



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: Löser.....	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
<p>Sozial erwünschtes Verhalten</p> <p>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.</p>			3							
<p>Übereinstimmung Normativ-Ipsativ</p> <p>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 "Spagat" 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.</p>		2								
<p>Zustimmend antworten</p> <p>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.</p>								8		

Bridge Übersicht

LEITUNG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Umgang (Netzwerken, Sozial)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Management (Entscheidungsfreudig, Richtungweisend, Coachen)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Einfluss (Überzeugend, Kritisch, Sozial selbstsicher)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

AUSFÜHRUNG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Methodik (Methodisch, Integrität, Handlungsorientiert)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Energie (Initiative, Karriereorientiert, Unternehmerisch)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Ausarbeitung (Detailorientiert, Ergebnisorientiert, Bewusstsein von Regeln)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●

HALTUNG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Unterstützung (Zusammenarbeiten, Hilfsbereit, Aufmerksam)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Belastbarkeit (Konfliktvermeidend, Selbstsicher, Umgang mit Arbeitsbelastung)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Dynamik (Offenheit gegenüber Feedback, Positiv eingestellt, Veränderungsorientiert)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anschauung (Kreativität, Abstrakt, Strategisch)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Vorstellung (Einsicht, Praxisorientiert, Lernbegierig)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Analyse (Analytisch, Rational)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

Bridge Dimensionsübersicht - Leitung

UMGANG

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Netzwerken  ab und zu daran orientiert, neue Kontakte zu knüpfen; findet netzwerken verhältnismäßig wichtig; ein durchschnittlich guter Netzwerker	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Sozial  kann verhältnismäßig gut reden; einfacher im Umgang als die meisten Menschen; hat gerne Menschen um sich herum	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

MANAGEMENT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entscheidungsfreudig trifft schneller Entscheidungen als die meisten Menschen; kann leichter einen Entschluss fassen als die meisten Menschen; kann in unsicheren Situationen leichter einen Entschluss fassen als die meisten Menschen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Richtungweisend übernimmt meist eine leitende Rolle; neigt mehr dazu, bei Dingen das Heft in der Hand zu halten, als andere Menschen; lieber verantwortlich für andere Menschen als die meisten Menschen	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Coachen  auf das Motivieren anderer Menschen ausgerichtet; auf das Coachen anderer Menschen ausgerichtet; kann andere Menschen inspirieren	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

EINFLUSS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Überzeugend  kann andere Menschen leichter von seiner/ihrer Meinung überzeugen als die meisten Menschen; findet Verhandeln angenehmer als die meisten Menschen; versucht regelmäßig, recht zu haben	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Kritisch  ab und zu bestrebt, Schwächen in Vorschlägen oder Plänen zu finden; glaubt anderen Menschen nicht immer Dinge, ohne sie zu prüfen; hat einen durchschnittlichen kritischen Blick	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Sozial selbstsicher  ist im Umgang mit Fremden und großen Gruppen verhältnismäßig sicher; spricht verhältnismäßig leicht vor großen Gruppen; hat in Besprechungen und Diskussionen ab und zu das Wort	●	●	●	●	●	●	6	●	●	●

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	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Integrität sehr auf die Einhaltung von Abmachungen ausgerichtet; legt viel Wert auf Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit; sehr auf den vertraulichen Umgang mit Informationen ausgerichtet	●	●	●	●	●	●	●	9	●	●
Handlungsorientiert N↔I Das Arbeitstempo ist sehr hoch; liebt Hektik; ist gut imstande, mehrere Dinge gleichzeitig zu tun	●	●	●	●	●	●	●	9	●	●

ENERGIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Initiative N↔I verhältnismäßig proaktiv; fängt verhältnismäßig gerne etwas Neues an; fängt manchmal etwas an, bevor es verlangt wird	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Karriereorientiert N↔I ehrgeizig; karriereorientiert; mehr wettbewerbsorientiert als die meisten Menschen	●	●	●	●	●	7	●	●	●	●
Unternehmerisch N↔I nimmt verhältnismäßig gerne neue Herausforderungen an; sieht Chancen im Markt schneller als die meisten Menschen; ist ein guter Verkäufer	●	●	●	●	●	7	●	●	●	●

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	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Ergebnisorientiert gibt in schwierigen Situationen selten auf; mehr zielorientiert als die meisten Menschen; erzielt leicht Ergebnisse	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Bewusstsein von Regeln arbeitet sehr gerne in einer Organisation mit viel Bürokratie und Regeln; hält sich immer an Regeln und Vorschriften; wird als regelbewusst gesehen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10

Bridge Dimensionsübersicht - Haltung

UNTERSTÜTZUNG

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zusammenarbeiten  findet das Arbeiten in einem Team wichtig; arbeitet lieber nicht allein; bezieht Kollegen regelmäßig in die Arbeit ein	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Hilfsbereit widmet dem Helfen von Menschen mit Problemen mehr Zeit als die meisten Menschen; zielt überdurchschnittlich darauf ab Kollegen zu helfen, wenn es erforderlich ist; wird von anderen Menschen für hilfsbereit gehalten	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Aufmerksam nimmt durchschnittlich viel Anteil an anderen Menschen; hört anderen Menschen verhältnismäßig gerne zu; einigermaßen an den Beweggründen anderer Menschen interessiert	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

BELASTBARKEIT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Konfliktvermeidend passt seine oder ihre Standpunkte manchmal an eine Situation oder Person an; wird weniger oft für nachgiebig gehalten als die meisten Menschen; passt sein/ihr Verhalten weniger oft an als die meisten Menschen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Selbstsicher  hat mehr Selbstvertrauen als die meisten Menschen; mehr Kontrolle über die eigene Zukunft als die meisten Menschen; zufrieden mit sich selbst, und will fast keine Eigenschaften an sich selbst ändern	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Umgang mit Arbeitsbelastung  durchschnittlich stressbeständig; bleibt bei hoher Arbeitsbelastung verhältnismäßig gelassen; macht sich ab und zu Sorgen um Arbeitsangelegenheiten	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

DYNAMIK

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Offenheit gegenüber Feedback ist gegenüber Feedback anderer Menschen weniger aufgeschlossen als die meisten Menschen; fragt andere Menschen manchmal um Rat; verarbeitet manchmal Feedback, um die eigenen Leistungen zu verbessern	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
Positiv eingestellt sieht die Dinge verhältnismäßig positiv; ein verhältnismäßig fröhlicher Mensch; kann Rückschläge manchmal schwer verkraften	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Veränderungsorientiert  nimmt gerne eine neue Herausforderung an; akzeptiert Veränderungen im Leben; kann gut mit unsicheren Zeiten umgehen	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

Bridge Dimensionsübersicht - Mental

ANSCHAUUNG

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kreativität N↔I 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	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
Strategisch N↔I 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 einigermaßen schnell zum Kern von Problemen durch; identifiziert ab und zu Verbesserungsmöglichkeiten; benutzt verhältnismäßig oft Intuition, um sich eine Meinung zu bilden	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Praxisorientiert N↔I mehr auf praktische Arbeit ausgerichtet als die meisten Menschen; lernt ziemlich leicht durch Tun; wird von anderen Menschen meist als praxisorientierter Mensch betrachtet	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Lernbegierig N↔I daran interessiert, neue Dinge zu lernen; zieht es vor, durch Lesen zu lernen; lernt schnell	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

ANALYSE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytisch weniger motiviert, nach Problemlösungen zu suchen, als die meisten Menschen; weniger daran interessiert, Informationen zu analysieren, als die meisten Menschen; weniger aktiv auf der Suche nach Informationen als die meisten Menschen	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Rational N↔I 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: Löser

Tolerant, pragmatisch und flexibel. Löser lieben Regeln und die praktische Anwendung ihrer Kenntnisse. Sie können große Datenmengen gut verarbeiten und analysieren, um den Kern eines praktischen Problems zu betrachten. Sie interessieren sich für die Ursache und Wirkung und erkennen unlogische oder inkonsequente Daten oder Prozesse. Sie reagieren schnell, wenn etwas schiefgeht, und denken sich deutliche Pläne aus.

Kommunikation

Löser haben oft eine große Menge an Faktenkenntnis parat, und sind bei der Formulierung einer Situation sehr präzise und sorgfältig. Sie können manchmal mit dem Analysieren von Fakten sehr weit gehen und diese zu nachdrücklich hervorheben. Sie versuchen, Gefühle und persönliche Werte aus der Kommunikation herauszulassen. Sie mögen das Reden um des Redens Willen nicht und suchen ein praktisches Ziel für ein Gespräch. Sie können ihre Kommunikation verbessern, indem sie mehr das große Ganze statt Einzelheiten ins Auge fassen.

Leitung

Löser versuchen, in ihrem Managementstil unparteiisch und pragmatisch zu sein. Sie geben ihren Mitarbeiter freie Hand bei ihrer Arbeit und geben ihnen so die Möglichkeit, auf ihre eigene Weise zu arbeiten. Sie sind bei der Verteilung von Komplimenten nicht großzügig, aber selbstverständlich schon, wenn es nötig ist. Hierarchie mögen sie nicht. Sie können ihre Managementkompetenzen verbessern, indem sie den menschlichen Aspekt mehr berücksichtigen, mehr Komplimente geben und am Arbeitsplatz coachen.

Konfliktmanagement

Sie lösen Probleme und Konflikte, indem sie diese als Herausforderung sehen. Sie haben einen Blick für konkrete Einzelheiten und wissen oft sofort, was getan werden muss. Sie können versuchen, die emotionalen Aspekte eines Konflikts oder Problems zu ignorieren. Bei der Konfliktlösung lieben sie Logik und Realität, und wollen keine Zeit damit vergeuden, über die philosophischen Aspekte eines Problems zu reden. Sie können ihren Konfliktbewältigungsstil verbessern, indem sie Rücksicht auf die eigenen Gefühle und die anderer Menschen nehmen.

Stress

Sie verhalten sich in Stresssituationen ruhig und objektiv und lassen sich nicht leicht aus dem Feld schlagen. Sie vertrauen auch in Stresssituationen auf Logik, Ursache und Wirkung, auch wenn es vielleicht besser wäre, Gefühlen und Emotionen Beachtung zu schenken. Sie mögen in solchen Situationen keinen 'Smalltalk' und ebenso wenig keine relevanten Einzelheiten. Sie können ihre Stressbewältigung verbessern, wenn sie einsehen, dass Respekt für Gefühle und gegenseitige Kommunikation für die Lösung von Stresssituationen wichtig sind.



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