

Big Five oder Great Eight: Welches Kompetenzmodell passt zu Ihrem Unternehmen?

Dr. Walter Lieberei

08.03.2025

Einleitung: Der Dschungel der Kompetenzmodelle

In der modernen Unternehmenswelt sind Kompetenzmodelle zu einem unverzichtbaren Werkzeug für Personalentscheidungen und -entwicklung geworden. Sie dienen als Rahmenwerk, um die Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu definieren, die für den Erfolg in bestimmten Rollen oder im gesamten Unternehmen entscheidend sind. Doch bei der Fülle an existierenden Modellen fällt die Wahl oft schwer. Zwei prominente Ansätze, die häufig in der Diskussion auftauchen, sind das Big Five-Modell und das Great Eight-Modell. Aber welches dieser Modelle ist das Richtige für Ihr Unternehmen? Welches liefert die besseren Ergebnisse für Ihre spezifischen Bedürfnisse? Dieser Blog-Artikel liefert Ihnen einen umfassenden Vergleich beider Modelle und hilft Ihnen, die richtige Entscheidung für Ihre Organisation zu treffen.

Big Five-Kompetenzmodelle: Der Allrounder für Persönlichkeitsbewertungen

Das Big Five-Modell, auch bekannt als Fünf-Faktoren-Modell, basiert auf jahrzehntelanger psychologischer Forschung und beschreibt Persönlichkeit anhand von fünf breiten Dimensionen:

- **Offenheit für Erfahrungen (Openness):** Kreativität, Interesse an Neuem, intellektuelle Neugier
- **Gewissenhaftigkeit (Conscientiousness):** Organisation, Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt
- **Extraversion (Extraversion):** Geselligkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Energie
- **Verträglichkeit (Agreeableness):** Kooperationsbereitschaft, Empathie, Freundlichkeit
- **Neurotizismus (Neuroticism):** Ängstlichkeit, Reizbarkeit, emotionale Labilität

Anwendung in Kompetenzmodellen:

Big Five-basierte Kompetenzmodelle nutzen diese fünf Dimensionen als Grundlage, um allgemeine Persönlichkeitsmerkmale zu bewerten, die für eine Vielzahl von Berufen relevant sind. Studien zeigen, dass insbesondere **Gewissenhaftigkeit** und **emotionale Stabilität** (das Gegenteil von Neurotizismus) konsistent mit besserer Arbeitsleistung korrelieren ([Big Five oder Great Eight Bericht]). Andere Big Five-Merkmale wie Extraversion und Offenheit können je nach Kontext und spezifischen Anforderungen der Stelle ebenfalls relevant sein.

Stärken des Big Five-Modells:

- **Breite Anwendbarkeit:** Das Big Five-Modell ist ein echter Allrounder. Es ist nicht auf bestimmte Branchen oder Berufsfelder beschränkt und eignet sich gut für allgemeine Persönlichkeitsbewertungen ([Big Five oder Great Eight Bericht]).
- **Validierte Persönlichkeitsbewertung:** Das Modell basiert auf umfangreicher Forschung und ist wissenschaftlich gut validiert. Es bietet ein valides und reliables Framework zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen (DeYoung, Quilty, & Peterson, 2007).
- **Einfache Kommunikation:** Die fünf Dimensionen sind relativ leicht verständlich und kommunizierbar, was die Akzeptanz und Nutzung im Unternehmen erleichtert.

Schwächen des Big Five-Modells:

- **Mangelnde Spezifität:** Für die detaillierte Beschreibung spezifischer beruflicher Kompetenzen kann das Big Five-Modell zu allgemein sein ([Big Five oder Great Eight Bericht]). Es erfasst zwar breite Persönlichkeitsmerkmale, aber nicht die feinen Nuancen, die für den Erfolg in bestimmten Spezialfunktionen entscheidend sein können.
- **Kontextabhängigkeit:** Während einige Big Five-Dimensionen wie Gewissenhaftigkeit generell relevant sind, ist die Bedeutung anderer Dimensionen stark kontextabhängig. Die Relevanz von Extraversion oder Offenheit kann je nach Unternehmenskultur und spezifischer Rolle variieren ([Big Five oder Great Eight Bericht]).
- **Fokus auf Persönlichkeit, nicht auf Arbeitsleistung:** Das Big Five-Modell konzentriert sich primär auf die Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften. Der direkte Bezug zur Arbeitsleistung ist weniger explizit als beim Great Eight-Modell.

Great Eight-Kompetenzmodelle: Der Spezialist für Arbeitsleistung

Das Great Eight-Modell, entwickelt von Prof. Dave Bartram, geht einen anderen Weg. Es fokussiert sich explizit auf Kompetenzen, die **direkt mit der Arbeitsleistung** in Verbindung stehen (Kurz & Bartram, 2002). Das Modell umfasst acht Kompetenzkategorien, die sich in 20 detailliertere Dimensionen unterteilen lassen:

Great Eight Kompetenzfaktoren:

1. **Führung und Entscheidung (Leading & Deciding):** Übernehmen von Verantwortung, Treffen von Entscheidungen, Führungskompetenz
2. **Unterstützung und Zusammenarbeit (Supporting & Co-operating):** Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Empathie
3. **Interaktion und Präsentation (Interacting & Presenting):** Kommunikationsstärke, Überzeugungskraft, Netzwerkfähigkeit

4. **Analysieren und Interpretieren (Analysing & Interpreting):** Analytisches Denkvermögen, Problemlösungsfähigkeit, Urteilsvermögen
5. **Schöpferisches und Konzeptuelles Denken (Creating & Conceptualising):** Innovation, Kreativität, strategisches Denken
6. **Organisieren und Ausführen (Organising & Executing):** Planung, Organisation, Qualitätsorientierung
7. **Anpassen und Bewältigen (Adapting & Coping):** Anpassungsfähigkeit, Stressresistenz, Flexibilität
8. **Unternehmerisches und Leistungsbezogenes Handeln (Enterprising & Performing):** Ergebnisorientierung, Initiative, kommerzielles Denken

Anwendung in Kompetenzmodellen:

Great Eight-basierte Kompetenzmodelle sind speziell auf die **Vorhersage von Arbeitsleistung** zugeschnitten (Kurz & Bartram, 2002). Sie bieten einen detaillierten Rahmen für die Bewertung und Entwicklung von Kompetenzen in beruflichen Kontexten. Das Modell wurde umfangreich durch Meta-Analysen validiert und zeigt moderate bis gute Vorhersagekraft für Arbeitsleistung ([Big Five oder Great Eight Bericht]).

Stärken des Great Eight-Modells:

- **Spezifischer Fokus auf Arbeitsleistung:** Das Modell konzentriert sich auf Kompetenzen, die direkt für den beruflichen Erfolg relevant sind. Es bietet einen klaren Rahmen für die Kompetenzbewertung und -entwicklung im Arbeitskontext (Kurz & Bartram, 2002).
- **Detaillierte Kompetenzbeschreibung:** Die Unterteilung in acht Faktoren und 20 Dimensionen ermöglicht eine detailliertere und nuanciertere Analyse der benötigten Kompetenzen.
- **Empirisch fundiert und validiert:** Das Great Eight-Modell basiert auf umfangreichen empirischen Daten und Meta-Analysen, die seine Validität und Vorhersagekraft für Arbeitsleistung belegen (Kurz & Bartram, 2002; [Big Five oder Great Eight Bericht]).
- **Strukturierter Rahmen für HR-Prozesse:** Das Modell bietet eine strukturierte Rahmenbedingung für verschiedene HR-Prozesse wie Kompetenzbewertung, -entwicklung und Nachfolgeplanung ([Big Five oder Great Eight Bericht]).

Schwächen des Great Eight-Modells:

- **Weniger allgemeine Anwendbarkeit:** Das Great Eight-Modell ist stark auf berufliche Kontexte ausgerichtet und möglicherweise weniger flexibel für nicht-berufliche Bereiche ([Big Five oder Great Eight Bericht]).
- **Fokus auf Arbeitsleistung kann andere Aspekte vernachlässigen:** Der starke Fokus auf Arbeitsleistung könnte dazu führen, dass andere wichtige Aspekte

der Persönlichkeit oder übergeordnete, organisationale Werte weniger berücksichtigt werden.

Komplexität: Die detaillierte Struktur mit acht Faktoren und 20 Dimensionen kann die Anwendung und Kommunikation des Modells im Unternehmen komplexer gestalten.

Indirekter Vergleich: Was können wir aus der Literatur ableiten?

Obwohl direkte Vergleichsstudien zwischen Big Five- und Great Eight-Kompetenzmodellen rar sind, lassen sich aus den vorliegenden Artikeln indirekte Vergleiche ziehen:

- **Überschneidungen:** Beide Modelle betonen die Bedeutung von **Gewissenhaftigkeit** für den beruflichen Erfolg ([Big Five oder Great Eight Bericht]). Dies deutet auf eine gewisse **Komplementarität** hin – beide Modelle erfassen wichtige, aber möglicherweise unterschiedliche Aspekte von Kompetenz.

Fokus: Das **Big Five-Modell** ist allgemeiner und stärker in der Persönlichkeitspsychologie verwurzelt. Es bietet einen breiten Überblick über Persönlichkeitsmerkmale, die *allgemein* für Verhalten und möglicherweise auch für Arbeitsleistung relevant sind. Das **Great Eight-Modell** hingegen ist *speziell* auf die **Arbeitsleistung** zugeschnitten und bietet einen detaillierteren und stärker handlungsorientierten Rahmen für die Kompetenzbewertung im beruflichen Kontext.

Spezifität vs. Generalisierbarkeit: Das **Great Eight-Modell** ist aufgrund seiner detaillierten Struktur spezifischer und besser geeignet, um **berufliche Anforderungen präzise zu erfassen**. Das **Big Five-Modell** hingegen bietet eine **höhere Generalisierbarkeit** und ist in breiteren Kontexten anwendbar, insbesondere für allgemeine Persönlichkeitsbewertungen und die Rekrutierung von Mitarbeitern für verschiedene Rollen ([Big Five oder Great Eight Bericht]).

Tabelle: Vergleich der Ansätze

Diskussion: Welches Modell für welchen Zweck?

Die Wahl zwischen Big Five- und Great Eight-Kompetenzmodellen hängt stark vom **Kontext und dem Zweck** ab, für den das Modell eingesetzt werden soll.

- **Allgemeine Persönlichkeitsbewertung und breite Rekrutierung:** Für allgemeine Persönlichkeitsbewertungen, die **breite Abdeckung** relevanter Merkmale und eine **einfache Anwendbarkeit** im Fokus haben, ist das **Big Five-Modell** oft eine gute Wahl. Es eignet sich gut für die Rekrutierung von Mitarbeitern für verschiedene Rollen und bietet eine solide Grundlage für **allgemeine** Einschätzungen der Persönlichkeit.

Spezifische berufliche Anforderungen und detaillierte Kompetenzentwicklung: Wenn es darum geht, **spezifische berufliche Anforderungen präzise zu erfassen** und **detaillierte Kompetenzentwicklungsmaßnahmen** abzuleiten, ist das **Great Eight-Modell** oft die bessere Wahl. Seine detaillierte Struktur und der Fokus auf Arbeitsleistung

machen es zu einem wertvollen Werkzeug für die **gezielte Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern in spezifischen Rollen**.

Integration beider Ansätze? Die Literatur deutet darauf hin, dass eine **Kombination beider Ansätze** in manchen Fällen sinnvoll sein kann ([Big Five oder Great Eight Bericht]). Unternehmen könnten beispielsweise ein **hybrides Modell** entwickeln, das die **allgemeine Anwendbarkeit des Big Five-Modells** mit der **Spezifität und Detailtiefe des Great Eight-Modells** verbindet. Eine solche Integration könnte die Vorteile beider Welten vereinen und ein umfassenderes und flexibleres Kompetenzmodell ermöglichen.

Schlussfolgerung: Ein anlassbezogenes Zweckbündnis statt "Entweder-Oder"

Die Frage "Big Five oder Great Eight?" lässt sich nicht pauschal beantworten. Beide Modelle haben ihre **Stärken und Schwächen** und sind für unterschiedliche Zwecke und Kontexte geeignet. Statt eines "Entweder-Oder" empfiehlt sich ein **anlassbezogenes Zweckbündnis**: Die **situationsgerechte Auswahl** des Modells, das am besten zu den **spezifischen Bedürfnissen und Zielen** des Unternehmens passt, ist entscheidend.

Für eine **breite, allgemeine Persönlichkeitsbewertung** und **weniger detaillierte Analysen** kann das **Big Five-Modell** ausreichend sein. Für **spezifische berufliche Kontexte**, die eine **detaillierte und handlungsorientierte Kompetenzbeschreibung** erfordern, ist das **Great Eight-Modell** oft die bessere Wahl. In manchen Fällen kann auch eine **Integration beider Ansätze** sinnvoll sein, um die Vorteile beider Modelle zu kombinieren.

Letztendlich liegt es an Personalexperten und Führungskräften, die **richtige Balance** zwischen Generalisierbarkeit und Spezifität, Breite und Detailtiefe zu finden und das Kompetenzmodell auszuwählen, das den **individuellen Anforderungen und strategischen Zielen** ihres Unternehmens am besten gerecht wird. Die vorliegende Analyse soll Ihnen dabei helfen, eine fundierte Entscheidung zu treffen und den Dschungel der Kompetenzmodelle zu durchdringen.

Key Citations

- Bartram, D. (2005). *The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation*.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). *The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). *In support of personality assessment in organizational settings*.
- Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). *Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation*.

Literaturverzeichnis

- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the five-factor model. *Journal of Personality*, 73(6), 1321-1353.

- Bartram, D. (2005). The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1185–1203.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(5), 880–896.
- Hogan, R., & Hogan, J. (1992). *Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hofstee, W. K. B., de Raad, B., & Goldberg, L. R. (1992). Integration of the Big Five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 63*(1), 146–163.
- Johnson, J. A. (1994). Clarification of factor five with the help of the AB5C model. *European Journal of Personality, 8*(4), 311–334.
- Kurz, R., & Bartram, D. (2002). Competency and individual performance: Modelling the world of work. In I. T. Robertson, M. Callinan, & D. Bartram (Eds.), *Organizational effectiveness: The role of psychology* (pp. 227–255). Chichester: Wiley.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology, 60*(4), 995–1027.
- Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S., & Goldberg, L. R. (2005). The structure of Conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology, 58*(1), 103–139.
- Saucier, G. (1992). Openness versus intellect: Much ado about nothing? *European Journal of Personality, 6*(4), 381–386.
- Saucier, G. (1994). Mini-markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of Personality Assessment, 63*(3), 506–516.
- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (2001). Lexical studies of indigenous personality factors: Premises, products, and prospects. *Journal of Personality, 69*(6), 847–879.
- Feher, A., & Vernon, Ph. A. (2020). Looking beyond the Big Five: A selective review of alternatives to the Big Five model of personality. *Personality and Individual Differences, Volume 169*, 1 February 2021, 110002.

Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Personnel Psychology*, 53(3), 419-442.