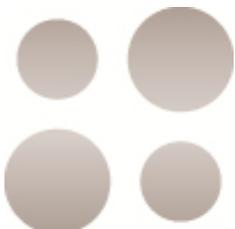


Report für  
**Andrew Jones**

Ac-datum 19/04/2019



Eigenschaften und Definitionen



Die folgenden Informationen zum Lesen und Verständnis der Reports sind sehr wichtig, und sie sollen Ihnen helfen, persönlichen Nutzen aus Ihren Harrison Reports herauszuholen.

### Ihre Rolle, Ihr Miteinander und Lösungsansätze

Bevor Sie Ihre Harrison-Berichte durchlesen, denken Sie über die folgenden Punkte nach und notieren Sie dazu bitte kurze Antworten:

**Ihre eigene Rolle:** Wo liegen Ihre drei bis fünf Hauptaufgaben im Job? (Zum Beispiel: Managen, Sitzungen leiten, Formulierung von Strategien, Analyse, Innovation, Implementierung, Service oder Verkauf).

**Ihre Interaktionen:** Was machen Sie zusammen mit Kollegen, Kunden und anderen? (Zum Beispiel: Brainstorming, Analysen erstellen, Ideen oder Meinungen beeinflussen, gemeinsam Entscheidungen treffen, Klarheit über Ziele oder Prioritäten schaffen oder anderen Menschen bei etwas helfen).

**Ihre aktuellen Themen:** Bei welchen Ihrer Verantwortlichkeiten läuft es Ihrer Meinung nach gut? Welche Aspekte Ihrer Arbeit sind für Sie die größten Herausforderungen? Was möchten Sie vielleicht gern ändern? Wo erleben Sie Kritik?

Die oben genannten Fragen bieten einen Kontext zum besseren Verständnis Ihrer Berichte und Ihrer Eigenschaftswerte.

### Was Harrison misst

Harrison beschreibt Ihr persönliches Vorgehensmodell, Ihre Interessen und Präferenzen. Wir stecken Menschen nicht in Typen-Schubladen, wie es viele Persönlichkeitstests tun. Wir wollen Ihnen etwas geben, um Ihre wichtigsten und größten Stärken nutzbringend einzusetzen und potenzielle Schwierigkeiten zu identifizieren und zuzuordnen.

### Enjoymenttheorie - Die erste von zwei Harrison-Theorien



Wenn wir den Erfolg unserer Tätigkeit erleben, neigen wir dazu, es öfter zu tun und durch mehr Praxis besser zu werden.

Dies führt zu positivem Feedback oder löst ein Gefühl der Zufriedenheit aus. Das verstärkt die Freude am Erfolg und wir wollen mehr davon: Der Zyklus wiederholt sich.

Wenn eine Aufgabe oder ein Verhalten zu Ärger führt, neigen wir dazu, diese Tätigkeit zu vermeiden, und wir werden darin dann auch nicht besser.

Diese negative Rückmeldung löst ein Gefühl der Unzufriedenheit aus und verstärkt unsere Abneigung, und wir vermeiden solche Situationen daher auch ganz unbewusst. Der Zyklus wiederholt sich.

### Fokus auf den genauen Definitionen

Die Eigenschaftsbezeichnungen in den Berichten haben jeweils eine klare Definition. Um die richtige Bedeutung zu erkennen, verlassen Sie sich bitte allein auf diese Definition. Nur sie bestimmt, was gemessen wird, nicht die Kurzbezeichnung. Zum Beispiel ist Harrisons Definition für sich behaupten "die Tendenz, die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse vorzubringen". Es bedeutet nicht, aufdringlich oder aggressiv zu sein.



**REPORT FÜR**

Andrew Jones

**AC-DATUM**

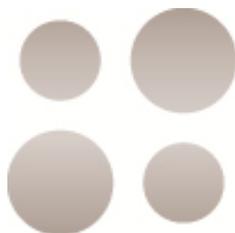
19/04/2019

**RELIABILITÄT - 99.2%**

Antworten sind mit großer Wahrscheinlichkeit ehrlich und genau

**FIRMA**

Isabelle Ziegler



## Einleitung

Dieser Report listet Ihre Präferenzen und Tendenzen auf. Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit besonders auf die Werte am oberen und unteren Ende jedes Abschnitts. Die oberen Werte geben Ihnen die meiste Zufriedenheit und die unteren die geringste.

Die Eigenschaften stehen in der linken Spalte. Rechts davon erscheint Ihre Punktzahl und die zugehörige Definition. Harrison misst das, was in der Definition beschrieben ist, NICHT den Namen der Eigenschaft, der auch leicht fehlinterpretiert werden kann.

Eigenschaften mit einem Sternchen zeigen an, dass Sie in Bezug auf diese Eigenschaft nicht eindeutig geantwortet haben. Ein doppeltes Sternchen steht für widersprüchliche Antworten.

## Eigenschaften

Die Eigenschaften sind in der Reihenfolge Ihrer Präferenz aufgelistet und in Abschnitte unterteilt.

Der erste Abschnitt, Prägungen und Bedürfnisse, zeigt die 5 Eigenschaften, die Ihre höchsten Werte und Präferenzen widerspiegeln. Diese haben den größten Einfluss auf Ihr Leben. Wenn diese Eigenschaften in Ihrem Job gebraucht werden, erhöht sich Ihre Arbeitszufriedenheit. Findet dies Ihre Zustimmung? Können Sie diese in Ihrem derzeitigen Job nutzen? Der letzte Abschnitt (<3,5) beinhaltet Handlungsweisen, die Sie am wenigsten mögen, und die Sie eher vermeiden. Wenn Sie diese für Ihren Job brauchen, verringert sich Ihre Arbeitszufriedenheit. Sind einige von Ihnen in Ihrem derzeitigen Job notwendig? Wenn ja, wie fühlen Sie sich dabei?

### Prägungen und Bedürfnisse - Prägende Verhaltensweisen, Bedürfnisse und Schlüsseleigenschaften von Andrew Jones

Eigenschaften	Punkte	Definition
Hilfsbereitschaft	9.9	Die Tendenz, auf die Bedürfnisse anderer einzugehen und anderen zu helfen oder sie zu unterstützen, ihre Ziele zu erreichen.
Einfühlungsvermögen	9.9	Die Tendenz, anderen gegenüber positive Gefühle und Einfühlungsvermögen auszudrücken.
Sucht Selbständigkeit	9.6	Das Verlangen nach Freiheit und Unabhängigkeit von Autoritäten.
Optimismus	9.5	Die Tendenz, an eine positive Zukunft zu glauben.
Sucht Herausforderung	9.4	Die Bereitschaft, schwierige Aufgaben und Ziele anzugehen.

### Stärken und bevorzugte Fokussierung - Potentielle große Stärken von Andrew Jones und bevorzugte Fokussierung.

Eigenschaften	Punkte	Definition
Kontaktfreudigkeit	9.2	Die Tendenz, sozial aufgeschlossen zu sein und gerne neue Menschen zu treffen.
Risikobereitschaft	9.2	Die Tendenz, sich bei Geschäftsentscheidungen wohlfühlen, mit denen Unsicherheit verbunden ist.
Führungswille	9.2	Das Verlangen nach einer Position, in der man andere führen oder anleiten kann.
Gesellschaftlich Engagiert	9.1	Die Tendenz, sich für die Gesellschaft bzw. Andere zu engagieren.
Eigenmotivation	9.0	Das Verlangen, Ziele zu erreichen, Initiative zu zeigen, Herausforderungen anzunehmen und begeistert zu vertreten.
Eigeninitiative	8.7	Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen.
Entscheidungsbereit	8.6	Das Verlangen, entscheidungsberechtigt zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen.
Ausdauer	8.6	Die Tendenz, trotz erheblicher Hindernisse hartnäckig zu bleiben.

**Stärken und bevorzugte Fokussierung** - Potentielle große Stärken von Andrew Jones und bevorzugte Fokussierung.

Eigenschaften	Punkte	Definition
Taktgefühl	8.6	Die Tendenz, Dinge auf diplomatische, rücksichtsvolle Weise zu sagen.
Offen / Reflektierend	8.2	Die Tendenz, über viele verschiedene Sichtweisen nachzudenken.
Enthusiasmus	8.2	Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen.
Einflussnahme	8.1	Die Tendenz, zu versuchen, andere zu überzeugen.
Toleranz von Direktheit	7.8	Die Bereitschaft, direkte und brüske Ansprache zu tolerieren.
Tempo	7.7	Die Freude an Arbeiten, die schnell gemacht werden müssen.
Flexibilität	7.7	Die Tendenz, sich leicht an Veränderungen anzupassen.
Analytisch	7.5	Die Tendenz, Fakten, Probleme und Situationen mit Logik zu untersuchen (nicht notwendigerweise mit analytischen Werkzeugen).

**Akzeptierte Bereiche** - Abrufbare, geübte Verhaltensweisen und Präferenzen von Andrew Jones

Eigenschaften	Punkte	Definition
Sucht Anerkennung	7.3	Das Verlangen nach positiver Bestätigung (von anderen) bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Stärken.
Offen	7.1	Die Tendenz, geradeheraus, direkt, auf den Punkt und freimütig zu sein.
Selbstwertgefühl	7.0	Die Tendenz, sich zu mögen, wie man ist. (Ich stehe zu mir und meinen Ideen!)
Bestimmtheit	6.8	Die Tendenz, von den eigenen Ansichten überzeugt zu sein.
Sucht Offenheit	6.8	Das Verlangen nach direkter, gradliniger und eindeutiger Ansprache.
Intuition	6.6	Die Tendenz, "Ahnungen" zu benutzen, um Entscheidungen zu treffen (nicht notwendigerweise intuitive Fähigkeiten).
Selbst-Verbesserung	6.6	Die Tendenz, sich selbst weiterentwickeln und verbessern zu wollen.
Experimentierfreude	6.4	Die Tendenz, Neues auszuprobieren und neue Wege zu gehen.
Sucht stabile Laufbahn	5.6	Das Verlangen nach langfristiger oder unbefristeter Beschäftigung.

**Handlungsbereitschaft** - Handlungsbereiche, die Andrew Jones nur angehen würde, wenn sie im Job nur selten gefordert werden

Eigenschaften	Punkte	Definition
Sucht hohe Bezahlung	5.4	Das Verlangen nach höherer Bezahlung.
Konfliktbereitschaft	5.4	Die Tendenz, Konflikten nicht aus dem Weg zu gehen.
Gelassenheit	5.2	Die Tendenz, bei der Arbeit entspannt und gelassen zu bleiben.
Mitarbeit gewinnend	5.0	Die Tendenz, andere an Aufgaben zu beteiligen oder gemeinsam eine Leistung zu erbringen.
Sich behaupten	4.9	Die Tendenz, persönliche Wünsche und Belange vorzubringen.
Zusammenarbeit	4.7	Die Tendenz, mit anderen bei der Entscheidungsfindung zusammenzuarbeiten.
Planen	4.7	Die Tendenz, Ideen zu formulieren, die die Schritte und den Prozess zur Erreichung eines Ziels beinhalten.
Sucht kompetente Führung	4.5	Das Verlangen, für einen sachkundigen Chef zu arbeiten.
Gute Stressbewältigung	4.5	Die Tendenz, mit Anspannung und Schwierigkeiten effektiv umzugehen, sobald sie auftreten.
Sucht Taktgefühl	4.3	Das Verlangen, taktvoll behandelt zu werden.
Systematisch	4.1	Die Freude an Arbeiten, die sorgfältiges und methodisches Durchdenken erfordern.
Organisation	3.9	Die Tendenz, eine Ordnung in einer Umgebung oder Situation einzuführen und aufrechtzuerhalten.
Problemanalyse	3.8	Die Tendenz, einen Plan oder eine Strategie auf die potenziellen Schwierigkeiten hin zu untersuchen.

## Geringe Handlungsbereitschaft - Andrew Jones bevorzugt andere als die hier genannten Handlungsweisen

Eigenschaften	Punkte	Definition
Toleranz von Vorschriften	3.3	Die Bereitschaft, Regeln, Vorschriften und Anweisungen von anderen zu befolgen.
Durchsetzen	3.1	Die Tendenz, auf der Anwendung notwendiger Regeln zu bestehen.

## Sehr geringe Bereitschaft - Handlungsbereiche, die Andrew Jones vermeidet und anders vorgeht

Eigenschaften	Punkte	Definition
Genauigkeit	2.3	Die Freude an Arbeiten, die exakt und detailorientiert durchgeführt werden müssen.

## Bindungs- und Engagement Faktoren

Dieser Abschnitt behandelt Ihre Erwartungen an den Job. Idealerweise werden dabei mindestens Ihre 5 wichtigsten Erwartungen adressiert. Denken Sie über den Erfüllungsgrad jeder dieser 5 Erwartungen nach. Diese Themen bilden einen wichtigen Rahmen für eine Diskussion mit Führungskräften.

Bindungsfaktoren	Punkte	Definition
Sucht Kontakterweiterung	10.0	Wünscht sich eine Stelle, bei der es Gelegenheiten gibt, neue Kontakte zu knüpfen und mit anderen zu arbeiten.
Sucht Weiterentwicklung	9.0	Wünscht sich Gelegenheit, Neues zu lernen und zur Entwicklung der Fähigkeiten.
Sucht Bestätigung d. eig. Ansichten	8.0	Wünscht sich einen Arbeitgeber, der gut zuhört und die persönlichen Ansichten wertschätzt.
Sucht Hilfe im Team	7.0	Wünscht sich, dass der Arbeitgeber bei persönlichen Problemen Hilfestellung leistet.
Sucht Work/Life Balance	6.0	Wünscht sich genügend Freizeit für Erholung, Vergnügen oder Familie.
Sucht Wertschätzung (der Leistungen)	5.0	Wünscht sich einen Arbeitgeber, der volle Anerkennung für geleistete Arbeit ausdrückt.
Sucht Einbindung in Informationsflüsse	4.0	Wünscht sich einen Arbeitgeber, der keine Informationen über die Arbeit oder den Job zurückbehält.
Sucht Perspektive / Beförderung	3.0	Wünscht sich Möglichkeiten zur Erweiterung des Verantwortungsbereichs oder weitere Karrierestufen.
Sucht Geld-Anreize	2.0	Wünscht sich einen Arbeitgeber, der regelmäßig über Gehaltserhöhungen steuert.
Sucht flexible Arbeitszeiten	1.0	Wünscht sich Flexibilität bei den Arbeitszeiten und bei der Urlaubsplanung.

## Bevorzugte Aufgaben

Dieser Abschnitt zeigt Ihre Präferenzen in Bezug auf eine Reihe von Aufgaben. Aufgaben mit Werten von 8 oder höher mögen Sie am meisten. Hoffentlich beinhaltet Ihr Job die meisten davon. Aufgaben mit Werten unter 4 sind die, die Sie nicht mögen bzw. denen Sie aus dem Weg gehen. Hoffentlich erfordert Ihr Job diese nicht oft.

Präferenzen	Punkte	Definition
Zahlengedühl	8.0	Die Freude am Zählen, Rechnen oder an der Mengenanalyse mit mathematischen Methoden.
Computer	6.6	Die Freude an der Arbeit mit elektronischen Maschinen, die rechnen oder Informationen speichern bzw. analysieren.
Öffentliche Rede	6.5	Mit Freude in der Öffentlichkeit und vor großen Gruppen zu sprechen.
Lehren	5.8	Die Freude, andere zu instruieren, zu trainieren oder zu qualifizieren.
Manuelle Arbeit	5.7	Die Freude an handwerklicher Tätigkeit.
Künstlerisch	5.4	Die Freude, Dinge schön oder attraktiv zu gestalten.
Fahren	4.0	Die Freude am Führen eines Kraftfahrzeuges.
Recherchieren / Lernen	3.4	Die Freude, Informationen zu sammeln und zu verstehen.

Präferenzen	Punkte	Definition
Bauen/herstellen	3.0	Die Freude, Dinge zu bauen oder zusammenzusetzen.
Interesse an Mechanik	2.8	Die Freude an Arbeit, die beinhaltet, Dinge zu reparieren oder auszubessern.
Körperliche Arbeit	2.5	Die Freude an Arbeit, die ziemlich harte körperliche Anstrengung erfordert.
Büroarbeit	2.5	Die Freude an Aufgaben wie Maschinenschreiben, Ablage oder Informationen zu organisieren.

## Interessen

In diesem Abschnitt werden Ihre Interessen in einer absteigenden Reihenfolge aufgelistet. Wenn Ihr Job Interessen mit Werten von 8 oder höher beinhaltet, trägt dies dazu bei, dass Sie mehr Freude an Ihrem Job haben. Wenn Ihr Job Interessen beinhaltet, die Werte unter 4 aufweisen, wird dies wahrscheinlich die Freude am Job beeinträchtigen.

Interessen	Punkte	Definition
Tiere	10.0	Das Interesse, mit Säugetieren, Vögeln, Reptilien oder Fischen zu arbeiten.
Lebensmittel	10.0	Das Interesse an Arbeiten, die mit Lebensmitteln zu tun haben.
Psychologie	10.0	Das Interesse an menschlichen Denkweisen, sowie an Verhaltensweisen, Handlungsweisen, Einstellungen und Fähigkeiten. .
Elektronik	10.0	Das Interesse am Entwerfen, Montieren, Reparieren oder Bedienen automatisierter oder computerisierter Anlagen.
Computer Hardware	8.0	Das Interesse an den technischen Bestandteilen, aus denen ein Computersystem besteht.
Computer Software	8.0	Das Interesse an den nicht materiellen Programmkomponenten (d.h. Software) von Computern.
Entertainment / Unterhaltung	8.0	Das Interesse an Aktivitäten, die die Aufmerksamkeit und das Interesse eines Publikums wecken.
Pflanzen	8.0	Das Interesse an Pflanzen, Gartenarbeit, Botanik, Bäumen oder Landwirtschaft.
Geschäft/Finanzen	7.0	Das Interesse an Kommerz oder Finanzmanagement.
Wissenschaft	6.0	Das Interesse an irgendeinem Wissensgebiet, das systematisch und methodisch erarbeitet werden muss.
Naturwissenschaften	6.0	Das Interesse an Naturwissenschaften wie Physik oder Chemie.
Fertigungstechnik	5.0	Das Interesse an der Fertigung von Produkten mit Arbeitskraft, Maschinen oder chemischen Reaktionen.
Verkaufen	5.0	Das Interesse daran, andere zu überzeugen oder zu beeinflussen, ein Produkt oder eine Dienstleistung zu erwerben.
Rechtsangelegenheiten	4.0	Das Interesse an Regeln und Gesetzen, die von gesellschaftlichen Institutionen erlassen werden, um Gesellschaft und Wirtschaft zu steuern.
Biologie	3.0	Das Interesse an Struktur, Funktion, Wachstum, Entwicklung und Verbreitung lebender Organismen oder an deren Klassifizierung.
Schreiben / Sprache	2.0	Das Interesse an Arbeiten, die mit genauer Formulierung und Wortwahl zu tun haben ( z.B. Journalismus oder Übersetzer).
Gesundheit / Medizin	2.0	Das Interesse an Gesundheit oder Medizin.
Kinder	2.0	Das Interesse an der Arbeit mit Kindern.
Medizin	2.0	Das Interesse an mindestens einer angewandten Wissenschaft des Gesundheitswesens.
Sport	2.0	Das Interesse an Arbeit im Zusammenhang mit Sport.
Reisebereitschaft	2.0	Das Interesse an Arbeiten, die regelmäßige Reisetätigkeit erfordern.

## Bevorzugte Arbeitsumgebungen

Dieser Abschnitt listet Präferenzen bezüglich der Arbeitsumgebung auf. Wenn Sie sich in einem Arbeitsumfeld befinden, das Faktoren beinhaltet, bei denen Sie Werte von 8 oder höher erreichen, trägt dies zu Ihrem Wohlbefinden bei. Wenn Ihre Arbeitsumgebung jedoch Faktoren beinhaltet, bei denen Sie Werte von 4 oder weniger erreichen, leidet Ihr Wohlbefinden.

Arbeitsumgebung	Punkte	Definition
Belastbarkeit	9.7	Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten.

Arbeitsumgebung	Punkte	Definition
Kontakt zu Randgruppen	7.2	Die Tendenz, sich im Kontakt mit vielen Bevölkerungsgruppen und -schichten wohlfühlen.
Sitzen	6.1	Die Bereitschaft, lange Zeit im Sitzen zu arbeiten, ohne die Gelegenheit zum Stehen oder Umherlaufen zu haben.
Im Team arbeiten	4.5	Die Freude an Arbeiten, die eine gemeinsame abgestimmte Vorgehensweise erfordern (nicht notwendigerweise die Fähigkeit hierzu).
Lärm	3.7	Die Toleranz, in einer lauten oder geräuschvollen Umgebung zu arbeiten.
Stehen	3.1	Die Bereitschaft, lange Zeit im Stehen zu arbeiten, ohne die Gelegenheit zum Sitzen oder Umherlaufen zu haben.
Aussenarbeit	2.3	Das Verlangen, im Freien zu arbeiten.
Wiederholung	2.1	Die Toleranz von monotonen Arbeiten: die gleiche Tätigkeit wiederholt sich immer wieder (z.B. Fließbandarbeit).

## Verhaltenskompetenzen

Verhaltenskompetenzen sind Verhaltensweisen, die wir können und zu denen wir vielleicht auch neigen. Sie bestehen jeweils aus mehreren Eigenschaften. Wenn in Ihrem Job Verhaltenskompetenzen gefragt sind, bei denen Sie Werte von 8 oder höher erreichen, ist es wahrscheinlicher, dass Sie Spaß am Job haben und gute Leistungen erbringen können. Wenn Verhaltenskompetenzen gefragt sind, bei denen Sie Werte von unter 5 erreichen, ist es wahrscheinlich, dass Ihre Arbeitszufriedenheit leidet.

Verhaltensdimension	Punkte	Definition
Selbstständigkeit	9.3	Die Tendenz, die Motivation und die nötige Eigenständigkeit für größere Unabhängigkeit von direkter Kontrolle zu haben (unabhängig vom aufgabenspezifischen Fachwissen).
Richtung geben	9.0	Die Tendenz, anderen eine klare Richtung oder Leitlinien vorzugeben.
Menschen orientiert	8.7	Die Tendenz, positiv mit anderen zu interagieren.
Konflikte lösen	8.7	Die Tendenz, geschickt Uneinigkeiten oder Streit zu begegnen und die nötige interpersonelle Kompetenz zu besitzen, effektiv damit umzugehen.
Organisatorische Anpassungsfähigkeit	8.6	Die Tendenz, mit anderen kooperativ zu arbeiten (genug berufsbezogenes Wissen und Teamfähigkeit vorausgesetzt).
Interpersonelle Kompetenz	8.3	Die Tendenz, eine Balance von Wesensmerkmalen zu haben, die eine effektive Interaktion mit anderen ermöglicht.
Coaching	8.3	Die natürliche Befähigung, die Förderung und Entwicklung einzelner Mitarbeiter voranzutreiben.
Kritikfähigkeit	8.0	Die Tendenz, Führung anzunehmen, die zur Verbesserung der eigenen Leistung dient.
Erfinderisch	7.9	Die Tendenz, neue und effektivere Wege, etwas zu tun, zu entwerfen.
Braucht keine Strukturvorgaben	7.8	Die Tendenz, erfolgreich in Positionen zu arbeiten, die nicht vorstrukturiert sind. (Entsprechenden Sachverstand vorausgesetzt).
Unternehmerisch	6.9	Die Tendenz, als unternehmerisch Handelnder erfolgreich zu sein (zeigt nicht notwendigerweise ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse).
Verhandeln	6.3	Die Tendenz, zu verhandeln, um eine vorteilhafte Übereinkunft zu erzielen.
Toleranz von ausweichendem Verhalten	6.0	Die Bereitschaft, mit Leuten zu tun zu haben, die indirekt oder nicht offen sprechen.
Effektiv durchsetzen	5.0	Die Tendenz, andere in geschickter Weise zu korrigieren, wenn sie Regeln verletzen oder schlecht arbeiten.
Urteilsvermögen (Strategisch)	2.1	Die Tendenz, eine Balance von Wesensmerkmalen zu haben, die ermöglicht, sachbezogene Informationen zu erkennen und eine effektive Strategie zu formulieren.

## Funktionen

Die allgemeinen Funktionen sind aus verschiedenen Eigenschaften zusammengesetzt und sollen Ihnen eine Einschätzung ermöglichen, wie Ihre Arbeitszufriedenheit in einer solchen Rolle aussehen könnte. Wenn Ihr Wert 8 oder höher ist, ist es wahrscheinlicher, dass Sie einen derartigen Job mögen; ist Ihr Wert unter 5 ist es unwahrscheinlicher. Die Werte sind jedoch NICHT für alle Jobs innerhalb dieser weitgefassten Jobfamilien gültig.

Funktion	Punkte	Definition
Kundendienst - freundlich	9.6	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine Funktion, in der es auf Freundlichkeit (nicht unbedingt Effizienz) ankommt. Es prüft, ob eine Reihe von interpersonellen Kompetenzen für den Kundendienst vorhanden sind. Es prüft auch, ob Aufrichtigkeit und eine Neigung zur Eigenmotivation vorhanden sind.
Verkauf - Neukunden	9.2	Dieses Eignungsprofil bezieht sich auf Vertrieb im Allgemeinen, fokussiert auf Positionen mit Neukundengewinnung insbesondere Kaltakquise. Sie konzentriert sich auf Leistungsorientierung, Eigenmotivation und verschiedene Kompetenzen im Zusammenhang mit Überzeugungsarbeit.
Gruppenleitung	7.0	Dieses Anforderungsprofil beschreibt die Funktion eines verantwortlichen Gruppen-/Abteilungsleiters. Es prüft auf Eigenmotivation und Organisationsgrad. Es zeigt auch ggf. fehlende interpersonelle Kompetenzen von Mitarbeitern mit dieser Aufsichtsfunktion.
Management - Mittleres Mgt.	4.6	Dieses Anforderungsprofil beschreibt die Funktion im mittleren Management. Es prüft Leistungsbereitschaft, Eigenmotivation, Führungsfähigkeit und Entscheidungsfreude. Es prüft auch, ob die für das Management notwendigen interpersonellen Fähigkeiten vorhanden sind.
Management - Oberes Mgt.	4.2	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine Funktion im oberen Management. Im Mittelpunkt stehen Führungsfähigkeiten, Leistungsbereitschaft, Eigenmotivation, Entscheidungsfreude sowie eine Reihe von wichtigen weiteren Eigenschaften für Führungspersönlichkeiten.
Techniker/in	3.8	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine technische Funktion. Es prüft die Tendenz zu genauer analytischer Vorgehensweise, organisatorischen Fähigkeiten und Eigenmotivation. Zusätzlich werden ggf. fehlende interpersonelle Kompetenzen aufgezeigt, die für die Zusammenarbeit mit Kollegen notwendig sind.
Administration allgemein	0.0	Dieses Anforderungsprofil beschreibt eine Funktion in der allgemeinen Verwaltung. Es stellt die Fähigkeit, Dinge zu organisieren und auf Details zu achten, in den Mittelpunkt. Darüber hinaus prüft es, ob die zwischenmenschlichen Kompetenzen für das Miteinander mit Kollegen vorhanden sind.