

OPTO

CEO search for global headquarter, Transcorp

LAWRENCE LEE

LAWRENCE.LEE@NEWLINE-HR.COM



OPTO (21.04.2017 10:31)

+ Leadership Report

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

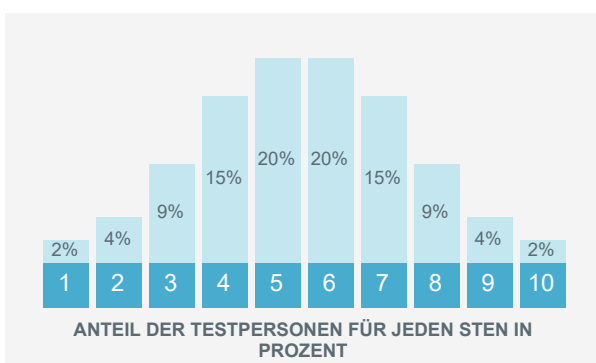
OPTO ist ein Persönlichkeitstest, der 8 Dimensionen der Persönlichkeit misst, die für Verhalten und Arbeitsleistung entscheidend sind. Jede Dimension besteht aus zwei oder drei zugrundeliegenden Aspekten. Die Dimensionen und Aspekte sind Merkmale, die Personen in größerem oder geringerem Ausmaß zeigen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

Lawrence.Lee@newline-hr.com

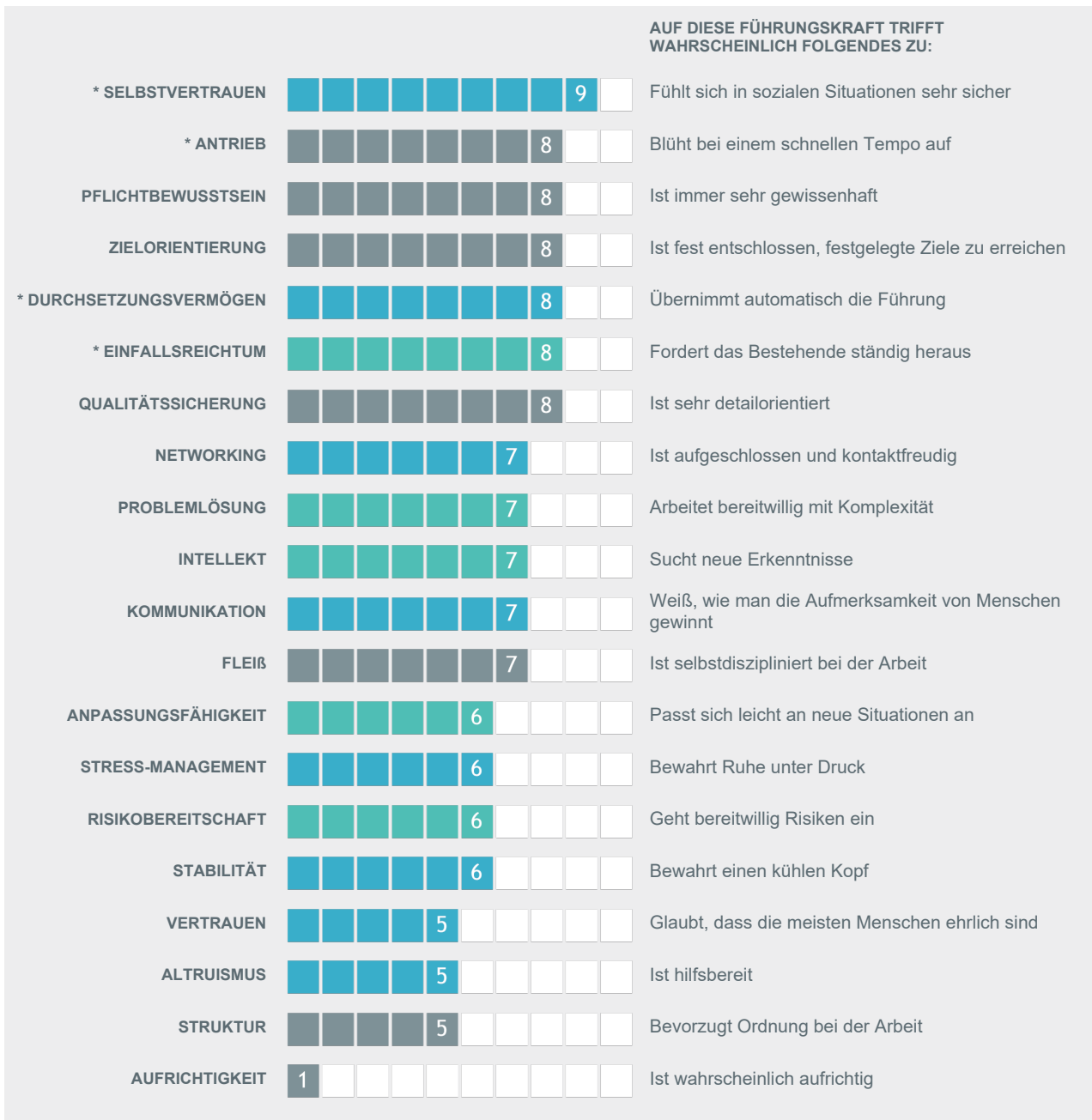
Fragebogen ausgefüllt: 21.04.2017

ERGEBNIS-PROFIL

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

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:

SELBSTVERTRAUEN



Dies deutet auf eine Führungskraft hin, die sehr stark darauf fokussiert ist, selbstsicher zu sein.

HOHE ERGEBNISSE:

ANTRIEB



Aber auch auf eine Führungskraft, die stark darauf fokussiert ist, sicherzustellen, dass Fortschritte gemacht werden und das zu tun, was erwartet wird.

PFLICHTBEWUSSTSEIN



AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT TRIFFT WAHRSCHEINLICH FOLGENDES ZU:

- Genießt es, im Mittelpunkt zu stehen
- Ist sehr energisch
- Kommt durchgängig allen Verpflichtungen nach

ANDERERSEITS KANN AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT FOLGENDES ZUTREFFEN:

- Kann sich überschätzen
- Kann von anderen als erdrückend wahrgenommen werden
- Kann häufig Schwierigkeiten haben, nein zu sagen

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:

AUFRICHTIGKEIT 1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

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

DURCHSCHNITTliche ERGEBNISSE:

STRUKTUR ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 5 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Aber auch auf eine Führungskraft, die durchschnittlich darauf fokussiert ist, organisiert zu sein und unterstützend zu sein.

ALTRUISMUS ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 5 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT TRIFFT WAHRSCHEINLICH FOLGENDES ZU:

- Legt nicht viel Wert darauf, authentisch zu sein
- Strebt an, systematisch zu arbeiten
- Macht sich Gedanken über die Probleme anderer Menschen

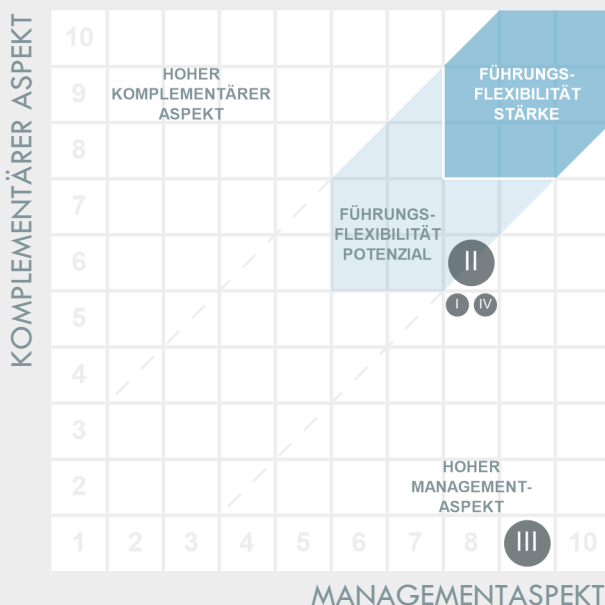
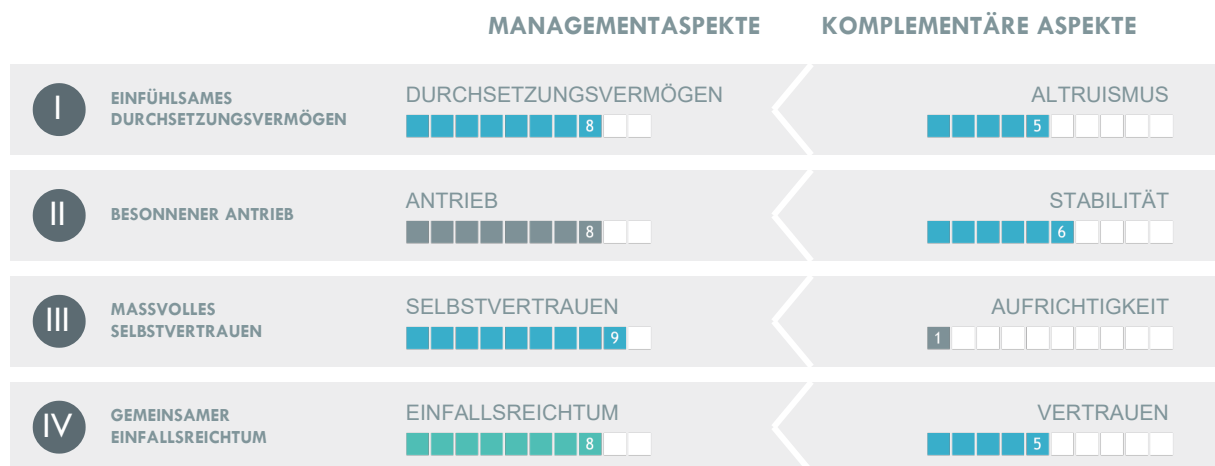
ANDERERSEITS KANN AUF DIESE FÜHRUNGSKRAFT FOLGENDES ZUTREFFEN:

- 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

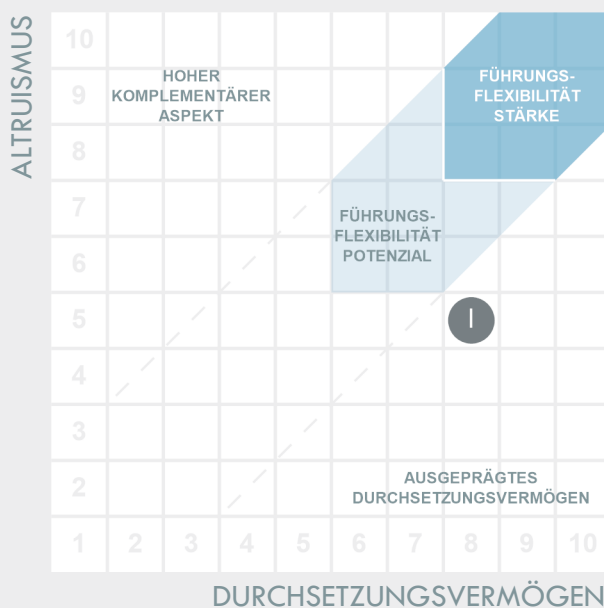
Führungskräfte mit einem starken einfühlsamen Durchsetzungsvermögen erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Durchsetzungsvermögen** als auch beim komplementären Aspekt **Altruismus**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen der Fähigkeit, überzeugend 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

Lawrence Lee 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.

Lawrence Lee strebt danach, Entscheidungen zu beeinflussen und ist anderen gegenüber rücksichtsvoll. 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

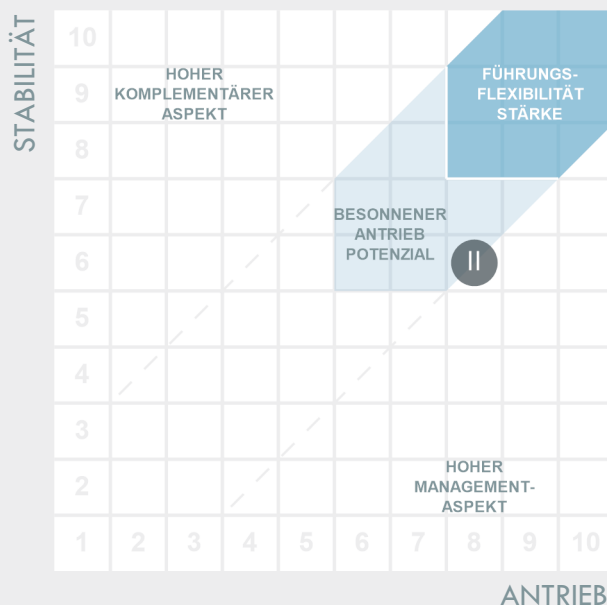
Führungskräfte mit einem starken besonnenen Antrieb erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Antrieb** als auch beim komplementären Aspekt **Stabilität**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen hohem Tempo beim Vorankommen und Besonnenheit.

ANTRIEB

- Energisch
- Bevorzugt ein schnelles Tempo
- Treibt Weiterentwicklung voran

STABILITÄT

- Kühler Kopf
- Emotional kontrolliert
- Gelassen



BESONNENER ANTRIEB POTENZIAL

Lawrence Lee hat Potenzial für besonnenen Antrieb.

Die Ergebnisse für Antrieb und Stabilität sind ausgewogen. Dies deutet auf ein Potenzial für Führungsflexibilität hin, da hier die Sicherstellung von Fortschritt und das Bewahren von Ruhe kombiniert werden.

Lawrence Lee ist sehr energisch und zeigt Frustration nicht offen. Dies hat das Potenzial, im Team und im Unternehmen auf Resonanz zu treffen.

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 besitzt das Potenzial für besonnenen Antrieb. Deshalb ist das Risiko geringer, dass sie andere überfordert.

Durch die Aufrechterhaltung eines bewussten Gleichgewichts zwischen hohem Tempo und Besonnenheit hat diese Führungskraft das Potenzial, ein nachhaltiges und leistungsfähiges Umfeld zu fördern, in dem sowohl das Wohlergehen des Einzelnen als auch der Erfolg des Teams im Unternehmen gedeihen können.

FÜHRUNGSFLEXIBILITÄT



MASSVOLLES SELBSTVERTRAUEN

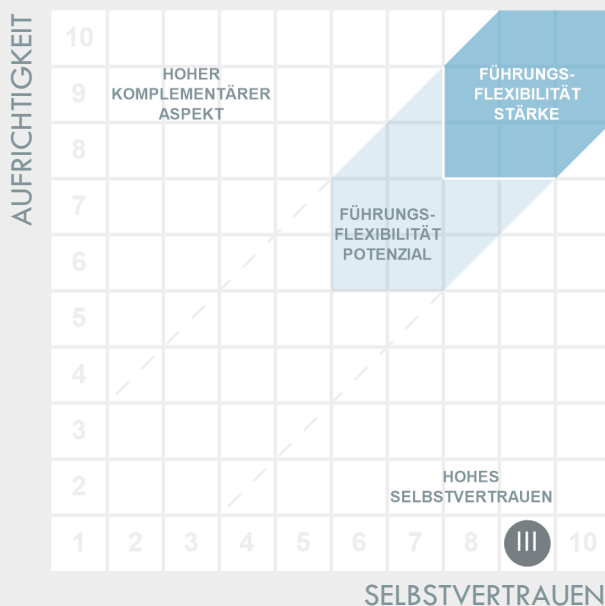
Führungskräfte mit einem starken maßvollen Selbstvertrauen erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Selbstvertrauen** als auch beim komplementären Aspekt **Aufrichtigkeit**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen Selbstvertrauen in sozialen Kontexten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

SELBSTVERTRAUEN

- Sozial selbstsicher
- Genießt die Aufmerksamkeit
- Sichtbar

AUFRICHTIGKEIT

- Aufrichtig
- Authentisch
- Direkt



HOHES ERGEBNIS BEI SELBSTVERTRAUEN

Lawrence Lee 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.

Lawrence Lee genießt es, 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

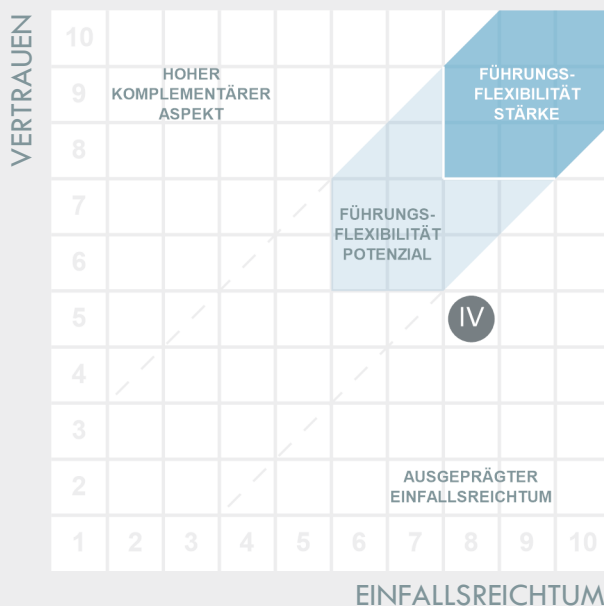
Führungskräfte mit einem hohen Ergebnis beim ausgeprägten gemeinsamen Einfallsreichtum erzielen sowohl ein hohes Ergebnis beim Managementaspekt **Einfallsreichtum** als auch beim komplementären Aspekt **Vertrauen**. Vielseitige Führungskräfte wie diese zeigen ein gutes Gleichgewicht zwischen dem Hinterfragen 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

Lawrence Lee 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.

Lawrence Lee 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.

Lawrence Lee zeigt einen Gesamtdurchschnitt für die vier Bereiche, der auf eine gute Übereinstimmung mit optimiertem Leadership im Verhältnis zu anderen Führungskräften hindeutet.

WOHLBEFINDEN DER FÜHRUNGSKRAFT: Gute Passung



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

UMGÄNGLICHKEIT: Gute Passung



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

FUNDIERTE UNTERSTÜTZUNG: Gute Passung



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

SELBSTREGULATION: Gute Passung



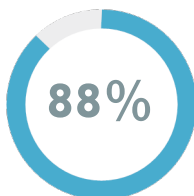
Die **Selbstregulation** gibt Auskunft darüber, inwieweit eine Führungskraft widerspruchsfrei und gewissenhaft ist und die eigenen Emotionen, Reaktionen und Stress kontrollieren kann.

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



Lawrence Lee zeigt eine gute Übereinstimmung beim Wohlbefinden der Führungskraft. Dies deutet auf eine Führungskraft hin, die potenziell emotional stabil, verlässlich und standhaft ist.

Diese Führungskraft profitiert aller Wahrscheinlichkeit nach davon, wenn sie an ihrer emotionalen Resilienz und ihrem sozialen Selbstvertrauen arbeitet, um dazu beizutragen, ein stabileres und sichereres Umfeld in den Teams zu schaffen, und deren berufliche Netzwerke auszubauen.

Wichtigste Merkmale des Wohlbefindens der Führungskraft:

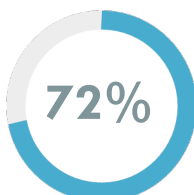
- Selbstsicherheit
- Gelassenheit
- Umgang mit hohem Druck
- Bereitschaft zur Führung
- Pflege von Beziehungen

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



Lawrence Lee zeigt eine gute Übereinstimmung bei der Umgänglichkeit. Dies deutet auf eine Führungskraft hin, die ein gutes Potenzial für soziale Interaktion und Kommunikation besitzt.

Diese Führungskraft wird aller Wahrscheinlichkeit nach von der Entwicklung ihrer zwischenmenschlichen Fähigkeiten und Empathie in ihrer täglichen Interaktion profitieren, um positivere Beziehungen im Team zu fördern.

Wichtigste Merkmale der Umgänglichkeit:

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

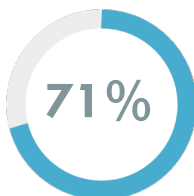
Beschreibung einer perfekten Übereinstimmung:

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



Lawrence Lee zeigt eine gute Übereinstimmung bei Fundierter Unterstützung. Dies deutet auf eine Führungskraft hin, die ein gutes Potenzial für Empathie und Gelassenheit besitzt.

Diese Führungskraft wird aller Wahrscheinlichkeit nach von der Entwicklung ihres emotionalen Bewusstseins profitieren, um in der Lage zu sein, ein Umfeld mit einer guten Feedback-Kultur zu fördern und zwischenmenschliche Dynamiken zu verbessern.

Wichtigste Merkmale der Fundierten Unterstützung:

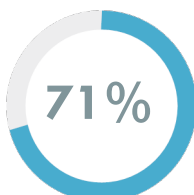
- Gelassenheit
- Umgang mit hohem Druck
- Unterstützendes Verhalten
- Offenheit gegenüber neuen Erkenntnissen
- Glaube an die Ehrlichkeit anderer

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



Lawrence Lee zeigt eine gute Übereinstimmung bei der Selbstregulation. Dies deutet auf eine Führungskraft hin, die ein gutes Potenzial besitzt, mit Emotionen und unmittelbaren Reaktionen effektiv umzugehen.

Diese Führungskraft wird aller Wahrscheinlichkeit nach von mehr Reflexion in Drucksituationen profitieren, um mehr Selbstdisziplin und emotionale Kontrolle an den Tag zu legen.

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