

Gravesfragen Übungs-Checklisten

Nur die Fragen stellen, deren Gravesebene für die vakante Position wichtig ist!

<p>GRAVES₂</p> <p><i>Was bedeutet für Sie berufliche Sicherheit?</i> <i>Wie kam es zur Auflösung Ihres letzten Dienstverhältnisses?“</i> <i>bzw. „Wie kommt es, dass sie Ihr jetziges Unternehmen verlassen möchten?</i> <i>Was bedeutet für Sie das Wort <Tradition>?</i> <i>Was bedeutet für Sie regionale Verbundenheit?</i></p>	<p>Graves2-Schwäche: Kann mit den Fragen nicht viel anfangen oder sagt kongruent, wie Sicherheit nicht wichtig ist; reagiert nonverbal eher mit Unverständnis, theoretisiert oder antwortet inkongruent; bringt keinen Bezug zu den Werten: Identifikation & Zugehörigkeit. Hat bei der Frage zum „letzten Dienstverhältnis“ keine Emotionen in Bezug auf die Wichtigkeit der „Stammbindung“. Ist ruhig und gelassen oder zeigt emotionale Unabhängigkeit & Eigenständigkeit.</p>	<p>Graves2-Stärke: Reagiert nonverbal stark, antwortet kongruent, wie Sicherheit wichtig ist. Hat Bezug zu dem Werte Zugehörigkeit, bringt das Gespräch auf Familie bzw. auf familiäre Werte im beruflichen Arbeitsumfeld, ein renommierter Firmenname ist erwünscht. Zeigt bei der Frage zum „letzten Dienstverhältnis“ Emotionen in Bezug auf die Wichtigkeit der „Stammbindung“.</p> <table border="1" data-bbox="975 734 1390 869"> <tr> <th>2er-Stärke</th> <th>2er-Schwäche</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	2er-Stärke	2er-Schwäche		
2er-Stärke	2er-Schwäche					
<p>GRAVES₃</p> <p><i>Wie reagieren Sie in beruflichen Situationen, wenn andere mit purer Macht (mit dem Ellenbogen) die Vorherrschaft erkämpfen?</i> → Konkrete Beispiele? <i>Wie reagieren Sie auf aggressives Konkurrenzverhalten von Kollegen?</i> → Konkrete Beispiele? <i>Haben Sie sich schon mal gegen Widerstände durchgesetzt?</i></p>	<p>Graves3-Schwäche: Zeigt beim Beantworten eher nonverbal Schwäche bzw. Ablehnung von Macht bzw. niedriges Selbstbewusstsein. Kann mit der Frage nicht viel anfangen, theoretisiert, antwortet inkongruent: „Ja, ja, Durchsetzungsvermögen ist wichtig“ → Dann weitere Vertiefungsfrage: „Nennen Sie ein konkretes Beispiel!“</p> <table border="1" data-bbox="528 1294 919 1435"> <tr> <th>3er-Stärke</th> <th>3er-Schwäche</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	3er-Stärke	3er-Schwäche			<p>Graves3-Stärke: Hat solche Situationen schon erlebt und gemeistert (Dann weitere Vertiefungsfrage: „Wie genau sind Sie mit dieser Situation umgegangen?“), zeigt bei Beantwortung der Frage nonverbal Selbstbewusstsein und/oder „Kampfgeist“, akzeptiert das Machtmotiv des anderen prinzipiell, wenn er persönlich nicht tangiert wird</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ergreift in Beziehungen die Initiative ● Spricht in kurzen Sätzen mit klarer, eindeutiger Satzstruktur ● Dynamische Körpersprache
3er-Stärke	3er-Schwäche					
<p>GRAVES₄</p> <p><i>Was halten Sie von Regeln und Vorschriften am Arbeitsplatz?</i> <i>Wie bewerten Sie es, wenn ein Arbeitsplatz klar durchstrukturiert ist?</i> Vertreten und kommunizieren Sie Organisationsregeln gegenüber anderen Mitarbeitern? → Konkrete Beispiele? <i>Wie reagieren Sie, wenn man Sie auf einen Fehler aufmerksam macht?</i></p>	<p>Graves4-Schwäche: Organisationsregeln, Struktur und Vorschriften werden als Unfreiheit & Hindernis zum Erfolg gesehen; oder sie werden belächelt nach dem Motto „Gib mir eine Regel und ich ändere sie/biege sie“; oder inkongruente Antwort nach dem Motto „Ja, ja, ganz wichtig“ (Vertiefungsfrage: „Nennen Sie mir konkrete Beispiele“), Ausmaß der fehlenden Akzeptanz ist Maß für Graves4-Schwäche Reagiert internal, wenn man ihn auf Fehler aufmerksam macht, kann Feedback nicht leicht annehmen.</p>	<p>Graves4-Stärke: Wichtig, antwortet mit Beziehung zu Werten wie Orientierung, Struktur, Ordnung, Sinnhaftigkeit, kongruente Antwort, reagiert positiv auf "strukturierten Arbeitsplatz", die Stärke der nonverbalen Akzeptanz von Regeln und Vorschriften ein Maß für Graves4-Stärke Kann Feedback leicht annehmen und ist dankbar für Führung und Direktive.</p> <table border="1" data-bbox="975 1899 1366 2018"> <tr> <th>4er-Stärke</th> <th>4er-Schwäche</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	4er-Stärke	4er-Schwäche		
4er-Stärke	4er-Schwäche					

<p>GRAVES5 Wie agieren Sie in beruflichen Situationen, wo ein intensiver Wettbewerb herrscht? → Konkrete Beispiele? In welchen Bereichen bewerten Sie Ihre Leistungen als überdurchschnittlich? Wo liegen Ihre größten Erfolge?</p>	<p>Graves5-Schwäche: Wird durch die Fragen geschwächt, geht in eine Stressphysiologie, glaubt unbewusst: „Viel Wettbewerb reduziert meine Aussicht auf Erfolg“, zweifelt an sich und an seinen Möglichkeiten, erfolgreich zu sein, Bereitschaft >100% zu geben reduziert.</p>	<p>Graves5-Stärke: Wird durch die Fragen energetisiert, hat eine proaktive und leistungsorientierte Einstellung: „Wettbewerb belebt das Geschäft“, glaubt an sich und an seine Möglichkeiten, erfolgreich zu sein, Optimismus und Bereitschaft >150% zu geben.</p> <table border="1" data-bbox="911 546 1302 667"> <tr> <td>5er-Stärke</td> <td>5er-Schwäche</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	5er-Stärke	5er-Schwäche												
5er-Stärke	5er-Schwäche															
<p>MULTILEVEL Was ist Ihnen in der Arbeit wichtig? Was ist Ihnen in Bezug auf Ihre Führungskraft wichtig? Was erwarten Sie von Ihrem Arbeitgeber?</p>	<p>Erkannte Werte:</p>	<table border="1" data-bbox="911 667 1353 869"> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	2	3	4	5	6	7	8							
2	3	4	5	6	7	8										
<p>GRAVES6 Woran erkennt man im Team ein gutes Gemeinschaftsgefühl? → Erfahrungen? Wie kann das Gemeinschaftsgefühl gestärkt werden? Wie wichtig ist es für Sie persönlich, dass sich ein Team gut untereinander versteht?</p>	<p>Graves6-Schwäche: Keine kongruente, hohe Bewertung für das Gemeinschaftsgefühl, wenig konkrete Erfahrungen und Stärkungsvorschläge, theoretisiert, in den konkreten Erfahrungen zeigen sich andere Graves-Levels (z. B. 4, 5, 7). Gefühle und Emotionen sind weniger wichtig, andere Aspekte stehen im Vordergrund.</p>	<p>Graves6-Stärke: zeigt eine hohe Bewertung des Gemeinschaftsgefühls, hat viele konkrete Erfahrungen für ein gut ausgeprägtes Gemeinschaftsgefühl und weiß, wie dieses zu verbessern ist. Team, Beziehungen, Gefühle und Emotionen sind wichtig und essentiell.</p> <table border="1" data-bbox="911 1301 1302 1422"> <tr> <td>6er-Stärke</td> <td>6er-Schwäche</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	6er-Stärke	6er-Schwäche												
6er-Stärke	6er-Schwäche															
<p>GRAVES7 Wie gehen Sie vor, wenn Sie jemanden beraten? Worauf achten Sie? → konkretes Beispiel Woran erkennen Sie bei sich Persönlichkeits-Entwicklung? Gibt es für Führungskräfte fachliche Kompetenzen, die diese niemals aus der Hand geben sollten?</p> <table border="1" data-bbox="188 1883 496 2016"> <tr> <td>7er-Stärke</td> <td>7er-Schwäche</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	7er-Stärke	7er-Schwäche			<p>Graves7-Schwäche: Frage 1: Fragt wenig, gibt in den genannten Beispielen konkrete Ratschläge, geht problem-orientiert vor, geht in die Experten-Rolle und sucht die Lösung, d. h. fragt wenig Frage 2: Kann mit dem Wort Persönlichkeits-Entwicklung nicht wirklich was anfangen. Persönlichkeits-Entwicklung „passiert einfach“. Kann keine Erfahrungen nennen oder denkt lange nach.</p>	<p>Graves7-Stärke: Frage 1: Fragt viel, leitet über ziel- und lösungs-orientierte Fragen den anderen zu seiner eigenen Lösung; arbeitet mit Vorannahmen wie: Die Landkarte ist nicht das Gebiet, d. h. er unterscheidet zwischen subjektiver Weltsicht des anderen und der Situation. Frage 2: Persönlichkeits-Entwicklung ist wichtig und motivierend. Emotionale Beteiligung beim Thema. Persönlichkeits-Entwicklung wird bewusst angestrebt. Konkrete kongruente Erfahrungsberichte.</p>										
7er-Stärke	7er-Schwäche															