



**TTI Trimetrix**  
Arbeitsplatzanalyse

**Bernd Mustermann**  
**IT**  
Muster GmbH  
15.3.2010

INSIGHTS MDI®

Für jeden Beruf sind bestimmtes Wissen, Fachkenntnisse, Verhaltensmuster, soziale Kompetenzen und Werte für eine optimale Leistung hilfreich. Ihre objektiven Angaben zu den spezifischen Anforderungen der besagten Tätigkeit sind in den TriMetrix Job Insights Benchmarking-Prozess mit eingegangen. Das Ergebnis ist dieser insgesamt 37 Bereiche umfassende Bericht, die in den Abschnitten 2 bis 3 erläutert werden. Zusätzliches Feedback zu jedem Bereich finden Sie in den Abschnitten 4 bis 6. Vorschläge für Interviewfragen bezüglich der einzelnen Bereiche sind in den Abschnitten 7 bis 9 enthalten.

#### ABSCHNITT 1: JOBMERKMALE (23 Bereiche)

Dieser Abschnitt zeigt 23 Schlüsseleigenschaften des Jobs und quantifiziert ihre Bedeutung für diesen spezifischen Job. Jeder Job hat ein einzigartiges Ranking der Eigenschaften, die die unterschiedlichen Fähigkeitsgrade, die für eine optimale Leistung in den unterschiedlichen Jobs erforderlich sind, widerspiegeln.

#### Abschnitt 2: Motivationskultur (6 Bereiche)

Dieser Abschnitt identifiziert die Motivatoren und Werte der Position, die als Antriebsquelle für die Tätigkeiten dienen. Hier wird klar "warum" und in "was für einem Umfeld" dieser Job zum Erfolg führt.

#### Abschnitt 3: Verhaltensdimensionen (8 Bereiche)

Dieser Abschnitt untersucht die Verhaltensdimensionen, die die Position erfordert. Je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit.

Die Ergebnisse der Abschnitte 1 bis 3 sind auf einer Skala (siehe oben) abgebildet, die die jobspezifische Relevanz aufzeigen. Die Ausprägungen veranschaulichen, welche Eigenschaften hilfreich sind, um optimale Leistung und maximalen Gewinn für das Unternehmen zu erbringen.

#### ABSCHNITT 4: FEEDBACK ZU DEN JOBMERKMALEN

Dieser Abschnitt hilft uns die Typen und Arten von Merkmalen kennenzulernen (Soziale Kompetenzen), die für das Erbringen optimaler Leistung hilfreich sind. Lesen Sie sich das Feedback zu jedem der sieben Merkmale gründlich durch, um einen Einblick in die Anforderungen des Jobs zu gewinnen.

#### ABSCHNITT 5: FEEDBACK ZUR MOTIVATIONSKULTUR

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Tatsache, dass jedes Unternehmen seine eigene Kultur hat. Die Kultur eines Unternehmens drückt sich darin aus, wie überragende Leistung belohnt wird.

#### ABSCHNITT 6: FEEDBACK ZUM VERHALTEN

Dieser Abschnitt erläutert die für den Job erforderlichen Verhaltensmerkmale.

#### ABSCHNITT 7: FRAGEN ZU DEN EINZELNEN JOBMERKMALEN

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die spezifischen Jobmerkmale beziehen.

#### ABSCHNITT 8: FRAGEN ZUR MOTIVATIONSKULTUR

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die Motivationskultur des Jobs beziehen.

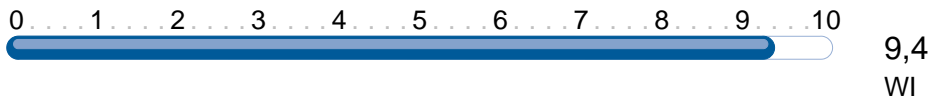
#### ABSCHNITT 9: INTERVIEWFRAGEN ZUM VERHALTEN

Dieser Abschnitt enthält Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die im Job erforderlichen Verhaltensmerkmale beziehen.

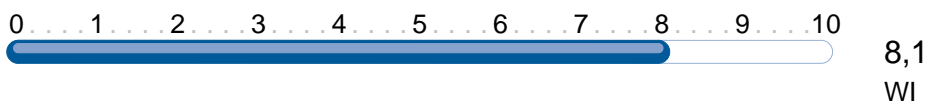


Alle Jobs erfordern gewisse soziale Kompetenzen. Dieser Abschnitt identifiziert diejenigen sozialen Kompetenzen, die zu einer optimalen Leistung in den meisten Jobs führen. Die unten aufgeführten Grafiken, sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten Kompetenzen, angeordnet.

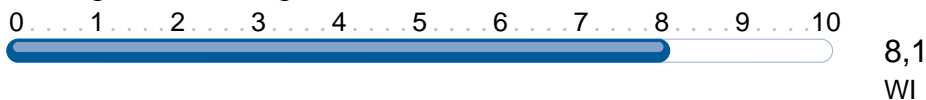
**1. KONTINUIERLICHES LERNEN** - bedeutet, sich für Weiterbildung und die Einführung neuer Ideen, Methoden und Technologien persönlich verantwortlich zu fühlen und entsprechend zu handeln.



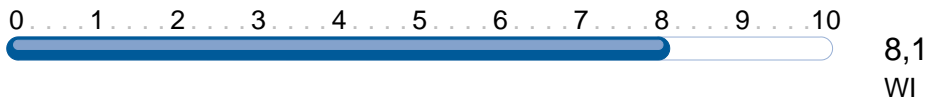
**2. SELBSTMANAGEMENT** - bedeutet die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen Aufgaben abzuschließen, um innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens die gewünschten Ergebnisse zu liefern.



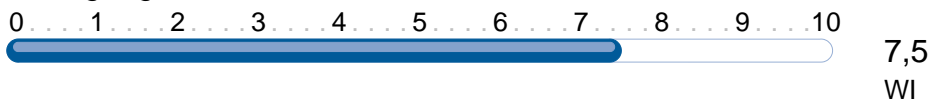
**3. PROBLEMLÖSUNG** - bedeutet die Fähigkeit, die Schlüsselfaktoren eines Problems zu identifizieren, um eine Lösung oder Lösungen zu formulieren.



**4. LOGISCHES DENKEN** - bedeutet die Fähigkeit, Situationen oder abstrakte Konzepte zu analysieren, um Erkenntnisse und Einsichten daraus zu gewinnen.



**5. ZIELERREICHUNG** - bedeutet die grundsätzliche Fähigkeit, sich erreichbare Ziele zu setzen, diese zu verfolgen und zu erreichen, unabhängig von Hindernissen oder widrigen Bedingungen.



Notizen

Die nachfolgende Skala wird im Report genutzt.

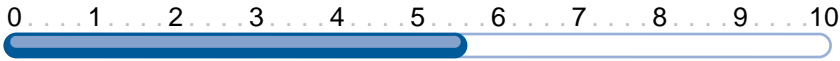
- 0 - 4.9 = Nicht wichtig für den Job (NW)
- 5.0 - 7.4 = "Etwas" wichtig für den Job (EW)
- 7.5 - 9.9 = Wichtig für den Job (WI)
- 10 = Sehr wichtig für den Job (SW)





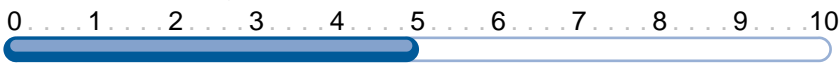
Notizen

**14. VERANTWORTUNG FÜR ANDERE** - bedeutet die Fähigkeit, für die Handlungen anderer Verantwortung zu übernehmen.



5,6  
EW

**15. INTERPERSONELLE FERTIGKEITEN** - bedeutet die Fähigkeit, mit anderen in einer konstruktiven und positiven Weise zu interagieren.



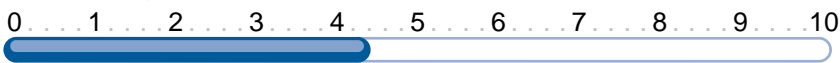
5,0  
EW

**16. KONFLIKTMANAGEMENT** - bedeutet die Fähigkeit, unterschiedliche Standpunkte konstruktiv zusammenzuführen.



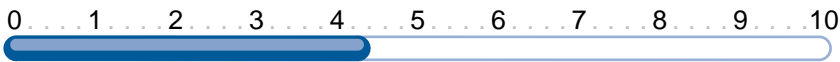
5,0  
EW

**17. DIPLOMATIE UND TAKTGEFÜHL** - bedeutet die Fähigkeit, unabhängig von persönlichen Neigungen oder Einstellungen, andere respektvoll und fair zu behandeln.



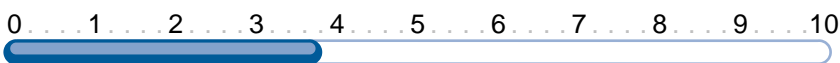
4,4  
NW

**18. OBJEKTIVES ZUHÖREN** - bedeutet, sich unterschiedliche Standpunkte ohne Vorurteile anzuhören.



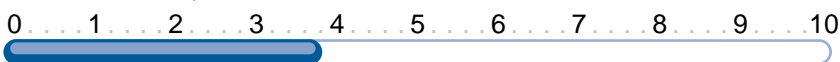
4,4  
NW

**19. EINFLUSS AUF ANDERE** - bedeutet die Fähigkeit zu besitzen, die Handlungen, Entscheidungen, Meinungen oder Denkweisen anderer zu beeinflussen.



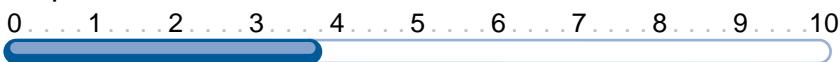
3,8  
NW

**20. ANDERE ZU FÜHREN** - bedeutet die Fähigkeit, durch eine System- und Richtungsvorgabe Menschen zu organisieren und zu motivieren, um Ziele zu erreichen.



3,8  
NW

**21. TEAMWORK** - bedeutet die Fähigkeit, mit anderen zu kooperieren, um Ziele zu erreichen.



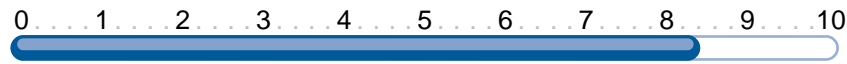
3,8  
NW





Dieser Abschnitt identifiziert die Motivations- und Wertekultur eines bestimmten Jobs. Kann eine Person eine Tätigkeit ausüben, die in ihren Wertvorstellungen mit denen der Person übereinstimmt, verbessert sich die Leistung in der Regel. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten Motivatoren und Werten, angeordnet.

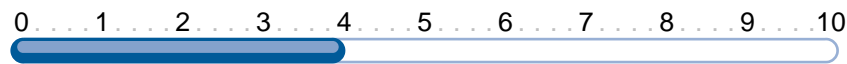
**1. THEORETISCH**



8,4

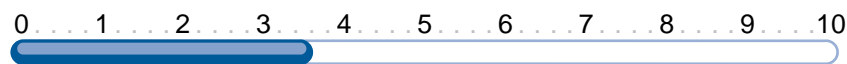
Notizen

**2. TRADITIONELL**



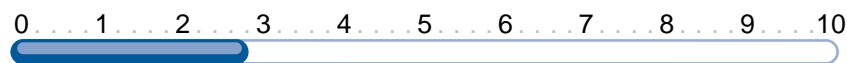
4,0

**3. INDIVIDUALISTISCH**



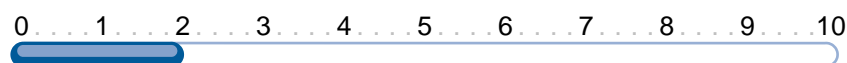
3,6

**4. SOZIAL**



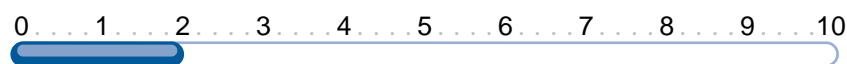
2,8

**5. ÖKONOMISCH**



2,0

**6. ÄSTHETISCH**

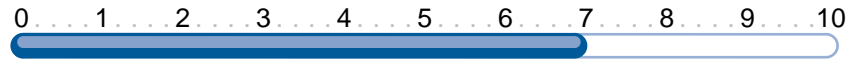


2,0



Dieser Abschnitt beschreibt das Belohnungssystem und die Jobkultur eines bestimmten Unternehmens.

**1. THEORETISCH**



7,0

Notizen

**2. TRADITIONELL**



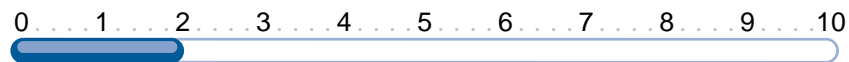
7,0

**3. INDIVIDUALISTISCH**



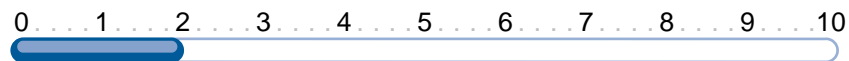
5,0

**4. ÖKONOMISCH**



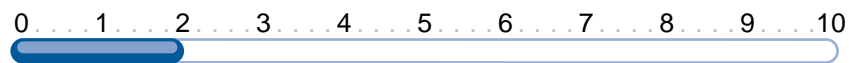
2,0

**5. SOZIAL**



2,0

**6. ÄSTHETISCH**



2,0

Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





Dieser Abschnitt stellt grafisch dar, welche Verhaltensdimensionen für die Position bedeutsam sind. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den niedrig ausgeprägten Verhaltensdimensionen, angeordnet. Das bedeutet, je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit.

### 1. WETTBEWERBSDENKEN



### 2. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ



### 3. DATENANALYSE



### 4. DRINGLICHKEIT



### 5. KUNDEN / MITARBEITER ORIENTIERT



### 6. HÄUFIGE VERÄNDERUNG



### 7. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN



### 8. FLEXIBILITÄT



Notizen

---



---



---



---



---



---



---













*Unten aufgeführt sind Vorschläge für Interviewfragen zu jedem der sieben am höchsten bewerteten Merkmale. Nutzen Sie diese, um noch spezifischer auf den Job ausgerichtete Fragen zu erstellen. Achten Sie darauf, dass alle Kandidaten die gleichen Fragen beantworten, wenn die Liste fertig erstellt ist.*

1. KONTINUIERLICHES LERNEN: bedeutet, sich für Weiterbildung und die Einführung neuer Ideen, Methoden und Technologien persönliche verantwortlich zu fühlen und entsprechend zu handeln.
- Erzählen Sie mir von dem letzten Fachbuch, das Sie zuletzt gelesen haben oder von dem letzten Seminar, das Sie besucht haben. Welches war es? Was waren zwei wichtige Ideen, die Sie daraus gewonnen haben? Wie haben Sie diese in die Praxis umgesetzt?
  - Beschreiben Sie bitte, in welcher Art und Weise Sie in den letzten 12 Monaten in Ihre berufliche Entwicklung investiert haben.
  - Welches sind die drei wichtigsten Trends oder Konzepte, über die Sie mehr lernen müssen, um weiterhin den Vorsprung als Experte in Ihren Bereichen beizubehalten? Wie planen Sie, Ihr Fachwissen in dieser Hinsicht zu erweitern?
  - Nennen Sie Beispiele, in denen Sie kreativ oder innovativ Ihr Fachwissen angewendet haben?
  - Welches war das anregendste Fachbuch, das Sie im letzten Jahr gelesen haben, welches Ihnen in Ihrem Job weitergeholfen hat. Weshalb haben Sie dieses Buch gelesen?
  - Über welche Gebiete oder Themen lernen Sie am liebsten? Weshalb? In welcher Art und Weise hilft es Ihnen weiter?

**Notizen**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---















