



Hannie Heilfrich

Auswertung Kompetenzen Auswertung

Client
ixly ontwikkel/test

Berater
Beispiel Berater

Datum
2-02-2022



Einleitung

Vor Ihnen liegt die Auswertung des Kompetenztest Auswahl. Ihre Ergebnisse basieren auf dem Arbeitsbezogenen Persönlichkeitsfragebogen (APF) und dem Fragebogen Karrierewerte (KW). Anhand Ihrer Persönlichkeit und Ihrer Motivationen wurde Ihre Veranlagung für eine Anzahl von Kompetenzen berechnet. Das heißt nicht, dass diese Kompetenzen schon vollständig entwickelt wurden: diese Auswertung zeigt Ihnen nur auf, wo Ihre Talente liegen. Der Entwicklungsstand der einzelnen Kompetenzen hängt nämlich von Ihrer Erfahrung und Ihrem Wissenstand ab.

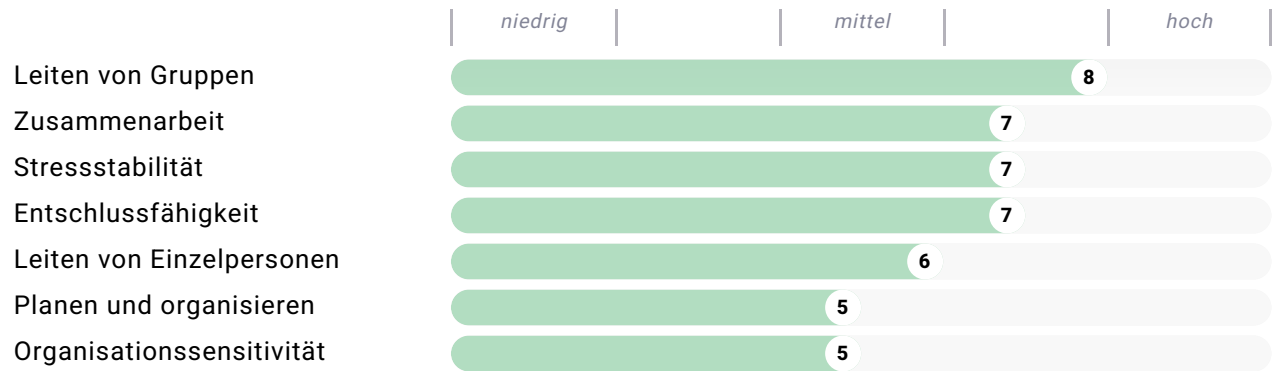
Kompetenzen, die sehr von intellektuellen Kapazitäten abhängig sind, sind hier nicht aufgeführt. Auch die Entwicklungsmöglichkeiten von Kompetenzen, die auf kommunikativen Fähigkeiten beruhen, können nicht allein auf Basis eines Persönlichkeitsprofils abgeschätzt werden. Diese Kompetenzen sind deshalb auch nicht Bestandteil des Kompetenzindikators.

Ihr Berater hat eine oder mehrere Kompetenzen ausgewählt, zu denen Sie in der Auswertung noch mehr Informationen erhalten werden. Diese werden jeweils auf einer eigenen Seite, geordnet nach der erreichten Punktzahl (hoch>niedrig), angezeigt.

In Ihrem Fall handelt es sich um die folgenden Kompetenzen:

- Leiten von Gruppen
- Stresstabilität
- Zusammenarbeit
- Entschlussfähigkeit
- Leiten von Einzelpersonen
- Planen und organisieren
- Organisationssensitivität

Kompetenzindikator



Leiten von Gruppen

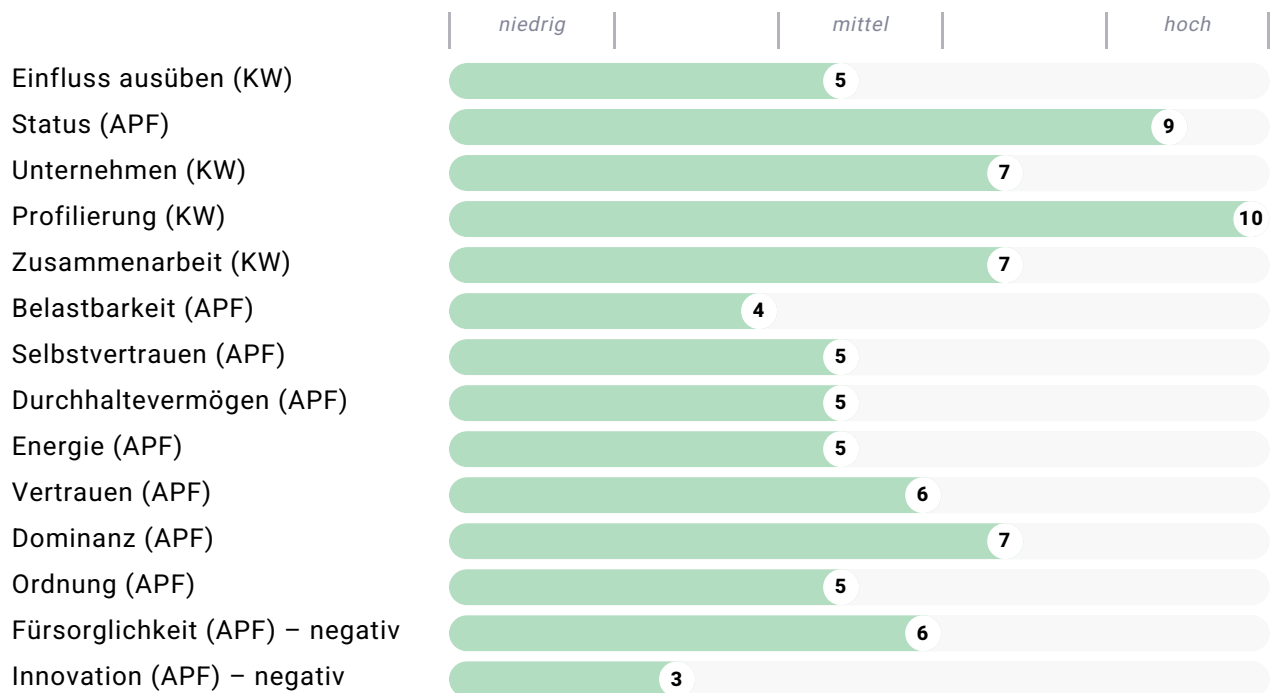


Definition: Eine Gruppe von Menschen leiten können.

Ihre Veranlagung zum Leiten von Gruppen ist durchschnittlich. Das Managen und Beeinflussen von Gruppen und Prozessen motiviert Sie bis zu einem gewissen Grad. Sie haben kein Problem damit, in einer Gruppe die Zügel in die Hand zu nehmen, finden es aber auch in Ordnung, wenn jemand anders die Führungsrolle übernimmt. Sie können auf jeden Fall Aufgaben innerhalb einer Gruppe von Menschen verteilen und Menschen motivieren.

Ihre Punktzahl zu dieser Kompetenz basiert auf verschiedenen Teilbereichen, welche unterschiedlich stark gewichtet werden. Hier finden Sie eine Übersicht der Teilbereiche, geordnet nach Gewichtung. Einige Teilbereiche werden sogar negativ angerechnet, wobei das in diesem Fall angegeben wird.

Ihre Gesamtpunktzahl in dieser Kompetenz ergibt sich aus den folgenden Teilpunktzahlen **Leiten von Gruppen**:



Entwicklungstipps

- Versuchen Sie bei dieser Kompetenz, sich Techniken bei anderen abzuschauen. Manager-Kollegen, Ihre eigenen Vorgesetzten, Projektmanager, usw. können hierfür Vorbilder sein. Bei welchen Personen wird bereitwillig akzeptiert, dass sie von Natur aus eine Führungsrolle übernehmen? Dabei muss es sich nicht direkt um Personen handeln, die eine formelle Führungsposition haben. Welche Eigenschaften weisen diese Menschen auf? Wie üben sie Einfluss aus, wie sorgen sie dafür, dass Prozesse gut verlaufen, wie gehen sie mit Konflikten und Problemen um, usw.?
- Experimentieren Sie mit Ihrem Führungsstil. Probieren Sie verschiedene Arten des Beeinflussens aus. Wie reagieren Menschen darauf, was funktioniert gut, was nicht? Begeben Sie sich in Situationen, in denen Sie experimentieren können: z.B. bei der Leitung eines Projekts, der Begleitung einer Arbeitsbesprechung mit Kunden, der Leitung einer Sitzung, dem Betreuen einer Intervention im Arbeitsumfeld, beim Ausüben einer

Vorstandsposition in einem Verein, beim Übernehmen der Kapitänsrolle in einem Fußballteam, beim Trainieren einer Sportmannschaft usw.

- Stellen Sie sich selbst und anderen nach dem Experimentieren Fragen. Was hat gut funktioniert, was nicht so richtig? Wann konnten Sie jemanden überzeugen, wann stießen Sie auf Widerstand? Stellen Sie sich auch die folgenden Fragen: In welchen Situationen fällt Ihnen die Leitung schwer? Was finden Sie in dieser Situation schwierig? Welche Ihrer persönlichen Eigenschaften liegen dem zugrunde?

Stressstabilität

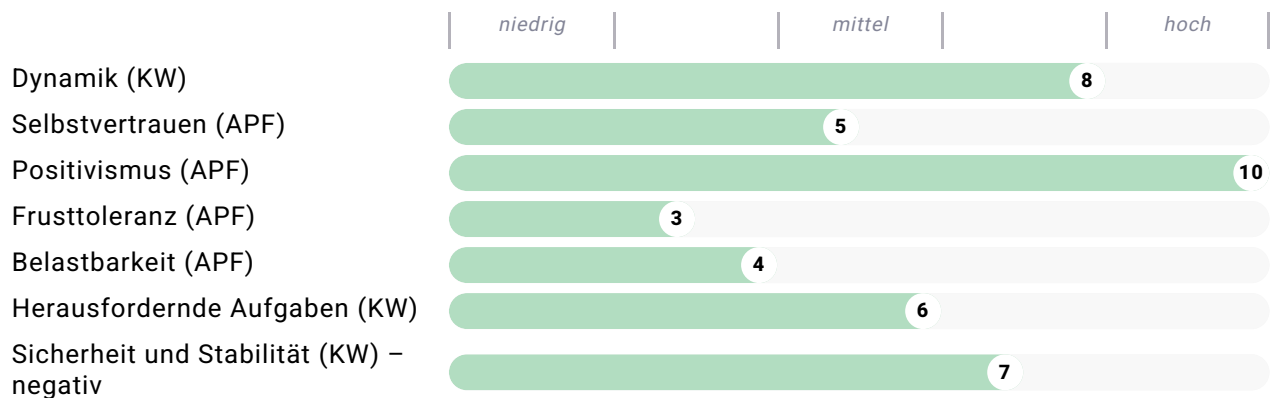


Definition: Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.

Aus dem Fragebogen ist ersichtlich, dass Sie ziemlich stressresistent sind. Auch unter hektischen Bedingungen versuchen Sie, ruhig zu bleiben und wohlüberlegt zu handeln. Manchmal fällt es Ihnen schwer, unter Druck ruhig zu bleiben und zugleich Ihre persönliche Produktivität zu steigern. Trotzdem gehen Sie im Allgemeinen recht gut mit unerwarteten Situationen oder Zeitdruck um.

Ihre Punktzahl zu dieser Kompetenz basiert auf verschiedenen Teilbereichen, welche unterschiedlich stark gewichtet werden. Hier finden Sie eine Übersicht der Teilbereiche, geordnet nach Gewichtung. Einige Teilbereiche werden sogar negativ angerechnet, wobei das in diesem Fall angegeben wird.

Ihre Gesamtpunktzahl in dieser Kompetenz ergibt sich aus den folgenden Teilpunktzahlen **Stressstabilität**:



Entwicklungstipps

- Informieren Sie sich, wie andere mit Situationen umgehen, in denen sie sich gestresst fühlen. Fragen Sie sie, wie sie mit dem Stress umgehen. Was machen sie anders als Sie selbst? Was können Sie daraus lernen? Schreiben Sie sich diese Dinge auf.
- Nutzen Sie die Tipps, die Sie von anderen bekommen oder die Sie in der Literatur, in Kursen oder im Internet entdeckt haben. Probieren Sie z.B. aus, ob Ihnen Entspannungsübungen dabei helfen, sich besser zu fühlen und auch in stressigen Situationen besser arbeiten zu können.
- Stellen Sie sich selbst Fragen nach dem Experimentieren. Was hat gut funktioniert, was nicht so richtig?

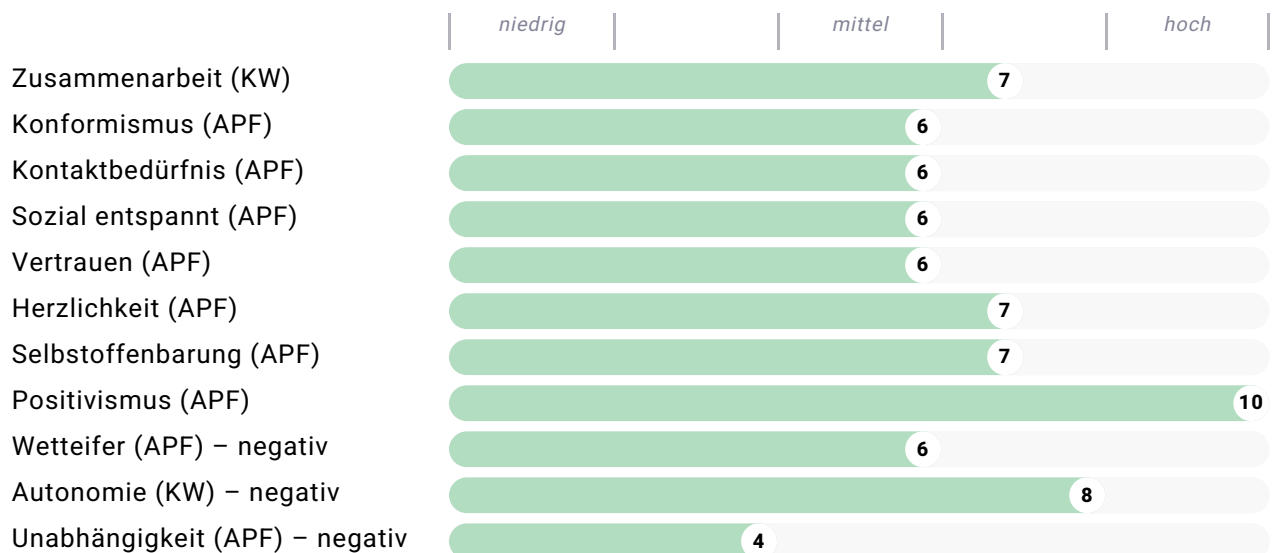
Zusammenarbeit



Im Bereich Zusammenarbeit erzielen Sie eine durchschnittliche Punktzahl. Das gemeinschaftlichen Erzielen von Ergebnissen ist für Sie keine Primärmotivation, Sie sind jedoch problemlos in der Lage, in einer Gruppe zu arbeiten. Sie sind hilfreich gegenüber Kollegen, vertreten jedoch auch Ihre eigenen Interessen. Sie können selbstständig arbeiten, beziehen aber auch andere in Ihre Projekte mit ein.

Ihre Punktzahl zu dieser Kompetenz basiert auf verschiedenen Teilbereichen, welche unterschiedlich stark gewichtet werden. Hier finden Sie eine Übersicht der Teilbereiche, geordnet nach Gewichtung. Einige Teilbereiche werden sogar negativ angerechnet, wobei das in diesem Fall angegeben wird.

Ihre Gesamtpunktzahl in dieser Kompetenz ergibt sich aus den folgenden Teilpunktzahlen **Zusammenarbeit**:



Entwicklungstipps

- Bei einem Kollegen, der andere oft nach deren Meinung fragt, handelt es sich vermutlich um jemanden, der gern gemeinsam Ziele erreicht. Beobachten Sie, wie er Ihre Kollegen motiviert und anregt, sich gegenseitig zu helfen. Welche Vorgehensweise nutzt er, um andere nach deren Meinung zu fragen?
- Sie können sich auch direktes Feedback von diesem Kollegen bezüglich Ihrer Taktiken zur Zusammenarbeit geben lassen, anstatt seine Arbeitsweise nur zu beobachten.
- Versuchen Sie, sich bezüglich Ihrer Ideen und Fragen so viel wie möglich mit Ihren Kollegen auszutauschen. Sie können sich beispielsweise auch als Ziel setzen, sich jeden Tag mit einem Kollegen über eine neue Idee, ein schwieriges Problem oder einen interessanten Artikel zu unterhalten.
- Ebenso können Sie einem Kollegen Ihre Hilfe anbieten, wenn er jemanden benötigen sollte, um über eines seiner Projekte zu reden.
- Zudem können Sie die Gestaltung von sozialen, weniger formellen Aktivitäten übernehmen, damit Sie mit Ihren Kollegen nicht nur über arbeitsspezifische Themen sprechen.
- Denken Sie zurück an Aufgaben, an denen Sie voller Enthusiasmus gearbeitet haben. Welche Rolle haben Sie bei dieser Zusammenarbeit übernommen?
- Handelte es sich bei dem Ziel auch um ein Gemeinschaftsziel und wurde das Ergebnis durch aktive Zusammenarbeit erreicht?
- Bitten Sie Ihre Kollegen, Ihnen Feedback zu geben und geben Sie auch an, woran bei Ihnen noch Bedarf besteht.

Entschlussfähigkeit



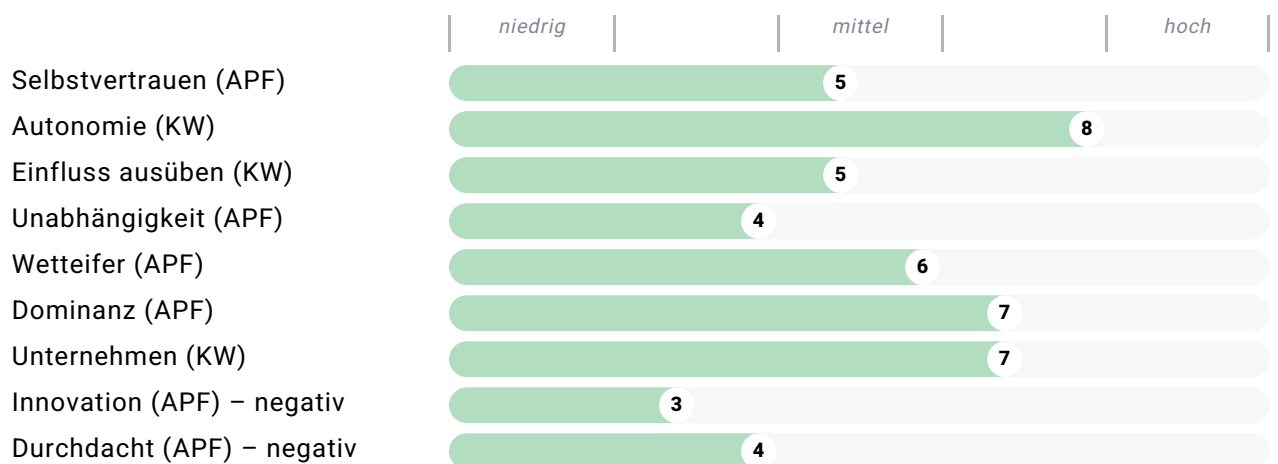
Definition: Schnell und angemessen Entscheidungen treffen können.

Wenn Sie eine Entscheidung treffen müssen, sind Sie relativ entschlossfreudig. Sie sind in der Lage, schnell einen Entschluss zu treffen, sollten es die Umstände jedoch zulassen, handeln Sie lieber wohlbedacht. Sie finden es sehr wichtig, sowohl die kurzfristigen als auch die langfristigen Folgen einer Entscheidung abzuwägen und ein Problem aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Sie sorgen dafür, dass Sie und alle anderen Beteiligten über alle relevanten Informationen verfügen, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Obwohl Sie lieber wohlbedacht handeln, sind Sie in der Lage, wichtige Entscheidungen auch unter Druck zu treffen. Sie zweifeln nicht lange und sind imstande dafür zu sorgen, dass auch bei Meinungsverschiedenheiten ein Entschluss gefasst wird.

Ihre Punktzahl zu dieser Kompetenz basiert auf verschiedenen Teilbereichen, welche unterschiedlich stark gewichtet werden. Hier finden Sie eine Übersicht der Teilbereiche, geordnet nach Gewichtung. Einige Teilbereiche werden sogar negativ angerechnet, wobei das in diesem Fall angegeben wird.

Ihre Gesamtpunktzahl in dieser Kompetenz ergibt sich aus den folgenden Teilpunktzahlen

Entschlussfähigkeit:



Entwicklungstipps

- Wenden Sie sich an Kollegen, die als entscheidungsfreudig bekannt sind. Fragen Sie sie, mit welchen schwierigen Situationen sie zuletzt konfrontiert wurden, und nach den Überlegungen, die sie angestellt haben. Wie sind sie mit diesen Situationen umgegangen? Wann haben Sie eine Entscheidung getroffen und gehandelt und in welchen Situationen haben sie z.B. eine Entscheidung aufgeschoben? Welche Risiken nehmen sie in Kauf, wenn sie bei einer Entscheidungen nicht über alle notwendigen Informationen verfügen?
- Fangen Sie mit einer Situation an, von der Sie wissen, dass Sie eine Entscheidung treffen können und werden. Sorgen Sie dafür, dass Sie sich jede Woche in schwierigere oder komplexere Situationen begeben, in denen man von Ihnen erwartet, dass Sie die Entscheidungen treffen.
- Stellen Sie sich selbst Fragen nach dem Experimentieren. Warum ist es Ihnen gelungen, in einer bestimmten Situation schnell eine zufriedenstellende Entscheidung zu treffen, von der Sie vorher dachten, dass Sie schwierig wäre? Wer oder was hat Ihnen dabei geholfen? Was hielt Sie in einer anderen Situation zurück? Was haben Sie beim nächsten Mal nötig?

Leiten von Einzelpersonen

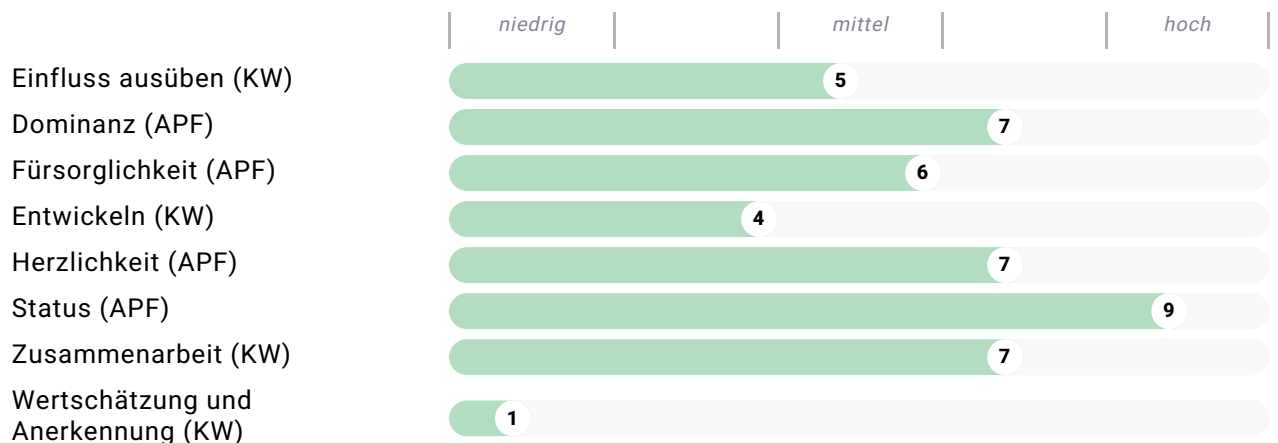


Definition: Einzelne Personen leiten können.

Sie sind durchschnittlich talentiert darin, einzelne Personen zu leiten. Sie sind in der Lage, andere zu unterstützen und ihnen Feedback zu geben, ziehen aber keine primäre Motivation daraus, andere zu beeinflussen. Sie neigen nicht so sehr dazu, andere zu korrigieren und können mitunter Probleme bekommen, wenn man von Ihnen eine intensive Begleitung erwartet.

Ihre Punktzahl zu dieser Kompetenz basiert auf verschiedenen Teilbereichen, welche unterschiedlich stark gewichtet werden. Hier finden Sie eine Übersicht der Teilbereiche, geordnet nach Gewichtung. Einige Teilbereiche werden sogar negativ angerechnet, wobei das in diesem Fall angegeben wird.

Ihre Gesamtpunktzahl in dieser Kompetenz ergibt sich aus den folgenden Teilpunktzahlen **Leiten von Einzelpersonen**:



Entwicklungstipps

- Begeben Sie sich in Situationen, in denen Einzelpersonen oder eine Gruppe geleitet werden. Möglicherweise können Sie Ihren direkten Vorgesetzten beurteilen; vergleichen Sie seine Art zu leiten mit der Ihren und stellen Sie fest, was er anders macht. Was machen Sie und was nicht? Wie erfahren Sie selbst seine Herangehensweise? Ist er deutlich und zielgerichtet?
- Reden Sie mit anderen Personen in Führungspositionen, z.B. von Interventions- oder Ausbildungsgruppen und fragen Sie sie nach ihrem Führungsstil und ihren Schwachpunkten.
- Machen Sie sich selbst an die Arbeit, indem Sie damit beginnen, Aufgaben zu formulieren; Sie können Ihre Erwartungen, Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten beispielsweise erst schriftlich ausarbeiten. Präsentieren Sie die Aufgaben Ihren Mitarbeitern und prüfen Sie bei ihnen nach, ob Sie deutlich genug waren. Wenn Sie eher einen interaktionsbezogenen Führungsstil gewohnt sind, zwingen Sie sich, Aufgaben im Vorfeld zu bestimmen und Termine zur Statuskontrolle zu vereinbaren. Sprechen Sie zwischenzeitliche Evaluationssitzungen ab, planen Sie z.B. zwei Mal im Jahr ein Gespräch zur Mitarbeiterbewertung ein.
- Stellen Sie nach dem Experimentieren Fragen an Ihre Mitarbeiter: War ich ausreichend deutlich und konkret? Was haltet ihr von meinem Führungsstil und meiner Art Feedback zu geben? Bin ich offen für Ideen eurerseits? Nehmen Sie ihre Bemerkungen und die anderer Kollegen für das nächste Mal mit.

Planen und organisieren

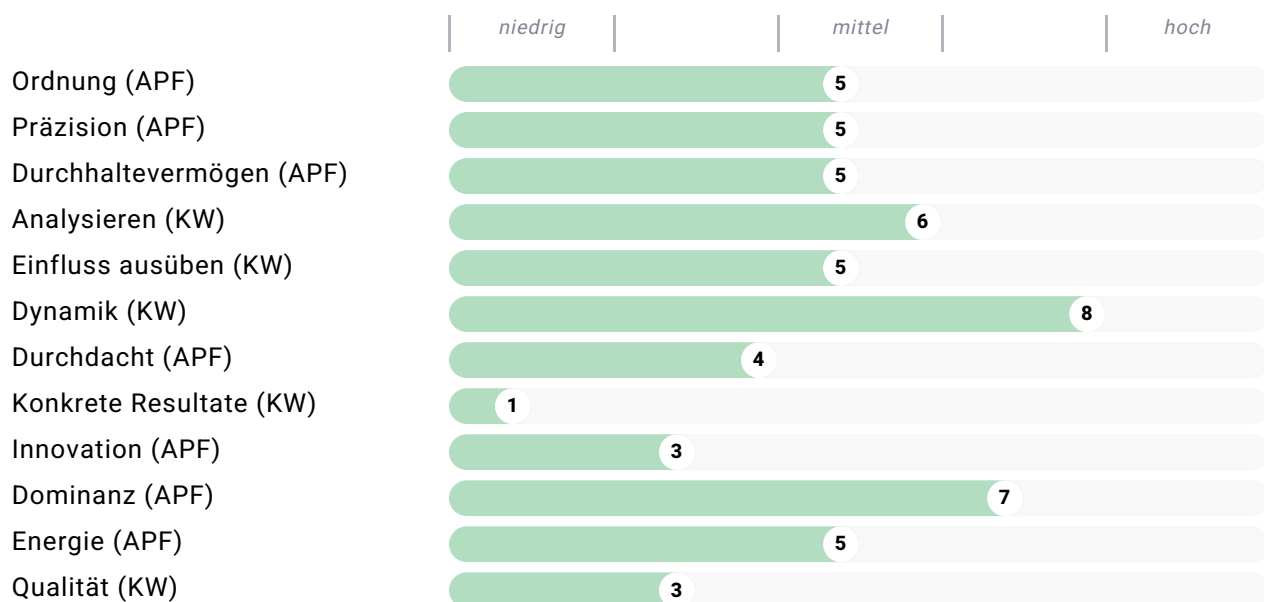


Definition: In der Lage sein, Aktivitäten und Arbeiten zu planen und zu organisieren.

Ihre Veranlagung im Bereich Planen und Organisieren ist durchschnittlich. Systematische Arbeit und das Strukturieren von Informationen und Aktivitäten motiviert Sie ein wenig. Sie können Prioritäten setzen und grob einschätzen, wie viel Zeit Sie für bestimmte Arbeiten benötigen. Es fällt Ihnen jedoch auch nicht schwer, von gemachten Plänen abzuweichen oder diese vollständig zu verwerfen. Sie arbeiten einigermaßen organisiert.

Ihre Punktzahl zu dieser Kompetenz basiert auf verschiedenen Teilbereichen, welche unterschiedlich stark gewichtet werden. Hier finden Sie eine Übersicht der Teilbereiche, geordnet nach Gewichtung. Einige Teilbereiche werden sogar negativ angerechnet, wobei das in diesem Fall angegeben wird.

Ihre Gesamtpunktzahl in dieser Kompetenz ergibt sich aus den folgenden Teilpunktzahlen **Planen und organisieren**:



Entwicklungstipps

- Übernehmen Sie die Verantwortung für die Planung einer Aktivität oder eines Projekts zusammen mit jemandem, der ein gutes Organisationsvermögen hat. Stellen Sie gemeinsam Ziele auf, besprechen Sie den Verlauf miteinander, damit Sie einen guten Einblick in die Planungsweise dieser Person bekommen: Welche Hilfsmittel werden genutzt und worauf wird beim Planen geachtet?
- Schauen Sie sich auch die Vorgehensweise von Menschen ab, bei denen diese Kompetenz stark ausgeprägt ist, oder begleiten Sie einen Tag lang jemanden, dessen Beruf gute Organisationsfähigkeiten verlangt, z.B. eine Sekretärin, eine Managementassistentin, Projekt- oder Eventmanager.
- Begeben Sie sich in Situationen, in denen Sie die Verantwortung für Planung und Organisation übernehmen müssen. Das ist beispielsweise die Planung eines Projekts, das Organisieren einer Arbeitsversammlung, eines Workshops, eines Betriebsausflugs oder die Planung einer Studie. In Ihrer Freizeit können Sie z.B. die Organisation einer Urlaubsreise, eines Sportturniers, Festes oder eines Familientreffens übernehmen. Bitten Sie andere darum, Ihnen Feedback zu geben. Benutzen Sie zudem Hilfsmittel wie: Terminplaner, To-

- do-Listen, einen Stift um erledigte Schritte abzuheken, eine Uhr oder ein Ablagesystem.
- Stellen Sie sich selbst z.B. die folgenden Fragen: Woran kann es liegen, dass mir Planen schwer fällt? Auf welcher Grundlage beruhen meine Prioritäten? Was lief bei einer Aktivität, die ich organisiert habe, gut und was lief nicht so gut? Was machen andere, die gut planen können? Weiterhin können Sie anhand von Persönlichkeitslisten, Kapazitätstests und Planungssimulationen einen guten Überblick über Ihre Stärken und Schwächen auf diesem Gebiet bekommen.

Organisationssensitivität



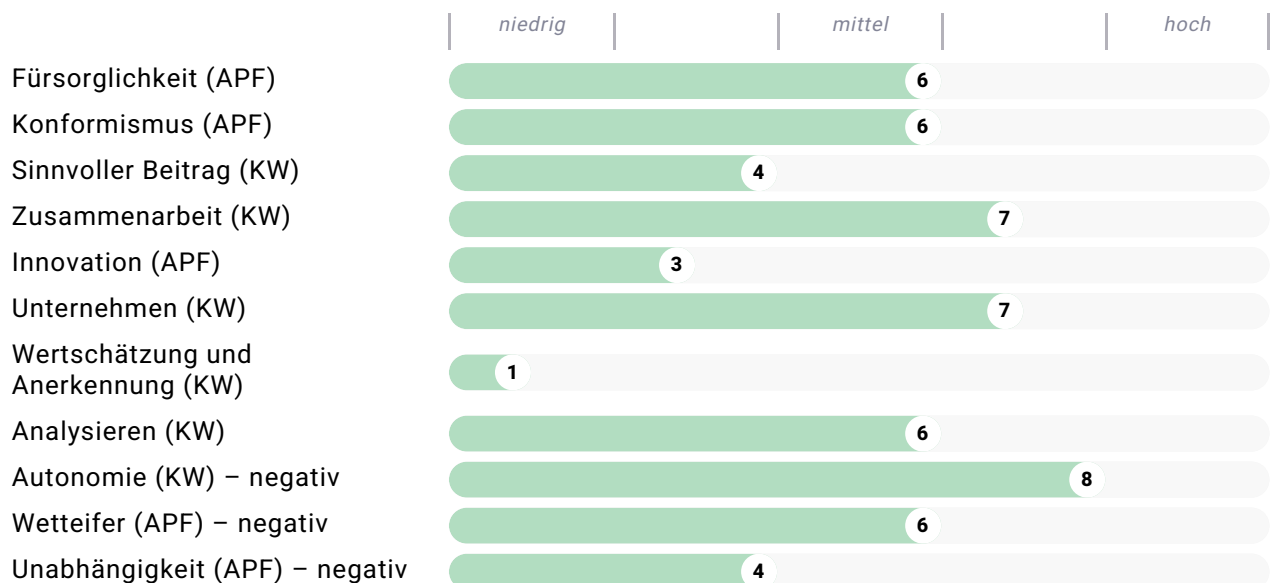
Definition: Erfassen, was für Konsequenzen die eigenen Entscheidungen und Aktivitäten für den Rest des Unternehmens haben.

Aus Ihrem Charakter und Ihrem persönlichen Antrieb wird ersichtlich, dass Sie im Bereich Organisationssensitivität eine durchschnittliche Punktzahl erreichen. Das beinhaltet, dass Sie sich nicht nur mit Ihrem Fachgebiet beschäftigen, sondern auch mit den Prioritäten des Managements, den politischen Verhältnissen und den Interessen der Organisation. Sie sind sich aller Interessen innerhalb der Organisation bewusst und wissen immer, welche Vision die Organisation verbreiten möchte. Wenn Sie Entscheidungen treffen, probieren Sie, die Interessen anderer Abteilungen und Management-Informationen dabei zu berücksichtigen.

Ihre Punktzahl zu dieser Kompetenz basiert auf verschiedenen Teilbereichen, welche unterschiedlich stark gewichtet werden. Hier finden Sie eine Übersicht der Teilbereiche, geordnet nach Gewichtung. Einige Teilbereiche werden sogar negativ angerechnet, wobei das in diesem Fall angegeben wird.

Ihre Gesamtpunktzahl in dieser Kompetenz ergibt sich aus den folgenden Teilpunktzahlen

Organisationssensitivität:



Entwicklungstipps

- Begeben Sie sich in Situationen, in denen von anderen erwartet wird, dass sie Entscheidungen treffen oder Aktivitäten initiieren. Versuchen Sie bei jeder Entscheidung oder Tätigkeit nachzuvollziehen, in welchem Maße sie die Folgen für andere Abteilungen berücksichtigen. Sind sie sich der Auswirkungen ihrer Entscheidungen bewusst?
- Versuchen Sie, alle Folgen einer bestimmten Entscheidung, die Sie treffen wollen, zu benennen. Fangen Sie dabei mit den Folgen für Ihre eigene Abteilung oder für Ihr näheres Umfeld an. Wenden Sie diesen Denkprozess nach und nach auch auf Entscheidungen an, die Folgen für mehrere Abteilungen haben und versuchen Sie zu benennen, was diese Folgen sein könnten.
- Stellen Sie sich selbst Fragen nach dem Experimentieren.

- Wenn Sie wissen wollen, welche Auswirkungen eine bestimmte Handlung auf andere Abteilungen haben kann, können Sie z.B. Kollegen in anderen Abteilungen befragen.
- Was sind die Auswirkungen Ihrer Entscheidungen auf andere Bereiche der Organisation?
- Welche Alternativen gibt es und welche Auswirkungen hätten diese auf den Rest der Organisation? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

Erklärung der verwendeten Zahlen

In dieser Auswertung werden einige Zahlen verwendet, die wir gern erklären möchten. Die Ergebnisse zu den einzelnen Kompetenzen werden in Prozenten angegeben. Je höher der Prozentsatz, desto einfacher ist es wahrscheinlich für Sie, diese Kompetenz zu entwickeln. Ob ein Prozentsatz hoch genug ist, hängt u.a. davon ab, wie wichtig diese Kompetenz für eine bestimmte Stelle ist.

Ihre Ergebnisse zu den Persönlichkeitsmerkmalen, die diese Kompetenzen beeinflussen, sind auf einer Sten-Skala wiedergegeben. Diese können wie folgt interpretiert werden:

Sten	Bedeutung
1	Sehr viel weniger als der Durchschnitt
2	Viel weniger als der Durchschnitt
3	Weniger als der Durchschnitt
4	Etwas weniger als der Durchschnitt
5	Im Durchschnitt
6	Im Durchschnitt
7	Etwas mehr als der Durchschnitt
8	Mehr als der Durchschnitt
9	Viel mehr als der Durchschnitt
10	Sehr viel mehr als der Durchschnitt