



# REPORT

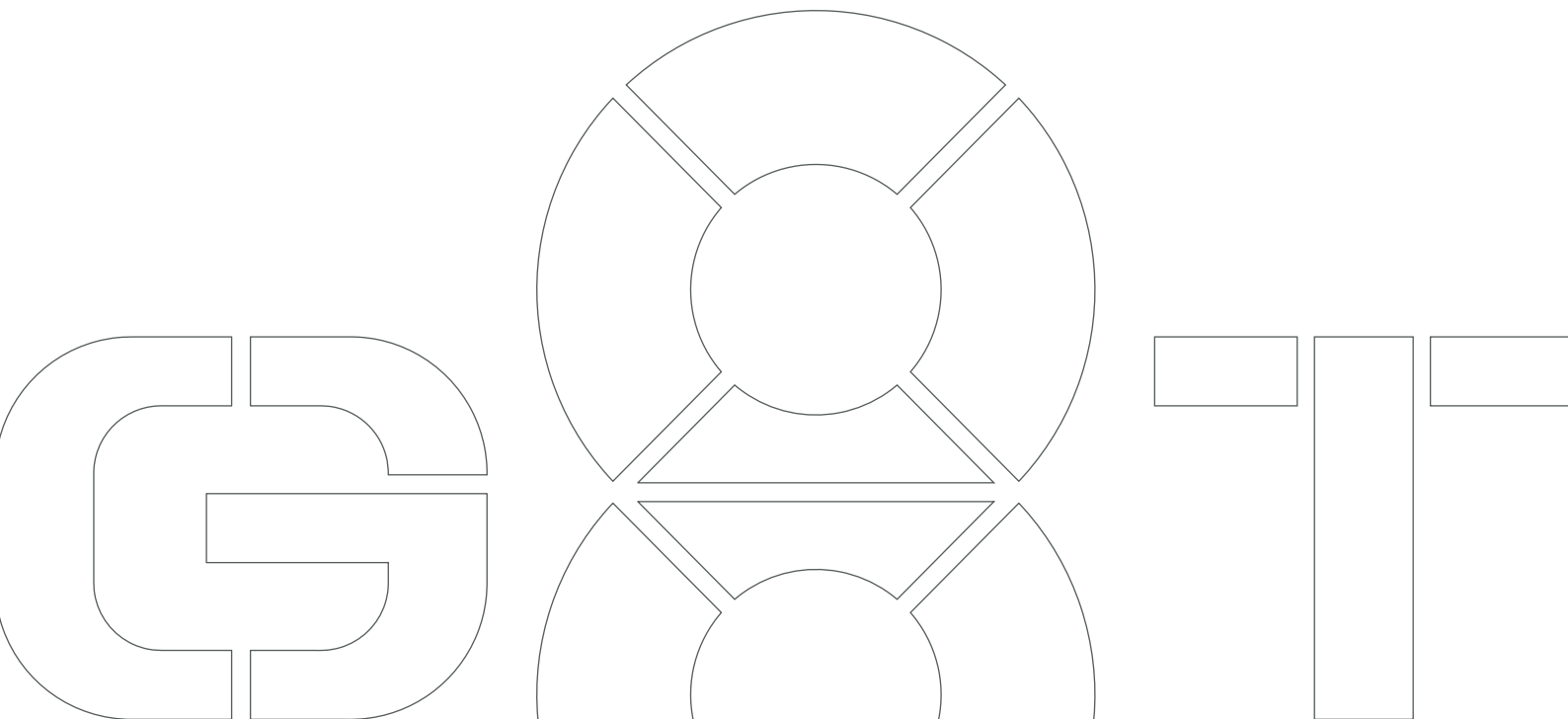
BERUFSBEZOGENE KOMPETENZEN

G8T-R-8: Demoprofil

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	5
Führungsanspruch	5
<b>UNTERSTÜTZEN UND KOOPERIEREN</b>	6
Team Management	6
<b>ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN</b>	7
Problemlösen	7
<b>KREIEREN UND KONZEPTUALISIEREN</b>	8
Entscheidungsstärke	8
<b>ORGANISIEREN UND AUSFÜHREN</b>	9
Networking Skills	9
Konfliktmanagement	9
<b>UNTERNEHMERTUM UND LEISTUNG</b>	11
Unternehmerische Kompetenz	11

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

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

- IST
- ▨ SOLL
- O.K.
- ▽ Risiko/Chance - im Kontext mit der Aufgabe
- Kurzfristig entwickelbar
- Risiko, nicht kurzfristig entwickelbar

## 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  
G8T-R-8: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Führen und Entscheiden  
Seite 5 von 11

## 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-R-8: Demoprofil  
Client Version  
Lizenziert für The ROC  
Institute

Max Mustermann  
19. April 2017

Unterstützen und Kooperieren  
Seite 6 von 11