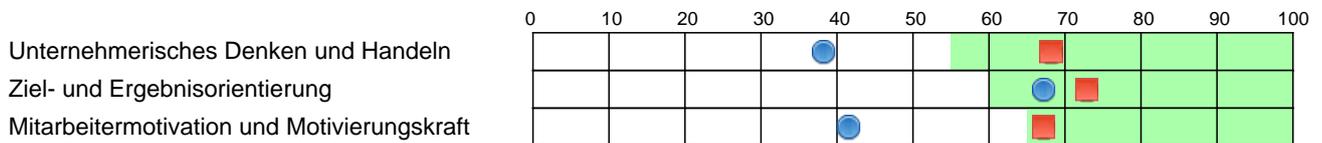


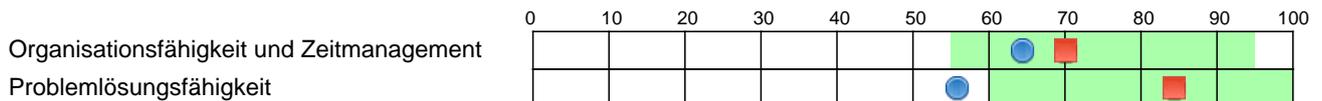
Führungskompetenz-Check - Nachwuchskräfte

Selbst- und Fremdeinschätzung: tester1 testfirma1

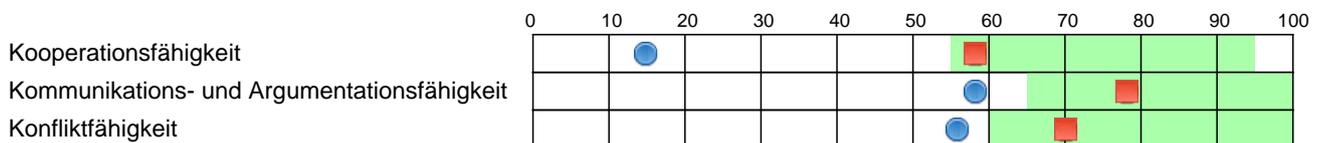
Führungskompetenz



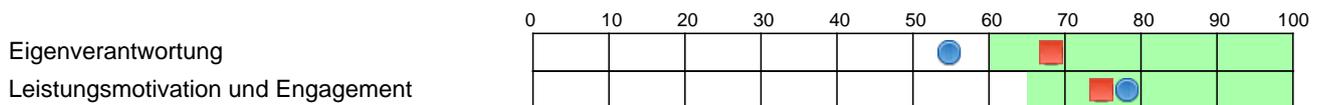
Methodenkompetenz



Sozialkompetenz



Persönliche Kompetenz



■ = tester1 testfirma1

● = tester2 testfirma1

Führungskompetenz-Check - Nachwuchskräfte

Selbst- und Fremdeinschätzung: tester1 testfirma1

In diesem Check können Fachkräfte und Berufseinsteiger ihre Führungspotenziale überprüfen. Dazu gehören unternehmerisches Denken und Handeln, Ergebnisorientierung, Motivierungskraft, Kommunikationsstärke, Kooperation, Konfliktfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Eigenverantwortung und Leistungsmotivation.

Führungskompetenz

Kennzeichnet das Vermögen, Handeln auf die Umsetzung von Absichten, Vorhaben und Plänen zu richten. Wesentlich ist, Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen zu integrieren und dabei bereichsübergreifend und zukunftsorientiert zu handeln (Helikopterblick).

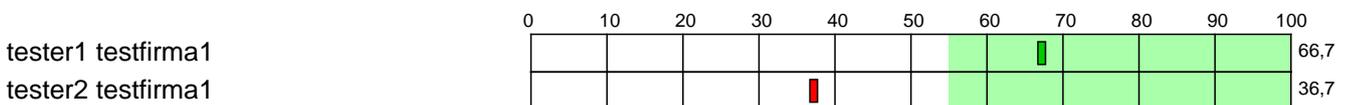
Zur Führungskompetenz gehören die Teilkompetenzen: Unternehmerisches Denken und Handeln, Ziel- und Ergebnisorientierung sowie Mitarbeitermotivation und Motivierungskraft.

Unternehmerisches Denken und Handeln

Orientierung am Gesamtwohl und an der Zukunftssicherung des Unternehmens unter angemessener Berücksichtigung von Chancen und Risiken.

Wer hier hoch punktet, orientiert sein Denken und Handeln an zukünftigen Chancen und bereichsübergreifenden Interessen. Dabei berücksichtigt die Person Gesamtzusammenhänge und nimmt bewusst kalkulierbare Risiken oder aktuelle Probleme in Kauf, um Zukunftschancen zu wahren.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die sich mehr auf aktuelle Probleme konzentriert und dabei Einzelinteressen fokussiert, statt übergeordnete Interessen zu verfolgen.

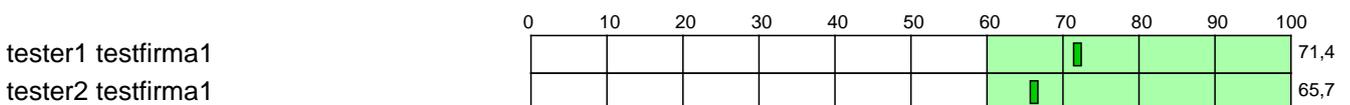


Ziel- und Ergebnisorientierung

Bereitschaft und Fähigkeit, auf messbare Ziele und Resultate hinzuarbeiten.

Hohe Werte kennzeichnen eine Person, die klare Ziele formuliert und ihr Handeln konsequent auf angestrebte Ergebnisse ausrichtet. Dabei setzt oder vereinbart sie verbindliche Zwischenziele. Auch bei auftretenden Hindernissen und Widerständen hält sie Kurs.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die mitunter ohne klaren Zielfokus arbeitet. Mit der Erledigung einer Aufgabe gibt sie sich schon einmal zufrieden, auch wenn die Ergebnisse nicht zu 100% erreicht sind. Auch lässt sie sich durch auftretende Schwierigkeiten und Widerstände immer wieder von ihren Vorhaben und Zielen abbringen.

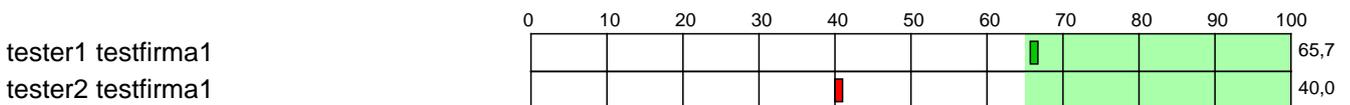


Mitarbeitermotivation und Motivierungskraft

Fähigkeit, positive Gefühle zu wecken und andere Menschen/Mitarbeiter emotional anzusprechen und zu bewegen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, der es gelingt, andere Menschen zu begeistern und für eine gemeinsame Sache zu gewinnen. Sie drückt Lob und Anerkennung für die Fähigkeiten und Leistungen anderer aus. Damit gelingt es ihr, andere zum Handeln zu ermutigen.

Wer hier niedrig punktet, begegnet anderen oft als Bedenkenträger. Diese Person thematisiert Probleme, Schwierigkeiten und Hindernisse, ohne diese Herausforderungen mit positiven Emotionen und Erfolgchancen zu verknüpfen. Damit fällt es ihr schwer, andere Menschen mitzureißen und für eine Sache zu gewinnen.



Methodenkompetenz

Kennzeichnet das Vermögen, mit geeigneten Werkzeugen, Vorgehensweisen, Arbeitsmethoden und Konzepten anstehende Aufgaben und Probleme kreativ zu lösen.

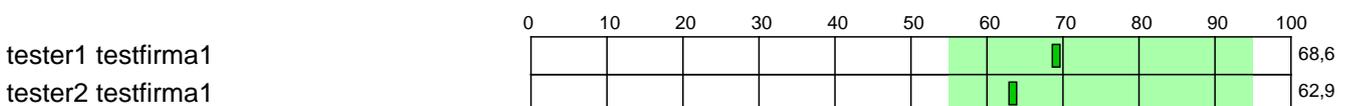
Zur Methodenkompetenz gehören die Teilkompetenzen: Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement sowie Problemlösungsfähigkeit.

Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement

Fähigkeit, Termine und Aufgaben, personelle und sachliche Ressourcen so zu ordnen, dass Aufgaben effizient und effektiv erledigt werden.

Hohe Werte erreicht hier eine Person, die in der Lage ist, Prioritäten zu setzen und Aufgaben nach ihrer Dringlichkeit und Wichtigkeit zu bearbeiten. Sie behält bei komplexen Aufgabenstellungen den Überblick und arbeitet auch unter Zeitdruck koordiniert und planvoll.

Wer hier niedrig punktet, verliert bei komplexen Aufgaben schon mal den Überblick. Dieser Person fällt es schwer, die richtigen Prioritäten zu setzen. Sie verliert sich immer wieder in Details und Nebensächlichkeiten. Unter Zeitdruck arbeitet sie weniger effektiv.

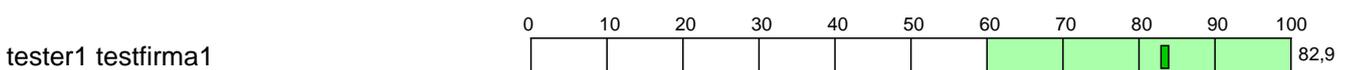


Problemlösungsfähigkeit

Fähigkeit, Ursachen und Wirkungen von Probleme zu erkennen und Lösungsalternativen zu entwickeln.

Wer hier hohe Werte erzielt, ist in der Lage, Probleme in einem Gesamtzusammenhang zu analysieren. Dieser Person gelingt es, Problemursachen und -wirkungen zu erkennen und einzuschätzen. Mit innovativen Vorschlägen bringt sie sich in einen Problemlösungsprozess ein und ist in der Lage, Entscheidungskriterien für Problemlösungen zu entwickeln.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die weniger systematisch an die Lösung von Problemen herangeht. Sie fokussiert einzelne Aspekte, statt den Wirkungszusammenhang zu durchdringen. Dabei springt sie vorschnell auf offensichtliche Pseudo-Lösungen.



tester2 testfirma1



54,3

Sozialkompetenz

Kennzeichnet das Vermögen, sich mit anderen Personen konstruktiv auseinander-und zusammensetzen. (Kompetenter Umgang mit anderen.)

Zur Sozialkompetenz gehören die Teilkompetenzen: Kooperationsfähigkeit, Kommunikations- und Argumentationsfähigkeit sowie Konfliktfähigkeit.

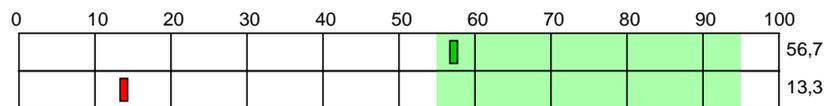
Kooperationsfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, kollegial, zielgerichtet und konstruktiv mit anderen zusammenzuarbeiten.

Wer hier hoch punktet, geht wertschätzend auf seine Kooperationspartner ein. Diese Person greift die Ideen und Vorschläge anderer konstruktiv auf. Sie trägt zu einem produktiven Miteinander bei und engagiert sich für eine gemeinsame Aufgabe, auch wenn sie selbst einmal kritisiert wird.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die ihren Kooperationspartnern weniger wertschätzend begegnet. Durch unbedachte oder betont kritische Äußerungen stößt sie diese immer wieder vor den Kopf. Und bei Differenzen mit den anderen, schränkt sie ihren Einsatz für die gemeinsame Aufgabe ein.

tester1 testfirma1



56,7

tester2 testfirma1



13,3

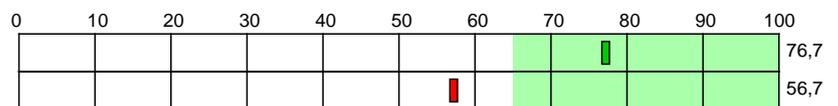
Kommunikations- und Argumentationsfähigkeit

Fähigkeit und Bereitschaft, sich mit anderen Personen zu verständigen sowie eine Meinungs- oder Verhaltensänderung bei anderen Personen herbeizuführen.

Hohe Werte erzielt eine Person, der es gelingt, durch überzeugende Argumente andere Personen zu einer Meinungs- oder Verhaltensänderung zu bewegen. Dabei geht sie flexibel und einfühlsam auf die Erwartungen und auch kritischen Aussagen ihrer Gesprächspartner ein. Es gelingt ihr, eine gute Beziehung zu ihren Kontaktpartnern aufzubauen.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, der es weniger gut gelingt, ihren Standpunkt nachvollziehbar und überzeugend darzustellen sowie andere zu einer Meinungs- oder Verhaltensänderung zu bewegen. Besonders in der Diskussion mit kritischen Personen fehlt ihr die Überzeugungskraft. Von Einwänden ihres Gesprächspartners lässt sie sich aus dem Konzept bringen.

tester1 testfirma1



76,7

tester2 testfirma1



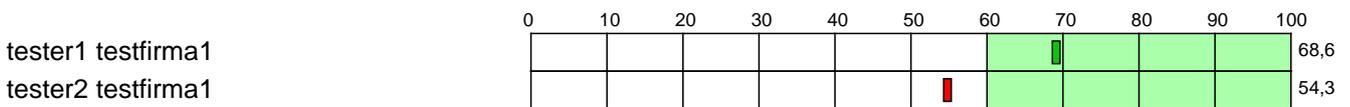
56,7

Konfliktfähigkeit

Fähigkeit, Interessengegensätze zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten.

Hohe Werte erzielt eine Person, die Konflikte und Meinungsverschiedenheiten offen anspricht. Sie kann anderen unangenehme Dinge vermitteln. Gleichfalls bleibt sie gelassen und handlungsfähig, wenn sie persönlich kritisiert wird. Wenn sie sich kompromissbereit zeigt, verleugnet sie eigene Interessen nicht. Sie ist in der Lage, unterschiedliche Interessen auf ein Ziel auszurichten und zu einem gemeinsamen Handeln zu bündeln.

Niedrige Werte erzielt, wer Konflikten mit anderen ausweicht, statt sie anzusprechen. Diese Person opfert bei Meinungsverschiedenheiten schon mal ihre eigenen Interessen oder reagiert empfindlich getroffen, wenn andere ihre Interessen anmelden. Dadurch gelingt es ihr kaum, unterschiedliche Interessen auf ein Ziel auszurichten.



Persönliche Kompetenz

Kennzeichnet das Vermögen, reflexiv bezogen auf die eigene Person zu handeln (Kompetenter Umgang mit sich selbst).

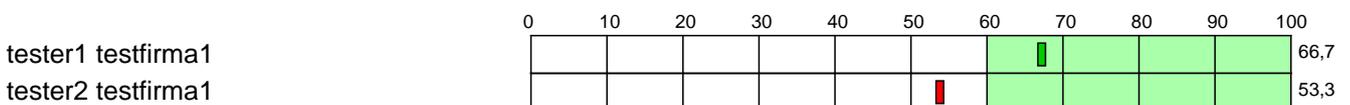
Zur persönlichen Kompetenz gehören die Teilkompetenzen: Eigenverantwortung und Leistungsmotivation/Engagement.

Eigenverantwortung

Bereitschaft und Fähigkeit, den eigenen Handlungsspielraum zu nutzen, um sich verantwortlich zu zeigen, auch dann wenn man formal nicht zuständig ist.

Hohe Werte erzielt, wer aus eigenem Antrieb Verantwortung für sein Handeln übernimmt. Diese Person identifiziert sich mit ihrer Aufgabe und steht für die Folgen ihres Handelns ein. Sie greift ein und handelt, wenn die Situation es erfordert, auch wenn die formale Zuständigkeit bei anderen liegt.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die ihren Handlungsspielraum nicht ausschöpft. Wenn sie nicht zuständig ist, überlässt sie das Handeln den formal zuständigen Personen, auch wenn sie selbst etwas unternehmen könnte. Für Ziele und Projekte außerhalb ihres Arbeitsbereiches engagiert sie sich weniger.



Leistungsmotivation und Engagement

Bereitschaft und Fähigkeit, von sich aus aktiv zu werden und engagiert zu handeln, um anspruchsvolle Ziele zu erreichen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die Eigeninitiative und eine hohe Einsatzbereitschaft zeigt. Schwierige Aufgaben geht sie aktiv und voller Tatendrang an. Sie ist bestrebt, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen. Mit Mittelmaß gibt sie sich nicht zufrieden. Sie arbeitet ausdauernd an schwierigen Themen und lässt sich durch Rückschläge nicht entmutigen.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die sich schon mal mit Durchschnittsleistungen zufrieden gibt. Rückschläge kann sie nur schwer verkraften. Sie lässt sich dadurch entmutigen. Bei Aufgaben, die sie überfordern könnten, wartet sie die Unterstützung durch andere ab.

