

# esc Potenzialanalyse LEHRLING

Werte- & Persönlichkeitsanalyse für Max Mustermann

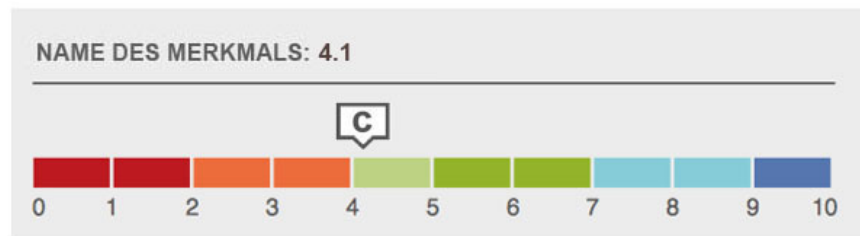
**ecruiting solutions consulting**

Burggasse 100/7, A-1070 Wien • Tel.: +436767532781

www.potenzial.at • Email: ralph.koebler@potenzial.at



# Erklärungen zur esc Potenzialanalyse



## Überblick über das Messkonzept

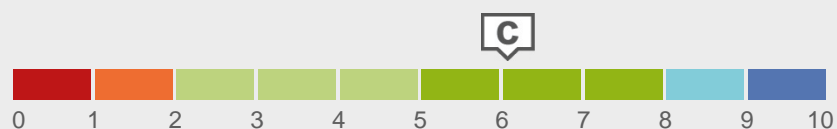
- Gemessen werden 16 psychologische Merkmale, die für den Einstieg in das Berufsleben und die persönliche Entwicklung relevant sind.
- Der 'C'-Wert zeigt das gemessene Ergebnis an. Im obigen Beispiel liegt der gemessene Wert bei 4.1
- Ein in der Detailauswertung vorkommender RW-Wert zeigt den Test-Rohwert an.

## Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

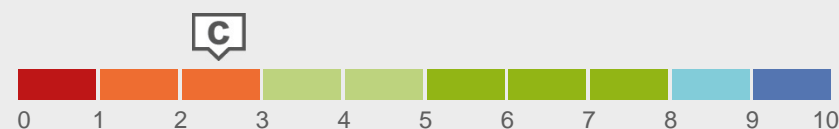
- C-Werte (genutzt von 0 bis 10) verwenden den Mittelwert 5 und die Standardabweichung 2
- Entsprechend besagt ein C-Wert von 7, dass dieses Ergebnis im Bezug auf die Normgruppe um eine Standardabweichung überdurchschnittlich ist
- Die C-Normierung basiert auf der Normgruppe Lehrling: Normierung vom 12.02.2026 basierend auf 998 Lehrlingen (15-22 Jahre, DE, ab 2021)

## Ergebnisübersicht: Operative Kompetenzen

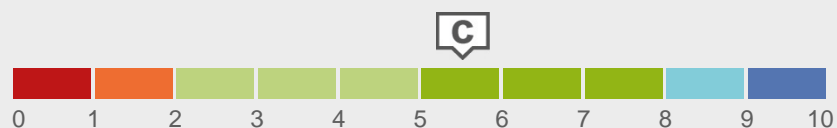
ENTSCHEIDUNGSFÄHIGKEIT: 6



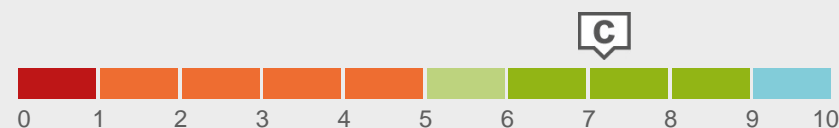
ÜBERBLICKORIENTIERUNG: 2.4



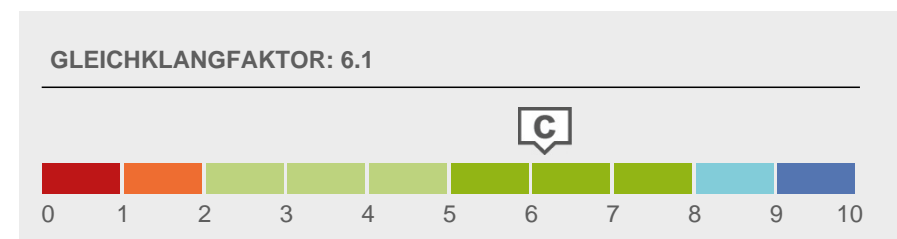
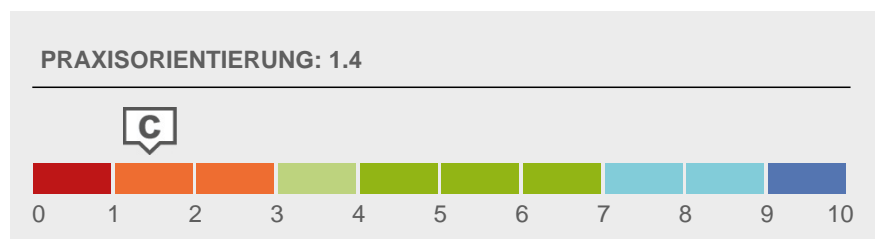
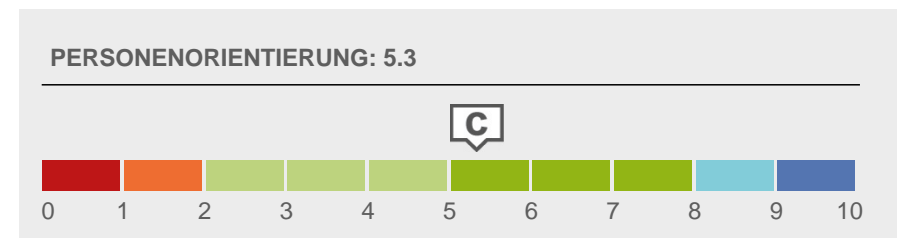
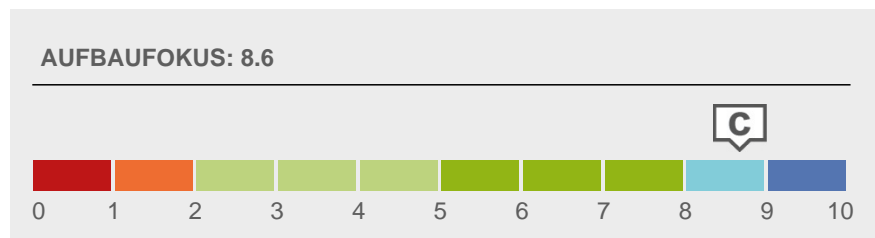
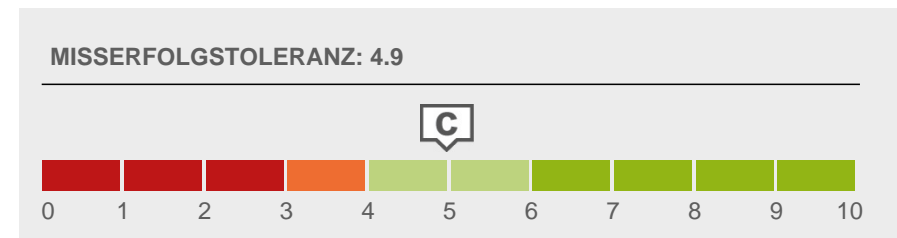
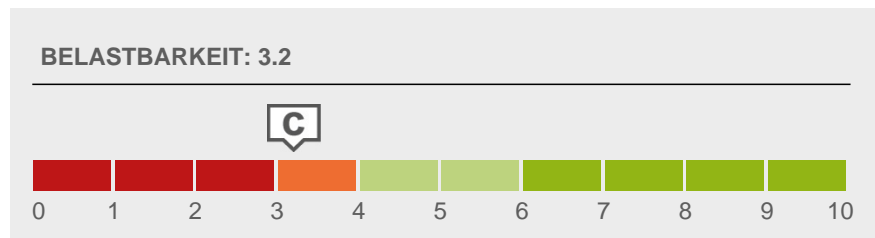
PROBLEMLÖSUNGSMOTIVATION: 5.5



PROAKTIVITÄT: 7.2



# Ergebnisübersicht: Operative Kompetenzen

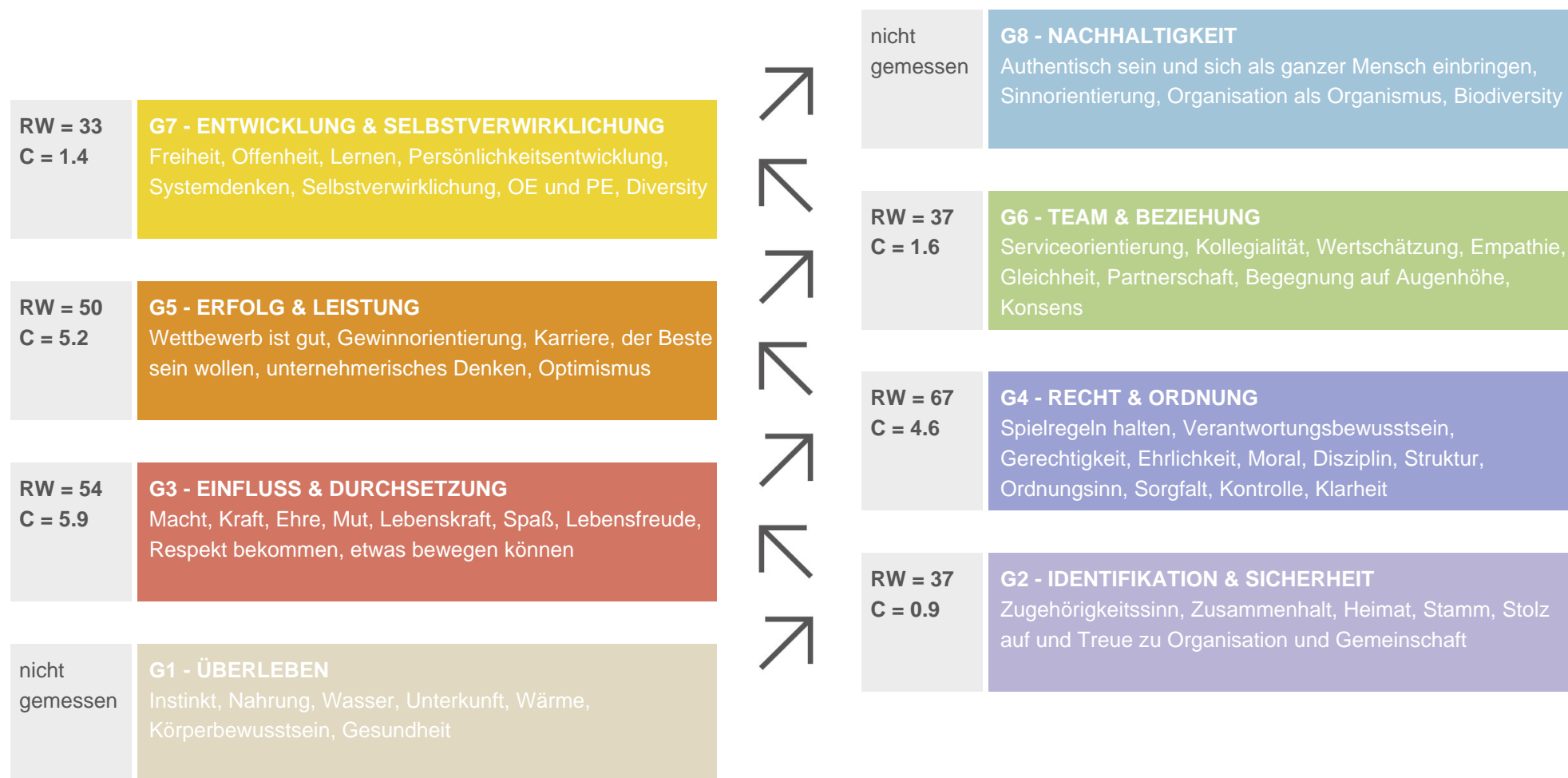


# GRAVESMODELL - Grundhaltungen und Wertesysteme

Die Wertesysteme basieren auf dem Gravesmodell nach Prof. Clare Graves.

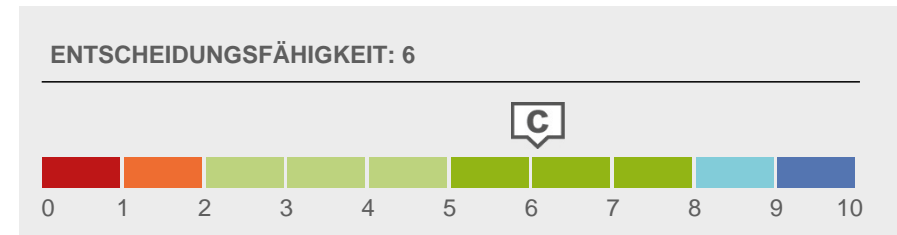
Um die Motivationskraft der Graveesebenen untereinander zu vergleichen, bitte die RW-Werte (Rohwerte) verwenden.

Der Wir/Ich-Quotient: 1 = Ausgeglichen, d.h. die Wir- und Ich-Werte sind in etwa gleich stark ausgeprägt.



## Persönliche Kompetenzen: Entscheidungsfähigkeit

C-Wert: 6 / RW = 50

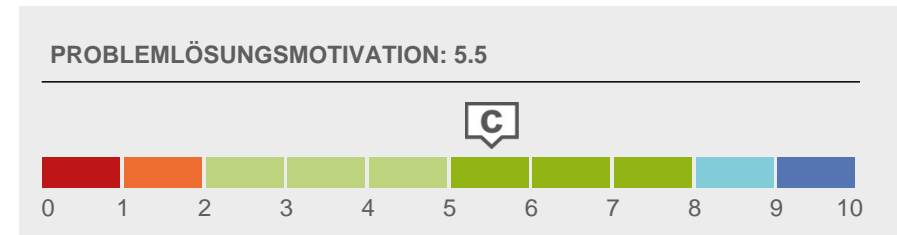


EXTERNAL Links & INTERNAL Rechts: Lehrlinge mit hohen Werten in der Entscheidungsfähigkeit bilden sich eine eigene Meinung und können diese auch vertreten. Sie beurteilen ihre Arbeit nach eigenen Kriterien und brauchen wenig Bestätigung von außen. Sie treffen eigenständig Entscheidungen und bleiben dabei, auch wenn es Gegenwind gibt. Diese Eigenständigkeit ist eine wichtige Grundlage für selbstverantwortliches Arbeiten in der Ausbildung und im späteren Berufsleben. Bei sehr hohen Werten kann es vorkommen, dass Feedback und Anleitung nicht ausreichend angenommen werden.

In seinen Entscheidungen berücksichtigt Herr Mustermann gleichermassen seine eigenen Kriterien und Maßstäbe, wie auch die Meinung und das Feedback von anderen. Er bildet sich relativ schnell eine eigene Meinung. Dadurch vertritt er eigene Standpunkte mit einer gewissen Klarheit und ist gleichzeitig offen für die Sichtweise und Meinungen von anderen (Kolleginnen, Kollegen und Mitauszubildenden, Ausbildern, Lehrkräften). Lob und positives Feedback stärken seine Motivation im Ausbildungsalltag. Optimal sind für ihn Aufgabenstellungen in der Ausbildung, wo er eigenständig arbeiten und diese Stärken einsetzen kann.

## Persönliche Kompetenzen: Problemlösungsmotivation

C-Wert: 5.5 / RW = 52

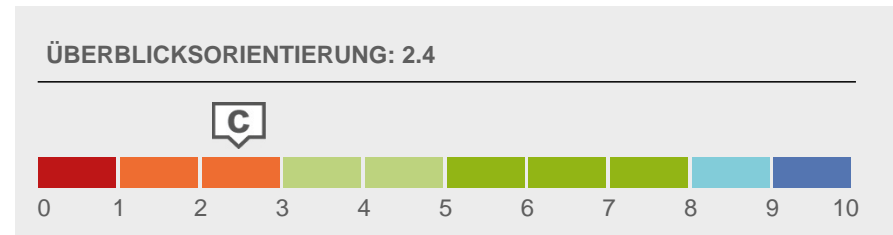


HIN-ZU Links & WEG-VON Rechts: Lehrlinge mit hoher Problemlösungsmotivation werden durch Herausforderungen angespornt. Sie schauen genau hin, erkennen mögliche Schwierigkeiten frühzeitig und arbeiten daran, sie zu lösen oder zu vermeiden. Diese Eigenschaft fördert Sorgfalt und Qualitätsbewusstsein in der Ausbildung. Wenn Probleme auftauchen, werden sie nicht als Bedrohung, sondern als Ansporn erlebt. Eine schwach ausgeprägte Problemlösungsmotivation bedeutet, dass der Antrieb eher aus der Zielmotivation kommt -- also aus dem Wunsch, etwas zu erreichen und voranzukommen.

Herr Mustermann hat in der Ausbildung eine ausgewogene Kombination aus der Motivation, Herausforderungen anzunehmen, und dem Antrieb, auf Ziele hinzuarbeiten. Dies gibt ihm die Fähigkeit, sowohl mit Zielvorgaben als auch mit auftretenden Schwierigkeiten gut umzugehen. Gut geeignet sind Ausbildungsbereiche, in denen er sowohl seine Fähigkeit, Herausforderungen anzupacken, als auch seine Zielorientierung gewinnbringend einsetzen kann.

## Persönliche Kompetenzen: Überblicksorientierung

C-Wert: 2.4 / RW = 25



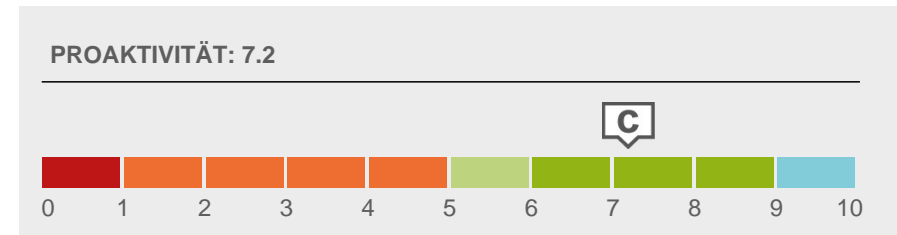
DETAIL Links & GLOBAL Rechts: Erfasst ein Lehrling lieber das große Ganze oder arbeitet er sich in einzelne Details ein? Hohe Werte in der Überblicksorientierung bedeuten, dass Zusammenhänge schnell erkannt werden und ein gutes Gespür für das Wesentliche besteht. In der Ausbildung zeigt sich das z.B. darin, dass Arbeitsabläufe im Ganzen verstanden werden, auch wenn einzelne Schritte noch nicht perfekt sitzen. Einzelheiten können dabei manchmal übersehen werden. Niedrige Werte zeigen eine Stärke im genauen, detaillierten Arbeiten -- wichtig für Tätigkeiten, bei denen Präzision gefragt ist.

Herr Mustermann ist eher ein Detail-Denker mit Blick für das Ganze. Er erarbeitet sich Aufgaben schrittweise und kann auch größere Aufgabenpakete in der Ausbildung effektiv bewältigen. Optimal sind Aufgabenstellungen in der Ausbildung, bei denen er über Detailarbeit Ordnung und Systematik erschafft. Die bevorzugte Arbeitsweise ist Bottom-Up, d.h. er erarbeitet sich durch intensive Beschäftigung mit allen Details einen Überblick. Im Ausbildungsalltag profitiert er von Aufgaben, die sowohl Detailgenauigkeit als auch ein Verständnis für größere Zusammenhänge erfordern.



## Persönliche Kompetenzen: Proaktivität

C-Wert: 7.2 / RW = 58

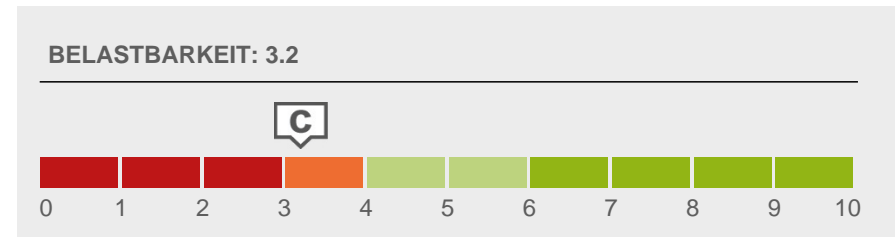


REFLEKTIV Links & PROAKTIV Rechts: Lehrlinge mit hohen Proaktivitätswerten ergreifen von sich aus die Initiative und warten nicht darauf, dass man ihnen sagt, was zu tun ist. Sie packen Dinge an, sprechen andere direkt an und handeln spontan. Diese Eigeninitiative ist in der Ausbildung sehr wertvoll, kann aber bei sehr hohen Werten dazu führen, dass vorschnell gehandelt wird, ohne vorher nachzudenken. Bei niedrigen Werten wird eher abgewartet und beobachtet, bevor gehandelt wird. Dafür besteht dann eine gute Fähigkeit, Situationen erst zu analysieren und durchzudenken -- was in vielen Ausbildungssituationen hilfreich ist.

Herr Mustermann zeigt im Ausbildungsalltag eine initiative und eigenständige Haltung. Er handelt tendenziell schnell und ergreift von sich aus die Initiative, Dinge eigenständig voranzutreiben. Gleichzeitig hat er auch die Fähigkeit innezuhalten und nachzudenken. Er ergreift in Gruppensituationen sowie unter Kolleginnen, Kollegen und Mitauszubildenden eher die Initiative und übernimmt gerne freiwillig Aufgaben, ohne auf Anweisungen zu warten. In der Ausbildung kann er ein wertvoller Impulsgeber und Initiator sein, besonders wenn andere Faktoren auf soziale Intelligenz und Teamfähigkeit hinweisen. Seine Stärke ist seine Umsetzungskraft in Kombination mit seinen analytischen Fähigkeiten.

## Persönliche Kompetenzen: Belastbarkeit

C-Wert: 3.2 / RW = 47

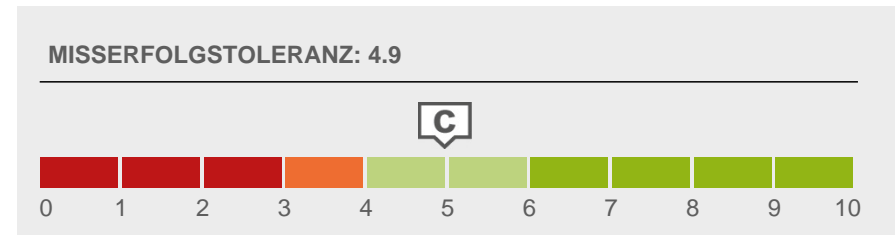


UNIPOLARE SKALA: Belastbarkeit zeigt, wie gut ein Lehrling mit Druck, Stress und emotionalen Herausforderungen umgehen kann. Eine hohe Belastbarkeit bedeutet emotionale Stabilität, Gelassenheit und die Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben. In der Ausbildung ist das besonders wichtig, wenn neue Anforderungen, Prüfungsstress oder ungewohnte Situationen auftreten. Bei niedrigeren Werten kann es phasenweise zu Stimmungsschwankungen kommen, die sich auf die Leistung auswirken -- gleichzeitig bringen diese Menschen oft eine hohe Sensibilität und Kreativität mit.

Die emotionale Steuerung von Herrn Mustermann liegt im mittleren Bereich. Er kann seine Emotionen und Stimmungen wahrnehmen und mehr oder weniger bei Bedarf auch steuern. Seine vorhandene Fähigkeit zur Stressbewältigung hilft ihm, seine Leistungsfähigkeit auch in schwierigen Zeiten zu stabilisieren. Im Ausbildungsalltag zeigt er eine solide emotionale Stabilität und Belastbarkeit, die ihm bei Prüfungsstress und neuen Herausforderungen zugutekommt.

## Persönliche Kompetenzen: Misserfolgstoleranz

C-Wert: 4.9 / RW = 68

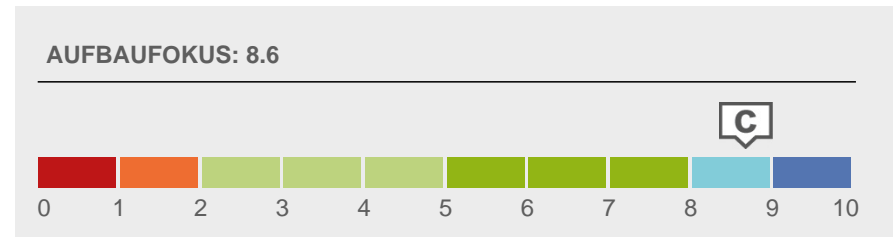


UNIPOLARE SKALA: Misserfolgstoleranz zeigt, wie gut ein Lehrling mit Rückschlägen, Fehlern und Kritik umgehen kann. Hohe Werte bedeuten, dass aus Fehlern gelernt wird und negative Erfahrungen konstruktiv verarbeitet werden. Nach einer Weile erinnert man sich an die Lektion, nicht an den Schmerz. Das ist in der Ausbildung besonders wichtig, weil Fehler zum Lernprozess gehören. Bei niedrigen Werten werden Misserfolge emotional schwerer verarbeitet und können das Selbstvertrauen beeinträchtigen. Unterstützung und ein wertschätzender Umgang mit Fehlern sind hier besonders wichtig.

Herr Mustermann hat eine ausgeprägte Misserfolgstoleranz. Er kann Rückschläge und Kritik in der Regel konstruktiv verarbeiten und in den meisten Fällen im Sinne von Lernprozessen und der eigenen Persönlichkeitsentwicklung nutzen. Diese entwickelten Nehmerqualitäten und sein Selbstbewusstsein geben ihm ein gutes Potenzial, um Hindernisse erfolgreich zu überwinden und seine Ausbildungsziele zu erreichen. In der Ausbildung profitiert er von dieser Fähigkeit besonders, da er aus Fehlern gezielt lernt, Lehrgeld als Teil seiner Entwicklung akzeptiert und sich von schwierigen Situationen nicht aufhalten lässt.

## Persönliche Kompetenzen: Aufbaufokus

C-Wert: 8.6 / RW = 76

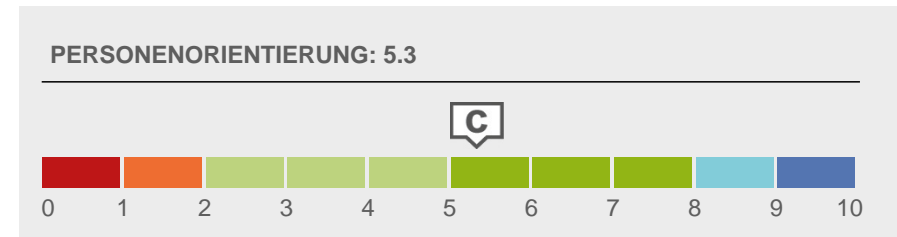


PROZEDURAL Links & OPTIONAL Rechts: Lehrlinge mit einem hohen Aufbaufokus probieren gerne Neues aus und suchen nach eigenen Wegen. Sie mögen Abwechslung und sind motiviert, wenn sie Wahlmöglichkeiten haben und Dinge mitgestalten können. In der Ausbildung zeigt sich das als Neugier und Experimentierfreude. Sie hinterfragen bestehende Abläufe und haben oft kreative Ideen. Bei sehr hohen Werten kann es vorkommen, dass bewährte Vorgehensweisen zu schnell in Frage gestellt werden oder die Ausdauer bei Routineaufgaben nachlässt.

Herr Mustermann ist motiviert, wenn er in der Ausbildung die Möglichkeit hat, etwas auf neue Weise auszuprobieren und eigene kreative Lösungswege zu finden. Optionen und Wahlmöglichkeiten sind für ihn wichtig. Er sucht aktiv nach neuen Herangehensweisen und bringt gerne innovative Ideen in die Ausbildung ein. Wiederkehrende Ausbildungsaufgaben liegen nicht so stark in seinem Interessenfokus. Neue Möglichkeiten üben eine hohe Anziehungskraft auf ihn aus. Er hat die Tendenz, vorgeschriebene Regeln und starre Strukturen im Ausbildungsalltag zu hinterfragen und eigene Wege zu suchen. Besteht die Ausbildung ausschliesslich aus klar definierten, sich wiederholenden Aufgaben, ist Herr Mustermann nicht langfristig motiviert. Optimal sind Aufgabenstellungen in der Ausbildung, bei denen er kreativ Neues ausprobieren und eigene innovative Lösungswege entwickeln kann.

## Persönliche Kompetenzen: Personenorientierung

C-Wert: 5.3 / RW = 50

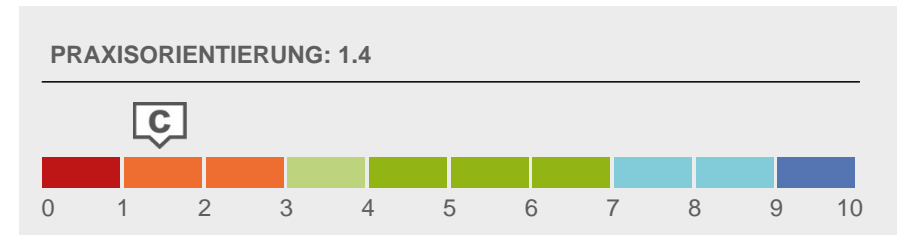


SACHORIENTIERUNG Links & PERSONENORIENTIERUNG Rechts: Lehrlinge mit hoher Personenorientierung achten im Arbeitsalltag vor allem auf die Menschen um sich herum -- auf die Stimmung im Team, auf Beziehungen und darauf, wie es anderen geht. Sie arbeiten gerne mit anderen zusammen und sind aufmerksam für zwischenmenschliche Themen. In der Ausbildung zeigt sich das als Teamfähigkeit und guter Umgang mit Kollegen und Kunden. Bei sehr hohen Werten kann es sein, dass die sachlichen Aspekte einer Aufgabe in den Hintergrund rücken. Der Unterschied zur Grundhaltung G6 (Team & Beziehung) liegt darin, dass es hier nicht um eine Werterhaltung geht, sondern darum, wie Aufgaben gedanklich organisiert werden.

Herr Mustermann zeigt in der Ausbildung ein ausgewogenes Interesse sowohl an Sachthemen als auch am Umgang mit anderen Menschen. Er kann sich einerseits auf fachliche Aufgaben konzentrieren und andererseits gut auf andere eingehen. Gut geeignet sind für ihn Ausbildungsbereiche, in denen es sowohl Teamarbeit und Kontakt zu anderen als auch eigenständige fachliche Aufgaben gibt.

## Persönliche Kompetenzen: Praxisorientierung

C-Wert: 1.4 / RW = 21

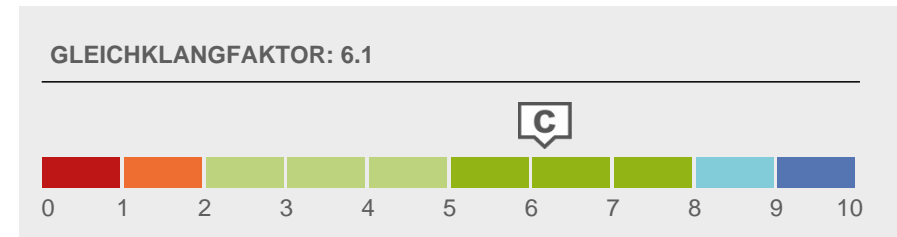


THEORIE/ABSTRAKT Links & PRAXISORIENTIERUNG/KONKRET Rechts: Lehrlinge mit hoher Praxisorientierung sind Hands-on-Typen: Sie lernen am besten durch Ausprobieren und praktisches Tun. Sie orientieren sich an konkreten Fakten und Tatsachen und bevorzugen handfeste Ergebnisse. In der Ausbildung zeigt sich das als Stärke im praktischen Arbeiten und einer bodenständigen Herangehensweise. Bei niedrigen Werten liegt die Stärke eher im Nachdenken, in der Vorstellungskraft und im kreativen Denken -- diese Lehrlingen brauchen oft mehr Zeit, um theoretisches Wissen in die Praxis umzusetzen, haben dafür aber häufig originelle Ideen.

Das abstrakte Denken ist bei Herrn Mustermann deutlich stärker ausgeprägt als die Praxisorientierung. Die Aufmerksamkeit liegt auf interessanten Ideen, Strategien und Konzepten. Die konkreten Fakten und das praktische Anpacken treten dabei in den Hintergrund. Es ist für Herrn Mustermann wichtig, sich verstärkt mit den konkreten, praktischen Ausbildungsinhalten zu beschäftigen, Freude am Hands-on-Arbeiten zu entwickeln und seine Lernziele regelmässig in konkrete Handlungsschritte zu übersetzen.

## Persönliche Kompetenzen: Gleichklangfaktor

C-Wert: 6.1 / RW = 71

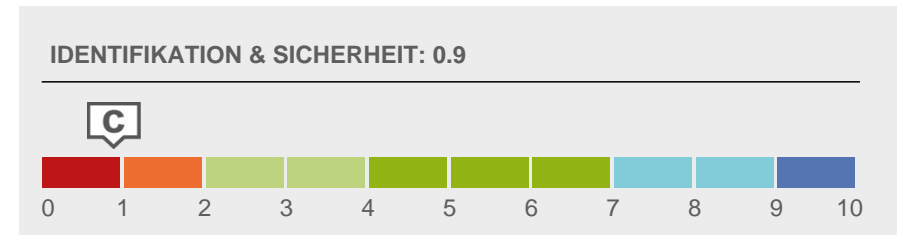


MISMATCHING Links & MATCHING Rechts: Lehrlinge mit einem hohen Gleichklangfaktor nehmen zuerst wahr, was sie mit anderen gemeinsam haben. Sie finden schnell Anknüpfungspunkte und können gut Beziehungen aufbauen. In der Ausbildung zeigt sich das als Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit, sich in ein bestehendes Team einzufügen. Ein niedriger Gleichklangfaktor bedeutet, dass eher die Unterschiede wahrgenommen werden -- das ist ein kritischer, aber auch wertvoller Blick, der hilft, Fehler und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen. Bei sehr hohen Werten in Kombination mit hoher Zielmotivation kann es vorkommen, dass Probleme übersehen werden.

Im Umgang mit Kolleginnen, Kollegen und Mitauszubildenden hat Herr Mustermann hauptsächlich einen Blick für das Gemeinsame. Es fällt ihm verhältnismässig leicht sich auf das Weltbild eines anderen einzulassen und Gemeinsamkeiten zu erkennen. Seine Aufmerksamkeit ist hauptsächlich auf das gerichtet, was stimmig ist, d.h. wo seine Kriterien und Werte erfüllt werden. Gleichzeitig prüft er nebenbei auch was nicht stimmig ist. Seine Stärke liegt in seiner Fähigkeit, sich auf Kolleginnen, Kollegen und Mitauszubildende sowie Ausbilder und Lehrkräfte einzustellen und Verbindungen aufzubauen.

# Grundhaltung und Wertesystem: Identifikation & Sicherheit

C-Wert: 0.9 / RW = 37



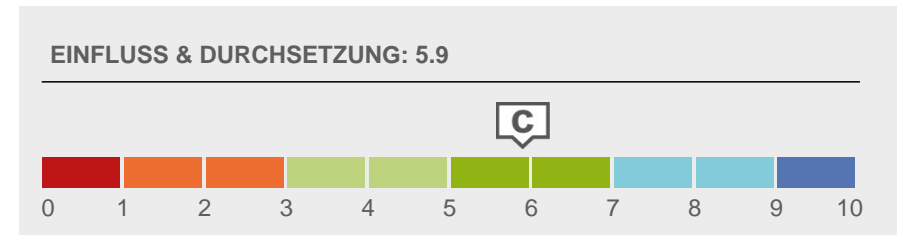
GRAVES2-EBENE: Bei Lehrlingen zeigt eine gute Ausprägung in der Grundhaltung Identifikation & Sicherheit, wie wichtig ihnen Zugehörigkeit und ein sicherer Rahmen sind. Sie fühlen sich in ihrem Ausbildungsbetrieb wohl, identifizieren sich mit dem Team und dem Unternehmen und schätzen Verlässlichkeit. Diese Grundhaltung ist für den Einstieg in das Berufsleben besonders wertvoll: Sie schafft Bindung, Loyalität und das Gefühl, angekommen zu sein. Bei hoher Ausprägung sind Sicherheit, Zusammenhalt und ein familiäres Arbeitsklima wichtige Motivatoren. Bei zu schwacher Ausprägung kann die Bindung an den Ausbildungsbetrieb geringer sein, was sich z.B. in häufigerem Wechselwunsch zeigen kann.

Folgende Werte liegen für Herrn Mustermann im mittleren Bereich: Sicherheit, Zugehörigkeit, sich zu Hause fühlen, Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb. Die Sicherheit des Ausbildungsplatzes ist Herrn Mustermann zwar prinzipiell wichtig, gehört aber nicht zu seinen zentralen Motivatoren. Die Zugehörigkeit zu einer Ausbildungsgruppe und ein vertrautes Umfeld im Betrieb spielen für ihn eine gewisse, aber keine herausragende Rolle.



## Grundhaltung und Wertesystem: Einfluss & Durchsetzung

C-Wert: 5.9 / RW = 54

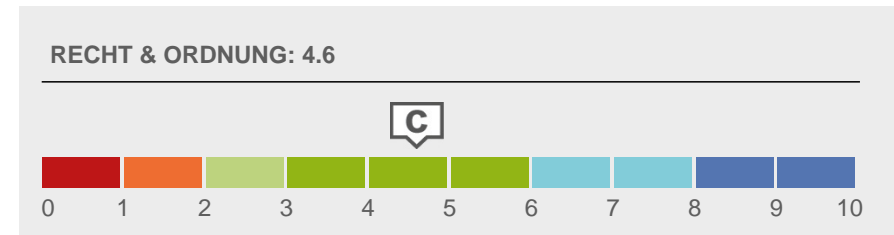


GRAVES3-EBENE: Bei Lehrlingen zeigt sich in dieser Grundhaltung, wie stark sie für sich eintreten und sich durchsetzen können. Ein gesundes Maß an Durchsetzungskraft ist wichtig, um eigene Interessen zu vertreten, Grenzen zu setzen und auch in schwierigen Situationen standhaft zu bleiben. Werte dieser Ebene sind: Mut, Stärke, Respekt, Lebensfreude, etwas bewegen wollen und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Bei zu schwacher Ausprägung werden Konflikte eher gemieden und eigene Bedürfnisse zurückgestellt. Bei zu starker Ausprägung kann die Durchsetzungskraft in Sturheit oder Dominanz übergehen -- hier hilft die Ausbildung, einen konstruktiven Umgang damit zu entwickeln.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann relevant: Stärke, Macht, Führungsanspruch, Durchsetzungsvermögen und Eigenständigkeit. Sein Ansehen unter Gleichaltrigen und im Ausbildungsumfeld ist ihm wichtig. Er ist handlungsbereit und kann die nötige Energie für seine Ziele mobilisieren. Herr Mustermann hat eine gewisse Durchsetzungsstärke und Umsetzungskraft, besonders wenn auch sein Wertesystem "Recht & Ordnung" stark ist. Eine Stärke im Wertesystem "Einfluss & Durchsetzung" ist besonders dann wichtig, wenn das Umfeld rau ist und in seinem Aufgabenbereich in der Ausbildung Situationen der Selbstbehauptung eine Rolle spielen. Herr Mustermann hat eine ausreichende Durchsetzungskraft, um sich gut behaupten zu können.

## Grundhaltung und Wertesystem: Recht & Ordnung

C-Wert: 4.6 / RW = 67

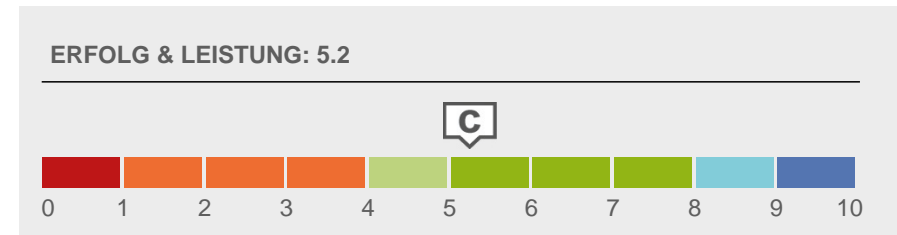


GRAVES4-EBENE: Für Lehrlinge ist diese Grundhaltung besonders bedeutsam, weil sie zeigt, wie gut Regeln, Strukturen und Verantwortung verinnerlicht werden. Eine gute Ausprägung steht für Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Pflichtbewusstsein und ein Grundverständnis dafür, warum Regeln und Vorschriften wichtig sind. Diese Lehrlinge arbeiten ordentlich, halten Absprachen ein und übernehmen Verantwortung für ihre Aufgaben. Das ist eine wichtige Basis für jede Ausbildung. Bei zu schwacher Ausprägung kann es zu Schwierigkeiten mit verbindlichen Strukturen kommen. Bei zu starker Ausprägung kann eine gewisse Rigidität entstehen -- dann fällt es schwerer, flexibel auf neue Situationen zu reagieren.

Die meisten der folgenden Werte sind für Herrn Mustermann wichtig und motivierend: Recht, Ordnung, Struktur, Loyalität, Handschlag-Qualität, Ehrlichkeit, Wahrheit, Gerechtigkeit, Genauigkeit, Gründlichkeit, Prinzipientreue, Moral, Höflichkeit, Disziplin, Zuverlässigkeit, Stabilität und Klarheit. Herr Mustermann hat dadurch eine klar strukturierte Persönlichkeit. Für ihn sind Ausbildungsregeln, betriebliche Abläufe und Vorschriften wichtig, ebenso wie Pünktlichkeit und das gewissenhafte Führen des Berichtshefts. In folgenden Bereichen wird eine Stärke im Wertesystem "Recht & Ordnung" besonders stark benötigt: Verwaltung, Organisation, Rechnungswesen, Produktion, Buchhaltung, Controlling und Qualitätssicherung. Diese Werte sind auch im Ausbildungsalltag wichtig, z.B. bei der Einhaltung von Ausbildungsordnungen und betrieblichen Abläufen. Herr Mustermann hat die Fähigkeit, neuen Mitauszubildenden Abläufe und Regeln im Betrieb zu erklären, Ausbildungsregeln und betriebliche Vorschriften zu vermitteln und diese auch selbst zu verkörpern. Er hat die Fähigkeit, sich in die Strukturen eines Ausbildungsbetriebs einzugliedern und die Hierarchien im Unternehmen zu respektieren. Von anderen erwartet er, dass alle so diszipliniert und zuverlässig ihre Pflicht erfüllen, wie er dies selbst macht. In seinen Aufgaben in der Ausbildung zeigt er Klarheit, Stabilität und Verantwortungsbewusstsein und ist pflichtbewusst, gut organisiert und systematisch in seinem Vorgehen.

## Grundhaltung und Wertesystem: Erfolg & Leistung

C-Wert: 5.2 / RW = 50

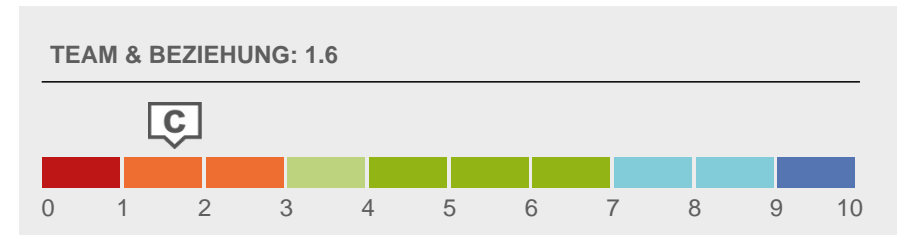


GRAVES5-EBENE: Bei Lehrlingen zeigt eine hohe Ausprägung in Erfolg & Leistung einen starken Ehrgeiz und die Motivation, sich zu beweisen. Diese jungen Menschen sehen die Welt voller Möglichkeiten und wollen zeigen, was sie können. Sie sind lernmotiviert, setzen sich Ziele und freuen sich über Anerkennung für gute Leistungen. Ein gesunder Wettbewerb spornt sie an: "Ich will zeigen, dass ich das schaffe!" In der Ausbildung zeigt sich das als Leistungsbereitschaft und der Wunsch, beruflich voranzukommen. Bei sehr hoher Ausprägung kann der Erfolgsdruck auch belastend werden -- hier ist es wichtig, realistische Erwartungen und Zwischenziele zu setzen.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann relevant: Wohlstand, Eigeninitiative und Tatendrang, Einsatz, Herausforderung, Karriere, Gewinn, Ziel- und Ergebnisorientierung, Produktivität, Wertschöpfung, persönliches Wachstum, berufliche Entwicklung, finanzielle Freiheit, Pragmatismus, Belohnung, größer & besser, Fortschritt und Wissenschaft. Der berufliche Ehrgeiz und die Leistungsbereitschaft von Herrn Mustermann sind im mittleren Bereich. Er akzeptiert Wettbewerb auf dem Weg zum Erfolg und möchte beruflich weiterkommen und etwas erreichen. Gute Prüfungsergebnisse und die Aussicht auf eine erfolgreiche Ausbildung motivieren ihn durchaus.

## Grundhaltung und Wertesystem: Team & Beziehung

C-Wert: 1.6 / RW = 37

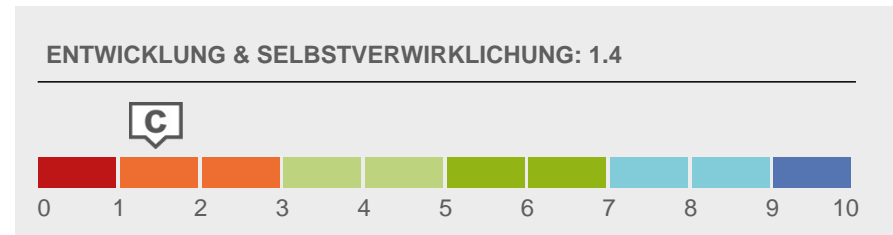


GRAVES6-EBENE: Bei Lehrlingen zeigt eine hohe Ausprägung in Team & Beziehung eine starke soziale Kompetenz und Empathie. Diese jungen Menschen stellen zwischenmenschliche Beziehungen in den Mittelpunkt: Sie sind wertschätzend, hilfsbereit und arbeiten gerne im Team. Sie möchten auf Augenhöhe behandelt werden und begegnen auch anderen so. In der Ausbildung zeigt sich das als gute Teamfähigkeit, Kollegialität und ein einfühlsamer Umgang mit Kunden und Kollegen. Ist dieses Wertesystem konstruktiv ausgeprägt, bringt der Lehrling eine hohe soziale Intelligenz und echtes Interesse an anderen Menschen mit -- eine wertvolle Grundlage für nahezu jeden Beruf.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann mehr oder weniger relevant: Teamgeist, Beziehungen, Wertschätzung, Gruppen-Wir-Gefühl, Kollegialität, Harmonie, Zusammenarbeit, Menschlichkeit, Gleichheit, Kooperation, soziale Verantwortung, Verständnis für andere, Konsens, Gemeinschaft, Networking. Seine Beziehungsorientierung ist grundsätzlich ausgeprägt, doch konzentriert er sich in der Ausbildung stärker auf die Sachebene mit fachlichen Lernzielen und konkreten Aufgabenstellungen. Er kann sich in sein Ausbildungsteam einfügen, setzt aber nicht aktiv auf die Pflege von Beziehungen zu seinen Mitauszubildenden und Kolleginnen und Kollegen.

## Grundhaltung und Wertesystem: Entwicklung & Selbstverwirklichung

C-Wert: 1.4 / RW = 33



GRAVES7-EBENE: Bei Lehrlingen zeigt eine hohe Ausprägung in Entwicklung & Selbstverwirklichung eine ausgeprägte Lernbereitschaft, Neugier und Offenheit für Neues. Diese jungen Menschen wollen sich weiterentwickeln, neues Wissen aufnehmen und verstehen, wie Dinge zusammenhängen. Sie hinterfragen bestehende Vorgehensweisen nicht aus Respektlosigkeit, sondern aus echtem Interesse, es zu verstehen und besser zu machen. Persönliche Entfaltung und sinnvolle Aufgaben sind ihnen wichtig. In der Ausbildung sind sie besonders motiviert, wenn sie Zusammenhänge erkennen, Eigenverantwortung übernehmen und sich als Person weiterentwickeln können. Lernen, Vielfalt und neue Perspektiven sind zentrale Werte dieser Grundhaltung.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann weniger relevant: Freiheit, Lernen, Wissen erweitern, Neugier, Talententfaltung, Individualität, Systemdenken, Zusammenhänge erkennen, Kompetenz, Funktionalität, Nützlichkeit, langfristige Ziele und Zukunftspläne sowie Flexibilität. Herr Mustermann hat seinen Fokus wohl eher auf den alltäglichen Aufgaben in der Ausbildung. Prinzipiell weiss er um die Bedeutung von Weiterbildung und persönlicher Weiterentwicklung, doch ist er eher mit den konkreten Ausbildungsaufgaben beschäftigt. Er denkt weniger langfristig, abstrakt und konzeptionell und profitiert in diesem Fall von Ausbildern und Mentoren, die ihn dabei unterstützen, auch über den Ausbildungsalltag hinaus langfristig zu denken und eigene Zukunftspläne zu entwickeln.

---

**Analyse von**

e recruiting solutions consulting  
Dipl.-Psych. Ralph Köbler

Telefon: +43 - 1 - 944 80 34  
Email: ralph.koebler@potenzial.at  
Internet: www.potenzial.at

---

**Im Auftrag von**

e recruiting solutions consulting  
Burggasse 100/7, A-1070 Wien

Telefon: +436767532781  
Email: ralph.koebler@potenzial.at  
Internet: www.potenzial.at

---