



KURZBESCHREIBUNGEN – SOZIALE KOMPETENZEN

Persönliche Stärken messen



Lernen Sie die Kompetenzen kennen,
die für Sie wichtig sind!

Treffer sicher die
passenden Azubis finden



Berufsmotivation intrinsisch

Bei Bewerbern mit hohen Werten in der intrinsischen Motivation kommt es in hohem Maße darauf an, dass sie in Tätigkeiten eingesetzt werden, die ihren Interessen und Neigungen entsprechen. Gleiches gilt auch für die Übernahme bestimmter Aufgaben im Betrieb, sofern diesbezüglich eine Wahlmöglichkeit besteht. So führt diese hohe Motivation an inhaltlichen Aspekten unter anderem dazu, dass Bewerber Aufgaben präferieren, bei denen sie etwas lernen können, gegenüber Aufgaben, bei denen sie sich vor anderen profilieren können.



Berufsmotivation extrinsisch

Hohe Werte in puncto extrinsische Motivation deuten darauf hin, dass ein Bewerber stark an außerhalb der eigentlichen Tätigkeit liegenden Faktoren, wie dem Gehalt, dem Image eines Unternehmens, den Pausenzeiten aber auch an Übernahmechancen und der Zusammenarbeit mit Kollegen orientiert ist. Weiterhin kann ein hohes Maß an extrinsischer Motivation darauf hindeuten, dass die Arbeitsinhalte und Tätigkeiten für den Bewerber nicht absolut zentral sind, so dass er beispielsweise nicht um jeden Preis bereit ist Freizeit dafür zu opfern.



Durchsetzungsstärke

Durchsetzungsstärke beschreibt die Fähigkeit, den eigenen Standpunkt deutlich zu machen und diesen auch entgegen anders lautender Meinungen zu vertreten. Personen mit hohen Werten in dieser Dimension weichen Diskussionen nicht aus, sondern vertreten ihren Standpunkt offensiv und überzeugend, so dass andere sich ihrer Position häufig anschließen. Sie können damit andere durch ihre Argumentation effektiv beeinflussen und sind in der sozialen Interaktion eher dominant als zurückhaltend.



Eigenverantwortung und Flexibilität

Die Dimension „Eigenverantwortung und Flexibilität“ erfasst, inwiefern Personen in der Lage sind sich flexibel und eigenverantwortlich zu verhalten. Personen mit hohen Werten können ihr Verhalten gut an sich verändernde Bedingungen anpassen. Zudem sind sie in der Lage eigenverantwortlich zu handeln und ihr eigenes Handeln zu überdenken.



Einfühlungsvermögen

Die Dimension „Einfühlungsvermögen“ umfasst die Fähigkeit sich in andere zielgerichtet hineinzusetzen und deren Intentionen und Wünsche, aber insbesondere auch deren Bedürfnisse, zu erkennen. Auch die Fähigkeit Änderungen beim Interaktionspartner zu erkennen ist Bestandteil des Einfühlungsvermögens. Somit erfassen Personen mit einem hohen Maß an Einfühlungsvermögen schnell, was ihr Gegenüber gerade beschäftigt und wonach es strebt und können sich gut auf ihr Gegenüber einstellen. Personen, die über ein hohes Einfühlungsvermögen verfügen, erzielen meist hohe Werte bei der Beantwortung der Fragen zu dieser Dimension.



Emotionale Stabilität

Personen mit hohen Werten auf dieser Skala zeichnen sich dadurch aus, dass sie bei Rückschlägen oder Enttäuschungen nicht aufstecken, sondern vergleichsweise positiv damit umgehen und sich neu motivieren können. Sie sind eher selbstbewusst und gelassen und bleiben auch bei Misserfolgen handlungsorientiert, anstatt sich in übertrieben großem Ausmaß selbst in Frage zu stellen. Weiterhin behalten sie auch in stressigen oder belastenden Situationen einen kühlen Kopf und lassen sich nicht so leicht von negativen Umgebungsfaktoren wie schlechter Stimmung beeinflussen.



Entscheidungsstil spontan

Spontan entscheidende Bewerber neigen dazu, ihrer Intuition bzw. ihrer ersten Idee zu folgen, wenn es darum geht, eine Entscheidung zu treffen. In Situationen, in denen andere mehr Zeit darauf verwenden Pro und Contra sorgfältig, aber mitunter auch langwierig, abzuwägen, verlassen sie sich auf ihr Bauchgefühl und entscheiden oder agieren schnell und unmittelbar. Häufig nehmen sie Situationen eher ganzheitlich anstatt analytisch wahr und kommen so zu spontanen Entscheidungen.



Entscheidungsstil rational

Rational entscheidende Bewerber haben generell einen eher analytischen Blick und wägen bei ihren Entscheidungen Pro und Contra oder andere relevante Aspekte gründlich ab. Sie gehen dabei schrittweise, d. h. sequentiell vor. Dies geht manchmal zu Lasten der Spontanität, da das Durchdenken einzelner Aspekte mehr Zeit in Anspruch nimmt als eine spontane quasi per Bauchgefühl getroffene Entscheidung.



Ergebnis-/ Prozessorientierung

Personen mit hohen Werten hinsichtlich der Ergebnis- und Prozessorientierung sind sehr strukturiert, pragmatisch und entscheidungsfreudig sowie gleichermaßen ziel- und umsetzungsorientiert. Sie setzen klare Prioritäten und sind darauf bedacht, Abläufe und Zeitpläne einzuhalten. Wenn Abweichungen von den zum Ziel führenden Prozessen auftreten, so fällt ihnen das schnell auf und sie sind bestrebt sofort gegenzusteuern.



Flexibilität

Personen mit hohen Werten beim Merkmal Flexibilität empfinden es im Vergleich zu anderen als angenehm, wenn sie sich bei Anforderungswechseln schnell und flexibel auf neue Gegebenheiten einstellen müssen. Sie sehen derartige Veränderungen als Herausforderung und Ansporn und präferieren dies gegenüber Routinarbeiten, bei denen sie über einen längeren Zeitraum immer das gleiche ausüben müssen. Sie treten Veränderungen generell aufgeschlossener gegenüber, können gut improvisieren und zeigen sich in Situationen, die Abwechslung mit sich bringen und schnelle Reaktionen erfordern, besonders motiviert.



Frustrationstoleranz

Bei der Dimension „Frustrationstoleranz“ wird ermittelt, inwieweit ein Kandidat bei auftretenden Problemen aufgibt oder resigniert. Personen mit hohen Werten auf der Frustrationstoleranz-Dimension können mit Enttäuschungen vergleichsweise gut umgehen. Solchen Personen fällt es außerdem leicht, sich ausdauernd auf schwer lösbare Aufgaben zu fokussieren und darüber hinaus sich bei nachfolgenden Aufgaben neu zu motivieren.



Führungsmotivation

Die Skala Führungsmotivation misst die Bereitschaft und die bestehende Tendenz im Sinne von Führung auf andere einzuwirken, sowie eine Präferenz für übergreifende, planerische gegenüber ausführenden Tätigkeiten. Personen mit hohen Werten scheuen sich nicht, Entscheidungen zu treffen, die Auswirkungen auf andere haben, Kritik an anderen zu üben oder auch anderen vorzugeben, was sie zu tun haben. In Gruppensituationen treten sie meist deutlich als Koordinator oder Impulsgeber hervor und sind in der Lage, andere bei wichtigen Vorhaben mit einzubeziehen.



Initiative

Personen mit einem hohen Wert auf der Skala Initiative handeln aus eigenem Antrieb, auch ohne eine Aufforderung durch Dritte. Sie interessieren sich häufig auch für Aufgaben, die außerhalb ihres direkten Arbeitsbereichs liegen, entwickeln eigene Ideen und haben in der Regel auch keine Scheu diese zu äußern. Sie zeigen hohes Engagement und sind generell als zupackend und aktiv zu beschreiben. Sehr hohe Werte können jedoch auch mit einem gewissen Aktionismus einhergehen. In diesen Fällen agieren die betreffenden Bewerber teilweise hastig oder impulsiv. Personen mit einem niedrigen Wert sind hingegen eher zurückgezogen und

mitunter etwas reserviert und zögerlich. Sie warten auf Anweisungen Dritter, bevor sie aktiv werden. Außerschulisches Engagement wird von diesen Personen beispielsweise seltener zu erwarten sein.



Initiative/ Gestaltungsmotivation

Personen mit hohen Werten in Initiative / Gestaltungsmotivation zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich mit eigenen Ideen einbringen, wenn es darum geht, etwas zu verändern oder zu verbessern. Sie sind daher sehr aufmerksam gegenüber Unstimmigkeiten oder suboptimalen Lösungen und bestrebt Abhilfe zu leisten. Sie sind dynamisch und verfügen über einen hohen Antrieb Dinge umzusetzen und zu bewegen. Veränderungen sind für sie meist positiv besetzt. Weiterhin ziehen sie eine Tätigkeit mit Gestaltungsspielraum gegenüber Routinetätigkeiten vor.



Kommunikative Kompetenz

Die Dimension „Kommunikative Kompetenz“ enthält zwei Aspekte, nämlich zum einen Situationen kommunikativ ins Positive zu wenden, und zum anderen andere zu überzeugen. Die Fähigkeit, Situationen kommunikativ ins Positive zu wenden, erfordert einen guten verbalen Umgang mit schwierigen und konflikträchtigen Situationen. Personen mit hoher kommunikativer Kompetenz können die Atmosphäre trotz angespannter Situationen auflockern. Der zweite Aspekt zielt auf das Darstellungs- und Überzeugungsgeschick des Bewerbers ab.

Hohe Werte in der Dimension „kommunikative Kompetenzen“ Dimension sprechen dafür, dass die Bewerber Diskussionen in die von ihnen gewünschte Richtung lenken und ihr Gegenüber überzeugen können, auch wenn sich dieses skeptisch zeigt. Zudem fällt es Personen, die über eine hohe kommunikative Kompetenz verfügen, leicht ihren Standpunkt vor anderen darzustellen und zu vertreten.



Kontaktfähigkeit

Bei der Dimension „Kontaktfähigkeit“ dreht sich alles um die Frage, inwieweit ein Bewerber dazu in der Lage ist, Kontakt und positive Interaktionen mit anderen zu initiieren und aufrechtzuerhalten. Personen mit hohen Werten in „Kontaktfähigkeit“ gehen offen auf unbekannte Personen zu und finden sich schnell in neue Gruppen ein. Somit ergreifen kontaktfähige Personen häufig die Initiative, wenn es darum geht, neue Kontakte zu knüpfen und sich zu vernetzen. Kontaktfähige Personen finden leicht Zugang zu neuen Gesprächspartnern und sie

kommen mit den meisten Personen gut aus. Ihnen fällt es leicht, Unterhaltungen herzustellen und Gesprächsthemen zu finden. Personen mit einem hohen Wert in der Dimension „Kontaktfähigkeit“ können als offen und umgänglich beschrieben werden.



Leistungsmotivation

Personen mit hohen Werten in Bezug auf Leistungsmotivation legen einen vergleichsweise hohen Maßstab an sich selbst und ihre Leistungen an. Sie sind ehrgeizig, setzen sich anspruchsvolle Ziele und zeigen hohen Einsatz und Ausdauer, um diese Ziele zu erreichen. Gerade anspruchsvolle, nicht leicht erreichbare Ziele, bei denen sie ihr Leistungsvermögen voll ausschöpfen müssen, motivieren sie besonders.



Selbstreflexion

Personen mit hohen Werten im Merkmal Selbstreflexion scheuen sich nicht, ihr eigenes Handeln auf den Prüfstand zu stellen und sind grundsätzlich offen für Feedback oder Kritik anderer. Sie sind sich daher ihrer Stärken und Schwächen bewusst und betrachten Rückmeldungen über ihr Verhalten als Lernchance. Weiterhin sind sie aufgrund dieser Haltung bei auftretenden Problemen auch willens sich selbst zu hinterfragen, ihr Verhalten zu überdenken und gegebenenfalls anzupassen.



Soziale Anpassung

Die Dimension „Soziale Anpassung“ misst die Tendenzen der Bewerber ihr Verhalten an Situationen und Personen anzupassen. Personen, die hoch sozial angepasst sind, legen großen Wert darauf, freundlich und zuvorkommend aufzutreten und sind darauf bedacht auch so wahrgenommen zu werden. Sie bemühen sich Interaktionen mit Mitmenschen angenehm zu gestalten und den Erwartungen anderer stets gerecht zu werden. Sie reagieren auf negatives Feedback

und passen ihr Verhalten den Vorstellungen der Personen in ihrem Umfeld an. Bewerber, die einen hohen Wert in dieser Dimension erzielen, verfolgen somit das Ziel selbst in schwierigen Situationen eine positive Atmosphäre zwischen sich und ihrem jeweiligen Gegenüber herzustellen und beizubehalten.



Soziale Erwünschtheit

Die Skala zur Messung der „Sozialen Erwünschtheit“ ist eine Kontrollskala. Mit ihrer Hilfe wird ermittelt, inwieweit der Bewerber hinsichtlich seiner Reaktionen auf die Persönlichkeitsskalen ehrlich und authentisch geantwortet hat oder ob sein Antwortverhalten von dem Bestreben beeinflusst war, in einem möglichst guten Licht da zu stehen. Erzielt ein Bewerber bei diesen Fragen sehr hohe Werte ist damit zu rechnen, dass auch die Beantwortung aller anderen Persönlichkeitsfragen von der Tendenz sozial erwünscht zu antworten beeinflusst ist.



Spontanität

Durch die Dimension „Spontanität“ soll ermittelt werden, inwiefern ein Bewerber sich flexibel auf verändernde Situationen in der Kommunikation einstellen kann. Unerwartete Situationen, die eine schnelle Reaktion erfordern, werden von Personen mit hohen Werten in dieser Dimension meist gut gemeistert. Außerdem sind Personen mit hohen Werten in dieser Dimension meist schlagfertig in ihrem Umgang mit anderen.



Teamfähigkeit aktiv

Diese Dimension beschreibt einen Typ, der bei Gruppenaufgaben aktiv auf andere zugeht, Ideen und Vorschläge zusammenfassend integriert und gegebenenfalls steuernd auf andere einwirkt. Weiterhin zeichnen sich Bewerber mit einer hohen Ausprägung in diesem Kompetenzfeld dadurch aus, dass sie bei Störungen in der Zusammenarbeit entstandene Konflikte oder Probleme offen ansprechen und sich zeitnah um eine Lösung bemühen.



Teamfähigkeit passiv

Bewerber mit einer hohen Ausprägung in puncto passiv integrierbare Teamfähigkeit sind dadurch charakterisiert, dass sie sich gut in bestehende Strukturen und Gruppen einfügen können. Häufig, aber nicht immer, geht damit ein etwas geringerer Grad an aktiv integrierender Teamfähigkeit einher. In diesem Fall überlässt der Bewerber koordinierende oder steuernde Funktionen in der Regel eher anderen und hält sich selbst eher zurück, wenn es darum geht, im Gruppenkontext die eigene Position zu vertreten.



Zuverlässigkeit

Hohe Werte auf der Skala Zuverlässigkeit sprechen dafür, dass der Bewerber sich gewissenhaft an Vorschriften hält und ein ausgeprägtes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Sorgfalt zeigt. Er stellt eigene Vorstellungen dann zurück, wenn Regeln oder Vorgaben dem entgegenstehen und ist aufmerksam gegenüber Erwartungen Dritter. Er hält Zusagen und Absprachen ein und ist generell als gewissenhaft zu beschreiben. Kandidaten mit extrem hohen Werten können dabei manchmal zu bedingungslos an generellen Vorgaben oder einmal

vereinbarten Regelungen festhalten. Bewerber mit niedrigen Werten hingegen sehen Absprachen und Regeln nicht immer als für sie verbindlich an. Es ist daher bei diesen Bewerbern von einer gewissen Nachlässigkeit, verminderter Sorgfalt und gering ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein auszugehen.