

Auswertung

Name	Hannie Hilfreich
Berater	Voorbeeld Adviseur
Datum	18-03-2015



Test-Toolkit
by ixly



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.

© 2014-2020 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 in Gruppen gern eine tonangebende Rolle spielen. Sie übernehmen oftmals die Führung und haben viel Überzeugungskraft. Sie können dann auch Entscheidungen für die Gruppe treffen. Dabei können Sie dominant sein. 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 im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Sie können sehr präsent und auffallend sein. Präsentationen zu geben und Besprechungen zu leiten liegt in Ihrer Natur und Sie lassen sich hier keine Chance entgehen. Andere können Sie dadurch wichtiguerisch finden.

Soziabilität

Im Allgemeinen haben Sie ein großes Bedürfnis nach Kontakt mit anderen. Sie haben gern viele Menschen um sich herum, auch besuchen Sie gern Veranstaltungen mit vielen Menschen. Kontakte zu knüpfen finden Sie schön. Sie sind nicht gern allein. In Gesellschaft anderer fühlen Sie sich sehr entspannt und selbstsicher. Sie lieben es, fremde Menschen kennenzulernen und sich in unbekannte Situationen zu begeben. Aus diesem Persönlichkeitsfragebogen geht hervor, dass Sie offen sind. Sie sprechen offen über Ihre Gefühle und Erfahrungen und für Sie ist es kein Problem, sich von Ihrer schwachen Seite zu zeigen. Andere Menschen erfahren Sie ebenfalls als offen. Was das Vertrauen betrifft, das Sie in andere haben, lässt sich sagen, dass Sie davon ausgehen, dass andere Menschen grundsätzlich gut sind. Sie vertrauen anderen sofort. Sie sind deshalb manchmal zu naiv und werden dadurch enttäuscht. 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 äußerst fürsorglich und engagiert sind. Sie sind sehr darauf fokussiert, anderen bei ihren Problemen zu helfen. Sie sind sensibel und können intensiv mit anderen mitfühlen. In Ihrem Engagement für andere überschreiten Sie des Öfteren Ihre eigenen Grenzen und verlieren dadurch Ihre Balance.

Eifrigkeit

Im Vergleich zu anderen haben Sie für Energie eine sehr hohe Punktzahl. Sie arbeiten sehr schnell und machen am liebsten mehrere Dinge gleichzeitig. Sie langweilen sich schnell und machen lieber keine Pausen. Außerdem sind Sie sehr proaktiv. Das führt manchmal dazu, dass Sie mit zu vielen Dingen gleichzeitig beschäftigt sind und die Qualität Ihrer Arbeit darunter leidet. Darüber hinaus lässt sich sagen, dass Sie sehr große persönliche Ambitionen haben. Sie wollen ständig mehr lernen und sich mehr Fähigkeiten aneignen und mehr Wissen anhäufen. Sie wollen Ihre Qualitäten so gut wie möglich nutzen, um optimale Leistungen zu erbringen. Sie setzen sich sehr anspruchsvolle Ziele, die Sie motivieren. Des Weiteren besitzen Sie ein sehr großes Durchhaltevermögen. Sie tun alles, um sich an Vereinbarungen zu halten, auch bei Rückschlägen und bei Arbeit, die Sie nicht mögen. Sie arbeiten mit großem Einsatz bis die Aufgabe erfüllt ist. Man kann Sie als äußerst zuverlässig bezeichnen und Verpflichtungen gehen Sie gern ein. Überdies lässt sich sagen, dass Sie sich an neue Situationen anpassen können. Sie unternehmen am liebsten neue und unbekannte Dinge und mögen es, sich in ungewöhnliche Situationen zu begeben. Veränderungen sind für Sie Herausforderungen und danach sind Sie aktiv auf der Suche. 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 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 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



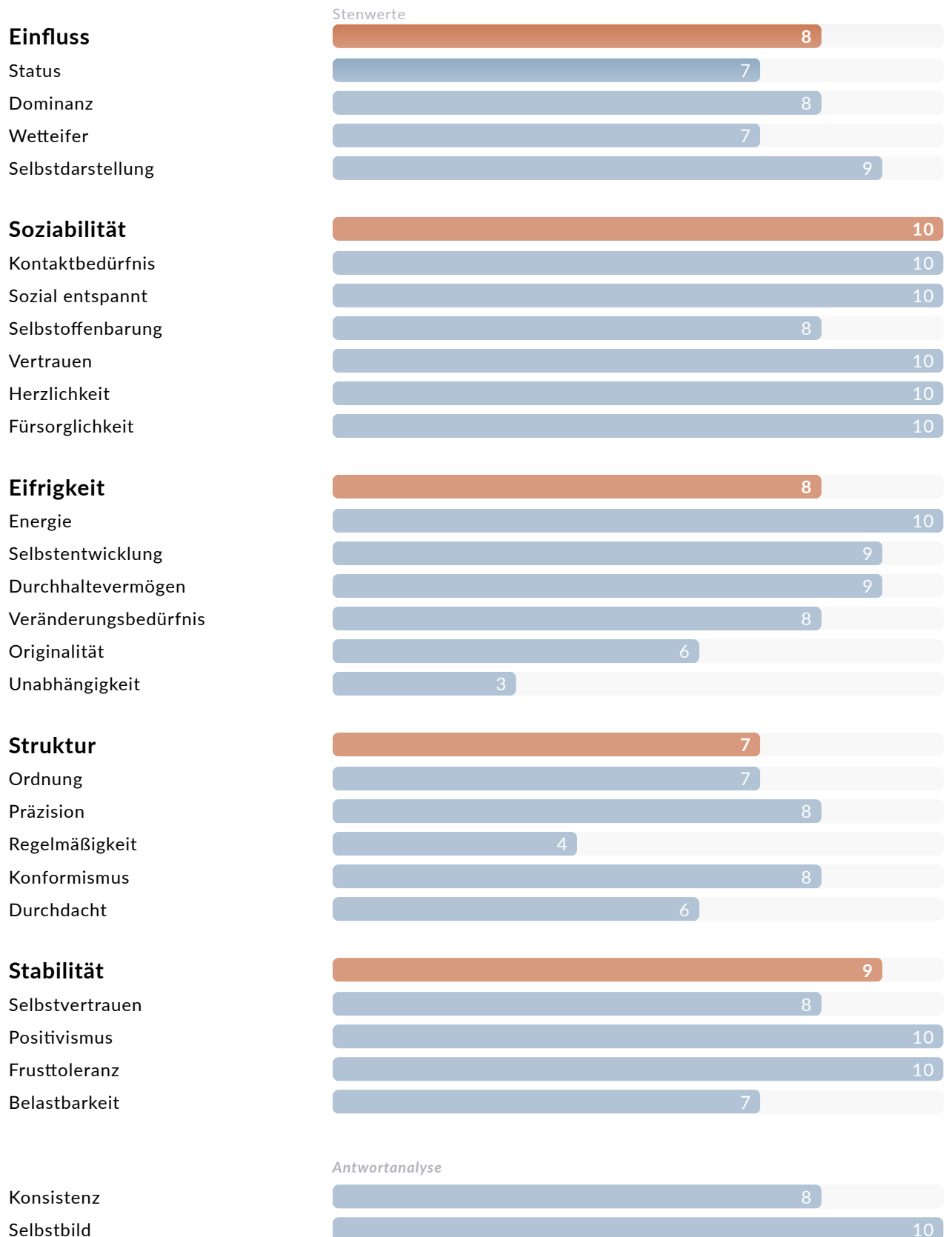
zugreifen. Es lässt sich sagen, dass Sie sehr präzise arbeiten und es Ihnen Spaß macht, Dinge auf ihre Richtigkeit zu prüfen. Sie haben Auge fürs Detail und erkennen oft Fehler. Aus dem Fragebogen lässt sich weiter ableiten, dass Sie Bedürfnis nach ein wenig Abwechslung haben. Regelmäßigkeit und Beständigkeit interessieren Sie nicht und Sie brauchen nicht unbedingt ein festes Aufgabenpaket. Desweiteren lässt sich ableiten, dass Sie Respekt vor Autorität haben. Sie haben Hochachtung vor wichtigen Menschen und fügen sich schnell dem, was Ihr Chef von Ihnen verlangt. Ihr Verhalten passen Sie an die Normen und Werte Ihrer Gruppe oder Organisation an. 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 viel Selbstvertrauen haben. Sie vertrauen auf Ihre eigenen Qualitäten und Fähigkeiten. Sie zweifeln nur selten an Ihrem Potenzial und manchmal überschätzen Sie sich. 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 haben anderen gegenüber eine sehr tolerante Haltung. Sie lassen sich viel gefallen und sind vorsichtig mit Ihrer Beurteilung anderer. Damit Sie böse werden, müssen andere schon sehr weit gehen. Wenn Dinge schief laufen, können Sie das ohne Probleme akzeptieren; Sie fühlen sich hierdurch nicht gestresst. Was Ihre Belastbarkeit betrifft, lässt sich zu guter Letzt sagen, dass Sie kein Problem damit haben, Kritik zu erhalten und diese selten persönlich auffassen. Auch persönliche Rückschläge können Sie gut bewältigen. Sie reagieren meisten sehr sachlich darauf. Es bringt Sie nicht oft aus dem Gleichgewicht.



Grafische Darstellung der Ergebnisse





Kompetenzindikator

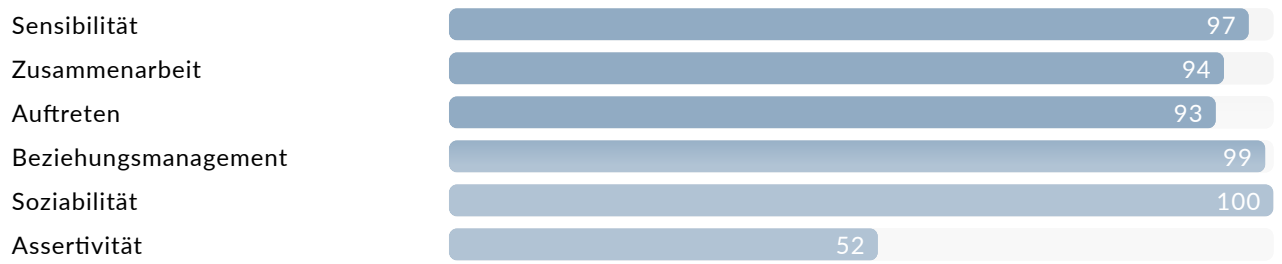
Unter Kompetenzen versteht man: „die Fähigkeit einer Person, sich zur Lösung einer bestimmten Aufgabe effektiv zu verhalten“. Anhand Ihres Persönlichkeitsprofils kann die Wahrscheinlichkeit prognostiziert werden, mit der bestimmte Kompetenzen bei Ihnen entwickelt werden können. Es ist nicht möglich anzugeben,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





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.
- Selbstenwicklung** 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.
- 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.

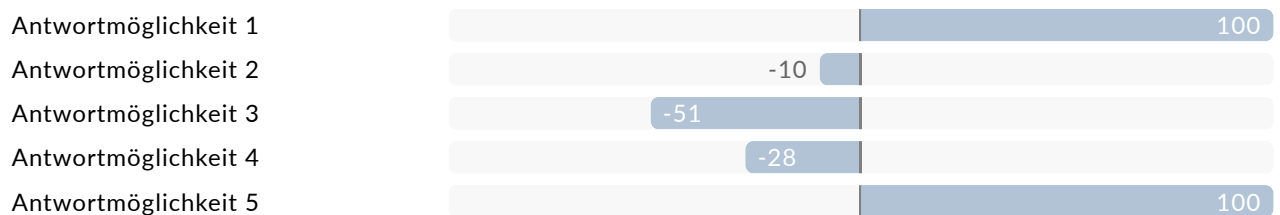
Konsistenz wird verwendet um zu beurteilen, ob Sie konsistent auf die Fragen geantwortet haben. Je höher die Punktzahl in der Grafik, desto konsistenter haben Sie den Fragebogen beantwortet. Bei sehr niedriger Punktzahl (<3) müssen die Resultate mit Vorsicht interpretiert werden.

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 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