



Hannie Heilfrich

Talent Development Assessment

Auftraggeber
ixly ontwikkel/test

Berater
Beispiel Berater

Datum
29-03-2022



Einleitung

Vor Ihnen liegt der Report Ihres Talent Development Assessment. Ihre Talente, persönlichen Merkmale, Ihr Lernstil und Ihre Funktionsphase werden behandelt. Dies enthält viele wertvolle Informationen für Ihre persönliche und professionelle Entwicklung. Betrachten Sie die Informationen darum sorgfältig, denken Sie darüber nach, ob Sie die Resultate erkennen, und besprechen Sie diese mit einem Coach, Vorgesetzten oder Kollegen.

Wir beginnen mit Ihren Talenten. Welche Qualitäten, Schwächen und Kompetenzen werden in Ihrem Profil sichtbar? Wie können Sie diese Qualitäten besser benutzen, und was können Sie noch verbessern? Diese Fragen helfen Ihnen, Ihren persönlichen Entwicklungsplan aufzustellen. Bei 'meine Merkmale' werden Ihre Persönlichkeit und Ihre Motivatoren beschrieben. Diese beeinflussen die Art und Weise, in der Sie Ihre Arbeit ausführen. Das wird weiter spezifiziert an Hand Ihres Teambeitrags, des natürlichen Beitrags, den Sie in einem Team liefern. Wie beeinflusst das Ihr Funktionieren in der Berufspraxis? Was können Sie davon lernen?

Danach schauen wir uns Ihren Lernstil an. Persönliche Entwicklung kann auf verschiedene Weisen entstehen. Es ist darum gut zu wissen, was Ihr Lernstil ist, wie Sie diesen verstärken können, aber auch, wie Sie Ihren Lernprozess verstärken können.

Der Fragebogen Entwicklungsstrategie versucht, Ihnen einen Einblick zu geben, welche Entwicklungsstrategie zu Ihrer heutigen Situation passt. Haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrer heutigen Situation weiter zu entwickeln, oder ist es sinnvoller, eine neue Herausforderung zu suchen?

Im letzten Teil – dem Aktionsplan – können Sie dann Ihre Gedanken und Bemerkungen sammeln, um einen persönlichen Entwicklungsplan aufzustellen.

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.

Inhalt

1 Meine Talente

- 1.1 Qualitäten und schwache Punkte
- 1.2 Kompetenz-Indikator
- 1.3 Grafische Darstellung des Indikators
- 1.4 Kompetenzanalyse

2 Meine Merkmale

- 2.1 Beschreibung der Persönlichkeitsmerkmale
- 2.2 Grafische Darstellung der Persönlichkeitsmerkmale
- 2.3 Karrierewerte
- 2.4 Grafische Darstellung der Karrierewerte
- 2.5 Teambeitrag

3 Mein Lernstil

4 Meine Entwicklungsstrategie

5 Aktionsplan

6 Definition

Zusammenfassung

Unten sind die wichtigsten Resultate des Talent Development Assessment zusammengefasst. Das können Sie als Ihr persönliches Profil betrachten.

Qualitäten

- Sie sind eine sehr positiv eingestellte Person und sehen der Zukunft mit Zuversicht entgegen.
- Sie sind sehr freundlich und fröhlich.
- Wenn ein Projekt nicht gut läuft, dann fällt es Ihnen nicht allzu schwer, es liegen zu lassen. Sie arbeiten dann nicht störrisch weiter.
- Für Sie ist es wichtiger, eine nette Arbeitsstelle zu haben als eine Stelle, für die Sie viel Anerkennung bekommen.
- Sie genießen den Umgang mit Menschen und haben gern Menschen um sich herum.

Ihre Motivatoren

- Sinnvoller Beitrag
- Herausfordernde Aufgaben
- Wertschätzung und Anerkennung
- Körperlich aktiv sein
- Autonomie

Ihr Lernstil

Praktiker – Lernstil Akkomodieren

Ihre Entwicklungsphase

Phase 3 – Weiterentwickeln

Ihre zehn besten Kompetenzen

- **Stressstabilität:** Unter stressigen Bedingungen weiter effektiv funktionieren können.
- **Soziabilität:** Ist gern unter Menschen.
- **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.
- **Kundenorientierung:** Sich in den Kunden hineinversetzen und auf seine Wünsche eingehen können.
- **Begleiten von Mitarbeitern:** Als Vorgesetzter seine Mitarbeiter stimulieren und in ihrer Entwicklung begleiten können.
- **Organisationssensitivität:** Erfassen, was für Konsequenzen die eigenen Entscheidungen und Aktivitäten für den Rest des Unternehmens haben.
- **Initiative:** Imstande sein, neue Dinge zu initiieren, selbstständig zielgerichtete Aktionen auszuführen.
- **Überzeugungskraft:** Andere Menschen von der eigenen Meinung, den eigenen Vorschlägen oder Ideen überzeugen können.
- **Flexibilität:** Kann durch das Wechseln von Verhaltensstilen zielgerichtet und effektiv mit unterschiedlichen und sich verändernden Umständen umgehen.

Meine Talente

Qualitäten und schwache Punkte

Aus Ihrem Persönlichkeitsfragebogen kommen ein paar Qualitäten und Schwächen hervor. Qualitäten sind positive Eigenschaften, die Sie stark charakterisieren. Eine Qualität kann aber auch eine Schwäche sein, nämlich, wenn Sie hiermit übertreiben. Ihre Qualitäten und Schwächen sind:

	Qualität	Schwachpunkt
Positivismus	Sie sind eine sehr positiv eingestellte Person und sehen der Zukunft mit Zuversicht entgegen.	Manchmal sind Sie etwas zu positiv. Dadurch können Sie Gefahren und Risiken übersehen.
Herzlichkeit	Sie sind sehr freundlich und fröhlich.	Aber dadurch finden Sie es manchmal schwierig, streng zu sein und Grenzen zu setzen.
Durchhaltevermögen	Wenn ein Projekt nicht gut läuft, dann fällt es Ihnen nicht allzu schwer, es liegen zu lassen. Sie arbeiten dann nicht störrisch weiter.	Versuchen Sie Ihre Arbeit fertig zu bekommen und Dinge rechtzeitig abzuliefern.
Status	Für Sie ist es wichtiger, eine nette Arbeitsstelle zu haben als eine Stelle, für die Sie viel Anerkennung bekommen.	Es könnte sein, dass Sie über Menschen mit viel Macht zu negativ denken und dass Sie darum nicht stärker nach einem besseren Posten streben.
Kontaktbedürfnis	Sie genießen den Umgang mit Menschen und haben gern Menschen um sich herum.	Manchmal können Sie zu viel mit anderen beschäftigt sein, wodurch Sie langsamer arbeiten. Auch fühlen Sie sich nicht so wohl, wenn Sie lange allein arbeiten.

Kompetenzindikator

Unter Kompetenzen versteht man: "die Fähigkeit einer Person, sich zur Lösung einer bestimmten Aufgabe effektiv zu verhalten". Anhand Ihres Persönlichkeitsprofils kann eine Prognose gemacht werden über die Wahrscheinlichkeit, dass bestimmte Kompetenzen bei Ihnen noch entwickelt werden können. Es ist nicht möglich zu sagen, ob Sie eine Kompetenz tatsächlich entwickelt haben und bis zu welchem Niveau diese entwickelt worden ist. Die Kompetenzentwicklung hängt nämlich auch von Ihrer Erfahrung und Ihrem Wissen ab. Jede Kompetenz hängt von mehreren Persönlichkeitsmerkmalen ab. Anhand Ihres Persönlichkeitsprofils kann eine Aussage über das Entwicklungsvermögen von 29 Kompetenzen gemacht werden. Kompetenzen, die überwiegend auf intellektuellen Fähigkeiten beruhen, wurden 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 mit aufgenommen.

Ihre zehn höchsten Kompetenzen sind:

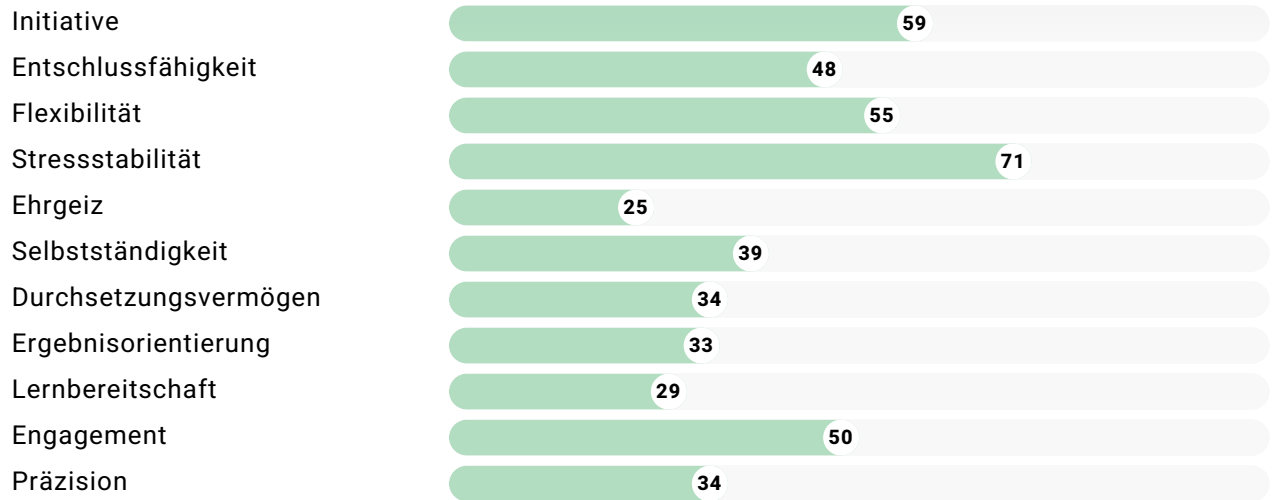
- Stresstabilität
- Soziabilität
- Sensibilität
- Zusammenarbeit
- Kundenorientierung

- Begleiten von Mitarbeitern
- Organisationssensitivität
- Initiative
- Überzeugungskraft
- Flexibilität

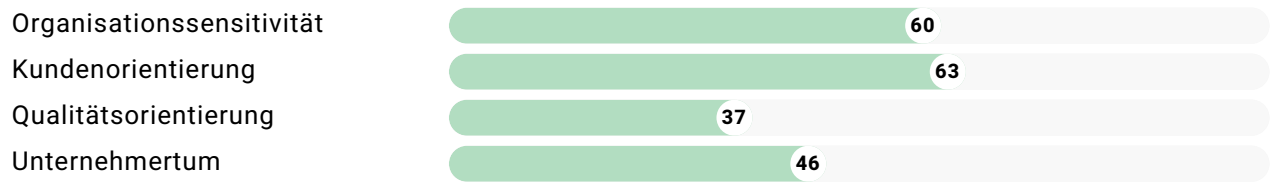
Grafische Darstellung des Kompetenzindikators

Prozentsätze

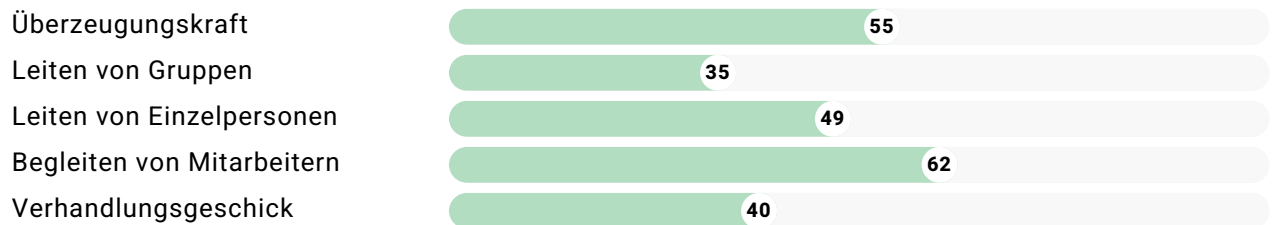
Persönliche Orientierung



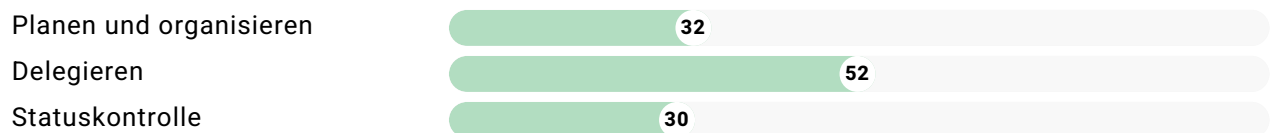
Organisationsorientierung



Einflussvermögen



Organisationsvermögen



Beziehungsfähigkeit



Kompetenzanalyse

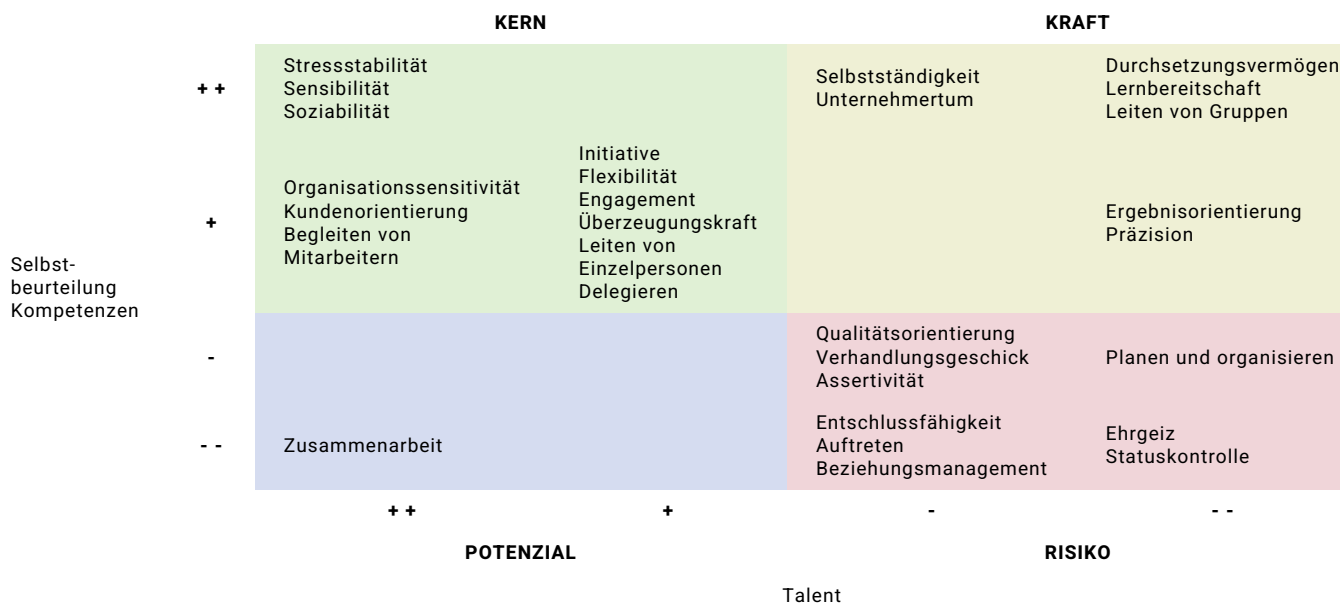
In diesem Kapitel werden Ihre Talente und Kompetenzen und Ihre eigene Beurteilung ihrer Kompetenzen verglichen und analysiert. Unten sehen Sie eine Darstellung, in der Ihr Talent für die jeweiligen Kompetenzen basierend auf Ihrem Persönlichkeitsprofil Ihrer eigenen Beurteilung Ihrer Kompetenzen gegenübersteht. Die Darstellung ist in vier Quadranten eingeteilt.

Im Quadrant links oben stehen die Kompetenzen, in denen Sie sich selbst hoch einschätzen, und für die Sie auch Talent haben. Diese 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, und in denen Sie sich selber weniger hoch einschätzen. Diese nennen wir Ihr "Potenzial". Das sind die Kompetenzen, die Sie noch weiter entwickeln können.

Im Quadrant rechts oben stehen die Kompetenzen, für die Sie weniger Talent haben, und in denen Sie sich selbst hoch einschätzen. Diese nennen wir Ihre "Kraftkompetenzen", weil das Entwickeln dieser Kompetenzen Sie wahrscheinlich viel Kraft gekostet hat. Diese Kompetenzen haben Sie aus eigener Kraft entwickelt, weil Sie hierfür weniger Talent haben.

Im Quadrant rechts unten stehen die Kompetenzen, in denen Sie sich niedrig einschätzen, und für die Sie weniger Talent haben. Das sind die Kompetenzen, die für Sie ein "Risiko" bilden. Wenn an diese Kompetenzen appelliert wird, dann wird es Sie viel Energie und Mühe kosten, um für sie ein gutes Resultat zu erzielen.

Die Position der Kompetenzen innerhalb der Quadranten haben auch eine Bedeutung. Je weiter die Kompetenzen von der Mittellinie entfernt stehen, desto stärker ist die Beziehung zwischen Ihrem Talent und Ihrer eigenen Beurteilung einer Kompetenz.



Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich selbst in den Qualitäten und Schwächen? Was können Sie damit in der Praxis anfangen?

*Erkennen Sie die Kompetenzen, die sich aus Ihrer Kompetenzübersicht und der Kompetenzanalyse ergeben?
Was bedeutet das für Ihre Arbeit und Ihre persönliche Entwicklung?*

Meine Merkmale

Beschreibung der Persönlichkeitsmerkmale

Einfluss

Aus diesem Persönlichkeitsfragebogen geht hervor, dass Sie sich nicht besonders für den sozialen Status Ihrer Arbeit interessieren. Es ist nicht wichtig für Sie Karriere zu machen. Darüber hinaus lässt sich aus Ihren Antworten ableiten, dass Sie weniger das Bedürfnis haben die Führung zu übernehmen. Sie verhalten sich eher folgend als führend. Beim Äußern Ihrer Meinung sind Sie eher bescheiden und versuchen nicht Ihre Meinung durchzusetzen. Nur wenn es wirklich wichtig für Sie ist, übernehmen Sie die Leitung. 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 genießen Sie den Kontakt mit anderen. Sie finden es schön, Menschen um sich herum zu haben. Zu Veranstaltungen, bei denen Sie Menschen treffen können, gehen Sie gern. Sie knüpfen auch leicht neue Kontakte. Sie sind nicht so gern allein. Im Kontakt mit anderen sind Sie manchmal schüchtern und ein wenig angespannt. Kontakt mit Fremden mögen Sie nicht unbedingt, aber Sie gehen ihm auch 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 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 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 fürsorglich und engagiert sind. Sie sind bereit, anderen mit ihren Problemen zu helfen. Obwohl Sie sich für andere einsetzen, versuchen Sie dabei, nicht Ihre Grenzen zu überschreiten. Sie reagieren meistens einfühlsam und 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 weniger persönliche Ambitionen haben. Sie tun lieber etwas, das Sie schon können. 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 lässt sich Ihr Durchhaltevermögen als weniger ausgeprägt umschreiben. Sie gehen sehr flexibel mit Verpflichtungen und Verabredungen um. Sie finden es manchmal schwierig, mühsame und langweilige Aufgaben zu Ende zu bringen. Wenn es nicht gut läuft, können Sie auch dazu neigen aufzugeben und Fristen verstreichen zu lassen. Sie könnten darum geneigt sein, Verantwortlichkeiten zu vermeiden. Überdies lässt sich sagen, dass Sie sich an neue Situationen anpassen können. Sie finden es nicht schwer, etwas Neues zu tun. Sie akzeptieren es, wenn die Dinge anders laufen als erwartet. Andererseits können Sie es auch akzeptieren, wenn die Dinge sich nicht verändern. Sie sind bereit

sich etwas einfallen zu lassen, wenn es nötig ist, aber Sie sehen sich selbst nicht als sehr einfallreich. Sie sind vor allem praktisch orientiert. 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 wenig Bedürfnis nach Ordnung und Struktur haben. Aufräumen und Übersichtlichkeit gehören nicht zu Ihren Prioritäten, wenngleich Sie ihnen schon Aufmerksamkeit schenken. 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 Bedürfnis nach ein wenig Abwechslung haben. Regelmäßigkeit und Beständigkeit interessieren Sie nicht und Sie brauchen nicht unbedingt ein festes Aufgabenpaket. 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 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 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

Status

3

Dominanz

4

Wetteifer

5

Selbstdarstellung

6

Soziabilität

Kontaktbedürfnis

7

Sozial entspannt

4

Selbstoffenbarung

6

Vertrauen

6

Herzlichkeit

9

Fürsorglichkeit

7

Eifrigkeit

Energie

4

Selbstentwicklung

4

Durchhaltevermögen

3

Veränderungsbedürfnis

6

Originalität

4

Unabhängigkeit

5

Struktur

Ordnung

4

Präzision

5

Regelmäßigkeit

4

Konformismus

5

Durchdacht

5

Stabilität

Selbstvertrauen

6

Positivismus

9

Frustrationstoleranz

6

Belastbarkeit

6

Karrierewerte

Karrierewerte sind persönliche Merkmale, die dafür sorgen, dass Sie eine bestimmte Arbeit als motivierend erfahren. In dieser Reportage werden vier Gruppen von Karrierewerten behandelt: Ihre primären, sekundären und neutralen Motivatoren und Ihre Demotivatoren.

Ihre primären Motivatoren sind für Sie am wichtigsten. Es sind Ihre Kernmotivatoren. Diese sind bei Ihrer Arbeit unentbehrlich, damit Sie nicht die Motivation verlieren. Wenn diese nur ungenügend vorkommen, wird Sie das wahrscheinlich demotivieren. Ihre Stelle passt dann nicht zu Ihnen.

Ihre sekundären Motivatoren sind auch sehr wichtig. Sie stellen zusätzliche Anforderungen an die Stellen, die Sie bevorzugen, geben Ihnen aber etwas weniger Energie als die primären Motivatoren. Sie definieren oft die Randbedingungen einer Stelle.

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

Demotivatoren sind Motivatoren, denen Sie lieber nicht begegnen. Wenn diese doch vorhanden sind, kostet es Sie eher Mühe, mit ihnen umzugehen, als dass Sie Ihnen Energie geben. Deshalb sind es Aspekte, die Sie lieber vermeiden.

Beschreibung der Karrierewerte

Balance Privatleben – Arbeit

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

Primäre Motivatoren

- Sinnvoller Beitrag (8)** 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.
- Herausfordernde Aufgaben (7)** Sie werden von herausfordernden Aufgaben, die viel von Ihnen abverlangen, motiviert. Sie wollen gern das Maximum aus sich herausholen. Ein Risiko könnte sein, dass Sie recht schnell etwas Neues anfangen möchten. Die Herausforderung kann auch zu groß sein, wodurch das Risiko besteht, dass Dinge nicht gut gehen.
- Wertschätzung und Anerkennung (7)** Wertschätzung und Anerkennung sind für Sie sehr motivierend. Wenn andere Ihnen Komplimente machen und sich erkenntlich zeigen, spornt Sie das an. Sie tun auch viel dafür. Ein Risiko könnte sein, dass Sie zu abhängig von Wertschätzung werden. Versuchen Sie auch in der Arbeit an sich Erfüllung zu finden.
- Körperlich aktiv sein (7)** Sie sind gern körperlich aktiv. Bewegung, Sport und körperliche Aktivität erfahren Sie als motivierend. Das könnte heißen, dass Sie gern körperliche Arbeit verrichten. Aber weil das nicht immer möglich ist, brauchen Sie in ihrem Privatleben auf jeden Fall die Möglichkeit Dampf abzulassen, zum Beispiel durch Sport. Ein Risiko könnte sein, dass Sie für echte Büroarbeit zu unruhig sind.
- Autonomie (7)** Sie finden es motivierend, eigenständig arbeiten zu können und selbst zu bestimmen, wie Sie Ihre Arbeit verrichten. Freiheit und Unabhängigkeit motivieren

Sie sehr. Wenn andere Sie an der kurzen Leine halten oder direkt lenken, kann das bei Ihnen für Ärger sorgen. Ein Risiko davon könnte sein, dass andere Sie zu unabhängig und möglicherweise dickköpfig finden. Eine gute Eingliederung in eine Organisation ist für Sie wichtig. Als Freiberufler zu arbeiten könnte eine Option für Sie sein.

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.
- 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.
- Unternehmen (6)** Sie führen gern eine unternehmerische Tätigkeit aus. Sie mögen es, die Initiative zu ergreifen und Chancen zu nutzen. Das können Sie auch innerhalb einer Organisation tun, die Ihnen den Freiraum gibt unternehmerisch tätig zu sein.
- 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.

Neutrale Motivatoren

- Kreativ denken (5)** Sie brauchen in Ihrer Arbeit nicht selbst kreativ zu sein oder kreativ denken zu können.
- Analysieren (5)** Das Analysieren von Informationen und Problemen erfahren Sie nicht als motivierend, aber Sie finden es auch nicht wirklich schlimm.
- Finanzielle Belohnung (5)** Finanzielle Belohnungen können Sie als angenehm erfahren, aber Sie finden es nicht besonders wichtig.
- Karriere (5)** Status und Karriere machen motivieren Sie nur in geringem Maße. Sie streben nicht unbedingt danach, eine Position mit Anerkennung zu erlangen.
- Einfluss ausüben (5)** Einfluss zu haben finden Sie nicht so wichtig. Sie können sich auch von anderen leiten lassen.
- Konkrete Resultate (5)** Sie müssen nicht unbedingt auf deutliche oder konkrete Ziele hinarbeiten. Sie können auch eher prozessorientiert arbeiten.
- Dynamik (4)** Dynamik motiviert Sie nicht besonders. Sie möchten gern genug Zeit haben, um Dinge zu Ende zu bringen und sich auf Ihre Arbeit zu konzentrieren.
- Anderen helfen (4)** Anderen zu helfen motiviert Sie nicht unbedingt, Sie suchen jedenfalls nicht aktiv danach.
- Sicherheit und Stabilität (4)** Sicherheit und Stabilität sind für Sie nicht so wichtig. Sie müssen nicht unbedingt wissen, was Sie erwartet.
- Qualität (3)** Hohe Qualitätsnormen motivieren Sie nicht so sehr. Sie erfahren das nicht als Herausforderung.

Demotivatoren

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

Punktzahl haben.

Ihr Karrierewerteprofil

Balance Privatleben – Arbeit

Privatleben

Arbeit



Nutzen

Stenwerte

Finanzielle Belohnung



Wertschätzung und Anerkennung



Konkrete Resultate



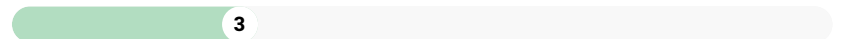
Sinnvoller Beitrag



Karriere



Qualität



Aktivitäten

Kreativ denken



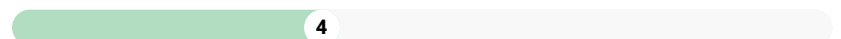
Einfluss ausüben



Unternehmen



Anderen helfen



Analysieren



Entwickeln



Körperlich aktiv sein

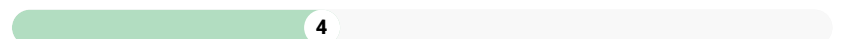


Umgebung

Autonomie



Sicherheit und Stabilität



Herausfordernde Aufgaben



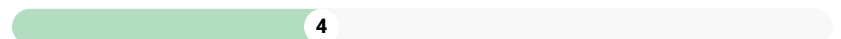
Zusammenarbeit



Profilierung



Dynamik



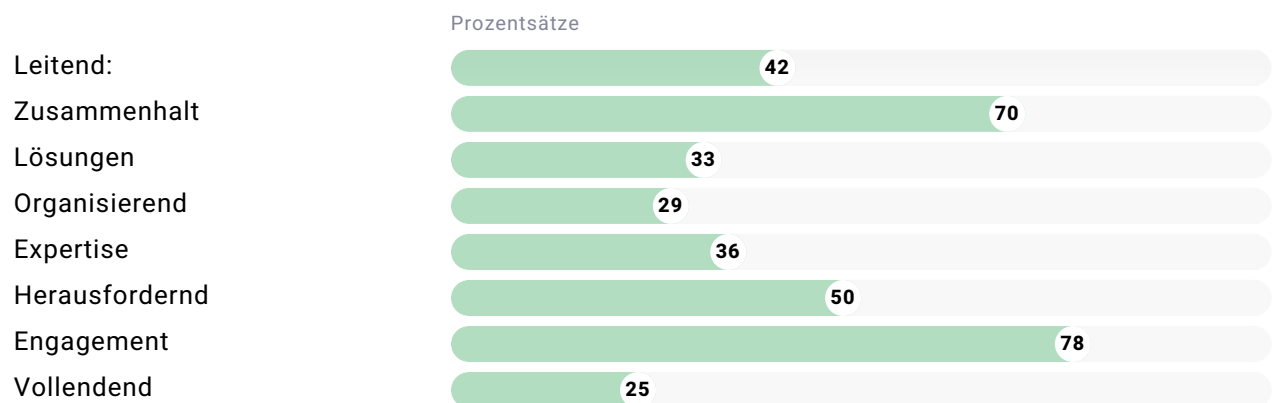
Teambeiträge

Teammitglieder können unterschiedliche Beiträge zu Teamleistungen liefern auf unterschiedlichen Gebieten und möglicherweise zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Anhand Ihres Persönlichkeitsprofils kann eine Prognose gemacht werden über das Ausmaß, worin bestimmte Teambeiträge durch Sie geliefert werden. Das kann gesehen werden als das Talent, das Sie haben, um diesen Beitrag zu liefern.

Ihr wichtigster Teambeitrag ist:

Engagement: Fühlt sich verbunden mit dem Team, findet das wichtig und setzt sich sehr ein.

Ihre Resultate



Kurze Beschreibung der Beiträge aus dem Team

- Leiten** Leitet Besprechungen, setzt Ziele und ermutigt Teammitglieder, diese zu erreichen.
- Zusammenhalt** Sorgt für Zusammenhalt und Verbundenheit im Team.
- Lösungen** Bietet Lösungen für Problem an und leistet kreative, originelle Beiträge im Team.
- Organisieren** Koordiniert die Aufgaben des Teams und achtet auf Details.
- Fachwissen** Bringt spezifische fachmännische Kenntnisse und Erfahrungen ins Team ein.
- Herausfordern** Traut sich, Dinge zur Diskussion zu stellen und Risiken zu benennen.
- Engagement** Fühlt Verbundenheit mit dem Team, findet das auch wichtig und zeigt vollen Einsatz.
- Vollenden** Strebt danach, Dinge fertigzustellen, ist zuverlässig, was das Erledigen der eigenen Aufgaben und auch der Aufgaben anderer angeht.

Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich in der Beschreibung Ihrer Persönlichkeit? Und welche Auswirkung hat Ihre Persönlichkeit auf Ihr Funktionieren?

Erkennen Sie sich in der Beschreibung Ihrer Motivatoren? Worin schon und worin nicht? Und welche Auswirkung haben Ihre Motivatoren auf Ihr Funktionieren?

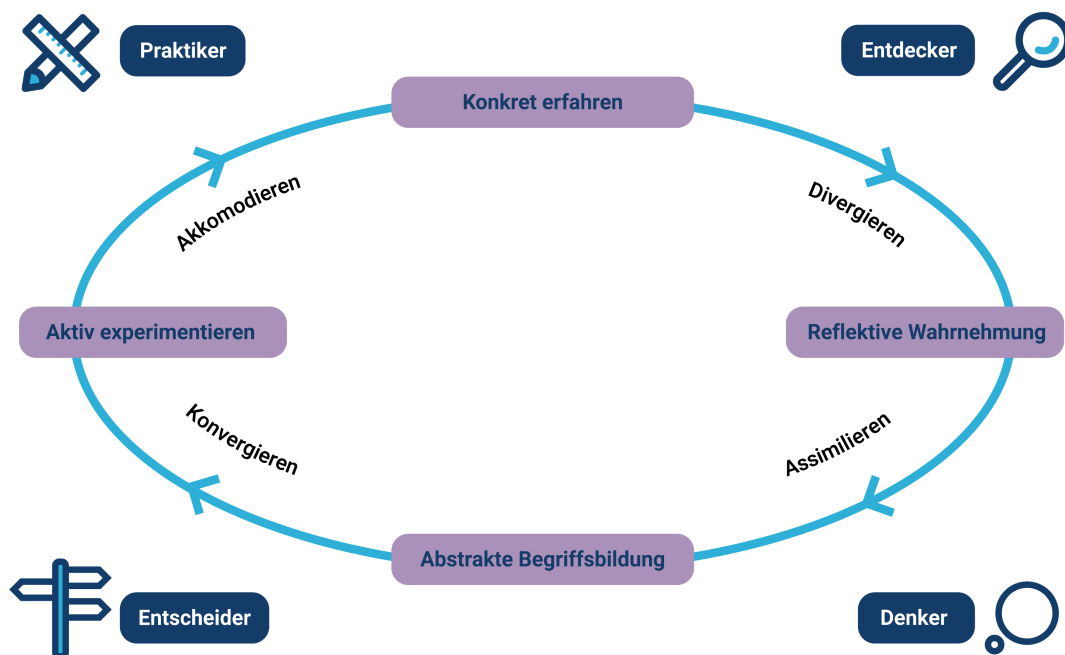
Haben Sie noch Motivatoren, die ungenügend behandelt wurden?

Erkennen Sie sich in Ihren Teambeiträgen? Welche Auswirkung davon ist in Ihrem heutigen Team sichtbar?

Mein Lernstil

Man kann vier dominante Lernstile unterscheiden. Jeder wird jeden dieser Lernstile ab und zu verwenden, aber jeder hat auch einen Lieblingsstil. Es ist wichtig zu untersuchen, welchen Effekt Ihr Lernstil auf die Art und Weise, wie Sie sich entwickeln, hat. Benutzen Sie die Stärke des Lernstils, aber probieren Sie seine Beschränkungen aufzuheben, indem Sie auch andere Lernstile verwenden.

Das Modell der Lernstile stammt von Kolb. Ihre Resultate in diesem Modell wurden berechnet auf Grund Ihrer Resultate im APF und Ihrer Karrierewerte. Die Terminologie ist manchmal dieselbe wie in anderen Modellen, so wie "Denker" im Teamrollen Modell von Belbin. Hier geht es jedoch speziell um eine Charakterisierung des Lernstils.



Ihr Lernstil

Praktiker – Lernstil Akkomodieren. Schnell neue Dinge ausprobieren, um sie selbst zu erfahren, Herausforderungen zu suchen, aktiv zu sein.

Wovon lernen Sie?

Sie mögen es, ins kalte Wasser geschmissen zu werden, aus der Erfahrung zu lernen. Sie wollen alles selber erfahren und erleben. Suchen Sie die Herausforderung, nehmen Sie an Rollenspielen teil, suchen Sie eine aktivierende Lernumgebung mit Projekten, mit denen Sie sofort anfangen können. Eine zu lange Vorbereitungszeit passt weniger zu Ihnen, Sie fangen lieber direkt an, Dinge auszuprobieren. Suchen Sie sich vor allem Experimente, die Sie herausfordern, aber bei denen Scheitern keinen großen Schaden verursacht. Dieser Lernstil passt vor allem zum Anlernen von motorischen und kommunikativen Fertigkeiten, aber weniger zu komplexen Aktivitäten, bei denen viel Wissen erwartet wird.

Worauf müssen Sie achten?

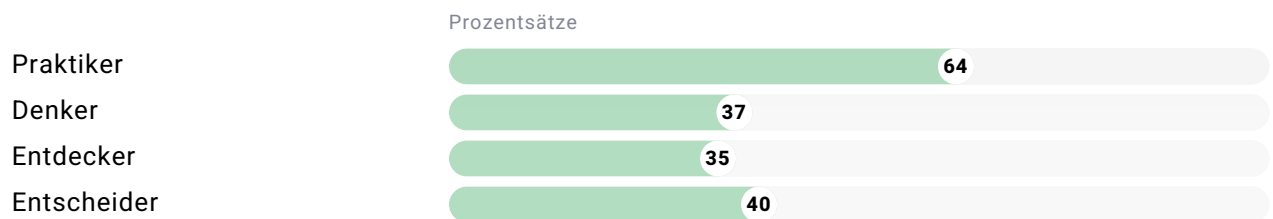
Der Praktiker läuft das Risiko, zu viel Dinge gleichzeitig zu machen und dadurch auch Erfahrung zu sammeln,

aber nicht davon zu lernen. Sorgen Sie dafür, dass Sie auch nachdenken und Feedback suchen. Stellen Sie sich auch konkrete Lernziele, um dafür zu sorgen, dass Sie nicht vom Kurs abweichen. Wenn es jedoch um komplexe Dinge geht, ist es sinnvoll, auch andere Lernstile zu verwenden.

Was brauchen Sie qua Coaching?

Von Ihrem Coach oder Vorgesetzten brauchen Sie vor allem Chancen zum Experimentieren und an die Arbeit zu gehen. Ihr Coach kann Ihnen vor allem helfen, indem er Ihnen eine passende Experimentierumgebung bietet und Sie danach in gewissem Sinne zwingt, einmal gut darüber nachzudenken und von Ihren Experimenten zu lernen. Auch muss er Sie vor allzu waghalsigen Experimenten und Abenteuern warnen, auf die Sie unzureichend vorbereitet sind.

Ihre Resultate



Kurze Beschreibung der übrigen Lernstile

Entscheider – Lernstil Konvergieren Sie sind vor allem darauf gerichtet, das Gelernte in der Praxis anzuwenden, alles muss praktisch sein mit deutlichen Beispielen. Sie wollen es direkt verwenden können.

Lernen durch: Aktiv experimentieren.

Schwächen: Behalten Sie die Übersicht.

Denker – Lernstil Assimilieren

Der Denker will wissen, wie Dinge funktionieren. Dafür absorbieren Sie Wissen und beobachten Sie andere. 'Erst denken, dann handeln' ist Ihr Motto.

Lernen durch: Reflektive Wahrnehmung, nachdenken, sorgfältig vorbereiten.

Schwächen: Begeben Sie sich aus Ihrer Komfortzone, experimentieren Sie.

Entdecker – Lernstil Divergieren

'Erst besinnen, dann beginnen' ist Ihr Motto. Sie wollen sich gut auf Aktivitäten vorbereiten und genügend Zeit dafür haben. Danach wollen Sie erst noch über Ihre Pläne nachdenken. Unter Zeitdruck Entscheidungen treffen zu müssen, liegt Ihnen weniger.

Lernen durch: Abstrakte Begriffsbildung und Theorie.

Schwächen: Kommen Sie in Aktion. Bleiben Sie nicht in Betrachtungen stecken.

Reflektionsfragen

Erkennen Sie sich selbst in der Beschreibung Ihrer Lernstile? Worin schon, und worin nicht? Können Sie ein Beispiel geben?

Wenn Sie jetzt in die Zukunft schauen, welche Entwicklungsziele wollen Sie sich selbst dann stellen?

Welche Entwicklungsaktionen können Sie dann ausführen? (Lernen durch Experimentieren, Wissen, Nachdenken, Beispiele)

Wie und wann wollen Sie das verwirklichen?

Meine Entwicklungsstrategie

In diesem Teil des Reports können Sie sehen, wie Sie Ihre Entwicklung betrachten. Das betrifft die Stelle:

communications officer

Im Großen und Ganzen gibt es drei Entwicklungsstrategien:

Phase 1. Verstärken der Fähigkeiten

Vor allem gerichtet auf das Entwickeln von Wissen, auf das Weiterlernen und die Beherrschung des Faches.

Phase 2. Ausbreiten und vertiefen

Gerichtet auf das Ausbreiten und Vertiefen von Kompetenzen und Fachmannschaft.

Phase 3. Weiterentwickeln

Weiterentwickeln in einer anderen Stelle. Das kann eine Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sein, eine höhere Stelle, aber auch eine Stelle auf dem gleichen Niveau. Es kann auch sein, dass eine Stelle auf einem niedrigerem Niveau sinnvoll ist.

Sie befinden sich in der folgenden Entwicklungsphase:

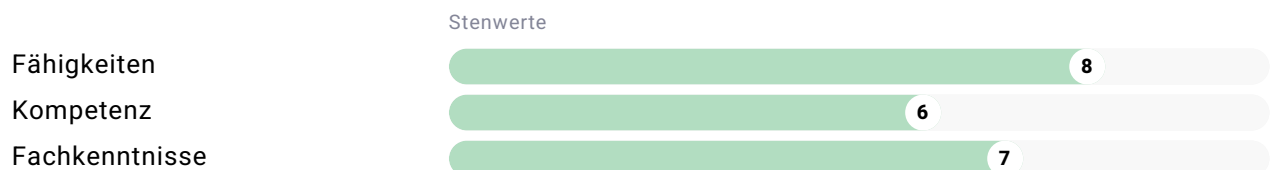
Phase 3. Weiterentwickeln

Im Großen und Ganzen erkennen Sie sich am meisten in Phase 3. Es scheint, dass Ihre heutige Stelle Ihnen wenig Herausforderung mehr bietet und dass Sie innerhalb der Stelle wenig Entwicklungsmöglichkeiten sehen. Eigentlich sind Sie dazu bereit, sich in einer anderen Stelle weiter zu entwickeln.

Wie erleben Sie Ihre heutige Stellung?



Entwicklungsfreiraum in Ihrer heutigen Situation



Reflektionsfragen

Welches **Wissen** würden Sie gerne entwickeln? Welche **Ausbildungen** würden Sie gerne folgen, und mit welchem Ziel?

Welche **Verhaltenskompetenzen** würden Sie gerne entwickeln? Sehen Sie sich im Kapitel Definitionen die Liste der Kompetenzen an.

Welche **Fähigkeiten** würden Sie gerne verbessern? Haben Sie noch weitere Bemerkungen über die Entwicklung Ihres Talentes?

Erkennen Sie sich in den Resultaten, und ist die Entwicklungsphase relevant für Sie? Oder wollen Sie lieber von einer anderen Phase ausgehen?

Aktionsplan

Diesen Teil können Sie am besten nach dem Gespräch mit ihrem Coach oder Vorgesetzten ausfüllen.

Meine Entwicklungsstrategie für die kommende Zeit ist:

Ich will die folgenden Ziele erreichen:

Dabei will ich die folgenden Tätigkeiten zu meiner Entwicklung ausführen und möglicherweise die folgenden Ausbildungen machen:

Ich würde die folgende Unterstützung von meinem/r Vorgesetzten/Organisation schätzen:

Definition

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 Kompetenzen

Persönliche Orientierung

- Initiative** In der Lage sein, Dinge zu initiieren, selbstständig zweckmäßige Aktionen unternehmen können.
- Entschlussfähigkeit** In der Lage sein, schnell und adäquat Entscheidungen zu treffen.
- Flexibilität** Kann durch das Wechseln des Verhaltensstils in verschiedenen und sich ändernden Situationen zweckmäßig und effektiv handeln.
- Stressresistenz** In der Lage sein, in stressigen Situationen effektiv zu funktionieren.
- Ambition** Engagiert sein, mehr als durchschnittliche Leistungen vollbringen wollen.
- Selbstständigkeit** In der Lage sein, selbstständig Arbeiten zu verrichten, Ziele zu setzen und diese zu realisieren.
- Durchhaltevermögen** Darauf ausgerichtet sein, auch bei Rückschlägen einmal in Gang gesetzte Dinge zu Ende zu bringen.
- Ergebnisorientiertheit** Getrieben sein, konkrete Ziele und Resultate zu erreichen.
- Lernbereitschaft** Bereit sein, durch Lernen seine Kenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln und auszubreiten.
- Einsatz** In der Lage sein, während einer längeren Periode eine große Anstrengung liefern zu wollen und zu können.
- Sorgfältigkeit** In der Lage sein, sorgfältig zu arbeiten und Details und Beziehungen zu erkennen.

Organisationsorientierung

- Organisationssensitivität** In der Lage sein, den Einfluss auf und die Konsequenzen der eigenen Entscheidungen oder Aktivitäten für andere Organisationseinheiten zu erkennen.
- Kundenorientiertheit** In der Lage sein, sich in die Bedürfnisse von Kunden einzuleben und auf diese zu reagieren.
- Qualitätsorientiertheit** Darauf ausgerichtet sein, eine hohe Qualität zu liefern und Dinge zu perfektionieren.
- Unternehmertum** Darauf ausgerichtet sein, Gewinn zu erzielen, indem man beruflichen Chancen erkennt und benutzt und indem man kalkulierte Risiken nimmt.

Beeinflussendes Vermögen

- Überzeugungskraft** In der Lage sein, andere von einem bestimmten Standpunkt, Vorschlag oder von einer Idee zu überzeugen.
- Leiten von Gruppen** In der Lage sein, eine Gruppe zu leiten.
- Begleiten von Einzelpersonen** In der Lage sein, eine Person zu begleiten.
- Coachen von Mitarbeitern** In der Lage sein, in der Rolle des Vorgesetzten Mitarbeiter zu stimulieren und in ihrer Entwicklung zu begleiten.
- Verhandeln** In der Lage sein, gemeinsame Interessen und Standpunkte zu erkunden um eine durch alle Gruppen akzeptierte Vereinbarung schließen zu können.

Organisationsvermögen

- Planen und organisieren** In der Lage sein, Aktivitäten und Arbeiten zu planen und zu organisieren.
- Delegieren** In der Lage sein, auf eine zielbewusste Weise anderen Arbeiten zu übertragen.
- Fortgangskontrolle** In der Lage sein, einmal initiierte Dinge zu überwachen und den Fortgang zu kontrollieren.

Beziehungsvermögen

- Sensibilität** In der Lage sein, Signale von anderen wahrzunehmen und adäquat darauf zu reagieren.
- Zusammenarbeit** Zusammen mit anderen auf konstruktive Weise gemeinschaftliche Ziele erreichen.
- Auftreten** Einen tatkräftigen und professionellen Eindruck machen.
- Beziehungsmanagement** Kontakt zu anderen Menschen auf konstruktive Weise herstellen und pflegen.
- Soziabilität** Ist gerne unter Menschen.
- Assertivität** Seine Meinung verteidigen, auch wenn man durch andere Menschen unter Druck gesetzt wird.

h2 (pagebreak). Definitionen Karrierewerte

- Balance Privatleben-Arbeit** Gibt die Balance zwischen Privatleben und Arbeit an. Wo wollen Sie Ihre Energie reinstecken?

Erträge

Motiviert werden durch das, was die Arbeit Ihnen bringt: "Wofür tun Sie es?"

- Finanzielle Belohnung** Motiviert werden durch finanzielle Belohnung und Einkommen.
- Lob und Anerkennung** Gerne Wertschätzung und Anerkennung von anderen bekommen.
- Konkrete Resultate** Resultate der eigenen Arbeiten sehen wollen. Orientiert sein auf deutlich sichtbare Resultate.
- Sinnvoller Beitrag** Arbeit tun, die anderen hilft.
 - Karriere** Gerne viel erreichen wollen auf der Arbeit, eine höhere Stelle erreichen wollen. Es schön finden, seine Leistungen mit anderen zu vergleichen.
 - Qualität** Eine hohe Qualität liefern wollen. Hohe Ansprüche an die vollbrachte Arbeit stellen.

Aktivitäten

Karrierewerte, die Arten von Aktivitäten angeben: "Was tun Sie gerne?"

- Kreativ denken** Kreativ und innovierend sein, die Freiheit haben, sich Dinge einfallen zu lassen und sie zu entwickeln.
- Beeinflussen** Prozesse, Menschen und Gruppen beeinflussen.

- Unternehmen** Aktionen, Projekte und Unternehmen initiieren.
- Hilfe leisten** Etwas für jemanden tun können, Dienste erweisen.
- Analysieren** Es schön finden, komplexe Probleme zu analysieren und darüber nachzudenken.
- Entwickeln** Sich entwickeln
- Körperlich aktiv sein** Es schön finden, körperliche Arbeit zu verrichten, handwerkliche Arbeit zu verrichten.

Umgebung

Karrierewerte, die angeben, was jemand von seiner Umgebung nötig hat: "Was bietet Ihnen die Umgebung?"

- Autonomie** Es schön finden, die Freiheit zu haben, selbst zu bestimmen, was Sie tun.
- Sicherheit und Stabilität** Es schön finden, Sicherheit und Stabilität zu haben.
- Aufgabenherausforderung** Herausforderungen suchen, neue oder abwechslungsreiche Aufgaben ausführen wollen.
- Zusammenarbeit** Mit Menschen umgehen, Teil einer sozialen Gruppe sein, eine gute Stimmung schätzen.
- Profilierung** Gern im Mittelpunkt stehen, gern Aufmerksamkeit bekommen,
- Dynamik** Gern hart arbeiten. Gern viel zu tun haben wollen. In einer stressigen Umgebung arbeiten wollen.