



## **Testergebnisse**

von

**Maximilian Mustermann**

DIAMIC Solutions GmbH

Längweg 18  
63607 Wächtersbach  
Deutschland

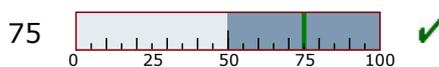
Tel.: +49 (0)6053 - 700488  
Fax: +49 (0) 6053 - 700475  
E-Mail: [service@diamic.de](mailto:service@diamic.de)

## Sehr geehrte Damen und Herren,

die DIAMIC-Potenzialberichte verwenden Prozentrangwerte zur Darstellung der Ergebnisse Ihrer Testteilnehmer/innen und Bewerber/innen.

Dazu werden die Antworten der Testteilnehmer/innen zu jeder Eigenschaft (Dimension) zu den Antworten von insgesamt 13.903 anderen Personen aus einer entsprechenden Vergleichsgruppe in Beziehung gesetzt (Normierung, Eichung). Durch den Vergleich mit dieser Eichstichprobe entsteht das individuelle Ergebnis einer Testperson.

### Beispiel Belastbarkeit



Der eingezeichnete Balken markiert den Wert (Prozentrang), den ein/e Testteilnehmer/in im Vergleich zur Eichstichprobe erzielt hat. Ein Prozentrangwert von 75 bedeutet, dass 75% der Personen aus der Vergleichsgruppe den gleichen oder einen niedrigeren Testwert erzielen. 25% der Personen erreichen einen höheren Testwert. Ein Wert von 30 würde aussagen, dass 70% der Teilnehmer/innen besser abschneiden.

Ein Prozentrangwert von 50 entspricht dabei dem arithmetischen Mittel (Mittelwert).

Der dunkelblau hinterlegte Bereich zeigt das zuvor festgelegte Anforderungsprofil (also den Bereich, in dem der Testwert möglichst liegen sollte - im obigen Beispiel 50 - 100).

In diesem Bericht haben wir die Ergebnisse Ihrer Kandidatin/Ihres Kandidaten für Sie zusammengefasst. Zunächst finden Sie eine Übersicht des persönlichen Ergebnisprofils, bevor auf den folgenden Seiten die Ergebnisse detailliert und ausführlich beschrieben werden.

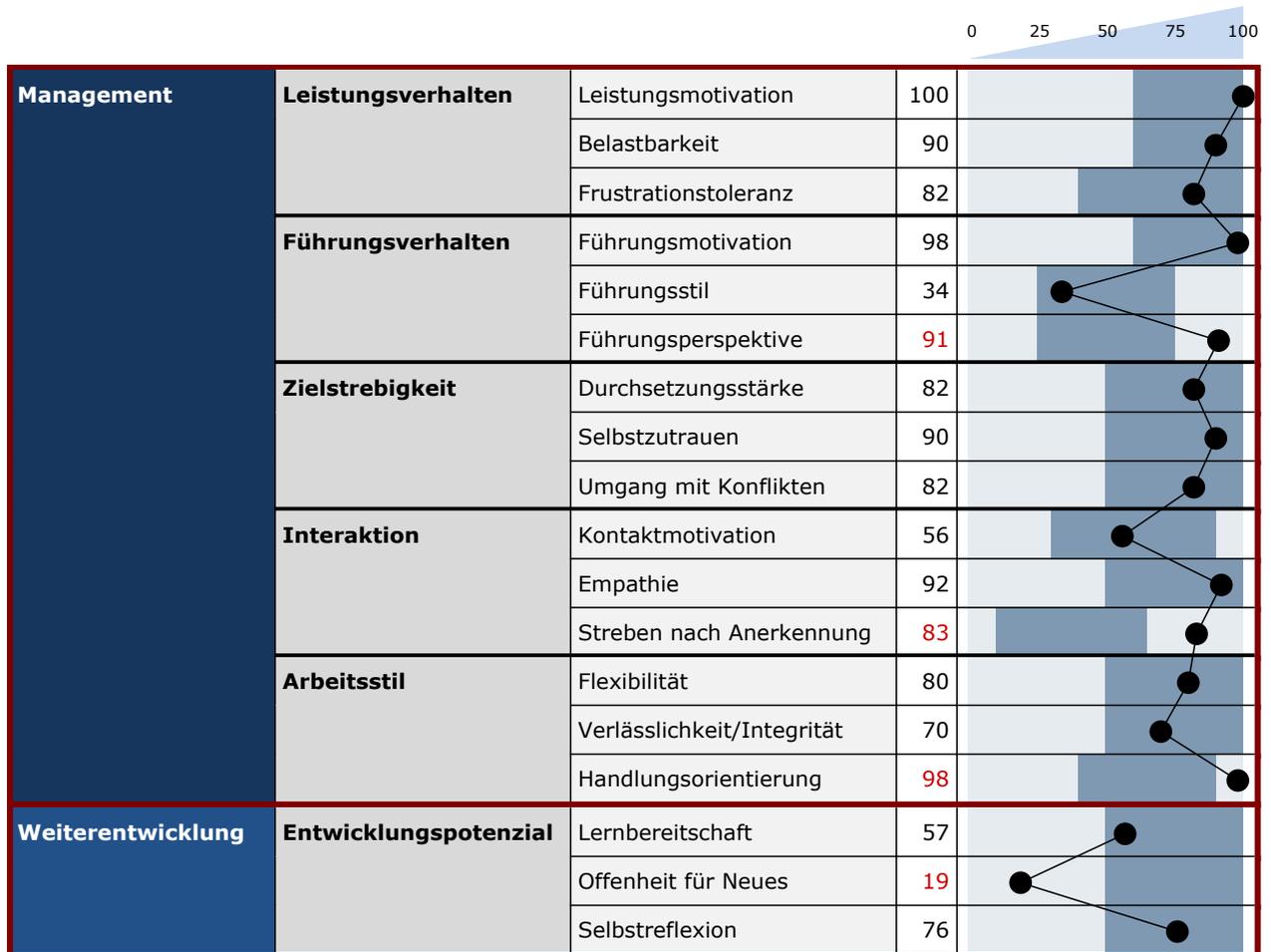
Bitte beachten Sie, dass ein hoher Testwert nicht automatisch das beste Ergebnis darstellt und ein niedriger Testwert nicht per se schlecht ist. Vielmehr müssen die Ergebnisse immer vor dem Hintergrund der konkreten Stellenanforderungen betrachtet werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Ergebnisbericht auf den folgenden Seiten das generische Maskulinum (der Teilnehmer, der Bewerber).

Sollten Sie Fragen zu den Ergebnissen haben, rufen Sie uns gern an.

Herzliche Grüße,  
Ihr DIAMIC-Solutions Team

## Testergebnisse von Maximilian Mustermann (78%)



## Zusammenfassung des Führungspotenzials

Die Testergebnisse von Maximilian Mustermann weisen 4 Abweichungen vom Anforderungsprofil aus. Das Ergebnisprofil passt somit zu 78 % zu den hinterlegten Anforderungen an Ihre Führungskraft. Im Folgenden sind die primären Stärken und Entwicklungsfelder von Maximilian Mustermann zusammen gefasst:

### Führungsverständnis und Führungsverhalten

- Hat ein ausgeprägtes Interesse an Führungsaufgaben (im Sinne der Einflussnahme auf andere, Lenken und Steuern sowie der Übernahme von Verantwortung für andere)
- Neigt vom Führungsverständnis her zu einem ausgewogenen Führungsstil mit einer Tendenz zu weniger autoritärem, sondern eher kooperativem und integrativem Verhalten
- Tendiert als Führungskraft zu einer generalistischen Führungsperspektive; versteht sich demnach eher als Koordinator und Motivator (agiert aus einer Helikopterperspektive), denn als Spezialist mit dem höchsten Fachwissen; delegiert Verantwortung an die Mitarbeiter

### Primäre Stärken

- Ist den Testergebnissen zufolge sehr ehrgeizig und leistungsorientiert
- Ist sehr handlungsorientiert und entscheidungsfreudig; gelangt zeitnah zu Entscheidungen und schreitet rasch zur Tat
- Kann sich sehr gut in die Perspektive und Bedürfnislage anderer Personen hineinversetzen und diese nachvollziehen
- Bewahrt auch in Phasen sehr hoher beruflicher Belastung Ausgeglichenheit und Ruhe
- Verfügt über eine sehr positive Grundhaltung und hat großes Vertrauen in die eigenen beruflichen Kompetenzen
- Lässt sich durch gelegentliche Misserfolge kaum entmutigen oder in den eigenen Leistungen beeinträchtigen, sondern blickt schnell wieder nach vorne
- Ist durchsetzungsstark und kann den eigenen Standpunkt auch gegen Widerstände behaupten sowie Mitarbeiter und Kunden von den eigenen Ansichten überzeugen

### Primäre Entwicklungsfelder

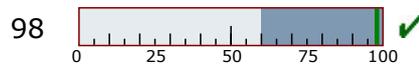
- Ist verglichen mit anderen Personen nur wenig offen für neue Erfahrungen (sollte neuen Ideen und Vorgehensweisen gegenüber eine aufgeschlossenerere Haltung einnehmen)
- Ist bestrebt, die Sympathie und Zuneigung anderer zu erwerben und aufrechtzuerhalten; tut sich daher vermutlich schwer damit, Kritik zu üben oder Entscheidungen zu treffen, die bei Mitarbeitern unbeliebt sein könnten, selbst wenn diese Entscheidungen eigentlich notwendig sind (sollte unabhängiger von der Meinung anderer handeln)

**DIAMIC**  
ONLINE-POTENZIALANALYSE

... Auszug aus einer Musterauswertung ...

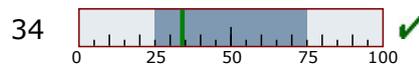
## Führungsverhalten

### Führungsmotivation



Der Teilnehmer beschreibt sich als eine Person, die sehr großes Interesse an der Übernahme von Führungsaufgaben hat. Menschen mit einer ausgeprägten Führungsmotivation ist es wichtig, Verantwortung zu tragen sowie betriebliche Prozesse und Entscheidungen mitzugestalten. Sie möchten im Beruf etwas bewegen können, stehen gern selbst im Vordergrund und ordnen sich in der Regel ungern anderen unter.

### Führungsstil (kooperativ vs. autoritär)



Seinen Testwerten nach verfolgt der Teilnehmer als Vorgesetzter grundsätzlich einen ausgeglichenen Führungsstil. Er ist demnach in der Lage, seinen Mitarbeitern ggf. deutlich zu machen, dass die Entscheidungsbefugnis bei ihm liegt. Im Zweifelsfall verhält er sich jedoch eher kooperativ und versucht, die Meinung der Beteiligten mit in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, anstatt Entschlüsse über ihre Köpfe hinweg zu fällen.

### Führungsperspektive (detailorientiert vs. generalistisch)



Der Teilnehmer beschreibt seine Führungsperspektive als vorwiegend generalistisch. Eine solche Führungsperspektive zeichnet sich durch die Überzeugung aus, dass ein guter Manager sich möglichst wenig mit Detailfragen aufhalten, sondern eher die größeren Zusammenhänge im Auge behalten sollte. Manager mit einer generalistischen Führungsperspektive sehen ihre Hauptaufgaben daher eher in der Motivation und Koordination ihres Teams als in der genauen Kontrolle der Mitarbeiter. Sie agieren aus einer Helikopterperspektive, lassen ihren Unterstellten viel individuellen Spielraum und sind in der Lage, Aufgaben und Verantwortung zu delegieren.

### **Ergänzende Anmerkungen zu diesem Testbereich:**

Der Teilnehmer verfügt über eine stark ausgeprägte Führungsmotivation und bevorzugt einen ausgeglichenen Führungsstil. Er gibt seinen Mitarbeitern demnach durchaus klare Zielvorgaben und achtet auf deren Einhaltung, bezieht aber auch Anregungen und alternative Lösungsvorschläge des Teams mit ein. Mit den Details, wie diese Ziele umzusetzen und zu erreichen sind, setzt er sich eher wenig auseinander. Vielmehr lässt er seinen Mitarbeitern dabei gestalterischen Spielraum, während er sich hauptsächlich auf die Koordination und Steuerung seines Teams konzentriert.

### **Interviewfragen Führungsverhalten:**

- Ihr Abschneiden im Test deutet auf eine starke Führungsmotivation hin. Aus welchem Grund sind Sie so sehr bestrebt, eine leitende Rolle zu übernehmen?
- Schildern Sie, wann Sie in einem Team schon einmal aus eigener Initiative die Leitungsrolle übernommen haben. Wie haben Sie Ihren Führungsanspruch gegenüber anderen behauptet?
- In welchen Fällen treffen Sie Entscheidungen am liebsten eigenverantwortlich und wann berücksichtigen Sie die Meinung Ihrer Mitarbeiter? Berichten Sie von Beispielsituationen.
- Glauben Sie, dass Ihr Führungsstil gut zu der angestrebten Position passt? Aus welchem Grund?
- Sie bevorzugen eine generalistische Führungsperspektive. Wie gelingt es Ihnen dabei, die Kontrolle über die einzelnen Vorgänge in Ihrer Abteilung zu behalten?
- Wie viel eigenen Gestaltungsspielraum lassen Sie Ihren Mitarbeitern? Welche Arten von Aufgaben oder Verantwortlichkeiten delegieren Sie gern und welche ungern?