



SWIPE - DRIVE - BRAIN

Zusammenfassung

| Harald Strassner - 11.9.2025



Sektion 1

PERSÖNLICHKEITSANALYSE

Persönlicher Stil

Persönlicher Stil: Förderer

Harald Strassner wirkt entschlossen und energisch. Er ist proaktiv, überlegt sich immer neue Vorschläge und Maßnahmen die es ihm ermöglichen, seine Arbeit effizienter zu erledigen. In Bezug auf seine Arbeit ist er sehr flexibel und geht problemlos mit Veränderungen und unvorhergesehenen Situationen um. Er bringt seine Gedanken so überzeugend vor, dass bei seinen Gesprächspartnern kaum Zweifel an diesen aufkommen und sie dazu bereit sind, „ihm zu folgen“. Aufgrund seiner Führungsqualitäten und seines Wunsches nach stetiger Weiterentwicklung wirkt er sehr mobilisierend auf Teams.

Die wichtigsten Stärken

Beziehungsmanagement

- Er ist sehr kontaktfreudig und sympathisch.
- Er hinterfragt Sachverhalte kritisch, akzeptiert nur gut begründete Vorschläge.
- Er bezieht andere in seine Entscheidungen ein, legt Wert auf Zusammenarbeit.

Arbeitsmanagement

- Er geht Situationen gezielt und handlungsorientiert an.
- Er konzentriert sich auf eine Aufgabe, um bei der Arbeit nicht durcheinanderzukommen.
- Er hat viele Ideen und schlägt Neues vor.

Umgang mit Gefühlen

- Er legt ein reaktives Verhalten an den Tag, hat viel Energie und kann beurteilen, wann dringender Handlungsbedarf besteht.
- Er zeigt seine Gefühle, es fällt ihm leicht, mit anderen zu kommunizieren.
- Er überlegt sich, welche Folgen seine Entscheidungen haben um sicher zu sein, dass er die richtigen trifft.



Optimierungsbereiche

- Er sollte überlegter handeln, etwas mehr nachdenken, bevor er Maßnahmen ergreift.
- Er könnte sich sicherlich besser auf seine Arbeit konzentrieren, wenn er dabei nicht so viel mit anderen interagieren würde.
- Er sollte andere zu Ende argumentieren lassen, bevor er Vorbehalte im Zusammenhang mit seinen Vorschlägen vorbringt.

Sektion 1

TALENT CLOUD



BEEINFLUSSEN



Beziehungen
aufbauen



Die Führung
übernehmen



Vereinen und
mobilisieren



ZUSAMMENARBEITEN



Diplomatisch
kommunizieren



Unterstützung
anbieten



Zusammenarbeiten



DENKEN



Herausforderungen
vorhersehen



Eine Vision
entwickeln



Innovationen
schaffen



HANDELN



Die Initiative
ergreifen



Planen und
organisieren



Überprüfen und
optimieren



FÜHLEN



Enthusiasmus
verbreiten



Schnell
reagieren



Mit Stress
umgehen

- Sehr ausgeprägt: Stärker als bei 80 % der Menschen
- Gut ausgeprägt: Stärker als bei 60 % der Menschen
- Mäßig ausgeprägt: Stärker als bei 40 % der Menschen
- Geringfügig ausgeprägt: Weniger stärker als bei 60 % der Menschen
- Nicht vorhanden: Weniger stärker als bei 80 % der Menschen

PERSÖNLICHKEITSANALYSE

Beeinflussen



Beziehungen aufbauen

Folgendes kann er besonders gut:

- Tritt spontan mit anderen in Kontakt.
- Zeigt seine Emotionen im Kontakt mit anderen.



Die Führung übernehmen

Folgendes kann er besonders gut:

- Gibt der Gruppe Anweisungen.
- Versucht, andere zu überzeugen.
- Übernimmt die Verantwortung für unliebsame Entscheidungen.



Vereinen und mobilisieren

Folgendes kann er besonders gut:

- Bringt in seinen Beziehungen Vertrauen zum Ausdruck.
- Vertritt seine Meinung selbstbewusst.
- Gewinnt andere für sein Anliegen.



Sektion 1

PERSÖNLICHKEITSANALYSE

Zusammenarbeiten



Diplomatisch kommunizieren

Folgendes kann er besonders gut:

- Anderen gegenüber aufrichtig zu sein.
- Regt Diskussionen an.



Unterstützung anbieten

Folgendes kann er besonders gut:

- Handelt selbstlos.
- Zeigt anderen Lösungen auf.



Zusammenarbeiten

Folgendes kann er besonders gut:

- Vertritt seine Meinung selbstbewusst.
- Trägt zu einer positiven Teamdynamik bei, indem er andere mit einbezieht.



PERSÖNLICHKEITSANALYSE

Denken



Herausforderungen vorhersehen

Folgendes kann er besonders gut:

- Berücksichtigt die Auswirkungen, die eine Entscheidung auf andere haben kann.
- Handelt eher schnell, als lange nachzudenken.
- Identifiziert Einschränkungen in Bezug auf Projekte.



Eine Vision entwickeln

Folgendes kann er besonders gut:

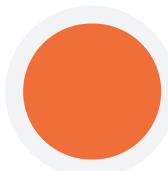
- Handelt pragmatisch und besonnen.
- Über den Tellerrand zu schauen.
- Betrachtet das Gesamtbild.



Innovationen schaffen

Folgendes kann er besonders gut:

- neue, innovative Methoden vorzuschlagen.
- Hinterfragt gängige Praktiken.



PERSÖNLICHKEITSANALYSE

Handeln



Die Initiative ergreifen

Folgendes kann er besonders gut:

- Leistet mehr, als von ihm erwartet wird.
- Zieht andere Menschen zu Rate und bezieht diese mit ein, bevor er etwas in Angriff nimmt.



Planen und organisieren

Folgendes kann er besonders gut:

- Arbeitet methodisch und strukturiert seine Aufgaben.
- Trifft gezielt verlässliche Entscheidungen.



Überprüfen und optimieren

Folgendes kann er besonders gut:

- Hat einen Blick für das große Ganze und identifiziert schnell die wichtigsten Fakten.
- Delegiert die Fertigstellung von Aufgaben an andere.



PERSÖNLICHKEITSANALYSE

Fühlen



Enthusiasmus verbreiten

Folgendes kann er besonders gut:

- Er begreift die Tragweite von Situationen und macht sich keine Illusionen.
- Er bringt seine Gefühle spontan zum Ausdruck.



Schnell reagieren

Folgendes kann er besonders gut:

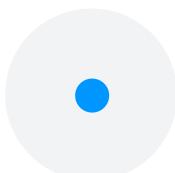
- Passt sich schnell an Veränderungen an.
- Ist sehr energiegeladen.



Mit Stress umgehen

Folgendes kann er besonders gut:

- Stress motiviert ihn zum Handeln.
- Erfasst den Sachverhalt so, wie er wirklich ist.
- Antizipiert stressige Situationen, um sie so gut es geht zu vermeiden.



Sektion 2

MOTIVATIONSANALYSE

Sein Arbeitsstil

Folgendes motiviert ihn am meisten

- Anderen helfen
- Anerkennung von anderen erhalten
- Daten auswerten

Folgendes motiviert ihn am wenigsten

- Unabhängig sein
- Disziplin haben
- Eine attraktive Vergütung haben

| Folgendermaßen haushaltet er mit seiner Energie

Harald Strassner ist größtenteils auf Handlung und Aktion ausgerichtet. Seine Motivationsquellen treiben ihn an und führen dazu, dass er Risiken eingeht. Um sein Interesse für eine Tätigkeit oder einen Posten aufrechtzuerhalten, muss er angespornt werden. Stabilität ist für ihn gleichbedeutend mit Langweile und Lustlosigkeit. Es ist wichtig, ihm regelmäßig neue Herausforderungen zu stellen.

#fleißig

#Flexibilität

#professionell

#spontan

#ruhig

#Anpassungsfähigkeit

#Konzentration

#Freiheit

#zuverlässig

| Er bevorzugt folgende Tätigkeiten

Kreieren

Harald Strassner mag Tätigkeiten, bei denen er kreativ sein kann, vor allem im Rahmen der Organisation und Gestaltung seiner Arbeit. Er schätzt es, wenn er so arbeiten und handeln kann, wie er möchte.

Werben

Die Präsentation oder Verkaufsförderung einer Arbeit ist eine Tätigkeit, die Harald Strassner besonders interessiert. Es gefällt ihm, mit vielen Menschen zusammenzuarbeiten und seine Ideen zu kommunizieren. Es ist ihm wichtig, dass diese Tätigkeit Teil seines Arbeitsalltags ist.

Unterstützen

Andere zu unterstützen ist eine Tätigkeit, die Harald Strassner sehr interessiert, und ihn mit großer Zufriedenheit erfüllt. Es bereitet ihm viel Freude, anderen zu helfen und für sie da zu sein. Es ist ihm wichtig, einen guten Draht zu den Personen in seinem Umfeld zu haben.

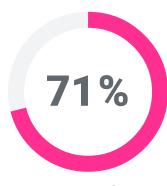
Sektion 2

MOTIVATIONSMODELL

Sein Führungsstil

Was das bedeutet

Harald Strassner zeichnet sich als Vorgesetzter dadurch aus, dass er im Arbeitsalltag zuhört und aufmerksam ist. Ihm sind die Mitarbeiter wichtiger als das Ergebnis. Er nimmt auf seine Mitarbeiter Rücksicht und passt seine Erwartungen an die Fähigkeiten der jeweiligen Personen an.



Versuchen Sie es so



Zuerst kommen die Mitarbeiter

Folgender Führungsstil ist für ihn optimal

Harald Strassner erwartet von einem Manager, dass dieser zuhört und seinem Team genügend Aufmerksamkeit widmet. Er schätzt Vorgesetzte, denen eine Person wichtiger ist als ein Ergebnis. Er braucht einen Manager, der sich für ihn interessiert und der seine Erwartungen an die Fähigkeiten der einzelnen Personen anpasst. Damit er Vertrauen aufbaut, muss er sich unterstützt fühlen.



Versuchen Sie es so



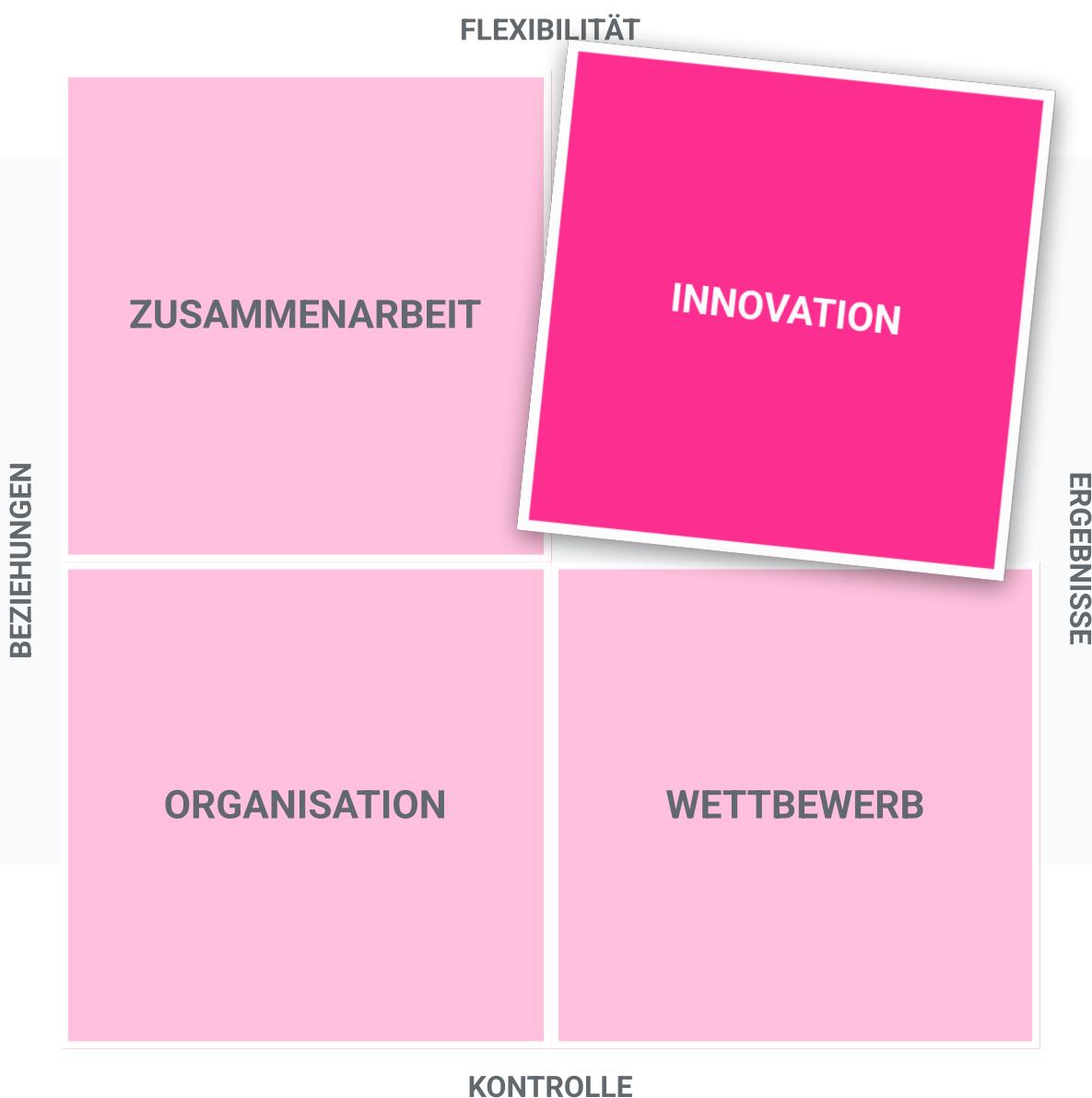
Zuerst kommen die Mitarbeiter

MOTIVATIONSMODELL

In folgender Unternehmenskultur kann er sein Potenzial am besten entfalten

| Folgende Unternehmenskultur ist für ihn am besten geeignet

Harald Strassner ist in der Lage, sich auf verschiedene Arbeitskulturen einzustellen. Es gibt kein Modell, dass ihm zu 100% entspricht, da er in jedem Umfeld Vor- und Nachteile sieht. Die Unternehmenskultur ist für seinen Arbeitseinsatz nicht ausschlaggebend, vielmehr ist für ihn der konkrete Posten entscheidend. Wenn seine wichtigsten Motivationsfaktoren Teil der Position sind, ist das Umfeld zweitrangig und er ist in der Lage, sich anzupassen.



Sektion 3

ANALYSE DER FÄHIGKEITEN

Seine Denkweise

| Entscheidungsfindung: Vorsichtig

Tendenz, sich Zeit zu nehmen, um das Beste aus den verfügbaren Ressourcen zu machen.

| Bevorzugte Tätigkeiten: Einfach

Fähigkeit, bekannte, vertraute Aufgaben zu übernehmen.

| Lernstil: Anwenden

Fähigkeit, vom Wissen anderer Menschen zu profitieren.

| Wie er sich neue Fähigkeiten und Konzepte aneignet

Um sich neues Wissen anzueignen, muss Harald Strassner dieses konkret anwenden. Er entwickelt seine Kompetenzen weiter, indem er praktische Erfahrung sammelt. Theoretische oder zu abstrakte Aspekte sind ihm oft fremd und helfen ihm nicht dabei, weiterzukommen. Er hat Schwierigkeiten dabei, diese im Rahmen seiner Arbeit umzusetzen. Er eignet sich neues Wissen an, indem er dieses anwendet und mehrere Wiederholungen durchführt.

Harald Strassner ist vorsichtig und hält sich eher an bereits bewährte Techniken. Er tendiert dazu, zunächst zu beobachten und sich Wissen anzueignen, dass sich bereits bewährt hat und auf das er voll vertraut. Daher fällt es ihm leichter, sich Wissen aus Informationen anzueignen, die man ihm kommuniziert hat.



| Über uns:

AssessFirst konzipiert und vertreibt Evaluierungstools für das Personalwesen. Dank Einstellungstests wird Personalverantwortlichen und operativen Führungskräften die Personalbeschaffung vereinfacht. Außerdem haben sie die Möglichkeit, im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen 360°-Umfragen einzusetzen.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.assessfirst.com

| Haftungsbeschränkung

Wir empfehlen Ihnen, keine Entscheidung hinsichtlich der Bewerberauswahl sowie Mitarbeiterführung und -entwicklung ausschließlich auf der Grundlage der Ergebnisse zu treffen, die die entsprechenden Tests, Fragebögen oder Umfragen ergeben haben.

AssessFirst kann in keiner Weise für die direkten und/oder indirekten Auswirkungen der Verwendung der von unserem Unternehmen bereitgestellten Evaluierungstools und -systeme verantwortlich gemacht werden.

| Kontaktiere uns

support@assessfirst.com