

# Stärken & Begrenzungen

**Persönlich & Vertraulich**

**30.05.2002**

## Herr Hans Dampf

	I	II	III
D	10	0	10
I	7	3	4
S	3	8	-5
C	1	9	-8

Dieser Bericht fasst die positiven Verhaltenszüge von Herr Hans Dampf, die als seine "beruflichen Stärken" bezeichnet werden können, zusammen. Dies sind die Werte, die er ins Unternehmen einbringt. Der Bericht enthält auch die "möglichen Begrenzungen", die jene treibenden Kräfte beschreiben, die als persönliche Mängel betrachtet werden können.

Die Stärken von Herr Hans Dampf geben einen klaren Hinweis auf die Zuständigkeitsbereiche oder Gebiete betrieblicher Einbindung, in denen er sich voraussichtlich am wohlsten fühlt und daher am produktivsten und erfolgreichsten sein wird. Im Gegensatz dazu betonen die beschriebenen Begrenzungen die Bereiche, in denen Herr Hans Dampf aller Wahrscheinlichkeit nach am meisten von Schulung, Entwicklung und/oder Unterstützung profitieren kann.

### Berufliche Stärken von Herr Hans Dampf

- Einflussreich, überzeugend und anspruchsvoll.
- Kann gut kommunizieren; gelassen und deutlich.
- Ist energisch und erfolgsorientiert.
- Reagiert schnell auf neue, günstige Gelegenheiten.
- Geht Dinge gerne von selbst an; benötigt wenig Anleitung.
- Zielorientiert.
- Verfügt über die außergewöhnliche Fähigkeit, mit Ungewissheit, mangelnder Struktur und häufigen Veränderungen umgehen zu können.
- Erkundet gerne neues, unerforschtes Gebiet.
- Bestimmt und beharrlich.
- Sucht stets nach Gelegenheiten, andere positiv zu beeinflussen und zu begeistern.
- Eine leitende und antreibende Person, die motiviert, ermutigt und Unabhängigkeit akzeptiert.
- Kommt mit verschiedenen Menschen schnell aus; benötigt nur wenig Zeit, um einen guten Eindruck zu hinterlassen.

### Mögliche Begrenzungen von Herr Hans Dampf

- Willensstark, manchmal eigensinnig; will Dinge stets auf seine Weise erledigen.
- Kann aufgrund seines Wunsches, schnell voranzukommen schwierig zu führen sein; fordert konstante Herausforderungen und sofortige Anerkennung.
- Ist mangelhaft darin, die zugrundeliegenden Gründe für Probleme herauszufinden; tendiert dazu, sofortige und symptomatische Lösungen zu präsentieren.
- Ist leicht unzufrieden; setzt sehr hohe Handlungsstandards und macht dann Personen, die ungenügende Leistungen erbringen, nieder.
- Ist eigensinnig und zeitweise egozentrisch.

- Trifft drastische Entscheidungen; denkt zeitweise wenig über die langfristigen Auswirkungen nach.
- Kann Vorrechte überschreiten und unkonventionelle Entscheidungen treffen.
- Ist im Umgang mit mehr technisch denkenden, methodischeren und detailorientierteren Personen ungeduldig.
- Kann Autorität offen in Frage stellen und gegenüber Strukturen und Kontrollen respektlos erscheinen.
- Ist ein schlechtes Teammitglied.
- Kann es versäumen, Aktivitäten zu betreuen.
- Ist schlecht im Zeitmanagement und in der Verwaltung.

Um den oben stehenden Bericht zu bewerten, sollte er im Kontext der Stellenanforderungen und auch der Grafik I betrachtet werden. Daher wird empfohlen, die Stärken und Begrenzungen mit dem Stellenprofil zu vergleichen. Das Stellenprofil definiert die Anforderungen der Stelle und die Verhaltensweisen, die für eine zufrieden stellende Durchführung der Aufgabe, der Arbeit oder des Projekts benötigt werden.