



# KarriereCheck **Taktik**

## Persönliche TAKTIK-Detail-Auswertungen

### von Herrn Führungskraft

Achtung: Wichtige Regeln beim Durchlesen zur Bedeutung von automatischen Erklärungstexten:

- *Der Check analysiert Ihre jeweilige Prioritäten-Setzung!*
- *Wenn Sie bei einer Eigenschaft, die Ihnen vielleicht positiv erscheinen möge, keine Werte haben, können Sie diese Eigenschaft durch aus besitzen, nur Ihre Prioritäten liegen wo anders!*
- *Im Vergleich zu anderen wissenschaftlich validierten Tools zur Analyse von Eigenschaften und Charakterzüge wirkt der KarriereCheck mit der grafischen Darstellung und den Aussagen in der Auswertung sehr hart und direkt.*
- *Infos daraus sollten nur nach einem persönlichen Feedback-Gespräch mit geschulten Trainern/Coach umgesetzt werden!!!*

**Aussagekraft des Checks:** Welche Fähigkeiten und Potentiale stecken in Ihnen? (1. Teil von 3 Auswertungen)

**Einsatzbereiche:** Zur Karriereplanung & Teambildung ... Taktik = geschicktes Vorgehen

**Ihr Erfolg:** Durch eine persönliche Auswertung erfahren Sie viel über Ihre Stärken und können diese besser einsetzen. Ebenso erfahren Sie über Ihre Schwächen und können dadurch vieles Gut machen.

**Verbesserung:** z. B. Ihrer Kommunikation, dass Sie von Ihren Mitmenschen besser gehört werden; Ihre Entschlussfreudigkeit oder Durchsetzungsvermögen, dass Sie bei der nächsten Gehaltsverhandlung mehr Geld bekommen ...



Ziel des KarriereCheck Handbuches

## Vorwort

Wer mit seiner beruflichen Tätigkeit zufrieden sein will und sich beruflich weiterentwickeln möchte, muss wissen, welche Talente in ihm ruhen und wo seine Stärken (Potentiale = Chancen) aber auch seine Schwächen liegen.

Häufig übersehen oder verkennen wir unsere ganz persönlichen Talente!

Herzliche Gratulation, der KarriereCheck wird Ihnen helfen, Ihre Potentiale zu entdecken. Ganz gezielt können Sie entscheiden, ob Sie Fähigkeiten, die noch nicht so gut ausgebildet sind, weiterentwickeln wollen, oder lieber danach streben, eine neue Beschäftigung zu suchen in der Ihre bereits gut entwickelten Talente voll zum Einsatz und mehr zur Geltung kommen.

## Welche Erkenntnisse gewinnt man aus den Persönlichkeitsanalysen?

### I. Welche Fähigkeiten hat der/die Proband/in?

KarriereCheck Teil I = Taktik ... wird für die Bereiche "Karriere & Teamwork" eingesetzt.  
Taktik (=Theorie und Praxis des Einsatzes von Fähigkeiten ...geschicktes Vorgehen)

### II. Wie geht der/die Proband/in mit seinen/ihren Fähigkeiten um?

KarriereCheck Teil II = Impuls ... wird für die Bereiche " Einsatz & Ausdauer" eingesetzt.  
Impuls (=Antrieb, Anstoß, Anregung ... Ihr Motor)

### III. Wie ist der/die Proband/in langfristig zu motivieren?

KarriereCheck Teil III = Prinzip ... wird für die Bereiche "Interesse & Motive" eingesetzt.  
Prinzip (=Grundsatz, Regel, Richtschnur ... „roter Faden")  
Durch diesen Check können ebenfalls die Kaufmotive dargestellt werden.

Unser Team ist sehr darum bemüht, für alle Interessenten und Kunden den optimalen Arbeitsbereich darzustellen. Zusätzlich zu dieser KarriereCheck Auswertung können Sie auch gerne ein persönliches Karriere-Coaching-Gespräch buchen.

Hier können auch wahlweise von Ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen mit einbezogen werden, die uns bei der ganzheitlichen Beratung unterstützen.

Gemeinsam können wir Strategien entwickeln, um Ihre Fähigkeiten den Anforderungen Ihres aktuellen und/oder zukünftigen beruflichen Umfeldes gerecht werden zu lassen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Durchlesen Ihres persönlichen Handbuches.

Ihr KarriereCheck Team



## Info für Führungskraft : KarriereCheck – Teil I: Taktik - Detailauswertung \*)

Der **KarriereCheck Taktik** erhebt das unternehmerische Verhalten einer jeweiligen Arbeitsstelle bzw. Arbeitssituation.  
(**Taktik** = Theorie und Praxis des Einsatzes von Fähigkeiten ... = geschicktes Vorgehen)

\*) Vorliegende Auswertung ist, wenn nicht gezielt persönlich Ausformuliert, ein allgemeiner Bericht der sich auf keine definierte Jobposition bezieht!

Der KarriereCheck gibt Auskunft darüber, wie die einzelnen Charakter-Bereiche ausgeprägt sind und welcher Fähigkeit zurzeit welche Priorität zugeordnet wird. Versuchen Sie nicht mehr Ihre Schwächen zu bekämpfen - konzentrieren Sie sich stattdessen auf Ihre Stärken und die Ihrer Mitarbeiter. Erkennen Sie die individuellen Stärken eines jeden und nutzen Sie diese für den Erfolg Ihrer Person und/oder Ihres Unternehmens.



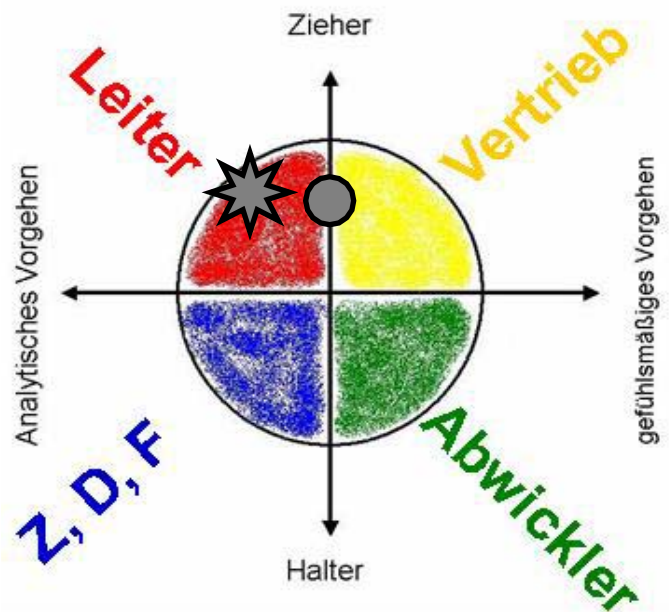
= Position **Angepasstes** Verhalten von **FÜHRUNGSKRAFT** im 4-Quadranten-System



= Position **Basis** Verhalten von **FÜHRUNGSKRAFT** im 4-Quadranten-System

Dabei wird jeweils festgestellt, ob Sie ...

- a1) Ihr Umfeld eher anstrengend/Aufgaben orientiert (**BLAU** & **ROT**) oder
- a2) angenehm/Menschen orientiert (**GRÜN** & **GELB**) wahrnehmen, und
- b1) wie Sie auf Ihr Umfeld reagieren – entweder zurückhaltend / introvertiert (**BLAU** & **GRÜN**) oder
- b2) bestimmt und extrovertiert (**ROT** & **GELB**)



### „Zieher“ und „Halter“ – in Bezug auf die verschiedenen Verhaltenstypen:

„Zieher“ ... Menschen, die vorausgehen, selbstständig und entscheidungsschnell arbeiten.

„Halter“ ... Menschen, die für Stabilität sorgen, Teamspieler, die sehr umsichtig und vorsichtig handeln

"Z, D, F"-Typ (Zahlen, Daten und Fakten): Der Gewissenhafte, der Perfektionist, der Beobachter

"Leiter"-Typ (Führungspersönlichkeit): Der Dominante, der Entwickler, der Wagemutige

"Vertriebs"-Typ (Kommunikation/Kontakter): Der Intuitive, der Förderer, der Überzeuger

"Abwickler"-Typ (Sachbearbeitung): Der Beharrliche, der Ausdauernde, der Spezialist

**Die genaue Interpretation** und das erkennen neuer Potentiale ist entweder erst durch das Studium und dem Zusammenspiel aller 3 KarriereChecks möglich oder  
durch ein **persönliches strukturiertes Interview genau feststellbar.**



# Info für Führungskraft : KarriereCheck – Teil I: Taktik - Detailauswertung

## Werte von FÜHRUNGSKRAFT als Vergleich zum Referenzprofil: FÜHRUNGSKRAFT

Im Bezug auf den Akademielehrplan nach „Mensch ärgere dich nicht!“

### 4 Bereiche eines erfolgreichen Projekt-Zyklus:

#### 1. Kontakt/Sympathie = Beginn/Eröffnung

Wie baue ich eine Beziehung zu Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden auf?

Wie starte ich ein Gespräch? Richtiger Small Talk?

Was sind die richtigen Worte? Wie motiviere ich?

Wichtige Eigenschaften: Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Engagement, Redegewandtheit



Wert:

#### 2. Gespräch/Bedarfsanalyse = "Worum geht's?"

Wie finde ich heraus, was Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden wirklich benötigen oder von mir erwarten?

Wie vermeide ich Irrtümer/falsches Verständnis?

Was sind die richtigen Fragen, die ich stellen muss?

Wichtige Eigenschaften: Zuhören, Einfühlungsvermögen, Beraten und Probleme lösen



Wert:

#### 3. Präsentation/Gestaltung = analysieren/verbessern

Was kann ich zur Verbesserung beitragen?

Wie zeige ich eine echte Lösung & ein Ergebnis auf?

Wie präsentiere ich meine Stärken?

Welche Genauigkeit wird erwartet?

Wichtige Eigenschaften: Gewissenhaftigkeit, analytische Fähigkeiten, hohes Interesse an Weiterbildung



Wert:

#### 4. Verantwortung/Abschluss = sich einigen/Weiteres

Wie schaffe ich Verbindlichkeit & Nachhaltigkeit?

Wie ist die gegenseitige weitere Vorgangsweise?

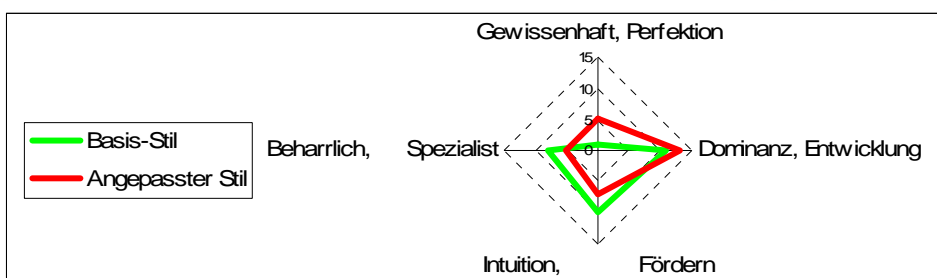
Wie werde ich entscheidungsfreudiger?

Welche Unterstützung kann ich anbieten?

Wichtige Eigenschaften: Durchsetzungsvermögen, Abschluss-Stärke



Wert:

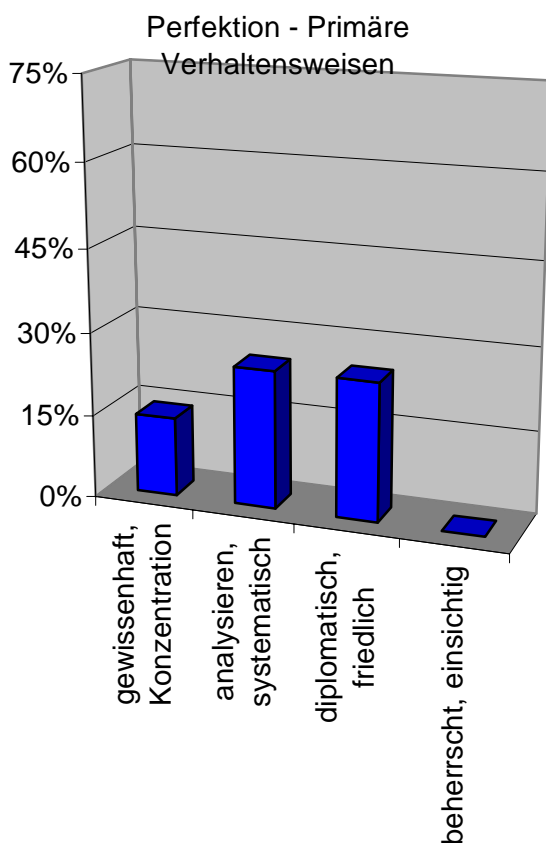


## KarriereCheck – Taktik *Einzelwerte 1/4*

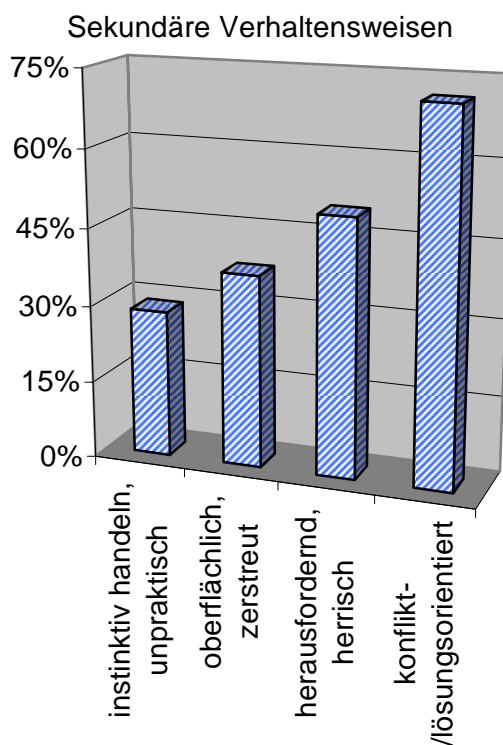
### Blau = Vergleich, testet, klärt und bewertet

Sie sind ein gewissenhafter Mensch. Sie sind motiviert, hohe Standards zu erreichen. Diplomatisch wägen Sie das Pro & Contra ab und bevorzugen ein Umfeld, welches klar definierte Erwartungen an Sie hat. Sie sind qualitätsbewusst und streben nach Perfektion. Sie hinterfragen kritisch, analysieren und konzentrieren sich auf Fakten. Auch Sie nehmen gerne einmal definierte Arbeitsabläufe an, wenn diese qualitativ hochwertige Ergebnisse gewährleisten.

<Grafik 6>



< Grafik 7>



<b>gewissenhaft, Konzentration</b>	Tendenziell gehen Sie gewissenhaft und konzentriert an Ihre Aufgaben heran. Allerdings wäre dieser Bereich durchaus noch ausbaufähig.
<b>analysieren, systematisch</b>	Sie gehen systematisch vor und handeln überlegt und planvoll. Sie arbeiten nicht einfach drauf los, sondern analysieren Ihre Aufgaben, zerlegen und zergliedern diese in Teilschritte und gehen dann faktenorientiert vor. Sie legen Wert auf qualitativ hochwertige Ergebnisse.
<b>diplomatisch, friedlich</b>	Sie sind ein diplomatischer und friedlicher Mensch. Heftigen Konfrontationen oder Streitgesprächen gehen sie lieber aus dem Weg. Sie sind Kompromissbereit und versuchen den Willen und die Absichten aller Beteiligten zu befolgen. Wenn sie eine selbst treffen müssen kann es vorkommen, dass sie Pro und Contra lange und sorgfältig abwägen.
<b>beherrscht, einsichtig</b>	Die Testergebnisse lassen nicht darauf schließen, dass sie überdurchschnittlich beherrscht oder einsichtig agieren.

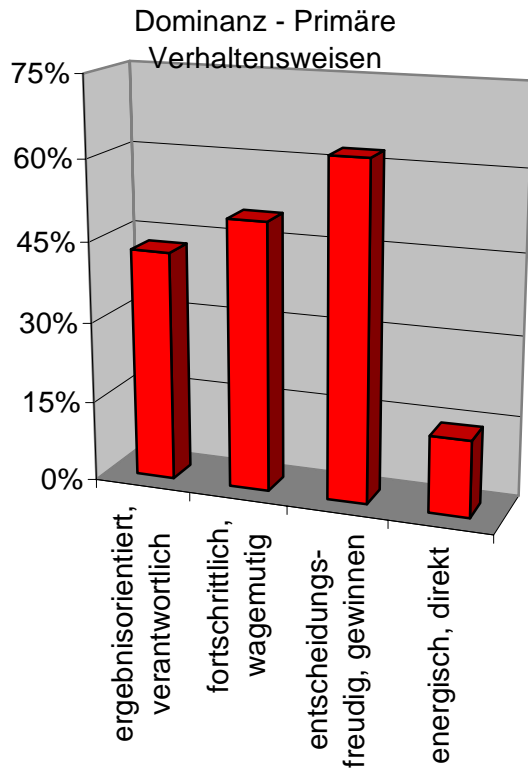


## KarriereCheck – Taktik *Einzelwerte 2/4*

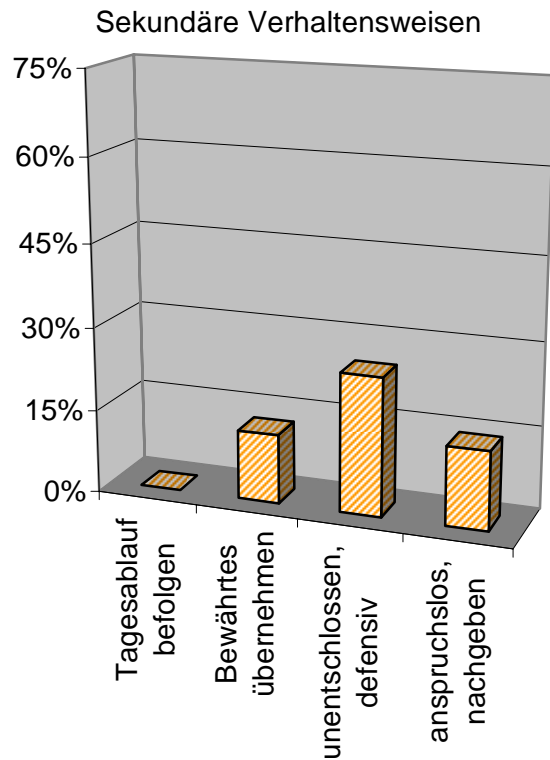
### Rot = Eigene Ideen, führt und delegiert, Power!

Sie sind eher dominant, motiviert, Probleme zu lösen und schnelle Ergebnisse zu erreichen. Sie stellen oft die aktuelle Situation in Frage, bevorzugen direkte Antworten, vielfältige Tätigkeiten und Unabhängigkeit. Sie sind durchsetzungsfähig, risikobereit, entscheidungsfreudig, konsequent und direkt. Sie treten meist etwas autoritär auf und übernehmen gerne das Kommando.

<Grafik 8>



< Grafik 9>



<b>ergebnisorientiert, verantwortlich</b>	Sie gehen stark zielorientiert und geradlinig an Ihre Aufgaben heran. Sie übernehmen Verantwortung für Ihr Handeln und Ihre Entscheidungen und bewerten sich selbst und Ihre Mitarbeiter nicht nach Fleiß und Zeitaufwand, den diese aufbringen, sondern nach den Ergebnissen und Resultaten Ihrer Arbeit. Wenn sie ein Ziel erreichen möchten fokussieren sie dieses und verfolgen es konsequent, bis sie es erreicht haben
<b>fortschrittlich, wagemutig</b>	Ihre Persönlichkeit zeichnet sich durch ein enorm hohes Maß an Fortschrittlichkeit, Innovationsfähigkeit und zukunftsweisendes Denken und Handeln aus. Sie lieben es, in Ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld Pionierarbeit zu leisten, völlig neue Ideen in die Realität umzusetzen und noch nie da gewesene Wege zu beschreiten. Lieber erschaffen sie etwas völlig Neues und Modernes, als Altbewährtes unreflektiert nachzuahmen oder zu übernehmen.
<b>entscheidungsfreudig, gewinnen</b>	Sie zeichnen sich durch ein enorm hohes Maß an Entscheidungsfreudigkeit aus. Es ist nicht Ihre Art andere Menschen für Sie Entscheidungen treffen zu lassen und diese unreflektiert zu befolgen. Es ist Ihnen extrem wichtig, die Zügel selbst in der Hand zu haben und die laufenden Prozesse sowie die Zukunft durch Ihre Entscheidungen aktiv zu gestalten.
<b>energisch, direkt</b>	Es lassen sich gewisse Tendenzen feststellen, dass sie zu einem direkten und energischen Handlungs- und Gesprächsstil neigen. Allerdings sind diese Eigenschaften nicht sonderlich stark ausgeprägt.

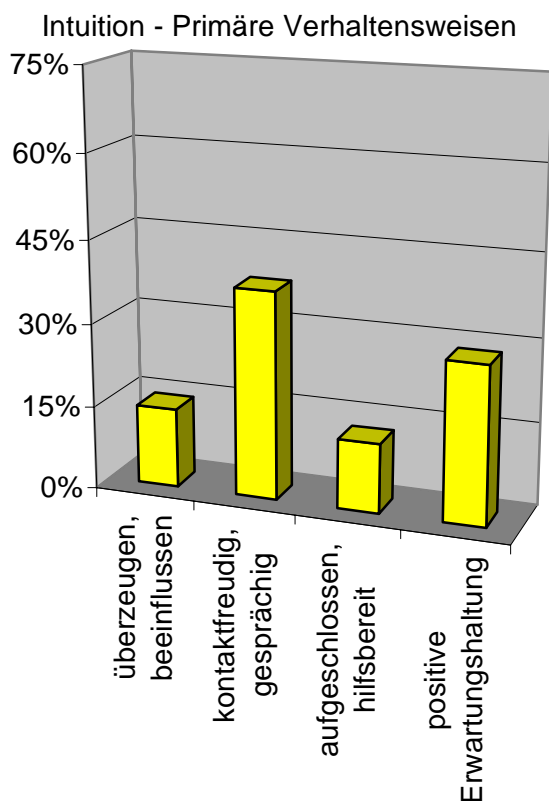


## KarriereCheck – Taktik *Einzelwerte 3/4*

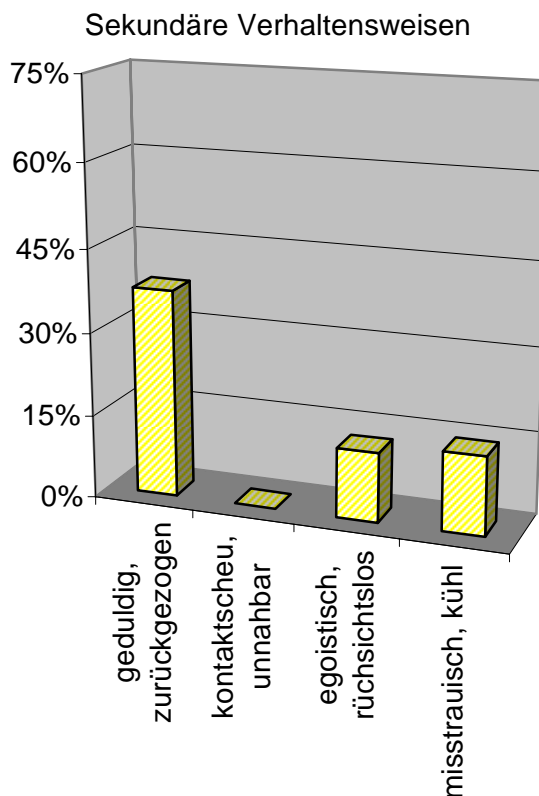
### Gelb = Verbal geschickt, motiviert, knüpft Kontakte

Sie sind sehr initiativ, motiviert, andere zu überzeugen und zu beeinflussen. Sie sind offen und drücken Ihre Gedanken und Gefühle in Worten aus. Am liebsten arbeiten Sie mit anderen zusammen. Sie sind teamfähig und kommunikativ, knüpfen gerne Kontakte und unterhalten andere Menschen. Sie können andere mitreißen und begeistern und zeichnen sich durch Optimismus und Vielseitigkeit aus.

<Grafik 10>



< Grafik 11>



<b>überzeugen, beeinflussen</b>	Tendenziell neigen sie dazu, Menschen durch geschickte Begründungen Ihres Standpunktes von Ihrer Meinung zu überzeugen. Es liegt Ihnen, Menschen in Ihrem Umfeld, durch gezieltes und schlagfertiges argumentieren zu beeinflussen. Diese Kenntnisse sind vor allem im Sales Bereich von großer Bedeutung. Allerdings sind diese Fähigkeiten durchaus noch ausbaufähig.
<b>kontaktfreudig, gesprächig</b>	Sie sind ein sehr kontaktfreudiger Mensch. Sie gehen gerne auf Menschen zu und es fällt Ihnen leicht, aufgrund Ihres offenen, gewinnenden Wesens und Ihre kommunikativen Art schnell das Vertrauen dieser zu gewinnen. Redegewandtheit und Überzeugungskraft zählen zu Ihren Stärken.
<b>aufgeschlossen, hilfsbereit</b>	Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sie tendenziell zu aufgeschlossenem Verhalten neigen. Des weiteren sind sie ein Mensch, der gerne anderen hilft, und im Gegenzug darauf vertraut, dass diese auch Ihnen helfen werden. Allerdings sind diese Eigenschaften durchaus noch ausbaufähig.
<b>positive Erwartungshaltung</b>	Sie sind ein Mensch, der positiv denkend und mit einer optimistischen Grundhaltung durchs Leben geht. Optimismus ist eine wichtige Eigenschaft, weil nur der nötige Schuss Zuversicht und veranlasst, Dinge anzupacken, die Realisten und Pessimisten für unmöglich halten.



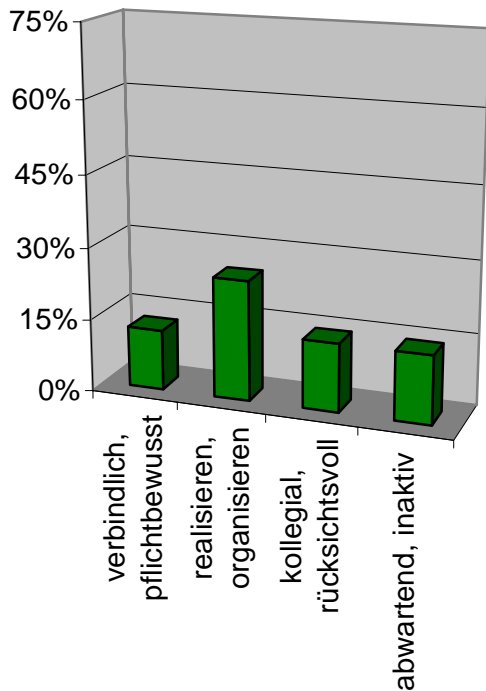
## KarriereCheck – Taktik *Einzelwerte 4/4*

### Grün = Erhalten von Werten, Beständigkeit

Sie haben eine kontinuierliche Verhaltensweise, sind motiviert, ein berechenbares, organisiertes Umfeld zu schaffen. Sie sind geduldig und ein guter Zuhörer. Lieber sind Sie Teammitglied als Teamleiter und hören lieber zu, als selbst zu reden. Sie sind sympathisch, hilfsbereit, loyal-konservativ und beständig. Sie entwickeln in der Regel ein spezielles Können und halten sich gerne an einmal festgelegte Arbeitsläufe.

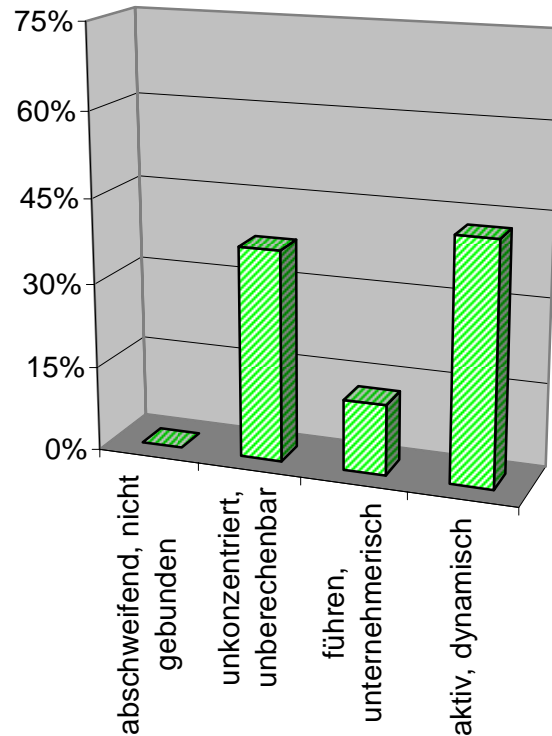
<Grafik 12>

Kontinuität - Primäre Verhaltensweisen



< Grafik 13>

Sekundäre Verhaltensweisen



<b>verbindlich, pflichtbewusst</b>	Tendenziell neigen Sie dazu sehr pflichtbewusst an Ihre Aufgaben heran zu gehen. Sie sind ein Mensch, auf den man sich in der Regel verlassen kann. Allerdings sind diese Eigenschaften durchaus noch ausbaufähig.
<b>realisieren, organisieren</b>	Ihre Interessen und Fähigkeiten im Bereich der Organisationstätigkeit und des Realisierens von Ideen und Projekten ist deutlich ausgeprägt. Lieber sind sie derjenige, der die Planung, Organisation und Ausführung von Projekten oder Arbeitsabläufen übernimmt, als selbst neue Ideen zu entwickeln und schöpferisch tätig zu sein.
<b>kollegial, rücksichtsvoll</b>	Tendenziell ist Ihr Handeln von Kollegialität und Rücksichtnahme geprägt. Sie agieren tendenziell fair und solidarisch, und haben ein hohes Bedürfnis nach Harmonie. Allerdings sind diese Merkmale nicht sonderlich stark ausgeprägt.
<b>abwartend, inaktiv</b>	Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sie tendenziell inaktiv sind und zu eher passivem, abwartendem Verhalten neigen. Allerdings sind diese Merkmale nicht sonderlich stark ausgeprägt.





## Info für FÜHRUNGSKRAFT :

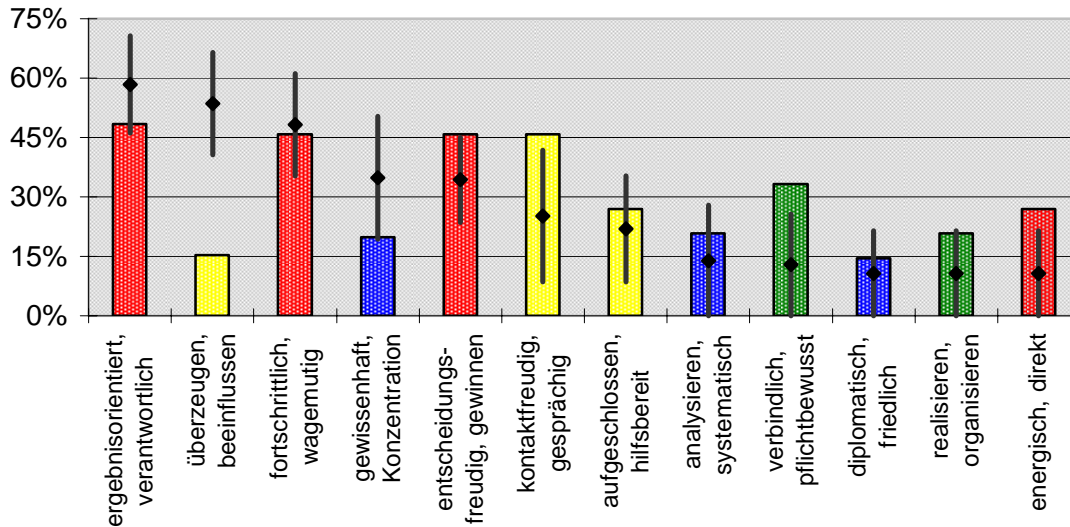
### Werte als Vergleich zum Referenzprofil: FÜHRUNGSKRAFT

Legende zur Grafik: Der schwarze Balken + Mittelwert zeigt den gewünschten Bereich des Sollprofils an

#### Basis-Stil:

Jeder von uns hat eine bevorzugte, natürliche Verhaltensweise entwickelt, die sich in Ihren Wahrnehmungen, Gefühlen und Handlungen wieder finden. Der Basis-Stil zeigt Ihr Verhalten, das Sie sich auf Grund Ihrer mehrjährigen beruflichen Erfahrung angeeignet haben. Dieser neigt dazu, stabil zu sein, denn er entspricht Ihrer individuellen Identität.

Werte als Vergleich zur Referenz

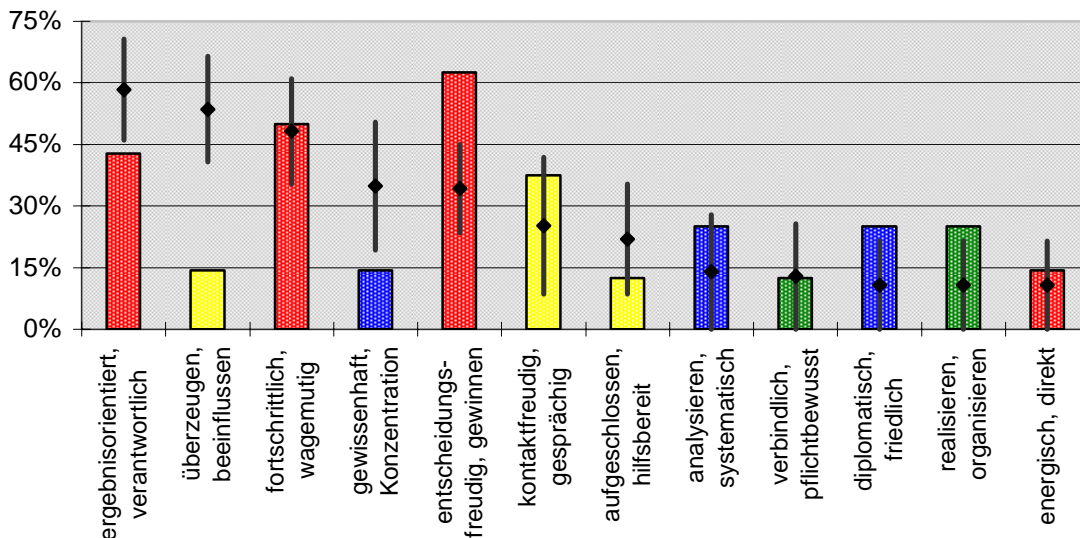


#### Angepasster Stil:

Eine Änderung Ihres Verhaltens kann durch Ihr Umfeld verursacht werden, d.h. durch Veränderung der momentanen Arbeitssituation oder zB durch Ihre persönliche Weiterentwicklung.

Dies wirkt sich aber nicht unmittelbar auf Ihren Basis-Stil aus. Diese Veränderungen und die unterschiedlichen Anforderungen des Arbeitslebens erfordern von Ihnen oft differenzierte Reaktionen, was zur Entwicklung eines der Arbeit angepassten Verhaltensstils führt, des angepassten Stils.

Werte als Vergleich zur Referenz



## Info für Führungskraft : KarriereCheck – Taktik

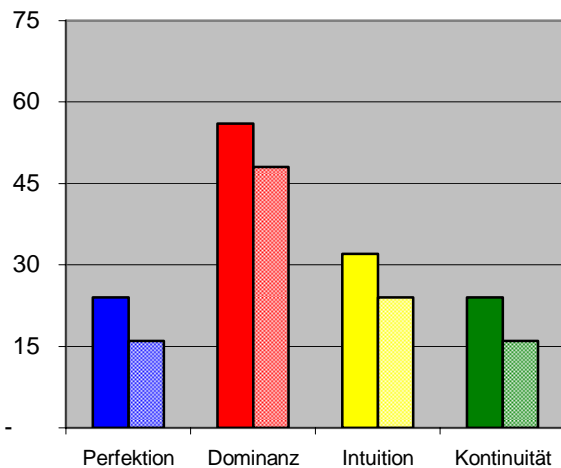
Vorhandenes und auszubauendes Potential für unternehmerische Werte

### Zusammenspiel von Basis-Stil und Angepasstem Stil von FÜHRUNGSKRAFT

Summengrafiken 1+2: Darstellung der 4 Charakter-Bereiche Perfektion, Dominanz, Intuition, Kontinuität

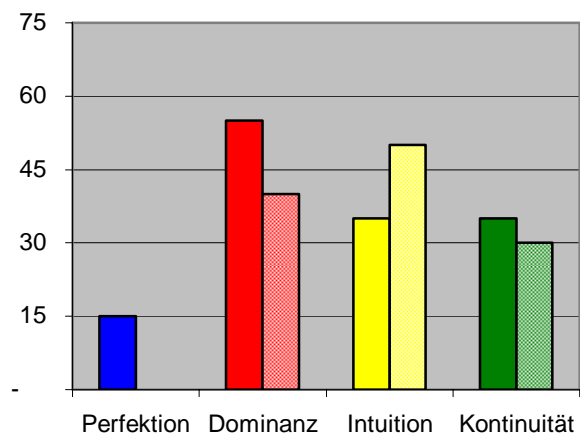
<Grafik 1>

Verhaltensindex - Angepasster Stil



<Grafik 2>

Verhaltensindex - Basis Stil



Legende Differenz:  $\leq 15$  = ausgewogen;  $\leq 30$  = erkennbar;  $\leq 45$  = deutlich;  $> 45$  vorFrauschend

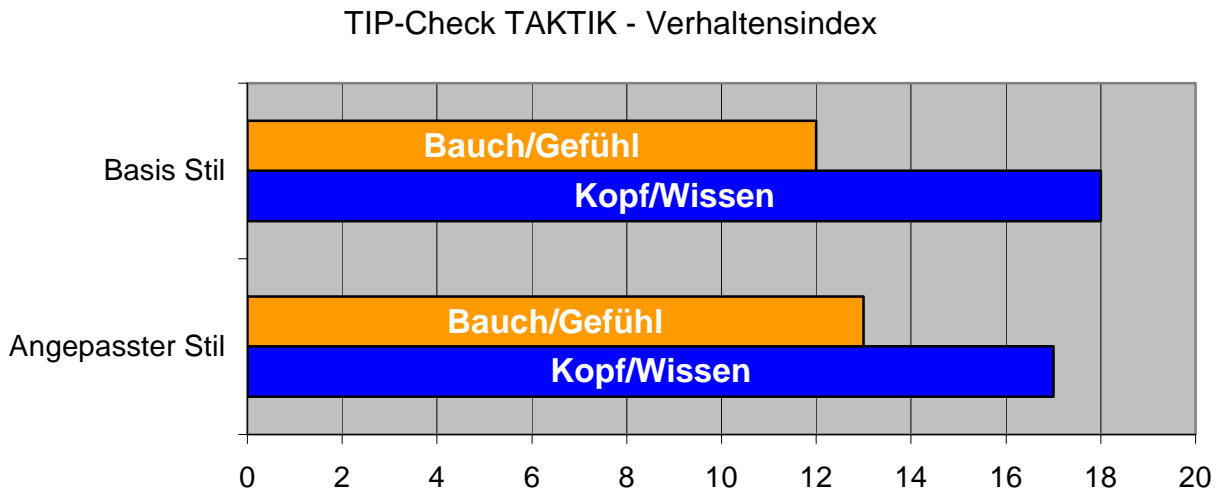
Achtung: Unterschiedliche Prioritäten ergeben in Summe das Ganze, d.h. eine Eigenschaft ohne Werte bedeutet nicht gleichzeitig, dass diese Eigenschaft nicht vorhanden ist, sondern dass andere Ihre Aufmerksamkeit auf sich ziehen.

*FÜHRUNGSKRAFT*, wenn Sie Ihre persönlichen Grafiken 1+2+3 mit den Erklärungen zum Thema aktive (die „kräftigen“ Flächen in Grafik 1+2) und passive Anteile (die „hellen“ Flächen in Grafik 1+2) + Basis-Stil und Angepasster Stil vergleichen, können Sie für sich schon erste detaillierte Ergebnisse heraus lesen.



Grafik 3: Darstellung der jeweils aktiven und passiven Anteile von FÜHRUNGSKRAFT

<Grafik 3>



Legende der Differenz:  $\leq 2$  = ausgewogen;  $\leq 4$  = erkennbar;  $\leq 6$  = deutlich;  $> 6$  vorherrschend

### Aktive und passive Anteile:

**AKTIVE** Anteile = **Blauer Balken** in Grafik 3 (bzw. die „kräftigen“ Flächen in Grafik 1+2) - stehen für Ziel und Ergebnisorientiertes Handeln und gibt Antwort auf die Frage: „Was muss ich tun!“ Diese dominieren bei Führungskräften und Management-Funktionen, das Handeln wird mehr durch das erworbene Wissen gesteuert.

**PASSIVE** Anteile = **Oranger Balken** in Grafik 3 (bzw. die „hellen“ Flächen in Grafik 1+2) - stehen eher für Fähigkeiten, die wir als „Roh“-Talente bezeichnen. Das Handeln wird mehr durch Instinkte und Gefühle gesteuert, die sich durch berufliche Erfahrung geprägt haben.

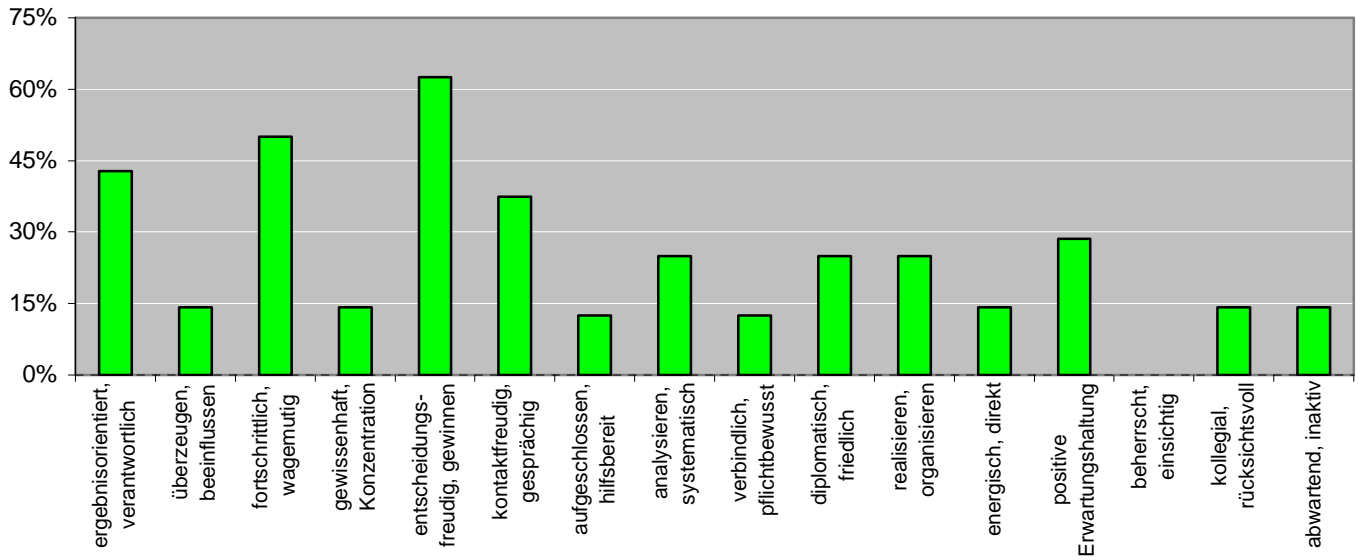
(Detaillierte Legende und nähere Infos für Grafiken - siehe im Anhang ja nach Grafik-Nr.)



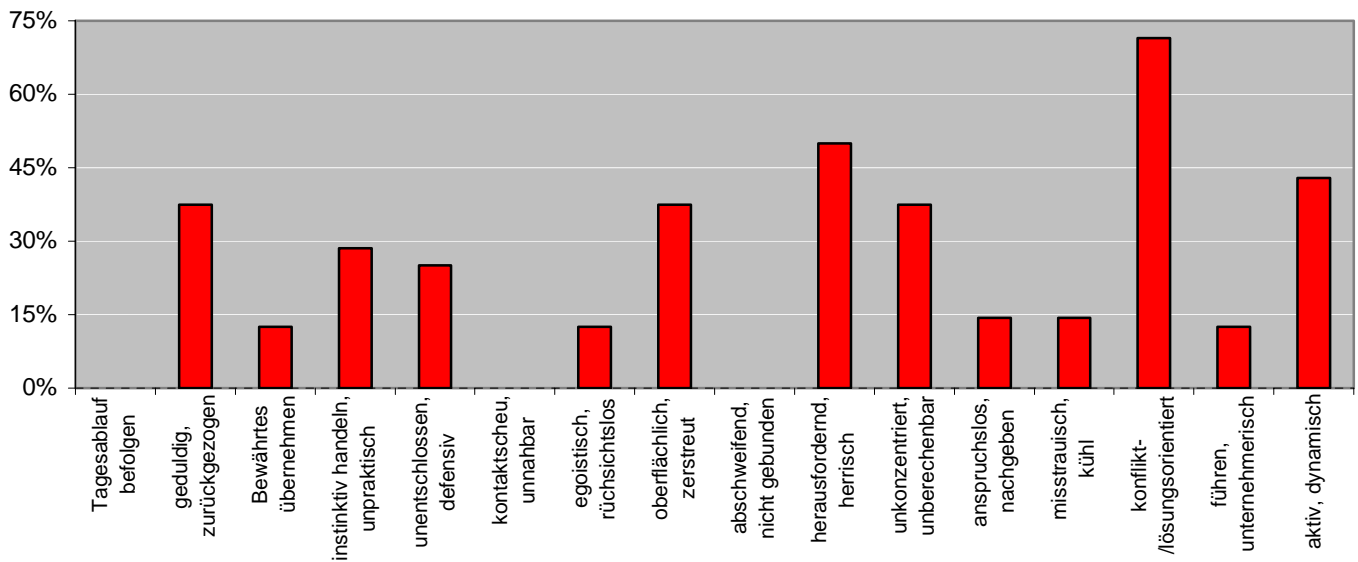
FÜHRUNGSKRAFT 's Eigenschaften - Profil FÜHRUNGSKRAFT

<Grafik 4 und 5>

Vergleich der einzelnen TAKTIK Fähigkeiten nach SWOT-Strategie  
Verhältnis Stärken/Schwächen



Verhältnis Risiken/Chancen



### Grafik 4 und 5: Legende der Einzel-Werte

Legende der Einzel-Werte:

- bis 15% = sind im täglichen Leben nicht oder schwer erkennbar
- bis 30% = sind beobachtbar und ausbaufähig
- bis 45% = sind deutlich und aussagekräftig
- von 45% bis 60% = sind vorherrschend und dominant
- ab 60% = sind extrem, über das Ziel hinaus

**Extreme Werte = unter oder über dem definierten Ziel \*)** hinaus (= kleiner 15% oder größer 60%) können jeweils 2 ganz gegensätzliche Interpretationen zulassen:

- a) < 15%: Diese einzelne Ausprägung ist nicht vorhanden. Wenn diese Eigenschaft aber für die Position wichtig ist, muss das nachgefragt werden.
- b) < 15%: Diese einzelne Eigenschaft ist vorhanden, aber die Priorität liegt woanders.
- c) > 60%: Diese einzelne Ausprägung ist vorhanden, aber nicht gewünscht, was für die jeweilige Arbeitssituation unproduktiv ist.
- d) > 60%: Diese einzelne Eigenschaft ist vorhanden und notwendig, dann speziell förderungswürdig!



### Persönliche Zusammenfassung von FÜHRUNGSKRAFT – Teil 1

- I. Ihr unternehmerisches Verhalten
- II. Ihr Umgang mit Menschen

*Sehr geehrte(r) FÜHRUNGSKRAFT , anbei finden Sie Ihre persönliche Auswertung.*

Der KarriereCheck Taktik wird für die Bereiche "Karriere & Teamwork" eingesetzt und gibt im Speziellen Antworten auf die Frage: „Welche Fähigkeiten stecken in mir?“

#### **I. Ihr unternehmerisches Verhalten:**

- ✓ Sie sind von Natur aus eine extravertierte Persönlichkeit, die entschlossfreudig und willenstark auf an Sie gestellte Aufgaben herangeht. Ziele und Ergebnisse stehen bei Ihnen an vorderste Stelle dennoch kommt dabei nie die Orientierung an den zwischenmenschlichen Beziehungen zu kurz.
- ✓ Sie arbeiten gerne im Team und stehen gerne im Mittelpunkt des Geschehens. Öffentliche Anerkennung und Kontakte sind Ihnen sehr wichtig, daher übernehmen Sie mit Vorliebe Tätigkeiten die sie bekannt, berühmt und beliebt machen.
- ✓ Detailarbeit nervt Sie, dennoch wird Sie ausgeführt wenn es für den Erfolg und für die Zielerreichung notwendig ist.
- ✓ Sie treffen gerne Entscheidungen und scheuen auch nicht unwillkommene Entscheidungen zu treffen, gehen dabei aber einen sehr diplomatischen Weg.
- ✓ Durch Ihre Kommunikationsfreudigkeit und ihren Enthusiasmus fällt es Ihnen leicht andere zu motivieren und zu führen.
- ✓
- ✓

#### **II. Ihr Umgang mit Menschen:**

- ✓ Sie begegnen anderen auf offene und demokratische Weise.
- ✓ Zwischenmenschliche Beziehungen sind Ihnen wichtig und werden daher sehr von Ihnen gepflegt.
- ✓ Sie haben großes Vertrauen in die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter – manchmal wird diese von Ihnen aber überschätzt.
- ✓
- ✓



### **Persönliche Zusammenfassung von FÜHRUNGSKRAFT – Teil 2**

- III. Wie werden Sie von anderen gesehen
- IV. Ihr Umgang mit Richtlinien und Ordnung
- V. Ihr Umgang mit Herausforderungen

#### **III. Wie werden Sie von anderen gesehen:**

- ✓ Durch Ihre Kommunikationsfreudigkeit, Ihre Teamfähigkeit und durch ihr diplomatisches Verhalten werden Sie von anderen sehr positiv und oft als Vorbild gesehen.
- ✓ Für manche Menschen wirkt Ihr Enthusiasmus an Ihrem Tun manchmal als aufdringlich, impulsiv und unbedacht (leichtsinnig).
- ✓
- ✓

#### **IV. Ihr Umgang mit Richtlinien und Ordnung:**

- ✓ In ihrem Streben nach Verantwortung und Macht und mit Ihrem Enthusiasmus sind Sie oft schwer zu führen.
- ✓
- ✓

#### **V. Ihr Umgang mit Herausforderungen:**

- ✓ Wechselnde berufliche Aufgaben und Herausforderungen sind Ihnen wichtig.
- ✓ Tätigkeiten die Mobilität und Flexibilität abverlangen sind bei Ihnen jederzeit herzlich willkommen und sogar Voraussetzung wenn Sie eine Arbeitsposition annehmen.
- ✓ Durch Ihr starkes Bedürfnis nach Herausforderungen und Ihre Liebe zu Ihrer Arbeit neigen Sie leicht dazu, in eine „Arbeitssucht“ zu verfallen.
- ✓
- ✓



## ANHANG: KarriereCheck – Taktik LEERFORMULAR für Coaching-Gespräch

SWOT – Tabelle von FÜHRUNGSKRAFT nach Profil FÜHRUNGSKRAFT  
Erkenntnisse aus dem persönlichen Karriere-Coaching-Gespräch

SWOT	Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
Chancen, Potential (Opportunities)	<i>SO Strategie:</i> Stärken von Eigenschaften ausbauen, die gut zum Aufgabenbereich passen	<i>WO Strategien:</i> Schwächen durch Aufgaben-Delegation eliminieren
Risiken, Gefahren (Threats)	<i>ST Strategien:</i> Potentielle Bedrohungen, hervor gerufen durch Stärken, abwenden	<i>WT Strategien:</i> Hebel mit detaillierter Verteidigungs-Strategie entwickeln





## ANHANG: KarriereCheck – Taktik LEERFORMULAR für Coaching-Gespräch

Tipps zum Verhalten gegenüber FÜHRUNGSKRAFT :  
Erkenntnisse aus dem persönlichen Karriere-Coaching-Gespräch

### Hier bei können von FÜHRUNGSKRAFT gute Leistungen erwartet werden:

- ✓
- ✓
- ✓

### Das optimale Führungsverhalten gegenüber FÜHRUNGSKRAFT :

Unterstützend ...

- ✓
- ✓
- ✓

Negativ ... (=Do not)

- ✓
- ✓
- ✓

### Das Verhalten von FÜHRUNGSKRAFT unter Druck oder Stress:

- ✓
- ✓
- ✓

Stress wird erzeugt durch:

- ✓
- ✓
- ✓

Stress-Hilfen:

- ✓
- ✓
- ✓



## Welcher Führungstyp sind sie?

Der Demokratische, der Gelassene oder der Autoritäre  
Erkenntnisse aus dem neuen Check für **FÜHRUNGSKRAFT**

Unternehmens- und Führungserfolge sind in entscheidendem Maße Ergebnis guter interner Kommunikation und Zusammenarbeit, wir unterscheiden 3 Grundtypen der Führungsart:

### 1 – Partizipative Führung (demokratisch)

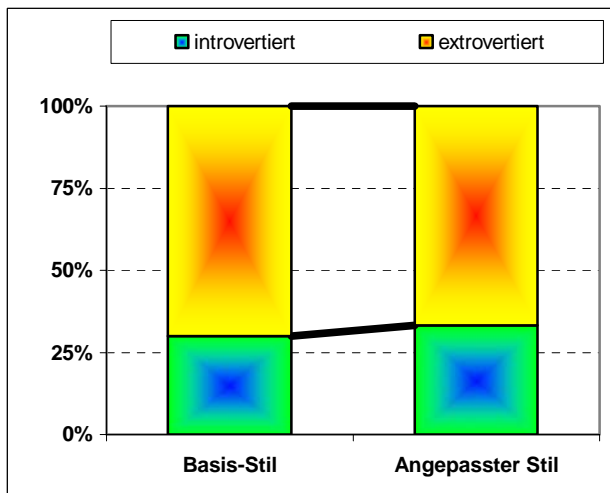
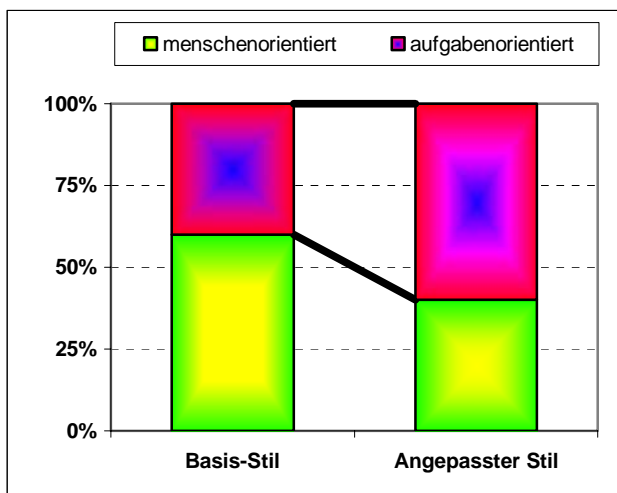
Ihnen ist es wichtig, dass Sie als Führungskraft und Ihre Mitarbeiter sowohl in der Entwicklung von Ideen, als auch in der Umsetzung von Projekten eng zusammenarbeiten und das gemeinsame Ziel und Unternehmenserfolg in den Mittelpunkt stellen. Sie sind für Ihre Mitarbeiter die Service- und Anlaufstelle, deren Coach und Trainer mit der Absicht die Mitarbeiter individuell zu entwickeln, sodass Sie erfolgreich sein können. Ihr Ziel ist es, mit Ihrem Team erfolgreich zu sein. Die Leistung jedes einzelnen zählt und wird dementsprechend anerkannt.

### 2 - Gelassene Führung (Laissez-faire Stil = starke Verhaltensfreiheiten für die Untergebenen)

Sie als Führungskraft verzichten weitgehend auf das Eingreifen in die Arbeitsabläufe. Ihre Mitarbeiter sind keinen regeln unterworfen, sie entscheiden eigenständig und kontrollieren sich sozusagen selbst innerhalb des Teams. Damit kann jedes Teammitglied sein Arbeitsumfeld nach seinen Vorlieben gestalten, was die Leistung des Einzelnen erheblich steigern kann.

### 3 – Autoritäre Führung (Klare Regeln - Gehorsamsverhältnis)

Sie als Führungskraft haben den Zepter allein in der Hand. Sie geben Anweisungen, Aufgaben und Anordnungen weiter, ohne die Mitarbeiter nach ihrer Meinung zu fragen. Fehlleistungen werden bestraft. Sie führen als Autorität und haben dadurch Kontrolle über alle Vorgänge. Sie können sehr schnell entscheiden und verändern. Gleichzeitig beschneiden Sie aber auch Motivation und den innovativen Einsatz Ihrer Mitarbeiter. Das Risiko der Fehlentscheidungen vergrößert sich, wenn die Entscheidungsgewalt ausschließlich in der Hand einer einzigen Person liegt.



## ANHANG: KarriereCheck – Taktik LEERFORMULAR für Coaching-Gespräch

### Coaching - Ansätze für FÜHRUNGSKRAFT nach Profil FÜHRUNGSKRAFT 3 wichtige Erkenntnisse aus dem persönlichen Karriere-Coaching-Gespräch

Unser Team ist sehr darum bemüht, für alle Interessenten und Kunden den optimalen Arbeitsbereich darzustellen. Zusätzlich zu dieser KarriereCheck Auswertung können Sie auch gerne ein persönliches Karriere-Coaching-Gespräch buchen.

Hier können auch wahlweise von Ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen mit einbezogen werden, die uns bei der ganzheitlichen Beratung unterstützen.

Gemeinsam können wir Strategien entwickeln, um Ihre Fähigkeiten den Anforderungen Ihres aktuellen und/oder zukünftigen beruflichen Umfeldes gerecht werden zu lassen.

<i>Bereich</i>	<i>Pro (deutlich vorhanden)</i>	<i>Contra (ausbaufähig)</i>
<i>überzeugen, beeinflussen</i>	✓	○
<i>Gewissenhaft, Konzentration</i>	✓	○
<i>entscheidungs- freudig, gewinnen</i>	✓	○
	✓	○

