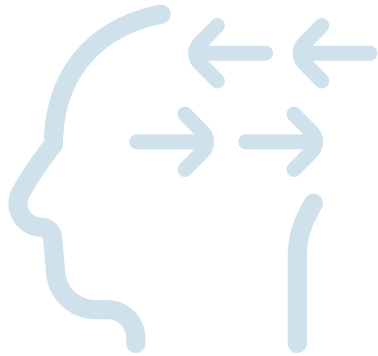


SOZIALE & PERSÖNLICHE KOMPETENZEN

Kurzbeschreibungen

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



Berufsmotivation intrinsisch & extrinsisch

Die Dimension **Intrinsische Berufsmotivation** beschreibt das Ausmaß, in dem eine Person ihre Motivation für berufliche Tätigkeiten aus innerem Antrieb heraus gewinnt. Sie zeigt sich darin, dass Arbeitsaufgaben, Lerngelegenheiten und Herausforderungen nicht primär wegen äußerer Anreize (z. B. Belohnung, Anerkennung oder Druck) übernommen werden, sondern weil sie als inhaltlich interessant, persönlich bereichernd oder entwicklungsförderlich erlebt werden. Personen mit hoher intrinsischer Berufsmotivation suchen Gelegenheiten, Neues zu lernen, Fähigkeiten auszubauen und einen persönlichen Sinn in der Arbeit zu erkennen.

Berufsmotivation extrinsisch beschreibt das Ausmaß, in dem die berufliche Motivation von äußeren Faktoren abhängt, wie z. B. Anerkennung durch andere, Übernahmechancen, Arbeitsplatzsicherheit, Bezahlung, Unternehmensimage oder die Vereinbarkeit mit privaten Bedürfnissen (Freizeit, Wohnortnähe). Menschen mit hoher extrinsischer Berufsmotivation orientieren ihre Entscheidungen stark an äußeren Rahmenbedingungen und Konsequenzen, weniger an der Tätigkeit selbst oder an inneren Werten. Sie sind stark auf Nutzen, Sicherheit und soziale Rückmeldung fokussiert.



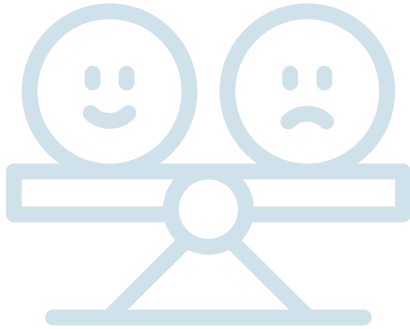
Durchsetzungsstärke

Durchsetzungsstärke bezeichnet die Tendenz einer Person, eigene Interessen, Überzeugungen und Ziele in sozialen Interaktionen aktiv und beharrlich zu vertreten, auch bei Widerstand oder abweichenden Meinungen anderer. Personen mit hoher Ausprägung sind in der Lage, ihre Standpunkte klar zu formulieren, andere zu beeinflussen und sich in Konflikt- oder Wettbewerbssituationen behauptend einzubringen. Eine niedrige Ausprägung geht mit größerer Zurückhaltung, erhöhter Nachgiebigkeit und einer geringeren Wahrscheinlichkeit einher, eigene Anliegen erfolgreich durchzusetzen.



Einfühlungsvermögen

Einfühlungsvermögen beschreibt die Fähigkeit einer Person, Gefühle, Bedürfnisse, Interessen und Stimmungen anderer Menschen wahrzunehmen und richtig zu deuten. Personen mit hoher Ausprägung erkennen subtile Signale in Gesprächen und sozialen Situationen frühzeitig, nehmen Veränderungen in der Atmosphäre wahr und können sich schnell auf die Perspektive anderer einstellen. Eine niedrige Ausprägung zeigt sich dagegen in Schwierigkeiten, nonverbale Hinweise oder emotionale Nuancen rechtzeitig zu erfassen und angemessen darauf einzugehen.



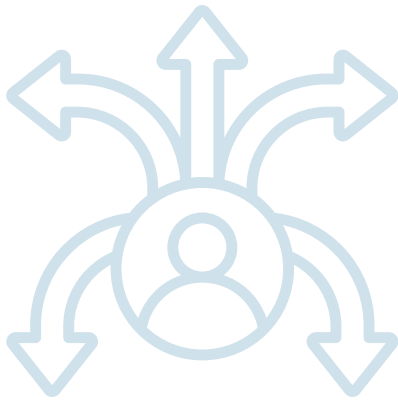
Emotionale Stabilität

Emotionale Stabilität beschreibt die Fähigkeit einer Person, in belastenden, kritischen oder angespannten Situationen gelassen zu bleiben und nach Rückschlägen, Kritik oder Misserfolgen rasch wieder in ein handlungsfähiges Gleichgewicht zu finden. Personen mit hoher Ausprägung lassen sich von Stress, Ablehnung oder Fehlern nur selten dauerhaft verunsichern und können auch unter Druck leistungsfähig bleiben. Eine niedrige Ausprägung zeigt sich in einer stärkeren Empfindlichkeit gegenüber negativen Ereignissen, einem längeren Nachhängen an belastenden Erfahrungen und einer größeren Anfälligkeit für Nervosität und Selbstzweifel.



Ergebnis-/ Prozessorientierung

Ergebnis- und Prozessorientierung beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben sowohl zielgerichtet als auch strukturiert anzugehen. Personen mit hoher Ausprägung planen Arbeitsschritte sorgfältig, setzen Prioritäten, behalten auch bei komplexen Abläufen den Überblick und verfolgen gesetzte Ziele konsequent. Sie kombinieren dabei den Blick für die effiziente Gestaltung von Prozessen mit der Fokussierung auf konkrete Ergebnisse. Eine niedrige Ausprägung zeigt sich hingegen in Schwierigkeiten, Abläufe zu strukturieren, Entscheidungen bei unklaren Vorgaben zu treffen oder den roten Faden bei komplexen Aufgaben beizubehalten.



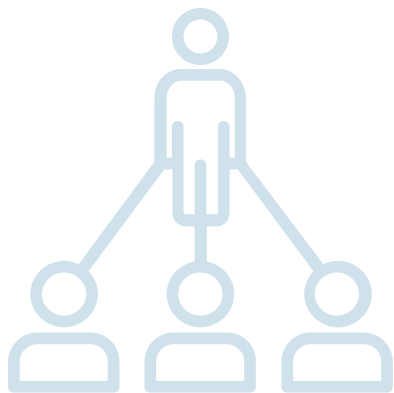
Flexibilität

Flexibilität beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf wechselnde Anforderungen, neue Situationen und unvorhergesehene Veränderungen einzustellen. Personen mit hoher Ausprägung empfinden Veränderungen eher als Anreiz denn als Belastung, können schnell auf neue Gegebenheiten reagieren und improvisieren souverän. Sie zeigen Offenheit gegenüber unbekanntem Umgebungen und sich wandelnden Zielen. Eine geringe Ausprägung hingegen äußert sich in einem starken Bedürfnis nach Stabilität, klaren Strukturen und Routinen. Veränderungen werden dann häufig als störend oder belastend erlebt, und die Anpassung an neue Situationen fällt schwer.



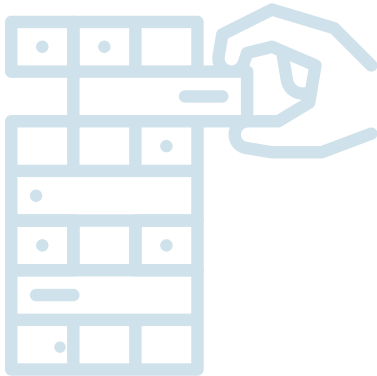
Frustrationstoleranz

Frustrationstoleranz beschreibt die Fähigkeit, mit Rückschlägen, Kritik oder Misserfolgen konstruktiv umzugehen und dennoch handlungsfähig zu bleiben. Personen mit hoher Frustrationstoleranz lassen sich durch Hindernisse oder negative Rückmeldungen nicht dauerhaft entmutigen, sondern zeigen Beharrlichkeit und Motivation, auch wenn etwas nicht sofort gelingt. Eine niedrige Frustrationstoleranz äußert sich hingegen in dem schnellen Aufgeben bei Schwierigkeiten, langem Hadern mit Fehlern oder der Tendenz, kritischen Situationen eher auszuweichen.



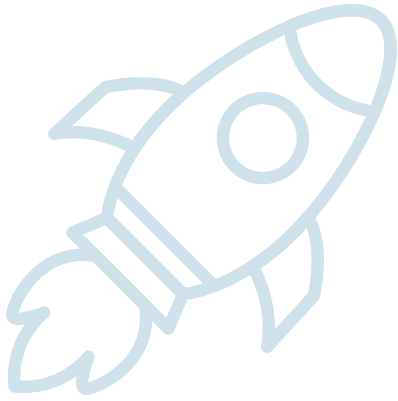
Führungsmotivation

Die Dimension Führungsmotivation beschreibt das Bestreben einer Person, in sozialen oder organisatorischen Kontexten Verantwortung für andere zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen und Gruppenprozesse aktiv zu gestalten. Sie umfasst sowohl die Bereitschaft, leitende und koordinierende Funktionen wahrzunehmen, als auch die Motivation, Einfluss auf andere auszuüben und diese für gemeinsame Ziele zu gewinnen. Führungsmotivation zeigt sich darin, Initiative zu ergreifen, Verantwortung auch in schwierigen Situationen zu übernehmen und die eigene Rolle nicht nur in der fachlichen Umsetzung, sondern auch in der Steuerung und Planung von Aufgaben zu sehen.



Gewissenhaftigkeit

Gewissenhaftigkeit beschreibt das Maß, in dem eine Person zuverlässig, sorgfältig, pflichtbewusst und organisiert vorgeht. Personen mit hoher Gewissenhaftigkeit zeichnen sich durch strukturiertes Arbeiten, systematisches Vorgehen, Genauigkeit und eine hohe Verbindlichkeit gegenüber übernommenen Aufgaben aus. Sie legen Wert auf Ordnung, planen vorausschauend und verfolgen Ziele mit Ausdauer und Perfektionismusanspruch. Niedrige Ausprägungen gehen dagegen mit Spontaneität, geringerer Strukturiertheit und einer eher lockeren Haltung gegenüber Pflichten und Verbindlichkeiten einher.



Initiative

Initiative beschreibt die Bereitschaft und Fähigkeit, selbstständig aktiv zu werden, Chancen zu ergreifen und Aufgaben, Probleme oder Verbesserungspotenziale eigenverantwortlich anzugehen, ohne auf direkte Aufforderungen oder äußere Zwänge zu warten. Personen mit hoher Ausprägung auf Initiative zeichnen sich dadurch aus, dass Sie eigenständig und proaktiv handeln, Ideen entwickeln und sich an Veränderungen beteiligen. Personen mit niedriger Ausprägung auf Initiative sind eher abwartend und zurückhaltend. Sie akzeptieren Gegebenheiten so, wie sie sind und passen sich Ihnen an, auch, wenn diese suboptimal sind.



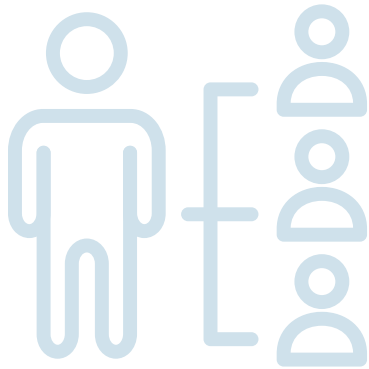
Initiative/ Gestaltungsmotivation

Die Dimension Initiative und Gestaltungsmotivation beschreibt den inneren Antrieb, aktiv Veränderungen anzustoßen, Verantwortung zu übernehmen und Ideen einzubringen, anstatt passiv abzuwarten. Personen mit hoher Ausprägung treten häufig frühzeitig in Erscheinung, sprechen Ungereimtheiten an, entwickeln Vorschläge zur Verbesserung bestehender Abläufe und bevorzugen Aufgaben, bei denen sie gestalterisch wirken können. Eine niedrige Ausprägung geht mit stärkerem Zögern, Zurückhaltung oder Abwarten einher, insbesondere in Situationen mit Unklarheiten oder Konflikten.



Kommunikative Kompetenz

Kommunikative Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, Gedanken, Argumente und Anliegen verständlich, überzeugend und situationsangemessen zu vermitteln. Dazu gehören das Geschick, Gespräche zu strukturieren, andere zu überzeugen, in Konflikt- oder Stresssituationen deeskalierend zu wirken und durch Offenheit sowie Ausstrahlung eine konstruktive Gesprächsatmosphäre zu fördern. Ebenso umfasst die Dimension den Umgang mit Kritik sowie die Bereitschaft, sich aktiv in Diskussionen, Präsentationen oder Verhandlungen einzubringen.



Kontaktfähigkeit

Kontaktfähigkeit beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, aktiv auf andere Menschen zuzugehen, Beziehungen aufzubauen und soziale Interaktionen angenehm zu gestalten. Personen mit hoher Ausprägung zeichnen sich durch Offenheit, Aufgeschlossenheit und eine positive Ausstrahlung aus. Sie finden leicht Zugang zu unterschiedlichen Charakteren, schaffen eine angenehme Gesprächsatmosphäre und stellen schnell Vertrautheit her. Kontaktfähigkeit beinhaltet sowohl die Freude am Austausch mit verschiedenen Menschen als auch die Kompetenz, sich flexibel auf Gesprächspartner einzustellen.



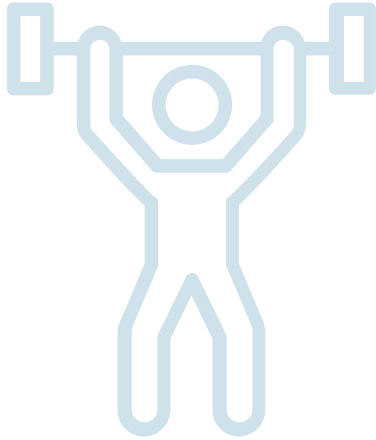
Leistungsmotivation

Leistungsmotivation bezeichnet das Bestreben einer Person, hohe Anforderungen zu bewältigen, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen und die eigenen Fähigkeiten gezielt unter Beweis zu stellen. Personen mit ausgeprägter Leistungsmotivation zeichnen sich durch die Bereitschaft aus, sich auch bei anspruchsvollen oder unsicheren Aufgaben besonders anzustrengen, eigene Grenzen zu erproben und überdurchschnittliche Ziele zu verfolgen. Sie erleben Herausforderungen eher als Ansporn denn als Belastung und verbinden mit der erfolgreichen Bewältigung von Aufgaben ein hohes Maß an persönlicher Befriedigung.



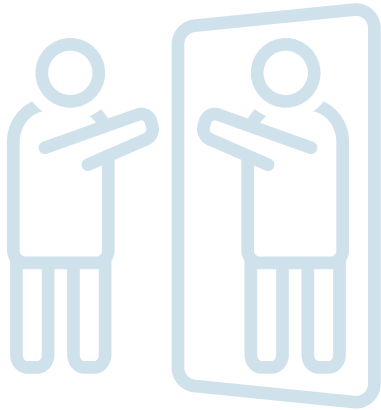
Neugier

Die Dimension Neugier beschreibt das beständige Streben, Wissen und Erfahrungen zu erweitern sowie komplexe Fragen und Probleme aktiv zu durchdringen. Sie umfasst die Freude am Lernen, das Interesse an neuen Ideen und die Bereitschaft, sich intensiv mit schwierigen Sachverhalten auseinanderzusetzen. Charakteristisch ist ein starkes Bedürfnis, geistige Horizonte zu erweitern und Antworten auf offene Fragen zu finden, selbst wenn dies Anstrengung erfordert. Neugier bezieht sich sowohl auf sachliche Inhalte als auch auf das Verstehen von Perspektiven anderer Menschen.



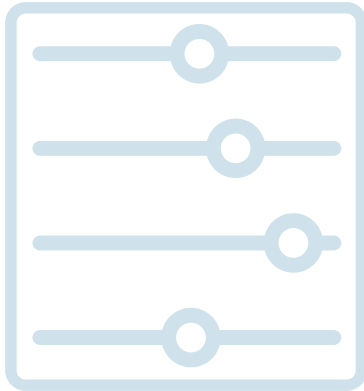
Selbstdisziplin

Selbstdisziplin beschreibt die Fähigkeit, sich auch bei unangenehmen, schwierigen oder wenig reizvollen Aufgaben zur konsequenten Bearbeitung zu motivieren und diese zuverlässig zum Abschluss zu bringen. Dazu gehört, sich selbst zu strukturieren, Prioritäten zu setzen und auch dann dranzubleiben, wenn Ablenkungen, Ermüdung oder fehlender äußerer Druck auftreten. Selbstdisziplin zeigt sich in der Fähigkeit, Aufschieben zu vermeiden und gesetzte Vorhaben konsequent umzusetzen.



Selbstreflexion

Die Dimension Selbstreflexion beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, das eigene Verhalten, die eigenen Motive und Wirkungen kritisch zu hinterfragen und daraus Lern- und Veränderungsmöglichkeiten abzuleiten. Sie zeigt sich darin, Feedback aktiv einzuholen, Rückmeldungen auch dann anzunehmen, wenn diese kritisch oder unangenehm sind, und aus Fehlern persönliche Konsequenzen zu ziehen. Selbstreflexion umfasst auch die Fähigkeit, eigenes Fehlverhalten zu erkennen und Verantwortung für entstandene Schwierigkeiten zu übernehmen.



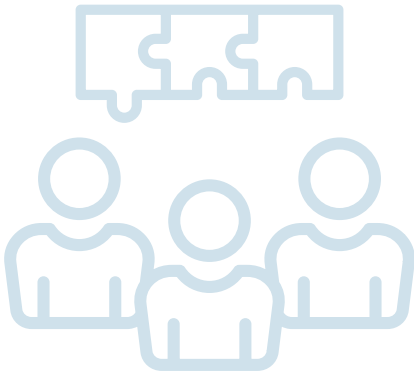
Soziale Anpassung

Soziale Anpassung beschreibt die Fähigkeit und Motivation, das eigene Verhalten so zu gestalten, dass es den Erwartungen und Bedürfnissen des sozialen Umfelds entspricht. Sie zeigt sich darin, in Interaktionen freundlich, rücksichtsvoll und wertschätzend aufzutreten, auch in Situationen mit schwieriger Gesprächsdynamik. Personen mit hoher Ausprägung in dieser Dimension achten bewusst darauf, einen positiven Eindruck zu hinterlassen, Konflikte zu vermeiden und ihr Verhalten anzupassen, wenn sie feststellen, dass es anderen missfällt.



Spontanität

Spontanität beschreibt die Fähigkeit, in unerwarteten oder herausfordernden Situationen schnell, flexibel und ungezwungen zu reagieren. Dazu gehört auch, auf forsche oder überraschende Verhaltensweisen anderer schlagfertig und ohne größere Hemmungen zu antworten. Menschen mit hoher Spontanität empfinden Situationen, die ein unmittelbares Reagieren erfordern, als eher anregend und können auch unter Druck souverän wirken. Geringe Spontanität geht dagegen oft mit Unsicherheit oder Verlegenheit einher, wenn unmittelbare Reaktionen erwartet werden.



Teamfähigkeit aktiv & passiv

Aktive Teamfähigkeit bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in Gruppenprozessen nicht nur kooperativ, sondern auch gestaltend und initiativ einzubringen. Personen mit hoher aktiver Teamfähigkeit suchen aktiv den Austausch mit anderen, übernehmen Verantwortung für die Koordination und Zusammenarbeit und tragen durch eigene Impulse zur Zielerreichung und zum Zusammenhalt der Gruppe bei. Diese Dimension betont damit nicht nur die soziale Anpassung an ein Team, sondern die aktive Rolle bei der Förderung von Kommunikation, Abstimmung und Integration von Teammitgliedern.

Teamfähigkeit passiv beschreibt die Tendenz, sich in Gruppenprozessen zurückhaltend, abwartend und reaktiv einzubringen. Personen mit hoher Ausprägung dieser Dimension übernehmen im Team keine treibende oder gestaltende Rolle, sondern warten darauf, dass andere die Initiative ergreifen. Sie bringen sich vorrangig dann ein, wenn sie direkt aufgefordert werden, wenn Regeln oder Strukturen es erfordern, oder wenn sie eine klare Erwartung seitens der Gruppe wahrnehmen. Konflikte und Meinungsverschiedenheiten gehen sie in der Regel indirekt oder vermeidend an.



Zielverfolgung

Die Dimension Zielverfolgung beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, gesteckte Ziele konsequent und mit anhaltender Anstrengung zu verfolgen – auch dann, wenn Schwierigkeiten, Rückschläge oder scheinbar unüberwindbare Hindernisse auftreten. Personen mit hoher Zielverfolgung zeichnen sich durch Durchhaltevermögen, Beharrlichkeit und eine starke innere Motivation aus, selbst in herausfordernden Situationen ihre Ziele nicht aus den Augen zu verlieren. Ein realistischer Umgang mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen ist dabei ebenso Teil der Dimension wie die Entscheidung, wann es sinnvoll ist, trotz hoher Belastung weiterzumachen oder ein Vorhaben aufzugeben.



Zuverlässigkeit

Zuverlässigkeit beschreibt die Tendenz einer Person, Absprachen, Regeln und Aufgaben konsequent einzuhalten und Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen – auch dann, wenn keine direkte Kontrolle besteht. Sie zeigt sich in Verbindlichkeit, Sorgfalt und Beständigkeit im Umgang mit Aufgaben, Verpflichtungen und Zusagen.

Sie haben Fragen?



Marco Haumann

Wirtschaftspsychologe

0212 – 260498-15

haumann@testsysteme.de

