



Hannie Heilfrich

Auftraggeber
ixly ontwikkel/test

Berater
Beispiel Berater

Datum
29-03-2022



Einleitung

Vorwort

Diese Auswertung ist ein Hilfsmittel zur Selbsterkenntnis. Wir übernehmen daher keine Verantwortung für die Richtigkeit der Beschreibungen und Schlussfolgerungen. Ihre eigene kritische Haltung und die Ihrer Berater sind dabei weiterhin wichtig. Auswertungen psychologischer Untersuchungen behalten ihre Gültigkeit maximal zwei Jahre und müssen danach vernichtet werden. Ihr Berater muss um Ihre Erlaubnis bitten, um diese Auswertung und die darin besprochenen Schlussfolgerungen mit anderen besprechen zu dürfen.

Aufbau

Diese automatisierte Auswertung enthält eine Beschreibung Ihrer Persönlichkeitsmerkmale. Diese ergeben sich aus den Antworten, die Sie im Fragebogen gegeben haben, wobei Ihre Antworten mit denen einer großen Gruppe anderer verglichen werden. Als erstes enthält die Auswertung eine Beschreibung Ihres persönlichen Stils in Bezug auf Einfluss. Dazu gehören Merkmale, die mit Ihrem Bedürfnis zusammenhängen etwas zu erreichen. Es geht auch um das Ausmaß, in dem Sie Ihrer Umgebung Ihren Stempel aufdrücken und sich unabhängig verhalten. Unter der Überschrift Soziabilität werden über persönliche Merkmale, die Einfluss auf den persönlichen Kontakt mit anderen haben, eine Reihe von Aussagen gemacht. Die persönlichen Eigenschaften, die unter der Überschrift Eifrigkeit beschrieben werden, haben damit zu tun, inwieweit Sie sich mit Ihrer Arbeit und den Menschen um Sie herum verbunden fühlen. Ihre Arbeitsweise und Ihr persönlicher Stil dabei werden anschließend unter der Überschrift Struktur beschrieben. Dabei geht es darum, wie viel Struktur, Berechenbarkeit und Komplexität in der Arbeitsumgebung zu Ihrer Persönlichkeit passt. Als letztes wird auf Ihre Stabilität eingegangen. Dazu gehören persönliche Merkmale wie Selbstvertrauen, Belastbarkeit und Ihr allgemeines persönliches Wohlbefinden.

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.

© 2014-2022 Ixly. Das intellektuelle Eigentum und die Urheberrechte dieser Tests und Auswertungen liegen beim Testanbieter. Auftraggeber und Klienten dürfen diese für interne Nutzung kopieren.

Beschreibung der Persönlichkeitsmerkmale

Einfluss

Aus diesem Persönlichkeitsfragebogen geht hervor, dass Sie sich in durchschnittlichem Maße für den sozialen Status Ihrer Arbeit interessieren. Sie finden eine erfolgreiche berufliche Laufbahn wünschenswert, aber werden Ihr Leben nicht unbedingt darauf ausrichten. Darüber hinaus lässt sich aus Ihren Antworten ableiten, dass Sie in Gruppen in durchschnittlichem Maße tonangebend sind. Einen gewissen Einfluss wollen Sie schon auf andere ausüben, aber Sie müssen nicht unbedingt die Führung übernehmen. Sie finden es gut gehört zu werden, aber Sie können sich auch den Entscheidungen der anderen unterordnen. Wenn nötig können Sie Ihren Einfluss auch stärker zur Geltung bringen. Außerdem lässt sich ableiten, dass Sie gemäßigt wetteifrig sind. Sie neigen dazu, sich in bestimmtem Maße 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 schon manchmal das Bedürfnis haben, in den Vordergrund zu treten. Sie brauchen nicht ständig im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen, aber Sie laufen auch nicht davor weg.

Soziabilität

Im Allgemeinen finden Sie es nicht schlecht allein zu sein. Sie brauchen den Kontakt mit anderen nicht, um sich wohl zu fühlen, aber Sie gehen ihm auch nicht aus dem Weg. Im Kontakt mit Fremden schauen Sie erst einmal, wie der Hase läuft. Nachdem das Eis gebrochen ist, fühlen Sie sich bei anderen wohl. Sie finden es normalerweise nicht schwer Fremde anzusprechen. Neue soziale Situationen finden Sie manchmal aufregend, Sie gehen diesen nicht aus dem Weg. Aus diesem Persönlichkeitsfragebogen geht hervor, dass Sie mäßig offen sind. Mit Menschen, denen Sie vertrauen, sprechen Sie über Ihre Gefühle und Erfahrungen. Für Sie ist es dann kein Problem, sich von Ihrer schwachen Seite zu zeigen. In Gesellschaft von Menschen, die Sie nicht so gut kennen, sind Sie erst einmal etwas zurückhaltender in Ihren Aussagen. Was das Vertrauen betrifft, das Sie in andere haben, lässt sich sagen, dass Sie davon ausgehen, dass andere gute Absichten haben. Sie vertrauen anderen Menschen. Andere finden Sie dadurch manchmal zu unbefangen oder naiv. Was Sympathie betrifft, lässt sich sagen, dass Sie heiter und fröhlich wirken. Sie haben eine freundliche, zuvorkommende und sympathische Ausstrahlung. Menschen finden Sie positiv und gut gelaunt. Als letztes lässt sich sagen, dass Sie einigermaßen fürsorglich sind. Sie sind bereit anderen zu helfen, aber setzen dabei auch Grenzen. Sie nehmen Rücksicht auf die Gefühle anderer und verhalten sich taktvoll.

Eifrigkeit

Im Vergleich zu anderen haben Sie für Energie eine durchschnittliche Punktzahl. Sie arbeiten in einem guten Tempo, aber von Zeit zu Zeit wollen Sie auch ruhiger arbeiten können. Wenn es nötig ist, machen Sie auch zusätzliche Arbeit. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass Sie nicht so viel persönliche Ambitionen haben. Sie tun lieber etwas, das Sie einfach finden. Für Ihr Wohlbefinden haben Sie es nicht nötig, ständig neue Dinge zu lernen, mehr Wissen anzuhäufen und sich mehr Fähigkeiten anzueignen. Sie setzen sich am liebsten Ziele, die einfach zu erreichen sind. Des Weiteren besitzen Sie Durchhaltevermögen. Sie tun viel, um sich an Vereinbarungen zu halten, auch bei Rückschlägen und bei Arbeit, die Sie nicht mögen. Man kann Sie als zuverlässig bezeichnen und Verpflichtungen gehen Sie gern ein. Überdies lässt sich sagen, dass Sie es schön finden, wenn Dinge so bleiben wie sie sind. Das könnte darauf hinweisen, dass Sie sich schwer an neue Situationen anpassen können. Andere Menschen könnten Sie als konservativ erfahren. Sie sind jemand, der in bestimmtem Maße originell und kreativ ist. Sie denken vor allem mit anderen mit und bieten Lösungen für praktische Probleme an. 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 ziemlich ordentlich sind. Sie strukturieren für gewöhnlich Ihre Arbeit, ohne dass Sie darin perfektionistisch sind und Sie räumen meistens Ihre Sachen auf. Andere können hierdurch relativ leicht auf Ihre Arbeit zugreifen. Was Präzision betrifft, schauen Sie eher nach dem globalen Bild als nach Details. Wenn Sie sich Mühe geben, können Sie präzise arbeiten, aber es liegt nicht in Ihrer Natur. Aus dem Fragebogen lässt sich weiter ableiten, dass Sie das Mittelmaß halten zwischen dem Bedürfnis nach Regelmäßigkeit und nach Abwechslung. Ein wenig Halt in der Form von Regeln und Arbeitsverfahren können Sie wertschätzen, aber es darf auch nicht zu starr werden. Ein bisschen Abwechslung ist Ihnen von Zeit zu Zeit willkommen. Desweiteren lässt sich ableiten, dass Sie Respekt vor Autorität haben. Sie haben Hochachtung vor wichtigen Menschen und fügen sich schnell dem, was Ihr Chef von Ihnen verlangt. Ihr Verhalten passen Sie an die Normen und Werte Ihrer Gruppe oder Organisation an. Abschließend fällt auf, dass Sie normalerweise gut durchdachte Entscheidungen fällen. Sie denken nach bevor Sie loslegen. Bevor Sie eine Entscheidung treffen, holen Sie gern mehr Informationen ein. Sie sind eher als beherrscht und besonnen zu umschreiben und weniger als impulsiv.

Stabilität

Aus den Fragen geht hervor, dass Sie ein durchschnittliches Selbstvertrauen haben. Sie kennen Ihre Qualitäten und Fähigkeiten. Sie denken aber auch regelmäßig über Dinge nach, die Sie an sich selbst nicht so gut finden. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass Sie die Zukunft positiv betrachten. Sie fühlen sich nicht oft misstrauisch. Im Allgemeinen gehen Sie davon aus, dass andere es gut mit Ihnen meinen. Sie ärgern sich nicht sofort über das Verhalten und die Fehler anderer. Sie sind ziemlich geduldig, auch wenn das nicht unausschöpflich ist. Wenn Dinge schief laufen, bereitet Ihnen das manchmal Sorgen, aber im Allgemeinen sind Sie ziemlich belastbar. Was Ihre Belastbarkeit betrifft, lässt sich zu guter Letzt sagen, dass Sie von persönlichen Rückschlägen und Kritik kurz misstrauisch werden können. Im Allgemeinen erholen Sie sich davon aber relativ schnell.

Grafische Darstellung der Ergebnisse

Einfluss

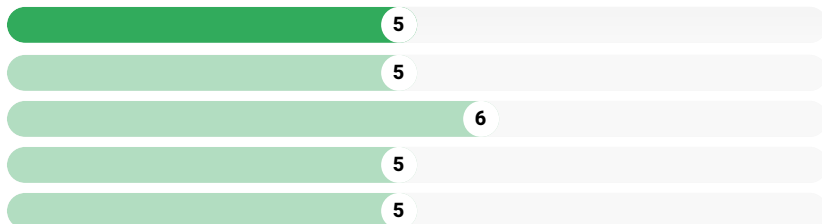
Status

Dominanz

Wetteifer

Selbstdarstellung

Stenwerte



Soziabilität

Kontaktbedürfnis

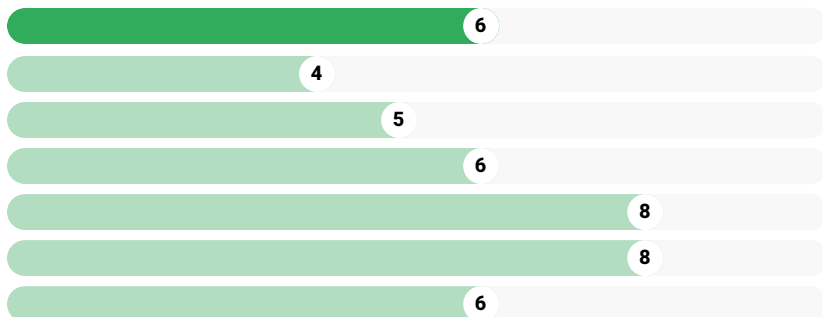
Sozial entspannt

Selbstoffenbarung

Vertrauen

Herzlichkeit

Fürsorglichkeit



Eifrigkeit

Energie

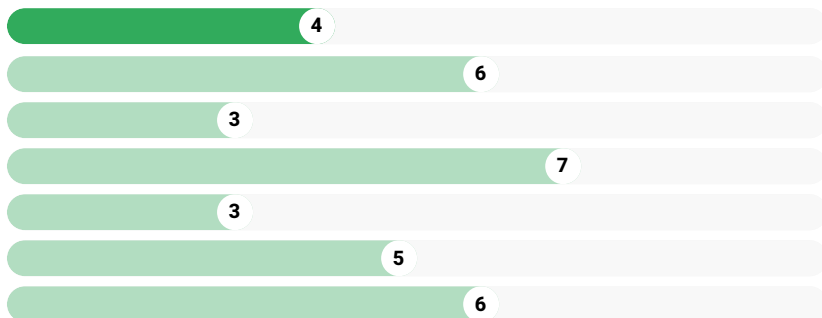
Selbstentwicklung

Durchhaltevermögen

Veränderungsbedürfnis

Originalität

Unabhängigkeit



Struktur

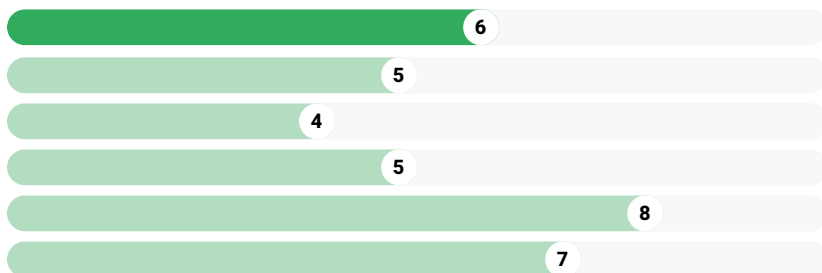
Ordnung

Präzision

Regelmäßigkeit

Konformismus

Durchdacht



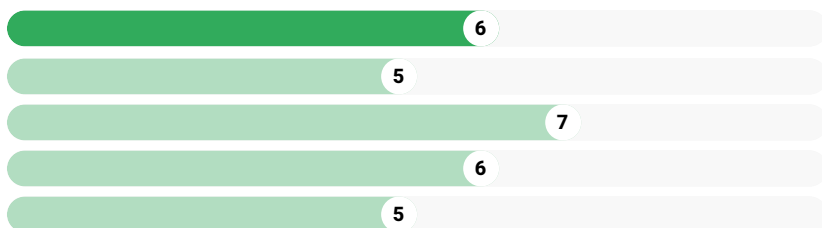
Stabilität

Selbstvertrauen

Positivismus

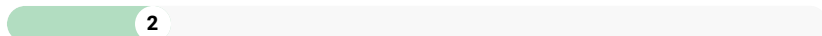
Frustrationstoleranz

Belastbarkeit



Antwortanalyse

Konsistenz



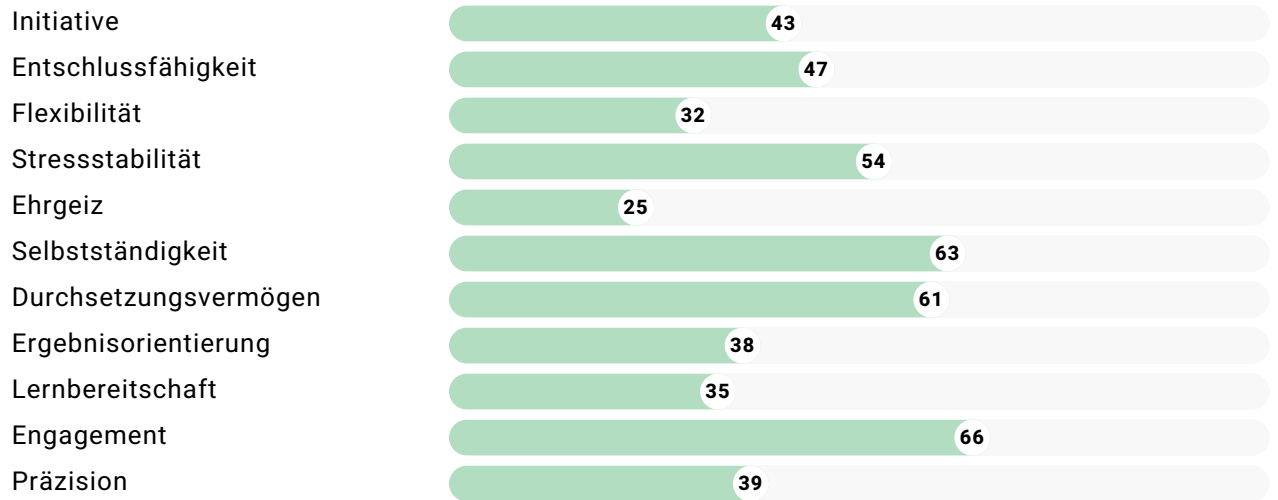
Kompetenzindikator

Unter Kompetenzen versteht man: „die Fähigkeit einer Person, sich zur Lösung einer bestimmten Aufgabe effektiv zu verhalten“. Anhand Ihres Persönlichkeitsprofils kann die Wahrscheinlichkeit prognostiziert werden, mit der bestimmte Kompetenzen bei Ihnen entwickelt werden können. Es ist nicht möglich anzugeben, ob Sie eine Kompetenz tatsächlich vollständig entwickelt haben bzw. bis zu welchem Niveau eine Kompetenz entwickelt worden ist. Die Kompetenzentwicklung hängt nämlich auch von Ihrer Erfahrung und Ihrem Wissen ab. Jede Kompetenz ist von mehreren Persönlichkeitsmerkmalen abhängig. Anhand Ihres Persönlichkeitsprofils kann eine Aussage über das Entwicklungspotential von 29 verschiedenen Kompetenzen gemacht werden. Kompetenzen, die überwiegend auf intellektuellen Fähigkeiten beruhen, werden nicht berücksichtigt. Auch die Entwicklung von Kompetenzen, die auf kommunikativen Fertigkeiten beruhen, ist auf Grundlage eines Persönlichkeitsprofils unzureichend festzustellen. Diese sind daher nicht in den Kompetenzindikator aufgenommen.

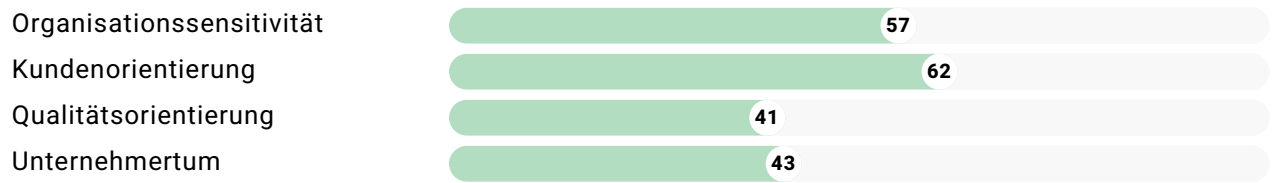
Grafische Darstellung des Kompetenzindikators

Prozentsätze

Persönliche Orientierung



Organisationsorientierung



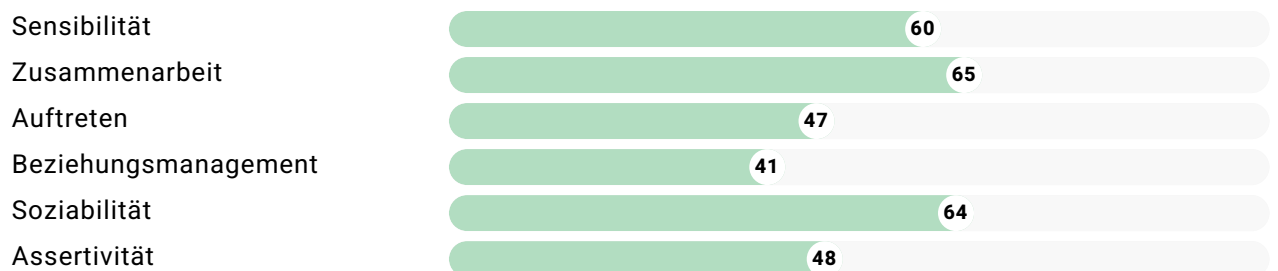
Einflussvermögen



Organisationsvermögen



Beziehungsfähigkeit



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.

Definition der Kompetenzen

Persönliche Orientierung

- Initiative** Imstande sein, neue Dinge zu initiieren, selbstständig zielgerichtete Aktionen auszuführen.
- Entschlussfähigkeit** Schnell und adäquat Entscheidungen treffen können.
- Flexibilität** Kann durch das Wechseln von Verhaltensstilen zielgerichtet und effektiv mit unterschiedlichen und sich verändernden Umständen umgehen.
- Stressstabilität** Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.
- Ehrgeiz** Engagiert sein, besser als mittelmäßige Leistungen erbringen wollen.
- Selbstständigkeit** Selbstständig Arbeiten verrichten können, sich Ziele setzen können und diese in praktische Handlungen umsetzen können.
- Durchsetzungsvermögen** Darauf aus sein, auch bei Rückschlägen einmal angefangene Dinge zu einem guten Ende zu bringen.
- Ergebnisorientierung** Konkreten Zielen und Ergebnissen nachstreben.
- Lernbereitschaft** Bereit sein, sich zu entwickeln und durch Lernen sein Wissen und seine Fähigkeiten zu erweitern.
- Engagement** Sich über längere Zeit hinweg sehr anstrengen wollen und können.
- Präzision** Sorgfältig arbeiten können und ein Auge für Details und Zusammenhänge haben.

Organisationsorientierung

- Organisationssensitivität** Erfassen, was für Konsequenzen die eigenen Entscheidungen und Aktivitäten für den Rest des Unternehmens haben.
- Kundenorientierung** Sich in den Kunden hineinversetzen und auf seine Wünsche eingehen können.
- Qualitätsorientierung** Danach streben, eine hohe Qualität zu liefern und Arbeiten zu perfektionieren.
- Unternehmertum** Danach streben, durch das Signalisieren und Ergreifen von Möglichkeiten und durch das Eingehen kalkulierbarer Risiken Gewinn zu erzielen.

Einflussvermögen

- Überzeugungskraft** Andere Menschen von der eigenen Meinung, den eigenen Vorschlägen oder Ideen überzeugen können.
- Leiten von Gruppen** Eine Gruppe von Menschen leiten können.
- Leiten von Einzelpersonen** Einzelne Personen leiten können.
- Begleiten von Mitarbeitern** Als Vorgesetzter seine Mitarbeiter stimulieren und in ihrer Entwicklung begleiten können.
- Verhandlungsgeschick** Imstande sein, die beiderseitigen Interessen und Standpunkte zu erfassen und eine Einigung zu erzielen, mit der jeder zufrieden ist.

Organisationsvermögen

- Planen und organisieren** In der Lage sein, Aktivitäten und Arbeiten zu planen und zu organisieren.
- Delegieren** In der Lage sein, Arbeiten gezielt an andere Personen zu delegieren.
- Statuskontrolle** In der Lage sein, initiierte Arbeiten zu überwachen und ihren Fortschritt zu kontrollieren.

Beziehungsfähigkeit

- Sensibilität** In der Lage sein, Signale von anderen wahrzunehmen und adäquat darauf zu reagieren.
- Zusammenarbeit** Zusammen mit anderen konstruktiv an gemeinschaftlichen Zielen arbeiten und diese erreichen.
- Auftreten** Einen tatkräftigen und professionellen Eindruck auf andere machen.
- Beziehungsmanagement** Kontakt mit anderen Menschen herstellen und pflegen.
- Soziabilität** Ist gerne unter Menschen.
- Assertivität** Seine Meinung vertreten, auch wenn man durch andere Menschen deswegen unter Druck gesetzt wird.

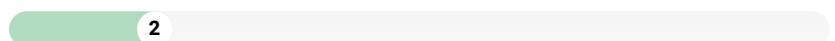
Antwortanalyse

In diesem Kapitel schenken wir der Weise worauf Sie den Fragebogen eingefüllt haben Aufmerksamkeit. Bei Ihren Antworten wird nach zwei Kriterien geschaut: Konsistenz und Antworttendenz.

Konsistenz ist ein Maß um zu beurteilen ob Sie konsistent auf die Fragen geantwortet haben. Je höher die Punktzahl in der Grafik, desto konsistenter haben Sie den Fragebogen beantwortet. Bei sehr niedriger Punktzahl (<3) müssen die Resultate mit Vorsicht interpretiert werden.

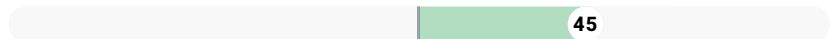
Antworttendenz gibt Informationen über Ihr Antwortverhalten verglichen zu anderen Personen. Tendiert der Balken nach links, dann heißt das, dass Sie diese Antwortmöglichkeit (1 bis 4) weniger oft gewählt haben als die Normgruppe. Ein Balken der nach rechts tendiert, bedeutet dass Sie diese Antwortmöglichkeit öfter gewählt haben. Der Prozentsatz der Abweichung ist zu finden auf der horizontalen Achse.

Konsistenz

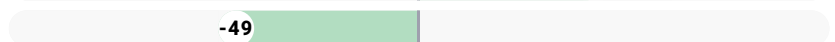


Antworttendenz

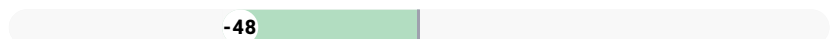
Antwortmöglichkeit 1



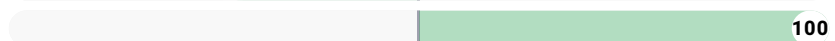
Antwortmöglichkeit 2



Antwortmöglichkeit 3



Antwortmöglichkeit 4



Erklärung der verwendeten Zahlen

In dieser Auswertung werden Zahlen verwendet, die wir gern erklären möchten. Die grafische Darstellung der Persönlichkeitsmerkmale ist in Stenwerten wiedergegeben.

Die Stenwerte haben folgende Bedeutungen:

STEN-Wert	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