

LINC

LINC CAREER PROFILER

Martina Musterfrau

LINC CAREER PROFILER

IHR PERSÖNLICHER ERGEBNIS- BERICHT

Herzlich Willkommen in Ihrem LINC CAREER PROFILER Ergebnisbericht!

Wir möchten Sie mit diesem Ergebnisreport bei der Beantwortung sämtlicher Fragen rund um die Themen Karriereorientierung, Zufriedenheit im Job und Auswahl einer für Sie passenden Tätigkeit bzw. eines passenden Jobs zu unterstützen.

Sie finden in diesem Bericht psychologisch fundierte Analysen, aussagekräftige Kennzahlen, Grafiken und konkrete Hilfestellungen, die es Ihnen ermöglichen sollen, ein möglichst gutes Match zwischen Ihrer Persönlichkeit und Ihrer beruflichen Tätigkeit zu erreichen.

Ihre Persönlichkeit hat großen Einfluss auf alle Facetten Ihres Berufslebens, daher ist es absolut sinnvoll, sich mit diesem Report einen umfassenden Überblick zu Ihrem individuellen Persönlichkeitsprofil zu verschaffen.

Wir wünschen Ihnen jetzt viel Freude und interessante Erkenntnisse beim Lesen des Berichts!

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne jederzeit an.

Ihr Team der LINC GmbH



Prof. Dr. Martin Puppatz



Dr. Ronald Franke

INHALT UND STRUKTUR

IHR ERGEBNISBERICHT IM ÜBERBLICK

EINFÜHRUNG IN DEN BERICHT

1-3

- Einführung, Inhalt und Struktur
- Ihr Profil in der Übersicht

BIG FIVE: PERSONA ANALYSE

4-11

- Einführung in die Persona Analyse
- Ergebnisse der Persona Analyse

PASSENDE TÄTIGKEITSBEREICHE

12-14

- Einführung passende Tätigkeitsbereiche
- Ihre passenden Tätigkeitsbereiche

BERUFSFELDER

15-16

- Einführung Berufsfelder
- Berufsfelder in der Übersicht

JOB VORSCHLÄGE

17-24

- Einführung Job Vorschläge
- Ihre Jobvorschläge

MOTIVE

25-29

- Übersicht zu Ihrer Motivstruktur
- Ergebnisse der zwei stärksten Motive

KOMPETENZEN

30-32

- Einführung Kompetenzprofil
- Ihre Kompetenzen in der Übersicht

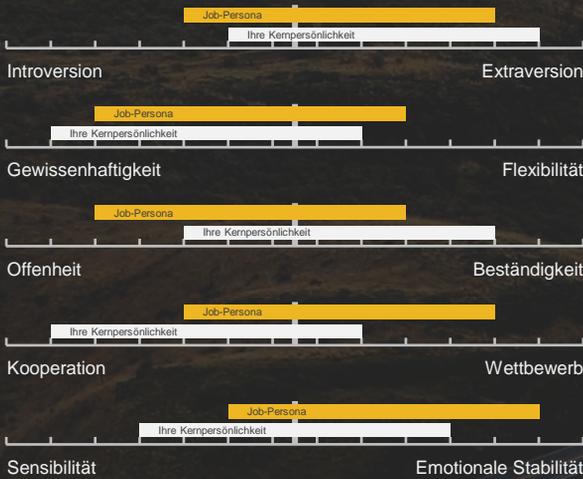
CAREER PROFILER - DIE ERGEBNISSE AUF EINEN BLICK

IHR PROFIL – ÜBERSICHT

CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

PASSENDE TÄTIGK. + JOBS

Persona Analyse



Top 3 passende Tätigkeitsfelder

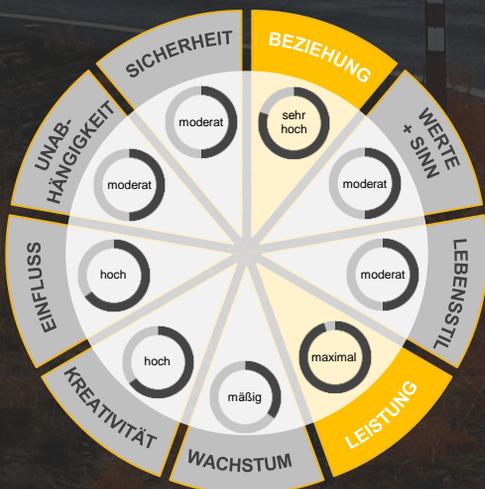
1. Spaß vermitteln
2. Motivieren
3. Ziele definieren, Zielvorg. machen

Top 3 Job Vorschläge

1. Wirtschaftsingenieur:in
2. Ökotrophologe/Ökotrophologin
3. Logistiker:in

MOTIVE

KOMPETENZENTWICKLUNG



DURCHSETZEN

von moderat
nach sehr hoch

ENTSCHEIDEN

von moderat
nach sehr hoch

KONFLIKTKOMP.

von moderat
nach sehr hoch

ANALYSE DER UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BIG FIVE UND PERSONA

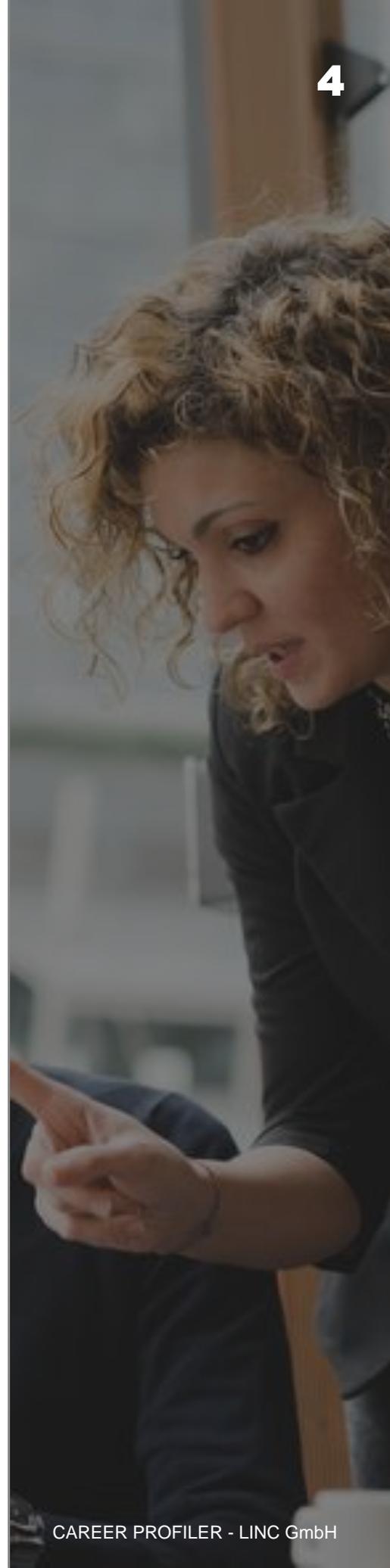
PERSONA ANALYSE

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen Vergleich zwischen Ihren zentralen Charaktereigenschaften (ausgedrückt durch die BIG FIVE) und der davon abweichenden Job-Persona, die Sie in Ihrem derzeitigen Job zeigen.

Als Persona bezeichnen wir in diesem Kontext ein von Ihrem tatsächlichen Charakterprofil abweichendes BIG FIVE Profil, das entsteht, wenn die Kernpersönlichkeit z.B. im Job nicht in allen Facetten gezeigt werden kann.

Große Abweichungen sprechen dabei für ein berufliches Umfeld, in dem Sie Ihre Kernpersönlichkeit nur zu einem geringen Grad zeigen können.

Mit Hilfe der Reflexionsfragen und im Zuge eines Coachings können Sie anhand der Ergebnisse der Persona Analyse wichtige Erkenntnisse für Ihre berufliche Zukunft gewinnen.



ABGLEICH CHARAKTER UND PERSONA

BIG FIVE PERSONA ANALYSE

Auf dieser Seite sehen Sie eine Übersicht der BIG FIVE Charakterdimensionen in zwei unterschiedlichen Ausführungen. Die weißen Balken repräsentieren Ihre BIG FIVE Charaktereigenschaften. Die gelben Balken zeigen an, welche Ausprägung der Charaktereigenschaften Sie im Job präsentieren (Job Persona), um dort erfolgreich zu sein.



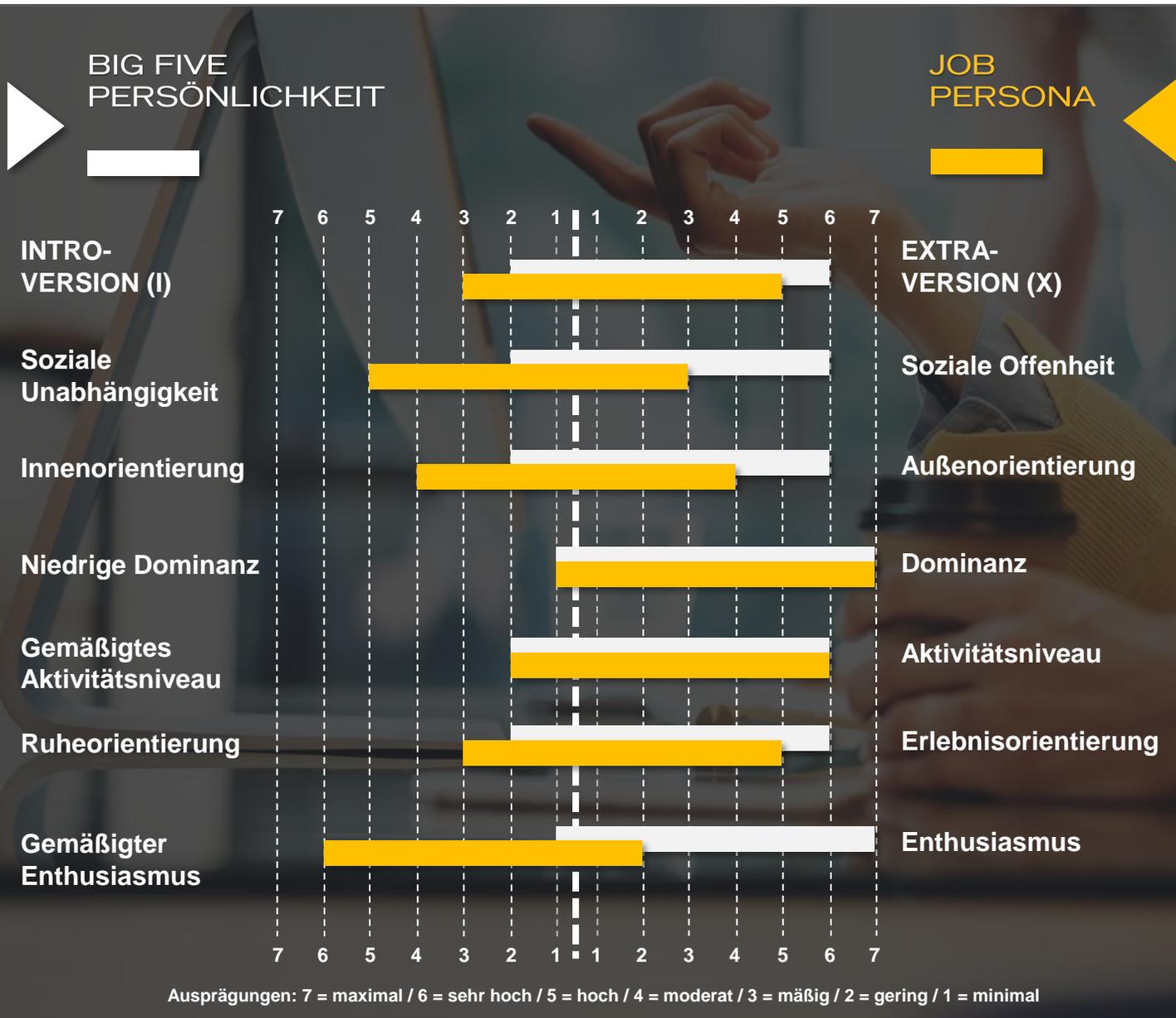
Je stärker die beiden Balken voneinander abweichen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie in diesem Bereich Ihre

Persönlichkeit im Job nicht voll ausleben können.

ABGLEICH CHARAKTER UND PERSONA

BIG FIVE PERSONA ANALYSE

Auf dieser Seite sehen Sie eine Übersicht der BIG FIVE Charakterdimensionen INTROVERSION vs. EXTRAVERSION inkl. der darunterliegenden Facetten dieser Dimension. Wie zuvor repräsentieren die weißen Balken Ihre Charaktereigenschaften und die gelben Balken Ihre Job Persona.



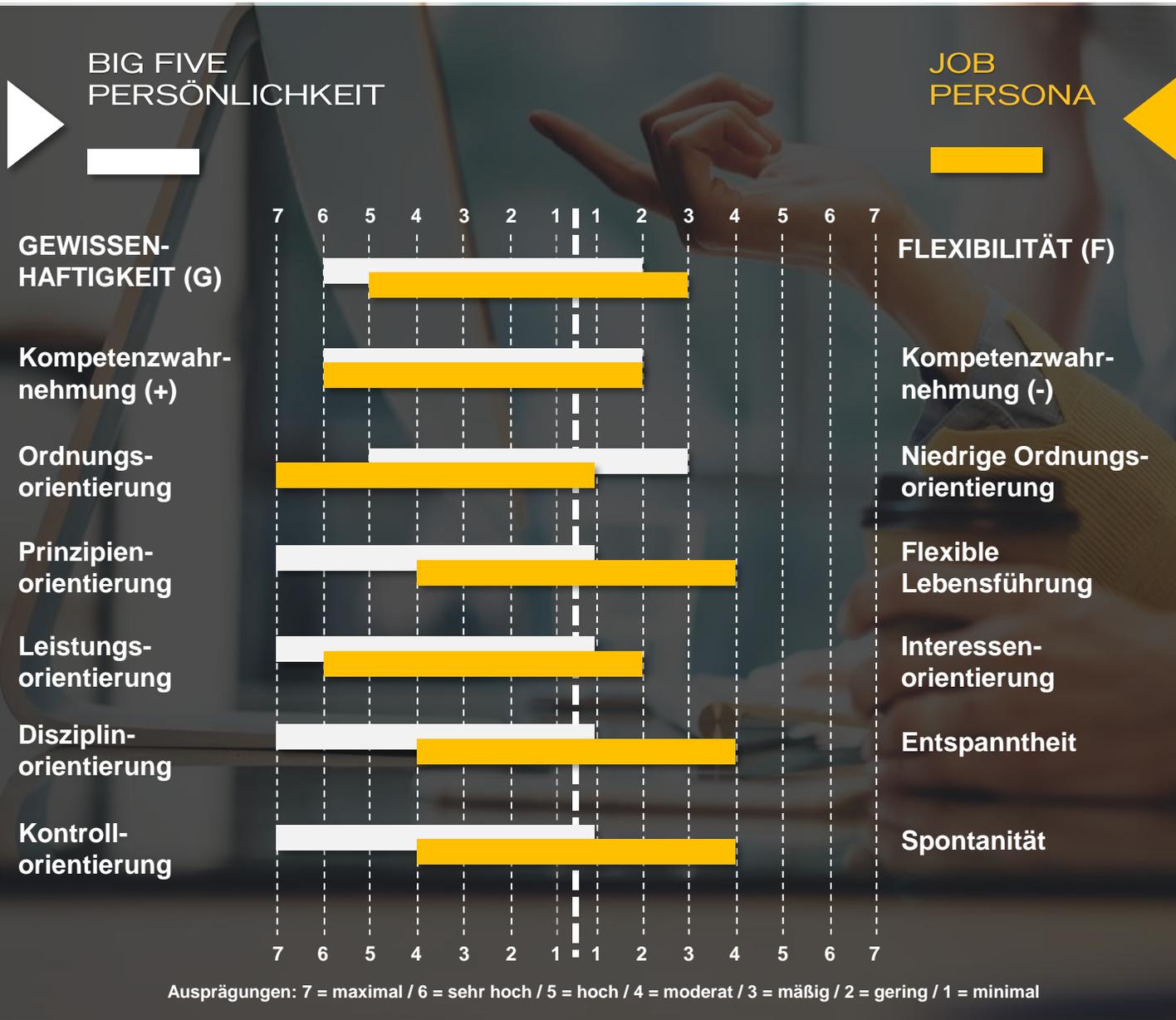
Je stärker die beiden Balken voneinander abweichen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie in diesem Bereich Ihre

Persönlichkeit im Job nicht voll ausleben können.

ABGLEICH CHARAKTER UND PERSONA

BIG FIVE PERSONA ANALYSE

Auf dieser Seite sehen Sie eine Übersicht der BIG FIVE Charakterdimensionen GEWISSENHAFTIGKEIT vs. FLEXIBILITÄT inkl. der darunterliegenden Facetten dieser Dimension. Wie zuvor repräsentieren die weißen Balken Ihre Charaktereigenschaften und die gelben Balken Ihre Job Persona.



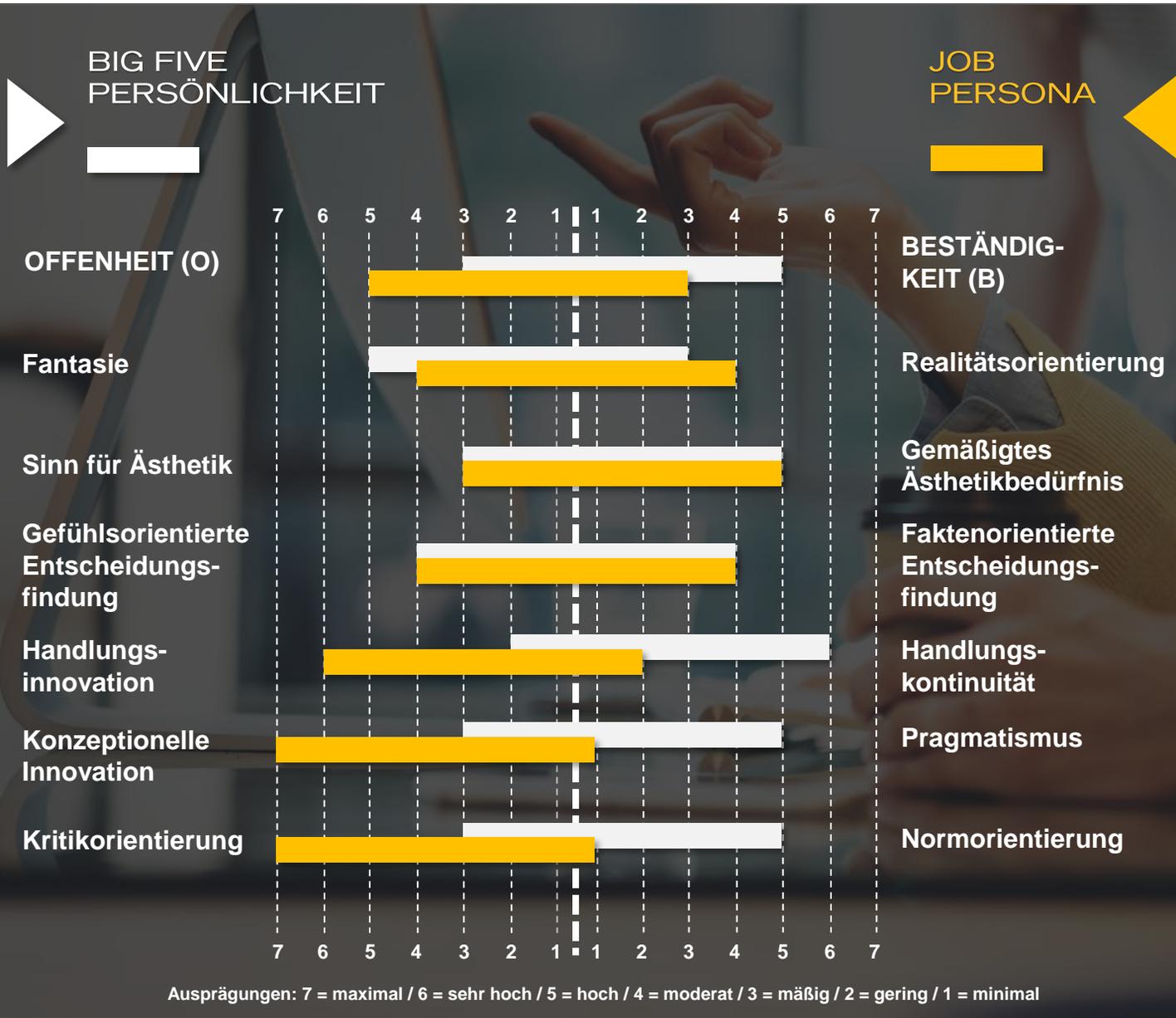
Je stärker die beiden Balken voneinander abweichen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie in diesem Bereich Ihre

Persönlichkeit im Job nicht voll ausleben können.

ABGLEICH CHARAKTER UND PERSONA

BIG FIVE PERSONA ANALYSE

Auf dieser Seite sehen Sie eine Übersicht der BIG FIVE Charakterdimensionen OFFENHEIT vs. BESTÄNDIGKEIT inkl. der darunterliegenden Facetten dieser Dimension. Wie zuvor repräsentieren die weißen Balken Ihre Charaktereigenschaften und die gelben Balken Ihre Job Persona.



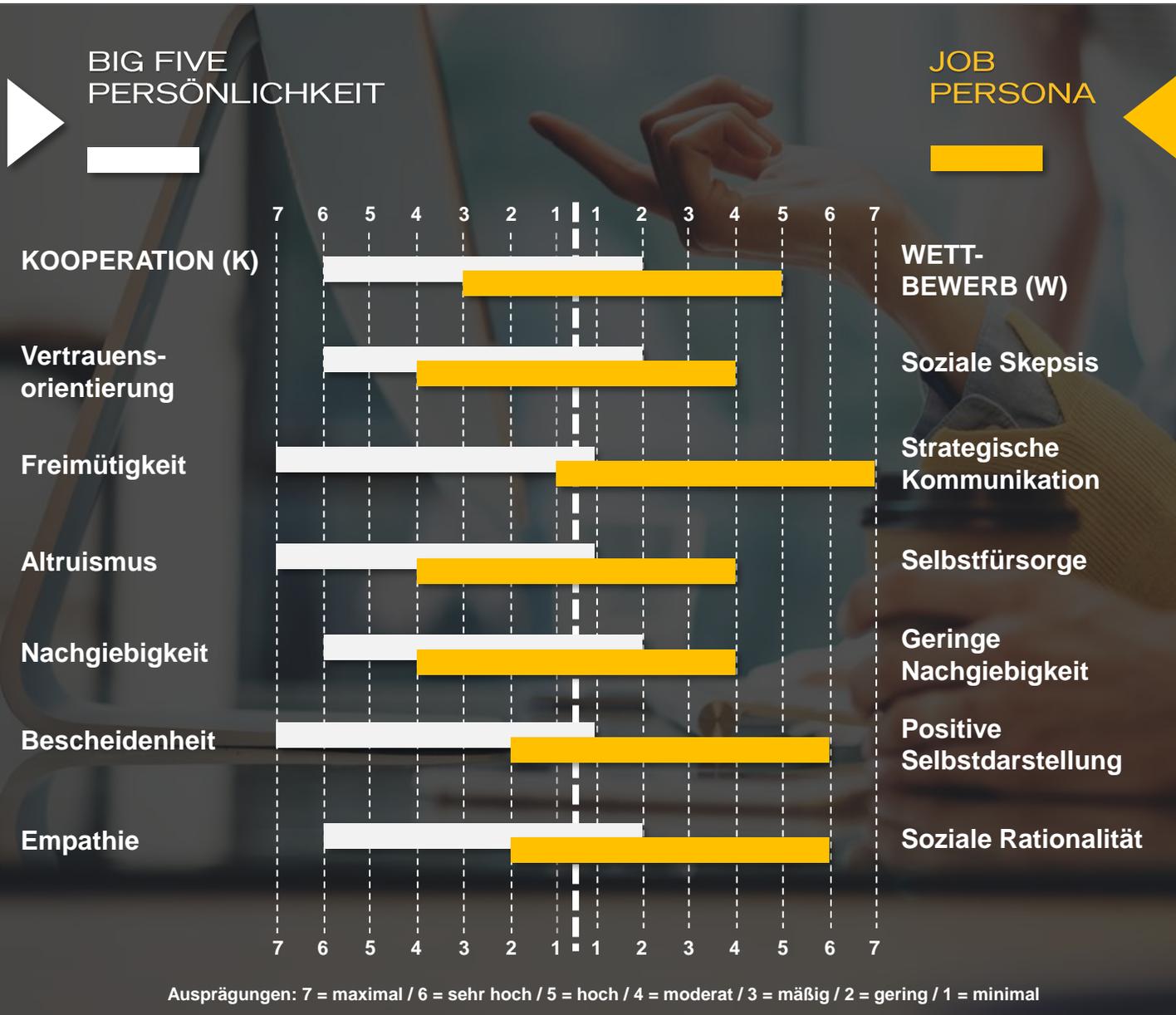
Je stärker die beiden Balken voneinander abweichen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie in diesem Bereich Ihre

Persönlichkeit im Job nicht voll ausleben können.

ABGLEICH CHARAKTER UND PERSONA

BIG FIVE PERSONA ANALYSE

Auf dieser Seite sehen Sie eine Übersicht der BIG FIVE Charakterdimensionen KOOPERATION vs. WETTBEWERB inkl. der darunterliegenden Facetten dieser Dimension. Wie zuvor repräsentieren die weißen Balken Ihre Charaktereigenschaften und die gelben Balken Ihre Job Persona.



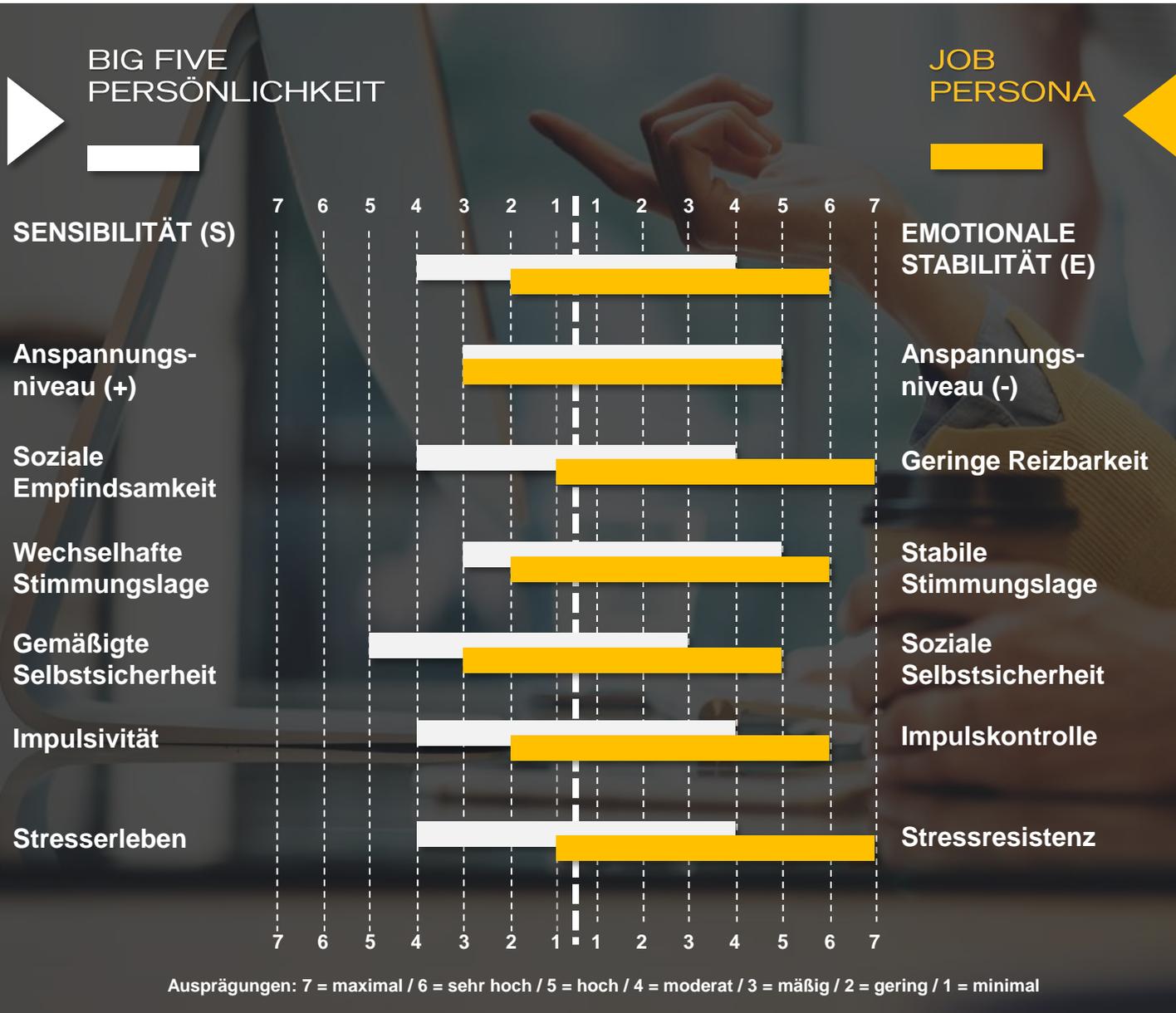
Je stärker die beiden Balken voneinander abweichen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie in diesem Bereich Ihre

Persönlichkeit im Job nicht voll ausleben können.

ABGLEICH CHARAKTER UND PERSONA

BIG FIVE PERSONA ANALYSE

Auf dieser Seite sehen Sie eine Übersicht der BIG FIVE Charakterdimensionen SENSIBILITÄT vs. EMOTIONALE STABILITÄT inkl. der darunterliegenden Facetten dieser Dimension. Wie zuvor repräsentieren die weißen Balken Ihre Charaktereigenschaften und die gelben Balken Ihre Job Persona.



Je stärker die beiden Balken voneinander abweichen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie in diesem Bereich Ihre

Persönlichkeit im Job nicht voll ausleben können.

ABGLEICH CHARAKTER UND PERSONA

BIG FIVE PERSONA ANALYSE

Auf dieser Seite finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse Ihrer Persona Analyse. Im Feld Persona Match finden Sie die markantesten Übereinstimmungen Ihres Charakters mit der Job-Persona. Persona Gaps sind die größten Abweichungen zwischen Charakter und Persona. Die Reflexionsfragen helfen dabei, die Erkenntnisse zu vertiefen.

PERSONA MATCH

Maximale Übereinstimmung bei "Niedrige Dominanz / Dominanz"

Maximale Übereinstimmung bei "Geringes / Hohes Aktivitätsniveau"

Maximale Übereinstimmung bei "Hohes / Geringes Anspannungsniveau"

Maximale Übereinstimmung bei "Sinn für Ästhetik / Gemäß. Ästhetikbedürfnis"

Maximale Übereinstimmung bei "Gefühlsorient. / Faktenorient. Entscheidung."

Maximale Übereinstimmung bei "Hohe / Gemäßigte Kompetenzwahrnehmung"

PERSONA GAP

Maximale Abweichung bei "Freimütigkeit / Strategische Kommunikation"

Sehr große Abweichung bei "Bescheidenheit / Positive Selbstdarstellung"

Sehr große Abweichung bei "Gemäßigter / Hoher Enthusiasmus"

Große Abweichung bei "Empathie/ Soziale Rationalität"

Große Abweichung bei "Kritikorientierung / Normorientierung"

Große Abweichung bei "Konzeptionelle Innovation / Pragmatismus"

Reflexionsfragen

Haben die Abweichungen (Persona Gaps) Auswirkungen auf Sie? Welche sind das?

Welche der Abweichungen möchten Sie auf jeden Fall reduzieren? Wie kann das gelingen?

Welche Emotionen löst das Ergebnis der Persona Analyse bei Ihnen aus?

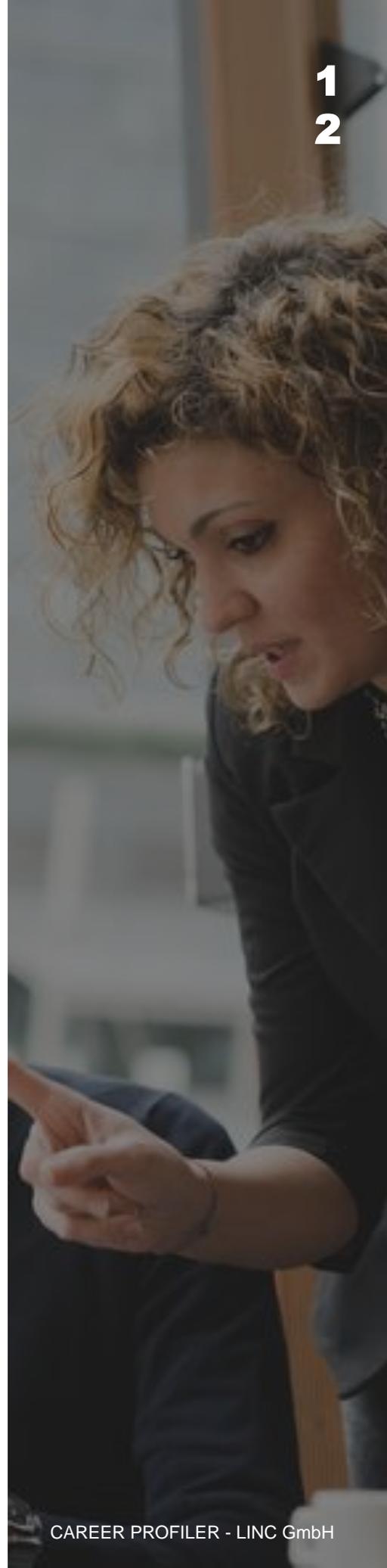
WELCHE TÄTIGKEITEN PASSEN ZU
IHRER PERSÖNLICHKEIT?

PASSENDE TÄTIGKEITS- BEREICHE

Aufgrund Ihrer Persönlichkeitsstruktur (bezogen auf die BIG FIVE) lassen sich bestimmte Tätigkeitsbereiche identifizieren, die gut zu Ihnen passen sollten.

Im Folgenden stellen wir Ihnen sechs Tätigkeitsbereiche vor, die sehr gut zu Ihrem BIG FIVE Profil passen und Ihnen daher liegen sollten.

Im Gegensatz zu konkreten Job Vorschlägen, können Sie sich aus den nachfolgenden Tätigkeitsbereichen den zu Ihnen passenden Job praktisch selbst „zusammenbauen“, indem Sie die Bereiche kombinieren, die Sie auf jeden Fall in Ihre Tätigkeit integrieren möchten.



WELCHE TÄTIGKEITEN PASSEN ZU IHNEN?

IHRE PASSENDE TÄTIGKEITSBEREICHE

Auf dieser Seite finden Sie Tätigkeitsbereiche, die zu den in Ihrem BIG FIVE Profil stark ausgeprägten Facetten sehr gut passen und Ihnen als Gedankenanstoß bei der Wahl einer passenden Tätigkeit dienen können.

Tätigkeitsbereich

Facetten der BIG FIVE

1

Spaß vermitteln

Freimütigkeit / Enthusiasmus

In einigen Tätigkeitsbereichen geht es darum, anderen Spaß und Freude zu vermitteln. Das klingt allerdings wesentlich leichter, als es tatsächlich ist. Ihnen sollte dies jedoch besser als anderen gelingen, da Sie immer gerade heraus kommunizieren und gleichzeitig echte Begeisterung verbreiten können.

2

Motivieren

Enthusiasmus / Soziale Offenheit

Andere Menschen zu motivieren, ist eine herausfordernde Tätigkeit, für die echte Begeisterung und ein einnehmendes Wesen benötigt wird. Durch Ihre offene Art kommen Sie leicht in Kontakt mit anderen und Ihr Enthusiasmus sorgt dafür, dass echte Motivation entsteht, wenn sich Ihre Begeisterung auf andere überträgt.

3

Ziele definieren, Zielvorg. machen

Leistungsorient. / Kompetenzwahn. +

Aufgrund Ihrer Persönlichkeitsstruktur sollte es Ihnen möglich sein, besser als andere Menschen konkrete Ziele für sich und andere zu definieren. Hierfür wird sowohl ein hoher Leistungsanspruch als auch eine klare Kenntnis über die eigene Leistungsfähigkeit benötigt. Sie verfügen über beides.

WELCHE TÄTIGKEITEN PASSEN ZU IHNEN?

IHRE PASSENDEN TÄTIGKEITSBEREICHE

Auf dieser Seite finden Sie Tätigkeitsbereiche, die zu den in Ihrem BIG FIVE Profil stark ausgeprägten Facetten sehr gut passen und Ihnen als Gedankenanstoß bei der Wahl einer passenden Tätigkeit dienen können.

Tätigkeitsbereich

Facetten der BIG FIVE

4

Helfen, therapieren, heilen

Altruismus / Vertrauensorientierung

Für alle Tätigkeiten, bei denen man anderen hilft, sie unterstützt oder therapiert, braucht es eine große Hilfsbereitschaft und den Willen, eigene Opfer zu bringen. Darüber hinaus werden eine grundsätzlich positive Einstellung gegenüber anderen Menschen und ein positives Menschenbild benötigt, wie Sie es haben.

5

Anleiten

Dominanz / Kompetenzwahn. +

Um andere anzuleiten, ist eine gewisse Dominanz von Vorteil. Das Selbstvertrauen in die eigene Kompetenz und Leistungsfähigkeit ist ebenfalls hilfreich. Beide Voraussetzungen für ein erfolgreiches Anleiten anderer (z. B. in Führungspositionen) sind Teil Ihres Persönlichkeitsprofils.

6

Gesetze, Normen anwenden

Normorientierung / Prinzipienorientierung

Regeln und Vorgaben sollten (vor allem in sicherheitsrelevanten Bereichen) nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch umgesetzt werden. Dazu braucht es Menschen, die in der Lage sind, Vorgaben sehr genau und zuverlässig einzuhalten. Aufgrund Ihres Profils sollten Sie zu diesen Personen gehören.

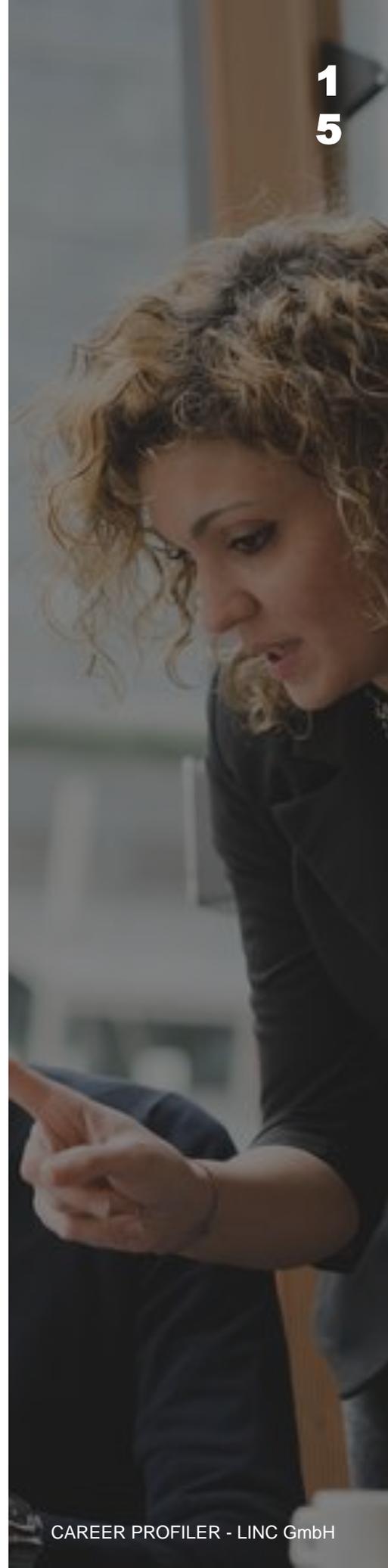
WELCHE BERUFSFELDER PASSEN AM
BESTEN ZU IHNEN?

ÜBERSICHT BERUFSFELDER

Bevor wir Ihnen konkrete Jobvorschläge präsentieren, möchten wir Ihnen einen Überblick zu den unterschiedlichen Berufsfelder geben, in die sich sämtliche Jobs einordnen lassen.

Neben der Übersicht aller Berufsfelder finden Sie auf der folgenden Seite auch die allgemeine Passung Ihres Persönlichkeitsprofils zum jeweiligen Berufsfeld.

Dies gibt Ihnen eine erste Orientierung, welcher Berufsbereich besonders gut zu Ihnen passt und welcher eher weniger.



DIE FÜNF BERUFSFELDER

ÜBERSICHT BERUFSFELDER

Nachfolgend können Sie sehen, aus welchen Berufsfeldern die Jobs kommen, die besonders gut zu Ihrer Persönlichkeit passen.

Wirtschaft,
Verwaltung, Recht

Technik,
Technologie,
Digitales

Gesundheit,
Soziales,
Bildung



Kunst, Kultur,
Medien

Naturwissen-
schaften, Umwelt,
Landwirtschaft

Das gelbe Netzprofil zeigt, wie gut die fünf Berufsfelder zu Ihrer Persönlichkeit passen. Je weiter außen das gelbe Quadrat liegt, desto besser passt Ihre Persönlichkeit zum jeweiligen Berufsfeld.

Die Beschriftung der Berufsfelder mit den Buchstaben von A bis E finden sich auf den folgenden Seiten wieder. Sie zeigen Ihnen dort, zu welchem der fünf Berufsfelder der jeweilige Job gehört.

WELCHE JOBS PASSEN ZU IHRER
PERSÖNLICHKEIT?

JOB VORSCHLÄGE

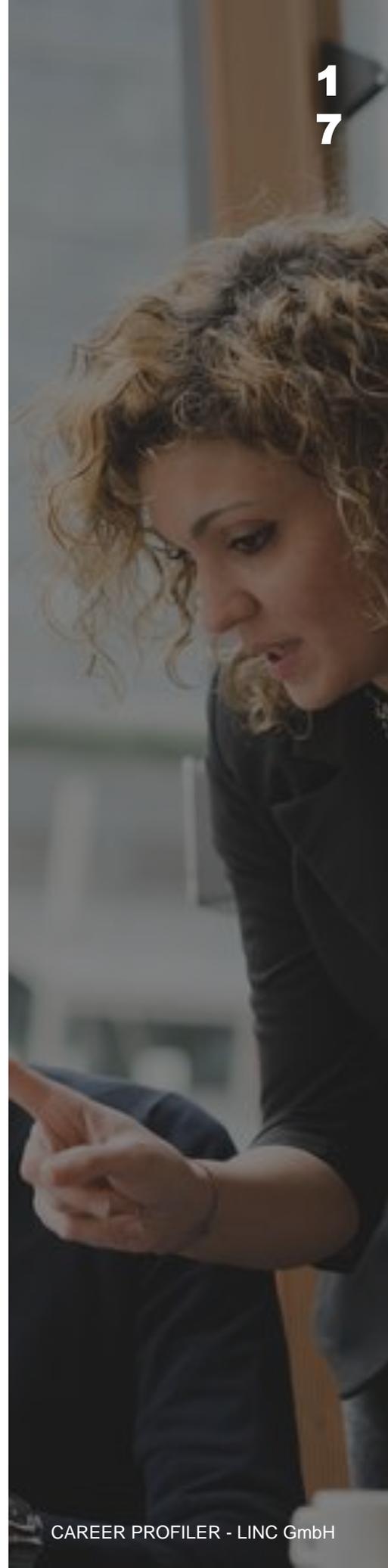
Im Folgenden gehen wir noch einen Schritt weiter und identifizieren die Jobs, die am besten zu Ihrer Persönlichkeit passen.

Um dies zu erreichen, vergleichen wir Ihr individuelles BIG FIVE Profil mit den Ideal-Profilen einer Vielzahl von Berufen.

Für jeden einzelnen Job wurden hierfür diejenigen BIG FIVE Facetten und Kompetenzen identifiziert, die für eine erfolgreiche Ausübung dieses Jobs besonders relevant sind.

Die Passung zu jedem einzelnen Job wird durch den Matching Score von 1 bis 7 ausgedrückt. Je höher der Score, desto höher ist die Passung zum Job.

Zunächst finden Sie die Detailprofile zu den sechs Jobs mit der höchsten Passung zu Ihrem Profil. Anschließend folgt eine umfangreichere Übersicht der 15 Jobs mit der höchsten Passung.



WELCHER JOB PASST ZU IHNEN?

IHRE JOB VORSCHLÄGE

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zur Passung Ihres individuellen Persönlichkeitsprofils mit einem spezifischen Job.

Wirtschaftsingenieur:in

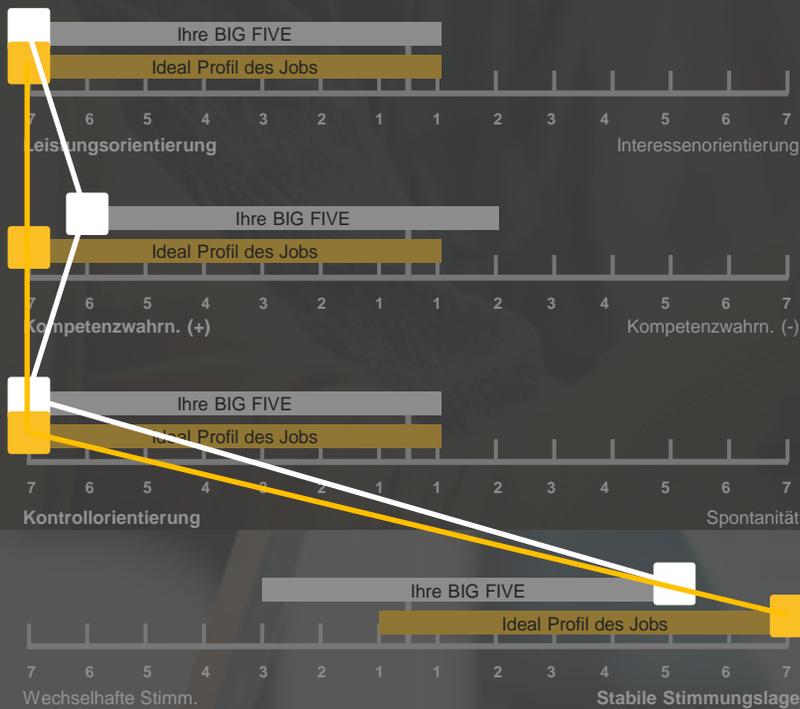
E

Matching Score (Skala: 1-7)

sehr hoch (6,2)

CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

KOMPETENZEN

**Analysieren**
hoch**Planen**
sehr hoch**Führen**
hoch**Entscheiden**
moderat

Ihre Selbsteinschätzung

Gelbe Balken = ideale Ausprägungen / weiße Balken = Ihre Ausprägungen

Ähnliche Jobs:

Produktionsingenieur:in,
Patentingenieur:in

WELCHER JOB PASST ZU IHNEN?

IHRE JOB VORSCHLÄGE

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zur Passung Ihres individuellen Persönlichkeitsprofils mit einem spezifischen Job.

Ökotrophologe/Ökotrophologin

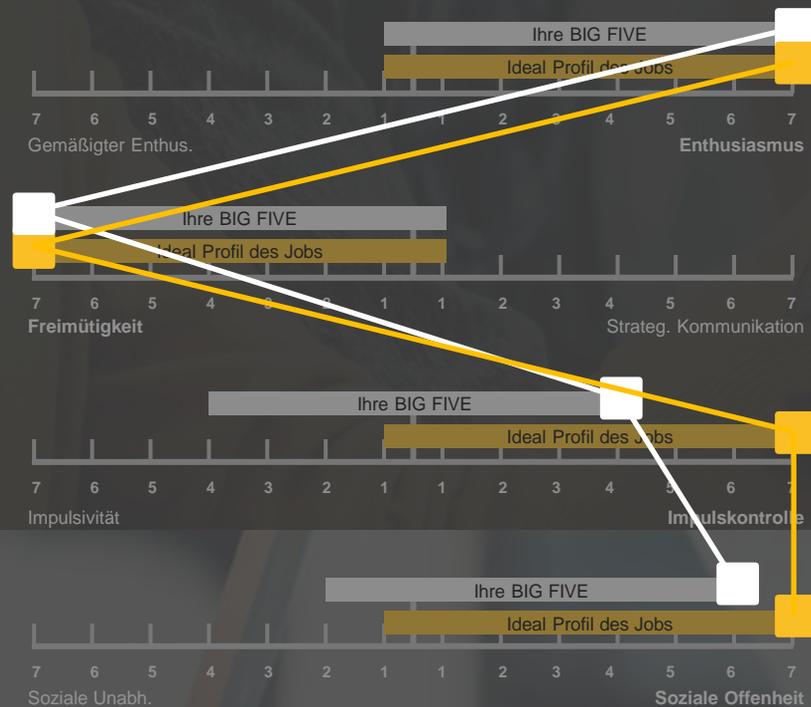
C

Matching Score (Skala: 1-7)

sehr hoch (6,0)

CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

KOMPETENZEN



Sicher Auftreten
hoch

Empathie
hoch

Ganzheit. Denken
sehr hoch

Überzeugen
moderat

Ihre Selbsteinschätzung

Gelbe Balken = ideale Ausprägungen / weiße Balken = Ihre Ausprägungen

Ähnliche Jobs:

Toxikologe/Toxikologin

WELCHER JOB PASST ZU IHNEN?

IHRE JOB VORSCHLÄGE

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zur Passung Ihres individuellen Persönlichkeitsprofils mit einem spezifischen Job.

Logistiker:in

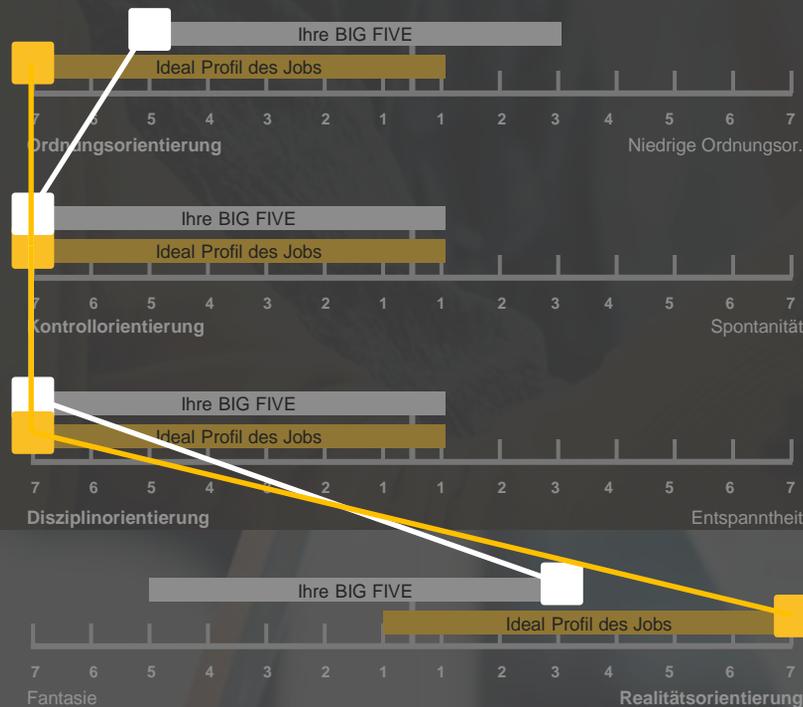
A

Matching Score (Skala: 1-7)

sehr hoch (6,0)

CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

KOMPETENZEN



Planen
sehr hoch

Rationalität
hoch

Analysieren
hoch

Ganzheit. Denken
sehr hoch

Ihre Selbsteinschätzung

Gelbe Balken = ideale Ausprägungen / weiße Balken = Ihre Ausprägungen

Ähnliche Jobs:

Disponent:in
Supply Chain Manager:in

WELCHER JOB PASST ZU IHNEN?

IHRE JOB VORSCHLÄGE

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zur Passung Ihres individuellen Persönlichkeitsprofils mit einem spezifischen Job.

Coach:in

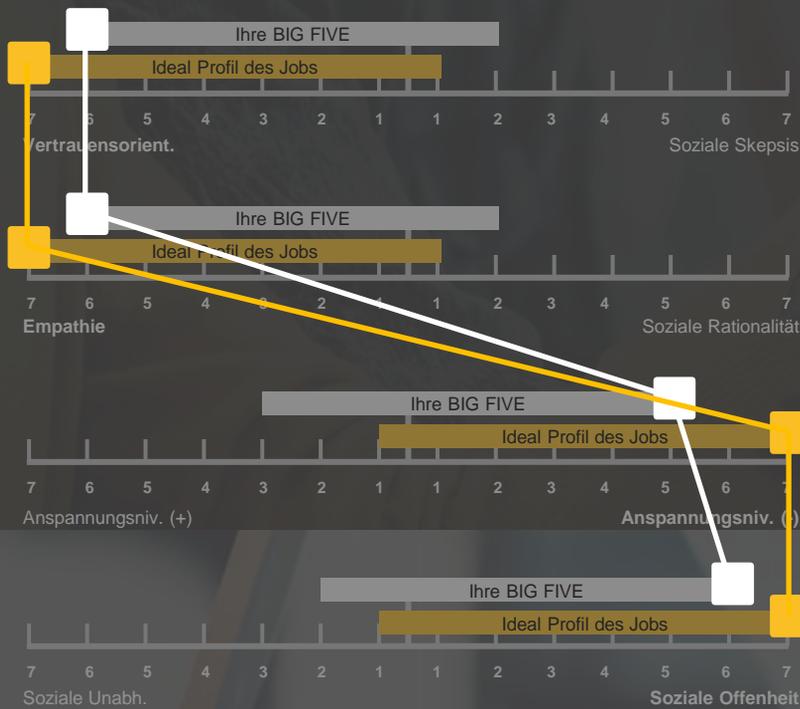
B

Matching Score (Skala: 1-7)

sehr hoch (6,0)

CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

KOMPETENZEN



Empathie
hoch

Verantwortung
hoch

Reflektieren
hoch

Selbst. Denken
sehr hoch

Ihre Selbsteinschätzung

Gelbe Balken = ideale Ausprägungen / weiße Balken = Ihre Ausprägungen

WELCHER JOB PASST ZU IHNEN?

IHRE JOB VORSCHLÄGE

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zur Passung Ihres individuellen Persönlichkeitsprofils mit einem spezifischen Job.

Maschinenbauingenieur:in

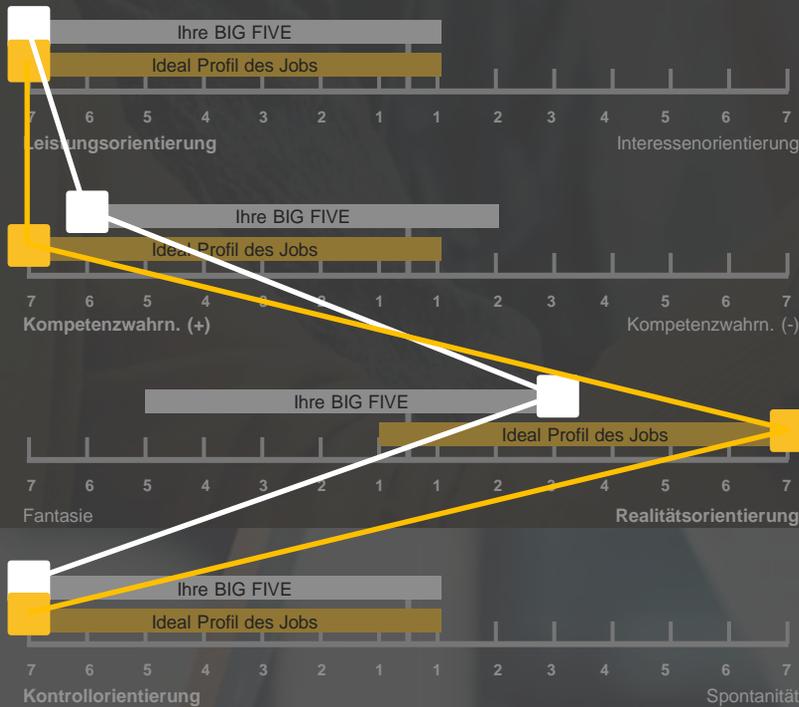
E

Matching Score (Skala: 1-7)

sehr hoch (5,9)

CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

KOMPETENZEN



Gelbe Balken = ideale Ausprägungen / weiße Balken = Ihre Ausprägungen

Ähnliche Jobs:

Produktionsingenieur:in,
Patentingenieur:in

WELCHER JOB PASST ZU IHNEN?

IHRE JOB VORSCHLÄGE

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zur Passung Ihres individuellen Persönlichkeitsprofils mit einem spezifischen Job.

Human Resources Manager:in

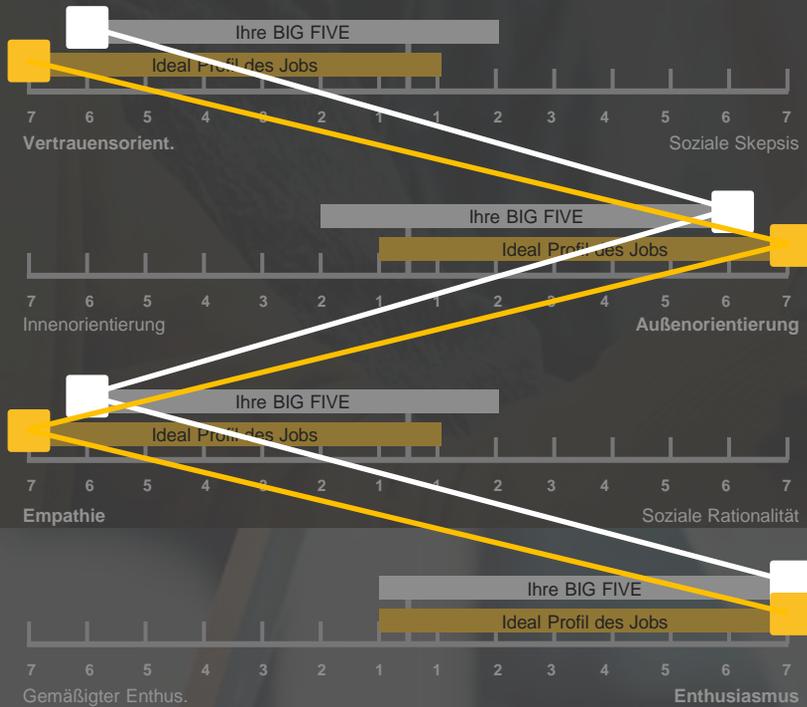
A

Matching Score (Skala: 1-7)

sehr hoch (5,9)

CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

KOMPETENZEN



Empathie
hoch

Netzwerken
hoch

Konfliktkomp.
moderat

Verändern
moderat

Ihre Selbsteinschätzung

Gelbe Balken = ideale Ausprägungen / weiße Balken = Ihre Ausprägungen

Ähnliche Jobs:

Personalreferent:in

WELCHER JOB PASST ZU IHNEN?

IHRE JOB VORSCHLÄGE

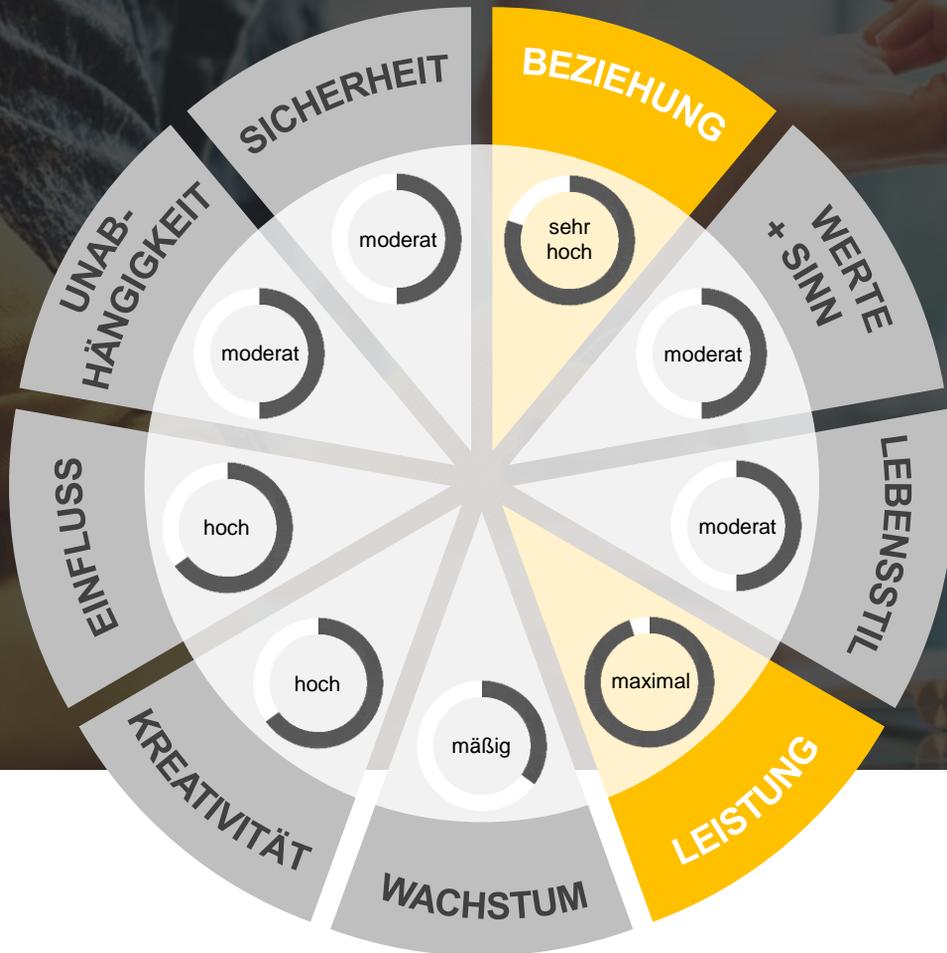
Auf dieser Seite finden Sie Informationen zur Passung Ihres individuellen Persönlichkeitsprofils zu weiteren Jobs.

JOBVORSCHLÄGE	MATCHING SCORE
Wirtschaftsingenieur:in E	sehr hoch (6,2)
Ökotrophologe/Ökotrophologin C	sehr hoch (6,0)
Logistiker:in A	sehr hoch (6,0)
Coach:in B	sehr hoch (6,0)
Maschinenbauingenieur:in E	sehr hoch (5,9)
Human Resources Manager:in A	sehr hoch (5,9)
Sporttherapeut:in B	sehr hoch (5,9)
Psychotherapeut:in B	sehr hoch (5,9)
Facharzt/in Kinder und Jugend B	sehr hoch (5,9)
Umweltwissenschaftler:in C	sehr hoch (5,6)
Bauingenieur:in E	sehr hoch (5,6)
Steuerberater:in A	sehr hoch (5,6)
Hochschuldozent:in B	sehr hoch (5,6)
Tierarzt/Tierärztin B	sehr hoch (5,6)
Arzt/Ärztin B	sehr hoch (5,6)

WAS MOTIVIERT SIE IM JOB?

IHRE MOTIVSTRUKTUR

Ihre Ausprägung in den neun zentralen Handlungsmotiven



Die Grafik zeigt Ihnen die neun zentralen Motive menschlichen Handelns.

Motive sind die hinter den Charaktereigenschaften und Kompetenzen liegenden Triebkräfte, die uns dazu antreiben, ein bestimmtes Ziel erreichen zu wollen. Motive sind somit ein integraler Bestandteil der Persönlichkeit.

Jeder Mensch verfügt über alle neun Motive. Diese sind aber bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt. Einige der Motive steuern Ihr

Verhalten stärker als andere. Daher ist es wichtig, die persönliche Struktur der neun grundlegenden Motive zu kennen.

Motive können auch scheinbar widersprüchlich sein. Dies ist ein Zeichen für „konkurrierende“ Triebkräfte und in der Regel ein sinnvoller Ansatzpunkt für die persönliche Reflexion.

Im Folgenden erläutern wir Ihnen Ihre beiden am stärksten ausgeprägten Handlungsmotive im Detail.

WAS MOTIVIERT SIE IM JOB?

IHRE MOTIVSTRUKTUR

Auf dieser Seite finden Sie eine Beschreibung eines Ihrer zentralen Handlungsmotive sowie dessen Bezug zum Jobumfeld (Best Fit und No Fit).



Ihr Motiv Leistung

Sie verfügen über einen großen Ehrgeiz, der Sie dazu motiviert, Erfolge zu erzielen und sich über Ihre Leistung auch von anderen zu differenzieren. Dabei streben Sie danach, Aufgaben oder Tätigkeiten auf kompetente Art und Weise zu besten Ergebnissen zu führen. Mit diesen Erfolgen können Sie sich identifizieren und sie nehmen positiven Einfluss auf Ihren Selbstwert.

Best Fit Jobumfeld – Was motiviert Sie?

Von Ihrem Arbeitsumfeld erwarten Sie, dass Ihre Leistung und Ihre Erfolge gesehen und wertgeschätzt werden. Um motiviert zu arbeiten, brauchen Sie Arbeitsaufgaben, die herausfordernd sind und mit denen Sie sich beweisen können, denn dann können Sie Ihre Leistungsbereitschaft unter Beweis stellen.

No Fit Jobumfeld – Was demotiviert Sie?

Wenn andere Ihre erzielten Erfolge übergehen oder sie sogar für sich selbst beanspruchen, mindert dies Ihre Arbeitsmotivation deutlich. Auch Aufgaben, in denen Sie sich vollständig inkompetent fühlen oder bei denen Erfolge nicht oder nur wenig sichtbar sind, demotivieren Sie.

WAS MOTIVIERT SIE IM JOB?

IHRE MOTIVSTRUKTUR

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zum Thema Unternehmenskultur, zu Werten die mit Ihrem Motiv verbunden sind und Reflexionsfragen zur Arbeit mit dem Motiv.

Unternehmenskultur – Leistungsmotiv

In einer leistungsorientierten Unternehmenskultur erfahren Mitarbeiter:innen insbesondere für ihre Leistung Wertschätzung: Wahrgenommen wird, wer Erfolge verzeichnet. Mitarbeiter:innen und Führungskräfte haben hohe Leistungserwartungen an sich und andere, woraus zum Teil ein gewisser Wettstreit und Druck entsteht, der/die Beste zu sein. Dabei werden Aufgaben stets so verteilt, dass sie in den Händen der Fachexperten liegen, die auf ihrem Gebiet auf sehr kompetente Weise handeln und die bestmöglichen Ergebnisse erzielen können. Schließlich werden Erfolge bewusst transparent gemacht und gefeiert.

Passende Werte zu Ihrem Motiv

Zentrale Werte sind Erfolg, Leistung, Gewinn, Ausdauer, Disziplin, Fleiß, Präzision, Perfektion, Pflichterfüllung und Zielstrebigkeit.



Reflexionsfragen

Wie hat Ihr Leistungsmotiv in der Vergangenheit Einfluss auf Ihre Motivation genommen?

Wie sieht ein Arbeitsumfeld für Sie persönlich aus, in dem Ihr Leistungsmotiv gelebt wird?

Welche Werte aus Ihrem Leistungsmotiv sollten Teil der Unternehmenskultur sein?

WAS MOTIVIERT SIE IM JOB?

IHRE MOTIVSTRUKTUR

Auf dieser Seite finden Sie eine Beschreibung eines Ihrer zentralen Handlungsmotive sowie dessen Bezug zum Jobumfeld (Best Fit und No Fit).



Ihr Motiv Beziehung

Um gut in Ihr soziales Netz eingebunden zu sein, streben Sie danach, positive Beziehungen aufzubauen, aufrechtzuerhalten und bei Konflikten auch wiederherzustellen. Dabei legen Sie Wert auf ein gutes Miteinander, Gemeinschaftsgefühl, Loyalität in der Gruppe und Freundschaft. Gemeinsame Ziele zu erreichen, finden Sie wichtiger, als Alleinkämpfer zu sein.

Best Fit Jobumfeld – Was motiviert Sie?

Sie fühlen sich wohl in einem Arbeitsumfeld, in dem es möglich ist, persönliche Beziehungen zu Ihren Kolleg:innen und Vorgesetzten zu pflegen. Um motiviert zu arbeiten, brauchen Sie einen guten Zusammenhalt im Team, in dem Vertrauen, Kooperation und gegenseitige Unterstützung großgeschrieben werden.

No Fit Jobumfeld – Was demotiviert Sie?

Ellenbogendenken unter Kollegen stößt Sie ab, da Sie nicht gegen Ihre Kolleg:innen arbeiten wollen. Auch mit einem kühlen und rein zahlengetriebenen Führungsstil können Sie sich nicht identifizieren, sodass Ihre Motivation darunter leidet.

WAS MOTIVIERT SIE IM JOB?

IHRE MOTIVSTRUKTUR

Auf dieser Seite finden Sie Informationen zum Thema Unternehmenskultur, zu Werten die mit Ihrem Motiv verbunden sind und Reflexionsfragen zur Arbeit mit dem Motiv.

Unternehmenskultur – Beziehungsmotiv

In einer beziehungsorientierten Unternehmenskultur werden Teamwork, gegenseitiges Vertrauen und Vernetzung großgeschrieben. Ob bei gemeinsamen Mittags- und Kaffeepausen, im persönlichen Austausch in Teamrunden, bei bereichsübergreifenden Netzwerkveranstaltungen, Firmenfesten oder auch beim gemeinsamen Afterwork – hier geht es darum, sich kennenzulernen und tragfähige Beziehungen auf- und auszubauen. Zudem wird in beziehungsorientierten Unternehmen ein Führungsstil gelebt, in dem Raum für sehr persönliche Kommunikation ist und Führungskraft und Mitarbeiter:in sich als gleichwertige Partner auf Augenhöhe verstehen.

Passende Werte zu Ihrem Motiv

Zentrale Werte sind Gesellschaft, Gemeinschaft, Freundschaft, Vertrauen, gegenseitige Wertschätzung, Harmonie, Vertrauen und Loyalität.



Reflexionsfragen

Wie hat Ihr Beziehungsmotiv in der Vergangenheit Einfluss auf Ihre Motivation genommen?

Wie sieht ein Arbeitsumfeld für Sie persönlich aus, in dem Ihr Beziehungsmotiv gelebt wird?

Wie sieht ein Arbeitsumfeld für Sie persönlich aus, in dem Ihr Beziehungsmotiv gelebt wird?

WAS LIEGT IHNEN BESONDERS GUT?

DAS KOMPETENZPROFIL

Zentrale Kompetenzen in der Übersicht

Im CAREER PROFILER werden 25 erfolgskritische Kompetenzen ausgewiesen, die einen Querschnitt durch führende Kompetenzmodelle darstellen. Zu jeder Kompetenz erhalten Sie drei Informationen:



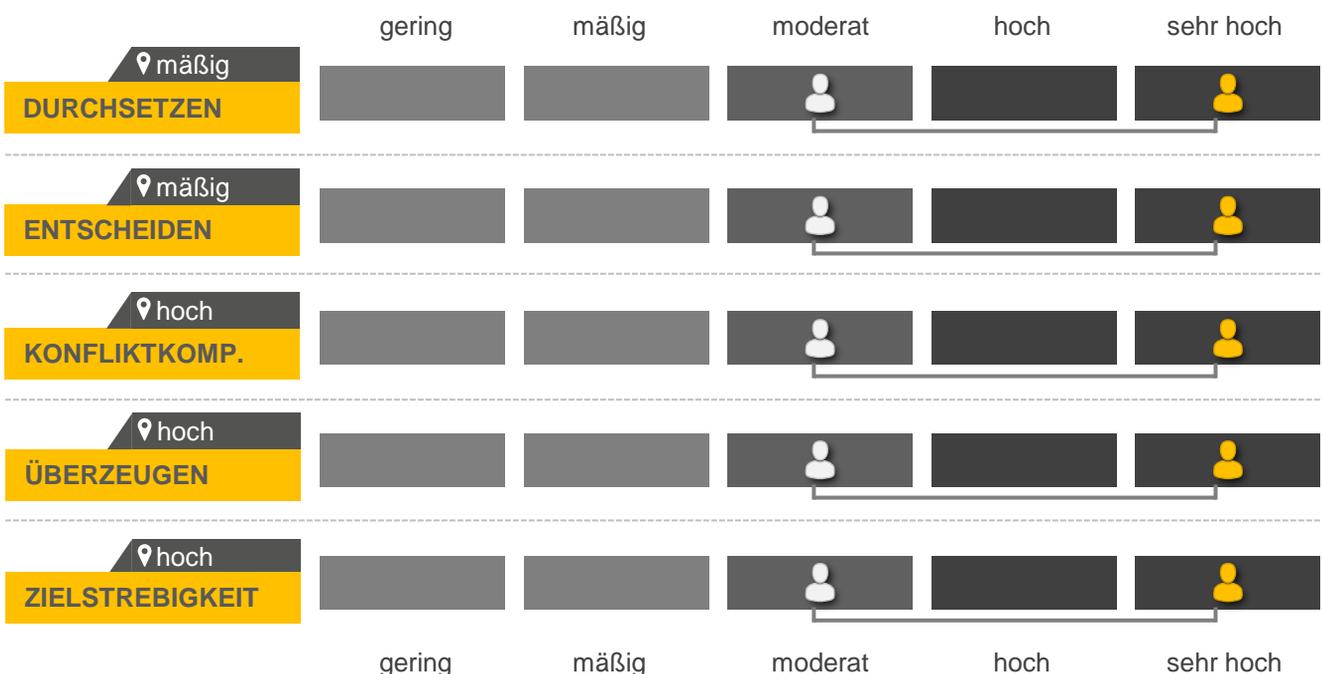
Bei anderen Menschen mit einem ähnlichen Persönlichkeitsprofil wie Ihrem, ist diese Kompetenz typischerweise so stark oder schwach ausgeprägt, wie von der Nadel angegeben. Wir weisen hier also nicht Ihre persönliche Kompetenzausprägung aus, sondern geben an, wie leicht bzw. schwer es Menschen mit Ihrem Profil normalerweise fällt, diese Kompetenz auf- oder auszubauen. Ihr tatsächliche Kompetenzausprägung kann aufgrund Ihrer individuellen Lebensumstände und Lernerfahrungen natürlich davon abweichen.



Wie schätzen Sie sich selber auf dieser Kompetenz ein? Diese Information basiert auf Ihrer Selbstauskunft. Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass Sie selber der Meinung sind, diese Kompetenz ausgeprägt zu besitzen.

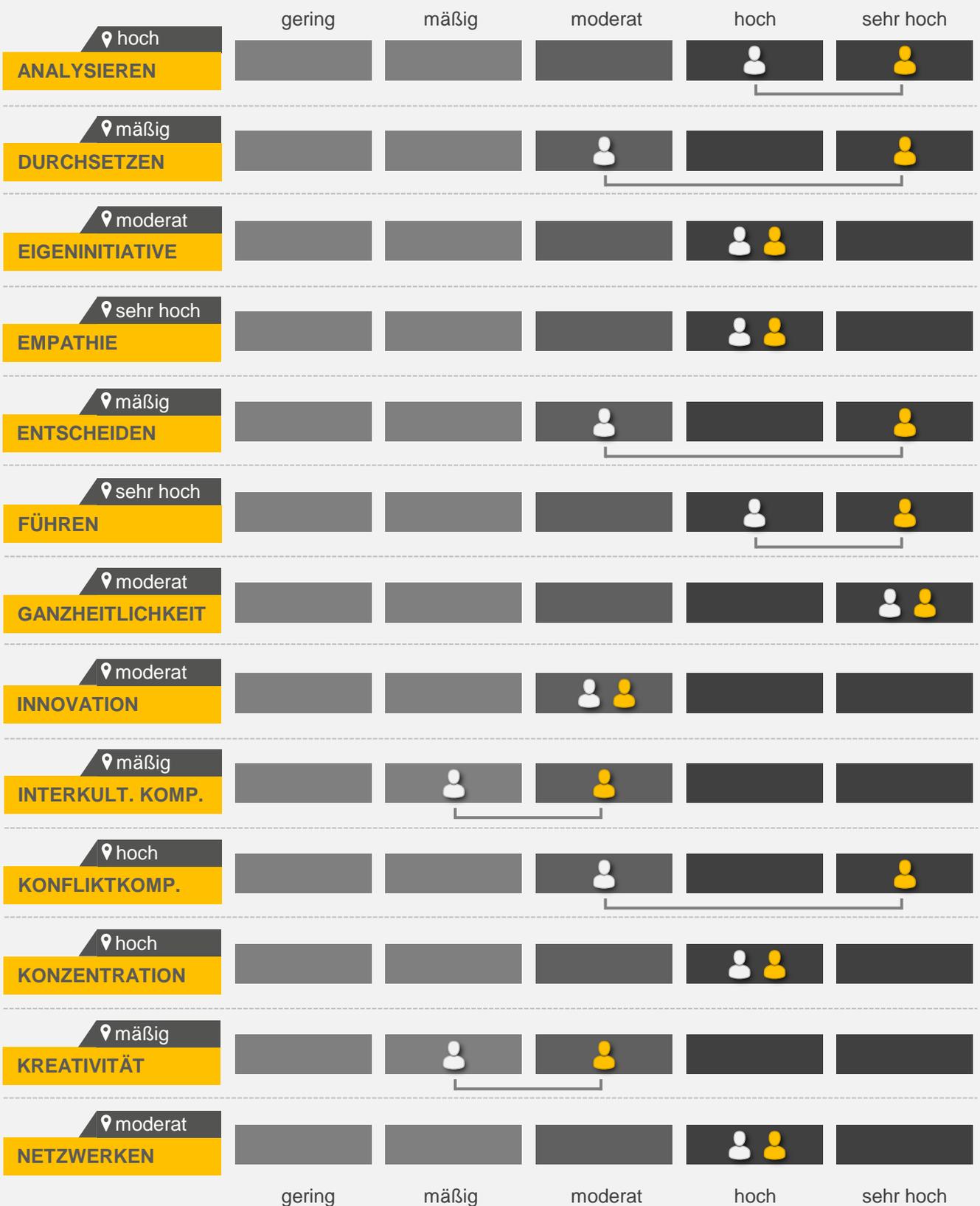


Wo möchten Sie bezüglich dieser Kompetenz hin? Diese Information basiert auf Ihrer Selbstauskunft und stellt Ihren Entwicklungswunsch auf der entsprechenden Kompetenz dar. Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass Sie sich auf dieser Kompetenz stark weiterentwickeln möchten.

DIE FÜNF KOMPETENZEN, IN DENEN SIE DAS GRÖSSTE ENTWICKLUNGSPOTENTIAL SEHEN

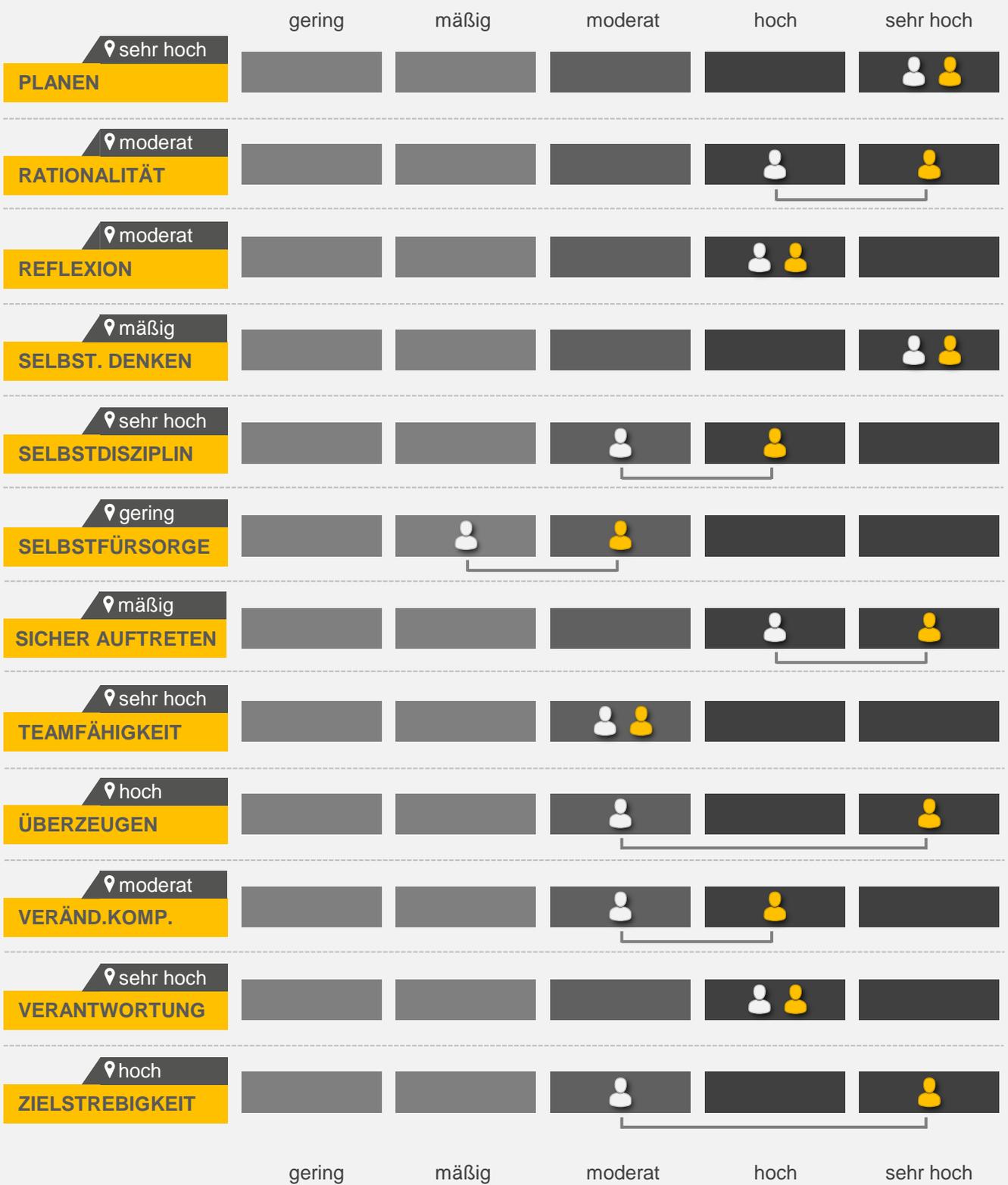
DAS KOMPETENZPROFIL

Ihre Selbsteinschätzung und Ihr Entwicklungswunsch



DAS KOMPETENZPROFIL

Ihre Selbsteinschätzung und Ihr Entwicklungswunsch



LINC
Personality for Professionals

LINC CAREER PROFILER

SIE HABEN FRAGEN
ODER MÖCHTEN
NOCH MEHR WISSEN?

KONTAKTIEREN SIE UNS!

LINC GmbH
info@linc.de
+49 4131 227 07 00
www.linc.de/lpp

