

Infopaket

Competence Profiling: Das Maxi-Paket für Führungskräfte Stärken erkennen – Performance steigern



- ▶ Individuelle Stärken, Verhaltensrisiken und Werte erkennen
- ▶ Fähigkeit zur Selbst-reflexion entwickeln
- ▶ Weichen für einen wirkungsvollen Führungsstil stellen



Inhaltsverzeichnis

Herzlich willkommen	3
In drei Schritten zur Persönlichkeits- und Kompetenzanalyse	4
Überblick Competence Profiling: Das Maxi-Paket für Führungskräfte	5
Details zu den Ergebnisberichten	
• Werteanalyse	7
• Risikyanalyse	8
• Potentialanalyse	9
Musterbericht	10
Die Anwendungsbereiche von Competence Profiling.....	16

Competence Profiling: Das Maxi-Paket für Führungskräfte.

Guten Tag,

wir freuen uns sehr, dass Sie mehr zum Competence Profiling Maxi-Paket für Führungskräfte erfahren möchten.

Kennen Sie Ihre Stärken, Werte und Risikofaktoren im Umgang mit kritischen Situationen? Unser Maxi-Paket zur Persönlichkeits- und Kompetenzanalyse hilft Ihnen sich mit Ihrem persönlichen Führungsstil systematisch auseinanderzusetzen.

Das hierfür genutzte Online-Analyseverfahren wurde von Hogan Assessment Systems Inc. entwickelt. Die Coaches und Experten der Haufe Akademie ergänzen das Analyseverfahren zu einem einzigartigen Competence Profiling Paket – bestehend aus Online-Analyse und qualifiziertem telefonischen Auswertungsgespräch. Auf Basis der erlangten Erkenntnisse können Sie Ihre Stärken bewusster nutzen, einzelne Führungskompetenzen gezielt entwickeln und damit Ihre Performance und letztendlich auch die Performance Ihrer Mitarbeiter steigern.

Im Folgenden finden Sie ausführliche Informationen zu unserem Maxi-Paket für Führungskräfte. Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich gerne an uns.

Wir freuen uns auf Sie.

Herzliche Grüße



Sandra Jettkandt
Diplom-Pädagogin/Medienautorin (M. A.)
Produktmanagerin
Tel.: 0761 898-4034

Marina Stricker
BA Tourismus- und Hotelmanagement
Assistentin Produktmanagement
Tel.: 0761 898-4027

Individuelle Lösungen aus einer Hand

Wir beraten Sie zu maßgeschneiderten Analyseverfahren und Entwicklungsmaßnahmen sowie deren Einbindung in Ihre Organisation und Prozesse.

Ihr Kontakt zu uns:
Competence-Profiling-Consulting@haufe-akademie.de
Tel.: 06102 74850-0

In drei Schritten zur Persönlichkeits- und Kompetenzanalyse

Buchung	<ul style="list-style-type: none">• Sie buchen das Paket Ihrer Wahl• Sie erhalten von uns<ul style="list-style-type: none">– einen Zugangscode– eine kurze Login-Anweisung für die Bearbeitung der Online-Analyse
Durchführung der Online-Analyse	<ul style="list-style-type: none">• Sie folgen der Login-Anweisung und schützen die Online-Analyse mit einem persönlichen Passwort• Die Online-Analyse umfasst einen oder mehrere Fragebögen, die ganz einfach und pro Fragebogen in ca. 15 Minuten zu beantworten sind.• Empfehlung: Beantworten Sie die Fragen ohne langes Nachdenken und ohne Unterbrechung.
Ergebnisbericht und Auswertungsgespräch	<ul style="list-style-type: none">• Der Coach setzt sich sehr zeitnah nach Abschluss der Online-Analyse mit Ihnen in Verbindung und vereinbart einen Termin für das Auswertungsgespräch.• Ihren Ergebnisbericht erhalten Sie per Mail von Ihrem Coach rechtzeitig zum telefonischen Auswertungsgespräch.• Im Auswertungsgespräch geht der Coach gemeinsam mit Ihnen die Berichte durch, gibt weiterführende Erläuterungen zu den Ergebnissen, unterstützt Sie dabei, Abweichungen zwischen Selbstbild und Ergebnissen zu verstehen und bespricht mit Ihnen erste wirkungsvolle Entwicklungsschritte.

Überblick

Competence Profiling: Das Maxi-Paket für Führungskräfte

Stärken erkennen – Performance steigern

Auch erfahrene Führungskräfte und Manager sind durch steigenden Erfolgsdruck und ständige Veränderungsprozesse im hohen Maße gefordert. Bestleistungen können Sie als Führungskraft nur erbringen, wenn es Ihnen durch Ihre Führungsfähigkeit gelingt, einzelne Mitarbeiter und Teams zu Höchstleistungen zu führen.

Mit diesem Online-Tool zur Persönlichkeits- und Kompetenzanalyse setzen Sie sich als Führungskraft mit Ihrem persönlichen Führungsstil auseinander. Sie lernen Ihre Stärken, Ihre Werte sowie Ihre Risikofaktoren im Umgang mit kritischen Situationen kennen. Auf Basis dieser Erkenntnisse können Sie Ihre Stärken bewusster nutzen, einzelne Führungskompetenzen gezielt entwickeln und damit Ihre Performance und letztendlich auch die Performance Ihrer Mitarbeiter steigern.

Leistungen

Ergebnisberichte

Insgesamt erhalten Sie drei ausführliche Ergebnisberichte mit Entwicklungshinweisen sowie eine einseitige Zusammenfassung der drei Berichte.

- **Potentialbericht**
Der Potentialbericht umreißt den Alltagsführungsstil des Kandidaten, einschließlich Verhaltensbeschreibungen, Führungskompetenzen und umfangreichen Entwicklungsempfehlungen.
- **Risikobericht**
Verhaltensweisen, die in normalen Situationen Stärken sind, können sich in Stresssituationen extrem verstärken und sich damit situativ in Schwächen bzw. Risiken verwandeln. Der Risikobericht zeigt Ihr Verhalten als Führungskraft in Stresssituationen in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kunden und Vorgesetzten auf.
- **Wertebericht**
Der Wertebericht erforscht Ihre persönlichen Werte und Ziele, die letztlich Ihr Führungsverhalten, Ihre Bestrebungen und Erwartungen an das Leben bestimmen. Was Sie wertschätzen, prägt Ihren Führungsstil. Dies wiederum bestimmt die Umgebung, die Sie sich schaffen sowie die Unternehmenskultur, in der Sie als Führungskraft die beste Arbeit leisten können.

Eine detaillierte Beschreibung der drei Berichte erhalten Sie auf S. 10 ff.

Wer erhält den Ergebnisbericht?

Ausschließlich der Teilnehmer, der den Test durchgeführt hat.

Individuelles, telefonisches Auswertungsgespräch – Dauer: ca. 1 Stunde

Ein erfahrener, zertifizierter Coach interpretiert die Ergebnisse und stimmt erste sinnvolle Entwicklungsschritte gemeinsam mit Ihnen ab.

Bearbeitungsdauer

3 x 15 Minuten

Ihr Nutzen

- Die ausführlichen Ergebnisberichte kombiniert mit der Zusammenfassung geben Ihnen einen einzigartigen Überblick über Ihre individuellen Stärken, Verhaltensrisiken und Werte, die Ihren beruflichen Erfolg ausmachen.
- Sie entwickeln Ihre Fähigkeit zur Selbstreflektion weiter und erkennen Abweichungen zu Ihrem Selbstbild.
- Sie stellen die Weichen für einen wirkungsvollen, leistungsfördernden Führungsstil.

Zielgruppe

Geschäftsführer, Manager, Führungskräfte

Details zu den Ergebnisberichten: Die Werteanalyse

Benennt die Grundwerte, Ziele und Interessen einer Person

Daten und Fakten

- 200 Online-Fragen.
- Verständlich formulierte Fragen.
- In 15 bis 20 Minuten ausgefüllt.

Weitere Fakten für Personalverantwortliche

- Online-Fragen im normativen Likert-Format.
- Basiert auf 80 Jahren Forschung zu Interessen, Werten und Motiven, u. a. von Allport, Murray und McClelland.
- Testfragen und Auswertungen in über 40 Sprachen verfügbar.
- Sicherung der Datenqualität und Testgütekriterien durch fortlaufende empirische Studien und Weiterentwicklungen.
- Globale Norm (> 68.000) und 34 Landesnormen (> 5.000) für berufstätige Erwachsene verfügbar.
- Nachweis der Vorhersagegüte am Arbeitsplatz in über 100 Kriterienvvalidierungsstudien.
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG).

Ergebnisberichte und Anwendungsgebiete

- Geeignet für Auswahl, Entwicklung, Talentmanagement, High Potential- und Nachfolgeplanung sowie Teamentwicklung.
- Berichte stehen für Personen auf allen Hierarchieebenen zur Verfügung.
- Beschreibt die Interessen, Werte und Motive eines Mitarbeiters (Identität).
- Stellt dar, was die Mitarbeiter motiviert, zu welcher Atmosphäre sie beitragen und auf was sie bei Entscheidungen besonderen Wert legen.

In der Auswahl

- Beschreibt die Passung der Werte der Bewerber mit der Organisationskultur.
- Senkt die Fluktuation im Unternehmen.
- Beschreibt, welche Faktoren die Zufriedenheit der Kandidaten bestimmen.

In der Entwicklung

- Gibt Empfehlungen zu Karrierewegen.
- Macht deutlich, wie alternative Herangehensweisen an Entscheidungen Erfolg in der Organisation fördern können.
- Zeigt, wie ein Entwicklungsplan erstellt werden kann.

Folgende Werte werden im Ergebnisbericht der Werteanalyse abgebildet:

Anerkennung	Reagiert auf Aufmerksamkeit, Bestätigung und Lob
Machtstreben	Streben nach Erfolg, Errungenschaften, Status und Kontrolle
Genussstreben	Ausrichtung auf Spaß, Genuss und Vergnügen
Selbstlosigkeit	Wunsch anderen zu helfen und einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten
Verbundenheit	Wunsch nach und Pflege von sozialen Kontakten
Tradition	Wertschätzung des Bestehenden, starke persönliche Überzeugungen und Pflichtbewusstsein
Sicherheitsstreben	Bedürfnis nach Vorhersagbarkeit, Planbarkeit, Struktur und Ordnung
Geschäftssinn	Interesse an Geld, Erträgen, Investments und neuen Geschäftsmöglichkeiten
Ästhetik	Bedürfnis nach Selbstdarstellung, achtet auf Design von Arbeitsabläufen und -umfeld
Wissenschaftsorientierung	Die Suche nach Wissen, Forschung, Technologie und Daten

Details zu den Ergebnisberichten: Die Risikyanalyse

Persönlichkeitsbasierte Leistungsrisiken im zwischenmenschlichen Verhalten

Daten und Fakten

- 168 Online-Fragen.
- Ausschließlich berufsbezogene, verständlich formulierte Fragen.
- In 15 bis 20 Minuten ausgefüllt.
- Beschreibt Verhalten in Stresssituationen, die zu Leistungsrisiken werden können.

Weitere Fakten für Personalverantwortliche

- Online-Fragen im normativen Likert-Format.
- Testfragen und Auswertungen in über 40 Sprachen verfügbar.
- Sicherung der Datenqualität und Testgütekriterien durch fortlaufende empirische Studien und Weiterentwicklungen.
- Globale Norm (> 109.000) und 34 Landesnormen (> 5.000) für berufstätige Erwachsene verfügbar.
- Nachweis der Vorhersagegüte am Arbeitsplatz in über 50 Kriteriervalidierungsstudien.
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG).
- Online-Verwaltung mit gesichertem Zugang.

Ergebnisberichte und Anwendungsgebiete

- Geeignet für Auswahl, Entwicklung, Talentmanagement, High Potential- und Nachfolgeplanung sowie Teamentwicklung.
- Beschreibt, wie sich bspw. in Stresssituationen die Persönlichkeit des Kandidaten nachteilig im Verhalten zeigt und zu Leistungsrisiken führen kann.
- Identifiziert Tendenzen, die zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz behindern und Produktivität schmälern können.

In der Auswahl

- Vergleicht die Persönlichkeit der Bewerber mit Anforderungsprofilen.
- Spürt problematische Verhaltensweisen auf, die in einem Interview nur schwer erfasst werden können.

In der Entwicklung

- Gibt Hinweise, welche Verhaltensweisen die berufliche Entwicklung behindern können.
- Gibt Empfehlungen, wie die strategische Selbsterkenntnis des Kandidaten gefördert werden kann.
- Zeigt, wie ein Entwicklungsplan erstellt werden kann.

Folgende Leistungsrisiken sind im Ergebnisbericht der Risikyanalyse dargestellt:

Sprunghaft	Launisch, leicht genervt, schwer zufriedenzustellen und emotional instabil
Skeptisch	Misstrauisch, zynisch, reagiert überempfindlich auf Kritik, fokussiert auf Negatives
Vorsichtig	Zögerlich, widerwillig gegenüber Veränderungen, risikoscheu, nur langsame Entscheidungsfindung
Distanziert	Unnahbar, gleichgültig den Gefühlen anderer gegenüber, wenig kommunikativ
Eigensinnig	Nach außen kooperativ, aber innerlich reizbar, stur und wenig kooperativ
Anmaßend	Überhöhtes Selbstvertrauen, arrogant, überzogenes Selbstwertgefühl
Draufgängerisch	Charmant, risikofreudig, testet Grenzen aus, sucht den Nervenkitzel
Buntschillernd	Dramatisch, sucht nach Aufmerksamkeit, unterbricht andere, schlechter Zuhörer
Phantasiereich	Kreativ, exzentrisch im Denken und Handeln
Pedantisch	Akribisch genau und präzise, schwer zufrieden zu stellen, Neigung zum Mikromanagement
Dienstbeflissen	Möchte gefallen, handelt ungern unabhängig oder gegen die allgemeine Meinung

Die Potentialanalyse

Benennt die Persönlichkeit, um berufliche Leistung vorherzusagen

Daten und Fakten

- 206 online-Fragen im normativen Likert-Format.
- Ausschließlich berufsbezogene, verständlich formulierte Fragen.
- In 15 bis 20 Minuten ausgefüllt.

Weitere Fakten für Personalverantwortliche

- Basiert auf dem Fünf-Faktoren-Modell, DEM Referenzmodell der Persönlichkeit.
- Testfragen und Auswertungen in über 40 Sprachen verfügbar.
- Sicherung der Datenqualität und Testgütekriterien durch fortlaufende empirische Studien und Weiterentwicklungen.
- Globale Norm (> 21.000) und 34 Landesnormen (> 5.000) für berufstätige Erwachsene verfügbar.
- In über 200 Berufen validiert (branchenübergreifend).
- Keine Diskriminierung (EEOC, AGG)
- Online-Verwaltung mit gesichertem Zugang.

Ergebnisberichte und Anwendungsgebiete

- Geeignet für Auswahl, Entwicklung, Talentmanagement, High Potential- und Nachfolgeplanung sowie Teamentwicklung.
- Berichte stehen für Personen auf allen Hierarchieebenen zur Verfügung.
- Beschreibt, wie sich die Persönlichkeit des Kandidaten im Verhalten (Reputation) zeigt.
- Stellt Stärken und Schwächen dieser Verhaltensweisen dar.
- Hinweise auf sicherheitsrelevantes Verhalten am Arbeitsplatz können erstellt werden.

In der Auswahl

- Vergleicht die Persönlichkeit der Bewerber mit Anforderungsprofilen.
- Gibt wertvolle Hinweise zu möglichen Themen, die im Interview vertieft werden sollten.

In der Entwicklung

- Beschreibt individuelle Stärken und Handlungsfelder.
- Gibt Empfehlungen, wie die Karriere des Kandidaten gefördert werden kann.
- Zeigt, wie ein Entwicklungsplan erstellt werden kann.

Folgende Potentiale werden im Ergebnisbericht der Potentialeanalyse abgebildet:

Ausgeglichenheit	Beschreibt Selbstvertrauen, Selbstachtung und Verhalten unter Druck
Ehrgeiz	Beschreibt Initiative, Wettbewerbsorientierung und Streben nach Führungsaufgaben
Soziale Umgänglichkeit	Beschreibt den Grad der Extrovertiertheit, der Geselligkeit und des Kontaktbedürfnisses
Einfühlungsvermögen	Beschreibt Taktgefühl, Wahrnehmungsvermögen und die Fähigkeit, Beziehungen aufrechtzuerhalten
Besonnenheit	Beschreibt Selbstdisziplin, Verantwortungsgefühl und Pflichtbewusstsein
Wissbegierde	Beschreibt Vorstellungsvermögen, Neugier und kreatives Potential
Lernansatz	Beschreibt die Leistungsorientierung und die Art und Weise der beruflichen und fachlichen Weiterbildung

Musterbericht

Auszug Musterbericht



STÄRKEN UND KOMPETENZEN FÜR FÜHRUNG

Bericht für: Martina Mustermann

ID: HC106694

Datum: 10. Oktober 2013

HAUFE.
AKADEMIE



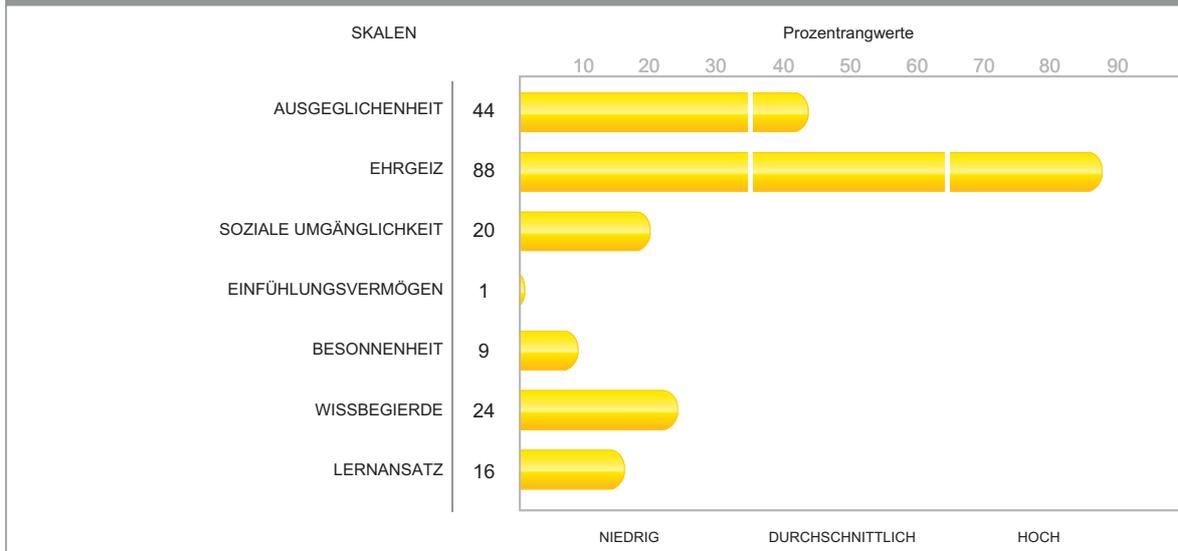
© 2009 Hogan Assessments Systems, Inc. All rights reserved. Alle Rechte vorbehalten.

Auszug Musterbericht

HOGANLEAD POTENTIAL



PROFIL ZUM FÜHRUNGSPOTENTIAL



Dieser Bericht ist valide und interpretierbar

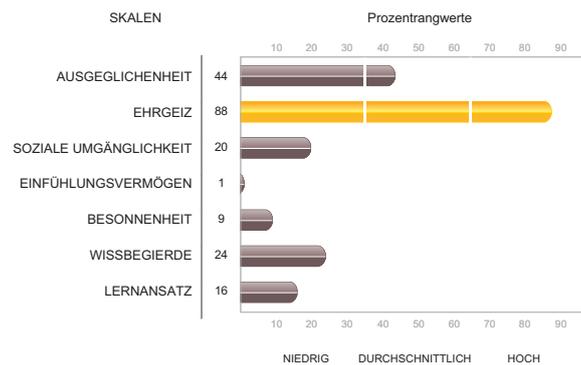
Auszug Musterbericht

HOGANLEAD POTENTIAL



EHRGEIZ

Betrifft das Übernehmen von Initiative, Streben nach Führungsrollen und Konkurrenzdenken.



DIE BEDEUTUNG FÜR IHR VERHALTEN

Führungskräfte mit ähnlichen Bewertungen zeigen diese Eigenschaften:

- Sie treffen gerne Entscheidungen und übernehmen die Führung.
- Sie nehmen schwierige Herausforderungen an.
- Sie sprechen gerne in der Öffentlichkeit.
- Sie schüchtern jüngere Menschen oder Mitarbeiter ein.
- Sie scheinen bestrebt, voranzukommen.

DIE BEDEUTUNG FÜR IHREN FÜHRUNGSSTIL

Im Vergleich zu anderen Führungskräften legen Ihre Bewertungen nahe, dass Sie aktiv, fleissig, wettbewerbsorientiert und sehr an Ihrem Vorwärtskommen interessiert sind. Sie mögen Führungsrollen und halten gerne das Ruder in der Hand. Mit Erfahrung und zwischenmenschlichem Geschick können Sie bei komplexen Projekten die Führungsrolle übernehmen. Andererseits neigen Sie möglicherweise dazu, mit Ihren Mitarbeitern in Wettbewerb zu treten oder diese einzuschüchtern, ohne dass Sie das beabsichtigen.

Auszug Musterbericht

HOGANLEAD POTENTIAL



DIE ANALYSE IHRER FÄHIGKEITEN

- **HANDLUNGSORIENTIERUNG:** Sie sind fleissig, wettbewerbsorientiert und wollen erfolgreich sein. Man kann sich darauf verlassen, dass Sie die Initiative ergreifen, Probleme bewältigen und die Dinge zum Laufen bringen.
- **DAS VORANTREIBEN DER KARRIERE:** Sie haben klare Vorstellungen von dem, was Sie erreichen können und Sie haben die Energie und das Selbstvertrauen, um die Dinge in Gang zu bringen. Sie scheinen bereit zu sein Projekte durchzusetzen, bis sie erledigt sind.
- **INITIATIVE:** In schwierigen Zeiten haben Sie das Selbstvertrauen und den Wunsch, andere zu führen. Andere Menschen orientieren sich oftmals an Ihnen als Wegweiser und Sie weisen Ihnen diesen Weg. Wieder andere erwarten, dass Sie tun was getan werden muss, wenn Probleme auftreten und das, ohne darum gebeten zu werden.
- **ERGEBNISSE ERZIELEN:** Sie empfinden Stolz, wenn Sie Arbeiten durchführen und erledigen. Andere Menschen erwarten, dass Sie sich und Ihre Mitarbeiter genügend motivieren können, um Projekte zu erledigen und Ziele zu übertreffen.
- **ENTSCHEIDUNGSFINDUNG:** Sie haben keine Angst davor, Entscheidungen zu treffen, selbst wenn nicht alle Informationen zur Verfügung stehen. Sie sollten jedoch Entscheidungsprozesse delegieren, wenn dies angebracht ist.

Auszug Musterbericht

HOGANLEAD POTENTIAL



EHRGEIZ

HANDLUNGSORIENTIERUNG:

- Ein Teil Ihrer Aufgabe als Führungskraft beinhaltet auch, dass Sie Wissen und Können Ihrer Mitarbeiter fördern und unterstützen. Hüten Sie sich davor, mit Ihren Mitarbeitern in Wettbewerb zu treten oder auch nur den Anschein zu erwecken, dass Sie dies tun.
- Obgleich es wünschenswert ist, dass Sie tatkräftig und entscheidungsfreudig handeln, führt sorgfältige Planung oftmals zu besseren Entscheidungen. Als Führungskraft sollten Sie sich davor hüten, jedes Thema als dringend zu behandeln. Reagieren Sie nur schnell in Situationen, die dies erfordern.

DAS VORANTREIBEN DER KARRIERE:

- In Anbetracht Ihres beherrschenden Auftretens und Ihres Durchsetzungsvermögens sollten Sie sich hüten, Kollegen vor den Kopf zu stoßen. Bemühen Sie sich um Einigkeit für Ihre Pläne, pflegen Sie Kommunikation und gute Beziehungen mit Ihren Kollegen, weisen Sie Mitarbeitern Verantwortung zu, teilen Sie aber auch die Erfolge mit ihnen.
- Bitten Sie jemanden, dem Sie vertrauen, um Feedback über Ihr Auftreten und Ihre Leistung als Mitglied eines Teams. Falls dieses Feedback nicht positiv ist, sorgen Sie für Massnahmen zur Verbesserung.
- Unterstützen Sie das berufliche Vorwärtkommen Ihrer Mitarbeiter und Ihrer Kollegen. Beteiligen Sie andere an Projekten, delegieren Sie Aufgaben, wann immer das möglich ist und suchen Sie nach Möglichkeiten, im Rahmen von Vorhaben mit anderen Teams zusammenzuarbeiten.

INITIATIVE:

- Nehmen Sie nicht mehr Aufgaben an, als Sie verkraften können. Nicht gehaltene Versprechen können das Vertrauen anderer in Sie untergraben.
- Schätzen Sie realistisch ein, was Ihr in der Lage Team zu leisten ist und widerstehen Sie der Verlockung, die Leistungsfähigkeit Ihres Teams im Übermass zu beanspruchen.
- Halten Sie sich vor Augen, dass nicht jeder Ihre Einsatzbereitschaft besitzt. Hüten Sie sich davor, Ihr Team zu überfordern. Zielorientiert zu sein ist zwar ein wünschenswertes Vorgehen, achten Sie aber auf Hinweise, ob Ihre Mitarbeiter abschalten bzw. ausgelaugt werden.

ERGEBNISSE ERZIELEN:

- Sie haben hohe Erwartungen an die Leistungen Ihres Teams, aber nicht jeder teilt diese Orientierung. Achten Sie darauf, anderen Ihre Erwartungen mitzuteilen und gehen Sie dann entsprechend damit um.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie Druck auf andere ausüben – ihre Möglichkeiten und/ oder ihre Qualifikationen entsprechen u.U. nicht der Ihren.

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG:

- Bevor Sie eine Entscheidung treffen, sollten Sie darauf achten, alle für diese Entscheidung wichtigen Informationen zu überprüfen. Denken Sie an das Motto des Zimmermanns: „Zweimal messen, einmal schneiden“.
- Sie treffen Entscheidungen wahrscheinlich schnell und selbstsicher. Infolgedessen verlassen sich andere möglicherweise darauf, dass Sie die notwendigen Entscheidungen treffen, was deren Fähigkeiten und Kenntnisse aber nicht verbessert. Daher sollten Sie Dinge delegieren und Ihren Mitarbeitern mehr Verantwortung für Entscheidungen in ihren Arbeitsbereichen übertragen.

Die Anwendungsbereiche von Competence Profiling

