

Kurzfassung für Manager

Persönlich & Vertraulich

28.06.2002

Ms Andria Anders

	I	II	III
D	1	9	-8
I	12	2	10
S	5	1	4
C	3	5	-2

BESCHREIBENDE ADJEKTIVE

Freundlich, einflussreich, zuverlässig, nachgiebig, überzeugend, bedächtig, vorsichtig, systematisch, verbal ausdauernd, präzise, kommunikativ, guter Zuhörer, genau, liebenswert, perfektionistisch, logisch, bescheiden, zögerlich bei Entscheidungen und entgegenkommend.

ALLGEMEINE EIGENSCHAFTEN

- Kommuniziert sowohl mündlich als auch schriftlich.
- Gute zwischenmenschliche Fähigkeiten.
- Achtet aufs Detail und die genauen Angaben.
- Nimmt Informationen auf und gibt sie an andere weiter.
- Beeinflusst und überredet andere Menschen, um ihren Willen durchzusetzen.
- Regelorientiert.
- Nicht aggressiv, wickelt Geschäfte lieber auf freundliche Weise ab.
- Ausdauernd, bringt Dinge zu Ende und erledigt eine Aufgabe vom Anfang bis zum Ende.
- Stellt sicher, dass Qualität gewahrt und Standards eingehalten werden.
- Wünscht die Sicherheit eines strukturierten Umfelds.
- Zieht den Status Quo vor, muss vor Veränderungen informiert werden.
- Könnte Schwierigkeiten haben, Entscheidungen zu treffen, wenn sie unsicher ist oder wenn die Entscheidungen außerhalb ihres Kompetenz- und Fachbereichs liegen.
- Lehnt Probleme, Auseinandersetzungen, Konflikte und Konfrontation ab.
- Kann weniger technisch orientierte Menschen mit zu vielen detaillierten Informationen verwirren.
- Kann Ablehnung und Kritik persönlich nehmen.

SO KANN MS ANDRIA ANDERSS POTENZIAL VOLL AUSGESCHÖPFT WERDEN

- Ein sicheres Umfeld schaffen und ihr in Zeiten der Veränderung Unterstützung und Bestätigung bieten.
- Klare Ziele setzen und realistische Zeitpläne erstellen.
- Sobald die Ziele vereinbart wurden, das Verständnis überprüfen und die Dinge vorzugsweise schriftlich festhalten.
- Wenn möglich für ein unbedrohliches Umfeld sorgen, das frei von Konflikten und Konfrontation ist.
- Sie, wenn sie unsicher ist, im Entscheidungsprozess unterstützen.
- Ihr, wenn sie unter Druck steht, dabei helfen, ihre Aufgaben nach Vordringlichkeit zu ordnen.

%\Ihr Hilfe beim Start neuer Projekte geben, wenn die Prozesse nicht klar definiert sind.

FÜR MS ANDRIA ANDERS GEEIGNETE ZUSTÄNDIGKEITEN

- Sowohl mündliche als auch schriftliche Kommunikation.
- Aufnahme und Weitergabe von spezialisierten/technischen Informationen.
- Arbeit mit Menschen in einem freundlichen, konfrontationsfreien Umfeld.
- Dauerhafte Arbeit, Fertigstellen von Dingen und Erledigung einer Aufgabe vom Anfang bis zum Ende.
- Vorsicht beim Treffen von Entscheidungen.
- Arbeit in einem Umfeld, in dem Details und Präzision eine sehr wichtige Rolle spielen.
- Einhalten von Regeln und Prozessen und Sicherstellen, dass Qualität und Standards eingehalten werden.

FOLGENDES SOLLTE BESPROCHEN WERDEN:

GRAUZONE IN GRAFIK II

Es gibt Anzeichen dafür, dass Ms Andria Anders unter Druck dazu neigt, ihr Verhalten gelegentlich und vorübergehend sprunghaft zu verändern.

Diese beständige, gründliche und zuverlässige Person könnte ihre Art völlig verändern und ruhelos, angespannt und ängstlich werden.

Dieses Verhalten widerspricht ihrem natürlichen Verhalten und so ein Umschwung kommt, wenn überhaupt, nur dann vor, wenn über einen längeren Zeitraum extremer und dauerhafter Druck auf sie ausgeübt wird.

FRUSTRATION/PROBLEME/DRUCK

Das Profil von Ms Andria Anders weist Anzeichen von Frustration, Problemen oder Druck auf; die Anzeichen deuten darauf hin, dass es sich um arbeitsbezogene Probleme handelt.

Wenn diese Person nach einer neuen Position sucht, sollte berücksichtigt werden, dass ein Positionswechsel diese Frustration - deren Ursache sich auch anderswo befinden kann - nicht notwendigerweise verschwinden lässt. Deshalb wird vorgeschlagen, die Situation zu besprechen, um diese Gründe - die die Arbeitsleistung beeinträchtigen können - zu identifizieren.

ALLGEMEINES

Beachten Sie bitte:

Die Verhaltensprofilanalyse ist eine arbeitsbezogene Bestandsaufnahme. Dieser Bericht ist eine Zusammenfassung für Führungskräfte, die bei Auswahl, Einschätzung und Entwicklung oder im Coaching- und Mentoringprozess helfen soll.

Sie sollte nie isoliert betrachtet werden, sondern immer im Zusammenhang mit einem Gespräch und einem Prozess, in dem Erfahrung, Bildung, Qualifikationen, Kompetenzen und Lernfähigkeit beurteilt werden können.

Wir empfehlen die Verwendung weiterer Berichte aus der Thomas-Produktpalette, da diese zusätzliche Informationen liefern und den Wert dieser Zusammenfassung steigern werden.