



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Universal Competency Report



**Name**

Herr Sample Candidate

**Datum**

9. Oktober 2018

## EINLEITUNG

Dieser Bericht ist für die Verwendung durch Vorgesetzte und Personalabteilungen bestimmt. Er fasst zusammen, wie der bevorzugte Arbeitsstil oder die typische Verhaltensweise von Sample Candidate wahrscheinlich seine potenzielle Leistung in den zwanzig allgemeinen Kompetenzen beeinflussen wird. Dieses Potenzial beruht auf den Antworten von Sample Candidate im Occupational Personality Questionnaire (OPQ). Seine Antworten wurden mit denen einer großen relevanten Vergleichsgruppe verglichen, um zu einer Charakterisierung des von Sample Candidate bevorzugten Arbeitsansatzes zu gelangen.

Die von Sample Candidate gegebenen Antworten zeigen die Art und Weise, wie er sein eigenes Verhalten sieht, und weniger, wie eine andere Person ihn beschreiben würde. Dieser Bericht beschreibt die bevorzugten Verhaltensweisen und weniger das tatsächliche Fähigkeitsniveau. Die Genauigkeit dieses Berichts hängt von der Offenheit ab, mit der er die Fragen beantwortet hat, und von seiner Selbstwahrnehmung. Der Report gibt wichtige Hinweise auf den Arbeitsstil von Sample Candidate. Dieser Bericht verknüpft die Informationen aus dem Persönlichkeitsfragebogen mit den zwanzig allgemeinen Kompetenzen.

Dieser Bericht hat eine Gültigkeit von 18-24 Monaten und sollte vertraulich behandelt werden. Sollten sich größere Änderungen in ihrem Leben oder bei ihrer Arbeit einstellen, sollte sie den OPQ erneut ausfüllen.

Wenn Sie Unterstützung bei der Interpretation des Reports benötigen, wenden Sie sich an eine Person in Ihrem Unternehmen, die an einer umfassenden Schulung zur Verwendung des OPQ teilgenommen hat.






Bei der Verwendung dieses Berichts muss genau geprüft werden, welche der zwanzig allgemeinen Kompetenzen die wichtigsten für eine erfolgreiche Leistung in der fraglichen Tätigkeit sind.

## REPORTSCHLÜSSEL

Die Häkchen, Kreuze und Kreise zeigen an, welche Aspekte im Arbeitsstil von Sample Candidate sich wahrscheinlich positiv oder eher negativ auf die einzelnen Kompetenzen auswirken werden.

| Symbol | Kurzbeschreibung                     | Definition   |
|--------|--------------------------------------|--|
| ✓✓     | Wesentliche Stärke                   | Wirkt sich sehr wahrscheinlich positiv aus               |
| ✓      | Wahrscheinliche Stärke               | Wirkt sich wahrscheinlich positiv aus                    |
| ●      | Neutral                              | Wirkt sich wahrscheinlich weder positiv noch negativ aus |
| *      | Wahrscheinlicher Entwicklungsbereich | Wirkt sich wahrscheinlich negativ aus                    |
| **     | Wesentlicher Entwicklungsbereich     | Wirkt sich sehr wahrscheinlich negativ aus               |

Die Balkendiagramme auf der rechten Seite im Bericht zeigen die Gesamtwahrscheinlichkeit der Ausprägung einer Stärke von Sample Candidate bezüglich der einzelnen Kompetenzen an.

| 1   | 2   | 3   | 4  | 5   |
|---|---|---|--|---|
|  |  |  |  |  |
| <b>Sehr wahrscheinlich keine Stärke</b>   | <b>Eher keine Stärke</b>  | <b>Eher eine Stärke</b>   | <b>Wahrscheinlich eine Stärke</b>  | <b>Sehr wahrscheinlich eine Stärke</b>  |

## KOMPETENZPOTENZIAL – ZUSAMMENFASSUNG

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht über die Selbsteinschätzung von Sample Candidate in Bezug auf zwanzig Kompetenzen. In der Übersicht finden sich Hinweise auf mögliche individuelle Stärken und Entwicklungsbereiche. Es ist empfehlenswert, sich auf diejenigen Kompetenzen zu konzentrieren, die wichtig für den Erfolg in der entsprechenden Rolle sind.

Die Definitionen der zwanzig Kompetenzen befinden sich am Ende dieses Berichts. Empfohlene Interviewfragen für jede der Kompetenzen finden Sie im Universal Competency Framework™-Interviewleitfaden. Zudem sind Karten zur Bestimmung des Kompetenzprofils erhältlich, die dabei helfen, wesentliche oder wünschenswerte Kompetenzen zu identifizieren. Bitte beachten Sie, dass der Interviewleitfaden und die Karten zur Bestimmung des Kompetenzprofils nur für eine eingeschränkte Reihe von Sprachen zur Verfügung stehen. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrem SHL-Verkaufsberater.

| Kompetenz   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Wichtig für den Erfolg? (bitte ankreuzen) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>Führen und Entscheiden</b>                                 |   |   |   |   |   |   |
| 1.1 Entscheidungsfreude & Initiative                          | ■ |   |   |   |   |   |
| 1.2 Führung   | ■ |   |   |   |   |   |
| <b>Unterstützen und Kooperieren</b>                           |   |   |   |   |   |   |
| 2.1 Teamarbeit & Kollegialität                                | ■ |   |   |   |   |   |
| 2.2 Integrität <sup>1</sup>                                   | ■ | ■ | ■ |   |   |   |
| <b>Interagieren und Präsentieren</b>                          |   |   |   |   |   |   |
| 3.1 Interaktion & Aufbau sozialer Netzwerke                   | ■ |   |   |   |   |   |
| 3.2 Überzeugungskraft & Einflussnahme                         | ■ |   |   |   |   |   |
| 3.3 Präsentation & Mündliche Kommunikation <sup>NV</sup>      | ■ |   |   |   |   |   |
| <b>Analysieren und Interpretieren</b>                         |   |   |   |   |   |   |
| 4.1 Schriftliche Kommunikation <sup>V</sup>                   | ■ |   |   |   |   |   |
| 4.2 Einsatz von Fachwissen <sup>DNV</sup>                     | ■ | ■ |   |   |   |   |
| 4.3 Analyse <sup>DNV</sup>                                    | ■ |   |   |   |   |   |
| <b>Gestalten und Konzeptualisieren</b>                        |   |   |   |   |   |   |
| 5.1 Lernbereitschaft & Neugier <sup>DNV</sup>                 | ■ |   |   |   |   |   |
| 5.2 Kreativität & Innovation <sup>DNV</sup>                   | ■ |   |   |   |   |   |
| 5.3 Strategisches Denken <sup>DNV</sup>                       | ■ | ■ |   |   |   |   |
| <b>Organisieren und Ausführen</b>                             |   |   |   |   |   |   |
| 6.1 Planung & Organisation                                    | ■ | ■ | ■ |   |   |   |
| 6.2 Ergebnis- & Kundenorientierung                            | ■ | ■ | ■ |   |   |   |
| 6.3 Regeln & Vorschriften beachten <sup>DNV</sup>             | ■ | ■ | ■ |   |   |   |
| <b>Anpassen und Bewältigen</b>                                |   |   |   |   |   |   |
| 7.1 Flexibilität & Anpassungsbereitschaft                     | ■ | ■ |   |   |   |   |
| 7.2 Belastbarkeit   | ■ | ■ |   |   |   |   |
| <b>Unternehmerisch Denken und leistungsorientiert Handeln</b> |   |   |   |   |   |   |
| 8.1 Motivation & Karriereorientierung                         | ■ | ■ | ■ |   |   |   |
| 8.2 Unternehmerisches Denken <sup>N</sup>                     | ■ | ■ |   |   |   |   |

Die Indexziffer bezieht sich auf die 20 Kompetenzdimensionen des Universal Competency Framework von SHL™.

<sup>1</sup>Der OPQ32 schätzt nur einige Aspekte dieser Kompetenz ein und legt den Schwerpunkt auf die Bereiche Regelbefolgung und Nutzung vielfältiger Ansätze.

<sup>DNV</sup> In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. D: Logisch/Induktiv N: Numerisch V: Verballogisch

## KOMPETENZPOTENZIAL – PROFIL

| 1. Führen und Entscheiden   |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>1.1 Entscheidungsfreude &amp; Initiative</b>                     |   | ■ |   |   |   |   |
| ✓   | Hat feste Ansichten und keine Probleme damit, unabhängig zu handeln.                            |   |   |   |   |   |
| ●   | Misst dem Erreichen schwieriger Ziele eine mittlere Bedeutung bei.                              |   |   |   |   |   |
| xx  | Übernimmt äußerst ungern die Führung in Situationen.  |   |   |   |   |   |
| xx  | Ist bei Entscheidungen wahrscheinlich vorsichtig und sehr langsam.                              |   |   |   |   |   |
| <b>1.2 Führung</b>  |   | ■ |   |   |   |   |
| xx  | Fühlt sich höchstwahrscheinlich beim Führen einer Gruppe unwohl.                                |   |   |   |   |   |
| xx  | Greift bei der Motivation anderer Menschen höchstwahrscheinlich nicht zu Überredungstechniken.  |   |   |   |   |   |
| xx  | Versucht sehr selten, die Motivation anderer zu verstehen.                                      |   |   |   |   |   |
| xx  | Vertraut anderen vermutlich sehr wenig und wird ihnen kaum Handlungsspielraum geben.            |   |   |   |   |   |
| 2. Unterstützen und Kooperieren                                     |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>2.1 Teamarbeit &amp; Kollegialität</b>                           |   | ■ |   |   |   |   |
| ✓✓  | Verbringt höchstwahrscheinlich gerne Zeit mit anderen Menschen.                                 |   |   |   |   |   |
| ●   | Berät sich manchmal mit anderen, um eine Entscheidung zu treffen.                               |   |   |   |   |   |
| *   | Leicht kompetitive Einstellung kann die Zusammenarbeit mit Kollegen beeinträchtigen.            |   |   |   |   |   |
| xx  | Beschränkt Unterstützung und Verständnis wahrscheinlich auf einen sehr kleinen Personenkreis.   |   |   |   |   |   |
| xx  | Versucht sehr selten, die Gründe für das Verhalten anderer zu verstehen.                        |   |   |   |   |   |
| <b>2.2 Integrität <sup>1</sup></b>                                  |   | ■ |   |   |   |   |
| ✓✓  | Hält sich höchstwahrscheinlich an Regeln und Vorschriften.                                      |   |   |   |   |   |
| ●   | Ist wahrscheinlich genauso wie die meisten Menschen an anderen Sichtweisen interessiert.        |   |   |   |   |   |
| 3. Interagieren und Präsentieren                                    |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>3.1 Interaktion &amp; Aufbau sozialer Netzwerke</b>              |   | ■ |   |   |   |   |
| *   | Erlebt sich bei geschäftlichen Anlässen bisweilen nicht als selbstsicher.                       |   |   |   |   |   |
| *   | Neigt dazu, in Gruppen ruhig und reserviert zu sein.  |   |   |   |   |   |
| xx  | Passt sehr wahrscheinlich seinen persönlichen Stil nicht an, um sich in eine Gruppe einzufügen. |   |   |   |   |   |
| xx  | Versucht sehr wahrscheinlich nicht, die Motivation anderer zu verstehen.                        |   |   |   |   |   |
| <b>3.2 Überzeugungskraft &amp; Einflussnahme</b>                    |   | ■ |   |   |   |   |
| *   | Erlebt sich möglicherweise als etwas unsicher, wenn es darum geht, andere zu beeinflussen.      |   |   |   |   |   |
| *   | Neigt dazu, in Gruppensituationen reserviert zu sein.   |   |   |   |   |   |
| xx  | Verkauft und verhandelt überhaupt nicht gern.   |   |   |   |   |   |
| xx  | Versucht möglicherweise sehr selten, die Bedürfnisse und Motive anderer Menschen zu verstehen.  |   |   |   |   |   |
| xx  | Stellt seine eigenen Erfolge höchstwahrscheinlich nicht heraus.                                 |   |   |   |   |   |
| <b>3.3 Präsentation &amp; Mündliche Kommunikation <sup>NV</sup></b> |   | ■ |   |   |   |   |
| *   | Erlebt sich bei Präsentationen in formellem Rahmen möglicherweise nicht völlig selbstsicher.    |   |   |   |   |   |
| xx  | Fühlt sich vor wichtigen Ereignissen fast immer angespannt.                                     |   |   |   |   |   |
| xx  | Passt seinen eigenen Stil und Ansatz sehr wahrscheinlich nicht an die Zielgruppe an.            |   |   |   |   |   |
| xx  | Greift beim Vortragen eines Arguments sehr ungern zu Überredungstechniken.                      |   |   |   |   |   |

<sup>1</sup>Der OPQ32 schätzt nur einige Aspekte dieser Kompetenz ein und legt den Schwerpunkt auf die Bereiche Regelbefolgung und Nutzung vielfältiger Ansätze.

<sup>NV</sup> In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. N: Numerisch V: Verballogisch

| 4. Analysieren und Interpretieren                  |   | 1                                   | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>4.1 Schriftliche Kommunikation <sup>V</sup></b> |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✓  | Bewertet den Inhalt von schriftlichen Informationen möglicherweise kritisch.  |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ✓  | Erstellt schriftliche Dokumente wahrscheinlich auf eine recht gut strukturierte Art.                                    |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Sieht die Bedeutung von abstrakten Konzepten in schriftlichen Arbeiten wahrscheinlich genauso wie die meisten Menschen. |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ✖✖   | Versucht möglicherweise nur sehr selten, die Bedürfnisse einer Zielgruppe zu verstehen.                                 |                                     |                          |                          |                          |                          |
| <b>4.2 Einsatz von Fachwissen <sup>DNV</sup></b>   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✓  | Unterzieht technische Informationen möglicherweise einer kritischen Prüfung.  |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Beschäftigt sich mit Theorien und abstrakten Konzepten genauso gern wie die meisten Menschen.                           |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Fühlt sich bei der Arbeit mit Zahlen genauso wohl wie die meisten Menschen.   |                                     |                          |                          |                          |                          |
| <b>4.3 Analyse <sup>DNV</sup></b>                  |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✓  | Unterzieht Informationen möglicherweise einer kritischen Prüfung auf potenzielle Fehler in der Analyse.                 |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Befasst sich wahrscheinlich genauso gerne mit abstrakten Konzepten wie die meisten Menschen.                            |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Analysiert Zahlen genauso gern wie die meisten Menschen.  |                                     |                          |                          |                          |                          |

| 5. Gestalten und Konzeptualisieren                       |   | 1                                   | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|--|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>5.1 Lernbereitschaft &amp; Neugier <sup>DNV</sup></b> |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✓  | Wirft bei der Überprüfung neuer Informationen möglicherweise einen kritischen Blick auf problematische Aspekte. |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Ist in gewissem Maße daran interessiert, sich abstrakte Konzepte anzueignen.                                    |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Arbeitet wahrscheinlich gern mit Zahlen.  |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ✖✖   | Folgt beim Erlernen neuer Aufgaben sehr wahrscheinlich konventionellen Ansätzen.                                |                                     |                          |                          |                          |                          |
| <b>5.2 Kreativität &amp; Innovation <sup>DNV</sup></b>   |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✓✓   | Freut sich sehr über Vielfalt und ständige Abwechslung.   |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Sieht eine gewisse Bedeutung in der Anwendung von Theorien bei der Problemlösung.                               |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ✖  | Sieht sich selbst als sehr wenig kreative Person.   |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ✖✖   | Wird sehr wahrscheinlich herkömmliche Methoden bevorzugen.  |                                     |                          |                          |                          |                          |
| <b>5.3 Strategisches Denken <sup>DNV</sup></b>           |   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ✓  | Geht beim Entwickeln einer Strategie möglicherweise von einer langfristigen Perspektive aus.                    |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ●  | Nimmt beim Entwickeln einer Strategie einen übergeordneten Standpunkt ein wie die meisten Menschen.             |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ✖  | Befasst sich möglicherweise manchmal zu sehr mit Details.   |                                     |                          |                          |                          |                          |
| ✖✖   | Folgt beim Entwickeln der Vision sehr wahrscheinlich herkömmlichen Ansätzen.                                    |                                     |                          |                          |                          |                          |

<sup>DNV</sup> In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. D: Logisch/Induktiv N: Numerisch V: Verballogisch

| 6. Organisieren und Ausführen                                |  | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|-------|---|---|---|---|
| <b>6.1 Planung &amp; Organisation</b>                        |  | ■■■■■ |   |   |   |   |
| ✓  | Geht bei der Planung von einer strategischen Perspektive aus.  |       |   |   |   |   |
| ✓  | Schenkt den Details bei der Planung etwas Aufmerksamkeit.  |       |   |   |   |   |
| ●  | Erkennt die Notwendigkeit an, Pläne termingerecht abzuschließen.                                       |       |   |   |   |   |
| ✖✖   | Hat eine äußerst starke Abneigung dagegen, die Führung von anderen zu übernehmen.                      |       |   |   |   |   |
| <b>6.2 Ergebnis- &amp; Kundenorientierung</b>                |  | ■■■■■ |   |   |   |   |
| ✓✓   | Hält sich höchstwahrscheinlich an Regeln, Vorschriften und vorgegebene Verfahren.                      |       |   |   |   |   |
| ✓  | Wählt ziemlich wahrscheinlich einen methodischen und organisierten Ansatz.                             |       |   |   |   |   |
| ●  | Erkennt die Notwendigkeit an, Aufgaben erwartungsgemäß abzuschließen.                                  |       |   |   |   |   |
| ●  | Setzt wahrscheinlich genauso anspruchsvolle Ziele für sich selbst und andere wie die meisten Menschen. |       |   |   |   |   |
| <b>6.3 Regeln &amp; Vorschriften beachten <sup>DNV</sup></b> |  | ■■■■■ |   |   |   |   |
| ✓✓   | Hält sich höchstwahrscheinlich an Regeln und Verfahren.  |       |   |   |   |   |
| ●  | Neigt dazu, die Notwendigkeit der Einhaltung von vereinbarten Terminen anzuerkennen.                   |       |   |   |   |   |
| ✖  | Hat möglicherweise feste Ansichten und stellt die Anweisungen anderer in Frage.                        |       |   |   |   |   |

| 7. Anpassen und Bewältigen                           |   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|-------|---|---|---|---|
| <b>7.1 Flexibilität &amp; Anpassungsbereitschaft</b> |   | ■■■■■ |   |   |   |   |
| ✓✓   | Neigt dazu, neue Erfahrungen sehr zu genießen.  |       |   |   |   |   |
| ✖✖   | Bemüht sich wahrscheinlich nicht in jeder Situation um ein gutes zwischenmenschliches Verhältnis.       |       |   |   |   |   |
| ✖✖   | Zieht sehr wahrscheinlich bewährte Arbeitsmethoden vor.   |       |   |   |   |   |
| ✖✖   | Versucht sehr selten, die Unterschiede bei den Motiven und dem Verhalten anderer Menschen zu verstehen. |       |   |   |   |   |
| <b>7.2 Belastbarkeit</b>                             |   | ■■■■■ |   |   |   |   |
| ●  | Behält eine Sichtweise bei, bei der positive und negative Aspekte im Gleichgewicht sind.                |       |   |   |   |   |
| ✖  | Hat möglicherweise ein wenig Mühe, sich vom beruflichen Stress freizumachen.                            |       |   |   |   |   |
| ✖  | Neigt dazu, beim Ausdrücken von Gefühlen ziemlich offen zu sein.  |       |   |   |   |   |
| ✖  | Reagiert möglicherweise empfindlich auf Kritik oder negatives Feedback.                                 |       |   |   |   |   |

| 8. Unternehmerisch Denken und leistungsorientiert Handeln |  | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|-------|---|---|---|---|
| <b>8.1 Motivation &amp; Karriereorientierung</b>          |  | ■■■■■ |   |   |   |   |
| ✓   | Folgt wahrscheinlich einem strategischen Ansatz für seine eigene Entwicklung.                  |       |   |   |   |   |
| ✓   | Fühlt sich wahrscheinlich mit einem sehr anspruchsvollen Terminplan wohl.                      |       |   |   |   |   |
| ✓   | Fühlt sich in kompetitiven Situationen wohl.   |       |   |   |   |   |
| ●   | Ist genauso motiviert wie die meisten Menschen, seine Karriere voranzubringen.                 |       |   |   |   |   |
| <b>8.2 Unternehmerisches Denken <sup>N</sup></b>          |  | ■■■■■ |   |   |   |   |
| ✓   | Wird sich ziemlich wahrscheinlich im kompetitiven Umfeld geschäftlicher Situationen hervortun. |       |   |   |   |   |
| ●   | Wird möglicherweise in gewissem Maße von anspruchsvollen Finanzziele motiviert.                |       |   |   |   |   |
| ●   | Fühlt sich genauso wohl wie die meisten Menschen beim Arbeiten mit Finanzdaten.                |       |   |   |   |   |

<sup>DNV</sup> In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. D: Logisch/Induktiv N: Numerisch V: Verballogisch

## KOMPETENZDEFINITIONEN

| <b>1. Führen und Entscheiden</b>     |  |
|--------------------------------------|--|
| 1.1 Entscheidungsfreude & Initiative | Übernimmt Verantwortung für Aktionen, Projekte und Mitarbeiter; ergreift die Initiative und arbeitet selbständig; initiiert Aktivitäten und führt Veränderungen im Arbeitsprozess ein; entscheidet zügig und eindeutig auch bei schwieriger Wahl und unter Risiko. |
| 1.2 Führung                          | Gibt anderen eine klare Orientierung; motiviert andere und gibt ihnen Verantwortung; rekrutiert Mitarbeiter mit hohem Potenzial; bietet Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten und Coaching; definiert angemessene Verhaltensstandards.                            |

| <b>2. Unterstützen und Kooperieren</b> |  |
|--|--|
| 2.1 Teamarbeit & Kollegialität         | Zeigt Respekt für Ansichten und Beiträge anderer Teammitglieder; zeigt Empathie; hört zu, unterstützt andere und kümmert sich um sie; berät sich mit anderen und teilt Informationen und Wissen mit ihnen; engagiert sich für den Teamgeist; passt sich dem Team an.                           |
| 2.2 Integrität                         | Orientiert sich an ethischen Richtlinien und Werten; verhält sich integer; setzt sich für Chancengleichheit ein und achtet in der Teamzusammenstellung auf Vielfalt; fördert verantwortungsvolles Verhalten der Organisation und des Einzelnen gegenüber der sozialen Umgebung und der Umwelt. |

| <b>3. Interagieren und Präsentieren</b>     |  |
|---|--|
| 3.1 Interaktion & Aufbau sozialer Netzwerke | Stellt gute Beziehungen zu Kunden und Mitarbeitern her; kann mit Personen verschiedener hierarchischer Ebenen gut umgehen; baut weit reichende und effektive Netzwerke auf; setzt Humor angemessen ein, um damit Beziehungen zu stärken.   |
| 3.2 Überzeugungskraft & Einflussnahme       | Gewinnt durch Überzeugungskraft und Verhandlungsgeschick die Zustimmung und das Engagement anderer; nutzt geschickt politische Strategien, um andere zu beeinflussen und zu überzeugen; verkauft eigene Ideen und Ideen anderer; vermittelt erfolgreich bei Konflikten; macht einen starken persönlichen Eindruck auf andere; achtet darauf, wie er/sie bei anderen ankommt. |
| 3.3 Präsentation & Mündliche Kommunikation  | Spricht flüssig; vertritt klar die eigene Meinung und zeigt Kernargumente auf; präsentiert professionell, trägt souverän und selbstbewusst vor; reagiert schnell auf Bedürfnisse, Reaktionen und Feedback von Seiten des Publikums; strahlt Glaubwürdigkeit aus.   |

| <b>4. Analysieren und Interpretieren</b> |  |
|--|--|
| 4.1 Schriftliche Kommunikation           | Verwendet eine überzeugende Sprache; schreibt klar, prägnant und korrekt; vermeidet den überflüssigen Gebrauch von Jargon oder komplizierter Sprache; schreibt gut strukturiert und logisch; strukturiert Information im Hinblick auf die Bedürfnisse der Leser.   |
| 4.2 Einsatz von Fachwissen               | Wendet Spezialistenwissen und detaillierte technische Fachkenntnisse an; setzt Technologie ein, um Arbeitsziele zu erreichen; eignet sich relevantes Fachwissen an durch kontinuierliche berufliche Weiterbildung; kennt und versteht die Bedeutung unterschiedlicher Teams, Organisationseinheiten und Funktionen.  |
| 4.3 Analyse                              | Analysiert Zahlenmaterial, Textdokumente und diverse andere Informationsquellen; zerlegt Informationen in Einzelkomponenten, entschlüsselt Regelmäßigkeiten, entdeckt Strukturen; sucht nach zusätzlicher Information und vertieftem Verständnis eines Problems; trifft vernünftige Entscheidungen auf der Basis vorhandener Informationen und Analyseergebnisse; zeigt Verständnis für die größeren Zusammenhänge eines Themas. |



| <b>5. Gestalten und Konzeptualisieren</b> |   |
|---|---|
| 5.1 Lernbereitschaft & Neugier            | Eignet sich rasch und nachhaltig neue Aufgabenbereiche an; zeigt eine schnelle Auffassungsgabe; sammelt umfassende Informationen, um den Entscheidungsprozess zu unterstützen; ermutigt zu einer Lernkultur im Unternehmen; lernt aus Erfolgen wie aus Misserfolg und fordert Mitarbeiter und Kunden aktiv zu Feedback auf. |
| 5.2 Kreativität & Innovation              | Bringt neue Ideen, Vorgehensweisen oder Einsichten hervor; kreiert innovative Produkte oder Prozesse; entwirft mehrere Lösungsvarianten für Probleme.   |
| 5.3 Strategisches Denken                  | Geht bei der Erreichung von Unternehmenszielen strategisch vor; entwickelt und definiert Strategien; erarbeitet eine motivierende und überzeugende Zukunftsvision für die Organisation; zeigt ein gutes Bewusstsein für eine breite Vielfalt von Aspekten, welche für die Organisation bedeutsam sind.                      |

| <b>6. Organisieren und Ausführen</b> |   |
|--------------------------------------|---|
| 6.1 Planung & Organisation           | Setzt eindeutig definierte Ziele; plant Aktivitäten und Projekte langfristig und berücksichtigt dabei auch mögliche Veränderungen in den Rahmenbedingungen; identifiziert und plant Ressourcen ein, die zur Aufgabenerfüllung notwendig sind; praktiziert ein effektives Zeitmanagement; stellt Zeit- und Ablaufpläne auf und achtet darauf, dass sie eingehalten werden. |
| 6.2 Ergebnis- & Kundenorientierung   | Engagiert sich für Kundenbedürfnisse und deren Zufriedenheit; setzt hohe Standards in Bezug auf Qualität und Quantität; achtet auf die Einhaltung von Standards in Qualität und Produktivität; arbeitet systematisch, methodisch und zuverlässig; erzielt durchgehend hervorragende Resultate.  |
| 6.3 Regeln & Vorschriften beachten   | Befolgt Anweisungen ohne diese unnötig zu hinterfragen; hält sich an Prozeduren und Weisungen; hält Zeitpläne ein; erscheint pünktlich zur Arbeit und zu Sitzungen; zeigt Engagement und Identifikation mit dem Unternehmen; beachtet rechtliche Verpflichtungen und Sicherheitsbestimmungen, die mit der eigenen Aufgabe einhergehen.                                    |

| <b>7. Anpassen und Bewältigen</b>         |   |
|---|---|
| 7.1 Flexibilität & Anpassungsbereitschaft | Passt Veränderungen an; kann mit mehrdeutigen Situationen umgehen; akzeptiert neue Ideen und Veränderungsvorschläge; passt den eigenen Stil an unterschiedliche Personen oder Situationen an; zeigt Interesse für neue Erfahrungen.   |
| 7.2 Belastbarkeit                         | Behält bei der Arbeit eine positive Grundstimmung bei; arbeitet auch unter Druck produktiv; verfügt in schwierigen Situationen über eine angemessene Emotionskontrolle; geht konstruktiv mit Kritik um und lernt aus ihr; hält die Ansprüche von Arbeit und Privatleben im Gleichgewicht. |

| <b>8. Unternehmerisch Denken und leistungsorientiert Handeln</b> |  |
|--|--|
| 8.1 Motivation & Karriereorientierung                            | Packt herausfordernde Ziele mit Begeisterung an; arbeitet hart und leistet wenn nötig Überstunden; sucht nach Möglichkeiten weitere Verantwortung zu übernehmen und Einfluss zu nehmen; identifiziert eigene Entwicklungsbereiche und nutzt Trainings- und Weiterbildungsangebote.                 |
| 8.2 Unternehmerisches Denken                                     | Hält sich über Wettbewerber und wirtschaftliche Trends auf dem Laufenden; zeigt Geschäftssinn und erkennt Chancen für das Unternehmen; beobachtet Entwicklungen in der Organisationsstruktur; demonstriert Sinn für das Geschäft; kümmert sich um finanzielle Belange und zeigt Kostenbewusstsein. |

## FÄHIGKEITSTESTS UND KOMPETENZEN

Die Beziehung zwischen den UCF Kompetenzen und den Fähigkeitstest wird in der unten stehenden Tabelle verdeutlicht.

Für einige Kompetenzen können mehrere Fähigkeitstests relevant sein. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle diese Fähigkeitstests auch vervollständigt werden müssen. Die Auswahl der Fähigkeitstests sollte sich in erster Linie nach den **Stellenvoraussetzungen** richten (Für weitere Informationen hierzu wenden Sie sich bitte an eine diesbezüglich geschulte Fachkraft). Für aussagekräftige Kompetenzeinschätzungen reicht die Verwendung des OPQ oder die Kombination von OPQ mit einem oder zwei Fähigkeitstests.

| Kompetenz                                   | Logisch/<br>Induktiv | Numerisch | Verballogisch |
|---|----------------------|-----------|---------------|
| 1.1 Entscheidungsfreude & Initiative        |                      |           |               |
| 1.2 Führung                                 |                      |           |               |
| 2.1 Teamarbeit & Kollegialität              |                      |           |               |
| 2.2 Integrität                              |                      |           |               |
| 3.1 Interaktion & Aufbau sozialer Netzwerke |                      |           |               |
| 3.2 Überzeugungskraft & Einflussnahme       |                      |           |               |
| 3.3 Präsentation & Mündliche Kommunikation  |                      | ✓         | ✓             |
| 4.1 Schriftliche Kommunikation              |                      |           | ✓             |
| 4.2 Einsatz von Fachwissen                  | ✓                    | ✓         | ✓             |
| 4.3 Analyse                                 | ✓                    | ✓         | ✓             |
| 5.1 Lernbereitschaft & Neugier              | ✓                    | ✓         | ✓             |
| 5.2 Kreativität & Innovation                | ✓                    | ✓         | ✓             |
| 5.3 Strategisches Denken                    | ✓                    | ✓         | ✓             |
| 6.1 Planung & Organisation                  |                      |           |               |
| 6.2 Ergebnis- & Kundenorientierung          |                      |           |               |
| 6.3 Regeln und Vorschriften beachten        | ✓                    | ✓         | ✓             |
| 7.1 Flexibilität & Anpassungsbereitschaft   |                      |           |               |
| 7.2 Belastbarkeit                           |                      |           |               |
| 8.1 Motivation & Karriereorientierung       |                      |           |               |
| 8.2 Unternehmerisches Denken                |                      | ✓         |               |

### Legende

- ✓: Der Fähigkeitstest ist für die Kompetenz relevant, wurde vervollständigt und ist in der Einschätzung enthalten.
- : Der Fähigkeitstest ist für die Kompetenz relevant, wurde jedoch noch nicht vervollständigt und ist in der Einschätzung nicht enthalten.

[Ausgegraut]: Für diese Kompetenz gibt es keine relevanten Fähigkeitstests.

## ASSESSMENT-METHODIK

Das Profil basiert auf den Angaben vom Herrn Sample Candidate in den folgenden Instrumenten:

| Fragebogen / Fähigkeitstest               | Vergleichsgruppe                           |
|---|--|
| OPQ32r UK English v1 (Std Inst)           | OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS) |
| Hochschulabsolvent Verbales Denken RUS    | General Population 2006                    |
| Hochschulabsolvent Numerisches Denken RUS | General Population 2006                    |
| Hochschulabsolvent Induktives Denken RUS  | General Population 2007                    |

### Details zur Person

|  |   |
|--|---|
| <b>Name</b>                                | Herr Sample Candidate   |
| <b>Daten zur Kandidatin/zum Kandidaten</b> | RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7 N=Sten 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile |
| <b>Auswertungsbericht</b>                  | OPQ Entwicklungsmaßnahmen-Planer 1 <sup>TC</sup>  |

### INFORMATIONEN ZUM AUSWERTUNGSBERICHT

Dieser Auswertungsbericht wurde durch das SHL Online Assessment System erstellt. Er beinhaltet Informationen, die durch die Auswertung des Occupational Personality Questionnaire (OPQ32) generiert worden sind. Die Nutzung dieses Fragebogens und seiner Auswertungsberichte ist Personen vorbehalten, die ein spezielles Training zu seinem Gebrauch und zur Interpretation der Resultate erhalten haben.

Der Auswertungsbericht ist auf der Grundlage der Antworten des Kandidaten/der Kandidatin erstellt worden, und er spiegelt im Wesentlichen diese wider. Es ist deshalb wichtig zu beachten, dass die Resultate des Fragebogens auf der Selbsteinschätzung des Kandidaten/der Kandidatin beruhen.

Dieser Auswertungsbericht wurde elektronisch generiert. Der Nutzer der Software kann den Text des Auswertungsberichts ändern und ergänzen.

SHL Global Management Limited und die mit ihr verbundenen Unternehmen übernehmen keine Garantie dafür, dass der Inhalt dieses Auswertungsberichts unverändert dem entspricht, was das Computersystem ausgegeben hat. Wir können keinerlei Haftung für falsche oder unsachgemäße Nutzung des Auswertungsberichts und die daraus erwachsenden Konsequenzen übernehmen.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL und/oder deren Tochtergesellschaften. Alle Rechte vorbehalten. SHL und OPQ sind im Vereinigten Königreich und in anderen Ländern eingetragene Warenzeichen.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler und SHL Competency Designer sind urheberrechtlich geschützt und Marken © 2004 - 2018 SHL und/oder deren Tochtergesellschaften. Alle Rechte vorbehalten.

Dieser Auswertungsbericht enthält geistiges Eigentum von SHL. Kunden von SHL ist die Vervielfältigung, Veränderung, Speicherung und Veröffentlichung dieses Auswertungsberichtes ausschließlich für den internen Gebrauch und für nichtkommerzielle Zwecke gestattet.