



Vertraulicher ASSESS-Auswahlbericht (ASSESS Performance Analyse)

für **Bernd Muster**

Executive, Your Company

Datum: 5/1/2012

[Einführung](#)

[Wie Sie den ASSESS-Bericht lesen](#)

[Zusammenfassung von Kerneigenschaften](#)

[Fähigkeitsergebnisse](#)

[Persönlichkeitsprofil](#)

[Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch](#)

[Führungsempfehlungen](#)

[Grafisches Profil](#)



[PDF Bericht](#)



Copyright © 1999-2010 Bigby, Havis & Associates, Inc. gemäss dem Assess Systems, Dallas, TX, USA. Alle Rechte vorbehalten.

Verwendete Normen für diesen Report: German (2012)



Vertraulichkeit

Aufgrund der Art der Bewertungsinformationen und der Gefahr des Missbrauchs muss dieser Bericht und sein Inhalt vertraulich behandelt werden und ist nur den Personen zugänglich zu machen, die direkte Entscheidungsbefugnis haben. Dieser Auswahlbericht sollte nicht dem Kandidaten gezeigt oder mit ihm besprochen werden. Diesem Zweck dient der ASSESS-Entwicklungsbericht.

Wie ist dieser Bericht zu verwenden?

Der folgende ASSESS-Bericht enthält Informationen, die Sie bei der Entscheidung über die Auswahl, Einstellung oder Beförderung von Mitarbeitern unterstützen.

Da jeder Stärken und Schwächen hat, sollte dieser Bericht insgesamt gesehen werden. Achten Sie darauf, einzelne Aussagen nicht überzubewerten. Überlegen Sie stattdessen, wie geeignet der Bewerber insgesamt für die entsprechende Position in Ihrem Unternehmen ist. Um die Möglichkeit von Fehlern zu verringern, sollten Sie den Inhalt dieses Berichts durch Informationen aus anderen Quellen ergänzen (zum Beispiel Eindrücke aus Bewerbungsgesprächen, Referenzen, Berufserfahrung, Berufskompetenz, Arbeitsgewohnheiten, persönlicher Hintergrund, etc.). Gelegentlich könnte es vorkommen, dass Sie auf Aussagen stoßen, die Sie überraschen. Mit Hilfe der anderen Informationsquellen können Sie bewerten, ob die Aussage ein für den Arbeitsplatz wichtiges Verhalten widerspiegelt oder eher Eigenschaften, die in dieser Position unwichtig oder leicht zu beobachten sind.

Menschen und Unternehmen ändern sich mit der Zeit. Wenn seit Erstellung dieses Berichts mehrere Jahre vergangen sind, sollten die Ergebnisse sorgfältig gewichtet und durch neue Informationen ergänzt werden. Bedenken Sie, dass diese Person damals ein bestimmtes Alter sowie einen bestimmten Entwicklungs- und Erfahrungsstand hatte, etc. Im Laufe der Zeit könnten sich die von ASSESS beurteilten Eigenschaften geändert haben.

Auswertungshilfe

ASSESS ist ein computergestütztes Spezialsystem, das Testergebnisse auswertet und Berichte nach der gleichen Vorgehensweise wie die Psychologen von Bigby, Havis & Associates erstellt. Die Berichte wurden für Manager konzipiert und können im Normalfall ohne Unterstützung eines Fachmanns gelesen werden. Gelegentlich kann es jedoch vorkommen, dass Sie zusätzliche Auswertungshilfe benötigen. Wenden Sie sich an Ihren ASSESS-Koordinator, um einen Termin zu vereinbaren.

Feedback an die Teilnehmer

Der Entwicklungsbericht wurde so konzipiert, dass er den Teilnehmern direkt ausgehändigt werden kann und enthält konstruktives Feedback über die Testergebnisse und spezifische Entwicklungsvorschläge sowie Anleitungen für die Ausarbeitung eines individuellen Entwicklungsplans.



Der Bericht

Beachten Sie bei der Durchsicht des Bericht bitte Folgendes:

- Die Ergebnisse basieren auf der Selbsteinschätzung des Kandidaten und können durch ein positives oder negatives Selbstbild beeinflusst werden. Andere sehen ihn vielleicht anders, als er sich selbst sieht.
- Wir haben seine Rohergebnisse beim Fähigkeitstest und das Persönlichkeitsprofil mit einer Berufsnormgruppe (Menschen, die in Jobs arbeiten, die überwiegend ein Hochschulstudium erfordern) verglichen, um die in diesem Bericht enthaltenen Aussagen und Vorschläge zu formulieren. Beim Lesen sollten Sie für sich "im Vergleich zu den meisten Vertretern der Normgruppe" hinzusetzen.
- Der Bericht berücksichtigt nicht seinen Werdegang, seine Ausbildung, fachlichen Kompetenzen oder Erfahrung. Deshalb bewerten diese Ergebnisse nicht seine persönliche Effektivität oder die Qualität seiner Arbeitsleistung, sondern beschreiben die Fähigkeiten und Eigenschaften, die (zusammen mit diesen anderen Faktoren) seine Leistung im Job beeinflussen können.
- Viele der Eigenschaften, die in diesem Bericht beschrieben werden, können in manchen Situationen Stärken darstellen und in anderen Schwächen. Um den maximalen Nutzen der Beurteilung zu erreichen, sollten seine Ergebnisse im Kontext einer bestimmten Position oder eines Arbeitsumfelds betrachtet werden.

Das grafische Profil

Bitte beachten Sie Folgendes bei der Durchsicht des grafischen Profils:

- Das Profil ist ein Kurzüberblick, der Ihnen ermöglicht, große Unterschiede von einer Dimension zur nächsten zu erkennen. Schenken Sie den kleinen Unterschieden nicht zu viel Aufmerksamkeit.
- Hohe Bewertungen sind nicht unbedingt gut und niedrige Bewertungen sind nicht unbedingt schlecht. Lesen Sie den gesamten Bericht, um eine tiefere Beurteilung zu erhalten.
- Die kleinen schattierten Rechtecke zeigen die prozentualen Ergebnisse des Kandidaten im Vergleich zu den Berufsnormgruppen an. Ein prozentuales Ergebnis von 60 zeigt zum Beispiel an, dass er höher als 60% der Personen in der Berufsnormgruppe und niedriger als 40% der Personen in der Normgruppe lag.
- Die schattierten Balken zeigen das prozentuale Spektrum zwischen 25 und 75 einer anderen Vergleichsgruppe an. Diese "Vorlage" zeigt an, wie die meisten Personen in der Vergleichsgruppe abgeschnitten haben. Die für diesen Bericht verwendete Vergleichsgruppe ist oben auf dem grafischen ASSESS-Profil angegeben.
- ASSESS kann Ihnen Vorlagen für viele spezifische Berufsbilder (z.B. Buchhaltung, Vertrieb, etc.) sowie für leitende Positionen zur Verfügung stellen.
- Um in einem Job erfolgreich zu sein, müssen die Ergebnisse nicht innerhalb der schattierten Bereiche liegen (typisches Spektrum). Bei den Eigenschaften jedoch, die außerhalb des typischen Spektrums liegen, sollten Sie überlegen, ob dies in der entsprechenden Position eine Stärke oder eine potenzielle Schwäche darstellt.



Dieser Abschnitt des ASSESS-Berichts liefert einen schnellen Überblick über die Bereiche, in denen sich der Kandidat deutlich von der Berufsnormgruppe abhebt. Viele dieser Eigenschaften wurden prinzipiell als potenzielle Stärken oder potenzielle Schwächen eingestuft. Die Bedeutung dieser Eigenschaften kann jedoch von Job zu Job unterschiedlich sein und bei manchen Jobs können sich Eigenschaften, die von ASSESS als Schwäche eingestuft wurden, als Stärke erweisen und umgekehrt.

Potenzielle Stärken

- Er verfügt über solide Fähigkeiten, abstrakte, nicht verbale Informationen zu erfassen und Aufgaben in neuen Situationen zu lösen.
- Er ist selbständig und verlässt sich wahrscheinlich auf sein eigenes Urteil und übernimmt die Verantwortung für sein Handeln.
- Er hat ein starkes soziales Interesse und dürfte sich in den meisten sozialen Situationen wohl fühlen.
- Er ist wahrscheinlich durchsetzungsfähig und hat Gefallen daran, andere zu beeinflussen.

Potenzielle Schwächen

- Er scheint etwas impulsiv zu sein und könnte zu übereilten Entscheidungen neigen.
- Er tendiert dazu, Dinge entweder schwarz oder weiß zu sehen.
- Er könnte stur sein.
- Sein Elan und Arbeitstempo scheinen gering zu sein.
- Er scheint eher ein Mann der "Worte" als der "Taten" zu sein.
- Er schiebt möglicherweise Aufgaben vor sich her und hat kein Gefühl für Dringlichkeit.
- Er reagiert wahrscheinlich etwas sensibel oder empfindlich auf Kritik.
- Er könnte launisch reagieren
- Er tritt im Umgang mit anderen möglicherweise aggressiv, konkurrenzbetont und unangenehm auf.
- Seine Einstellung anderen Menschen gegenüber scheint negativ zu sein. Er ist wahrscheinlich misstrauisch und fasst nur langsam Vertrauen.

Sonstiges

- Er fühlt sich wahrscheinlich in Situationen wohl, in denen feste Regeln, Vorschriften und Verfahren existieren.

- Er zieht es möglicherweise vor, keine Detailarbeit machen zu müssen.



Die folgenden Ergebnisse basieren auf den Leistungen des Kandidaten in einem standardisierten Fähigkeitstest. Sie werden in Form eines prozentualen Vergleichs mit Berufsnormgruppen (Menschen, die überwiegend eine Hochschulausbildung oder mehr absolviert haben) und mit allgemeinen Bevölkerungsnormen (Menschen, die überwiegend über eine Oberschulbildung verfügen) dargestellt. Die Testergebnisse wurden unter Verwendung der Berufsnormgruppen in das Profildigramm eingetragen. Da die Berufsnormgruppen tendenziell höhere Ergebnisse erzielen als die Bevölkerungsnormgruppe, kann es von Vorteil sein, die Ergebnisse des Kandidaten in Relation zur allgemeinen Bevölkerung zu sehen.

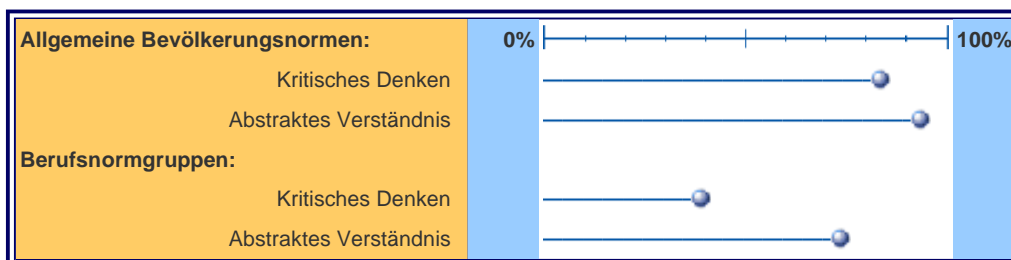
Von einigen Ausnahmen abgesehen, sollten Sie dem Vergleich mit der Berufsnormgruppe die größte Aufmerksamkeit schenken, wenn diese Person für eine Position in Betracht kommt, für die ein Hochschulabschluss verlangt wird. Wenn er jedoch nur über eine begrenzte formale Bildung verfügt oder ein Hochschulabschluss nicht erforderlich ist, sind Vergleiche mit der allgemeinen Bevölkerung aussagekräftiger.

Davon abgesehen, spiegeln die Ergebnisse in den Tests der geistigen Fähigkeiten nur einen Teil seines Potenzials wider, in diesem Job erfolgreich zu sein. Andere Faktoren, wie Allgemeinbildung, Fachausbildung, Berufserfahrung, persönliche Leistungen und Charakter, sind ebenso wichtige Indikatoren zukünftigen Erfolgs.

Für die folgenden Fähigkeitstests sind Ergebnisse verfügbar:

- Die **Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal** (Beurteilung des kritischen Denkvermögens nach Watson-Glaser) dient der Beurteilung seiner Fähigkeit, komplexe, mehrschichtige schriftliche Informationen zu analysieren und exakte Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Diese Kompetenz umfasst die Fähigkeit, Informationen zu bewerten und Annahmen, Fakten und Situationen als solche zu erkennen, wenn noch keine ausreichenden Informationen vorliegen, um eine zulässige Schlussfolgerung zu ziehen.
- Die **Ravens Standard Progressive Matrices** (Test des abstrakten Denkvermögens) dienen der Beurteilung seiner Fähigkeit, komplexe abstrakte, nicht verbale Informationen auszuwerten und neue Ideen zu erfassen. Diese Kompetenz umfasst auch die Fähigkeit, Aufgaben in neuen Situationen zu lösen, in denen man nur auf geringe Erfahrungen zurückgreifen kann.

Bewertung der geistigen Fähigkeiten im Vergleich zu:



Kommentare:

Sein kritisches Denkvermögen scheint ebenso gut wie das des typischen Vertreters der Berufsgruppe und besser als das des Bevölkerungsdurchschnitts zu sein. Er sollte in der Lage sein, die meisten komplexen schriftlichen Aufgaben schnell zu begreifen, den relativen Wert verschiedener Auslegungen vorliegender Informationen zu bewerten und zu verlässlichen Schlussfolgerungen zu gelangen.

Er sollte kaum Schwierigkeiten haben, Aufgaben zu lösen, die komplexe, abstrakte Informationen umfassen. Außerdem dürfte er neue Ideen schnell begreifen und in der Lage sein, Aufgaben zu bewältigen, die über seine bisherigen Erfahrungen hinausgehen.



Denkweise

Im Rahmen seiner geistigen Fähigkeiten zeigt er eine durchschnittliche Tendenz, Sachverhalte oder Probleme zu hinterfragen. Wenn er sich selbst diszipliniert, ist er wahrscheinlich in der Lage, scharfsinnig und kritisch zu denken. Er kann jedoch auch impulsiv sein. Er muss möglicherweise dazu angehalten werden, bei Entscheidungen mehr Geduld und Disziplin aufzubringen und Informationen und Sachverhalte gründlicher zu behandeln.

Da er weniger vorsichtig und kontrolliert als der typische Vertreter der Berufsgruppe ist, trifft er Entscheidungen und wählt seine Vorgehensweise ohne übermäßige Überlegungen. Er verschwendet wahrscheinlich keine Mühe auf die Bewertung einfacher, klar gelagerter Entscheidungen. Es kann jedoch sein, dass er bei komplexen Problemen oder Situationen mit weitreichenden Konsequenzen manchmal undiszipliniert vorgeht. Er tendiert möglicherweise dazu, die erstbeste oder einfache Lösungen zu wählen, auch in Situationen, in denen eine fundiertere Entscheidung angebracht wäre. Er geht eventuell unnötige Risiken ein.

Wenn er sich Zeit zum Nachdenken nimmt, sollte er sehr realistisch und objektiv denken und es wahrscheinlich nicht zulassen, dass seine Gefühle sein Urteil beeinflussen.

Seine Ergebnisse deuten darauf hin, dass er mit Informationen gern systematisch und strukturiert umgeht und dass seine Denkweise wahrscheinlich organisiert ist.

Da er sowohl umsichtig ist und kritisch denkt als auch eine praktische und sachliche Einstellung hat, dürfte er bei seiner Entscheidungsfindung gleichermaßen auf den unmittelbaren Nutzen und die allgemeinen oder langfristigen Auswirkungen seiner Lösungen achten.



Arbeitsstil

Er scheint sehr wenig Elan und Energie zu haben. Dieser Energiespiegel kann geringe oder langsame Produktivität, vorübergehend hohe Betriebsamkeit, Aufschieben von Aufgaben, Unentschlossenheit, allgemeine Lustlosigkeit oder fehlende Einsatzbereitschaft am Arbeitsplatz bedeuten. Er ist wahrscheinlich effektiver, wenn er sein Arbeitstempo nicht selbst bestimmen kann.

Er scheint sehr selbständig zu sein und ein durchschnittliches Bedürfnis zu haben, frei von Kontrolle zu sein. Er gehört wahrscheinlich zu den Menschen, die Verantwortung übernehmen, Initiative ergreifen und Dinge selbst in die Hand nehmen. Es stört ihn aber auch nicht, nach den Regeln und Vorschriften des Unternehmens zu arbeiten.

Eine Bewertung seiner Ergebnisse deutet darauf hin, dass seine Bereitschaft, mehrere Aufgaben und Projekte gleichzeitig zu bearbeiten so aufgeprägt wie bei den meisten Vertretern seiner Berufsgruppe ist. Er scheint jedoch weniger organisiert als die meisten anderen zu sein und bei vielfältigen Anforderungen die Tendenz zu haben, sich in zu vielen Dingen zu verstricken und wichtige Aufgaben aus den Augen zu verlieren. Er benötigt Hilfe, um Prioritäten zu setzen und wichtige Aufgaben zu Ende zu führen.

Während seine selbständige Art ihm helfen sollte, bei der Arbeit die Initiative zu ergreifen, scheint sein gering ausgeprägtes natürliches Bedürfnis nach Fertigstellung von Aufgaben darauf hinzudeuten, dass er sich nicht unwohl damit fühlt, wenn Aufgaben unvollendet bleiben. Je nachdem wie wichtig eine Aufgabe ist, könnte dies zu einem Problem werden. Während dies in Situation wo sich die Prioritäten rasch ändern hilfreich sein kann, könnte es in anderen Situationen ein Nachteil sein. Er sollte darauf achten, wichtige Aufgaben nicht irrtümlicherweise unvollendet zu lassen.

Er zeigt eine durchschnittliche Fähigkeit, Druck und Stress standzuhalten und sollte durchschnittlich lange brauchen, um Rückschläge zu verwinden.

Er äußerte ein mäßig hohes Bedürfnis nach Aufmerksamkeit und persönlichem Feedback. Anerkennung motiviert ihn wahrscheinlich, ist für ihn aber nicht übermäßig wichtig.

Seine Ergebnisse deuten darauf hin, dass er die Arbeit an Aufgaben, die eine hohe Detailorientierung erfordern, nicht mag. In Kombination mit seinem geringen Interesse an der Planung und Organisation seiner Arbeit lässt dies darauf schließen, dass ihm Aufgaben und Rollen, in denen hohe Detailgenauigkeit und -beachtung von kritischer Bedeutung sind, schwer fallen dürften



Beziehungsstil

Er beschreibt sich als extrovertiert und sozial. Er fühlt sich im Umgang mit anderen wahrscheinlich wohl und arbeitet lieber in Positionen, in denen sich viele Kontakte mit Menschen ergeben, als allein zu arbeiten.

Da er anscheinend sehr selbstbewusst und offen ist, dürfte er auf andere Menschen zugehen. Er sollte meistens in der Lage sein, diese Begegnungen zu steuern und dürfte einen starken ersten Eindruck hinterlassen.

Wahrscheinlich äußert er seine Meinung offen. Dies könnte gelegentlich zu unnötigen Konflikten führen.

Obwohl er eine gewisse Neigung zu haben scheint, andere Menschen und ihre Beweggründe zu analysieren, ist seine Einstellung ihnen gegenüber wahrscheinlich negativ. Er ist in seiner Beurteilung möglicherweise überkritisch und sucht nach Fehlern.

Er sagt über sich selbst, dass er weniger freundlich und umgänglich als die meisten Vertreter der Berufsgruppe ist, und er scheint im Allgemeinen nicht darüber nachzudenken, ob er anderen gefällt oder ob sie ihn mögen. Ohne entsprechende Selbstkontrolle könnte er gelegentlich unfreundlich und unangenehm sein.

Er scheint außerdem ein konkurrenzbetonter Mensch zu sein, der gern gewinnt. Wenn dieses Konkurrenzdenken nicht gemäßigt oder kontrolliert wird, könnte es in aggressives, egoistisches Verhalten umschlagen.

Er scheint zu Verärgerung oder Verstimmungen zu neigen, und diese Neigung könnte sich manchmal zeigen.

Er schildert seine Einstellung als ebenso positiv wie die der meisten Vertreter der Berufsgruppe, aber als weniger zurückhaltend oder kontrolliert, als es üblich ist. Er dürfte dazu neigen, seine Gefühle zu zeigen und sollte für andere leicht einzuschätzen sein.

Er reagiert wahrscheinlich empfindlicher auf Kritik als der typische Vertreter der Berufsgruppe. Er könnte zu Überreaktionen auf negatives Feedback neigen. In diesen Situationen nimmt er Kritik vielleicht persönlicher, als sie gemeint ist, oder reagiert defensiv.

Sowohl sein Bedürfnis, herkömmlichen oder traditionellen Verhaltensweisen zu entsprechen, als auch sein Wunsch, dass sich andere daran halten, scheinen durchschnittlich zu sein.



Beeinflussung

Es scheint ihm sehr viel Spaß zu machen, Menschen zu führen oder zu überzeugen, und er sucht wahrscheinlich nach Gelegenheiten, andere zu beeinflussen oder zu leiten. Sein Stil dürfte stark, bestimmt und selbstsicher sein.

Er sollte in der Lage sein, im Umgang mit anderen die folgenden Werkzeuge, Techniken und Stile einzusetzen:

- Soziale Sicherheit
- Persönliche Stärke
- Gesunder Menschenverstand
- Unvoreingenommenheit

Sein Umgang mit anderen Menschen könnte durch folgende Eigenschaften beeinträchtigt werden:

- Aggressivität oder übermäßiges Konkurrenzdenken
- Empfindlichkeit gegenüber Kritik
- Skeptische Einstellung anderen gegenüber
- Unreife oder unüberlegte Äußerungen
- Misstrauen gegenüber anderen
- Unkooperatives Verhalten



Dieser Abschnitt enthält Empfehlungen für Rückfragen an den/die Bewerber(in) oder seine/ihre Referenzgeber, die dazu dienen sollen, weitere Informationen zu seinen/ihren potenziell problematischen Eigenschaften zu erhalten. Für jeden der ermittelten "Problembereiche" schlägt ASSESS mehrere Fragen vor, die Sie im Gespräch mit dem Kandidaten unterstützen. ASSESS liefert außerdem mehrere Fragen, um die Erörterung potenziell problematischer Eigenschaften mit den Referenzgebern zu erleichtern.

Für die folgenden Bereiche wurden Vorschläge generiert:

- Geringe Selbstkontrolle
- Arbeitstempo langsam, gelassen
- Große Selbständigkeit
- Arbeitsorganisation: Mag keine festen Strukturen
- Geringe Zuverlässigkeit
- Hohe Geselligkeit
- Potenzial für Aggressivität
- Wunsch, gemocht zu werden: schwach ausgeprägt
- Launenhaftigkeit
- Wenig positive Sicht anderer Menschen
- Geringe Kritiktoleranz

Weitere Informationen dazu, wie man gute, verhaltensbasierte Bewerbungsgespräche führt, finden Sie auf der "ASSESS Ressource"-Webseite für Manager unter www.bigby.com/systems/assessv2/resources/manager.



Geringe Selbstkontrolle

Dieser Bewerber scheint über wenig Selbstkontrolle zu verfügen. Menschen, bei denen diese Eigenschaft schwach ausgeprägt ist, können spontan und in manchen Fällen kreativ sein. Leider können auch ihre Entscheidungen und Handlungen impulsiv sein. Unter Umständen tendieren auch ihre Gefühlsäußerungen zum Extrem.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Versuchen Sie während des Gesprächs zu beurteilen, inwieweit er nachdenkt, bevor er sich äußert oder in der Lage ist, sich zurückzuhalten. Bitten Sie ihn zu beschreiben, was er tut, wenn er sich ärgert.
- Bitten Sie ihn auch zu beschreiben, wie er wichtige Entscheidungen trifft. Achten Sie darauf, ob seine Entscheidungen klug oder reif sind. Suchen Sie nach Anzeichen dafür, dass er sich trotz Stress oder Fristen diszipliniert (sich zum Beispiel zwingt, Dinge zu überdenken oder "darüber zu schlafen", bevor er eine Entscheidung trifft).
- Wenn der Bewerber noch jung ist oder über wenig Berufserfahrung verfügt, können Sie seine Reife beurteilen, indem Sie ihn fragen, wie er seine bisherigen Beschäftigungsverhältnisse ausgewählt hat oder warum er sich für diese Stelle bewirbt. Wenn er studiert hat, fragen Sie ihn, nach welchen Kriterien er seine Fachrichtung und Hochschule ausgesucht hat. Achten Sie darauf, ob er seine Wahl oder Entscheidung reif und durchdacht oder eher willkürlich und spontan getroffen hat.

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- Wie reif oder kontrolliert sind die Handlungen dieser Person im Vergleich zu anderen? (Zum Beispiel: Sagt er immer, was ihm gerade in den Sinn kommt, ohne über die Auswirkungen nachzudenken, oder denkt er nach, bevor er sich äußert?)
- Bringt er seine Aufgaben konsequent zu Ende? Wie steht es mit Routinearbeit oder eintönigen Aufgaben? Lässt er sich leicht ablenken?
- Wie gut kann er seine Gefühlsäußerungen kontrollieren? (Zum Beispiel: Verliert er leicht die Beherrschung oder bleibt er in schwierigen Situationen ruhig?)



geringes Arbeitstempo

Dieser Bewerber scheint im Vergleich zum typischen Vertreter der Berufsgruppe ein niedriges Arbeitstempo zu haben. Dies könnte bedeuten, dass er gewisse Schwierigkeiten haben wird, mit dem Arbeitstempo anderer Schritt zu halten oder dass er intelligent arbeiten muss und seine Bemühungen konzentrieren muss, um effektiv zu sein.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Bitten Sie ihn während des Gesprächs, das Tempo zu beschreiben, das er bei der Arbeit und im Alltag vorzieht. Achten Sie auf Anzeichen dafür, dass er trotz seines unterdurchschnittlichen Energiespiegels oder Arbeitstempos effektiv arbeitet.
- Stellen Sie allgemeine Fragen über seine Arbeit, wie: "In welchen Situationen sind Sie am besten?" und "In welchen Situationen wären Sie gern effektiver?". Achten Sie auf Antworten, die darauf hindeuten, dass er keine guten Leistungen erbringt, wenn er lange oder schnell arbeiten oder mehrere Aufgaben gleichzeitig unter Zeitdruck ausführen muss, etc.
- Achten Sie während des Gesprächs auf seine Körpersprache. Scheint er lustlos oder lethargisch, übermäßig entspannt oder langsam zu sein -- oder hat er mehr Energie?

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- Wie gut ist die Fähigkeit dieses Bewerbers im Vergleich zu seinen Kollegen (Mitarbeitern in ähnlichen Positionen), Aufgaben rechtzeitig zu beenden?
- Wie gut ist seine Fähigkeit im Vergleich zu anderen, trotz langer Arbeitszeiten effektiv zu bleiben?
- Wie hoch ist seine Produktivität im Vergleich zu anderen?



Hohe Eigenständigkeit

Dieser Bewerber scheint sehr eigenständig und selbständig zu sein. Menschen mit hohen Ergebnissen in dieser Kategorie dürften in der Lage sein, Initiative zu ergreifen, sich für eine Vorgehensweise zu entscheiden und Dinge selbst in die Hand zu nehmen. Manchen sehr selbständigen Menschen fällt es jedoch schwer, andere in ihre Arbeit einzubinden. Sie haben die Tendenz, zu viel selbst zu machen und nicht zusammenzuarbeiten, nicht um Hilfe zu bitten oder nicht ausreichend zu delegieren. Wenn diese Position einen kooperativen Arbeitsstil oder die Fähigkeit erfordert, wichtige Aufgaben an andere zu übertragen, sollten Sie in diesem Bereich nachfragen.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Wenn Sie über den Werdegang dieses Bewerbers sprechen, sollten Sie versuchen herauszufinden, wie oft er eng mit anderen zusammengearbeitet hat, anstatt unabhängig Zuarbeit zu leisten.
- Bitten Sie ihn zu beschreiben, in welchen Situationen er seiner Ansicht nach allein effektiver gearbeitet hat und welche Situationen stärkere Zusammenarbeit oder das Delegieren von Aufgaben erforderten.
- Fragen Sie ihn, welche Stärken er in ein Team einbringt und welche Aspekte der Teamarbeit er am schwierigsten oder aufreibendsten findet.
- Bitten Sie ihn, eine Situation zu beschreiben, in der die Zusammenarbeit mit anderen oder das Delegieren von Aufgaben sinnvoll gewesen wäre. Wie sah das Endergebnis aus? Was würde er heute anders machen?

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- In welchem Umfang forderte die Rolle dieser Person die Koordination oder Zusammenarbeit mit anderen, um die Aufgaben zu bewältigen? Sofern er Führungsverantwortung hatte: In welchem Umfang musste er wichtige Aufgaben delegieren?
- Wie gut arbeitete er mit anderen zusammen und delegierte er Aufgaben?
- Gab es Situationen, in denen er zu eigenständig arbeitete? Welches waren die Umstände? Was war das Ergebnis?



Arbeitsorganisation: Mag keine festen Strukturen

Diese Person wurde in der Kategorie Arbeitsorganisation sehr niedrig eingestuft. Menschen mit niedrigen Ergebnissen in diesem Bereich mögen keine festen, vorgegebenen Strukturen in ihrer Arbeit. Sie haben oft Schwierigkeiten, ihre eigene Arbeit und die anderer zu planen und zu organisieren oder legen keinen Wert darauf, das zu tun.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Fragen Sie den Bewerber während des Gesprächs, welche Techniken und Strategien er anwendet, um seine Arbeit zu organisieren.
- Bitten Sie den Kandidaten, ein komplexes Projekt oder eine Aufgabe zu beschreiben, das/die er kürzlich ausgeführt hat. Bitten Sie ihn zu erklären, wie er die Arbeit geplant und organisiert hat und ob das Endergebnis effektiv und rechtzeitig erzielt wurde.

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- "Wie gut ist im Vergleich mit anderen die Fähigkeit dieser Person, ihre Arbeit effektiv zu planen und zu organisieren?"
- "Würden Sie ihn Ihrer Erfahrung nach als organisiert oder unorganisiert einstufen?"



Geringes Bedürfnis nach Fertigstellung von Aufgaben

Dieser Kandidat erzielte auf der Skala Bedürfnis nach Fertigstellung von Aufgaben einen niedrigen Wert. Manche Menschen, die in dieser Kategorie niedrige Ergebnisse erzielen, neigen dazu, Projekte anzufangen, sie aber nicht abzuschließen, bevor sie mit dem nächsten Projekt beginnen. Je nach Wichtigkeit der Aufgabe und Art der Arbeitsumgebung dieses Kandidaten könnte dies problematisch sein.

INTERVIEWVORSCHLÄGE:

- Ersuchen Sie den Kandidaten im Interview Ihnen eine Situation zu beschreiben, in der es ihm nicht gelang, eine Aufgabe fertig zu stellen oder wo er nicht einhalten konnte was er zugesagt hatte. Achten Sie auf Antworten bei denen die Bedeutung von Zuverlässigkeit bei heiklen Zusagen heruntergespielt wird, oder auf ausufernde Entschuldigungen. Fragen Sie ihn, was er zukünftig anders machen würde. Nachfragen bei den Referenzgebern:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa folgende Fragen stellen:

- "Wie gut ist die Fähigkeit dieser Person, Aufgaben fristgerecht zu Ende zu führen, im Vergleich zu gleichrangigen Arbeitnehmern?"
- "Hält er sich an seine Zusagen oder tendiert er zur Nachlässigkeit?"



Hohe Geselligkeit

Dieser Bewerber wurde bei der Beurteilung seiner Geselligkeit sehr hoch eingestuft. Sozial sehr aktive Menschen fühlen sich tendenziell in Situationen zu Hause, in denen sie auf Menschen treffen und Gespräche führen können. Bei den meisten zwischenmenschlichen Kontakten fühlen sie sich wohl und können sich gut auf andere einstellen. Obwohl gute soziale Fähigkeiten eindeutig ein Vorteil sind, konzentrieren sich manche Menschen mit hohen Ergebnissen in dieser Kategorie gelegentlich zu sehr auf die sozialen Aspekte ihres Jobs. Sie machen unproduktive Besuche oder betonen das soziale Miteinander zu sehr, zu Lasten ihrer eigentlichen Aufgaben.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Bitten sie ihn während des Gesprächs, einen seiner typischen Arbeitstage zu beschreiben und anzugeben, wie viel Zeit er damit verbringt, mit anderen zu arbeiten, im Gegensatz zu allein zu arbeiten. Versuchen Sie herauszufinden, ob es ihm schwer fällt, sich auf Aufgaben zu konzentrieren, die er allein bearbeiten muss. Versuchen Sie auch festzustellen, ob er dazu neigt, die Aspekte seiner Arbeit zu meiden, die eher administrativer oder inhaltlicher Natur sind und die Arbeit mit anderen Menschen vorzieht.
- Bitten Sie ihn, die Arbeitsbedingungen seines Traumjobs bzw. eines Jobs, der ihm nicht gefallen würde, zu beschreiben. Achten Sie auf und fragen Sie nach einer übermäßigen Betonung zwischenmenschlicher Aspekte der Arbeit.

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- Wie würden Sie im Vergleich zu anderen die Fähigkeit dieser Person beschreiben, unnötige Geselligkeit oder unproduktive Besuche zu vermeiden? Neigt er dazu, sich zu sehr auf die menschlichen Aspekte seiner Arbeit zu konzentrieren (Gespräche, Besuche, lange Mittagspausen) oder konzentriert er sich auf seine Arbeit? Fragen Sie nach, ob es ihm schwer fällt, sich auf Aufgaben zu konzentrieren, die eher administrativer oder inhaltlicher Natur sind und die Arbeit mit anderen Menschen bevorzugt.
- Wie würden Sie die Fähigkeit dieser Person beschreiben, mit anderen umzugehen und die richtige Portion Geselligkeit für den Job aufzubringen? Fragen Sie nach, ob er zu gesellig, zu ungesellig ist, etc.



Aggressives Potenzial

Die Ergebnisse dieses Bewerbers lassen darauf schließen, dass er aggressiv mit anderen umgehen und sie als Konkurrenz sehen könnte. Auch wenn dies in manchen Positionen, zum Beispiel im Vertrieb, ein Vorteil sein kann, haben manche Menschen mit diesem Profil Probleme, mit anderen kooperativ zusammenzuarbeiten. Er könnte manchmal unangenehm und herrisch sein.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Bitten Sie ihn während des Gesprächs, seine Arbeitsbeziehungen zu beschreiben und achten Sie auf Reaktionen, die darauf schließen lassen, dass er mit anderen herrisch oder übertrieben bestimmt umgeht.
- Bitten Sie ihn, die Menschen zu beschreiben, mit denen er am effektivsten zusammenarbeitet bzw. die Menschen, mit denen ihm die Zusammenarbeit schwer fällt. Achten Sie auf Reaktionen, die auf Intoleranz oder übertriebene Aggressivität anderen gegenüber hindeuten.

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- Wie gut ist die Fähigkeit dieser Person im Vergleich zu anderen (in ähnlichen Positionen), angemessen bestimmt aufzutreten, ohne herrisch oder aggressiv zu sein?
- Ist er im Umgang mit anderen zu bestimmt, nicht bestimmt genug, oder setzt er genau das richtige Quantum persönlicher Stärke ein?
- Wie kommt er langfristig mit anderen aus? Hinterlässt er einen starken ersten Eindruck, der dann verblasst, oder unterhält er auf lange Sicht angenehme, freundschaftliche 'Win-Win'- Beziehungen?



Geringes Bedürfnis, gemocht zu werden

Dieser Bewerber wurde bei der Beurteilung seines Bedürfnisses, gemocht zu werden, etwas niedrig eingestuft. Manche Menschen, die in dieser Kategorie ein niedriges Ergebnis erzielen, sind schnell dabei, andere anzugreifen oder finden es normal oder natürlich, Situationen als Wettbewerb zu sehen. Wenn sie ihr Konkurrenzdenken nicht mäßigen, können sie unnötig unangenehm oder schwierig wirken.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Versuchen Sie während des Gesprächs zu beurteilen, inwieweit der Bewerber in der Lage ist, mit anderen auszukommen und angemessen freundschaftliche Arbeitsbeziehungen zu pflegen.
- Bitten Sie ihn, die Situationen zu beschreiben, in denen es für ihn wichtig ist zu gewinnen. Bitten Sie ihn anschließend, die Situationen zu beschreiben, in denen er einen Kompromiss oder eine "Win-Win"-Lösung anstrebt. Es könnte aufschlussreich sein, ihn nach konkreten Beispielen zu fragen.
- Bitten Sie ihn, ein Team zu beschreiben, dem er angehört hat. Wie hat er seine Ziele innerhalb des Teams erreicht? Wie haben andere Teammitglieder auf ihn reagiert? Bitten Sie ihn, den Umgang mit einzelnen Teammitgliedern zu beschreiben. Versuchen Sie, seine Einstellung und allgemeine Sicht der anderen herauszuhören.
- Bitten Sie ihn, seinen allgemeinen Umgang mit anderen zu beschreiben. Achten Sie auf Antworten, die auf Freundlichkeit, Umgänglichkeit und das Bemühen, mit anderen auszukommen, schließen lassen, im Gegensatz zu Antworten, die übermäßiges Konkurrenzdenken oder einen Ellbogenstil erahnen lassen.

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- Wie würden Sie im Vergleich zu anderen (in ähnlichen Positionen) die Fähigkeit dieser Person beschreiben, mit anderen auszukommen?
- Wie würden Sie seine Fähigkeit beschreiben, mit anderen kooperativ statt konkurrenzbetont zusammenzuarbeiten?
- Würden Sie sagen, dass er im Vergleich zu anderen in ähnlichen Positionen ein starkes Bedürfnis hat zu gewinnen, oder ist er bereit, mit anderen ein "Win-Win"-Ergebnis zu erreichen?
- Wie würden Sie seinen allgemeinen Umgang mit anderen beschreiben?



Neigung, Verstimmungen zu zeigen

Die Ergebnisse dieses Bewerbers lassen darauf schließen, dass er dazu neigt, Verstimmungen zu zeigen. Manche Menschen mit diesem Profil haben die Tendenz, Aggressionen zu zeigen und sagen oder tun Dinge, die sie später bedauern.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Versuchen Sie während des Gesprächs zu beurteilen, inwieweit der Bewerber in der Lage ist, bei Konflikten oder in stressigen Situationen ruhig zu bleiben.
- Bitten Sie ihn, eine Arbeitssituation zu beschreiben, in der er sehr ärgerlich oder wütend war. Was führte dazu und was ist passiert? Wie er sie damit umgegangen?
- Bitten Sie ihn, eine Situation zu beschreiben, in der er einen persönlichen Konflikt mit einer anderen Person am Arbeitsplatz hatte. Was ist geschehen?

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- Wie gut hat er im Vergleich zu anderen (in ähnlichen Positionen) seine Launen im Griff?
- Welche Dinge haben ihn in ihrem letzten Job aufgeregt?
- Wie gut kann er mit Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten umgehen?



Skeptisches Menschenbild

Dieser Bewerber wurde bei der Beurteilung seiner positiven Einstellung und seines Vertrauens anderen Menschen gegenüber etwas skeptisch eingestuft. Menschen, die in dieser Kategorie skeptisch und vorsichtig sind, können anderen gegenüber kritisch oder übertrieben misstrauisch und vorsichtig sein.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch

- Bitten Sie ihn während des Gesprächs, seinen allgemeinen Führungsstil zu beschreiben. Achten Sie auf Antworten, die darauf hindeuten, dass er andere übertrieben kritisch sieht, zu stark führt oder extrem argwöhnisch ist.
- Bitten Sie ihn, die Probleme der Wirtschaft zu beschreiben. Antworten, die unmotivierte Mitarbeiter sowie Menschen, die nur auf ihren Vorteil bedacht sind oder denen alles egal ist, betonen, lassen auf eine allgemein negative Sicht anderer Menschen schließen.
- Fragen Sie ihn, ob er anderen vertraut oder ob (und ggf. warum) er zu Argwohn neigt.
- Bedenken Sie, dass ein traumatisches Erlebnis in letzter Zeit, wie zum Beispiel ein Wohnungseinbruch, eine Scheidung im Streit oder der Verlust seines Arbeitsplatzes, vorübergehend seine Einstellung beeinträchtigen könnte. Wenn dies der Fall ist, könnte sich seine Haltung mit der Zeit bessern.

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- Wie würden die meisten Menschen, mit denen diese Person arbeitet, sie beschreiben?
- Wie würden Sie im Vergleich mit anderen in ähnlichen Positionen (Kollegen) seine Fähigkeit beschreiben, mit anderen auszukommen und kooperative Arbeitsbeziehungen zu unterhalten?
- Bewertet er die Arbeit anderer zu kritisch, zu nachsichtig oder liegt er in der Regel richtig?



Geringe Kritiktoleranz

Menschen mit dieser Ausprägung reagieren sehr empfindlich auf Kritik und fühlen sich schnell in ihren Gefühlen verletzt. Sie sollten bewusst darauf achten, bei Kritik zwischen der Person und der Sache zu unterscheiden und Kritik nicht als Indikator ihres Selbstwerts, sondern mehr als hilfreiche Information zur Weiterentwicklung in der Sache zu sehen. Stärke dieser Menschen ist es, Anzeichen von Unzufriedenheit zu erkennen bevor sie evident werden. Zudem besitzen sie eine hohe Sensibilität für die Art und Weise, wie sie anderen Feedback geben.

Empfehlungen für das Bewerbungsgespräch:

- Versuchen Sie während des Gesprächs zu beurteilen, inwieweit der Bewerber in der Lage ist, Kritik und potenzielles negatives Feedback konstruktiv anzunehmen und zu seinem Vorteil zu nutzen.
- Bitten Sie ihn, die Leistungsbewertungen durch seine früheren Vorgesetzten zu beschreiben. Fragen Sie nach guten und weniger guten Beurteilungen. Achten Sie auf seine Reaktion auf negatives Feedback. Versucht er, die Situation objektiv zu sehen, indem er einsieht, dass er ebenfalls zu der Situation beigetragen hat, oder beschreibt er die Situation als einen Fall "unvereinbarer Persönlichkeiten?"
- Bitten Sie ihn, Auseinandersetzungen oder Meinungsverschiedenheiten mit anderen zu beschreiben. Glaubt er, dass er von anderen unfair beurteilt wird? Ist es für ihn übertrieben wichtig, wie andere ihn sehen? Beeinträchtigt dies seine Arbeitsbeziehungen?

Fragen an die Referenzgeber:

Wenn Sie mit seinen Referenzgebern sprechen, sollten Sie in etwa die folgenden Fragen stellen.

- "Wie geht diese Person mit konstruktiver Kritik um?" (Frage: "Würden Sie ihn als dickhäutig oder empfindlich bezeichnen?")
- "Wie gut ist im Vergleich mit anderen die Fähigkeit dieser Person, persönliche Befindlichkeiten außer Acht zu lassen und Feedback zu seinem Vorteil zu nutzen?"



Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für die effektive Führung dieses Bewerbers. Jeder Führungsvorschlag greift einen potenziellen Problembereich auf und empfiehlt einen Weg, seine Effektivität im Job zu optimieren. Bei einigen Vorschlägen werden Literaturhinweise und andere Empfehlungen gegeben.

Konzentration auf die Arbeit

Er bringt möglicherweise im zwischenmenschlichen Bereich mehr Energie auf als für die Arbeit. Infolgedessen könnte er die soziale Komponente seiner Arbeit zu Lasten seiner eigentlichen Aufgaben überbetonen, insbesondere wenn er für die Aufgaben körperliche Energie aufwenden muss. (Möglicherweise redet er mehr, als dass er arbeitet.) Seine Produktivität muss vermutlich genau beobachtet werden. Beurteilen Sie ihn nach hohen Leistungsstandards, um sicherzustellen, dass er soviel "tut", wie er "redet", gestatten Sie ihm aber gleichzeitig einen gewissen Kontakt mit anderen.

Selbstkontrolle entwickeln

Die Qualität seiner Analysen und Entscheidungen könnte sich verbessern, wenn er mehr Selbstkontrolle hätte. Ermutigen Sie ihn, seine ersten Gedanken festzuhalten, sie später wieder aufzugreifen und ihre Machbarkeit kritisch zu hinterfragen. Schlagen Sie ihm vor, des "Teufels Advokaten" zu spielen und seine Ideen oder Pläne selbst zu kritisieren (und sie dadurch zu verbessern). Halten Sie ihn an, andere zu bitten, für ihn Alternativen auszuarbeiten und diese gegen seine ersten Ideen abzuwägen. Wenn nötig, verlangen Sie von ihm, vor dem Start neuer Programme oder Initiativen Ihre Zustimmung einzuholen.

Umgang mit einem hohen Arbeitstempo

Seine langsame oder methodische Arbeitsweise ist möglicherweise in einem schnellen Arbeitsumfeld nicht angemessen. Wenn diese Position hohe Produktivität innerhalb kurzer Fristen erfordert, benötigt er wahrscheinlich externe Tempovorgaben, Fristen und spezifische Arbeitsziele, um effektiv zu sein.

Selbstbeherrschung entwickeln

Er scheint über wenig Selbstbeherrschung in zwischenmenschlichen Situationen zu verfügen und möglicherweise zeigt er seine Gefühle, reagiert und äußert seine Meinung, etc. äußerst spontan. Er sollte angehalten werden, seine Wirkung auf andere Menschen zu beobachten und nachzudenken, bevor er spricht oder handelt.

Anderen gegenüber weniger kritisch sein

Er ist möglicherweise übertrieben kritisch oder misstraut anderen und er neigt dazu, sein Missfallen offen zu äußern. Dies kann dazu führen, dass andere es schwierig finden, mit ihm zusammenzuarbeiten und dass die Moral leidet. Halten Sie ihn an, realistische Erwartungen an die Leistung anderer zu stellen und, sofern er in führender oder leitender Position tätig ist, Einsatz anzuerkennen und gute Leistungen zu belohnen. Auch Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen in Gebieten wie positives Leistungsmanagement bieten sich an.

Taktgefühl entwickeln

Wenn er seine Bestimmtheit nicht kontrolliert, könnte sein starkes Auftreten aggressiv und irritierend auf Kollegen, Kunden und andere wirken. Wir empfehlen, die Qualität seiner Arbeitsbeziehungen zu beobachten, um zu sehen, ob sein Durchsetzungsvermögen leicht in Aggressivität oder sogar Nötigung umschlägt. Wenn dem so ist, benötigt er direktes Feedback und Coaching von einem starken Vorgesetzten, um sein aggressives Verhalten zu ändern. Dieses Einzelcoaching sollte mit Training in zwischenmenschlichem Umgang sowie einem Kurs in positivem Durchsetzungsvermögen ergänzt werden. Ihm sollte das klare Ziel gesetzt werden, zu lernen, umgänglicher und weniger einschüchternd aufzutreten und seine Ziele zu verfolgen. Er sollte auch

Rechenschaft darüber ablegen müssen, ob er das neue Wissen anwendet, um sich weniger aggressiv zu verhalten.

Kritiktoleranz

Er scheint sehr dünnhäutig zu sein und könnte negatives Feedback persönlicher nehmen, als es gemeint ist. Bei Korrekturen sollte sein Vorgesetzter gezielt darauf achten, das Verhalten, nicht die Person, zu kritisieren -- d.h. er sollte so korrigiert werden, dass das Hauptaugenmerk auf dem beobachteten Verhalten liegt und klare Vorschläge für Verhaltensänderungen gegeben werden. Wenn möglich, sollte sein Vorgesetzter negatives Feedback so übermitteln, dass er seine Selbstachtung wahren kann und er trotzdem gefordert ist, Leistungsstandards einzuhalten.

Temperamentsausbrüche vermeiden

Er neigt dazu, auf Stress oder das, was er als Beleidigung oder persönlichen Angriff empfindet, mit Verärgerung oder anderen Demonstrationen seiner Gefühle zu reagieren. Diese Verärgerung äußert sich manchmal in Form von Aggressivität gegenüber anderen. Wenn ein solches Verhalten im Job bei ihm beobachtet wird, ist es wichtig, dass sein(e) Vorgesetzter/n ihn entschlossen und konsequent darauf hinweisen, dass dieses Verhalten unangebracht ist und kontrolliert werden muss. Er sollte ermutigt werden, mehr Selbstkontrolle zu entwickeln und ein positives Ventil für seine Aggressivität finden, wie zum Beispiel Wettkampfsportarten oder andere Formen intensiver sportlicher Betätigung, und bei Erfolg belohnt werden. Kurse oder Training in positivem Durchsetzungsvermögen oder Aggressionsbewältigung könnten ebenfalls hilfreich sein.

Übermäßige Geselligkeit vermeiden

Auch wenn seine gesellige Art beim Aufbau von Arbeitsbeziehungen, im Umgang mit Kunden sowie in anderen sozialen Situationen sehr hilfreich sein kann, schmälert sie möglicherweise seine Produktivität, wenn sie nicht in Schach gehalten wird. Es wird empfohlen, diesen Aspekt seiner Persönlichkeit (zumindest anfangs) zu überwachen, damit übermäßige, nichtproduktive Kontakte im Rahmen gehalten werden.

Schablone  = Sales: Outside

