



Kurzbeschreibung & Zweck

Das RIASEC-Modell teilt berufliche Interessen in sechs Grundtypen ein. Da kaum jemand nur einem Typ entspricht, wird meist ein Drei-Buchstaben-Profil erstellt, das die stärksten Neigungen kombiniert. Ziel ist ein optimales Matching zwischen Persönlichkeit und Arbeitsplatz. Das Modell dient als Orientierungshilfe für die Berufswahl sowie für die Planung langfristiger Karrierepfade, um Zufriedenheit und Erfolg im Job zu erhöhen.

Ereignisse

Einsichten gewinnen

Dimensionen

Kompetenzen

Aufwand

2 - gering

Kompetenz

1 - Jeder

Dauer

bis 1h

Rahmenbedingungen & Vorbereitung

Du brauchst dafür: Einen zuverlässigen Fragebogen, wie der kostenlose O*NET Interest Profiler (ca. 30–45 Min. Bearbeitungszeit). Für eine faire Auswertung sollten HR, die Fachabteilung und (falls vorhanden) der Betriebsrat einbezogen werden. So wird sichergestellt, dass sowohl geschäftliche als auch persönliche Interessen zählen.

Vorbereitung: Vorab sollte der Zweck geklärt werden: Geht es um Recruiting, Versetzungen oder Karriereentwicklung? Außerdem müssen Datenschutzfragen und Einwilligungen gesichert sein. Hilfreich ist es, Soll-Profile für wichtige Rollen zu definieren, damit später sichtbar wird, wie gut Personen und Aufgaben zusammenpassen.

Wofür gut geeignet?



Das RIASEC-Modell ist besonders hilfreich in der Karriere- und Nachfolgeplanung, weil es aufzeigt, welche Rollen einer Person entsprechen und wo Job-Crafting oder Coaching nötig sein könnte. In Teams lässt sich durch die Mischung unterschiedlicher Profile ein Gleichgewicht herstellen, etwa zwischen Kreativität und analytischer Präzision. Im Recruiting und Employer Branding kann es zusätzlich die Selbstselektion von Bewerbenden fördern: Wer den eigenen Fit erkennt, bewirbt sich gezielter – und unnötige Auswahlrunden werden vermieden.

Fragen und Antworten

Frage 1: Ist das RIASEC-Modell wissenschaftlich belastbar?

Ja. Zahlreiche Studien und Meta-Analysen belegen den Zusammenhang zwischen Profil-Passung, Arbeitszufriedenheit, Leistung und Verbleib im Unternehmen.

Frage 2: Habe ich nur einen Typ?

Nein. In der Regel ergibt sich ein Drei-Buchstaben-Profil. Die Reihenfolge der Buchstaben zeigt die Dominanzen an – ein Profil RES unterscheidet sich deutlich von SER.

Frage 3: Worin unterscheidet sich RIASEC von MBTI oder Big Five?

RIASEC misst Interessen, also was Menschen gerne tun, während MBTI oder Big Five Persönlichkeitsmerkmale abbilden. Damit ist RIASEC direkter auf Berufe und Aufgabenfelder übertragbar.

Frage 4: Wofür steht RIASEC überhaupt, also für welche Grundtypen?

R (Realistisch): Praktisches Anpacken, Arbeit mit Technik, Werkzeugen oder im Freien.

I (Investigativ): Forschen, Analysieren und Lösen von komplexen Problemen.

A (Artistisch): Kreatives Gestalten, Ausdruck von Gefühlen und unkonventionelles Denken.

S (Sozial): Arbeit mit Menschen, Unterrichten, Helfen, Pflegen oder Beraten.

E (Unternehmerisch): Führen, Verkaufen, andere Überzeugen und Verantwortung übernehmen.

C (Konventionell): Organisieren, Daten verwalten, Detailgenauigkeit und klare Regeln.



Kurzbeschreibung & Zweck

Das RIASEC-Modell teilt berufliche Interessen in sechs Grundtypen ein. Da kaum jemand nur einem Typ entspricht, wird meist ein Drei-Buchstaben-Profil erstellt, das die stärksten Neigungen kombiniert. Ziel ist ein optimales Matching zwischen Persönlichkeit und Arbeitsplatz. Das Modell dient als Orientierungshilfe für die Berufswahl sowie für die Planung langfristiger Karrierepfade, um Zufriedenheit und Erfolg im Job zu erhöhen.

Ereignisse

Einsichten gewinnen

Dimensionen

Kompetenzen

Aufwand

2 - gering

Kompetenz

1 - Jeder

Dauer

bis 1h

Schritt 1:

Ziel und Scope

Zuerst wird festgelegt, wofür das Modell genutzt wird: zum Beispiel Recruiting-Fit, Teamzusammenstellung oder individuelle Karriereentwicklung. Ein klares Ziel, etwa „höhere Mitarbeiterbindung“ oder „bessere Rollenbesetzung“, sorgt für Fokus.

Schritt 2:

Assessment auswählen und durchführen

Im zweiten Schritt wählen die Teilnehmenden ein passendes Verfahren, wie den O*NET Profiler oder das Strong Interest Inventory. Jede Person bearbeitet den Fragebogen in etwa 30 bis 45 Minuten. Vorab wird erklärt, wie die Ergebnisse verarbeitet und geschützt werden.

Schritt 3:

Profile auswerten und visualisieren

Die Ergebnisse ergeben Drei-Buchstaben-Codes, die im RIASEC-Hexagon abgebildet werden können. So wird sichtbar, welche Typen im Team über- oder unterrepräsentiert sind. Muster oder Cluster zeigen auf einen Blick, wo Gemeinsamkeiten oder Unterschiede bestehen.

Schritt 4:

Job-Fit

Nun werden die individuellen Profile mit den Soll-Profilen der Rollen verglichen. Bei hoher Passung ist die Besetzung naheliegend. Bei geringerer Passung werden Entwicklungsmöglichkeiten oder alternative Rollen besprochen. Zwischenergebnisse können in Workshops reflektiert werden.

Schritt 5:

Maßnahmen priorisieren und verankern

Zum Abschluss werden konkrete Schritte abgeleitet. Dazu gehören Lernpfade, gezielte Job-Rotation oder Coaching. Die Priorisierung orientiert sich daran, welche Rollen den größten Einfluss auf die Organisation haben. Regelmäßige Überprüfungen stellen sicher, dass die Ergebnisse nicht nur dokumentiert, sondern aktiv genutzt werden.



Deine Notizen