
Zusammenfassung

In diesem Kapitel geht es darum, wie man die Struktur einer beruflichen Tätigkeit beschreiben und mit den eigenen Präferenzen vergleichen kann. Jeder Mensch hat gewisse Grundorientierungen bezüglich seiner Fähigkeiten und Interessen. Sofern diese der Struktur der Arbeitsaufgabe entsprechen, entsteht Arbeitszufriedenheit. Je weiter dagegen die eigenen Fähigkeiten und Interessen von der Aufgabenstruktur der Tätigkeit entfernt sind, desto geringer wird die Arbeitszufriedenheit sein und desto höher das Stresserleben bei der Arbeit.

Bei der Tätigkeitsstruktur geht es weniger um den genauen Inhalt der Tätigkeit als um die deren „dahinterliegende“ Struktur.

2.1 Die Struktur persönlicher Orientierungen und die Struktur von Aufgaben

Allein in Deutschland gibt es ca. 2 000 offizielle Berufe, also Berufe, für die es bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) ein definiertes Tätigkeits- und Ausbildungsprofil gibt. Angesichts dieser Vielfalt stellt sich die Frage, ob es nicht ein universelles und möglichst einfaches System gibt, mit dem sich die Anforderungen in den jeweiligen Berufen beschreiben lassen, das deutlich weniger als diese Vielzahl von Anforderungen enthält. Es ist nämlich sehr unwahrscheinlich, dass es tatsächlich ca. 2 000 grundsätzlich andersartige Anforderungen an die jeweiligen Berufe gibt.

Solche Fragen werden in der Psychologie in der Regel mithilfe von so genannten Faktorenanalysen gelöst. Dabei handelt es sich um ein mathematisches Verfahren zur Datenreduktion. Es ist der Forschung gelungen, die Tätigkeitsstruktur, die praktisch allen Berufen zugrunde liegt, mittels sechs Faktoren und deren Stellung zueinander zu beschreiben. Dies

erfolgt mit dem so genannten „RIASEC“-Modell. Das Modell wurde von John L. Holland (z. B. 1997) entwickelt und seither ständig weiterentwickelt und modifiziert.

Holland geht davon aus, dass berufliche Interessen zu den Wesensmerkmalen einer Person gehören. Die Passung von Person und beruflicher Situation entscheidet zu einem guten Teil darüber, wie hoch die Arbeitszufriedenheit und der berufliche Erfolg sein werden. Holland entwickelte das Modell aus seiner Erfahrung beim Militär, wo er von 1942–1946 mit der Musterung von Rekruten betraut war, und aus seiner späteren Tätigkeit als Studienberater. Die empirische Absicherung dieses Modells erfolgte in über 500 Studien weltweit. Die sechs RIASEC-Dimensionen finden sich immer wieder, sie scheinen eine Art Grundstruktur von Tätigkeiten zu sein. Die Faktorenstruktur sowie die Test-Retest-Reliabilität der Faktoren wurden immer wieder bestätigt. Sie sind zeitlich und auch über Kulturen hinweg sehr stabil.

Grundannahmen des RIASEC-Modells

- Menschen können sechs bestimmten Präferenzen in abgestufter Reihenfolge zugeordnet werden.
- Berufliche Tätigkeiten können ebenfalls in abgestufter Reihenfolge sechs verschiedenen Tätigkeitsgruppen zugeordnet werden.
- Beruflicher Erfolg und berufliche Zufriedenheit stellen sich dann ein, wenn die Präferenzen der Person und die beruflichen Anforderungen übereinstimmen.

2.2 Die RIASEC-Faktoren

Nachfolgend werden die einzelnen RIASEC-Faktoren des Modells von Holland beschrieben. Der Begriff RIASEC ist dabei nichts anderes als eine Aneinanderreihung der US-amerikanischen Kürzel für die sechs Faktoren. Die Beschreibung der Faktoren erfolgt einerseits mittels einer Menge von Begriffen, die den jeweiligen Faktor beschreiben, und andererseits mit der zentralen Frage, was im Laufe eines Arbeitstages passiert sein muss, damit jemand mit der jeweiligen Orientierung abends den Arbeitsplatz verlässt und sagt: „Heute war ein guter Tag.“ Zusätzlich werden in der Beschreibung der Faktoren jeweils noch ein oder zwei prototypische Berufe genannt, die als ein Klischee dazu beitragen können, den Faktor plastischer werden zu lassen. Die Beschreibungen erfolgen zunächst auf der Seite der persönlichen Orientierung. Die Anforderungen unterschiedlicher Tätigkeiten ergeben sich analog daraus.

Zur Erfassung der persönlichen Präferenzen gibt es im Anschluss einen Fragebogen. Sie können sich zudem auch schon beim Durchlesen der Beschreibungen überlegen, welche Orientierung für Sie eher zutreffend ist und welche eher nicht.

- Der „R“-Faktor (*realistic*, handwerklich, technisch)

Bei diesem Faktor geht es darum, reale Gegenstände zu verändern, mit realen Gegenständen zu arbeiten. Befriedigung entsteht dadurch, dass am Ende eines Arbeitstages etwas wahrnehmbar, meist sichtbar verändert ist. Praktisches Arbeiten ist dabei wichtiger als theoretische Erkenntnis. Der Nutzen der Tätigkeit muss unmittelbar erkennbar sein. Wichtig ist, dass ein wahrnehmbarer Unterschied zwischen Anfang und Ende der Arbeit sichtbar ist. Das ist natürlich am einfachsten, wenn man mit realen Gegenständen arbeitet, es kann aber auch durch die Veränderung eines Computerprogramms oder einer technischen Zeichnung etc. geschehen.

Charakterisierende Begriffe: aktiv; forsch; physische Aktivität; konkrete Gegebenheiten statt abstrakter Probleme;

handwerklich; technisch; Arbeit mit Gegenständen, Werkzeugen und Maschinen; körperliche Betätigung; praktische Arbeit mit Händen und Gegenständen; Erstellung eines „greifbaren“ Arbeitsergebnisses; der unmittelbare Nutzen der Tätigkeit muss erkannt werden; systematische Handhabung von Objekten, bodenständig, praktisch.

Zentrale Motivation: Am Abend muss eine Veränderung gegenüber dem Zustand am Morgen sichtbar sein, damit der Arbeitstag ein guter Tag war.

Prototypisches Klischee: Als Klischee hierfür kann der Beruf des Ingenieurs oder des Handwerkers dienen.

► Der „I“-Faktor (*investigative*, untersuchend, forschend)

Das motivierende Element stellt bei diesem Faktor der Erkenntnisgewinn dar. Aus der Sicht dieser Orientierung heraus war ein Arbeitstag dann erfolgreich, wenn man abends mehr über die Realität weiß, als dies morgens der Fall war. Das Erkennen von Regelmäßigkeiten, Abhängigkeiten, Zusammenhängen, allgemeinen Prinzipien etc. ist der zentrale Aspekt des Interesses. Analysieren, Experimentieren, die Anwendung wissenschaftlicher Methoden, Tüfteln und Beobachten machen Spaß.

Der Inhalt der Tätigkeit ist hauptsächlich Denkarbeit, die Erweiterung des Wissens und das Erbringen einer intellektuellen Leistung. Am besten geht ist das natürlich durch die Beschäftigung mit bisher unerforschten Bereichen möglich.

Das „Produkt“ der Tätigkeit heißt Erkenntnis in jedweder Form. Der Unterschied zwischen einer I-Orientierung und der weiter unten beschriebenen S-Orientierung lässt sich gut anhand des Arzt-Berufes beschreiben. Ein Arzt mit einer starken I-Orientierung würde seine Behandlung hauptsächlich auf die bestmöglichen diagnostischen Befunde stützen. Bevor er sich mit dem Patient unterhält, würde er erst einmal die diagnostischen Befunde (Röntgen, Blutbild, ...) sammeln.

Charakterisierende Begriffe: Probleme werden vorrangig intellektuell gelöst; starkes Bedürfnis, Zusammenhänge zu verstehen; Neigung zur Vertiefung in geistige oder naturwissenschaftliche Probleme; Beschäftigung mit wissenschaftlichen Untersuchungen; Lernen; Lesen; Schreiben; Berechnungen; Neugierde; Logik; rationales Verhalten; methodisch; analysieren; untersuchen; experimentieren; bevorzugtes Medium: Papier; Denkarbeit; theoretisches Interesse; Interesse an wissenschaftlichen Methoden und

Problemen; Wissen erweitern; wissenschaftliche Leistung; Beschäftigung mit unerforschten Bereichen.

Zentrale Motivation: Am Abend muss das Wissen erweitert sein. Neue Regelmäßigkeiten, Prinzipien müssen erkannt sein, damit ein Arbeitstag erfolgreich war.

Prototypisches Klischee: Als prototypische Klischees für diese Orientierung kann der Professor oder der Radiologe dienen.

► Der „A“-Faktor (*artistic*, künstlerisch, gestaltend, kreativ)

Dieser Faktor ist durch das Interesse an Kreativität, am Ausdruck, an der Gestaltung und an neuartigen Kombinationsmöglichkeiten gekennzeichnet. Dies kann auch z. B. bei der Bearbeitung von Texten und sprachlichem oder auch nichtsprachlichem, künstlerischem Ausdruck erfolgen. Information wird gestaltet und dargestellt. Ideenreichtum und Unkonventionalität sind zentral.

Charakterisierende Begriffe für die A-Orientierung: Bedürfnis nach Selbstausdruck mithilfe künstlerischer Mittel; Meidung hochgradig strukturierter Probleme und Aufgaben; sprachlicher und nichtsprachlicher Ausdruck; Beschäftigung mit speziellen Materialien, Kultur, Musik, Ästhetik, Fantasie; starkes Ausdrucksvermögen; Interesse an ausgefallenen Ideen; Unkonventionalität; Gestaltung und Darstellung von Information; Begeisterung anderer Menschen als Handlungsziel; Selbstpräsentation; Ideenreichtum; mehrdeutige, freie, unsystematische Tätigkeiten; fantasievoll; schöpferisch; ausdrucksstark; intuitiv; interozeptive Ausrichtung.

Zentrale Motivation: Der Tag war für jemanden mit einer starken A-Orientierung erfolgreich, wenn Farben, Formen, Töne, Worte etc. neu kombiniert wurden.

Prototypisches Klischee:

Als prototypisches Klischee für diese Orientierung kann der Künstler dienen.

► Der „S“-Faktor (*social*, helfend, erziehend, pflegend)

Zentral für diese Orientierung sind der Kontakt und die Beziehung zu anderen Menschen. Im Mittelpunkt stehen andere Menschen und zwischenmenschliche Probleme. Es besteht ein Interesse am körperlichen und seelischen Wohlbefinden anderer Personen. Zu diesen anderen Menschen wird Nähe gesucht, Beziehungen werden leicht geschaffen. Selbstlosigkeit und Fürsorglichkeit sind dabei wichtige Werte. Ein Arzt mit einer starken S-Orientierung wäre ein Arzt wie Dr. Brinkmann aus der Fernsehserie „Die Schwarzwaldklinik“. Er würde sich ausführlich mit den Patienten unterhalten und versuchen, deren gesamte Lebenssituation zu verstehen. Erst danach würde er (im Gegensatz zu einem Arzt mit I-Orientierung) eine Diagnostik durchführen.

Charakterisierende Begriffe: Bedürfnis nach sozialer Interaktion; sozial verantwortlich; gute verbale Fähigkeiten; Probleme werden nicht intellektuell, sondern eher emotional oder sozial bewältigt; Hilfsbereitschaft für andere Menschen; erziehen; lehren; beraten; Sorge um das Wohlbefinden anderer Menschen; Freundlichkeit; Kontaktfreude;

Mitfühlen; Verständnis; Idealismus; sozialer Ausgleich; Beziehung zu anderen Menschen und zu zwischenmenschlichen Problemen; Interesse am körperlichen und seelischen Wohnbefinden anderer Menschen; Selbstlosigkeit.

Zentrale Motivation: Der Tag für eine Person mit einer S-Orientierung war dann erfolgreich, wenn es gute Begegnungen gab.

Prototypisches Klischee: Als prototypisches Klischee zur Verdeutlichung kann der Arzt vom Typ „Dr. Brinkmann“ oder der Sozialpädagoge dienen.

► Der „E“-Faktor (*enterprizing*, führend, verkaufend, unternehmerisch)

Im Mittelpunkt des Interesses steht bei der E-Orientierung die Steigerung des wirtschaftlichen Wertes oder des Selbstwertes. Diese Generierung eines Mehrwertes ist zentral. Das kann z. B. durch eine Effizienzsteigerung in Abläufen geschehen (managen), in der Verbesserung der Marktposition (unternehmerisch handeln) oder durch Einflussnahme auf andere Personen mit dem Ziel der Wertsteigerung. Entscheidungen, Gegenstände oder Dienstleistungen werden „verkauft“. Repräsentation, Rollenbewusstsein und Karriereorientierung sind wichtige Werte.

Charakterisierende Begriffe: Freude an Konkurrenz; Bedürfnis, andere zu motivieren, zu überzeugen und zu führen; Leitung; Organisation; Planung; finanzielles Interesse; Selbstbewusstsein; Ehrgeiz; Dominanz; Karriereorientierung; Repräsentation; „Verkaufen“ von Dingen oder Entscheidungen; die Ökonomie steht im Mittelpunkt; Prestigebewusstsein; Erreichung von Organisationszielen; erfolgsorientiert; motiviert; verantwortungsbereit.

Zentrale Motivation: Ein Arbeitstag war aus Sicht der E-Orientierung erfolgreich, wenn der wirtschaftliche Wert oder der Eigenwert gesteigert wurde.

Prototypisches Klischee: Ein Manager stellt den klischeeartigen Prototypen dieser Orientierung dar.

► Der „C“-Faktor (*conventional*, ordnend, verwaltend)

Hier stehen Regeln, Konventionen und deren Anwendung im Vordergrund. Der Begriff „conventional“ hat hierbei nicht die Bedeutung „konventionell“ im Sinne von „gewöhnlich“, sondern drückt die Orientierung an Regelmäßigkeiten, Gesetzen etc. aus. Auch Organisieren gehört dazu. Im Mittelpunkt des Interesses stehen bei der C-Orientierung Zahlen, Texte, Normen, klare Regelungen. Genauigkeit und Ordnung sind zentrale Werte.

Charakterisierende Begriffe: Bevorzugung weitgehend strukturierter Aufgaben; Meidung unklarer Aufgaben; Meidung sozialer Probleme; ordentlich; genau; gute Organisation; klare Regeln; Bearbeiten von Zahlen oder Texten; Sorgfalt; Genauigkeit; Detailorientierung; Ausdauer; Ordnungsliebe; Gewissenhaftigkeit; gut organisierte Büroarbeit; Regelungen stehen im Mittelpunkt; gegebene Regeln werden akzeptiert; gewissenhaft.

Zentrale Motivation: Der Arbeitstag war für jemanden mit einer C-Orientierung dann erfolgreich, wenn Systeme genau eingehalten wurden.

Prototypisches Klischee: Das prototypische Klischee zur Beschreibung dieser Orientierung kann der Beamte im positiven Sinne sein.

2.3 Der RIASEC-Code der Person

Für jeden Menschen gibt es bei der Arbeit eine spezifische Reihenfolge der Wichtigkeit der sechs Faktoren. Zu deren Beschreibung kann man den persönlichen RIASEC-Code bilden, indem man die Faktoren in eine Reihenfolge bringt. Der wichtigste Faktor steht dabei links, der unwichtigste rechts. Die drei Buchstaben, die links stehen, bilden den Präferenzpol, die drei rechts stehenden bilden den Gegenpol oder Aversionspol.

Beispiel für einen RIASEC-Code

Lautet die Reihenfolge:

I S E	C A R
-------	-------

so bilden die Faktoren I, S und E den Präferenzpol und die Faktoren C, A und R den Gegenpol bzw. Aversionspol.

Zur Erfassung der eigenen RIASEC-Struktur eignet sich besonders der systematische Paarvergleich, wie er nachfolgend für die Person und für die Stelle beschrieben ist (s. [Abb. 2.1](#) und [2.2](#)). Bei diesem Vorgehen werden jeweils zwei Aussagen verglichen, und man muss sich entscheiden, welcher der beiden Aussagen man mehr zustimmt. Gehen Sie die Aussagen bei den systematischen Paarvergleichen daher komplett durch und entscheiden Sie, welcher Aussage Sie mehr zustimmen. Kreuzen Sie in dem kleinen Rechteck neben dem Buchstaben (ohne diesen mit dem Kreuz zu verdecken) die jeweilige Aussage an, der Sie mehr zustimmen bzw. die für Sie attraktiver, „sympathischer“ ist. Stellen Sie dabei sicher, dass Sie alle Entscheidungen eindeutig getroffen haben.

Zählen Sie anschließend zur Auswertung aus, wie oft Sie ein R, I, A, S E oder C angekreuzt haben, und tragen Sie die Werte in der Tabelle ein. Die maximale Punktzahl je Faktor beträgt dabei fünf. Diesen systematischen Paarvergleich gibt es zu zwei Fragestellungen. Die erste Fragestellung lautet (s. [Abb. 2.1](#)): „Welche Begriffe sind mir bezogen auf die Arbeit sympathischer?“ Die Fragestellung beim zweiten Labyrinth lautet (s. [Abb. 2.2](#)): „Was ist mir am Ende eines Arbeitstages wichtiger?“

Stellen Sie nun in der nachfolgenden [Tab. 2.1](#) die Ergebnisse beider Labyrinthe dar, indem Sie die Anzahl der angekreuzten Faktoren addieren. Die maximale Zahl beträgt dabei zehn.

Diese Darstellung gibt Ihnen eine Übersicht über Ihre persönliche Struktur der RIASEC-Faktoren. Je deutlicher die Unterschiede zwischen den Faktoren ausgeprägt sind, desto eindeutiger sind dabei Ihre persönlichen Präferenzen. Liegen einzelne Faktoren sehr nahe beieinander, so kann die Reihenfolge der Faktoren auch verändert werden. Aus IRACES kann z. B. RIACES werden, sofern die Ausprägung von I und R nicht sehr unterschiedlich ist.

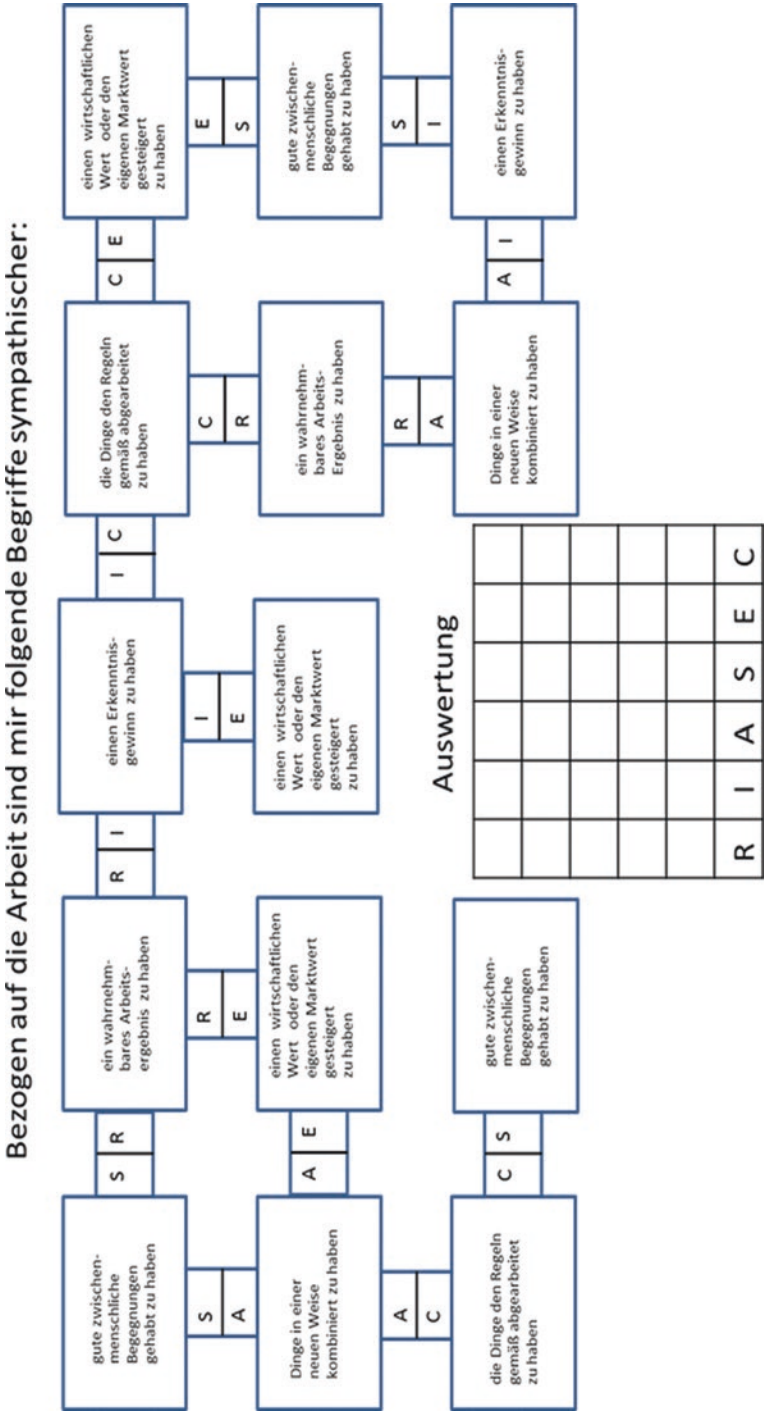
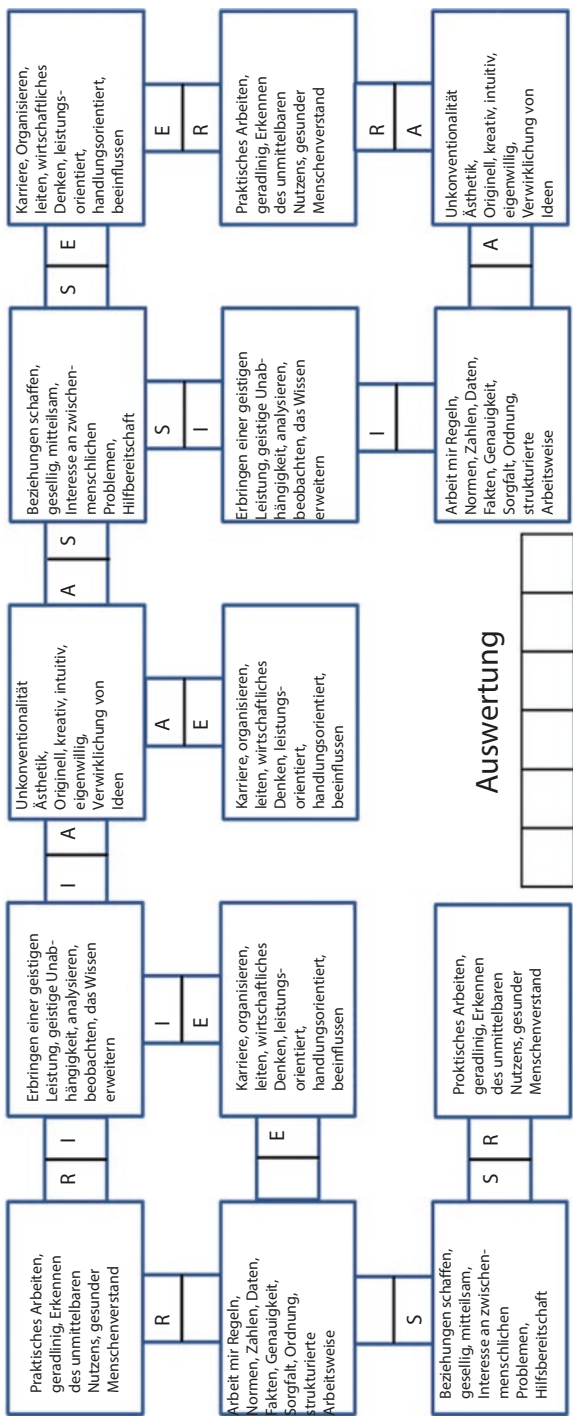


Abb. 2.1 Paarvergleich zur persönlichen Orientierung – Werte

Bezogen auf die Arbeit sind mir folgende Begriffe sympathischer:



Auswertung

R	I	A	S	E	C				

Abb. 2.2 Paarvergleich zur persönlichen Orientierung – Begriffe

Tab. 2.1 Die RIASEC-Struktur der Person

10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						
	R	I	A	S	E	C

2.4 Der RIASEC-Code der Tätigkeit

Analog zu einer Person hat auch jede konkrete Stelle eine individuelle Kombination der RIASEC-Faktoren. Die ersten drei Buchstaben stellen dabei den Schwerpunkt der Tätigkeit dar, die letzten drei Buchstaben stellen den Teil der Arbeitsaufgabe dar, der nicht sehr relevant ist.

Jede Tätigkeit enthält prinzipiell Anteile von jedem der sechs Faktoren. So wird es in einer Tätigkeit, die eine starke S-Orientierung erfordert, zu einem geringen Teil auch Arbeiten geben, die dem C-Faktor zuzuordnen sind (z. B. Dokumentationen, Berichte etc.). Jedoch unterscheiden sich einzelne Tätigkeiten deutlich in der Gewichtung der einzelnen Faktoren. Zu jedem Beruf, der in Deutschland definiert ist, gibt es eine entsprechende RIASEC-Codierung. Diese bezieht sich nur auf den Prototyp des jeweiligen Berufes bzw. der jeweiligen Berufsbezeichnung. Hinter ihr können sich jedoch eine ganze Menge unterschiedlicher Berufsarten verbergen, die allerdings alle mit dem gleichen Überbegriff bezeichnet werden und daher nur ein grobes Bild der Tätigkeiten liefern können. Das generelle Raster unterschätzt die Varianz der tatsächlichen Tätigkeiten. Die jeweiligen Binnenausprägungen können die Ursprungscodierung stark verändern.

Die Binnenausprägungen können folgendermaßen aussehen – hier am Beispiel der IT-Berufe:

- Eine starke R-Orientierung findet sich z.B. bei Software-Ingenieuren.
- Eine starke I-Orientierung findet sich z.B. bei Systemanalysten, Software-Entwicklern, Data-Minern.
- Eine starke A-Orientierung findet sich z.B. bei Data-Warehouse-Architekten, Oberflächengestaltern, Screen-Designern.
- Eine starke S-Orientierung findet sich z.B. bei Schulungsleitern, Instruktoren, Trainern.
- Eine starke E-Orientierung findet sich z.B. bei Projektleitern, Projektmanagern, IT-Leitern.
- Eine starke C-Orientierung findet sich z.B. bei Technischer Dokumentation, IT-Qualitätsspezialisten.

Für den Bereich Personal kann eine solche Differenzierung bedeuten:

- Eine starke R-Orientierung findet sich z.B. bei Personalbetreuern.
- Eine starke I-Orientierung findet sich z.B. bei Organisationspsychologen, Personalforschern.
- Eine starke A-Orientierung findet sich z.B. im Bereich des Personalmarketings.
- Eine starke S-Orientierung findet sich z.B. beim Betriebsrat, Personalentwicklern.
- Eine starke E-Orientierung findet sich z.B. bei Personalleitern, Personalberatern.
- Eine starke C-Orientierung findet sich z.B. bei Lohn- und Gehaltsabrechnern, Arbeitsrechtlern.

Daher muss man immer die jeweilige konkrete Tätigkeit, unabhängig von ihrer Bezeichnung, betrachten, wenn man die RIASEC-Struktur einer Tätigkeit erfassen möchte. Die Informationsgrundlage dieser Betrachtung wird in aller Regel das Vorstellungsgespräch sein.

2.5 Praktische Anwendung

Um entscheiden zu können, wie sehr sich die RIASEC-Struktur der eigenen Person mit der RIASEC-Struktur der potenziellen Stelle deckt, muss man natürlich eine Vorstellung von den eigenen Präferenzen bezüglich der RIASEC-Faktoren haben. Diese ist noch relativ leicht erreichbar, da man dazu „nur“ etwas Methodik und etwas Selbstreflexion braucht. Um die RIASEC-Struktur der potenziellen Stelle zu erfassen, wird man dagegen eher auf begründete Hypothesen angewiesen sein. Zur Bildung dieser Hypothesen hat man zwei Instrumente zur Hand: erstens das eigene subjektive Gefühl, das man auch Intuition nennen könnte. Diese Intuition, dieses Bauchgefühl, ist in aller Regel eine gute Basis. Es ist jedoch wichtig, diese Intuition in eine (mit sich selbst) diskutierbare Form zu bringen. Zweitens kann man versuchen, die RIASEC-Struktur der Tätigkeit im Vorstellungsgespräch zu erfassen.

a) Erfassung der eigenen Orientierung:

Um die Frage beantworten zu können, in welchem Ausmaß eine Stelle der eigenen präferierten RIASEC-Struktur entspricht, muss man zunächst einmal über die Einschätzung der eigenen Person verfügen. Dazu können die beiden Labyrinth dienen. Außerdem dient die Beschreibung der einzelnen Faktoren dazu, die eigene „Sympathie“ für die jeweiligen Faktoren zu bestimmen.

b) Erfassung der RIASEC-Struktur der Tätigkeit:

Die Erfassung der RIASEC-Struktur Ihrer Tätigkeit in der „intuitiven“ Form erfolgt durch das Bearbeiten zweier Labyrinth analog der Erfassung der RIASEC-Struktur der Person. Die Frage des ersten Labyrinths lautet dabei (s. [Abb. 2.3](#)): „Die Tätigkeit lässt sich eher beschreiben mit ...“ Die zweite Fragestellung lautet (s. [Abb. 2.4](#)): „Die Aufgabe fordert es/Belohnt wird bei der Aufgabe ...“

Versuchen Sie dabei, die Fragen so zu beantworten, wie es Ihnen vor dem Hintergrund der im Gespräch gegebenen Informationen möglich ist, wohlwissend, dass es sich dabei um Hypothesen handelt. In einem zweiten Schritt können Sie sich dann auch noch überlegen, wie Sie zu diesen intuitiven Einschätzungen gekommen sind.

Stellen Sie nun in der [Tab. 2.2](#) die Ergebnisse beider Labyrinth dar, indem Sie die Anzahl der angekreuzten Faktoren addieren. Die maximale Zahl beträgt dabei zehn.

2.6 Erfassung der RIASEC-Struktur im Gespräch

Neben dem Versuch, die RIASEC-Struktur der Tätigkeit intuitiv zu erfassen, kann man natürlich versuchen, diese Struktur im Vorstellungsgespräch zu erfassen. Der Versuch, die Faktorenstruktur direkt zu erfragen, wird dabei wenig erfolgreich sein, da Ihr Gesprächspartner (egal ob Linienvorgesetzter oder Personaler) dieses Modell sehr wahrscheinlich nicht kennen wird. Beachten Sie beim Erfragen der Faktoren die Ausführungen im [Kap. 5](#) zum Thema Vorstellungsgespräch.

Im Gespräch sind z. B. folgende Fragen zur Abschätzung der Tätigkeitsstruktur sinnvoll:

- Welche sichtbaren (wahrnehmbaren) Ergebnisse sind die „Produkte“ der Tätigkeit?
- Welchen Stellenwert hat Erkenntnisgewinn bei der Tätigkeit?
- Bei welchen Aspekten der Arbeit ist Kreativität gefordert/erlaubt? Wo liegen die Handlungsspielräume? Wo liegen dabei Grenzen?
- Welche sozialen Kontakte bringt die Arbeit mit? Mit wem? In welcher Qualität? In welchem Umfang?
- Welcher Art sind verkaufende und (auch informell) führende Anteile der Arbeit? Welchen Umfang nehmen diese ein?
- Welche Verwaltungsarbeiten sind zu erledigen? Welchen Umfang nehmen diese ein?

Die Aufgabe fordert es / belohnt wird bei der Arbeit ...

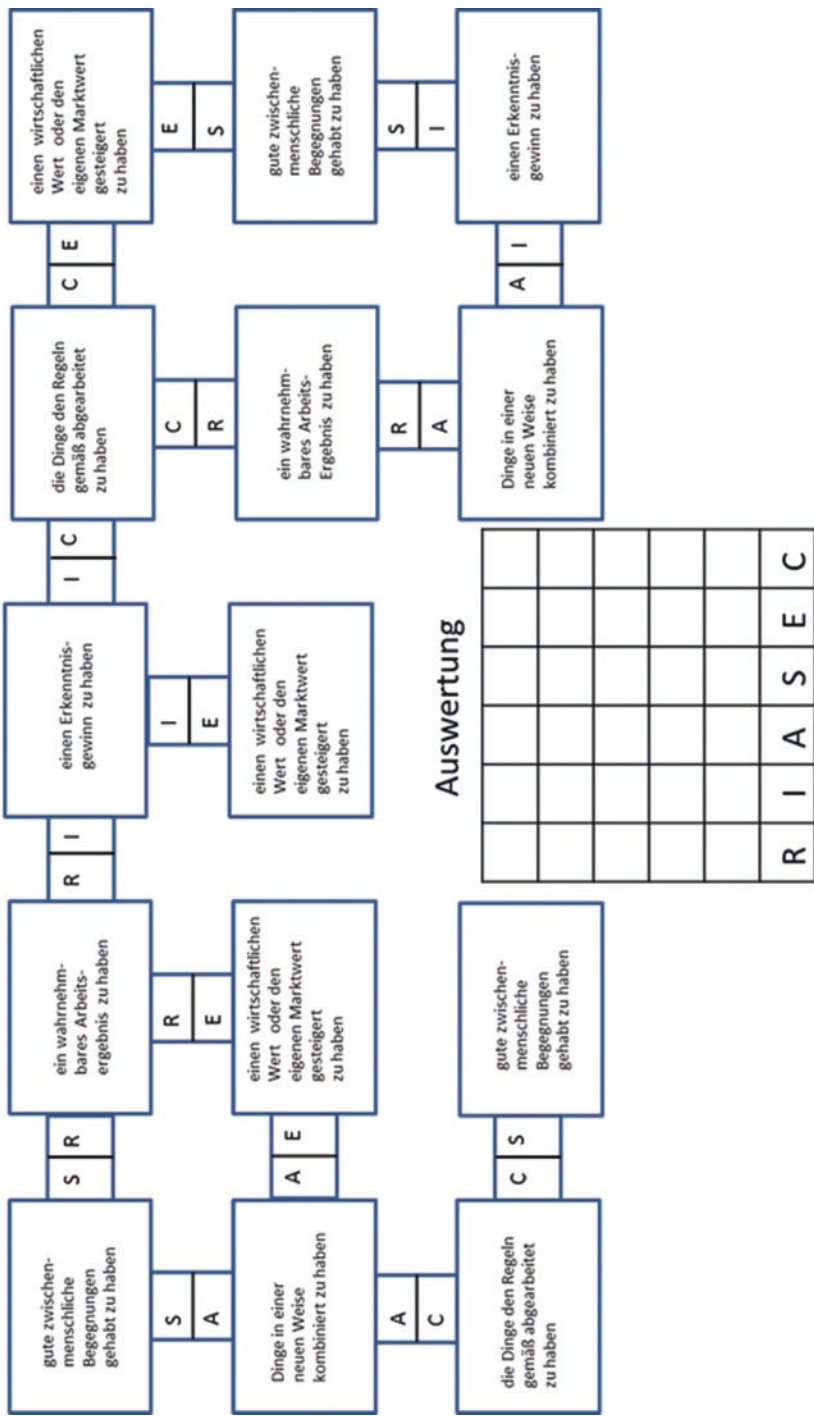


Abb. 2.3 Paarvergleich zur Tätigkeit – Werte

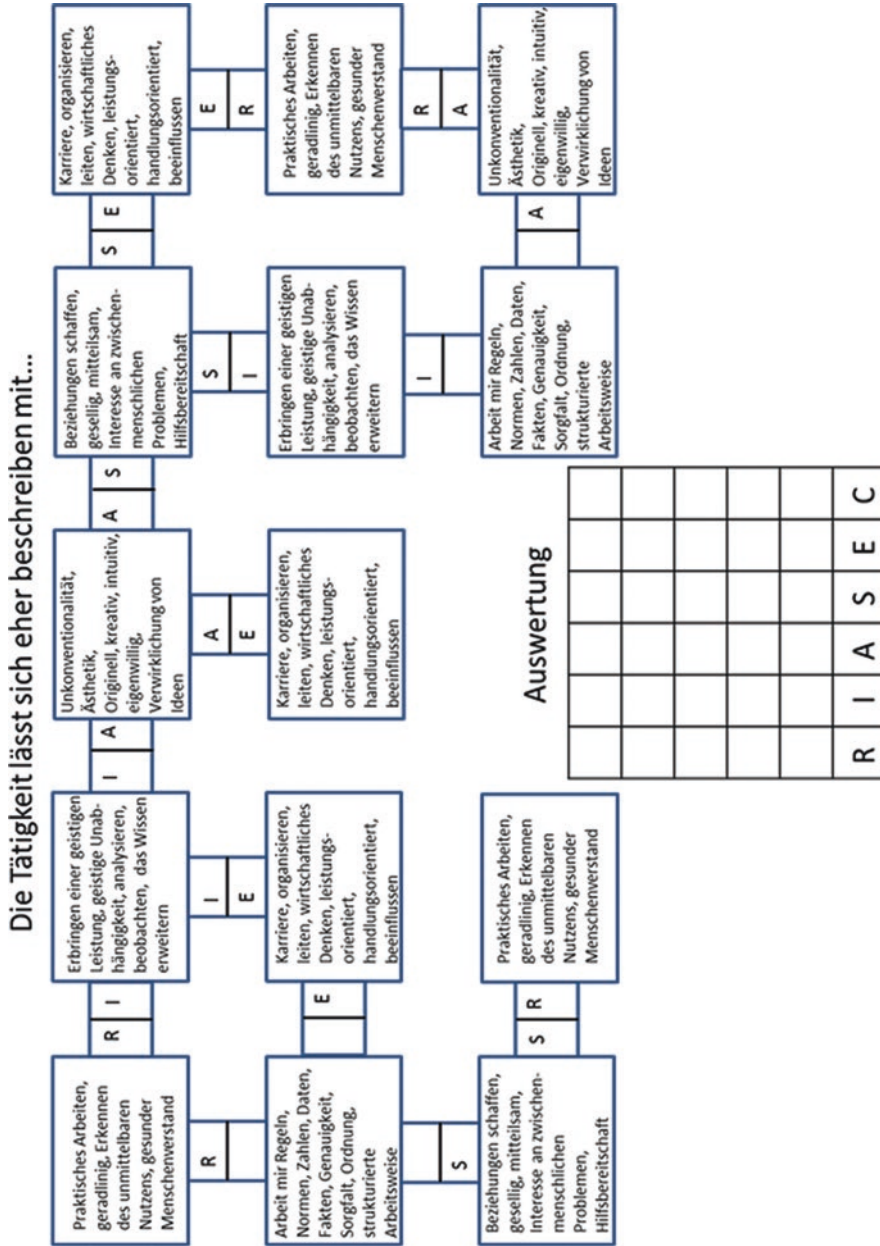


Abb. 2.4 Paarvergleich zur Tätigkeit – Begriffe

Tab. 2.2 RIASEC-Struktur
Tätigkeit

10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						
	R	I	A	S	E	C

Man kann auch den Interviewpartner darum bitten, die einzelnen Aspekte der Tätigkeit in eine Reihenfolge der Wichtigkeit bzw. quantitativen Ausprägung zu bringen oder zwei Gruppen zu bilden mit den jeweils drei wichtigen und den drei eher unwichtigen Tätigkeitsmerkmalen.

Literatur

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Erfolgreich bewerben auf Augenhöhe
Ein etwas anderer Praxisleitfaden für Bewerber
Hofmann, E.
2017, XI, 187 S. 65 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-17835-2