

Key Leadership Factors

Z 104



PR 66

DIMENSIONEN	Z	PR
Führungspotenzial	104	66
Integre Führung	104	66
Durchsetzungsstarke Führung	96	36
Eigenverantwortliche Führung	93	25
Leistungsorientierte Führung	104	65
Positive Führung	113	91
Offene Führung	105	69
Selbstbewusste Führung	104	66
Energetisierende Führung	103	62

Z (Z-Wert): Standardwert im Wertebereich 70-130 (mit M=100, SD=10); PR (Prozentrang): Anteil in Bezugsgruppe mit einem Wert, der maximal ebenso hoch ist. Weitere Informationen zu Ergebnisinterpretation finden Sie auf der letzten Seite dieses Berichts. Bitte beachten Sie, dass das Verständnis der in diesem Bericht verwendeten Indikatoren eine Voraussetzung für die korrekte Interpretation der Ergebnisse ist.

Führungspotenzial

Z 104  PR 66

Personen mit hohen Werten in der Dimension Führungspotenzial verfügen über die notwendigen Eigenschaften, um erfolgreich zu führen. Diese Eigenschaften bilden die Grundlage für angemessenes und erfolgsversprechendes Verhalten in verschiedenen Führungssituationen. Darüber hinaus gibt der Gesamtwert Hinweis darauf, ob jemand das Potenzial dazu hat, als Vorbild und Entscheidungsträger Leistung und Erfolg in seinem Verantwortungsbereich zu fördern.

Im Vergleich zu anderen Kandidaten kann sich der Kandidat/die Kandidatin gut auf seine/ihre Mitarbeiter und Kollegen einstellen und ist in der Lage, situationsabhängig unterschiedliche Führungsverhaltensweisen zu zeigen. Er/Sie schafft ein gutes, produktives und vertrauensvolles Arbeitsklima, das dazu führt, dass auch sehr anspruchsvolle Ziele erreicht und Probleme überwunden werden können. Der Kandidat/Die Kandidatin führt selbstbewusst und bestimmt, steckt andere mit seiner/ihrer Begeisterung an und erreicht so, dass Mitarbeiter und Kollegen das Beste aus sich herausholen und sich beständig weiterentwickeln. Er/Sie scheint viele wichtige Verhaltensweisen zu zeigen, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Führung sind.

Integre Führung

Z 104  PR 66

Die Dimension Integre Führung beschreibt ein Führungsverhalten, das von Loyalität, Wertschätzung und Diskretion geprägt ist. Personen mit hohen Ausprägungen auf dieser Dimension sind in ihrem Verhalten konsistent und ein Vorbild für ihre Mitarbeiter. Sie informieren ihre Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend und gehen verantwortungsvoll mit ihrer Macht um. In ihrem Verhalten zeigen sie stets Respekt gegenüber ihren Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat sich als eine Person beschrieben, die stets sehr darauf bedacht ist, konsistentes und wahrhaftiges Verhalten zu zeigen. Für seine/ihre Mitarbeiter übernimmt er/sie eine Vorbildfunktion. Er/Sie informiert sie umfassend und rechtfertigt ihr Vertrauen auch in schwierigen Situationen. Selbst gegenüber seinen/ihren Vorgesetzten flüchtet er/sie sich nicht in Ausreden und verhält sich durchgängig entsprechend seinen/ihren Ankündigungen. Die vorgegebenen Regeln und Unternehmensziele lebt er/sie vor und unterstützt sie. Wenn Ziele mit seinen/ihren Werten in Konflikt stehen, redet er/sie darüber offen und versucht das Korrekte zu tun. Er/Sie übernimmt die Verantwortung für seine/ihre Mitarbeiter, deren Wohl ihm/ihr am Herzen liegt. Eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre ist für ihn/sie die Grundlage für Leistung und Produktivität.

Durchsetzungsstarke Führung

Z 96  PR 36

Die Dimension Durchsetzungsstarke Führung erfasst den Wunsch und das Streben nach direkter Einflussnahme. Personen mit hohen Ausprägungen auf dieser Dimension übernehmen gerne die Verantwortung für wichtige Projekte und haben ein direktes und klares Führungsverhalten, das sich durch einen verantwortungsbewussten Umgang mit Macht auszeichnet. Ein großer Bestandteil des Führungsalltags sind Entscheidungen; gelegentlich müssen diese auch entgegen den Meinungen und Wünschen anderer gefällt werden. Hierbei bestimmt aufzutreten, entschieden ungeliebte Entscheidungen zu fällen und mit Widerstand umzugehen sind zentrale Anforderungen an eine Führungskraft.

Der Kandidat/Die Kandidatin beschreibt sich als jemanden, der gerne im Hintergrund bleibt und eine harmonische Arbeitsumgebung schätzt. Es ist ihm/ihr eher unangenehm, alleine Entscheidungen zu treffen und er/sie tauscht sich, wenn möglich, lieber mit anderen aus. Der Kandidat/Die Kandidatin behält seine/ihre Meinungen für sich und steht nicht gerne im Rampenlicht. Konflikte mit Mitarbeitern sind für ihn/sie ein Stressfaktor und es fällt ihm/ihr schwer, sich unangenehmen Wahrheiten zu stellen, z.B. der unterdurchschnittlichen Leistung eines Mitarbeiters. Es ist ihm/ihr wichtig, dass seine/ihre Mitarbeiter ihn/sie als Ansprechpartner und Freund sehen und er/sie versucht, die Rolle des unbeliebten Anführers zu vermeiden.

Eigenverantwortliche Führung

Z 93  PR 25

Die Dimension Eigenverantwortliche Führung beschreibt Führungsverhalten, das von der Überzeugung geprägt ist, etwas bewegen zu können und sich vor allem im Umgang mit Erfolgs- wie auch Misserfolgssituationen zeigt. Die Einstellung zu Fehlern und Problemen ist ein Aspekt der eigenverantwortlichen Führung. Die Gewissheit, das eigene Schicksal in der Hand zu haben und das dementsprechende Handeln zeichnet Personen mit hohen Ausprägungen in dieser Dimension aus.

Der Kandidat/Die Kandidatin beschreibt sich als eine Person, die ihren Einfluss auf ihr Umfeld als stark begrenzt erlebt. Er/Sie glaubt, dass es nicht in seiner/ihrer Macht liegt, das Gewünschte zu erreichen. Ob er/sie Erfolg oder Misserfolg haben wird, ist in seinen/ihren Augen zu einem Großteil Zufall oder durch andere Personen verursacht. Dennoch versucht er/sie, im Rahmen der Gegebenheiten, seine/ihre Ziele zu erreichen. Er/Sie glaubt, dass er/sie als Führungskraft nur mäßig Einfluss nehmen kann - es liegt in den Händen seiner/ihrer Mitarbeiter, wie viel sie leisten und wie zufrieden sie sind. Er/Sie ist der Ansicht, dass Fehler passieren können und dass unter bestimmten Umständen das Erreichen eines Ziels unmöglich ist.