

Auswertung Karrierescan

Name	Hannie Hilfreich
Berater	Voorbeeld Adviseur
Datum	17-02-2015



Test-Toolkit
by ixly



Einleitung

Sie haben die Auswertung des Karrierescans vor sich. Hierin wurden die Resultate der Fragebögen aufgenommen. Das kann Ihre Selbsteinsicht verbessern und Ihnen Ideen für Ihre Karriereentwicklung geben. Die Auswertung hat folgende Einteilung: „Wer bin ich? Was will ich? Was kann ich?“ Mit Reflektionsfragen wollen wir Sie dazu anregen, über die Resultate nachzudenken und Ihre eigenen Schlussfolgerungen zu ziehen. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Fortsetzung Ihrer Karriere!

Inhalt

Zusammenfassung

Teil A: Wer bin ich? Was will ich? Was kann ich?

A1. Wer bin ich?

A2. Was will ich?

A2.1. Ihre Motivatoren

A2.2. Ihre Interessen

A3. Was kann ich?

A3.1. Kompetenzen, Ihr Talent

A3.2. Kompetenzen, Ihre Selbstbeurteilung

Teil B: Meine Entwicklung

B1. Kompetenzanalyse

B1.1. Mein Talent und meine Selbstbeurteilung

B1.2. Mein Talent und meine Motivatoren

Definitionen und Erläuterungen

Haftungsausschluss und Urheberrechte

Die Gültigkeitsdauer dieser Auswertung beträgt in Übereinstimmung mit der Direktive des Niederländischen Instituts für Psychologen maximal zwei Jahre, weil sich Menschen im Laufe der Zeit verändern können.

Diese automatisierte Auswertung gibt eine Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften wieder, die aus den gegebenen Antworten abzuleiten sind. Diese wurden mit den Antworten einer großen Gruppe anderer verglichen. Die subjektive Art der auf Fragebögen basierten Beurteilung muss bei der Interpretation berücksichtigt werden. Der Testanbieter kann deswegen keine Verantwortung für die Korrektheit der Resultate und Beschreibungen übernehmen.

© 2014-2020 Ixly. Das intellektuelle Eigentum und die Urheberrechte dieser Tests und Auswertungen liegen beim Testanbieter. Auftraggeber und Klienten dürfen diese für interne Nutzung kopieren.



Zusammenfassung

Hierunter sind die wichtigsten Resultate des Karrierescans zusammengefasst. Das können Sie als Ihr persönliches Profil sehen.

Talent

- Soziabilität: Ist gern unter Menschen.
- Beziehungsmanagement: Kontakt mit anderen Menschen herstellen und pflegen.
- Kundenorientierung: Sich in den Kunden hineinversetzen und auf seine Wünsche eingehen können.
- Engagement: Sich über längere Zeit hinweg sehr anstrengen wollen und können.
- Auftreten: Einen tatkräftigen und professionellen Eindruck auf andere machen.
- Leiten von Einzelpersonen: Einzelne Personen leiten können.
- Ergebnisorientierung: Konkreten Zielen und Ergebnissen nachstreben.
- Durchsetzungsvermögen: Darauf aus sein, auch bei Rückschlägen einmal angefangene Dinge zu einem guten Ende zu bringen.
- Ehrgeiz: Engagiert sein, mehr als nur mittelmäßige Leistungen erbringen wollen.
- Stresstabilität: Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.

Ihre Motivatoren

- Sinnvoller Beitrag
- Qualität
- Anderen helfen
- Dynamik
- Analysieren

Ihr Interesse für Branchen

- Organisation und Beratung
- Gesundheitswesen
- Sozialfürsorge
- Öffentliche Verwaltung
- Wissenschaft
- Planung und Produktionsbegleitung
- Ausbildung, Training und Unterricht

Ihr Interesse für Aufgaben

- Arbeiten planen
- Organisieren
- Sich mit Kollegen beraten
- Menschen begleiten
- Menschen beraten
- Kontakte pflegen
- Assistieren



A1. Wer bin ich?

In diesem Kapitel finden Sie eine Beschreibung Ihrer Persönlichkeit.

Ihre Ergebnisse

Einfluss

Aus diesem Persönlichkeitsfragebogen geht hervor, dass für Sie der soziale Status sehr wichtig ist. Arbeit muss Ansehen und Prestige bringen. Es liegt in Ihrer Natur Karriere zu machen. Sie streben danach, auf Ihrer Arbeit die Spitze zu erreichen. Dafür sind Sie bereit Opfer zu bringen. Darüber hinaus lässt sich aus Ihren Antworten ableiten, dass Sie in Gruppen gern eine tonangebende Rolle spielen. Sie übernehmen oftmals die Führung und haben viel Überzeugungskraft. Sie können dann auch Entscheidungen für die Gruppe treffen. Dabei können Sie dominant sein. Außerdem lässt sich ableiten, dass Sie wetteifrig sind. Sie neigen dazu, sich mit anderen zu vergleichen. Wenn Sie bessere Resultate erzielen als andere, erfahren Sie das als befriedigend, aber Sie werden nicht alles daran setzen zu gewinnen. Abschließend lässt sich sagen, dass Sie gern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Sie können sehr präsent und auffallend sein. Präsentationen zu geben und Besprechungen zu leiten liegt in Ihrer Natur und Sie lassen sich hier keine Chance entgehen. Andere können Sie dadurch wichtig finden.

Soziabilität

Im Allgemeinen haben Sie ein großes Bedürfnis nach Kontakt mit anderen. Sie haben gern viele Menschen um sich herum, auch besuchen Sie gern Veranstaltungen mit vielen Menschen. Kontakte zu knüpfen finden Sie schön. Sie sind nicht gern allein. In Gesellschaft anderer fühlen Sie sich sehr entspannt und selbstsicher. Sie lieben es, fremde Menschen kennenzulernen und sich in unbekannte Situationen zu begeben. Aus diesem Persönlichkeitsfragebogen geht hervor, dass Sie sehr offen sind. Sie sprechen selbst über persönliche Erfahrungen und Gefühle und für Sie ist es überhaupt kein Problem, sich von Ihrer schwachen Seite zu zeigen. Andere Menschen erfahren Sie als ein „offenes Buch“. Was das Vertrauen betrifft, das Sie in andere haben, lässt sich sagen, dass Sie davon ausgehen, dass andere Menschen grundsätzlich gut sind. Sie vertrauen anderen sofort. Sie sind deshalb manchmal zu naiv und werden dadurch enttäuscht. Was Sympathie betrifft, lässt sich sagen, dass Sie heiter und fröhlich wirken. Sie haben eine sehr freundliche, zuvorkommende und sympathische Ausstrahlung. Menschen finden Sie positiv und gut gelaunt, auch wenn mancher es übertrieben findet. Als letztes lässt sich sagen, dass Sie äußerst fürsorglich und engagiert sind. Sie sind sehr darauf fokussiert, anderen bei ihren Problemen zu helfen. Sie sind sensibel und können intensiv mit anderen mitfühlen. In Ihrem Engagement für andere überschreiten Sie des Öfteren Ihre eigenen Grenzen und verlieren dadurch Ihre Balance.

Eifrigkeit

Im Vergleich zu anderen haben Sie für Energie eine sehr hohe Punktzahl. Sie arbeiten sehr schnell und machen am liebsten mehrere Dinge gleichzeitig. Sie langweilen sich schnell und machen lieber keine Pausen. Außerdem sind Sie sehr proaktiv. Das führt manchmal dazu, dass Sie mit zu vielen Dingen gleichzeitig beschäftigt sind und die Qualität Ihrer Arbeit darunter leidet. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass Sie sehr große persönliche Ambitionen haben. Sie wollen ständig mehr lernen und sich mehr Fähigkeiten aneignen und mehr Wissen anhäufen. Sie wollen Ihre Qualitäten so gut wie möglich nutzen, um optimale Leistungen zu erbringen. Sie setzen sich sehr anspruchsvolle Ziele, die Sie motivieren. Des Weiteren besitzen Sie ein sehr großes Durchhaltevermögen. Sie tun alles, um sich an Vereinbarungen zu halten, auch bei Rückschlägen und bei Arbeit, die Sie nicht mögen. Sie arbeiten mit großem Einsatz bis die Aufgabe erfüllt ist. Man kann Sie als äußerst zuverlässig bezeichnen und Verpflichtungen gehen Sie gern ein. Überdies lässt sich sagen, dass Sie sich an jede Situation anpassen können. Am liebsten tun Sie immer neue Dinge. Sie sind aktiv auf der Suche nach Neuerungen und Veränderungen. Das könnte auf andere auch willkürlich und abenteuerlich wirken. Sie sind jemand mit Ideen. Sie bieten regelmäßig kreative Denkweisen und Lösungen an. Es gelingt Ihnen oft, sich etwas einfallen zu lassen und Sie sehen sich selbst als einfallsreich. Zu guter letzt geht aus dem Fragebogen hervor, dass Sie sich in durchschnittlichem Maße abhängig verhalten. Sie haben kein Problem damit, Ihre Arbeitsweise mit anderen zu besprechen. Sie können selbstständig arbeiten, wenngleich Sie es auch gut finden zu besprechen, was von Ihnen erwartet wird.

Struktur

Zuallererst ist auffällig, dass Sie ordentlich und strukturiert sind. Sie strukturieren für gewöhnlich Ihre Arbeit,



darauf verwenden Sie auch Zeit. Sie räumen meistens Ihre Sachen auf und andere können leicht auf Ihre Arbeit zugreifen. Manchmal ärgern Sie sich über die Unordnung und das Chaos anderer. Es lässt sich sagen, dass Sie äußerst präzise arbeiten und es genießen, Dinge auf ihre Richtigkeit zu prüfen. Sie sehen oft die kleinsten Details und sind stolz darauf Fehler aufzustöbern. Dadurch kann Ihre Arbeit Sie viel Zeit kosten. Aus dem Fragebogen lässt sich weiter ableiten, dass Sie Bedürfnis nach Abwechslung haben. Sie brauchen nur wenig Regelmäßigkeit und Beständigkeit und Sie arbeiten lieber nicht mit einem festen Schema oder einem festen Aufgabenpaket. Desweiteren lässt sich ableiten, dass Sie Respekt vor Autorität haben. Dadurch neigen Sie dazu, sich an die Gruppe anzupassen. Aufträge von ihrem Chef führen Sie in der Regel aus. Abschließend fällt auf, dass Sie Entscheidungen auf eine hinreichend durchdachte Weise fällen. Sie denken nach bevor Sie loslegen, aber Sie können auch spontan handeln. Sie sind in der Lage Entscheidungen zu treffen.

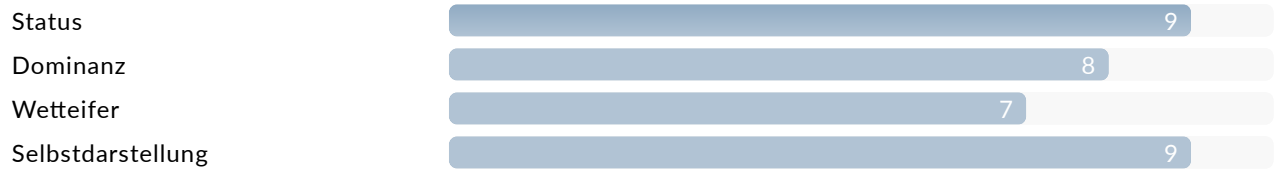
Stabilität

Aus den Fragen geht hervor, dass Sie ein unheimlich großes Selbstvertrauen haben. Sie haben ein unerschütterliches Vertrauen in Ihre eigenen Qualitäten und Fähigkeiten. Manchmal überschätzen Sie sich jedoch. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass Sie die Zukunft außerordentlich positiv betrachten. Sie sind ein echter Optimist. Sie gehen selbstverständlich davon aus, dass andere es gut mit Ihnen meinen. Manchmal sehen Sie Dinge allerdings etwas zu positiv. Sie haben anderen gegenüber eine sehr tolerante Haltung. Sie lassen sich viel gefallen und sind vorsichtig mit Ihrer Beurteilung anderer. Damit Sie böse werden, müssen andere schon sehr weit gehen. Wenn Dinge schief laufen, können Sie das ohne Probleme akzeptieren; Sie fühlen sich hierdurch nicht gestresst. Was Ihre Belastbarkeit betrifft, lässt sich zu guter Letzt sagen, dass Sie von persönlichen Rückschlägen und Kritik kurz missmutig werden können. Im Allgemeinen erholen Sie sich davon aber relativ schnell.

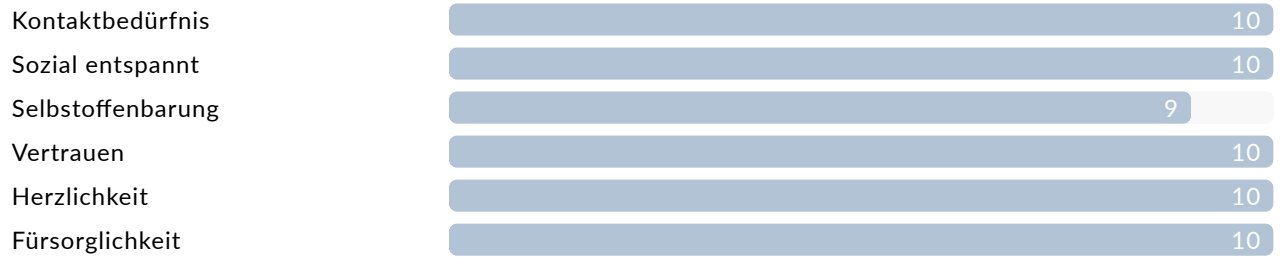


Ihr Persönlichkeitsprofil

Einfluss



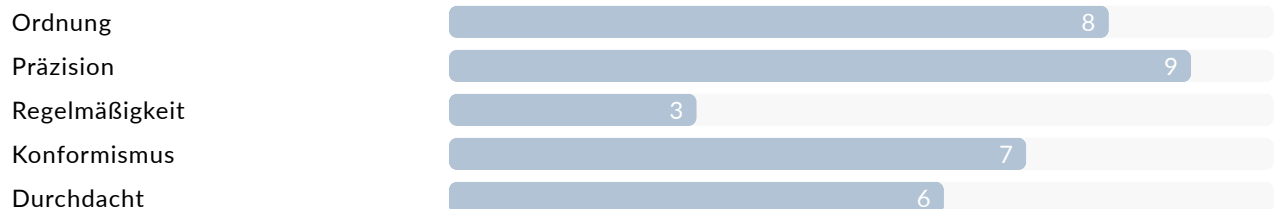
Soziabilität



Eifrigkeit



Struktur



Stabilität





Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich in Ihrem Persönlichkeitsprofil? Was erkennen Sie und was nicht?

Welche Persönlichkeitsmerkmale nutzen Sie im Augenblick in Ihrer Arbeit?

Welche Persönlichkeitsmerkmale würden Sie in Zukunft mehr in Ihrer Arbeit nutzen wollen?

Übrige Anmerkungen:



A2. Was will ich?

Dieser Teil besteht aus zwei Abschnitten: erst werden Ihre Motivatoren beschrieben, anschließend werden Ihre Interessen dargestellt.

A2.1. Ihre Motivatoren

Karrierewerte sind persönliche Merkmale, die dafür sorgen, dass Sie eine bestimmte Arbeit als motivierend empfinden. In dieser Auswertung werden vier Kategorien von Karrierewerten behandelt: Ihre primären, sekundären und neutralen Motivatoren sowie Ihre potentiellen Demotivatoren.

Ihre primären Motivatoren sind für Sie am wichtigsten. Es sind Ihre Kernmotivatoren. Diese sind unentbehrlich, um Ihnen Motivation in Ihrer Arbeit zu ermöglichen. Kommen sie nur ungenügend vor, werden Sie wahrscheinlich unmotiviert. Ihre Stelle passt dann nicht zu Ihnen.

Ihre sekundären Motivatoren sind auch wichtig. Sie stellen eine Bereicherung für die Sie dar, geben Ihnen aber etwas weniger Energie als die primären Motivatoren. Sie definieren oft die Rahmenbedingungen.

Die neutralen Motivatoren sind für Sie keine Notwendigkeit. Sie können eine lange Zeit ohne diese Motivatoren auskommen, ohne dass es Sie demotiviert.

Demotivatoren sind Motivatoren, mit denen Sie lieber nichts zu tun haben wollen. Wenn diese doch präsent sind, kostet Ihnen der Umgang mit ihnen eher Mühe, als dass sie Ihnen Energie geben. Deshalb sind es Aspekte, die Sie lieber vermeiden.

Zuerst besprechen wir die Balance zwischen Ihrem Privatleben und Ihrer Arbeit. Ein niedriges Resultat gibt an, dass Sie vor allem Zeit für Ihr Privatleben haben wollen, ein hohes Resultat gibt an, dass Sie Ihre Zeit und Energie vor allem in Ihre Arbeit stecken.

Ihre Ergebnisse

Balance Privatleben – Arbeit (9)

Die Balance zwischen Arbeit-Privatleben weist bei Ihnen darauf hin, dass Sie viel Energie investieren in Ihre Arbeit. Ihre Arbeit gibt Ihnen viel Befriedigung und dafür sind Sie bereit um viel zu tun. Ihr Privatleben könnte möglicherweise darunter leiden, aber selber finden Sie das vielleicht nicht so wichtig.

Primäre Motivatoren

- Sinnvoller Beitrag (9)** Sie liefern gern einen sinnvollen Beitrag an die Gesellschaft oder an einen guten Zweck. Sie finden es wichtig, mit Ihrer Arbeit etwas für andere zu tun. Das kann in Ihrer Funktion zum Ausdruck kommen oder in der Organisation, für die Sie arbeiten. Ein Risiko davon könnte sein, dass Sie zu idealistisch sind und damit nicht sehr realistisch oder dass Sie Ihre eigenen Bedürfnisse vernachlässigen.
- Qualität (9)** Es spornt Sie an, auf einem hohen Qualitätsniveau zu arbeiten. Gut ist nicht immer gut genug für Sie, Sie wollen hohen Anforderungen gerecht werden. Ein Risiko könnte sein, dass nicht immer genügend Zeit dafür ist, oder dass andere nicht im selben Maße Ihren Qualitätsanforderungen gerecht werden.
- Anderen helfen (9)** Wenn Sie anderen einen Dienst erweisen oder bei einer konkreten Aktivität helfen können, erfüllt Sie das. Sie richten sich wahrscheinlich auch sehr nach dem Wohlergehen anderer. Ein Risiko davon ist, dass Sie dabei zu weit gehen und Ihre Grenzen überschreiten.
- Dynamik (8)** Sie mögen Dynamik und Betriebsamkeit um sich herum: eine hektische Umgebung spornt Sie an. Auch haben Sie selbst gern viel zu tun. Wenn es zu ruhig auf Arbeit ist, können Sie nachlassen und sich möglicherweise schlechter konzentrieren.



- Analysieren (7)** Sie finden es motivierend, Analysen durchzuführen und über offene Fragen und Probleme nachzudenken. Sie mögen schwierige Rätsel und Denkarbeit. Ein Risiko davon könnte sein, dass Sie zu lange nachdenken und sich zu lange an einem Problem festbeißen.

Sekundäre Motivatoren

- Konkrete Resultate (6)** Sie streben in Ihrer Arbeit nach einem deutlichen und konkreten Resultat. Sie finden ein deutliches Resultat, in dem Ihr direkter Beitrag erkennbar ist, motivierend.
- Zusammenarbeit (6)** Zusammenarbeit mit anderen finden Sie sehr wichtig. Sie mögen es, direkten Kontakt mit anderen zu haben und zusammen an einer gemeinschaftlichen Aufgabe oder für ein gemeinschaftliches Ziel zu arbeiten.
- Karriere (6)** Sie finden es wichtig, bei Ihrer Arbeit etwas zu erreichen, höher hinaus zu kommen. Status und Ansehen spielen hierbei eine Rolle. Dabei können Sie recht kompetitiv eingestellt sein und sich mit anderen messen.

Neutrale Motivatoren

- Wertschätzung und Anerkennung (5)** Wertschätzung und Anerkennung finden Sie zwar schön, aber das motiviert Sie nur in geringem Maße. Sie richten sich wahrscheinlich eher nach Ihrer eigenen Meinung, als dass Sie sich das Feedback von anderen zu Herzen nehmen.
- Einfluss ausüben (5)** Einfluss zu haben finden Sie nicht so wichtig. Sie können sich auch von anderen leiten lassen.
- Profilierung (5)** Sie suchen nicht ständig Gelegenheiten, in den Vordergrund zu treten. Ganz im Gegenteil, Sie finden es prima, wenn nicht alle Augen auf Sie gerichtet sind.
- Körperlich aktiv sein (5)** Sie stehen Bewegung und körperlicher Aktivität bei Ihrer Arbeit neutral gegenüber.
- Herausfordernde Aufgaben (5)** Für Sie besteht die Herausforderung nicht so sehr aus dem Schwierigkeitsgrad Ihrer Arbeit. Sie brauchen auch nicht ständig mit neuen Herausforderungen konfrontiert zu werden.
- Entwickeln (5)** Im Moment ist sich selbst weiterzuentwickeln nicht sehr motivierend für Sie. Wahrscheinlich wollen Sie vor allem das Wissen und die Fähigkeiten anwenden, die sie bereits haben.
- Unternehmen (4)** Sie brauchen nicht immer den Freiraum, selbst die Initiative ergreifen zu können.
- Sicherheit und Stabilität (3)** Sicherheit und Stabilität sind für Sie nicht so wichtig. Sie müssen nicht unbedingt wissen, was Sie erwartet.
- Finanzielle Belohnung (3)** Finanzielle Belohnungen können Sie als angenehm erfahren, aber Sie finden es nicht besonders wichtig.
- Kreativ denken (3)** Sie brauchen in Ihrer Arbeit nicht selbst kreativ zu sein oder kreativ denken zu können.
- Autonomie (3)** Selbstständigkeit und Autonomie bei der Arbeit motivieren Sie nicht in hohem Maße. Sie haben kein Problem damit, die Verantwortung an andere abzugeben.

Demotivatoren

Aus Ihren Ergebnissen lassen sich keine Demotivatoren ableiten, weil alle Motivatoren eine ausreichend hohe Punktzahl haben.

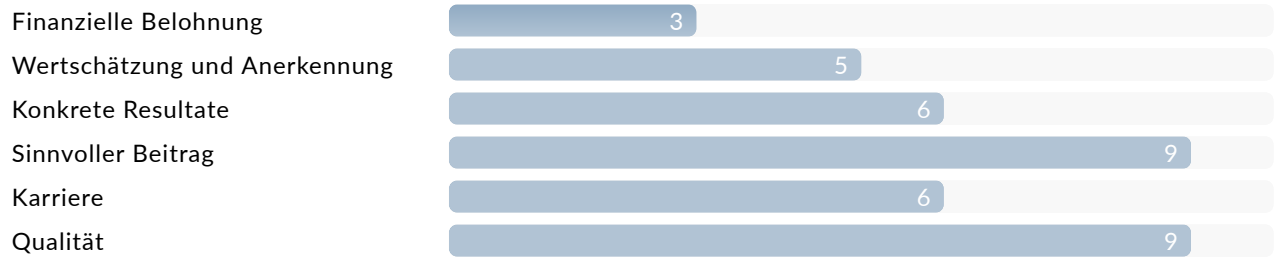


Ihr Motivatorenprofil

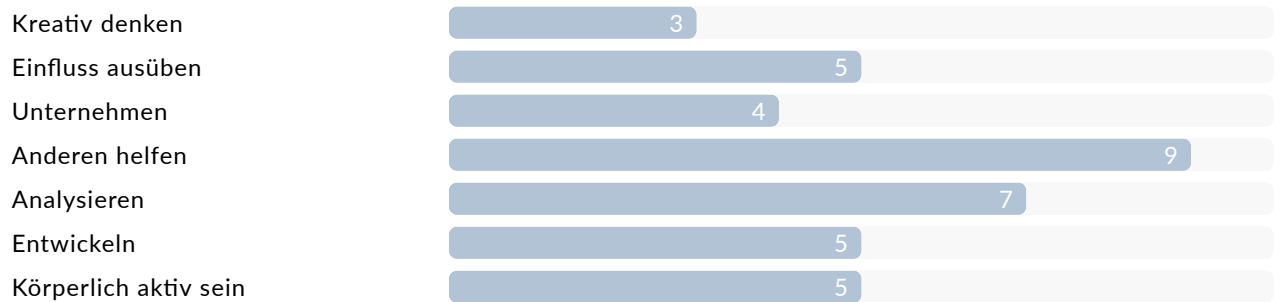


Stenwerte

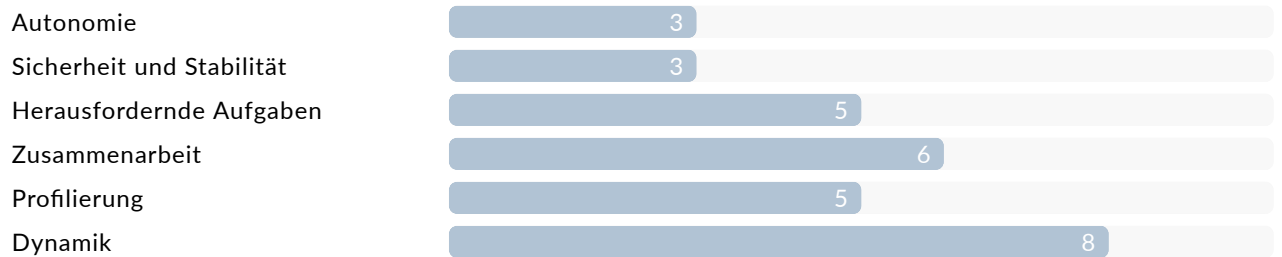
Nutzen



Aktivitäten



Umgebung





Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich in Ihren Motivatoren?

Inwieweit spielen Ihre Motivatoren in Ihrer jetzigen Arbeit eine Rolle?

Wie könnten Ihre primären und sekundären Motivatoren in der Zukunft eine größere Rolle in Ihrer Arbeit spielen?

Übrige Anmerkungen:



A2.2. Ihre Interessen

In diesem Kapitel finden Sie eine Beschreibung Ihrer Interessen. Unterschieden wird nach Interesse in Interessenbereiche, Branchen und Aufgaben.

Ihre Ergebnisse

Interessengebiete

In diesem Abschnitt werden Ihre wichtigsten Interessengebiete dargestellt.

Der IAB unterscheidet 7 verschiedene Interessengebiete: Realistisch, Intellektuell, IT, Künstlerisch, Sozial, Unternehmerisch und Konventionell.

Hierunter werden die drei Interessengebiete dargestellt, für die Sie die höchsten Punktzahlen haben. Sollte die Punktzahl für Interessengebiet vier genauso hoch sein wie die für Interessengebiet drei, wird ersteres auch angegeben. Es werden maximal sieben Interessengebiete genannt. In der Grafik, die weiter hinten in dieser Auswertung steht, werden Ihre Punktzahlen von allen Interessengebieten dargestellt.

Die Zahl in Klammern ist Ihre Punktzahl für das betreffende Interessengebiet. Ihre Punktzahl kann zwischen 1 und 10 liegen. Die Bedeutung der Punktzahl wird im Abschnitt „Erklärung der verwendeten Zahlen“ am Ende der Auswertung erklärt.

Sozial (7) Sieht sich selbst als hilfreich, freundlich und zuverlässig. Findet es schön, anderen zu helfen, beispielsweise als Lehrer, andere zu versorgen oder Ratschläge zu erteilen.

Intellektuell (6) Sieht sich selbst als genau, analytisch und intellektuell. Findet es schön, Dinge zu lernen und Probleme zu analysieren, z.B. in Wissenschaft und Forschung.

Unternehmerisch (5) Sieht sich selbst als tatkräftig, ambitioniert und sozial. Findet es gut, Dinge und Ideen zu verkaufen, die Führungsrolle zu übernehmen und zu überzeugen.

Interesse für Branchen

In diesem Abschnitt wird beschrieben, in welcher Branche Sie gern arbeiten möchten. Der Unterschied zu den Resultaten unter Interessengebiete ist, dass die Interessengebiete mehrere Branchen umfassen, die inhaltlich in Beziehung zueinander stehen. Interesse für Branchen gibt an, welche spezifische Branche Sie innerhalb eines Interessengebietes interessant finden. Mehr Informationen über die Branchen finden Sie unter www.beroepenvinder.nl.

Hierunter werden die zehn Branchen dargestellt, für die Sie die höchsten Punktzahlen erzielt haben. Sollte die Punktzahl für Branche elf genauso hoch sein wie die für Branche zehn, wird erstere auch angegeben. Es werden maximal fünfzehn Branchen beschrieben. Die Punktzahl in Klammern ist Ihre Punktzahl für die betreffende Branche. Bei den Branchen können Sie eine Punktzahl zwischen 1 und 10 erzielen. Die Bedeutung der Zahlen wird im Abschnitt „Erklärung der verwendeten Zahlen“ am Ende der Auswertung erläutert.

Organisation und Beratung (10) Organisation und Beratung ist eine Berufsrichtung, in der die Arbeiten auf organisatorische und spezifisch betriebsinhaltliche Unterstützung und Beratung ausgerichtet sind. Das Ziel ist, mit einer Organisation, einem Produkt oder einer Dienstleistung eines Betriebes mehr Erträge zu erzielen. Beispielberufe in dieser Branche sind: Qualitätsmitarbeiter und Assistent für Marktforschung.

Gesundheitswesen (10) Im Gesundheitswesen geht es um das Behandeln, Pflegen und Versorgen von Menschen, die krank sind oder eine Behinderung haben. Diese Tätigkeiten gibt es in Krankenhäusern, Pflegeheimen, Rehabilitationskliniken, aber z.B. auch in Praxen von Hausärzten, Physiotherapeuten, Zahnärzten und bei Menschen zu Hause. Beispielberufe in dieser Branche sind: Ambulante Pflegefachkraft, Heimpflegefachkraft, Optiker und Zahnarztassistent.

Sozialfürsorge (10) In dieser Branche geht es um das Helfen und Begleiten von Menschen. Manchmal



geht es um Menschen, die bestimmte Probleme haben, z.B. Sucht, Depressionen oder Erziehungsprobleme in der Familie. Die Tätigkeiten gibt es in allen möglichen Organisationen, beispielsweise in Sozialarbeitsagenturen, Gemeindezentren, Kinderheimen, Kindertagesstätten und Kindergärten. Beispielberufe in dieser Branche sind: Fachkraft für Krankenpflege, Aktivitätsbegleiter, Leiter einer Kindertagesstätte und Erzieher in einem Kinderheim.

- Öffentliche Verwaltung (8)** Unter öffentliche Verwaltung fallen allerlei administrative Verrichtungen bei Gemeinden, Kreis-, Landes- und Staatsbehörden. Die Arbeit befasst sich mit der Ausführung und Einhaltung von Gesetzen und Regeln, die durch die Politik oder die Verwaltungsorgane aufgestellt wurden. Beispielberufe in dieser Branche sind: Hilfspolizist, Mitarbeiter beim Bürgerservice, juristischer Mitarbeiter und Zollbeamter.
- Wissenschaft (8)** In der Wissenschaft geht es um Forschung und Lehre. Das kann sich auf verschiedenen Gebieten abspielen. Durch das Sammeln und Analysieren von Daten und dem Ausführen von Literaturrecherchen werden Ratschläge gegeben, z.B. an den Staat und an Firmen. Die Kenntnis wird in Berichten, Artikeln und Büchern publiziert und durch Unterricht, Lesungen und in Versammlungen mit anderen Wissenschaftlern vermittelt. Beispielberufe in dieser Branche sind: Mitarbeiter für statistische Auswertungen und meteorologischer Assistent.
- Planung und Produktionsbegleitung (8)** Eine gute Planung von Arbeiten und das straffe Gestalten von Produktionsprozessen ist wichtig, um effizient arbeiten zu können. Außerdem müssen den Auftraggebern zuverlässige Durchlaufzeiten genannt werden können. Daneben ist es wichtig, so kurz wie möglich (teuren) Lagerplatz zu gebrauchen. Beispielberufe in dieser Branche sind: Baumanager, Produktionsplaner, logistischer Mitarbeiter und Sachbearbeiter für Dienstplanung.
- Ausbildung, Training und Unterricht (8)** In dieser Berufsrichtung geht es um das Unterrichten, Trainieren und Begleiten von Kindern und Erwachsenen. Beim Unterrichten von Kindern erfüllt der Begleiter oder die Lehrkraft auch eine erzieherische Rolle. In der Grundschule unterrichtet der Lehrer meist so gut wie alle Fächer. In der weiterführenden und Berufsschule ist man meist auf ein oder mehrere Fächer spezialisiert. Training und Unterricht im Sport oder spezifischen Fähigkeiten (z.B. Fahrlehrer) gehören auch zu dieser Branche. Beispielberufe sind: Schwimmlehrer, Unterrichtsassistent, Beamter bei der Schulaufsicht und technischer Lehrassistent.
- Verwaltung (5)** In dieser Branche geht es um das Sammeln, Bewahren und Verarbeiten von allerlei Informationen. Oftmals wird dabei mit Zahlenmaterial gearbeitet, beispielweise um finanzielle Übersichten für das Management eines Betriebes oder einer Einrichtung zu erstellen. Arbeiten bei Buchhaltungs- oder Verwaltungsbüros und dem Steueramt gehören zu dieser Branche. Auch Sekretariats- und Rezeptionsarbeiten gehören zur Administration. Hierbei geht es um allerlei unterstützende Dienste, z.B. das Führen von Terminkalendern und das Verschicken oder Mailen von Briefen und Besprechungsanfragen. Beispielberufe in dieser Branche sind: Receptionist, Rechnungssteller, Mitarbeiter für finanzielle Administration und Sekretärin.
- Persönliche Pflege (5)** In dieser Berufsrichtung geht es vor allem um die Pflege des Äußeren. Die Tätigkeiten umfassen die Pflege des Gesichtes, der Haare, der Hände und der Füße. Mit anderen Worten: es betrifft die gesamte Körperpflege. Beispielberufe in dieser Branche sind: Salon-Assistent bei einem Friseur, Nageldesigner, Schönheitsspezialist, Friseur und Berater in einem Sonnenstudio.
- Personal, Arbeit und Laufbahn (5)** In dieser Berufsrichtung geht es um die richtige Person an der richtigen Stelle. Das fängt schon bei der Auswahl in der Schule an und geht danach weiter beim Finden von Arbeit. Die Anwerbung und Auswahl von Personal, die Vermittlung durch Arbeitsagenturen, aber auch die Begleitung von Schülern, Studenten und Arbeitnehmern während ihrer (Schul-)Laufbahn sind Teil dieser Berufsrichtung. Beispielberufe in dieser Branche sind: Mitarbeiter für Personal und Organisation, Gruppenleiter an einem staatlich geförderter Arbeitsplatz und Mitarbeiter für Lohnadministration.
- Handel (5)** Im Handel geht es um den Ein- und Verkauf von verschiedenen Gütern (Lebensmittel und Non-Food). Man unterscheidet zwischen Einzelhandel (Geschäfte) und Großhandel, der Produkte für den Einzelhandel liefert. Auch der Import und Export von Gütern gehört zum Handel. Beispielberufe in dieser Branche



sind: Kassenmitarbeiter, Ladenassistent, Verkaufsberater und Einkaufsassistent.

Sicherheit (5) Bei dieser Berufsrichtung geht es um das Beschützen von Personen und das Bewachen von Gebäuden. Diese Richtung wird auch manchmal die Branche der Uniformberufe genannt. Dabei handelt es sich nicht ausschließlich um das Militär oder die Polizei, sondern auch um die Feuerwehr, die Sicherheits- und Wachdienste und das Gefängniswesen. Beispielberufe in dieser Branche sind: Wachmann, Parkscheinkontrolleur, Sicherheitsbeamter und Berufsfeuerwehrmann.

Interesse für Aufgaben

Neben dem Interesse für eine bestimmte Branche gibt es auch Aufgaben, die Sie gern machen. Sie werden wahrscheinlich mehr Spaß auf Ihrer Arbeit haben, wenn Sie angenehme Aufgaben haben. Hierunter werden die fünf Aufgaben dargestellt, für die Sie die höchsten Punktzahlen erzielt haben. Sollte die Punktzahl für Aufgabe sechs genauso hoch sein wie die für Aufgabe fünf, wird erstere auch angegeben. Es werden maximal zehn Aufgaben beschrieben.

Die Zahl, die in Klammern steht, ist Ihre Punktzahl für die betreffende Aufgabe. Bei den Aufgaben können Sie eine Punktzahl zwischen 1 und 5 haben. Die Bedeutung der Zahlen wird im Abschnitt „Erklärung der verwendeten Zahlen“ am Ende der Auswertung erläutert.

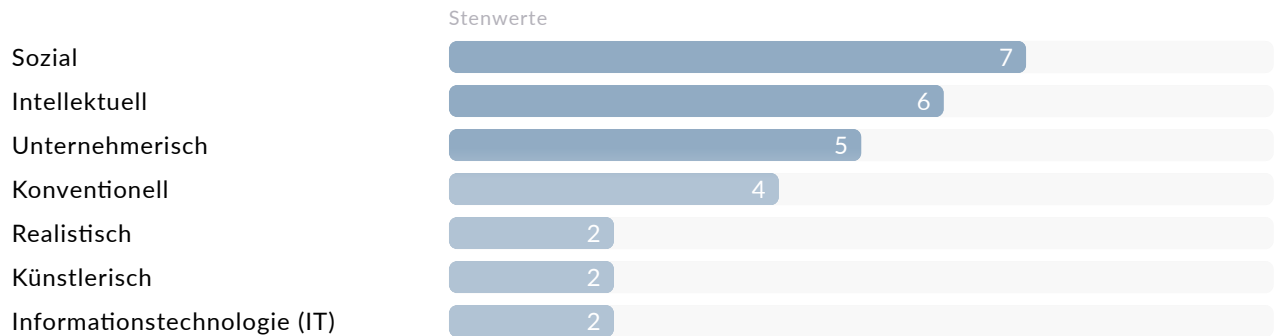
Sie mögen die folgenden Aufgaben:

- Arbeiten planen (5)
- Organisieren (5)
- Sich mit Kollegen beraten (5)
- Menschen begleiten (5)
- Menschen beraten (5)
- Kontakte pflegen (5)
- Assistieren (5)

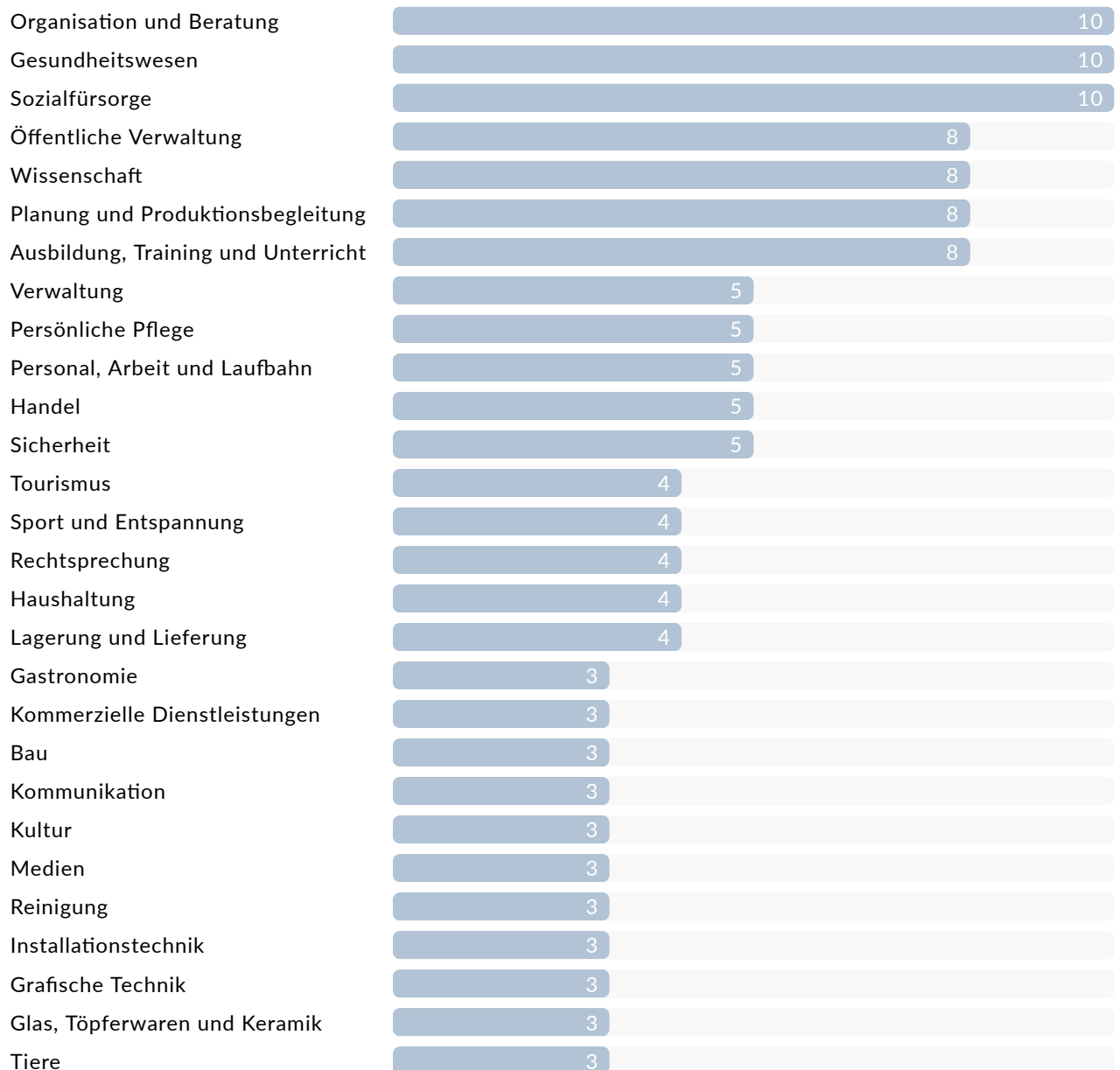


Ihr Interessenprofil

Interessengebiete



Interesse für Branchen

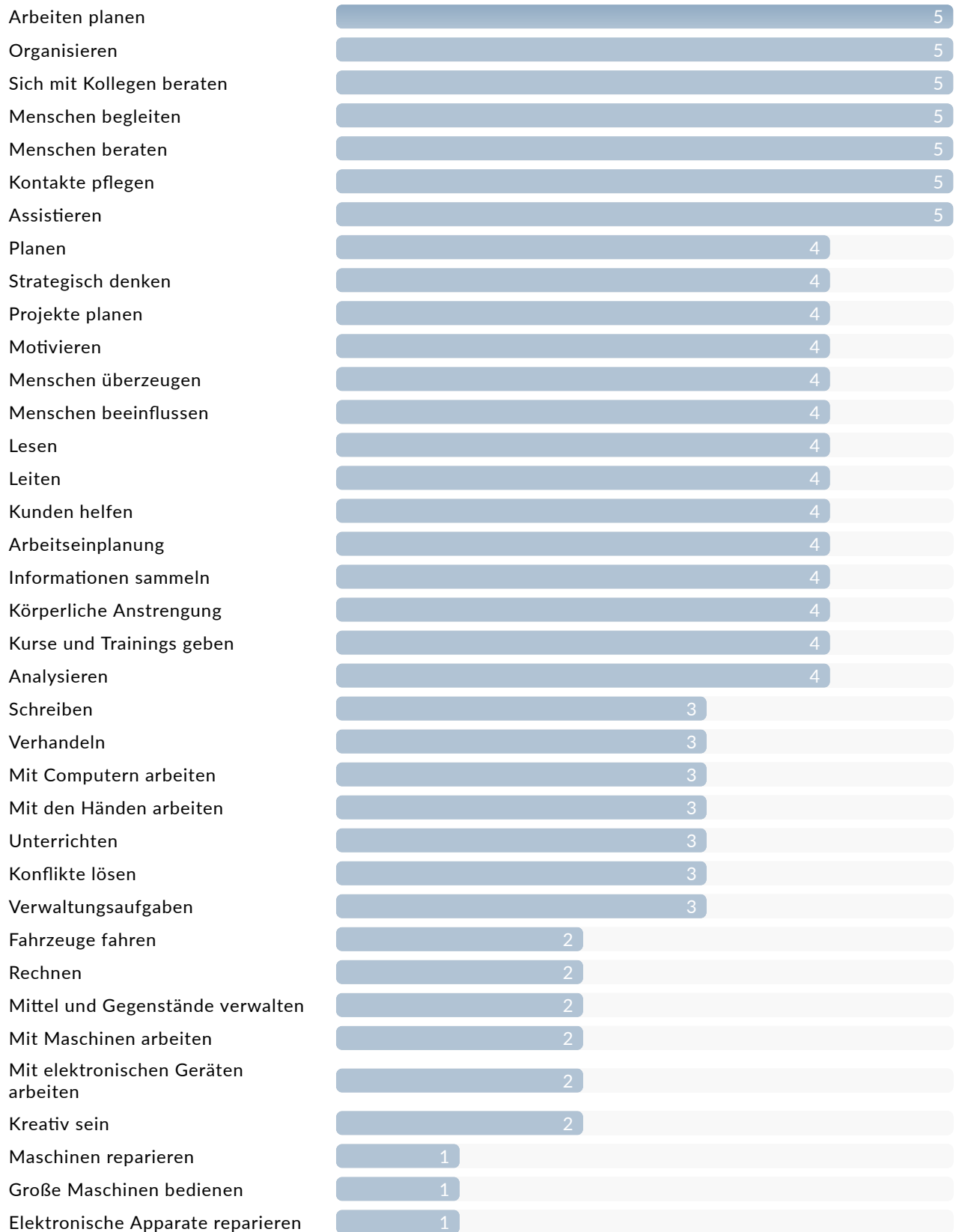




Landwirtschaftliche Unterstützung	3
Umwelt	3
Fischerei	2
Transport	2
Textil und Mode	2
Erholung	2
Prozesstechnik	2
Pflanzen	2
Design und Entwicklung (IT)	2
Metall	2
Industrielle Reinigung	2
Holz- und Einrichtungstechnik	2
Elektrotechnik	2
Grundstoffgewinnung	2
Verwaltung (IT)	2
Beratung und Information (IT)	2



Interesse für Aufgaben





Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich in den Interessen für Interessengebiete, Branchen und Aufgaben?

Inwiefern spielen Ihre Interessen in Ihrer heutigen Arbeit eine Rolle?

Welche Interessen sollten in Zukunft in Ihrer Arbeit eine größere Rolle spielen?

Übrige Anmerkungen:



A3. Was kann ich?

Unter Kompetenzen versteht man: „die Fähigkeit einer Person, sich zur Lösung einer bestimmten Aufgabe effektiv zu verhalten?. Das wird auf zwei Arten erfasst. Sie haben den Kompetenzfragebogen ausgefüllt, mit dem Sie Ihre eigenen Kompetenzen beurteilen. Daneben wurde Ihr Talent für Kompetenzen erkundet, wobei geprüft wird, ob die Kompetenzen zu Ihrer Persönlichkeit passen. Das bietet Ihnen die Möglichkeit herauszufinden, welche Talente Sie noch weiter entwickeln könnten und wo Sie möglicherweise Ihre Talente schon optimal einsetzen.

A3.1. Kompetenzen, Ihr Talent

Hier wird Ihr Talent für Kompetenzen erfasst, wobei geprüft wird, ob die Kompetenzen zu Ihrer Persönlichkeit passen.

Ihre Ergebnisse

Ihr Talent: höchste Kompetenzen

Hierunter stehen die fünf bis zehn Kompetenzen, für die Sie auf Grundlage Ihres Persönlichkeitsprofils am meisten Talent haben. Bei gleichen Punktzahlen werden mehr Kompetenzen wiedergegeben.

- **Soziabilität:** Ist gern unter Menschen.
- **Beziehungsmanagement:** Kontakt mit anderen Menschen herstellen und pflegen.
- **Kundenorientierung:** Sich in den Kunden hineinversetzen und auf seine Wünsche eingehen können.
- **Engagement:** Sich über längere Zeit hinweg sehr anstrengen wollen und können.
- **Auftreten:** Einen tatkräftigen und professionellen Eindruck auf andere machen.
- **Leiten von Einzelpersonen:** Einzelne Personen leiten können.
- **Ergebnisorientierung:** Konkreten Zielen und Ergebnissen nachstreben.
- **Durchsetzungsvermögen:** Darauf aus sein, auch bei Rückschlägen einmal angefangene Dinge zu einem guten Ende zu bringen.
- **Ehrgeiz:** Engagiert sein, mehr als nur mittelmäßige Leistungen erbringen wollen.
- **Stressstabilität:** Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.

Ihr Talent: niedrigste Kompetenzen

Hierunter stehen die fünf bis zehn Kompetenzen, für die Sie auf Grundlage Ihres Persönlichkeitsprofils am wenigsten Talent haben. Bei gleichen Punktzahlen werden mehr Kompetenzen wiedergegeben.

- **Präzision:** Sorgfältig arbeiten können und ein Auge für Details und Zusammenhänge haben.
- **Leiten von Gruppen:** Eine Gruppe von Menschen leiten können.
- **Entschlussfähigkeit:** Schnell und adäquat Entscheidungen treffen können.
- **Selbstständigkeit:** Selbstständig Arbeiten verrichten können, sich Ziele setzen können und diese in praktische Handlungen umsetzen können.
- **Assertivität:** Seine Meinung vertreten, auch wenn man durch andere Menschen deswegen unter Druck gesetzt wird.



Ihr Kompetenzprofil, Talent

Prozentsätze

Persönliche Orientierung



Organisationsorientierung



Einflussvermögen



Organisationsvermögen



Beziehungsfähigkeit





A3.2. Kompetenzen, Selbstbeurteilung

Hierunter werden Ihre Resultate des Kompetenzfragebogens erfasst, in dem Sie Ihre eigenen Kompetenzen beurteilt haben.

Ihre Ergebnisse

Ihre Selbstbeurteilung: höchste Kompetenzen

Hierunter stehen die fünf bis zehn Kompetenzen, die Sie nach eigenen Angaben am besten entwickelt haben. Bei gleichen Punktzahlen werden mehr Kompetenzen wiedergegeben.

- **Auftreten:** Einen tatkräftigen und professionellen Eindruck auf andere machen.
- **Zusammenarbeit:** Zusammen mit anderen konstruktiv an gemeinschaftlichen Zielen arbeiten und diese erreichen.
- **Sensibilität:** In der Lage sein, Signale von anderen wahrzunehmen und adäquat darauf zu reagieren.
- **Engagement:** Sich über längere Zeit hinweg sehr anstrengen wollen und können.
- **Kundenorientierung:** Sich in den Kunden hineinversetzen und auf seine Wünsche eingehen können.
- **Präzision:** Sorgfältig arbeiten können und ein Auge für Details und Zusammenhänge haben.
- **Flexibilität:** Kann durch das Wechseln von Verhaltensstilen zielgerichtet und effektiv mit unterschiedlichen und sich verändernden Umständen umgehen.

Ihre Selbstbeurteilung: niedrigste Kompetenzen

Hierunter stehen die fünf bis zehn Kompetenzen, die Sie nach eigenen Angaben am wenigsten entwickelt haben. Bei gleichen Punktzahlen werden mehr Kompetenzen wiedergegeben.

- **Delegieren:** In der Lage sein, Arbeiten gezielt an andere Personen zu delegieren.
- **Überzeugungskraft:** Andere Menschen von der eigenen Meinung, den eigenen Vorschlägen oder Ideen überzeugen können.
- **Qualitätsorientierung:** Danach streben, eine hohe Qualität zu liefern und Arbeiten zu perfektionieren.
- **Ehrgeiz:** Engagiert sein, mehr als nur mittelmäßige Leistungen erbringen wollen.
- **Stressstabilität:** Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.
- **Planen und organisieren:** In der Lage sein, Aktivitäten und Arbeiten zu planen und zu organisieren.
- **Beziehungsmanagement:** Kontakt mit anderen Menschen herstellen und pflegen.
- **Unternehmertum:** Danach streben, durch das Signalisieren und Ergreifen von Chancen sowie durch das Eingehen kalkulierbarer Risiken Gewinn zu erzielen.



Ihr Kompetenzprofil, Selbstbeurteilung

Prozentsätze

Persönliche Orientierung



Organisationsorientierung



Einflussvermögen



Organisationsvermögen



Beziehungsfähigkeit





B1. Kompetenzanalyse

In diesem Abschnitt finden Sie eine ausführliche Kompetenzanalyse. Diese Analyse kann Ihnen unter anderem hinsichtlich der Kompetenzen Einsicht verschaffen, die Sie in Ihrer Arbeit schon gut entwickelt haben oder noch gut entwickeln können, und welche Kompetenzen Sie motivieren oder gerade demotivieren.

B1.1. Mein Talent und meine Selbstbeurteilung

In diesem Kapitel werden Ihre Talente für Kompetenzen und die Selbstbeurteilung Ihrer Kompetenzen verglichen und analysiert. Hierunter sehen Sie eine Darstellung, in der Ihr Talent für Kompetenzen auf Grundlage Ihres Persönlichkeitsprofils gegenüber Ihrer Selbstbeurteilung der Kompetenzen steht.

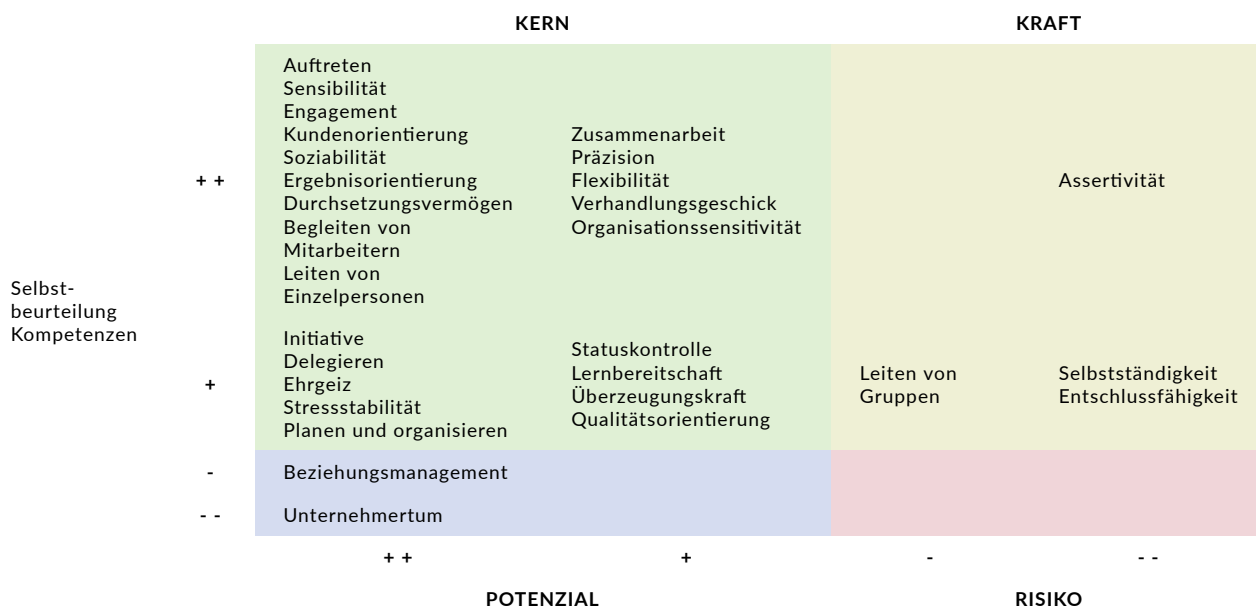
Im Quadranten links oben stehen die Kompetenzen, die Sie bei sich selbst gut beurteilen und für die Sie auch Talent haben. Das nennen wir Ihre **Kernkompetenzen**. Diese Kompetenzen haben Sie gut entwickelt und sie passen gut zu Ihnen.

Im Quadranten links unten stehen die Kompetenzen, für die Sie Talent haben, die Sie bei sich selbst aber weniger gut beurteilen. Das nennen wir Ihr **Potenzial**. Das sind die Kompetenzen, die Sie gut noch weiterentwickeln können.

Im Quadranten rechts oben stehen die Kompetenzen, für die Sie weniger Talent haben und die Sie bei sich selbst gut beurteilen. Das nennen wir Ihre **Kraftkompetenzen**, weil das Entwickeln dieser Kompetenzen Sie wahrscheinlich viel Kraft gekostet hat. Diese Kompetenzen mussten Sie aus eigener Kraft entwickeln, weil Sie dafür weniger Talent haben.

Im Quadranten rechts unten stehen die Kompetenzen, die Sie bei sich selbst weniger gut beurteilen und für die Sie auch weniger Talent haben. Das sind die Kompetenzen, die für Sie ein **Risiko** darstellen. Wenn an diese Kompetenzen appelliert wird, dann wird es Sie viel Energie und Mühe kosten, hier ein gutes Resultat zu erzielen.

Die Position der Kompetenzen in den Quadranten haben auch eine Bedeutung. Je weiter eine Kompetenz von der Mittellinie entfernt ist, desto stärker ist die Beziehung zwischen Ihrem Talent und der Selbstbeurteilung dieser Kompetenz.





Talent



Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich in der Grafik? Notieren Sie hierunter, welche Kompetenzen Sie selbst anders eingeteilt hätten und erklären Sie, warum.

Sehen Sie sich den Quadranten links oben an. Das sind Ihre Kernkompetenzen. Kommen diese Kompetenzen in Ihren jetzigen Tätigkeiten ausreichend zum Einsatz? Wie könnten Sie diese Kompetenzen in Ihrer Arbeit oder Karriere noch besser einsetzen?

Welche Kompetenzen würden Sie anhand der Grafik gern noch weiterentwickeln (z.B. aus dem Quadranten links unten) und wie wollen Sie das machen? Und für welche Kompetenzen können oder wollen Sie weniger Energie aufwenden?

Übrige Anmerkungen:



B1.2. Mein Talent und meine Motivatoren

Aus Ihren Antworten ergeben sich Kompetenzen, die zu Ihren Motivatoren passen. In diesem Kapitel werden diese Kompetenzen analysiert und mit Ihrem Talent für Kompetenzen verglichen. Hierunter sehen Sie eine ähnliche Grafik wie im vorigen Kapitel. Hier steht jedoch Ihr Talent für Kompetenzen auf Grundlage Ihres Persönlichkeitsprofils gegenüber Ihren Kompetenzen auf Grundlage Ihrer Motivatoren. Das sind also die Kompetenzen, die Sie in Ihrer Arbeit motivieren.

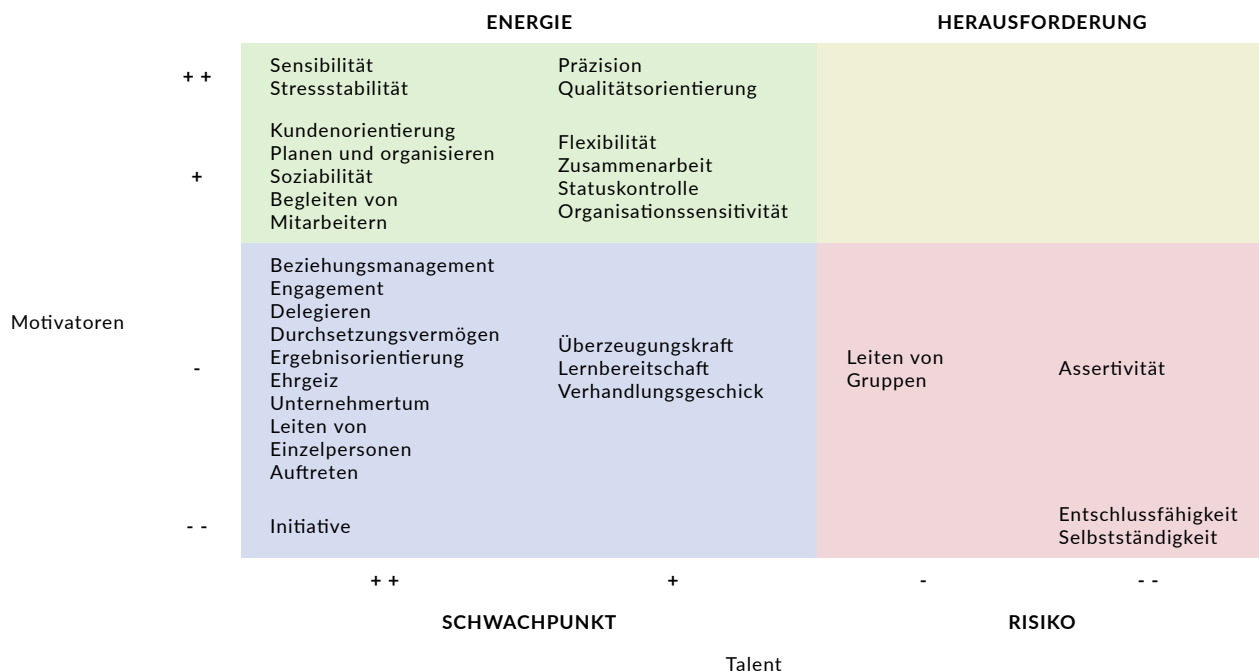
Im Quadranten links oben stehen die Kompetenzen, die Sie in Ihrer Arbeit motivieren und für die Sie Talent haben. Das sind die Kompetenzen, die Ihnen **Energie** geben und die Sie in Ihrer Arbeit einsetzen können müssen, um motiviert zu bleiben.

Im Quadranten links unten stehen die Kompetenzen, für die Sie Talent haben, die aber weniger zu Ihren Motivatoren passen. Dies könnte für Sie ein **Schwachpunkt** sein: es sind Kompetenzen, die Ihnen liegen, die Sie aber in Ihrer Arbeit nicht motivieren. Wenn Sie diese dennoch einsetzen müssen, dann könnte Sie das verärgern.

Im Quadranten rechts oben stehen die Kompetenzen, für die Sie weniger Talent haben, die Sie aber trotzdem in Ihrer Arbeit motivieren. Dies ist für Sie eine **Herausforderung**: das sind die Kompetenzen, die Sie motivieren. Es kann Sie schon einige Mühe kosten, diese zu entwickeln, weil Sie weniger Talent für diese Kompetenzen haben.

Im Quadranten rechts unten stehen die Kompetenzen, die Sie in Ihrer Arbeit weniger motivieren und für die Sie auch weniger Talent haben. Dies ist ein **Risiko** für Sie. Wenn Sie diese Kompetenzen einsetzen müssen, dann kann Sie das viel Energie kosten und auch demotivieren.

Die Position der Kompetenzen in den Quadranten hat auch hier wieder eine Bedeutung. Je weiter die Kompetenzen von der Mitte entfernt sind, desto stärker ist die Beziehung zwischen Ihrem Talent und den Kompetenzen, die Sie in Ihrer Arbeit nutzen wollen.





Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich in der Grafik? Welche Kompetenzen hätten Sie selbst anders eingeteilt, und warum?

Sehen Sie sich den Quadranten links oben an. Das sind die Kompetenzen, die Sie in Ihrer Arbeit brauchen, um motiviert zu bleiben. Sind diese Kompetenzen tatsächlich in Ihrer Arbeit zu finden? Könnten Sie diese Kompetenzen möglicherweise noch mehr einsetzen und wenn ja, auf welche Weise?

Schauen Sie sich die Quadranten Energie und Potenzial an (Grafik in Kapitel B1.1). Notieren Sie hierunter die Kompetenzen, die in beiden Quadranten vorkommen: dies sind die Kompetenzen, die Sie motivieren und die Ihnen auch liegen. Wie wollen Sie diese Kompetenzen entwickeln? Und gibt es noch andere Kompetenzen, die Sie weiterentwickeln oder mehr in Ihrer Arbeit nutzen wollen?

Übrige Anmerkungen:



B2. Entwicklungsvorschläge

Im letzten Kapitel haben sich einige Kompetenzen herauskristallisiert, die Ihr Potenzial darstellen. Um Ihnen bei der Entwicklung dieser Kompetenzen zu helfen, geben wir Ihnen ein paar Entwicklungstipps. Auch für die anderen Kompetenzen können Sie hier Entwicklungstipps finden. Sie können eine Kompetenz anklicken und gelangen dann auf eine Internetseite, auf der Sie Tipps für diese Kompetenz finden. Diese Tipps können Sie in Ihrem eigenen Entwicklungsplan verwenden.

Lernstile

Es gibt vier Arten zu lernen. Ihre Entwicklung geht am schnellsten, wenn Sie die vier Lernstile kombinieren: lernen durch Wissen, lernen durch Imitieren, lernen durch Experimentieren und lernen durch Reflektion. Verwenden Sie die Tipps um zu sehen, was genau Sie für die Kompetenzen im nächsten Jahr tun können. Formulieren Sie dabei ein deutliches Ziel: was wollen Sie in einem halben Jahr können?

Entwicklungstipps

Klicken Sie auf eine Kompetenz, um zu den dazugehörigen Entwicklungstipps zu gelangen. Im Moment sind die Informationen nur auf Niederländisch und teilweise auf Englisch verfügbar, an der deutschen Übersetzung wird gearbeitet.

Einflussvermögen	Begleiten von Mitarbeitern Verhandlungsgeschick Überzeugungskraft Leiten von Gruppen Leiten von Einzelpersonen
Organisation-orientierung	Kundenorientierung Qualitätsorientierung Unternehmertum Organisationssensitivität
Organisationsvermögen	Delegieren Planen und organisieren Statuskontrolle
Persönliche Orientierung	Ehrgeiz Entschlussfähigkeit Durchhaltevermögen Flexibilität Initiative Engagement Lernbereitschaft Präzision Ergebnisorientierung Stressstabilität Selbstständigkeit
Beziehungsfähigkeit	Assertivität Auftreten Beziehungsmanagement Zusammenarbeit Sensibilität Soziabilität



Definitionen

Definition der Persönlichkeitsmerkmale

Einfluss

Gibt an, inwieweit jemand sein oder ihr Umfeld prägt und wie unabhängig er oder sie sich zeigt.

- Status** Bestmögliche Resultate erzielen wollen. Beruflich aufsteigen wollen.
- Dominanz** Die Führungsrolle übernehmen. Eine entscheidende Rolle in der Zusammenarbeit spielen.
- Wetteifer** Besser sein wollen als andere.
- Selbstdarstellung** Gern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen.

Soziabilität

Merkmale, die den persönlichen Kontakt mit anderen Menschen ausmachen.

- Kontaktbedürfnis** Bedürfnis nach Gesellschaft.
- Sozial entspannt** Sich im Umgang mit anderen entspannt fühlen.
- Selbstoffenbarung** Eigene Gefühle mit anderen teilen wollen.
- Vertrauen** An gute Absichten anderer glauben.
- Herzlichkeit** Anderen gegenüber freundlich, fröhlich und heiter sein.
- Fürsorglichkeit** Mit anderen mitfühlen. Anderen gern helfen wollen.

Eifrigkeit

Die Motivatoren einer Person im beruflichen Umfeld.

- Energie** Die Energie haben, viele Dinge in Angriff zu nehmen.
- Selbstentwicklung** Bestrebt sein, die eigenen Qualitäten voll auszuschöpfen.
- Durchhaltevermögen** Einsatz zeigen. Aufgaben und Vereinbarungen ernst nehmen und erfüllen.
- Veränderungsbedürfnis** Die Veränderung und das Sammeln neuer Erfahrungen sehr mögen.
- Originalität** Neue Lösungen finden. Kreativ sein.
- Unabhängigkeit** Aufgaben auf eigene Art und Weise erledigen wollen.



Struktur

Gibt an, inwieweit jemand zielgerichtet arbeitet und sich organisiert.

Ordnung Selbst Struktur schaffen.

Präzision Sorgfältig arbeiten, mit Auge fürs Detail.

Regelmäßigkeit Bedürfnis nach Ordnung und Regeln haben.

Konformismus Sich an geltende Normen und Werte anpassen können. Autorität respektieren.

Durchdacht Sorgfältig nachdenken bevor gehandelt wird.

Stabilität

Gibt an, inwieweit jemand emotional stabil ist. Selbstvertrauen haben, belastbar sein. Sich allgemein wohlfühlen.

Selbstvertrauen Selbstsicher sein.

Positivismus Eine positive Lebenseinstellung haben.

Frustrationstoleranz Sich anderen gegenüber tolerant zeigen.

Belastbarkeit Mit Kritik und Rückschlägen angemessen umgehen können.



Definitionen der Karrierewerte

Balance Privatleben – Arbeit – Gibt die Balance zwischen Privatem und Professionellem an: „Worauf wollen Sie Ihre Energie richten?“

Nutzen

Motiviert werden durch das, was die Arbeit Ihnen bringt. „Wofür tun Sie es?“

- Finanzielle Belohnung** Angespornt werden durch finanzielle Belohnung und Einkommen.
- Wertschätzung und Anerkennung** Gerne von anderen hören, dass Sie Ihre Arbeit gut machen.
- Konkrete Resultate** Resultate der eigenen Arbeiten sehen wollen, auf deutlich sichtbare Resultate ausgerichtet sein.
- Sinnvoller Beitrag** Einen Beitrag leisten, der anderen etwas bedeutet.
- Karriere** Viel erreichen wollen auf der Arbeit, höher hinaus kommen wollen. Es schön finden, die eigenen Leistungen mit denen anderer zu vergleichen.
- Qualität** Ihre Arbeit gut machen wollen, hohe Ansprüche an Ihre eigene Arbeit stellen.

Aktivitäten

Karrierewerte, die bestimmte Sorten Arbeit nahelegen: „Was machen Sie gern?“

- Kreativ denken** Kreativ und innovativ arbeiten, den Freiraum haben, sich Neues auszudenken und zu entwickeln.
- Einfluss ausüben** Das Beeinflussen von Prozessen, Menschen und Gruppen.
- Unternehmen** Das Initiieren von Aktionen, Projekten und Unternehmungen.
- Anderen helfen** Etwas für jemand anderen tun können, Hilfe leisten.
- Analysieren** Es schön finden, sich mit komplexen Problemen zu beschäftigen, darüber nachzudenken.
- Entwickeln** Es wichtig finden, sich selbst stets weiterentwickeln zu können und bei der Arbeit immer weiter zu lernen.
- Körperlich aktiv sein** Es schön finden, körperliche Arbeit zu verrichten, handwerklich zu arbeiten.

Umgebung

Karrierewerte, die angeben, was jemand von seiner Umgebung braucht: „Was bietet Ihnen die Umgebung?“

- Autonomie** Es schön finden, selbst bestimmen zu können, was Sie tun.
- Sicherheit und Stabilität** Es schön finden, Sicherheit und Stabilität zu haben.
- Herausfordernde Aufgaben** Herausforderungen suchen, neue oder abwechslungsreiche Aufgaben übernehmen wollen.
- Zusammenarbeit** Umgang mit anderen Menschen, Teil einer Gemeinschaft sein, arbeiten in einer angenehmen Atmosphäre.



Profilierung Gern im Mittelpunkt stehen, Aufmerksamkeit bekommen.

Dynamik Es schön finden hart zu arbeiten. Gern viel zu tun haben wollen. In einer geschäftigen Umgebung arbeiten wollen.



Erklärung der verwendeten Zahlen

In dieser Auswertung werden eine Anzahl Zahlen verwendet, die wir gern erklären möchten. Die Punktzahlen haben eine bestimmte Bedeutung und dürfen nicht mit Zeugnisnoten verwechselt werden.

Die Punktzahlen der Persönlichkeitsmerkmale, Motivatoren, Interessengebiete und Interessen in Branchen haben folgende Bedeutung:

Punktzahl	Bedeutung
1	Sehr viel weniger als der Durchschnitt
2	Viel weniger als der Durchschnitt
3	Weniger als der Durchschnitt
4	Etwas weniger als der Durchschnitt
5	Im Durchschnitt
6	Im Durchschnitt
7	Etwas mehr als der Durchschnitt
8	Mehr als der Durchschnitt
9	Viel mehr als der Durchschnitt
10	Sehr viel mehr als der Durchschnitt

Die Bedeutung der Punktzahlen für das Interesse an Aufgaben:

Punktzahl	Bedeutung
1	Viel weniger als der Durchschnitt
2	Weniger als der Durchschnitt
3	Im Durchschnitt
4	Mehr als der Durchschnitt
5	Viel mehr als der Durchschnitt