

# Auswertung Karrierescan Adaptiv

---

**Name** Hannie Hilfreich  
**Berater** Helen Barthel  
**Datum** 19-11-2019





# 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.

© 2014-2019 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

- Ehrgeiz: Engagiert sein, mehr als nur mittelmäßige Leistungen erbringen wollen.
- Leiten von Einzelpersonen: Einzelne Personen leiten können.
- Begleiten von Mitarbeitern: Als Vorgesetzter seine Mitarbeiter stimulieren und in ihrer Entwicklung begleiten können.
- Sensibilität: In der Lage sein, Signale von anderen wahrzunehmen und adäquat darauf zu reagieren.
- Ergebnisorientierung: Konkreten Zielen und Ergebnissen nachstreben.

## Ihre Motivatoren

- Anderen helfen
- Zusammenarbeit
- Analysieren
- Einfluss ausüben
- Profilierung
- Wertschätzung und Anerkennung
- Sinnvoller Beitrag
- Kreativ denken
- Herausfordernde Aufgaben
- Karriere

## Ihr Interesse für Branchen

- Personal, Arbeit und Laufbahn
- Ausbildung, Training und Unterricht
- Organisation und Beratung
- Planung und Produktionsbegleitung
- Öffentliche Verwaltung
- Tourismus
- Kommunikation
- Erholung
- Gastronomie

## Ihr Interesse für Aufgaben

- Organisieren
- Menschen beraten
- Menschen überzeugen
- Motivieren
- Menschen beeinflussen
- Leiten
- Unterrichten
- Kurse und Trainings geben
- Sich mit Kollegen beraten
- Kontakte pflegen



# A1. Wer bin ich?

---

In diesem Kapitel finden Sie eine Beschreibung Ihrer Persönlichkeit.

## Ihre Ergebnisse

### **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 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 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 sind Sie gern in der Gesellschaft anderer, aber Sie finden es auch nicht schlimm allein zu sein. Sie haben ein mäßiges Bedürfnis nach sozialen Kontakten. Gelegenheiten, bei denen Sie Menschen treffen können, gehen Sie nicht aus dem Weg. 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 ziemlich offen sind. Mit Menschen, die Sie kennen, sprechen Sie offen über Ihre Gefühle und Erfahrungen. Für Sie ist es kein Problem, sich von Ihrer schwachen Seite zu zeigen. Im Allgemeinen erfahren andere Sie als offen. Was das Vertrauen betrifft, das Sie in andere haben, lässt sich sagen, dass Sie weder misstrauisch noch leichtgläubig sind. Normalerweise gehen Sie davon aus, dass andere gute Absichten haben, aber Sie wollen trotzdem wissen, mit wem Sie es zu tun haben. Ihr Ausgangspunkt ist neutral. Was Sympathie betrifft, lässt sich sagen, dass Sie im Allgemeinen freundlich wirken. Sie sind zugänglich, ohne dabei übertrieben fröhlich oder spontan zu sein. Als letztes lässt sich sagen, dass Sie sehr fürsorglich und engagiert sind. Sie sind bereit, anderen mit ihren Problemen zu helfen. In Ihrem Engagement für andere überschreiten Sie manchmal Ihre eigenen Grenzen. Sie sind sensibel und einfühlsam.

### **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 persönliche Ambitionen haben. Sie finden es sinnvoll, sich selbst weiterzuentwickeln. Auf Ihrer Arbeit wollen Sie Ziele erreichen, um Ihre Qualitäten zu verbessern. Sie suchen nach Aufgaben, von denen Sie wissen, dass sie eine Herausforderung sind. Sie lernen gern und finden es schön, sich immer mehr Fähigkeiten anzueignen und Wissen anzuhäufen. Des Weiteren besitzen Sie ein durchschnittlich entwickeltes Durchhaltevermögen. Andere können normalerweise auf Sie zählen und es gelingt Ihnen wenn nötig auch, extra Tempo zu machen. Aber wenn es nicht gut läuft und nicht wirklich nötig ist, passiert es Ihnen, dass Sie Vereinbarungen nicht nachkommen und Fristen verstreichen lassen. Überdies lässt sich sagen, dass Sie sich mühelos an neue Situationen anpassen können. Sie unternehmen gern unbekannte Dinge und mögen es, sich in ungewöhnliche Situationen zu begeben. Sie erfahren Veränderungen als willkommene Herausforderungen. 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 und strukturiert 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. Es lässt sich sagen, dass Sie ziemlich präzise arbeiten. Sie haben genügend Auge fürs Detail, wodurch Sie weniger zu Nachlässigkeitsfehlern neigen. 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 ist zu sagen, dass Sie durchschnittlichen Respekt vor Autorität haben. Im Allgemeinen passen Sie sich an die Gruppe an, außer Sie haben Gründe, das nicht zu tun. Aufträge von Ihrem Chef führen Sie in der Regel aus, aber dabei möchten Sie gern wissen, warum es nötig ist. 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.

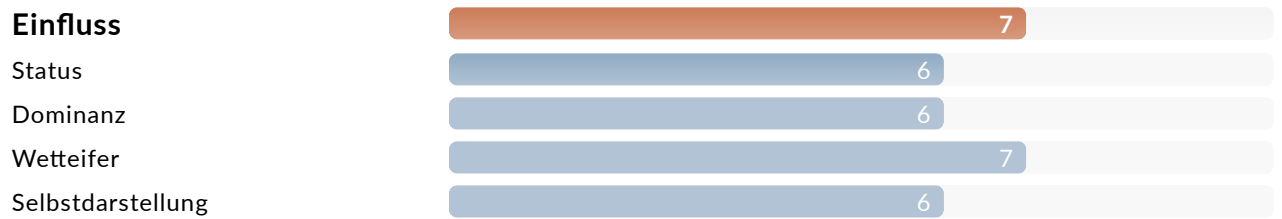
### Stabilität

Aus den Fragen geht hervor, dass Sie ein 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 in der Regel realistisch betrachten. Im Allgemeinen gehen Sie davon aus, dass andere es gut mit Ihnen meinen. Sie fühlen sich nicht so schnell ungerecht behandelt. 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 missmutig werden können. Im Allgemeinen erholen Sie sich davon aber relativ schnell.

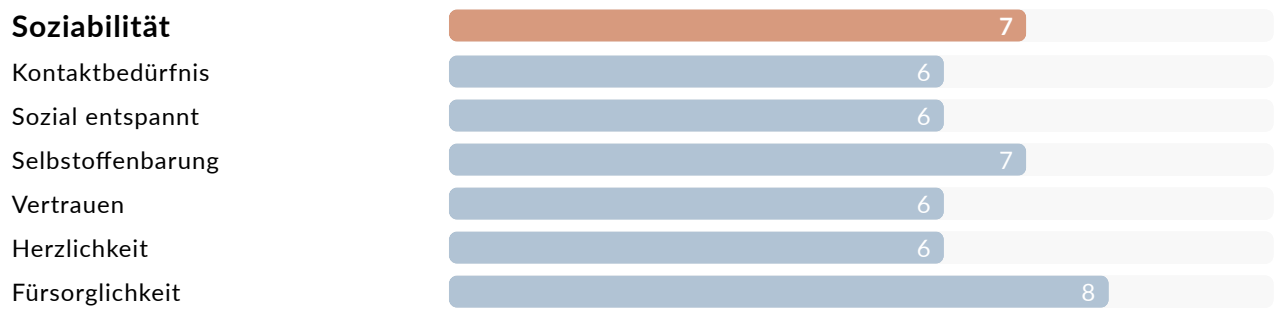


## Ihr Persönlichkeitsprofil

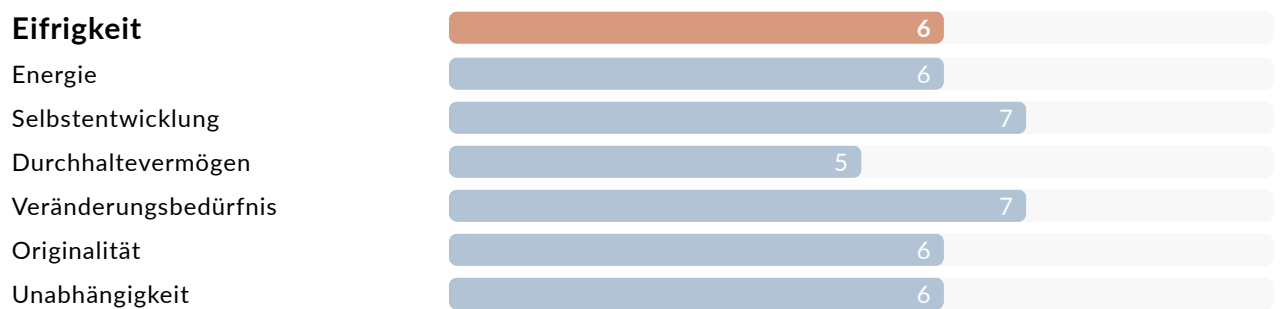
### **Einfluss**



### **Soziabilität**



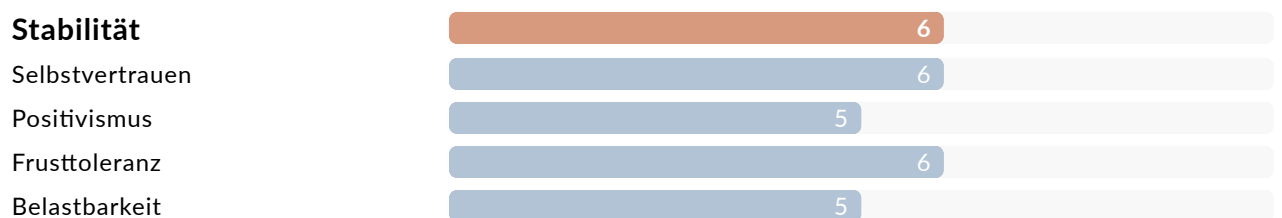
### **Eifrigkeit**



### **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 (4)

Die Balance zwischen Arbeit und Privatleben lässt sich bei Ihnen als ausgeglichen beschreiben. Sie wollen ungefähr gleich viel Energie in Ihre Arbeit und Ihr Privatleben investieren. Beide geben Ihnen auch gleichviel Befriedigung und Energie. Es ist schön für Sie darauf zu achten, dass das Verhältnis zwischen beiden so bleibt.

##### Primäre Motivatoren

- Anderen helfen (8)** 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.
- Zusammenarbeit (7)** Zusammenarbeit mit anderen finden Sie sehr wichtig. Sie mögen es, in direktem Kontakt mit anderen zu stehen und zusammen an einer gemeinschaftlichen Aufgabe oder für ein gemeinschaftliches Ziel zu arbeiten. Ein Risiko könnte sein, dass Sie nachlassen, wenn Sie selbstständig oder allein arbeiten.
- 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.
- Einfluss ausüben (7)** Es motiviert Sie andere zu beeinflussen. Gern sehen Sie, dass Ihre Meinung in Entscheidungen und Prozessen Eingang findet. Andere zu überzeugen und zu motivieren spricht Sie an. Ein Risiko könnte sein, dass die Meinung von anderen nicht so schnell zu Ihnen durchdringt oder dass Sie Ihre Meinung zu oft





durchsetzen.

### Sekundäre Motivatoren

- Profilierung (6)** Sie stehen gern im Vordergrund und es motiviert Sie, wenn alle Augen auf Sie gerichtet sind. Sie können es genießen, wenn andere zu Ihnen aufschauen.
- Wertschätzung und Anerkennung (6)** Wertschätzung und Anerkennung sind für Sie sehr motivierend. Wenn andere Ihnen Komplimente machen und sich erkenntlich zeigen, spornt Sie das an.
- Sinnvoller Beitrag (6)** 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.
- Kreativ denken (6)** Sie wollen Ihre Kreativität nutzen, Ideen entwickeln und um die Ecke denken. Dabei suchen Sie oft nach neuen Lösungen.
- Herausfordernde Aufgaben (6)** Sie werden von herausfordernden Aufgaben, die viel von Ihnen abverlangen, motiviert. Sie wollen gern das Maximum aus sich herausholen.
- 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.
- 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.
- Entwickeln (6)** Sie legen viel Wert darauf, sich weiterzuentwickeln und neues Wissen und neue Fähigkeiten zu erwerben. Stillstand sehen Sie als Rückschritt. Oft macht es Ihnen auch Spaß, anderen bei ihrer Entwicklung zu helfen.

### Neutrale Motivatoren

- Sicherheit und Stabilität (5)** Sicherheit und Stabilität sind für Sie nicht so wichtig. Sie müssen nicht unbedingt wissen, was Sie erwartet.
- Qualität (5)** Hohe Qualitätsnormen motivieren Sie nicht so sehr. Sie erfahren das nicht als Herausforderung.
- Autonomie (5)** Selbstständigkeit und Autonomie bei der Arbeit motivieren Sie nicht in hohem Maße. Sie haben kein Problem damit, die Verantwortung an andere abzugeben.
- Finanzielle Belohnung (5)** Finanzielle Belohnungen können Sie als angenehm erfahren, aber Sie finden es nicht besonders wichtig.
- Dynamik (5)** Dynamik motiviert Sie nicht besonders. Sie möchten gern genug Zeit haben, um Dinge zu Ende zu bringen und sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren.
- Körperlich aktiv sein (4)** Sie stehen Bewegung und körperlicher Aktivität bei Ihrer Arbeit neutral gegenüber.
- Unternehmen (4)** Sie brauchen nicht immer den Freiraum, selbst die Initiative ergreifen zu können.

### Demotivatoren

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

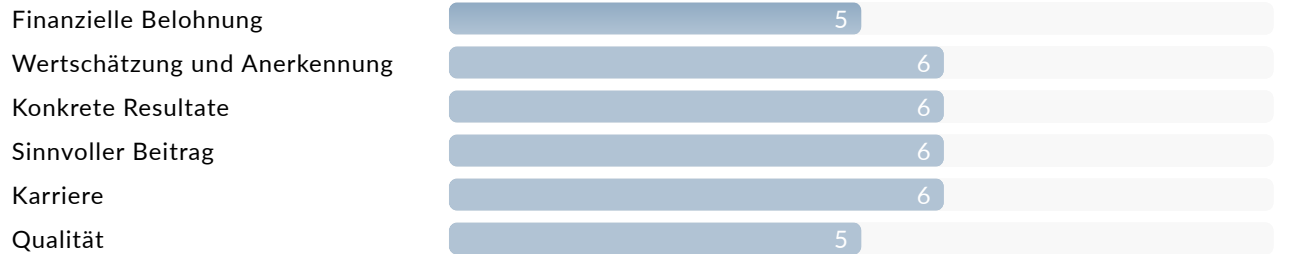


# Ihr Motivatorenprofil



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 AIF 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.

- Unternehmerisch (8)** Sieht sich selbst als tatkräftig, ambitioniert und sozial. Findet es gut, Dinge und Ideen zu verkaufen, die Führungsrolle zu übernehmen und zu überzeugen.
- Intellektuell (7)** Sieht sich selbst als genau, analytisch und intellektuell. Findet es schön, Dinge zu lernen und Probleme zu analysieren, z.B. in Wissenschaft und Forschung.
- Künstlerisch (7)** Sieht sich selbst als kreativ, originell und unabhängig. Findet es schön, kreativ tätig zu sein und sich beispielsweise in verschiedenen Kunstformen und kreativen Aktivitäten auszudrücken.
- 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.

#### 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.

Anhand der Punktzahlen für Interessengebiete kann berechnet werden, wie hoch Ihr Interesse für bestimmte Branchen ist. Es kann also sein, dass Sie eine Punktzahl für eine Branche sehen, für die Sie keine direkte Frage bekommen haben. 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.

- Personal, Arbeit und Laufbahn (8)** 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: Personalverwalter, Arbeitsvermittler, Studienberater und Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator.

#### 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: Lehrassistent, Fahrlehrer, Grundschullehrer und Dozent.
- Organisation und Beratung (8)** 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: Prüfer für Qualitätskontrolle, Unternehmensberater, Berater für E-Business und technischer Betriebswirtschaftler.
- 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: Mitarbeiter für Transportlogistik, Produktionsplaner, Produktionsmanager für Reklame und Logistikmanager.
- 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: (Assistenz-) Sozialberater, juristischer Mitarbeiter, Sekretär im öffentlichen Dienst und Sachbearbeiter.
- Tourismus (8)** In dieser Branche geht es um den Ein- und Verkauf von Reisen und das Informieren über Reise- und Übernachtungsmöglichkeiten. Das kann man zum Beispiel bei einem Reisebüro, einer Touristeninformationsstelle oder einer ADAC-Geschäftsstelle tun. Die Arbeiten haben einen administrativen Charakter. Auch das Empfangen und Begleiten von ausländischen Touristen in unserem Land, z.B. als Reiseleiter, gehören zu dieser Branche. Sprachkenntnisse und gute kommunikative Fähigkeiten sind in dieser Branche wichtig. Beispielberufe sind: Hotelbetriebswirt, Reiseberater und Manager eines Reisebüros.
- Kommunikation (8)** In dieser Richtung geht es um Kommunikation in der Informationsbeschaffung, Betriebskommunikation, Public Relations (PR) und Werbung. Diese Formen von Kommunikation können sowohl intern als auch extern sein. Die Informationsbeschaffung ist oftmals fachinhaltlich, z.B. in Bezug auf Erziehung, neue Vorschriften oder Medikamenteneinnahme. Die Kommunikation läuft über verschiedene Wege wie Flugblätter, Broschüren, Rundschreiben, Notizen und das Internet. Beispielberufe in dieser Branche sind: Pressesprecher, Kommunikationsberater, PR-Berater und Berater zur Gesundheitserziehung.
- Erholung (8)** In der Freizeitbranche geht es um Tätigkeiten in Natur- und Erholungsparks, Erlebnisparks, Zoos und Campingbetrieben. Die Arbeiten bestehen aus dem Erstellen von Planungen, dem Annehmen von Reservierungen und dem Aufstellen und Ausführen von Animations- und Unterhaltungsprogrammen. Beispielberufe in dieser Branche sind: Museumsführer, Leiter eines Jachthafens und Manager einer Erholungs- und Freizeitanlage.
- Gastronomie (8)** Die Gastronomie umfasst das Hotelwesen, Restaurants und Cafés. In der Gastronomie geht es um das Empfangen von Gästen, das Zubereiten von Essen und das Servieren von Mahlzeiten und Getränken. Diese Arbeit gibt es in Hotels und Kongresszentren, in Restaurant- und Einrichtungsküchen und in der Bedienung. Auch Catering und Schnellimbisse gehören zu dieser Branche. Beispielberufe sind: Küchenassistent, Mitarbeiter für Bedienung, Koch und Leiter eines Betriebsrestaurants.
- Persönliche Pflege (7)** 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: Friseur, Fußpfleger, Kosmetiker, Masseur und Betriebsleiter einer



Sauna.

- Rechtsprechung (7)** Bei der Rechtsprechung geht es um Tätigkeiten, die auf die Anwendung von Gesetzen und Regeln ausgerichtet sind. Die Rechtsprache tritt bei Verstößen gegen das Gesetz und bei Streitfällen zwischen Bürgern, Firmen oder Behörden in Aktion. Es betrifft die Vorbereitung und Behandlung von Strafsachen sowie Beschwerde- und Berufungsverfahren. Auch juristische Dienstleistungen rund um die Befolgung von Gesetzen und Regeln, beispielsweise Dienste eines Notars, sind hier mitinbegriffen. Die Lösung von Streitfällen kann auch mithilfe (juristischer) Vermittlung über einen Mediator stattfinden. Beispielberufe in dieser Branche sind: Gerichtsschreiber, Jurist, Mediator und juristischer Übersetzer.
- Kultur (7)** In dieser Branche geht es um Musik, Kunst und Kultur. Es geht um das Erschaffen von etwas Schönerem, das berührt oder in einer anderen Weise Gefühle beim Zuschauer hervorruft. Für Berufe in dieser Branche sind Kreativität und der Gebrauch kreativer Techniken wichtig. Manche arbeiten als freie Künstler, aber die meisten arbeiten im Auftrag von Kunden. Beispielberufe in dieser Branche sind: Innenarchitekt, Multimediadesigner, Modestylist und Industriedesigner.
- Medien (7)** Es geht in dieser Branche um das Schreiben, Präsentieren und Gestalten von Texten und Darstellungen für verschiedene Kommunikationskanäle. Das sind unter anderem Internet, Fernsehen, Radio, Film, Zeitungen und Zeitschriften. Auch Verlage, Bibliotheks- und Dokumentationsdienste gehören zu dieser Branche. Beispielberufe sind: Redakteur, Multimediadesigner, Chef vom Dienst bei Radio- oder Fernsehproduktion und Webmaster.
- Textil und Mode (7)** In dieser Branche geht es um das Entwerfen, Herstellen und Bearbeiten von verschiedenen Sorten textiler Fasern, Stoffe und Leder. Es betrifft die Produktion von Wohntextilien wie Teppichböden, Laken und Handtüchern. Auch das Entwerfen und Herstellen von Kleidung, Schuhen und Lederwaren sowie Arbeiten in Schneider- und Reparaturateliers für Kleidung gehören zu dieser Branche. Beispielberufe in dieser Branche sind: Modedesigner, Modellnäher für Konfektionskleidung, Designer/Modellierer für Schuhe und Textiltechniker.
- Wissenschaft (7)** 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: Wissenschaftler, Hochschuldozent und psychologisch-technischer Assistent.

## 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. Anhand der Punktzahlen für Interessengebiete kann berechnet werden, wie hoch Ihr Interesse für bestimmte Aufgaben ist. Es kann also sein, dass Sie eine Punktzahl für eine Aufgabe sehen, für die Sie keine direkte Frage bekommen 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 10 haben. Die Bedeutung der Zahlen wird im Abschnitt „Erklärung der verwendeten Zahlen“ am Ende der Auswertung erläutert.

Sie mögen die folgenden Aufgaben:

- Organisieren (8)
- Menschen beraten (8)
- Menschen überzeugen (8)
- Motivieren (8)
- Menschen beeinflussen (8)
- Leiten (8)
- Unterrichten (8)



- Kurse und Trainings geben (8)
- Sich mit Kollegen beraten (8)
- Kontakte pflegen (8)

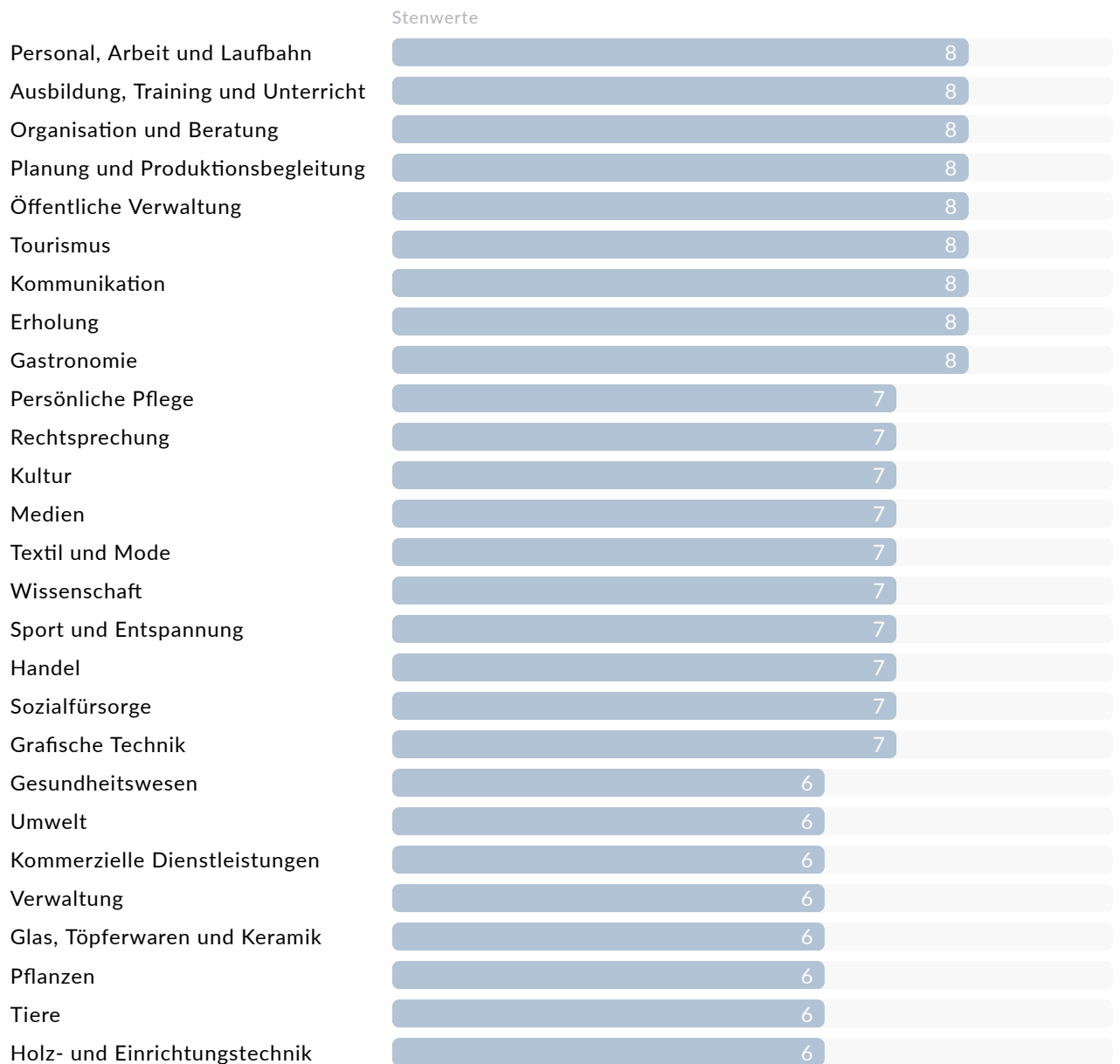


# Ihr Interessenprofil

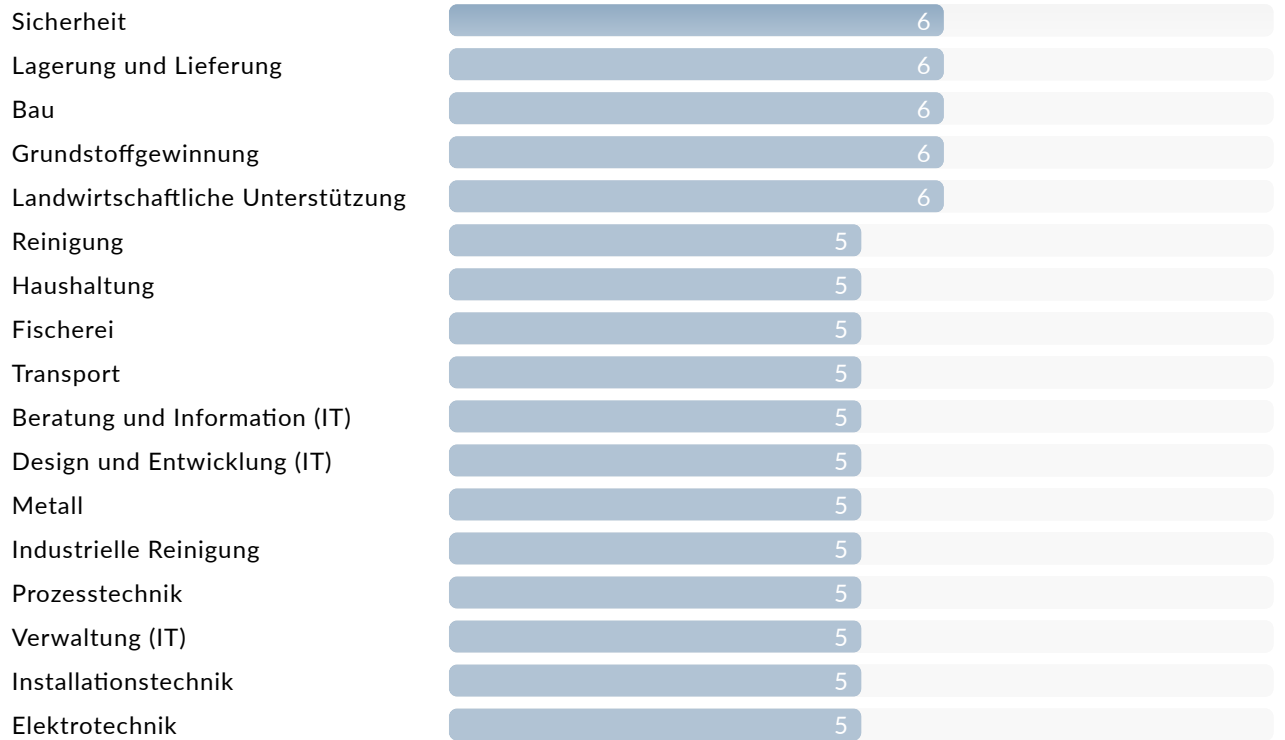
## Interessengebiete



## Interesse für Branchen

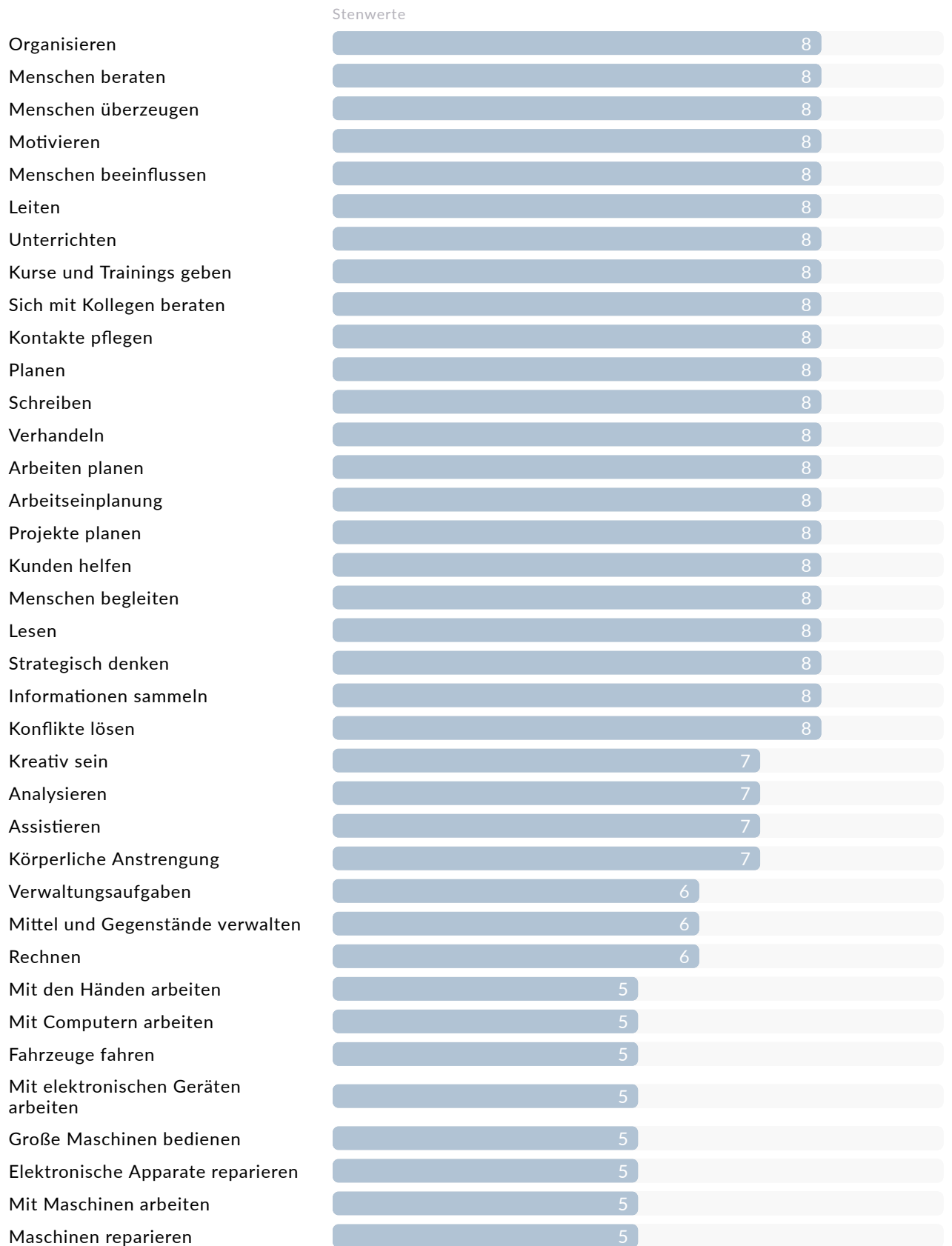








## Interesse für Aufgaben





## 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.

- Ehrgeiz: Engagiert sein, mehr als nur mittelmäßige Leistungen erbringen wollen.
- Leiten von Einzelpersonen: Einzelne Personen leiten können.
- Begleiten von Mitarbeitern: Als Vorgesetzter seine Mitarbeiter stimulieren und in ihrer Entwicklung begleiten können.
- Sensibilität: In der Lage sein, Signale von anderen wahrzunehmen und adäquat darauf zu reagieren.
- Ergebnisorientierung: Konkreten Zielen und Ergebnissen nachstreben.

#### **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.

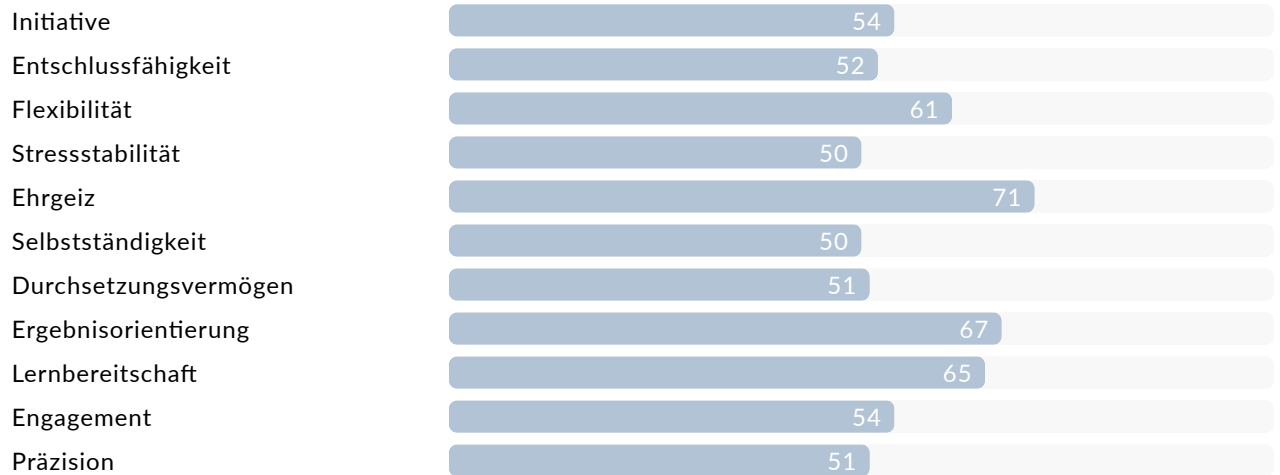
- Statuskontrolle: In der Lage sein, initiierte Arbeiten zu überwachen und ihren Fortschritt zu kontrollieren.
- Selbstständigkeit: Selbstständig Arbeiten verrichten können, sich Ziele setzen können und diese in praktische Handlungen umsetzen können.
- Stresstabilität: Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.
- Assertivität: Seine Meinung vertreten, auch wenn man durch andere Menschen deswegen unter Druck gesetzt wird.
- Leiten von Gruppen: Eine Gruppe von Menschen leiten können.



## 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.

- **Lernbereitschaft:** Bereit sein, sich zu entwickeln und durch Lernen das eigene Wissen und die eigenen Fähigkeiten zu erweitern.
- **Zusammenarbeit:** Zusammen mit anderen konstruktiv an gemeinschaftlichen Zielen arbeiten und diese erreichen.
- **Ergebnisorientierung:** Konkreten Zielen und Ergebnissen nachstreben.
- **Sensibilität:** In der Lage sein, Signale von anderen wahrzunehmen und adäquat darauf zu reagieren.
- **Ehrgeiz:** Engagiert sein, mehr als nur mittelmäßige Leistungen erbringen wollen.
- **Selbstständigkeit:** Selbstständig Arbeiten verrichten können, sich Ziele setzen können und diese in praktische Handlungen umsetzen können.
- **Präzision:** Sorgfältig arbeiten können und ein Auge für Details und Zusammenhänge haben.
- **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.

#### **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.

- **Verhandlungsgeschick:** Imstande sein, die beiderseitigen Interessen und Standpunkte zu erfassen und eine Einigung zu erzielen, mit der jeder zufrieden ist.
- **Initiative:** Imstande sein, neue Dinge zu initiieren, selbstständig zielgerichtete Aktionen auszuführen.
- **Unternehmertum:** Danach streben, durch das Signalisieren und Ergreifen von Chancen sowie durch das Eingehen kalkulierbarer Risiken Gewinn zu erzielen.
- **Stressstabilität:** Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.
- **Beziehungsmanagement:** Kontakt mit anderen Menschen herstellen und pflegen.



## Ihr Kompetenzprofil, Selbstbeurteilung

Prozentsätze

### Persönliche Orientierung



### Organisationsorientierung



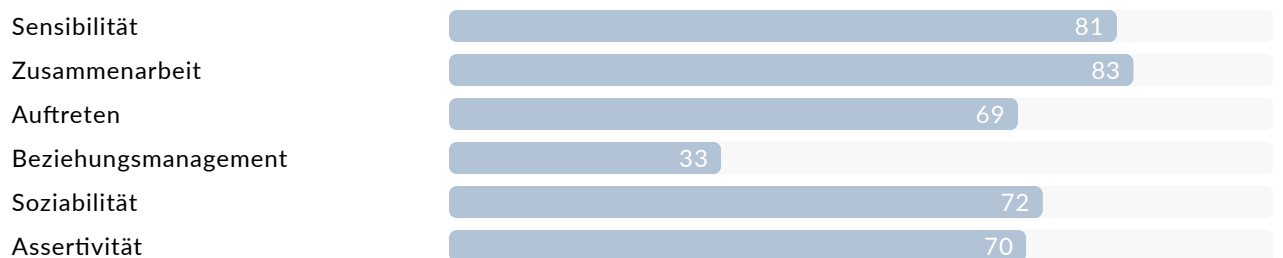
### Einflussvermögen



### 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.

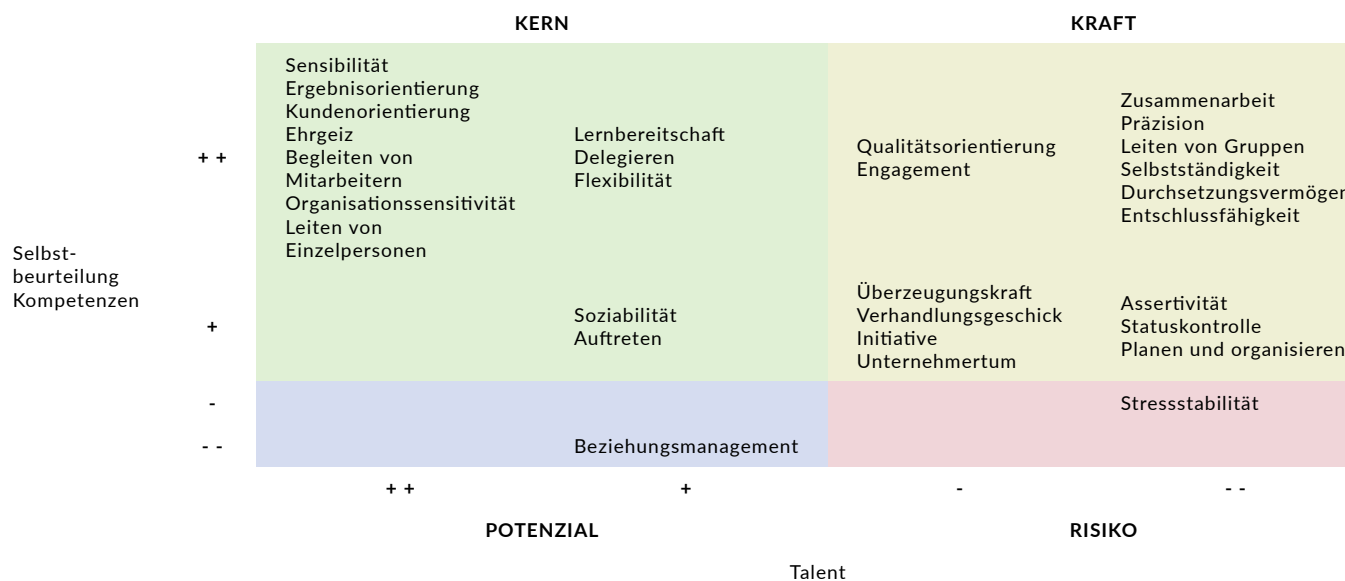
Im Quadranten links oben stehen die Kompetenzen, die Sie bei sich selbst gut beurteilen und für die Sie auch Talent haben. Das nennen wir Ihre **Kernkompetenzen**. Diese Kompetenzen haben Sie gut entwickelt und sie passen gut zu Ihnen.

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.







## 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.

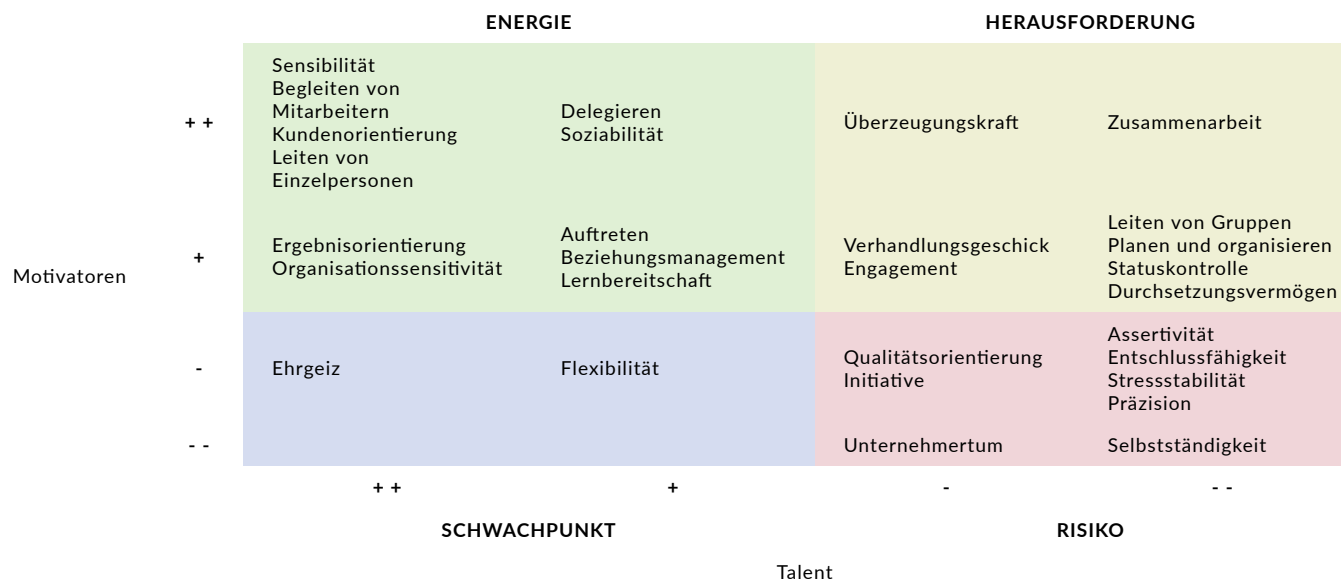
Im Quadranten links oben stehen die Kompetenzen, die Sie in Ihrer Arbeit motivieren und für die Sie Talent haben. Das sind die Kompetenzen, die Ihnen **Energie** geben und die Sie in Ihrer Arbeit einsetzen können müssen, um motiviert zu bleiben.

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.

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



# 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:

<b>Punktzahl</b>	<b>Bedeutung</b>
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:

<b>Punktzahl</b>	<b>Bedeutung</b>
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