



Recruitmentreport aus Online Assessment

mit Hinweisen für strukturiertes
Interview

MUSTER

Teilnehmer(in):

Mari Raburg

Risk-index: 6

Durchgeführt am: 13.02.2011

Bericht wurde erstellt am: 21.06.2011

snapshots recruitment report

Dieser Report enthält die Ergebnisse des Bewerbers bei snapshots. Grundlage des Berichts ist ein Vergleich zwischen der Selbsteinschätzung des Bewerbers und derjenigen von Personen mit einem ähnlichen beruflichen Hintergrund. Die durch diesen Vergleich normierte Selbstbeschreibung wurde mit dem Anforderungsprofil der folgenden Position in Beziehung gebracht:

Job-Beschreibung	Details
Bezeichnung des Jobs:	Produktmanager / Business Development
Kurzbeschreibung des Jobs:	Der Produktmanagers soll mit Engagement, Ideen und Umsetzungsstärke -gerne auch als Quereinsteiger echte Herausforderung suchen, den Spirit eines aufstrebenden Unternehmens atmen, und es verstehen mit begrenzten Ressourcen das Maximum zu erreichen.
Funktion des Jobs: (Vertrieb, Verwaltung etc.)	Verkauf
Verantwortliche Person für diese Job-Beschreibung:	Bernd Michaelis
Letzte Änderung	09.02.2011 13:24:00

risk-index

Aus dem Abgleich der Daten des Online-Assessments eines Bewerbers mit den Daten aus snapshots ergibt sich der risk-index für einen Bewerber. Dieser ist auf dem Titelblatt dieses Berichts angegeben. Der risk-index ist für einen Bewerber umso höher:

je häufiger das shapes-profil eines Bewerbers Übereinstimmung mit unerwünschtem Verhalten zeigt und je seltener das shapes-profil eines Bewerbers Übereinstimmung mit erwünschtem Verhalten zeigt.

Der risk-index kann Werte von 1 bis 9 annehmen. Bezogen auf die jeweils zu besetzende Position bedeutet dabei:

1=Bewerber zeigt keine Einschränkungen; geringes Besetzungsrisiko

9=Bewerber zeigt erhebliche Einschränkungen; sehr starkes Besetzungsrisiko

Während die Kernkompetenzen eine Potenzialaussage über einen Bewerber machen, gibt der risk-index eine Abschätzung der Risiken, die mit einer Einstellung verbunden wären. Ein Bewerber kann also folglich über ein hohes Potenzial verfügen, aber trotzdem Eigenschaften haben, die für den Erfolg auf der zu besetzenden Stelle riskant sind. Genauso kann ein Bewerber keine Eigenschaften haben, die für den Erfolg auf der zu besetzenden Stelle riskant sind, aber trotzdem über ein geringes Potenzial verfügen.

Der recruitment report ist in drei Abschnitte unterteilt:

- kernkompetenzen** In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse des Kandidaten mit den Kompetenzen verglichen, die als besonders wichtig für den Erfolg auf der zu besetzenden Position angesehen werden. Der Punkt gibt an, inwieweit die Selbstbeschreibung des Bewerbers zu den Anforderungen des Jobs passt.
- verhaltensstil** Dieser Abschnitt umreißt das wahrscheinliche Verhalten des Kandidaten. Er ist in die Rubriken Stärken (d.h. Verhaltensweisen, die den Erfolg auf der Position fördern), Risiken (d.h. Verhaltensweisen, die den Erfolg auf der Position behindern können) und andere potentiell günstige Verhaltensweisen (d.h. Verhaltensweisen, die über die Anforderungen der Position hinaus für das Unternehmen von Wert sein können) unterteilt.
- interviewleitfaden** Der Interviewleitfaden enthält Angaben bezüglich nützlicher Fragen, mittels derer man den Stärken und Grenzen des Bewerbers noch weiter auf den Grund gehen kann. Er enthält die Ergebnisse des Kandidaten in den sechs wichtigsten Kompetenzen, einige Fragen für ein Interview auf der Basis von Kompetenzen sowie Verhaltensanker zur Einschätzung und Bewertung der Antworten des Bewerbers.

kernkompetenzen

Dieser Abschnitt zeigt die Ergebnisse des Kandidaten in Bezug auf die Kompetenzen, die als sehr wichtig für den Erfolg auf der zu besetzenden Position eingestuft wurden. Der Punkt gibt an, inwieweit die Selbstbeschreibung des Bewerbers mit den Anforderungen des Jobs übereinstimmt. Die farbigen Bereiche geben die Erfolgs- oder Misserfolgswahrscheinlichkeit für jede Kompetenz an.

kompetenz	ergebnisse				
Business Development	●				
Ergebnisfokussierung	●				
Networking	●				
Analyse- & Urteilsfähigkeit				●	
Innovation			●		
Kommunikationseffektivität			●		
	kritisch	begrenzt	o.k.	gut	stark

Normgruppe: Graduate selection

Frau Raburg wird wahrscheinlich die folgenden Verhaltensweisen zeigen, die den Erfolg auf der zu besetzenden Position **fördern**:

Ist sehr interessiert am Verhalten anderer; beobachtet und analysiert Motive und Verhaltensweisen genau; achtet auf die Reaktionen anderer

Frau Raburg wird voraussichtlich die folgenden Verhaltensweisen zeigen, die den Erfolg auf der zu besetzenden Position **behindern**:

Konzentriert sich auf die Sache und die eigenen Aufgaben und überlässt es anderen, Führung und Verantwortung im Team zu übernehmen

Akzeptiert die Überzeugungen anderer als gegeben und vertraut auf die Macht der Fakten; hat wenig Interesse am Verhandeln und Verkaufen

Bleibt bei offiziellen Anlässen lieber im Hintergrund; hört lieber kritisch zu als selbst zu präsentieren; steht auch im gewohnten Umfeld ungern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit

Kann gut allein sein; ist still und zurückhaltend; pflegt ganz wenige, dafür sehr stabile Kontakte; sucht nicht die Selbstdarstellung

Ist mit dem Erreichten zufrieden und wartet ab, was sich ergibt; vermeidet persönliche Herausforderungen; schätzt eine ausgewogene Life-Work-Balance

Frau Raburg wird wahrscheinlich die folgenden **anderen potenziell günstigen** Verhaltensweisen zeigen, die über die Anforderungen der Position hinaus für das Unternehmen von Wert sein können:

Ist teamorientiert und rücksichtsvoll; arbeitet gern mit anderen zusammen; unterstützt andere

Betrachtet die Dinge mit einer breiten Perspektive; denkt voraus; berücksichtigt die weiteren Auswirkungen von Ereignissen und Handlungen

Handelt aus eigenem Antrieb heraus; folgt betont der eigenen Überzeugung; äußert eigene Meinungen und Ansichten auch bei möglichen Widerständen sehr freimütig

empfehlung des interviewers		
keine empfehlung	empfehlung mit vorbehalt	besondere empfehlung
kommentare:		

Interview geführt von: _____ Datum: _____

snapshots interviewleitfaden

kernaussagen

Dieser Report wurde auf der Grundlage einer Stellenbeschreibung und Selbstbeschreibung des Kandidaten bezüglich seiner typischen oder bevorzugten Verhaltensweisen erstellt
Die Antworten des Kandidaten wurden mit denjenigen einer großen Gruppe verglichen
Die gewonnenen Informationen sollten durch das Interview überprüft und bestätigt werden
Diese Informationen sollten vertraulich behandelt werden
Der Report kann wertvolle Einsichten in den möglichen Bedarf an Training und Entwicklung liefern

wie dieser leitfaden verwendet wird

Das wahrscheinliche Verhalten des Kandidaten wird in Bezug gesetzt zu der entsprechenden Kompetenz, die auf jeder Seite beschrieben ist. Die angesprochenen Aspekte sollten eher als Hinweise, die es im Interview zu überprüfen gilt, denn als definitive Aussagen angesehen werden.

Der benchmark score jeder einzelnen Kompetenz ist das Ergebnis der Selbstbeschreibung in Bezug auf typisches oder bevorzugtes Verhalten.

Für jede Kompetenz, die im Rahmen der Stellenbeschreibung als relevant für den Job eingeschätzt wurde, gibt es eine umfassende Liste von Interviewfragen und dazugehörigen Indikatoren, die nützliche Informationen über den jeweiligen Kompetenzbereich liefern können. Der Interviewer kann sich die Fragen und Indikatoren herauspicken, für die der Bewerber während des Interviews Hinweise gegeben hat.

Die empfohlene Vorgehensweise beim Interview ist dreistufig. Bei jeder einzelnen Kompetenz sollten Sie mit einer der empfohlenen Fragen beginnen und sich eine Situation beschreiben lassen. Als nächstes sollten Sie mit Fragen nachhaken, um herauszufinden, wie sich der Bewerber verhalten und in der beschriebenen Situation eingebracht hat. Schließlich sollten Sie versuchen herauszufinden, was der Bewerber über sein eigenes Verhalten und Vorgehen sowie über das Ergebnis der Situation denkt und was er seiner Ansicht nach daraus gelernt hat.

Am Ende jedes Interviewabschnitts sollten Sie auf der Basis der Antworten des Bewerbers seine jeweiligen Kompetenzen einschätzen. Kreuzen Sie das zutreffende Kästchen auf der Skala von "bedenklich" bis „stark“ an.

Verwenden Sie den Kasten mit dem Titel "Empfehlung des Interviewers" auf der vorhergehenden Seite, um am Ende des Interviews Ihre Entscheidung sowie Ihren Namen und das Datum des Interviews anzugeben.

Es entspricht der guten Praxis, Bewerbern ein Feedback bezüglich ihres Abschneidens im Auswahlprozess zu geben.

Business Development

wahrscheinliches verhalten	Wirtschaftliche und unternehmerische Zusammenhänge interessieren sie nur begrenzt. Über die Geschehnisse im Markt, aktuelle Kundenbedürfnisse und Aktivitäten der Mitbewerber ist sie wenig informiert. ihr liegt insgesamt wenig daran, Einfluss auf den Verlauf, das Wachstum oder die Profitabilität des Geschäfts auszuüben.				
benchmark score	●				
interview rating					
	kritisch	begrenzt	o.k.	gut	stark

empfohlene fragen	verhaltensindikatoren
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Was wissen Sie über unsere Wettbewerber? <ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie Ihrer Meinung nach besser als wir? • Wie könnten wir erfolgreicher sein? • Welche Gelegenheiten sehen Sie in diesem Sektor für neue Geschäftsbereiche? <input type="checkbox"/> Warum wählen Kunden unsere Produkte oder Services? <ul style="list-style-type: none"> • Welchen Nutzen haben unsere Kunden? • Wie könnten wir unsere Produkte oder Services attraktiver machen? • Welche Markttrends betreffen uns? <input type="checkbox"/> Was ist das Wichtigste, das Sie getan haben, um den Profit zu erhöhen? <ul style="list-style-type: none"> • Was hat Sie dazu gebracht, das zu tun? • Welche langfristigen Auswirkungen hatte das? • Wie hätten Sie den Profit noch weiter erhöhen können? <input type="checkbox"/> Berichten Sie ein Beispiel, bei dem Sie eine gute Gelegenheit für das Geschäft erkannt haben. <ul style="list-style-type: none"> • Was war das für eine Gelegenheit? • Warum dachten Sie, diese Gelegenheit wäre lohnend? • Was war das Ergebnis Ihrer Anstrengungen? 	<p style="text-align: center;">Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hat eine kommerzielle Anschauung <input type="checkbox"/> Ist sich der Produkte, Aktivitäten und Services der Konkurrenz bewusst <input type="checkbox"/> Erkennt geschäftliche Möglichkeiten <input type="checkbox"/> Erkennt Trends, Entwicklungen und Veränderungen im Markt <input type="checkbox"/> Versteht das Marktumfeld des Unternehmens <input type="checkbox"/> Ist gewinnorientiert <input type="checkbox"/> Erkennt, wie die eigene Leistung den Profit beeinflusst <p style="text-align: center;">Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ist nicht sehr interessiert am Geschäft <input type="checkbox"/> Ist unbekümmert gegenüber Produkten und Services der Konkurrenz <input type="checkbox"/> Ist tendenziell langsam beim Erkennen von Geschäftsgelegenheiten <input type="checkbox"/> Denkt wenig über Veränderungen in den Ansprüchen der Kunden nach <input type="checkbox"/> Ist schlecht informiert über die Marktsituation <input type="checkbox"/> Ist wenig gewinnorientiert <input type="checkbox"/> Distanziert sich manchmal von Leistung oder Erfolg des Unternehmens

notizen:

Ergebnisfokussierung

wahrscheinliches Verhalten	Die weiteren Auswirkungen ihrer Aktivitäten – insbesondere in finanzieller und kaufmännischer Hinsicht – zieht sie nicht immer umsichtig genug in Betracht. Sie empfindet es als schwierig, sich voll und ganz einem einzigen Ziel zu widmen. Von Problemen und Schwierigkeiten, die beim Verfolgen eines gesteckten Ziels auftreten, wird sie oft überrascht.				
benchmark score	●				
interview rating					
	kritisch	begrenzt	o.k.	gut	stark

empfohlene fragen	verhaltensindikatoren
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Berichten Sie von einer Situation, in der Sie die finanziellen Auswirkungen einer Methode überwachen mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Warum war das wichtig? • Welche Alternativen gab es? • Warum haben Sie sich so verhalten, wie Sie es taten? <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie eine Gelegenheit, bei der Sie kürzlich in der Lage waren, die Kosten zu senken. <ul style="list-style-type: none"> • Wie ergab sich die Gelegenheit? • Wie haben Sie entschieden, wo gespart werden sollte? • Was war das Ergebnis? <input type="checkbox"/> Geben Sie ein Beispiel, bei dem Sie ein finanzielles Risiko identifiziert haben. <ul style="list-style-type: none"> • Wodurch entstand das Risiko? • Welche Vorsichtsmaßnahmen haben Sie getroffen? • Was war das Ergebnis? <input type="checkbox"/> Berichten Sie, wie Sie das letzte Mal Ihre Energie auf das Erreichen von Ergebnissen ausgerichtet haben. <ul style="list-style-type: none"> • Warum war das so wichtig? • Wodurch war die Situation so herausfordernd? • Wie haben Sie Ablenkungen vermieden? 	<p style="text-align: center;">Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Konzentriert die eigene Energie auf das Erreichen der gesteckten Ziele <input type="checkbox"/> Erkennt Risiken und beugt diesen vor <input type="checkbox"/> Kontrolliert die finanziellen Folgen eigener Aktivitäten <input type="checkbox"/> Befasst sich stets mit der Verbesserung der Leistung <input type="checkbox"/> Berücksichtigt die Auswirkungen eigener Aktivitäten auf die Profitabilität <input type="checkbox"/> Erkennt die kosteneffizienteste Weise, ein Ziel zu erreichen <input type="checkbox"/> Hat Methoden zur Kostenreduktion genutzt <p style="text-align: center;">Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Lässt sich leicht von der Erreichung des gewünschten Ergebnisses ablenken <input type="checkbox"/> Hat keine Vorgehensweisen für die Kontrolle der finanziellen Auswirkungen der eigenen Aktivitäten <input type="checkbox"/> Berücksichtigt die Profitabilität eher weniger <input type="checkbox"/> Bemüht sich nicht um die kosteneffizienteste Methode <input type="checkbox"/> Hat kaum Belege für eigene Kostenersparnisse

notizen:

Networking

wahrscheinliches verhalten	Sie neigt dazu, sich nur auf sich selbst zu verlassen, wenn es darum geht, Prozesse und Vorgänge zu beeinflussen. Ihr Netzwerk an Kontakten beschränkt sich auf einige langjährig gewachsene Beziehungen, die sie aber auch intensiver pflegen könnte. Dadurch begrenzt sie deutlich den Rahmen, in dem sie Einfluss ausüben kann.				
benchmark score	●				
interview rating					
	kritisch	begrenzt	o.k.	gut	stark

empfohlene fragen	verhaltensindikatoren
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie eine neuere Situation, in der Sie einen Kontakt herstellen mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Warum war der Kontakt wichtig? • Wie haben Sie den Kontakt entwickelt? • Welche Rückmeldung haben Sie von der anderen Person erhalten? <input type="checkbox"/> Was macht es Ihrer Ansicht nach schwierig gut mit anderen auszukommen? <ul style="list-style-type: none"> • Welche Art von Menschen ist besonders schwer kennen zu lernen? • Was haben Sie in der Vergangenheit getan, um ein schlechtes Verhältnis zu anderen zu verbessern? • Wie sind diese Beziehungen jetzt? <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie mit einer besonders ärgerlichen Person fertig werden mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Warum war er/sie ärgerlich? • Wie haben Sie versucht, ihn/sie zu beruhigen? • Wenn Sie nochmals in einer ähnlichen Situation wären, was würden Sie dann anders machen? <input type="checkbox"/> Welche Ihrer Geschäftsbeziehungen waren am wenigsten erfolgreich? <ul style="list-style-type: none"> • Welchen Hintergrund hatte die Situation? • Was haben Sie versucht, um die Beziehung zu verbessern? • Wie hat er/sie auf Sie reagiert? 	<p style="text-align: center;">Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Baut schnell Beziehungen auf <input type="checkbox"/> Lernt schnell Leute kennen <input type="checkbox"/> Stellt sich gut auf unterschiedliche Menschen ein <input type="checkbox"/> Nutzt das eigene Netzwerk effektiv, um Ziele zu erreichen <input type="checkbox"/> Baut auch zu Kritikern und Meinungsgegnern angemessene Beziehungen auf <input type="checkbox"/> Hört aufmerksam zu <input type="checkbox"/> Bringt Sie, den Interviewer, dazu, sich wohl zu fühlen <p style="text-align: center;">Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Braucht Zeit, um Leute kennen zu lernen <input type="checkbox"/> Fühlt sich unwohl, wenn er/sie mit fremden Leuten zusammen ist <input type="checkbox"/> Hinterlässt bei anderen ein eher unangenehmes Gefühl <input type="checkbox"/> Keine Hinweise auf besondere Sensibilität gegenüber anderen <input type="checkbox"/> Baut nur Beziehungen zu bestimmten Sorten Mensch auf <input type="checkbox"/> Kann gegenüber ärgerlichen Menschen eingeschüchtert oder defensiv sein <input type="checkbox"/> Hört im Interview nicht aktiv zu

notizen:

Analyse- & Urteilsfähigkeit

wahrscheinliches verhalten	Sie analysiert Informationen und Daten sehr gründlich und erkennt meist schnell den Kern eines Problems. Nur bei sehr komplexen Sachverhalten braucht sie einige Zeit, um zu treffenden Schlussfolgerungen zu gelangen. Sie entwickelt im allgemeinen einen sehr umfassenden Überblick über ein Thema und beurteilt die Dinge vernünftig, ausgewogen und realistisch.				
benchmark score				●	
interview rating					
	kritisch	begrenzt	o.k.	gut	stark

empfohlene fragen	verhaltensindikatoren
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Erzählen Sie von der letzten Situation, in der Sie in der Lage waren, ein Problem vorherzusehen. <ul style="list-style-type: none"> • Woher wussten Sie, dass das Problem wahrscheinlich auftreten würde? • Was haben Sie gemacht? • Wie effektiv waren Ihre Handlungsweisen? <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie ein komplexes Problem, das Sie kürzlich für einen Kunden (jemand anderen) gelöst haben. <ul style="list-style-type: none"> • Was machte es zu einer Herausforderung? • Wie sind Sie damit umgegangen? • Was war das Ergebnis? <input type="checkbox"/> Berichten Sie über eine Situation, in der Sie den Hauptgrund für ein Problem finden mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Wie haben Sie den Grund herausgefunden? • Wie haben Sie das Problem gelöst? • Was haben Sie daraus gelernt? <input type="checkbox"/> Erzählen Sie über eine Situation, in der Sie kürzlich beim Treffen einer Entscheidung absolut objektiv sein mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Welche Tatsachen mussten Sie in die Entscheidung mit einbeziehen? • Wie haben Sie die verschiedenen Informationen gewichtet? • Was denken Sie im Rückblick über Ihre Entscheidung? <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie den letzten Anlass, bei dem Sie eine große Menge an Informationen oder Daten analysieren mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Um was für eine Art von Information ging es? • Wie haben Sie die Information analysiert? • Was haben Sie aus der Analyse gelernt? 	<p style="text-align: center;">Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Erkennt den Kern eines komplexen Problems oder Sachverhalts <input type="checkbox"/> Erkennt bei verschiedenen möglichen Ursachen die richtige <input type="checkbox"/> Bleibt objektiv <input type="checkbox"/> Zieht zutreffende Schlussfolgerungen aus den vorliegenden Informationen <input type="checkbox"/> Bricht Probleme in logische Bestandteile herunter <input type="checkbox"/> Entwickelt einen umfassenden konzeptionellen Überblick über ein Thema oder ein Problem <input type="checkbox"/> Beurteilt Risiken sorgfältig <input type="checkbox"/> Zieht zutreffende Schlussfolgerungen <p style="text-align: center;">Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Begreift Probleme nur langsam und lernt schwer aus Fehlern <input type="checkbox"/> Ist bei der Analyse beeinflusst von Gefühlen und Intuition <input type="checkbox"/> Analysiert die Dinge auf einer unangemessenen Detailebene <input type="checkbox"/> Geht die Dinge willkürlich und planlos an <input type="checkbox"/> Bringt häufig unpraktische Lösungen <input type="checkbox"/> Denkt nur begrenzt an die Folgen einer Lösung <input type="checkbox"/> Kann wenig über die Qualität der eigenen Entscheidungen sagen

notizen:

Innovation

wahrscheinliches verhalten	Obwohl sie erprobte Lösungen nicht leichtfertig über Bord wirft, ist sie generell offen für neue Pläne und Ansätze. Sie greift oft innovative Vorschläge anderer auf und trägt gelegentlich auch selbst kreative Ideen bei.				
benchmark score			●		
interview rating					
	kritisch	begrenzt	o.k.	gut	stark

empfohlene fragen	verhaltensindikatoren
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bitte geben Sie mir ein Beispiel für eine Situation, in der Sie eine alternative Lösung für ein Problem in einer bestimmten Situation bringen mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Wie haben Sie Ideen produziert? • Wie haben Sie über die Lösung entschieden? • Wie haben die anderen reagiert? <input type="checkbox"/> Bitte geben Sie mir ein Beispiel für eine großartige Idee, die sie kürzlich auf Ihrem Gebiet gesehen haben. <ul style="list-style-type: none"> • Warum war sie einzigartig? • Was wären die praktischen Implikationen? <input type="checkbox"/> Wenn Sie eine Sache ändern könnten, die momentan bei Ihrer Arbeit ineffizient ist, was würden Sie tun? <ul style="list-style-type: none"> • Warum wäre das besser? • Warum haben Sie das bisher nicht getan? <input type="checkbox"/> Was ist das Kreativste, das Sie in Ihrem momentanen Job gemacht haben? <ul style="list-style-type: none"> • Wie hat sich das ergeben? • Was war Ihr eigener Beitrag? • Wie haben die anderen reagiert? <input type="checkbox"/> Berichten Sie von einer Situation, in der Sie mit einer plötzlichen Veränderung zurechtkommen mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Wie hat das Ihre Pläne beeinflusst? • Was haben Sie gemacht? • Was war das Ergebnis? 	<p style="text-align: center;">Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Stellt traditionelle Herangehensweisen in Frage <input type="checkbox"/> Steuert frische, unkonventionelle Einsichten bei <input type="checkbox"/> Bringt kreative Ideen und Vorgehensweisen zur Sprache <input type="checkbox"/> Entwickelt effektive, pragmatische Problemlösungen <input type="checkbox"/> Fördert Innovation und Veränderung <input type="checkbox"/> Ist flexibel im Vorgehen <p style="text-align: center;">Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ist in Traditionen verhaftet <input type="checkbox"/> Ist abhängig von anderen bei der Produktion frischer, unkonventioneller Einsichten <input type="checkbox"/> Vermeidet kreative Ideen und Vorgehensweisen eher <input type="checkbox"/> Findet es schwierig, effektive, pragmatische Problemlösungen zu entwickeln <input type="checkbox"/> Steht Innovation und Veränderung eher widerwillig gegenüber <input type="checkbox"/> Ist unflexibel im Vorgehen

notizen:

Kommunikationseffektivität

wahrscheinliches verhalten	Sie kommuniziert meist klar und strukturiert. Wenn sie sich fachlich sicher fühlt, wirkt sie auch entsprechend sicher und überzeugend im Auftreten, hat allerdings gelegentlich Schwierigkeiten, den eigenen Kommunikationsstil an die Bedürfnisse unterschiedlicher Zuhörer und Gesprächspartner anzupassen.				
benchmark score			●		
interview rating					
	kritisch	begrenzt	o.k.	gut	stark

empfohlene fragen	verhaltensindikatoren
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie kürzlich jemandem, den Sie noch nie getroffen hatten, etwas erklären mussten. <ul style="list-style-type: none"> • Wie haben Sie das gemacht? • Woher wussten Sie, dass er/sie Sie verstanden hat? • Aus welchem Grund glauben Sie Erfolg gehabt zu haben? <input type="checkbox"/> Erzählen Sie mir über irgendeine Erfahrung in Bezug auf die Demonstration eines Produkts oder Services. <ul style="list-style-type: none"> • Welche besondere Herausforderung stellte das dar? • Wie haben Sie sich versichert, dass Sie effektiv waren? • Was sehen Sie in diesem Bereich als Ihre Stärken an? • Welche Bereiche können Ihrer Ansicht nach noch weiter entwickelt werden? <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie eine Besprechung oder Präsentation, die Sie kürzlich hatten. <ul style="list-style-type: none"> • Was haben Sie getan, um dem Publikum zu entsprechen? • Was glauben Sie dachte das Publikum über Ihren Stil? • Was haben Sie daraus gelernt? <input type="checkbox"/> Beschreiben Sie einen Zeitpunkt, zu dem Sie es schwierig fanden, die Aufmerksamkeit einer anderen Person nicht zu verlieren. <ul style="list-style-type: none"> • Warum war das so schwierig? • Was haben Sie getan? • Wie gut hat es funktioniert? 	<p style="text-align: center;">Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Spricht sicher, entschlossen und gut verständlich <input type="checkbox"/> Wirkt beim Reden klar und überzeugend <input type="checkbox"/> Passt den Stil der eigenen Kommunikation an die jeweiligen Adressaten an <input type="checkbox"/> Ausdrucksstark und interessant für den Zuhörer <input type="checkbox"/> Hält die Aufmerksamkeit der Zuhörer aufrecht <input type="checkbox"/> Kann bei Bedarf auch vor einem größeren Zuhörerkreis gut reden <input type="checkbox"/> Präsentiert die Kernpunkte eines Themas oder einer Argumentation effektiv <p style="text-align: center;">Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ist unsicher beim Reden <input type="checkbox"/> Spricht zu schnell oder zu langsam <input type="checkbox"/> Benutzt Wörter oder Sätze, die für die Situation unangemessen sind <input type="checkbox"/> Während des Interviews fehlen ihm die Worte <input type="checkbox"/> Verliert manchmal die Aufmerksamkeit der Zuhörer <input type="checkbox"/> Weicht von einem Thema zum nächsten ab

notizen:

IMPRESSUM UND RECHTE

Dieser Bericht wurde unter Verwendung des cut-emapTQ Systems erstellt. Er beinhaltet Informationen aus dem cut-e Fragebogen shapes. Die Aussagen in diesem Bericht beruhen auf den Fragebogenergebnissen, die anhand der Antworten der Personen, die diesen Fragebogen ausgefüllt haben, ermittelt wurden.

Aussagen und Interpretationen, die auf der Basis des Fragebogens getroffen wurden, sind subjektiver Art. Dieser Bericht wurde elektronisch erzeugt. Dieser Bericht ist vertraulich und sollte in keiner Form veröffentlicht werden. cut-e übernimmt keine Haftung falls dies dennoch geschehen sollte.

cut-e erteilt Ihnen hiermit die Genehmigung, die in diesem Bericht enthaltenen Informationen ausschließlich zu nicht kommerziellen Zwecken zu kopieren. Im Rahmen dieser Genehmigung sind Sie verpflichtet, sämtliche Copyright- und Schutzvermerke in allen Kopien beizubehalten. Die Genehmigung, die in diesem Bericht enthaltenen Informationen zu anderen als persönlichen Zwecken zu verwenden, ist schriftlich bei der cut-e GmbH zu beantragen.

cut-e und das cut-e Logo sind eingetragene Markenzeichen der cut-e GmbH.

©cut-e GmbH, alle Rechte vorbehalten, 2002-2011.

cut-e in Deutschland:

cut-e GmbH
Große Bleichen 12
20354 Hamburg
Tel.: + 49 40 3250 3890
Fax.: + 49 40 3250 3891
Email: info@cut-e.com
www.cut-e.com