



## Career Drives

Teilnehmer  
Thomas Beispiel

Auftraggeber  
HFMtalentindex

Erstellt am  
01-03-2021

## Vorwort

Career Drives gewährt Ihnen einen Einblick in die Motivatoren von Thomas Beispiel und die Bedeutung dieser für seine Arbeit. Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf den Antworten von Thomas Beispiel beim HFMTalentindex Motivationstest. Es handelt sich hierbei um einen Fragebogen, der speziell für die Untersuchung relevanter Motivatoren entwickelt wurde. Die untersuchten Motivatoren gewähren einen Einblick darin, welche Aspekte Thomas Beispiel auf der Arbeit zu mehr Leistungsfähigkeit anspornen und welche Aspekte ihn demotivieren. Motivatoren haben einen großen Einfluss auf unser Verhalten, weil sie grundlegend sind für die Entscheidungen, die wir Menschen treffen. Aufgrund von seinen Motivatoren wird sich Thomas Beispiel in bestimmten Situationen wohlfühlen und in anderen nicht. Indem bei Entscheidungen mehr Rücksicht genommen wird auf seine Motivatoren, kommen seine Qualitäten mehr zum Ausdruck und ist er zufriedener mit seiner Arbeit. Darüber hinaus haben die Motivatoren von Thomas Beispiel Einfluss auf seine Zusammenarbeit mit anderen Personen, die eventuell andere Motivatoren haben. In diesem Bericht erhalten Sie weiterführende Tipps dazu.

Für den Gebrauch dieses Berichts beachten Sie bitte Folgendes:

1. Der Bericht stammt aus einem automatisierten Expertensystem von HFMTalentindex. Das bedeutet, dass die Messung besonders objektiv und genau ausgeführt wurde. Das System generiert Ergebnisse, die auf einer Kombination von Expertise erfahrener Organisationspsychologen mit weitreichender, wissenschaftlicher Forschung basieren.
2. Die Ergebnisse des Berichts sind durch den Vergleich der Antwortmuster von Thomas Beispiel mit den Antworten einer großen Normgruppe von Personen mit unterschiedlichen Berufen aus diversen Branchen entstanden. Im Bericht wird dargelegt, welche Ergebnisse Thomas Beispiel im Vergleich zum Durchschnitt der Normgruppe erzielt hat.
3. Der Bericht basiert auf den Antworten, die Thomas Beispiel über sich selbst gegeben hat. Die Messung geht also von dem Selbstbild von Thomas Beispiel aus. Darum ist es wichtig, die Ergebnisse des Berichts anhand anderer Informationen, beispielsweise früherer Arbeitserfahrungen und -ergebnisse, einer Befragung von Thomas Beispiel, seines Lebenslaufs und eventueller Referenzen, zu überprüfen.

## Gliederung des Berichts

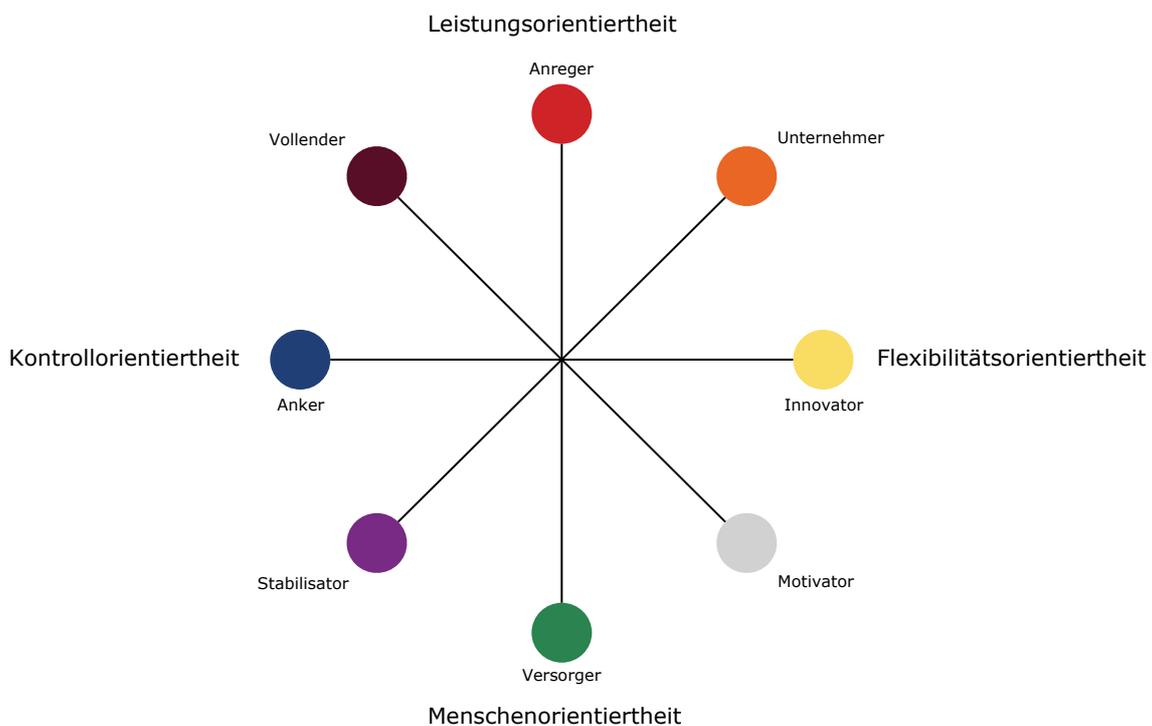
Career Drives besteht aus fünf Teilen. Im ersten Teil des Berichts wird der theoretische Hintergrund näher erläutert. Im zweiten Teil erhalten Sie einen Einblick in welche Kombinationen von Motivatoren am meisten bei Thomas Beispiel vorkommen. Jede Motivatoren-Kombination hat ihre eigene Farbe. Im dritten Teil, „DNA der bevorzugte Rollen“, wird analysiert, wie die Motivatoren von Thomas Beispiel zu seiner Präferenz für bestimmte Rollen führen. Im vierten Teil steht das Thema „Chemie der Zusammenarbeit“ im Mittelpunkt. Es wird darauf eingegangen, auf welche Weise Thomas Beispiel die Zusammenarbeit mit anderen sucht und wie er mit Personen, die andere Motivatoren, also andere „Farben“ haben, am besten zusammenarbeiten kann. Zum Schluss erhalten Sie im fünften Teil eine Übersicht aller bevorzugte Rollen, so dass Sie einen Eindruck von der Bedeutung der Rolle bekommen, die die Kollegen spielen.



# 1. Theoretischer Hintergrund des Career Drives Modells

Career Drives verschafft Ihnen eine Übersicht von den Motivatoren einer Person. Motivatoren sind Ziele oder Motive, die Menschen wichtig finden und denen sie in ihrer Arbeit nachstreben. Der eine wird zum Beispiel durch das Bedürfnis angetrieben, sich innovative Dinge auszudenken, während ein anderer gerade eine gewisse Sicherheit sucht. Solche Motivatoren lenken das Verhalten von Personen in eine bestimmte Richtung und beeinflussen die Entscheidungen, die sie treffen. Motivatoren bestimmen in welchem Umfeld jemand sich wohl fühlt und auf welche Weise jemand die Zusammenarbeit mit anderen angeht.

Career Drives basiert auf dem bekannten *Framework Competing Values* von Robert Quinn (Quinn & Rorbach, 1983; Quinn & Cameron, 1988). Quinn basierte sein Modell ursprünglich auf den Studien über Indikatoren von erfolgreichen Unternehmen. Später kam er zu der Einsicht, dass sein Framework sich ebenfalls eignet für das Differenzieren von verschiedenen Rollen, die Menschen in Unternehmen annehmen. Career Drives nutzt diese Erkenntnis. Career Drives unterscheidet acht Rollen in Bezug auf das Arbeitsverhalten, die in den Dimensionen, vergleichbar mit denen von Quinn, gruppiert werden können. Dieses Modell sieht wie folgt aus:



Jede der acht Rollen in Career Drives repräsentiert eine wichtige Kombination von Motivatoren: Der Unternehmer möchte unternehmen, der Motivator möchte motivieren. Menschen haben Präferenzen für bestimmte Rollen, häufig für mehr als eine. Jemand kann sowohl Unternehmer als auch Vollender sein. Die bevorzugte Rollen steuern zusammen das Verhalten der jeweiligen Person.

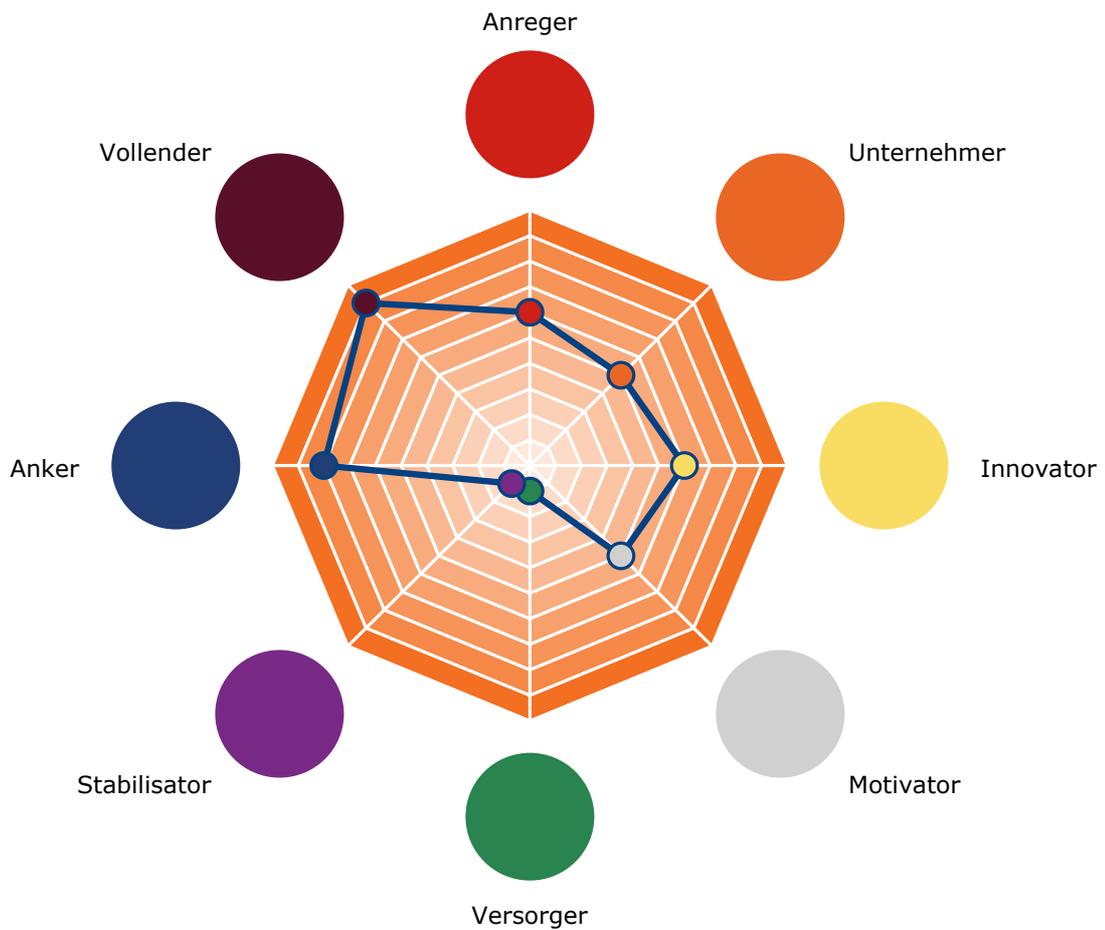
Eine kurze Profilskizze der acht bevorzugte Rollen von Career Drives:

-  **Anreger:** Leistung erbringen, Verantwortlichkeit, Einfluss
-  **Unternehmer:** initiieren, Unabhängigkeit, Abenteuer
-  **Innovator:** Kreativität, Erneuerung
-  **Motivator:** Zusammenarbeit, Wachstum
-  **Versorger:** sozial, Loyalität, Respekt
-  **Stabilisator:** Sicherheit, Zusammengehörigkeit
-  **Anker:** Ordnung, Präzision, Qualität
-  **Vollender:** regeln, organisieren, realisieren

Auf der nächsten Seite können Sie sehen, wie stark die Präferenz von Thomas Beispiel für die verschiedenen Rollen ist, mit anderen Worten: seine bevorzugten Rollen.



## 2. Persönliches Motivatoren-Profil



### 2.1 Wichtigste Motivatoren

- **Realisierung (Kontrollorientiertheit)**  
Zielgerichtet auf konkrete Resultate hinarbeiten.
- **Qualität (Kontrollorientiertheit)**  
Präzise und einwandfreie Arbeit liefern.
- **Effizienz (Kontrollorientiertheit)**  
Planmäßig arbeiten, Aufgaben gleich beim ersten Mal gut ausführen und keine Zeit mit unwichtigen Dingen verschwenden.
- **Analysieren (Flexibilitätsorientiertheit)**  
Themen gründlich recherchieren.



## 2.2 Die wichtigsten bevorzugte Rollen

Vollender	Sehr starke Präferenz
Stil:	Vollender verknüpfen Struktur und Erfolgsorientiertheit. Sie organisieren und regeln gerne. Sie suchen nach strukturellen Lösungen. Sie treffen konkrete Vereinbarungen und nehmen die Verantwortung für ein Ergebnis auf sich. Vollender übernehmen häufig, früher oder später in ihrer Laufbahn, eine Managementposition.
Rolle im Team:	Vollender führen das Team an deutliche Absprachen und einen Handlungsplan heran. Es stört sie, wenn wenig Struktur im Team herrscht oder wenn der Schwerpunkt vor allem auf dem sozialen Aspekt liegt. Vollender treten in den Vordergrund, um Dinge zu erledigen.
Stärke:	Verantwortungsgefühl, Realisierung
Schwäche:	Tunnelblick
Stressfaktor:	Rückschläge
Bewältigungsstrategie:	Sich anstrengen

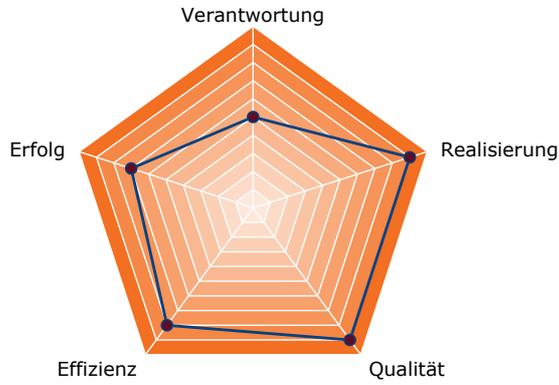
Anker	Starke Präferenz
Stil:	Anker sind perfektionistisch. Sie arbeiten systematisch und präzise und haben ein starkes Bedürfnis nach Struktur. Anker möchten gerne auf eine zielgerichtete Weise auf die Resultate hinarbeiten. Qualität ist dabei wichtiger als Schnelligkeit. Anker sind häufig auch gut im Verarbeiten von Informationen und wissen genau, worin die Ursache von Problemen liegt.
Rolle im Team:	Anker bringen mit ihrem Bedürfnis nach Struktur eine gewisse systematische Herangehensweise mit in die Zusammenarbeit. Sie möchten gerne genau zu wissen, was von ihnen erwartet wird und werden darauf in der Zusammenarbeit auch andringen.
Stärke:	Kontinuität, Zuverlässigkeit
Schwäche:	Wenig Flexibilität
Stressfaktor:	Unvorhersehbarkeit
Bewältigungsstrategie:	Struktur



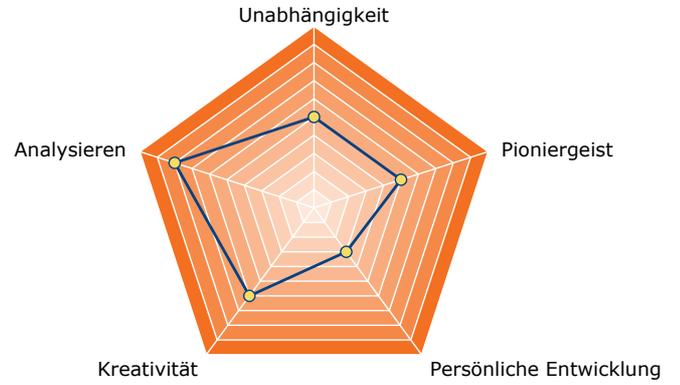
### 3. DNA der bevorzugte Rollen

Auf dieser sowie der nächsten Seite können Sie das Profil von Thomas Beispiel für jede der acht Rollen betrachten. So können Sie auf einen Blick sehen, welche Motivatoren eine wichtige Rolle bei seiner Arbeit spielen.

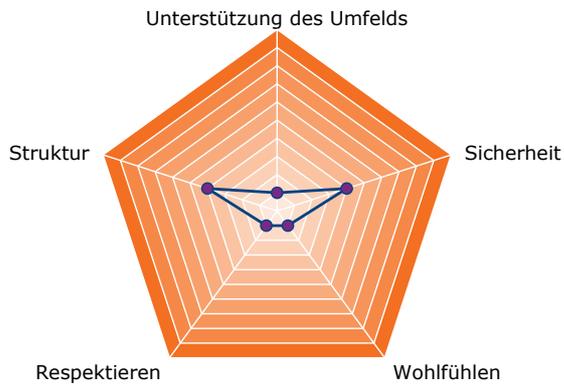
**Vollender**



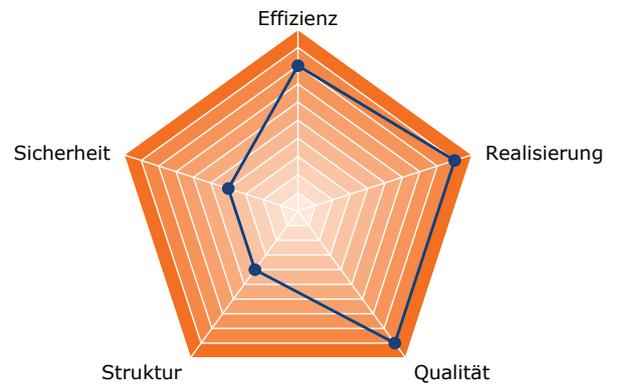
**Innovator**



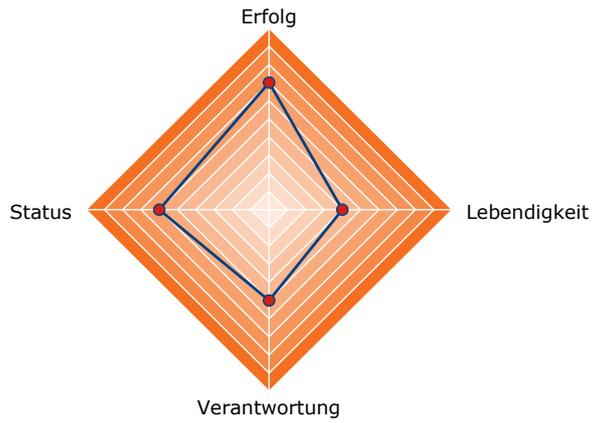
**Stabilisator**



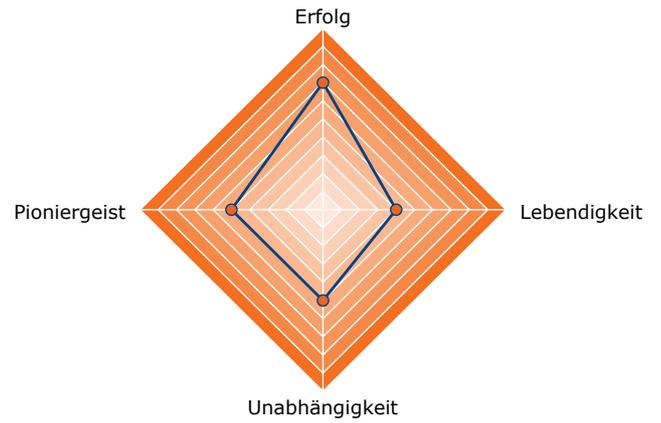
**Anker**



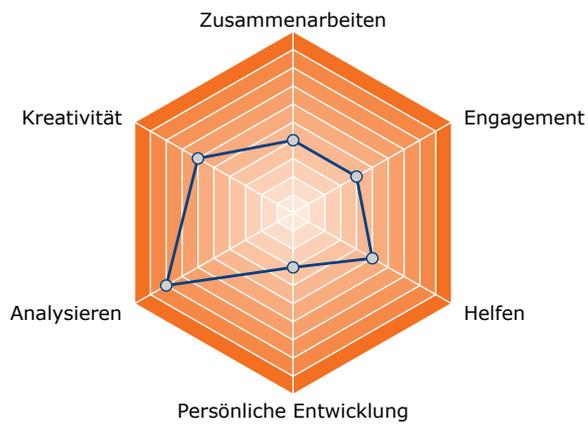
### Anreger



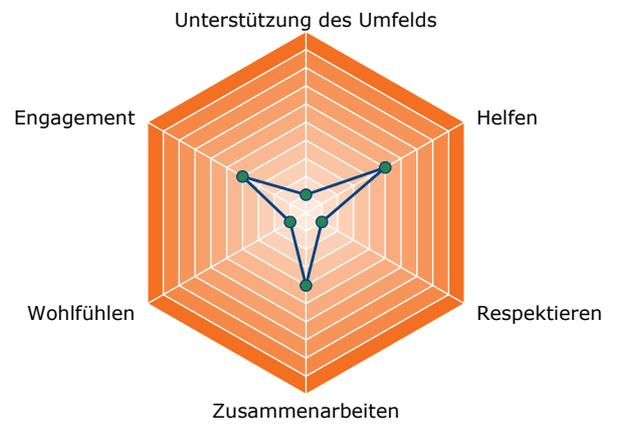
### Unternehmer



### Motivator



### Versorger



## 4. Die Chemie der Zusammenarbeit

Die Motivatoren von Thomas Beispiel sorgen dafür, dass er andere bei der Zusammenarbeit ergänzen kann, allerdings können diese Motivatoren auch miteinander kollidieren. Jede Rolle beeinflusst auf ihre Weise die anderen Stile. Sie erhalten auf den nächsten Seiten Tipps, um die Zusammenarbeit mit anderen zu optimieren. Ausgegangen wird dabei von der Rolle, die Thomas Beispiel am meisten bevorzugt.

In der Tabelle können Sie nachlesen, welche Handlungsschritte bei der Zusammenarbeit unternommen werden können.

Persönlich bevorzugte Rolle:	Bevorzugte Rolle des Kooperationspartners:	Tipps um die Chemie zu optimieren:
Vollender	Anreger	Eigene Lösungsansätze anbieten
	Unternehmer	Sachverhalte operationalisieren und konkretisieren
	Innovator	Ideen mit einfließen lassen
	Motivator	Dinge praktisch gestalten
	Versorger	Prioritäten setzen
	Stabilisator	Beruhigen
	Anker	Richtung geben
	Vollender	Zusammen die Zeit nehmen Ideen zu entwickeln



## 5. Ergebnisse der übrigen Rollen

Innovator	Leichte Präferenz
Stil:	Innovatoren richten sich auf Abwechslung und Veränderung. Sie sind motiviert, neue Erfahrungen zu sammeln und sich nach eigenem Ermessen zu entfalten. Innovatoren denken bei Veränderungen schnell mit und tragen gerne dazu bei.
Rolle im Team:	Innovatoren sind gerne unabhängig und liefern häufig kreative Beiträge. Sie laufen zur Höchstform auf, wenn das Team neue Dinge in Angriff nimmt oder sich etwas Neues ausdenken muss. Innerhalb des Teams sind sie häufig als Freigeist oder Unterstützer neuer, unorthodoxer Vorgehensweisen aktiv. Innovatoren stellen häufig Querverbindungen zu anderen Disziplinen her.
Stärke:	Kreativität, Erneuerung
Schwäche:	Langeweile
Stressfaktor:	Einschränkung
Bewältigungsstrategie:	Weggehen

Anreger	Leichte Präferenz
Stil:	Anreger zeichnen sich durch ihren Tatendrang aus. Sie sind motiviert, Leistungen zu erbringen und fordern häufig eine bestimmte Rolle ein. Anreger wollen wegen ihrer Beiträge geschätzt werden und übernehmen gerne viel Verantwortung. Schlüsselbegriffe, die zu Anregern passen, sind Erfolg, Spannung und Dynamik.
Rolle im Team:	Anreger stellen sich selbst in den Vordergrund. Wenn sie eine führende Rolle haben, fühlen sie sich am wohlsten. Wenn sie zu wenig hervorstechen, werden sie ihre Energie dazu nutzen, Einfluss zu gewinnen. Anreger bringen das Team in Bewegung.
Stärke:	Schwung, Energie
Schwäche:	Zu dominantes Auftreten
Stressfaktor:	Versagen
Bewältigungsstrategie:	Hartnäckigkeit



Motivator	Leichte Präferenz
Stil:	Motivatoren verbinden den Wunsch nach Wachstum und Vertiefung mit der Zusammenarbeit mit anderen. Auf diese Weise gelingt es ihnen, andere mit einzubeziehen und Angelegenheiten zu einer gemeinsamen Sache zu machen. Sie faszinieren andere mit ihren Ideen, ohne dabei die Bedürfnisse der anderen aus den Augen zu verlieren.
Rolle im Team:	Motivatoren richten sich von Natur aus auf das Team und finden es wichtig, Dinge in Zusammenarbeit mit anderen zu realisieren. Sie finden es nicht unbedingt wichtig, eine formelle Führungsrolle zu haben, nehmen jedoch meist eine einflussreiche Position ein. Innerhalb des Teams verstehen Motivatoren es, Unterstützung zu kreieren und Sachen für jedermann deutlich zu machen.
Stärke:	Gegenseitige Unterstützung, Erklärung
Schwäche:	Schwierigkeiten mit sachlichem Auftreten
Stressfaktor:	Zwiespalt
Bewältigungsstrategie:	Teamgeist

Unternehmer	Leichte Präferenz
Stil:	Unternehmer zeichnen sich durch eine proaktive Haltung aus. Sie bilden sich eine eigene Meinung und gehen ihren eigenen Weg. Unternehmer möchten neue Ziele erreichen und sind bereit, dafür Risiken einzugehen. Schlüsselbegriffe für Unternehmer sind Freiheit, Gewinn und Aktivismus.
Rolle im Team:	Unternehmer geben sich häufig unabhängig innerhalb des Teams. Falls ihnen die Richtung des Teams nicht gefällt, versuchen sie andere von ihrer Meinung zu überzeugen. Falls andere sie einschränken sollten, kostet sie das viel Energie und versuchen sie, sich aus dieser Situation zu befreien. Unternehmer sorgen im Hinblick auf neue Möglichkeiten für Begeisterung im Team.
Stärke:	Initiative, Mut
Schwäche:	Dem Team voraus sein
Stressfaktor:	Stillstand
Bewältigungsstrategie:	Unabhängigkeit



Stabilisator		Keine Präferenz
Stil:	Stabilisatoren kombinieren das Bedürfnis nach Sicherheit mit dem Bedürfnis nach Gemeinschaft. Sie wünschen sich Deutlichkeit hinsichtlich der an sie gestellten Erwartungen. Wenn sie sich wohlfühlen, sind sie loyale Mitarbeiter, die alle Aufgaben präzise erledigen.	
Rolle im Team:	Stabilisatoren nehmen häufig die folgsame Rolle auf sich und fühlen sich gut dabei. Sie möchten gerne genau verstehen, wie andere über bestimmte Dinge denken, weil sie es für wichtig halten, darauf eingehen zu können. Ihre eigene Rolle und Position nehmen sie meist nicht so wichtig.	
Stärke:	Gemeinsam auf das gesetzte Ziel hinarbeiten	
Schwäche:	Zu viel im Hintergrund bleiben	
Stressfaktor:	Fehler machen	
Bewältigungsstrategie:	Sich auf den Auftrag konzentrieren	

Versorger		Keine Präferenz
Stil:	Versorger sind menschenorientierte Personen. Sie sind sanftmütig und legen großen Wert auf die Art und Weise, wie Menschen mit einander umgehen. Sie geben anderen Menschen Raum und Fürsorge. Sie finden es wichtig, dass, wenn Entscheidungen getroffen werden, jeder damit einverstanden ist.	
Rolle im Team:	Versorger möchten vor allem Mitglied des Teams sein. Sie möchten gerne, dass sie selbst und andere Teammitglieder sich wohlfühlen. Sie schätzen die Beiträge von anderen und unterstützen sie gerne. Sie stellen sich in den Dienst des Teams.	
Stärke:	Verbinden, Teamspirit	
Schwäche:	Die Ergebnisse aus dem Auge verlieren.	
Stressfaktor:	Soziale Unsicherheiten	
Bewältigungsstrategie:	Akzeptanz von anderen	

