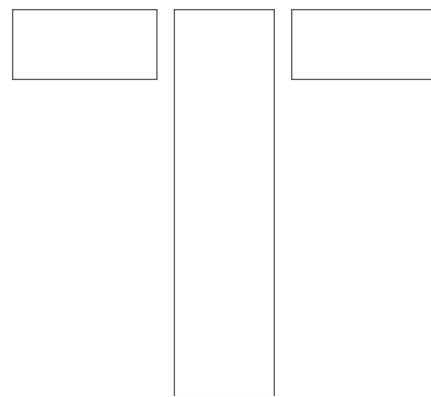
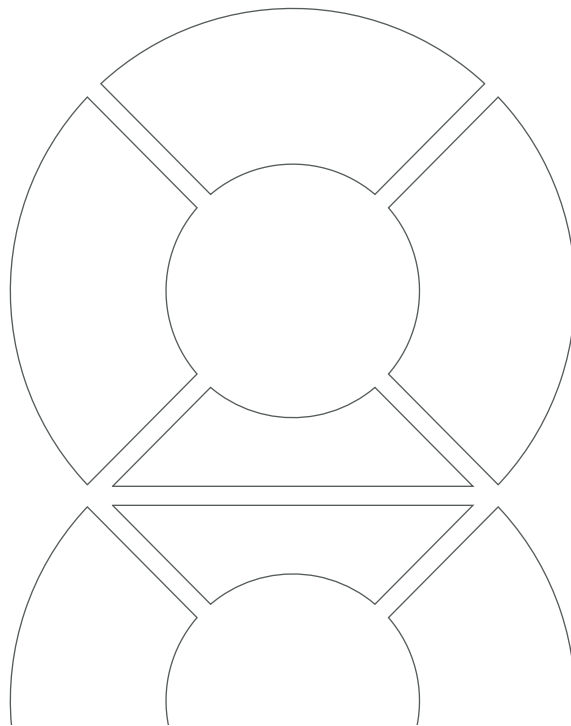




# REPORT

## RECRUITER | CLIENT DEMOPROFIL

Max Mustermann  
19.04.2017



**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>BEGRÜßUNG</b>	3
<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	5
<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	6
<b>FÜHREN UND ENTSCHEIDEN</b>	7
Führungsverhalten	7
Führungsanspruch	7
<b>UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN</b>	8
Team Management	8
<b>ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN</b>	9
Problemlösen	9
<b>KREIEREN UND KONZEPTUALISIEREN</b>	10
Entscheidungsstärke	10
<b>ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN</b>	11
Networking Skills	11
Konfliktmanagement	11
<b>UNTERNEHMERTUM UND LEISTUNG</b>	13
Unternehmerische Kompetenz	13

## **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.

## **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.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Begrüßung  
Seite 3 von 13

## 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  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Begrüßung  
Seite 4 von 13

# Zusammenfassung

Führen und Entscheiden			
Führungsverhalten	einheitlicher Führungsstil		adaptiver Führungsstil
Führungsanspruch	bevorzugt flache Hierarchien, überlässt anderen die Führung		besteht auf Eigenständigkeit und Selbstbestimmung
Unterstützen und Kooperieren			
Team Management	Vertrauen in selbstständige Teambildung		unterstützend bei Teambildung und Zusammengehörigkeitsgefühl
Analysieren und Interpretieren			
Problemlösen	Vorzug schneller und eindeutiger Problemlösungen, gezielte Umsetzung		Freude am Entdecken, Durchdenken und Lösen von Problemen
Kreieren und Konzeptualisieren			
Entscheidungsstärke	entscheidet fokussiert, schnell, spontan		entscheidet differenziert, global, rational
Organisieren und Ausführen			
Networking Skills	Konzentration auf einzelne Kooperationen		engagierte aktive Suche nach Kooperationspartner
Konfliktmanagement	Konflikte als Störfaktor, hemmend, unnötig		Konflikte als Chance, konstruktiver Umgang
Unternehmertum und Leistung			
Unternehmerische Kompetenz	marktkundig, notwendiges Marktwissen		Erfahrung am Markt, Antizipation von Marktgeschehnissen

# ZUSAMMENFASSUNG

Führen und Entscheiden	
Führungsverhalten	
Führungsanspruch	
Unterstützen und Kooperieren	
Team Management	
Analysieren und Interpretieren	
Problemlösen	
Kreieren und Konzeptualisieren	
Entscheidungsstärke	
Organisieren und Ausführen	
Networking Skills	
Konfliktmanagement	
Unternehmertum und Leistung	
Unternehmerische Kompetenz	

- IST
- ▨ SOLL
- O.K.
- ▽ Risiko/Chance - im Kontext mit der Aufgabe
- Kurzfristig entwickelbar
- Risiko, nicht kurzfristig entwickelbar

# 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.

## Führungsanspruch:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung bevorzugt engen Austausch mit anderen Führungskräften, um ihren eigenen Workflow transparent zu gestalten. Es fällt ihr nicht schwer sich unterzuordnen.

Eine Person mit dieser Ausprägung bevorzugt die meisten Projekte selbstständig durchzuführen. Gelegentlich kommt es zum Austausch mit anderen Führungskräften.

Eine Person mit dieser Ausprägung bevorzugt Projekte selbstsicher und stets eigenständig durchzuführen. Absprachen mit anderen Führungskräften sind nicht notwendig.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Führen und Entscheiden  
Seite 7 von 13

# 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  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Unterstützen und Kooperieren  
Seite 8 von 13



# ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN

## Problemlösen:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung beschäftigt sich mit Problemen, wenn diese eindeutig ersichtlich und analysierbar sind. Möchte diesen stets mit einer schnellen Lösungsfindung begegnen ohne sich dabei in verschiedenen Lösungsvorschlägen zu verlieren.

Eine Person mit dieser Ausprägung beschäftigt sich mit vielen Problemen, schon bevor diese offensichtlich werden. Arbeitet an verschiedenen Lösungsvorschlägen. Scheut komplizierte Probleme dabei nicht, auch wenn die Person eine schnelle Lösungsfindung bevorzugt.

Eine Person mit dieser Ausprägung beschäftigt sich mit Problemen, schon bevor diese offensichtlich werden. Arbeitet mit Elan an verschiedenen Lösungsvorschlägen. Je komplizierter das Problem, desto größer ist der Ehrgeiz der Person zur optimalen Lösungsfindung.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Analysieren und Interpretieren  
Seite 9 von 13

# KREIEREN UND KONZEPTUALISIEREN

Entscheidungsstärke:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung versucht Entscheidungen schnell und direkt zu treffen, um nicht unnötig Zeit zu verlieren. Mischt sich nicht in die Belange der Kollegen ein, um fokussiert beim eigenen Workflow bleiben zu können.

Eine Person mit dieser Ausprägung möchte in die wichtigsten Entscheidungsprozesse involviert werden. Nimmt sich dafür die nötige Zeit, um rationale Argumente gut abzuwägen, ehe es zu einer Entscheidung kommt. Versucht bei weniger weitreichenden Belangen auch schnell und direkt zu entscheiden.

Eine Person mit dieser Ausprägung möchte in alle Entscheidungsprozesse involviert werden. Nimmt sich die nötige Zeit, um sich eine differenzierte Meinung zu bilden. Wägt rationale Argumente gut ab, ehe sie zu einer Entscheidung kommt.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Kreieren und Konzeptualisieren  
Seite 10 von 13

# ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN

## Networking Skills:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung prüft genau, bei welchen Kooperationen es sich lohnt, diese gewinnbringend einzugehen. Vereinzelt ergeben sich daraus einmalige und gute Zusammenarbeiten.

Eine Person mit dieser Ausprägung erkennt, bei welchen Kooperationen es sich lohnt, diese einzugehen. Ist der Meinung, dass die meisten Zusammenarbeiten nur einmalig gewinnbringend funktionieren. Selten versucht die Person diese aufrechtzuerhalten.

Eine Person mit dieser Ausprägung erkennt schnell, bei welchen Kooperationen es sich lohnt, diese gewinnbringend einzugehen. Hat zum Ziel diese aktiv zu suchen und stets aufrechtzuerhalten.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Organisieren und Ausführen  
Seite 11 von 13

# 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  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Organisieren und Ausführen  
Seite 12 von 13

# UNTERNEHMERTUM UND LEISTUNG

---

Unternehmerische Kompetenz:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



---

Eine Person mit dieser Ausprägung bewertet ihre vorhandenen Kenntnisse über den Markt als ausreichend, um diese gewinnbringend für das eigene Geschäft zu nutzen.

---

Eine Person mit dieser Ausprägung ist gewillt in einigen Bereichen mehr über den Markt zu erfahren. Möchte in diesen Kenntnisse und Wissen gezielt erweitern. In vielen Bereichen bewertet die Person ihre vorhandenen Kenntnisse als ausreichend, um sie gewinnbringend für das Geschäft zu nutzen.

---

Eine Person mit dieser Ausprägung ist motiviert in allen Bereichen stets mehr über den Markt zu erfahren. Möchte diese Kenntnisse und das Wissen gezielt für das eigene Geschäft nutzen. Betrachtet das Antizipieren von Veränderungen als Schlüsselkompetenz hierfür.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
Recruiter: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Unternehmertum und Leistung  
Seite 13 von 13