

OPTO

master™
VALUE PEOPLE

CEO

MONICA MASTER

MONICA@MASTER.CH



OPTO (19.07.2019 08:50)

+ Leadership Report

master™
VALUE PEOPLE

Verwaltet von: **SWISS EVENTS AG**
Thomas Mettler (t.mettler@master.ch)

Gedruckt von: Thomas Mettler (07.03.2025 14:09)

EINFÜHRUNG

Dieser Bericht ist aus den Antworten in einem oder mehreren der von Master™ entwickelten Tests generiert. Der Bericht enthält keine Informationen, die in einer Feedbacksitzung gegeben wurden oder aus anderen Quellen stammen.

ÜBER DEN TEST

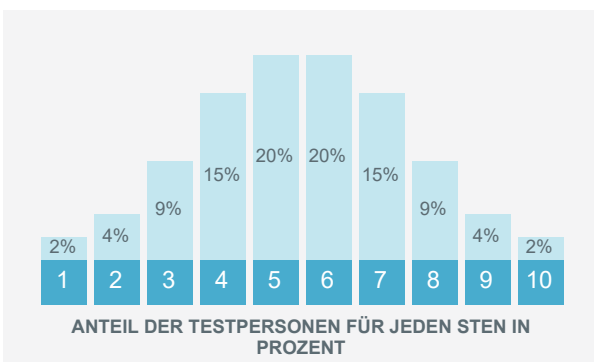
OPTO ist ein Persönlichkeitstest, der 8 Dimensionen der Persönlichkeit misst, die für Verhalten und Arbeitsleistung entscheidend sind. Jede Dimension besteht aus zwei oder drei zugrundeliegenden Aspekten. Die Dimensionen und Aspekte sind Merkmale, die Personen in größerem oder geringerem Ausmaß zeigen und die an sich weder positiv noch negativ sind.

Jede dieser Dimensionen und Aspekte beschreibt die Häufigkeit und Intensität von Gefühlen, Gedanken oder Verhaltensweisen einer Person, im Verhältnis zu anderen. Es sind Merkmale, die eher in einem Kontinuum ausgeprägt sind, als dass sie als Eigenschaften auftreten, die eine Person besitzt oder nicht besitzt.

Die Qualität von OPTO ist gut dokumentiert und entspricht internationalen Standards für Testqualität.

ERGEBNISSE

Die Testergebnisse werden mit einer intuitiven Skala von 1 bis 10 visualisiert, wobei 10 die höchste Bewertung darstellt. Die Skala wird üblicherweise als STEN-Skala bezeichnet, wobei die Testpersonen normal über die Niveaus verteilt sind (siehe nachstehende Abbildung).



NORMGRUPPE

Zur Berechnung der Ergebnisse in diesem Bericht werden die Antworten der Testperson mit denen anderer Personen verglichen, die ebenfalls an diesem Test teilgenommen haben. Diese anderen Testpersonen werden als Normgruppe bezeichnet.

Die Normgruppe besteht aus einer repräsentativen Stichprobe der erwerbstätigen Bevölkerung in einer bestimmten Region.

Dies ermöglicht eine vergleichende Interpretation sowie ein praktisches Verständnis der Ergebnisse.

Gewählte Norm: **Swiss (German) norm**

SPOTLIGHT

In diesem Bericht veranschaulicht eine Spotlight-Grafik eine Anregung zur weiteren Betrachtung.

Die Spotlight-Technologie findet heraus, ob die befragte Person, wenn sie gebeten wird, ihre Antworten noch bewusster und gründlicher zu überdenken, durchgängig niedrigere Ergebnisse höher einordnet oder höhere Ergebnisse niedriger einordnet.

Die Anzahl der Spotlights im Bericht ist nicht festgelegt. Durchschnittlich enthält jeder Bericht 2-3 Spotlights.



OPTO LEADERSHIP

ÜBER DEN BERICHT

Dieser Bericht interpretiert die OPTO-Ergebnisse der Führungskraft auf Grundlage einer anerkannten, auf emotionaler Intelligenz basierenden Leadership-Theorie. Das Ergebnis liefert im Wesentlichen Erkenntnisse zu drei Bereichen: Ergebnis-Profil, Führungsflexibilität und optimiertes Leadership.

Der Bericht und die hier vorgestellten Ergebnisse sollten unter Berücksichtigung der Anforderungskriterien an eine bestimmte Funktion interpretiert werden.

OPTO basiert auf dem Fünf-Faktoren-Modell. Die Belastbarkeit von OPTO wird darüber hinaus durch eine umfassende Dokumentation und die Einhaltung internationaler Qualitätsstandards für solche Tests untermauert.

Die Genauigkeit der Ergebnisse hängt davon ab, wie offen und ehrlich der/die Testteilnehmer*in beim Ausfüllen des Fragebogens war.



RECHTE DER TESTTEILNEHMER*INNEN




Der*Die Testteilnehmer*in hat das Recht, eine Rückmeldung über die Ergebnisse aller abgeschlossenen Tests zu bekommen. Sie kann entweder in Form eines schriftlichen Berichts oder eines persönlichen Gesprächs erfolgen. Master™ empfiehlt nachdrücklich, dass der*die Testteilnehmer*in über den Zweck des Tests und den Umgang mit den Ergebnissen unterrichtet wird.

Sollten Sie Fragen zu diesem Bericht haben, wenden Sie sich bitte an Ihren*e Testadministrator*in. Den Namen der*des Testadministrator*in finden Sie am Anfang dieses Berichts.

ERGEBNIS-PROFIL

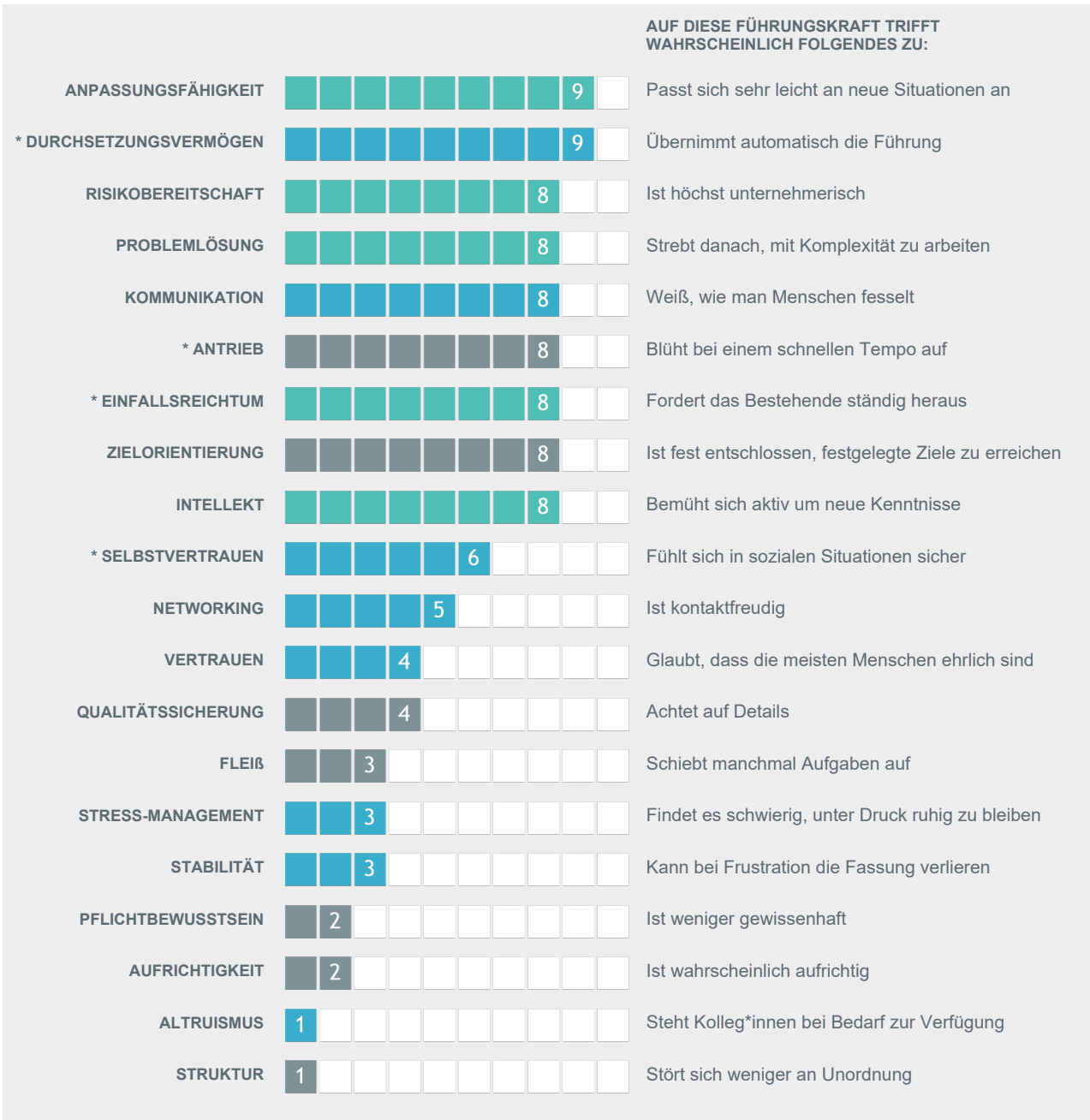
monica@master.ch
Fragebogen ausgefüllt: **19.07.2019**

ERGEBNIS-PROFIL

MENSCHEN 	EINFLUSS DURCHSETZUNGS-VERMÖGEN misst, inwieweit jemand die Führung übernimmt. 9 KOMMUNIKATION misst, inwieweit jemand ausdrucksstark ist. 8 SELBSTVERTRAUEN misst, wie selbstbewusst jemand ist. 6
	RESILIENZ STABILITÄT misst, inwieweit jemand Haltung bewahrt. 3 STRESS-MANAGEMENT misst den Umgang mit hohem Druck. 3
	KOOPERATION ALTRUISMUS misst, wie unterstützend jemand ist. 1 NETWORKING misst, inwieweit jemand Beziehungen pflegt. 5 VERTRAUEN misst den Glauben an die Ehrlichkeit von anderen. 4
BETRIEB 	EFFIZIENZ ANTRIEB misst die Einsatzbereitschaft zur Sicherung der Weiterentwicklung. 8 ZIELORIENTIERUNG misst den Fokus auf das Erzielen von Ergebnissen. 8 FLEIß misst den Eifer und die Selbstdisziplin. 3
	AUSFÜHRUNG STRUKTUR misst, inwieweit jemand organisiert ist. 1 QUALITÄTSSICHERUNG misst Gründlichkeit und Detailgenauigkeit. 4
	COMPLIANCE PFLICHTBEWUSSTSEIN misst, inwieweit jemand das tut, was von ihm erwartet wird. 2 AUFRICHTIGKEIT misst, inwieweit jemand offen und ehrlich ist 2
EXPLORATION 	AGILITÄT INTELLEKT misst die Offenheit für neues Wissen. 8 PROBLEMLÖSUNG misst den Glauben an die eigene Fähigkeit, mit Komplexität zu arbeiten. 8
	INNOVATION ANPASSUNGSFÄHIGKEIT misst die Anpassung an Veränderungen. 9 EINFALLSREICHTUM misst, inwieweit jemand originelle Ideen hat. 8 RISIKOBEREITSCHAFT misst die Bereitschaft, unternehmerisch aktiv zu sein 8

ERGEBNIS-PROFIL

Ergebnisse der OPTO-Aspekte von der vorherigen Seite in absteigender Reihenfolge, d. h. vom höchsten zum niedrigsten Ergebnis.



* Aspekte, bei denen Führungskräfte in der Regel höhere Ergebnisse erzielen als Beschäftigte in Funktionen ohne Führungsverantwortung. Siehe Seite 8 für weitere Informationen.

DIE DREI HÖCHSTEN ERGEBNISSE

Hier stehen die drei OPTO-Aspekte mit den höchsten Ergebnissen von der vorangegangenen Seite im Fokus. Die Relevanz dieser Aspekte sollte im Verhältnis zu den Anforderungskriterien für die Führungsposition beurteilt werden. Dadurch können andere Aspekte als relevanter für diese konkrete Funktion erscheinen.

Aspekte mit sehr hohen Ergebnissen, d. h. 9 bis 10, sollten genauer betrachtet werden, um die möglichen Stolpersteine besser zu verstehen. Rein intuitiv nehmen wir hohe Ergebnisse als Stärken einer Person wahr. Allerdings bergen Aspekte mit sehr hohen Ergebnissen Verhaltensrisiken, die sich negativ auf andere Personen, auf Aufgaben und das Arbeitsumfeld auswirken können.



ASPEKTE MIT DEN HÖCHSTEN ERGEBNISSEN

SEHR HOHE ERGEBNISSE:

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT  9

DURCHSETZUNGSVERMÖGEN  9

HOHE ERGEBNISSE:

RISIKOBEREITSCHAFT  8

Dies deutet auf eine Führungskraft hin, die sehr stark darauf fokussiert ist, sich an Änderungen anzupassen und die Führung zu übernehmen

Aber auch auf eine Führungskraft, die stark darauf fokussiert ist, unternehmerisch zu sein.

AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT TRIFFT WAHRSCHEINLICH FOLGENDES ZU:

- Ist stets für neue Erfahrungen offen
- Strebt danach, Entscheidungen zu beeinflussen
- Ist abenteuerlustig

ANDERERSEITS KANN AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT FOLGENDES ZUTREFFEN:

- Riskiert, das Team durch zu viele Änderungen zu überlasten
- Kann oft dominierend sein
- Neigt dazu, unkalkulierte Risiken einzugehen

Hinterfragen Sie: Reflektieren Sie die obigen Aussagen. Identifizieren Sie mögliche Stolpersteine, die sich durch eine übermäßige Nutzung Ihrer Stärken ergeben könnten, und ziehen Sie alternative Strategien in Erwägung, um diese Risiken zu minimieren und ein ausgewogeneres Führungsverhalten zu erreichen. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter dem Info-Link auf Seite 3.

DIE DREI NIEDRIGSTEN ERGEBNISSE

Hier stehen die drei OPTO-Aspekte mit den niedrigsten Ergebnissen auf Seite 5 im Fokus. Die Relevanz dieser Aspekte sollte im Verhältnis zu den Anforderungskriterien für die Führungsposition beurteilt werden. Dadurch können andere Aspekte als relevanter für diese konkrete Funktion erscheinen.

Aspekte mit den niedrigsten Ergebnissen sollten nicht als Schwäche einer Person interpretiert werden, sondern als Aspekte, die in der Persönlichkeit der betreffenden Person weniger stark ausgeprägt sind als bei anderen. Tatsächlich können Aspekte mit niedrigen Ergebnissen Ausdruck für Verhaltensweisen sein, die sich positiv auf andere Personen, Aufgaben und das Umfeld auswirken.



ASPEKTE MIT DEN NIEDRIGSTEN ERGEBNISSEN

SEHR NIEDRIGE ERGEBNISSE:

STRUKTUR 1

ALTRUISMUS 1

AUFRICHTIGKEIT 2

Dies deutet auf eine Führungskraft hin, die minimal darauf fokussiert ist, organisiert zu sein, unterstützend zu sein und aufrichtig und ehrlich zu sein.

AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT TRIFFT WAHRSCHEINLICH FOLGENDES ZU:

- Ist bereit, von festgelegten Anweisungen abzuweichen
- Befasst sich selten mit den Problemen anderer Menschen
- Legt nicht viel Wert darauf, authentisch zu sein

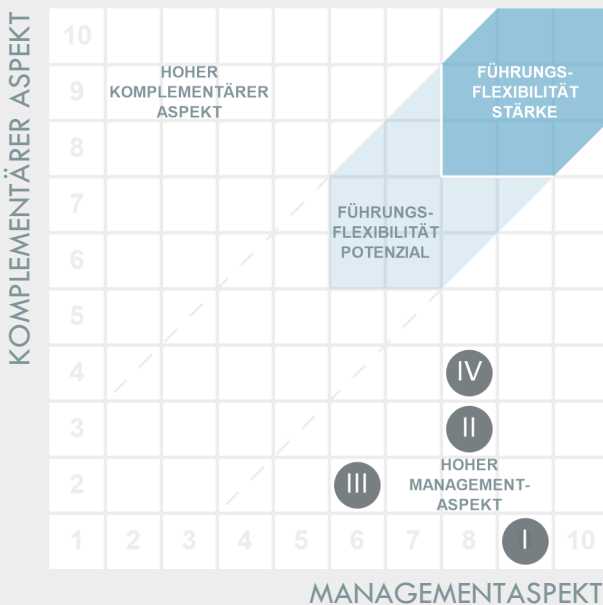
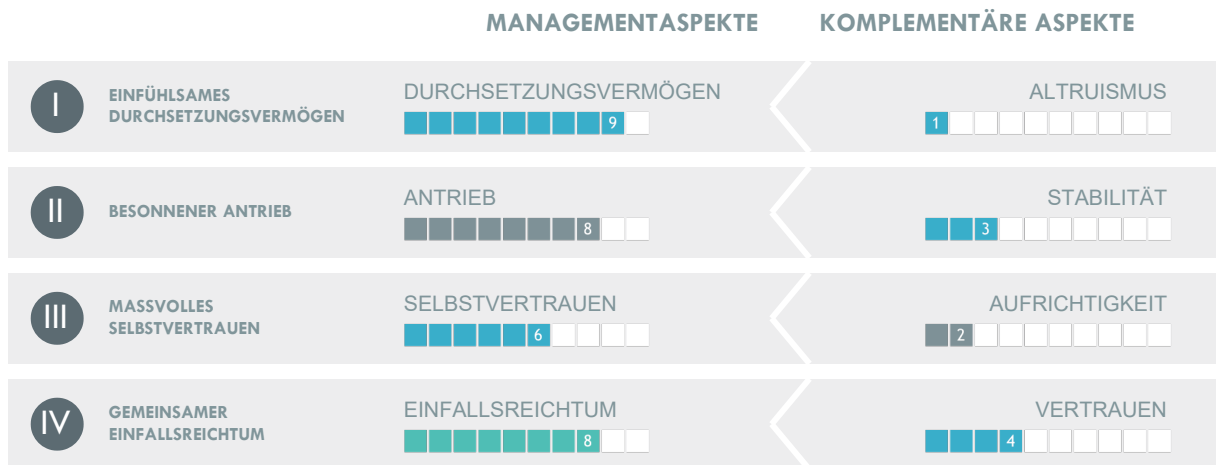
ANDERERSEITS KANN AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT FOLGENDES ZUTREFFEN:

- Hat Freude an vage definierten Aufgaben
- Konzentriert sich verstärkt auf eigene Bedürfnisse und Aufgaben
- Akzeptiert ein gewisses Maß an Unaufrichtigkeit, um diplomatisch zu bleiben

Hinterfragen Sie: Denken Sie an Situationen, in denen diese niedrigeren Ergebnisse ein Vorteil für das Unternehmen, das Team, die Aufgabe oder Sie selbst sein können. Ziehen Sie das Positive aus diesem Verhalten, um ein ausgewogeneres Führungsverhalten zu erreichen.

FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT

Forschungen zeigen, dass es mehrere OPTO-Aspekte gibt, bei denen Führungskräfte in der Regel höhere Ergebnisse erzielen als andere Beschäftigte. Die größten Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die vier Managementaspekte: Durchsetzungsvermögen, Antrieb, Selbstvertrauen und Einfallsreichtum. Zu jedem Managementaspekt gibt es einen komplementären Aspekt, der die Führungsflexibilität verbessern kann. Eine starke Führungsflexibilität wird dem Unternehmen langfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Mehrwert bringen.



FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT

Die blauen Bereiche in der Abbildung zeigen, wo sich die Ergebnisse für den Managementaspekt und den komplementären Aspekt im Gleichgewicht befinden.

Dunkelblau: Führungsflexibilität Stärke
Hellblau: Führungsflexibilität Potenzial

HOHES ERGEBNIS BEIM KOMPLEMENTÄREN ASPEKT

Ein hohes Ergebnis beim komplementären Aspekt ohne ein Gleichgewicht durch ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt deutet nicht auf Führungsflexibilität-Verhalten einer Führungskraft hin.

HOHES ERGEBNIS BEIM MANAGEMENTASPEKT

Ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt ohne ein Gleichgewicht durch einen hohen Wert beim komplementären Aspekt birgt das Risiko, dass die Führungskraft beim Erreichen langfristiger Ziele schlechter abschneidet, weil sie ein eher dominantes Führungsverhalten an den Tag legt.

Auf den folgenden Seiten wird das Gleichgewicht zwischen den Ergebnissen für den Managementaspekt und den komplementären Aspekt anhand einer Abbildung wie der oben dargestellten analysiert.

FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT



EINFÜHLSAMES DURCHSETZUNGSVERMÖGEN

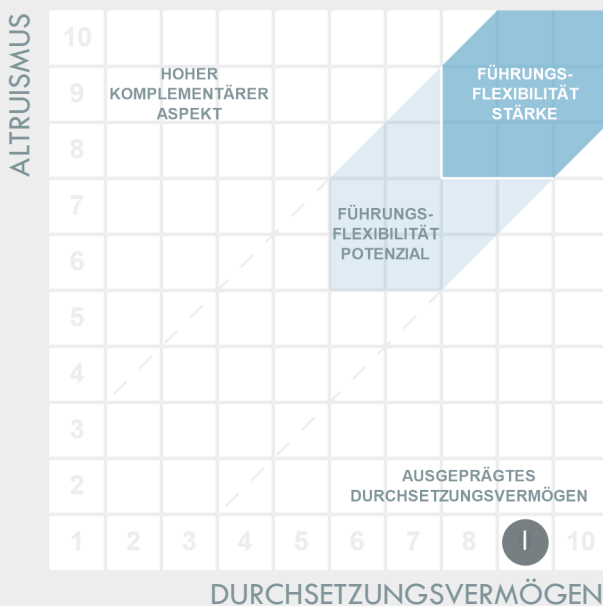
Führungskräfte mit einem starken einfühlsamen Durchsetzungsvermögen erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Durchsetzungsvermögen** als auch beim komplementären Aspekt **Altruismus**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen der Fähigkeit, überzeugend zu sein und Führung zu übernehmen und gleichzeitig zu wissen, wann sie sich zurücknehmen sollten, um anderen Raum zu geben.

DURCHSETZUNGSVERMÖGEN

- Strebt nach Wirkung
- Übernimmt die Führung
- Überzeugend

ALTRUISMUS

- Unterstützend
- Rücksichtsvoll
- Einfühlsam



HOHES ERGEBNIS BEI DURCHSETZUNGSVERMÖGEN

Monica Master zieht Durchsetzungsvermögen gegenüber Altruismus vor.

Das Ergebnis beim Durchsetzungsvermögen ist deutlich höher als das Ergebnis bei Altruismus. Dies deutet auf ein geringes Maß an Führungsflexibilität in Bezug auf einfühlsames Durchsetzungsvermögen hin.

Monica Master strebt danach, Entscheidungen zu beeinflussen und fühlt sich nicht für das Wohlbefinden anderer verantwortlich. Hier besteht Potenzial für Führungsflexibilität, wenn das Verhalten bewusster auf Altruismus ausgerichtet wird.

Das langfristige Risiko bei Durchsetzungsvermögen ohne ein entsprechendes Gleichgewicht durch Altruismus besteht in einer dominanten Führungskraft, die Zusammenarbeit eher behindert und Einzelne in ihrer Leistung langfristig potenziell beeinträchtigt.

Diese Führungskraft zieht Durchsetzungsvermögen vor. Deshalb kann es vorteilhaft sein, Verhaltensweisen wie Rücksichtnahme und das Anbieten von Unterstützung für andere zu integrieren.

Durch eine wohlüberlegte Fokussierung auf Führungsflexibilität kann diese Führungskraft davon profitieren, anderen Raum zu geben und Teams mit anderen zu bilden, die altruistischer sind.

FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT



BESONNENER ANTRIEB

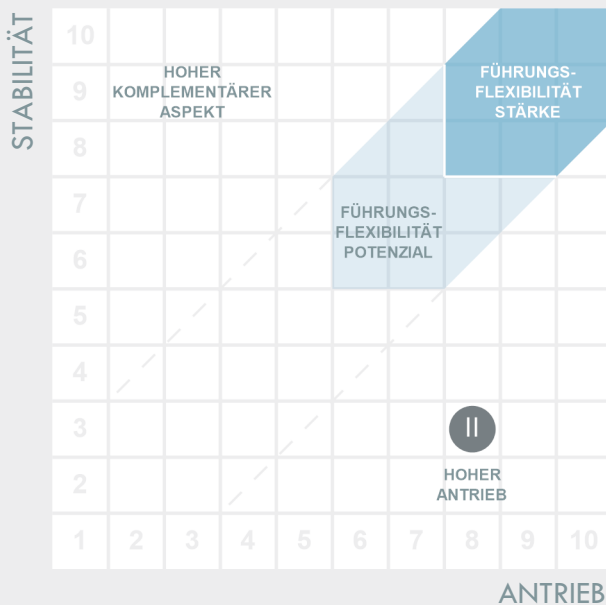
Führungskräfte mit einem starken besonnenen Antrieb erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Antrieb** als auch beim komplementären Aspekt **Stabilität**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen hohem Tempo beim Vorankommen und Besonnenheit.

ANTRIEB

- Energisch
- Bevorzugt ein schnelles Tempo
- Treibt Weiterentwicklung voran

STABILITÄT

- Kühler Kopf
- Emotional kontrolliert
- Gelassen



HOHER ANTRIEB

Monica Master zieht Antrieb gegenüber Stabilität vor.

Das Ergebnis für Antrieb ist deutlich höher als das Ergebnis für Stabilität. Dies deutet auf ein geringes Maß an Führungsflexibilität in Bezug auf besonnenen Antrieb hin.

Monica Master ist sehr energisch und zeigt offen Verärgerung. Hier besteht Potenzial für Führungsflexibilität, wenn das Verhalten bewusster auf Stabilität ausgerichtet wird.

Obwohl Antrieb Grundvoraussetzung für die Sicherstellung von Fortschritt ist, besteht ohne einen Ausgleich durch Stabilität das Risiko, dass den Antrieb bei Beschäftigten zu Burnout und geringerer Zufriedenheit mit dem Job führt.

Diese Führungskraft zieht Antrieb vor. Deshalb kann es vorteilhaft sein, Verhaltensweisen wie Besonnenheit und Ruhe bewahren zu integrieren.

Durch ein entsprechendes Bewusstsein und die Fokussierung auf Führungsflexibilität kann diese Führungskraft davon profitieren, Teams mit anderen zu bilden, die mehr Stabilität haben.

FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT



MASSVOLLES SELBSTVERTRAUEN

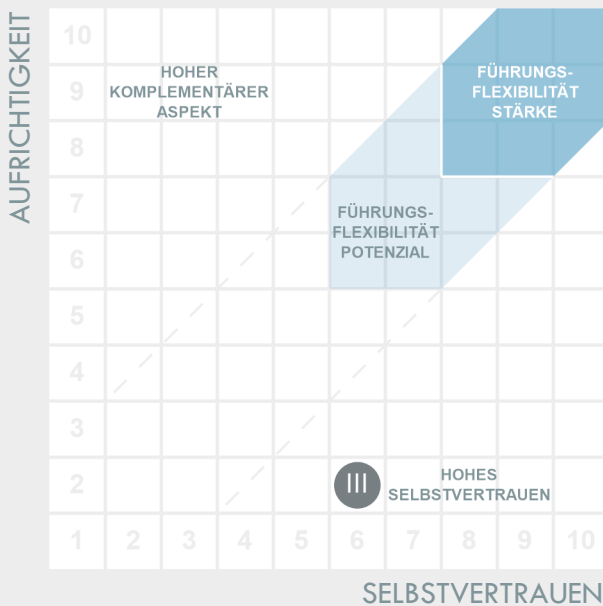
Führungskräfte mit einem starken maßvollen Selbstvertrauen erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Selbstvertrauen** als auch beim komplementären Aspekt **Aufrichtigkeit**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen Selbstvertrauen in sozialen Kontexten und gleichzeitiger Aufrichtigkeit.

SELBSTVERTRAUEN

- Sozial selbstsicher
- Genießt die Aufmerksamkeit
- Sichtbar

AUFRICHTIGKEIT

- Aufrichtig
- Authentisch
- Direkt



HOHES ERGEBNIS BEI SELBSTVERTRAUEN

Monica Master zieht Selbstvertrauen gegenüber Aufrichtigkeit vor.

Das Ergebnis für Selbstvertrauen ist deutlich höher als das Ergebnis für Aufrichtigkeit. Dies deutet auf ein geringes Maß an Führungsflexibilität in Bezug auf maßvolles Selbstvertrauen hin.

Monica Master fühlt sich wohl, im Mittelpunkt zu stehen und legt nicht viel Wert darauf, authentisch zu sein. Hier besteht Potenzial für Führungsflexibilität, wenn das Verhalten bewusster auf Aufrichtigkeit ausgerichtet wird.

Obwohl Selbstvertrauen als wichtiger Leadership-Aspekt angesehen wird, kann übersteigertes Selbstvertrauen in Kombination mit einem geringen Maß an Aufrichtigkeit zu oberflächlichen Beziehungen, einer geringen Authentizität und einem Fehlen ehrlicher Kommunikation führen.

Diese Führungskraft zieht Selbstvertrauen vor. Deshalb kann es vorteilhaft sein, eine bescheidenere Grundhaltung einzunehmen, um ein wahrscheinlich vorhandenes selbstdarstellendes Verhalten auszugleichen.

Durch ein wohlüberlegtes Arbeiten mit Führungsflexibilität kann diese Führungskraft davon profitieren, Teams mit anderen zu bilden, die eher stolz darauf sind, authentisch zu sein.

FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT



GEMEINSAMER EINFALLSREICHTUM

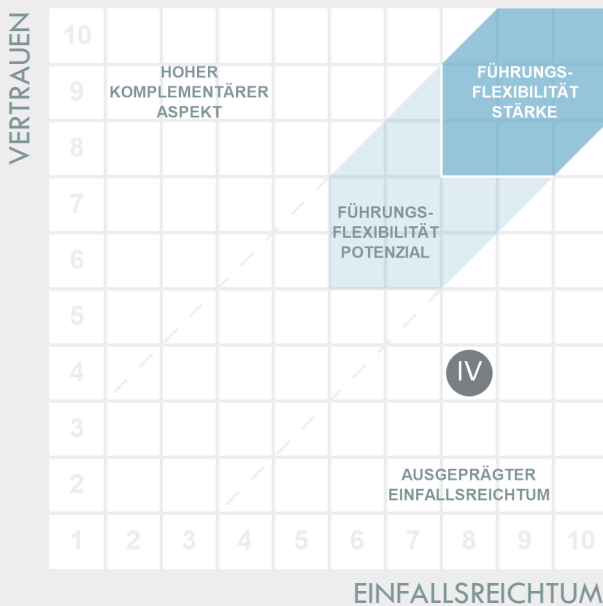
Führungskräfte mit einem hohen Ergebnis beim ausgeprägten gemeinsamen Einfallsreichtum erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Einfallsreichtum** als auch beim komplementären Aspekt **Vertrauen**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen dem Hinterfragen vorhandener Ansätze und Vertrauen in das, was andere sagen.

EINFALLSREICHTUM

- Kreativ
- Ideenreich
- Fordert das Bestehende heraus

VERTRAUEN

- Vertrauensvoll
- Nicht skeptisch
- Zeigt Glaubwürdigkeit



HOHES ERGEBNIS BEI EINFALLSREICHTUM

Monica Master zieht Einfallsreichtum gegenüber Vertrauen vor.

Das Ergebnis für Einfallsreichtum ist deutlich höher als das Ergebnis für Vertrauen. Dies deutet auf ein geringes Maß an Führungsflexibilität in Bezug auf gemeinsamen Einfallsreichtum hin.

Monica Master ist voller neuer Ideen und besitzt eine natürliche Skepsis anderen gegenüber. Hier besteht Potenzial für Führungsflexibilität, wenn das Verhalten bewusster auf Vertrauen ausgerichtet wird.

Einfallsreichtum beim Leadership ist in einer kreativen Unternehmenskultur wichtig. Ohne ein entsprechendes Gleichgewicht durch Vertrauen besteht jedoch das Risiko, dass Input von anderen vernachlässigt und ein störendes, nicht zusammenhängendes und abgekoppeltes Arbeitsumfeld geschaffen wird.

Diese Führungskraft zieht Einfallsreichtum vor. Deshalb wird sie aller Wahrscheinlichkeit nach davon profitieren, wenn sie daran arbeitet, den Ideen und dem Feedback von anderen weniger skeptisch gegenüberzustehen.

Durch das kontinuierliche und fokussierte Arbeiten mit Führungsflexibilität profitiert diese Führungskraft mit hoher Wahrscheinlichkeit von der Teambildung mit anderen, die von Natur aus vertrauensvoller sind.

OPTIMIERTES LEADERSHIP



Das optimierte Leadership ordnet die OPTO-Aspekte vier Bereichen der emotionalen Intelligenz zu: Wohlbefinden der Führungskraft, Umgänglichkeit, Fundierte Unterstützung und Selbstregulation. Die Qualitäten sind für Führungskräfte essenziell, um die Leistung zu optimieren und die psychologische Sicherheit in Teams und Unternehmen zu fördern.

Monica Master zeigt einen Gesamtdurchschnitt für die vier Bereiche, der auf eine geringe Übereinstimmung mit optimiertem Leadership im Verhältnis zu anderen Führungskräften hindeutet.

WOHLBEFINDEN DER FÜHRUNGSKRAFT: Geringe Passung

Das **Wohlbefinden der Führungskraft** gibt Auskunft darüber, inwieweit eine Führungskraft eine tragende Stütze, emotional resilient und sozial selbstsicher ist.

UMGÄNGLICHKEIT: Geringe Passung

Die **Umgänglichkeit** gibt Auskunft darüber, inwieweit eine Führungskraft sozial versiert und darum bemüht ist, positive Beziehungen aufzubauen.

FUNDIERTE UNTERSTÜTZUNG: Geringe Passung

Die **Fundierte Unterstützung** gibt Auskunft darüber, inwieweit eine Führungskraft gelassen, verständnisvoll und wertschätzend gegenüber anderen ist.

SELBSTREGULATION: Geringe Passung

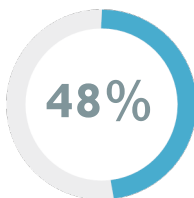
Die **Selbstregulation** gibt Auskunft darüber, inwieweit eine Führungskraft widerspruchsfrei und gewissenhaft ist und die eigenen Emotionen, Reaktionen und Stress kontrollieren kann.

● Die blauen Punkte zeigen die Übereinstimmung dieser Führungskraft mit den einzelnen Bereichen für optimiertes Leadership.

Die graue Verteilung zeigt eine Referenzgruppe aus einer großen Stichprobe aus Führungskräften weltweit.

OPTIMIERTES LEADERSHIP

WOHLBEFINDEN DER FÜHRUNGSKRAFT



Monica Master zeigt eine geringe Übereinstimmung beim Wohlbefinden der Führungskraft. Bei dieser Führungskraft bestehen Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich der emotionalen Resilienz und des sozialen Selbstvertrauens.

Diese Führungskraft könnte davon profitieren, sich auf diese Bereiche zu fokussieren, um ihre Führungsqualitäten zu verbessern und ihre beruflichen Netzwerke auszubauen.

Wichtigste Merkmale des Wohlbefindens der Führungskraft:

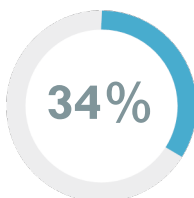
- Selbstsicherheit
- Gelassenheit
- Umgang mit hohem Druck
- Bereitschaft zur Führung
- Pflege von Beziehungen

Beschreibung einer perfekten Übereinstimmung:

Eine Führungskraft mit einer perfekten Übereinstimmung wird mit hoher Wahrscheinlichkeit folgendermaßen wahrgenommen:

- Als ruhige, aber aufgeschlossene Führungskraft
- Als emotional stabile Führungskraft, die gut darin ist, Beziehungen zu pflegen, um ein berufliches Netzwerk aufzubauen

UMGÄNGLICHKEIT



Monica Master zeigt eine geringe Übereinstimmung bei der Umgänglichkeit. Bei dieser Führungskraft bestehen Entwicklungsmöglichkeiten beim Aufbau und der Pflege von positiven Beziehungen innerhalb des Teams.

Diese Führungskraft könnte von einer Fokussierung auf die Verbesserung ihrer zwischenmenschlichen Fähigkeiten und ihrer Kommunikation in ihrer täglich Interaktion profitieren, um eine bessere Beziehung zum Team aufzubauen.

Wichtigste Merkmale der Umgänglichkeit:

- Unterstützendes Verhalten
- Pflege von Beziehungen
- Ausdrucksfähigkeit
- Selbstsicherheit
- Umgang mit hohem Druck

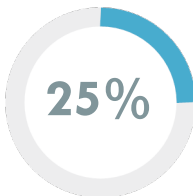
Beschreibung einer perfekten Übereinstimmung:

Eine Führungskraft mit einer perfekten Übereinstimmung wird mit hoher Wahrscheinlichkeit folgendermaßen wahrgenommen:

- Als eine positive und kontaktfreudige Führungskraft
- Als eine Führungskraft, die gut darin ist, Beziehungen zu pflegen, um ein berufliches Netzwerk aufzubauen

OPTIMIERTES LEADERSHIP

FUNDIERTE UNTERSTÜTZUNG



Monica Master zeigt eine geringe Übereinstimmung bei Fundierter Unterstützung. Bei dieser Führungskraft bestehen Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich emotionale Erkenntnisse und zwischenmenschliche Dynamiken.

Diese Führungskraft könnte von der Entwicklung dieser Fähigkeiten profitieren, um ein unterstützenderes und vertrauensvolleres Umfeld zu schaffen.

Wichtigste Merkmale der Fundierten Unterstützung:

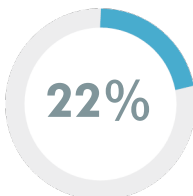
- Gelassenheit
- Umgang mit hohem Druck
- Unterstützendes Verhalten
- Offenheit gegenüber neuen Erkenntnissen
- Glaube an die Ehrlichkeit anderer

Beschreibung einer perfekten Übereinstimmung:

Eine Führungskraft mit einer perfekten Übereinstimmung wird mit hoher Wahrscheinlichkeit folgendermaßen wahrgenommen:

- Als eine offene und wertschätzende Führungskraft, die andere aufrichtig unterstützt und ihnen gegenüber echtes Interesse zeigt
- Als eine Führungskraft, die gut darin ist, enge Beziehungen zu Teammitgliedern zu pflegen

SELBSTREGULATION



Monica Master zeigt eine geringe Übereinstimmung bei der Selbstregulation. Bei dieser Führungskraft bestehen Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich der emotionalen Kontrolle und Gelassenheit.

Diese Führungskraft könnte von der Entwicklung dieser Fähigkeiten profitieren, um ihre emotionale Resilienz und Beständigkeit gerade in schwierigen Situationen zu verbessern.

Wichtigste Merkmale der Selbstregulation:

- Sorgfalt und Selbstdisziplin
- Gelassenheit
- Umgang mit hohem Druck
- Erfüllung von Erwartungen

Beschreibung einer perfekten Übereinstimmung:

Eine Führungskraft mit einer perfekten Übereinstimmung wird mit hoher Wahrscheinlichkeit folgendermaßen wahrgenommen:

- Als eine emotional resiliente und ruhige Führungskraft, die auch unter hohem Druck gelassen bleibt
- Als eine Führungskraft, die ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Selbstkontrolle hat