

Decision Dynamics **Career Model™**

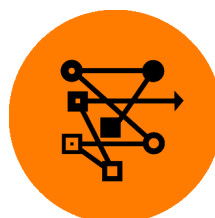
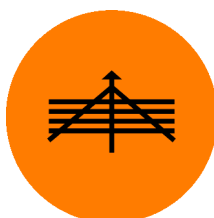
CareerView™ Career Report

16 Juni 2011

Max Mustermann

© 1983-2011 Decision Dynamics.
Alle Rechte vorbehalten.
www.decisiondynamics.eu

Decision Dynamics ist führend in Methoden und Tools zur strategischen Entwicklung der menschlichen Ressourcen, die das Zusammenspiel von Menschen und Organisationen beleuchten und verbessern. Unsere wissenschaftlich fundierte Herangehensweise basiert auf mehr als 35 Jahren kontinuierlicher Forschung und praktischer Anwendung in Organisationen. Unser Angebot zur Profilerstellung und Entwicklung von Mitarbeitern wurde von unseren Kunden weltweit bereits mehr als eine Million mal genutzt.



Inhalte Ihres Reports

Diese Auswertung basiert auf dem *CareerView™* Assessment Ihrer Erwartungen und Ihrer Motivation in Ihrem Arbeitsleben.

In den folgenden Abschnitten Ihrer Auswertung finden Sie:

- Ihr Karriere Präferenzprofil, das aufzeigt, wie Ihre ideale Karriere Ihrer Überzeugung zufolge strukturiert sein sollte.
- Ihr Karriere Motivprofil, das die Art von Karriere aufzeigt, die im Hinblick auf persönliche Befriedigung und Erfüllung am besten zu Ihnen passen würde.
- Einen Vergleich Ihrer Karriere Präferenzen und Motive. Im Wesentlichen zeigt Ihnen dieser Vergleich, wie Ihre Karriere aussähe, wenn Sie Ihrem Kopf folgen würden und wie sie aussähe, wenn Sie Ihrem Herzen folgen würden. Sie können diesen Vergleich nutzen, um Fehler zu vermeiden, die Sie in Ihrer Karriere in eine falsche Richtung führen würden.

Von den beiden Profilen zeigt Ihnen Ihr Karriere Motivprofil am besten, welche Art von Karriere sie persönlich am befriedigendsten finden würden. Ihr Karriere Präferenzprofil ist ebenfalls wichtig, da es anzeigt, was Sie Ihrer Überzeugung zufolge mit Ihrer Karriere tun sollten. Aber solche Überzeugungen sind hochgradig von anderen Menschen beeinflusst. Das Motivprofil erlaubt gewöhnlich einen besseren Einblick in Ihre einzigartigen Motive und Wünsche, relativ frei vom Einfluss anderer Menschen.

Karriere Grundlagen

Das Decision Dynamics Career Model™ basiert auf der fundamentalen Tatsache, dass Menschen sich hinsichtlich ihrer Wahrnehmung von Karrieren und der Karriere-Erfahrungen, die sie sich wünschen, stark voneinander unterscheiden. Die Art von Karriere, die Sie als ideal betrachten, erscheint jemand anderem möglicherweise ganz und gar nicht wünschenswert. Wenn es um Karrieren geht, ist das, was für eine Person der Himmel ist, für eine andere Person leicht die Hölle.

Die Forschung zeigt, dass sich die meisten Karrieren in vier grundlegenden Aspekten unterscheiden. Diese vier Aspekte oder "Career Concepts" stellen Karrieren als unterschiedliche Muster folgender Variablen dar:

- Richtung; Bewegung innerhalb eines Arbeitsfeldes und zwischen Arbeitsfeldern im Lauf der Zeit.
- Timing; die Häufigkeit, mit der diese Bewegungen stattfinden.

Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass einige Menschen auf einer Leiter nach oben klettern wollen, während andere es vorziehen, sich eher seitwärts zu bewegen, um ihre Fähigkeiten zu erweitern oder um Erfahrungen in verschiedenen Tätigkeiten zu machen oder an Ort und Stelle zu bleiben und sich auf eine bestimmte Art von Arbeit zu spezialisieren.

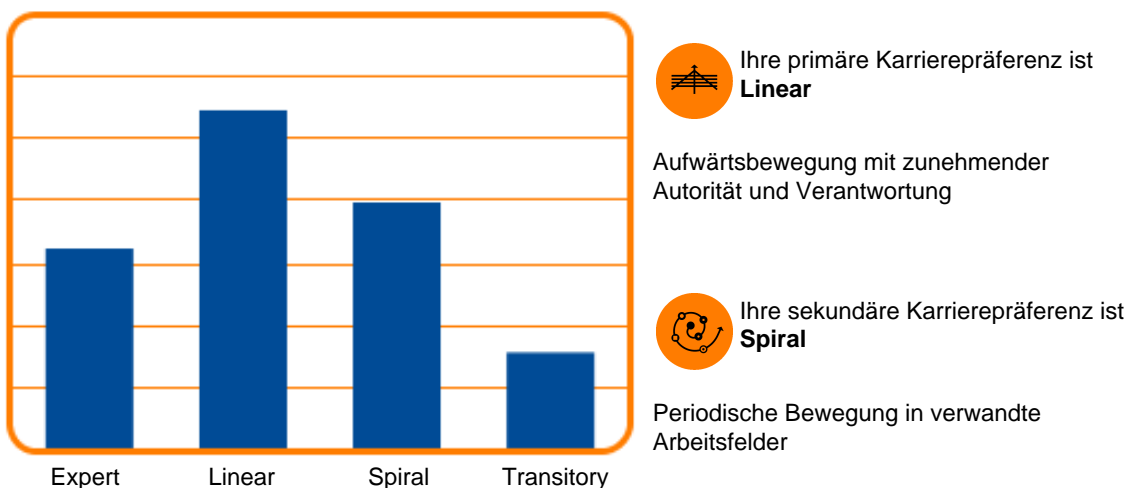
Obwohl Karrieren viele verschiedene Formen und Varianten annehmen können, decken die vier Career Concepts die meisten Merkmale ab, durch die sich verschiedene Karrieren unterscheiden. Außerdem können die vier Concepts auf verschiedene Weise mit einander kombiniert werden. Die vier Concepts Expert, Linear, Spiral und Transitory werden am Ende Ihrer Auswertung beschrieben.

Ihr *CareerView™* Präferenzprofil zeigt, wie Sie über eine ideale Karriere denken und welche bildliche Vorstellung Sie von ihr haben. Außerdem zeigt Ihr Profil Ihre Karrieremotive, das heißt Ihre Gefühle und Bedürfnisse bezüglich Arbeitserfahrungen. Ihr Profil wird Ihnen wichtige Einsichten ermöglichen, wie Ihre Karriere idealerweise strukturiert sein sollte, um Ihre persönliche Karrierezufriedenheit zu maximieren. Zugleich zeigt es, an welchem Platz in einer Organisation Sie den wertvollsten Beitrag leisten können.



Ihre Karrierepräferenzen

Ihr Karriere Präferenzprofil zeigt auf, welche Erwartungen Sie an Ihre Karriere haben. Die Höhe der Balken im Diagramm zeigt an, in welchem Maß ein Karrieremuster in Ihrer Karriere nach Ihrer Überzeugung enthalten sein sollte (das von diesem speziellen Career Concept beschrieben wird).



Der höchste Balken im Diagramm steht für die Linear Karrierepräferenz. Mit ihr identifizieren Sie sich am stärksten. Das deutet darauf hin, dass für Sie eine ideale Karriere darin besteht, in der Hierarchie einer Organisation aufzusteigen und dabei zunehmend an Autorität und Verantwortung zu gewinnen. Eine Karriere erscheint Ihnen dann als besonders erfolgreich, je höher Ihre Position und je größer Ihre Verantwortung ist. Je höher der Linear-Balken ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass diese Karrierepräferenz Ihrer Definition einer idealen Karriere entspricht.

Der zweithöchste Balken in Ihrem Profil steht für die Spiral Karrierepräferenz. Das deutet darauf hin, dass es Sie ebenfalls reizt, alle 5-10 Jahre in ein eng verwandtes Arbeitsfeld zu wechseln. Das gibt Ihnen die Gelegenheit, Ihre Karriere zu verwirklichen, indem Sie Ihre Erwerbsbiographie allmählich verbreitern und neue Wege finden, ihre früheren Erfahrungen einzusetzen und auf ihnen aufzubauen. Je näher der Spiral-Balken an den höchsten Balken (Linear) heran kommt, desto mehr spielt diese Präferenz eine wichtige Rolle bei Ihren Karrierezielen.

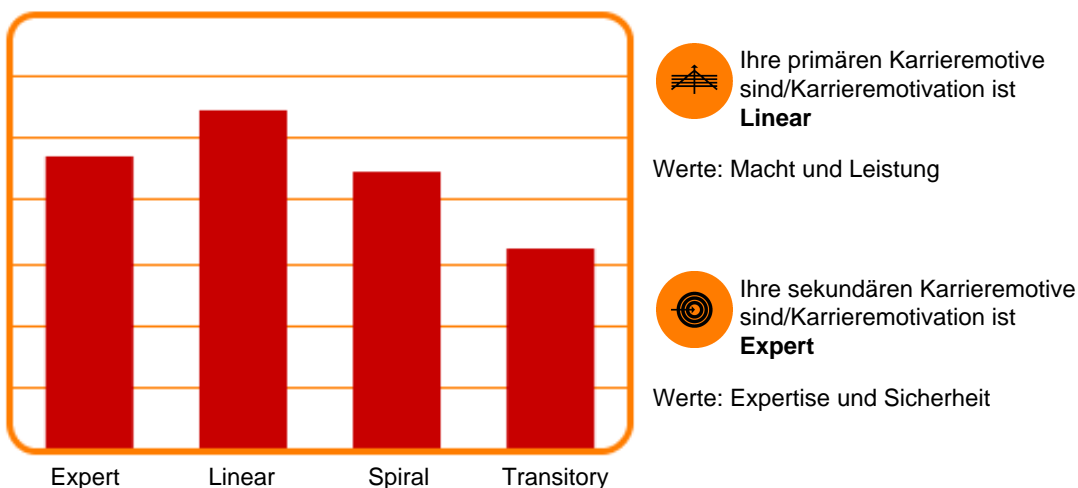
Die Expert Karrierepräferenz wird durch den dritthöchsten Balken in Ihrem Diagramm dargestellt. Der niedrigste Balken (Transitory) steht für die von Ihnen am wenigsten erwünschte Karriere. Wenn Sie gezwungen wären, eine Transitory Karriere zu durchlaufen, wäre das wahrscheinlich ein Alptraum für Sie. Scheinbar ziellos von einem Job zum nächsten zu springen würde Ihnen wie ein Scheitern Ihrer Karriere vorkommen. Der Gedanke, ein „Hansdampf in allen Gassen“ zu werden, der es in nichts zur Meisterschaft gebracht hat, ohne angemessenes Vorwärtkommen in einer Organisation und ohne Erweiterung Ihrer Erfahrungen, wird Sie sehr wahrscheinlich abstoßen.

Ihre beiden höchsten Karrierepräferenz-Werte, Linear und Spiral, stellen eine Kombination von Karrierepräferenzen dar, die den Schwerpunkt sowohl auf Aufwärts- wie auf Seitwärtsbewegung setzt. Das ideale Linear-Spiral oder Spiral-Linear Karrieremuster wäre eines, in dem Sie in regelmäßigen Abständen (alle 5-7 Jahre) zu anderen, aber verwandten Typen von Arbeit übergehen, wobei Sie aber jeder Karriereschritt in eine Position mit höherer Autorität und Verantwortung bringt. Das Muster hat die Form einer sich aufwärts bewegenden Spirale. Bewegung ist ein entscheidender Teil der Linear-Spiral Karriere. Längere Zeit (d.h. mehr als 8 Jahre) in irgendeinem Feld oder einer Position zu verbleiben wäre nicht wünschenswert. Damit Sie das Gefühl haben, dass Ihre Karriere einen guten Verlauf nimmt, ist es wichtig, vorwärtszukommen (aufzusteigen) und Ihre Wissensbasis zu verbreitern. Dieses Muster wird auch als „General-Management-Karriere“ bezeichnet. Der zentrale Gedanke ist, dass eine Person im Laufe der Entfaltung dieser Karriere allmählich ein breites Wissen entwickelt sowie die Fähigkeit, effektiv als Führungskraft zu arbeiten, ohne ein technischer Experte zu sein.



Ihre Karrieremotive

Ihr Karriere Motivprofil veranschaulicht, welche Karrieremuster Ihnen im Hinblick auf Ihre Motivation am besten entsprechen würden. Die Höhe der Balken im Diagramm zeigt an, wie ausgeprägt Sie ein bestimmtes Karrieremuster als motivierend wahrnehmen würden.



Der höchste Balken in Ihrem Profil steht für die Linear Motivation, was darauf hindeutet, dass Sie am stärksten durch Macht und Leistung motiviert werden. Es scheint, dass Sie ziemlich ergebnisorientiert sind und in der Hierarchie der Organisation auf eine Ebene aufsteigen wollen, auf der Sie noch größere Verantwortung tragen. Dinge wie Prestige oder Geld scheinen Sie ebenfalls zu motivieren. Je höher Ihr Linear Balken ist, desto stärker sind Sie durch Autorität und Leistung motiviert.

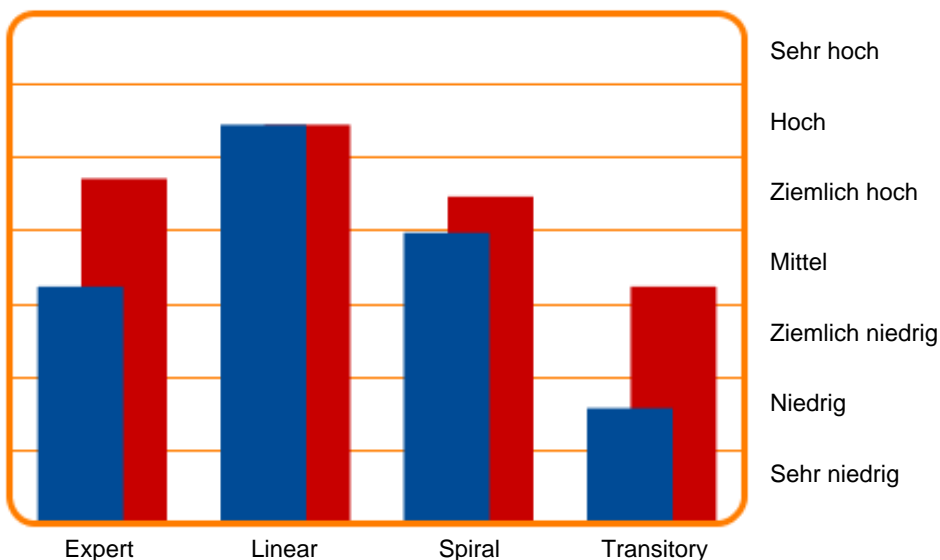
Der zweithöchste Balken steht für die Expert Motivation. Das bedeutet, dass Sie auch durch Expertise und Sicherheit in Ihrem Arbeitsleben motiviert werden. Es gibt Ihnen ein gutes Gefühl, wenn Sie sich innerhalb eines spezifischen Arbeitsfeldes spezialisieren und für Ihre Expertise Anerkennung finden. Gelegenheiten dafür ergeben sich im Rahmen einer stabilen Beschäftigung und einer sicheren Arbeitsumgebung, nicht durch häufige Organisationswechsel, Arbeitsplatzwechsel und kurzfristige Projekte. Je näher der Expert Balken an Ihren höchsten Balken (Linear) heran kommt, desto wichtiger sind die Expert Motive Expertise und Sicherheit für Sie.

Der dritthöchste Balken steht für die Spiral Karrieremotive; sie basieren darauf, dass Sie Kreativität und persönliches Wachstum in Ihrer Arbeit finden. Die Motive, mit denen Sie am wenigsten identifiziert sind, sind die Transitory Motive. Je niedriger dieser Balken ist, desto weniger sind Sie durch Vielfalt und Unabhängigkeit in Ihrer Arbeitskarriere motiviert. Wahrscheinlich finden Sie es frustrierend, häufig von einer Art von Arbeit zu etwas völlig Neuem überzugehen.

Ihre stärksten Karrieremotive, Expert und Linear, stellen eine Kombination dar, bei der die zentralen Themen persönliche Expertise, Stabilität, Macht und Leistung sind. Da Ihre Karrieremotive höchstwahrscheinlich das wiedergeben, was Sie wirklich wollen, besteht Ihre beste Strategie darin, nach Karriereschritten Ausschau zu halten, die Ihnen sowohl die Möglichkeit geben, tiefgehende Expertise in einem Spezialgebiet oder einer Art von Arbeit zu entwickeln und die Gelegenheit, gleichzeitig eine Führungsrolle in diesem Gebiet oder dieser Funktion zu spielen. Wir nennen diese Art von Karriere die „Functional Management“-Schiene, weil man auf ihr allmählich in Positionen mit mehr Autorität und Verantwortung in einer bestimmten funktionalen Einheit, einer Abteilung oder einem Feld vorrückt. In technischen Organisationen ist dies der traditionelle Weg ins höhere Management, insbesondere wenn Ihr Spezialgebiet entscheidend für den Erfolg der Organisation ist. Im Hinblick auf Ihre Expert und Linear Motive sollten Sie es sich gut überlegen, bevor Sie sich auf eine Karriereschiene einlassen, auf der man von Ihnen erwartet, als Generalist zu arbeiten. Sehen Sie sich lieber nach Gelegenheiten um, die Ihnen ermöglichen, eine Führungsrolle zu übernehmen, ohne dass dabei Ihr Spezialwissen wertlos wird. Häufiger Wechsel zwischen Positionen in nicht verwandten Gebieten oder das Verbleiben einer rein technischen Position ohne Führungsautorität würde Sie unbefriedigt lassen. Insgesamt deutet Ihr Profil darauf hin, dass sowohl Führung als auch Expertise wesentlich für Sie sind, damit Sie ein Gefühl der Erfüllung in Ihrer Karriere erreichen. Folglich besteht Ihre beste Strategie darin, sich in einer Funktion oder Disziplin zu spezialisieren, die einen klaren Weg ins höhere Management bietet.



Ihre Karriere-Profil



Ihr Karriere Präferenzprofil zeigt an, welche Vorstellung Sie von Ihrer Karriere als Bewegungsmuster über einen langen Zeitraum hinweg haben und wie Sie Ihrer Überzeugung nach Ihre Karriere gestalten sollten. Für die meisten von uns gilt aber, dass diese Sichtweise unserer idealen Karriere stark von anderen Menschen in unserem Leben beeinflusst wird. Ihre primären und sekundären Karrierepräferenzen sind:

Karrierpräferenzen Linear / Spiral



Aufwärtsbewegung mit zunehmender Autorität und Verantwortung.



Periodische Bewegung in verwandte Arbeitsfelder.

Ihr Karriere Motivprofil zeigt an, welche Gefühle Sie bezüglich Arbeit und Belohnungen hegen. Es veranschaulicht, wie die vier Career Concepts zu Ihren Bedürfnissen und Motiven passen. Von den beiden Profilen ist das Karriere Motivprofil dasjenige, das weniger von den Ansichten anderer Menschen beeinflusst worden ist und das besser erkennen lässt, welcher Karriereweg Ihnen gut entsprechen würde. Ihr primäres und sekundäres Motiv sind:

Career motives Linear / Expert



Werte: Macht und Leistung.



Werte: Expertise und Sicherheit.

Idealerweise würden sich unser Karriere Präferenz- und Motiv-Profil sehr ähnlich sehen. In der Realität jedoch sind Diskrepanzen recht häufig. Das deutet darauf hin, dass viele Menschen denken, sie sollten Karrieren verfolgen, die nicht gut zu ihren persönlichen Motiven und Gefühlen passen.

Das zentrale Thema in Ihrem Karriere Präferenzprofil, Linear, ist dasselbe wie das zentrale Thema in Ihrem Karriere Motivprofil. Doch die sekundären Themen sind verschieden.

Wenn Karrierepräferenzen sich von Karrieremotiven unterscheiden, empfehlen wir, dass Sie bei der Weichenstellung für Ihre Karriere Ihren Karrieremotiven folgen. Wir konnten feststellen, dass die Motive einer Person mit geringerer Wahrscheinlichkeit von anderen Menschen beeinflusst wurden und mit höherer Wahrscheinlichkeit zum Ausdruck bringen, was eine Person wirklich will. In Ihrem Fall empfehlen wir Ihnen daher, nach Karriereöglichkeiten Ausschau zu halten, die adäquate Unterstützung für die Expert Karriereerfahrung bieten, im Gegensatz zum Spiral Karrieremuster.



Karrieremodell-Zusammenfassung

Das CareerView™ Profil zeigt die Erwartungen (Präferenzen) und die Motivation, die eine Person bezüglich ihrer Karriere und ihres Arbeitslebens hat. Das Profil basiert auf dem Decision Dynamics Career Model™, das vier universelle Konzepte oder Career Concepts beschreibt. Diese vier Konzepte stellen Karrieren als Bewegungsmuster innerhalb eines Arbeitsfeldes und zwischen Arbeitsfeldern im zeitlichen Verlauf dar. Menschen unterscheiden sich darin voneinander, welche Konzepte auf sie zutreffen und inwieweit ihre Karrieremotive mit der jeweiligen Karrierpräferenz übereinstimmen. Die vier Präferenzen und die Motive, die eng an das jeweilige Konzept gebunden sind, werden unten beschrieben.



Expert Aus der Perspektive des Expert-Konzepts resultiert Erfolg daraus, dass jemand eine Art von Arbeit findet, die seiner "Berufung" entspricht und dann immer fähiger und kompetenter in der Ausübung dieser Arbeit wird. Von dieser Warte aus bedeutet Vorwärtskommen, seine Expertise in der gewählten Disziplin oder Arbeitsfeld voranzutreiben. Beruflicher Erfolg hängt ausschließlich vom Niveau der technischen Expertise ab, das jemand erreicht hat, nicht davon, wie viele Mitarbeiter er führt oder wie groß sein Büro ist. Im Endeffekt geht es darum, sehr gut bei der Ausübung einer bestimmten Art von Arbeit zu sein. Die Schlüssel motive, die dem Expert-Konzept zugrunde liegen, sind Expertise, technische Kompetenz und Sicherheit.



Linear Bei der Linear-Perspektive des Karriereerfolgs dreht sich alles um den Aufstieg. In dieser Definition von Erfolg ist jemand erfolgreich, wenn er in einer Hierarchie hoch aufgestiegen ist, in der höhere Positionen zunehmende Verantwortung und Autorität bedeuten. Um erfolgreich zu sein, muss jemand kontinuierlich wie auf einer Leiter aufsteigen, und zwar möglichst schnell. Die Schlüssel motive, die dem Linear-Konzept zugrunde liegen, sind Macht oder Einfluss und Leistung.



Spiral Verglichen mit dem Expert- und dem Linear-Konzept ist das Spiral-Konzept eine viel weniger traditionelle Art, eine erfolgreiche Karriere zu definieren. Aus der Spiral-Perspektive bedeutet eine erfolgreiche Karriere eine Verbreiterung des eigenen Wissens sowie der eigenen Fähigkeiten und Talente im Lauf der Zeit. Das Bewegungsmuster der Spiral-Karriere beginnt gewöhnlich damit, dass ein Individuum eine Wahl trifft und seine Karriere in einem bestimmten Gebiet beginnt, sich dann aber in regelmäßigen Abständen in neue Arbeitsfelder bewegt. Im Schnitt ereignen sich diese Bewegungen unseren Untersuchungen zufolge alle 5 bis 10 Jahre. Schlüssel motive, die dem Spiral-Konzept zugrunde liegen, sind persönliches Wachstum (Erweiterung der eigenen Fähigkeiten), Kreativität und Weiterentwicklung anderer Menschen.



Transitory Das vierte Konzept, Transitory, ist eine noch weniger konventionelle Art, Karriereerfolg zu definieren. Die Transitory-Karriere bringt viel Bewegung mit sich. Wenn es überhaupt ein Muster in der Transitory-Karriere gibt, dann ist es "konsistente Inkonsistenz". Aus der Transitory-Perspektive besteht die ideale Karriere aus einer faszinierenden bunten Mischung von Erfahrungen. Menschen, die Transitory-Karrieren verfolgen, wechseln die Arten von Arbeit häufig, im Schnitt alle 2 bis 4 Jahre, um möglichst breite und weitgestreute Erfahrungen zu machen. Schlüssel motive, die dem Transitory-Konzept zugrunde liegen, sind Neuheit oder Abwechslungsreichtum, Unabhängigkeit und zwischenmenschliche Kontakte.

Obwohl Karrieren verschiedenste Formen annehmen können, decken die vier Career Concepts die meisten Merkmale ab, durch die sich verschiedene Varianten von Karrieren unterscheiden. Zudem können die vier Konzepte auf verschiedene Weise miteinander kombiniert werden, so dass praktisch jede Art von Karriere durch sie beschreibbar ist.

Um mehr Informationen über das Decision Dynamics Career Model und die Assessments zu erhalten, besuchen Sie bitte: www.decisiondynamics.eu.



35 Jahre Forschung und eine Million zufriedene Anwender

Decision Dynamics ist führend in Methoden und Tools zur strategischen Human Resources-Entwicklung, die das Zusammenspiel von Menschen und Organisationen beleuchten und verbessern. Unsere wissenschaftlich fundierte Herangehensweise basiert auf mehr als 35 Jahren kontinuierlicher Forschung und praktischer Anwendung in Organisationen. Unsere Klienten haben unser Angebot bereits zur Profilerstellung und Entwicklung von mehr als einer Million Angestellten weltweit genutzt.

Decision Dynamics wurde von zwei Industrie- und Organisationspsychologen der Universitäten Princeton und Yale gegründet. Das Angebot des Unternehmens wurde bald von anspruchsvollen und entwicklungsintensiven Klienten wie der NASA, der Aerospace Corporation und Rockwell genutzt.

Unsere Forschungs- und Entwicklungsbemühungen werden von Decision Dynamics Research fortgeführt und zielen auf die ständige Verbesserung der Assessment-Methoden und Technologien ab. Sie profitieren davon, indem Sie unmittelbaren Zugang zu neuesten, voll ausgereiften Tools und Methoden in unserem Portfolio haben, die im Hinblick auf praktische Anwendbarkeit, messbare Ergebnisse und schnelle Wirkung auf den anspruchsvollen Arbeitsplatz von heute entwickelt wurden.

Wir arbeiten als Katalysator zur Unterstützung Ihrer Entwicklungsbemühungen sowie zur Verbesserung der Leistung in Ihrer Organisation. Wir stellen Profiling-Tools, Training und Beratungs-Services bereit.

Unsere Services finden Anwendung bei:

- > Auswahl und Rekrutierung
- > Talent-Management
- > Entwicklung von Führungskräften
- > Karriereentwicklung und Coaching

