

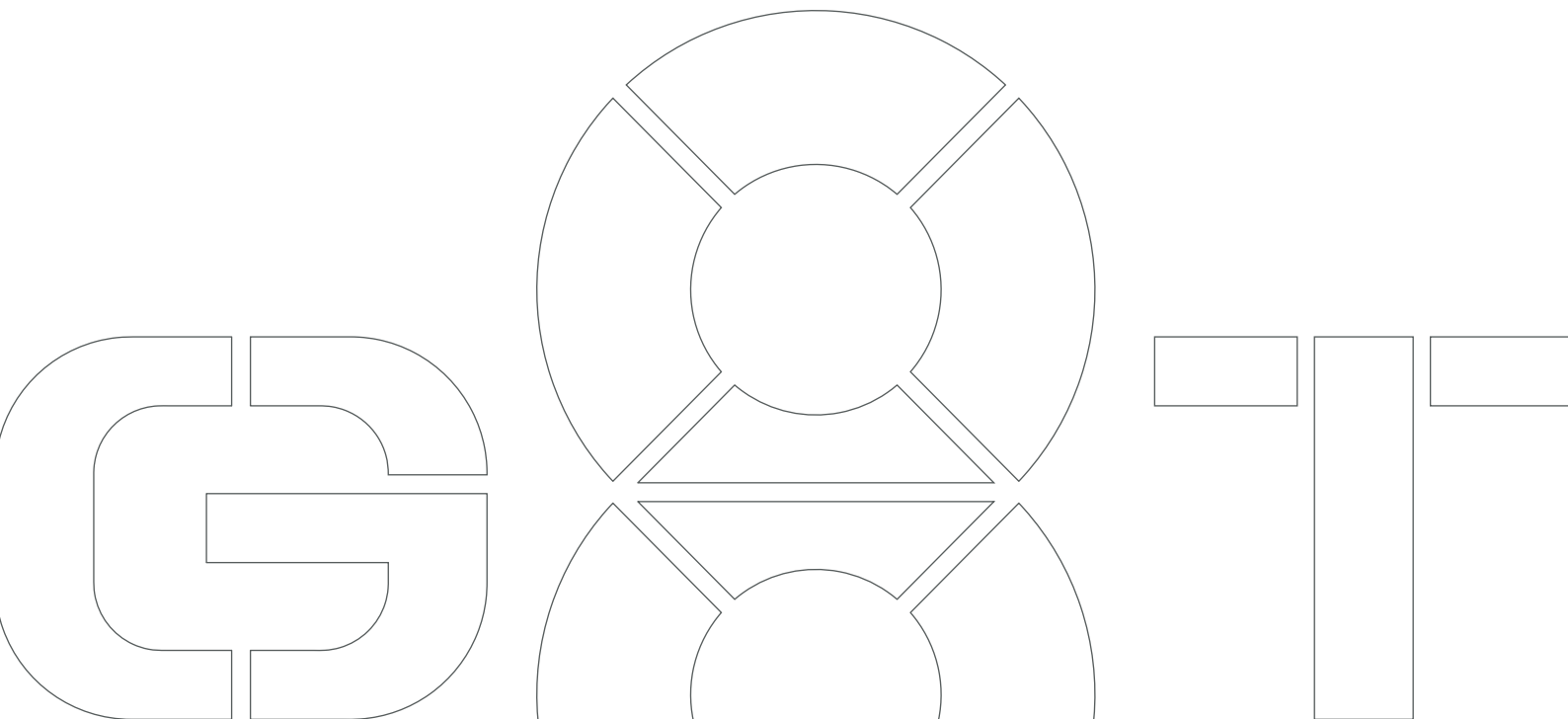


X

REPORT

**COMPETENCY X | CLIENT
MUSTERPROFIL**

Max Mustermann
19.04.2017



INHALTSVERZEICHNIS

BEGRÜßUNG	2
ZUSAMMENFASSUNG	4
ZUSAMMENFASSUNG	5
FÜHREN UND ENTSCHEIDEN	6
Führungsverhalten	6
UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN	7
Motivationsgeschick	7
Team Management	7
INTERAGIEREN UND PRÄSENTIEREN	9
Kommunikationsstil	9
ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN	10
Anpassungsfähigkeit	10
Pragmatismus	10
KREIEREN UND KONZEPTUALISIEREN	12
Motivation zum eigenen Wachstum	12
Optimismus	12
ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN	13
Diversity Management	13
Management von Organisationen	13
Konfliktmanagement	14
ANPASSUNG	16
Zeiteffizientes Arbeiten	16
Stressregulation	16
UNTERNEHMERTUM UND LEISTUNG	18
Begeisterungsfähigkeit	18
Innovationsmanagement	18

Berichtsinterpretation

Das Verfahren misst relevante Kompetenzen für die individuelle, berufliche Eignungsdiagnostik. Alle relevanten Kompetenzen und ihre individuellen Ausprägungen der Testperson werden zunächst übersichtlich im Skalenformat wiedergegeben. Dieser Übersicht schließt sich die Auswertung aller relevanten Kompetenzen und ihrer Ausprägungen im Textformat an.

Es ist zu beachten, dass höhere Ausprägungen nicht gleichbedeutend mit einer höheren Passung sind. Vielmehr ist das Ergebnis unter Berücksichtigung der momentanen beruflichen Situation der Testperson zu interpretieren. Somit besteht keine Linearität bei den Kompetenzausprägungen.

Sollprofil

Auch wenn es generell keine "guten" und "schlechten" Kompetenzbereiche gibt (keine Linearitätsannahme), stellt das Sollprofil durchaus eine Wertung der Ausprägungen hinsichtlich eines bestimmten Profils dar. Auf den nächsten Seiten finden Sie zunächst das Anforderungsprofil und anschließend das Sollprofil mit Legende. Unterschieden werden Passung ("erfüllt"), leichte Abweichung ("Chance/Risiko") und starke Abweichung zwischen dem Soll- und Ist-Profil ("nicht erfüllt"). Leichte Abweichungen definieren sich dadurch, dass die Ausprägung der getesteten Person um +/- 1 von dem definierten Soll-Bereich abweicht. Dementsprechend kann die aktuelle Kompetenz eine Chance oder ein Risiko, je nach Anforderungsprofil, darstellen. Befindet sich neben der Wertung noch ein Stiftsymbol bedeutet das, dass es sich um einen Kompetenzbereich handelt, der generell leicht und somit "kurzfristig entwickelbar" ist. (Die Entwickelbarkeit der Kompetenzbereiche ist vor allem von dem Anteil an Persönlichkeit abhängig, der in den Kompetenzbereich mit einfließt. Generell gilt die Veränderung von Persönlichkeit als schwierig bzw. langwierig.) Wenn es neben dem Bewertungskreis „Chance/Risiko“ kein Stiftsymbol

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Begrüßung
Seite 2 von 18

gibt, weist das darauf hin, dass dieser Kompetenzbereich eher nicht kurzfristig zu entwickeln ist. Generell gibt das Sollprofil also nicht Aufschluss darüber, wie gut oder schlecht eine Person ist, sondern wie gut der Personen-Profil-Fit ist.

Normstichprobe

Alle Ergebnisse werden in Hinblick auf eine Normstichprobe rückgemeldet. Dabei wird das individuelle Verfahrensergebnis der getesteten Person mit der Normstichprobe verglichen und die persönlichen Ausprägungen auf den erhobenen Dimensionen vergleichend eingeordnet. Hohe Dimensionswerte bedeuten also immer, dass die getestete Person sich eine Eigenschaft in höherem Maße zuschreibt als der Durchschnitt der Personen der Normstichprobe.

Selbstbild vs. Fremdbild

Bitte beachten Sie, dass die Werte das Selbstbild der Testperson widerspiegeln und gegebenenfalls die Ergänzung um Fremdeinschätzungen sinnvoll ist. In der Regel konvergieren Selbst- und Fremdbild nur in geringem bis mittlerem Maße. Somit bieten sie gemeinsam mehr Informationen als alleine.

Messgenauigkeiten

Psychologische Verfahren der Eignungsdiagnostik haben unterschiedliche Messgenauigkeiten. Ähnlich wie bei einer Waage ist die Exaktheit der Messung nicht perfekt. Daher werden die Ergebnisse in Bereichen angegeben. Diese berücksichtigen etwaige Schwankungen aufgrund von Messungenauigkeit.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Begrüßung
Seite 3 von 18

Zusammenfassung

Führen und Entscheiden			
Führungsverhalten	einheitlicher Führungsstil		adaptiver Führungsstil
Unterstützen und Kooperieren			
Motivationsgeschick	Präferenz für Selbstmotivation der Mitarbeiter		ambitioniert Mitarbeiter zu motivieren, interessiert an deren Entwicklung
Team Management	Vertrauen in selbstständige Teambildung		unterstützend bei Teambildung und Zusammengehörigkeitsgefühl
Interagieren und Präsentieren			
Kommunikationsstil	direkte, pragmatische Gesprächsführung		respektvolle, partnerorientierte Gesprächsführung
Analysieren und Interpretieren			
Anpassungsfähigkeit	in kritischen Situationen konsequent, ausdauernd, routiniert		in kritischen Situationen flexibel, autonom, aufgeschlossen
Pragmatismus	Tendenz zu komplexen Lösungen, genau, kritisch		lösungsorientiert, Tendenz zu effizienten Lösungen
Kreieren und Konzeptualisieren			
Motivation zum eigenen Wachstum	Vorzug bewährten Wissens, risikoarme und effektive Herangehensweise		wissbegierig, lernbereit, aufgeschlossen
Optimismus	ernst, sachlich, streng		humorvoll, gelassen, ungezwungen
Organisieren und Ausführen			
Diversity Management	Bevorzugung homogener Teams		Bevorzugung heterogener Teams
Management von Organisationen	Vertrauen auf Gespür für Organisationen		Wertschätzung von genauen Organisationskenntnissen
Konfliktmanagement	Konflikte als Störfaktor, hemmend, unnötig		Konflikte als Chance, konstruktiver Umgang
Anpassung			
Zeiteffizientes Arbeiten	flexible Zeiteinteilung, spontan, ohne Vorausplanung		durchgeplante Zeiteinteilung, vorausschauend, effizient
Stressregulation	unter Stress fokussiert, konzentriert, beharrlich		unter Stress gelassen, umsichtig, unterstützend
Unternehmertum und Leistung			
Begeisterungsfähigkeit	gegenwartsorientiert, vorsichtig, bedächtig		zukunftsorientiert, inspiriert, enthusiastisch
Innovationsmanagement	Vorzug bewährter Lösungen		Streben nach innovativen, neuartigen Lösungen

ZUSAMMENFASSUNG

Führen und Entscheiden					
Führungsverhalten					
Unterstützen und Kooperieren					
Motivationsgeschick					
Team Management					
Interagieren und Präsentieren					
Kommunikationsstil					
Analysieren und Interpretieren					
Anpassungsfähigkeit					
Pragmatismus					
Kreieren und Konzeptualisieren					
Motivation zum eigenen Wachstum					
Optimismus					
Organisieren und Ausführen					
Diversity Management					
Management von Organisationen					
Konfliktmanagement					
Anpassung					
Zeiteffizientes Arbeiten					
Stressregulation					
Unternehmertum und Leistung					
Begeisterungsfähigkeit					
Innovationsmanagement					

- IST
- SOLL
- Erfüllt
- Chance/Risiko - kurzfristig entwickelbar
- Chance/Risiko - nicht kurzfristig entwickelbar
- Nicht erfüllt

FÜHREN UND ENTSCHEIDEN

Führungsverhalten:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung passt ihren Führungsstil nicht an verschiedene Persönlichkeiten ihrer Mitarbeiter an. Dieses stringente Führungsverhalten wird vor allem von homogenen Teams bevorzugt.

Eine Person mit dieser Ausprägung passt ihren Führungsstil nur an wenige Persönlichkeiten ihrer Mitarbeiter an. Ansonsten bevorzugt sie ein stringentes Führungsverhalten über verschiedene Mitarbeiter hinweg.

Eine Person mit dieser Ausprägung passt ihren Führungsstil flexibel den Persönlichkeiten ihrer Mitarbeiter an. Dieses adaptive Führungsverhalten wird besonders von heterogenen Teams bevorzugt.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Führen und Entscheiden
Seite 6 von 18

UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN

Motivationsgeschick:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung schätzt eigenständige Mitarbeiter, die sich selber motivieren können. Hält sich aus der individuellen Entwicklung von Mitarbeitern raus.

Einer Person mit dieser Ausprägung ist es wichtig, Mitarbeiter in vielen Situationen motivieren zu können. Die Person ist in schwierigen Situationen oftmals mit anderen Aufgaben beschäftigt. Schätzt daher Mitarbeiter, die sich auch in schwierigen Situationen selbst motivieren können. Die individuelle Entwicklung, zumindest der wichtigsten Mitarbeiter, hat bei ihr Priorität.

Einer Person mit dieser Ausprägung ist es wichtig, Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen erreichen und motivieren zu können. Sie ist an der persönlichen Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters interessiert und fördert diese.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Unterstützen und Kooperieren
Seite 7 von 18

UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN

Team Management:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung ist der Auffassung, dass sich eine gute Atmosphäre und ein Zusammengehörigkeitsgefühl im Team losgelöst von Führungskräften entwickeln. Mischt sich daher in diese Belange selten aktiv ein.

Eine Person mit dieser Ausprägung schätzt eine angenehme Atmosphäre und ein Zusammengehörigkeitsgefühl im Team. Unterstützt dafür einige wichtige Teammitglieder und belohnt zu gegebener Zeit ihre Loyalität.

Eine Person mit dieser Ausprägung setzt sich stark für eine gute Atmosphäre und ein Zusammengehörigkeitsgefühl im Team ein. Alle Teammitglieder werden unterstützt und ihre Loyalität belohnt.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Unterstützen und Kooperieren
Seite 8 von 18

INTERAGIEREN UND PRÄSENTIEREN

Kommunikationsstil:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Einer Person mit dieser Ausprägung ist es wichtig in Gesprächen schnell zu einem Ergebnis und Abschluss zu kommen. Findet, dass Floskeln und Kommunikationsregeln dem meist nur im Weg stehen.

Einer Person mit dieser Ausprägung ist es in den meisten Gesprächen wichtig, den Gesprächspartner zu respektieren und dabei das Gesagte nicht falsch zu verstehen. Beachtet dafür einzelne Kommunikationsregeln. Findet gleichzeitig, dass in bestimmten Gesprächssituationen ein schnelles Ergebnis auch ohne Kommunikationsregeln erzielt werden sollte.

Eine Person mit dieser Ausprägung legt sehr viel Wert darauf, den Gesprächspartner zu respektieren und das Gesagte nicht falsch zu verstehen. Greift dafür auf verschiedene Kommunikationstechniken und Strategien zurück.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Interagieren und Präsentieren
Seite 9 von 18

ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN

Anpassungsfähigkeit:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung weicht auch in kritischen Situationen nicht von festgelegten Plänen ab. Versucht stringent bei den zurechtgelegten Strategien zu bleiben. Möchte keine Zeit durch Umstrukturieren verlieren. Aufgaben gibt diese Person nicht auf.

Eine Person mit dieser Ausprägung merkt rechtzeitig, wann ein Plan an seine Grenzen kommt und versucht gemeinsam mit Kollegen zu reagieren. Die Person versucht dabei in Absprache ihr Vorgehen anzupassen. Aufgaben können dabei umstrukturiert oder ganz aufgegeben werden.

Eine Person mit dieser Ausprägung merkt sehr schnell, wann ein Plan an seine Grenzen kommt und versucht stets mit eigenständiger Initiative zu reagieren. Das Vorgehen wird möglichst selbstständig angepasst. Aufgaben können dabei umstrukturiert oder auch ganz aufgegeben werden.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

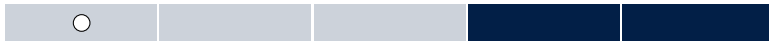
Max Mustermann
19. April 2017

Analysieren und Interpretieren
Seite 10 von 18

ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN

Pragmatismus:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung versucht Probleme stets mit komplexen und anspruchsvollen Lösungen zu begegnen. Möchte dabei Fehlerquellen minimieren. Hat Freude derartige Lösungen zu finden.

Eine Person mit dieser Ausprägung versucht Probleme differenziert zu betrachten und je nach Problemstellung eine komplexe oder einfache Lösung zu finden. Die Person möchte so Fehlerquellen minimieren und gleichzeitig Lösungen finden, die sich möglichst schnell umsetzen lassen.

Eine Person mit dieser Ausprägung versucht Probleme stets mit einer schnellen Lösung zu begegnen, die sich einfach und effizient umsetzen lässt. Hat Freude derartige Lösungen zu finden.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Analysieren und Interpretieren
Seite 11 von 18

KREIEREN UND KONZEPTUALISIEREN

Motivation zum eigenen Wachstum:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung greift auf vorhandenes und fundiertes Wissen zurück. Läuft selten Gefahr, sich mit nicht zweckdienlichen Themenkomplexen vom Wesentliche aufhalten zu lassen.

Eine Person mit dieser Ausprägung ist motiviert sich neues Wissen anzueignen. Versucht stets dabei zweckdienliche Themenkomplexe im Fokus zu haben.

Eine Person mit dieser Ausprägung ist stark motiviert sich immer wieder neues Wissen anzueignen. Versucht neben zweckdienlichen Themenkomplexen stets Themen außerhalb des eigenen Expertisen-Bereichs einzuschließen, um möglichst breit aufgestellt zu sein.

Optimismus:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung nimmt neue Herausforderungen und Probleme ernst. Möchte sich nicht durch Humor vom Wesentlichen ablenken lassen.

Eine Person mit dieser Ausprägung begegnet neuen Herausforderungen mit Ernsthaftigkeit oder einer positiven Einstellung und Gelassenheit. Die Person kann Humor dabei für angebracht oder hinderlich halten.

Eine Person mit dieser Ausprägung versucht neuen Herausforderungen stets mit einer positiven Einstellung und gelassen zu begegnen. Die Person möchte dabei ihren Humor behalten und sich selber nicht allzu ernst nehmen.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Kreieren und Konzeptualisieren
Seite 12 von 18

ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN

Diversity Management:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung zieht es vor in ihrer Rolle als Führungskraft homogene Teams zusammenzustellen. Begründet dies beispielsweise mit dem Minimieren von Ärger aufgrund unterschiedlicher Hintergründe.

Eine Person mit dieser Ausprägung versucht Teams in ihrer Rolle als Führungskraft divers und homogen zusammenzustellen. So sollen sich Fähigkeiten ergänzen und Ärger aufgrund unterschiedlicher Hintergründe minimiert werden.

Eine Person mit dieser Ausprägung zieht es vor in ihrer Rolle als Führungskraft Teams möglichst divers zusammenzustellen. Möchte so das Optimum erreichen, indem sich Fähigkeiten und kulturelle Hintergründe ergänzen.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Organisieren und Ausführen
Seite 13 von 18

ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN

Management von Organisationen:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung bewertet Kenntnisse über Organisationen nicht als wichtigen Bestandteil beruflicher Expertise. Vertritt die Meinung sich in organisatorischen Strukturen auch ohne diese gut bewegen zu können.

Eine Person mit dieser Ausprägung hält Kenntnisse über Organisationen für wichtig. Die Person versucht einige grundlegende organisatorische Strukturen schnell zu begreifen, um sich gut in diesen bewegen zu können.

Eine Person mit dieser Ausprägung bewertet Kenntnisse über Organisationen als elementaren Bestandteil ihrer beruflichen Expertise. Die Person versucht organisatorische Strukturen stets schnell zu begreifen, um sich souverän in diesen und deren Steuerungsstrukturen bewegen zu können.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

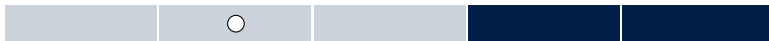
Max Mustermann
19. April 2017

Organisieren und Ausführen
Seite 14 von 18

ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN

Konfliktmanagement:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung betrachtet Konflikte als potentielle Störfaktoren, die das Erreichen gemeinschaftlicher Ziele unnötig aufs Spiel setzen. Die Person versucht Konflikte zu vermeiden, um konstruktive Lösungen nicht zu gefährden.

Eine Person mit dieser Ausprägung bewertet Konflikte als potenzielle Störfaktoren oder als Chancen für Weiterentwicklung. Zentrale Konflikte können konstruktiven Lösungen im Weg stehen. Mit ihnen setzt sich die Person möglichst kurz auseinander. Andere Konflikte können für die Person einen wesentlichen Teil zur Lösungsfindung beitragen.

Eine Person mit dieser Ausprägung begreift Konflikte stets als Chance für Weiterentwicklung. Die Person ist der Meinung, dass Konflikte keiner konstruktiven Lösung im Weg stehen sondern einen wesentlichen Teil zur Lösungsfindung beitragen.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Organisieren und Ausführen
Seite 15 von 18

Zeiteffizientes Arbeiten:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung braucht keine detailreiche Planung, um sich Aufgaben direkt und ohne Zeitverlust zu widmen. Hält eine detailreiche Planung meist für überflüssig und möchte ohne diese den Überblick behalten.

Eine Person mit dieser Ausprägung versucht sich bei komplexen Aufgaben einen guten Überblick über ihre Arbeiten und freien Kapazitäten zu verschaffen, um derartige Aufgaben unabhängig von Zeitnot bewerkstelligen zu können. Bei simpleren Aufgaben hält die Person eine detailreiche Planung für überflüssig.

Eine Person mit dieser Ausprägung legt stets Wert darauf, einen guten Überblick über ihre Arbeiten und freien Kapazitäten zu haben. Versucht durch vorausschauende Planung alle Aufgaben unabhängig von Zeitnot effizient zu bewerkstelligen.

Report:

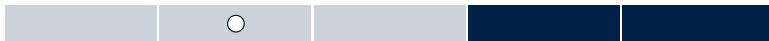
Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Anpassung
Seite 16 von 18

Stressregulation:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung fokussiert sich unter Stress auf die eigenen Aufgabenfelder. Sie versucht sich abzugrenzen, indem die Person keine zusätzlichen Aufgaben von überforderten Kollegen übernimmt. Sie möchte in stressigen Situationen ihren bewährten Arbeitsstil beibehalten, um das Risiko für Fehler zu minimieren.

Eine Person mit dieser Ausprägung behält unter Stress größtenteils nur die eigenen Aufgabenfelder im Fokus. Möchte selten Aufgaben von überforderten Kollegen übernehmen. Versucht den eigenen Arbeitsstil beizubehalten. Die Person ist in Ausnahmesituationen bereit den eigenen Stil anzupassen.

Eine Person mit dieser Ausprägung behält unter Stress den Überblick über die eigenen Arbeitsabläufe und über die der Kollegen. Versucht die Arbeitsweise stets den neuen und schwierigen Situationen anzupassen. Ist bereit Arbeit von überforderten Kollegen zu übernehmen, um das gemeinsame Ziel nicht zu gefährden.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Anpassung
Seite 17 von 18

UNTERNEHMERTUM UND LEISTUNG

Begeisterungsfähigkeit:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



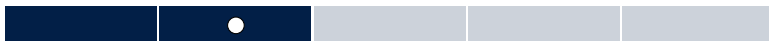
Für eine Person mit dieser Ausprägung hat die gegenwärtige Situation Priorität. Die Person möchte sich nur selten mit Zukunftsplänen beschäftigen, um die Optimierung des derzeitigen Zustands nicht aufzuhalten.

Eine Person mit dieser Ausprägung möchte die Möglichkeiten, die sich in Zukunft bieten könnten, nicht aus den Augen verlieren. Wenn die Person es als besonders lohnend bewertet, versucht sie darauf bezogene Pläne zu entwerfen und umzusetzen.

Eine Person mit dieser Ausprägung bedenkt stets die Möglichkeiten, die sich in der Zukunft bieten könnten und versucht darauf bezogene Pläne zu entwerfen. Begegnet diesen Chancen mit Enthusiasmus und möchte Kollegen dafür begeistern.

Innovationsmanagement:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung begegnet Problemen stets mit bewährten Lösungen. Möchte keine Zeit mit dem Suchen nach neuen Lösungen verschwenden.

Eine Person mit dieser Ausprägung begegnet Problemen mit neuartigen oder bewährten Lösungen. Wägt die Problemstellung ab, um sich für den effizienteren Weg zu entscheiden.

Eine Person mit dieser Ausprägung strebt stets nach innovativen und neuartigen Lösungen. Verfolgt das Finden dieser mit Enthusiasmus.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen
Competency X: Musterprofil
Client Version
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann
19. April 2017

Unternehmertum und Leistung
Seite 18 von 18