



HILL KOMPETENZANALYSE[®]



Ihre Interpretationshilfe



HERZLICH WILLKOMMEN

Wir freuen uns, dass Sie mit der HILL Kompetenzanalyse® arbeiten. Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie eine Erklärung, wie Sie die Ergebnisse der HILL Kompetenzanalyse® richtig „lesen“ können.

Die HILL Kompetenzanalyse® liefert Ihnen ein objektives und klares Bild der überfachlichen Fähigkeiten, wichtigsten Persönlichkeitsmerkmale und Wertvorstellungen. Durch den Einsatz der HILL Kompetenzanalyse® schaffen Sie eine zusätzliche Entscheidungsgrundlage, stellen diese auf eine wissenschaftliche Basis und erhöhen somit Ihre Entscheidungsqualität.

Dies ist eine Status Quo Bestimmung. Als Ergebnis erhalten Sie Aufschluss über Potenziale, Fähigkeiten und/oder Interessen.







Dabei gibt es grundsätzlich kein „Richtig“ oder „Falsch“ und die Antworten werden dahingehend grundsätzlich nicht bewertet. Was hingegen transparent gemacht wird, ist, was eine Person ausmacht und wie gut sie damit zu bestimmten Herausforderungen passt.

Durch die vielen Abstufungen und Kombinationsmöglichkeiten der HILL Kompetenzanalyse® erhalten Sie ein „differenziertes“ Bild über die jeweilige Person.

Bevor wir ins Detail gehen, finden Sie noch kurz allgemeine Informationen zur HILL Kompetenzanalyse®.



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	3
2. Interpretation der Module der HILL Kompetenzanalyse®	5
 Persönlichkeit	5
 Fähigkeitsprofil	9
 Berufsinteressen	10
 Verkaufsstil	12
 Managementanalyse	14
 Leistung und Konzentration	18



1. EINLEITUNG

Modularer Aufbau

Die HILL Kompetenzanalyse®. beschränkt sich nicht auf die Erhebung einzelner Faktoren, sondern setzt sich in 6 unabhängigen Modulen mit einigen **für Beruf und Karriere wesentlichen Facetten einer Person** auseinander. Dazu zählen:

- Persönlichkeitseigenschaften ebenso wie
- Analytische Fähigkeiten,
- Berufsinteressen und die Präferenz für unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen,
- Leistungs- und Konzentrationsaspekte,
- Verkaufsstrategien, Verkaufsstil und Stärken/Schwächen über unterschiedliche Verkaufsphasen und
- Managementkompetenzen.

Diese vielseitige Informationserhebung ermöglicht es, ein umfassendes Bild von den Stärken und Entwicklungspotenzialen einer Person sowie der individuellen Passung mit einer spezifischen Position zu erhalten.

Die einzelnen Module können je nach Aufgabenstellung individuell kombiniert und eingesetzt werden. Dies garantiert einen möglichst ökonomischen Einsatz. Die Vorgabedauer beträgt je nach Modulauswahl bis zu 3 Stunden. Die Ergebnisse sind unmittelbar im Anschluss verfügbar.

Die Module der HILL Kompetenzanalyse® im Überblick

<p>Strukturiertes Persönlichkeitsinventar</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wertehaltungen und ■ grundlegende Verhaltensmuster <hr/>	<p>Fähigkeitsprofil</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ■ kognitive Fähigkeiten zur Problemlösung <hr/>	<p>Berufsinteressenprofil</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ■ ideale Arbeitsplatzbedingungen ■ fachliche Interessensgebiete <hr/>
<p>Leistung- & Konzentrationsverlaufstest</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aufmerksamkeitsfähigkeit ■ Arbeitsgenauigkeit ■ Arbeitsgeschwindigkeit <hr/>	<p>Verkaufsstilanalyse</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ■ individueller Verkaufsstil ■ Stärken/Schwächen im Verkaufsgespräch <hr/>	<p>Managementanalyse</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ■ Managementstrategien und ■ konkreter Führungsstil jeweils unter Berücksichtigung der Managementebene <hr/>



Wissenschaftliche Fundierung & Laufende Weiterentwicklung

Die HILL Kompetenzanalyse® existiert basierend auf kontinuierlicher Forschungs- und Entwicklungsarbeit seit 1980. Besonderer Wert wird auf die Kombination von wissenschaftlichen Standards und ausgeprägtem Praxisbezug gelegt. Teile des Verfahrens wurden auch im Rahmen von Diplomarbeiten entwickelt.

Durch kontinuierliche Weiterentwicklung und Aktualisierung nach wissenschaftlichen Standards wird die hohe Qualität des Verfahrens sichergestellt. Laufend finden länderspezifische Standardisierungen sowie statistische Analysen der Daten statt.

Sprachen & Normierung

Die HILL Kompetenzanalyse® ist international mittlerweile in vielen Sprachen einsetzbar. Das Besondere dabei ist die interkulturelle Vergleichbarkeit und hohe Aussagekraft der Ergebnisse durch die landesspezifischen Normierungen.

Das individuelle Testergebnis wird dabei in Bezug zu einer repräsentativen Vergleichsstichprobe gesetzt. Erst durch diesen Vergleich können bedeutungsvolle Aussagen getroffen werden, denn erst dann ist klar wie die absoluten „Roh-Leistungen“ des Einzelnen im Vergleich zu anderen Personen einzuordnen sind. Über die standardisierten Ergebniswerte wird somit die Einzelleistung im Vergleich zur (repräsentativen) Gruppe gemessen. Diese länderspezifische Vergleichsgruppe besteht hauptsächlich aus Personen aus dem wirtschaftlichen Bereich sowie mit höherer Ausbildung.

Als Testsprachen stehen Ihnen bei der HILL Kompetenzanalyse® derzeit neben Deutsch und Englisch ca. 20 weitere Sprachen, insbesondere viele ost- und südosteuropäischen Sprachen zur Verfügung. Die Auswertungstexte liegen in 5 Sprachen vor.



2. INTERPRETATION DER MODULE DER HILL KOMPETENZANALYSE[®]

Nachstehend finden Sie detaillierte Informationen zur Auswertung der einzelnen Module der HILL Kompetenzanalyse[®].

Abseits der numerischen Detailauswertungen finden Sie zusätzlich auch immer ein Dokument mit individuellen Textauswertungen.

PERSÖNLICHKEIT

Übersicht

Sie erhalten eine Beschreibung der Person anhand von **12 fachübergreifenden Persönlichkeitsdimensionen**.

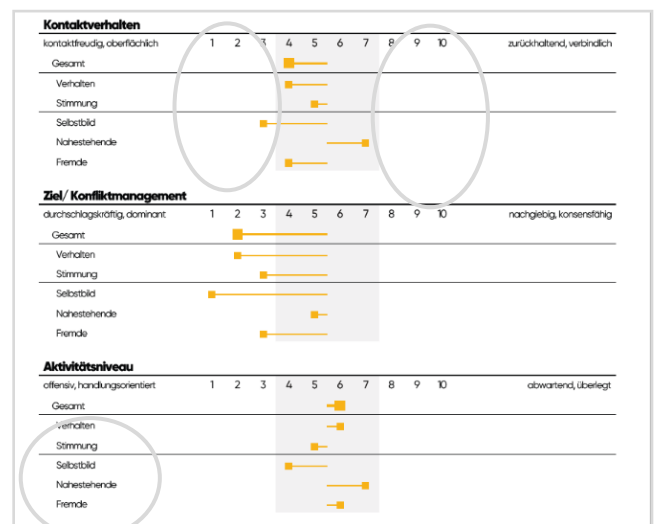
- Kontaktverhalten
- Kommunikationsstil
- Ziel-/ Konfliktmanagement
- Erwartungshaltung
- Aktivitätsniveau
- Stimmungslage
- Risikoorientierung
- Selbsteinschätzung
- Soziale Ausrichtung
- Spannungsniveau
- Objekt-/ Subjektfokus
- Selbstregulation

Aufbau der Ergebnisse

Die einzelnen Persönlichkeitsdimensionen (z.B. Kontaktverhalten) werden jeweils durch zwei Extreme begrenzt, wobei jedes der beiden Extreme ein bestimmtes Eigenschaftsspektrum charakterisiert.

Die standardisierten Ergebniswerte von 1 bis 10 auf den einzelnen Dimensionen drücken dabei aus, in welche Richtung die Person tendiert.

Ausprägungen in den Extremen dokumentieren, wie die Person in den meisten Situation auftritt (z.B. sehr kontaktfreudig), Ausprägungen im Mittelbereich weisen auf situationsspezifisches Verhalten hin, das beide Eigenschaftsausprägungen in gewisser Weise miteinander vereint (z.B. kann Kontakte knüpfen, benötigt allerdings auch gelegentlich Rückzugsmöglichkeiten).



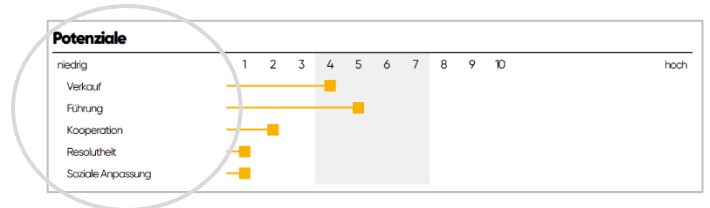
Eine zusätzliche Betrachtung aus unterschiedlichen Blickwinkeln erlaubt eine verfeinerte Analyse des Verhaltens und der Stimmungen in verschiedenen Lebenssituationen.



Folgende Unterpunkte lassen sich dabei unterscheiden:

- **Gesamt** Gesamtwert
- **Verhalten** das wahrgenommene, von außen tatsächlich sichtbare Verhalten
- **Stimmung** das „innere Bedürfnis und die Einstellung“
- **Selbstbild** Selbstbeurteilung unabhängig vom Kontakt mit anderen
- **Nahestehende** Verhalten UND Stimmung im Umgang mit Familie, Freunden und Kolleg*innen
- **Fremde** Verhalten UND Stimmung im Umgang mit Fremden / in der Öffentlichkeit

Zusätzlich sind Aussagen über die Bereiche **Verkauf, Führung, Kooperation, Resoluthheit** und **soziale Anpassung** möglich, wobei Werte > 6 gute persönliche Voraussetzungen für den jeweiligen Bereich dokumentieren.



Inhaltliche Beschreibung

Kontaktorientierung

kontaktfreudig / oberflächlich

Quantität vor Qualität, Bedürfnis nach sozialem Kontakt, offensiv im Aufbau von Beziehungen

zurückhaltend / verbindlich

Qualität vor Quantität, weniger kontaktfreudig & -fähig, bleibt im Hintergrund

Ziel- und Konfliktmanagement

durchschlagskräftig / dominant

setzt sich intensiv für den eigenen Standpunkt ein, hat gerne viel Einfluss, kann sich behaupten, kann Anliegen nach außen gut vertreten, initiiert & steuert

nachgiebig / konsensfähig

gutes Konfliktlösepotenzial, kompromissbereit, achtet auf Integration, wertvolles Teammitglied

Aktivitätsniveau

offensiv / handlungsorientiert

übernimmt gerne Verantwortung, lösungs- und handlungsorientiert, Konzentration auf das Wesentliche & behält den Überblick, Tätigkeiten, die rasche Initiative erfordern

abwartend / überlegt

überdenkt gründlich, abwartend, macht sich mit Materie vertraut, kennt seine Grenzen, Tätigkeiten, die die Überprüfung von Entscheidungen und Handlungen erfordern

Risikoorientierung

risikofreudig / wagemutig

begibt sich gerne in Situationen mit ungewissem Ausgang, benötigt Herausforderungen, veränderungsbereit, ideal in Bereichen, welche Alternativen, neue Ideen oder Möglichkeiten erfordern

vorsichtig / beständig

setzt auf Kontinuität und bewährte Methoden, geringe Flexibilität, bevorzugt Beständigkeit & vertraute Situationen, vermeidet Risiken



Soziale Ausrichtung

eigennützig / bestimmt

stellt eigene Ideen, Interessen und Ziele in den Vordergrund, kann sich gut abgrenzen, lässt sich von anderen nicht vereinnahmen & nimmt keine Rücksicht

selbstlos / serviceorientiert

hohe Bereitschaft sich für andere einzusetzen, hilfsbereit, persönliche Wünsche treten in den Hintergrund, hat Schwierigkeiten sich abzugrenzen

Objekt- / Subjektfokus

faktenorientiert / nüchtern

orientiert sich an Daten und Fakten, analytisch-logisch, sachlich, wenig Einfühlungsvermögen, Leistung und Fakten sind wichtige Parameter

personenorientiert / einfühlsam

intuitiv und harmoniesuchend, soziales Einfühlungsvermögen & Empathie

Kommunikationsstil

offen / distanzlos

offen und direkt in der Kommunikation, „sagt immer was er*sie denkt“

verschlossen / diplomatisch

situationsangepasster und diplomatischer Gesprächsstil, diskret & bedeckt in der Kommunikation

Erwartungshaltung

misstrauisch / geistesgegenwärtig

vorsichtig & geistesgegenwärtig, skeptische, kritische Grundhaltung

vertrauend / leichtgläubig

tolerant, positive, optimistische Grundhaltung

Stimmungslage

ausgeglichen / kontrolliert

emotional ausgeglichen & kontrolliert, belastbar & kritikfähig

empfindsam / sprunghaft

emotional volatil, empfindsam

Selbsteinschätzung

selbstsicher / überheblich

Wissen und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie Stärken, souverän und überzeugend, kann gut präsentieren und (sich) verkaufen

selbstkritisch / reflektiert

unsicher hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und dem Können, heißt aber nicht automatisch weniger leistungsfähig, wenig unabhängig

Spannungsniveau

angespannt / energiegeladen

kann nie richtig entspannen und loslassen, fühlt sich leichter belastet und beansprucht, geringere Frustrationstoleranz und starker innerer Drive

locker / phlegmatisch

entspannt, belastbar, stressresistent, phlegmatisch



Selbstregulation

diszipliniert / pedantisch

verlässlich, gewissenhaft, verantwortungsbewusst, diszipliniert, hält Zusagen und Vereinbarungen ein, wenig flexibel, starr

ungezwungen / chaotisch

spontan, kreativ, unkonventionell, geringes Maß an Struktur



FÄHIGKEITSPROFIL

Übersicht

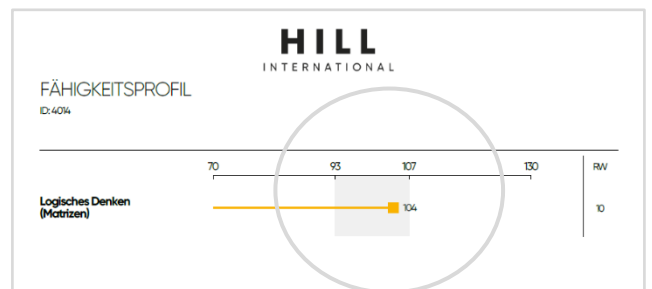
Im Rahmen eines sprachfreien Matrizentest werden in diesem Modul **logisch-analytische** „Basis-Fähigkeiten“ erfasst.

Aufbau der Ergebnisse

Der Durchschnittsbereich liegt bei den Ergebniswerten zwischen 93 bis 107.

Werte größer 107 zeigen überdurchschnittliche analytische Fähigkeiten und damit persönliche Stärken an.

„RW“ dokumentiert die absolute Anzahl richtig gelöster Aufgaben ohne Bezug zur Vergleichsstichprobe. Die Gesamtanzahl aller Items beträgt 15 und stellt somit den maximalen Wert dar.



BERUFSINTERESSEN

Übersicht

Passende berufliche Rahmenbedingungen und Inhalte, die den persönlichen Interessen entsprechen, führen zu höherer Motivation, Einsatzbereitschaft und Durchhaltevermögen.

Der Berufsinteressensfragebogen erhebt **individuelle Interessen** für unterschiedliche inhaltliche Bereiche sowie die persönlichen **Präferenzen in der Arbeitsplatzgestaltung**, hinsichtlich Rahmenbedingungen und den persönlichen Berufs- und Arbeitszielen.

Folgende Bereiche werden dabei abgedeckt:

Bereich Arbeitsplatz

- Stellung (leitend / unterstellt)
- Arbeitsbedingungen (flexibel / geregelt)
- Tätigkeit (geistig / körperlich)
- Arbeitsstil (schöpferisch / anwendend)
- Informationsverarbeitung (global / detail)
- Wertorientierung (innovativ / traditionell)

Interessensbereich

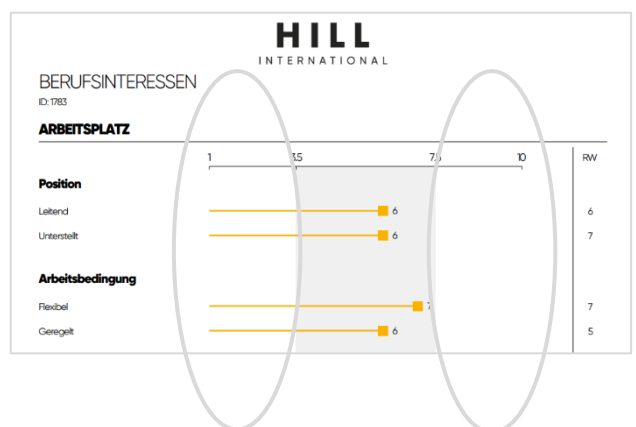
- Wirtschaft
- Technik
- Kunst / Kultur
- Umwelt / Naturwissenschaften
- Soziales
- Politik / Öffentliches

Aufbau der Ergebnisse

Bereich Arbeitsplatz

Der Bereich **Arbeitsplatz** widmet sich den präferierten beruflichen Rahmenbedingungen. Die persönliche Bevorzugung wird dabei durch standardisierte Werte zwischen 1 und 10 ausgedrückt.

Während die standardisierten Werte von 1 bis 3 kein Interesse an der Realisierung dieses Bereichs bedeuten, stehen Werte von 8 bis 10 für eine starke Präferenz – ein „Must-Have“ in der Arbeitsplatzgestaltung also. Die Werte 4 bis 7 dokumentieren ein mittleres bis höheres Interesse und damit Wichtigkeit für die Person.



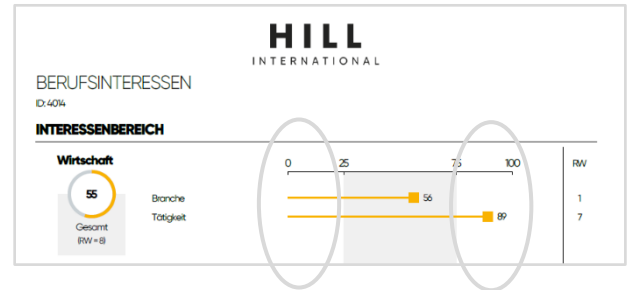
„RW“ bezeichnet den Rohwert und damit die tatsächliche Anzahl an Antworten der Person ohne Bezug zur Vergleichsstichprobe.



Interessensbereich

Der **Interessensbereich** erhebt die beruflichen Neigungen für sechs unterschiedliche Bereiche, wobei der Grad der Zustimmung durch einen Prozentrang zwischen 0 und 100 ausgedrückt wird.

Werte zwischen 25 und 75 Prozent stehen für mittleres Interesse, hohes Interesse zeigen Werte größer 75 an. Werte unter 25 Prozent sprechen für geringes Interesse.



Die einzelnen Interessensbereiche sind jeweils in zwei Teilbereiche gegliedert, nämlich „**Branche**“ und „**Tätigkeit**“. Während der Bereich „Branche“ das Arbeitsumfeld angibt, charakterisiert der Bereich „Tätigkeit“ den tatsächlichen Arbeitsinhalt.

Inhaltliche Beschreibung

Position	in Hinblick auf die Arbeitsaufgabe, die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes und die Art des zwischenmenschlichen Kontaktes
Arbeitsbedingungen	geregelt oder variable/flexible Arbeitsbedingungen sowohl hinsichtlich der äußeren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Struktur) als auch hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Art der Interaktionen
Tätigkeit	Präferenz für eine geistige/intellektuelle (z.B. klassischer Bürojob) oder manuelle/handwerkliche Tätigkeit
Arbeitsstil	präferierter Arbeitsstil entweder Dinge und Inhalte zu konzipieren oder sie in die Praxis umzusetzen
Informationsverarbeitung	Art der „individuelle Informationsverarbeitung“, die Wahrnehmung und Wissensaneignung sowie das Vorgehen und Durchführen von Arbeiten – entweder sehr detailliert oder global, auf das Wesentliche fokussiert
Wertorientierung	differenziert zwischen Personen, die in traditionellen/konservativen oder in innovativen Organisationen/Abteilungen arbeiten und behandelt grundsätzliche Wertorientierungen bzw. Anschauungen



VERKAUFSSTIL

Übersicht

Unterschiedliche Situationen, Unternehmensphilosophien und Produktparten erfordern unterschiedliche Verkaufsstile.

Die Verkaufsstilanalyse dient zur Bestimmung der strategischen Herangehensweise im Verkaufsgespräch sowie zur Ableitung von individuellen Stärken und Schwächen. Differenziert wird dabei nach unterschiedlichen Verkaufstypen sowie Phasen eines Verkaufsgesprächs.

Verkaufsphasen

- Vorbereitung
- Gesprächseinstieg
- Produktpräsentation
- Verkaufsabschluss

Verkaufstypen

- Klassische*r Verkäufer*in
- Druckverkäufer*in
- Fachberater*in

Da die Vergleichsgruppe aus Topverkäufer*innen besteht, wird eine hohe „Vergleichslatte“ an den Tag gelegt und kleine Unsicherheiten werden schnell sichtbar, der Fragebogen misst relativ „streng“.

Diese Tatsache ist v.a. dann zu berücksichtigen, wenn es um die Identifizierung von Verkaufspotenzial in einer Gruppe von Nicht-Verkäufer*innen geht.

Aufbau der Ergebnisse

Die Verkaufsstilanalyse setzt sich in der Auswertung aus drei Teilen zusammen: der „Bevorzugten Verkaufsstrategie Gesamt“, dem „Verkaufs Know-How Gesamt“ und der „Verkaufsstrategie im Verlauf“.

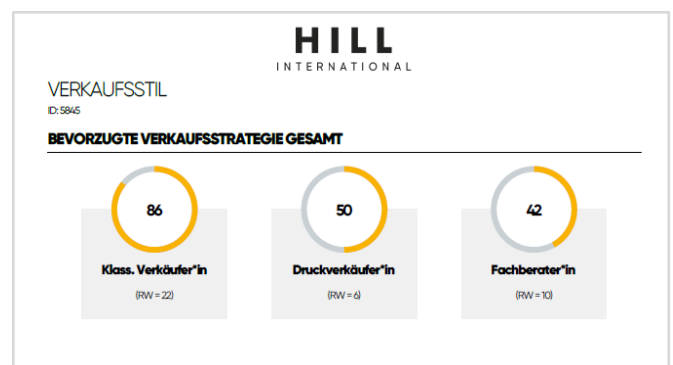
Das zweiseitige Auswertungsdokument verschafft auf Seite 1 mit den beiden Globalauswertungen einen Überblick und geht auf Seite 2 mit der „Verkaufsstrategie im Verlauf“ ins Detail.

Die Globalauswertung **Bevorzugte Verkaufsstrategie Gesamt** (Seite 1) erfasst den bevorzugten Verkaufstyp der Person.

Dabei gibt es keine Wertung in gut oder schlecht. Je nach Produkt und Unternehmen gelangen unterschiedliche Verkaufstypen zum Erfolg.

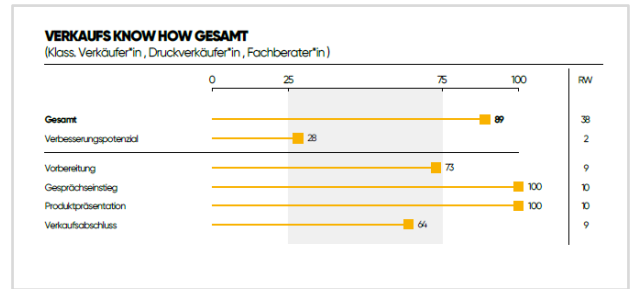
Die möglichen, standardisierten Ergebniswerte liegen zwischen 0 und 100 Prozent, wobei Werte größer 75 eine überdurchschnittliche Ausprägung für den jeweiligen Verkaufstyp bezeichnen.

„RW“ bezeichnet den Rohwert und damit die tatsächliche Anzahl an Antworten der Person ohne Bezug zur Vergleichsstichprobe.



Die Globalauswertung **Verkaufs Know How Gesamt** (Seite 1) erhebt das Verkaufspotenzial der Person in den einzelnen Phasen eines Verkaufsgesprächs. Auch hier bezeichnen Werte größer 75 überdurchschnittliches Know How in der jeweiligen Phase.

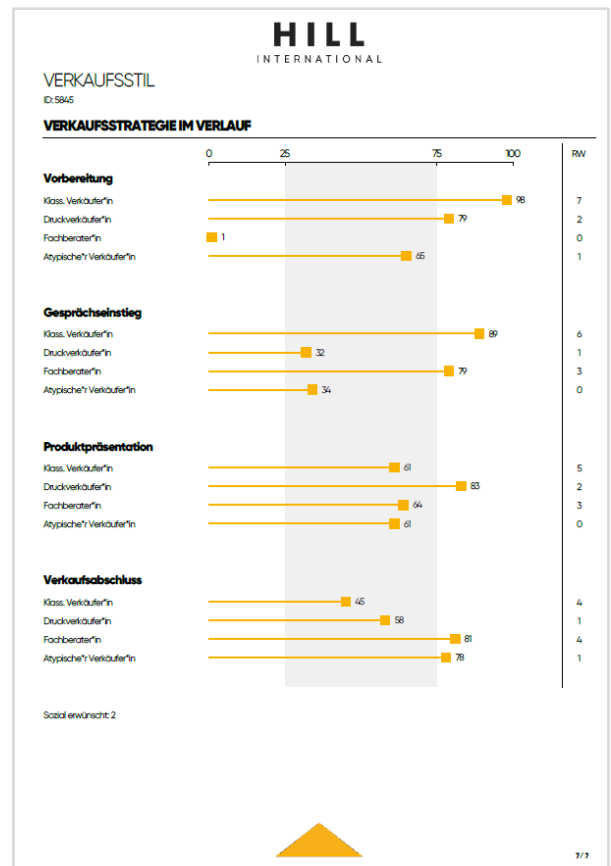
„RW“ bezeichnet wiederum den Rohwert und damit die tatsächliche Anzahl an Antworten der Person ohne Bezug zur Vergleichsstichprobe.



Die **Verkaufsstrategie im Verlauf** (Seite 2) erlaubt tieferen Einblick in die jeweiligen Verkaufsphasen und ermöglicht einen Eindruck wie die Person ihre Verkaufsstrategie über die vier Phasen des Verkaufsgesprächs aufbaut.

Der*die **atypische Verkäufer*in** steht dabei für – im Verkaufssegment – „inadäquate“ Verhaltensweisen.

Das letzte Feld **Sozial erwünscht** enthält die Anzahl der sozial erwünscht gewählten Antworten (maximal fünf) und gibt Hinweis auf mögliche Verzerrungen im Sinne eines sich besonders „sozial erwünscht“ Darstellens. Ab einem Wert von 4, sollte dieser kritisch beurteilt werden.



Inhaltliche Beschreibung

Klass. Verkäufer*in

Für den*die klassische*n Verkäufer*in ist der Bezug zum Kunden wesentlich. Lösungsorientiert versucht der klassische Verkäufer den Kund*innen individuelle Angebote zu präsentieren. Beziehungsmanagement steht im Vordergrund.

Druckverkäufer*in

Der*die Druckverkäufer*in ist vor allem umsatzorientiert. Angestrebt wird ein schneller Verkaufsabschluss, an einer Kundenbindung besteht geringeres Interesse.

Fachberater*in

Der*die Fachberater*in ist am Produkt orientiert. Im Vordergrund stehen die intensive Betreuung und Beratung eines bereits bestehenden Kundenstocks.

MANAGEMENTANALYSE

Übersicht

Die Managementanalyse erfasst auf einem zweidimensionalen Modell mit Strategie- und Stil-Faktoren **Management- und Führungskompetenzen** in verschiedenen Unternehmensbereichen auf den 3 unterschiedlichen Entscheidungsebenen: **Selbstmanagement, Team Management** und **Unternehmensleitung**.

Folgende Bereiche sind dabei enthalten:

Selbstmanagement

Karrierestrategie

- Karriereausbau
- Orientierung
- Positionssicherung

Umgang

- Balanciert
- Selbst ausbeutend
- Unreflektiert

Teammanagement

Know-How

- Entwicklung
- Rationalisierung
- Erhaltung

Führungsstil

- Fördernd
- Fordernd
- Distanziert

Unternehmensleitung

Instrumente

- Expansion
- Sanierung
- Konsolidierung

Auftritt

- Integrativ
- Direktiv
- Abstinent

Bitte beachten Sie: Bei der Managementanalyse handelt es sich um „keinen Leistungstest“, unterschiedliche Situationen verlangen unterschiedliche Managementstrategien bzw. Führungsstile.



Aufbau der Ergebnisse

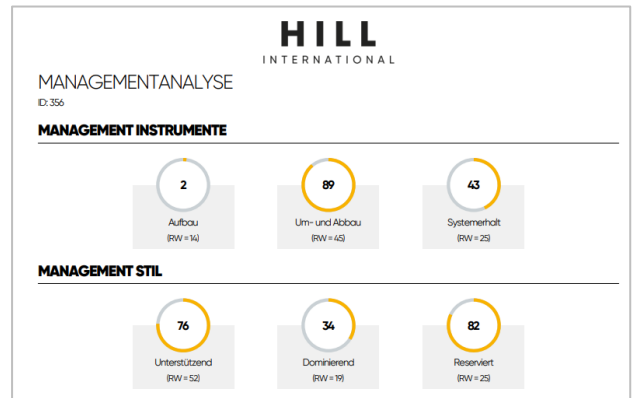
Bei den Gesamtauswertungen **Management Instrumente** (Strategien) und **Management-Stil** (Kommunikation) lässt sich die bevorzugte strategische sowie soziale Herangehensweise (aufsummiert über alle 3 Entscheidungsebenen Selbstmanagement, Team Management und Unternehmensleitung) betrachten.

Die möglichen standardisierten Ergebniswerte liegen zwischen 0 und 100, wobei Werte größer 75 eine überdurchschnittliche Ausprägung bezeichnen.

„RW“ bezeichnet den Rohwert und damit die tatsächliche Punkteverteilung der Person ohne Bezug zur Vergleichsstichprobe.

Niedrige Ergebniswerte auf einer Dimension zeigen die Absenz der spezifischen Strategie und/oder des jeweiligen Stils an. Oft sind es die verschiedenen Kombinationen, die ein Ergebnis interessant machen.

Die **Detailergebnisse** erlauben einen tieferen Einblick in Instrumente und Stil auf den 3 unterschiedlichen Ebenen Selbstmanagement, Team Management und Unternehmensleitung.



Inhaltliche Beschreibung

GESAMTAUSWERTUNG

Management-Instrumente

- Aufbau** trifft langfristige Entscheidungen, hat eine Gesamtstrategie vor Augen, gibt klare Ziele vor, ist aktiv
- Um- und Abbau** Optimierung und Einsparung, trifft kurzfristige Entscheidungen
- Systemerhalt** fokussiert auf sichere Entscheidungen und Systemerhaltung, keine großen Veränderungen

Management-Stil

- Unterstützend** unterstützend & fördernd, sucht die Kommunikation & bezieht die Umgebung mit ein

Dominierend	klare Anweisungen & Kontrolle, autoritär
Reserviert	keine direkte Kommunikation & hält sich aus Situationen heraus, betrachtet Situationen neutral

SELBSTMANAGEMENT

Auf dieser Ebene geht es um die Vorgangsweise bezüglich der eigenen Karriere sowie um die persönliche Haltung gegenüber den eigenen Ressourcen/Prioritäten und die Fähigkeit zur Selbstorganisation.

Karrierestrategie

Karriereausbau	hat Karriereziele und Klarheit hinsichtlich der eigenen Prioritäten und Ansprüche, erarbeitet in schwierigen Situationen gezielt Verbesserungsmöglichkeiten
Orientierung	befindet sich derzeit in einer persönlichen Orientierungsphase, Abgrenzung und Orientierung in den persönlichen Zielsetzungen stehen im Vordergrund
Positionssicherung	fokussiert auf (Ab-)Sicherheit und Stabilisierung der eigenen Position

Umgang

Balanciert	ausgewogene Work-Life-Balance, integriert die Umgebung in Entscheidungen, geht mit den verfügbaren Ressourcen sorgfältig um, kann sich gleichzeitig gut abgrenzen, setzt die individuellen Potenziale optimal ein
Selbst-Ausbeutend	arbeitet für Ziele viel und hart, schenkt den eigenen Bedürfnissen dabei aber wenig Berücksichtigung, setzt sich selbst hohe Vorgaben und teilweise auch unter Druck
Unreflektiert	achtet kaum auf die persönlichen Bedürfnisse und tritt wenig in Austausch mit der Umgebung, reflektiert die eigene Haltung wenig

TEAMMANAGEMENT

Diese Ebene umfasst den Umgangsstil zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen sowie Führungstools und die strategische Ausrichtung bei der Führung eines Teams.

Know-How

Entwicklung	Expansion, Weiterentwicklung und Teamaufbau, erreicht mit vorausschauenden Handlungen langfristige Ziele, geht Situationen und Schwierigkeiten auf den Grund
Rationalisierung	manövriert kurzfristig und agiert stark rationalisierend, entschärft Situationen durch die Konzentration auf einzelne Aspekte, setzt vermehrt schnelle und kurzfristige Maßnahmen.



Erhaltung übernimmt wenig aktive Steuerung, erhält bestehende Strukturen im Team

Führungsstil

Fördernd führt empathisch und wertschätzend, guter Motivator, agiert unterstützend, setzt sich für Mitarbeiter*in ein, achtet eher auf konsensuale Lösungen

Fordernd kommuniziert fordernd, gibt klare Anweisungen, ist in der Entscheidungsfindung direktiv, gibt klare Zielvorschriften und definiert Erwartungen

Distanziert verhält sich distanziert und neutral, tritt kaum in Austausch mit dem Gegenüber, achtet darauf, keine Position zu beziehen

UNTERNEHMENSLEITUNG

Auf dieser Ebene geht es um unternehmerische Entscheidungen sowie die Art der Einbeziehung der Umgebung auf Unternehmensebene.

Instrumente

Expansion auf Expansionskurs & setzt auf Weiterentwicklung, greift aktiv und steuernd in das Unternehmensgeschehen ein, ist auf langfristige Lösungen bedacht, verliert die Gesamtstrategie nicht aus den Augen

Sanierung hat Sanierungsaspekt im Fokus & baut Strukturen um, wird in kritischen Situationen eher einsparen als investieren, Fokus liegt auf Finanzen

Konsolidierung nimmt keine weitreichenden organisatorischen, betrieblichen oder strukturellen Veränderungen vor, Stabilisierung des Unternehmens im Fokus

Auftritt

Integrativ geht integrativ und netzwerkförderlich vor, bezieht andere in Entscheidungen ein, berücksichtigt unterschiedliche Standpunkte und erreicht damit leichter das Commitment der Umgebung, schließt Allianzen, holt die Umgebung mit ins Boot

Direktiv trifft Entscheidungen in der Regel im Alleingang, kontrolliert und setzt klare Forderungen, macht Druck

Abstinent kann die Umgebung bei Entscheidungen wenig mitnehmen, tauscht sich wenig aus, betreibt wenig Kommunikation nach außen und innen



LEISTUNG UND KONZENTRATION

Übersicht

Der Leistungs- und Konzentrationstest erhebt die **quantitative** sowie **qualitative Arbeitsleistung**, den individuellen **Arbeitsstil** und die **Fluktuationen in der Leistung**.

Aufbau der Ergebnisse

Leistungsquantität steht für die Geschwindigkeit in der Bearbeitung, **Leistungsqualität** bezieht auch die Arbeitsgenauigkeit mit ein und erhebt die Anzahl an richtig bearbeiteten Routineaufgaben.

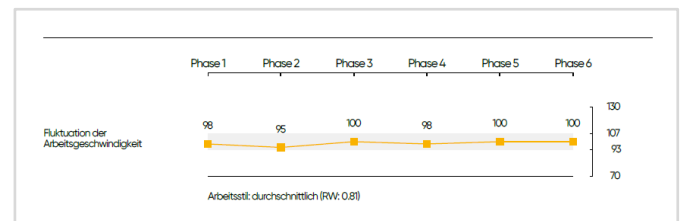
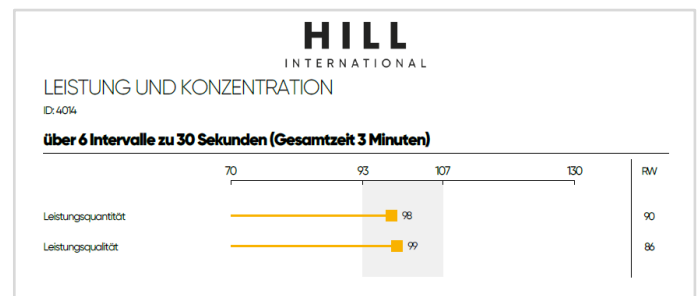
Bei den standardisierten Werten liegt der mittlere Durchschnittsbereich zwischen 93 und 107.

RW bezeichnet den Rohwert und damit die tatsächliche Punkteverteilung der Person ohne Bezug zur Vergleichsstichprobe.

Eine größere Differenz zwischen der Leistungsquantität bzw. der Leistungsqualität ist auf ein Ungleichgewicht von Geschwindigkeit und Genauigkeit zurückzuführen.

Die **Fluktuation der Arbeitsgeschwindigkeit** und damit die Fluktuation in der Reaktionszeit kann fluktuierend, durchschnittlich oder gleichmäßig sein.

Jemand der seine Reaktionen (Antworten) in einer engen Zeitspanne setzt, arbeitet gleichmäßig. Eine Person, die ihre Reaktionen über eine sehr breite Zeitspanne verteilt (also mal schneller und dann wieder langsamer antwortet) hat einen fluktuierenden Arbeitsstil.



Die **Fehleranalyse im Detail** ermöglicht Ihnen einen noch tieferen Einblick in die Auswertung.

Neben der absoluten **Anzahl bearbeiteter Aufgaben** pro Phase (6 Phasen zu je 30 Sekunden) sowie Gesamt erhalten Sie auch genauere Information über die „Art der Fehler“.

Während die **Auslassungsfehler** in der Regel für mangelnde Genauigkeit stehen, dokumentieren die **Verwechslungsfehler** eher ein falsches Verständnis der Aufgabenstellung.

Der **prozentuelle Fehleranteil** dokumentiert den Anteil an Fehlern bezogen auf die gesamte Bearbeitungsmenge.

Fehleranalyse im Detail							
	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5	Phase 6	Gesamt
Anzahl bearbeiteter Aufgaben	13	14	16	15	16	16	90
Anzahl Fehler	2	1	0	0	1	0	4
Anzahl Fehler "Paar" (Auslassungsfehler)	0	1	0	0	1	0	2
Anzahl Fehler "kein Paar" (Verwechslungsfehler)	2	0	0	0	0	0	2
Prozentualer Fehleranteil	15	7	0	0	6	0	4

Ihr Kontakt für Fragen zu den Dienstleistungen von HILL International:

E-Mail: office@hill-international.com

Homepage: www.hill-international.com

