



OPQ Universal Competency Report

Name **Sample Candidate**

Datum **15.12.2023**

1 Einleitung

2 Über diesen Bericht

3 Kompetenzpotenzial - Zusammenfassung

4 Kompetenzpotenzial - Profil

5 Fähigkeitstests und Kompetenzen

6 Assessment-Methodik



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.

Bitte beachten Sie, dass Candidate den Fragebogen sehr uneinheitlich beantwortet hat. Das deutet daraufhin, dass er möglicherweise einige Schwierigkeiten beim Ausfüllen des Fragebogens hatte oder die Fragen gegebenenfalls nicht offen beantwortet hat. Seine Ergebnisse sollten daher mit einiger Zurückhaltung behandelt werden. Sie können seine Ergebnisse über weitere Erhebungsquellen (z. B. ein Interview oder eine Arbeitsprobe) überprüfen oder sich von jemandem beraten lassen, der über eine entsprechende fachliche Qualifikation in der Anwendung des OPQ32 verfügt.

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.

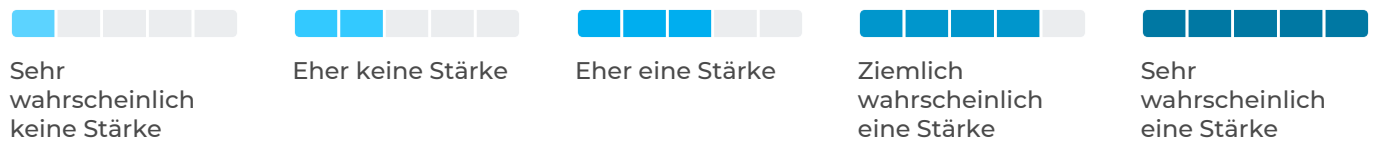


Schlüssel zu den Bewertungssymbolen

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.

Definition	Kurzbeschreibung	Symbol
Wirkt sich wahrscheinlich positiv aus	Wahrscheinliche Stärke	✓
Wirkt sich wahrscheinlich weder positiv noch negativ aus	Neutral	●
Wirkt sich wahrscheinlich negativ aus	Wahrscheinliches Entwicklungsfeld	✗

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



3. Zusammenfassung des Kompetenzpotenzials



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.

Kompetenzen

Gering 1 2 3 4 5 Hoch

 Führen und Entscheiden	Entscheidungen treffen (1.1) Führung (1.2)	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>
 Unterstützen und Kooperieren	Zusammenarbeit (2.1) Normen und Werte (2.2)	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>
 Interagieren und Präsentieren	Beziehungen aufbauen (3.1) Einfluss (3.2) Kommunikation (3.3)^{DD}	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>
 Analysieren und Interpretieren	Schreiben (4.1)^{DD} Einsatz von Fachwissen (4.2)^{DDIDND} Kritisches Reflektieren (4.3)^{DDIDND}	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>
 Gestalten und Konzeptualisieren	Lernen (5.1)^{DDIDND} Kreativität und Innovationsgeist (5.2) Strategisches Denken (5.3)^{DDID}	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>
 Organisieren und Ausführen	Planung und Organisation (6.1) Ergebnisse liefern (6.2) Verlässlichkeit (6.3)	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>
 Anpassen und Bewältigen	Anpassungsfähigkeit (7.1) Resilienz (7.2)	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>
 Unternehmerisch Denken und leistungsorientiert Handeln	Initiative (8.1) Unternehmerisches Denken (8.2)^{DDID}	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100px;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #0070C0;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc;"></div> </div>

In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. Testcodes: ^{DD} Deduktives Denkvermögen. ^{ID} Induktives Denkvermögen. ND Numerisches Denkvermögen. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Fähigkeitstests und Kompetenzen“ am Ende dieses Berichts.

1. Führen und Entscheiden

1.1 Entscheidungen treffen



Trifft zügige Entscheidungen, selbst wenn sie Risiken bergen; trifft schwierige Entscheidungen, selbst wenn sie eine schwierige Wahl beinhalten; trifft fundierte und überlegte Entscheidungen; trägt Verantwortung für Ergebnisse.

- Hat mäßig Freude daran, bei Entscheidungen relevante Informationen kritisch zu beurteilen.
- Wägt die Notwendigkeit, schnelle Entscheidungen zu treffen, und die Notwendigkeit, die richtigen Entscheidungen zu treffen, gegeneinander ab.
- ✘ Tendiert dazu, anderen die Kontrolle über den Entscheidungsfindungsprozess zu überlassen.
- ✘ Neigt dazu, sich leicht über die Kritik anderer aufzuregen, und lässt sich wahrscheinlich von Widerstand gegen seine/ihre Entscheidungen abschrecken.
- ✘ Fühlt sich wohl dabei, einige Aufgaben unerledigt zu lassen, und zieht daher wahrscheinlich nicht alle Entscheidungen bis zum Ende durch.

1.2 Führung



Führt Gruppen an und delegiert Arbeit auf Fähigkeiten und Potenzial basierend und motiviert zur Hochleistung; stellt klare Erwartungen und Standards für die Leistung; überwacht die Arbeit und coacht andere, ihr volles Potenzial zu entwickeln.

- Fühlt sich in Gegenwart anderer einigermaßen wohl und wirkt daher wahrscheinlich wie eine mäßig selbstsichere Führungskraft.
- ✘ Hält sich lieber damit zurück, seine/ihre Ansichten kundzutun, und zögert daher möglicherweise, Leistungsprobleme anzusprechen.
- ✘ Hat ungern die Verantwortung und leitet ungern die Arbeit anderer.
- ✘ Wenn er/sie die Richtung vorgibt, konzentriert er/sie sich lieber auf die unmittelbare Situation, anstatt einen strategischen Ansatz zu verfolgen.
- ✘ Tendiert nicht sehr dazu, sich um Kolleg*innen zu kümmern, und übernimmt daher möglicherweise nicht oft eine aktive Rolle dabei, die Entwicklung anderer zu unterstützen.
- ✘ Tendiert nicht sehr dazu, zu verstehen zu versuchen, was diejenigen, die er/sie führt, antreibt und motiviert.

2. Unterstützen und Kooperieren

2.1 Zusammenarbeit

Akzeptiert und schätzt andere; ist zuvorkommend und zeigt Anteilnahme; unterstützt und ermutigt andere und dankt ihnen; berät sich mit anderen, hört ihnen zu und versteht sie; fördert die personelle Diversität und sorgt für Motivation, Teamzusammenhalt und Zusammenarbeit.

- Tendiert mäßig dazu, sich auf das Gute im Menschen zu konzentrieren, und baut daher wahrscheinlich einige vertrauensvolle Beziehungen auf.
- ✘ Verfügt nicht über einen starken Wunsch, in Gesellschaft anderer zu sein, was die Gelegenheiten einschränken kann, zusammenzuarbeiten und die Moral des Teams zu verbessern.
- ✘ Würde die Dinge eher auf eigene Art tun, als dem Gruppenkonsens zu folgen, was sich negativ auf den Teamzusammenhalt auswirken kann.
- ✘ Analysiert das Verhalten anderer ungerne und tut sich wahrscheinlich schwer damit, die Sichtweisen anderer zu verstehen.
- ✘ Neigt dazu, sich beim Entgegenbringen von Verständnis wählerisch zu zeigen, und behält seine/ihre Unterstützung für gravierende Probleme vor.
- ✘ Trifft Entscheidungen lieber alleine, als Anregungen von Personen mit unterschiedlichem Hintergrund einzuholen.

2.2 Normen und Werte

Verteidigt ethische Standards und Werte; behält Vertrauliches für sich; erfüllt Verpflichtungen; ermutigt andere, Verantwortung für die Gemeinschaft und die Umwelt zu tragen.

- ✘ Ist bereit, Regeln zu beugen oder zu brechen, wenn er/sie es für angemessen hält.
- ✘ Neigt dazu, Distanz zu Arbeitskolleg*innen und der breiteren Gesellschaft zu wahren.
- ✘ Tendiert dazu, einige Aufgaben unerledigt zulassen, und hält daher möglicherweise Versprechungen oder Zusagen nicht immer ein.

3. Interagieren und Präsentieren

3.1 Beziehungen aufbauen

Pflegt Beziehungen und baut Netzwerke auf; erzeugt einen positiven Eindruck und baut gute Arbeitsbeziehungen auf; passt Herangehensweise an, um effektiv mit anderen zu interagieren; bewältigt Konflikte effektiv; unterstützt andere dabei, Erfolge zu erzielen.

- Ist einigermaßen gesellig und interagiert daher wahrscheinlich gerne in einigen Gruppensituationen.
- Passt das eigene Verhalten im Umgang mit anderen hin und wieder an, um einen positiven Eindruck zu erwecken.
- Fühlt sich in Gegenwart unbekannter Menschen einigermaßen wohl und findet es daher möglicherweise recht leicht, ein Netzwerk an Beziehungen aufzubauen.
- ✘ Verbringt lieber Zeit allein, was die Gelegenheiten einschränken kann, gute Arbeitsbeziehungen mit anderen aufzubauen.
- ✘ Hat kein starkes Interesse an den Motiven anderer, was den Aufbau und das Management von Beziehungen behindern kann.
- ✘ Neigt dazu, sich beim Entgegenbringen von Unterstützung wählerisch zu zeigen, und versucht daher wahrscheinlich nicht proaktiv, anderen zum Erfolg zu verhelfen.

3.2 Einfluss

Stellt Glaubwürdigkeit her und verwendet überzeugende Ansichten, um auf die Bedürfnisse anderer einzugehen und sie von einer anderen Ansicht zu überzeugen; navigiert politische Situationen und verhandelt, um von anderen Zustimmung zu erhalten und die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

- Bevorzugt hin und wieder kreative und unkonventionelle Wege, um andere zu beeinflussen.
- Variiert in gewissem Maße die eigene Herangehensweise entsprechend der Situation bei dem Versuch, Unterstützung im gesamten Netzwerk aufzubauen.
- Fühlt sich in sozialen Situationen einigermaßen wohl und zeigt daher wahrscheinlich etwas Selbstvertrauen und Glaubwürdigkeit.
- ✘ Hat keine Freude daran, Verhandlungs- oder Überzeugungsstrategien einzusetzen, wenn er/sie versucht, andere zu beeinflussen.
- ✘ Übernimmt sehr wahrscheinlich nicht die Kontrolle darüber, andere zu beeinflussen.
- ✘ Tendiert nicht dazu, die Bedürfnisse und Motive anderer zu berücksichtigen, wenn er/sie versucht, sie zu überzeugen.

3. Interagieren und Präsentieren

3.3 Kommunikation DD



Versteht mündliche Informationen; spricht deutlich und verständlich; präsentiert selbstsicher; schätzt die Reaktion, das Interesse und Verständnis des Publikums ein und richtet seinen/ihren Kommunikationsstil oder -inhalt danach.

- Hat Freude daran, seine/ihre Herangehensweise gegenüber unterschiedlichen Menschen hin und wieder zu ändern, und passt daher seine/ihre Botschaften möglicherweise an das Publikum an.
- Ist vielleicht in gewissem Maße gesellig und scheint recht wahrscheinlich selbstbewusst, wenn er/sie mit anderen spricht.
- Analysiert Informationen manchmal gern kritisch, was möglicherweise das Verständnis mündlicher Informationen unterstützt.
- Ist vor wichtigen Ereignissen relativ ruhig, was möglicherweise eine effektive Kommunikation unterstützt.
- ✗ Setzt ungern Überzeugungstechniken ein, um andere davon zu überzeugen, ihre Sichtweise zu ändern.
- ✗ Neigt dazu, die Motive anderer Menschen nicht zu analysieren, was es erschweren kann, das Publikum zu verstehen.

In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. Testcodes: ^{DD} Deduktives Denkvermögen.

4. Analysieren und Interpretieren

4.1 Schreiben ^{DD}



Versteht schriftliche Informationen; schreibt klar, prägnant und korrekt, vermeidet Jargon und Komplexität; strukturiert schriftliche Informationen im Hinblick auf die Bedürfnisse der Leserschaft und erweckt Interesse.

- Tendiert in gewissem Maße dazu, nach Fehlern in der Arbeit zu suchen, was die Qualität schriftlicher Arbeiten möglicherweise verbessert.
- ✘ Neigt dazu, das Nachdenken über übergeordnete Konzepte zu vermeiden, und hat möglicherweise wenig Interesse daran, sie schriftlich klar zu kommunizieren.
- ✘ Wählt sehr wahrscheinlich keine methodische Herangehensweise und erstellt daher möglicherweise nicht immer gut organisierte schriftliche Informationen.

4.2 Einsatz von Fachwissen und Technologie ^{DDIDND}



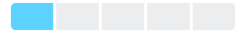
Wendet Fachwissen und technische Kenntnisse an, um seine/ihre Arbeit zu verrichten; setzt Technologiesysteme ein, um Informationen zu kommunizieren; wendet arbeitsbezogene Technologie effektiv an, betreibt und repariert sie effektiv; schafft neue Funktionalitäten innerhalb von Technologiesystemen.

- Fühlt sich in gewissem Maße wohl dabei, Informationen kritisch zu prüfen, und fühlt sich daher wahrscheinlich wohl dabei, auftretende Probleme zu lösen.
- Fühlt sich in gewissem Maße wohl dabei, mit Daten und Zahlen zu arbeiten, entwickelt möglicherweise Fachkenntnisse in einigen Arbeitsaufgaben, die Arbeit mit numerischen Informationen erfordern.
- ✘ Neigt dazu, sich auf unmittelbare Probleme zu konzentrieren, und berücksichtigt möglicherweise nicht längerfristige Trends im eigenen Bereich.
- ✘ Tendiert nicht sehr dazu, kreativ zu sein, und wendet daher möglicherweise keine Fachkenntnisse an, um neue Ideen und Lösungen zu entwickeln.

In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. Testcodes: ^{DD} Deduktives Denkvermögen. ^{ID} Induktives Denkvermögen. ND Numerisches Denkvermögen.

4. Analysieren und Interpretieren

4.3 Kritisches Reflektieren DDIDND



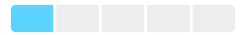
Entwickelt ein Verständnis für die Situation oder das Problem; prüft, integriert und kategorisiert Informationen, um Probleme, Muster, Trends und Beziehungen zu identifizieren; hinterfragt bestehende Annahmen und zieht informierte Schlussfolgerungen, die wirksame Vorgehensweisen und Lösungen ermöglichen.

- Hat in gewissem Maße Freude daran, Informationen zu bewerten, und erkennt daher wahrscheinlich einige potenzielle Probleme und Einschränkungen.
- Ist etwas bereit, mit Fakten und Zahlen zu arbeiten und sie zu nutzen, um fundierte Schlüsse zu ziehen.
- ✗ Neigt dazu, gleichgültig gegenüber der Prüfung detaillierter Informationen zu sein, um wichtige Faktoren von Situationen zu identifizieren.
- ✗ Tendiert nicht sehr dazu, innovative und praktikable Lösungen für Probleme zu schaffen.

In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. Testcodes: ^{DD} Deduktives Denkvermögen. ^{ID} Induktives Denkvermögen. ND Numerisches Denkvermögen.

5. Gestalten und Konzeptualisieren

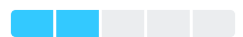
5.1 Lernen DDIDND



Identifiziert die Informationen, die zur Handhabung eines Problems notwendig sind; sammelt Informationen aus routinemäßigen und nicht-routinemäßigen Quellen, um Entscheidungsmaßnahmen zu unterstützen; nimmt neue Informationen schnell auf; beherrscht neue Techniken mit Leichtigkeit.

- Tendiert in gewissem Maße dazu, neue Informationen zu bewerten, was vielleicht dabei hilft, potenzielle Einschränkungen neuer Informationen beim Lernen zu identifizieren.
- ✘ Bevorzugt konkrete Aufgaben und versucht wahrscheinlich nicht aktiv, etwas über übergeordnete Konzepte bei der Arbeit zu lernen.
- ✘ Ist wahrscheinlich nicht organisiert und systematisch, was Anstrengungen behindern kann, Informationen zu sammeln und zu verarbeiten.
- ✘ Schätzt Erfolg nicht sonderlich und strebt daher möglicherweise nicht danach, ein Experte/eine Expertin für neue Informationen und Techniken zu werden.

5.2 Kreativität und Innovationsgeist



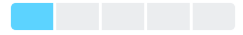
Übernimmt neue Ideen; sucht diverse Perspektiven heraus, bewertet neu, experimentiert und verwendet Brainstorming, um neue Ideen und Einblicke zu generieren; denkt auf neuen und anderen Wegen, um innovative Vorgehensweisen und Lösungen zu erstellen.

- Experimentiert gelegentlich gerne mit neuen und unkonventionellen Ideen.
- Findet etwas Gefallen an abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben und probiert gern neue, unterschiedliche Herangehensweisen aus.
- ✘ Tendiert nicht dazu, kreativ zu sein, und entwickelt daher möglicherweise keine innovativen Herangehensweisen und Lösungen.

In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. Testcodes: ^{DD} Deduktives Denkvermögen. ^{ID} Induktives Denkvermögen. ND Numerisches Denkvermögen.

5. Gestalten und Konzeptualisieren

5.3 Strategisches Denken DDID



Denkt breit und erwägt wichtige Katalysatoren, die sich auf den Erfolg von heute und in der Zukunft auswirken; sucht nach Gelegenheiten, Änderungen einzuführen; entwickelt Strategien um wichtige Ergebnisse zu erzielen.

- Ist hin und wieder offen dafür, neue Arbeitsweisen auszuprobieren, und bevorzugt es manchmal, alles beim Alten zu lassen.
- ✘ Neigt dazu, sich eher auf kurzfristige Pläne zu konzentrieren, als eine langfristige, strategische Sichtweise einzunehmen.
- ✘ Bevorzugt es, eher auf den Ideen anderer aufzubauen als eigene Ideen zu entwickeln, um Arbeitsprozesse und Herangehensweisen zu verbessern.
- ✘ Konzentriert sich bei der Entwicklung von Strategien zum Erreichen von Ergebnissen wahrscheinlich eher auf erreichbare als auf anspruchsvolle Ziele.
- ✘ Konzentriert sich lieber auf konkrete als auf strategische Ideen.

In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. Testcodes: ^{DD} Deduktives Denkvermögen. ^{ID} Induktives Denkvermögen.

6. Organisieren und Ausführen

6.1 Planung und Organisation

Setzt Ziele, die mit dem Team und den Unternehmenszielen übereinstimmen; entwickelt Pläne, hält Zeitpläne ein und benutzt Zeit in effizienter Weise; antizipiert Ressourcen, weist Ressourcen zu und überwacht sie, um die Arbeitsvoraussetzungen zu erfüllen; dokumentiert Jobinformationen.

- ✘ Konzentriert sich lieber auf unmittelbare Aufgaben und plant wahrscheinlich nicht voraus und legt längerfristige Ziele fest.
- ✘ Tendiert dazu, beim Erledigen von Aufgaben von aufgestellten Plänen und Zielen abzuweichen.
- ✘ Ist sehr wahrscheinlich nicht organisiert und systematisch, was die Planung und Überwachung von Arbeitsaufgaben behindern könnte.
- ✘ Kümmert sich nicht immer darum, Arbeit fristgerecht abzugeben, und hält Fristen daher möglicherweise nicht ein.

6.2 Ergebnisse liefern

Konzentriert sich darauf, die Kundenbedürfnisse zu verstehen und zu erfüllen; setzt hohe Standards in Bezug auf Qualität und Quantität; liefert hohe Produktivität in einer fokussierten und pünktlichen Art und Weise; strukturiert und priorisiert Arbeitsaktivitäten; zeigt Engagement für die Organisation.

- ✘ Interpretiert Regeln und Verfahren lieber als allgemeine Leitlinien, was die Qualitätsstandards beeinträchtigen könnte.
- ✘ Mag ein langsames Tempo und hat wahrscheinlich keine Freude an anspruchsvoller Arbeit.
- ✘ Neigt dazu, sich nicht auf Einzelheiten zu konzentrieren oder systematisch zu arbeiten, was sich negativ auf die Arbeitsqualität auswirken könnte.
- ✘ Tendiert dazu, Fristen als flexibel auszulegen, und liefert wichtige Arbeitsaufgaben möglicherweise nicht vollständig fristgerecht ab.

6. Organisieren und Ausführen

6.3 Verlässlichkeit

Nimmt Anweisungen von anderen an; hält Vorschriften, Regeln, Verfahren und gesetzliche Auflagen ein; ist pünktlich; arbeitet unter sicheren Bedingungen und priorisiert die Sicherheit von Personen, Materialien und Informationen.

- Bevorzugt hin und wieder etablierte Herangehensweisen und hält daher möglicherweise in der Regel etablierte Unternehmensrichtlinien und -vorschriften aufrecht.
- ✘ Neigt dazu, sich nicht von Regeln und Vorschriften einschränken zu lassen, und wird daher möglicherweise als weniger verlässlich wahrgenommen als andere.
- ✘ Tut sich häufig schwer damit, Anweisungen von anderen zu akzeptieren.
- ✘ Neigt dazu, Verpflichtungen als flexible anzusehen, und füllt Verantwortlichkeiten daher möglicherweise nicht vollständig aus.

7. Anpassen und Bewältigen

7.1 Anpassungsfähigkeit

Passt sich an Unklarheiten, Veränderungen und verschiedene Kulturen gut an; findet in diesen Situationen immer positive Möglichkeiten.

- Bevorzugt hin und wieder neue Arbeitsweisen und fühlt sich daher in einigen uneindeutigen Situationen wahrscheinlich in gewissem Maße wohl.
- Tendiert dazu, das eigene Verhalten hin und wieder zu ändern, und passt seine/ihre Herangehensweise daher möglicherweise an, um unterschiedlichen Menschen und Situationen gerecht zu werden.
- Hat Freude an etwas Abwechslung bei der Arbeit und kann sich wenn nötig an Veränderungen anpassen.
- ✗ Neigt dazu, sich auf die negativen Aspekte einer Situation zu konzentrieren, und erkennt daher möglicherweise keine positiven Gelegenheiten in uneindeutigen Situationen.
- ✗ Setzt in sich verändernden Situationen lieber die Ideen anderer um, als eigene zu entwickeln.

7.2 Resilienz

Arbeitet produktiv unter Druck, behält eine positive Sichtweise und hat Emotionen im Griff; steckt Misserfolge oder Kritik gut weg und lernt von anderen.

- Vermeidet es hin und wieder, Gefühle zu zeigen, und erscheint daher möglicherweise in einigen herausfordernden Situationen ruhig.
- ✗ Neigt dazu, empfindlich auf die Bemerkungen anderer zu reagieren, und tut sich wahrscheinlich schwer, Kritik anzunehmen und daraus zu lernen.
- ✗ Neigt dazu, sich Sorgen zu machen, wenn etwas schief läuft, und tut sich daher möglicherweise schwer damit, unter Druck produktiv zu arbeiten.
- ✗ Tendiert dazu, davon auszugehen, dass etwas schiefgehen wird, und tut sich daher möglicherweise schwer damit, eine positive Einstellung zu bewahren.

4. Kompetenzpotenzial – Profil: Unternehmerisch Denken und leistungsorientiert Handeln

8. Unternehmerisch Denken und leistungsorientiert Handeln

8.1 Initiative

Geht herausfordernde Ziele bereitwillig an; sucht sich beständig anspruchsvollere Aufgaben und Rollen heraus; identifiziert und behandelt Chancen und Verbesserungsbereiche proaktiv; erledigt Arbeiten eigenständig; strebt danach, andere zu überflügeln.

- ✓ Fühlt sich wohl dabei, Aufgaben auf eigene Art zu erledigen und ohne die Anleitung anderer zu arbeiten.
- Hat gelegentlich Freude an Wettbewerbssituationen, ist möglicherweise aber nicht jedes Mal motiviert, besser abzuschneiden als andere.
- ✗ Ist nicht von Ambitionen angetrieben und identifiziert wahrscheinlich nicht proaktiv herausfordernde Ziele und nimmt sie in Angriff.
- ✗ Mag keine übermäßigen Arbeitsanforderungen und sucht wahrscheinlich keine zusätzlichen Zuständigkeiten oder Aufgaben.

8.2 Unternehmerisches Denken DDID

Berücksichtigt Umsatz, Kosten und Risikofaktoren, die die Unternehmensleistung vorantreiben; identifiziert und sichert neue Geschäfte; optimiert Ressourcen, um mit weniger Aufwand mehr zu erreichen; verwaltet und verringert Risiken; beobachtet externer Faktoren, die Auswirkungen auf das Geschäft haben.

- Hat gelegentlich Freude am Wettbewerb und fördert einigermaßen das Streben danach, besser abzuschneiden als die Mitbewerber.
- Fühlt sich bei der Arbeit mit Zahlen und Fakten manchmal wohl, was ein Verständnis des Marktes unterstützt, in dem das Unternehmen tätig ist.
- ✗ Hat eine Abneigung dagegen, andere zu überzeugen, und verfolgt daher wahrscheinlich keine Neugeschäfte und schließt sie ab.
- ✗ Neigt dazu, sich auf die Gegenwart zu konzentrieren, und identifiziert und mindert Risiken daher möglicherweise nicht.
- ✗ Bevorzugt es, eher erreichbare als ambitionierte Ziele zu setzen, was möglicherweise die Gelegenheiten einschränkt, den geschäftlichen Erfolg der Organisation zu unterstützen.

In die Berechnung der mit diesen Symbolen markierten Kompetenzen sind Fähigkeitstest eingeflossen. Die Symbole verdeutlichen, welche Tests einbezogen wurden. Testcodes: ^{DD} Deduktives Denkvermögen. ^{ID} Induktives Denkvermögen.

5. 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 alleinige Verwendung des OPQ oder die Kombination von OPQ mit einem oder zwei Fähigkeitstests.

Kompetenz	Prüffertigkeit	Deduktives Denkvermögen	Induktives Denkvermögen	Numerisch	Technisches Prüfen
Entscheidungen treffen (1.1)					●
Führung (1.2)					
Zusammenarbeit (2.1)					
Normen und Werte (2.2)					
Beziehungen aufbauen (3.1)					
Einfluss (3.2)					
Kommunikation (3.3) ^{DD}		✓			
Schreiben (4.1) ^{DD}		✓			
Einsatz von Fachwissen (4.2) ^{DDIDND}	●	✓	✓	✓	●
Kritisches Reflektieren (4.3) ^{DDIDND}	●	✓	✓	✓	●
Lernen (5.1) ^{DDIDND}	●	✓	✓	✓	●
Kreativität und Innovationsgeist (5.2)					
Strategisches Denken (5.3) ^{DDID}		✓	✓		
Planung und Organisation (6.1)					
Ergebnisse liefern (6.2)	●				●
Verlässlichkeit (6.3)	●				●
Anpassungsfähigkeit (7.1)					
Resilienz (7.2)					
Initiative (8.1)					
Unternehmerisches Denken (8.2) ^{DDID}		✓	✓		

- Schlüssel:**
- ✓ 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.
 - Für diese Kompetenz gibt es keine relevanten Fähigkeitstests.

6. Assessment-Methodik



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

Fragebogen / Fähigkeitstest

OPQ32r UK English v1 (Std Inst)

Verify Interactive - G+ - UKE

Vergleichsgruppe

OPQ32r Britisches Englisch Gesamtbevölkerung 2012 (INT)

Interactive G+ General Composite (INT) v1

Über diesen Bericht

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.

Die SHL Global Management Limited und ihre verbundenen Gesellschaften können deshalb keine Garantie dafür übernehmen, dass der Inhalt des Auswertungsberichtes nach Erstellung durch das Computersystem nicht verändert wurde. Wir können keinerlei Haftung für falsche oder unsachgemäße Nutzung des Auswertungsberichtes und die daraus erwachsenden Konsequenzen übernehmen.

www.shl.com

Disclaimer: © 2023 SHL und/oder deren Tochtergesellschaften. Alle Rechte vorbehalten. SHL und OPQ sind im Vereinigten Königreich und in anderen Ländern eingetragene Warenzeichen.

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.

Angaben zur Person

Name	Sample Candidate
Teilnehmerdaten	RP1=4, RP2=4, RP3=4, RP4=7, RP5=6, RP6=4, RP7=5, RP8=6, RP9=2, RP10=3, TS1=5, TS2=5, TS3=3, TS4=5, TS5=3, TS6=3, TS7=5, TS8=6, TS9=4, TS10=3, TS11=2, TS12=4, FE1=3, FE2=6, FE3=3, FE4=3, FE5=5, FE6=6, FE7=3, FE8=6, FE9=3, FE10=5, CNS=1
Auswertungsbericht	Universal Competency Report