf die Ziel-, Ergebnis- und Gewinnorientierung legen, wenn sie sich für einen nächsten Karriereschritt entscheidet. Wenn das Wertesystem "Team & Beziehung" deutlich stärker ausgeprägt ist, dann führt Frau Ariadna eher über die Beziehung als über Ziele.

G6 - Team & Beziehung

64.3% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 4.5 / RW = 57



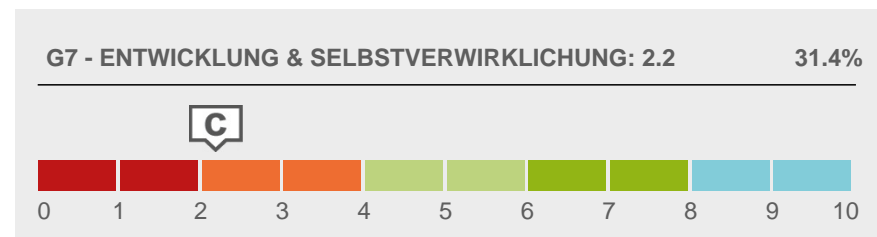
Eine hohe Ausprägung im Wertesystem "Team & Beziehung" stellt den Menschen in den Mittelpunkt der Führungsarbeit und fördert die soziale Intelligenz, Echtheit und Wertschätzung. Der mit diesem Wertesystem verbundene Führungsstil ist die partizipative Führung auf Augenhöhe. Die Sache rückt in den Hintergrund. Hier ist die Führungskraft ein Mentor, der in der Sache nicht involviert ist und über die Beziehungsebene motiviert.

Folgende Werte sind für Frau Ariadna motivierend: Teamgeist, Beziehungen, Wertschätzung, Gruppen-Wir-Gefühl, Kollegialität, Harmonie, Zusammenarbeit, Menschlichkeit, Gleichheit, Kooperation, soziale Verantwortung, Verständnis für andere, Konsens, Gemeinschaft, Networking. Da die Beziehungsorientierung gut ausgeprägt ist und Handlungen harmoniebetont sind, werden bei Entscheidungen viele Rücksprachen gehalten und möglichst die Zustimmung der Beteiligten eingeholt. Ist eine gut ausgeprägte Stärke im Wertesystem "Erfolg & Leistung" gegeben, dann hat Frau Ariadna eine gut ausgeprägte soziale Intelligenz, ist kommunikativ und agiert in Gruppen und Kundensituationen zielorientiert. Wenn beide Wertesysteme "Erfolg & Leistung" und "Entwicklung und Selbstverwirklichung" stark sind, kann Frau Ariadna ihre Mitarbeiter nicht nur emotional fördern, sondern diese auch in ihrer Kompetenz weiterentwickeln und die kollektive Intelligenzentwicklung im Team unterstützen. Ist dann zusätzlich noch eine grundlegende Stärke im Wertesystem "Recht & Ordnung" vorhanden, dann kann Frau Ariadna auch komplexe Aufgaben z.B. in der Organisationsentwicklung bzw. im Changemanagement zum Erfolg führen.

G7 - Entwicklung & Selbstverwirklichung

31.4% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2025

C-Wert: 2.2 / RW = 41



Eine hohe Ausprägung im Wertesystem "Entwicklung & Selbstverwirklichung" verändert die Weltsicht und die Wahrnehmung aller anderen Wertesysteme. Das ganze Denken wird entwicklungsorientiert und man erkennt, dass jedes Wertesystem nur eine Entwicklungsstufe ist. Hier wird die Führungskraft zum Coach. Der mit diesem Wertesystem verbundene Führungsstil ist die situative Führung. Hier passt sich die Führungskraft flexibel der fachlichen Kompetenz, den Wertesystemen und dem psychologischen Reifungsgrad des Mitarbeiters an.

Folgende Werte sind für Frau Ariadna mehr oder weniger relevant: Freiheit, Lernen, Wissen erweitern, Neugier, Talententfaltung, Individualität, Systemdenken, Zusammenhänge erkennen, Kompetenz, Funktionalität, Nützlichkeit, langfristige Strategien und Flexibilität. Frau Ariadna hat noch eine grundsätzliche Entwicklungsorientierung, d.h. sie möchte sich weiterbilden und dazu lernen. Frau Ariadna ist eher in operativen Themenstellungen involviert und arbeitet weniger strategisch, abstrakt und konzeptionell. Frau Ariadna benötigt Mitarbeiter, Kollegen oder Führungskräfte, die sie immer wieder mit der langfristigen Strategie verbinden. Als Führungskraft kann sie ihren Führungsstil weiter entwickeln, indem sie den Blick verstärkt auf langfristige Aspekte richtet und ihre Mitarbeiter stärker fördert und entwickelt. Es wäre für Frau Ariadna hilfreich, das Wertesystem "Entwicklung & Selbstverwirklichung" weiter zu stärken, wenn sie in ihrem Team die kollektive Zusammenarbeit fördern und nutzen möchte.

Analyse von

e recruiting solutions consulting
Dipl.-Psych. Ralph Köbler

Telefon: +43 - 1 - 944 80 34
Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at

Im Auftrag von

Training Demo Account
Burggasse 100/7, 1070 Wien

Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at
