

Report für  
**Andrew Jones**

Ac-datum 05/05/2015



Entwicklung zur Stelle



**REPORT FÜR**

Andrew Jones

**AC-DATUM**

05/05/2015

**RELIABILITÄT - 99.2%**

Antworten sind  
mit großer  
Wahrscheinlichkeit  
ehrlich und genau

**FIRMA**

Harrison Assessments  
Int'l Limited



## Einleitung

In diesem Report werden Ihnen Übungen empfohlen, die sich auf Grundeinstellungen, Tendenzen und Verhaltensweisen beziehen. "Hard Skills", wie zum Beispiel Maschinenschreiben oder Computerkenntnisse, werden nicht betrachtet. Sie können eine beliebige oder alle nachfolgenden Empfehlungen zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung oder zur Entwicklung in Ihrer momentanen Position auswählen. Manche Empfehlungen oder Übungen zur Weiterentwicklung von Eigenschaften sind vielleicht nicht in jedem Fall anwendbar und müssen an die entsprechende Situation oder Organisation angepasst werden. Wenn Sie mehr als eine Eigenschaft weiterentwickeln möchten, empfehlen wir Ihnen, eine Eigenschaft vollständig zu bearbeiten, bevor Sie zur nächsten übergehen.

Das Verhalten zu ändern ist sehr viel schwerer als sich Informationen anzueignen. Es erfordert eine Veränderung von Gewohnheiten oder Verhaltensmustern, die vielleicht schon seit vielen Jahren existent sind. Diese Art der Veränderung dauert im Allgemeinen länger und bedarf ständiger Aufmerksamkeit und Bestärkung.

In jedem Abschnitt dieses Reports wird eine Eigenschaft erklärt und deren Relevanz für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aufgezeigt. Zu jedem Abschnitt gibt es mindestens eine Übungsaufgabe. Die Übungen dienen dazu, die erlernten Inhalte praktisch umzusetzen und immer wieder anzuwenden, damit die Eigenschaft entwickelt werden kann. In den meisten Fällen ist es nicht nötig, eine Eigenschaft bis ins Detail auszufeuern. Selbst eine kleine Weiterentwicklung einer Eigenschaft kann erhebliche positive Auswirkungen haben. Sie können die Übungen durchführen, indem Sie die Fragen beantworten und den Anweisungen folgen. Es wird jedoch dringend empfohlen, einen Coach oder Partner einzubeziehen, mit dem Sie Ihre Antworten besprechen können. Diese Übungen zur Weiterentwicklung können auch in Seminarform, zusammen mit anderen Personen, durchgeführt werden. Ihr Coach kann Sie dabei unterstützen, Veränderungen herbeizuführen, indem er Ihnen unter anderem dabei hilft, den gewünschten Veränderungsprozess aufmerksam zu beobachten.

Dieser Report beruht auf den Ergebnissen, die Sie auf Grund Ihrer Antworten im Fragebogen erzielt haben. Die für diesen Report ausgewählten Eigenschaften beziehen sich auf die Position, die beim Start des Reports ausgewählt wurde. Das HA-System wählt automatisch die zu entwickelnden Eigenschaften aus, die Ihnen am ehesten dabei helfen, in dieser Position erfolgreich zu sein. Es werden jedoch nicht unbedingt die Eigenschaften ausgewählt, bei denen Sie die niedrigsten Werte hatten. Es kann genauso gut eine Eigenschaft sein, die bei Ihnen schon relativ stark ausgeprägt ist. Wenn eine Eigenschaft besonders wichtig für die Position ist, können Sie schneller vorankommen, wenn Sie diese bei Ihnen schon relativ stark ausgeprägte Eigenschaft weiterentwickeln. Die Vorschläge und Übungen zur Weiterentwicklung einer Eigenschaft sind unter Umständen nicht in jedem Fall anwendbar und müssen an Ihre spezielle Situation oder an Ihre Organisation angepasst werden. Überprüfen Sie zusammen mit Ihrem Vorgesetzten, ob die vorgeschlagenen Schritte für Ihre Organisation angemessen sind.



## Entwicklungsbereich 1: Analytisch

Sie haben tendenziell Freude daran, Probleme und Entscheidungen zu analysieren.

Ein analytischer Problemlösungsansatz und das Treffen von Entscheidungen ermöglichen Ihnen, Fakten logisch zu analysieren. Das Ergebnis sind bessere Entscheidungen und reale Lösungen für Probleme. Wenn Sie nicht in der Lage sind, die wirkliche Ursache eines Problems zu bestimmen, wird das Problem vermutlich wieder auftauchen (manchmal in einer anderen Form). Wenn Sie zum Beispiel ein Problem mit einem bestimmten Mitarbeiter haben, könnten Sie vermuten, dass das Problem mit der Kündigung dieses Mitarbeiters gelöst sei. Es könnte jedoch noch viele weitere Ursachen geben, die viel bedenklicher sind oder viel tiefer liegen, wie zum Beispiel eine falsche Einarbeitung, ein Chef mit schlechten interpersonellen Kompetenzen, ein ungeeigneter Auswahlprozess oder sogar ein ineffizientes Geschäftssystem. Wenn Sie der/den wirklichen Ursache(n) auf den Grund gehen, erhalten Sie die nötige Perspektive, um das Problem effektiv zu lösen. Dabei müssen Sie sorgfältig und mit logischem Verstand vorgehen. In den folgenden Übungen wählen Sie ein Problem aus. Es muss nicht unbedingt besonders schwerwiegendes Problem sein. Es kann einfach etwas sein, was Sie gerne verbessern möchten.

Wenn Sie es sich zur Gewohnheit werden lassen, Probleme und Entscheidungen auf analytischem Weg anzugehen, werden Sie effektiver und effizienter arbeiten. Sie werden auch in der Lage sein, bessere Lebensentscheidungen zu treffen. Wenn Sie diese natürliche Tendenz nicht haben, können Sie anfangen, mit jemandem zusammenarbeiten, der diese Tendenz besitzt. Feedback und Vorschläge von jemandem mit analytischer Tendenz zu erhalten, hilft Ihnen sowohl, das akute Problem zu lösen als auch, sich analytische Fähigkeiten anzueignen.

### Übung - Probleme analysieren

#### Schritt 1 - Welches Problem an Ihrem Arbeitsplatz belastet Sie momentan am stärksten?

Denken Sie darüber nach und schreiben Sie alle Probleme auf, die Sie momentan am Arbeitsplatz haben. Wählen Sie das für Sie wichtigste Problem aus.

#### Schritt 2 - Was glauben Sie sind die wichtigsten Ursachen für dieses Problem?

Überlegen Sie und listen Sie mögliche Ursachen für das Problem auf. Überlegen Sie dann, welche die wirklich wichtigsten Ursachen des Problems sind. Sie könnten zum Beispiel zunächst denken, ein Problem sei von einer anderen Person verursacht worden, die eine Regel verletzt hat. Bei genauerem Hinschauen erkennen Sie aber vielleicht, dass die Regel unklar formuliert war oder es kein System gab, nach dem andere die Regel befolgen sollten. In diesem Fall kann fehlende Klarheit bezüglich der Regeln zumindest eine der Problemursachen sein.

### **Schritt 3 - Was ist Ihrer Meinung nach die beste Lösung für dieses Problem?**

Schreiben Sie hier alle denkbaren Lösungen für dieses Problem auf und wählen Sie die Lösung aus, die Sie für die beste halten.

### **Schritt 4 - Warum ist diese Lösung Ihrer Meinung nach die beste für dieses Problem?**

Beschreiben Sie genau, warum diese Lösung für Sie die realistischste und beste Lösung für das Problem ist.

### **Schritt 5 - Kennen Sie jemanden, der einen analytischen Problemlösungsansatz verfolgt und Ihnen einen hilfreichen Einblick in das Problem geben könnte?**

Listen Sie Kollegen auf, die Ihrer Meinung nach die natürliche Tendenz besitzen, Probleme analytisch zu lösen. Wählen Sie daraus die Personen aus, die Sie gerne zu diesem Problem um Rat fragen möchten.

**Schritt 6 - Beraten Sie sich mit Kollegen über das Problem.**

Zeigen Sie den anderen Ihre Problemanalyse aus den Schritten 1-4. Bitten Sie sie um Feedback und Vorschläge. Hören Sie genau zu und lassen Sie sich auf die Gedankengänge der anderen ein.

**Schritt 7 - Was ist Ihrer Meinung nach jetzt, nach der Beratung mit Ihren Kollegen, die Ursache des Problems?**

Schreiben Sie hier weitere mögliche Ursachen für das Problem auf. Überlegen Sie dann, welche die wirklich wichtigsten Ursachen des Problems sind.

**Schritt 8 - Was ist Ihrer Meinung nach jetzt, nach der Beratung mit Ihren Kollegen, die beste Lösung für das Problem?**

Schreiben Sie alle denkbaren Lösungen für dieses Problem auf und wählen Sie die Lösung aus, die Sie für die beste halten.

**Schritt 9 - Nach welchem Plan können Sie die Lösung des Problems am besten Schritt für Schritt implementieren?**

Stellen Sie einen Plan auf, der Sie Schritt für Schritt zur Lösung des Problems führt (wenn Ihre Lösung beinhaltet, eine wichtige Entscheidung zu treffen, stellen Sie bitte sicher, dass Ihre Analyse ausreichend ist - wichtigere Entscheidungen brauchen eine genauere Analyse).



## Entwicklungsbereich 2: Einflussnahme

Sie versuchen sehr oft, andere zu überzeugen oder zu beeinflussen. Vorausgesetzt, die anderen interpersonellen Eigenschaften sind bei Ihnen im richtigen Gleichgewicht, können Sie Ihre Ideen wahrscheinlich geschickt Mitarbeitern, Kollegen und/oder Kunden präsentieren.

Wenn man in der Lage ist, anderen die eigenen Ideen zu vermitteln, kann man am Arbeitsplatz effektiver sein. Es kann auch persönlich bereichernd sein, wenn man durch die Weitergabe des eigenen Wissens oder der eigenen Fähigkeiten mehr bewirken kann. Wenn man darüber nachdenkt, gibt es wahrscheinlich viele Situationen, in denen man Einfluss auf andere nehmen will. Vielleicht hat man eine klare Vorstellung davon, wie man ein bestimmtes Projekt angehen will, die man seinen Kollegen vermitteln möchte. Als Manager muss man wahrscheinlich Einfluss auf das Verhalten seiner Mitarbeiter nehmen. Oder man möchte einfach seinen Vorgesetzten in der Hinsicht beeinflussen, dass er ein Projekt auf bestimmte Weise angeht oder eine Gehaltszulage gibt.

Um Einfluss auf andere zu nehmen, muss man zunächst ein harmonisches Verhältnis aufbauen. Die meisten Menschen sind nicht in der Lage, Einfluss auf andere zu nehmen, da sie sich nicht ausreichend darum kümmern, ein harmonisches Verhältnis aufzubauen. Dieses entsteht, wenn Ihr Gegenüber glaubt, dass Sie ihn/sie verstehen und respektieren.

Erfahrungen aus der Vergangenheit sind eines der Haupthindernisse, warum Menschen sich nicht beeinflussen lassen. Hat ein Mensch zum Beispiel schlechte Erfahrungen mit einem Verkäufer gemacht, wird er wahrscheinlich einen großen Widerstand gegenüber jedem Verkäufer verspüren. Oder er/sie hat schlechte Erfahrungen mit einem ähnlichen Produkt gemacht. Wahrscheinlich sperrt er/sie sich gegen Ihr Produkt, selbst wenn es sehr viel besser ist. Ihr Chef lässt sich vielleicht nicht von Ihnen beeinflussen, da er schmerzvolle Erfahrungen mit anderen Mitarbeitern gemacht hat. Noch schlimmer ist, wenn die Person eine Blockade aufgebaut hat, die auf vergangenen Erfahrungen mit Ihnen basiert! In diesen Fällen ist es sehr schwierig, jemanden von irgendetwas zu überzeugen, bis das harmonische Verhältnis wieder hergestellt ist. Der andere wird ständig in alte Erfahrungen zurückfallen und Widerstand leisten. Je mehr Sie versuchen, Einfluss auf ihn/sie zu nehmen, desto mehr verstärken Sie die gemachten Erfahrungen und verringern Ihre Chance, erfolgreich zu sein. Selbst wenn Sie es schaffen, dies zu umgehen, wird Ihr Einfluss nicht von Dauer sein. Wenn Sie jemanden beeinflussen wollen, etwas Bestimmtes zu tun, sollten Sie in Erfahrung bringen, welche Erfahrungen der-/diejenige in dieser Hinsicht gemacht hat. Indem Sie mit Einfühlungsvermögen zuhören, geben Sie ihm/ihr die Möglichkeit, sich von seinen/ihren Erfahrungen zu befreien. Auf diese Weise wird er/sie eher bereit sein, Ihrem Vorschlag ohne Vorbehalte zu begegnen. Wenn Sie verstehen, welche Erfahrungen Ihr Gegenüber gemacht hat, erfahren Sie darüber hinaus auch, was ihm/ihr wichtig ist und wie Sie Ihren Vorschlag formulieren können.

Um Einfluss auf andere zu nehmen, muss man wissen, was diese wirklich wollen. Gemeint sind die größten Hoffnungen, Wünsche oder Ziele der jeweiligen Person. Indem Sie dem anderen seine Ziele entlocken und dann zuhören, bauen Sie nicht nur das harmonische Verhältnis weiter aus, sondern es wird Ihnen auch bewusst, wie Sie die Bedürfnisse des anderen erfüllen können. Wenn Sie die Hoffnungen, Wünsche und Ziele Ihres Gegenübers kennen, sind Sie in der Lage, ihm/ihr einen triftigen Grund dafür zu nennen, seine/ihre Sichtweise zu ändern oder etwas Bestimmtes zu tun.

Sobald Sie ein harmonisches Verhältnis aufgebaut und sich mit den Zielen des anderen vertraut gemacht haben, müssen Sie in der Lage sein, eine Handlung vorzuschlagen. Sie müssen unzweideutig formulieren, was Sie von der anderen Person wollen. Wenn Sie keinen klaren Handlungsvorschlag präsentieren, werden Sie den gewünschten Einfluss nicht ausüben können.

Einflussnahme ist etwas anderes als Manipulation. Während Sie in beiden Fällen Ihren Standpunkt äußern, um die Sicht- oder Handlungsweise des anderen zu verändern, beinhaltet Manipulation, jemanden auszutricksen oder zu hintergehen, um selbst einen Vorteil daraus zu ziehen. Wenn Sie versuchen, andere zu manipulieren, werden diese sich sehr wahrscheinlich widersetzen. Vielleicht realisieren sie es nicht, doch ihre natürliche Reaktion ist, zu

beweisen, dass sie die freie Wahl haben, indem sie sich widersetzen. Selbst wenn Sie es schaffen, sie kurzfristig zu manipulieren, wird der Einfluss wahrscheinlich nicht anhalten. Sie werden die Manipulation eventuell bemerken und Unmut verspüren. Dies wird die Beziehung zerstören und es nahezu unmöglich machen, die betreffende Person zukünftig zu beeinflussen.

Die Schritte in der nächsten Übung sind Werkzeuge, die Sie im Prozess der Einflussnahme einsetzen können. Sie müssen die Schritte nicht in starrer Reihenfolge durchgehen. Sie können einen Schritt überspringen oder an die jeweilige Situation anpassen. Wichtig ist, dass Sie die grundlegenden Prinzipien beibehalten.

## Übung 1 - Erfahrungen mit Einflussnahme

### Schritt 1 - Welche Erfahrungen haben Sie bei dem Versuch, Einfluss auf andere zu nehmen, gemacht?

Denken Sie darüber nach und beschreiben Sie die Erfahrungen, die Sie bei der Einflussnahme auf andere gemacht haben. Inwieweit war es für Sie zufrieden stellend beziehungsweise nicht zufrieden stellend?

### Schritt 2 - Inwieweit waren Sie erfolgreich bei der Einflussnahme auf andere?

Denken Sie darüber nach und schreiben Sie auf, inwieweit Sie erfolgreich Einfluss auf andere genommen haben. Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach für den Erfolg ausschlaggebend?

### Schritt 3 - Inwieweit waren Sie nicht erfolgreich bei der Einflussnahme auf andere?

Denken Sie darüber nach und schreiben Sie auf, inwieweit Sie nicht erfolgreich bei der Einflussnahme auf andere waren.

## **Schritt 4 - Welche Bedürfnisse hatte die Person, die Sie nicht anerkannt oder nicht berücksichtigt haben?**

Schreiben Sie zu jedem misslungenen Versuch aus Schritt 3 auf, welche Bedürfnisse die Person vielleicht hatte, die Sie nicht anerkannt oder berücksichtigt haben.

## **Schritt 5 - Wie hätten Sie vor dem Versuch der Einflussnahme ein besseres Verhältnis zu dieser Person aufbauen können?**

Schreiben Sie zu jedem misslungenen Versuch aus Schritt 3 auf, wie Sie vor dem Versuch der Einflussnahme ein besseres Verhältnis zu der Person hätten aufbauen können.

## **Schritt 6 - Wie hätten Sie klarer ausdrücken können, was Sie wollten?**

Schreiben Sie zu jedem misslungenen Versuch aus Schritt 3 auf, wie Sie klarer hätten ausdrücken können, was Sie von der Person wollten.

## **Übung 2 - Aufbau eines harmonischen Verhältnisses, Zielabgleich und Einflussnahme**

Arbeiten Sie die nächsten Schritte sorgfältig durch, denn Sie brauchen sie bei der Interaktion mit anderen.

### **Schritt 1 - Auf wen würden Sie gerne Einfluss nehmen?**

Überlegen Sie kurz und schreiben Sie die Namen der Personen auf, auf die Sie am ehesten Einfluss nehmen möchten.

2  
3  
4  
5

## Schritt 2 - Was genau soll \_\_\_\_\_ nach Ihrem Wunsch denken oder tun?

Denken Sie darüber nach und schreiben Sie genau auf, welchen Einfluss Sie auf die jeweiligen Personen aus Schritt 1 nehmen möchten. Versuchen Sie, so genau wie möglich darzustellen, was die Person nach Ihrem Wunsch denken oder tun soll. Wenn Sie zum Beispiel möchten, dass er/sie eine bestimmte Idee akzeptiert oder etwas Bestimmtes tut, geben Sie genau an, was genau er/sie tun oder denken soll. Bleiben Sie dabei realistisch. Wenn eine Person ihr ganzes Leben an eine bestimmte Sache geglaubt hat, kann es schwierig werden, diese Überzeugung zu verändern. Daher wäre es das Beste, mit kleineren Schritten anzufangen.

1  
2  
3  
4  
5

## Schritt 3 - Schaffen Sie ein harmonisches Verhältnis, indem Sie nach den Erfahrungen Ihres Gesprächspartners fragen.

Sprechen Sie mit der Person aus Schritt 1 und finden Sie heraus, welche Erfahrungen er/sie zu dem Thema gemacht hat, bezüglich dessen Sie Einfluss nehmen wollen. Wenn Sie Ihr Gegenüber zum Beispiel dahin gehend beeinflussen möchten, eine Fortbildung zu machen, könnten Sie fragen, "Welche Erfahrungen haben Sie mit Fortbildungen gemacht?" oder "Welche Erfahrungen haben Sie in Bezug auf dieses Thema (Thema der Fortbildung) gemacht?" Wenn Ihr Gesprächspartner schlechte Erfahrungen gemacht hat, vermeiden Sie direkt zu erwidern, dass es dieses Mal anders werde. Stattdessen versetzen Sie sich in seine/ihre Lage und ermöglichen ihm/ihr, darüber zu sprechen. Ein weiteres Beispiel wäre die Einflussnahme auf Ihren Chef mit dem Ziel, eine Gehaltserhöhung zu bekommen. Bitten Sie zuerst um ein Feedback über Ihre Leistungen. Versuchen Sie, seinen/ihren Standpunkt zu verstehen. Bitten Sie um Klärung, doch versuchen Sie zu diesem Zeitpunkt nicht, einen der Standpunkte zu diskutieren oder etwas dagegen zu sagen. Versuchen Sie zu verstehen, inwiefern er/sie von den angesprochenen Themen betroffen ist. Sie könnten zum Beispiel etwas sagen wie: "Ich verstehe, dass mein gelegentliches Zuspätkommen Sie enttäuscht hat."

## Schritt 4 - Entscheidungen anerkennen

Vermeiden Sie es, ihm/ihr zu sagen, dass es dieses Mal anders sein wird. Erkennen Sie den Widerstand an anstatt zu versuchen, dagegen anzukämpfen! Wenn Ihr Gesprächspartner Schwierigkeiten bei einer Fortbildung hatte, könnten Sie zum Beispiel sagen: "Wenn Sie solche Erfahrungen gemacht haben, kann ich gut verstehen, dass Sie von einer Fortbildung auf dem Gebiet nichts mehr wissen wollen." Warten Sie dann einfach auf die Reaktion. Wenn Ihr Gesprächspartner sagt, "nie wieder", ist es sehr unwahrscheinlich, dass Sie ihn/sie dazu bewegen können, egal, was Sie sagen. In diesem Fall respektieren Sie bitte seine/ihre Entscheidungen und versuchen, Einfluss auf jemand anderen zu nehmen. Meistens wird Ihr Gegenüber aber wahrscheinlich etwas sagen wie "Solange ich nicht \_\_\_\_\_ muss, könnte ich mich überreden lassen." Durch diesen Prozess erhält die betreffende Person die Möglichkeit, alte Erfahrungen abzustreifen und sich dafür zu entscheiden, eine neue Chance von einer ganz neuen Perspektive zu betrachten.

Wenn Sie um eine Gehaltserhöhung bitten und Ihr Chef hat Ihnen gerade erst das Feedback gegeben, dass Sie ihm Schwierigkeiten bereitet haben, könnten Sie die Entscheidung anerkennen, indem Sie etwas sagen wie: "In Anbetracht dieser Vorfälle kann ich verstehen, dass es schwer für Sie ist, das Thema Gehaltserhöhung überhaupt anzusprechen." Warten Sie ab, was passiert. Jetzt wird Ihr Chef wahrscheinlich in eine Diskussion einsteigen und das Thema von einer klareren Perspektive aus betrachten, bei der die kleineren Ärgernisse geklärt (und beseitigt) worden sind. Jetzt können die Fakten neu geprüft werden.

Dieser Prozess ermöglicht Ihnen, harmonische Verhältnisse aufzubauen, indem Sie zuhören, anerkennen und vor allem nicht versuchen, dem anderen Ihre Sichtweise aufzuzwingen. Indem Sie die Entscheidung des anderen akzeptieren, respektieren Sie seine Entscheidungsfreiheit und er/sie wird viel besser reagieren.

## **Schritt 5 - Was will oder braucht \_\_\_\_\_ wirklich?**

Finden Sie heraus, welche Bedürfnisse, Ziele oder vielleicht sogar welche Träume Ihr Gesprächspartner hat. Wenn es sich um Ihren Chef handelt, könnten Sie ihn/sie zum Beispiel nach seiner/ihrer Vision für diese Abteilung fragen. Wie sollte sie tatsächlich aussehen? Hören Sie einfach nur zu und erkennen Sie seine/ihre Wünsche an. Wenn es sich um einen Mitarbeiter handelt, könnten Sie ihn/sie nach seinem/ihrer Karriereziel fragen. Nachdem Sie sich die Ziele und Wünsche angehört haben, geben Sie mit eigenen Worten wieder, was Sie verstanden haben und drücken Sie Ihr Verständnis aus.

1

2

3

4

5

**Schritt 6 - Wie können Sie Ihre Ziele mit den Zielen der anderen vereinbaren?**

Überlegen Sie und schreiben Sie auf, wie Ihre Ziele und die Ziele der anderen gleichzeitig erfüllt werden könnten. Wenn Sie Ihren Chef zum Beispiel nach einer Gehaltserhöhung fragen möchten, bieten Sie ihm/ihr Ihre Mithilfe bei der Umsetzung seiner/ihrer Vision an. Oder Sie könnten Ihrem Mitarbeiter, den Sie zu einer Fortbildung schicken möchten, erklären, wie diese Fortbildung ihm/ihr bei der Erreichung der Karriereziele helfen kann.

1

2

3

4

5

**Schritt 7 - Was ist der nächste Schritt, um die nunmehr gemeinsamen Ziele umzusetzen?**

Nachdem Sie die Ziele Ihres Gegenübers verstanden haben, besprechen Sie mit ihm/ihr, welche Aktionen in Angriff genommen werden können, um Ihrer beider Ziele näher zu kommen. Legen Sie genau fest, was Sie und/oder der andere tun müssen, um den Prozess anzustoßen. Gehen Sie so bei jeder Person Ihrer Liste aus Schritt 1 vor.

1

2

3

4

5

**Schritt 8 - Schreiben Sie Ihre Erfahrungen auf, die Sie bei der Umsetzung der oben genannten Schritte bei den einzelnen Personen gemacht haben.**

1

2

3

4

5