

Report für  
**Andrew Jones**

Ac-datum 09/16/2013



Analyse der Arbeitszufriedenheit

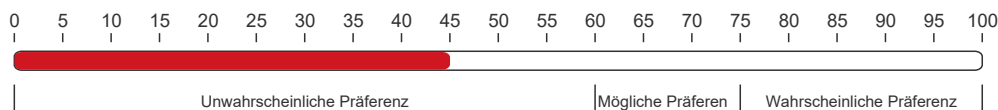


**REPORT FÜR**  
Andrew Jones**AC-DATUM**  
09/16/2013**RELIABILITÄT - 99.2%**  
Antworten sind  
mit großer  
Wahrscheinlichkeit  
ehrlich und genau**FIRMA**  
Harrison Assessments  
Int'l Limited

## Willkommen zum Report: Analyse der Arbeitszufriedenheit

Dieser Report vergleicht Ihre Präferenzen und Interessen mit den Aufgaben und Interessen, die mit Jobzufriedenheit und Erfolg in typischen Jobs der Laufbahn mit der Bezeichnung Controller verbunden sind. Bitte beachten Sie, dass es sich dabei um eine generelle Betrachtung dieser Laufbahn handelt. Es kann spezielle Jobs mit derselben Bezeichnung geben, die andere Schwerpunkte haben, so dass Ihr Wert nicht notwendigerweise auf alle Jobs mit dieser Bezeichnung zutrifft.

Dieser Report ist in drei Abschnitte unterteilt: Schlüsselfaktoren für Ihre Arbeitszufriedenheit, andere Faktoren, die ein Hemmnis darstellen können und mögliche Problemfaktoren.

**Gesamtabdeckungsgrad = 44.5%**

### Zusammenfassende Beschreibung dieser Laufbahn

Untersucht Budgetschätzungen auf Vollständigkeit, Genauigkeit und Übereinstimmung mit Richtlinien und Vorschriften. Analysiert Kostenplanungen und Rechnungswesen und unterbreitet Empfehlungen zur Bewilligung oder Ablehnung von Finanzierungsanfragen. Analysiert monatlich die Kostenplanung und das Rechnungswesen der Abteilungen, um eine Ausgabenkontrolle zu erreichen. Berät und gibt fachliche Unterstützung bei Kostenanalysen, Steuerberechnung und Budgetvorbereitung. Erstellt Kosten-Nutzen Analysen.

### Mögliche Ausbildungsanforderungen

- Bachelor
- Master

### Wissensbereiche

#### RECHT UND GESETZGEBUNG

Kenntnisse über Gesetze, Gesetzbücher, Gerichtsverfahren, Präzedenzfälle, Verwaltungsvorschriften, Durchführungsverordnungen, Amtsvorschriften und den politischen Prozess

#### PERSONALWESEN






Kenntnisse über Prinzipien und Vorgehensweisen für Personalbeschaffung, Personalauswahl, Schulung, Gehalt und Zusatzleistungen, Betriebsratsverhandlungen und Personalinformationssysteme

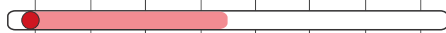

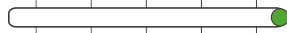
#### BÜROARBEIT

Kenntnisse über verwaltende und unterstützende Tätigkeiten und Systeme wie Textverarbeitung, Ordnungssysteme, Stenografie und sonstige Vervielfältigung, Formularwesen und andere Büroarbeiten oder Vorschriften

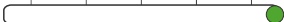

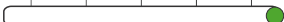
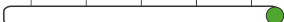

## MATHEMATIK

Kenntnis und Anwendung von Methoden wie Arithmetik, Algebra, Geometrie, Statistik oder Analysis

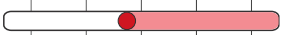
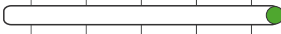
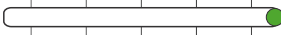
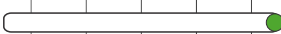
Schlüsselfaktoren in Bezug auf Ihre Arbeitszufriedenheit		Ihr Abdeckungsgrad	Präferenz								
			Starke Abneigung	Abneigung	Leichte Abneigung	Gelegentliche Präferenz	Mäßige Präferenz	Einige Präferenz	Erhebliche Präferenz	Starke Präferenz	Sehr starke Präferenz
<b>Analytisch:</b> Die Tendenz, Fakten, Probleme und Situationen mit Logik zu untersuchen (nicht notwendigerweise mit analytischen Werkzeugen). Erläuterung: Sie neigen dazu, Fakten und Situationen zu analysieren und tun dies gerne. Sie führen ein ausreichendes Maß an Analyse durch.		7.5									
<b>Geschäft/Finanzen:</b> Das Interesse an Kommerz oder Finanzmanagement. Erläuterung: Sie haben relativ viel Interesse an Kommerz und Finanzmanagement. Sie haben ausreichend viel Interesse an Kommerz und Finanzmanagement.		7.0									
<b>Zahlengefühl:</b> Die Freude am Zählen, Rechnen oder an der Mengenanalyse mit mathematischen Methoden. Erläuterung: Sie arbeiten gerne mit Zahlen. Ihre Freude an der Arbeit mit Zahlen wird wahrscheinlich eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.		8.0									
<b>Eigeninitiative:</b> Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen. Erläuterung: Sie neigen sehr oft dazu, die Initiative zu ergreifen. Eigeninitiative hilft Ihnen, Ihre Ziele zu erreichen. Es ist sehr wichtig, dass der Arbeitgeber Gelegenheiten zur Eigeninitiative bietet und Richtlinien an die Hand gibt, welche Initiative ergriffen werden kann. Ansonsten könnte die Initiative den Erwartungen zuwiderlaufen. Ihre Eigeninitiative wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.		8.7									
<b>Planen:</b> Die Tendenz, Ideen zu formulieren, die die Schritte und den Prozess zur Erreichung eines Ziels beinhalten. Erläuterung: Sie planen nicht ganz so gerne, tun es aber wahrscheinlich, wenn es nötig ist. Ihre Abneigung gegen Planung wird wahrscheinlich eine recht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.		4.7									

Schlüsselfaktoren in Bezug auf Ihre Arbeitszufriedenheit		Ihr Abdeckungsgrad										
Diese Faktoren beziehen sich auf Gebiete, in denen ein starkes Interesse bzw. große Freude an der Arbeit Ihre Arbeitszufriedenheit oder Ihren Erfolg erhöhen könnten. Ein niedriges Level an Interesse oder Arbeitsfreude behindert wahrscheinlich Ihre Arbeitszufriedenheit und Ihren Erfolg.		Starke Abneigung	Abneigung	Leichte Abneigung	Gelegentliche Präferenz	Mäßige Präferenz	Einige Präferenz	Erhebliche Präferenz	Starke Präferenz	Sehr starke Präferenz		
<b>Genauigkeit:</b> Die Freude an Arbeiten, die exakt und detailorientiert durchgeführt werden müssen.  Erläuterung: Sie haben eine starke Abneigung gegen genaues Arbeiten. Sie ziehen es sehr vor, Aufgaben zu erledigen, die kein besonders hohes Maß an Genauigkeit erfordern. Sie konzentrieren sich vielleicht viel zu wenig auf Details. Ihre Abneigung gegen genaues Arbeiten wird wahrscheinlich eine erhebliche negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	2.3											
Weniger wichtige Faktoren, die Ihre Arbeitszufriedenheit schmälern könnten		Ihr Abdeckungsgrad										
		Sehr starkes Hemmnis	Starkes Hemmnis	Erhebliches Hemmnis	Mäßiges Hemmnis	Leichtes Hemmnis	Kein Hemmnis					
<b>Computer:</b> Die Freude an der Arbeit mit elektronischen Maschinen, die rechnen oder Informationen speichern bzw. analysieren.  Erläuterung: Sie arbeiten generell gerne mit dem Computer. Sie haben ausreichend viel Freude an der Arbeit mit dem Computer.	6.6											
<b>Entscheidungsbereit:</b> Das Verlangen, entscheidungsberechtigt zu sein und die Bereitschaft, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen.  Erläuterung: Sie haben ein starkes Bedürfnis nach Entscheidungskompetenz und sind sehr bereit, Verantwortung zu tragen. Ihre Bereitschaft, Entscheidungskompetenz zu übernehmen, ist ausreichend.	8.6											
<b>Sucht Herausforderung:</b> Die Bereitschaft, schwierige Aufgaben und Ziele anzugehen.  Erläuterung: Sie lassen sich durch schwierige Aufgaben oder Projekte sehr motivieren und brauchen die Herausforderung. Sie bevorzugen vor allem einen Arbeitgeber, der in der Lage ist, Ihnen herausfordernde Aufgaben zu geben. Ihr starker Leistungsantrieb ist wahrscheinlich ein gutes Beispiel für andere. Sie haben einen ausreichenden Antrieb, schwierige Aufgaben zu bewältigen.	9.4											

<b>Weniger wichtige Faktoren, die Ihre Arbeitszufriedenheit schmälern könnten</b>	Ihr Abdeckungsgrad	Sehr starkes Hemmnis	Starkes Hemmnis	Erhebliches Hemmnis	Mäßiges Hemmnis	Leichtes Hemmnis	Kein Hemmnis
<b>Organisation:</b> <i>Die Tendenz, eine Ordnung in einer Umgebung oder Situation einzuführen und aufrechtzuerhalten.</i> Erläuterung: Sie ziehen es wahrscheinlich vor, nicht so viel zu organisieren. Sie organisieren tendenziell nur das Nötigste, und Ihre Effizienz kann gelegentlich nachlassen, wenn Sie bei der Organisation nicht von anderen unterstützt werden. Sie zeigen ausreichend Organisationsvermögen.	<b>3.9</b>						
<b>Systematisch:</b> <i>Die Freude an Arbeiten, die sorgfältiges und methodisches Durchdenken erfordern.</i> Erläuterung: Sie bevorzugen es normalerweise, keine Aufgaben erledigen zu müssen, die systematisch erarbeitet werden müssen. Sie zeigen ein ausreichendes Maß an Systematik.	<b>4.1</b>						
<b>Einfühlungsvermögen:</b> <i>Die Tendenz, anderen gegenüber positive Gefühle und Einfühlungsvermögen auszudrücken.</i> Erläuterung: Sie zeigen häufig Einfühlungsvermögen. Sie zeigen ausreichend viel Einfühlungsvermögen.	<b>9.9</b>						
<b>Taktgefühl:</b> <i>Die Tendenz, Dinge auf diplomatische, rücksichtsvolle Weise zu sagen.</i> Erläuterung: Sie können sehr offen sein und neigen dazu, Dinge sehr taktvoll zu sagen. Sie zeigen ein ausreichendes Maß an Taktgefühl.	<b>8.6</b>						
<b>Hilfsbereitschaft:</b> <i>Die Tendenz, auf die Bedürfnisse anderer einzugehen und anderen zu helfen oder sie zu unterstützen, ihre Ziele zu erreichen.</i> Erläuterung: Sie neigen zu extremer Hilfsbereitschaft und sind sich der Bedürfnisse anderer bewusst. Sie zeigen ein ausreichendes Maß an Hilfsbereitschaft.	<b>9.9</b>						
<b>Optimismus:</b> <i>Die Tendenz, an eine positive Zukunft zu glauben.</i> Erläuterung: Sie neigen dazu, extrem optimistisch und fröhlich zu sein. Ihre positive Einstellung ist sehr vorteilhaft für den Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen oder Kunden. Sie zeigen ein ausreichendes Maß an Optimismus.	<b>9.5</b>						
<b>Belastbarkeit:</b> <i>Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten.</i> Erläuterung: Sie arbeiten höchstwahrscheinlich gut unter Termin- und Zeitdruck. Sie tolerieren Termin- und Zeitdruck in ausreichendem Maße.	<b>9.7</b>						

<b>Weniger wichtige Faktoren, die Ihre Arbeitszufriedenheit schmälern könnten</b>	Ihr Abdeckungsgrad	Sehr starkes Hemmnis	Starkes Hemmnis	Erhebliches Hemmnis	Mäßiges Hemmnis	Leichtes Hemmnis	Kein Hemmnis	
<b>Effektiv durchsetzen:</b> <i>Die Tendenz, andere in geschickter Weise zu korrigieren, wenn sie Regeln verletzen oder schlecht arbeiten.</i> Erläuterung: In Anbetracht Ihrer interpersonellen Ausprägungen und Tendenzen können Sie wahrscheinlich nur einigermaßen geschickt Regeln durchsetzen. Ihre Fähigkeit, Regeln geschickt durchzusetzen, ist ausreichend.	<b>5.0</b>							
<b>Problemanalyse:</b> <i>Die Tendenz, einen Plan oder eine Strategie auf die potenziellen Schwierigkeiten hin zu untersuchen.</i> Erläuterung: Sie mögen es normalerweise nicht, potenzielle Schwachstellen in Plänen und Strategien zu untersuchen und umgehen dies vielleicht manchmal. Daher wäre es das Beste, sich Input von anderen zu holen, bevor Sie wichtige strategische Entscheidungen treffen. Ihre Tendenz, die Schwachpunkte in Plänen und Strategien zu suchen, ist genau richtig.	<b>3.8</b>							
<b>Toleranz von Vorschriften:</b> <i>Die Bereitschaft, Regeln, Vorschriften und Anweisungen von anderen zu befolgen.</i> Erläuterung: Sie haben tendenziell eine Abneigung, umfangreiche Regeln und Anweisungen zu befolgen, die Ihnen vorgegeben werden und weigern sich mitunter, dies zu tun. Sie tolerieren Strukturen ausreichend.	<b>3.3</b>							
<b>Enthusiasmus:</b> <i>Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen.</i> Erläuterung: Sie neigen dazu, Ihre Ziele enthusiastisch zu vertreten. Wenn Ihre Ziele mit den Unternehmenszielen übereinstimmen, verfolgen Sie diese wahrscheinlich mit Einsatz. Sie zeigen ein ausreichendes Maß an Enthusiasmus für Ihre eigenen Ziele.	<b>8.2</b>							
<b>Büroarbeit:</b> <i>Die Freude an Aufgaben wie Maschinenschreiben, Ablage oder Informationen zu organisieren.</i> Erläuterung: Sie mögen keine Büroarbeit und umgehen diese wahrscheinlich. Ihre fehlende Freude an Büroarbeit wird wahrscheinlich eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	<b>2.5</b>							

Weniger wichtige Faktoren, die Ihre Arbeitszufriedenheit schmälern könnten		Ihr Abdeckungsgrad	Sehr starkes Hemmnis	Starkes Hemmnis	Erhebliches Hemmnis	Mäßiges Hemmnis	Leichtes Hemmnis	Kein Hemmnis
<p><b>Zusammenarbeit:</b>  <i>Die Tendenz, mit anderen bei der Entscheidungsfindung zusammenzuarbeiten.</i></p> <p>Erläuterung: Sie haben nicht so viel Interesse an Zusammenarbeit und betrachten es wahrscheinlich als nicht so wichtig, mit anderen zusammenzuarbeiten, wenn es um Entscheidungen geht. Wenn Sie wichtige Entscheidungen treffen, die von einer Zusammenarbeit profitieren könnten, sollten Sie andere mit einbeziehen, bevor die letztendliche Entscheidung getroffen wird. Sie zeigen ein ausreichendes Maß an Zusammenarbeit.</p>	4.7							
Mögliche Problemfaktoren		Ihr Abdeckungsgrad	Sehr starkes Hemmnis	Starkes Hemmnis	Erhebliches Hemmnis	Mäßiges Hemmnis	Leichtes Hemmnis	Kein Hemmnis
<p><b>Lohn-Motivdifferenz:</b>  <i>Die Tendenz, einen Wunsch nach Geld zu zeigen, der höher ist als der persönliche Antrieb, es zu verdienen.</i></p> <p>Erläuterung: Ihr Wunsch nach einem höheren Gehalt ist wahrscheinlich nicht besonders viel stärker als Ihre Motivation. Ihr Maß an Motivation, verglichen mit Ihrem Wunsch nach einem höheren Gehalt fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.</p>	0.0							
<p><b>Defensiv:</b>  <i>Die Tendenz, wenig Veränderungsbedarf an sich selbst zu sehen.</i></p> <p>Erläuterung: Sie haben wahrscheinlich keine besondere Tendenz zu defensivem Verhalten. Ihr fehlendes defensives Verhalten fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.</p>	0.3							
<p><b>Dogmatisch:</b>  <i>Die Tendenz, sich seiner Sache sicher zu sein, ohne für andere Sichtweisen offen genug zu sein.</i></p> <p>Erläuterung: Sie haben wahrscheinlich keine Tendenz zum Dogmatismus. Ihr fehlender Dogmatismus fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.</p>	0.0							

Mögliche Problemfaktoren	Ihr Abdeckungsgrad	Sehr starkes Hemmnis	Starkes Hemmnis	Erhebliches Hemmnis	Mäßiges Hemmnis	Leichtes Hemmnis	Kein Hemmnis
<p><b>Schnell aber ungenau:</b>  <i>Die Tendenz, schnell aber ohne Fokus auf die Details zu arbeiten.</i>            Erläuterung: Sie haben wahrscheinlich eine extrem ausgeprägte Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten. Sie liefern unter Umständen Arbeitsergebnisse mit Qualitätsmängeln, es sei denn, Sie werden kontrolliert. Ihre Tendenz, schnell aber ungenau zu arbeiten, wird wahrscheinlich eine erhebliche negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.</p>	7.9						
<p><b>Unverblümt / direkt:</b>  <i>Die Tendenz, offen und direkt zu sein, aber gleichzeitig zu wenig Taktgefühl zu zeigen.</i>            Erläuterung: Sie sind wahrscheinlich nicht besonders direkt. Ihre fehlende Direktheit fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.</p>	0.0						
<p><b>Rücksichtslos durchsetzen:</b>  <i>Die Tendenz, Regeln durchzusetzen, ohne sich hinreichend zu bemühen, andere zur Zusammenarbeit zu gewinnen.</i>            Erläuterung: Sie haben wahrscheinlich keine besondere Tendenz, Regeln rücksichtslos durchzusetzen. Ihre fehlende Rücksichtslosigkeit bei der Durchsetzung von Regeln fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.</p>	0.0						
<p><b>Schroff:</b>  <i>Die Tendenz, Regeln durchzusetzen, ohne sich hinreichend um ein gutes Arbeitsverhältnis zu bemühen oder Einfühlungsvermögen zu zeigen..</i>            Erläuterung: Sie haben wahrscheinlich keine besondere Tendenz, schroff oder übermäßig streng zu sein. Sie werden nicht schroff. Dies fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.</p>	0.0						
<p><b>Übermäßige Toleranz:</b>  <i>Die Tendenz, überaus mitfühlend zu sein und dabei nicht genug auf notwendige Regeleinhaltung oder Verhaltenskorrektur von Mitarbeitern zu achten.</i>            Erläuterung: Sie haben wahrscheinlich eine sehr ausgeprägte zur übermäßigen Toleranz. Sie haben möglicherweise Schwierigkeiten damit, Ihre Mitarbeiter dazu zu bringen, Regeln zu befolgen oder gute Leistungen zu bringen. Ihre Tendenz zur übermäßigen Toleranz wird wahrscheinlich eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.</p>	6.8	