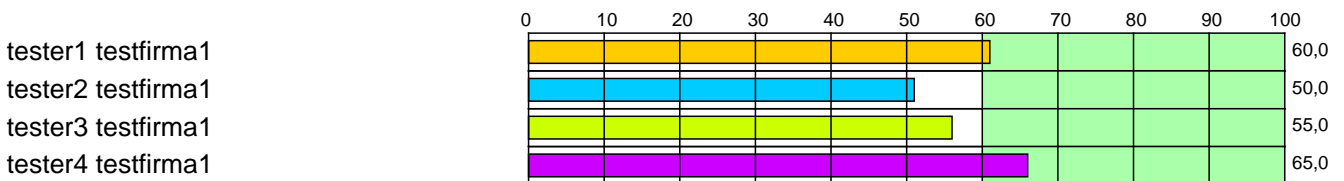


Potenzial-Check 1

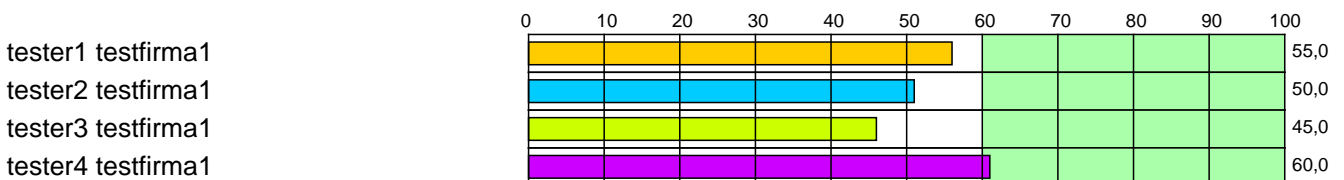
Multirating: Potenzial-Check Tester1

Personale Kompetenz

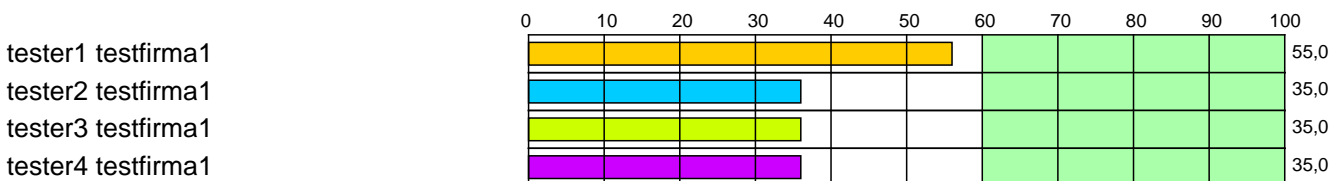
Loyalität



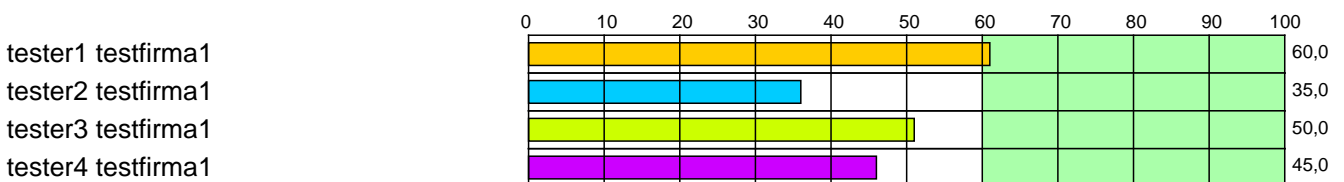
Eigenverantwortung



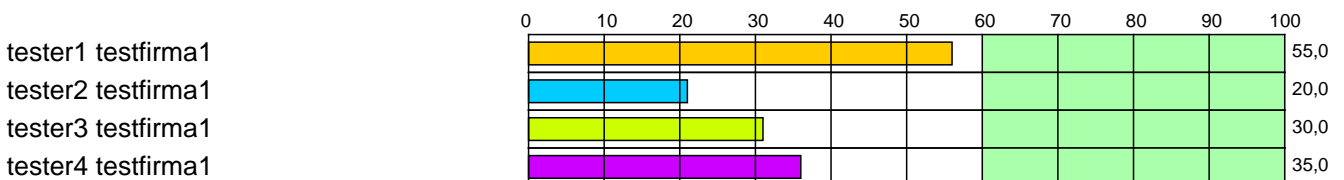
Belastbarkeit



Selbstbewusstsein

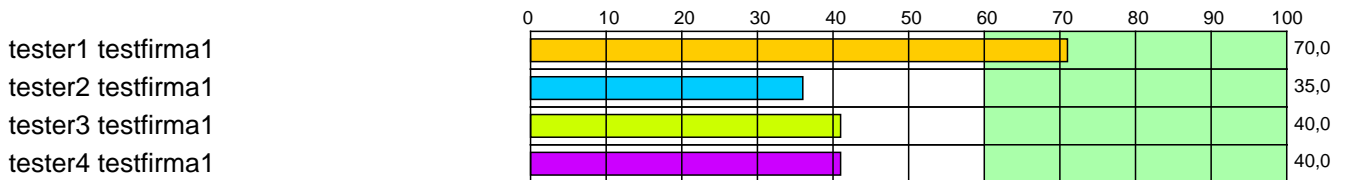


Offenheit für Veränderung

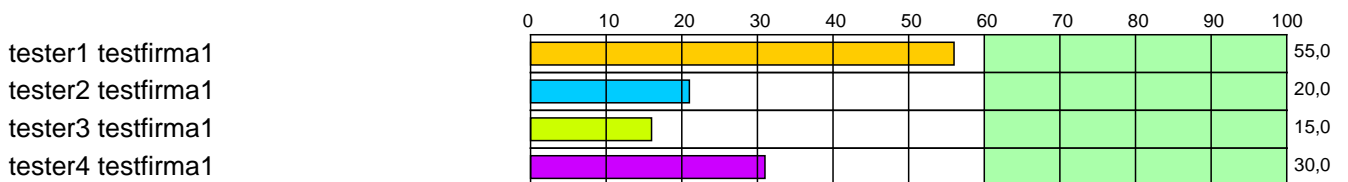


Sozial-kommunikative Kompetenz

Konfliktlösungsfähigkeit



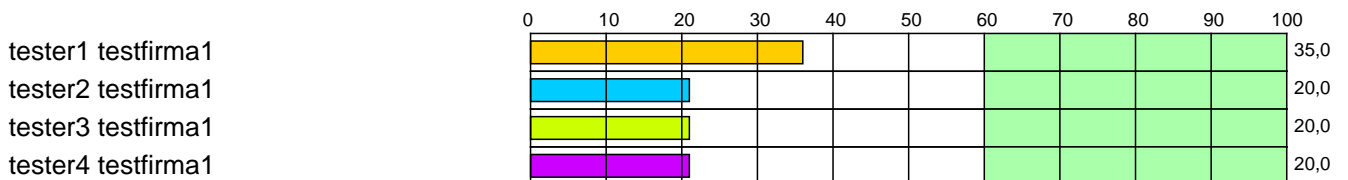
Teamfähigkeit



Überzeugungskraft



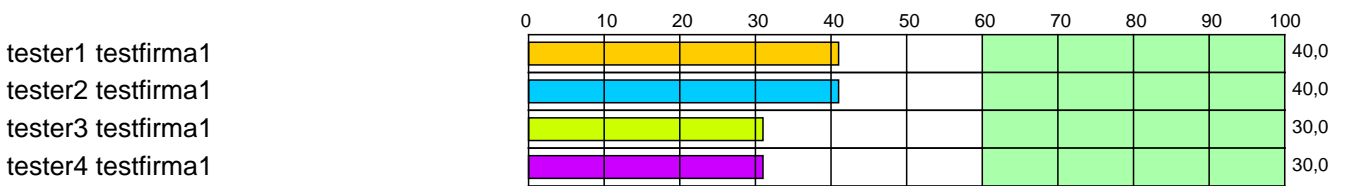
Begeisterungsvermögen



Kontaktfreudigkeit



Anpassungsfähigkeit



Einfühlungsvermögen

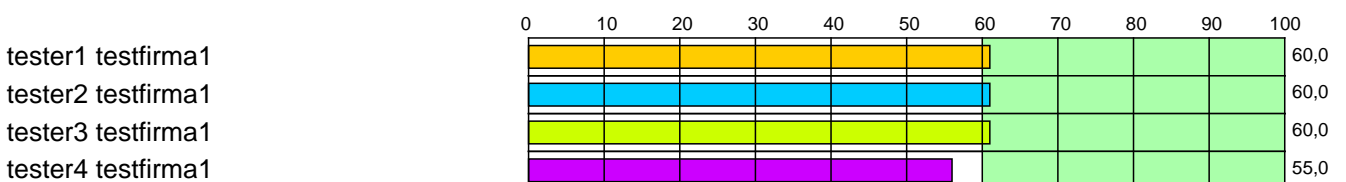


Aktivitäts- und Handlungskompetenz

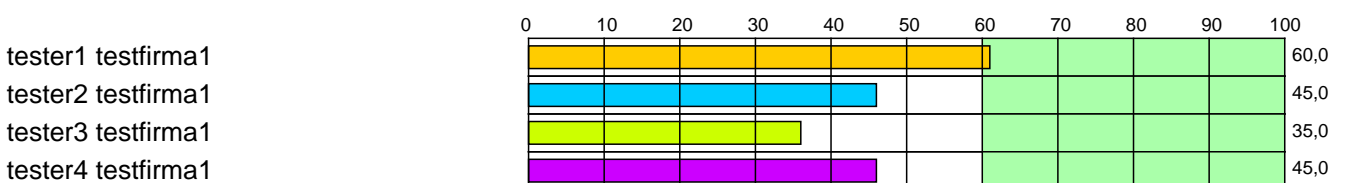
Entscheidungsfähigkeit



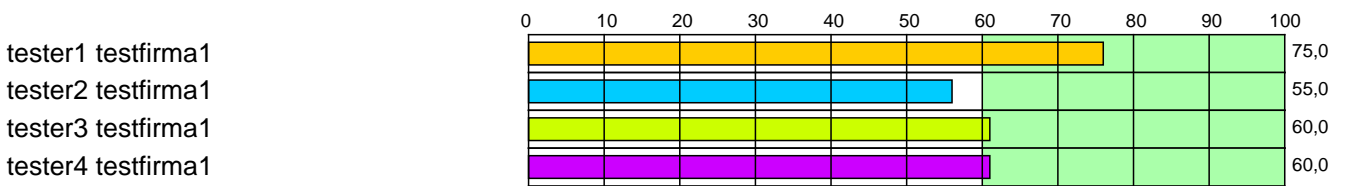
Ergebnisorientierung



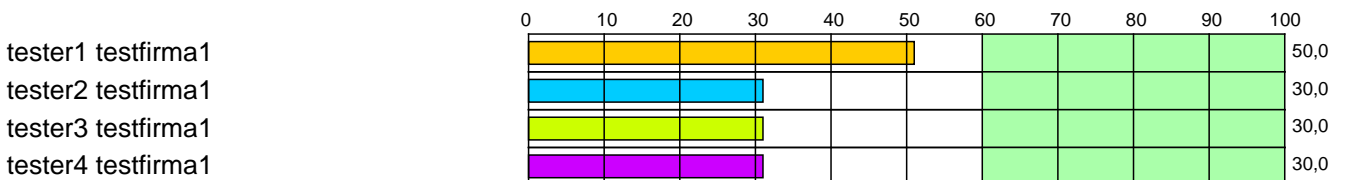
Initiativkraft



Beharrlichkeit

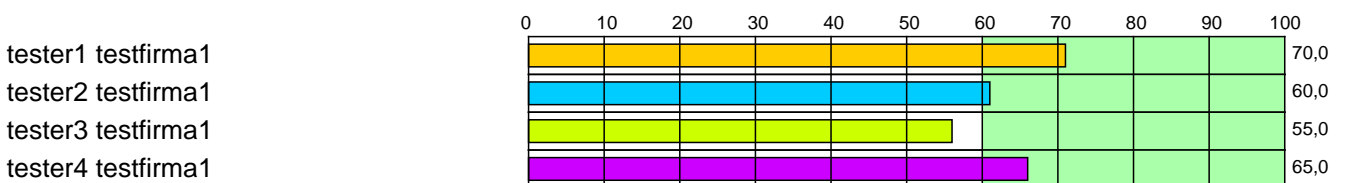


Durchsetzungsstärke

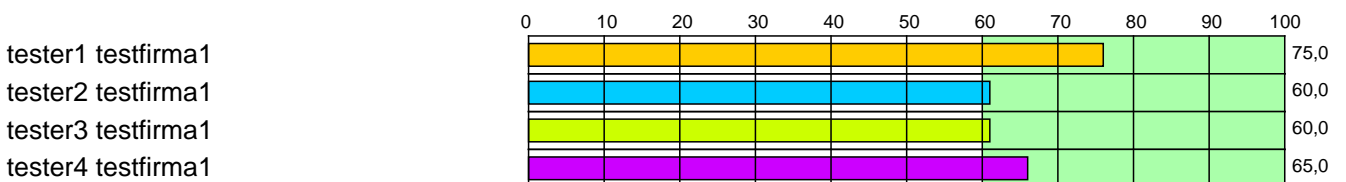


Fachlich-methodische Kompetenz

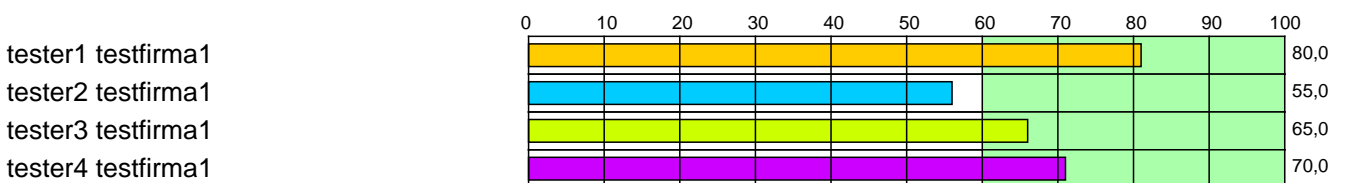
Analytische Fähigkeiten



Organisationsfähigkeit

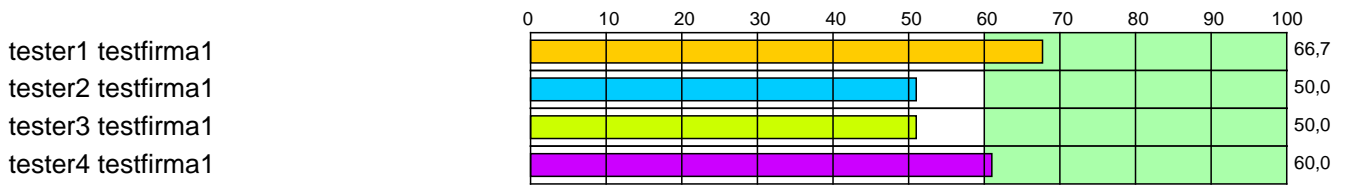


Systematisch-methodisches Vorgehen



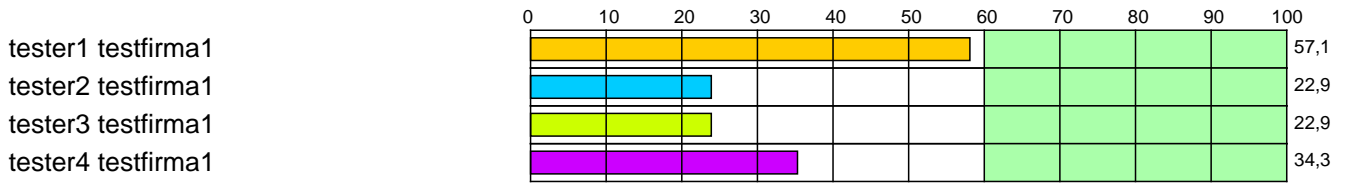
Motivation und Leistungswille

Motivation und Leistungswille



Bisherige Leistungen und Ergebnisse

Leistungsbilanz



Potenzial-Check 1

Multirating: Potenzial-Check Tester1

Dieser Potenzial-Check ermittelt die Stärke der Kernkompetenzen (personale, sozial-kommunikative, handlungsorientierte, fachlich-methodische Kompetenz), die Motivation und den Leistungswillen sowie Potenziale auf der Basis bisheriger Leistungen.

Personale Kompetenz

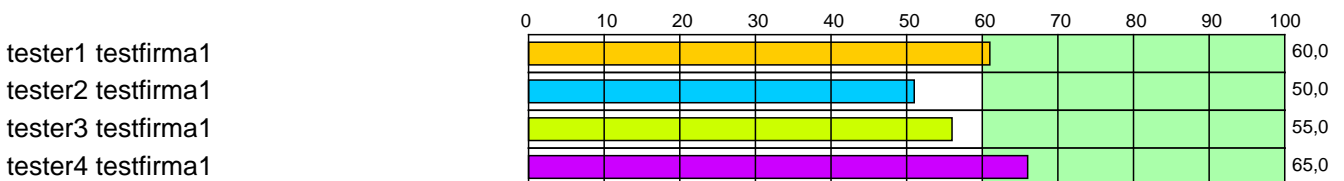
Personale Kompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, reflexiv bezogen auf die eigene Person zu handeln. Dazu gehören: Selbstbewusstsein, Eigenverantwortung, Loyalität, Belastbarkeit, Offenheit für Veränderung.

Loyalität

Loyalität ist die sach- und emotionsverankerte Achtung anderer Personen und Interessen.

Hohe Werte zeugen von einer starken Identifikation mit dem eigenen Team/Unternehmen auch bei öffentlicher Kritik, zeitweiliger Unzufriedenheit und möglichen persönlichen Nachteilen.

Wer hier niedrig punktet, distanziert sich von seinem Unternehmen, sobald es unter Druck gerät und persönliche Nachteile drohen.

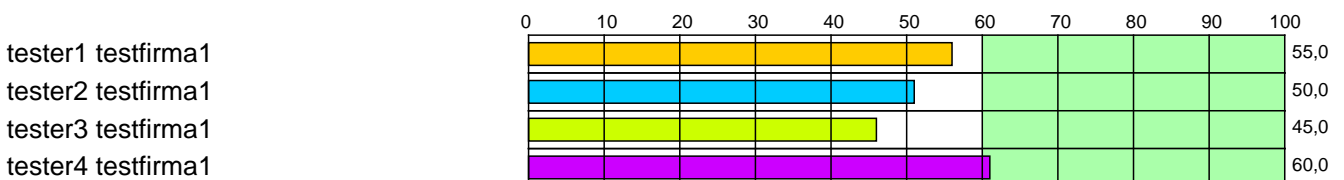


Eigenverantwortung

Eigenverantwortung ist die Ausnutzung des eigenen personalen Handlungsspielraums und der darin möglichen Verwirklichung des entsprechenden Verantwortungsbewusstseins.

Wer hier hoch punktet, nutzt seinen Handlungsspielraum konsequenter als andere und fühlt sich für die Folgen seines Tuns verantwortlich. Diese Person greift aktiv ein, um zu helfen, auch wenn sie nicht zuständig ist.

Niedrige Werte zeugen von einer Person, die sich von ihrer Eigenverantwortung distanziert, sobald sie auf Anweisung handelt oder die Zuständigkeit woanders liegt. Ihren Handlungsspielraum nutzt sie bei weitem nicht aus, um Dinge zu bewegen.

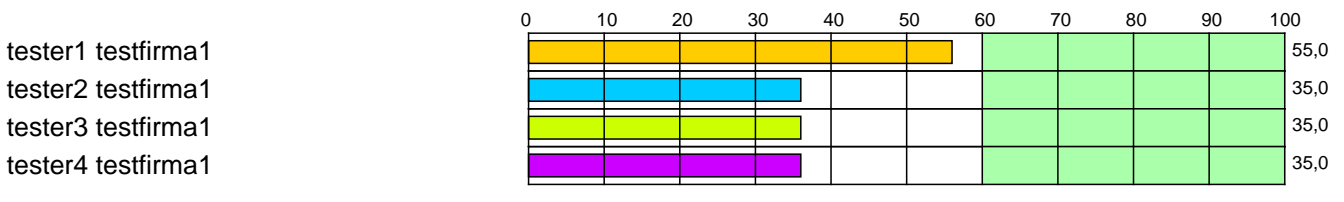


Belastbarkeit

Fähigkeit und Bereitschaft, sich auch außergewöhnlichen Belastungen und Anspannungen auszusetzen und dabei handlungs- und leistungsfähig zu bleiben.

Hohe Werte erzielt eine Person, die sich durch erhöhte Anforderungen herausgefordert fühlt. Sie hält auch unter Druck an ihren Vorhaben fest und verkräftet Rückschläge besser als andere.

Niedrige Werte stehen für eine Person, die außergewöhnliche Anforderungen als Last erlebt. Unter widrigen Bedingungen sinkt ihre Leistungsfähigkeit. Ihre Vorhaben gibt sie dann auf.

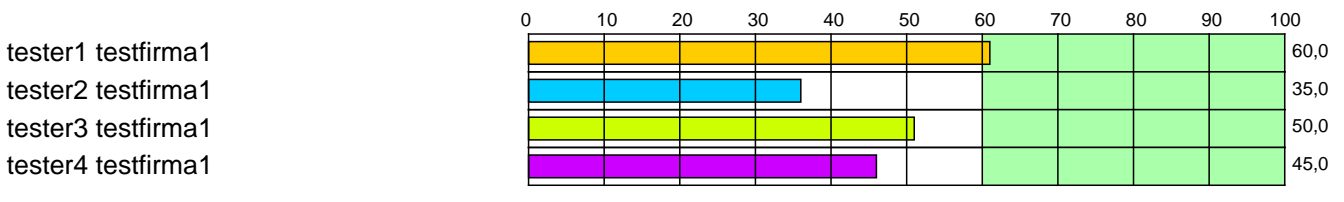


Selbstbewusstsein

Selbstbewusstsein umfasst die Unabhängigkeit von den Urteilen anderer und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen.

Eine Person mit starkem Selbstbewusstsein ist sich ihrer selbst und ihrer Möglichkeiten sicher. Auch wenn ihr etwas misslingt oder sie von anderen kritisiert wird, stellt sie ihre Leistungsfähigkeit nicht in Frage.

Eine Person mit schwachem Selbstbewusstsein beschäftigt sich mehr mit ihren Schwächen als mit ihren Stärken. Kritik von anderen rufen bei ihr bohrende Selbstzweifel hervor.

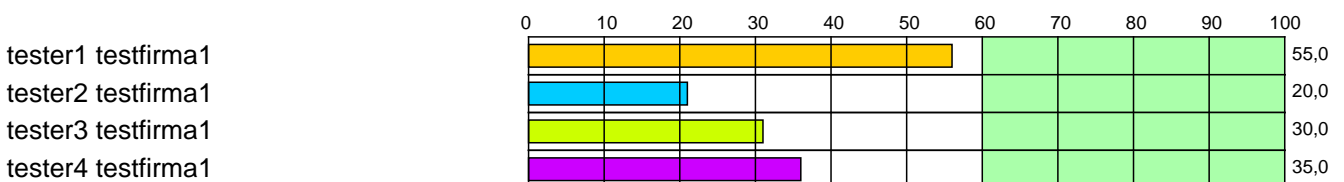


Offenheit für Veränderung

Fähigkeit und Bereitschaft, unsichere Situationen anzunehmen sowie Veränderung und Erneuerung aktiv zu gestalten.

Wer hier hoch punktet, stellt sich Problemsituationen mit offenem Ausgang bewusst und gern. Diese Person engagiert sich mehr als andere für Veränderung und Erneuerung.

Niedrige Werte stehen für eine Person, die bekannte und vertraute Wege bevorzugt. Unsicheren Situationen stellt sie sich ungern. Veränderungen nutzt sie zu wenig, um sich weiter zu entwickeln.



Sozial-kommunikative Kompetenz

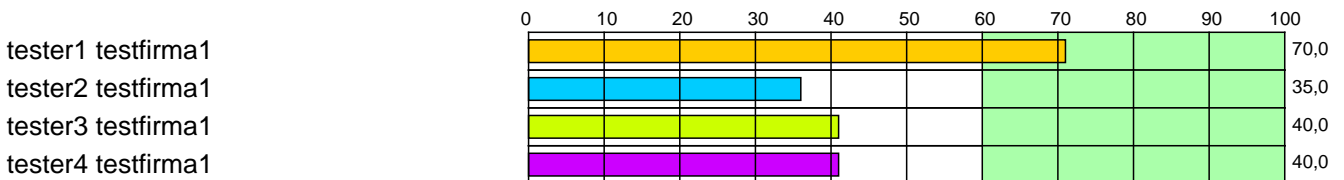
Sozial-kommunikative Kompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, sich mit anderen Personen kreativ auseinander-und zusammensetzen. Dazu gehören: Teamfähigkeit, Kontaktfreudigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit, Überzeugungskraft, Begeisterungsvermögen, Anpassungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen.

Konfliktlösungsfähigkeit

Das Vermögen, Interessengegensätze zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten.

Über eine hoch ausgeprägte Konfliktlösungsfähigkeit verfügt eine Person, die Interessengegensätze aushalten kann. Sie kann unterschiedliche Strebungen zu einem gemeinsamen Handeln bündeln.

Niedrige Werte erzielt eine Person, die Konflikte nicht aushält und diesen deshalb ausweicht. Konstruktive Lösungsvorschläge sind von ihr nicht zu erwarten.

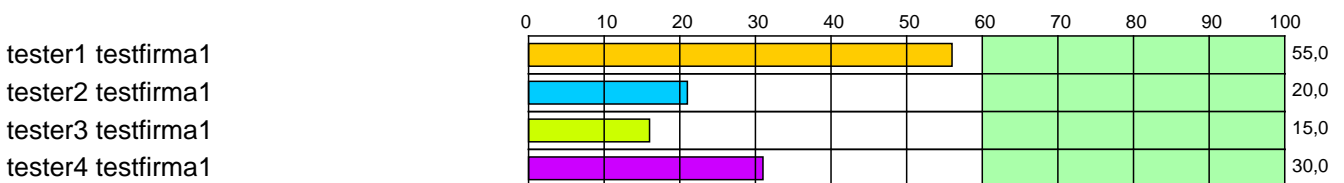


Teamfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, in einer Gruppe zu arbeiten, Meinungen und Gedanken anderer weiter zu entwickeln und sich auf Gruppenprozesse einlassen zu können.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die sich auch bei Differenzen mit Teammitgliedern für gemeinsame Lösungen einsetzt. Dabei legt sie Wert darauf, dass alle ihre Meinung äußern, auch wenn diese von ihrer eigenen abweichen.

Wer hier niedrig punktet, arbeitet lieber allein als im Team. Er/sie investiert wenig Zeit und Energie in Besprechungen mit Kollegen.

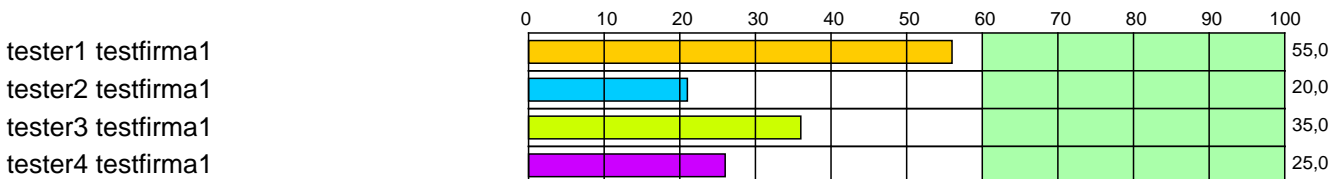


Überzeugungskraft

Bereitschaft und Fähigkeit, eine Meinungs- oder Verhaltensänderung bei anderen Personen herbeizuführen.

Eine starke Überzeugungskraft besitzt eine Person, die mit Argumenten eine Meinungsänderung bei anderen Menschen bewirken kann. Dieser Person gelingt es besser als anderen, auch bei kritischen Personen eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

Niedrige Werte erzielt eine Person, der oft die Argumente in Diskussionen und Verhandlungen fehlen. Kritische Personen lassen sich von ihr zu keiner Meinungs- oder Verhaltensänderung bewegen.

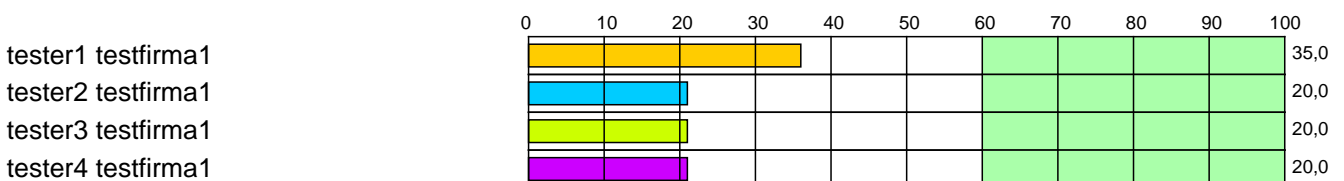


Begeisterungsvermögen

Bereitschaft und Fähigkeit, positive Gefühle zu wecken, andere Menschen emotional anzusprechen und zu bewegen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die es versteht, Menschen emotional zu packen und mitzureißen. Sie kann andere für eine gemeinsame Sache gewinnen, auch wenn dies für alle mit Entbehren verbunden ist.

Niedrige Werte deuten auf eine Person hin, die eher sachlich und zurückhaltend kommuniziert. Es fällt ihr schwer, andere Menschen emotional mitzureißen. "Begeisterungstürme" sind von ihr nicht zu erwarten.



Kontaktfreudigkeit

Fähigkeit und Bereitschaft, neue Kontakte aufzubauen und Beziehungen zu fremden Personen aktiv zu gestalten.

Wer hier hohe Werte erzielt, ist aufgeschlossen und kommt mit unbekanntem Personen schnell ins Gespräch, auch wenn sich diese zunächst distanziert zeigen. Die Person ist in der Lage, eine angenehme Gesprächsatmosphäre zu erzeugen und das Interesse von fremden Menschen zu wecken.

Eine schwach ausgeprägte Kontaktfreudigkeit weist darauf hin, dass es der Person schwerfällt, mit fremden Personen locker ins Gespräch zu kommen. Sie wirkt eher zurückhaltend und scheut die aktive Ansprache unbekannter Personen.

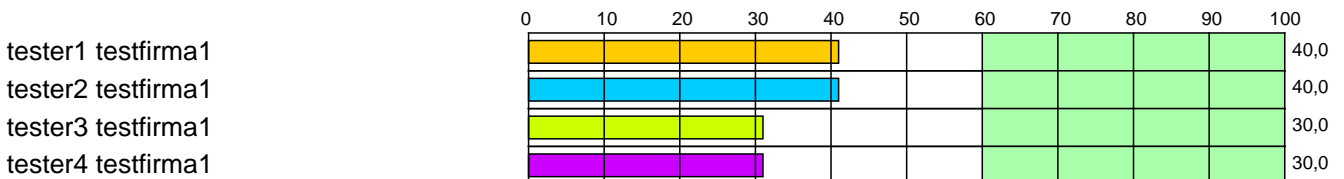


Anpassungsfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten an den Erfordernissen der Situation auszurichten.

Eine hoch ausgeprägte Anpassungsfähigkeit hat eine Person, die sehr viel Wert auf die soziale Angemessenheit des eigenen Verhaltens legt. Sie nimmt soziale Hinweisreize wahr und zeigt das passende Rollenverhalten, auch wenn sie persönlich gern anders wollte.

Niedrige Werte bedeuten, dass die Person ihr Verhalten an ihren persönlichen Einstellungen und Werten ausrichtet. Die Erwartungen anderer Personen, situative Gegebenheiten und Regeln spielen für sie keine Rolle. Sie erwartet, dass andere sie so akzeptieren, wie sie ist.

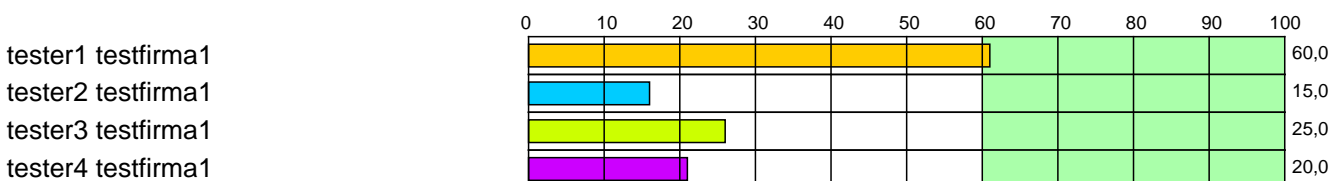


Einfühlungsvermögen

Bereitschaft und Fähigkeit, sich in andere Personen einfühlen und in ihre Situation versetzen zu können.

Hohe Werte deuten auf eine Person hin, die sich ausgesprochen gut in Personen einfühlen und ihre Situation verstehen kann. Sie nimmt Stimmungsschwankungen bei anderen sensibel wahr. Im Gespräch mit ihr öffnen sich andere Menschen.

Niedrige Werte erzielt, wer die Gefühle anderer Menschen nur schwer nachempfinden kann. Dieser Person bleiben Stimmungsschwankungen des Gegenübers verborgen. Sie ist oft nicht in der Lage, eine persönliche Nähe herzustellen und sensible Informationen zu gewinnen.



Aktivitäts- und Handlungskompetenz

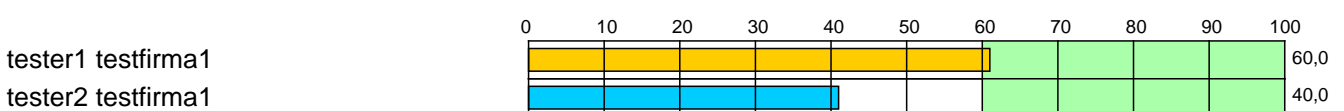
Aktivitäts- und Handlungskompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, Handeln auf die Umsetzung von Absichten, Vorhaben und Plänen zu richten. Dazu gehören: Initiativkraft, Ergebnisorientierung, Entscheidungsfähigkeit, Beharrlichkeit, Durchsetzungsstärke.

Entscheidungsfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, Entscheidungen anzustreben und aktiv herbeizuführen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die in der Lage ist, in unsicheren Situation Entscheidungen zu treffen. Dabei schreckt sie auch vor notwendigen unpopulären Entscheidungen nicht zurück. Unter Zeitdruck entscheidet sie zügig und durchdacht.

Wer hier niedrige Werte erreicht, geht Entscheidungen eher aus dem Weg oder braucht sehr lange, um einen Entschluss zu fassen. Diese Person neigt dazu, sich vor wichtigen Entscheidungen nach allen Seiten abzusichern.



tester3 testfirma1	35,0
tester4 testfirma1	25,0

Ergebnisorientierung

Bereitschaft und Fähigkeit, auf messbare Ziele und Resultate hin zu arbeiten.

Wer hier hohe Werte erzielt, ist mit der Erledigung einer Aufgabe erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen. Für die Erzielung des bestmöglichen Ergebnisses nimmt diese Person auch in Kauf, dass anderes auf der Strecke bleibt.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die nicht um jeden Preis die besten Resultate anstrebt. Zufriedenheit mit einer Aufgabe hängt für sie nicht vom Ergebnis ab. Manchmal arbeitet sie, ohne zu wissen, welchem Zweck ihr Tun dient.

tester1 testfirma1	60,0
tester2 testfirma1	60,0
tester3 testfirma1	60,0
tester4 testfirma1	55,0

Initiativkraft

Bereitschaft und Fähigkeit, von sich aus aktiv zu werden und engagiert zu handeln.

Hohe Werte zeugen von einer Person, die eigene Ideen entwickelt und sich dafür einsetzt. Schwierige Aufgaben geht sie voller Tatendrang an. Sie engagiert sich auch für Projekte außerhalb ihres Aufgabenbereichs.

Wer hier niedrig punktet, erledigt seine Aufgabe, ohne besonderen Tatendrang an den Tag zu legen. Eigene Ideen oder ein Engagement in neuen Projekten sind von dieser Person weniger zu erwarten.

tester1 testfirma1	60,0
tester2 testfirma1	45,0
tester3 testfirma1	35,0
tester4 testfirma1	45,0

Beharrlichkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, an langfristigen Aufgaben und Zielen kontinuierlich zu arbeiten und dabei auch die eine oder andere Hürde zu nehmen.

Wer hier hohe Werte erzielt, arbeitet ausdauernd und langfristig an schwierigen Aufgaben. Die Person lässt sich durch auftretende Hindernisse nicht aufhalten und verfolgt weiterhin konsequent ihre Ziele.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die kurzfristige Aufgaben bevorzugt. Sie braucht schnelle Erfolge, um nicht die Lust zu verlieren. Bei längerfristigen Projekten und auftretenden Schwierigkeiten ist sie versucht, aufzugeben.

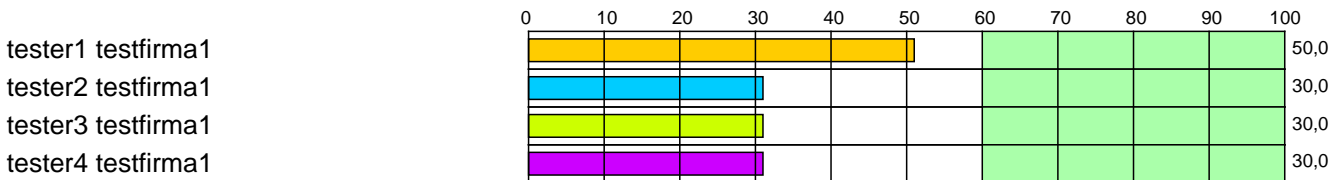
tester1 testfirma1	75,0
tester2 testfirma1	55,0
tester3 testfirma1	60,0
tester4 testfirma1	60,0

Durchsetzungsstärke

Fähigkeit und Bereitschaft, eigene Interessen auch gegen Widerstände durchzusetzen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die in schwierigen Verhandlungen andere leicht für ihre Position gewinnen kann. Sie kann eigene Interessen auch gegen Widerstände durchsetzen.

Wer hier niedrig punktet, wehrt sich nicht, wenn andere opponieren und kritisieren. Dann verzichtet diese Person darauf, entschieden für ihre Interessen einzutreten.



Fachlich-methodische Kompetenz

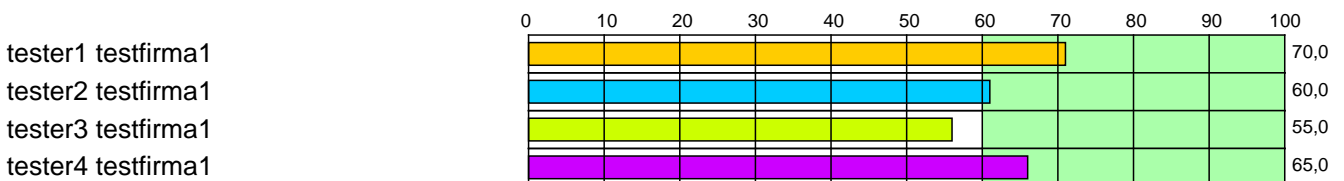
Fachlich-methodische Kompetenz kennzeichnet die Fähigkeit, mit fachlichen und instrumentellen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten kreativ Probleme zu lösen. Dazu gehören: Analytische Fähigkeiten, Organisations-fähigkeit, Systematisch-methodisches Vorgehen.

Analytische Fähigkeiten

Fähigkeit, logische Zusammenhänge zu erkennen und Ursache-Wirkungsbeziehungen abzuleiten.

Wer hier hoch punktet, kann aus einer Daten- und Zahlenvielfalt schnell ein strukturiertes Bild zeichnen. Diese Person ist in der Lage, aus komplexen Sachverhalten die richtigen Schlüsse abzuleiten.

Niedrige Werte kennzeichnen eine Person, die sich nur schwer in unübersichtliche Situationen hineinendenken kann. Aufgaben, bei denen es auf Logik und präzises Denken ankommt, liegen ihr weniger.

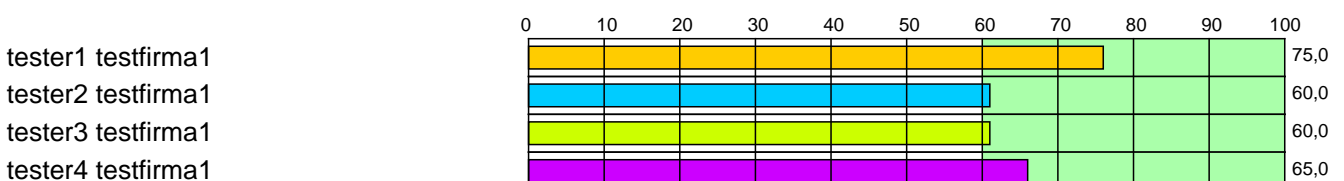


Organisationsfähigkeit

Fähigkeit, Termine und Aufgaben so zu ordnen, dass die eigene Arbeitskraft möglichst optimal genutzt wird.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die bei wechselnden Arbeitsanforderungen die richtigen Prioritäten setzen kann. Auch wenn sich viele verschiedene Aufgaben vor ihr türmen, fällt es ihr leicht, diesen Berg effektiv und effizient abzarbeiten.

Niedrige Werte zeugen von einer Person, die sehr anlassbezogen arbeitet. Sie reagiert spontan auf jede neue Anforderung. Es fällt ihr schwer, die richtigen Prioritäten bei der Erledigung ihrer Aufgaben zu setzen.

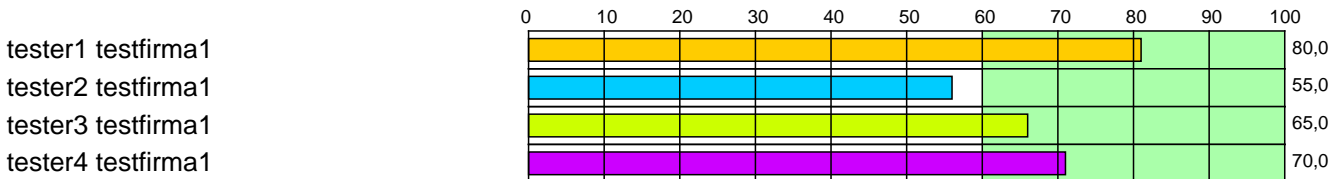


Systematisch-methodisches Vorgehen

Fähigkeit, Aufgaben und Probleme planmäßig – Schritt für Schritt -zu erledigen bzw. zu lösen.

Wer hier hoch punktet, arbeitet systematisch und strukturiert, auch wenn sie/er unter Druck gerät. Diese Person orientiert sich an bestehenden Arbeits- und Unternehmensstrukturen und versucht, diese zu optimieren.

Niedrige Werte zeugen von einer Person, die weniger auf Struktur und Systematik bei der Aufgabenerledigung achtet. Bei geänderten Anforderungen bleibt sie flexibel. Feste Arbeitsstrukturen hemmen sie in ihrer Leistungsfähigkeit.



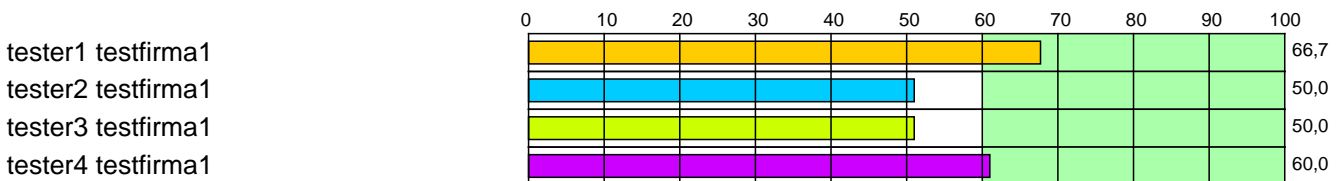
Motivation und Leistungswille

Der Wille zum Erfolg und die Bereitschaft, Leistung zu erbringen, sind die inneren Triebkräfte für das gezeigte Arbeits- und Leistungsverhalten. Nur wer etwas bewegen will, setzt seine Fähigkeiten entsprechend ein bzw. ist bereit, Fähigkeiten zu entwickeln. Damit sind Motivation und Leistungswille wesentliche Potenzialfaktoren.

Motivation und Leistungswille

Wer hier hoch punktet, hat den Anspruch überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Diese Person zeigt Einsatzwille und Eigeninitiative. Sie agiert ziel- und ergebnisorientiert. auch möchte sie persönlich weiterkommen.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die sich tendenziell mit durchschnittlichen Leistungen zufrieden gibt. Sie hat nicht den Ehrgeiz Außergewöhnliches zu leisten oder zu erreichen.



Bisherige Leistungen und Ergebnisse

Zur Einschätzung persönlicher Leistungspotenziale ist es wichtig, einen Blick auf die bisherigen Erfolge und Leistungen zu werfen. Denn der bisherige Berufs- und Erfolgsweg gibt wesentliche Hinweise darauf, was zukünftig von einer Person erwartet werden kann.

Die Leistungsbilanz ist besonders auch unter der Frage zu betrachten, inwieweit die Person hohe Leistungen und beste Ergebnisse bei schwierigen und komplexen Aufgabenstellungen erzielen konnte.

Leistungsbilanz

Hohe Werte sprechen für eine Person, die überdurchschnittliche Leistungen in der Erledigung anspruchsvoller Arbeitsaufträge und komplexer Aufgabenstellungen nachweisen kann. Dies hat sie unter schwierigen Arbeitsbedingungen, z.B. in herausfordernden Projekten unter Beweis gestellt.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die bisher eher unterdurchschnittliche Leistungen in der Erledigung anspruchsvoller Arbeitsaufträge und komplexer Aufgabenstellungen nachweisen kann. Erfolge kann sie eher bei der Erledigung von Routineaufgaben nachweisen, statt bei Sonderaufgaben oder -projekten.

tester1 testfirma1
tester2 testfirma1
tester3 testfirma1
tester4 testfirma1

