

Ergebnisbericht

Job Motivation Profile

JMP



[Vorname] [Nachname]

[Datum]

Job Motivation Profile (JMP)



Menschen werden von unterschiedlichen Faktoren in ihrem Arbeitsumfeld motiviert. Passen die Merkmale eines Arbeitsumfeldes und die individuellen Präferenzen einer Person nicht zusammen, führt dies oft zu gegenseitigem Unbehagen und zu Trennungen. Um eine möglichst optimale Angleichung zu erzielen, ist es daher entscheidend, die beidseitigen Erwartungen transparent und vergleichbar zu machen.

Jedes Berufsumfeld bietet und erwartet – nebst der Fachkompetenz und anderen Kriterien wie etwa Lebensalter und Berufserfahrung – unterschiedliche Anforderungen an die Persönlichkeit und an das, was sie motiviert, eine bestimmte Tätigkeit ausüben zu wollen. Das Job Motivation Profile trägt dazu bei, beurteilen zu können, inwiefern Sie mit Ihren persönlichen «Motivatoren» zu einem Unternehmen respektive zu einem spezifischen Bereich eines Unternehmens passen oder nicht.

Das Job Motivation Profile ermöglicht zweierlei: Zum einen schafft es die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren respektive sich zu fragen, welche Bedürfnisse einem bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wichtig sind. Zum anderen liefert der Vergleich Ihres individuellen „Motivationsprofils“ mit dem einer Organisation wertvolle Informationen darüber, ob Ihre Erwartungen mit den Rahmenbedingungen des Arbeitsumfeldes übereinstimmen und ob somit die Basis für eine freie Entfaltung Ihres Potenzials geschaffen ist.



Hinweise zur Auswertung der einzelnen Motivatoren

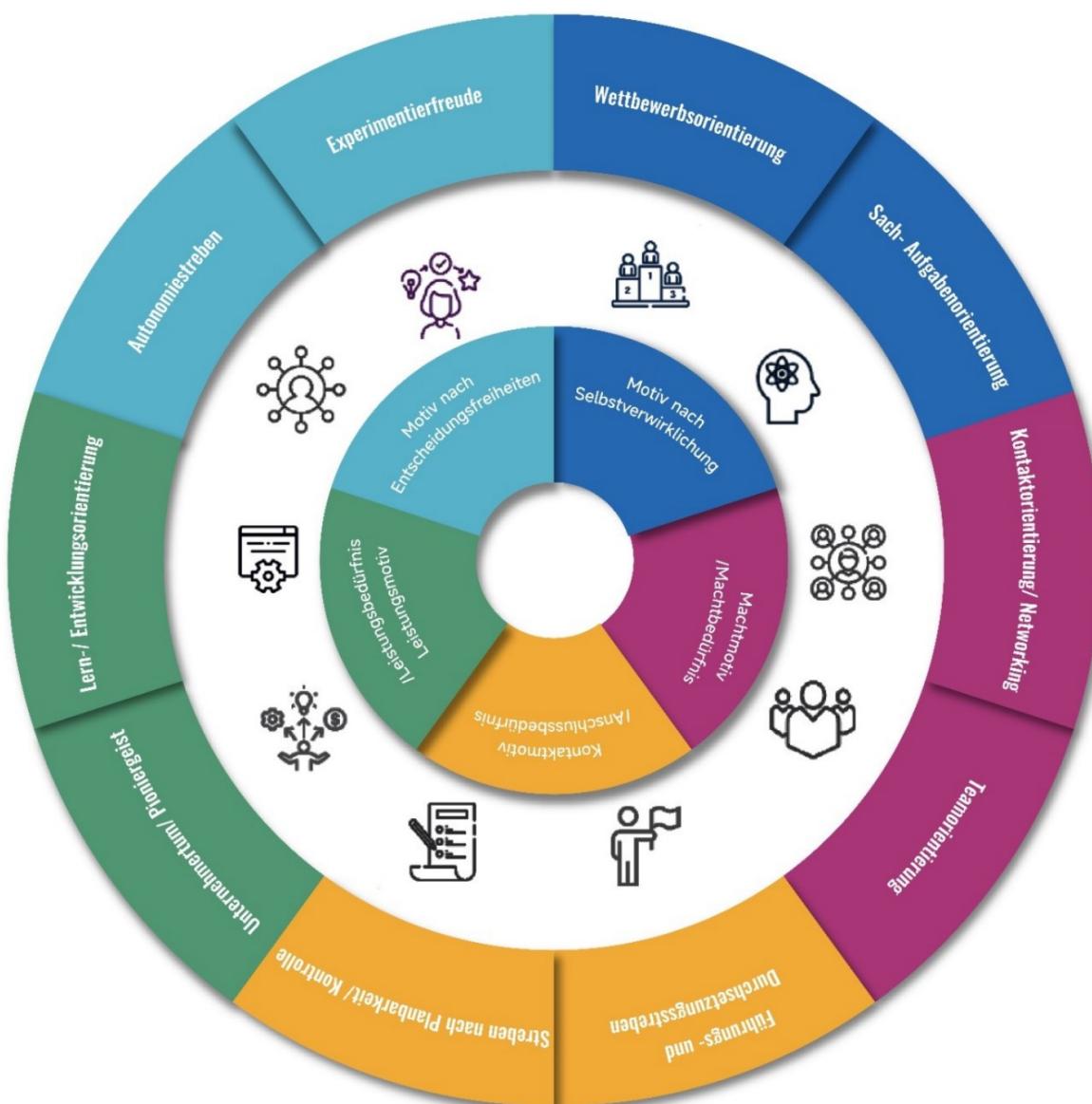


Das Job Motivation Profil JMP erfasst entlang von 10 unterschiedlichen Dimensionen, was Ihnen wichtig (oder weniger wichtig) ist, damit Sie im Berufsalltag motiviert arbeiten können. Das Ergebnis widerspiegelt Ihr eigenes Selbstbild. Nutzen Sie es, um eine eigene Reflexion durchzuführen oder es mit einer Person Ihres Vertrauens zu besprechen. Diskutieren Sie mit Personen aus dem

beruflichen und/oder privaten Lebensbereich, welche Schlussfolgerungen Sie aufgrund Ihres Profils hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit ziehen. Setzen Sie sich proaktiv mit Ihren Bedürfnissen auseinander. Gehen Sie planvoll vor: Setzen Sie sich Ziele und überprüfen Sie diese regelmäßig. Fragen Sie aktiv nach Unterstützung, zum Beispiel bei Freunden, nahestehenden Personen, Führungskräften oder einem Coach.

Auf den nachfolgenden Seiten wird pro Dimension erklärt, wie die einzelnen Motivatoren definiert sind, und wie ein hoher oder niedriger Wert interpretiert werden kann. Liegt Ihr persönlicher Wert eher in der Mitte, bedeutet dies, dass Ihnen beide Ausprägungen auf mehr oder weniger ausgewogene Weise wichtig sind. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn Sie im beruflichen oder privaten Leben verschiedene Rollen ausüben oder wenn Sie mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert sind.

Die 10 Dimensionen/Motivatoren des Job Motivation Profils JMP



Persönliches Ergebnis als Gesamtbild

Motivator	Punkte	Max		% Max	Ranking
Teamorientierung	23	36		64%	4
Unternehmertum/ Pioniergeist	17	36		47%	7
Experimentierfreude	32	36		89%	1
Lern-/ Entwicklungsorientierung	26	36		72%	3
Streben nach Planbarkeit/ Kontrolle	18	36		50%	5
Führungs- und Durchsetzungsstreben	7	36		19%	8
Autonomiestreben	30	36		83%	2
Kontaktorientierung/ Networking	4	36		11%	10
Wettbewerbsorientierung	5	36		14%	9
Sach- Aufgabenorientierung	18	36		50%	6

Motivator Teamorientierung

Menschen haben ein unterschiedlich ausgeprägtes Bedürfnis, im Berufsalltag mit anderen zusammenarbeiten zu wollen. Der Wert unter der Dimension Teamorientierung sagt aus, in welchem Ausmass es eine Person motiviert respektive glücklich macht, ihre Arbeit eher allein oder stets mit anderen ausüben zu können.

Interpretation eines hohen Werts bei Teamorientierung:

Menschen mit einem hohen Wert sind motiviert, in einem Umfeld tätig zu sein, in denen sie ihre Arbeit möglichst viel im Kontext mit anderen erledigen können. Sie haben viel Freude an der Teamarbeit, legen Wert auf die Pflege des «Wir-Gefühls», priorisieren die gemeinsamen Interessen und achten zudem darauf, dass man sich gegenseitig unterstützt und fair miteinander umgeht. Bei einem hohen Wert besteht somit eine deutliche Präferenz, Tätigkeiten nachgehen zu wollen, die gemeinsam mit anderen ausgeübt werden können.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Teamorientierung:

Menschen mit niedrigem Wert verspüren wenig Interesse, ihre Arbeit gemeinsam mit anderen auszuüben zu. Sie ziehen es in der Regel vor, ihre Aufgaben allein zu erledigen. Ein niedriger Wert bedeutet nicht automatisch, dass diese Personen nicht mit anderen zusammenarbeiten können oder wollen. Ein tiefer Wert sagt aus, inwiefern die Zufriedenheit am Arbeitsplatz davon abhängt, ob man berufsbezogene Tätigkeiten stets mit anderen ausüben möchte oder nicht unbedingt.

Teamorientierung	23	36	<div style="width: 64%; background-color: #336699; height: 10px; display: inline-block;"></div>	64%	4
------------------	----	----	---	-----	---

Reflexionsfragen zur Teamorientierung

- Was denken Sie, weshalb es Ihnen wichtig ist, eine Tätigkeit ausüben zu können, in welchem Sie oft mit anderen zusammenarbeiten können?
- Welche positiven Erfahrungen bringen Sie in Bezug auf Teamarbeit mit?
- Teamarbeit ist manchmal hinderlich. Welche Erfahrungen haben Sie diesbezüglich gemacht?
- Welche persönlichen Eigenschaften bringen Sie mit, wenn Sie in einem Team arbeiten? Oder anders gefragt: Von welchen Ihrer Eigenschaften profitieren andere, wenn Sie mit Ihnen zusammenarbeiten können?
- Was fehlt Ihnen, wenn Sie nicht mit anderen zusammenarbeiten können?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Unternehmertum / Pioniergeist



Es gibt Menschen, die dann zufrieden sind, wenn sie im täglichen Schaffen unternehmerische Freiräume erhalten. Sie streben nach eigenen Spielräumen und sind bereit, Risiken und Unsicherheiten in Kauf zu nehmen, um sich bietende Chancen zu nutzen. Der Wert unter der Dimension Unternehmertum / Pioniergeist sagt aus, in welchem Ausmass es eine Person als wichtig empfindet, sich aktiv an der Veränderung und Gestaltung ihrer beruflichen Umgebung beteiligen zu können.

Interpretation eines hohen Werts bei Unternehmertum / Pioniergeist:

Menschen mit einem hohen Wert achten darauf, dass sie möglichst viel Freiräume erhalten, so dass sie Neues ausprobieren und austesten können. Sie möchten sich nicht einengen, wollen Chancen ausprobieren, auch wenn sie nicht zwingend zum Erfolg führen. Sie lassen sich von unsicheren Rahmenbedingungen nicht davon abbringen, Neues auszuprobieren, im Gegenteil, es kann sie sogar anspornen. Dabei sind sie auch bereit, Hindernisse in Kauf zu nehmen, wenn ihnen ein Anliegen wirklich wichtig ist. Ihre Energien setzen sie dafür ein, etwas bewegen zu können.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Unternehmertum / Pioniergeist:

Menschen mit einem niedrigen Wert verspüren keine Notwendigkeit, eigene Spielräume zu erhalten, um daraus Zufriedenheit zu schöpfen. Sie setzen ihre Energien nicht explizit dafür ein, in einer Organisation etwas bewegen zu können. In der Regel fügen sie sich gut in bestehende Strukturen ein, akzeptieren, wenn etwas so ist, wie es ist. Menschen mit niedrigem Wert, verspüren wenig Bedürfnis, Verbesserungen durchzusetzen und eigene Vorstellungen zu verwirklichen.

Unternehmertum/ Pioniergeist	17	36	47%	7
------------------------------	----	----	-----	---

Reflexionsfragen zum Unternehmertum und Pioniergeist

- Was denken Sie, weshalb ist es Ihnen im Berufsalltag wichtig, Neues ausprobieren zu können?
- Was motiviert Sie, etwas bewegen zu können?
- Haben Sie in Bezug auf eine Entwicklung einer eigenen Idee schon Erfahrungen sammeln können? Wenn ja: Welche Erkenntnisse ziehen Sie daraus?
- Manchmal gibt es bei der Entwicklung von neuen Ideen Rückschläge. Wie gehen Sie damit um?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Experimentierfreude



Es gibt Menschen, die sich im Berufsleben gerne mit neuen Ideen auseinandersetzen oder eine kreative Ader in sich verspüren, die sie im täglichen Schaffen anwenden möchten. Andere wiederum finden kein Interesse daran, kreativ tätig zu sein. Sie haben andere Motivatoren, die ihnen im Alltag wichtiger sind, als zu überlegen, wie etwas anders gestaltet werden kann.

Interpretation eines hohen Werts bei Experimentierfreude:

Menschen mit einem hohen Wert sind an einem Berufsumfeld interessiert, das ihnen erlaubt, ihrer Kreativität freien Lauf lassen zu können. Sie verlassen gerne «ausgetrampelte Pfade», wollen Problemstellungen mit unkonventionellen Methoden angehen, Neues ausprobieren. Improvisieren, Entwerfen, Prototypen entwickeln, etwas neu kombinieren können, ist ihnen wichtig.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Experimentierfreude:

Menschen mit einem niedrigen Wert bevorzugen eher standardisierte Prozesse und orientieren sich lieber am Bestehenden als Dinge stets neu herstellen zu müssen. Sie können zwar durchaus offen für Experimente sein, doch sind nicht sie diejenigen, die die kreativen Ideen entwickeln, sondern setzen Neues lieber um, wenn es mal fertig erstellt ist.

Experimentierfreude	32	36	<div style="width: 75%; background-color: #336699; height: 10px; display: inline-block;"></div>	89%	1
---------------------	----	----	---	-----	---

Reflexionsfragen zur Experimentierfreude

- Was denken Sie, was die Gründe sind, weshalb Sie im Berufsalltag gerne Experimente durchführen respektive Fragestellungen mit neuen Methoden angehen wollen?
- Welche Erfahrungen bringen Sie mit, wenn es darum geht, etwas Neues auszuprobieren?
- Was denken Sie; Wie kreativ sind Sie im Vergleich zu anderen?
- Wann haben Sie zum letzten Mal versucht, eine Problemstellung mit einer unkonventionellen Methode zu lösen?
- Welchen Gewinn erkennen Sie für sich selbst, wenn Sie neue Wege einschlagen können?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Lern-/Entwicklungsorientierung



Menschen haben ein unterschiedlich ausgeprägtes Bedürfnis, ihr Wissen auch im Berufsalltag konstant weiterzuentwickeln. Die einen erwarten, dass die Arbeitsumgebung konstante Schulungsmöglichkeiten fördert und ein Umfeld bietet, in welchem Mitarbeitende ihre Kenntnisse nicht allein in die Tiefe, sondern laufend auch in Breite ausgestalten können. Andere wiederum ziehen es vor, einmal Gelerntes in erster Linie routinemässig anwenden zu können.

Interpretation eines hohen Werts bei Lern-/Entwicklungsorientierung:

Menschen, die im Berufsalltag hohe Lernbereitschaft haben, kennzeichnen sich dadurch aus, dass sie gerne neues Wissen aufnehmen wollen respektive ihre Kenntnisse stets erweitern möchten. Personen mit hohen Werten sind wissbegierig und interessiert. Sie investieren aus eigenem Antrieb Zeit und Mühe, um Neues dazulernen und sich im eigenen Fachgebiet weiterzuentwickeln. Sie schätzen den Wissensgewinn, ohne dass damit zwingend ein unmittelbarer Nutzen verbunden sein muss.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Lern-/Entwicklungsorientierung:

Menschen mit einem niedrigen Wert sind durchaus interessiert an einer Weiterentwicklung ihres beruflichen Knowhows. Allerdings ziehen sie es vor, ihr Wissen mehr zu vertiefen. Sie verspüren vergleichsweise weniger ausgeprägt das Bedürfnis, ihren Horizont laufend zu erweitern.



Reflexionsfragen zur Lern- und Entwicklungsorientierung

- Was denken Sie, weshalb es Ihnen wichtig ist, sich im Berufsalltag stets weiterbilden zu können?
- Haben Sie Vorstellungen darüber, in welchen Gebieten Sie sich stets weiterentwickeln wollen?
- Welche neuen Themen machen Ihnen besonders Spass?
- Was löst es in Ihnen aus, wenn Sie eine Zeit lang nichts Neues dazulernen können?
- Wie gehen Sie vor, um Ihr Wissen konstant erweitern zu können?
- Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen wichtig, damit Sie gut lernen können?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Streben nach Planbarkeit / Kontrolle



Während die einen ein ausgeprägtes Bedürfnis haben, dass ihr Berufsalltag klar geregelt ist, so dass sie ihre Planung übersichtlich, strukturiert und entlang definierter Ziele gestalten können, empfinden andere dies eher als Korsett und einengend.

Interpretation eines hohen Werts bei Streben nach Planbarkeit / Kontrolle:

Menschen mit einem hohen Wert haben eine klare Präferenz für eine eindeutige Aufgabendefinition und Zielfestlegung. Sie schätzen es, wenn ihr Auftrag eindeutig umschrieben ist und sie Kontrolle über die zu leistenden Aufgaben ausüben können. In der Regel bevorzugen sie strukturiertes und zeitgerechtes Vorgehen. Aufgaben werden mit Sorgfalt erledigt.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Streben nach Planbarkeit / Kontrolle:

Menschen mit einem niedrigen Wert sind nicht zwingend darauf angewiesen, dass die zu erfüllenden Aufgaben einer genauen Planung folgen müssen. Sie finden sich auch ohne eindeutige Aufgabendefinition zurecht, schätzen es vielmehr, wenn das zu erledigende einen gewissen Spielraum zulässt. Starke (Selbst-)Kontrolle wird eher als einengend beziehungsweise hinderlich erlebt.

Streben nach Planbarkeit/ Kontrolle	18	36	<div style="width: 50%; background-color: #336699; height: 1.2em; display: inline-block;"></div>	50%	5
-------------------------------------	----	----	--	-----	---

Reflexionsfragen zur Planbarkeit und Kontrolle

- Was denken Sie, weshalb es Ihnen wichtig ist, in einer Arbeitsumgebung tätig sein zu können, in welchem die Aufgaben klar definiert und die Ziele eindeutig festgelegt sind?
- Wie fühlen Sie sich, wenn Sie eine Tätigkeit ausüben müssen, die nicht eindeutig festgelegt ist?
- Sie schätzen es, Ihre Arbeit mit Sorgfalt ausüben zu können. Woran liegt das? Haben Sie eine Idee, weshalb Ihnen sorgfältiges Schaffen wichtig ist?
- Wie gehen Sie vor, wenn Sie eine Aufgabe lösen müssen, die nicht durchwegs klar geregelt ist?
- Welche Vorteile erkennen Sie, wenn Sie Ihre Aufgaben im Voraus gut planen können?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Führungs- und Durchsetzungsstrebend



Menschen haben ein unterschiedlich ausgeprägtes Bedürfnis, im Berufsalltag eine führende Rolle zu übernehmen. Die einen sind schon früh motiviert, eine leitende respektive Einfluss nehmende Aufgabe übernehmen zu können, für andere ist das kein Thema – zumindest im Moment nicht.

Interpretation eines hohen Werts bei Führungs- und Durchsetzungsstrebend:

Menschen mit einem hohen Wert erleben es als motivierend, sich sowohl mit fachlichen Aufgabenstellungen auseinanderzusetzen als auch aktiv auf Menschen und Prozesse Einfluss ausüben zu können. Sie sind an einer steuernden Rolle interessiert, dies oft verbunden mit dem Ziel, Orientierung zu schaffen und Aufgaben voranzutreiben. Zudem schätzen sie es, wenn sie ihre Überzeugungen auch formell legitimiert realisieren können.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Führungs- und Durchsetzungsstrebend:

Menschen mit einem niedrigen Wert verspüren aktuell kein Bedürfnis, eine führende Rolle übernehmen zu wollen. Sie interessieren sich in erster Linie dafür, fachlich tätig zu sein und überlassen anderen die Führungsaufgabe. In der Zusammenarbeit mit anderen bringen sie ihre Ideen zwar ein, es ist ihnen jedoch weniger wichtig als anderen, ob diese dann auch umgesetzt werden oder nicht.

Führungs- und Durchsetzungsstrebend	7	36	<div style="width: 30%; height: 10px; background-color: #336699;"></div>	19%	8
-------------------------------------	---	----	--	-----	---

Reflexionsfragen zur Führungs- und Durchsetzungsstrebend

- Was denken Sie, was treibt Sie an, eine führende Rolle übernehmen zu wollen – sei es als Vorgesetzte/r oder im Rahmen einer Projektleitung?
- Was versprechen Sie sich davon, wenn Sie eine führende Rolle einnehmen können?
- Welche/r Chef/in oder Projektleiter/in ist ein Vorbild für Sie?
- Haben Sie eine Vorstellung davon, mit welchen Herausforderungen Sie es in einer führenden Rolle zu rechnen haben?
- Haben Sie schon Erfahrungen in einer führenden Rolle sammeln können? Wenn ja: Was hat Ihnen dabei gefallen respektive was war anstrengend?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Autonomiestreben



Menschen haben ein unterschiedlich ausgeprägtes Bedürfnis, ihre Arbeit im Berufsalltag unabhängig von anderen ausüben zu können. Während die einen es schätzen, ihre Aufgaben möglichst eigenständig und ohne grossen Einfluss durch Umweltfaktoren ausüben zu können, hat dies für andere keinen oder nur geringen Einfluss auf ihre berufliche Zufriedenheit.

Interpretation eines hohen Werts bei Autonomiestreben:

Menschen mit einem hohen Wert sind bestrebt, ihre Arbeit selbstständig ausüben zu können. Entscheidungen möchten sie möglichst autonom treffen und vorhandene Spielräume eigenständig nutzen. Sie sind bereit, Verantwortung in ihrem Fachgebiet zu tragen und erwarten von ihrer Umgebung, dass man ihnen vertraut.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Autonomiestreben:

Menschen mit einem niedrigen Wert haben in ihrem täglichen Schaffen wenig Anspruch darauf, ihre Arbeit unabhängig von anderen auszuüben. Es macht ihnen nichts aus, Aufgaben und Verantwortung mit anderen zu teilen. Ihre Zufriedenheit hängt nicht davon ab, ob sie ihre Fachkompetenz allein oder mit anderen einbringen.

Autonomiestreben	30	36	<div style="width: 66.67%; background-color: #1a3d54; height: 1.2em; margin-bottom: 5px;"></div>	83%	2
------------------	----	----	--	-----	---

Reflexionsfragen zur Autonomiestreben

- Was denken Sie, weshalb ist es Ihnen wichtig, Ihre Arbeit möglichst eigenständig ausüben zu können?
- Was reizt Sie daran, möglichst viel Verantwortung übernehmen zu können?
- Sie treffen gerne autonom Entscheide. Was denken Sie, weshalb das so ist?
- Waren Sie schon einmal in einer Rolle, in welcher Sie hohe Autonomie in der Gestaltung Ihrer Arbeit ausüben konnten?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?



Motivator Kontaktorientierung / Networking

Einigen Menschen ist es sehr wichtig, dass sie in ihrem Berufsalltag möglichst viel Kontakte mit anderen Fachleuten oder Kunden pflegen können. Sie erleben es als sehr motivierend und anregend, ihre Fachkompetenz in einer Umgebung ausüben zu können, bei welcher sie im Kontakt mit anderen stehen. Andere wiederum ziehen es vor, ihre Aufgaben möglichst allein oder wenn, dann in kleinem Rahmen zu erledigen.

Interpretation eines hohen Werts bei Kontaktorientierung / Networking:

Menschen mit hohem Wert suchen regen Kontakt zu anderen. Sie tauschen ihre Ideen gerne mit anderen Experten aus, sind in der Regel umgänglich und zumeist extravertiert. Sie schätzen eine Arbeitsumgebung, in welcher sie mit ihrer sozialen Umwelt kommunizieren können. Sie finden leicht den Draht zu Kunden und pflegen ihre beruflichen Netzwerke mit hohem Engagement.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Kontaktorientierung / Networking:

Menschen mit niedrigem Wert haben wenig Interesse am Knüpfen neuer Kontakte, weder innerhalb noch ausserhalb der Organisation. Sie wirken auf andere eher introvertiert und still. Kontakte pflegen sie lieber in kleinem Rahmen. Niedrige Werte bedeuten jedoch nicht, dass diese Menschen kein Interesse an anderen haben oder schlecht in ein Team integriert sind. Aber ihre Motivation, die Aufgaben pflichtbewusst und engagiert zu erfüllen, hängt nicht davon ab, ob sie dies mit vielen anderen Fachleuten tun können. Sie sind zufrieden, wenn dies in kleinem Rahmen möglich ist.

Kontaktorientierung/ Networking	4	36	<div style="width: 10%;">█</div>	11%	10
---------------------------------	---	----	----------------------------------	-----	----

Reflexionsfragen zur Kontaktorientierung und Networking

- Was denken Sie, was treibt Sie an, möglichst oft in Kontakt mit anderen stehen zu können?
- Welche Erfahrungen haben Sie bis anhin im Kontakt mit anderen Berufsgruppen gemacht?
- Macht es Ihnen Spass, beispielsweise in einem Grossraumbüro zu arbeiten?
- Auf welche Weise knüpfen Sie Kontakt zu Menschen, die Sie vorangehend nicht gekannt haben?
- Was schätzen andere an Ihnen, wenn diese mit Ihnen in Kontakt stehen?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Wettbewerbsorientierung



Menschen haben ein unterschiedlich ausgeprägtes Bedürfnis, ihre berufliche Leistung im Wettbewerb mit anderen unter Beweis zu stellen. Während die einen es als anspornend und motivierend erleben, sich – wie im Sport – mit anderen zu messen und Konkurrenz als Ansporn zu erleben, finden andere dies eher störend oder unnötig. Letztere brauchen keine Wettbewerbssituation, um ihre Aufgaben pflichtbewusst zu erfüllen.

Interpretation eines hohen Werts bei Wettbewerbsorientierung:

Menschen mit einem hohen Wert suchen den Wettbewerb. Sie vergleichen ihre Ergebnisse gerne mit anderen, wollen in der Regel besser und schneller als andere sein. Gewinne zu erzielen bestärkt sie darin, dass sich die Anstrengung für eine Zielerreichung gelohnt hat. Es stört diese Menschen nicht, wenn sie viel arbeiten müssen, wichtig ist ihnen, dass sie die Konkurrenz hinter sich lassen können und eine messbare Rückmeldung zu erreichten Ergebnissen erhalten.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Wettbewerbsorientierung:

Menschen mit einem niedrigen Wert benötigen keinen Wettbewerb, um sich für ihre Aufgabenerfüllung einzusetzen. Sie engagieren sich ohne Konkurrenzdenken, finden es eher hinderlich, wenn ihre Ergebnisse laufend mit anderen verglichen werden. Es ist für sie kein Ansporn, immer die besten sein zu müssen. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass sie eine Auseinandersetzung hinsichtlich ihrer Leistung mit sich selbst führen, also eher «im Stillen» und nicht im Vergleich zu anderen.

Wettbewerbsorientierung	5	36	<div style="width: 100px; height: 10px; background-color: #336699;"></div>	14%	9
-------------------------	---	----	--	-----	---

Reflexionsfragen zur Wettbewerbsorientierung

- Was denken Sie, was treibt Sie an, mit anderen Menschen im Wettbewerb zu stehen?
- Auf welche Erfolge können Sie in Ihrem bisherigen Leben zurückblicken?
- Und wie gehen Sie mit Misserfolg um? Etwa, wenn andere besser waren als Sie?
- Wie gehen Sie vor, um Ihre Aufgaben möglichst effizient und zielorientiert auszuüben?
- Andere Menschen stehen nicht gerne in Konkurrenz zu anderen. Wie stehen Sie dazu?
- Wann haben Sie sich das letzte Mal mit anderen gemessen? Wie haben Sie sich dabei gefühlt?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?

Motivator Sach- / Aufgabenorientierung



Es gibt Menschen die grosse Freude an der Auseinandersetzung mit intellektuell anspruchsvollen Aufgaben haben. Dementsprechend schätzen sie es, sich im Berufsalltag mit Fragestellungen zu befassen, die auf einer rationalen Ebene viel fachliche Kompetenz beziehungsweise Expertise erfordert. Andere dagegen finden keine Befriedigung darin, sich stets mit kognitiv herausfordernden Themen befassen zu müssen.

Interpretation eines hohen Werts bei Sach- / Aufgabenorientierung:

Menschen mit einem hohen Wert lieben die Herausforderung, wenn sie mit komplexen Problemen konfrontiert sind. Sie legen Wert auf Vielschichtigkeit, auf Details und schätzen gut durchdachte Lösungen. Wenn sie eine Fragestellung gelöst haben, die viel Sachkenntnisse erfordert, empfinden sie dies als sehr positiv und stimulierend.

Interpretation eines niedrigen Werts bei Sach- / Aufgabenorientierung

Sie verspüren kein ausgeprägtes Interesse, die Komplexität eines Problems zu durchdringen, um darauf aufbauend solide abgestützte Lösungen zu entwickeln. Vielschichtige Probleme werden in der Regel gemieden oder auf einfache Weise angegangen. Menschen mit einem niedrigen Wert ziehen das Praktische respektive das Konkrete vor.

Sach- Aufgabenorientierung	18	36	<div style="width: 50%; background-color: #336699; height: 10px; display: inline-block;"></div>	50%	6
----------------------------	----	----	---	-----	---

Reflexionsfragen zur Sach- und Aufgabenorientierung

- Was denken Sie, weshalb schätzen Sie Arbeiten, bei denen Sie komplexe Fragestellungen bearbeiten müssen?
- Wann waren Sie das letzte Mal mit einer schwierigen Aufgabe konfrontiert, die viel Sachkenntnis von Ihnen abverlangt hat?
- Wie gehen Sie vielschichtige Fragen an, um zu einem überzeugenden Ergebnis zu gelangen?
- Andere Menschen haben Mühe damit, sich mit vielen Details auseinanderzusetzen zu müssen. Weshalb Sie nicht?
- Wenn Sie bei diesem Motivator einen mittleren oder tiefen Wert haben: Woran mag das liegen?