



Bridge Bericht
Arbeitsverhalten

Example Candidate

Inhalt

Einleitung.....	2
Bridge Theorie.....	3
Bridge Antwortverhalten.....	4
Bridge Übersicht.....	5
Bridge Dimensionsübersicht - Leitung.....	6
Bridge Dimensionsübersicht - Ausführung.....	7
Bridge Dimensionsübersicht - Haltung.....	8
Bridge Dimensionsübersicht - Mental.....	9
Bridge Typen.....	10
Der Bridge Typ von Example Candidate: Friedensstifter.....	11
Bridge Kompetenzprofil	12

Einleitung

! Die Informationen in diesem Bericht sind vertraulich. Bewahren Sie diesen Bericht darum an einer sicheren Stelle auf.

Dieser Bericht basiert auf dem Assessment der Bridge Personality. In diesem Assessment erhalten die Kandidaten 240 Fragen, in denen sie sich selbst in einer Arbeitssituation beurteilen. Warum wurde diese Fragestellung gewählt? Jahrelange Studien zeigen, dass das Selbstbild eine gute Richtlinie für das zukünftige Arbeitsverhalten ist. Neben Informationen über das Arbeitsverhalten gewährt die Bridge Personality Einblick in die Persönlichkeit. Zudem wird deutlich, in welchem Umfeld Kandidaten gut oder gerade weniger gut arbeiten.

Die Endergebnisse basieren auf sowohl normativen als ipsativen Resultaten. Normativ bedeutet, dass ein Kandidat eine Wahl auf einer Skala von 1 bis 9 trifft (1 = sehr wenig zutreffend, 9 = sehr stark zutreffend). Ipsativ bedeutet "erzwungene Wahl", Kandidaten müssen Fragen einstufen (1= trifft am wenigsten auf mich zu, 9 = trifft am meisten auf mich zu).

Warum wird diese Ergebniskombination verwendet? Aus Studien innerhalb der Testtheorie zeigt sich, dass das Kombinieren dieser Ergebnisse ein zuverlässiges Bild des Selbstbildes und der Persönlichkeit ergibt. Der kombinierte Punktestand, auch Sten-Skala genannt, befindet sich zwischen 1 und 10. Wenn das normative Ergebnis mehr als 3 Stens vom ipsativen Ergebnis abweicht, geben wir dies mit diesem Symbol an: **N↔I**

Die Ergebnisse wurden mit einer Normgruppe verglichen, einer Gruppe von 500 Personen, die dieses Instrument schon früher ausgefüllt hat. Je Dimension wird ein Ergebnis von 1 bis 10 genannt. Die Bridge Personality ist vor allem für Kandidaten innerhalb eines Arbeitsumfelds geeignet. Da ein Arbeitsumfeld dynamisch ist, empfehlen wir, dieses Instrument nach zwei Jahren erneut einzusetzen.

Dieser Bericht ist elektronisch erstellt und vom Softwaresystem der TestGroup angefertigt. Er bietet Informationen über die Person, die den Test ausgefüllt hat. TestGroup übernimmt keine Verantwortung für Probleme, die durch die Verwendung dieses Berichts entstehen. Der Bridge Personality Test und der Bridge Personality Bericht dürfen ausschließlich von Mitarbeitern der TestGroup, Vertretern oder Vertriebspartnern der TestGroup oder dazu befugten und ausgebildeten Kunden der TestGroup verwendet werden.

Bridge Theorie

Dieser Bericht gewährt Einblick in die Persönlichkeit und das Verhalten von Example Candidate innerhalb eines Arbeitsumfelds. Die Antworten basieren auf dem Selbstbild des Kandidaten.

Bridge Antwortverhalten

In diesem Teil finden Sie Informationen über das Ausfüllverhalten des Kandidaten. Inwieweit hat der Kandidat sozial erwünscht geantwortet? Inwieweit zustimmend? Und inwieweit stimmt das normative und das ipsative Ergebnis überein? Auf diese Weise können Sie beurteilen, ob der Kandidat den Test ehrlich, ernsthaft und konsequent ausgefüllt hat.

Bridge Übersicht

Die Bridge Übersicht bietet Informationen über vier Cluster der Bridge Personality: Leitung, Ausführung, Haltung und Mental. Die vier Cluster sind in 12 Gruppen unterteilt (u. a. Methodik, Unterstützung und Anschauung). Die 12 Gruppen sind wieder unterteilt in 34 Dimensionen (u. a. selbstsicher, ergebnisorientiert und hilfsbereit)

Dimensionsübersicht

Die Bridge Personality enthält 34 Dimensionen. Diese Dimensionen werden pro Gruppe wiedergegeben. Sie finden für jede Dimension eine kurze Erklärung und das dazugehörige Ergebnis.

Bridge Typen

Der Bridge Typ basiert auf der Typentheorie von Jung. Er gewährt Einblick in das Vorzugsverhalten des Kandidaten. Bei welchem Verhalten fühlt sich der Kandidat am wohlsten? Und welches Verhalten kostet am wenigsten Energie? Es gibt 16 verschiedene Bridge Typen. Dieser Bericht gewährt Einblick in den Bridge Typen des Kandidaten.

Bridge Kompetenzprofil

Welche Kompetenzen besitzt der Kandidat? Und welche nicht? Das Kompetenzprofil beantwortet diese Fragen. TestGroup hat ausführlich untersucht, wie die Bridge Personality mit den 8 gängigsten Kompetenzen aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst zusammenhängt. Sie können auch einen separaten Kompetenzbericht mit Kompetenzen bestellen, die speziell für Ihre Organisation wichtig sind.

Bridge Antwortverhalten

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sozial erwünschtes Verhalten

Diese Skala zeigt, inwieweit ein Befragter dazu neigt, sozial erwünscht zu antworten. Ein Beispiel einer solchen sozial erwünschten Antwort: "Ich kenne fast niemanden, der so zuverlässig und hart arbeitet wie ich." Eine solche Antwort ist sozial erwünscht, entspricht aber vielleicht nicht der Wahrheit.



Übereinstimmung Normativ-Ipsativ

Je höher der Punktestand dieser Skala ist, desto mehr stimmen die normativen und ipsativen Ergebnisse überein. Ein niedriger Punktestand bedeutet, dass die normativen und ipsativen Ergebnisse weit auseinanderliegen und dass der Kandidat beim Ausfüllen des Fragebogens möglicherweise "gesteuert" hat. Es zeigt sich dann im Bericht bei manchen Dimensionen ein "normativ-ipsativ-Spagat". Je niedriger der Punktestand dieser Skala ist, desto mehr "Spagate" befinden sich im Bericht. Hat ein Kandidat bei einer Dimension einen höheren normativen als ipsativen Punktestand, besitzt er vielleicht unterdurchschnittlich viel Selbstkritik oder hat sich selbst etwas zu hoch eingeschätzt.



Zustimmend antworten

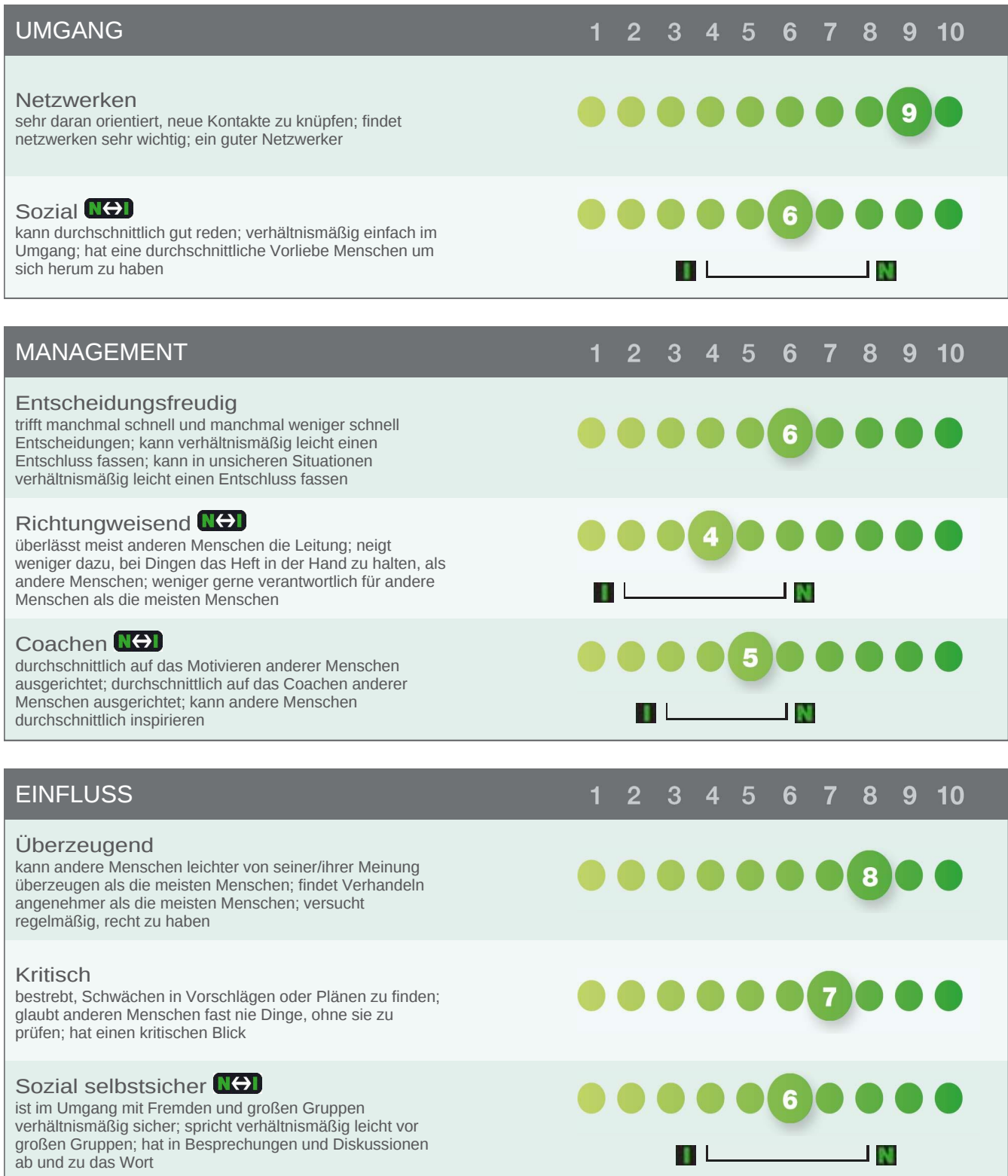
Diese Skala zeigt, inwieweit ein Befragter dazu neigt, jede Frage mit "Ja" zu beantworten. Ist der Punktestand in dieser Skala hoch, hat der Befragte bei allen normativen Fragen (und also bei allen Dimensionen) ein hohes Ergebnis. Ein hohes Ergebnis zeigt, dass jemand sehr stark fast jedem Vorschlag zustimmt und somit jeder grundlegenden Ansicht. Dies bedeutet, dass Sie eigentlich mit allem einverstanden sind.



Bridge Übersicht



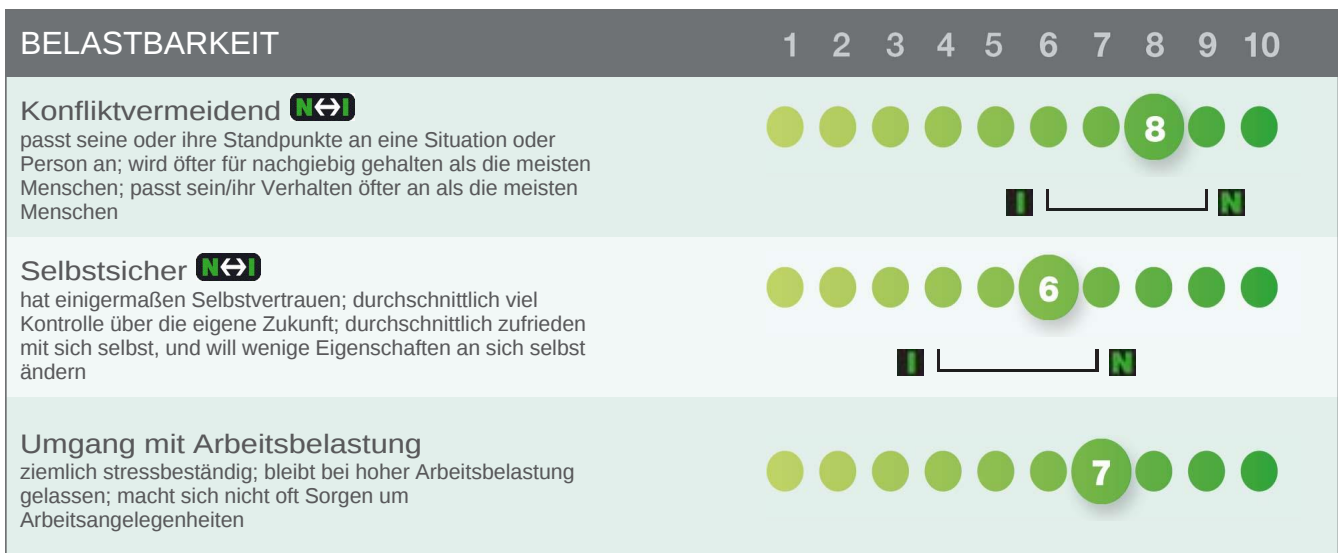
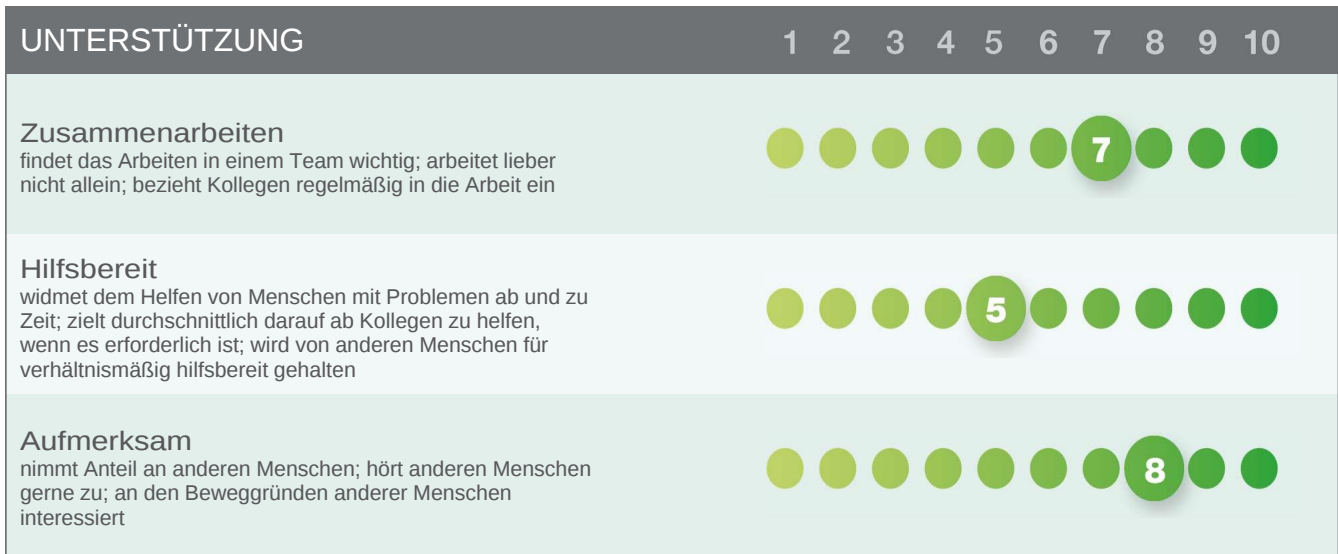
Bridge Dimensionsübersicht - Leitung



Bridge Dimensionsübersicht - Ausführung

METHODIK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Methodisch organisiert; findet Planen angenehmer als der Durchschnitt; kann besser Prioritäten setzen als die meisten Menschen							7			
Integrität  auf die Einhaltung von Abmachungen ausgerichtet; legt Wert auf Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit; auf den vertraulichen Umgang mit Informationen ausgerichtet								8		
									I	N
Handlungsorientiert Das Arbeitstempo ist verhältnismäßig hoch; findet Hektik ab und zu angenehm; ist verhältnismäßig gut imstande, mehrere Dinge gleichzeitig zu tun						6				
ENERGIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Initiative  verhältnismäßig proaktiv; fängt verhältnismäßig gerne etwas Neues an; fängt manchmal etwas an, bevor es verlangt wird						6				
									I	N
Karriereorientiert  durchschnittlich ehrgeizig; einigermaßen karriereorientiert; ab und zu wettbewerbsorientiert						6				
									I	N
Unternehmerisch findet es manchmal angenehm, neue Herausforderungen anzunehmen; sieht verhältnismäßig leicht Chancen im Markt; ist ein durchschnittlicher Verkäufer						6				
AUSARBEITUNG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Detailorientiert  arbeitet präziser als die meisten Menschen; schenkt Details in Informationen mehr Beachtung als die meisten Menschen; arbeitet lieber in einer Umgebung, in der Details wichtig sind, als die meisten Menschen							7			
									I	N
Ergebnisorientiert gibt in schwierigen Situationen selten auf; mehr zielorientiert als die meisten Menschen; erzielt leicht Ergebnisse							7			
Bewusstsein von Regeln  arbeitet gerne in einer Organisation mit viel Bürokratie und Regeln; hält sich öfter an Regeln und Vorschriften als die meisten Menschen; wird als mehr regelbewusst als die meisten Menschen gesehen							7			
									I	N

Bridge Dimensionsübersicht - Haltung



Bridge Dimensionsübersicht - Mental

ANSCHAUUNG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kreativität denkt sich einigermaßen oft neue Konzepte und Pläne aus; hat ab und zu originelle Ideen; sucht durchschnittlich oft radikale Problemlösungen						6				
Abstrakt  hat mehr Schwierigkeiten bei der Konzeptentwicklung als andere Menschen; wendet weniger Theorien an als die meisten Menschen; wenig an der Studie der zugrundeliegenden Prinzipien interessiert				4						
Strategisch  hat eine große Vorliebe für das Entwickeln von Strategien; sehr motiviert, eine Perspektive für die Zukunft zu entwickeln; sehr langfristig orientiert									9	
VORSTELLUNG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Einsicht dringt schneller zum Kern von Problemen durch als die meisten Menschen; identifiziert oft Verbesserungsmöglichkeiten; benutzt oft Intuition, um sich eine Meinung zu bilden								8		
Praxisorientiert einigermaßen auf praktische Arbeit ausgerichtet; lernt manchmal durch Tun, manchmal durch Lesen; wird von anderen Menschen ab und zu als praxisorientierter Mensch betrachtet						6				
Lernbegierig durchschnittlich daran interessiert, neue Dinge zu lernen; zieht es eher vor, durch Lesen zu lernen; lernt ziemlich schnell					5					
ANALYSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisch einigermaßen motiviert, nach Problemlösungen zu suchen; einigermaßen daran interessiert, Informationen zu analysieren; ab und zu aktiv auf der Suche nach Informationen						6				
Rational findet es angenehm, mit Zahlen zu arbeiten; basiert eine Entscheidung öfter auf einer ausführlichen Analyse technischer Details als die meisten Menschen; zielt darauf ab mit objektiven Tatsachen zu arbeiten								8		

Bridge Typen

Die Bridge Typen basieren auf der Persönlichkeitstheorie des Schweizer Psychologen Carl Gustav Jung. Seine Theorie bezieht sich auf normale Unterschiede zwischen gesunden Menschen. Jung kam zu der Schlussfolgerung, dass Menschen eine angeborene Vorliebe dafür haben, sich auf eine bestimmte Weise zu verhalten. Diese Theorie wurde als die "Typentheorie" bekannt und beschreibt die Persönlichkeit in 16 Typen.

Ein Bridge Typ sagt etwas über das Verhalten aus, das jemandem von Natur aus besitzt und denjenigen wenig Energie kostet. In der Praxis kann sich jemand anders verhalten, muss sich dafür aber im Allgemeinen mehr anstrengen. In diesem Bericht finden Sie eine kurze Beschreibung des Bridge Typs des Kandidaten.



ISTJ
Realist



ISFJ
Betreuer



INFJ
Berater



INTJ
Wissenschaftler



ISTP
Löser



ISFP
Friedensstifter



INFP
Idealist



INTP
Strategie



ESTP
Macher



ESFP
Lebensgenießer



ENFP
Inspirator



ENTP
Erfinder



ESTJ
Entscheider



ESFJ
Dienstleister



ENFJ
Trainer



ENTJ
Leiter

Der Bridge Typ von Example Candidate: Friedensstifter

Ruhig, bescheiden und freundlich. Friedensstifter richten sich auf das Hier und Heute, auf das, was in ihrem direkten Umfeld geschieht. Sie legen Wert auf Harmonie und gegenseitigen Respekt. Sie orientieren sich bei ihrer Arbeit an Freundlichkeit, Kreativität und der Rücksicht auf Kollegen. Sie haben gerne eigenen Raum und ein eigenes Arbeits- und Zeitschema. Sie mögen keine Konflikte oder Streit am Arbeitsplatz oder in ihrem Privatleben. Sie dringen anderen Menschen ihre Meinung nicht auf.

Kommunikation

Sie liefern einen Beitrag zu einem Gespräch, indem sie im richtigen Augenblick einen Kommentar geben, um Menschen oder Kollegen das Gefühl zu geben, unterstützt zu werden. Sie erteilen praktische, konkrete und exakte Informationen, wobei sie auch die Einzelheiten nicht auslassen. Sie können mitunter beim konkreten Aussprechen ihrer Meinung oder Ideen etwas zögern. Da sie sich auf das Heute konzentrieren, können sie manchmal die langfristigen Folgen in ihren Argumenten übersehen. Sie möchten gerne jedem die Gelegenheit geben, etwas zu sagen, und sie können sich über Menschen ärgern, die zu lange reden. Sie können ihre Kommunikation verbessern, indem sie sich in Gesprächen mehr für sich selbst einsetzen.

Leitung

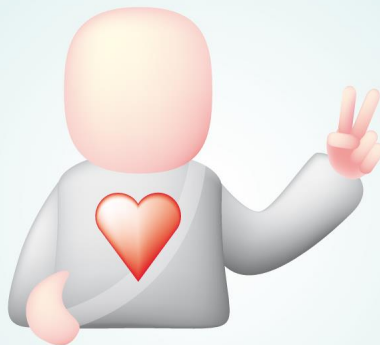
Friedensstifter versuchen, allen Mitarbeitern auf dieselbe Weise zu begegnen und zu behandeln. Sie streben nach Zusammenarbeit. Sie unterstützen andere Menschen und motivieren sie dazu, ihre Arbeit auf ihre eigene Weise zu tun. Sie können beim Geben von Feedback oder Kritik bisweilen zurückhaltend sein, auch wenn die Situation es erfordert. Sie mögen keine Teammitglieder, die sich dominant oder zu tonangebend verhalten. Sie können ihre Managementfähigkeiten entwickeln, indem sie Mitarbeiter aktiver Feedback geben, vor allem, wenn Mitarbeiter mäßige Leistungen erbringen.

Konfliktmanagement

Friedensstifter haben während eines Problems oder Konflikts einen objektiven Blick in Bezug auf die Argumente anderer Menschen. Sie können deutliche und gute Einsprüche erheben, diese aber auch schnell wieder zurücknehmen, wenn es zu viel Widerstand dagegen gibt. Sie schenken der guten Atmosphäre innerhalb des Teams oder der Arbeitssituation viel Beachtung und können es sich zu Herzen nehmen, wenn dies zur Debatte steht. Sie mögen keine Menschen, die Ideen anderer Menschen ignorieren oder bagatellisieren. Sie können ihren Stil verbessern, indem sie gelegentlich etwas länger auf ihrem Standpunkt beharren, andere Menschen können daraus Nutzen ziehen.

Stress

Friedensstifter behandeln Kollegen immer korrekt, loyal und empathisch, wenn eine Situation stressvoll wird. In einer solchen Situation geben sie praktische und aktive Unterstützung. Sie können manchmal unter Stress ihre eigenen Bedürfnisse vergessen. Sie wollen auch in einer Krisensituation nicht, dass Einzelheiten übersehen werden, darum mögen sie auch keine theoretischen oder abstrakten Diskussionen. Sie können ihr Stressverhalten verbessern, indem sie sich etwas mehr an ihren eigenen Bedürfnissen orientieren und nicht nur an denen anderer Menschen.



Bridge Kompetenzprofil

Dies ist eine Übersicht von Example Candidate's Potenzial der acht gängigsten Kompetenzen in Organisationen, Schulen und Universitäten, welche Energie und Leistung identifizieren.

COMPETENCY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	COMPETENCE
Beziehungen unterhalten (Netzwerken, Sozial, Sozial selbstsicher, Aufmerksam)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	sehr kompetent
Andere Menschen unterstützen (Zusammenarbeiten, Hilfsbereit, Aufmerksam, Coachen)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Kompetent
Anpassen an Veränderung (Positiv eingestellt, Veränderungsorientiert, Offenheit gegenüber Feedback)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Kompetent
Kommunikationsorientierung (Netzwerken, Sozial, Offenheit gegenüber Feedback, Überzeugend)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Kompetent
Ziele erreichen (Ergebnisorientiert, Karriereorientiert, Initiative)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Überdurchschnittlich
Erneuern (Kreativität, Veränderungsorientiert, Initiative)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Durchschnittlich
Inspirieren (Überzeugend, Sozial selbstsicher, Richtungweisend)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Durchschnittlich
Leiten (Entscheidungsfreudig, Richtungweisend, Coachen, Sozial selbstsicher)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Durchschnittlich