

REPORT

Reflexion Arbeitsbeziehung

238074

Befragter:

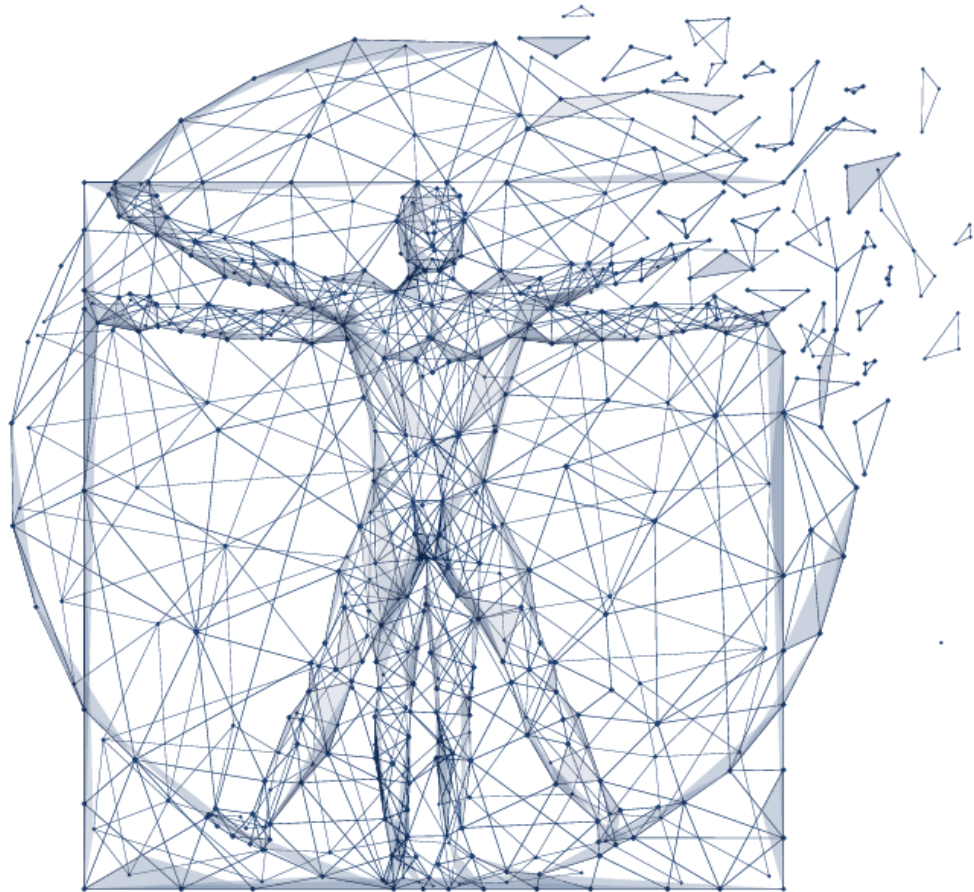
Befragter

Ausgefüllt am:

Driscoll Contreras

Conan Jensen

23-05-2022



HAFTUNGSAUSSCHLUSS: Das vorliegende Gutachten wurde automatisch anhand der Antworten in dem zur Rauen Analyzer gehörenden Fragebogen erstellt. Dieser Fragebogen wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt zusammengestellt und stützt sich sowohl auf die theoretische als auch auf die praktische Untersuchung der Affinitäten, Einstellungen und Kompetenzen innerhalb von Tätigkeitsfeldern in unserer Gesellschaft in Bezug zu dem Niveau, auf dem sie eingesetzt werden (müssen). Aus diesem Grund gelten die Ergebnisse ausschließlich für den angegebenen Bereich. Die Informationen sind eine präzise Wiedergabe der gemessenen Einstellungen und Kompetenzen des Befragten, wenngleich es die subjektive Basis, auf der der Fragebogen in der Regel ausgefüllt wird, sowie insbesondere die Bedingungen, unter denen dies stattfindet, zu berücksichtigen gilt. Die Zuverlässigkeit der Ergebnisse wird sich im Laufe der Zeit verringern, da sich Menschen ändern können. Angaben, die älter als ein Jahr sind, müssen erneut beurteilt werden. Wenn die Ergebnisse der Rauen Analyzer als Entscheidungshilfe herangezogen werden, müssen sie mit anderen Informationsquellen verglichen werden. Mit der Rauen Analyzer werden Einstellungen und Kompetenzen gemessen und keine Kenntnisse und Fähigkeiten. Zudem ist das Selbstbild und die introspektive Fähigkeit des Befragten für die Genauigkeit des vermittelten Eindrucks ausschlaggebend. Die Befragten haben jederzeit das Recht, die Ergebnisse einzusehen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	2
2.	Emotionale Stabilität.....	5
3.	Intensitätsfaktor und Selbstbild.....	5
4.	Indikator-Index.....	6
5.	Kommunikation	7
6.	Umgang mit Arbeitsaufgaben.....	10
7.	Umgang mit Problemen	12
8.	Umgang mit Management und Organisation.....	14
9.	Einstellung und persönliche Eigenschaften.....	16
10.	Störfaktoren	19
11.	Zusammenfassung	22

1. Einleitung

Welche Einsichten vermittelt dieser Bericht?

Der Bericht „Reflexion Arbeitsbeziehung“* wurde entwickelt, um Einblick in die (Arbeits-)Beziehung *zweier Personen* zu ermöglichen, die zusammenarbeiten (werden). Der Bericht beschreibt, welche Eigenschaften und Qualitäten geteilt werden, aber auch, wo gegenseitige Unterschiede festgestellt wurden und wie groß diese sind. Das Ergebnis dieses Berichts ist eine strukturierte Sicht auf Ihre Arbeitsbeziehung. Schon alleine das Erkennen und Anerkennen der Ähnlichkeiten und Unterschiede von Eigenschaften kann die gegenseitige Zusammenarbeit erheblich verbessern. Wenn die Erkenntnisse dieses Berichts dann in konkrete Änderungen übersetzt werden, kann die Arbeitsbeziehung noch weiter optimiert und die gemeinsame Produktivität verbessert werden.

Für ein besseres Verständnis der eigenen Person und Ihrer individuellen Qualitäten können Sie den Bericht „Selbstreflexion“ anfordern.

Hintergrund: Qualitäten, Fallstricke und „Allergien“

Jeder Mensch ist einzigartig und entwickelt während des Lebens eine große Anzahl von Charaktereigenschaften. Wenn sich diese Eigenschaften gefestigt haben, sind sie oft schwer oder gar nicht zu verändern. Zusammen mit dem äußeren Verhalten bestimmen diese Eigenschaften, wie jemand auf andere wirkt, oder auch, wer diese Person in den Augen der anderen „ist“.

Die Eigenschaften und Verhaltensweisen einer Person werden von jedem anders erlebt. Der eine kann eine bestimmte Eigenschaft oder ein Verhalten schätzen oder sogar bewundern, während der andere sich über die gleiche Eigenschaft ärgern kann. Eine der Ursachen hierfür kann sein, dass positive Eigenschaften oder *Qualitäten* zu stark ausgeprägt sind, sodass eine Eigenschaft zum Fallstrick wird. Nehmen Sie zum Beispiel die Eigenschaft „tatkraftig“. Das ist an sich eine positive Eigenschaft. Aber bei zu starker Ausprägung verhält sich eine tatkraftige Person unter Umständen drängend oder zu hartnäckig. Die ursprüngliche Qualität ist hier zum Fallstrick geworden. Dieser Fallstrick (hier: Hartnäckigkeit) kann beim anderen Irritationen hervorrufen; das nennen wir dann die „Allergie“ des anderen.

Eine solche „Allergie“ hat wiederum oft mit persönlichen Eigenschaften und dem Verhalten der anderen Person zu tun. Wer sich immer bescheiden verhält, kann sich eventuell enorm an Menschen stören, die zu selbstbewusst auftreten. Und oft gilt auch das Umgekehrte: wer sich selbst gerne darstellt, kann sich über einen andern ärgern, der bescheiden und zurückhaltend auftritt.

Unterschiede in Eigenschaften zwischen zwei Personen müssen nicht immer zu Irritationen führen, Unterschiede können auch *komplementär* und ergänzend sein. In diesem Fall können Aufgaben und Tätigkeiten am besten so verteilt werden, dass Charakterunterschiede optimal genutzt werden. Im Bericht „Reflexion Arbeitsbeziehung“ wird hierzu oft eine Empfehlung ausgesprochen. Auch kann es manchmal nützlich sein, eine dritte Person bei der Zusammenarbeit zu beteiligen, die eventuell fehlende Qualitäten ergänzt oder durch ihren besonderen Charakter Fallstricke oder „Allergien“ der beiden anderen ausgleichen kann.

* Der Bericht „Reflexion Arbeitsbeziehung“ ist eines der Produkte des Relation Model, um Einblicke in die Beziehung zwischen Menschen zu ermöglichen. Im Bericht „Reflexion Arbeitsbeziehung“ werden zwei Personen miteinander verglichen. Darum können sich *individuelle* Ergebnisse pro Bericht (scheinbar) unterscheiden: wenn für Person A mehrere Berichte angefordert werden, könnte durch diese Berichte immer wieder ein etwas anderes Bild der Person entstehen. Dies ist dann eine Folge der Tatsache, dass Person A mit verschiedenen anderen Personen verglichen wird. Als ein Beispiel hier die Eigenschaft „eigensinnig“: Es kann sich aus dem einen Bericht „Reflexion Arbeitsbeziehung“ ergeben, dass Person A im Verhältnis zu Person B eigensinnig ist. Es kann sich dann aus einem anderen Bericht ergeben, dass Person C im Verhältnis zu Person A eigensinnig ist. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Person A nach Aussage des zweiten Berichts nicht eigensinnig ist und nach Aussage des ersten Berichts sehr wohl. Es geht hier ausschließlich um den *gegenseitigen Vergleich*. In diesem Beispiel bedeutet dies, dass Person A eigensinniger ist als Person B, aber nicht so eigensinnig wie Person C. Der Bericht „Reflexion Arbeitsbeziehung“ beschreibt die gegenseitigen Unterschiede, kein *absolutes* Bild des individuellen Kandidaten.

Auch ist zu beachten, dass in den Berichten die eventuelle Hierarchie innerhalb der Arbeitsbeziehung *außer Acht* gelassen wurde.

Leseanleitung

Dieser Bericht betrachtet zuerst die emotionale Stabilität und den Intensitätsfaktor der Kandidaten (Kapitel 2 und 3). Dies vermittelt wichtige Informationen, wie die Messergebnisse in diesem Bericht gelesen und interpretiert werden sollten.

Nach einem kurzen Überblick über die gemessenen Eigenschaften (Kapitel 4) wird pro Kapitel immer jeweils eine Gruppe von miteinander verbundenen Eigenschaften dargestellt (Kapitel 5 bis 10). Der Bericht schließt mit einer kurzen Zusammenfassung (Kapitel 11).

Wenn Sie in der Vergangenheit noch nicht mit dem Bericht „Coaching Arbeitsbeziehung“ gearbeitet haben, ist es zu empfehlen, dass Sie sich kurz mit dem Aufbau des Berichts beschäftigen. Sie werden feststellen, dass er logisch und effizient aufgebaut ist und eine Reihe von Tools enthält, die ein schnelles Verständnis für die Kandidaten und deren Zusammenarbeit ermöglichen.

Im Bericht „Coaching Arbeitsbeziehung“ geht es um die Unterschiede, die bei bestimmten Eigenschaften zwischen den Kandidaten gemessen wurden. Oft führen größere Unterschiede zu „Allergien“. Dies kann in manchen Fällen zu Konflikten führen. Sie als Coach können diese Unterschiede verdeutlichen und den Kandidaten helfen, mehr Verständnis füreinander zu entwickeln.

Im Bericht werden zur Illustration Farben verwendet. Die Farben haben überall im Bericht die gleiche Bedeutung. Sie zeigen, wie groß der Unterschied zwischen Kandidaten hinsichtlich einer bestimmten Eigenschaft ist. Gleichzeitig wird - wo möglich - auch angegeben, ob die gemeinsamen Werte hoch, gemäßigt oder niedrig sind.

- Die betreffende Eigenschaft ist bei beiden Kandidaten stark ausgeprägt. In der Regel wirkt sich dies positiv auf die Beziehung aus, aber bei einer Zuspitzung kann ein Fallstrick für das Umfeld oder die Ergebnisse entstehen. Das ist dann schwer zu ändern, denn dies ist oft auch eine Stärke der Beziehung.
- Die Kandidaten sind in Bezug auf die betreffende Eigenschaft sehr ähnlich oder nur geringfügig unterschiedlich. In dieser Hinsicht ergeben sich in der Beziehung in der Regel keine Probleme; ein kleiner Unterschied kann sogar eine stimulierende Wirkung haben. Darin liegt auch oft die Stärke der Beziehung.
- Die Kandidaten sind in Bezug auf die betreffende Eigenschaft sehr ähnlich oder nur geringfügig unterschiedlich. Möglicherweise können Risiken für die gegenseitige Beziehung, das Umfeld oder das Erreichen von Ergebnissen bestehen. Die Situation ist so im Großen und Ganzen gut geeignet zur Weiterentwicklung.
- Die Kandidaten sind in Bezug auf die betreffende Eigenschaft sehr ähnlich oder nur geringfügig unterschiedlich. In dieser Hinsicht bestehen im Wesentlichen immer Risiken oder sogar Gefahren für die Beziehung, das Umfeld oder das Erzielen von Ergebnissen. Eventuell ist ein Eingreifen erforderlich, obwohl die Situation schwer zu ändern ist.
- Die Messwerte der Kandidaten für die betreffende Eigenschaft unterscheiden sich erheblich. In den meisten Fällen ist dies für die Beziehung nicht wirklich förderlich, und es entstehen schneller Probleme. Manchmal kann ein großer Unterschied aber auch komplementär wirken und dadurch einen positiven Effekt für die Beziehung haben.
- Die Messwerte der Kandidaten für die betreffende Eigenschaft unterscheiden sich sehr stark voneinander. Die Kandidaten sind in dieser Hinsicht grundverschieden. In vielen Fällen ist dies für die Beziehung nicht förderlich, und es entstehen schneller Probleme. Manchmal kann ein großer Unterschied die Beziehung aber auch stärken, weil sich die Kandidaten ergänzen.

Sie finden diese Farben im gesamten Bericht. Die Farbcodes ermöglichen eine leichte Identifizierung von Fallstricken, Unterschieden und Ähnlichkeiten. Im Bericht finden Sie zum Beispiel den folgenden Text:

● Eigensinnigkeit

Eigensinnigkeit heißt, eine betont eigene Denkweise oder Handlungsweise haben und im Zweifelsfall den eigenen Weg gehen. A ist eigensinniger als B. In der Zusammenarbeit muss dies kein Problem darstellen, wenn A für die Meinung von B aufgeschlossen ist und sich nicht besserwisserisch oder bedrängend verhält. Falls A allerdings starrköpfig oder hartnäckig agiert, wird dies die Zusammenarbeit stören. B könnte sich mehr Mühe geben, die eigene Meinung zu äußern. A kann versuchen, sich aufgeschlossener zu verhalten.

An der Farbe (Rot) können Sie auf einen Blick sehen, dass sich A und B in Hinsicht auf Eigensinnigkeit stark unterscheiden. Der Text erläutert dann, worin der Unterschied genau besteht, welche möglichen Folgen dies (für die Zusammenarbeit und die Umgebung) hat, welche Fallstricke existieren und was A und B in dieser Hinsicht tun könnten, um sich zu entwickeln und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Nochmals: dieser Bericht betrachtet immer die Unterschiede oder Ähnlichkeiten zwischen Kandidaten! Wenn A in diesem Beispiel eigensinniger ist als B, bedeutet das nicht direkt, dass A eigensinnig *ist*, oder dass B dies *nicht* ist. Beides kann der Fall sein oder auch nicht. Es geht hier um die gegenseitigen Unterschiede, nämlich dass A eigensinniger ist als B.

Die Beschreibungen der gemessenen Eigenschaften/Indikatoren finden Sie in den einzelnen Kapiteln. In der Zusammenfassung (Kapitel 11) sind die wichtigsten Kernpunkte dieses Berichts pro Farbe zusammengefasst.

2. Emotionale Stabilität

Die emotionale Stabilität einer Person wird sowohl durch Emotionen, Gedanken, Frustrationen und emotionale Bedürfnisse beeinflusst als auch durch externe Faktoren (private Umstände oder Arbeitsbedingungen). Jeder Mensch geht auf seine eigene Weise mit diesen Gegebenheiten um, und dies bestimmt weitgehend das Verhalten in Bezug auf die Außenwelt. Manchmal kann es vorkommen, dass emotionale Kräfte oder Frustrationen nicht mehr vollständig unter Kontrolle sind. Dann könnte ein Ungleichgewicht vorliegen: emotionale Instabilität. Diese Instabilität kann dann die Zusammenarbeit und die Beziehungen zu anderen beeinflussen.

Wenn bei einem von Ihnen oder bei Ihnen beiden ein großes Ungleichgewicht vorliegt, könnte ein Bericht eventuell ein verzerrtes Bild der tatsächlichen Lage vermitteln. In diesem Fall wird kein Bericht generiert.

Anhand der Antworten aus dem Fragebogen lässt sich feststellen, dass Driscoll und Conan beide in Balance sind. Somit eignen sich die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus diesem Bericht für ein besseres Verständnis der Zusammenarbeit.

3. Intensitätsfaktor und Selbstbild

Jeder Mensch ist anders. Demnach wird jede Person den Fragebogen auch anders ausfüllen. Die Antworten werden sich nicht nur inhaltlich von Person zu Person unterscheiden, sondern auch in ihrer Ausprägtheit. Manche Menschen sind sehr explizit in ihren Aussagen, während andere weniger ausgeprägte Meinungen haben oder zurückhaltender antworten. Meistens deuten explizite Antworten auf eine extrovertierte Natur hin; weniger explizite Antworten oft auf einen introvertierten Charakter. Der Grad an Expliztheit von Antworten wird der „Intensitätsfaktor“ genannt. Im Allgemeinen sind Verhaltensweisen bei Menschen mit einem höheren Intensitätsfaktor leichter zu erkennen als bei Menschen mit geringerem Intensitätsfaktor.

Diese Unterschiede zwischen Ihnen beiden werden in diesem Bericht so weit möglich berücksichtigt.

Die Antworten von Driscoll weisen eine hohe, diejenigen von Conan dagegen eine niedrige Intensität auf. Conan antwortet also deutlich weniger explizit als Driscoll. Entsprechend dürfte das gemessene Verhalten bei Driscoll viel leichter zu erkennen sein als bei Conan.

Dieser Bericht soll dabei helfen, Eigenschaften und Verhaltensweisen zu erkennen, anzuerkennen und gegebenenfalls zu verändern. Dies erfordert eine offene Haltung und ein realistisches Selbstbild. Es ist daher wichtig, dass Sie sich für diesen Bericht Zeit nehmen und ehrlich sind: gegenüber der anderen Person, aber auch gegenüber sich selbst.

4. Indikator-Index

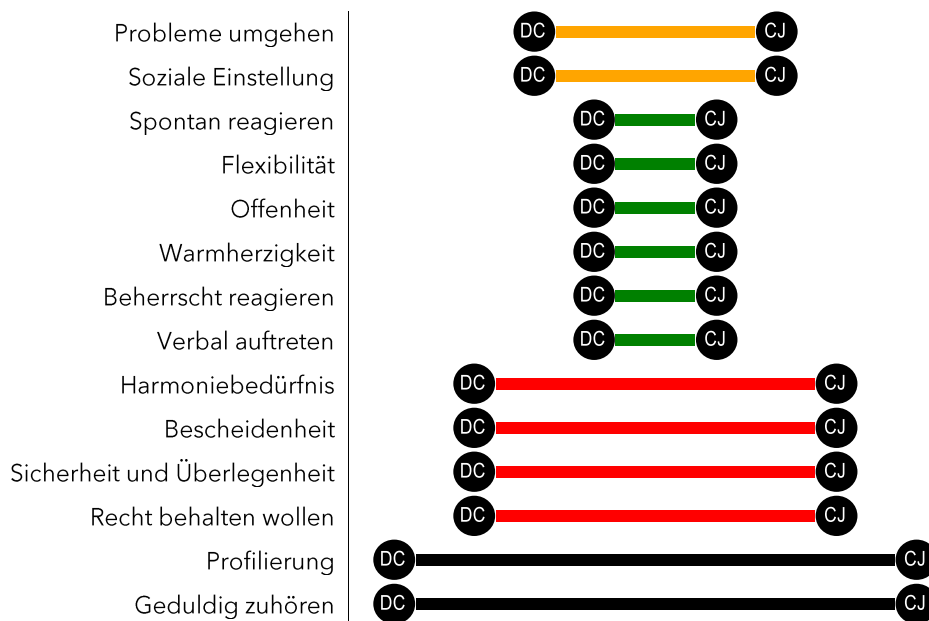
Unten sehen Sie die Eigenschaften („Indikatoren“), die gemessen wurden und in diesem Bericht thematisiert werden. Die Zahl hinter dem Indikator entspricht dem jeweiligen Kapitel, in dem der Indikator thematisiert wird.

Analytische Fähigkeiten	7	Kontrollüberzeugung	9
Ausgeglichenheit	9	Lebenslust	9
Autonomie	9	Leidenschaft, Inspirieren	8
Autoritätsakzeptanz	8	Leistungsorientierung	8
Beharrlichkeit	6	Machtlosigkeit	10
Beherrscht reagieren	5	Nein sagen	10
Bescheidenheit	5	Offenheit	5
Delegieren	8	Optimismus	9
Detailtreue	7	Perfektionsstreben	6
Disziplin	9	Praktisch experimentieren	6
Dominant wirken	8	Praktisch handeln	7
Dynamik	9	Probleme umgehen	5
Ehrgeiz	8	Profilierung	5
Eigensinnigkeit	7	Rastlosigkeit - Reizbarkeit	10
Einsatz	6	Realismus	9
Energieverteilung	10	Recht behalten wollen	5
Engagement	9	Resolut auftreten	6
Entschlusskraft	7	Risiken abwägen	7
Erfolgsdrang	6	Selbstaufopferung	10
Flexibilität	5	Selbstentfaltung	9
Freiheitsliebe	9	Selbstständigkeit - Selbstbewusstsein	9
Führung übernehmen	8	Sicherheit und Überlegenheit	5
Geduldig zuhören	5	Sorgfalt	6
Gesamtüberblick	7	Sorgfältig untersuchen	7
Geschäftliche Zielorientierung	8	Soziale Einstellung	5
Grenzen nicht kennen	10	Spannungsempfindlichkeit	10
Harmoniebedürfnis	5	Spontan reagieren	5
Herausforderungen suchen	9	Stressbeständigkeit	10
Informelle Problemlösung	6	Unruhe	10
Initiative	6	Unternehmerische Initiative	8
Innere Unruhe	10	Verbal auftreten	5
Intuition	9	Warmherzigkeit	5
Konflikte besprechen	7	Willenskraft	9
Konkurrenzdrang	6	Zukunftsangst	10

5. Kommunikation

Dieses Kapitel beschreibt die Eigenschaften, die mit dem Kommunikationsverhalten zusammenhängen. Es ist von großer Bedeutung für die Zusammenarbeit, wie Sie beide zuhören, sprechen, reagieren, und mit welcher Einstellung dies geschieht. Unterschiede bei der Auslegung können zu kommunikativen Missverständnissen und Fehlern führen. Ein gutes Verständnis der Unterschiede in der Kommunikation kann dabei helfen, solche Fehler und Missverständnisse zu vermeiden.

Unten finden Sie eine erste Übersicht der Eigenschaften, die in diesem Kapitel betrachtet werden. Die Farben beziehen sich auf Ihre Messwerte und den gemessenen gegenseitigen Unterschied (siehe Leseanleitung oben). Auch an der Länge der Balken können Sie leicht ablesen, wie stark Sie beide sich hinsichtlich der jeweiligen Eigenschaft voneinander unterscheiden.



Die Indikatoren in dieser Tabelle werden unten in alphabetischer Reihenfolge ausführlicher erklärt.

● Beherrscht reagieren
 Beherrscht zu reagieren heißt, Emotionen nicht deutlich zu zeigen, nicht leichtfertig Risiken einzugehen und darüber hinaus besonnen und ruhig zu bleiben. Conan und Driscoll verhalten sich beide im Allgemeinen beherrscht. In der Zusammenarbeit sind sie auf einer Linie. In Situationen, in denen es auf direktere und persönlichere Reaktionen ankommt, können beide sich profilieren, wenn sie mehr von sich selbst zeigen und etwas mehr Risiken eingehen.

● Bescheidenheit
 Bescheiden ist, wer sich selbst und die eigenen Errungenschaften nicht in den Vordergrund stellt. Conan ist bescheidener als Driscoll. Driscoll stellt sich selbst und die eigenen Leistungen etwas mehr in den Vordergrund. Dadurch kann Driscoll auf Conan überheblich wirken. Driscoll hält Conan eventuell für unsicher und unsichtbar. In der Zusammenarbeit kann das zu Spannungen führen, vor allem dann, wenn Driscoll zu oft auf Kosten von Conan den Erfolg für sich beansprucht. Driscoll kann sich profilieren, indem sie Conan mehr Raum lässt und sich selbst etwas mehr im Hintergrund hält. Conan kann sich durch mehr Sichtbarkeit und selbstsichereres Verhalten profilieren.

● Flexibilität
 Flexibilität bedeutet, offen zu sein für neue, veränderliche Umstände oder Standpunkte und adäquat darauf reagieren zu können. Driscoll reagiert etwas flexibler als Conan. Conan kann sich nicht so leicht auf neue Situationen einstellen. In der Zusammenarbeit müssen sich daraus keine Probleme ergeben.

● Geduldig zuhören

Geduldig zuhören heißt, dem Gesprächspartner Aufmerksamkeit und Raum geben, und dabei verbale und nonverbale Signale auffangen. Conan gelingt dies viel besser als Driscoll. Dagegen hat Driscoll größere Schwierigkeiten mit dem Zuhören und wirkt deshalb auf Conan eventuell desinteressiert. Gute Kommunikation erfordert eine gewisse Balance zwischen Reden und Zuhören. Solange dies beiden bewusst ist, wird die Zusammenarbeit angenehm verlaufen.

● Harmoniebedürfnis

Menschen, die nach Harmonie streben, wünschen sich Frieden und Eintracht im Arbeits- und Privatleben. Das Harmoniebedürfnis von Conan ist stärker als bei Driscoll. Dadurch gibt Conan eventuell auf Kosten des eigenen Willens, der eigenen Meinung oder eigener Interessen zu schnell nach. In der Zusammenarbeit können durch den Unterschied eventuell Irritationen entstehen. Conan empfindet Driscoll vielleicht als Unruhefaktor und Driscoll geht unter Umständen davon aus, dass Conan nicht für die eigene Meinung eintritt. Mehr Direktheit und weniger Scheu vor Meinungsverschiedenheiten können Conan zu mehr Stärke verhelfen. Driscoll kann sich durch eine stärkere Berücksichtigung des Harmoniebedürfnisses von Conan einbringen.

● Offenheit

Offenheit ist die Fähigkeit zu freier und direkter Kommunikation, zur Äußerung von spontanen Ideen und sich dadurch anderen gegenüber zu öffnen. Driscoll und Conan verhalten sich beide im Allgemeinen offen. Die Kommunikation und damit die Zusammenarbeit werden in dieser Hinsicht wahrscheinlich angenehm verlaufen.

● Probleme umgehen

Wer Probleme umgeht, versucht, ihnen geschickt auszuweichen oder sie zu vermeiden, damit Ruhe und gute Stimmung nicht beeinträchtigt werden. Conan neigt etwas stärker als Driscoll dazu, Probleme zu umgehen. Bei Driscoll kann so der Eindruck entstehen, Conan sei etwas konfliktscheu. Driscoll ist möglicherweise direkter und dadurch konfrontativer. Durch etwas mehr Direktheit und Eigeninitiative bei Konfrontationen kann Conan sich in der Zusammenarbeit profilieren. Driscoll kann profitieren, wenn sie erkennt, dass sein Gegenüber im Interesse der Beziehung kompromissbereit ist.

● Profilierung

Bei der Profilierung geht es darum, als besonders wahrgenommen werden zu wollen und anderen diese besonderen Fähigkeiten auch zu beweisen. Bei Driscoll ist der Wunsch, sich zu profilieren und damit das Bedürfnis, als besonders wahrgenommen zu werden, viel stärker als bei Conan. Die Schwachstelle in der Zusammenarbeit besteht potenziell darin, dass Driscoll sehr oft die Aufmerksamkeit auf sich lenkt und die eigenen Qualitäten hervorhebt. Dadurch wirkt Driscoll auf Conan eventuell arrogant. Für Driscoll könnte sich in diesem Fall durch mehr Zurückhaltung ein gewisses Entwicklungspotenzial ergeben, für Conan durch eine etwas stärkere Profilierung.

● Recht behalten wollen

Wer Recht behalten will, findet es angenehm, wenn andere ihm Recht geben, und ist auch bereit, viel dafür zu tun. Für Driscoll ist das wichtiger als für Conan. Recht zu bekommen ist angenehm, das darf aber nicht auf Kosten der Zusammenarbeit gehen. Solange Driscoll nicht zu viel darauf drängt, Recht zu behalten, bleibt das Arbeitsklima angenehm. In der Zusammenarbeit ist es wichtig, dass Conan ausreichend Gelegenheit erhält, die eigene Meinung zu äußern.

● Sicherheit und Überlegenheit

Mit Sicherheit und Überlegenheit ist gemeint, durch Ausstrahlung, Überzeugungskraft und Autorität zu erreichen, dass eigene Aussagen, Meinungen und Entscheidungen von anderen akzeptiert werden. Driscoll strahlt mehr Sicherheit und Überlegenheit als Conan. Conan kann dadurch auf Driscoll zögerlich und wenig explizit wirken und Conan hält Driscoll eventuell für zu entschlossen und von sich eingenommen, was in der Zusammenarbeit einige Spannungen nach sich ziehen kann. Durch etwas mehr Aufgeschlossenheit anderen gegenüber kann Driscoll sich positiv entwickeln. Conan könnte dagegen etwas assertiver und selbstbewusster sein.

● Soziale Einstellung

Eine soziale Einstellung befähigt dazu, ungezwungen und konstruktiv mit unterschiedlichen Menschen umzugehen und Rücksicht auf andere und deren Interessen zu nehmen. Conan ist im Vergleich zu Driscoll etwas sozialer. In der Zusammenarbeit muss das kein Problem darstellen, aber wenn Driscoll die Interessen des anderen nicht berücksichtigt, können Irritationen auftreten.

● Spontan reagieren

Menschen, die spontan reagieren, sprechen oder handeln sofort, ohne langes Nachdenken, und sind dabei nicht auf eine bestimmte Wirkung oder ein Ergebnis aus. Conan reagiert etwas spontaner als Driscoll. In der Zusammenarbeit muss das kein Problem darstellen, wenn sich beide des Unterschieds bewusst sind und ihn berücksichtigen.

● Verbal auftreten

Verbal aufzutreten bedeutet, sich leicht ausdrücken zu können und gern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen. Bis zu einem gewissen Grad treten Conan und Driscoll gern in den Vordergrund und ergreifen auch das Wort. In der Praxis ist ihre Redezeit somit nicht übermäßig lang und anderen wird genügend Raum gelassen. Die Zusammenarbeit wird daher angenehm verlaufen.

● Warmherzigkeit

Warmherzigkeit äußert sich darin, anderen mit Empathie und Verständnis zu begegnen, aufrichtiges Interesse und Geduld zu zeigen und für andere ansprechbar zu sein. Sowohl Conan als auch Driscoll zeigen im Allgemeinen Warmherzigkeit, was sich positiv auf die Zusammenarbeit auswirken kann.

Kreisdiagramm Kommunikation

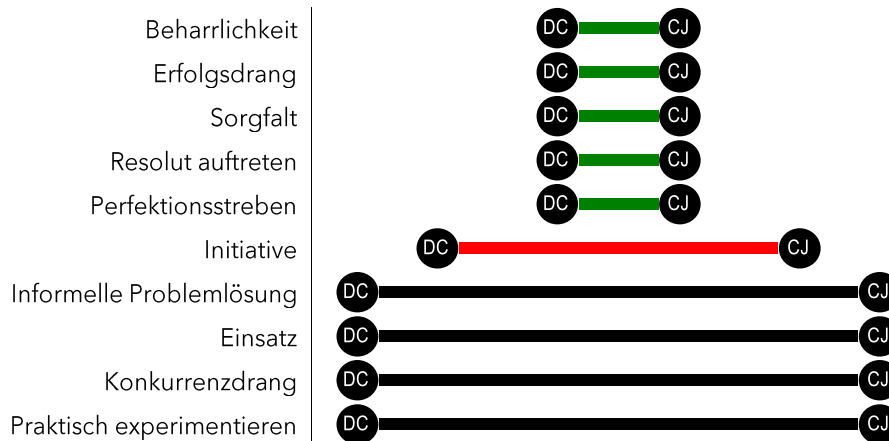


Im obigen Kreisdiagramm des Clusters "Kommunikation" sehen Sie dieselben Farben. (Siehe S. 3). So können Sie auf einen Blick sehen, wie die Kommunikationseigenschaften bei Ihnen verteilt sind.

6. Umgang mit Arbeitsaufgaben

Dieses Kapitel stellt dar, wie die Kandidaten mit Aufgaben und anderen arbeitsbezogenen Angelegenheiten umgehen. Motivation und Herangehensweise sind von großer Bedeutung für das Erreichen von Zielen. Eigenschaften wie Ausdauer und das Ergreifen von Initiative können einen großen Einfluss auf die gegenseitige Arbeitsbeziehung haben.

Unten finden Sie eine Übersicht der Eigenschaften, die in diesem Kapitel betrachtet werden. Die Farben beziehen sich auf die Messwerte von Ihnen beiden und den gemessenen gegenseitigen Unterschied (siehe Leseanleitung). Auch an der Länge der Balken können Sie ablesen, wie stark Sie beide sich hinsichtlich der jeweiligen Eigenschaft voneinander unterscheiden.



Die Eigenschaften dieser Tabelle werden unten in alphabetischer Reihenfolge ausführlicher erklärt.

● Beharrlichkeit

Beharrlichkeit bzw. Standhaftigkeit heißt, an einem bestimmten Aktionsplan oder einer bestimmten Meinung festzuhalten, bis das angestrebte Ziel erreicht ist oder aber bis sich herausstellt, dass sich das Ziel nicht auf angemessene Weise erreichen lässt. Driscoll und Conan sind beide beharrlich. Die Zusammenarbeit wird sehr wahrscheinlich angenehm verlaufen. Beharrlichkeit ist eine ausgezeichnete Eigenschaft, aber im Extremfall besteht die Gefahr, dass Driscoll unerreichbare Ziele hartnäckig verfolgt. Es ist wichtig, diese Gefahr zu erkennen und etwas flexibler zu agieren.

● Einsatz

Wer Einsatz zeigt, fühlt sich in die Abläufe involviert und ist bereit, sich dafür auch zu engagieren. Im Vergleich zu Conan zeigt Driscoll viel mehr Einsatz. In der Zusammenarbeit können durch diesen Unterschied auf Dauer eventuell große Irritationen entstehen. Driscoll stört sich möglicherweise daran, dass Conan viel weniger Einsatz zeigt. Die Beziehung der beiden kann sich verbessern, wenn beide einen ähnlichen Einsatz zeigen und sich in ähnlichem Maß involviert fühlen.

● Erfolgsdrang

Erfolgsdrang heißt, ein starkes Bedürfnis haben, der/die Beste zu sein. Sowohl Driscoll als auch Conan besitzen einen gewissen Erfolgsdrang. Solange die Balance gewahrt bleibt, kann die Zusammenarbeit in diesem Punkt angenehm verlaufen. Es ist wichtig, die gemeinsamen Ziele und den Kontakt zu anderen im Auge zu behalten.

● Informelle Problemlösung

Probleme informell zu lösen, bedeutet, dass in jeder Situation nach dem besten Weg gesucht wird, ohne dabei viel Rücksicht auf Pflichten, formale Strukturen oder Abläufe zu nehmen. Conan neigt wesentlich stärker dazu, Probleme informell anzugehen, als Driscoll. Dadurch können in der Zusammenarbeit Irritationen entstehen. Driscoll kann auf Conan formalistisch und wenig flexibel wirken. Dagegen kann Driscoll den Eindruck haben, dass Conan sehr leichtfertig mit Regeln umgeht und Pflichten scheut. Durch die Erkenntnis, dass formale Strukturen und Pflichten auch sinnvoll sein können, kann Conan sich profilieren. Dagegen könnte Driscoll etwas bewusster auf Chancen achten und diese nutzen.

● Initiative

Die Initiative zu ergreifen heißt, aus eigenem Antrieb nach Möglichkeiten zu suchen oder diese auszuprobieren. Diese Initiativfreude ist bei Driscoll stärker ausgeprägt als bei Conan. Conan könnte deshalb auf Driscoll passiv und gemächlich wirken, was in der Zusammenarbeit für Irritationen sorgen kann. Der Unterschied kann zu einer ungleichen Arbeitsverteilung führen, die bei Driscoll auf Dauer Stress verursachen kann. Die Zusammenarbeit kann profitieren, wenn Conan sich stärker um eine ausgewogene Arbeitsverteilung bemüht. Driscoll sollte versuchen, die Unruhe in den Griff zu bekommen.

● Konkurrenzdrang

Konkurrenzdrang ist das starke Bedürfnis zu gewinnen, aus der Vorstellung heraus, dass es nur in Konkurrenz mit anderen möglich ist, Ziele zu erreichen und Leistungen zu erbringen. Driscoll zeigt viel mehr Konkurrenzdrang als Conan. Das Verhalten von Driscoll kann deshalb auf Conan störend und ehrgeizig wirken, was in der Zusammenarbeit Irritationen nach sich ziehen kann. Der Wunsch, immer zu gewinnen, kann die eigentlichen Ziele überschatten. Wenn Driscoll ständig auf Kosten von Conan Erfolge erringen möchte, entstehen Widerstände und es ist keine Zusammenarbeit möglich. Driscoll kann sich entwickeln, wenn sie gemeinsamen Ergebnissen größere Bedeutung beimisst.

● Perfektionsstreben

Wer nach Perfektion strebt, konzentriert sich darauf, einwandfreie Leistungen zu erbringen. Driscoll strebt etwas stärker nach Perfektion als Conan. Da der Unterschied aber sehr gering ist, wird die Zusammenarbeit in diesem Punkt ohne Probleme verlaufen.

● Praktisch experimentieren

Praktisch experimentieren bedeutet, dass gern Neues versucht wird, um in der Praxis Lösungen zu finden. Dieser Aspekt hat für Driscoll einen viel höheren Stellenwert als für Conan. Conan könnte daher auf Driscoll zurückhaltend wirken, während Conan sich vielleicht fragt, welchen Mehrwert die Experimentierfreude eigentlich hat. In der Zusammenarbeit kann dieser Unterschied zu Spannungen führen. Solange Driscoll den Nutzen der Experimente nicht aus den Augen verliert und Conan den Prozess nicht zu sehr aufhält, können die Zusammenarbeit und das Endergebnis profitieren.

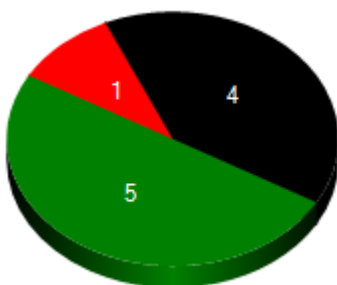
● Resolut auftreten

Resolut aufzutreten bedeutet, entschlossen und ohne Zögern zu handeln. Conan ist etwas resoluter als Driscoll. Da der Unterschied nur sehr gering ist, dürfte er sich aber nicht auf die Zusammenarbeit auswirken.

● Sorgfalt

Mit Sorgfalt ist ein akkurates, aufmerksames und präzises Arbeiten gemeint. Driscoll und Conan sind beide recht sorgfältig. Die Zusammenarbeit wird in diesem Punkt wahrscheinlich angenehm verlaufen. Ein vernünftiges Maß an Sorgfalt ist ein Vorteil.

Kreisdiagramm Umgang mit Arbeitsaufgaben

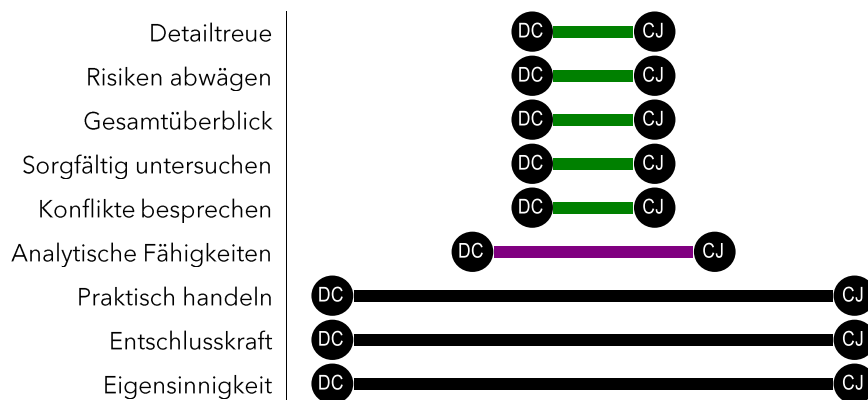


Oben sehen Sie ein Kreisdiagramm des Clusters „Umgang mit Arbeitsaufgaben“. Sie sehen hier dieselben Farben. So können Sie auf einen Blick sehen, wie die Eigenschaften bei Ihnen beiden verteilt sind.

7. Umgang mit Problemen

Dieses Kapitel beschreibt typische Fragen im Zusammenhang mit Problemlösung. Probleme können auf unterschiedliche Weise angegangen werden. Dies kann sich auf die Zusammenarbeit auswirken. Es macht beispielsweise einen erheblichen Unterschied, wenn jemand, der Problemen gern auf den Grund geht, mit einer anderen Person zusammenarbeitet, die gern schnell handelt. Wahrscheinlich hat dies Folgen für die Zusammenarbeit.

Unten finden Sie eine Übersicht der Eigenschaften, die in diesem Kapitel betrachtet werden. Die Farben beziehen sich auf Ihre Messwerte und den gemessenen gegenseitigen Unterschied (siehe Leseanleitung). An der Länge der Balken können Sie leicht ablesen, wie stark Sie beide sich hinsichtlich der jeweiligen Eigenschaft voneinander unterscheiden.



Die Eigenschaften dieser Tabelle werden unten in alphabetischer Reihenfolge ausführlicher erklärt.

● Analytische Fähigkeiten

Zu den analytischen Fähigkeiten gehört das Erkennen von Zusammenhängen, die Unterscheidung von Haupt- und Nebensächlichkeiten und die Fähigkeit, Sachverhalte im Kern zu erfassen. Diese Fähigkeiten sind bei beiden stark ausgeprägt, was eine große Stärke ist, denn analytische Fähigkeiten sind in fast jedem Umfeld ein Vorteil. Allerdings muss darauf geachtet werden, nicht ausschließlich analytisch vorzugehen.

● Detailtreue

Detailtreue heißt, sich langfristig und effektiv mit detaillierten Informationen beschäftigen zu können und auf eine Aufgabe oder ein Problem konzentriert zu bleiben. Bei Driscoll ist die Detailtreue etwas stärker ausgeprägt als bei Conan. Der Unterschied ist allerdings gering und wirkt sich daher nicht auf die Zusammenarbeit aus.

● Eigensinnigkeit

Eigensinnigkeit bezeichnet eine betont eigenständige Vorgehensweise und im Zweifelsfall die Entscheidung für den eigenen Weg. Conan ist viel eigensinniger als Driscoll. Wenn Conan für die Meinung von Driscoll aufgeschlossen ist und sich nicht besserwisserisch oder bedrängend verhält, muss das für die Zusammenarbeit kein Problem darstellen. Falls Conan allerdings stur oder hartnäckig ist, wird die Zusammenarbeit darunter leiden. Driscoll könnte sich stärker darauf konzentrieren, die eigene Meinung zu äußern. Conan dagegen könnte sich um mehr Aufgeschlossenheit bemühen.

● Entschlusskraft

Entschlusskraft bedeutet, aufgrund der Beurteilung eines Sachverhalts Entscheidungen zu treffen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen. Conan ist viel entschlosskräftiger als Driscoll. Dieser Unterschied kann zu Irritationen führen. Driscoll hält Conan eventuell für unbesonnen, während Driscoll auf Conan passiv oder sogar unsicher wirken kann. Wenn Driscoll weniger zweifelt und häufiger Entscheidungen trifft und Conan darauf achtet, keine überstürzten Beschlüsse zu fassen, kann das zu einer ausgewogeneren Zusammenarbeit führen.

● Gesamtüberblick

Wer in der Lage ist, den Gesamtüberblick zu behalten, kann sich von Einzelheiten lösen und dadurch die Grundzüge und den Gesamtprozess erfassen. Driscoll und Conan sind beide einigermaßen in der Lage, den Gesamtüberblick zu behalten. In der Zusammenarbeit können beide einander ergänzen, sofern mindestens einer von ihnen auf die Details achtet und einigermaßen praktisch veranlagt ist.

● Konflikte besprechen

Konflikte zu besprechen bedeutet, dass Spannungen und Irritationen rechtzeitig erkannt und auf angemessene Weise thematisiert werden. Conan und Driscoll fällt es leicht, Konflikte anzusprechen, was der Zusammenarbeit zugute kommt. Wenn Konflikte am Arbeitsplatz thematisiert werden können, lassen sich eine Eskalation, Streit und Parteienbildung vermeiden. Beide können dazu beitragen, indem sie Irritationen oder Beschwerden konsequent äußern und gemeinsam mit anderen Beteiligten die Verantwortung für eine Lösung übernehmen.

● Praktisch handeln

Wer praktisch handelt, agiert konkret und entschlossen, um so Ergebnisse zu erzielen oder Lösungen zu finden. Für Driscoll ist praktisches Handeln viel wichtiger als für Conan, was für die Zusammenarbeit in der Regel positiv ist.

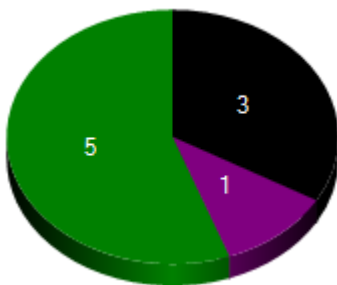
● Risiken abwägen

Beim Abwägen von Risiken werden im Vorfeld einer Entscheidung oder Schlussfolgerung alle positiven und negativen Seiten oder Alternativen berücksichtigt. Driscoll legt etwas mehr Wert darauf, Risiken abzuwägen, als Conan. Der Unterschied ist allerdings zu klein, um die Zusammenarbeit zu beeinflussen.

● Sorgfältig untersuchen

Sorgfältig überprüfen bedeutet, dass Sachverhalte präzise und gründlich kontrolliert werden. Driscoll und Conan tendieren beide zu diesem Verhalten. Da beide in diesem Punkt ähnlich vorgehen, wird die Zusammenarbeit angenehm verlaufen. Wenn das Umfeld eine sorgfältige Prüfung von Sachverhalten erfordert, sind sie zu guten Leistungen imstande.

Kreisdiagramm Probleme angehen

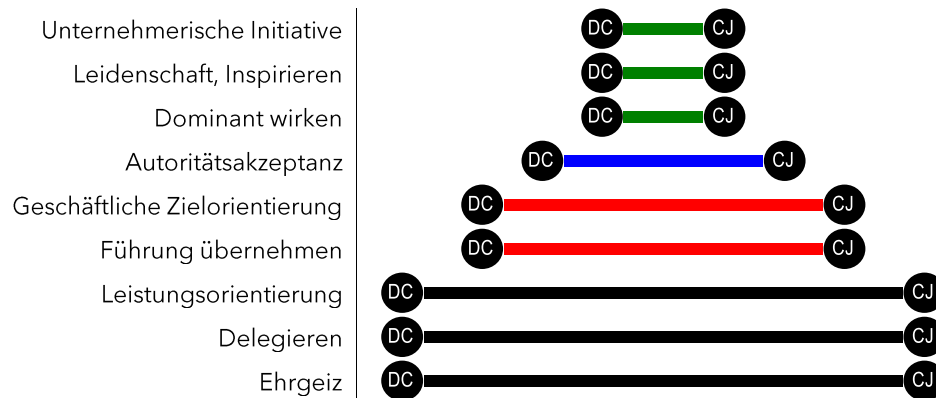


Im Kreisdiagramm oben „Umgang mit Problemen“ können Sie auf einen Blick sehen, wie die Eigenschaften in dieser Hinsicht zwischen Ihnen verteilt sind. Sie sehen auch hier dieselben Farben.

8. Umgang mit Management und Organisation

In diesem Kapitel geht es um Eigenschaften, die damit zusammenhängen, wie Sie beide mit Management, Hierarchie und Autoritäten umgehen. Wichtig: in diesem Bericht werden das aktuelle hierarchische Verhältnis oder andere Arbeitsbeziehungen nicht berücksichtigt.

Unten finden Sie eine Übersicht der Eigenschaften, die in diesem Kapitel betrachtet werden. Die Farben beziehen sich auf Ihre Messwerte und den gemessenen gegenseitigen Unterschied. An der Länge der Balken können Sie leicht ablesen, wie stark Sie beide sich hinsichtlich der jeweiligen Eigenschaft voneinander unterscheiden.



Die Eigenschaften dieser Tabelle werden unten in alphabetischer Reihenfolge ausführlicher erklärt.

● Autoritätsakzeptanz

Autoritätsakzeptanz bezeichnet die Akzeptanz von Wünschen, Meinungen oder Maßstäben von Vorgesetzten. Weder Driscoll noch Conan tendieren zu Autoritätsakzeptanz. Welche Auswirkungen das auf die Zusammenarbeit hat, hängt auch von Umgebungsfaktoren, z. B. der Hierarchiebeziehung der beiden ab. Weil beide sich nicht leicht von Autorität beeindruckt lassen, könnte eventuell ein Mangel an Respekt entstehen.

● Delegieren

Wer schlecht delegieren kann, tut sich schwer damit, anderen Personen Aufgaben und Verantwortlichkeiten anzuvertrauen. Driscoll kann viel schlechter delegieren als Conan. Wenn es in der Position darauf ankommt, viel zu delegieren, besteht die Gefahr, dass Ziele nicht erreicht werden. Wenn Driscoll Conan hierarchisch übergeordnet ist, lassen sich außerdem in der Zusammenarbeit eventuell nur schwer Ergebnisse erzielen. Mitarbeiter lernen möglicherweise mehr von Conan als von Driscoll. Durch mehr Lockerheit und Vertrauen in andere kann Driscoll sich profilieren.

● Dominant wirken

Wer dominant wirkt, vermittelt anderen den Eindruck, ein starkes Geltungsbedürfnis zu haben, gern Macht auszuüben oder Abläufe selbst prägen zu wollen. Driscoll und Conan wirken beide nicht sehr dominant. Welchen Einfluss das auf die Zusammenarbeit hat, lässt sich nur schwer prognostizieren. Ganz allgemein kann sich das Verhältnis positiv entwickeln, solange beide sich bewusst sind, dass es auf Gleichberechtigung und Gemeinsamkeit ankommt.

● Ehrgeiz

Ehrgeiz ist die Konzentration auf Karriere und Erfolg durch Selbstentwicklung. Driscoll ist viel ehrgeiziger als Conan. Daraus ergeben sich in der Zusammenarbeit keine Probleme, wenn Driscoll nicht zu weit geht und zu wenig Rücksicht auf andere nimmt. Driscoll muss sich dieser Gefahr auf jeden Fall bewusst sein. In diesem Fall kann Driscoll auf Conan übertrieben ehrgeizig wirken. Umgekehrt hält Driscoll Conan eventuell für passiv und wenig zielstrebig. Conan sollte sich fragen, welche Aspekte im Leben und bei der Arbeit wirklich zählen.

● Führung übernehmen

Führung zu übernehmen bedeutet, die Initiative zu ergreifen und Führungskompetenz zu zeigen. Driscoll tendiert stärker dazu, Führung zu übernehmen, als Conan. Conan könnte dadurch den Eindruck haben, dass Driscoll zu sehr nach Macht strebt. Dagegen wirkt Conan auf Driscoll eventuell passiv und zu wenig sichtbar. In der Zusammenarbeit kann es dann zu Kollisionen kommen. Driscoll kann sich in diesem Fall entwickeln, wenn sie mehr Zurückhaltung übt und etwas seltener in den Vordergrund tritt. Conan kann sich dagegen durch mehr Sichtbarkeit und Initiative profilieren.

● Geschäftliche Zielorientierung

Geschäftliche Zielorientierung bedeutet, dass auf sachliche und zweckorientierte Weise Lösungen gefunden werden. Driscoll zeigt mehr geschäftliche Zielorientierung als Conan. Aufgrund dieses Unterschieds kann Conan auf Driscoll vage und unbestimmt wirken und Conan hält Driscoll eventuell für kurzsichtig. In der Zusammenarbeit kann das zu Irritationen führen. Driscoll und Conan können einander aber auch ergänzen, wenn sie sich des Unterschieds bewusst sind: Driscoll wacht darüber, dass Ziele eingehalten werden, und Conan verhindert eine zu einseitige Konzentration auf diesen Aspekt.

● Leidenschaft, Inspirieren

Leidenschaft beinhaltet eine positive bzw. emotionale Involviertheit und dadurch eine inspirierende Wirkung auf andere. Conan und Driscoll sind beide bis zu einem gewissen Grad leidenschaftlich und inspirierend. Dadurch wird die Zusammenarbeit angenehm verlaufen.

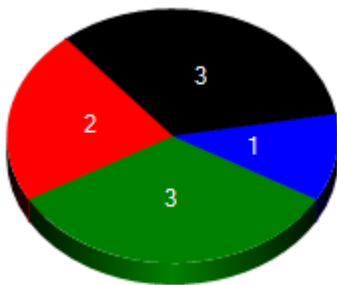
● Leistungsorientierung

Leistungsorientierung bezeichnet die Konzentration auf Ergebnisse und Erfolge. Driscoll ist viel leistungsorientierter als Conan, was in der Zusammenarbeit gelegentlich Probleme verursachen kann. Conan wirkt auf Driscoll eventuell wenig motiviert und Driscoll auf Conan übereifrig oder sogar streberhaft. Die Zusammenarbeit wird besser verlaufen, wenn Conan etwas zielstrebig vorgeht und Driscoll etwas mehr Gelassenheit zeigt.

● Unternehmerische Initiative

Unternehmerische Initiative besitzen heißt, Chancen in der Umgebung zu erkennen, zu prüfen und sie - unter Eingehung vernünftiger Risiken - in Möglichkeiten umzusetzen. Driscoll und Conan besitzen beide unternehmerische Initiative. In der Zusammenarbeit können sie einander verstärken und anregen.

Kreisdiagramm Umgang mit Management und Organisation

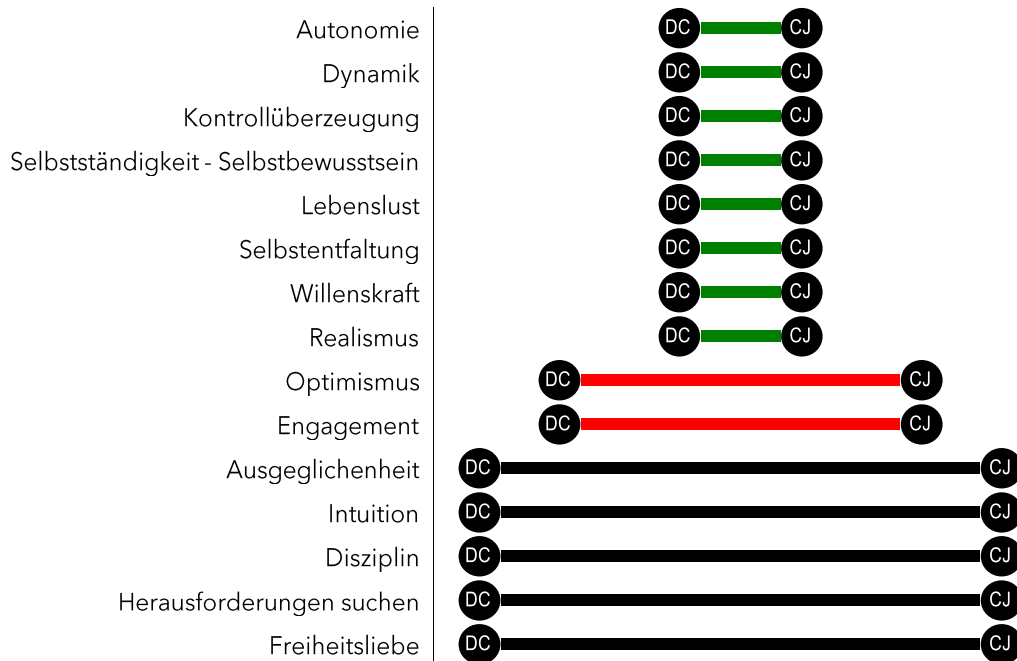


Im Kreisdiagramm oben „Umgang mit Management und Organisation“ können Sie auf einen Blick sehen, wie die Eigenschaften in dieser Hinsicht zwischen Ihnen verteilt sind. Sie sehen auch hier dieselben Farben.

9. Einstellung und persönliche Eigenschaften

In diesem Kapitel geht es um Eigenschaften, die zeigen, wie Sie beide im Leben stehen und sich auf ihr Umfeld beziehen. Es geht hierbei nicht um eine Beurteilung im Sinne von „Gut“ oder „Schlecht“; die Ergebnisse vermitteln lediglich einen Einblick in die Unterschiede und Ähnlichkeiten. Dies ermöglicht Ihnen, einander besser kennenzulernen und zu verstehen.

Unten finden Sie eine Übersicht der Eigenschaften, die in diesem Kapitel betrachtet werden. Die Farben beziehen sich auf Ihre Messwerte und den gemessenen gegenseitigen Unterschied. An der Länge der Balken können Sie leicht ablesen, wie stark Sie beide sich hinsichtlich der jeweiligen Eigenschaft voneinander unterscheiden.



Die Eigenschaften/Indikatoren dieser Tabelle werden unten in alphabetischer Reihenfolge ausführlicher erklärt.

● Ausgeglichenheit

Ausgeglichenheit bezeichnet eine Balance zwischen Verstand, Gefühl und Willen und in der Folge ein sicheres Auftreten in jeder Situation. Conan ist viel ausgeglichener als Driscoll. Welchen Einfluss das auf die Zusammenarbeit hat, lässt sich nur schwer prognostizieren. Conan kann auf Driscoll eventuell eintönig wirken. Dagegen hält Conan Driscoll vielleicht für unruhig. Driscoll kann sich profilieren, wenn sie nach mehr Ruhe und Balance strebt.

● Autonomie

Autonom zu agieren bedeutet, sich eine eigene Meinung bilden zu können, selbstständig Entscheidungen zu treffen und sich unabhängig zu verhalten. Sowohl Driscoll als auch Conan verhalten sich im Allgemeinen autonom. Die Zusammenarbeit wird in diesem Punkt wahrscheinlich angenehm verlaufen: Driscoll und Conan können einander stimulieren und sich gegenseitig fordern und wissen die Unabhängigkeit des anderen zu schätzen. Bei zu autonomem Verhalten besteht jedoch die Gefahr, dass aneinander vorbei gearbeitet wird. Daher sollten die beiden ihre Tätigkeiten in der Zusammenarbeit gut aufeinander abstimmen.

● Disziplin

Diszipliniert handelt, wer notwendige Aufgaben auch bei fehlender Motivation erledigt und in der Lage ist, Verfahren, Vorschriften und Regeln einzuhalten. Driscoll ist viel disziplinierter als Conan. Daraus können sich in der Zusammenarbeit große Differenzen ergeben. Driscoll wirkt auf Conan vielleicht rigide, bürokratisch oder unbeweglich. Umgekehrt kann Driscoll Conan für unberechenbar oder launisch halten. Wenn es im Arbeitsumfeld stark auf Disziplin ankommt, muss Conan sich entsprechend anpassen. Auch durch eine bessere Strukturierung und Ordnung seiner Vorgehensweise kann Conan sich profilieren. Driscoll dagegen könnte etwas flexibler sein.

● Dynamik

Mit Dynamik ist die Affinität für Abenteuer, Veränderungen, Freiheit und ein hektisches Umfeld gemeint. Driscoll und Conan sind beide einigermaßen dynamisch. Auf die Zusammenarbeit wirkt sich das wahrscheinlich positiv und anregend aus. Beide müssen jedoch darauf achten, gezielt zu arbeiten und zum Beispiel nicht ständig neue Aufgaben anzugehen, ohne alte vernünftig abzuschließen. Eventuell könnten sie an ihrer Ausdauer und Disziplin arbeiten.

● Engagement

Wer engagiert ist, wird aufgrund persönlicher Motivation schnell aktiv und kann damit auch Aktivitäten anderer auslösen. Driscoll ist engagierter als Conan. Wenn beide diesen Unterschied respektieren, kann sich dies positiv auf die Zusammenarbeit auswirken. Driscoll kann Conan motivieren; Conan dagegen achtet darauf, dass alle Ziele erreicht werden. Der Unterschied kann aber auch Reibungen verursachen: Driscoll wirkt auf Conan vielleicht ungehemmt und Conan auf Driscoll unmotiviert.

● Freiheitsliebe

Freiheitsliebe äußert sich darin, dass frei und ungebunden agiert wird, ohne Rücksicht auf Einschränkungen. Conan legt viel mehr Wert auf Freiheit als Driscoll. In der Zusammenarbeit können sich daraus Spannungen ergeben. Driscoll hat eventuell den Eindruck, dass Conan sich ihren Pflichten entzieht und sich sogar über Vorschriften hinwegsetzt. Umgekehrt fühlt Conan sich durch die Vorgehensweise von Driscoll vielleicht eingeschränkt. Grenzen sind notwendig, deshalb wäre es für die Zusammenarbeit gut, wenn Conan Aufgaben, Zielsetzungen und Pflichten etwas ernster nehmen würde und wenn beide mehr Verständnis für die Art und die Vorgehensweise des anderen aufbringen könnten.

● Herausforderungen suchen

Menschen, die Herausforderungen suchen, haben ein Bedürfnis nach spannenden und interessanten Erfahrungen. Driscoll hat viel mehr Bedürfnis nach Herausforderungen als Conan. Driscoll könnte daher finden, Conan sei langweilig oder weiche nur ungern vom vorgegebenen Weg ab. Dagegen könnte Conan den Eindruck haben, dass Driscoll sich zu sehr unter Druck setzt und dann etwas verwegen vorgeht. In der Zusammenarbeit muss das kein Problem darstellen, weil sich von selbst ergibt, welche Aufgaben wem am besten liegen. Driscoll sollte darauf achten, nicht ziellos nach Spannung und neuen Anreizen zu suchen. Conan dagegen darf den Arbeitsprozess nicht bremsen.

● Intuition

Intuition ist die Fähigkeit, Sachverhalte auch ohne konkrete Argumente oder Kenntnisse zu verstehen. Conan neigt viel stärker dazu, intuitiv zu handeln, als Driscoll. Dadurch hält Driscoll Conan eventuell für subjektiv und wenig überlegt. Dagegen wirkt Driscoll auf Conan vielleicht zu rational oder sogar unsensibel. Solange beide sehen, welche Vorteile die Vorgehensweise des anderen hat, können sie sich gut ergänzen.

● Kontrollüberzeugung

Die Kontrollüberzeugung gibt Aufschluss darüber, ob jemand die Ursache für Geschehnisse eher bei sich selbst oder aber in äußeren Umständen sucht. Bei Conan ist diese Kontrollüberzeugung etwas stärker ausgeprägt als bei Driscoll. Da der Unterschied aber sehr gering ist, wirkt er sich kaum auf die Zusammenarbeit aus. Für beide ist es wichtig, vernünftig und realistisch zu beurteilen, was sie selbst beeinflussen können und was nicht.

● Lebenslust

Lebenslustig sind Menschen, die Freude am Leben empfinden und fröhlich und voller Energie durchs Leben gehen. Driscoll und Conan sind beide im Allgemeinen lebenslustig, was angenehm für die Zusammenarbeit ist. Auch das Umfeld kann von der positiven Einstellung und der Energie, die beide ausstrahlen, profitieren.

● Optimismus

Mit Optimismus ist eine positive Lebenseinstellung gemeint. Conan ist optimistischer als Driscoll. Dadurch können in der Zusammenarbeit Irritationen entstehen. Driscoll wirkt auf Conan eventuell trübsinnig und Conan auf Driscoll naiv und zu wenig sachlich. Für die Zusammenarbeit wäre es gut, wenn beide die Einstellung des anderen verstehen und akzeptieren.

● Realismus

Realistisch ist, wer fest in der Realität verwurzelt ist und den Status quo akzeptieren kann. Conan ist etwas realistischer als Driscoll. In der Zusammenarbeit können beide einander ergänzen, sofern die Vorgehensweise des anderen akzeptiert wird.

● Selbstentfaltung

Selbstentfaltung bezeichnet die Entwicklung von eigenen Fähigkeiten, Kapazitäten und Qualitäten. Conan legt etwas mehr Wert auf Selbstentfaltung als Driscoll. Da der Unterschied nur sehr gering ist, dürfte er sich aber nicht auf die Zusammenarbeit auswirken.

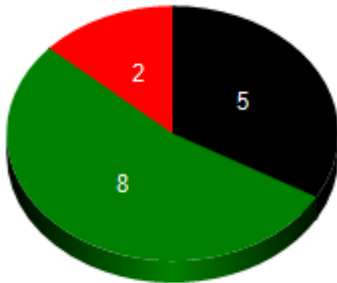
● Selbstständigkeit - Selbstbewusstsein

Selbstständigkeit bzw. Selbstbewusstsein bedeutet, dass man sich nicht leicht beeinflussen lässt, gut ohne andere zurechtkommt, sich eine eigene Meinung bilden kann und darauf basierend Entscheidungen trifft. Conan verhält sich etwas selbstständiger und selbstbewusster als Driscoll. In der Zusammenarbeit ist das nicht zwangsläufig ein Problem, solange beide einander respektieren und darauf achten, nicht aneinander vorbei zu arbeiten.

● Willenskraft

Willenskraft bezeichnet die Fähigkeit, etwas zu wollen und diesen Willen auch umzusetzen. Conan besitzt etwas mehr Willenskraft als Driscoll. Da der Unterschied nur sehr gering ist, dürfte er sich aber nicht auf die Zusammenarbeit auswirken.

Kreisdiagramm Einstellung und persönliche Eigenschaften



Im Kreisdiagramm oben „Einstellungen und persönliche Eigenschaften“ können Sie auf einen Blick sehen, wie die Eigenschaften in dieser Hinsicht zwischen Ihnen verteilt sind. Sie sehen auch hier dieselben Farben.

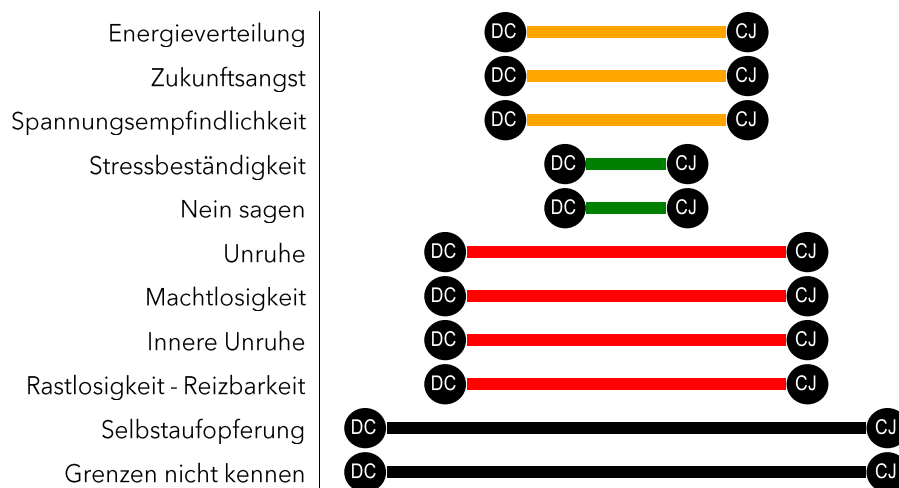
10. Störfaktoren

Nachfolgend werden acht wichtige stressbezogene Eigenschaften/Indikatoren erklärt. Bei erhöhter Arbeitsbelastung, bei Konflikten oder anderen Formen von Spannung können diese Indikatoren einen erhöhten Wert angeben. Die genannten Ursachen können zu einem erhöhten Irritationsniveau oder zu anderen spannungsbezogenen (körperlichen) Reaktionen führen. Auch kann das allgemeine Gefühl von Glück und Wohlbefinden beeinflusst werden. Stress und Veränderungen des Gefühlszustands können sich stark auf die gegenseitige Beziehung und die Zusammenarbeit auswirken.

Es ist wichtig zu beachten, dass diese Eigenschaften/Indikatoren nicht unabhängig voneinander ausgewertet werden können. Nur wenn bei vielen oder den meisten Indikatoren erhöhte Werte gemessen werden, deutet dies auf Probleme hin.

Dabei funktioniert der Indikator Spannungsempfindlichkeit als „Thermometer“: er gibt die allgemeine Anfälligkeit für Spannung an. Eine erhöhte Spannungsempfindlichkeit in Kombination mit erhöhten Werten bei den übrigen stressbedingten Indikatoren zeigt, dass die Spannung, die man in diesem Moment erlebt, „real“ ist, dass also die erlebte Spannung von wirklichen Stressfaktoren in der Umgebung herrührt. In diesem Fall liegt ein Problem vor und sollten Maßnahmen ergriffen werden. Ein erhöhter Wert in Kombination mit niedrigeren Werten bei anderen stressbedingten Indikatoren gibt einen Hinweis darauf, dass mehr Spannung erlebt wird als durch die vorliegenden Stressfaktoren erklärt werden kann.

Und umgekehrt: bei niedriger Spannungsempfindlichkeit in Kombination mit hohen Werten bei anderen stressbedingten Indikatoren wird weniger Spannung empfunden als auf Grund der vorhandenen Stressfaktoren zu erwarten wäre: werden hier Stressoren ignoriert oder nicht bewusst wahrgenommen? Das bewusste oder unbewusste Negieren von realer Spannung erhöht die Gefahr von Überanstrengung und Burnout.



Die Indikatoren in dieser Tabelle werden unten in alphabetischer Reihenfolge ausführlicher erklärt.

● Energieverteilung

Die Energieverteilung gibt an, ob die verfügbare Energie eher auf Ambitionen, Bedürfnisse und positive Antriebe oder auf Ängste und Frustrationen ausgerichtet ist. Eine produktive Energieverteilung konzentriert sich auf die Befriedigung von Ambitionen und Bedürfnissen und hat einen positiven Einfluss auf Leben und Arbeit. Wenn dagegen zu viel Energie für Ängste und Frustrationen aufgewendet wird, werden das eigene Wohlbefinden und die Arbeit auf Dauer darunter leiden. Sowohl Conan als auch Driscoll verlieren relativ viel Energie durch die unterschiedlichsten Ängste und Frustrationen, z. B. Angst vor Veränderungen bzw. Kontrollverlust. Es könnte hilfreich sein, den Grund dafür zu ermitteln. Außerdem sollten beide überlegen, ob in diesem Punkt im Lauf des letzten Jahres eine Verbesserung oder eine Verschlechterung erfolgt ist. Bei einer Verschlechterung sollten Maßnahmen ergriffen werden.

● Grenzen nicht kennen

Wer seine Grenzen nicht kennt, hat Schwierigkeiten, die eigene Leistungsfähigkeit einzuschätzen. Sowohl körperliche als auch geistige Grenzen können über- oder unterschätzt werden. Bei einer Unterschätzung wird das Leistungspotenzial nicht ausgeschöpft. Dagegen führt eine Überschätzung zu Überforderung - mit den entsprechenden Folgen. Driscoll kennt die eigenen Grenzen viel weniger gut als Conan und das kann sich auf die Zusammenarbeit auswirken. Wichtig ist, dass Driscoll die eigenen Möglichkeiten ernsthaft und ehrlich einschätzt.

● Innere Unruhe

Innere Unruhe entsteht durch angestauten Ärger über Störfaktoren. Conan empfindet aktuell mehr innere Unruhe als Driscoll. Dies kann sich negativ auf die Zusammenarbeit auswirken. Conan zeigt sich möglicherweise verletzt oder sogar empört, was Driscoll vielleicht spürt, auch wenn Conan das Problem nicht benennt. Für die Zusammenarbeit und das Umfeld wäre es förderlich, wenn offen darüber kommuniziert wird, was Conan stört.

● Machtlosigkeit

Machtlosigkeit impliziert das Gefühl eines Kontrollverlusts und den Eindruck, dass eigene Handlungen kaum Einfluss auf das Ergebnis haben. Conan fühlt sich derzeit machtloser als Driscoll. Möglicherweise wird Conan in letzter Zeit manchmal alles zu viel. Eventuell gab es Rückschläge oder Enttäuschungen zu verarbeiten. Welchen Einfluss diese Erfahrungen auf die Zusammenarbeit haben, hängt davon ab, wie Conan damit umgeht. Wenn die Ursachen des Gefühls der Machtlosigkeit bekannt sind, wirkt sich das in der Regel positiv auf die persönliche Entwicklung und auf die Zusammenarbeit mit anderen aus.

● Nein sagen

Sowohl Driscoll als auch Conan fällt es recht schwer, Nein zu sagen; Driscoll hat damit noch etwas mehr Schwierigkeiten als Conan. Wahrscheinlich möchten beide andere nicht enttäuschen oder verletzen. Anderen aus der Klemme zu helfen kann zwar für Zufriedenheit sorgen, die eigenen Bedürfnisse dürfen aber nicht darunter leiden. Hier gilt es, die Balance zu wahren.

● Rastlosigkeit - Reizbarkeit

Rastlosigkeit und Reizbarkeit führen dazu, dass auf bestimmte Situationen ungeduldig und unruhig reagiert wird. Driscoll reagiert aktuell rastloser und reizbarer als Conan, was die Zusammenarbeit beeinträchtigen kann. Conan wirkt auf Driscoll vielleicht zu träge und Driscoll auf Conan zu gehetzt und ruhelos. Wenn diese Unterschiede akzeptiert werden, können aber beide einander auch ergänzen: Conan sorgt dann bei Driscoll für Ruhe und Driscoll für den notwendigen Schwung im Prozess.

● Selbstaufopferung

Selbstaufopferung heißt, ohne Rücksicht auf eigene Interessen etwas für andere zu tun. Driscoll neigt viel stärker zur Selbstaufopferung als Conan. In der Zusammenarbeit übernimmt Driscoll eventuell viele Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Conan, was für Conan vermutlich kein Problem darstellt. Auf Dauer ergeben sich dadurch aber Probleme und Driscoll wird irgendwann Stress erfahren. Driscoll kann sich profilieren, wenn sie ihre Grenzen besser respektiert.

● Spannungsempfindlichkeit

Dauer und Intensität von Anspannung und Stress werden von jedem Menschen unterschiedlich erlebt. Was für den Einen Stress ist, ist das nicht zwangsläufig auch für einen Anderen. Und während eine Person bereits bei wenigen Störfaktoren angespannt ist, reagiert eine andere sogar noch bei zahlreichen Belastungen recht entspannt. Bei der Interpretation kommt es darauf an, sämtliche Störfaktoren einzubeziehen. Die Spannungsempfindlichkeit gibt Aufschluss darüber, in welchem Ausmaß Anspannung oder Stress erlebt werden. Conan und Driscoll sind aktuell beide einigermaßen anfällig für Spannungen. Auf Conan trifft das noch etwas stärker zu. Ob sich das auf die Zusammenarbeit auswirkt, hängt von den übrigen Störfaktoren und deren Dauer ab. Eine langfristige Spannungsempfindlichkeit kann dazu führen, dass alltägliche Arbeiten nicht mehr mit der erforderlichen Ruhe und Entspannung ausgeführt werden können. Beide sollten darüber nachdenken, was bei Ihnen Stress auslöst.

● Stressbeständigkeit

Stressbeständigkeit ist die Fähigkeit, auch unter Zeitdruck, bei Rückschlägen bzw. bei Enttäuschungen uneingeschränkte Leistungen erbringen zu können. Conan und Driscoll sind beide in der Regel stressbeständig, was auf Conan noch etwas stärker zutrifft. Stressbeständigkeit ist eine wichtige und positive Eigenschaft. Beide sind in der Lage, bei Rückschlägen neue Möglichkeiten zu erkennen. Außerdem können beide gut einschätzen, wie ernst ein Problem ist, und behalten dabei die eigenen Leistungsgrenzen im Auge. Diese Balance gilt es zu wahren.

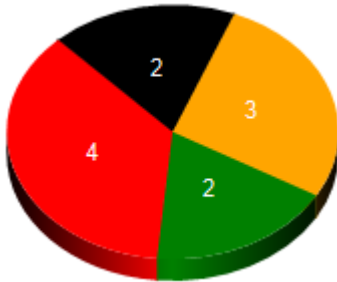
● Unruhe

Unruhe äußert sich darin, dass man nichts verpassen möchte, ständig in Bewegung ist und nur schwer stillsitzen kann. Conan ist unruhiger als Driscoll. Wenn die beiden diesen charakterlichen Unterschied nicht erkennen und akzeptieren, kann sich das auf die Zusammenarbeit auswirken und für Irritationen sorgen. Allerdings kann sich der Unterschied auch positiv bemerkbar machen: Die aktive Haltung von Conan kann auf Driscoll anregend wirken und Driscoll kann darauf achten, dass die Fokussierung erhalten bleibt.

● Zukunftsangst

Mit Zukunftsangst ist ein Gefühl der Unsicherheit in Bezug auf künftige Geschehnisse gemeint. Driscoll und Conan empfinden beide etwas Zukunftsangst. Das kann dazu führen, dass beide zu stark an bestehenden Sicherheiten festhalten oder Scheu vor größeren oder kleineren Veränderungen haben. Darunter kann die Zusammenarbeit leiden, weil beide einander in ihrer Unruhe und Unsicherheit verstärken. Da für diese Zukunftsangst die unterschiedlichsten Ursachen in Frage kommen, können dazu keine konkreten Empfehlungen formuliert werden. Es wäre allerdings hilfreich, die konkreten Ursachen zu ermitteln.

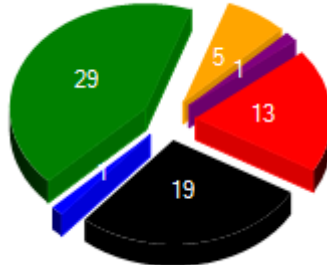
Kreisdiagramm Störfaktoren



Im Kreisdiagramm oben „Störfaktoren“ können Sie auf einen Blick sehen, wie die Eigenschaften in dieser Hinsicht zwischen Ihnen verteilt sind. Sie sehen auch hier dieselben Farben.

11. Zusammenfassung

Im untenstehenden Gesamt-Kreisdiagramm wird eine Übersicht zur Beziehung zwischen Ihnen beiden gegeben. Sie sehen hier alle thematisierten Eigenschaften, nach Farben geordnet. So können Sie auf einen Blick sehen, wie die Eigenschaften bei Ihnen verteilt sind.



- Die betreffende Eigenschaft ist bei beiden Kandidaten stark ausgeprägt. In der Regel wirkt sich dies positiv auf die Beziehung aus, aber bei einer Zuspitzung kann ein Fallstrick für das Umfeld oder die Ergebnisse entstehen. Das ist dann schwer zu ändern, denn dies ist oft auch eine Stärke der Beziehung.
Analytische Fähigkeiten (7)
- Die Kandidaten sind in Bezug auf die betreffende Eigenschaft sehr ähnlich oder nur geringfügig unterschiedlich. In dieser Hinsicht ergeben sich in der Beziehung in der Regel keine Probleme; ein kleiner Unterschied kann sogar eine stimulierende Wirkung haben. Darin liegt auch oft die Stärke der Beziehung.
Autonomie (9), Beharrlichkeit (6), Beherrscht reagieren (5), Detailtreue (7), Dominant wirken (8), Dynamik (9), Erfolgsdrang (6), Flexibilität (5), Gesamtüberblick (7), Konflikte besprechen (7), Kontrollüberzeugung (9), Lebenslust (9), Leidenschaft, Inspirieren (8), Nein sagen (10), Offenheit (5), Perfektionsstreben (6), Realismus (9), Resolut auftreten (6), Risiken abwägen (7), Selbstentfaltung (9), Selbstständigkeit - Selbstbewusstsein (9), Sorgfalt (6), Sorgfältig untersuchen (7), Spontan reagieren (5), Stressbeständigkeit (10), Unternehmerische Initiative (8), Verbal auftreten (5), Warmherzigkeit (5), Willenskraft (9)
- Die Kandidaten sind in Bezug auf die betreffende Eigenschaft sehr ähnlich oder nur geringfügig unterschiedlich. Möglicherweise können Risiken für die gegenseitige Beziehung, das Umfeld oder das Erreichen von Ergebnissen bestehen. Die Situation ist so im Großen und Ganzen gut geeignet zur Weiterentwicklung.
Energieverteilung (10), Probleme umgehen (5), Soziale Einstellung (5), Spannungsempfindlichkeit (10), Zukunftsangst (10)
- Die Kandidaten sind in Bezug auf die betreffende Eigenschaft sehr ähnlich oder nur geringfügig unterschiedlich. In dieser Hinsicht bestehen im Wesentlichen immer Risiken oder sogar Gefahren für die Beziehung, das Umfeld oder das Erzielen von Ergebnissen. Eventuell ist ein Eingreifen erforderlich, obwohl die Situation schwer zu ändern ist.
Autoritätsakzeptanz (8)
- Die Messwerte der Kandidaten für die betreffende Eigenschaft unterscheiden sich erheblich. In den meisten Fällen ist dies für die Beziehung nicht wirklich förderlich, und es entstehen schneller Probleme. Manchmal kann ein großer Unterschied aber auch komplementär wirken und dadurch einen positiven Effekt für die Beziehung haben.
Bescheidenheit (5), Engagement (9), Führung übernehmen (8), Geschäftliche Zielorientierung (8), Harmoniebedürfnis (5), Initiative (6), Innere Unruhe (10), Machtlosigkeit (10), Optimismus (9), Rastlosigkeit - Reizbarkeit (10), Recht behalten wollen (5), Sicherheit und Überlegenheit (5), Unruhe (10)
- Die Messwerte der Kandidaten für die betreffende Eigenschaft unterscheiden sich sehr stark voneinander. Die Kandidaten sind in dieser Hinsicht grundverschieden. In vielen Fällen ist dies für die Beziehung nicht förderlich, und es entstehen schneller Probleme. Manchmal kann ein großer Unterschied die Beziehung aber auch stärken, weil sich die Kandidaten ergänzen.
Ausgeglichenheit (9), Delegieren (8), Disziplin (9), Ehrgeiz (8), Eigensinnigkeit (7), Einsatz (6), Entschlusskraft (7), Freiheitsliebe (9), Geduldig zuhören (5), Grenzen nicht kennen (10),

Herausforderungen suchen (9), Informelle Problemlösung (6), Intuition (9), Konkurrenzdrang (6), Leistungsorientierung (8), Praktisch experimentieren (6), Praktisch handeln (7), Profilierung (5), Selbstaufopferung (10)