



Hannie Heilfrich

Arbeitsbezogener Persönlichkeitsfragebogen Normativ (APF-N)

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 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 wetteifrig sind. Sie neigen dazu, sich mit anderen zu vergleichen. Wenn Sie bessere Resultate erzielen als andere, erfahren Sie das als befriedigend, aber Sie werden nicht alles daran setzen zu gewinnen. Abschließend lässt sich sagen, dass Sie gern in den Vordergrund treten. Sie suchen zwar nicht ständig nach Aufmerksamkeit, aber Sie finden es schön, wenn Sie im Mittelpunkt stehen.

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. Im Kontakt mit anderen sind Sie manchmal schüchtern und angespannt. Kontakt mit Fremden mögen Sie nicht so gern und in großen Gruppen fühlen Sie sich nicht besonders wohl. 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 ein bisschen skeptisch sind. Sie gehen nicht automatisch davon aus, dass andere gute Absichten haben, aber Sie sind bereit, ihnen eine Chance zu geben. Letzten Endes vertrauen Sie anderen erst wirklich, wenn sie bewiesen haben, dass sie Ihr Vertrauen verdienen. Was Sympathie betrifft, lässt sich sagen, dass Sie im Vergleich zu anderen ernst und nüchtern wirken. Kontakte bleiben bei Ihnen eher geschäftsmäßig. Sie können dabei kurz angebunden sein. Im Kontakt mit anderen wirken Sie so manchmal distanziert und kühl. Als letztes lässt sich sagen, dass Sie nicht fürsorglich sind. Sie finden, dass jeder für sich selbst sorgen muss. Es interessiert Sie nicht, wie andere sich fühlen und Sie bieten nicht schnell Ihre Hilfe an. Auf andere wirken Sie dadurch gleichgültig.

Eifrigkeit

Im Vergleich zu anderen haben Sie für Arbeitsenergie eine niedrigere Punktzahl. Sie bevorzugen ein gemächliches Arbeitstempo und haben am liebsten genügend Zeit, um Projekte zu Ende zu bringen. Sie sind auch weniger proaktiv. In dieser Hinsicht darf Ihre Arbeit Sie nicht überfordern. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass Sie wenig persönliche Ambitionen haben. Sie sind zufrieden mit dem, was Sie momentan tun. Sie wollen nicht unbedingt neue Dinge lernen, sondern tun lieber etwas, das Sie schon können. Dingen, die Sie schwierig finden, gehen Sie lieber aus dem Weg. 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 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 eher praktisch orientiert und nicht

derjenige, der neue Ideen aufwirft. Sie verwenden lieber schon existierende Ideen. Sie sehen sich selbst nicht als kreativ. Zu guter Letzt geht aus dem Fragebogen hervor, dass Sie sich abhängig verhalten. Sie finden es gut, wenn deutlich ist, was von Ihnen erwartet wird. Sie haben nicht so sehr das Bedürfnis, Ihre eigene Arbeitsweise zu bestimmen. Wahrscheinlich sind Sie auch nur bedingt selbstständig und ergreifen selten die Initiative.

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 vor allem nach dem globalen Bild. Sie sind nicht an Details und präzisen Arbeiten interessiert. Dadurch können Sie Nachlässigkeitsfehler begehen. 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 auffallend, dass Sie Autoritäten nicht einfach so akzeptieren. Sie stehen Verantwortungsträgern in erster Linie kritisch gegenüber. Verantwortungsträger können Ihren Respekt aber durch Leistungen und Argumente verdienen. 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 wenig kritisch sich selbst gegenüber sind. Sie finden es ziemlich schwierig, Ihre eigenen guten Eigenschaften, Qualitäten und Fähigkeiten zu nennen und wertzuschätzen. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass es Sie ziemlich viel Mühe kostet hoffnungsvoll zu sein. Sie sind oft nicht so gut gelaunt. Es ist für Sie nicht selbstverständlich, 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 missmutig werden können. Im Allgemeinen erholen Sie sich davon aber relativ schnell.

Grafische Darstellung der Ergebnisse

Einfluss

Status

Dominanz

Wetteifer

Selbstdarstellung

Stenwerte



Soziabilität

Kontaktbedürfnis

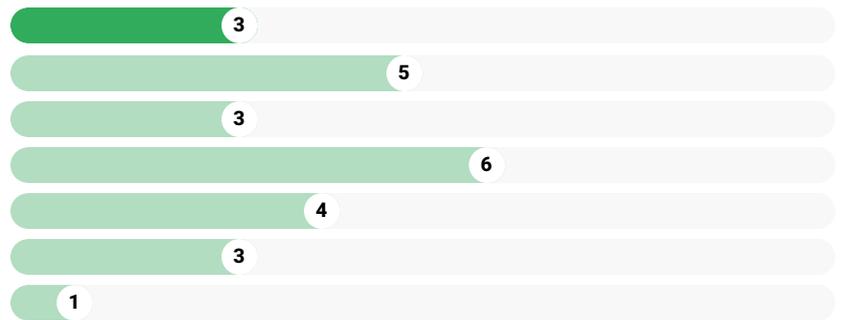
Sozial entspannt

Selbstoffenbarung

Vertrauen

Herzlichkeit

Fürsorglichkeit



Eifrigkeit

Energie

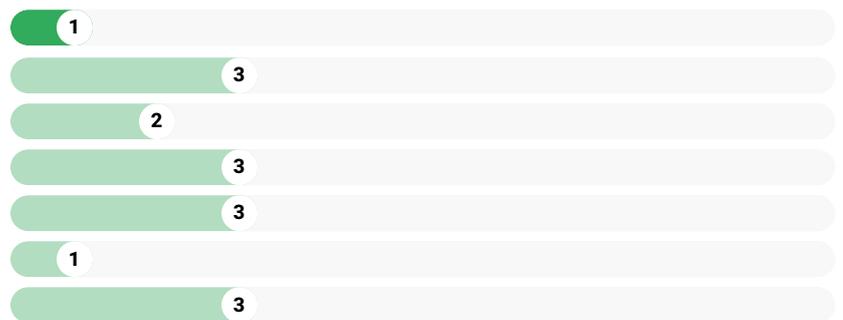
Selbstentwicklung

Durchhaltevermögen

Veränderungsbedürfnis

Originalität

Unabhängigkeit



Struktur

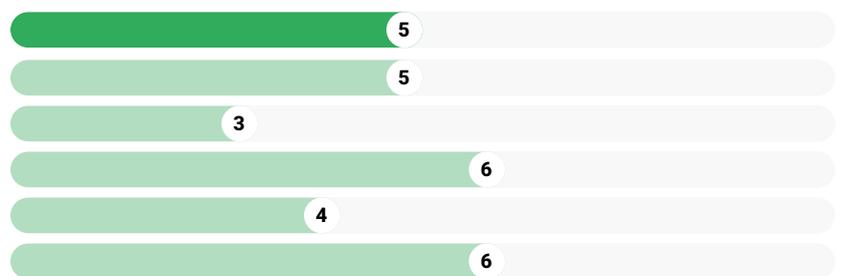
Ordnung

Präzision

Regelmäßigkeit

Konformismus

Durchdacht



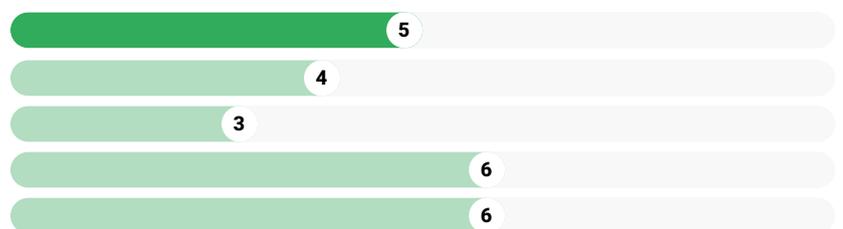
Stabilität

Selbstvertrauen

Positivismus

Frustrationstoleranz

Belastbarkeit



Antwortanalyse

Konsistenz

Selbstbild



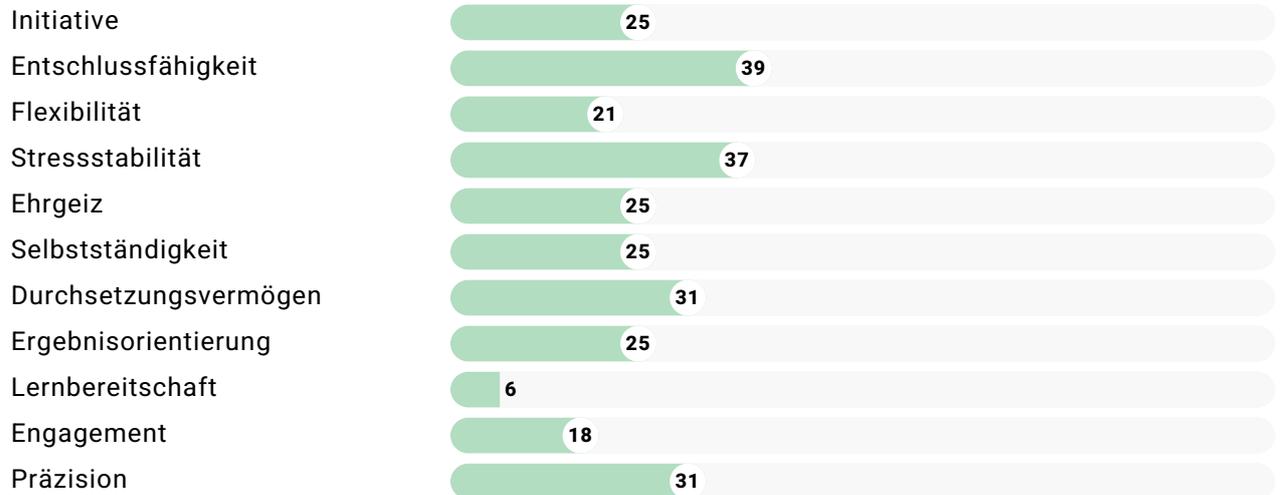
Kompetenzindikator

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.

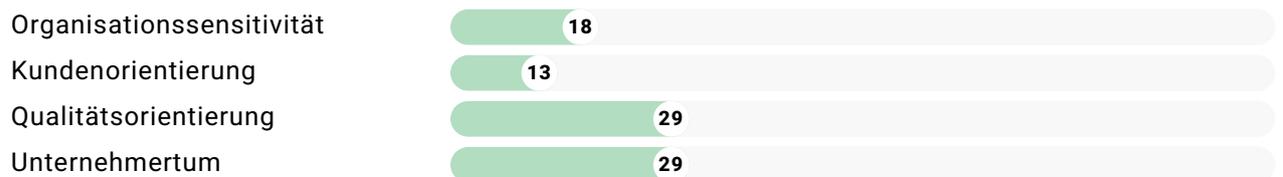
Grafische Darstellung des Kompetenzindikators

Prozentsätze

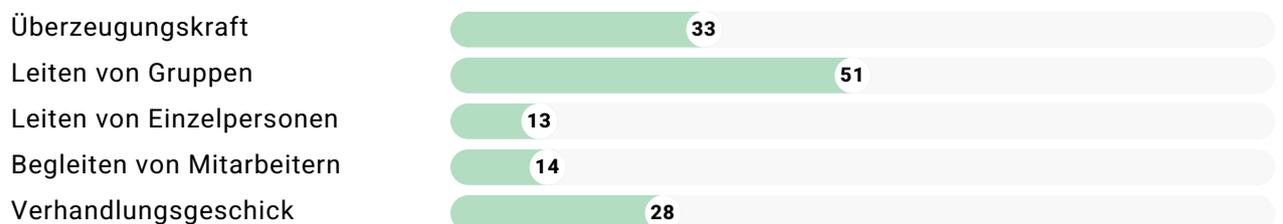
Persönliche Orientierung



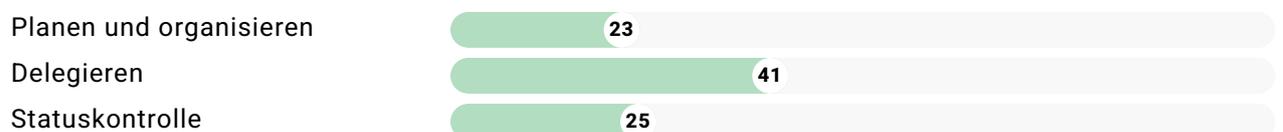
Organisationsorientierung



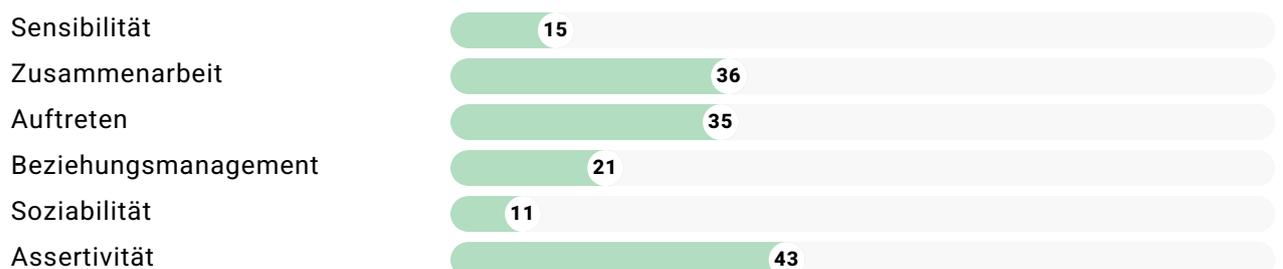
Einflussvermögen



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 betrachten wir die Art und Weise, in der Sie den Fragebogen ausgefüllt haben. Ihre Antworten werden in dreierlei Hinsicht ausgewertet: Selbstbild, Konsistenz und Antworttendenz.

Konsistenz wird verwendet 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.

Selbstbild gibt an, inwiefern Sie sich mit einem kritischen oder positiven Selbstbild gezeigt haben. Eine hohe Punktzahl bedeutet, dass Sie ein positives Selbstbild haben. Ein Problem dabei könnte sein, dass Sie sich selbst gegenüber zu unkritisch sind und sich überschätzen. Eine niedrige Punktzahl bedeutet, dass Sie sehr selbstkritisch sind. Ein Problem hierbei könnte sein, dass Sie möglicherweise zu kritisch und perfektionistisch sind. Ob Ihr Selbstbild mit der Wirklichkeit übereinstimmt, kann mit diesem Fragebogen nicht festgestellt werden.

Antworttendenz gibt Auskunft über Ihr Antwortverhalten im Vergleich zu anderen Personen. Tendiert der Balken nach links, heißt das, dass Sie diese Antwortmöglichkeit (1 bis 5) seltener gewählt haben als die Normgruppe. Ein nach rechts tendierender Balken bedeutet, dass Sie diese Antwortmöglichkeit öfter gewählt haben. Der Prozentsatz der Abweichung ist auf der horizontalen Achse zu finden.

Konsistenz

Selbstbild



Antworttendenz

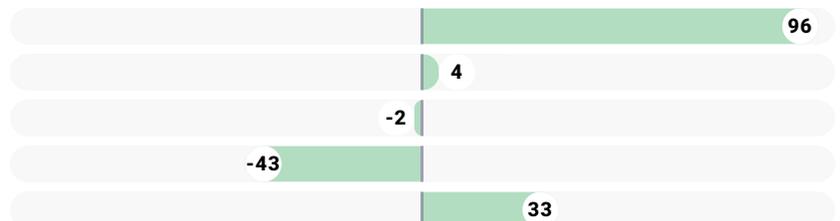
Antwortmöglichkeit 1

Antwortmöglichkeit 2

Antwortmöglichkeit 3

Antwortmöglichkeit 4

Antwortmöglichkeit 5



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