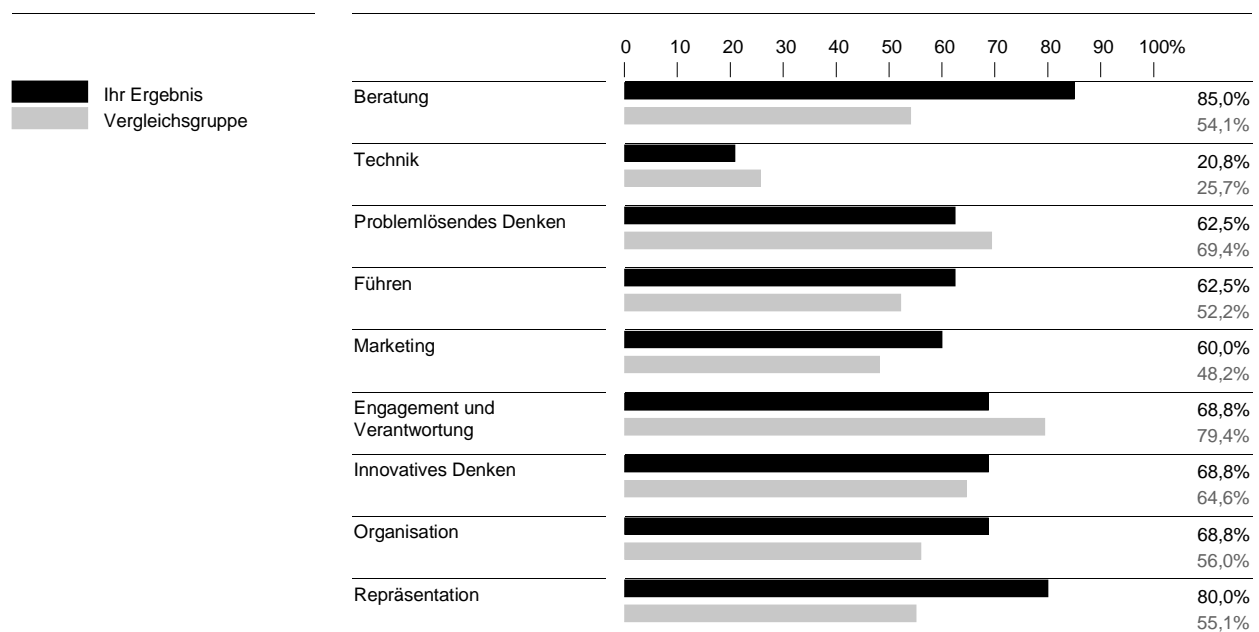


Erster Teil: Ihre beruflichen Interessen

Bei einigen Personen lassen sich klare Interessen-Schwerpunkte erkennen, andere dagegen haben sehr vielseitige Interessen. Nur wer Dinge tut, die den eigenen Interessen gerecht werden, bringt auch auf Dauer Leistung und Engagement. Deshalb ist es für ein Unternehmen wichtig, möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß ihren Neigungen einzusetzen. Die folgende Tabelle zeigt Ihnen Ihr persönliches Interessen-Profil. Die Balken weisen darauf hin, wie stark verschiedene Interessen bei Ihnen ausgeprägt sind - und zwar im Vergleich zu anderen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern aus Ihrem Studienbereich. Denn erst der Vergleich mit anderen lässt individuell herausragende Schwerpunkte erkennen.



Ihr Interessen-Profil liest sich so:

Im Vergleich zu anderen

- sind Sie stärker an vertrieblichen Aufgaben mit Kundenkontakten interessiert.
- interessieren Sie sich durchschnittlich für technisch-handwerkliche Aufgaben.
- übt es eher weniger Reiz auf Sie aus, sich in knifflige Sachprobleme hineinzudenken und komplexe Lösungen zu erarbeiten.
- haben Sie mehr Interesse daran, künftig Führungsaufgaben zu übernehmen.
- sind Sie eher stärker an Aufgaben wie Markt- und Absatzanalysen, Vertriebsplanung oder Kosten-Nutzen-Analysen interessiert.
- bevorzugen Sie Aufgaben, bei denen Sie eher weniger Verantwortung zu übernehmen und eher weniger Entscheidungen zu treffen haben
- sind Sie nur durchschnittlich daran interessiert, zukünftige Entwicklungen mitzugestalten oder sich an der Planung strategischer Ziele zu beteiligen
- würden Sie organisatorische und verwaltende Tätigkeiten lieber ausüben.
- würden Sie lieber repräsentative Aufgaben übernehmen, wie zum Beispiel Vorträge halten oder Produkte präsentieren.

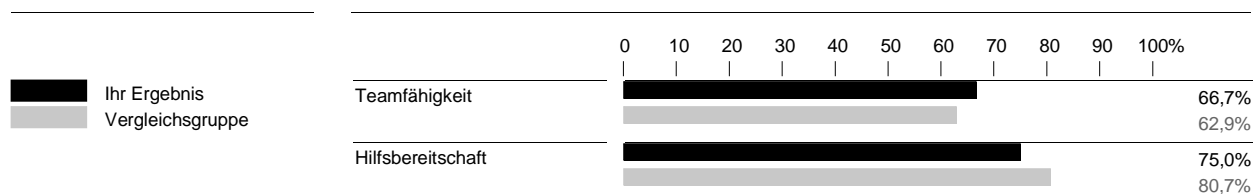
Zweiter Teil: Ihr Potential-Profil

Der zweite Teil zeigt das Profil Ihrer persönlichen Stärken und Schwächen. Dieses Profil umfasst achtzehn Verhaltensmerkmale und entspricht in seinem Aufbau weitestgehend den Kriterien, über die bei vielen deutschen Unternehmen die Anforderungen an Mitarbeiter unterschiedlicher Arbeitsplätze beschrieben werden. Je nach Arbeitsplatz sind zum Beispiel Merkmale wie Führungskompetenz, Kundenorientierung oder Entscheidungsverhalten von besonderer Bedeutung. Entnehmen Sie dem nachfolgenden Potential-Profil, wie stark die achtzehn Verhaltensmerkmale bei Ihnen ausgeprägt sind. Die Verhaltensmerkmale sind in den folgenden Texten genau beschrieben und inhaltlich in sechs Dimensionen zusammengefasst: Zusammenarbeit, Dynamik, Charisma, Umsetzungsvermögen, Kreativität und Erfolgsorientierung.

Ihre Zusammenarbeit

- Können Sie mit anderen kooperieren?

Teamfähigkeit und Kooperation sind Eigenschaften, die für die Zusammenarbeit im Team wichtig sind. Können Sie hinreichend sensibel soziale Prozesse in Ihrem Umfeld beobachten und deuten? Wie gehen Sie mit diesen Erkenntnissen um? Sind Sie kooperationswillig und -fähig? Nur wenn Sie fair und unterstützend mit Ihren Kolleginnen und Kollegen umgehen, können Sie mit deren Unterstützung rechnen. Darauf sind Sie Ihr gesamtes berufliches Leben angewiesen. Sie benötigen gute Referenzen, ein positives Image im Kollegenkreis und eine entsprechende Einschätzung Ihrer Vorgesetzten.



Teamfähigkeit

Teamfähigkeit bedeutet, reibungslos und solidarisch mit anderen zusammenzuarbeiten, Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und Kollegen zu entwickeln und Aufgaben sinnvoll zu verteilen, statt sie ausschließlich an die eigene Person zu binden. Wem es gelingt, in seinem Team eine positive zwischenmenschliche Arbeitsatmosphäre aufzubauen und zu erhalten, der gewinnt die Unterstützung seiner Kollegen und fördert das Leistungsvermögen der gesamten Gruppe. Ein sich ergänzendes Team aus Spezialisten leistet mehr und arbeitet effektiver als mehrere "Einzelkämpfer". Diese gegenseitige Ergänzung unterschiedlicher Spezialisten bedarf eines Leiters, der es versteht, den Prozess der Teamarbeit sensibel zu inszenieren und zu moderieren.

Ihre Teamfähigkeit ist durchschnittlich ausgeprägt. Je nach Anforderung der Aufgabe bevorzugen Sie entweder teamorientiertes Arbeiten oder Einzelarbeit. In teamorientierten Projekten würdigen Sie die Ideen anderer und geben ihnen die Chance, diese auch zu realisieren.

Hilfsbereitschaft

Unter Hilfsbereitschaft verstehen wir, anderen Menschen in schwierigen Situationen zu helfen oder ihnen unterstützend zur Seite zu stehen. Durch Engagement für Ihre Mitarbeiter und Kollegen gewinnen Sie selbst Unterstützung und schaffen Motivationsanreize. Wer Karriere machen will, sollte wissen, dass Erfolg niemals eine Einbahnstraße sein kann. Nur wer hilfsbereit ist, kann mit der Unterstützung durch andere rechnen. Und diese Unterstützung ist für die eigene Karriere zuweilen zwingend notwendig. Hilfsbereitschaft ist auch ein wesentliches Kriterium, um die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kollegen und Kunden zu beschreiben.

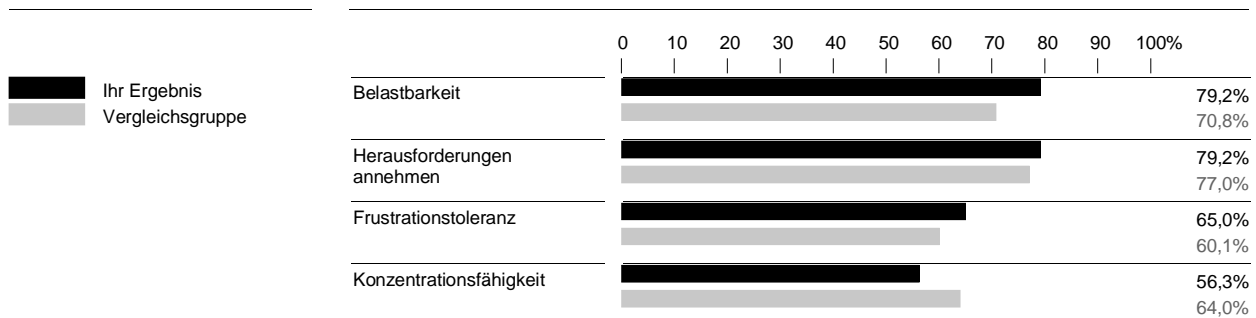
Sie neigen dazu, die Interessen anderer zu vernachlässigen und sich fast ausschließlich um Ihre eigenen Belange zu kümmern. Diese Haltung wird langfristig das Verhältnis zu Kollegen und Mitarbeitern beeinträchtigen und damit Ihrem eigenen Erfolg im Wege stehen.

Ihre Dynamik

- Wie stark setzen Sie sich ein?

Der berufliche Erfolg hängt auch vom Glauben an sich selbst ab. Sie sollten auf andere engagiert, aktiv, positiv, mutig, entschlossen und optimistisch wirken. Das sind – und bleiben – die traditionellen Erfolgsfaktoren. Jeder Gesprächspartner schätzt sein Gegenüber intuitiv nach diesen Merkmalen ein. Macher oder Zögerer, engagiert oder unmotiviert, Bedenkenträger oder Umsetzer, Optimist oder Pessimist?

Kurzum: Wer schon beim kleinsten Problem in Stress verfällt, sich neuen Herausforderungen nicht stellt, unangenehme Aufgaben vor sich herschiebt und bei ersten Misserfolgen sofort aufgibt, wird keinen Erfolg haben.



Belastbarkeit

Ein Minimum an äußerem oder innerem Druck benötigen die meisten Menschen, um etwas zustande zu bringen. Übersteigt der Druck eine bestimmte Schwelle, reagieren Menschen sehr unterschiedlich: die einen bleiben gelassen und ausgeglichen, fühlen sich angespornt und arbeiten eher besser als unter Normalbedingungen, die anderen fühlen sich in ihrer Lebensfreude gehemmt und damit auch in ihrer normalen Arbeitsfähigkeit. Bei extremer Belastung reagieren die meisten wie die zweite Gruppe: Dann beherrscht die Belastung das Denken und die Leistung sinkt unter Normalniveau. Wie Sie unter Belastung arbeiten, ist ein allgemeiner Indikator dafür, wie Sie auf Stress reagieren.

Sie gehören zu dem Personenkreis, dessen Leistungsfähigkeit auch unter Druck nicht so schnell eingeschränkt ist. Sie lassen sich durch widrige äußere Umstände nicht so leicht aus der Ruhe bringen und zeigen auch dann noch gute Leistungen, wenn um Sie herum alles drunter und drüber geht. Eine hohe Belastungsfähigkeit ist ein großer Pluspunkt, wenn Sie eine gehobene berufliche Position anstreben. Ihre Belastbarkeit hilft Ihnen, auch potentielle Stress-Situationen zu meistern.

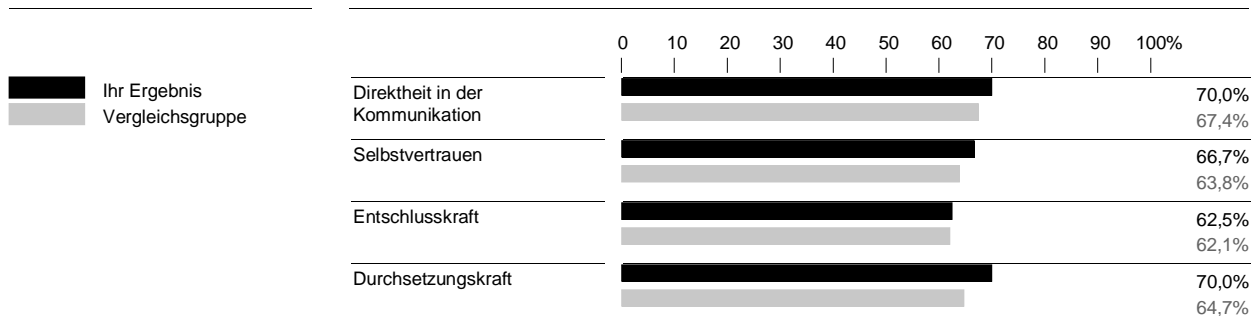
Herausforderungen annehmen

Jede neuartige und komplizierte Aufgabe kann zur Herausforderung werden, an der man lernen und sich weiterentwickeln kann. Eine positive Grundhaltung erleichtert den Zugang und verhindert eine schnelle Resignation. Sie können sich beispielsweise sagen: "Das ist wirklich eine spannende Anforderung, die da an mich gestellt wird; ich muss zwar einiges aufbringen, um der Sache gewachsen zu sein, aber ich werde es schon schaffen." Umgekehrt wird Sie eine neue Aufgabe eher unter Stress setzen, wenn Ihr inneres Selbstgespräch etwa so lautet: "Ich kann mir gar nicht vorstellen, wie ich das schaffen soll; ich habe so etwas doch noch nie gemacht und weiß gar nicht, wo ich anfangen soll." Ob Sie unbekannte oder schwierige Situationen als Herausforderung oder als Belastung betrachten, hängt zum großen Teil davon ab, wie Sie die Situation bewerten und über welche Ressourcen Sie verfügen.

Unbekannten Aufgaben stehen Sie manchmal skeptisch gegenüber. Besonders erfolgreiche Fach- und Führungskräfte zeichnen sich dadurch aus, neue und komplexe Aufgaben häufiger als Herausforderung denn als Problem zu interpretieren. Versuchen Sie, unbekannte Situationen und Anforderungen mit noch mehr Zuversicht und Souveränität anzugehen. Ihr Handlungs- und Erfahrungsrepertoire wird durch eine aktive Herangehensweise deutlich erweitert.

Ihr Umsetzungsvermögen - Setzen Sie um, was Sie sich vornehmen?

Wer Mitarbeiter führen möchte, muss über das nötige Handwerkszeug verfügen. Hierzu gehören neben dem passenden Kommunikationsstil ein hohes Selbstvertrauen, eine schnelle Entschlusskraft und Durchsetzungsfähigkeit. Nur wer seine Anliegen klar und deutlich kommunizieren kann, sich schnell und sicher für das Richtige entscheidet und seine Interessen auch gegen Widerstände durchsetzt, wird bei seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Respekt und Anerkennung genießen.



Direktheit in der Kommunikation

Direkte Kommunikation bedeutet, die Dinge auf den Punkt zu bringen und Klartext zu reden. Wer das beherrscht, wird von Gesprächspartnern als selbstbewusst und souverän eingeschätzt. Durch Überzeugung und Transparenz im Gespräch fördern Sie die Kooperationsbereitschaft Ihrer Gesprächspartner und wecken Engagement und Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Wenn Probleme und Bedürfnisse nicht offen kommuniziert werden, können rein sachliche Auseinandersetzungen in einem inneren oder äußeren emotionalen Konflikt enden.

Im Gespräch eine klare Haltung einzunehmen und Ihre wahren Absichten zu äußern, fällt Ihnen zwar in der Regel nicht schwer, es gibt aber Situationen, in denen Sie etwas zu vorsichtig sind. Wenn Sie künftig eigene Forderungen durchsetzen und erreichen wollen, sollten Sie noch direkter Ihre Position vertreten.

Selbstvertrauen

Selbstbewusstsein und eine positive Einstellung zu sich selbst sind Grundvoraussetzungen in vielen Berufsbereichen. Das Gegenteil sind Selbsteinschätzungen der Art: "Ich bin schlecht im Gespräch, man merkt mir meine Schwächen sofort an, andere sind mir überlegen". Wer so denkt, programmiert sich negativ. Das resultiert dann in einem Teufelskreis sich selbst erfüllender Prophezeiungen. Man geht verkrampft in Gespräche und ist somit ein leichtes Opfer für überlegene Gesprächspartner. Das bringt Abzüge in der Image-Note.

Ihr Selbstvertrauen ist angemessen und etwa so stark, wie das der meisten Personen Ihrer Referenzgruppe.

Entschlusskraft

Im Beruf müssen Sie schnell sichere Entscheidungen treffen und verantworten, auch unter Zeitdruck. Oft bleibt wenig Gelegenheit, alle Konsequenzen abzuwägen. In Gesprächen ist der Entscheidungsdruck besonders groß. Es gilt, Chancen blitzschnell zu erkennen und zuzugreifen. Ausgangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen können sich schnell verändern.

Sie können durchaus schnelle Entscheidungen treffen und neigen nicht dazu, sich immer nach allen Seiten hin abzusichern. Ein regelrechter Freund spontaner Entschlüsse sind Sie allerdings nicht.