



# Hannie Heilfrich

WorkXperience Scan

**Auftraggeber**  
ixly ontwikkel/test

**Berater**  
Beispiel Berater

**Datum**  
29-08-2022



# Einleitung

Eine positive Arbeitserfahrung ist sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer wichtig. Wenn Sie mit einem guten Gefühl zur Arbeit gehen, haben Sie mehr Freude an Ihrer Arbeit, sind produktiver und haben mehr Energie. Um herauszufinden, wie Sie Ihre Arbeit empfinden, haben Sie eine Reihe von Fragen beantwortet. In diesem Bericht werden die Resultate der Analyse Ihrer Antworten erörtert, wobei zwischen verschiedenen Aspekten der Arbeitserfahrung differenziert wird: Arbeitsleistung, Zufriedenheit mit der Arbeit, berufliches Engagement und Entwicklungsphase. In jedem Kapitel wird eine dieser Komponenten näher erläutert und Ihre Resultate werden aufgezeigt.

## 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.

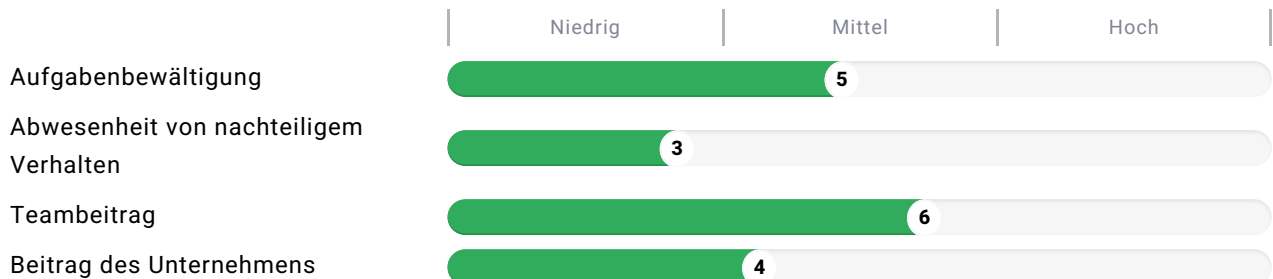
© 2014-2022 Ixly. Das intellektuelle Eigentum und die Urheberrechte dieser Tests und Auswertungen liegen beim Testanbieter. Auftraggeber und Klienten dürfen diese für interne Nutzung kopieren.

# Arbeitsleistung

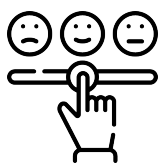


Bei Arbeitsleistung geht es um Ihr Verhalten innerhalb des Unternehmens. Dieser ist in vier Bereiche unterteilt, nämlich: Aufgabenbewältigung, Beitrag zum Team, Beitrag zum Unternehmen und nachteiliges Verhalten.

- Aufgabenbewältigung ist die Fähigkeit, mit der Aufgaben erledigt werden. Zum Beispiel, ob die Arbeit von guter Qualität ist und die Fristen eingehalten werden. Dies betrifft eine Verhaltensweise, die ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit selbst ist, und kein über die Arbeitspflichten hinausgehendes Verhalten.
- Nachteiliges Verhalten ist eine Verhaltensweise, die sich negativ auf das Unternehmen auswirkt. Dabei kann es sich um Schädigung von Kollegen oder des Unternehmens handeln, aber auch um subtileres Verhalten wie (emotionalen) Rückzug oder das Demonstrieren einer negativen Einstellung.
- Der Beitrag zum Team besteht darin, Verhaltensweisen an den Tag zu legen, die Kollegen helfen. Es geht um Verhaltensweisen, mit denen jemand anderen einen Dienst erweist. Dazu gehört auch, Kollegen bei ihrer Arbeit zu helfen und Unterstützung anzubieten, wenn andere Schwierigkeiten haben.
- Der Beitrag zum Unternehmen bezieht sich auf alle Verhaltensweisen, die darauf abzielen, das Image des Unternehmens zu schützen und zu verbessern. Es geht darum, Loyalität, Stolz und Interesse am Unternehmen zu zeigen und zu versuchen, das Unternehmen zu verbessern und vor Problemen zu schützen.

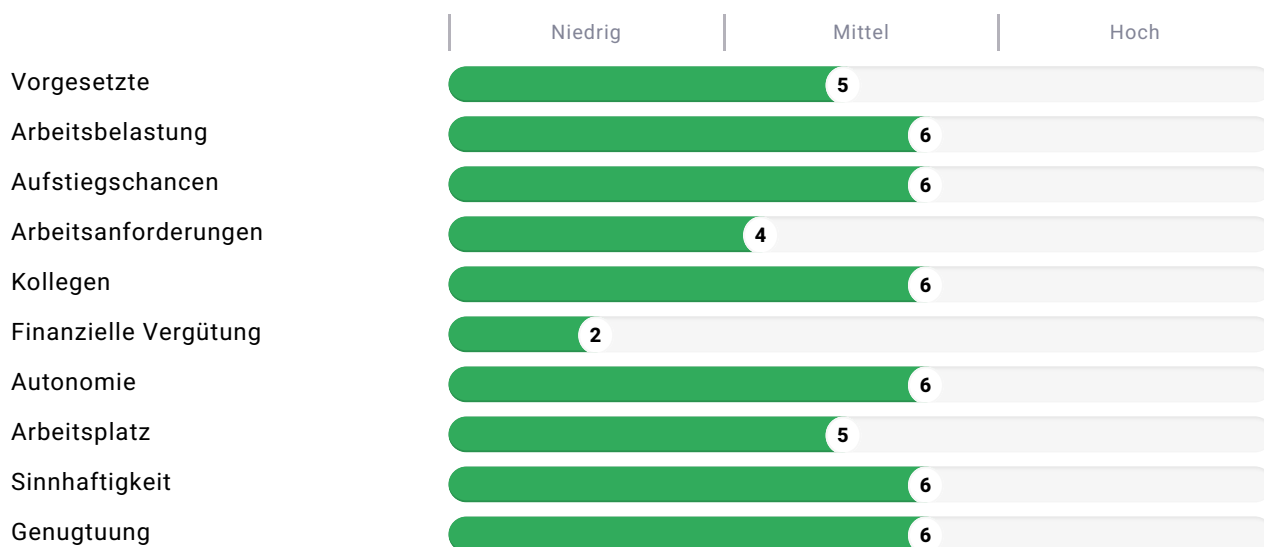


# Arbeitszufriedenheit



Bei Arbeitszufriedenheit geht es darum, wie zufrieden Sie mit Ihrer Tätigkeit und den verschiedenen Komponenten Ihrer Arbeit sind. Wie zufrieden Sie mit Ihrer Arbeit sind, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. In diesem Bericht werden die folgenden Komponenten differenziert:

- **Vorgesetzte:** Wie zufrieden Sie mit ihren Vorgesetzten sind und welchen Umgang diese mit Ihnen pflegen. Dabei geht es um Respekt, Interesse und Wertschätzung Ihrer Vorgesetzten und daran, ob Sie sich bei Problemen an diese wenden können.
- **Arbeitsbelastung:** das Gleichgewicht zwischen der Arbeitsmenge und sich Ihnen bietenden Möglichkeit, diese gut zu erledigen. Bei hoher Arbeitsbelastung erleben Sie möglicherweise Stress und Zeitdruck und haben das Gefühl, dass Sie zu viele Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen.
- **Aufstiegschancen:** Inwiefern haben Sie innerhalb des Unternehmens Aufstiegschancen und die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln? Dies umfasst Entwicklungsmöglichkeiten, Unterstützung, Aufmerksamkeit und Schulungsmöglichkeiten.
- **Arbeitsanforderungen:** Wie erleben Sie die Anforderungen, die an Sie gestellt werden, um Ihre Arbeit zu verrichten? Überlegen Sie hier, ob Sie das Gefühl haben, dass Sie Ihre Aufgaben gut ausführen können und Ihre Arbeit im Griff haben.
- **Kollegen:** Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kollegen? Dazu gehört die Zufriedenheit über die Zusammenarbeit, die von den Kollegen geleistete Arbeit und die Art und Weise, wie Feedback gegeben wird.
- **Finanzielle Vergütung:** der Grad der Zufriedenheit mit Ihrem Gehalt und den sekundären Arbeitsbedingungen.
- **Autonomie:** der Grad an Einfluss, den Sie auf Ihre Arbeit haben, z.B. ob Sie Ihre Arbeit selbst einteilen können.
- **Arbeitsplatz:** Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Unternehmen?
- **Sinnhaftigkeit:** Inwieweit finden Sie Ihre Arbeit sinnvoll und wichtig?
- **Genugtuung:** Hier geht es um das Gefühl, eine nützliche Arbeit zu leisten, und darum, ob Ihre Arbeit Sie ausfüllt.

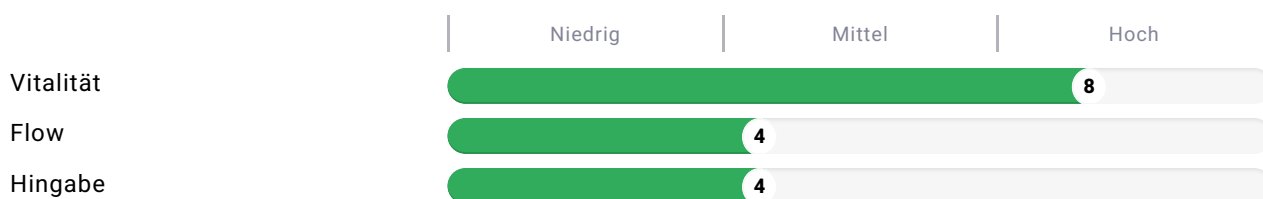


# Berufliches Engagement



Beim beruflichen Engagement geht es um das Gefühl der Genugtuung, das Sie bei Ihrer Arbeit empfinden und das umfasst:

- Vitalität: vor Energie strotzen, sich stark und fit fühlen, lange und unermüdlich arbeiten können. Es geht auch um Flexibilität und Durchhaltevermögen.
- Flow: in positiver Weise völlig in Ihre Arbeit vertieft sein, sodass die Zeit stillzustehen scheint.
- Hingabe: ein starkes Engagement bei der Arbeit. Die Arbeit wird als nützlich und sinnvoll, anregend und herausfordernd empfunden. Es weckt Gefühle von Stolz und Begeisterung.



# Entwicklungsphase



In diesem Kapitel wird untersucht, in welcher Entwicklungsphase Sie sich befinden. In welcher Phase Sie sich befinden, hängt von einer Reihe von Faktoren ab:

- Aufgabenmotivation: Wie viel Genugtuung und Freude bereitet Ihnen Ihre Arbeit?
- Fähigkeiten: Wie gut können Sie Ihre Tätigkeiten ausüben? Darunter fällt z.B. die Effizienz.
- Fachkenntnisse: Verfügen Sie über die für die Arbeit erforderlichen Kenntnisse und Qualifikationen?
- Entwicklung: Wie viele Möglichkeiten gibt es, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln?
- Herausforderung: Ist Ihre Arbeit anspruchsvoll genug?

Die drei Entwicklungsphasen, in denen Sie sich befinden können, sind wie folgt:

## *Phase 1. Stärkung der beruflichen Kompetenz*

Es geht in erster Linie um die Weiterentwicklung von Fachwissen, um die Beherrschung des Fachgebiets.

## *Phase 2. Erweitern und vertiefen*

Es geht um das Erweitern und Vertiefen Ihrer derzeitigen Kompetenzen und Professionalität.

## *Phase 3. Weiterentwickeln oder Stabilisieren*

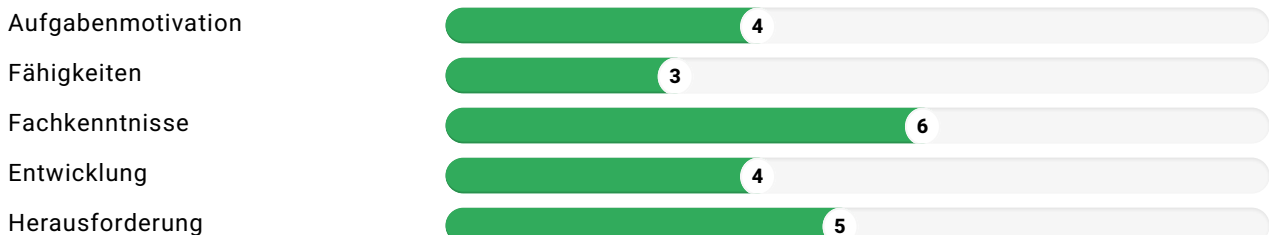
Ihre beruflichen Fachkenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten in Ihrem Beruf haben Sie erweitert und vertieft. Phase 3 zielt darauf ab, eine Aufstiegschancen in andere Aufgabenbereiche oder eine andere Position zu erwägen oder sich in Ihrer derzeitigen Position zu stabilisieren.

Sie befinden sich in der folgenden Entwicklungsphase:

## **Phase 2. Ausbreiten und vertiefen**

Sie erkennen sich selbst am meisten in Phase 2: Ausbreiten und vertiefen. Sie geben an, dass Sie die meisten fachtechnischen Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb Ihrer heutigen Stelle entwickelt haben. Trotzdem langweilen Sie sich noch nicht in Ihrer Stelle.

Stenwerte



# 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 haben folgende Bedeutung:

<b>STEN-Wert</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