

# Bericht Arbeitsbezogener Persönlichkeitsfragebogen Normativ (APF-N)

---

**Name** Hannie Hilfreich

**Berater** Helen Barthel

**Datum** 08-09-2016





# 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 Psychologie 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 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 für den sozialen Status Ihrer Arbeit interessieren. Sie finden es wichtig Karriere zu machen und soziales Ansehen zu genießen, ohne aber dafür alles andere aufgeben zu müssen. 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. Sie sind auch bereit, hart dafür zu arbeiten. Sie mögen es nicht, wenn andere besser sind als Sie. 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 allein. Sie sind ein Einzelgänger. Wenn Sie allein sind, vermissen Sie den Kontakt mit anderen nicht. Gegenüber Leuten, die Sie nicht kennen, verhalten Sie sich zurückhaltend. 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 etwas verschwiegen sind. Sie behalten Ihre Gefühle lieber für sich. Sie sprechen lieber nicht über sich selbst und Ihre Erfahrungen. Was das Vertrauen betrifft, das Sie in andere haben, lässt sich sagen, dass Sie sehr misstrauisch sind. Sie erwarten im Vorhinein nicht, dass andere es gut mit Ihnen meinen. Sie vertrauen Menschen erst, wenn sie wirklich 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 Energie eine gemittelte 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 im durchschnittlichem Maße persönliche Ambitionen haben. Sie möchten sich gern weiterentwickeln und in Ihrer Arbeit besser werden. Sie wollen Ihre Qualitäten verbessern und neue Dinge lernen ohne sich dabei zu überfordern. Des Weiteren besitzen Sie Durchhaltevermögen. Sie tun viel, um sich an Vereinbarungen zu halten, auch bei Rückschlägen und bei Arbeit, die Sie nicht mögen. Man kann Sie als zuverlässig bezeichnen und Verpflichtungen gehen Sie gern ein. Überdies lässt sich sagen, dass Sie es schön finden, wenn Dinge so bleiben wie sie sind. Das könnte darauf hinweisen, dass Sie sich schwer an neue Situationen anpassen können. Andere Menschen könnten Sie als konservativ erfahren. Sie sind eher praktisch orientiert und nicht derjenige, der neue Ideen aufwirft. Sie verwenden lieber schon existierende Ideen. Sie sehen sich selbst als nicht sehr kreativ. 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 ordentlich und strukturiert sind. Sie strukturieren für gewöhnlich Ihre Arbeit, darauf verwenden Sie auch Zeit. Sie räumen meistens Ihre Sachen auf. Andere können 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 Regelmäßigkeit und Stabilität sehr mögen. Regeln, Schemen und ein festgelegtes Aufgabenpaket finden Sie gut. Sie haben kein Bedürfnis nach zu viel Abwechslung. Desweiteren lässt sich ableiten, dass Sie viel Respekt vor



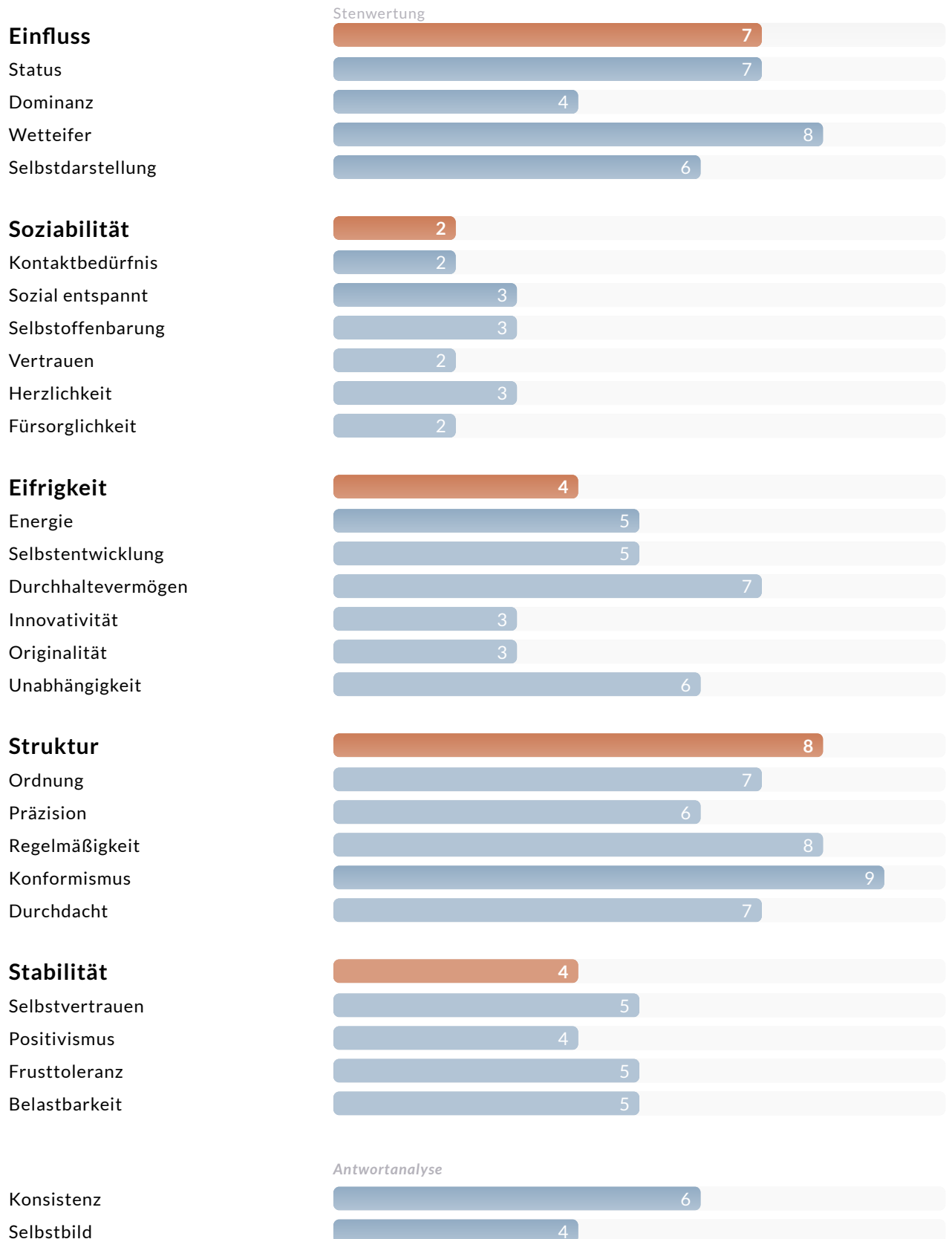
Autorität haben. Sie haben große Hochachtung vor wichtigen Menschen und fügen sich sehr schnell dem, was Ihr Chef von Ihnen verlangt. Sie übernehmen Normen und Werte von Ihrer Gruppe oder Organisation. Abschließend fällt auf, dass Sie normalerweise gut durchdachte Entscheidungen fällen. Sie denken nach bevor Sie loslegen. Bevor Sie eine Entscheidung treffen, holen Sie gern mehr Informationen ein. Sie sind eher als beherrscht und besonnen zu umschreiben und weniger als impulsiv.

## Stabilität

Aus den Fragen geht hervor, dass Sie ein durchschnittliches Selbstvertrauen haben. Sie kennen Ihre Qualitäten und Fähigkeiten. Sie denken aber auch regelmäßig über Dinge nach, die Sie an sich selbst nicht so gut finden. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass es Sie etwas Mühe kostet hoffnungsvoll zu sein. Sie sind eher etwas pessimistisch als optimistisch. Es ist für Sie nicht selbstverständlich, dass andere es immer 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



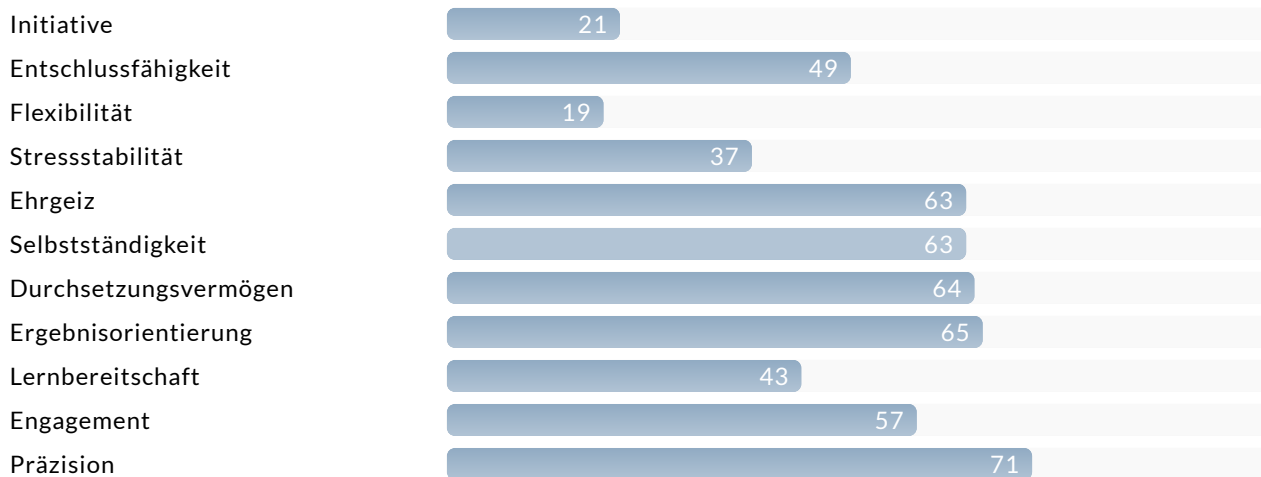


# Kompetenzindikator

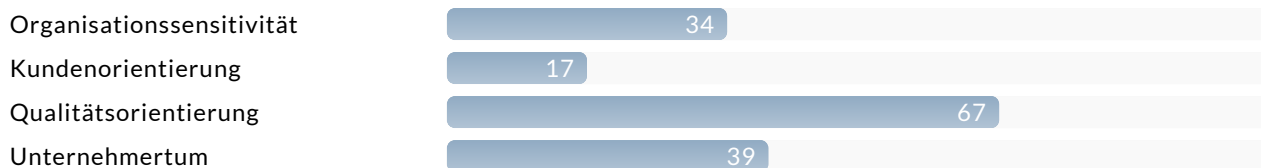
Unter Kompetenzen versteht man: „die Fähigkeit einer Person, sich zur Lösung einer bestimmten Aufgabe effektiv zu verhalten“. Anhand Ihres Persönlichkeitsprofils kann die Wahrscheinlichkeit prognostiziert werden, mit der bestimmte Kompetenzen bei Ihnen entwickelt werden können. Es ist nicht möglich anzugeben, 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

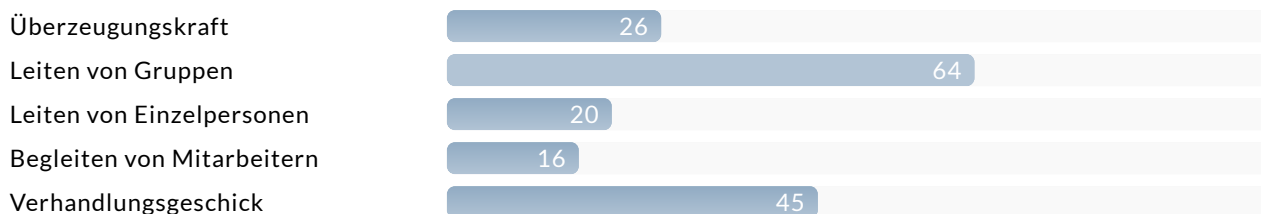
### Persönliche Orientierung



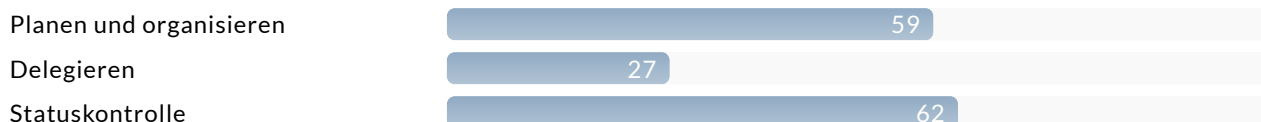
### Organisationsorientierung



### Einflussvermögen

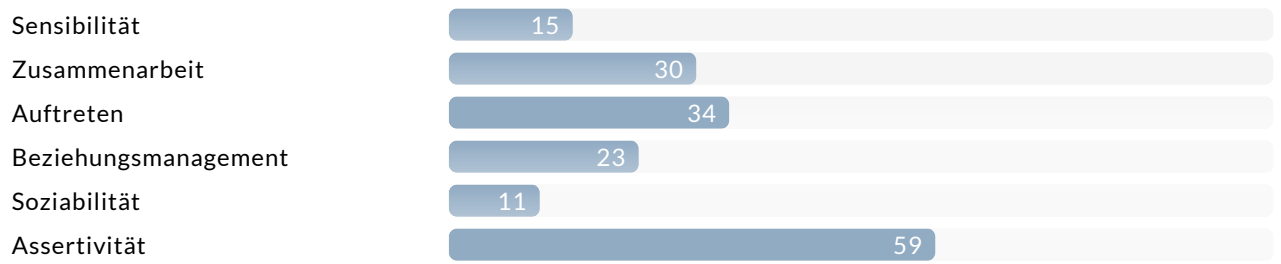


### Organisationsvermögen





## Beziehungsfähigkeit





# 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.
- Mitarbeiter begleiten** 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.

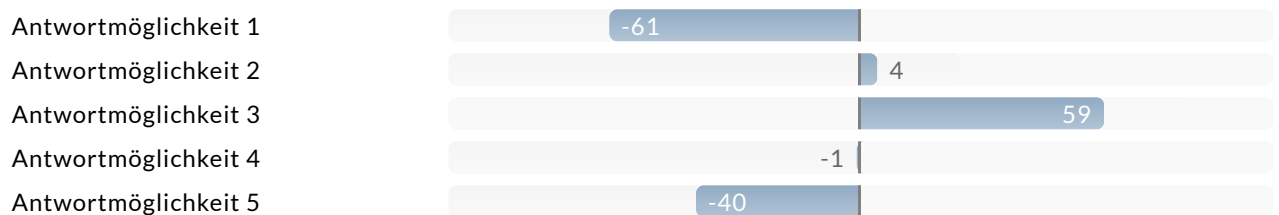
**Konsistenz** wird verwendet um zu beurteilen, ob Sie konsistent auf die Fragen geantwortet haben. Je höher die Punktzahl in der Grafik, desto konsistenter haben Sie den Fragebogen beantwortet. Bei sehr niedriger Punktzahl (<3) müssen die Resultate mit Vorsicht interpretiert werden.

**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.



## Antworttendenz





# Erklärung der verwendeten Zahlen

---

In jedem Diagramm wurden Zahlen verwendet, die wir gern erklären möchten. Diese Zahlen für Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen sind in Stenwerten wiedergegeben. Stenwerte haben folgende Bedeutungen:

<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