

esc Potenzialanalyse

FÜHRUNG

Werte- und Kompetenzanalyse für Max Mustermann

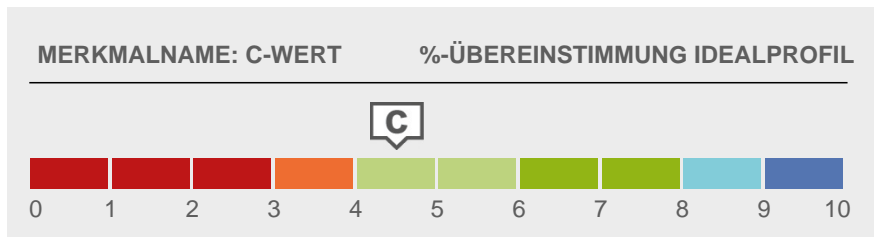
ecruiting solutions consulting

Burggasse 100/7, A-1070 Wien • Tel.: +436767532781

<http://www.potenzial.at> • Email: ralph.koebler@potenzial.at



Messkonzept



Normgruppe

Die C-Normierung basiert auf der Normgruppe Management: Normierung vom 28.10.2012 basierend auf 1357 deutschsprachigen Führungskräften.

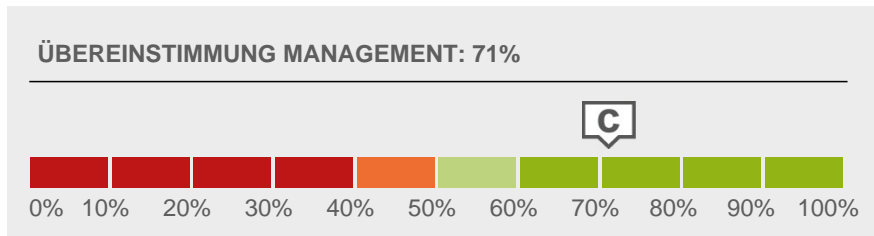
C-Werte

C-Werte (genutzt von 0 bis 10) verwenden den Mittelwert 5 und die Standardabweichung 2. Entsprechend besagt ein C-Wert von 7, dass dieses Ergebnis um eine Standardabweichung überdurchschnittlich ist, in Bezug zur Normgruppe.

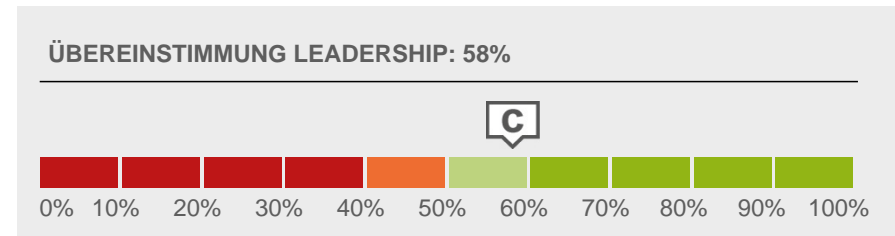
Idealprofil

Ein Idealprofil ist ein firmenspezifischer Messbereich für ein bestimmtes Merkmal, der sich durch Korrelationen in Bezug auf zentrale Performance-Indikatoren als ideal erweist. Der Idealwert liegt in der Mitte des dunkelgrünen Idealbereiches. Die Übereinstimmungs-Prozentzahl eines Merkmals wird errechnet aus dem Abstand des jeweiligen C-Wertes zum Idealwert. Dabei reduziert die Abweichung zur rechten oder zur linken Seite die Übereinstimmungs-Prozentzahl zu gleichen Anteilen.

Ergebnisübersicht: Gesamte Potenzialanalyse

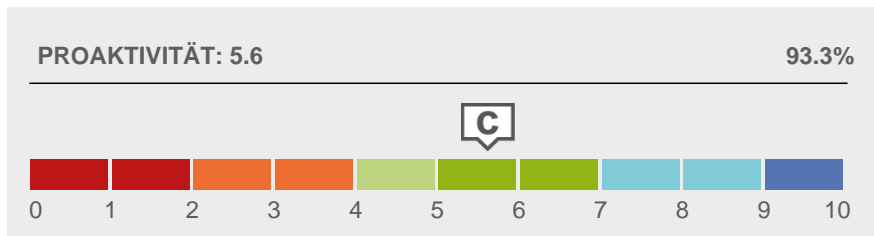
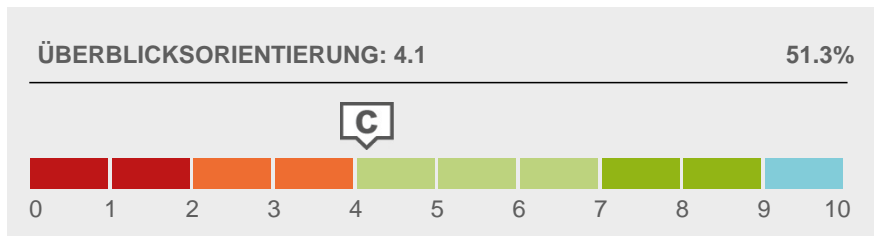
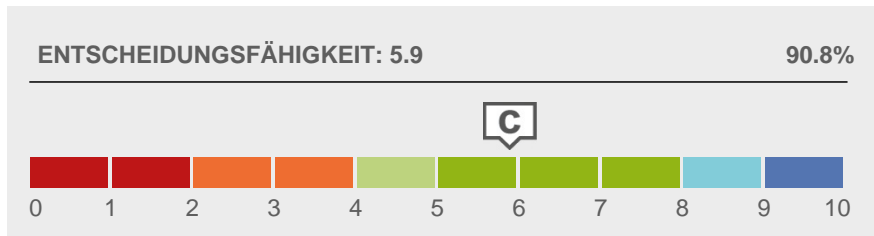


Management bezieht sich auf die Fähigkeiten Entscheidungen effizient umzusetzen und kurzfristige Ergebnisse zu erzielen. Die Führung erfolgt über die Verteilung von Aufgaben. Der Fokus liegt auf der Vergangenheit und der Gegenwart, bis in Details zu planen, Bewährtes zu erhalten, Aufgaben zu erledigen, Effizienz, Budgetieren, Strukturieren, Probleme lösen, Ziele definieren und komplexe Aufgabe zu lösen.

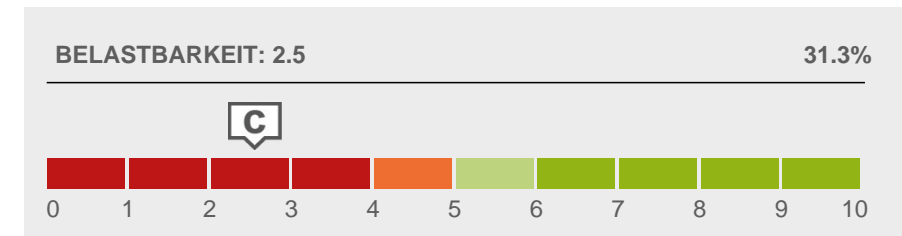
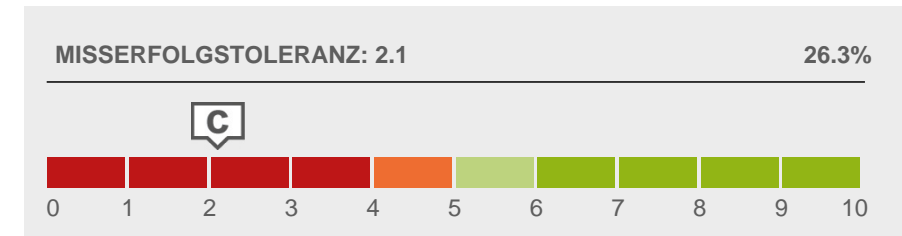


Leadership ist auf das Erkennen von Chancen und Möglichkeiten am Markt und im Menschen jetzt und in der Zukunft ausgerichtet. Der Fokus liegt auf Richtung geben, Risiko erkennen und eingehen, Neuland betreten, entwickeln und transformieren. Die Führung erfolgt mittels Empowerment, Ermutigung und Herausforderung.

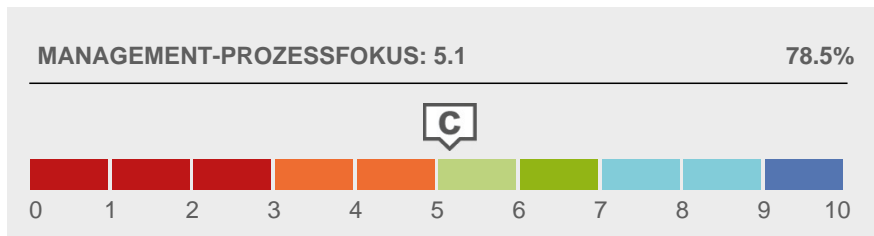
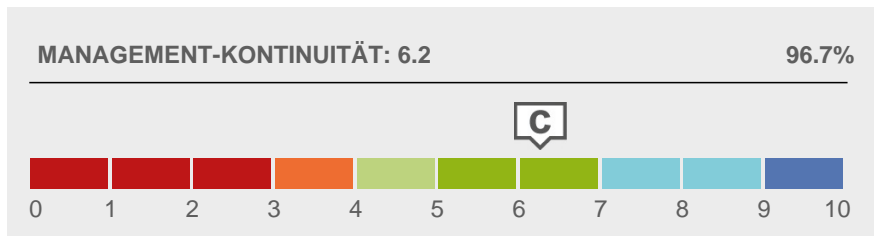
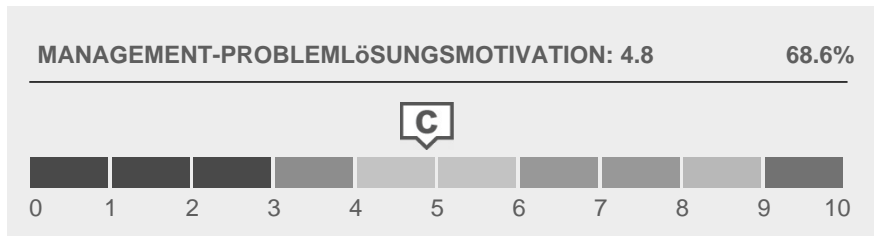
Generelle Kompetenzen



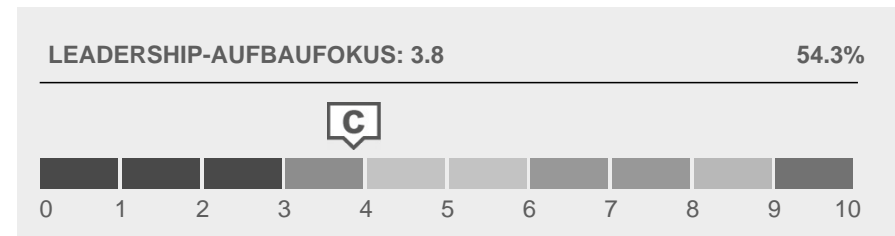
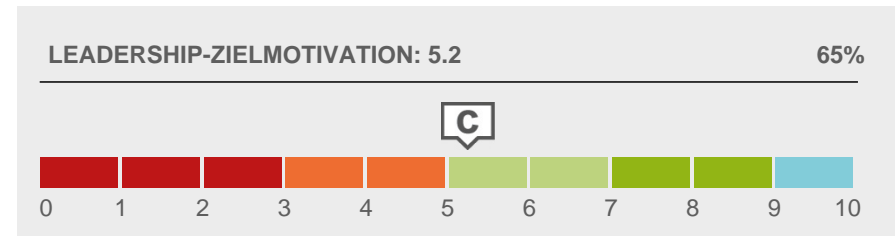
Resilienz



Management-Kompetenzen

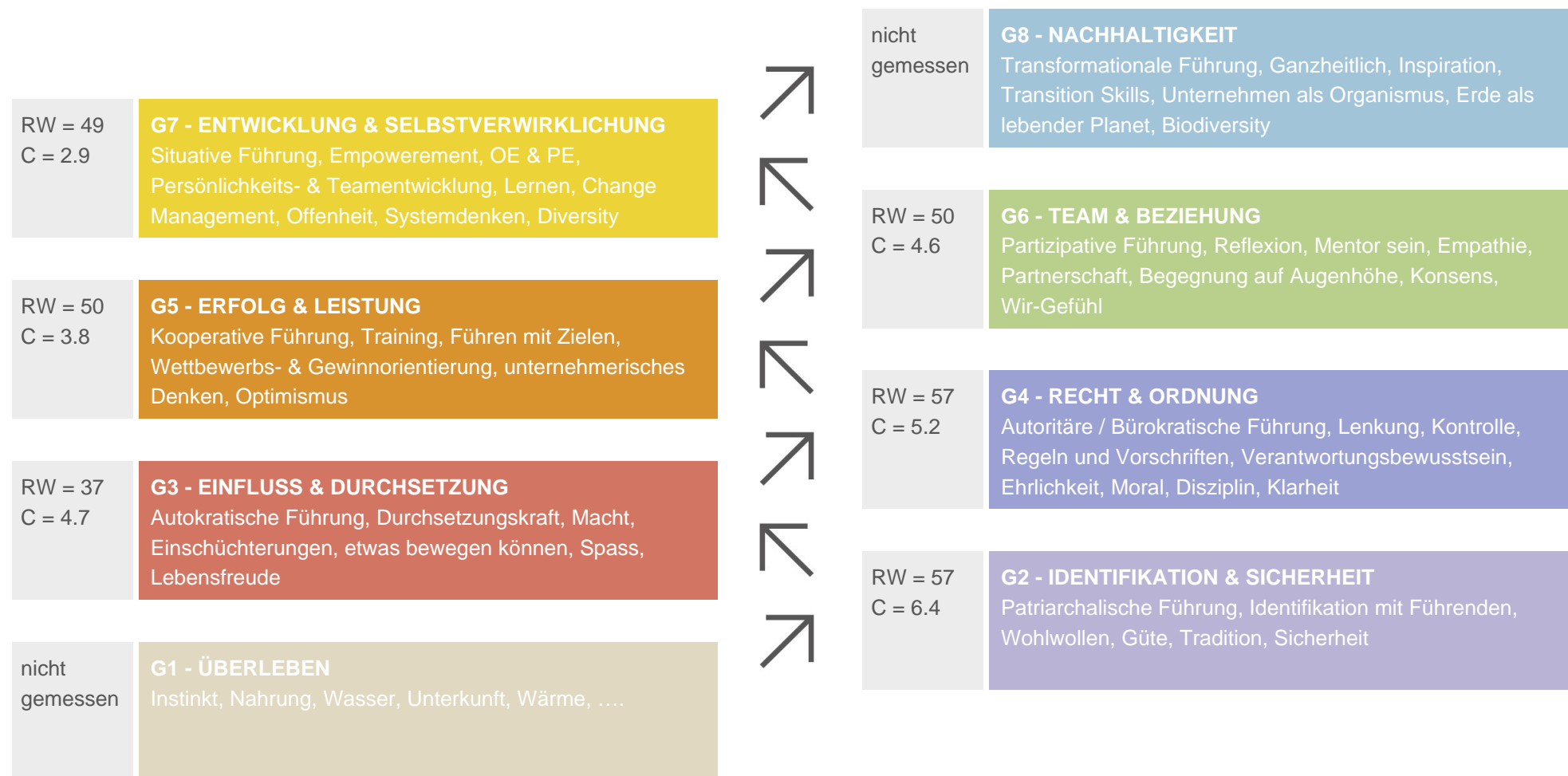


Leadership-Kompetenzen

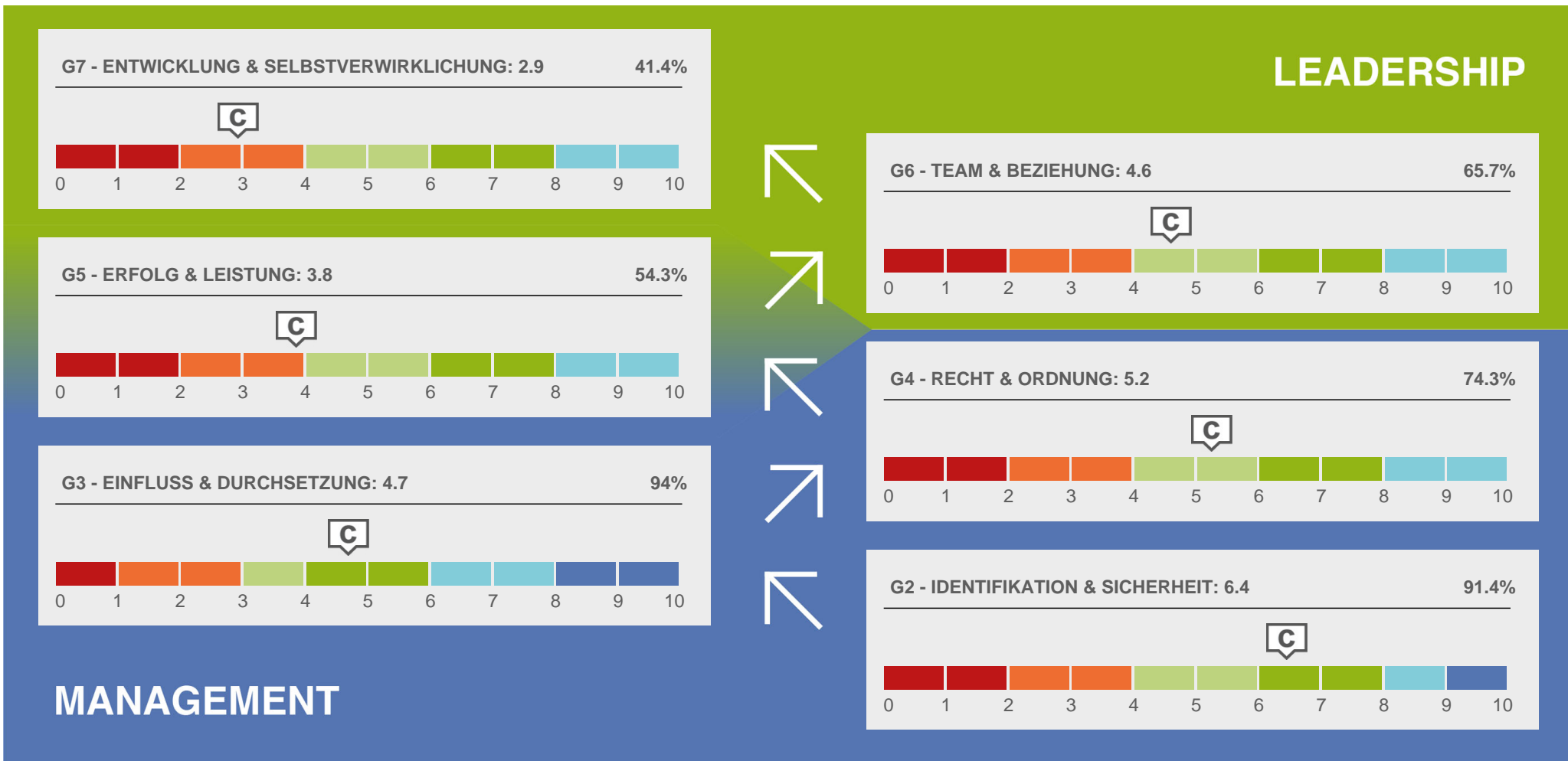


GRAVESMODELL - Grundhaltungen und Wertesysteme

Die Management- und Leadership-Wertesysteme basieren auf dem Gravesmodell nach Prof. Clare Graves.
 Um die Motivationskraft der Gravesebenen untereinander zu vergleichen, bitte die RW-Werte (Rohwerte) verwenden.
 Der Wir/Ich-Quotient: 1.2 = Ausgeglichen, d.h. die Wir- und Ich-Werte sind in etwa gleich stark ausgeprägt.



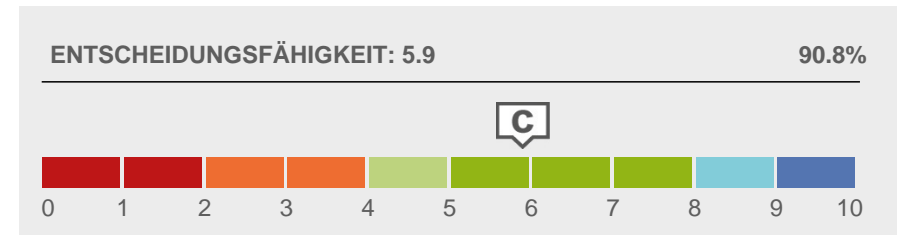
GRAVESMODELL - Management und Leadership



Entscheidungsfähigkeit

90.8% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 5.9 / RW = 65



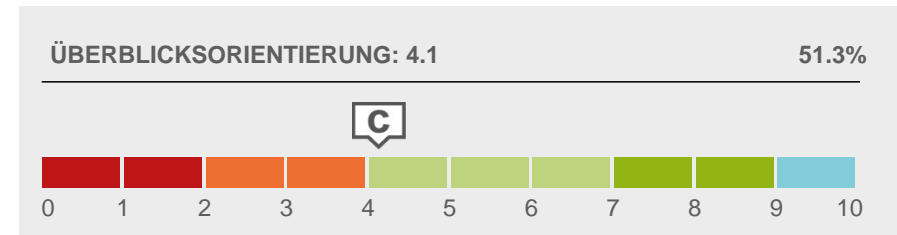
Menschen mit hohen Werten in der Entscheidungsfähigkeit beurteilen die Qualität ihrer Arbeit nach eigenen Kriterien selbst. Sie benötigen kein oder wenig Lob und treffen schnell Entscheidungen. Sie sind standfest in ihrer eigenen Meinung und in der Umsetzung von getroffenen Entscheidungen. Sie haben die Fähigkeit bei sich zu bleiben und besitzen eine gute Abgrenzungsfähigkeit den KundInnen gegenüber. Sie können effektiv eine Linie vorgeben und haben eine ausgeprägte Entschluss- und Urteilskraft.

In seinen Entscheidungen ist Herr Mustermann größtenteils eigenständig. Er benutzt hauptsächlich eigene Kriterien und Maßstäbe, um die Qualität seiner Arbeit zu beurteilen. Gleichzeitig ist er auch offen für die Meinung und das Feedback von anderen, womit Herr Mustermann über eine grundsätzliche Außenorientierung verfügt. Dies ist besonders vorteilhaft in der Führung eines leistungsstarken, synergetischen Teams (1+1=3), da dieses seine kollektive Intelligenz entfaltet, wenn es in Entscheidungsprozesse einbezogen wird. Er kann schnell Entscheidungen treffen, was seine Durchsetzungs- und Umsetzungskraft stärkt. Optimal sind für Herrn Mustermann Führungsaufgaben, wo er seine Entscheidungsstärke einsetzen kann.

Überblicksorientierung

51.3% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 4.1 / RW = 61



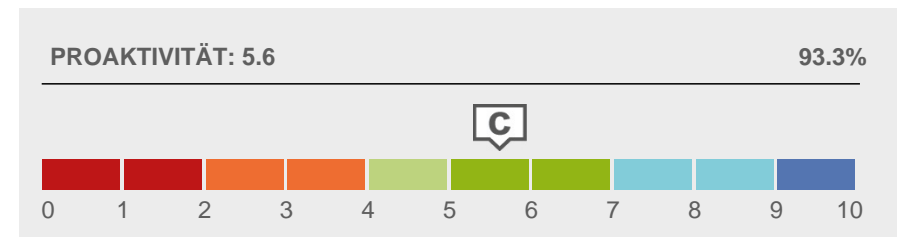
Arbeitet eine Person lieber im Überblick oder mit spezifischen Details? Menschen mit hohen Werten in der Überblicksorientierung lieben das Globale und die konzeptuelle Arbeit. Sie entwickeln und präsentieren oft nicht in linearer Reihenfolge, sondern gehen deduktiv vor: Vom Überblick ausgehend beleuchten sie die wichtigsten Aspekte zuerst. Details werden tendenziell auch ausgelassen. Da sie Details weniger interessieren, können sie in der Umsetzung in der Regel meist gut delegieren. Sie haben eine Stärke in der Führungsaufgabe Planung und behalten auch in der Umsetzung den Überblick.

Herr Mustermann ist eher ein Überblicks-Denker. Er bevorzugt den Blick von oben und kann daher rasch zu einem Gesamtbild der aktuellen Anforderungen kommen. Gleichzeitig hat er einen gut ausgeprägten Blick für Details und kann Einzelheiten gut in das Ganze integrieren. Die bevorzugte Arbeitsweise ist Top-Down, d.h. vom Überblick ausgehend arbeitet er sich in die Detailebene nach unten. Gleichzeitig kann er aber auch gut Detailverantwortung übernehmen. Optimal sind Führungs- und Managementaufgaben, wo Herr Mustermann sein Überblicksdenken gewinnbringend einsetzen kann.

Proaktivität

93.3% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 5.6 / RW = 56



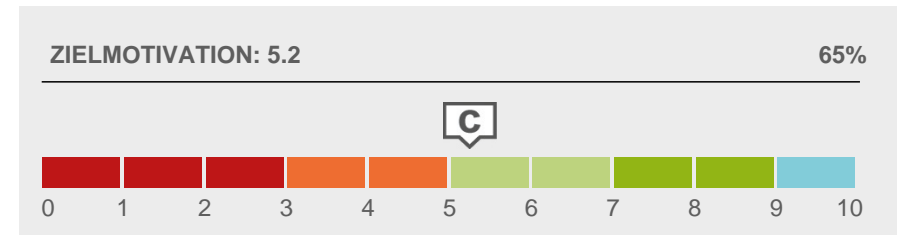
Menschen mit hohen Proaktivitätswerten handeln mit wenig oder ohne Überlegung spontan. Bei sehr starker Ausprägung bereuen sie öfters ihr impulsives Verhalten, frei nach dem Motto: Wie kann ich wissen was ich denke, bevor ich höre was ich sage? Sie ergreifen in Beziehungen die Initiative. Sie wirken meist kraftvoll mit dynamischer Körpersprache und sprechen in kurzen Sätzen mit klarer, eindeutiger Satzstruktur. Sie erleben sich als Ursache, d.h. sie haben weniger Erwartungen, sondern erschaffen sich das Erwünschte. Das Telefon wird als direktes Medium gegenüber Email und Schriftverkehr bevorzugt. Proaktive Führungskräfte sind Macherpersönlichkeiten die unternehmerisch antreiben. Bei niedrigen Proaktivitätswerten wird eher reagiert als agiert und der Fokus liegt mehr auf Analyse und Planung, d.h. auf reflektive Tätigkeiten.

Herr Mustermann ist eine aktionsorientierte Führungskraft. Er handelt schnell und ergreift in Beziehungen die Initiative. Gleichzeitig hat er auch die Fähigkeit zu beobachten, was in der Führungsarbeit wichtig ist. Herr Mustermann versteht sich als die Ursache seines Erfolges, treibt Projekte aktiv an und kann daher auch eine Vorbildfunktion erfüllen. Seine ausgewogene Tatkraft unterstützt ihn in der Aktivierung seiner Mitarbeiter. Die Stärke von Herrn Mustermann ist seine Umsetzungskraft in Kombination mit seinen analytischen Fähigkeiten.

Zielmotivation

65% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 5.2 / RW = 58



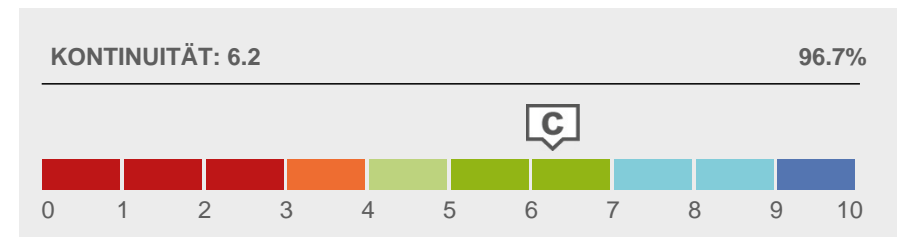
Menschen mit hoher Zielmotivation sind motiviert etwas zu bekommen oder zu erreichen. Sie können gut mit Prioritäten und Ergebnisverantwortung umgehen, der Blick ist immer auch in die Zukunft gerichtet. Sie haben Stärken in der Planung und sind auch in der Umsetzung auf die Ziele ausgerichtet und können so leichter Wege zum Ziel finden. Bei stark übersteigerten Werten in der Zielmotivation übersehen sie manchmal Hindernisse und mögliche Probleme. Eine schwach ausgeprägte Zielmotivation bedeutet, dass die Motivationskraft hauptsächlich durch Problemlösungsmotivation entsteht, d.h. durch den Wunsch Probleme zu lösen bzw. zu vermeiden.

Herr Mustermann motiviert sich eher über Ziele und orientiert sich tendenziell an attraktiven Zukunftsvorstellungen. Er verfügt über ein solides Qualitätsbewusstsein und berücksichtigt die Auswirkungen seines Handelns auf die Zukunft. Diese Kombination gibt ihm die Fähigkeit, zielorientiert und effektiv zu handeln. Seine gut ausgeprägte Zukunftsorientierung hilft ihm beim Planen und Organisieren. Seine Mitarbeiter motiviert er eher über Ziele als über Regelungen. Optimal für Herrn Mustermann sind Führungsaufgaben mit Ergebnisverantwortung und Zukunftsausrichtung.

Kontinuität

96.7% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 6.2 / RW = 56



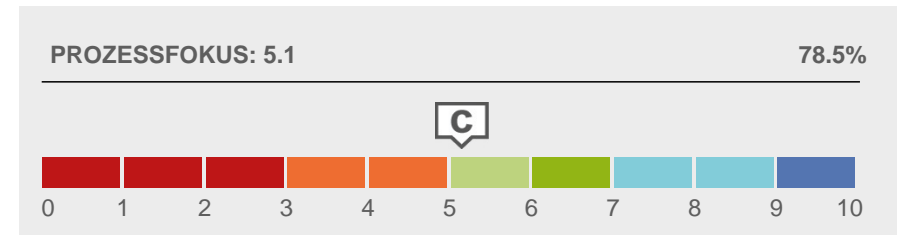
Menschen mit hoher Kontinuität halten sich gerne an erprobte Methoden bzw. Strategien und sind dadurch stark in der Abwicklung des Tagesgeschäfts. Sie performen optimal im Management der bestehenden Prozesse und erzielen durch bewährte Methodik optimale Ergebnisse. Eine niedrige Ausprägung in der Kontinuität zeigt oft die Motivation an, etwas Innovatives aufzubauen oder zu entwickeln. Diese Menschen möchten immer wieder neue Wege gehen.

Herr Mustermann ist in seiner Managementarbeit motiviert, wenn es klar strukturierte Rahmenbedingungen mit dem Schwerpunkt am operativen Tagesgeschäft gibt. Gleichzeitig ist er aber auch motiviert Business Development zu leisten. Seine Kontinuität für die Umsetzung und Kontrolle von operativen Managementaufgaben ist gut ausgeprägt. Durch sein strukturiertes Vorgehen hat er gute organisatorische Fähigkeiten. Herr Mustermann kann Verantwortlichkeiten und Prozesse definieren und seinen Verantwortungsbereich gut organisieren. Optimal sind Managementaufgaben, wo Herr Mustermann Verantwortung für das operative Tagesgeschäft übernehmen und gelegentlich Business Development leisten kann.

Prozessfokus

78.5% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 5.1 / RW = 58



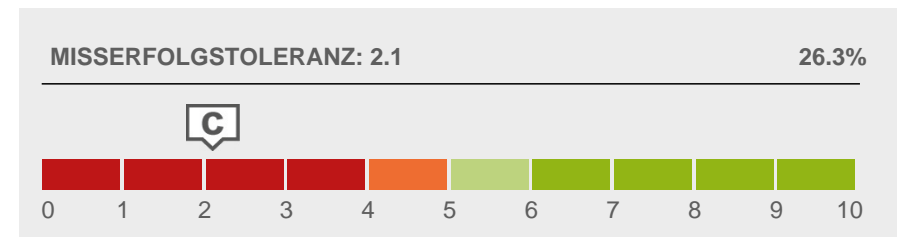
Führungskräfte mit einem stark ausgeprägten Prozessfokus organisieren sich die Arbeit so, dass der Sachaspekt mental im Vordergrund ist und Menschen und deren Gefühle und Themen im Hintergrund sind. Das Denken ist prozessorientiert. Bei einer übersteigerten Ausprägung werden Menschen als Objekte wahrgenommen, d.h. sind dann sachlicher Bestandteil von Aktivitäten und Prozessen.

Für Herrn Mustermann sind Sachaspekte wichtig, aber gleichzeitig ist bei ihm auch immer ein Bezug zu Menschen und Gefühlen vorhanden, so dass er Gespräche beziehungsorientiert gestalten kann. Diese Ausgeglichenheit hilft ihm, die Aufbau- und Ablauforganisation einerseits mit sachlich neutralem Blick zu gestalten und z.B. fachliche Kriterien in Entscheidungen zu berücksichtigen, andererseits kann er auch Softskills, Beziehungsebene und Teambalance mit einbeziehen. Optimal sind für ihn Managementaufgaben, die neben fachlichen Themenstellungen auch personenorientierte Führungsarbeit umfassen.

Misserfolgstoleranz

26.3% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 2.1 / RW = 35



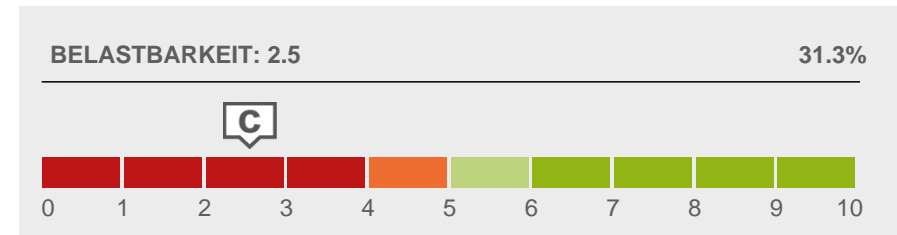
Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Nach einiger Zeit erinnert man sich nur noch an das "Lehrgeld" welches man zahlen musste, die Erinnerung ist aber emotional neutral bis positiv besetzt. Bei einer niedrig ausgeprägten Misserfolgstoleranz werden Misserfolge emotional eher verdrängt und nicht verarbeitet. Ein Erinnern der Erfahrung führt dann in der Regel wieder zu den ursprünglichen Misserfolgsgefühlen und ist damit emotional negativ besetzt.

Die Misserfolgstoleranz von Herrn Mustermann ist etwas reduziert. Es ist für ihn wichtig, Rückschläge und Kritik stärker im Sinne eines Feedbacks für Verbesserung wahrzunehmen. Misserfolge helfen die eigenen Fähigkeiten klarer wahrzunehmen und Entwicklungsansätze zu finden. Mit dieser Sichtweise werden seine Nehmerqualitäten gestärkt, so dass Herr Mustermann Hindernisse leichter überwinden und seine Ziele effektiver erreichen kann.

Belastbarkeit

31.3% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 2.5 / RW = 39



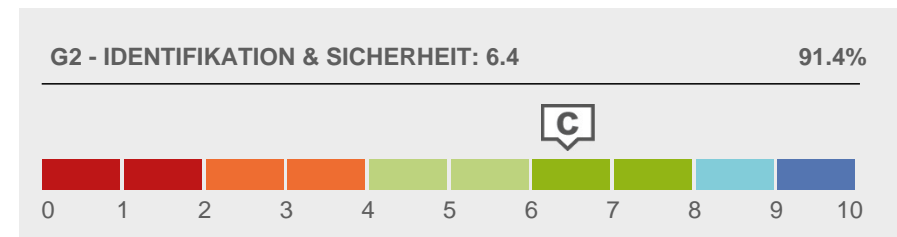
Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv sind, dafür zu anderen Zeiten oft mehr Kreativität in die Arbeit einfließen lassen.

Die emotionale Steuerung von Herrn Mustermann ist etwas reduziert. Das gibt ihm eine gewisse Emotionalität, die in kreativen Tätigkeitsbereichen vorteilhaft sein kann. Seine vorhandene Fähigkeit zur Stressbewältigung hilft ihm seine Produktivität auch in schwierigen Zeiten grundsätzlich zu bewahren.

G2 - Identifikation & Sicherheit

91.4% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 6.4 / RW = 57



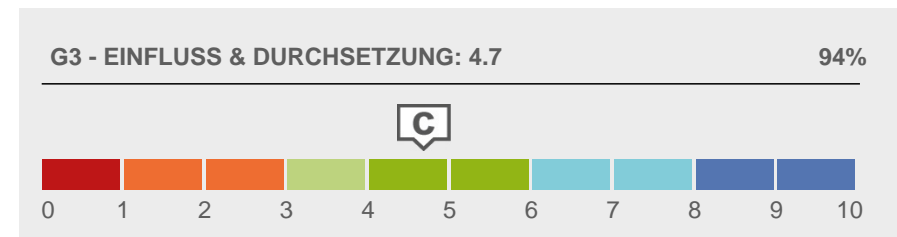
Eine gute Ausprägung in der Grundhaltung Identifikation & Sicherheit erzeugt eine grundlegende Organisationszugehörigkeit. Bei zu schwacher Ausprägung ist die Bindung reduziert. Bei hoher Ausprägung ist die Organisationsidentifikation stark, man ist stolz auf die Zugehörigkeit zur Organisation und die persönliche Arbeitsplatz-Sicherheit ist ein wichtiger Motivator. Folgende Werten sind in dieser Grundhaltung wichtig: Sicherheit, Bindung, sich Zuhause fühlen, Treue zur Organisation, dazugehören, das Prinzip der Ältesten/Seniorität, Vergangenheitsorientierung und Traditionsbewusstsein. Besonders bei Familienunternehmen oder ehemaligen Familienunternehmen, bei denen ein starker Wert auf eine fast familiäre Bindung gelegt wird, ist die Grundhaltung Identifikation & Sicherheit wichtig. Oder wenn in den Produkten bzw. Dienstleistungen des Unternehmens ein Bezug zu den Themen Sicherheit, Gesundheit bzw. Heimat gegeben ist und z.B. die Zielgruppe des Unternehmens alte Menschen sind.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann motivierend: Sicherheit, Zugehörigkeit, sich zu Hause fühlen, Treue zur Organisation, Teil der Gruppe sein, stolz auf die Organisation sein, örtliche Gebundenheit, Treue zu den Wurzeln. Für Herrn Mustermann ist in der Regel ein fester Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsplatzsicherheit wichtig. Er bevorzugt in der Arbeit ein familiäres Klima und hat in der Regel einen Sinn für Familie und Zusammenhalt, daher ist z.B. die Auflösung eines Dienstverhältnisses wahrscheinlich eine emotionale Angelegenheit. Herr Mustermann möchte auf "sein" Unternehmen stolz sein und erwartet dies auch von seinen Kollegen. Mit seinen Werten passt er gut in ein Familienunternehmen. Als Führungskraft hat Herr Mustermann die Neigung, seinen Mitarbeitern väterliche Wertschätzung und Anerkennung zu vermitteln und ihnen eine berufliche Heimat zu bieten.

G3 - Einfluss & Durchsetzung

94% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 4.7 / RW = 37



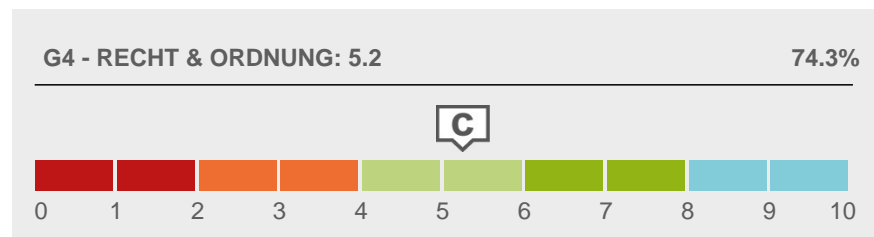
In der Grundhaltung Einfluss & Durchsetzung zeigt sich bei Führungskräften die unmittelbare Durchsetzungskraft.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann mehr oder weniger relevant: Stärke, Macht, Führungsanspruch, Durchsetzungsvermögen und Eigenständigkeit. Als Führungskraft verfügt Herr Mustermann grundsätzlich noch über genügend Durchsetzungskraft, Führungsstärke und Umsetzungskraft, besonders wenn auch das Wertesystem "Recht & Ordnung" stark ist. Wenn das Wertesystem "Recht & Ordnung" nicht so stark ausgeprägt ist, könnte Herr Mustermann ihr Verhalten in Situationen optimieren, wo es um Machtfragen geht oder wo ein autoritäres Vorgehen zielführend ist. Eine Stärke im Wertesystem "Einfluss & Durchsetzung" ist besonders dann wichtig, wenn das Umfeld rau ist und in der Führungsarbeit Machtfragen eine Rolle spielen. Herr Mustermann hat eine ausreichende Durchsetzungskraft, um sich behaupten zu können.

G4 - Recht & Ordnung

74.3% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 5.2 / RW = 57



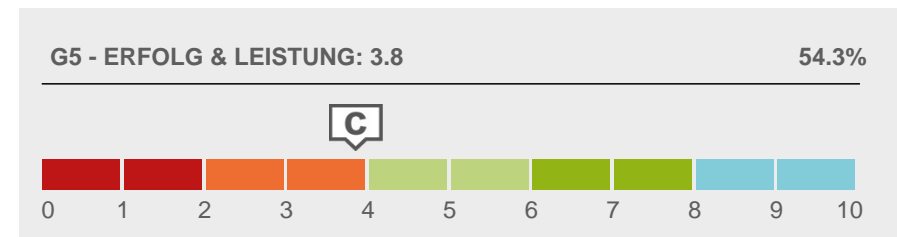
Bei dem Wertesystem Recht & Ordnung geht es um Themen wie Genauigkeit, Dienstleistungsorientierung und Zuverlässigkeit. Es geht hier auch um Themen wie Budgettreue, Pünktlichkeit und Qualitätsbewusstsein. Eine starke Ausprägung erzeugt ein solides Verantwortungsbewusstsein, gibt ein Grundverständnis für Regeln und Vorschriften. Mit diesem Wertesystem verbunden ist die Fähigkeit auch autoritär führen zu können, sollte dies nötig sein.

Die meisten der folgenden Werte sind für Herrn Mustermann motivierend: Recht, Ordnung, Struktur, Loyalität, Handschlag-Qualität, Ehrlichkeit, Wahrheit, Gerechtigkeit, Genauigkeit, Gründlichkeit, Prinzipientreue, Moral, Höflichkeit, Disziplin, Zuverlässigkeit, Stabilität und Klarheit. In folgenden Bereichen wird Stärke im Wertesystem "Recht & Ordnung" besonders stark benötigt: Verwaltung, Organisation, Rechnungswesen, Produktion, Buchhaltung, Controlling und Qualitätssicherung. Herr Mustermann hat die Fähigkeit, neuen Kollegen Prozessdefinitionen, Organisationsregeln und -normen zu erklären und diese auch zu verkörpern. Er legt auf jeden Fall Wert auf Qualität. Er hat die Fähigkeit, sich in die Hierarchie einer größeren Organisation einzugliedern. Von anderen erwartet er, dass alle so diszipliniert und zuverlässig ihre Pflicht erfüllen, wie er dies selbst macht. Wenn sein Wertesystem "Entwicklung und Selbstverwirklichung" eher schwach ausgeprägt ist, könnte er seinen Führungsstil weiterentwickeln, indem er sein Führungsverhalten deutlich flexibler gestaltet und situativ an den Reifegrad der Mitarbeiter anpasst. In verantwortungsvollen Positionen zeigt er Klarheit, Stabilität und Verantwortungsbewusstsein, ist pflichtbewusst, gut organisiert und systematisch in seinem Vorgehen. Bei ausgeprägter Stärke im Wertesystem "Erfolg & Leistung" ist er ein High-Performer in der Umsetzung, besonders wenn auch das Wertesystem "Team & Beziehung" gut ausgeprägt ist. Ist zusätzlich auch sein Wertesystem "Entwicklung und Selbstverwirklichung" gut ausgeprägt, besteht die Bereitschaft, in der Organisationsentwicklung bzw. im Business Development größere Verantwortung zu übernehmen.

G5 - Erfolg & Leistung

54.3% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 3.8 / RW = 50



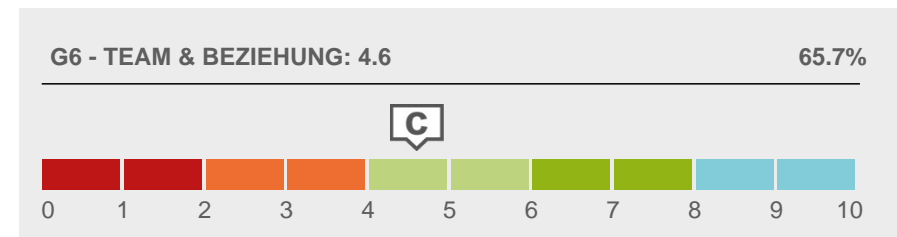
Eine hohe Ausprägung im Wertesystem "Erfolg & Leistung" bedeutet unternehmerisches Denken, Karriere- und Profitorientierung. Die grundsätzliche Einstellung zum Wettbewerb ist positiv: "Wettbewerb belebt das Geschäft. Da kann ich zeigen, dass ich besser bin!". Der mit diesem Wertesystem verbundene Führungsstil ist die kooperative Führung mit Zielen. Hier ist die Führungskraft in der Rolle eines Bestleistungs-Trainers, der in der Sache involviert über Wettbewerbsgefühle motiviert.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann relevant: Wohlstand, unternehmerisches Denken, Einsatz, Herausforderung, Karriere, Gewinn, Ziel- und Ergebnisorientierung, Produktivität, Wertschöpfung, Wachstum, Expansion, finanzielle Freiheit, Pragmatismus, Belohnung, größer & besser, Fortschritt und Wissenschaft. Die Ambitionen und die Karriereorientierung von Herrn Mustermann sind im mittleren Bereich. Herr Mustermann akzeptiert Wettbewerb auf dem Weg zum Erfolg und möchte gesellschaftlich weiterkommen, im operativen Management könnte es hilfreich sein, den Fokus etwas stärker auf die Ziel-, Ergebnis- und Gewinnorientierung legen. Ist auch das Wertesystem "Team & Beziehung" im mittleren Bereich, dann wirkt die Balance zwischen Leistung und Beziehung auf seine Mitarbeiter harmonisierend. Wenn "Team & Beziehung" deutlich stärker ausgeprägt ist, dann führt Herr Mustermann eher über die Beziehung und nicht primär über Ziele.

G6 - Team & Beziehung

65.7% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 4.6 / RW = 50



Eine hohe Ausprägung im Wertesystem "Team & Beziehung" stellt den Menschen in den Mittelpunkt der Führungsarbeit und fördert die soziale Intelligenz, Echtheit und Wertschätzung. Der mit diesem Wertesystem verbundene Führungsstil ist die partizipative Führung auf Augenhöhe. Die Sache rückt in den Hintergrund. Hier ist die Führungskraft ein Mentor, der in der Sache nicht involviert ist und über die Beziehungsebene motiviert.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann relevant: Teamgeist, Beziehungen, Wertschätzung, Gruppen-Wir-Gefühl, Kollegialität, Harmonie, Zusammenarbeit, Menschlichkeit, Gleichheit, Kooperation, soziale Verantwortung, Verständnis für andere, Konsens, Gemeinschaft, Networking. Seine Beziehungsorientierung ist im mittleren Bereich, was bedeutet, dass er bei wichtigen Fragen das Team tendenziell in die Entscheidung mit einbindet. Ist eine gut ausgeprägte Stärke im Wertesystem "Erfolg & Leistung" gegeben, dann ist Herr Mustermann kommunikativ und agiert in Gruppen und Kundensituationen zielorientiert. Wenn beide Wertesysteme "Erfolg & Leistung" und "Entwicklung und Selbstverwirklichung" stark sind, kann Herr Mustermann seine Mitarbeiter fördern und in ihrer Kompetenz weiterentwickeln. Für Herrn Mustermann wäre es hilfreich, das Wir-Gefühl im Team noch stärker zu fördern und damit kollektive Teamintelligenz intensiver zu nutzen.

G7 - Entwicklung & Selbstverwirklichung

41.4% Übereinstimmung zum Idealprofil FÜHRUNG 2017

C-Wert: 2.9 / RW = 49



Eine hohe Ausprägung im Wertesystem "Entwicklung & Selbstverwirklichung" verändert die Weltsicht und die Wahrnehmung aller anderen Wertesysteme. Das ganze Denken wird entwicklungsorientiert und man erkennt, dass jedes Wertesystem nur eine Entwicklungsstufe ist. Hier wird die Führungskraft zum Coach. Der mit diesem Wertesystem verbundene Führungsstil ist die situative Führung. Hier passt sich die Führungskraft flexibel der fachlichen Kompetenz, den Wertesystemen und dem psychologischen Reifungsgrad des Mitarbeiters an.

Folgende Werte sind für Herrn Mustermann relevant: Freiheit, Lernen, Wissen erweitern, Neugier, Talententfaltung, Individualität, Systemdenken, Zusammenhänge erkennen, Kompetenz, Funktionalität, Nützlichkeit, langfristige Strategien und Flexibilität. Herr Mustermann hat eine gewisse Entwicklungsorientierung. Persönlichkeitsentwicklung ist ihm prinzipiell wichtig, er möchte sich weiterbilden und dazu lernen. Herr Mustermann ist eher in operativen Themenstellungen involviert und arbeitet weniger strategisch, abstrakt und konzeptionell. Als Führungskraft kann er seinen Führungsstil weiter entwickeln, indem er den Blick verstärkt auf langfristige Aspekte richtet und seine Mitarbeiter stärker fördert und entwickelt. Es wäre für Herrn Mustermann hilfreich, das Wertesystem "Entwicklung & Selbstverwirklichung" weiter zu stärken, wenn er in seinem Team die kollektive Zusammenarbeit fördern und nutzen möchte.



Analyse von

ecruiting solutions consulting
Dipl.-Psych. Ralph Köbler

Telefon: +43 - 1 - 944 80 34
Email: ralph.koebler@ecruiting.at
Internet: www.ecruiting.at

Im Auftrag von

ecruiting solutions consulting
Burggasse 100/7, A-1070 Wien

Telefon: +436767532781
Email: ralph.koebler@potenzial.at
Internet: www.potenzial.at
