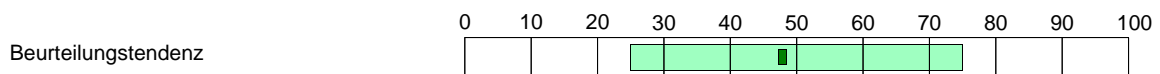
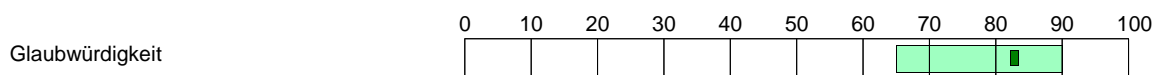
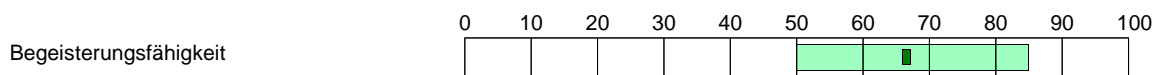
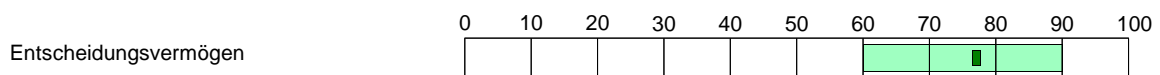
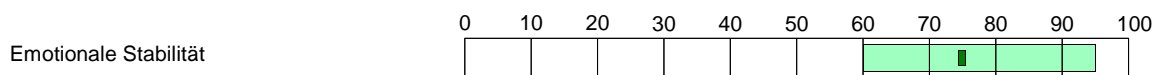
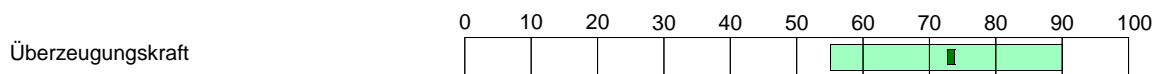
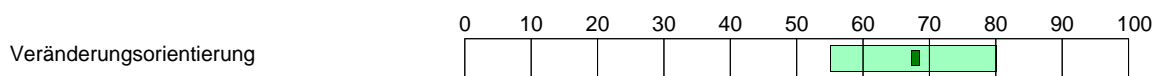
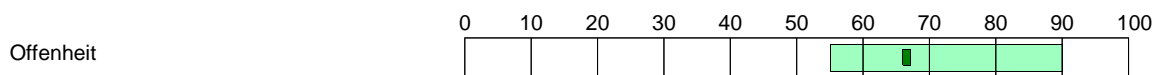
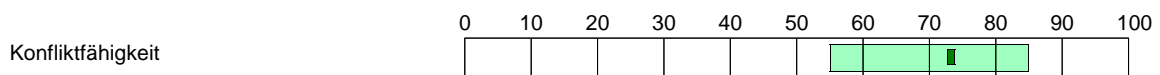
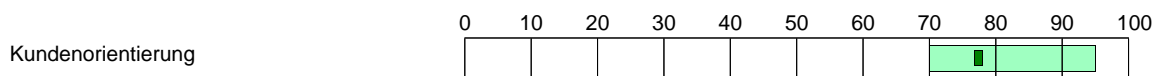
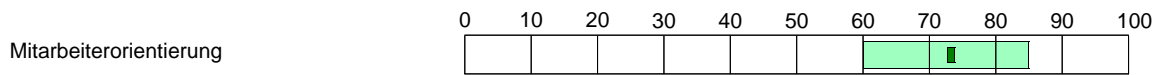
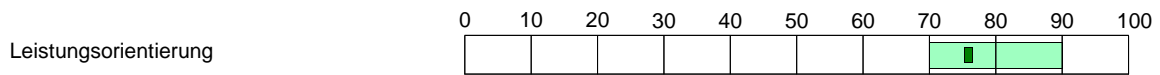


Firma: proceed

Test: Führungskompetenz und -verhalten (SE)

Name: Fritz Muster

Datum: 11.10.2007



Firma: **proceed**

Test: **Führungskompetenz und -verhalten (SE)**

Name: **Fritz Muster**

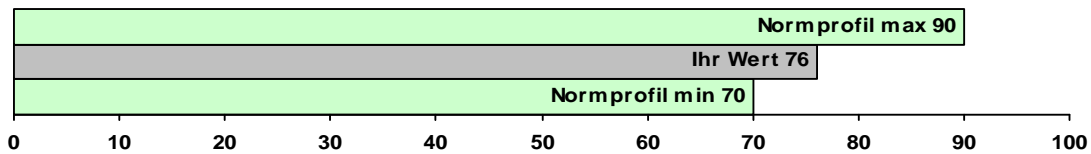
Datum: **11.10.2007**

Leistungsorientierung

Ausrichtung des Führungsverhaltens an den Unternehmenszielen, erwarteten Resultaten und Leistungen.

Wer hier hoch punktet, kommuniziert die Unternehmensziele regelmäßig und richtet daran die Leistungsziele der Mitarbeiter aus. Diese Führungskraft delegiert Aufgaben angemessen. Sie ermutigt die Mitarbeiter zu besonderen Leistungen und belohnt erzielte Resultate.

Niedrige Werte sprechen für eine Führungskraft, die Ziele und Leistungsstandards nicht oder unklar kommuniziert. Sie verzichtet auf regelmäßige Leistungsbewertungen. Weder Anerkennung noch Kritik erfahren ihre Mitarbeiter in angemessener Art und Weise.

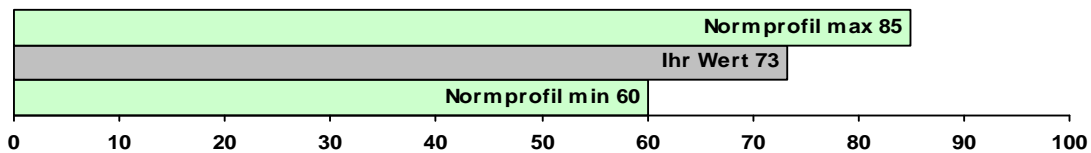


Mitarbeiterorientierung

Ausrichtung des Führungsverhaltens an den Zielen und Bedürfnissen der Mitarbeiter.

Hohe Werte kennzeichnen eine Führungskraft, die ihren Mitarbeitern wertschätzend begegnet und auf ihre persönlichen Belange Rücksicht nimmt. Sie fördert Initiativen der Mitarbeiter, hat für sie ein offenes Ohr und bindet sie in relevante Entscheidungen ein. In schwierigen Situationen stellt sie sich hinter ihre Mitarbeiter.

Niedrige Werte erzielt eine Führungskraft, der ein gutes persönliches Verhältnis zu den Mitarbeitern eher wenig bedeutet. Die Bedürfnisse und Ziele der Mitarbeiter berücksichtigt sie nur unzureichend. In Entscheidungen bindet sie die Mitarbeiter kaum ein.

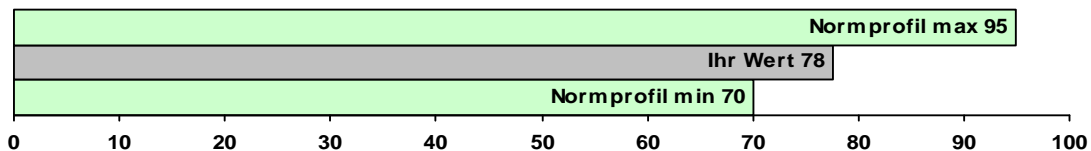


Kundenorientierung

Ausrichtung des (Führungs)Verhaltens an der Bedeutung der Kunden und deren Zielen und Bedürfnissen.

Eine starke Kundenorientierung zeigt eine Person/Führungskraft, die regelmäßig mit Mitarbeitern und Kollegen über die Bedeutung der Kunden spricht. Sie lebt kundenorientiertes Verhalten vor, fördert kundenorientierte Mitarbeiter/Kollegen und kritisiert nicht-kundenorientierte Verhaltensweisen.

Eine Person/Führungskraft mit niedrigen Werten richtet die (Mitarbeiter)Ziele nicht ausdrücklich an der Kundenorientierung aus. Sie kümmert sich eher wenig um eine Verbesserung kundenorientierter Prozesse. Ob sich ein Mitarbeiter/Kollege kundenfreundlich oder -unfreundlich verhält, bleibt bei ihr folgenlos.

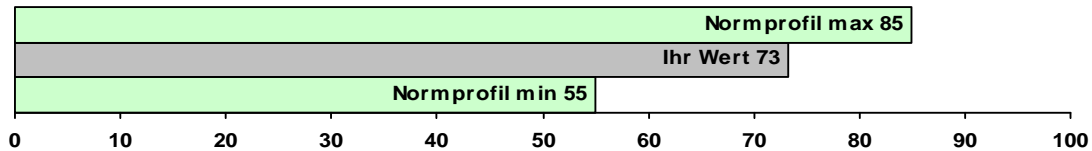


Konfliktfähigkeit

Das Vermögen, Konflikte zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten.

Hohe Werte erzielt eine Person/Führungskraft, die Konflikte offen anspricht und nach gemeinsamen Lösungswegen sucht. Sie bearbeitet Konflikte konstruktiv. Dabei beachtet sie die emotionalen Aspekte von Konflikten.

Niedrige Werte sprechen für eine Person/Führungskraft, die Konflikten immer wieder ausweicht. Es fällt ihr schwer, sich Konflikten zu stellen. Ihr gelingt es nur unzureichend, unterschiedliche Strebungen zu einem gemeinsamen Handeln bündeln.

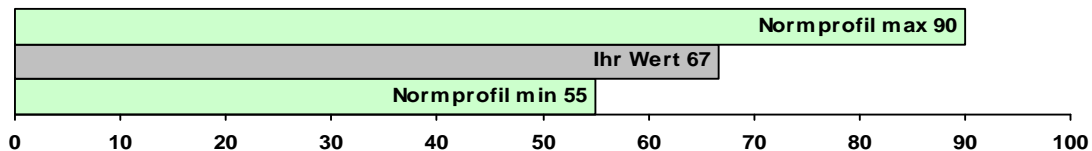


Offenheit

Aufgeschlossenheit für neue Erfahrungen, Experimentierfreude.

Wer hier hohe Werte erreicht, ist offen für neue Erfahrungen. Diese Person/Führungskraft interessiert sich für neue Ideen von Mitarbeitern und Kollegen. Sie geht auch ungewöhnliche Wege, um Ziele zu erreichen. Mit neuen Mitarbeitern/Kollegen arbeitet sie gern zusammen.

Eine schwache Ausprägung spricht für eine Person/Führungskraft, die bevorzugt bekannte und vertraute Wege geht. Sie schätzt die Zusammenarbeit mit langjährigen Mitarbeitern und Kollegen. Neues probiert sie nicht gern aus.

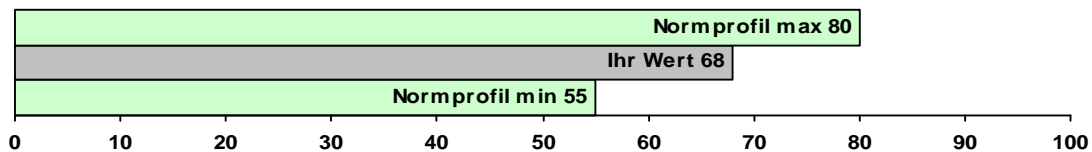


Veränderungsorientierung

Bereitschaft und Fähigkeit, Veränderung und Erneuerung aktiv zu gestalten.

Hohe Werte sprechen für eine Person/Führungskraft, die Veränderung als Chance versteht. Sie engagiert sich für Erneuerung und treibt Veränderungsprojekte voran.

Niedrige Werte kennzeichnen eine Person/Führungskraft, die Routineaufgaben Veränderungsprojekten vorzieht. Veränderungen mag sie weniger. Deshalb ist sie auch kein Treiber von Veränderungen. Erneuerungen sind von ihr nicht zu erwarten.

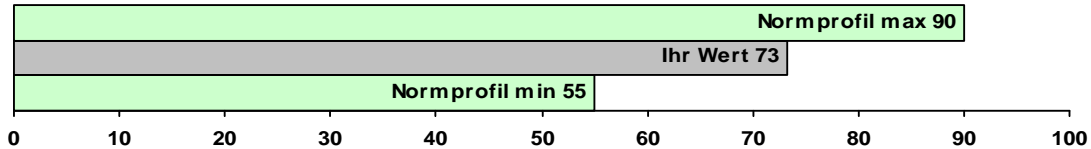


Überzeugungskraft

Das Vermögen, eine Meinungsänderung bei anderen herbeizuführen.

Eine Person/Führungskraft, die hier hohe Werte erzielt, begründet Vorschläge mit sachlichen Argumenten. Sie passt ihre Argumentation der Situation an. Dabei vertritt sie ihren Standpunkt deutlich. Es gelingt ihr, Gesprächspartner zu einer Meinungsänderung zu bewegen.

Niedrige Werte erzielt eine Person/Führungskraft, der es weniger gelingt, andere zu einer Meinungsänderung zu bewegen. Ihr fehlt häufig die nötige Überzeugungskraft, z.B. wenn sie Sinn und Zweck einer Entscheidung vermitteln muss.

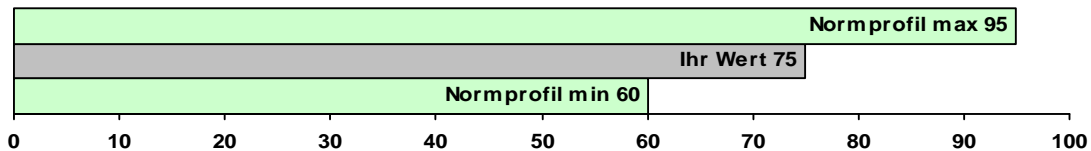


Emotionale Stabilität

Fähigkeit, unter Druck und Belastung ausgeglichen zu bleiben und überlegt zu handeln.

Eine hohe emotionale Stabilität besagt, dass die Person/Führungskraft in belastenden Situationen gelassen bleibt. Auch unter Druck handelt sie überlegt und hält ihren Leistungsstandard.

Wer hier niedrige Werte erzielt, verhält sich unter Druck regelmäßig gereizt. Diese Person/Führungskraft handelt dann nur eingeschränkt überlegt. In kritischen Situationen kann sie ihre Nervosität oft nicht verbergen. Darunter leidet dann mitunter ihre Leistungskraft.

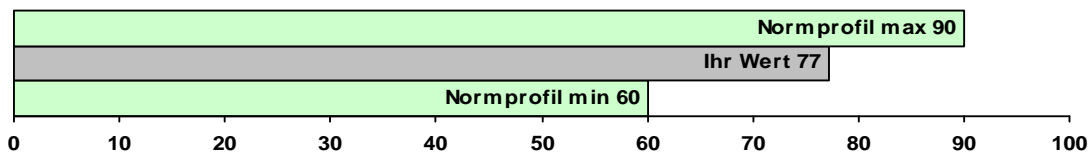


Entscheidungsvermögen

Bereitschaft und Fähigkeit, Entscheidungen anzustreben und aktiv herbeizuführen.

Hohe Werte sprechen für eine Person/Führungskraft, die schnelle Entscheidungen anstrebt und sich auf wichtige Entscheidungen fokussiert. Dabei schreckt sie auch vor notwendigen unpopulären Entscheidungen nicht zurück.

Wer hier niedrige Werte erreicht, geht Entscheidungen eher aus dem Weg oder braucht sehr lange, um einen Entschluss zu fassen. Diese Person/Führungskraft neigt dazu, sich nach allen Seiten abzusichern.

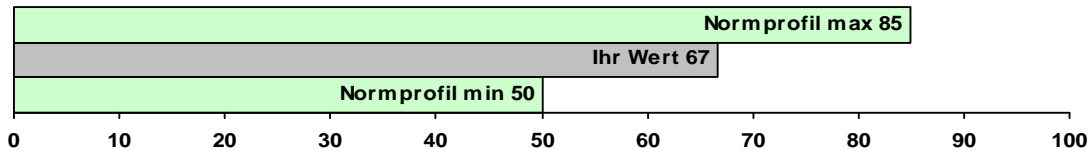


Begeisterungsfähigkeit

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

Eine hohe Begeisterungsfähigkeit hat eine Person/Führungskraft, die bei anderen Menschen (Mitarbeitern, Kollegen, ...) positive Gefühle weckt. Sie versteht, Menschen emotional zu packen und für eine gemeinsame Sache zu gewinnen.

Niedrige Werte deuten auf eine Person/Führungskraft hin, die ausgesprochen sachlich kommuniziert. Sie wirkt eher kühl und rational. Andere Menschen emotional mitzureißen ist nicht ihre Sache. "Begeisterungstürme" sind von ihr nicht zu erwarten.

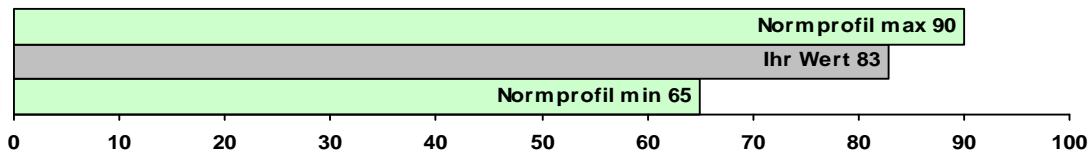


Glaubwürdigkeit

Stimmigkeit von Aussagen und Verhaltensweisen - Wahrhaftigkeit.

Eine hohe Glaubwürdigkeit hat eine Person/Führungskraft, deren Worte und Taten übereinstimmen. Sie wahrt Vertraulichkeit und kann Fehler zugeben. Bei ihr spüren andere Menschen/Mitarbeiter, dass sie hinter dem steht, was sie sagt.

Niedrige Werte kennzeichnen eine Person/Führungskraft, deren Worte und Taten sich schon mal widersprechen können. Es fällt ihr schwer, Fehler zuzugeben. Um besser dazustehen, macht sie schon mal "halb wahre" Aussagen.



Beurteilungstendenz

Beschreibung der Tendenz zur milden oder harten Selbstbeurteilung.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die sich tendenziell selbstkritisch sieht und eher unterschätzt.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die sich tendenziell milde beurteilt und eher überschätzt.

Mittlere Werte sprechen für eine differenzierte Selbstbeurteilung.

