

Report für  
**Andrew Jones**

Ac-datum 09/16/2013



Analyse von Engagement und Bindung



**REPORT FÜR**  
 Andrew Jones

**AC-DATUM**  
 09/16/2013

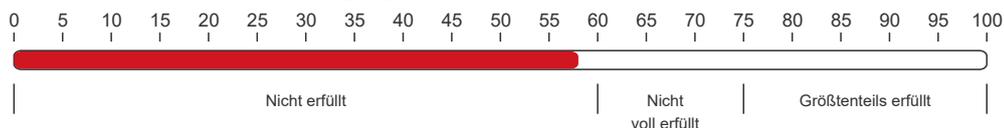
**RELIABILITÄT - 99.2%**

Antworten sind  
 mit großer  
 Wahrscheinlichkeit  
 ehrlich und genau

**FIRMA**  
 Harrison Assessments  
 Int'l Limited



## Engagement Index = 58%



Engagement ist die Kombination aus Eignung für den Job und der Erfüllung beruflicher Erwartungen. Dieser Report konzentriert sich auf die Erfüllungsaspekte und sollte in Verbindung mit dem Job-Profilvergleich (persönliche Eignung) gesehen werden.

Der Engagement Index misst den Grad, zu dem die wichtigen Erwartungen einer Person erfüllt werden. Er berücksichtigt die Bedeutung, die jeder beruflichen Erwartung zugemessen wird sowie das empfundene Level der Erfüllung.

Die Analyse von Engagement und Bindung ermöglicht Managern und Mitarbeitern nachhaltig wirksame Diskussionen, die beiderseitig zufriedenstellende, langfristige Arbeitsbeziehungen begründen.

## Interpretationshinweise

Ein Überblick über die acht Erwartungsbereiche folgt auf der nächsten Seite. Die folgenden Punkte zeigen, wie die Grafik zu interpretieren ist (siehe Abbildung 1 unten)

- Die dunkelblauen Balken sind die Mitarbeitererwartungen.
- Die hellblauen Balken sind Verhaltensweisen, die u.a. erforderlich sind, um die obigen Erwartungen zu erfüllen.
- Die Länge der Balken zeigt die jeweilige Ausprägung.
- Wichtige Erwartungen sind die mit einer Bewertung von 6 oder höher.
- Jede wichtige Erwartung hat einen Erfüllungsgrad in Prozent auf der rechten Seite. Dieser zeigt den Grad, zu dem diese Erwartung derzeit erfüllt ist. (Vorausgesetzt, dieser Teil des Fragebogens wurde bearbeitet)
- Die Erfüllungswerte folgen einem Farbcode, der sowohl auf dem Erwartungsgrad als auch auf dem aktuellen Erfüllungsgrad basiert. - Grün zeigt an, dass eine Diskussion wahrscheinlich nicht erforderlich ist. Gelb bedeutet, dass eine Diskussion erforderlich ist und Rot zeigt an dass eine Diskussion dringend nötig ist.

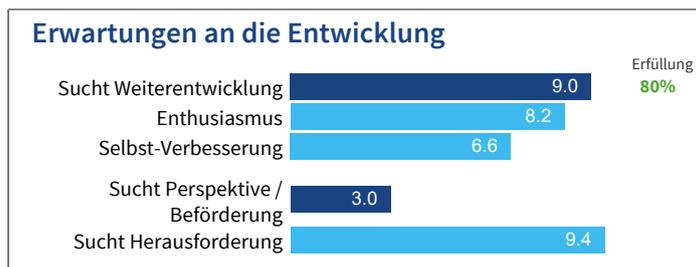


Abbildung 1

## Für Manager

Beginnen Sie mit den roten Erfüllungswerten Ihres Teammitglieds. Erkunden Sie die Erwartungen und fragen Sie nach Beispielen bzw. Details und danach, was nötig wäre, sowohl von Seiten des Teammitglieds als auch von Seiten der Organisation, um diese zu erfüllen.

Wenn z.B. die Erwartungen an die Entwicklung hoch sind, fragen Sie nach der Art der Entwicklung, die gewünscht wird und wie dies im derzeitigen Job erfüllt werden könnte. Überlegen Sie, was die Organisation anbieten kann und was vom Mitarbeiter erwartet würde.

## Für Einzelpersonen

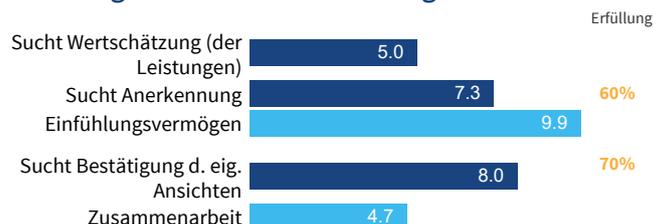
Beginnen Sie mit den grünen Erfüllungswerten und schauen Sie, in welchen Bereichen Ihre Erwartungen größtenteils erfüllt werden. Dann prüfen Sie die gelben und roten Erfüllungswerte und identifizieren Sie die Bereiche, in denen Sie Erwartungen an die Organisation haben. Berücksichtigen Sie dabei die Verhaltensweisen oder Beiträge, die dazu von Ihrer Seite möglicherweise weiterentwickelt werden müssen. Beachten Sie, dass bei den unterstützenden Verhaltensweisen (hellblaue Balken) normalerweise hohe Werte erzielt werden müssen, um die Erwartungen zu erfüllen.

## Überblick

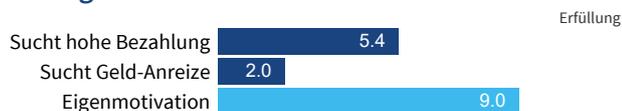
### Erwartungen an die Entwicklung



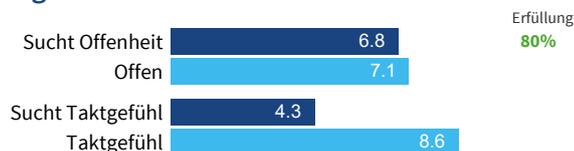
### Erwartungen an die Wertschätzung



### Erwartungen an das Einkommen



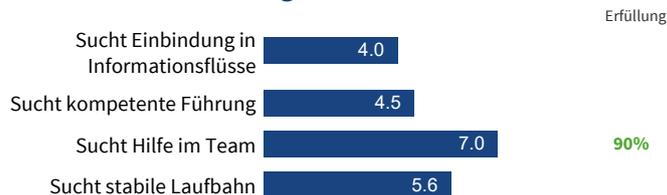
### Erwartungen an die Kommunikation



### Erwartungen an Handlungsspielräume



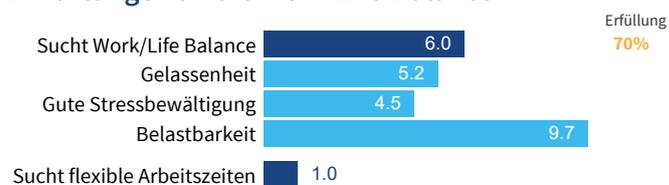
### Persönliche Erwartungen



## Soziale Erwartungen

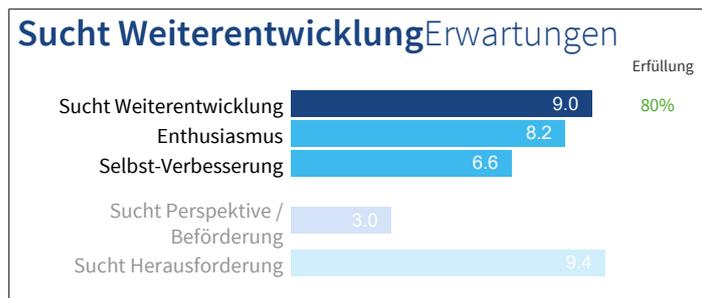


## Erwartungen an die Work-Life-Balance



## Erwartungen an die Entwicklung

Dieser Bereich analysiert die Mitarbeitererwartungen hinsichtlich der eigenen Entwicklungsmöglichkeiten, beleuchtet das diesbezügliche Organisationsverhalten und gibt Orientierungshilfen, pro-aktiv mit den Erwartungen an die berufliche Entwicklung umzugehen. Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.



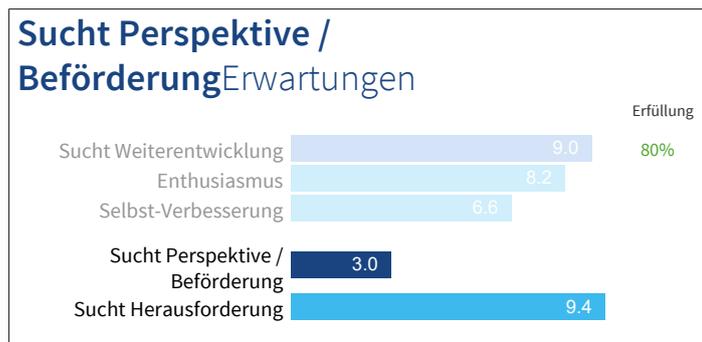
**Sucht Weiterentwicklung:** Wünscht sich Gelegenheit, Neues zu lernen und zur Entwicklung der Fähigkeiten.

**Enthusiasmus:** Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen.

**Selbst-Verbesserung:** Die Tendenz, sich selbst weiterentwickeln und verbessern zu wollen.

### Tendenzen für Sucht Weiterentwicklung

Andrew Jones hält neue berufliche Perspektiven für sehr wichtig und es ist daher sehr wichtig, Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Andrew Jones glaubt, dass es ziemlich wahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht nur eine kleine oder gar keine Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wahrscheinlich nicht notwendig, dieses Thema zu besprechen oder einen diesbezüglichen Plan zu erstellen. Andrew Jones hat eine recht starke Tendenz, klare Ziele zu haben. Daher hat er möglicherweise Ziele für die berufliche Entwicklung. Erfahren Sie mehr über diese Ziele und entwickeln Sie ein klares Verständnis, bevor Sie einen Entwicklungsplan vorschlagen oder erstellen. Andrew Jones hält es für ziemlich wichtig, sich weiterzuentwickeln und könnte recht bereit sein, sich neue Kompetenzen für die berufliche Entwicklung anzueignen.



**Sucht Perspektive / Beförderung:** Wünscht sich Möglichkeiten zur Erweiterung des Verantwortungsbereichs oder weitere Karrierestufen.

**Sucht Herausforderung:** Die Bereitschaft, schwierige Aufgaben und Ziele anzugehen.

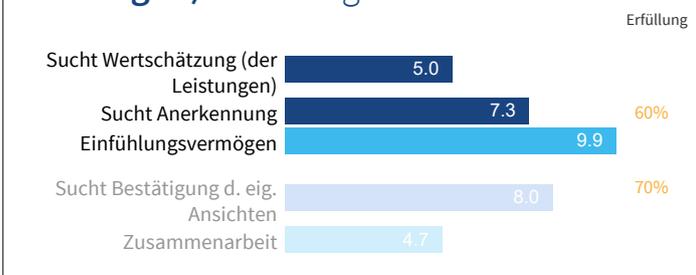
### Tendenzen für Sucht Perspektive / Beförderung

Andrew Jones hält berufliches Weiterkommen für recht unwichtig. Daher ist es recht unwichtig, Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen und was zu deren Verwirklichung notwendig ist. Andrew Jones ist sehr bereit im Job auch schwierige Herausforderungen anzunehmen. Die Lösung des Problems ist das Ziel. Wenn es um die Erweiterung von Kompetenzen oder auch um Beförderungschancen geht, wird er möglicherweise jede Herausforderung bereitwillig annehmen, die damit in Verbindung steht.

## Erwartungen an die Wertschätzung

Dieser Bereich analysiert die Mitarbeitererwartungen und das Organisationsverhalten in Bezug auf den wertschätzenden Umgang miteinander. Wie soll Wertschätzung vermittelt werden und wie wird sie angenommen? Verstehen Sie diesen Abschnitt als Orientierungshilfen zum Umgang mit dem Bedürfnis nach Anerkennung. Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.

### Sucht Wertschätzung (der Leistungen) Erwartungen



**Sucht Wertschätzung (der Leistungen):** Wünscht sich einen Arbeitgeber, der volle Anerkennung für geleistete Arbeit ausdrückt.

**Sucht Anerkennung:** Das Verlangen nach positiver Bestätigung (von anderen) bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Stärken.

**Einfühlungsvermögen:** Die Tendenz, anderen gegenüber positive Gefühle und Einfühlungsvermögen auszudrücken.

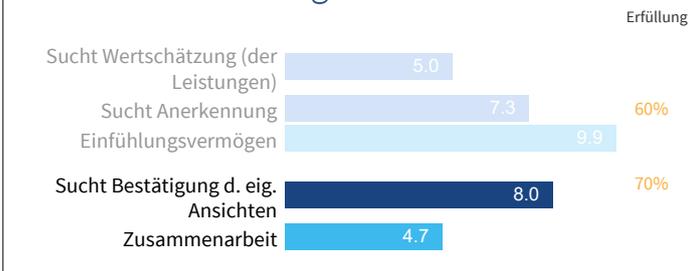
### Tendenzen für Sucht Wertschätzung (der Leistungen)

Andrew Jones betrachtet Wertschätzung als weniger wichtig. Für das Management ist es daher weniger wichtig, erstgemeinte positive Rückmeldungen für geleistete Arbeit zu geben.

Andrew Jones betrachtet Anerkennung als ziemlich wichtig. Daher müssen Sie Wege finden, Anerkennung auszudrücken. Die Art der Anerkennung sollte insbesondere die Stärken und Fähigkeiten herausstellen. Die Gewährung größerer Entscheidungsspielräume wäre ein ausgezeichnetes Mittel, Anerkennung auszudrücken. Die Möglichkeit zu größerer Selbstständigkeit würde ebenfalls als Anerkennung empfunden werden. Andrew Jones glaubt, dass es einigermaßen wahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht nur eine kleine oder gar keine Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wahrscheinlich nicht notwendig, dieses Thema zu besprechen oder einen diesbezüglichen Plan zu erstellen.

Andrew Jones hat eine sehr ausgeprägte Tendenz, Wärme und Einfühlungsvermögen zu zeigen. Daher ist es eher wahrscheinlich, dass andere mit Wertschätzung und Anerkennung reagieren.

## Sucht Bestätigung d. eig. Ansichten



**Sucht Bestätigung d. eig. Ansichten:** Wünscht sich einen Arbeitgeber, der gut zuhört und die persönlichen Ansichten wertschätzt.

**Zusammenarbeit:** Die Tendenz, mit anderen bei der Entscheidungsfindung zusammenzuarbeiten.

### Tendenzen für Sucht Bestätigung d. eig. Ansichten

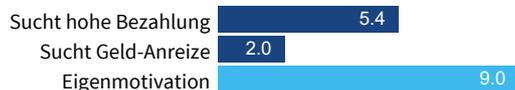
Andrew Jones hält es für wichtig, dass andere seine/ihre Ansichten berücksichtigen und würdigen. Daher sollte es für das Management eine entsprechende Priorität haben, die Ansichten und Meinungen anzuhören, Rückmeldung zu geben und zu unterstützen. Andrew Jones glaubt, dass es möglich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht nur eine kleine oder gar keine Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wahrscheinlich nicht notwendig, dieses Thema zu besprechen oder einen diesbezüglichen Plan zu erstellen. Andrew Jones hat eine nicht so starke Tendenz, mit anderen bei Entscheidungen zusammenzuarbeiten. Das könnte es anderen schwer machen, für seine/ihre Ansichten empfänglich zu sein und sie zu unterstützen.

## Erwartungen an das Einkommen

Dieser Bereich analysiert die Bedeutung der Bezahlung als Bindungs- und Motivationsfaktor. Die Werte zu Sucht hohe Bezahlung und Sucht schnelle Gehaltssteigerungen werden mit dem Level an Eigenmotivation verglichen. Sucht hohe Bezahlung gibt die Bedeutung eines hohen Gehalts an während Sucht schnelle Gehaltssteigerung angibt, wie schnell ein hohes Gehalt angestrebt wird. Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.

### Sucht hohe Bezahlung Erwartungen

Erfüllung



**Sucht hohe Bezahlung:** Das Verlangen nach höherer Bezahlung.

**Sucht Geld-Anreize:** Wünscht sich einen Arbeitgeber, der regelmäßig die Gehälter erhöht.

**Eigenmotivation:** Das Verlangen, Ziele zu erreichen, Initiative zu zeigen, Herausforderungen anzunehmen und begeistert zu vertreten.

### Tendenzen für Sucht hohe Bezahlung

Andrew Jones hält das Erreichen höherer Vergütungsstufen für weniger wichtig. Daher ist es weniger wichtig, genau zu erklären, wie diese erreicht werden können.

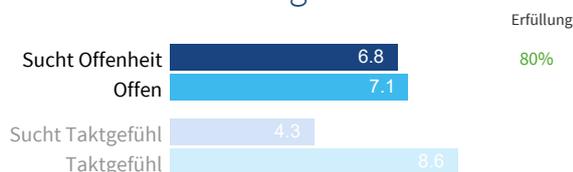
Andrew Jones hält einen schnellen Anstieg des Einkommens für unwichtig. Daher steht Andrew Jones nicht in der ersten Reihe, wenn es darum geht, ein höheres Einkommen zu verhandeln.

Andrew Jones hat eine ausgeprägte Tendenz zur Eigenmotivation, unabhängig von Erwartungen zur Bezahlung.

## Erwartungen an die Kommunikation

Dieser Bereich analysiert die Erwartungshaltung an die zwischenmenschliche Kommunikation in Hinsicht auf Offenheit und Taktgefühl. Die Werte für Sucht Offenheit, Sucht Taktgefühl, Offenheit und Taktgefühl werden miteinander auf verschiedene Weisen in Beziehung gesetzt, um die Erwartungen und Verhaltensweisen bezüglich der Kommunikation in Handlungsempfehlungen umsetzen zu können. Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.

### Sucht Offenheit Erwartungen



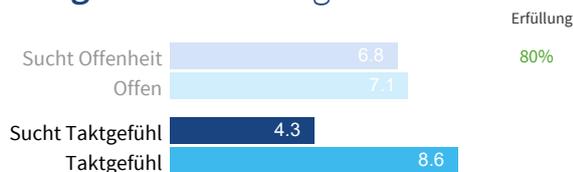
**Sucht Offenheit:** Das Verlangen nach direkter, gradliniger und eindeutiger Ansprache.

**Offen:** Die Tendenz, geradeheraus, direkt, auf den Punkt und freimütig zu sein.

### Tendenzen für Sucht Offenheit

Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis, dass andere offen und aufrichtig kommunizieren, auch wenn sie Feedback geben. Andrew Jones glaubt, dass es ziemlich wahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht nur eine kleine oder gar keine Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wahrscheinlich nicht notwendig, dieses Thema zu besprechen oder einen diesbezüglichen Plan zu erstellen. Andrew Jones hat eine starke Tendenz, offen zu kommunizieren. Daher muss das Management sicherstellen, dass es eine klares und direktes Feedback zur Arbeitsleistung gibt.

### Sucht Taktgefühl Erwartungen



**Sucht Taktgefühl:** Das Verlangen, taktvoll behandelt zu werden.

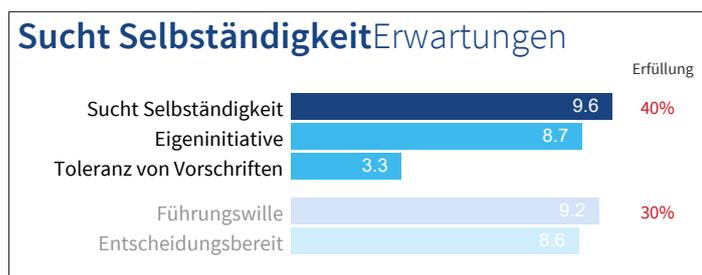
**Taktgefühl:** Die Tendenz, Dinge auf diplomatische, rücksichtsvolle Weise zu sagen.

### Tendenzen für Sucht Taktgefühl

Andrew Jones hat ein geringes Bedürfnis, dass andere bei Diskussionen und Feedbackgesprächen diplomatisch sind. Andrew Jones hat eine ausgeprägte Tendenz, diplomatisch zu kommunizieren.

## Erwartungen an Handlungsspielräume

Dieser Bereich analysiert die Erwartungshaltung zu Handlungsspielräumen, das Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach Selbstständigkeit und Eigeninitiative, der Beziehung zwischen dem Wunsch zu führen und der Bereitschaft, Entscheidungen zu treffen sowie die Einstellungen in Bezug auf Vorschriften. Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.



**Sucht Selbstständigkeit:** Das Verlangen nach Freiheit und Unabhängigkeit von Autoritäten.

**Eigeninitiative:** Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen.

**Toleranz von Vorschriften:** Die Bereitschaft, Regeln, Vorschriften und Anweisungen von anderen zu befolgen.

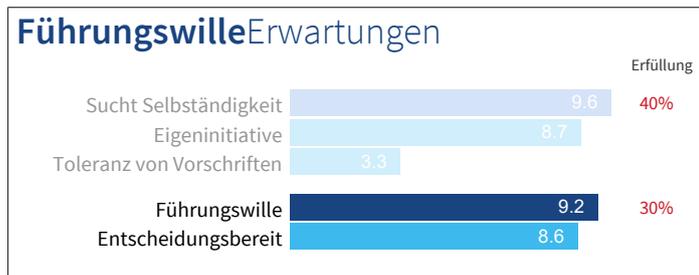
### Tendenzen für Sucht Selbstständigkeit

Andrew Jones hat ein sehr ausgeprägtes Bedürfnis, selbstständig zu arbeiten. Es ist von Bedeutung, dieses Bedürfnis im Hinblick auf das Maß an Selbstständigkeit zu berücksichtigen, das für den jeweiligen Job oder die Aufgabe erforderlich ist oder eingeräumt wird. Es ist ein kritischer Faktor, die Tendenz zur Eigeninitiative mit dem Bedürfnis nach Selbstständigkeit in Einklang zu bringen. Andrew Jones glaubt, dass es ziemlich unwahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht eine große Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wichtig, dieses Thema zu besprechen und, wenn möglich, einen Plan zur Lösung zu erstellen.

Andrew Jones hat eine ausgeprägte Tendenz, die Initiative zu ergreifen und daher ist die Eigeninitiative für die meisten Fälle vollkommen ausreichend. Er wird stärker motiviert, wenn es Gelegenheiten gibt, Initiative zu ergreifen. Wenn Andrew Jones über die nötige Erfahrung und Qualifikation verfügt, ermöglichen Sie mehr Eigeninitiative wo immer es möglich ist. Sie sollten aber genau festlegen, welche Initiative ergriffen werden kann und welche nicht.

Andrew Jones scheint nur selten bereit zu sein, sehr viele durch das Unternehmen vorgegebene Strukturen zu akzeptieren. Zum Glück ist seine/ihre Eigeninitiative tendenziell ausreichend, um ohne Strukturen und Anweisungen zurechtzukommen.

## Führungswille Erwartungen



**Führungswille:** Das Verlangen nach einer Position, in der man andere führen oder anleiten kann.

**Entscheidungsbereit:** Das Verlangen, entscheidungsberechtigt zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen.

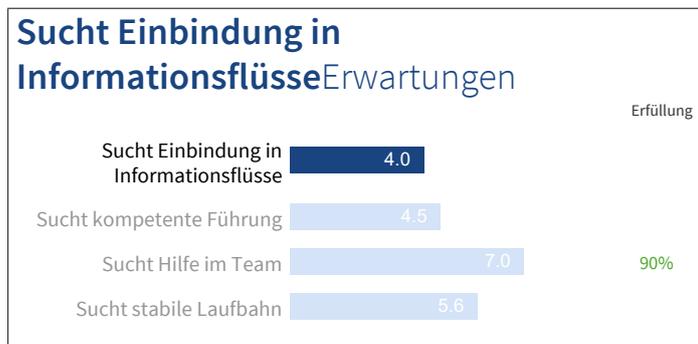
### Tendenzen für Führungswille

Andrew Jones hat ein ausgeprägtes Bedürfnis, eine Führungsposition zu übernehmen. Andrew Jones glaubt, dass es unwahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht eine große Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wichtig, dieses Thema zu besprechen und, wenn möglich, einen Plan zur Lösung zu erstellen. Und Andrew Jones scheint sehr bereit zu sein, Entscheidungskompetenz zu übernehmen. Wenn möglich, sollte das Management Entscheidungsspielräume an ihn/sie delegieren,

## Persönliche Erwartungen

Dieser Bereich analysiert andere persönliche Erwartungen. Dies beinhaltet auch das Bedürfnis, informiert zu werden, die Bedeutung, für einen 'kompetenten' Chef zu arbeiten, den Wunsch nach persönlicher Hilfe durch den Arbeitgeber sowie die Bedeutung, die einer stabilen Laufbahn zugemessen wird. Nutzen Sie diese Orientierungshilfen, um besondere individuelle Bedürfnisse adressieren zu können. fs Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.

### Sucht Einbindung in Informationsflüsse

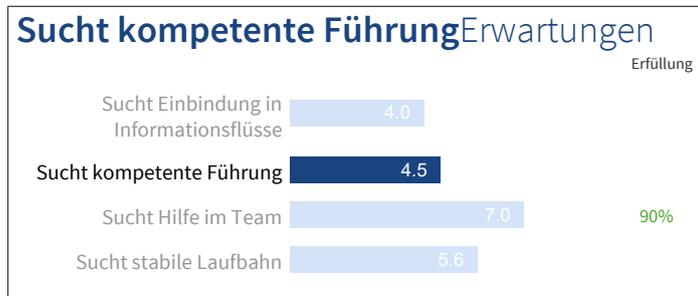


**Sucht Einbindung in Informationsflüsse:** Wünscht sich einen Arbeitgeber, der keine Informationen über die Arbeit oder den Job zurückbehält.

### Tendenzen für Sucht Einbindung in Informationsflüsse

Andrew Jones hat ein geringes Bedürfnis, über betriebliche Entwicklungen informiert zu werden.

### Sucht kompetente Führung



**Sucht kompetente Führung:** Das Verlangen, für einen sachkundigen Chef zu arbeiten.

### Tendenzen für Sucht kompetente Führung

Für einen fähigen Chef zu arbeiten ist weniger wichtig für ihn/sie.

## Sucht Hilfe im Team Erwartungen

Erfüllung



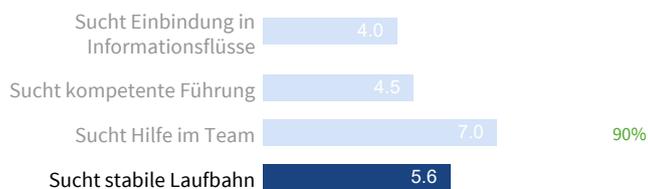
**Sucht Hilfe im Team:** Wünscht sich, dass der Arbeitgeber bei persönlichen Problemen Hilfestellung leistet.

### Tendenzen für Sucht Hilfe im Team

Andrew Jones betrachtet persönliche Hilfe durch den Arbeitgeber als ziemlich wichtig. Finden Sie heraus, welche Art persönlicher Hilfe gemeint ist. Das echte Interesse daran ist bereits ein wichtiges Signal. Gehen Sie darauf ein, wann immer es machbar ist. Andrew Jones glaubt, dass es sehr wahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht nur eine kleine oder gar keine Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wahrscheinlich nicht notwendig, dieses Thema zu besprechen oder einen diesbezüglichen Plan zu erstellen.

## Sucht stabile Laufbahn Erwartungen

Erfüllung



**Sucht stabile Laufbahn:** Das Verlangen nach langfristiger oder unbefristeter Beschäftigung.

### Tendenzen für Sucht stabile Laufbahn

Andrew Jones hält eine stabile Laufbahn für recht wichtig. Andrew Jones glaubt, dass es ziemlich wahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht nur eine kleine oder gar keine Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wahrscheinlich nicht notwendig, dieses Thema zu besprechen oder einen diesbezüglichen Plan zu erstellen.

## Soziale Erwartungen

Dieser Bereich analysiert die Bedeutung von neuen Kontakten bei der Arbeit in Beziehung zur Introvertiertheit bzw. Extrovertiertheit. Diese Faktoren werden im Zusammenhang mit der Identifikation mit dem Arbeitsplatz zu häufig nicht ausreichend gewürdigt. Nehmen Sie sich Zeit, die Ergebnisse zu besprechen. Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.



**Sucht Kontakterweiterung:** Wünscht sich eine Stelle, bei der es Gelegenheiten gibt, neue Kontakte zu knüpfen und mit anderen zu arbeiten.

**Kontaktfreudigkeit:** Die Tendenz, sozial aufgeschlossen zu sein und gerne neue Menschen zu treffen.

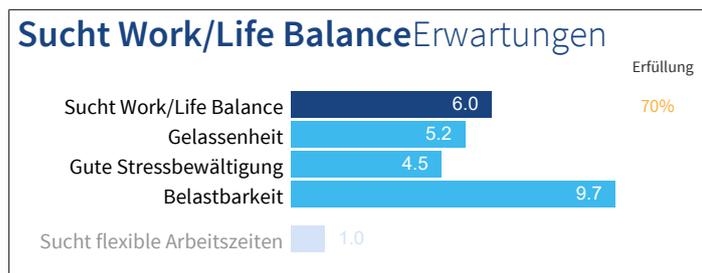
### Tendenzen für Sucht Kontakterweiterung

Andrew Jones hat ein sehr ausgeprägtes Bedürfnis, neue Kontakte in Verbindung mit dem Job zu knüpfen. Denken Sie über Wege nach, wie Sie z.B. Communities und Netzwerke einbinden können. Andrew Jones glaubt, dass es ziemlich unwahrscheinlich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht eine große Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wichtig, dieses Thema zu besprechen und, wenn möglich, einen Plan zur Lösung zu erstellen.

Andrew Jones hat eine ausgeprägte Tendenz, kontaktfreudig zu sein. Da Andrew Jones dazu neigt, kontaktfreudig zu sein, brauchen Sie vielleicht nur einige Mitarbeiterveranstaltungen zu organisieren, um dieses Bedürfnis zu befriedigen.

## Erwartungen an die Work-Life-Balance

Dieser Bereich analysiert Fragen bezüglich dem Bedürfnis nach Work-Life-Balance in Verbindung mit Stress Management und der Stressempfindung. Er untersucht auch Erwartungen an flexible Arbeitszeiten und an Toleranz hinsichtlich enger Zeitpläne und Termine. Nutzen Sie diese Erkenntnisse, um die Arbeitsorganisation entsprechend zu gestalten. Dieser Abschnitt zeigt auch den Erfüllungsgrad für jede Erwartung.



**Sucht Work/Life Balance:** Wünscht sich genügend Freizeit für Erholung, Vergnügen oder Familie.

**Gelassenheit:** Die Tendenz, bei der Arbeit entspannt und gelassen zu bleiben.

**Gute Stressbewältigung:** Die Tendenz, mit Anspannung und Schwierigkeiten effektiv umzugehen, sobald sie auftreten.

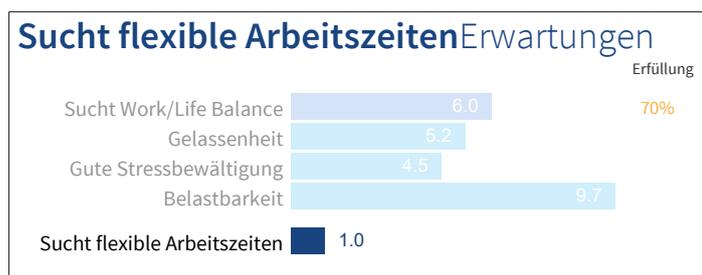
**Belastbarkeit:** Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten.

### Tendenzen für Sucht Work/Life Balance

Andrew Jones hält die Work-Life-Balance für recht wichtig. Andrew Jones glaubt, dass es möglich ist, dass diese Erwartung von ihrem/seinem derzeitigen Arbeitgeber erfüllt wird. Es besteht nur eine kleine oder gar keine Lücke zwischen der Erwartung und dem erwarteten Erfüllungsgrad. Daher ist es wahrscheinlich nicht notwendig, dieses Thema zu besprechen oder einen diesbezüglichen Plan zu erstellen.

Andrew Jones neigt dazu, bei Bedarf recht gut mit aufkommendem Stress umzugehen.

Andrew Jones neigt dazu, ausgesprochen bereit zu sein, mit dem Druck enger Zeitpläne und Termine umzugehen.



**Sucht flexible Arbeitszeiten:** Wünscht sich Flexibilität bei den Arbeitszeiten und bei der Urlaubsplanung.

### Tendenzen für Sucht flexible Arbeitszeiten

Andrew Jones hält flexible Arbeitszeiten für unwichtig. Andrew Jones hat eine Tendenz, einigermaßen entspannt und gelassen zu reagieren.