

**DAS ERGEBNIS DIESER PERSON
ENTSPRICHT DEM**

90

PERZENTIL

IM VERGLEICH ZU ANDEREN KÜRZLICH
DURCHFÜHRTE BEWERTUNGEN FÜR
DIESE STELLE



6 Personen haben in den letzten 60 Tagen eine Bewertung für diese Stelle abgegeben.

Rangfolge der Übereinstimmung: Vergleicht das Ergebnis dieser Person mit allen Bewerbern für diese **Stelle in den letzten 60 Tagen**.

- Beispiel: Eine Einordnung im 80. Perzentil bedeutet, dass diese Person besser als 80 % aller Personen abgeschnitten hat, die in den letzten 60 Tagen bewertet wurden.
- Anhand dieser Informationen können Sie eine „Shortlist“ Ihrer besten Personen der letzten Zeit erstellen.

Die besten 3 Kompetenzen



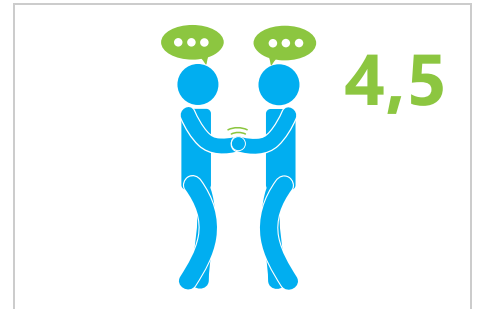
Überzeugungskraft

Inwiefern jemand dazu in der Lage ist, andere von Ideen, Meinungen oder Maßnahmen durch die Art der Kommunikation zu überzeugen.



Beziehungsmanagement

Inwiefern jemand starke, positive Beziehungen zu anderen innerhalb und außerhalb des Unternehmens aufbaut und pflegt.



Proaktive Kommunikation in einer hybriden Welt

Inwiefern jemand durch motivierende und inspirierende Kommunikation andere zum Handeln anregt.

Wichtige Erkenntnisse

Job Match



KOMPETENZABGLEICH

Ein Indikator für Verhaltensweisen und deren Auswirkung auf die wichtigsten Kompetenzen für die Rolle



FÜHRUNGSKOMPETENZ IN EINER HYBRIDEN WELT



Inwiefern jemand die Leistung einzelner und des Teams durch klare Erwartungen, Delegation und Bereitstellung angemessener Ressourcen fördert und lenkt.

- Wunsch gemocht zu werden: Nimmt wahrscheinlich Rücksicht auf das Team und versucht es nach Kräften zu unterstützen.
- Selbstsicherheit: Fühlt sich in der Führungsrolle wahrscheinlich sicher und gibt dem Team gerne die Richtung vor.
- Kritiktoleranz: Schätzt wahrscheinlich Feedback und passt den Führungsstil an, um die Anforderungen des Teams möglichst gut zu erfüllen.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Bringt das Team wahrscheinlich dazu, Projekte abzuschließen und Ziele konsequent zu erreichen.
- Arbeitsorganisation: Ist vielleicht nicht immer organisiert, was sich möglicherweise auf die Fähigkeit auswirkt, andere zu einem gemeinsamen Ziel hinzuführen.
- Realistisches Denken: Legt wahrscheinlich praktische und erreichbare Ziele für das Team fest.
- Selbstkontrolle: Sollte ausdrucksstark und offen sein, was dazu beitragen wird, eine gute Verbindung mit dem Team aufbauen zu können.
- Eigenständigkeit: Ist vielleicht von Natur aus ein kooperativer Mensch, was manchmal den Eindruck einer zu starken Abhängigkeit vom Team erwecken kann oder notwendige Überzeugungskraft vermissen lässt, um das Team voranzubringen.
- Arbeitsintensität: Zeigt ein solides Arbeitstempo und leitet das Team an, die Teamziele mit einem ausreichenden Gefühl der Dringlichkeit zu erreichen.

Arbeitsintensität



Arbeitsorganisation



Bedürfnis nach Fertigstellung



Eigenständigkeit



Kritiktoleranz



Realistisches Denken



Selbstkontrolle



Selbstsicherheit



Wunsch gemocht zu werden



FÜHRUNG IN CHANGEPROZESSEN



Das Ausmaß indem jemand zur erfolgreichen Umsetzung neuer Geschäftspraktiken oder Ideen führt.



- **Kritiktoleranz:** Interpretiert Kritik objektiv. Wird wahrscheinlich Feedback und Input von anderen einholen, wenn es darum geht, sich für eine Veränderungsinitiative einzusetzen.
- **Bedürfnis nach Fertigstellung:** Fasst möglicherweise nicht kontinuierlich nach, um sicherzustellen, dass andere die richtigen Veränderungen für den angestrebten Erfolg umsetzen.
- **Routinebedürfnis, Multitasking:** Fühlt sich wahrscheinlich durch den Umgang mit nicht vorhersehbaren und sich fortwährend verändernden Umgebungen motiviert. Sollte andere erfolgreich durch Veränderungsinitiativen führen.
- **Realistisches Denken:** Kann pragmatische Empfehlungen für Förderung von Veränderung im Unternehmen geben.
- **Arbeitsintensität:** Kann andere bei der Anleitung von Veränderung wahrscheinlich effektiv motivieren und inspirieren.

Arbeitsintensität



Bedürfnis nach Fertigstellung



Kritiktoleranz



Realistisches Denken



Routinebedürfnis



UNTERNEHMERISCHES HANDELN



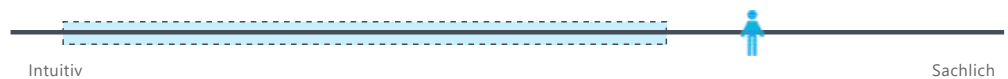
Inwieweit sich jemand der finanziellen, betrieblichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge bewusst ist, Risiken und Chance genau einschätzt und bereit ist im strategischen Interesse des Unternehmens zu handeln.

- **Entscheidungsfindung:** Nimmt wahrscheinlich kalkulierte Risiken in Kauf, um das Unternehmen zu erweitern, Produkte zu verbessern und der Konkurrenz voraus zu sein.
- **Faktenorientierung:** Verlässt sich bei Geschäftsentscheidungen vielleicht zu sehr auf harte Fakten, ohne die Probleme auch aus einer persönlicheren Perspektive zu betrachten.
- **Realistisches Denken:** Gibt bei der Bewertung wichtiger geschäftlicher Faktoren wahrscheinlich praktische und realistische Empfehlungen.
- **Reflektiertes Denken:** Berücksichtigt bei der Bewertung von Finanzdaten oder bei der Abgabe geschäftlicher Empfehlungen relevante Informationen unter Aufwendung eines angemessenen Zeitraums.

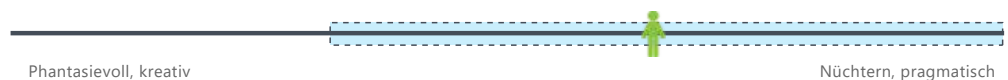
Entscheidungsfindung



Faktenorientierung



Realistisches Denken



Reflektierendes Denken



RESILIENZ



Inwiefern jemand mit Optimismus und Widerstandsfähigkeit auf Herausforderungen reagiert und mit Rückschlägen, Stress und Druck auf professionelle Art und Weise umgehen kann sowie gesunde Stressmanagementstrategien



anwendet.

- Wunsch gemocht zu werden: Vermeidet vielleicht, „Nein“ zu sagen und lädt sich ein zu großes Arbeitspensum auf. Das kann zu stressigen Situationen führen und zur Folge haben, dass Erwartungen und Termine vielleicht nicht erfüllt werden können.
- Kritiktoleranz: Ist konstruktiver Kritik gegenüber aufgeschlossen und nimmt Feedback wahrscheinlich nicht persönlich.
- Emotionale Ausgeglichenheit: Zeigt auch in schwierigen Situationen eine positive Haltung.
- Realistisches Denken: Neigt dazu, Stress und Frustration aus praktischer Sicht zu betrachten. Bündelt wahrscheinlich Energie, um konstruktive Lösungen umzusetzen.
- Reflektiertes Denken: Sollte grundsätzlich in der Lage sein, die eigentliche Ursache von Problemen zu ermitteln und zu verstehen und mögliche Lösungen in Betracht zu ziehen.
- Selbstkontrolle: Drückt Frustration wahrscheinlich entsprechend aus und kann sie auf gesunde Art und Weise abbauen.

Emotionale Ausgeglichenheit



Kritiktoleranz



Realistisches Denken



Reflektierendes Denken



Selbstkontrolle



Wunsch gemocht zu werden



LERN AGILITÄT



Inwiefern jemand schnell lernt und neue Kenntnisse, Feedback oder Fähigkeiten für Innovation und Verbesserung nutzt.

- Kritiktoleranz: Ist möglicherweise so kritikresistent, dass Verbesserungsvorschläge manchmal ungehört bleiben.
- Einfühlungsvermögen: Ist sich wahrscheinlich der wichtigsten Kompetenzen bewusst, die andere erfolgreiche Personen einsetzen, um effektiv zu sein, und integriert diese, um sich weiterzuentwickeln und zu verbessern.
- Routinebedürfnis, Multitasking: Ist verhältnismäßig gut darin, mehrere Dinge gleichzeitig zu erledigen und sollte auch dann in der Lage sein, neue Dinge zu erlernen.
- Emotionale Ausgeglichenheit: Beweist auch im Umgang mit stressigen Veränderungen wahrscheinlich eine sehr positive Haltung. Sollte für die Entwicklung neuer Strategien und das Erlernen neuer Dinge und Fähigkeiten offen sein.
- Arbeitsorganisation: Sollte in der Lage sein, persönliche Verbesserungen oder bei Bedarf das Erlernen neuer Fähigkeiten zu priorisieren.
- Arbeitsintensität: Zeigt wahrscheinlich Sinn für Dringlichkeit. Ist gegenüber neuen Ideen oder Kompetenzen zur Steigerung der Arbeitseffizienz aufgeschlossen.

Arbeitsintensität



Arbeitsorganisation



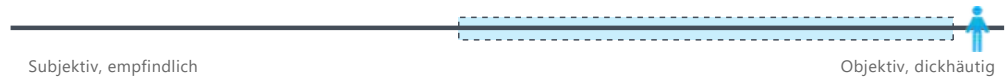
Einfühlungsvermögen



Emotionale Ausgeglichenheit



Kritiktoleranz



Routinebedürfnis



BEZIEHUNGSMANAGEMENT



Inwiefern jemand starke, positive Beziehungen zu anderen innerhalb und außerhalb des Unternehmens aufbaut und pflegt.

- Wunsch gemocht zu werden: Unternimmt koordinierte Anstrengungen, um von anderen positiv wahrgenommen zu werden. Vermittelt vielleicht den Eindruck einer entspannten Person, mit der man gut zusammenarbeiten kann.
- Kritiktoleranz: Interagiert mit anderen, ohne sich abwehrend oder übermäßig empfindlich zu verhalten.
- Emotionale Ausgeglichenheit: Gibt sich in der Kommunikation mit anderen grundsätzlich positiv.
- Kontaktfreude: Ist extrovertiert und sollte ganz selbstverständlich tragfähige Beziehungen aufbauen.
- Selbstkontrolle: Ist wahrscheinlich ausdrucksstark und wird als natürlich wahrgenommen. Dies kann den Aufbau von Beziehungen erleichtern.

Emotionale Ausgeglichenheit



Kontaktfreude



Kritiktoleranz



Selbstkontrolle



Wunsch gemocht zu werden



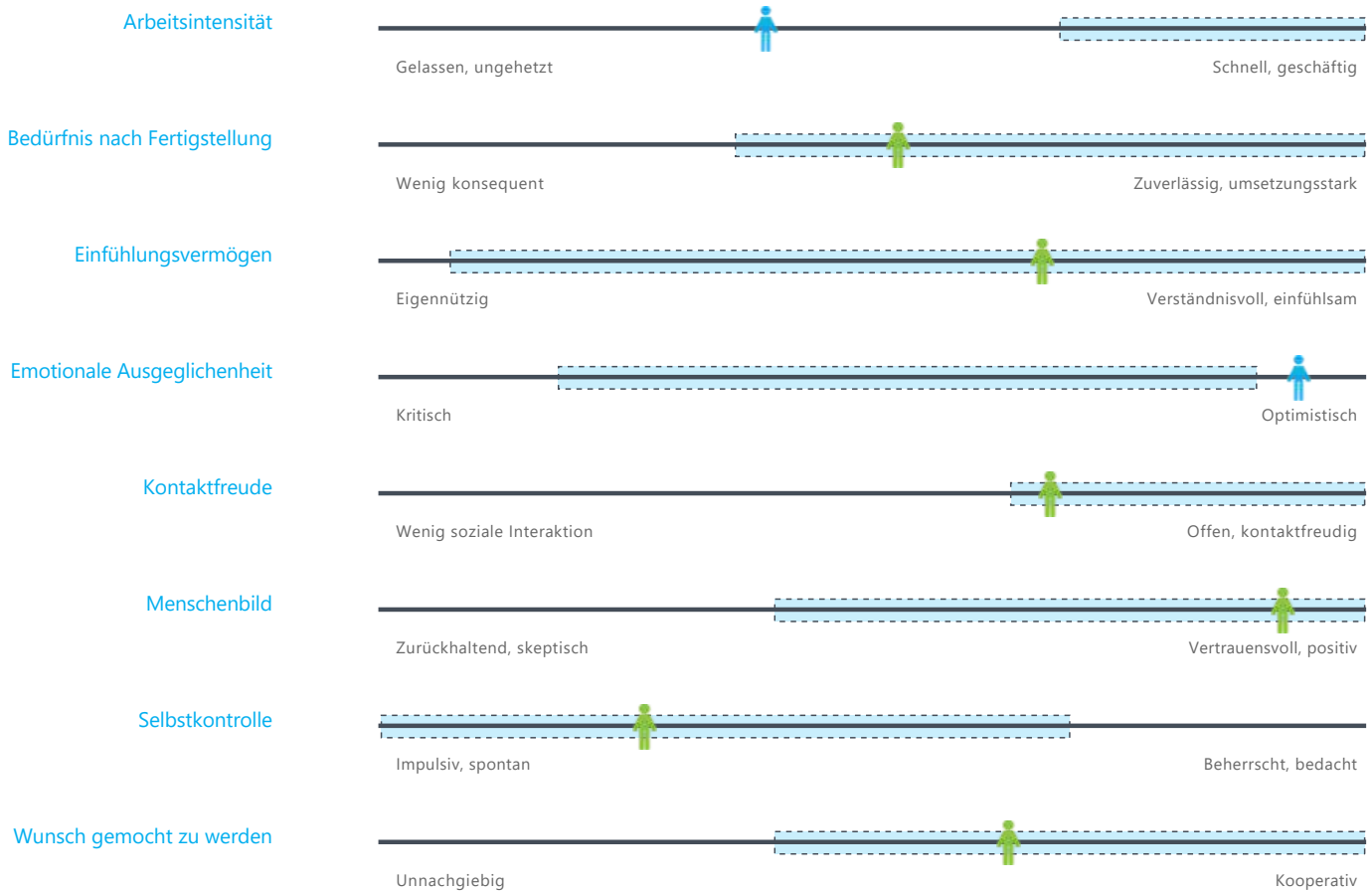
KUNDENORIENTIERUNG IN EINER HYBRIDEN WELT



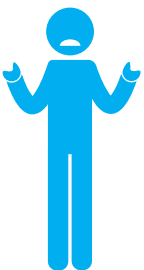
Inwiefern jemand die Kundenbedürfnisse und -erwartungen in den Mittelpunkt des Unternehmensinteresses stellt.

- Wunsch gemocht zu werden: Ist von Natur aus integrativ und konzentriert sich in seinen Bemühungen wahrscheinlich darauf, sicherzustellen, dass das Unternehmen die Kundenbedürfnisse erfüllt und vorherseht.
- Bedürfnis nach Fertigstellung: Fasst wahrscheinlich bezüglich Zusagen an Kunden nach.
- Einfühlungsvermögen: Stellt wahrscheinlich Fragen und bemüht sich darum, die Anforderungen und Bedenken von Kunden zu verstehen.
- Emotionale Ausgeglichenheit: Zeigt wahrscheinlich eine sehr positive Haltung und geht vom besten Fall aus. Erkennt manchmal die Tragweite von Problemen nicht oder verpasst Gelegenheiten zur proaktiven Verhinderung von Kundenproblemen.
- Menschenbild: Neigt dazu, im Kundenkontakt von positiven Absichten auszugehen. Dies kann sich für den Aufbau offener und von Vertrauen geprägter Beziehungen als hilfreich erweisen.
- Kontaktfreude: Genießt die Interaktion und den Kontakt mit Kunden. Dies wirkt sich positiv auf den erbrachten Service und die Entwicklung tragfähigerer Kundenbeziehungen aus.
- Selbstkontrolle: Gibt sich ausdrucksstark und anderen gegenüber offen. Dies wirkt sich positiv auf den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen mit Kunden aus.

- **Arbeitsintensität:** Zeigt im Umgang mit Kundenherausforderungen möglicherweise nicht den gewünschten Sinn für Dringlichkeit und vermittelt den Mitarbeitern vielleicht nicht diesen Sinn für Dringlichkeit.

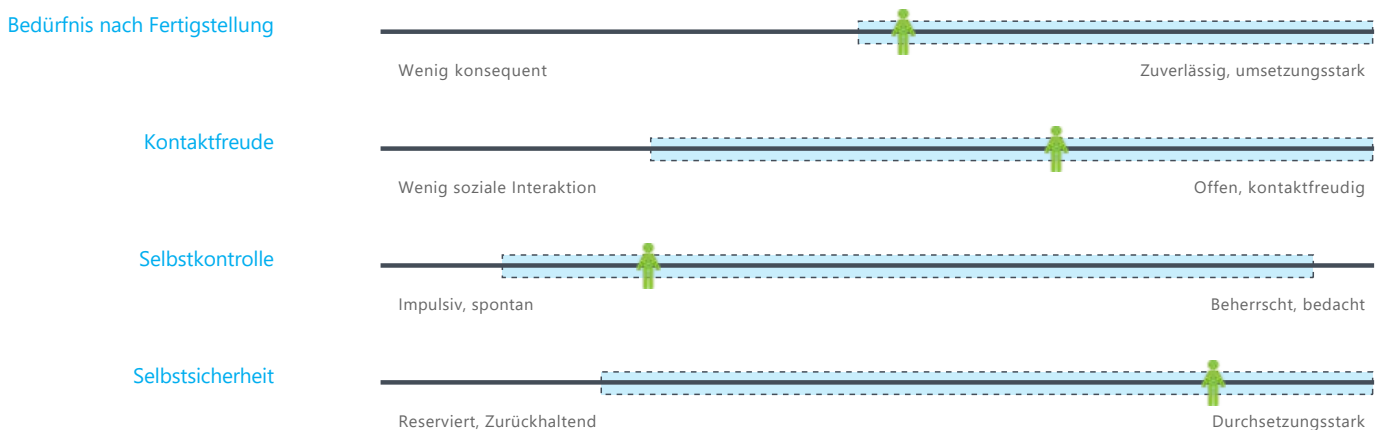


ÜBERZEUGUNGSKRAFT



Inwiefern jemand dazu in der Lage ist, andere von Ideen, Meinungen oder Maßnahmen durch die Art der Kommunikation zu überzeugen.

- **Wunsch gemocht zu werden:** Ist in der Lage, ernsthaftes Interesse an anderen zu zeigen, was für die Einflussnahme auf Kollegen und Kunden gleichermaßen hilfreich sein kann.
- **Selbstsicherheit:** Äußert gerne eigene Ansichten und gibt sich dabei zuversichtlich, um andere von einer bestimmten Vorgehensweise zu überzeugen.
- **Bedürfnis nach Fertigstellung:** Fasst zuverlässig bei anderen nach, um ihr Engagement für eine Idee zu verstärken.
- **Kontaktfreude:** Beteiligt sich wahrscheinlich an sozialen Interaktionen. Das wirkt sich positiv auf die Fähigkeit zur Einflussnahme und zum Verständnis von Bedürfnissen anderer aus.
- **Selbstkontrolle:** Neigt dazu, Ideen transparent und begeistert zu kommunizieren. Das kann andere inspirieren und beeinflussen.



UMSETZUNGSSTÄRKE



Inwiefern jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.

- **Selbstsicherheit:** Kann wahrscheinlich Organisationsstrategien effektiv fördern. Nimmt hierfür andere in die Verantwortung, um die gewünschten Geschäftsergebnisse zu erzielen.
- **Detailorientierung:** Übersieht vielleicht wichtige Details und wird in Situationen, in denen Detailgenauigkeit gefordert ist, möglicherweise schnell ungeduldig.
- **Routinebedürfnis, Multitasking:** Setzt auch in unvorhergesehenen Situationen und sich fortwährend verändernden Umgebungen Strategien wahrscheinlich effektiv um und erzielt Ergebnisse.
- **Menschenbild:** Hat wahrscheinlich Vertrauen in die Arbeit anderer und sollte eine positive Umgebung für das Erreichen von Geschäftsergebnissen erzeugen.
- **Arbeitsorganisation:** Verfolgt eine organisierte Herangehensweise mit festgelegten Prozessen und Plänen. Das wirkt sich wahrscheinlich positiv auf das Erreichen der gewünschten Geschäftsergebnisse aus.
- **Realistisches Denken:** Zeigt sich bei der Umsetzung von Geschäftsstrategien wahrscheinlich pragmatisch und ist auf das Erreichen greifbarer Ergebnisse fokussiert.
- **Eigenständigkeit:** Neigt dazu, sich vor der Umsetzung einer Strategie oder der Förderung von Geschäftsergebnissen zu sehr auf andere zu verlassen. Wirkt vielleicht unentschieden oder zu sehr von anderen abhängig.
- **Arbeitsintensität:** Arbeitet vielleicht nicht sehr zügig, was das Erreichen von Geschäftszielen und das Motivieren anderer möglicherweise erschwert.

Arbeitsintensität



Arbeitsorganisation



Detailorientierung



Eigenständigkeit



Menschenbild



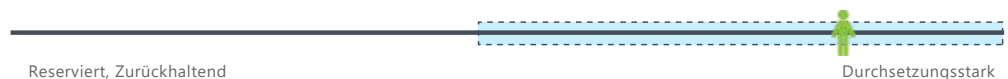
Realistisches Denken



Routinebedürfnis



Selbstsicherheit



PROAKTIVE KOMMUNIKATION IN EINER HYBRIDEN WELT



Inwiefern jemand durch motivierende und inspirierende Kommunikation andere zum Handeln anregt.

- **Selbstsicherheit:** Beherrscht möglicherweise Gespräche und hört nicht immer auf die Anliegen und Vorschläge der Beteiligten.
- **Einfühlungsvermögen:** Unternimmt gemeinsame Anstrengungen, um den Stil und die Vorlieben der jeweiligen Zielgruppe zu verstehen und passt den Inhalt und die Kommunikation der Botschaften entsprechend an.



- Routinebedürfnis, Multitasking: Fühlt sich mit mehreren gleichzeitigen Aufgaben und Aktivitäten wohl. Lässt sich von konkurrierenden Anforderungen wahrscheinlich nicht ablenken.
- Menschenbild: Übernimmt wahrscheinlich die positive Haltung von anderen. Sollte leicht Vertrauen fassen, was effektive Kommunikation und den Aufbau von Beziehungen unterstützt.
- Kontaktfreude: Ist in der Lage, eine Verbindung aufzubauen, damit sich andere wohlfühlen.

Einfühlungsvermögen



Kontaktfreude



Menschenbild



Routinebedürfnis



Selbstsicherheit



Datum des Bewerbungsgesprächs:

EINLEITENDE FRAGEN

1. Erzählen Sie mir von Ihrem beruflichen Werdegang. Inwieweit haben Ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen Sie auf die mit dieser Rolle verbundenen Herausforderungen vorbereitet?

2. Was hat Sie an dieser Position am meisten angesprochen? Was hat Sie dazu bewegt, sich für diese Stelle zu bewerben?

3. Beschreiben Sie Ihr ideales Arbeitsumfeld. In welcher Arbeitskultur erzielen Sie die besten Ergebnisse?

4. Wir haben alle unsere Präferenzen, was den Führungsstil und die Art der Vorgesetzten angeht, mit denen wir am effektivsten zusammenarbeiten. Welche Art von Beaufsichtigung und Interaktion bevorzugen Sie bei einem Vorgesetzten? Warum können Sie damit am effektivsten sein?

KOMPETENZFRAGEN

FÜHRUNGSKOMPETENZ IN EINER HYBRIDEN WELT

Irgendwann einmal ist jede Führungskraft mit einer Krisensituation konfrontiert, die ein wichtiges geschäftliches Problem oder einen zwischenmenschlichen Konflikt mit sich bringt, das/der gelöst werden muss. Erzählen Sie mir von zwei Ihrer wichtigsten Führungskrisen und wie Sie sie angegangen sind.

ANTWORT:

Schildern Sie mir Ihre wichtigsten Erfahrungen bei der Mitarbeiterführung. Erzählen Sie mir von der Art der Arbeit, die Ihre Gruppe oder Ihr Team geleistet hat, für wie viele Personen Sie verantwortlich waren und wie Sie die Arbeit verteilt und die Gruppe organisiert haben, um die Arbeit zu erledigen.

ANTWORT:

FÜHRUNG IN CHANGEPROZESSEN

Beschreiben Sie eine Zeit, in der Sie eine notwendige Änderung in Ihrem Unternehmen vorausgesehen haben. Wie haben Sie erkannt, dass die Änderung notwendig war und wie sind Sie vorgegangen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Denken Sie an eine Zeit, in der Sie helfen mussten, eine Veränderungsinitiative in Ihrem Unternehmen oder Bereich zu leiten. Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um sicherzustellen, dass die Änderung umgesetzt wurde und wie erwartet funktioniert? Was hat sich durch Ihre Maßnahmen ergeben?

ANTWORT:

UNTERNEHMERISCHES HANDELN

Auf der Grundlage dessen, was Sie bisher über diese Aufgabe wissen, wie würden Sie Ihre ersten 30 Tage in dieser Position angehen? Auf welche Geschäftsbereiche würden Sie sich konzentrieren? Warum?

ANTWORT:

Beschreiben Sie bitte, inwieweit Ihre bisherige Branchen- und Berufserfahrung Sie auf einzigartige Weise für diese Aufgabe qualifiziert. Welche besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse besitzen Sie, die Sie bei möglichen Herausforderungen, die Sie bei dieser Aufgabe erwarten, nutzen können?

ANTWORT:

RESILIENZ

Erzählen Sie mir vom letzten großen Rückschlag, den Sie bei der Arbeit hatten. Wie sah die Situation aus? Was war passiert? Wie haben Sie reagiert?

ANTWORT:

Beschreiben Sie eine Stresssituation, die Sie bei der Arbeit erlebt haben. Wie sah die Situation aus? Wie haben Sie reagiert? Wie hat sich das auf Ihre Arbeitsleistung ausgewirkt?

ANTWORT:

LERN AGILITÄT

Erzählen Sie mir von der letzten Ihnen übertragenen Aufgabe, bei der Sie nicht über das für die Erledigung der Aufgabe notwendige Wissen verfügten. Wie sind Sie vorgegangen? Wie ist die Aufgabe gelaufen? Welche Aspekte sind Ihnen dabei schwergefallen? Was hat Ihnen gefallen?

ANTWORT:

Was haben Sie in der letzten Zeit getan, um Ihre Fähigkeiten oder Kenntnisse aufzufrischen oder zu verbessern? Was planen Sie in Zukunft zu tun? Warum?

ANTWORT:

BEZIEHUNGSMANAGEMENT

Wie sieht Ihre Strategie für den Aufbau von Geschäftsbeziehungen aus? Wie gehen Sie vor, um diese Beziehungen aufzubauen? Was tun Sie, um sie im Laufe der Zeit zu pflegen und zu stärken?

ANTWORT:

Nennen Sie mir mehrere Beispiele für wichtige Geschäftsbeziehungen, die Sie mit Personen aus anderen Bereichen Ihres Unternehmens oder mit Personen außerhalb des Unternehmens aufgebaut haben und die Ihnen geholfen haben, Ihre Geschäftsziele zu erreichen.

ANTWORT:

KUNDENORIENTIERUNG IN EINER HYBRIDEN WELT

Denken Sie an einen Zeitpunkt zurück, zu dem Sie Kundenfeedback genutzt haben, um das Unternehmen irgendwie zu verbessern. Wie lautete das Feedback und warum hat es zu einer Änderung geführt? Was war das Ergebnis der Änderung?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einer der erfolgreichsten Kundeninitiativen, die Sie entweder geleitet haben oder an der Sie beteiligt waren. Was haben Sie zu ihrem Erfolg beigetragen?

ANTWORT:

ÜBERZEUGUNGSKRAFT

Erzählen Sie mir von einer aktuellen Berufserfahrung, bei der Sie versucht haben, einen Kollegen oder Kunden von etwas zu überzeugen, und damit keinen Erfolg hatten. Wie sah die Situation aus? Wie sind Sie vorgegangen? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

ANTWORT:

Mussten Sie jemals einen Mitarbeiter oder Manager davon überzeugen, eine Idee zu akzeptieren, von der Sie wussten, dass sie ihm nicht gefallen würde? Worum ging es? Wie haben Sie ihn überzeugt? Wie gut ist es Ihnen gelungen, ihn dazu zu bringen, seine Meinung zu ändern?

ANTWORT:

UMSETZUNGSSTÄRKE

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine groß angelegte Initiative mit hoher Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmens durchführen wollten. Was waren Ihre Überlegungen vor Projektbeginn? Wie haben Sie das Projekt umgesetzt? Was lief gut? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einer Führungssituation, in der Sie ein Ziel für Ihre Mitarbeiter festlegen mussten. Wie haben Sie Ihren Mitarbeitern Ihre Erwartungen vermittelt und wie haben Sie die Leistungen der Mitarbeiter überwacht? Was war das Ergebnis Ihrer Handlungen?

ANTWORT:

PROAKTIVE KOMMUNIKATION IN EINER HYBRIDEN WELT

Erzählen Sie mir von einem Zeitpunkt, zu dem Sie eine Gruppendiskussion moderieren mussten, um Probleme zu lösen und/oder eine strategische Richtung festzulegen. Wie sind Sie vorgegangen? Was war das Ergebnis?

ANTWORT:

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie Ihren Kommunikationsansatz an die von Ihnen angesprochene Zielgruppe und der Art der von Ihnen mitzuteilenden Informationen anpassen mussten. Wie sah die Situation aus? Wie sind Sie vorgegangen? Wie haben Sie festgestellt, ob Ihre Vorgehensweise erfolgreich war?

ANTWORT:

FOLGESCHRITTE

Für die folgenden Kompetenzen: **Kundenorientierung in einer hybriden Welt, Umsetzungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Arbeitsintensität.

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie für ein Arbeitsprojekt verantwortlich waren, das eine schnelle Reaktion erforderte oder einen sehr kurzfristigen Termin verlangte. Wie haben Sie gehandelt? Wie fühlt es sich an, unter diesen Umständen zu arbeiten? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf eine Tendenz, bedächtiger und langsamer zu arbeiten als wünschenswert wäre. Kann die Person ihre Arbeitsintensität an die Gegebenheiten der jeweiligen Situation anpassen? Wie wirkt sich das auf die Person aus?)

Für die folgenden Kompetenzen: **Führungskompetenz in einer hybriden Welt** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Arbeitsorganisation.

Beschreiben Sie eine Situation, in der die Techniken erkennbar werden, die Sie nutzen, um sich zu organisieren und auf die eigene Arbeit zu konzentrieren.

(Achten Sie auf die Fähigkeit zur Arbeitsorganisation.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Führung in Changeprozessen** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Bedürfnis nach Fertigstellung.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie ein Projekt nicht rechtzeitig fertigstellen konnten. Wie sah die Situation aus? Was haben Sie getan? Was war das Ergebnis?

(Achten Sie auf eine Tendenz, Termine nicht einzuhalten und sich selbst/andere nicht in die Verantwortung zu nehmen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Umsetzungsstärke** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Detailorientierung.

Wie geht es Ihnen damit, wenn Sie sich mit Details befassen? Nennen Sie Beispiele für Details aus früheren Jobs, die Sie für wichtig hielten und für solche, die Sie für eher unwichtig hielten. Wie haben Sie entschieden, worum Sie sich kümmern?

(Achten Sie auf eine Tendenz, die aufwändigen oder lästigen Details zu übersehen oder zu meiden, die für die Rolle wichtig sein könnten.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Umsetzungsstärke, Führungskompetenz in einer hybriden Welt** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **unter** dem Übereinstimmungsbereich für Eigenständigkeit.

Nennen Sie ein Beispiel für eine Arbeitssituation, in der Sie andere um Hilfe gebeten haben, und für eine weitere Situation, in der Sie hätten um Hilfe bitten können, es aber nicht getan haben. Geben Sie für beide Situationen Ihre Gründe an.

(Achten Sie auf eine Tendenz, sich zu sehr auf andere zu verlassen.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Kundenorientierung in einer hybriden Welt** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Emotionale Ausgeglichenheit.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der aus einem kleinen Problem an Ihrem Arbeitsplatz ein großes Problem wurde. Wie sah die Situation aus? Was war passiert? Was haben Sie aus dieser Situation gelernt? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

(Achten Sie auf eine Tendenz, so viel Optimismus zu entwickeln, dass frühe Warnsignale ignoriert werden und Probleme zu großen Problemen werden.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Unternehmerisches Handeln** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Faktenorientierung.

Nennen Sie mir ein Beispiel für eine von Ihnen getroffene berufliche Entscheidung, die sich nicht als so positiv herausgestellt hat wie erwartet. Wie sah die Situation aus? Wie sind Sie zu dieser Entscheidung gekommen? Wie hat sich diese Situation auf Ihren heutigen Entscheidungsfindungsprozess ausgewirkt?

(Achten Sie darauf, ob die Person dazu neigt, Entscheidungen ausschließlich aufgrund von Fakten zu treffen, anstatt die zwischenmenschlichen oder subjektiven Aspekte einer Situation ebenfalls zu beleuchten.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Lern Agilität** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Kritiktoleranz.

Erzählen Sie mir von konstruktivem Feedback, das Sie in der Vergangenheit erhalten haben. Wie haben Sie von dem Problem erfahren? Was hat die Person zu Ihnen gesagt? Wie haben Sie reagiert? Welchen Einfluss hat das heute auf Sie?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, Feedback anzunehmen und es umzusetzen (anstatt es abzuwerten oder zu ignorieren).)

Für die folgenden Kompetenzen: **Proaktive Kommunikation in einer hybriden Welt** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Selbstsicherheit.

Wie sieht Ihre Interaktion mit anderen aus, wenn Sie im Team arbeiten? Versuchen Sie, „mitzuschwimmen“ oder übernehmen Sie gerne die Führung? Wie wirkt sich Ihre Herangehensweise Ihrer Meinung nach auf die Dynamik im Team aus? Haben Sie positives oder konstruktives Feedback zu Ihrer zwischenmenschlichen Kommunikation erhalten?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, gut mit anderen zurechtzukommen und Einfluss ausüben zu können, ohne als schlechter Zuhörer wahrgenommen zu werden.)

Für die folgenden Kompetenzen: **Resilienz** hat der Kandidat folgendes Ergebnis erzielt **über** dem Übereinstimmungsbereich für Wunsch gemocht zu werden.

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie in Ihrem Arbeitsumfeld eine unbeliebte Stellung eingenommen haben. Wie sah die Situation aus? Worin bestand dabei die größte Herausforderung?

(Achten Sie auf die Fähigkeit, direkt zu reagieren und sich gegebenenfalls zu melden.)