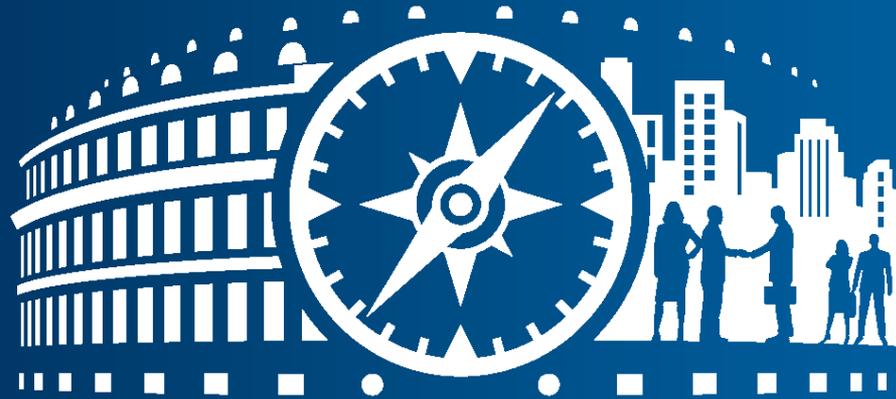


# Career Profiler



**Dr. Benjamin Berghaus**

benjamin@brghs.de, 18. November 2020

# Ich freue mich, Sie (beinahe persönlich) kennenzulernen!



## **Dr. Benjamin Berghaus**

Mitgründer und inhaltliche Entwicklung  
Career Profiler

Freier Wissenschaftler, Dozent und  
Unternehmensberater

Forschung zu «Prestigious Employer  
Preference» an der Universität St. Gallen

# Die nächsten 45 Minuten

## Ziel dieser Session

Auswertung des Career Profilers

- zutreffend interpretieren
- zur Karriereplanung einsetzen

## Vorschlag einer Agenda

1. Worum geht es?
2. Wie nutze ich den Career Profiler?
3. Ergebnisbogen interpretieren
4. Ihre Fragen

30  
min

15  
min

# Ein wenig housekeeping



The screenshot shows the CareerFairy interface. At the top, there's a 'Questions' section with an 'ADD A QUESTION +' button and 'UPCOMING [2]' and 'ANSWERED [0]' indicators. Below this are two question cards. The first card asks 'What is your interview process like?' and has 24 likes and 0 reactions. The second card asks 'How has the company changed due to COVID?' and has 20 likes and 0 reactions. Both cards have a 'Send a reaction...' input field and an 'UPVOTE' button. To the right of the questions is a sidebar with three options: 'Q&A' (with a question mark icon), 'Polls' (with a bar chart icon), and 'Hand Raise' (with a hand icon). A blue callout box points to the 'UPVOTE' button of the first question, and another points to the 'UPVOTE' button of the second question. A third callout box points to the 'Q&A', 'Polls', and 'Hand Raise' options in the sidebar.

Stellen Sie gerne Ihre Frage während des Vortrags!

Wenn Sie eine Frage spannend finden, dann: Daumen hoch!

Umfangen und Meldungen werden in dieser Session nicht verwendet.

## Vorschlag einer Agenda

1. Worum geht es?
2. Wie nutze ich den Career Profiler?
3. Ergebnisbogen interpretieren
4. **Ihre Fragen**

30 min

15 min

# 1. Worum geht es?

# 1. Worum geht es?

ZHAW SML Career Profiler

CAREER PROFILER UMFRAGE HINTERGRUNDINFO AUSWERTUNGSBEREICH FAQ DE EN

## ZHAW SML Career Profiler

Erhalten Sie wichtige Erkenntnisse für Ihre Karriereplanung

**Herzlich willkommen beim ZHAW SML Career Profiler**

- Was ist mir bei einer Arbeitsstelle besonders wichtig?
- Welche Kompetenzen, Interessen und Werte zeichnen mich aus und wie kann ich diese zielgerichtet in der Arbeitswelt einsetzen?
- Wie differenziere ich mich gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern?

Das sind entscheidende Fragen und sie sind nicht immer leicht zu beantworten. Der ZHAW SML Career Profiler unterstützt Sie bei der Evaluierung Ihrer individuellen karrierebezogenen Interessen, Kompetenzen und Werte. Mit diesem Wissen können Sie Ihre berufliche Zukunft besser planen. Wir freuen uns darauf, Sie bei Ihrer Karriereplanung zu unterstützen.

Ihr Career Services Team

**HIER GEHT'S ZUR UMFRAGE** **HIER GEHT'S ZUR AUSWERTUNG**

Kontakt  
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften  
School of Management and Law

Career Services  
Volkartgebäude, SW 215  
St.-Georgen-Platz 2  
8400 Winterthur  
Telefon: +41 58 934 71 16  
E-Mail: [career.sml@zhaw.ch](mailto:career.sml@zhaw.ch)

Allgemeine Teilnahmebedingungen

Copyright © 2020 TalentWerk AG

## Was ist der Career Profiler?

Der **Career Profiler** ist ein digitales Angebot zur Karriere-Standortbestimmung und wird seit diesem Semester an der ZHAW angeboten.

Die Teilnahme ist kostenlos und anonym. Teilnehmende können sofort nach Teilnahme Ihre Auswertung abfragen.

Für ZHAW SML: [careerprofiler.sml.zhaw.ch](https://careerprofiler.sml.zhaw.ch)

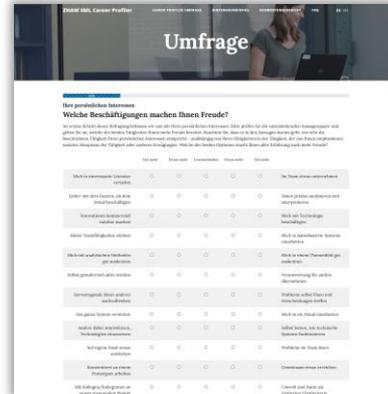
Für ZHAW: [swisscareersurvey.ch](https://swisscareersurvey.ch) => ZHAW

# 1. Worum geht es?

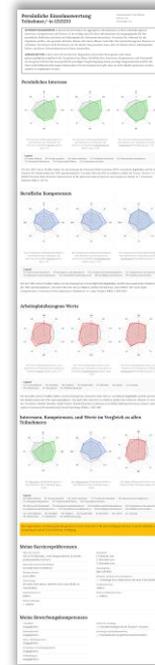
## Woraus besteht der Career Profiler?



Startseite



Befragungsseite



Auswertungsbogen



Workshop

# 1. Worum geht es?

Dazu später mehr –  
versprochen!

## Auswertungsbogen?

Hinweise  
und Lese-  
anleitung

**Persönliche Einzelauswertung Teilnehmer/-in 12121233**

**AUFWERTUNGSHINWEIS** In diesem Bericht finden Sie aggregierte Informationen zu Ihren arbeitsbezogenen Interessen, Kompetenzen und Werten. Es ist wichtig, dass Sie diese Informationen als Ausgangspunkt für Ihre persönliche Reflexion und nicht als Schicksalsprofil der Ergebnisse betrachten. Versuchen Sie, während Sie die Ergebnisse prüfen, eine gesunde, kritische Distanz mit einem offenen Geist über Ihre karrierethematischen Chancen zu entwickeln. Wir können nicht berechnen, wie Sie die ideale Welt aussehen muss, aber wir können Ihnen individuelle Hinweise, um diesen Erkenntnisprozess in Ihnen anzukurbeln.

**LESERLEITUNG** Unten sehen Sie jeweils drei Diagramme mit jeweils einem grauen und einem grünen Jahrgangswert (grüner Wert). Das graue/weiße Diagramm zeigt Ihre Interessen, Kompetenzen und Werteprofil als das graue Feld des Vergleichsprofils der jeweiligen Vergleichsgruppe (siehe jeweilige Diagrammunterschrift). Alle Daten sind selbstverständlich insbesondere bei den Kompetenzen ggü. dass Sie nicht abgefragt getrennt wurden, sondern so erfragt/abgefragt wurden.

**Persönliches Interesse**

**Legende:** 01. Ausdauer fördern 02. Kreativ gestalten 03. Netzwerke ausbauen 04. Technische erfinden 05. Datenmanagement analysieren 06. Menschlich kommunizieren 07. Verantwortung übernehmen 08. Zusammenarbeiten 09. Verantwortung übernehmen

Für den IBC Career Profiler haben wir das Konzept der Personal Globe Inventory (PCI) vereinfacht abgebildet und für den Kontext der Studierenden der IBC operationalisiert. Um mehr über die PCI zu erfahren, prüfen Sie Bartram, Dore (2009): The Great Eight Competence A-Criteria: Construct Approach to Validation. In: J. Appl. Psychol. 94(6), S. 892-920.

Erster Teil des Bogens

Berufliche  
Kompetenzen,  
Legende,  
Konzept-  
hinweis

**Berufliche Kompetenzen**

**Legende:** 01. Ethik und Integrität 02. Interagieren und präsentieren 03. Erfinden und Innovationsfähigkeit 04. Organisieren und steuern 05. Anfordern und integrieren 06. Lernen und entwickeln 07. Verantwortung und Integrität 08. Bewältigen und managen 09. Handeln und erreichen

Für den IBC Career Profiler haben wir das Konzept der Great Eight (GE) abgebildet und für den Kontext der Studierenden der IBC operationalisiert. Um mehr über die GE zu erfahren, prüfen Sie Bartram, Dore (2009): The Great Eight Competence A-Criteria: Construct Approach to Validation. In: J. Appl. Psychol. 94(6), S. 892-920.

**Arbeitsplatzbezogene Werte**

**Legende:** 01. Verantwortung 02. Sozialität 03. Tradition 04. Karriere/Status 05. Sicherheit 06. Macht 07. Einkommen 08. Leistung 09. Innovation 10. Flexibilität 11. Selbstverwirklichung

Für den IBC Career Profiler haben wir das Konzept der Schwartz Value Survey vereinfacht abgebildet und für den Kontext der Studierenden der IBC operationalisiert. Um mehr über die SVS zu erfahren, prüfen Sie Schwartz, Shalom H., Cieuch, Jan, Vecchione, Michele, Daniels, Harald Fischer, Ronald B. Deterlein, Constantine et al. (2012): Refining the theory of basic individual values. In: Journal of Personality and Social Psychology 103(5), S. 680-698.

Zweiter Teil des Bogens

Vergleiche zu  
Gesamtstich-  
probe,  
Legende

Kontaktweg  
zu den Career  
Services

Weitere  
Angaben

**Interessen, Kompetenzen, und Werte im Vergleich zu allen Teilnehmern**

**Legende:** 01. Ausdauer fördern 02. Kreativ gestalten 03. Netzwerke ausbauen 04. Technische erfinden 05. Datenmanagement analysieren 06. Menschlich kommunizieren 07. Verantwortung übernehmen 08. Zusammenarbeiten 09. Verantwortung übernehmen

**Meine Karrierepräferenzen**

Phase der Karriere:  
1. Phase: mit Erfahrung / weit fortgeschritten in meiner professionellen Karriere  
2. Phase: mit Karriereentwicklung  
3. Phase: mit Karriereveränderung  
4. Phase: mit Karriereveränderung über 10 Jahre  
5. Phase: mit Karriereveränderung über 20 Jahre  
6. Phase: mit Karriereveränderung über 30 Jahre  
7. Phase: mit Karriereveränderung über 40 Jahre  
8. Phase: mit Karriereveränderung über 50 Jahre  
9. Phase: mit Karriereveränderung über 60 Jahre  
10. Phase: mit Karriereveränderung über 70 Jahre  
11. Phase: mit Karriereveränderung über 80 Jahre  
12. Phase: mit Karriereveränderung über 90 Jahre

**Meine Bewerbungskompetenzen**

Lehrkräfte  
Angehörige  
Hochschulangehörige  
Angestellte  
Vorgesetzte  
Arbeiter  
Berufliche  
andere

Polizeireisende  
Einzelberufstätige durch Karriere-Coaches  
Berufliche  
Freiwillige im gleichen Karrierestadium

Dritter und letzter Teil des Bogens

## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Wo und als was  
will ich in Zukunft  
arbeiten?

Sind die unter meinen  
Kolleg\*innen populären  
Optionen etwas für mich?

Passen die «grossen  
Namen» unter den  
Arbeitgebern zu mir?

Gibt es nicht noch  
mehr als die  
«grossen Namen»?

Wie finde ich heraus,  
welche Arbeitgeber zu  
mir passen?

Wie merken  
Arbeitgeber, dass ich  
zu ihnen passe?

Wie mache ich greifbar,  
dass ich zu Arbeitgeber  
und Stelle passe?

## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Wo und als was  
will ich in Zukunft  
arbeiten?

Sind die unter meinen  
Kolleg\*innen populären  
Optionen etwas für mich?



Interessen

**Was will ich?**

Arbeit ist „tun“:  
Portfolio von  
Tätigkeiten, das  
Freude macht



Kompetenzen

**Was liegt mir?**

Arbeit ist “demonstrierte  
Befähigung”: Erlebte  
Selbstwirksamkeit



Werte

**Welche Umfeldler  
suche ich?**

Arbeit ist “soziale  
Interaktion”: Sinn und  
Zugehörigkeit

## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Passen die «grossen  
Namen» unter den  
Arbeitgebern zu mir?

Gibt es nicht  
noch mehr als  
die «grossen  
Namen»?

Wie finde ich  
heraus, welche  
Arbeitgeber zu  
mir passen?



# 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Passen die «grossen Namen» unter den Arbeitgebern zu mir?

Gibt es nicht noch mehr als die «grossen Namen»?

Wie finde ich heraus, welche Arbeitgeber zu mir passen?

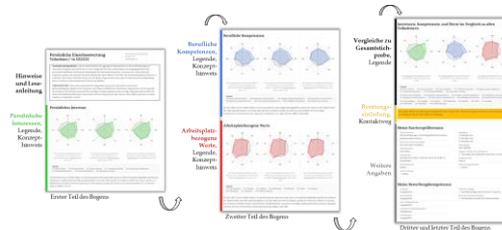
Eigene Annahmen zu persönlichen Präferenzen



COMPANY NAME  
TAGLINE IS HERE

Ihre Annahmen bzgl. Arbeitgeber X

Erkenntnisse aus einer systematischen Reflektion



# 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Passen die «grossen Namen» unter den Arbeitgebern zu mir?

Gibt es nicht noch mehr als die «grossen Namen»?

Wie finde ich heraus, welche Arbeitgeber zu mir passen?





# 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Passen die «grossen Namen» unter den Arbeitgebern zu mir?

Gibt es nicht noch mehr als die «grossen Namen»?

Wie finde ich heraus, welche Arbeitgeber zu mir passen?

Beratung durch Career Services



Austausch mit Kommiliton\*innen



Ihre eigene, kritische Recherche zu Arbeitgebern

Eigene Annahmen zu persönlichen Präferenzen

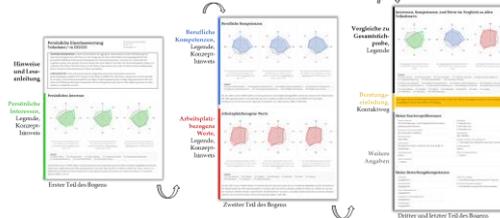


**Gibt Ihnen viele Anhaltspunkte, Fit greifbar zu machen (mehr nächste Seite)**



Ihre Annahmen bzgl. Arbeitgeber X

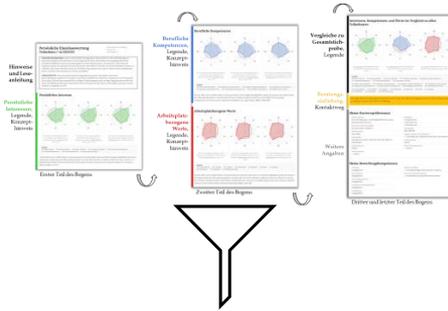
Erkenntnisse aus einer systematischen Reflektion



## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Wie merken Arbeitgeber, dass ich zu ihnen passe?

Wie mache ich greifbar, dass ich zu Arbeitgeber und Stelle passe?



### Beispiel Schlüsselerkenntnisse:

- Starkes Interesse an Analytik
- Kompetenz in Teamwork
- Wert auf faires Verhalten

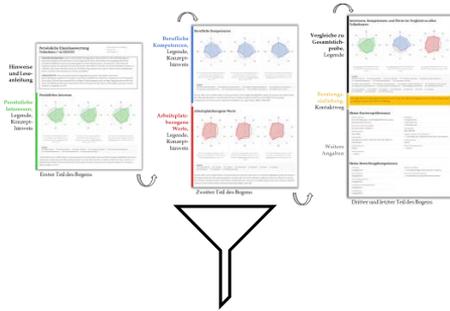
### Vier Schritte der Anwendung ggü. Arbeitgebern:

- **Recherchieren**  
Prüfen Sie Stellenangebote und Arbeitgeber kritisch (sowohl AG als Quelle als auch Presse, Berichte).
- **Differenzieren**  
Arbeiten Sie in CV und Anschreiben Ihr Profil heraus! Ziel: Ihre Unterlagen sind nicht übertragbar.

## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

Wie merken  
Arbeitgeber,  
dass ich zu  
ihnen passe?

Wie mache ich  
greifbar, dass ich  
zu Arbeitgeber  
und Stelle passe?



### Beispiel Schlüsselerkenntnisse:

- Starkes Interesse an Analytik
- Kompetenz in Teamwork
- Wert auf faires Verhalten

### Reflektieren Sie:

An welchen konkreten Erlebnissen können Sie diese Stärken festmachen und demonstrieren?

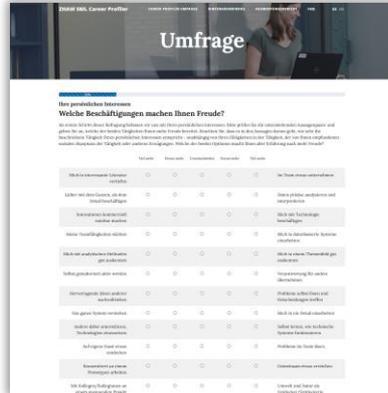
### Vier Schritte der Anwendung ggü. Arbeitgebern:

- **Recherchieren**  
Prüfen Sie Stellenangebote und Arbeitgeber kritisch (sowohl AG als Quelle als auch Presse, Berichte).
- **Differenzieren**  
Arbeiten Sie in CV und Anschreiben Ihr Profil heraus! Ziel: Ihre Unterlagen sind nicht übertragbar.
- **Illustrieren**  
Machen Sie Ihre Differenzierung in Ihren Unterlagen greifbar! „Zeigen statt behaupten“
- **Personifizieren**  
Bleiben Sie in Erinnerung, indem Sie im Gespräch Ihre persönliche Differenzierung vertiefen.

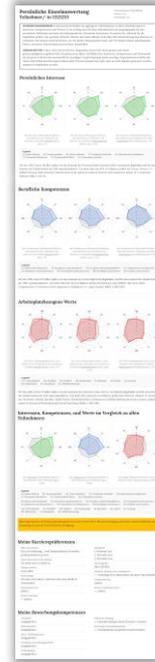
# 2. Wie nutze ich den Career Profiler?



Sie gehen das Thema an.



Sie machen sich Gedanken.



Sie sehen Ergebnisse.



Sie betrachten es als Ausgangspunkt.

## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

### Was der Career Profiler ist (und was er nicht ist).

#### Der Career Profiler ist NICHT:

- 👎 Endpunkt Ihrer Reflektionen im Rahmen Ihrer Karriereplanung.
- 👎 Berechnung Ihrer professionellen Persönlichkeit.
- 👎 Antwort auf alle Ihre Karrierefragen.
- 👎 Hinweis, was „richtig gewesen wäre“ im Hinblick auf Interessen, Kompetenzen und Werte.
- 👎 Erkenntnis, die von nun an feststeht und sich nie wieder ändern wird.

#### Der Career Profiler ist:

- 👍 **Ausgangspunkt** und Anregung, in Ruhe und systematisch das Thema Karriere anzugehen, nachzudenken.
- 👍 **Ausgangspunkt** für eine kritische Reflektion, in welchen Faktoren Sie sich wiederfinden (und wo nicht).
- 👍 **Ausgangspunkt** für Fragestellungen, wie sich Ihr professionelles Profil schärfen und positionieren lässt.
- 👍 **Ausgangspunkt** für eine Überlegung, wie Sie Ihr Profil nutzen können, um sich zu differenzieren.
- 👍 **Ausgangspunkt**, der Ihnen eine Basis für eine systematische Weiterentwicklung bietet.

Wir freuen uns, wenn Sie im Anschluss denken:

**Klasse, ich mach mir hierzu meine Gedanken!**

**Sehr interessant (aber den Teil sehe ich anders)!**

**Praktisch, auf der Basis kann ich weiterarbeiten!**

**Super, hier kann ich mich von anderen abheben!**

**Fein – mit Standort fällt das Steuern viel leichter.**

## 2. Wie nutze ich den Career Profiler?

### Zwischenfazit

Nutzen Sie den Career Profiler in der **Karriereplanung**, um...

- sich **systematisch** mit Ihren Karrierevorstellungen **auseinanderzusetzen**.
- Ihren **Karrierehorizont zu erweitern**.
- gängige **Karriere-Narrative zu hinterfragen**.
- wertvolle Anhaltspunkte zu erhalten, um Ihre berufliche Persönlichkeit zu **differenzieren**.

Vier Schritte der Anwendung im **Bewerbungsprozess**:

- **Recherchieren**  
Prüfen Sie Stellenangebote und Arbeitgeber kritisch.
- **Differenzieren**  
Arbeiten Sie in CV und Anschreiben Ihr Profil heraus.
- **Illustrieren**  
Machen Sie Ihre Differenzierung greifbar: nennen Sie Beispiele.
- **Personifizieren**  
Erfüllen Sie Ihre Differenzierung mit Leben: berichten Sie.

Betrachten Sie den Career Profiler stets als **Ausgangspunkt**:

- Bauen Sie Ihre Erkenntnisse durch **Reflektion** aus – was trifft, was sehen Sie anders?
- **Diskutieren Sie** Erkenntnisse mit Freund\*innen, Familie, Kolleg\*innen
- Lassen Sie sich von Career Services **beraten**.
- Sehen Sie aufgrund Ihrer Profile eine **Entwicklungschance**?

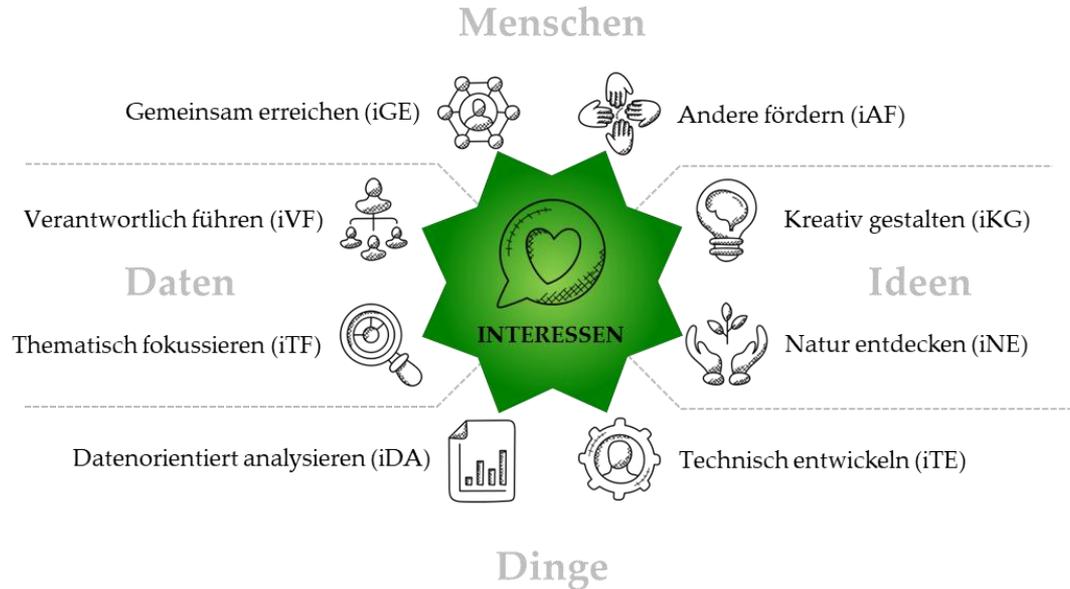
# 3. Ergebnisbogen interpretieren



# 3. Ergebnisbogen interpretieren

Hintergrundinfos:  
careerprofiler.sml.zhaw.ch

## Interessen auf Basis des Personal Globe Inventory

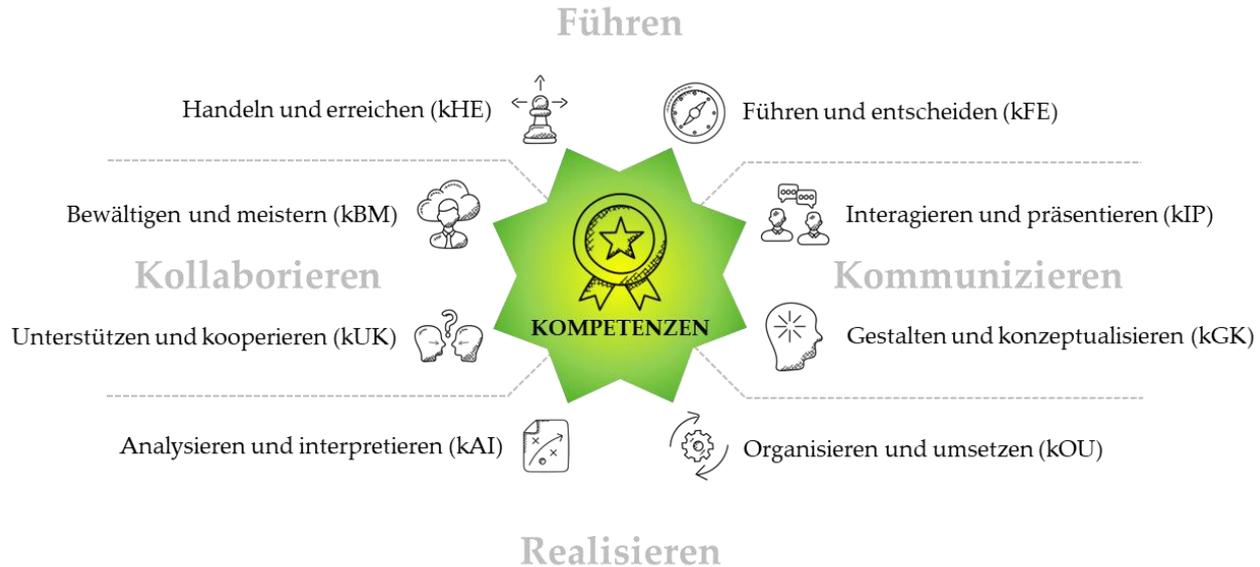


Operationalisiert auf Basis von Tracey, Terence J. G. (2002): Personal Globe Inventory. Measurement of the spherical model of interests and competence beliefs. In: J Vocat Behav 60 (1), S. 113–172

# 3. Ergebnisbogen interpretieren

Hintergrundinfos:  
careerprofiler.sml.zhaw.ch

## Kompetenzen auf Basis der „Great Eight“

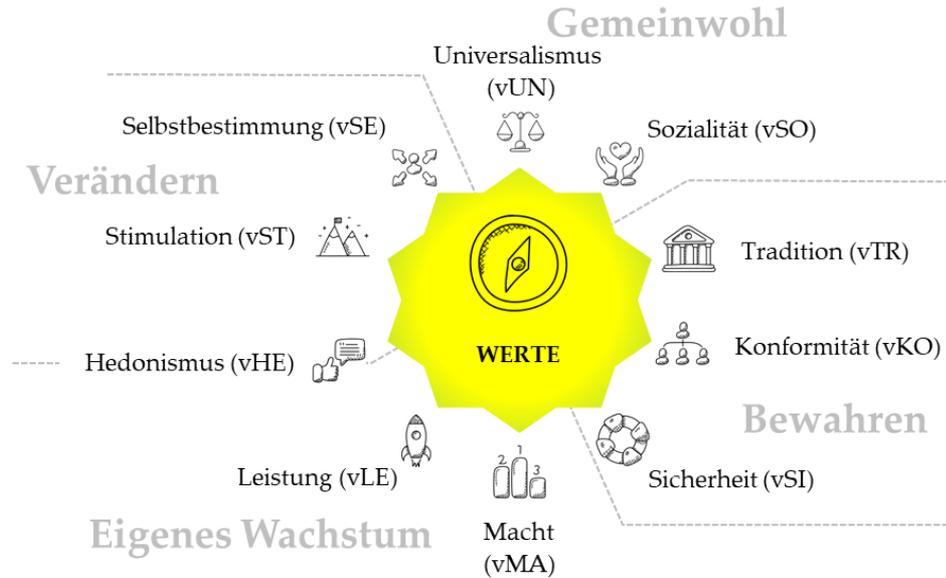


Operationalisiert auf Basis von Bartram, Dave (2005): The Great Eight Competencies. A Criterion-Centric Approach to Validation. In: J Appl Psychol 90 (6), S. 1185–1203.

# 3. Ergebnisbogen interpretieren

Hintergrundinfos:  
careerprofiler.sml.zhaw.ch

## Werte auf Basis der Schwartz Value Survey



Operationalisiert auf Basis von Schwartz, Shalom H. et al. (2012): Refining the theory of basic individual values. In: Journal of Personality and Social Psychology 103 (4), S. 663–688.

# 3. Ergebnisbogen interpretieren

Tipp: Erneut besuchen für größere Vergleichsgruppe

## Leseanleitung der Karriereprofile in den Spinnennetzdiagrammen

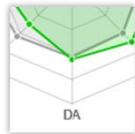
Grün: Interessen

Blau: Kompetenzen

Rot: Werte

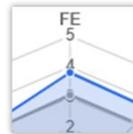


Grau: Mittelwert der Vergleichsgruppe entsprechend Bildunterschrift



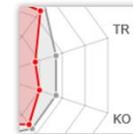
### Punkt auf Punkt

Ihr Interesse am „Datenorientierten Analysieren“ ist ähnlich hoch wie der Durchschnitt der Vergleichsgruppe.



### Farbfläche

Ihre Selbsteinschätzung Ihrer Fähigkeit zu „Führen und Entscheiden“ scheint höher als der Durchschnitt der Vergleichsgruppe.

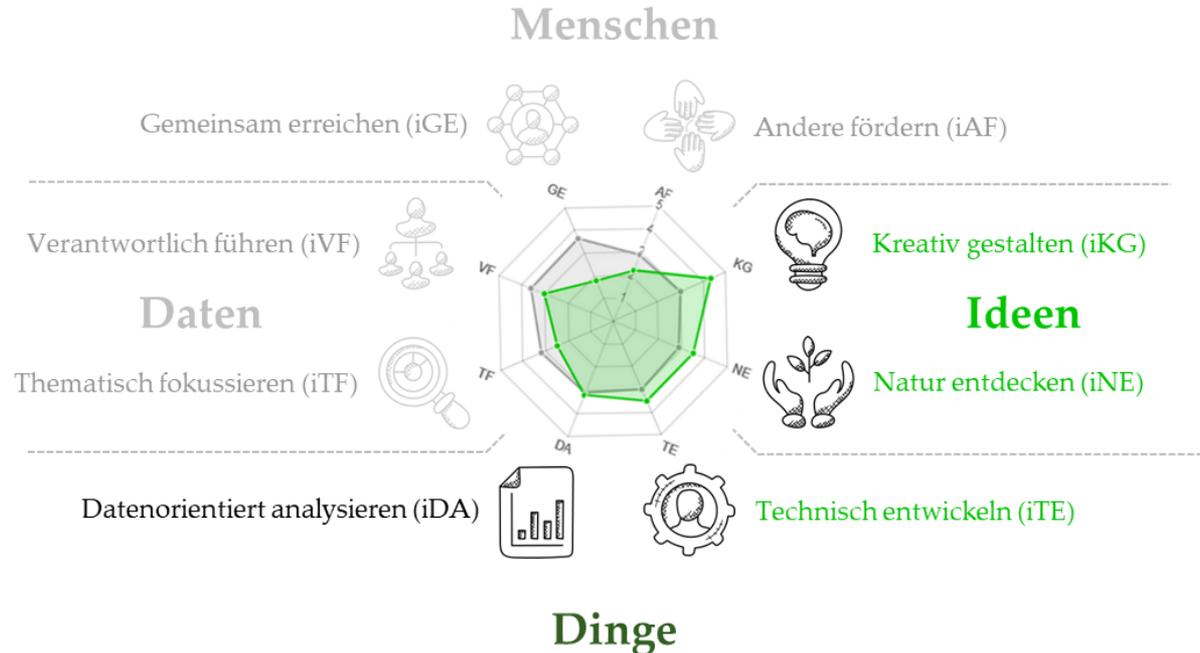


### Graufäche

Ihnen sind die Werte „Tradition“ und „Konformität“ anscheinend weniger wichtig als dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe.

# 3. Ergebnisbogen interpretieren

## Beispieldatensatz und Interpretationsanleitung: Interessen



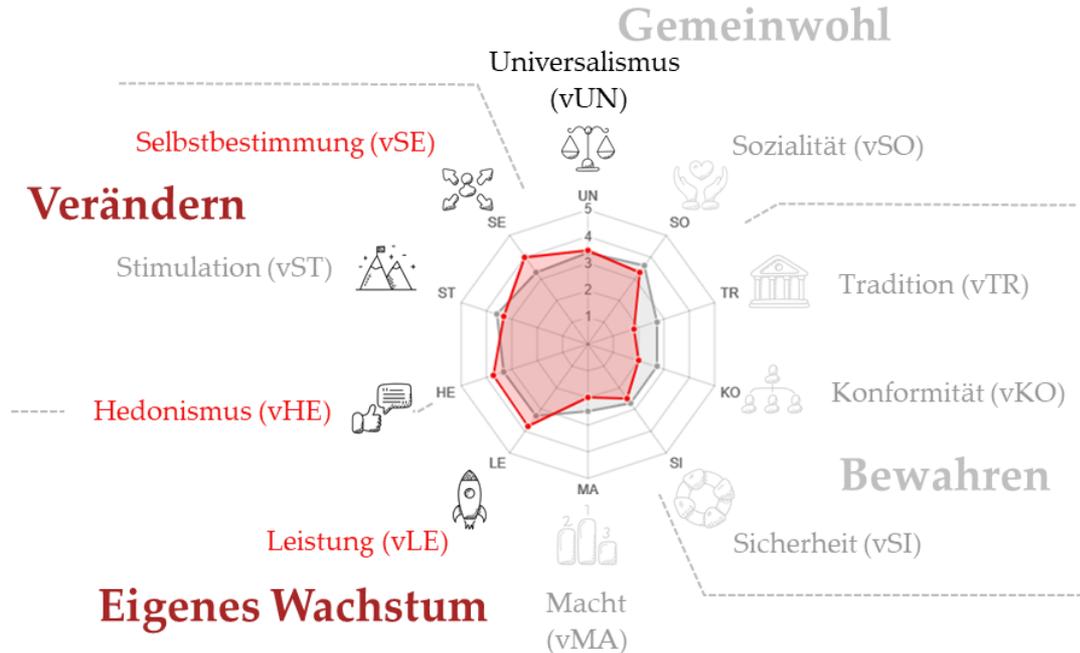
# 3. Ergebnisbogen interpretieren

## Beispieldatensatz und Interpretationsanleitung: Kompetenzen



# 3. Ergebnisbogen interpretieren

## Beispieldatensatz und Interpretationsanleitung: Werte



# 3. Ergebnisbogen interpretieren

## Diskussion typischer Profilformen

„Die Allrounderin“



**Ausgewogenes, mittig zentriertes Profil**  
Das Profil der Interessen ist hier sehr ausgewogen – alles interessiert ein wenig.

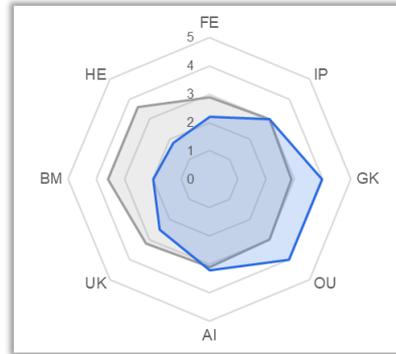


Kann sehr flexibel und offen sein.



Entscheidungen können sich schwierig anfühlen.

„Der Profilierte“

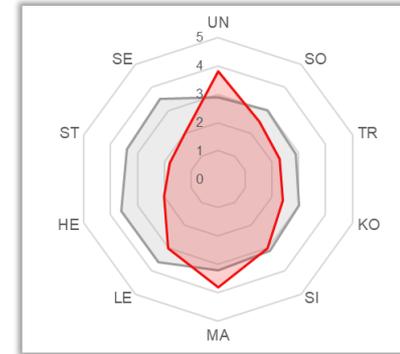


**Ausgewogenes, verlagertes Profil**  
Das Kompetenz-Profil ist ausgewogen, aber in Richtung „Gestalten und konzeptualisieren“ und „Organisieren und umsetzen“ verschoben.

Zeigt klare Präferenzen, Entscheidungen können leichter fallen, Differenzierung.

Kann den Horizont „unzulässig“ einengen.

„Die Brückenbauerin“



**Gegenüberliegende Faktoren verbindendes Profil**  
Das Profil der Werte streckt sich zwischen „Universalismus“ und „Macht“. Die anderen Werte sind schwach abgebildet.

Seltener und damit möglicherweise ein Alleinstellungsmerkmal.

Kann sich als schwierig zu vereinbaren herausstellen, braucht „Transferleistung“.

# Fazit – Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Der Career Profiler hilft Ihnen, sich den **zentralen Fragen** Ihrer Karriereplanung und Bewerbungen zu **nähern**.



Dabei nimmt Ihnen der Career Profiler nie ab, die Antworten zu finden – es ist ein **Ausgangspunkt**, kein Endpunkt.



Im Kern Ihrer Reflektionen steht nach der Teilnahme der **Ergebnisbogen**. Prüfen Sie ihn kritisch.



Auch wenn der Ergebnisbogen einfach zu lesen ist, lohnt es sich, auf **drei bestimmte Profiltypen** zu achten.



Der Career Profiler unterstützt Sie in der **Karriere-Standortbestimmung** und während der **Bewerbungsphase**.



**Dr. Benjamin Berghaus**

benjamin@brghs.de, LinkedIn

Mitgründer und inhaltliche Entwicklung Career Profiler

Freier Wissenschaftler, Dozent und Unternehmensberater

Forschung zu «Prestigious Employer Preference» an der Universität St. Gallen

# Ihre Fragen

Vielen Dank.

