

# PERSONALITY PROFILER CANDIDATE CHECK

ERGEBNISSE FÜR  
MAX  
MUSTERMANN

CANDIDATE  
FIT



# PASSUNG COMPANY-FIT

1

Übersicht **SOLL-PROFIL**

Übersicht **IST-PROFIL**



COMPANY  
FIT:  
MODERAT

## CHARAKTER (BIG 5)

1. GEWISSENHAFT



2. OFFENHEIT



3. EXTRAVERTIERT



4. WETTBEWERBS-  
ORIENTIERT



5. EMOTIONAL STABIL



## MOTIVE

1. LEISTUNG



2. EINFLUSS



## CHARAKTER (BIG 5)

1. GEWISSENHAFT



7. OFFENHEIT



6. EXTRAVERTIERT



9. WETTBEWERBS-  
ORIENTIERT



3. EMOTIONAL STABIL



## MOTIVE

3. LEISTUNG



4. EINFLUSS



Mögliche Ausprägungen: maximal / sehr hoch / hoch / moderat / mäßig / gering / minimal

Der Company Fit gibt an, wie gut die Person zum Unternehmen, in die Abteilung oder in das Team passt. Er wird gebildet aus den Charaktereigenschaften (Big Five) und den Motiven.

# PASSUNG JOB-FIT

Übersicht **SOLL-PROFIL**

Übersicht **IST-PROFIL**



**JOB FIT:  
MÄßIG**

## KOMPETENZEN

1. KONFLIKT-  
KOMPETENZ



2. DURCHSETZUNGS-  
VERMÖGEN



3. FÜHREN



4. EIGENINITIATIVE



5. VERANTWORTUNGS-  
BEWUSSTSEIN



## KOMPETENZEN

8. KONFLIKT-  
KOMPETENZ



21. DURCHSETZUNGS-  
VERMÖGEN



23. FÜHREN



18. EIGENINITIATIVE



3. VERANTWORTUNGS-  
BEWUSSTSEIN



Mögliche Ausprägungen: maximal / sehr hoch / hoch / moderat / mäßig / gering / minimal

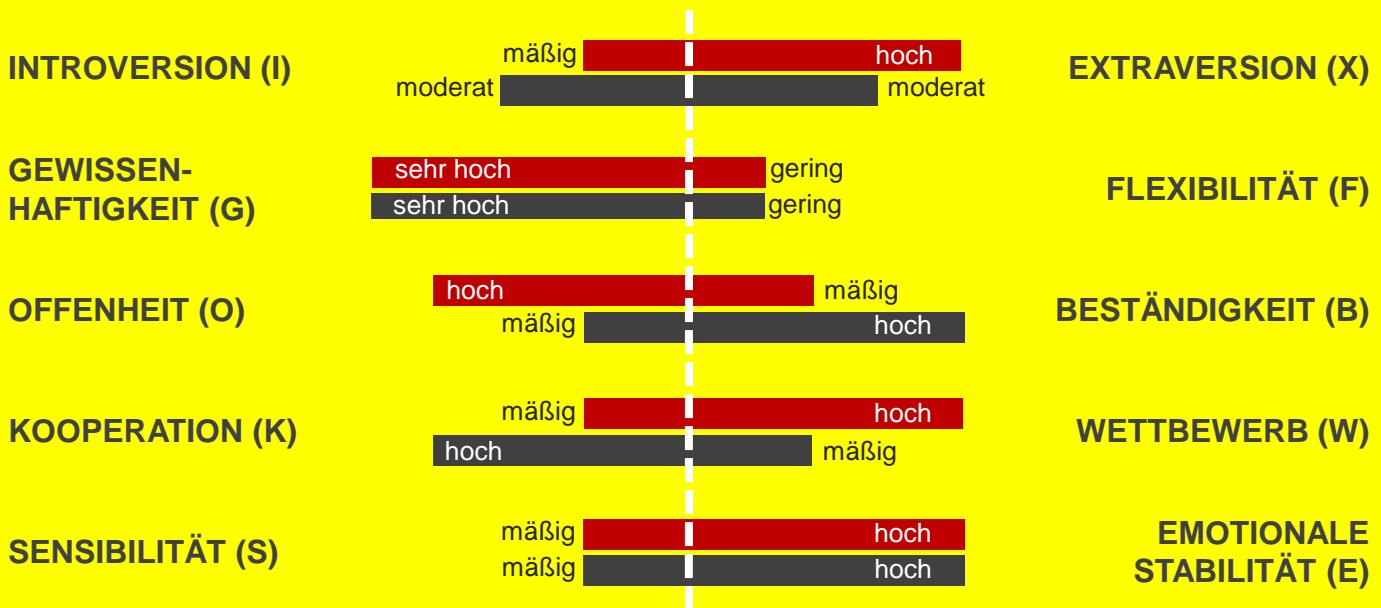
Der Job Fit gibt an, wie gut die Kompetenzen einer Person zum Anforderungsprofil der Position passen.

WIE GUT PASST DER CHARAKTER DES BEWERBERS ZU UNS?

# DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigsten Charaktereigenschaften (Big 5) als Grundlage individueller Verhaltenstendenzen

**SOLL: DER OFFENE GEWISSENHAFTE**  
**IST: DER KOOPERATIVE GEWISSENHAFTE**



**REIHENFOLGE SOLL:**

1. GEWISSENHAFT **G**
2. OFFEN **O**
3. EXTRAVERTIERT **X**
4. WETTBEWERBSOR. **W**
5. EMOTIONAL STABIL **E**

  
COMPANY  
FIT:  
MODERAT

**REIHENFOLGE IST:**

- G** 1. GEWISSENHAFT
- K** 2. KOOPERATIV
- E** 3. EMOTIONAL STABIL
- B** 4. BESTÄNDIG
- I** 5. INTROVERTIERT

Auf den folgenden beiden Seiten sind für alle Dimensionen die Ausprägungen der darunterliegenden Facetten detailliert dargestellt (nur Ist-Werte)

WIE GUT PASST DER CHARAKTER DES BEWERBERS ZU UNS?

# DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

**IST:** Die einzelnen Facetten der Big Five Dimensionen in der Übersicht

## INTROVERSION

Soziale Unabh.

Innenorientierung

Niedrige Dominanz

Gemäßigtes Aktiv.

Ruheorientierung

Gemäßigter Enthous.

## GEWISSENHAFT.

Kompetenzwahn. (+)

Ordnungsorientierung

Prinzipienorientierung

Leistungsorientierung

Disziplinentorientierung

Kontrollorientierung

## OFFENHEIT

Fantasie

Sinn für Ästhetik

Gefühlsorient. Entsch.

Handlungsinnovation

Konzept. Innovation

Kritikorientierung

mäßig hoch  
moderat moderat

sehr hoch gering  
sehr hoch gering

hoch mäßig  
mäßig hoch

## EXTRAVERSION

Soziale Offenheit

Außenorientierung

Dominanz

Aktivitätsniveau

Erlebnisorientierung

Enthusiasmus

## FLEXIBILITÄT

Kompetenzwahn. (-)

Niedrige Ordnungsor.

Flexible Lebensführung

Interessenorientierung

Entspantheit

Spontanität

## BESTÄNDIGKEIT

Realitätsorientierung

Gemäß. Ästhetikbedürf.

Faktenorient. Entsch.

Handlungskontinuität

Pragmatismus

Normorientierung

WIE GUT PASST DER CHARAKTER DES BEWERBERS ZU UNS?

# DIE CHARAKTER- EIGENSCHAFTEN

**IST:** Die einzelnen **Facetten** der Big Five Dimensionen in der Übersicht

## KOOPERATION

Vertrauensorient.

Freimütigkeit

Altruismus

Nachgiebigkeit

Bescheidenheit

Empathie

## SENSIBILITÄT

Anspannungsniv. (+)

Soziale Empfindsam.

Wechselhafte Stimm.

Gemäß. Selbstsich.

Impulsivität

Stresserleben

mäßig hoch  
hoch mäßig

mäßig hoch  
mäßig hoch

## WETTBEWERB

Soziale Skepsis

Strateg. Kommunikation

Selbstfürsorge

Geringe Nachgiebigkeit

Positive Selbstdarstell.

Soziale Rationalität

## EM. STABILITÄT

Anspannungsniv. (-)

Geringe Reizbarkeit

Stabile Stimmungslage

Soziale Selbstsicherheit

Impulskontrolle

Stressresistenz

# CHARAKTER: FREMDWAHRNEHMUNG

So werden die Charaktereigenschaften der Kandidatin / des Kandidaten von anderen Menschen wahrgenommen

## POSITIVE FREMDWAHRNEHMUNG

Ihre bodenständige Art wirkt auf viele andere Menschen angenehm unkompliziert.

Auch wenn Sie es vielleicht nicht so oft tatsächlich von Ihren Mitmenschen hören: Wenn es "hart auf hart" kommt, dann möchten viele Sie an ihrer Seite haben, denn Ihr Pflichtbewusstsein wird hoch geschätzt und jeder weiß, dass Sie sich nicht einfach so "aus dem Staub machen".

Ihre Ordnung und Struktur machen vor allem auf solche Menschen einen sehr großen Eindruck, die drohen im Chaos zu versinken, da sie nicht wie Sie in der Lage sind, systematisch an eine schwierige Aufgabe heranzugehen.

Sie werden von Ihrem Umfeld als fürsorglicher Mensch wahrgenommen. Daher fühlen sich Andere bei Ihnen zu Hause oder in Ihrer Gegenwart wohl.

Fast jeder, der einmal mit Ihnen in einem Team gearbeitet oder eine Reise unternommen hat, ist von Ihrer umsichtigen Vorbereitung beeindruckt. Auch wenn es manchmal vielleicht den einen oder anderen Witz darüber gibt, wie akribisch Sie sich vorbereiten, insgeheim wissen alle, dass man sich auf eines verlassen kann: Sie werden an alles Wichtige denken.

## KRITISCHE FREMDWAHRNEHMUNG

Im Extrem kann Ihre Ordnungsliebe von Anderen als übertrieben, einschränkend und zu penibel wahrgenommen werden.

Menschen mit einem ausgeprägten Interesse für "die schönen Künste" (Literatur, Musik etc.) könnten Sie als "Banausen" in diesem Gebiet wahrnehmen.

Mitunter kann Ihr Pflichtbewusstsein auf Andere übertrieben wirken, wenn Sie z.B. zu viel arbeiten und trotzdem keine Pausen einlegen, um Ihre Aufgaben pünktlich zu erledigen.

In einigen Situationen kann Ihre Impulskontrolle auch überkontrolliert und/oder sogar zwanghaft auf Andere wirken.

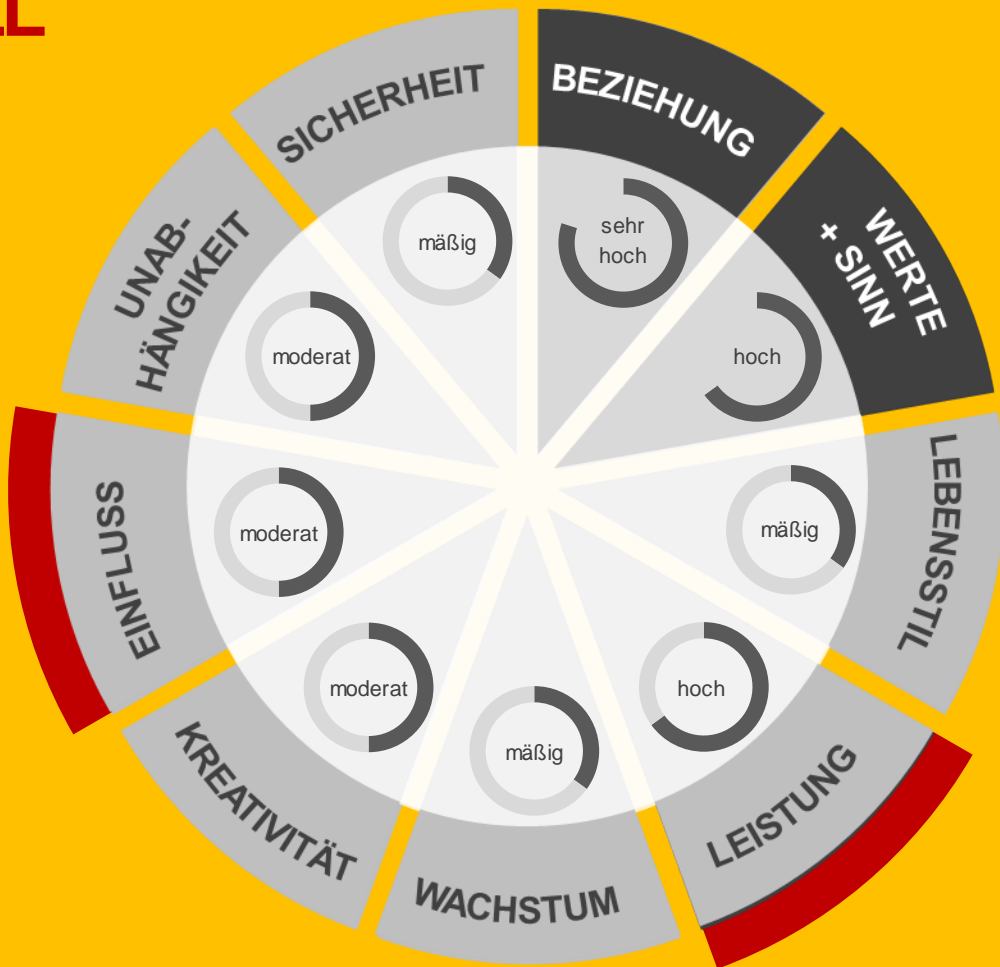
Sehr aktive Menschen haben eventuell das Gefühl, dass es in Ihrem Leben an Abwechslung mangelt. Solche Menschen werden Sie eventuell als langweilig wahrnehmen, weil sie sich nur schwer vorstellen können, dass Sie diese Dinge einfach nicht brauchen, um zufrieden zu sein.

# DIE MOTIVSTRUKTUR

Baustein 2 der Persönlichkeit: Die Ausprägung in den neun zentralen Handlungsmotiven

**SOLL**

**IST**



**TOP-2-MOTIVE SOLL:**

1. LEISTUNG



2. EINFLUSS



COMPANY  
FIT:  
MODERAT

**TOP-2-MOTIVE IST:**

3. LEISTUNG



4. EINFLUSS



Auf den folgenden Seiten sind alle Motive in der Reihenfolge ihrer Ausprägung dargestellt (absteigend sortiert).



## ÜBERSICHT HANDLUNGSMOTIVE

# DIE MOTIVE

### DAS BEZIEHUNGSMOTIV

Das Beziehungsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

- Aufbau, Aufrechterhaltung und Wiederherstellung von Beziehungen
- Zugehörigkeit zu einem sozialen Netz
- Gemeinschaft, Geselligkeit und Geborgenheit in einer Gruppe
- Freundschaft und Loyalität innerhalb der Gemeinschaft
- Dem gemeinsamen Erreichen von Zielen in einer Gruppe, statt allein

IST



### DAS WERTMOTIV

Das Wertmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

- Einer Tätigkeit, die den eigenen Werten entspricht und es möglich macht, diese auch mit Leben zu füllen
- Einem selbst wahrgenommenen Sinn in der eigenen Tätigkeit, der über den Verdienst oder das Prestige hinaus geht
- Einem Umfeld oder einer Aufgabe, in der Sie Ihren Idealismus nicht unterdrücken müssen, sondern dieser akzeptiert und geteilt wird

IST



### DAS LEISTUNGSMOTIV

Das Leistungsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

- Erfolg auf verschiedenen Ebenen, der sich in einem ausgeprägten Ehrgeiz ausdrückt
- Aneignung von Fachkompetenz und einer kompetenten Ausführung übertragener Aufgaben
- Einem positiven Selbstwertgefühl, welches durch gezeigte Leistung und messbare Erfolge erhöht wird
- Möglichkeiten, sich durch Leistung von Anderen zu differenzieren und weiter nach oben zu kommen

SOLL



IST



## ÜBERSICHT HANDLUNGSMOTIVE

# DIE MOTIVE

### DAS EINFLUSSMOTIV

Das Einflussmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

- Möglichkeiten zur Einflussnahme auf das eigene Leben und das Umfeld in dem man sich bewegt
- Einem positiven Selbstwertgefühl, welches durch Prestige und Anerkennung durch Andere erhöht wird
- Führungspositionen, die Verantwortung, Sichtbarkeit und Macht beinhalten
- Einem Streben nach Überlegenheit und Dominanz in verschiedenen sozialen Situationen
- Nach außen hin demonstrierter Stärke und Sicherheit

### DAS UNABHÄNGIGKEITSMOTIV

Das Unabhängigkeitsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

- Möglichkeiten zur freien beruflichen Entfaltung gemäß den persönlichen Wünschen
- Einem hohen Maß an Eigeninitiative und Autonomie bezüglich sämtlichen wichtigen Lebensbereichen wie Beruf, Familie, Freundschaften
- Persönlichem Wachstum und Selbstverwirklichung
- Möglichst selbstständiger Aufgabenerfüllung und Entscheidungsspielraum im Falle einer Anstellung
- Dem Impuls, sich beruflich selbstständig zu machen

### DAS KREATIVITÄTSMOTIV

Das Kreativitätsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...

- Dem Ausleben des eigenen kreativen Potentials
- Dem Erarbeiten völlig neuer Problemlösungen für komplexe Herausforderungen
- Befriedigung der eigenen Neugier und dem fortlaufenden Aneignen neuen Wissens
- Selbstständigem und unorthodoxem Denken ohne Beschränkungen und Vorgaben

**SOLL**



**IST**



**IST**



**IST**



## ÜBERSICHT HANDLUNGSMOTIVE

# DIE MOTIVE

### DAS WACHSTUMSMOTIV

**Das Wachstumsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...**

- Persönlichem und beruflichen Wachstum und ständiger Weiterentwicklung
- Dem Meistern immer größerer Herausforderungen in unterschiedlichsten Bereichen des Lebens
- Dem Erreichen von Zielen, die zunächst unerreichbar erscheinen
- Dem Austesten und Verschieben der eigenen Grenzen im Wettbewerb mit Anderen

### DAS SICHERHEITSMOTIV

**Das Sicherheitsmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...**

- Einer möglichst stabilen Lebenssituation mit einer festen Partnerschaft sowie langfristigen und belastbaren Freundschaften
- Einem angstfreien und harmonischen Arbeitsumfeld mit stabilen Beziehungen zum Kollegenkreis und den Vorgesetzten
- Möglichst guter persönlicher Absicherung durch Versicherungen, Gesundheitsversorgung und eine ausreichende Rente

### DAS LEBENSSTILMOTIV

**Das Lebensstilmotiv zeichnet sich aus durch den Wunsch nach ...**

- Integration privater und familiärer Bedürfnisse in die Karriereplanung
- Einem erfüllten Leben voller positiver Eindrücke und Zufriedenheit
- Unterstützung seitens des Arbeitgebers bei einer gesunden Balance aus Arbeit und Erholung (Work-Life-Balance)
- Modernen Modellen der Lebensführung (z.B. Arbeiten aus dem Homeoffice im Ausland, Sabbatical)

**IST****IST****IST**

WIE GUT PASSEN DIE KOMPETENZEN DES BEWERBERS ZU UNS?

# DAS KOMPETENZPROFIL

Baustein 3 der Persönlichkeit: Die zentralen Kompetenzen.

## SOLL

1. KONFLIKT-  
KOMPETENZ



2. DURCHSETZEN



3. FÜHREN



4. EIGEN-  
INITIATIVE



5. VERANT-  
WORTUNG



JOB FIT:  
MÄßIG

## IST

8. KONFLIKT-  
KOMPETENZ



21. DURCHSETZEN



23. FÜHREN



18. EIGEN-  
INITIATIVE



3. VERANT-  
WORTUNG



Auf den Folgeseiten finden Sie die Top-5-Kompetenzen des Soll-Profiles sowie eine Auflistung aller Ist-Kompetenzen (absteigend sortiert).

# DIE KERN-KOMPETENZEN

## 1. KONFLIKTKOMPETENZ

### Stärken und Fähigkeiten

- Es fällt Ihnen leichter als Anderen, zwischenmenschliche Konflikte konstruktiv zu lösen.
- Sie selbst geraten eher selten in Konflikte, da Sie in der Lage sind, diese bereits bei den ersten Anzeichen von Unstimmigkeiten zu verhindern.
- Aufgrund Ihrer Kompetenz werden Sie auch häufiger gebeten,

bei Konflikten zwischen anderen Personen zu schlichten.

- Sie versuchen bei Meinungsverschiedenheiten nicht, Ihren Standpunkt um jeden Preis durchzubringen, sondern gehen auf die andere Seite ein und respektieren deren Sichtweise. So können Sie auch brenzlige Situationen entschärfen.

**SOLL**



**IST**



## 2. DURCHSETZUNGSVERMÖGEN

### Stärken und Fähigkeiten

- Sie treten offensiv für Ihre Interessen ein und verstehen es, sich in sozialen Situationen gegenüber Anderen durchzusetzen
- Angesichts kontroverser Diskussionen sind Sie nicht schnell beleidigt oder ziehen sich zurück
- Sie haben zu einem gewissen Grad Spaß daran, den eigenen

Standpunkt gegenüber Andersdenkenden zu vertreten und zu verteidigen

- Sie neigen auch bei starkem Widerstand nicht dazu, zu schnell Kompromisse einzugehen und die eigene Position aufzugeben
- Sie scheuen nicht den Wettbewerb mit Anderen, sondern stellen sich ihm selbstbewusst oder suchen ihn sogar

**SOLL**



**IST**



# DIE KERN-KOMPETENZEN

## 3. FÜHREN

### Stärken und Fähigkeiten

- Sie sind besser als Andere dazu in der Lage, Menschen bei der Aufgabenbearbeitung und in sozialen Kontexten anzuleiten.
  - Sie verfügen über die notwendigen sozialen Fähigkeiten, um Andere dazu zu bringen Ihnen zu folgen.
  - Sie können mit den emotionalen Belastungen und dem Druck einer Führungsposition umgehen.
- Es macht Ihnen nichts aus, im Mittelpunkt des Interesses zu stehen bzw. Sie genießen diese Position an der Spitze zu einem gewissen Grad.
  - Sie sind in der Lage wirklich zu führen, statt Aufgaben nur zu delegieren, d.h. Sie haben den Anspruch, Einfluss auf das Geschehen auszuüben und die Richtung vorzugeben. Dabei gehen Sie auch als Beispiel voran.

## 4. EIGENINITIATIVE

### Stärken und Fähigkeiten

- Sie kreieren immer wieder aktiv neue berufliche Möglichkeiten und warten nicht passiv darauf, dass sich solche ergeben.
  - Sie erkennen sich bietende Möglichkeiten und ergreifen diese dann auch.
  - Sie sind mit Ihrer Eigeninitiative ein aktiver Treiber des Fortschritts im Unternehmen.
- Auch im Falle von Rückschlägen lassen Sie sich wieder etwas Neues einfallen, statt auf Lösungen von Anderen zu hoffen.
  - Sie warten nicht passiv auf Anweisungen Anderer, sondern werden selbst tätig, wenn dies notwendig ist.
  - Sie entwickeln in Krisensituationen und bei Problemen eigene Lösungsvorschläge, statt lange auf externe Hilfe zu warten.

**SOLL****IST****SOLL****IST**

# DIE KERN- KOMPETENZEN

## 5. VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN

### Stärken und Fähigkeiten

- Sie fühlen sich für die Ergebnisse Ihres Handelns mehr als andere Menschen selbst verantwortlich.
- Sie tendieren nicht dazu, die Verantwortung für gescheiterte Projekte Anderen zuzuschreiben, wenn Sie selbst Teil des Projektes waren.
- Sie sind sich den Folgen Ihres Handelns mehr als Andere bewusst, da Sie aufgrund Ihres Verantwortungsbewusstseins über diese Folgen auch mehr nachdenken als dies Menschen mit einem geringeren Verantwortungsbewusstsein tun.
- Sie überlegen genau, bevor Sie etwas tun und bedenken bei Ihren Handlungen auch die Effekte Ihres Tuns für andere Menschen oder sogar kommende Generationen.
- Sie fordern von Anderen ebenfalls verantwortungsbewusstes Verhalten ein, wenn es sich um ein wichtiges Thema handelt.

**SOLL****IST**

WIE GUT PASSEN DIE KOMPETENZEN DES BEWERBERS ZU UNS?

# DAS KOMPETENZPROFIL

Alle erfassten Kompetenzen (IST) in der Übersicht, absteigend sortiert  
**SOLL-KOMPETENZEN** sind gelb markiert

Nr.	KOMPETENZ	Nr.	KOMPETENZ
1.	Planungskompetenz	13.	Rationalität
2.	Teamfähigkeit	14.	Netzwerken
3.	 Verantwortungsbewusstsein	15.	Selbständiges Denken
4.	Analysieren	16.	Ganzheitliches Denken
5.	Konzentrationsvermögen	17.	Reflexionsvermögen
6.	Selbstdisziplin	18.	 Eigeninitiative
7.	Empathie	19.	Sicheres Auftreten
8.	 Konfliktkompetenz	20.	Kreativität
9.	Veränderungskompetenz	21.	 Durchsetzungsvermögen
10.	Zielstrebigkeit	22.	Selbstfürsorge
11.	Überzeugungsvermögen	23.	 Führen
12.	Interkulturelle Kompetenz	24.	Innovationskompetenz
		25.	Entscheiden

Hinweis: Kompetenzen, die eher am Ende der Liste stehen, müssen nicht zwangsläufig niedrig ausgeprägt sein. Allerdings wird es der betreffenden Person aufgrund ihrer Persönlichkeitsstruktur schwerer fallen, diese Kompetenzen auf- und auszubauen.