

HFM TALENTINDEX

Part of the ASSESSIO GROUP



FutureMe

Teilnehmer
Thomas Beispiel

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
01-03-2021

Dieser Bericht wurde mit Hilfe des HFMtalentindex Online Assessment Systems erstellt. Die Daten in diesem Bericht basieren auf den Antworten, die der Teilnehmer in einem oder mehreren Fragebögen und/oder psychologischen Tests gegeben hat. Der Nutzer muss sich bei der Interpretation dieses Berichts der Begrenzungen dieser Instrumente bewusst sein. HFMtalentindex übernimmt keine Haftung für die Folgen der Nutzung dieses Berichts und den möglichen damit verbundenen Folgen. Es können in keinerlei Hinsicht rechtliche Ansprüche auf die Ergebnisse und den Inhalt dieses Berichts erhoben werden. © 2021 HFMtalentindex. Alle Rechte vorbehalten.

Vorwort

Sie untersuchen die Auswahlmöglichkeiten im Rahmen Ihrer Karriere. FutureMe soll Sie bei diesen Entscheidungen unterstützen. Was zu Ihnen passt, ist abhängig von Ihren Interessen, Ihren Motivatoren (woraus Sie Energie schöpfen, was Sie motiviert) und selbstverständlich von Ihren Talenten (Ihren Kompetenzen). Die Informationen in diesem Bericht basieren auf den Antworten, die Sie im Fragebogen eingegeben haben.

FutureMe zeigt Ihnen, welche Arbeitsbereiche zu Ihnen passen. Wir gehen dabei von einer optimalen Kombination zwischen Interessen, Motivatoren und Kompetenzen aus. Sie erhalten Einblick in Arbeitsbereiche, für die Sie das größte Potenzial mitbringen, unterteilt nach Ihren konkreten Interessen, Motivatoren und Kompetenzen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihren Entscheidungen und in Ihrem weiteren Karriereverlauf!



1. Ihr Laufbahnprofil

Bei der Zusammenstellung Ihres Karriereprofils wurden Ihre Antworten aus dem HFMtalentindex Interessentest, dem HFMtalentindex Motivatorentest und der HFMtalentindex Persönlichkeitsmessung berücksichtigt. Anhand dieser Tests wurde untersucht, wo Ihre Interessen liegen, woraus Sie Energie schöpfen und was auf Grundlage Ihrer Persönlichkeit zu Ihnen passt. Wir haben diese Aspekte miteinander kombiniert, um herauszufinden, welche Arbeitsbereiche für Sie geeignet sind.

In der unten gezeigten Gesamtübersicht finden Sie die Arbeitsbereiche, die gut zu Ihnen passen können, sowie eine Aufstellung Ihrer bedeutendsten Interessen, Motivatoren und Kompetenzen. In den folgenden Kapiteln werden wir jede dieser Kategorien näher erläutern.

Ihre Gesamtübersicht

Arbeitsbereiche: in welcher Richtung könnten Sie arbeiten?

- Schreiben
- Entertainment
- Marketing

Zugrunde liegende Interessen, Motivatoren und Kompetenzen

Ihre zwei bedeutendsten Interessengebiete: was macht Ihnen Spaß?

- Künstlerisch
- Sozial

Ihre vier bedeutendsten Motivatoren: woraus schöpfen Sie Energie?

- Realisierung
- Qualität
- Effizienz
- Analysieren

Ihre vier bedeutendsten Kompetenzen: was können Sie gut?

- Dienstleistungsorientiertheit
- Planen
- Qualitätsorientiertheit
- Feinfühligkeit



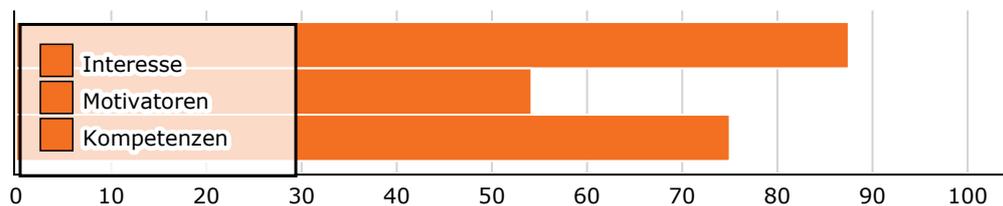
2. Arbeitsbereiche

Auf der vorigen Seite haben Sie die drei Arbeitsbereiche gefunden, die am besten zu Ihnen passen. Sie können sich einen Arbeitsbereich als thematischen Rahmen oder als Richtung vorstellen, in denen Ihre Ideen, Wünsche und Qualitäten wahrscheinlich gut zur Geltung kommen würden. Unter jeden thematischen Rahmen fallen wiederum verschiedene Berufe und Tätigkeitstypen. Im Folgenden wird jeder Arbeitsbereich näher erläutert, um Ihnen dabei zu helfen, sich einen Eindruck zu verschaffen und Sie einzuladen, darüber nachzudenken, welche Berufe zu jedem Arbeitsbereich passen. Sie sehen dort auch, warum dieser Arbeitsbereich für Sie ausgewählt wurde: wie gut passt der Arbeitsbereich zu Ihren Interessen, Motivatoren und Kompetenzen.

Ihre Arbeitsbereiche

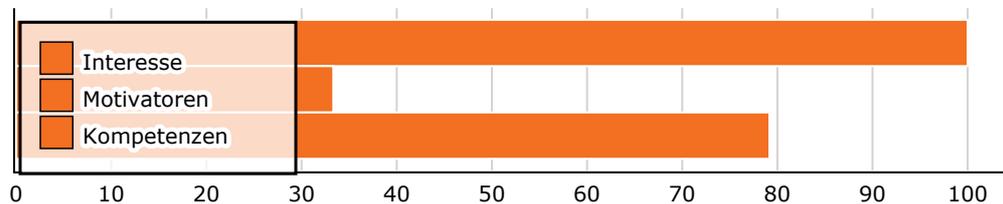
Schreiben

Darunter fallen beispielsweise Berufe, wie: Schriftsteller, Redakteur, Übersetzer



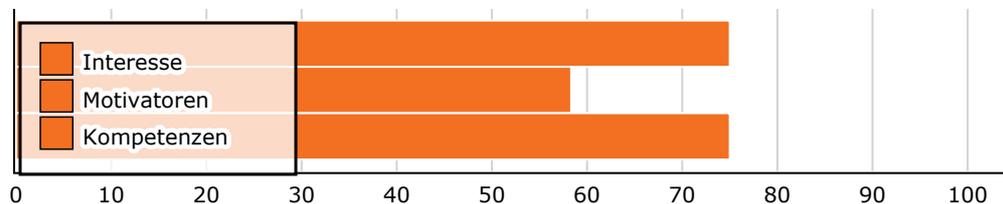
Entertainment

Darunter fallen beispielsweise Berufe, wie: Musiker, Dramatiker, Schauspieler



Marketing

Darunter fallen beispielsweise Berufe, wie: Kommunikationsspezialist, Art Director (Werbung), Content Manager



3. Interessen

Wenn Sie eine Arbeit haben, die zu Ihren Interessen passt, können Sie sich schnell für die Inhalte der Tätigkeit begeistern, sodass Sie die meisten Aufgaben und Zuständigkeiten Ihres Jobs gerne erledigen werden. Wir unterscheiden insgesamt sechs Arten von Arbeitsinteressen:

					
Realistisch	Intellektuell	Künstlerisch	Sozial	Unternehmend	Konventionell
Sie befassen sich gerne mit praktischen Dingen	Sie denken gerne nach	Sie erledigen gerne freie, unstrukturierte Tätigkeiten	Sie gehen gerne mit anderen Menschen um	Sie erfüllen gerne organisatorische oder kommerzielle Aufgaben	Sie erledigen gerne deutliche, strukturierte Tätigkeiten

Ihre Interessen

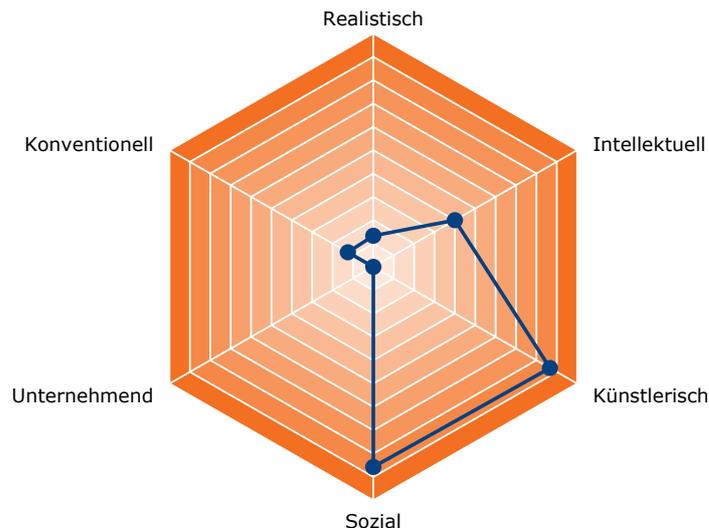
Sie erfahren, warum Ihre beiden bedeutendsten Arbeitsinteressen gut zu Ihnen passen. In der darunter gezeigten Abbildung sehen Sie auch das Verhältnis zu den anderen Interessen: je besser ein Interesse zu Ihnen passt, desto weiter ist die Linie bis zur Außenseite der Abbildung durchgezogen.

Künstlerisch (Expressiv, originell und intuitiv)

Sie benutzen gerne Ihre Fantasie und Kreativität, um neue, originelle Ideen zu entwickeln. Sie kreieren gerne Ideen und Lösungen, die die Fantasie anregen und von den gebahnten Wegen abweichen. Sie bevorzugen es, intuitiv zu handeln, wobei Sie Emotionen und Empfindungen viel Bedeutung zumessen.

Sozial (Interaktiv, behilflich und kommunikativ)

Von Natur aus sind Sie auf Dienstleistungen eingestellt. Sie mögen Tätigkeiten, bei denen Sie mit anderen Leuten arbeiten können. Sie berücksichtigen die Gefühle und Bedürfnisse anderer. Für Sie stehen Kommunikation und Rücksichtnahme an erster Stelle.



4. Motivatoren

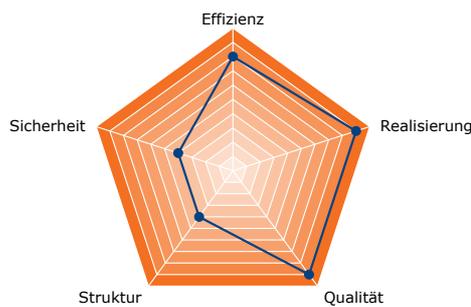
Motivatoren sind Ziele oder Motive, die Menschen im Rahmen Ihrer Arbeit wichtig finden (woraus schöpfen Sie Energie). Einige Menschen werden beispielsweise von dem Bedürfnis angetrieben, neue Dinge zu erfinden, andere wiederum finden das frustrierend und sind eher auf der Suche nach Stabilität. Sie erfahren Ihre Arbeit als befriedigender, wenn Sie Energie daraus schöpfen und sich wohl dabei fühlen.

Es gibt insgesamt zwanzig Motivatoren, die in vier Kategorien unterteilt werden: Kontrollorientiertheit, Flexibilitätsorientiertheit, Menschenorientiertheit und Leistungsorientiertheit. In der untenstehenden Abbildung sehen Sie, welche Motivatoren für Sie am wichtigsten und welche weniger wichtig sind. Je weiter die Linie bis zur Außenseite der Abbildung durchgezogen ist, desto wichtiger ist dieser Motivator für Sie. Hinten in diesem Bericht finden Sie eine Anlage mit den Definitionen aller Motivatoren.

Ihre Motivatoren

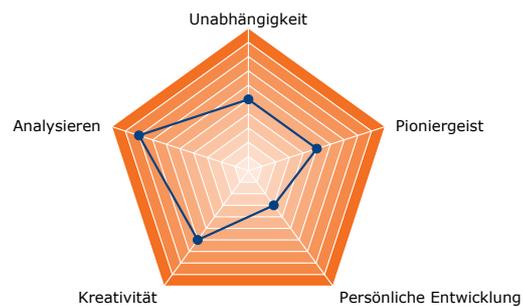
Kontrollorientiertheit

Schöpfen Sie Energie aus Verfahren, Abläufen und Sicherheit?



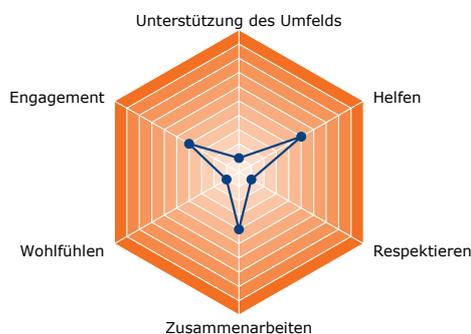
Flexibilitätsorientiertheit

Schöpfen Sie Energie aus Wachstum, Entwicklung und Kreativität?



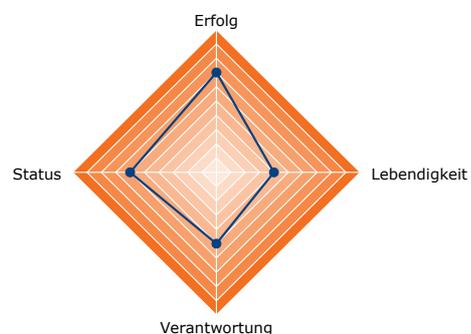
Menschenorientiertheit

Schöpfen Sie Energie aus dem Umgang mit anderen Menschen?



Leistungsorientiertheit

Schöpfen Sie Energie aus dem Erzielen von Erfolgen?



5. Kompetenzen

Ihre Kompetenzen, beziehungsweise Ihre spezifischen Qualitäten, resultieren aus Ihrer Persönlichkeit und bilden einen bedeutenden Bestandteil Ihres Potenzials, das festlegt, ob Sie bestimmte Dinge gut oder weniger gut können. Unter Kompetenzen wird eingeschätzt, welches Verhalten Sie in der Praxis an den Tag legen würden und welches Entwicklungspotenzial Sie in Bezug auf das Thema haben. Wenn Sie bei Ihrer Arbeit Aufgaben erledigen, die Sie gut können, besteht eine größere Chance, dass Sie erfolgreich sind und Ihre Arbeit als befriedigend empfinden.

Unten werden Ihre ausgeprägtesten Kompetenzen behandelt. Bei jeder Kompetenz wird erläutert, wie Ihre Persönlichkeitsmerkmale im Hinblick auf dieses Thema zu Ihren Qualitäten beitragen. Hinten in diesem Bericht finden Sie eine Anlage mit den Definitionen dieser Kompetenzen.

Ihre Kompetenzen

Dienstleistungsorientiertheit

Thomas richtet sich von Natur aus stark nach den Interessen anderer und findet es angenehm, anderen beim Erreichen ihrer Ziele zu helfen. Er findet es zwar nicht schlimm manchmal eine untergeordnete Rolle zu spielen, er will aber auch selbst Einfluss ausüben. Thomas findet es wichtig gute Beziehungen zu anderen zu pflegen und versucht, die Wünsche anderer zu erfüllen.

Planen

Thomas denkt im Allgemeinen gut nach, bevor er an etwas beginnt und plant die Zeit so ein, dass er die Dinge systematisch angehen kann. Er findet es gut, wenn Dinge präzise und gut geregelt werden und tendiert deshalb von Natur aus zu einem planmäßigen Vorgehen. Klare Vereinbarungen und deren Einhaltung hält Thomas für notwendig und hebt diese bei der Planung hervor.

Qualitätsorientiertheit

Thomas möchte im Allgemeinen alles, was er macht, gut machen und ist bemüht, Qualität zu liefern. Er findet es wichtig, Aufgaben gemäß der Vereinbarung auszuführen und die dazugehörige Qualität zu liefern. Er regt sich leicht über Sachen auf und hat deshalb ein starkes Bedürfnis, Fehler zu vermeiden oder zu korrigieren.

Feinfühligkeit

Die Gefühle und Emotionen, die bei andern leben, greift Thomas schnell und adäquat auf. Innerhalb der Situation misst er den Gefühlen anderer den richtigen Wert bei. Auf Gefühlsebene fühlt er mit den Emotionen anderer mit, wodurch er im Allgemeinen auf andere einen einfühlsamen Eindruck macht. Im Umgang mit anderen reagiert Thomas in der Regel freundlich und herzlich.

Integrität

Thomas verkündet vorzugsweise offen seine Meinung und Erfahrungen, wenn es aber nötig sein sollte, wird er beim Mitteilen von Informationen taktisch vorgehen. Er findet es wichtig, Vereinbarungen einzuhalten und das zu liefern, was er zugesagt hat. Er findet es wichtig, dass sein Handeln bei anderen Zustimmung findet und er wird wahrscheinlich anstreben, sich an die vorherrschenden Werte und Normen anzupassen.



Strukturieren

Thomas interessiert sich zwar in gewisser Weise für die Analyse und Untersuchung von Dingen, er findet es aber auch wichtig, die praktische Seite im Auge zu behalten. Deshalb versucht er manchmal, die zugrundeliegenden Probleme zu untersuchen, falls Dinge nicht gut verlaufen. Außerdem ist er systematisch und präzise. Deshalb richtet er sich von Natur aus auf die Strukturierung seiner eigenen Arbeit sowie auch auf die Arbeit anderer. Thomas findet es wichtig, dass er und die anderen sich an Vereinbarungen halten, weshalb er an den Strukturen festhält, die er anbringt. Er bittet andere dann auch dringlich, diese zu befolgen.

Genauigkeit

Thomas ist von Natur aus sehr ordentlich eingestellt und findet es besonders wichtig, dass Dinge ordentlich und präzise erledigt werden. Er kann sich zwar in Aufgaben, die er wichtig findet, gut vertiefen, er geht jedoch weniger gewissenhaft vor, wenn er die Aufgabe nicht so wichtig findet. Thomas findet es wichtig, Fehler zu vermeiden, und strengt sich bei der Kontrolle seiner Arbeit an.

Untersuchen von Motivatoren

Thomas fühlt sich mit der Erfahrung, die andere mit bestimmten Dingen haben, verbunden, was ihn motiviert, die Perspektive anderer einzuholen. Er findet es auf rationaler Ebene interessant den Zusammenhang der eigenen Emotionen und die von anderen zu untersuchen. Deshalb verschafft er sich über diese Dinge wahrscheinlich immer sehr bewusst einen Überblick. Thomas hat deutliche Werte und Normen und lässt es wahrscheinlich von der Situation abhängen, ob es wichtig ist, die Motivatoren von anderen einzuholen.

Motivieren

Thomas versucht zwar, andere zum Handeln zu motivieren, lässt ihnen jedoch den Spielraum, nach eigener Einsicht vorgehen zu können. Es kümmert ihn, wie andere ihre Arbeit auffassen und er bemüht sich sehr sie zu motivieren. Seine Verbundenheit hat eine positive Wirkung auf andere. Im Kontakt zu anderen ist er meistens freundlich, was einen positiven Einfluss auf den Umgang haben kann, in dem sich die andern von ihm motivieren lassen wollen. Er hat viel Vertrauen zu seinen Mitarbeitern und strahlt das wahrscheinlich auch aus. Mit seiner Motivationsweise ist Thomas vor allem darauf aus, gute Ergebnisse zu erzielen.

Zuhören

Thomas findet es wichtig, vielbedeutende Beziehungen zu anderen aufzubauen und neigt deshalb dazu, sich in andere zu vertiefen. Er zeigt Interesse und kann deshalb ohne allzu große Mühe Anknüpfungspunkte mit anderen finden. Thomas fühlt sich ziemlich stark mit den Dingen, die andere erleben, verbunden und lässt sich dadurch meistens schnell durch das, was andere zu erzählen haben, fesseln.



Definitionen Motivatoren

Kontrollorientiertheit

Effizienz	Planmäßig arbeiten, Aufgaben gleich beim ersten Mal gut ausführen und keine Zeit mit unwichtigen Dingen verschwenden.
Qualität	Präzise und einwandfreie Arbeit liefern.
Realisierung	Zielgerichtet auf konkrete Resultate hinarbeiten.
Struktur	Ordnung und Regelmäßigkeit bei der Arbeit und im Arbeitsumfeld erleben.
Sicherheit	In einer stabilen, festen und nicht bedrohlichen Umgebung arbeiten.

Flexibilitätsorientiertheit

Analysieren	Themen gründlich recherchieren.
Kreativität	Sich kreative Dinge ausdenken oder kreieren.
Persönliche Entwicklung	Sich selbst weiterentwickeln und die eigenen Grenzen erweitern.
Pioniergeist	Neue und unbekannte Dinge ausprobieren, über die Grenzen des eigenen Fachgebietes schauen.
Unabhängigkeit	Selbständig Entscheidungen treffen und Dinge auf die eigene Art und Weise, unabhängig von anderen, erledigen.

Menschenorientiertheit

Engagement	Sich mit dem Unternehmen und den Kollegen verbunden fühlen.
Helfen	Etwas für andere tun, für andere sorgen.
Respektieren	Andere respektieren und sie so behandeln, wie man selbst gerne behandelt werden möchte.
Zusammenarbeiten	Zusammen mit anderen auf gemeinsame Ziele hinarbeiten und nach Lösungsansätzen suchen.
Unterstützung des Umfelds	Es nicht alleine schaffen müssen, andere um Hilfe bitten können.
Wohlfühlen	Sich wohlfühlen auf der Arbeit, gesellige Momente erleben und (freundschaftliche) Beziehungen mit Kollegen aufbauen.

Leistungsorientiertheit

Lebendigkeit	Spannende Dinge erleben, Abenteuer suchen.
Status	Im Unternehmen einen wichtigen Stellenwert einnehmen und gesellschaftliches Ansehen genießen.
Erfolg	Der Beste sein, durch gute Leistungen glänzen und auffallen.



Verantwortung

Selbst die Führung übernehmen und nach
Resultaten beurteilt werden.



Definitionen Kompetenzen

Dienstleistungsorientiertheit	Sich richten auf die Unterstützung von anderen beim Erreichen von deren Zielen.
Planen	Tätigkeiten auf eine systematische Art und Weise organisieren und zeitlich einplanen, Prioritäten setzen.
Qualitätsorientiertheit	Hohe Ansprüche an die Qualität der Produkte stellen und dementsprechend handeln.
Feinfühligkeit	Motivation, Motive und Gefühle anderer erkennen und darauf eingehen.
Integrität	Allgemein akzeptierten Normen nachstreben bei allen Tätigkeiten im Beruf.
Strukturieren	Strukturieren, Implementieren und Ausführen von alltäglichen (Geschäfts)Prozessen.
Genauigkeit	Mit detaillierten Informationen effektiv umgehen und Details konsequent beachten.
Untersuchen von Motivatoren	Mehr über die Perspektive von anderen herausfinden.
Motivieren	Anderen stimulieren, erwünschtes Verhalten zu zeigen oder erwünschte Tätigkeiten auszuführen.
Zuhören	Wichtige Informationen aus mündlicher Kommunikation aufgreifen: zur Verdeutlichung nachfragen.

