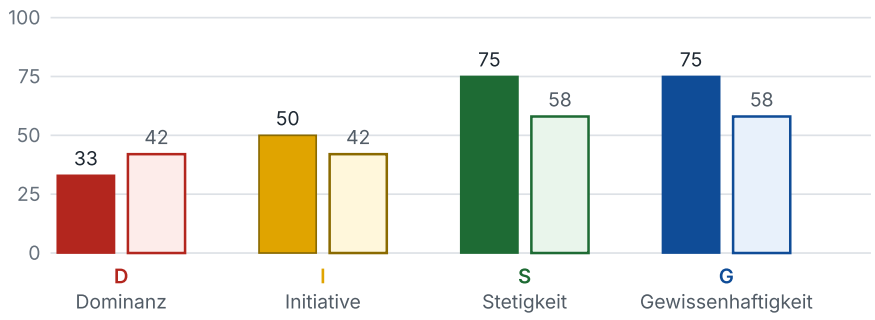
Spektrion

Fit-Analyse · Musterunternehmen GmbH

Entscheidungshilfe und Gesprächsvorbereitung — nur für Trainerinnen und Trainer

Teilnehmer/in	**Beispielprofil (fiktiv)**		
Testabschluss	**08.09.2026**	Fit-Modell	**Anforderungsprofil Vertrieb (fiktives Beispiel)**
Modellversion	**Version 1**	Auswertung	**Redstone-1.2.0**
Analyseversion	**Zephyr-1.1.1**		

Profil-Kurzfassung



So lesen Sie diese Grafik

1. Je Dimension stehen zwei Balken: voll = Basisprofil, hell = adaptiertes Profil.
2. Werte 0–100 aus einer festen, dokumentierten und versionierten Umrechnung der Rohwerte.
3. Details je Dimension in der Datentabelle darunter.

Flexibilitätsebene 3 von 5 — die Ebene beschreibt rechnerisch, wie weit die vier Dimensionswerte des Basisprofils auseinanderliegen: je größer die Abstände, desto niedriger die Ebene; je ausgeglichener die Werte, desto höher. Sie ist eine Beschreibung der Wertespreizung, keine Bewertung.

Konsistenz der Bearbeitung: keiner der Kontrollvergleiche war durch die übrigen Wahlen prüfbar

Die Werte im Überblick

Dimension	Basisprofil	Adaptiertes Profil	Anpassungssignal (Δ)	Einordnung (Basis)
D Dominanz	33	42	+8	sehr gering ausgeprägt
I Initiative	50	42	−8	mittel ausgeprägt
S Stetigkeit	75	58	0	erhöht ausgeprägt
G Gewissenhaftigkeit	75	58	0	erhöht ausgeprägt

Das Anpassungssignal (Δ) wird direkt aus den Rohantworten berechnet: Es misst, wie stark und in welche Richtung eine Dimension darin insgesamt hervortrat — über die aktiv gewählten und die klar ausgeschlossenen Aussagen hinweg. Es ist deshalb nicht die Differenz der beiden Wertespalten und kann ihr scheinbar widersprechen; ein Vorzeichen gegen deren Laufrichtung ist kein Rechenfehler. In der Analyse für Teilnehmende kann dieselbe Spalte ohne Vorzeichen stehen — beachten Sie das im Gespräch.

Die Einordnung bezieht sich ausschließlich auf das Basisprofil.

Pflichthinweis

Dieser Report ist eine Entscheidungshilfe, kein Urteil und keine automatisierte Entscheidung. Die Einschätzung trifft die Trainerin oder der Trainer im persönlichen Gespräch; ohne dokumentierte eigene Entscheidung bleibt der Vorgang offen. Die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer wurde vor dem Test über diesen Report informiert und hat ein Auskunftsrecht auf dieses Dokument. Grundlage ist hier ein frei erfundenes Beispiel-Anforderungsprofil — Ihr eigenes Anforderungsprofil entsteht im gemeinsamen Anforderungs-Workshop.

Alle Korridore auf einen Blick

Von 7 Kompetenzfeldern liegt 1 im Korridor, 3 grenznah und 3 außerhalb. Ein Gesamtwert wird bewusst nicht berechnet: Die Felder sind einzeln zu lesen, und die dokumentierte Einschätzung treffen Sie.

Eigeninitiative & Antrieb — Interview verpflichtend



40 / 100 **außerhalb**

Kontaktstärke & Netzwerkorientierung — Interview verpflichtend



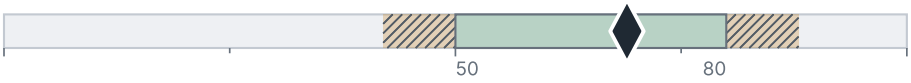
50 / 100 **grenznah**

Resilienz & Umgang mit Ablehnung — Interview verpflichtend · Pflichtfeld laut Modell



54 / 100 **grenznah**

Selbstorganisation & Disziplin



69 / 100 **im Korridor**

Coachability & Lernorientierung — Interview verpflichtend



46 / 100 **außerhalb**

Ergebnisorientierung & Zielbindung — Interview verpflichtend



47 / 100 **grenznah**

Verbindlichkeit & Integrität — Interview verpflichtend



44 / 100 **außerhalb**

Fit-Korridore im Detail

So lesen Sie diese Grafik

1. Grün hinterlegt ist der Zielkorridor; die bernsteinfarbenen Streifen schließen außen an und zeigen den grenznahen Bereich (bis 8 Punkte außerhalb des Korridors) — jenseits davon liegt die Zone „außerhalb".
2. Der Marker (Raute) zeigt den gemessenen Wert; das Label nennt die Zone.
3. Zonen sind neutral formuliert — sie sind Gesprächsanlässe, keine Bewertungsampel.

Eigeninitiative & Antrieb — Interview verpflichtend



40 / 100
außerhalb

Einordnung: Der gemessene Wert 40 liegt 15 Punkte unterhalb des Korridors (55–85). Für das Verhalten heißt das: Das gezeigte Muster weicht in diesem Kompetenzfeld deutlich von der Modellerwartung ab. Im Gespräch mit konkreten Episoden prüfen, wie sich das im Arbeitsalltag zeigt und ob die Momentaufnahme das Bild verzerrt.

Es zahlen ein: DISC-Dimension D (Dominanz) (50 %), DISC-Dimension I (Initiative) (20 %), Kurzskala Leistungsmotivation (30 %) — der DISC-Anteil beschreibt die innere Prioritätenordnung der Person; der Korridor ist Erwartungsrahmen fürs Gespräch, kein Personenvergleich.

Ehrliche Grenze: DISC misst Verhaltenspräferenz, nicht Energie- und Ausdauerniveau; die Leistungsmotivations-Skala ist Selbstbericht, kein Verhaltensnachweis.

Korridor-Begründung: Untergrenze im Standard (55): selbstständige Tätigkeit ohne vorgegebene Tagesstruktur verlangt eigenen Antrieb. Obergrenze auf 85 angehoben, da hoher Antrieb hier selten hinderlich ist; oberhalb bleibt als Gesprächsanlass, ob das Tempo Absprachen und Vorbereitung genug Raum lässt.

Kontaktstärke & Netzwerkorientierung — Interview verpflichtend



50 / 100
grenznah

Einordnung: Der gemessene Wert 50 liegt 5 Punkte unterhalb des Korridors (55–85) und damit im grenznahen Bereich. Für das Verhalten heißt das: Das Muster liegt nahe an der Erwartung, könnte aber je nach Tagesform oder Situation kippen. Im Gespräch prüfen, ob der Wert die tatsächliche Arbeitspraxis trifft.

Es zahlen ein: DISC-Dimension I (Initiative) (45 %), DISC-Dimension D (Dominanz) (15 %), Kurzskala Netzwerkverhalten (40 %) — DISC-Anteil und Korridor sind wie oben zu lesen: Erwartungsrahmen fürs Gespräch, kein Personenvergleich.

Ehrliche Grenze: Präferenz für Kontakt ist nicht dasselbe wie systematische Beziehungspflege; auch die Verhaltens-Selbstberichte bleiben Selbstauskunft.

Korridor-Begründung: Kontaktarbeit ist Kern der Tätigkeit, daher Standard-Untergrenze 55. Obergrenze auf 85 angehoben, weil viel Kontaktfreude förderlich ist; oberhalb bleibt zu prüfen, ob Pflege und Nachfassen mit der Kontaktmenge Schritt halten.

Resilienz & Umgang mit Ablehnung

Interview verpflichtend | Pflichtfeld laut Modell



54 / 100
grenznah

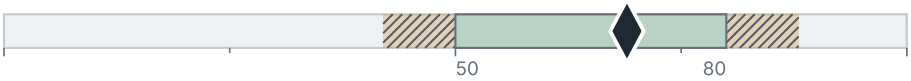
Einordnung: Der gemessene Wert 54 liegt 1 Punkt unterhalb des Korridors (55–90) und damit im grenznahen Bereich. Für das Verhalten heißt das: Das Muster liegt nahe an der Erwartung, könnte aber je nach Tagesform oder Situation kippen. Im Gespräch prüfen, ob der Wert die tatsächliche Arbeitspraxis trifft.

Es zahlen ein: Kurzskala emotionale Stabilität (100 %) — Skalenwert aus Selbsteinschätzungs-Aussagen, personenübergreifend gleich gelesen.

Ehrliche Grenze: DISC bildet emotionale Stabilität nicht ab — das Feld stützt sich allein auf die Zusatzskala; ohne strukturiertes Gespräch keine belastbare Aussage, Interviewfragen sind hier immer Pflicht.

Korridor-Begründung: Untergrenze im Standard (55): regelmäßige Ablehnung gehört zur Tätigkeit. Obergrenze auf 90 angehoben, weil hohe Stabilität förderlich ist; sehr hohe Selbst-auskünfte oberhalb sind kein Befund, sondern ein Anlass, sie im Gespräch an konkreten Episoden zu erden.

Selbstorganisation & Disziplin



69 / 100
im Korridor

Einordnung: Der gemessene Wert 69 liegt innerhalb des Zielkorridors (50–80). Für das Verhalten heißt das: In diesem Kompetenzfeld entspricht das gezeigte Muster der Erwartung des Fit-Modells. Im Gespräch genügt eine kurze Bestätigung anhand einer konkreten Alltagssituation.

Es zahlen ein: Kurzskala Selbststeuerung (55 %), DISC-Dimension G (Gewissenhaftigkeit) (30 %), DISC-Dimension S (Stetigkeit) (15 %) — DISC-Anteil und Korridor sind wie oben zu lesen: Erwartungsrahmen fürs Gespräch, kein Personenvergleich.

Ehrliche Grenze: Sehr hohe Struktur- und Absicherungswerte können auch Perfektions- und Zögerneigung bedeuten — Korridor mit Obergrenze, kein je-mehr-desto-besser; alle Anteile sind Selbstauskunft.

Korridor-Begründung: Untergrenze leicht abgesenkt (50), weil Alltagsstruktur mit einfachen Werkzeugen im Onboarding aufgebaut werden kann. Obergrenze bewusst bei 80 belassen: oberhalb ist zu prüfen, ob Absicherung und Feinschliff Entscheidungen und Abschlüsse verzögern — mehr Struktur ist nicht automatisch besser.

Coachability & Lernorientierung

Interview verpflichtend



46 / 100
außerhalb

Einordnung: Der gemessene Wert 46 liegt 9 Punkte unterhalb des Korridors (55–85). Für das Verhalten heißt das: Das gezeigte Muster weicht in diesem Kompetenzfeld deutlich von der Modellerwartung ab. Im Gespräch mit konkreten Episoden prüfen, wie sich das im Arbeitsalltag zeigt und ob die Momentaufnahme das Bild verzerrt.

Es zahlen ein: Kurzskala Lernorientierung (100 %) — Skalenwert aus Selbsteinschätzungs-Aussagen, Lesart wie oben.

Ehrliche Grenze: Aus DISC nicht ableitbar; der Wert ist eine Hypothese aus Selbstbericht — das belastbare Bild entsteht erst im strukturierten Gespräch und in der Reaktion auf echtes Feedback.

Korridor-Begründung: Untergrenze im Standard (55): Die Startphase lebt von Training und Begleitung. Obergrenze auf 85 angehoben, weil hohe Feedbackoffenheit förderlich ist; oberhalb bleibt zu prüfen, ob Rückmeldungen gewichtet statt ungefiltert übernommen werden.

Ergebnisorientierung & Zielbindung

Interview verpflichtend



47 / 100
grenznah

Einordnung: Der gemessene Wert 47 liegt 8 Punkte unterhalb des Korridors (55–85) und damit im grenznahen Bereich. Für das Verhalten heißt das: Das Muster liegt nahe an der Erwartung, könnte aber je nach Tagesform oder Situation kippen. Im Gespräch prüfen, ob der Wert die tatsächliche Arbeitspraxis trifft.

Es zahlen ein: DISC-Dimension D (Dominanz) (40 %), Kurzskala Zielbindung (60 %) — DISC-Anteil und Korridor sind wie oben zu lesen: Erwartungsrahmen fürs Gespräch, kein Personenvergleich.

Ehrliche Grenze: Selbstbild, kein Verhaltensnachweis; frühere messbare Erfolge sind im Interview zu erfragen.

Korridor-Begründung: Untergrenze im Standard (55): selbstständiges Arbeiten mit Zielen und Kennzahlen ist Kern der Tätigkeit. Obergrenze auf 85 angehoben; oberhalb bleibt zu prüfen, ob Ziele bei veränderter Lage angepasst werden können, statt um jeden Preis gehalten zu werden.

Verbindlichkeit & Integrität

Interview verpflichtend



44 / 100
außerhalb

Einordnung: Der gemessene Wert 44 liegt 16 Punkte unterhalb des Korridors (60–90). Für das Verhalten heißt das: Das gezeigte Muster weicht in diesem Kompetenzfeld deutlich von der Modellerwartung ab. Im Gespräch mit konkreten Episoden prüfen, wie sich das im Arbeitsalltag zeigt und ob die Momentaufnahme das Bild verzerrt.

Es zahlen ein: Skala Verbindlichkeit & Integrität (85 %), DISC-Dimension G (Gewissenhaftigkeit) (15 %) — DISC-Anteil und Korridor sind wie oben zu lesen: Erwartungsrahmen fürs Gespräch, kein Personenvergleich.

Ehrliche Grenze: Selbstauskunft zu arbeitsbezogenen Einstellungen, kein Verhaltensnachweis und kein Urteil über die Person; sehr hohe Werte können auch erwünschtes Antwortverhalten spiegeln. Ergebnis erscheint ausschließlich im Fit-Report; die Erhebung ist im Consent transparent benannt.

Korridor-Begründung: Untergrenze angehoben (60), weil Verbindlichkeit gegenüber Kundinnen und Kunden Grundbedingung der Tätigkeit ist. Obergrenze bewusst bei 90 — kein je-mehr-desto-besser: sehr hohe Selbstauskünfte sind im Gespräch an konkreten Situationen zu erden, zudem ist zu klären, ob unklare Vorgaben handlungsfähig ausgelegt werden.

Verbindlichkeit & Integrität (Einzelindikator)

Indikatorwert 38 von 100 Zone: mittel

Dieser Wert stammt aus der im Einwilligungstext benannten Kurzskala zu Verlässlichkeit und Verbindlichkeit (acht über den Test verteilte Aussagen). Er ist ein unauffälliger Einzelindikator, kein Eignungsurteil und fließt in keinen Gesamtwert ein.

Zur Abgrenzung: Der Wert 44 des Kompetenzfelds „Verbindlichkeit & Integrität“ weiter oben ist ein kombinierter Skalenwert — diese Kurzskala geht dort mit 85 % ein, den übrigen Anteil tragen die weiteren dort genannten Skalen. Der Indikatorwert hier ist der unverrechnete Wert der Kurzskala allein; beide Zahlen können deshalb voneinander abweichen.

Ein mittlerer Indikatorwert ist unauffällig. Er ersetzt keine Beobachtung im Alltag; behandeln Sie ihn als einen von mehreren Anhaltspunkten.

Stärken, Prüffelder und Empfehlungen je Kompetenzfeld

Eigeninitiative & Antrieb 40 außerhalb Interview verpflichtend

Einordnung: Der Wert liegt deutlich außerhalb des Zielkorridors. Da er unterhalb liegt, spricht das Profil für ein zurückhaltendes, auf Klärung bedachtes Anlaufen, das in strukturierten Umfeldern gut trägt.

Prüffelder: Für dieses Feld ist das Gespräch entscheidend. Klären Sie, wie ein Arbeitstag ohne Vorgaben konkret aussehen würde und was den ersten Schritt auslöst.

Empfehlung: Planen Sie die Interviewfragen des Gesprächsleitfadens fest ein und vereinbaren Sie eine Praxiserprobung mit klaren Wochenzielen. Hier ist der Onboarding-Baustein Aktivitäten-Anschub empfohlen.

Kontaktstärke & Netzwerkorientierung 50 grenznah Interview verpflichtend

Einordnung: Der Wert liegt knapp außerhalb des Zielkorridors. Er liegt unterhalb, daher spricht das Profil für einen ruhigeren Kontaktstil, der auf wenige, dafür gepflegte Beziehungen setzt.

Prüffelder: Klären Sie, wie die Person auf fremde Menschen zugeht, wenn die Situation es verlangt, und was ihr dabei hilft. Bitten Sie um konkrete Episoden aus der letzten Zeit.

Empfehlung: Vereinbaren Sie eine überschaubare Kontakt-Erprobung mit fester Auswertung, zum Beispiel fünf Erstansprachen in zwei Wochen.

Resilienz & Umgang mit Ablehnung 54 grenznah

Interview verpflichtend | Pflichtfeld laut Modell

Einordnung: Der Wert liegt knapp außerhalb des Zielkorridors. Da der Wert unterhalb liegt, berichtet die Person, dass Rückschläge nachwirken können — das geht oft mit genauer Selbstbeobachtung einher, die sich für die Entwicklung nutzen lässt.

Prüffelder: Die Interviewfragen sind in diesem Feld immer verbindlich. Klären Sie, wie lange Absagen nachwirken und was beim Wiedereinstieg hilft.

Empfehlung: Vereinbaren Sie eine begleitete Erprobung mit realen Ansprache-Situationen und fester Nachbesprechung.

Selbstorganisation & Disziplin 69 im Korridor

Stärken: Selbststeuerung, Struktur- und Beständigkeitswerte liegen zusammen im Zielbereich: Die eigene Arbeit wird nach eigener Angabe vorausschauend eingeteilt, selbst gesetzte Termine werden gehalten, Unangenehmes wird zeitnah erledigt. Für eine Tätigkeit ohne vorgegebene Struktur ist das eine solide Grundlage.

Prüffelder: Der Wert beschreibt Selbstauskunft, nicht belegtes Verhalten über Monate. Lassen Sie schildern, wie eine typische Woche geplant wird und was mit unangenehmen Aufgaben passiert. Fragen Sie nach einem konkreten Beispiel, in dem ein selbst gesetzter Termin gehalten oder gerissen wurde, und was dann geschah.

Empfehlung: Vereinbaren Sie für die Startphase einen einfachen Wochenplan mit fester Rückschau, um die berichtete Selbststeuerung in der Praxis zu bestätigen. Ein eigener Onboarding-Baustein ist bei diesem Wert nicht vorrangig; die vorhandene Struktur sollte erhalten bleiben und nicht überformt werden.

Coachability & Lernorientierung 46 außerhalb Interview verpflichtend

Einordnung: Der Wert liegt deutlich außerhalb des Zielkorridors. Da er unterhalb liegt, steht ein Arbeitsstil im Vordergrund, der auf eigene Erfahrung vertraut und Kurs hält, auch wenn Umstehende anderes raten.

Prüffelder: Das belastbare Bild entsteht in diesem Feld nur im strukturierten Gespräch. Klären Sie, unter welchen Bedingungen Hinweise angenommen werden und wer als Absender überzeugt.

Empfehlung: Führen Sie die Interviewfragen vollständig durch und vereinbaren Sie eine Feedback-Probe mit klarer Nachverfolgung über zwei Termine. Hier ist der Onboarding-Baustein Feedback-Routine fest einzuplanen.

Ergebnisorientierung & Zielbindung 47 grenznah

Interview verpflichtend

Einordnung: Der Wert liegt knapp außerhalb des Zielkorridors. Da er unterhalb liegt, spricht das Profil für ein offenes Arbeiten, das Gelegenheiten aufnimmt, statt sich früh festzulegen.

Prüffelder: Klären Sie, wie lange ein selbst gesetztes Ziel trägt: Welches Ziel wurde zuletzt formuliert, und woran ist es gelungen oder gescheitert?

Empfehlung: Setzen Sie gemeinsam ein kurzes, messbares Startziel mit festem Auswertungstermin.

Verbindlichkeit & Integrität 44 außerhalb Interview verpflichtend

Einordnung: Der Wert liegt deutlich außerhalb des Zielkorridors. Da der Wert unterhalb liegt, beschreibt die Selbstauskunft ein stark situatives Arbeiten, das sich schnell an veränderte Umstände anpasst.

Prüffelder: Dieses Feld beschreibt Selbstauskünfte, kein festgestelltes Verhalten. Es begründet allein Gesprächsbedarf. Klären Sie an konkreten Beispielen, wie Zusagen, Regeln und eigene Fehler im Arbeitsalltag gehandhabt wurden.

Empfehlung: Führen Sie die Interviewfragen vollständig durch und stützen Sie Ihre Einschätzung auf geschilderte Situationen, nie auf den Zahlenwert allein. Für die Startphase sind Verbindlichkeits-Routinen empfohlen: schriftliche Absprachen, feste Rückschau-Termine und ein klarer Weg für offene Fragen.

Gesprächsleitfaden für das Folgegespräch

Der Leitfaden ist dynamisch zusammengestellt: Er enthält nur die Kompetenzfelder, die grenznah oder außerhalb des Korridors liegen — sowie Felder mit verbindlicher Interviewpflicht. Stellen Sie die Fragen offen und achten Sie auf konkrete Episoden statt Allgemeinplätzen. Unabhängig von der Zone verbindlich laut Modell: Resilienz & Umgang mit Ablehnung.

Eigeninitiative & Antrieb Interview verpflichtend

- Erzählen Sie von einem Vorhaben, das Sie ohne Auftrag gestartet haben. Was war der erste konkrete Schritt, und wann sind Sie ihn gegangen?
- Wie sah zuletzt ein Arbeitstag aus, an dem niemand Ihnen Vorgaben gemacht hat? Was haben Sie morgens als Erstes getan?
- Welche Aufgabe haben Sie über Wochen weiterverfolgt, obwohl Erfolge ausblieben? Woran haben Sie den Fortschritt gemessen?

Worauf Sie achten sollten: Belastbar sind konkrete erste Schritte mit Zeitangabe und eigenem Auslöser; ausweichend sind Allgemeinplätze wie „Ich packe einfach immer an“ ohne schilderbares Beispiel.

Ihre Notizen

Kontaktstärke & Netzwerkorientierung Interview verpflichtend

- Wann haben Sie zuletzt eine fremde Person aktiv angesprochen, ohne dass es einen Anlass gab? Wie kam es dazu, und was folgte daraus?
- Wie halten Sie Kontakte, die Ihnen wichtig sind? Beschreiben Sie an einem Beispiel, wann Sie sich zuletzt von sich aus gemeldet haben.
- Haben Sie schon einmal jemanden gezielt um eine Empfehlung oder einen Kontakt gebeten? Wie sind Sie dabei vorgegangen?

Worauf Sie achten sollten: Belastbar sind konkrete Situationen, Häufigkeiten und selbst ausgelöste Kontakte; vage Aussagen über die eigene Offenheit ohne Episode sind es nicht.

Ihre Notizen

Resilienz & Umgang mit Ablehnung Interview verpflichtend

Pflichtfeld laut Modell

- Erzählen Sie von einer Phase, in der Sie mehrfach hintereinander Absagen bekommen haben. Was haben Sie am nächsten Tag konkret getan?
- Welche Kritik hat Sie zuletzt wirklich beschäftigt? Wie lange hat sie nachgewirkt, und wie sind Sie wieder ins Arbeiten gekommen?
- Beschreiben Sie eine Situation, in der etwas Wichtiges misslungen ist. Was haben Sie in den Tagen danach anders gemacht?

Worauf Sie achten sollten: Belastbar sind Episoden mit Zeitverlauf und konkretem Verhalten am Folgetag; achten Sie auf Unterschiede zwischen erzählter Unerschütterlichkeit und geschildertem Tun.

Ihre Notizen

Coachability & Lernorientierung Interview verpflichtend

- Was war das letzte kritische Feedback, das Sie erhalten haben — und was haben Sie daraufhin konkret geändert?
- Wann haben Sie zuletzt aktiv um eine Rückmeldung zu Ihrer Arbeit gebeten? Was wollten Sie wissen, und was kam dabei heraus?
- Beschreiben Sie etwas, das Sie in den letzten Monaten neu gelernt haben. Wie sind Sie dabei vorgegangen, und was war schwer?

Worauf Sie achten sollten: Belastbar ist die Kette Feedback, Änderung, Ergebnis mit Details; ausweichend sind Rechtfertigungen des bisherigen Vorgehens oder Feedback, das nur von anderen handelt.

Ihre Notizen

Ergebnisorientierung & Zielbindung Interview verpflichtend

- Welches konkrete Ziel haben Sie sich zuletzt selbst gesetzt? Woran haben Sie den Fortschritt gemessen, und wo stehen Sie heute?
- Erzählen Sie von einem messbaren Erfolg, auf den Sie stolz sind. Welche Zahlen oder Ergebnisse stehen dahinter?
- Gab es ein Ziel, das Sie trotz Hindernissen weiterverfolgt haben, obwohl es eine bequemere Alternative gab? Wie haben Sie entschieden?

Worauf Sie achten sollten: Belastbar sind nachprüfbare Zahlen, Zeiträume und benannte Ziele; runde Erfolgsgeschichten ohne Messgröße und Zeitverlauf tragen wenig.

Ihre Notizen

Verbindlichkeit & Integrität Interview verpflichtend

- Erzählen Sie von einer Zusage, deren Einhaltung Ihnen Nachteile gebracht hat. Wie haben Sie sich entschieden, und was folgte daraus?
- Wann haben Sie zuletzt einen eigenen Fehler von sich aus angesprochen? Wie haben Sie das getan, und wie ging es weiter?
- Beschreiben Sie eine Situation mit unklaren Vorgaben. Wie haben Sie entschieden, und wen haben Sie einbezogen?

Worauf Sie achten sollten: Belastbar sind Situationen mit spürbaren eigenen Kosten und konkretem Ablauf; achten Sie darauf, ob Offenlegen und Nachfragen als selbstverständlich geschildert werden.

Ihre Notizen

Hinweise zur Bearbeitungsqualität

Die folgenden Beobachtungen aus dem Antwortverhalten sind Hinweise zur Einordnung — sie schränken die Aussagekraft der betroffenen Teile ein, ohne das Ergebnis ungültig zu machen. Sprechen Sie sie im Gespräch offen an und bieten Sie bei Bedarf eine Wiederholung an.

Bearbeitungstempo je Testteil

Teil 1 (Auswahlblöcke): Bearbeitungstempo im erwartbaren Bereich.

Teil 2 (Punkteverteilungen): keine Zeitmesswerte vorhanden — das Bearbeitungstempo wurde für diesen Teil nicht bewertet.

Teil 3 (Selbsteinschätzungen): keine Zeitmesswerte vorhanden — das Bearbeitungstempo wurde für diesen Teil nicht bewertet.

Antwortpositionen und Antwortmuster: keine Auffälligkeiten. Kontrollvergleiche: in dieser Bearbeitung nicht prüfbar.

Onboarding-Empfehlungen

Profilabhängige Bausteine für die ersten Monate — ausgelöst durch Kompetenzfelder außerhalb oder am Rand ihres Korridors, sortiert nach Abstand zum Korridor (maximal drei).

Verbindlichkeits-Routinen

Richten Sie für die Startphase Verbindlichkeits-Routinen ein: Absprachen werden kurz schriftlich festgehalten, offene Punkte in einer festen Wochenrückschau angesprochen, Unklarheiten sofort geklärt. Das schafft für beide Seiten Klarheit und macht Verlässlichkeit im Alltag beobachtbar — als normaler Teil des Onboardings.

Aktivitäten-Anschub

Vereinbaren Sie für die ersten vier Wochen einen Aktivitäten-Anschub: jeden Tag eine selbst gewählte Erstaufgabe vor allem anderen, dazu ein festes Wochenziel mit kleiner, erreichbarer Stückzahl. Der Einstieg ins Handeln wird so zur Routine; in der gemeinsamen Wochenrückschau sehen Sie früh, ob der eigene Antrieb wächst.

Feedback-Routine

Etablieren Sie eine feste Feedback-Routine: alle ein bis zwei Wochen eine kurze Rückmeldung zu einer konkreten Situation, dazu eine kleine, gemeinsam vereinbarte Umsetzungsaufgabe bis zum nächsten Termin. So wird sichtbar, ob Hinweise aufgenommen und im Verhalten umgesetzt werden — ohne Prüfungscharakter.

Grenzen der Aussagekraft

Herkunft und Stand dieses Modells

Modell „Anforderungsprofil Vertrieb (fiktives Beispiel)“, Version 1.

Auswertung Redstone-1.2.0, Analyseversion Zephyr-1.1.1: Die Werte 0–100 entstehen aus einer festen, dokumentierten Umrechnung der Rohwerte dieser Auswertungsversion.

Fiktives Beispiel-Anforderungsprofil

Die Gewichte und Zielkorridore dieser Musteranalyse gehören zu einem frei erfundenen Beispiel-Anforderungsprofil. Sie zeigen, wie die Fit-Analyse Anforderungen abbildet — sie beschreiben kein reales Unternehmen und keine reale Auswahlentscheidung.

In einem Kundenprojekt werden Gewichte und Korridore je Kompetenzfeld im gemeinsamen Anforderungs-Workshop festgelegt und versioniert; die Fit-Analyse weist die Modellversion aus und bleibt damit dauerhaft nachvollziehbar.

Was DISC leisten kann — und was nicht

Das DISC-Profil beschreibt Verhaltenspräferenzen, keine Fähigkeiten und keine Prognose über Berufserfolg. Für zwei der sieben Kompetenzfelder trägt DISC allein keine belastbare Aussage: Resilienz (emotionale Erholungsfähigkeit nach Ablehnung)

und Coachability (Umgang mit Rückmeldungen) sind aus keiner der vier Dimensionen ableitbar. Beide Felder stützen sich deshalb ausschließlich auf die normativen Zusatzskalen — ohne abgeschlossenes Zusatzmodul wird kein Fit-Report erzeugt — und bleiben auch damit Hypothesen: Das belastbare Bild entsteht erst im strukturierten Gespräch. Für das Feld Resilienz sind die Interviewfragen deshalb in jedem Fall verbindlich, unabhängig von der Zone.

Selbstauskunft und Momentaufnahme

Alle Werte dieses Reports beruhen auf Selbstauskünften aus einer einzelnen Bearbeitung. Sie sind eine Momentaufnahme und kein Verhaltensnachweis: Tagesform, Selbstbild und der Wunsch, sich vorteilhaft darzustellen, können die Werte beeinflussen. Das gilt für alle Felder, besonders für Verbindlichkeit & Integrität — dort ist der Wert ausdrücklich nur ein Prüfauftrag für das Gespräch, nie eine Feststellung über die Person. Sehr hohe Werte sind ebenso Gesprächsanlass wie sehr niedrige.

Lineare Skala, Korridore statt Schwellen

Die Werte 0–100 beruhen in Version 1.0 auf einer linearen Skala. Der Report arbeitet mit Zielkorridoren und den drei Zonen „im Korridor / grenznah / außerhalb" statt mit harten Schwellenwerten, und es gibt bewusst keinen Gesamtwert: Eine einzelne Zahl würde eine Genauigkeit suggerieren, die einem Auswertungsgespräch nicht gerecht wird. Kleine Abstände zum Korridor sind nicht überzubewerten.

Die Entscheidung bleibt beim Menschen

Dieser Report bereitet das Folgegespräch vor, er ersetzt es nicht. Aussagen zur Passung entstehen aus der Kombination von Profil, strukturiertem Gespräch und Praxiserprobung — in dieser Reihenfolge wächst ihre Belastbarkeit. Die dokumentierte Einschätzung der Trainerin oder des Trainers ist Pflichtbestandteil des Verfahrens; der Report enthält bewusst keine Aussage, die diese Entscheidung vorwegnimmt.

Zusammenfassende Einordnung

Von 7 Kompetenzfeldern liegt 1 im Korridor, 3 sind grenznah (3 unterhalb) und 3 außerhalb (3 unterhalb). Gesprächsschwerpunkte laut Leitfaden: Eigeninitiative & Antrieb (außerhalb, unterhalb des Korridors); Kontaktstärke & Netzwerkorientierung (grenznah, unterhalb des Korridors); Resilienz & Umgang mit Ablehnung (grenznah, unterhalb des Korridors); Coachability & Lernorientierung (außerhalb, unterhalb des Korridors); Ergebnisorientierung & Zielbindung (grenznah, unterhalb des Korridors); Verbindlichkeit & Integrität (außerhalb, unterhalb des Korridors). Nutzen Sie den Gesprächsleitfaden, um diese Felder gezielt zu vertiefen. Gleichen Sie die Momentaufnahme mit Ihrem persönlichen Eindruck ab, bevor Sie Ihre dokumentierte Einschätzung treffen.

Entscheidungsfeld: Ihre dokumentierte Einschätzung

Die Einschätzung trifft nicht die Analyse, sondern Sie. Wir erwarten, dass Sie Ihre Entscheidung mit Begründung dokumentieren: Halten Sie beides in diesem Feld fest und übernehmen Sie es in Ihre Unterlagen zum Vorgang.

- [ ] Folgegespräch vereinbaren
- [ ] Weitere Erprobung in der Praxis
- [ ] Keine Weiterverfolgung

Begründung (bitte schriftlich festhalten)