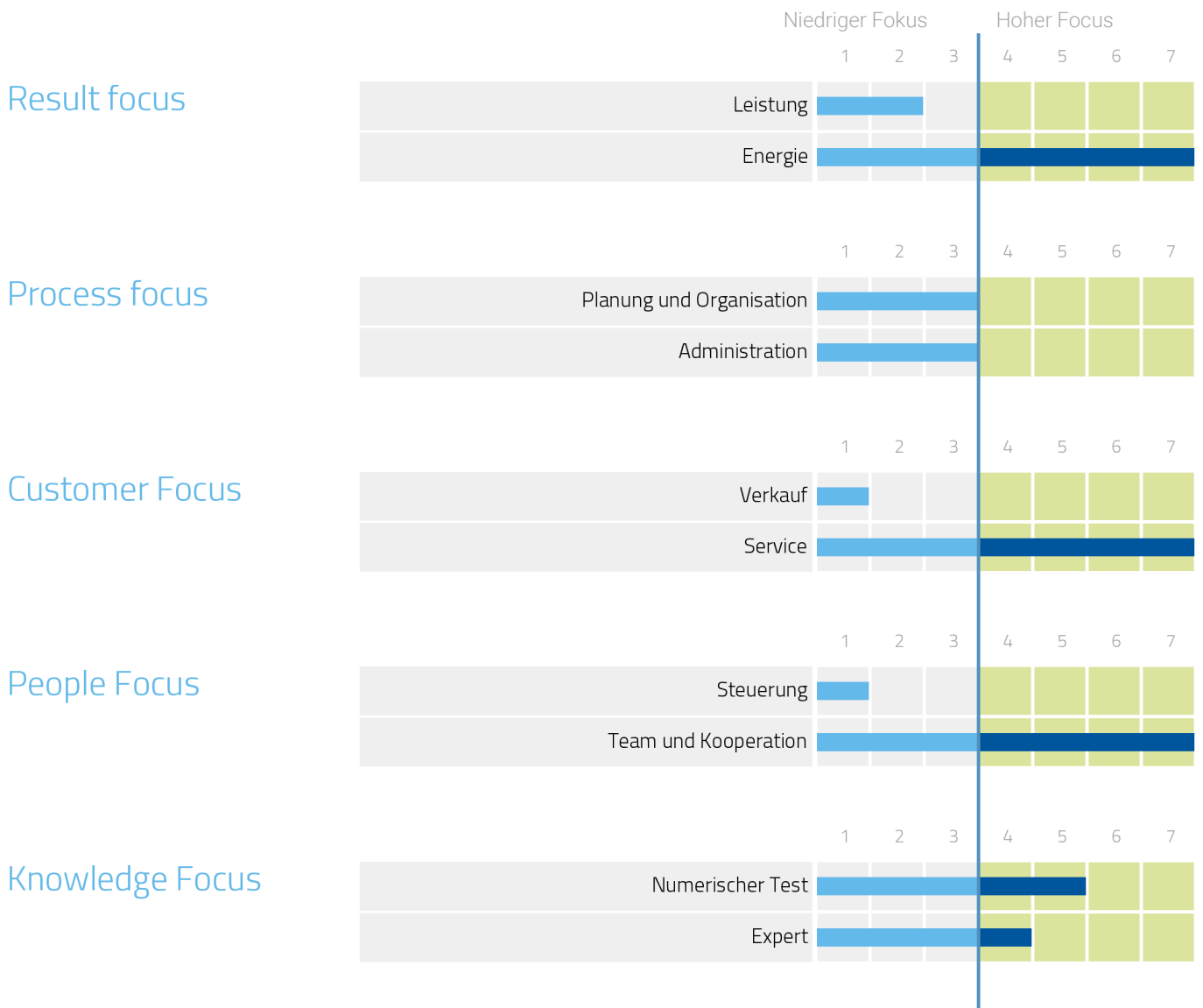


Select

Competency Indicators

Musterfrau Theresa

Überblick Kompetenzindikatoren



Kompetenzindikatoren im Detail

Result focus

Leistung

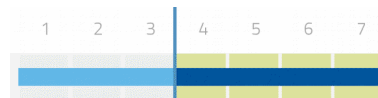
- Sieht seine persönliche Entwicklung nicht in Abhängigkeit von Leistungszielen
- Definiert sich nicht primär über Leistung und Karriere
- Hat eine eher niedrige Wettbewerbsorientierung, geht Konkurrenzsituationen eher aus dem Weg
- Ist vorsichtig bei der Zielsetzung, sucht nicht aktiv Herausforderungen, um sich zu beweisen



- Setzt sich herausfordernde Ziele
- Hat hohe Erwartungen an die eigene Leistung
- Will durch Leistung eine anerkannte Position einnehmen
- Orientiert sich an hohen Leistungsstandards
- Bringt sich voll ein, „goes the extra mile“

Energie

- Ist nicht tempogetrieben
- Nimmt sich Zeit für Entscheidungen
- Bevorzugt kalkulierte, niedrige Risiken - Geht rational prüfend an Aufgaben und Probleme heran
- Erledigt Aufgaben Schritt für Schritt

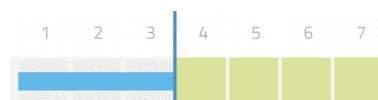


- Trifft schnelle intuitive Entscheidungen
- Hat ein hohes Arbeitstempo
- Sieht sich in der Lage, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen
- Treibt Dinge schnell voran
- Ist bereit Risiken einzugehen

Process focus

Planung und Organisation

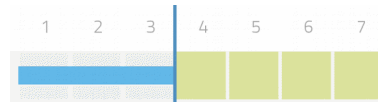
- Hat eher einen niedrigeren Fokus auf Organisations- und Planungstätigkeiten
- Legt eher wenig Aufmerksamkeit auf Details
- Schätzt persönlichen Gestaltungsfreiraum mit wenig engen Strukturen
- Reagiert flexibel auf Anforderungen



- Arbeitet strukturiert, schafft Strukturen
- Bedenkt in der Planung unterschiedliche Szenarien
- Optimiert systematisch bestehende Prozesse
- Plant detailliert
- Legt Augenmerk auf hohe Qualitätsstandards

Administration

- Bevorzugt eine flexible Arbeitsweise und die Möglichkeit einen eigenen Arbeitsstil zu entwickeln
- Sucht Abwechslung
- Bringt niedrige Motivation für administrative Tätigkeiten mit
- Ist bereit Lösungen außerhalb des bestehenden Systems zu erarbeiten
- Räumt Kontrolltätigkeiten eher wenig Priorität ein

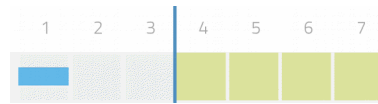


- Hält Regeln ein und bewahrt diese
- Erledigt Routinearbeiten und Kontrollen gewissenhaft
- Arbeitet standardisierte Prozesse zuverlässig ab
- Schätzt ein sicheres Arbeitsumfeld
- Bevorzugt Berechenbarkeit

Customer Focus

Verkauf

- Hat eine niedrige Motivation, aktiv zu verkaufen
- Ist mit monetären Anreizen für Verkauf kaum zu motivieren
- Sieht die eigenen Stärken nicht im Verhandeln und Überzeugen
- Gewinnstreben hat nicht Priorität



- Denkt ausgeprägt gewinnorientiert
- Sucht aktiv Verkaufschancen
- Hat Spaß daran, andere zu überzeugen
- Will finanziell bei entsprechender Leistung am Gewinn beteiligt sein*Für eine detailliertere Verkaufsauswertung empfehlen wir den „Sales Report“

Service

- Braucht viel Zeit für sich
- Hat kein großes Bedürfnis nach vielen Kontakten
- Hat eine niedrig ausgeprägte soziale Ausrichtung
- Kann im Umgang mit anderen distanziert oder reserviert wirken



- Wirkt offen und freundlich auf andere
- Ist kontaktfreudig und gern unter Menschen
- Will mit Menschen arbeiten
- Hat Interesse an anderen, ist hilfsbereit
- Bringt gute Laune mit

People Focus

Steuerung

- Zeigt wenig Führungsanspruch
- Hat kaum Kontrollbedürfnis
- Stellt sich hierarchisch nicht über andere
- Lässt andere so sein, wie sie sind



- Erhebt Führungsanspruch
- Will Verantwortung und Kontrolle übernehmen
- Will auf andere Einfluss nehmen
- Ergreift Initiative, andere zu steuern

Team und Kooperation

- Arbeitet gern alleine oder mit wenigen ausgewählten Menschen zusammen
- Grenzt sich zum Team ab, sucht eine Position außerhalb des Teams
- Hat ein reduziertes Interesse am Austausch mit Kollegen
- Bezieht andere eher wenig ein, stimmt sich wenig ab

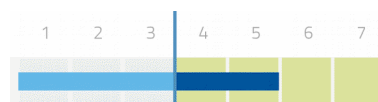


- Arbeitet sehr gern im Team
- Bezieht andere ein, stimmt sich ab
- Unterstützt andere und holt bei Bedarf auch Unterstützung
- Kommuniziert mit den Kollegen, sucht den Austausch

Knowledge Focus

Numerischer Test

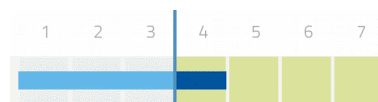
- Hat niedrig ausgeprägte numerisch/analytische Fähigkeiten



- Hat hoch ausgeprägte numerisch/analytische Fähigkeiten

Expert

- Definiert sich selbst nicht über Expertise
- Hat wenig Fokus auf die Weiterentwicklung von eigenem Know how
- Ist durch analytische Tätigkeiten nur niedrig motiviert
- Investiert wenig Energie in theoretisch-fachliche Auseinandersetzungen



- Bringt hohe Motivation für Tätigkeiten mit, die analytisches Vorgehen verlangen
- Hinterfragt, geht den Dingen auf den Grund
- Setzt sich mit inhaltlichen theoretischen Themen auseinander, Will sich selbst weiterentwickeln