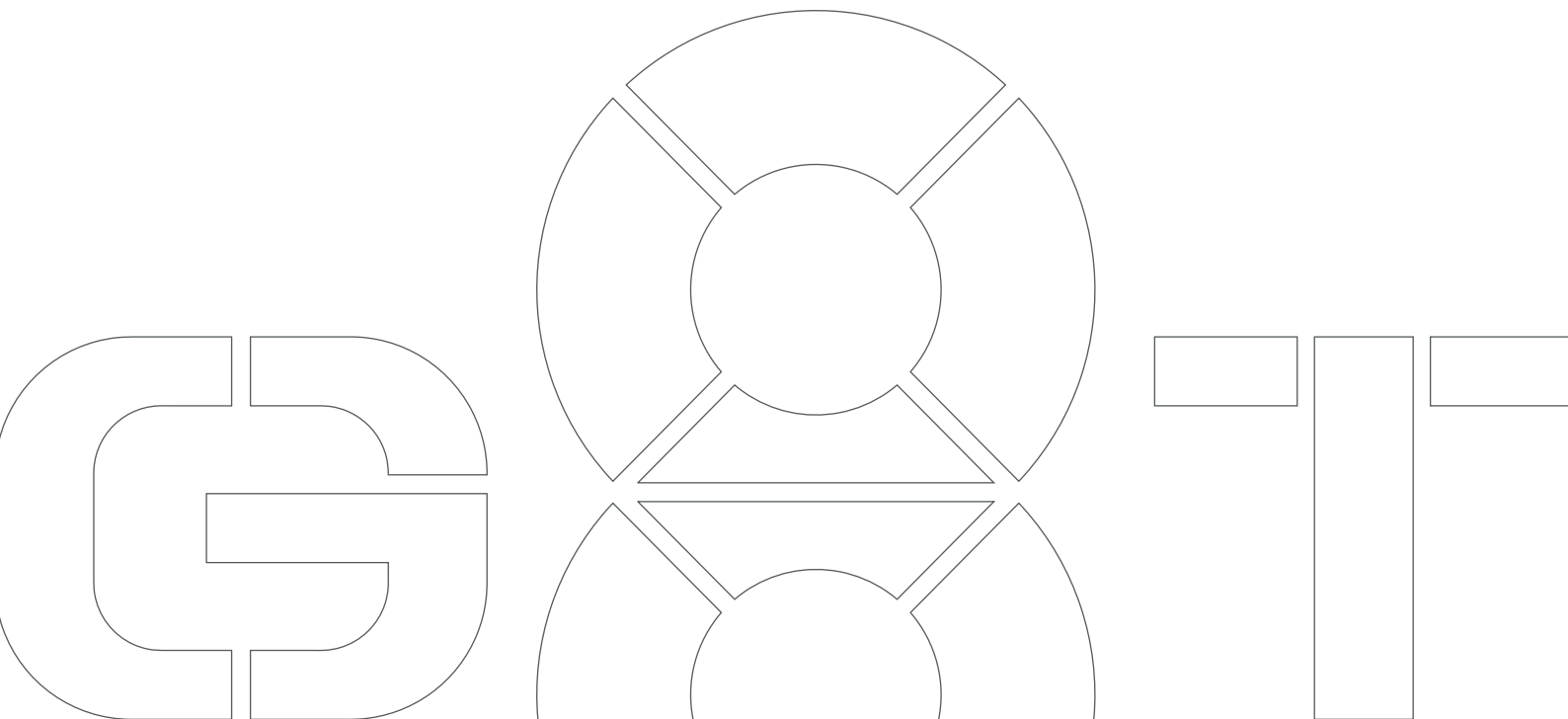




REPORT

RECRUITER | CLIENT DEMOPROFIL

Max Mustermann
19.04.2017



INHALTSVERZEICHNIS		
	BEGRÜßUNG	2
	ZUSAMMENFASSUNG	4
	ZUSAMMENFASSUNG	5
	FÜHREN UND ENTSCHEIDEN	6
	Führungsverhalten	6
	Führungsanspruch	6
	UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN	7
	Team-Management	7
	ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN	8
	Problemlösen	8
	KREIEREN UND KONZEPTUALISIEREN	9
	Entscheidungsstärke	9
	ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN	10
	Networking Skills	10
	Konfliktmanagement	10
	UNTERNEHMERTUM UND LEISTUNG	12
	Unternehmerische Kompetenz	12

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 die Ergebnisse im Anforderungsprofil und anschließend (sofern definiert) im Sollprofil mit Legende dargestellt. 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

Report:

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

Max Mustermann
19. April 2017

Begrüßung
Seite 2 von 12

dem Bewertungskreis „Chance/Risiko“ kein Stiftsymbol 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 im Hinblick auf eine Normstichprobe rückgemeldet. Dabei wird das individuelle Verfahrensergebnis der getesteten Person mit der Normstichprobe verglichen und die persönlichen Ausprägungen in 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 allein.

Messgenauigkeiten

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

Report:

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

Max Mustermann
19. April 2017

Begrüßung
Seite 3 von 12

Zusammenfassung

Führen und Entscheiden					
Führungsverhalten	einheitlicher Führungsstil	■	■	■	●
Führungsanspruch	bevorzugt flache Hierarchien, überlässt anderen die Führung	■	■	■	●
Unterstützen und Kooperieren					
Team-Management	Vertrauen in selbstständige Teambildung	■	■	■	●
Analysieren und Interpretieren					
Problemlösen	Vorzug schneller und eindeutiger Problemlösungen, gezielte Umsetzung	■	■	■	●
Kreieren und Konzeptualisieren					
Entscheidungsstärke	entscheidet fokussiert, schnell, spontan	■	●	■	■
Organisieren und Ausführen					
Networking Skills	Konzentration auf einzelne Kooperationen	■	■	■	●
Konfliktmanagement	Konflikte als Störfaktor, hemmend, unnötig	■	●	■	■
Unternehmertum und Leistung					
Unternehmerische Kompetenz	marktkundig, notwendiges Marktwissen	■	■	■	●

ZUSAMMENFASSUNG

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

- 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.

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

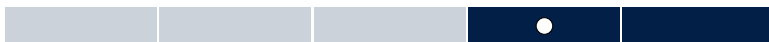
Max Mustermann
19. April 2017

Führen und Entscheiden
Seite 6 von 12

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. Sie mischt sich daher in diese Belange selten aktiv ein.

Eine Person mit dieser Ausprägung schätzt eine angenehme Atmosphäre und ein Zusammengehörigkeitsgefühl im Team. Sie unterstützt dafür einige wichtige Teammitglieder und belohnt zu gegebener Zeit deren 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 7 von 12

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. Sie 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 und arbeitet an verschiedenen Lösungsvorschlägen. Die Person 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 und arbeitet mit Elan an verschiedenen Lösungsvorschlägen. Je komplizierter das Problem ist, 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 8 von 12

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. Die Person mischt sich nicht in die Belange von Kollegen ein, um fokussiert beim eigenen Workflow bleiben zu können.

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

Eine Person mit dieser Ausprägung möchte in alle Entscheidungsprozesse involviert werden und nimmt sich die nötige Zeit, um sich eine differenzierte Meinung zu bilden. Rationale Argumente werden gut abgewogen, ehe die Person 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 9 von 12

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 einzugehen. Vereinzelt ergeben sich daraus einmalige und gute Zusammenarbeiten.

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

Eine Person mit dieser Ausprägung erkennt schnell, bei welchen Kooperationen es sich lohnt, diese einzugehen. Ziel der Person ist es, 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 10 von 12

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 11 von 12

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, und 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, und möchte diese Kenntnisse und das Wissen gezielt für das eigene Geschäft nutzen. Das Antizipieren von Veränderungen betrachtet sie als Schlüsselkompetenz hierfür.

Report:

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

Max Mustermann
19. April 2017

Unternehmertum und Leistung
Seite 12 von 12