

MPA

www.master.ch

PROJECT MANAGER
MONICA MASTER

MASTER@MASTER.CH

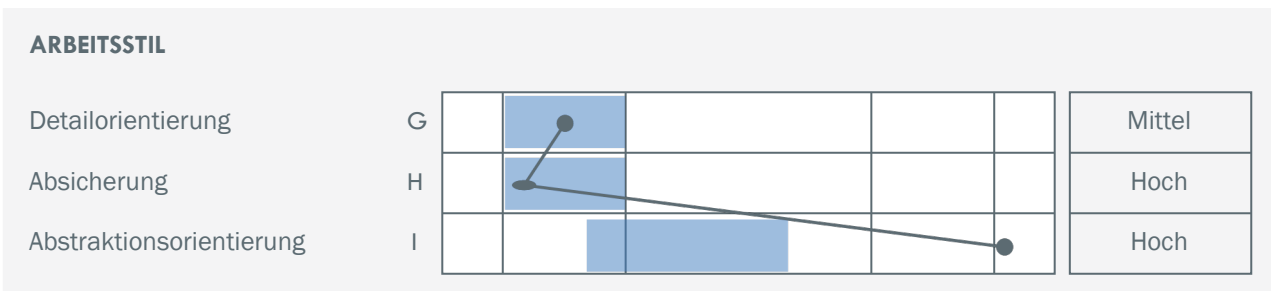
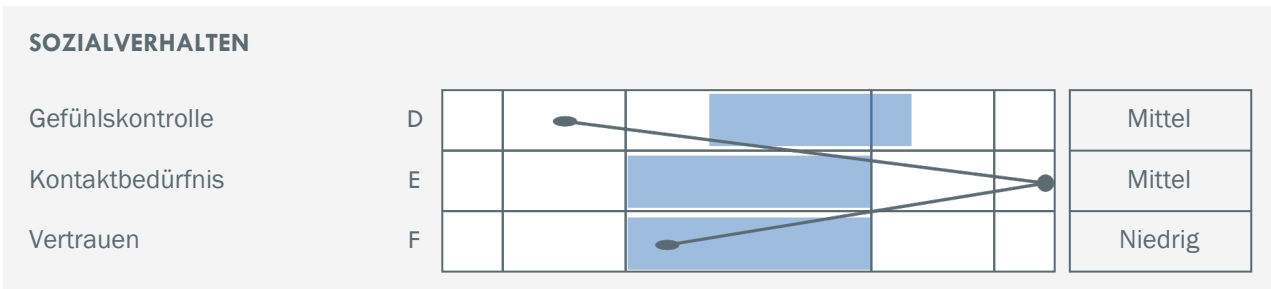
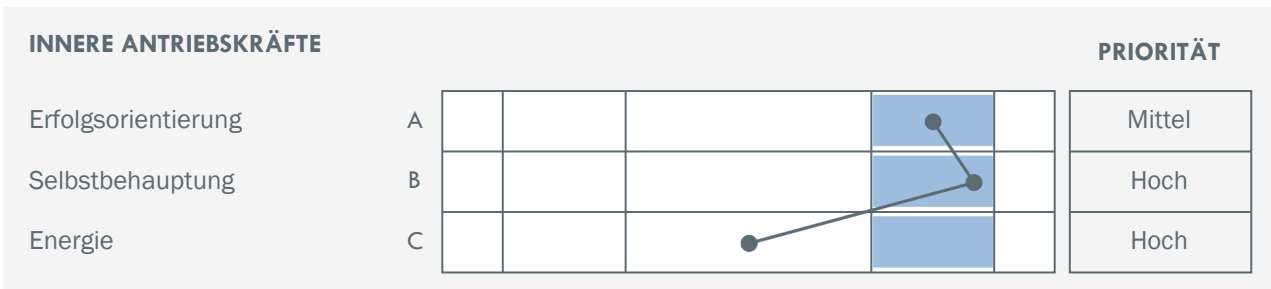


MPA

+ Bericht für Dritte

BERICHT FÜR DRITTE

Verwendete Zeit: **00:25:53**
 Herkunftsland: **Schweiz**
 Geburtsjahr: **1963**
 Aktuelle Tätigkeit: **Angestellt**
 Bildungsstand: **Akademischer Grad: Master**
 Ausgewählte Normen: **Swiss norm**
 Criteria: **MPA – Project Manager**



- Eindeutige Antwort des Befragten
- ◐ Differenzierte Antwort – der Befragte nimmt zu beiden Seiten der Skala Stellung. Dies bedeutet, dass sein Verhalten variieren kann.
- Bandbreite der Criteria. Die Priorität der Criteria wird in der rechten Spalte angezeigt.

Jedes Auswertungsfeld repräsentiert einen Prozentsatz der Normgruppe, mit der die Antwort verglichen wird.

| | | | | | |
|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Verteilung der Normgruppe | 10% | 20% | 40% | 20% | 10% |
|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|

ZUSAMMENFASSUNG

Der Bericht wird basierend auf den individuellen Bewertungen erstellt. Daher hängt die Genauigkeit des Ergebnisses von der Präzision der Antworten ab. Sie sollten deshalb nicht zu viele Schlüsse aus dem Bericht ziehen, ohne diese von dem Befragten bestätigen zu lassen.

Der folgende Text beschreibt das typische Verhalten von Personen mit genau diesem Persönlichkeitsprofil.

INNERE ANTRIEBSKRÄFTE (ICH-VERHALTEN)

Personen mit diesem Verhalten orientieren sich an eher kurzfristig realisierbaren Resultaten. Sie werden als wettbewerbsorientiert wahrgenommen.

Dieses Ergebnis beschreibt Personen, die gerne im Vordergrund stehen und mit Selbstvertrauen Einfluss auf das Umfeld nehmen. Sie werden als bestimmend und entschlossen wahrgenommen.

Dieses Ergebnis beschreibt Personen, die mit der eigenen Energie flexibel und ökonomisch umgehen. Sie fühlen sich bei wechselnden Arbeitstempi wohl, ohne den Fokus auf die laufenden Aufgaben zu verlieren.

SOZIALVERHALTEN (WIR-VERHALTEN)

Dieses Ergebnis beschreibt Personen, die typischerweise Gefühle offen zum Ausdruck bringen. Diese Personen werden als eher temperamentvoll, sensibel und einfühlsam wahrgenommen.

Dieses Ergebnis beschreibt Personen, die typischerweise das Zusammensein mit anderen bevorzugen. Diese Personen werden als äußerst kontaktfreudig und extravertiert wahrgenommen.

Diese Personen bringen den Mitmenschen eine vertrauensvolle, tolerante Grundeinstellung entgegen. Sie gehen aber auch zwischenmenschliche Konflikte an, sofern sie dies als notwendig erachten.

ARBEITSSTIL (ARBEITSVERHALTEN)

Routineaufgaben werden gemieden oder gerne delegiert. Diese Personen bevorzugen meist den Überblick, sind sich der Wichtigkeit von Details jedoch bewusst.

Diese Personen gehen Risiken ein und können als schnelle Entscheider wahrgenommen werden.

Dieses Ergebnis beschreibt Personen, die typischerweise entwicklungsorientiert sind. Sie bringen Alternativen und sehr innovative Ideen ein. Sie denken und diskutieren auf theoretischer, abstrakter Ebene.

ÜBEREINSTIMMUNG



Zwischen dem Persönlichkeitsprofil und den in diesem Kontext verwendeten Criteria besteht eine mittlere Übereinstimmung. Das Verhalten dieser Person erfüllt die Anforderungen für diese Funktion. Sie wird sich jedoch anstrengen müssen, um ihr Verhalten in bestimmten Bereichen anzupassen. Erörtern Sie, inwiefern persönliche Kompetenzen Abweichungen zwischen den Criteria und dem Persönlichkeitsprofil ausgleichen können.

ENTSCHEIDENDE UNTERSCHIEDE

KONTAKTBEDÜRFNIS

Der Befragte ist stärker sozial orientiert, als es für die Erfüllung der festgelegten Criteria wünschenswert ist. Dies kann bedeuten, dass der Befragte in dieser Funktion seine Motivation verliert. Der Line Manager sollte dieser Person Aufgaben zuteilen, bei denen sie mit anderen zusammenarbeitet. Dies könnte auch ein Netzwerk außerhalb des Teams, der Abteilung oder des Unternehmens umfassen.

ABSTRAKTIONSORIENTIERUNG

Der Befragte scheint sich stärker auf Theorien, abstrakte Ideen und Innovationen zu konzentrieren, als es für diese Criteria wünschenswert ist. Dies kann zu unnötigen Debatten führen, z. B. Diskussionen über alternative Vorgehensweisen, sodass Aufgaben nicht auf pragmatischere Weise gelöst werden. Solche Personen müssen ein Verständnis dafür entwickeln, wann Diskussionen und die Entwicklung neuer Ideen erwünscht sind und wann es Zeit für die Umsetzung ist. Wenn Richtlinien befolgt werden müssen, sollten die Gründe hierfür erklärt werden, ohne diese zur Diskussion zu stellen.

THEMEN FÜR ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGSDIALOGE

STÄRKEN

Die Stärken einer Person sind eine wichtige Entwicklungsbasis. Hier finden Sie einige der typischen Stärken für dieses Persönlichkeitsprofil.

- Ist bestrebt, das Ziel schnell und möglichst als Erster zu erreichen.
- Übernimmt in Gruppen bereitwillig die Führungsrolle.
- Passt das Arbeitstempo an die Erfordernisse der Aufgabe an.
- Lässt sich leicht inspirieren und bringt seine Begeisterung deutlich zum Ausdruck.
- Schafft ein großes Netzwerk.
- Wägt ab, ob ein Konflikt notwendig ist.
- Verschafft sich eher einen Überblick, anstatt sich in Einzelheiten zu verlieren.
- Trifft schnell Entscheidungen.
- Innovativ und theoretisch.

FOKUS AUF STOLPERSTEINE UND ENTWICKLUNG

Jede Stärke ist ein potenzieller Stolperstein. Je ausgeprägter unsere Stärken sind, desto leichter werden sie zum Stolperstein. Wenn wir unsere persönliche Entwicklung vorantreiben, um solche Stolpersteine zu vermeiden, ist es wichtig, einerseits die Stärke zu bewahren und andererseits den Stolperstein auf konstruktive Weise zu überwinden. Hier einige typische Entwicklungsansätze für dieses Persönlichkeitsprofil:

- Sollte ein Verständnis dafür entwickeln, dass ein geeigneter Prozess zum gewünschten Ergebnis führt.
- Muss möglicherweise direkt dazu aufgefordert werden, anderen besser zuzuhören.
- Arbeitet mit wechselnden Arbeitstempeln, ausser es wird darauf hingewiesen, dass ein hohes Arbeitstempo erwartet wird.
- Benötigt Hilfe dabei, zwischen Situationen zu unterscheiden, in denen es nicht angebracht ist, negative Gefühle zu zeigen, und Situationen, in denen dies angebracht ist.
- Sollte angeregt werden, sich mehr auf Dialoge einzulassen und berufliche Beziehungen aufzubauen.
- Sollte üben, öfter verbales Feedback zu geben.
- Sollte dabei unterstützt werden, die Wichtigkeit des detailgenauen Arbeitens zu verstehen und Personen zu respektieren, die auf diesem Gebiet besser sind.
- Sollte motiviert werden, Entscheidungsprozesse durch stärkeren Fokus auf Einzelheiten, Abwägen der Vor- und Nachteile, reifliche Überlegung und Berücksichtigung anderer Meinungen besser abzusichern.
- Es sollte klargestellt werden, wann die richtige Zeit für Diskussionen und die Entwicklung von Ideen ist und wann die Implementierung beginnen sollte.

ÜBER DIESEN BERICHT

VERWENDETES INSTRUMENT

Die Master Person Analysis (MPA) ist ein Persönlichkeitsprofil, welches das gewünschte Verhalten in einem beruflichen Umfeld beschreibt. Die Beschreibung basiert auf den Aussagen, die im MPA-Fragebogen gewählt wurden. Zur leichteren Lesbarkeit und besseren Verständlichkeit wird in diesem Bericht nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind im jeweiligen Kontext Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.

ETHISCHE ANWENDUNG

Die Antworten basieren auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Daher ist es äußerst wichtig, Aspekte basierend auf diesem Bericht nicht zu hoch zu bewerten oder einseitig zu interpretieren. Im Gespräch mit dem Befragten sollten Sie das Ergebnis des Tests unbedingt bestätigen und fundieren. Dies erfolgt in der Regel über ein Feedback-Gespräch mit einem zertifizierten Benutzer.

Wenn Sie den Bericht lesen, sollten Sie berücksichtigen, dass kein Ergebnis an sich „richtig“ oder „falsch“ ist, sondern immer basierend auf den Aufgaben, die zu der Arbeitsposition gehören, bewertet werden sollte. Der Bericht ist vertraulich zu behandeln.

NORMGRUPPE

Für eine aussagekräftige Interpretation der Ergebnisse wird die Antwort mit den Antworten einer Normgruppe verglichen. Die Normgruppe besteht aus einer repräsentativ Auswahl einer berufstätigen Personengruppe. Dabei werden Alter, Geschlecht, Führungsebene, Branche usw. berücksichtigt.

GENAUIGKEIT DES BERICHTS

Das bevorzugte Verhalten für diese Funktion könnte sich im Laufe der Zeit ändern – dies hängt u. a. von der Arbeitssituation ab. Wenn seit dem Ausfüllen des Fragebogens mehr als ein Jahr vergangen ist, sollten Sie prüfen, ob der Inhalt dieses Berichts noch Gültigkeit hat.

Die Genauigkeit dieses Berichts hängt auch von der Ehrlichkeit und Spontaneität der Antworten ab.

Die MPA ist hervorragend dokumentiert und basiert auf internationalen Standards für Testqualität. Daher wird die MPA von zahlreichen internationalen Bewertungsorganisationen anerkannt.