



# REPORT

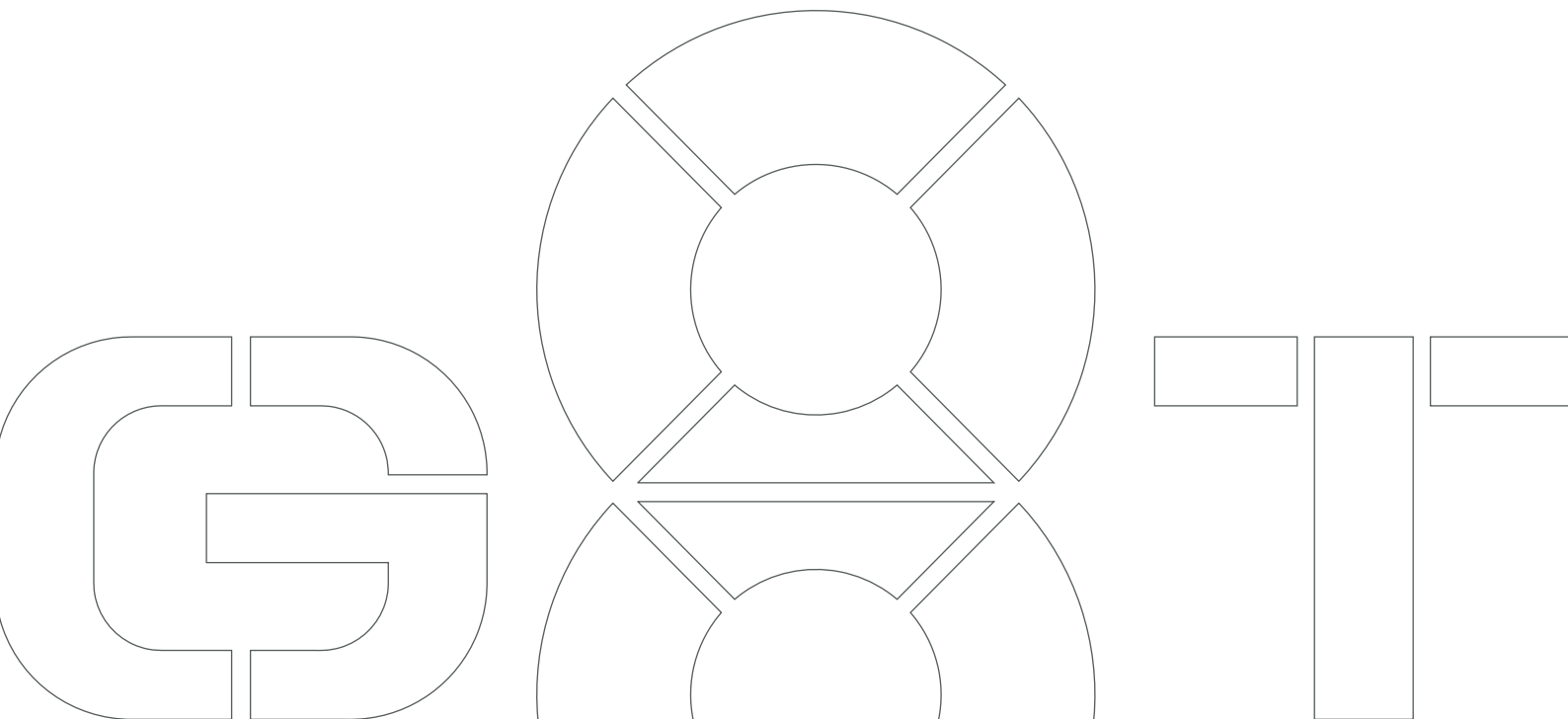
BERUFSBEZOGENE KOMPETENZEN

G8T-39

CLIENT VERSION

MAX MUSTERMANN

19. APRIL 2017



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>BEGRÜßUNG</b>	2
<b>BERUFSBEZOGENE KOMPETENZEN</b>	3
<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	4
<b>FÜHREN UND ENTSCHEIDEN</b>	5
Führungsverhalten	6
Selbstsicheres Auftreten	6
Führungsanspruch	6
<b>UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN</b>	8
Taktisches Können	9
Motivationsgeschick	9
Kundenorientierung	10
Team Management	11
<b>INTERAKTION UND PRÄSENTATION</b>	12
Einfühlungsvermögen	13
Kommunikationsstil	13
<b>ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN</b>	15
Anpassungsfähigkeit	16
Informationsverarbeitung	16
Umgang mit Mehrdeutigkeiten	16
Problemlösen	17
Entscheidungsfähigkeit unter Zeitdruck	18
Pragmatismus	18
Work-Life-Balance	19
Change Management	19
Prozesssteuerung	20
<b>KREIEREN UND KONZEPTUALISIEREN</b>	22
Entscheidungsstärke	23
Motivation zum eigenen Wachstum	23
Umgang mit Werten	24
Umgang mit Erfolg und Misserfolg	25
Optimismus	26
Menschenkenntnis	26
<b>ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN</b>	28
Planung eigener Ziele	29
Diversity Management	29
Networking Skills	29
Management von Organisationen	30
Selbstreflexion	31
Konfliktmanagement	32
<b>ANPASSUNG</b>	34
Zeiteffizientes Arbeiten	35
Karriereplanung	35
Stressregulation	36
<b>UNTERNEHMERTUM UND LEISTUNG</b>	38
Unternehmerische Kompetenz	39
Verhandlungsgeschick	39
Begeisterungsfähigkeit	40
Qualitätsmanagement	40
Strategische Kompetenz	41
Innovationsmanagement	41

Liebe/r Teilnehmer/in,

Sie erhalten heute eine Rückmeldung bezüglich des beruflichen Kompetenztests, welchen Ihr(e) Mitarbeiter/in vor kurzem ausgefüllt hat.

Alle Ergebnisse werden in Hinblick auf eine Normstichprobe betrachtet. Dabei wird das Ergebnis der getesteten Person mit der Normstichprobe verglichen und ihre Ausprägungen auf den erhobenen Dimensionen vergleichend eingeordnet. Hohe Werte bedeuten also immer, dass die getestete Person sich eine Eigenschaft in höherem Maße zuschreibt als die Personen in der Norm.

Psychologische Tests haben unterschiedliche Messgenauigkeiten. Ähnlich wie bei einer Waage, ist die Exaktheit der Messung nicht perfekt. Daher werden die Ergebnisse in Bereichen angegeben. Diese Bereiche berücksichtigen etwaige Schwankungen aufgrund von Messungenauigkeit.

#### HINWEIS:

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.

## BERUFSBEZOGENE KOMPETENZEN

---

Der hier eingesetzte G8T erfasst 8 bekannte Kompetenzen, die sich aus Analysen bestehender Kompetenzmodelle ableiten lassen: Führen und Entscheiden, Unterstützen und Kooperation, Interaktion und Präsentation, Analysieren und Interpretieren, Kreieren und Konzeptualisieren, Organisieren und Ausführen, Anpassung, sowie Unternehmertum und Leistung. Neben diesen acht breiten Kompetenzen erlaubt der G8T auch eine feingliederigere Analyse. So werden im Folgenden, neben den Ergebnissen bezogen auf die Great 8, jeweils auch Ergebnisse zu den zugrundeliegenden Kompetenzbereichen mitgeteilt. Dabei erläutern wir zunächst durch welche Verhaltensweisen sich Personen mit hohen Ausprägungen auf der jeweiligen Great 8 Kompetenz auszeichnen. Dies wird abgerundet durch eine Einordnung des G8T-Ergebnisses in ein Kompetenzband, welchem die Aussagen aus der Norm zugrunde liegen. Das Kompetenzband besteht aus 5 Bereichen und ist zudem farblich hinterlegt. Je weiter rechts der Wert der getesteten Person liegt, desto mehr schreibt sie sich die Kompetenz im Vergleich mit der Vergleichsstichprobe zu.

Unter den Kompetenzbändern finden Sie jeweils detaillierte Erläuterungen der die Kompetenzen konstituierenden Kompetenzbereiche. Auch hier nehmen wir abschließend eine vergleichende Einordnung des Antwortmusters vor.

### HINWEIS:

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.

# Zusammenfassung

<b>Führen und Entscheiden</b>			
Führungsverhalten	einheitlicher Führungsstil		adaptiver Führungsstil
Selbstsicheres Auftreten	authentisches, ungespieltes Auftreten		selbstsicheres souveränes Auftreten
Führungsanspruch	bevorzugt flache Hierarchien, überlässt anderen die Führung		besteht auf Eigenständigkeit und Selbstbestimmung
<b>Unterstützen und Kooperieren</b>			
Taktisches Können	spontan, intuitiv und authentisch in Diskussionen		bedacht, taktisch und strategisch in Diskussionen
Motivationsgeschick	Präferenz für Selbstmotivation der Mitarbeiter		ambitioniert Mitarbeiter zu motivieren, interessiert an deren Entwicklung
Kundenorientierung	Orientierung an Produktverkauf		Orientierung an Kundenwünschen
Team Management	Vertrauen in selbstständige Teambildung		unterstützend bei Teambildung und Zusammengehörigkeitsgefühl
<b>Interaktion und Präsentation</b>			
Einfühlungsvermögen	unbeeinflusst von den Gefühlen anderer		empathisch, hohes Gerechtigkeitempfinden
Kommunikationsstil	direkte, pragmatische Gesprächsführung		respektvolle, partnerorientierte Gesprächsführung
<b>Analysieren und Interpretieren</b>			
Anpassungsfähigkeit	in kritischen Situationen konsequent, ausdauernd, routiniert		in kritischen Situationen flexibel, autonom, aufgeschlossen
Informationsverarbeitung	bedachte Informationsverarbeitung		up to date, schnelle Informationsverarbeitung und -integration
Umgang mit Mehrdeutigkeiten	Tendenz zu Klarheit und Eindeutigkeit		offen für Widersprüche und Neuorientierungen
Problemlösen	Vorzug schneller und eindeutiger Problemlösungen, gezielte Umsetzung		Freude am Entdecken, Durchdenken und Lösen von Problemen
Entscheidungsfähigkeit unter Zeitdruck	unter Zeitdruck überlegte Entscheidungen, risikoarm, bedächtig		unter Zeitdruck entscheidungsfreudig, schnell, effizient
Pragmatismus	Tendenz zu komplexen Lösungen, genau, kritisch		lösungsorientiert, Tendenz zu effizienten Lösungen
Work-Life-Balance	engagiert, Konzentration auf Beruf		ausgeglichen, Verfolgung privater und beruflicher Ziele
Change Management	auf Bewährtes setzend, routiniert, kritisch gegenüber Veränderungen		risikofreudig, offen für Neues
Prozesssteuerung	Präferenz für sorgsame, reibungslose Umsetzung von Prozessen		Präferenz für Optimierung und Weiterentwicklung von Prozessen
<b>Kreieren und Konzeptualisieren</b>			
Entscheidungsstärke	entscheidet fokussiert, schnell, spontan		entscheidet differenziert, global, rational
Motivation zum eigenen Wachstum	Vorzug bewährten Wissens, risikoarme und effektive Herangehensweise		wissbegierig, lernbereit, aufgeschlossen
Umgang mit Werten	linientreu, überzeugend, durchdachte Werteüberzeugungen		tolerant, Vorliebe für Individualismus
Umgang mit Erfolg und Misserfolg	stolz, selbstbewusst, hohe Selbstachtung		Hilfe annehmend und gebend, dankbar, bescheiden
Optimismus	ernst, sachlich, streng		humorvoll, gelassen, ungezwungen
Menschenkenntnis	durchdachte, vorsichtige Beurteilung von Menschen		erfahrene, intuitive Beurteilung von Menschen
<b>Organisieren und Ausführen</b>			
Planung eigener Ziele	spontaner Umgang mit Hindernissen		Antizipation und Einplanung möglicher Hindernisse
Diversity Management	Bevorzugung homogener Teams		Bevorzugung heterogener Teams
Networking Skills	Konzentration auf einzelne Kooperationen		engagierte aktive Suche nach Kooperationspartner
Management von Organisationen	Vertrauen auf Gespür für Organisationen		Wertschätzung von genauer Organisationskenntnissen
Selbstreflexion	verzögerungsfreier Übergang zu nächster Aufgabe		intensives Reflektieren von Leistungen
Konfliktmanagement	Konflikte als Störfaktor, hemmend, unnötig		Konflikte als Chance, konstruktiver Umgang
<b>Anpassung</b>			
Zeiteffizientes Arbeiten	flexible Zeiteinteilung, spontan, ohne Vorausplanung		durchgeplante Zeiteinteilung, vorausschauend, effizient
Karriereplanung	Karriere flexibel, an Umstände angepasst		detaillierte Karriereplanung, aktiv, engagiert
Stressregulation	unter Stress fokussiert, konzentriert, beharrlich		unter Stress gelassen, umsichtig, unterstützend
<b>Unternehmertum und Leistung</b>			
Unternehmerische Kompetenz	marktkundig, notwendiges Marktwissen		Erfahrung am Markt, Antizipation von Marktgeschehnissen
Verhandlungsgeschick	diplomatisch, flexibel, angepassungsfreudig		durchsetzungsfähig, überzeugend
Begeisterungsfähigkeit	gegenwartsorientiert, vorsichtig, bedächtig		zukunftsorientiert, inspiriert, enthusiastisch
Qualitätsmanagement	korrekt, den Anspruch entsprechend		über den Anspruch hinausgehend, einwandfrei, präzise
Strategische Kompetenz	beharrlich, Beibehalten von Plänen, bewährten Strategien		Orientierung an Trends, schnell wechselnde Handlungsweisen
Innovationsmanagement	Vorzug bewährter Lösungen		Streben nach innovativen, neuartigen Lösungen

Personen mit hohen Werten auf dieser Dimension übernehmen gern die Führung in verschiedenen Situationen. Sie übernehmen ohne Probleme die Verantwortung für Entscheidungen und setzen diese durch gezielte Handlungsanweisungen an andere um. Diese Personen stehen für die Konsequenzen Ihrer Entscheidungen ein.



Verglichen mit der Vergleichsstichprobe ist dieser Wert in Führen und Entscheiden im Bereich IV.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
G8T-39  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Führen und Entscheiden  
Seite 5 von 42

## 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.

## Selbstsicheres Auftreten:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung legt großen Wert auf Authentizität. Sie steht zu Unsicherheiten und überspielt diese nicht.

Eine Person mit dieser Ausprägung tritt meist selbstbewusst auf und lässt sich Unsicherheiten nur selten anmerken. Hat kein Problem damit, zu einigen offen zu stehen.

Eine Person mit dieser Ausprägung tritt selbstbewusst und sicher auf. Etwaige Unsicherheit kann sie leicht verdecken.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
G8T-39  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Führen und Entscheiden  
Seite 6 von 42

## 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  
G8T-39  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Führen und Entscheiden  
Seite 7 von 42



## UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN

---



Personen mit hohen Werten in diesem Kompetenzbereich arbeiten gern und ohne Probleme mit anderen zusammen. In verschiedensten Situationen kommunizieren Sie die Bereitschaft zur Unterstützung und des Entgegenkommens. Anderen wird stets mit Respekt und Wertschätzung gegenübergetreten.



Verglichen mit der Vergleichsstichprobe ist dieser Wert in Unterstützen und Kooperieren im Bereich IV.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
G8T-39  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Unterstützen und Kooperieren  
Seite 8 von 42

## Taktisches Können:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung versucht stets authentisch zu reagieren. In hitzigen Diskussionen und stressigen Situationen gehören bei der Person oftmals starke Emotionen dazu. Zurechtgelegte Strategien werden dabei häufig gewechselt und der aktuellen Situation angepasst.

Eine Person mit dieser Ausprägung versucht überwiegend in hitzigen Diskussionen und stressigen Situationen ruhig zu bleiben. In bestimmten Fällen hält die Person es für richtig, authentisch zu reagieren. Emotionen gehören dann dazu. Zurechtgelegte Strategien passt sie dabei den aktuellen Situationen an.

Eine Person mit dieser Ausprägung hat den festen Vorsatz in allen stressigen Situationen ruhig und besonnen zu bleiben. Dabei ist es ihr wichtig eine zurechtgelegte Strategie durch taktisches Geschick konsequent zu verfolgen und nicht von ihr abzurücken.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
G8T-39  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Unterstützen und Kooperieren  
Seite 9 von 42

## Motivationsgeschick:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung schätzt eigenständige Mitarbeiter, die sich selber motivieren können. Hält sich aus der individuellen Entwicklung von Mitarbeitern raus.

Einer Person mit dieser Ausprägung ist es wichtig, Mitarbeiter in vielen Situationen motivieren zu können. Die Person ist in schwierigen Situationen oftmals mit anderen Aufgaben beschäftigt. Schätzt daher Mitarbeiter, die sich auch in schwierigen Situationen selbst motivieren können. Die individuelle Entwicklung, zumindest der wichtigsten Mitarbeiter, hat bei ihr Priorität.

Einer Person mit dieser Ausprägung ist es wichtig, Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen erreichen und motivieren zu können. Sie ist an der persönlichen Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters interessiert und fördert diese.

Report:

Berufsbezogene Kompetenzen  
G8T-39  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Unterstützen und Kooperieren  
Seite 10 von 42

# UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN

## Kundenorientierung:

Im Vergleich mit der Normstichprobe entspricht das Antwortmuster der Ausprägung:



Eine Person mit dieser Ausprägung hält das Suchen einer passenden Lösung für das Problem von Kunden meist für überflüssig. Ist der Meinung, dass sich bei einem guten Produkt die Wünsche und Bedürfnisse des Kunden nach dem Produkt richten sollten.

Eine Person mit dieser Ausprägung bewertet das Suchen einer passenden Lösung für das Problem des Kunden entweder für wichtig oder überflüssig. Abhängig von ihrer Einschätzung geht sie auf die Wünsche und Bedürfnisse ein oder bleibt bei den bestehenden Lösungen.

Für eine Person mit dieser Ausprägung haben die Wünsche und Bedürfnisse des Kunden Priorität. Sie ist stets darauf bedacht auf die Wünsche und Bedürfnisse des Kunden einzugehen. Ist motiviert bestehende Lösungen entsprechend anzupassen.

## 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  
G8T-39  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017