SIZE PROZESS®

Vertriebsleiter Kompetenz
MUSTERPROFIL
MUSTERFIRMA

HUMAN PERFORMANCE GUIDE®

Auswertung vom 02.11.2020

SIZE PROZESS® und TOP im JOB GmbH®
Alle Rechte vorbehalten.

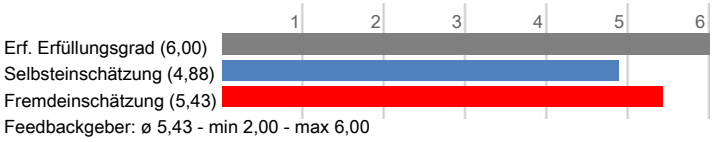
Es ist ohne schriftliche Genehmigung von SIZE PROZESS® oder der TOP im JOB® GmbH nicht erlaubt, diesen SIZE PROZESS® Human Performance Guide® oder Teile auf fotomechanischen Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen oder unter Verwendung elektronischer oder mechanischer Systeme zu speichern, systematisch auszuwerten oder zu verbreiten. Wir verarbeiten Ihre Daten ausschließlich auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen (DSGVO).

SIZE PROZESS® ist eine Marke der TOP IM JOB GmbH, A-4614 Marchtrenk, Nico-Dostal-Str. 4 | +43 (0) 7243 53198 12
info@sizeprozess.at | www.sizeprozess.at | FN306800b | Landesgericht Wels | ATU 64023899

Kompetenzprofil - Musterprofil

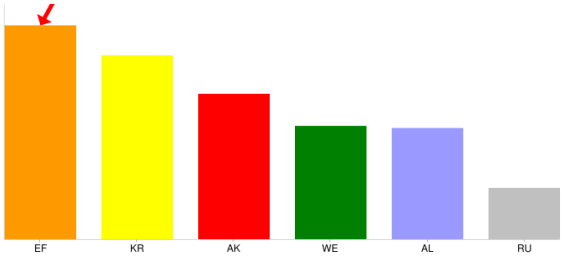
Leadership & Management

- Persönliche Kompetenz
- Sozial-kommunikative Kompetenz
- Leistungsorientierung
- Individuelle Mitarbeiterorientierung
- Als Vorbild wirken
- Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität
- Ergebnisorientierung und Willenskraft
- Kundenorientierung

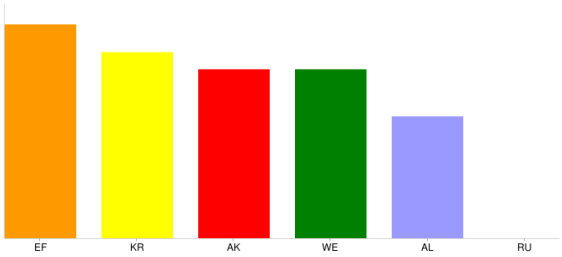


Persönlichkeitsprofil - Musterprofil

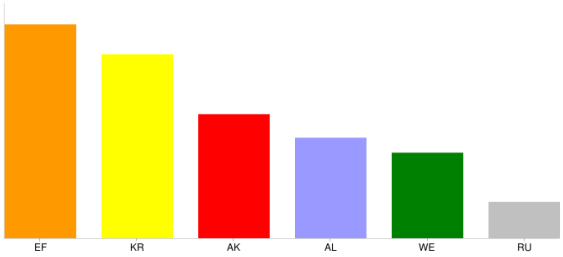
Persönlichkeits-Stile im Alltag:



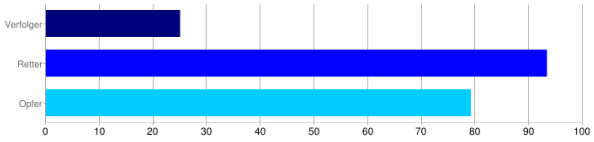
Erwartet von sich selbst:



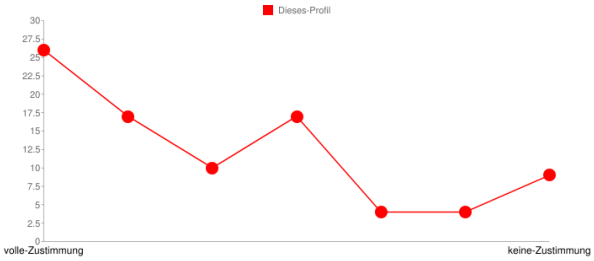
Möchte gerne gesehen werden:



Manipulative Rollen im Drama Dreieck:



Antwortverhalten:



Feedbackgeber

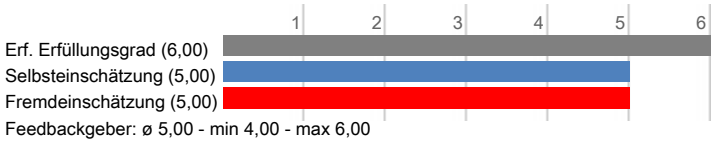
Legende Persönlichkeits-Stile
Aktiv = AK, Analytisch = AI, Einfühlsam = EF, Kreativ = KR, Ruhig = RU, Werteorientiert = WE

Legende Drama-Dreieck
V = Verfolger, R = Retter, O = Opfer

- Was ist die Kernpersönlichkeit?
- Welche typischen Charakteristika gehören zu dieser Kernpersönlichkeit?
- Welche individuellen Stärken und Begabungen können für die Aufgaben- und Problemlösungen gut genutzt werden?
- Was sind die wichtigsten psychologischen Grundbedürfnisse als Motor für Lebendigkeit, Effektivität und Produktivität im beruflichen und privaten Alltag?
- Was ist die bevorzugte Kontakttür und was ist die Falltür? Was ist der bevorzugte Kommunikationsstil?
- Was ist der bevorzugte Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen?
- Welche Verstimmungs- und Stressmuster könnten derzeit die Lösungsfähigkeit einschränken? Was sind die Tendenzen bei den Rollen im Drama-Dreieck?
- Was sind mögliche Lern- und Entwicklungsthemen?

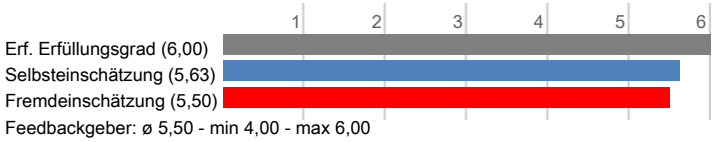
Leadership & Management

Persönliche Kompetenz



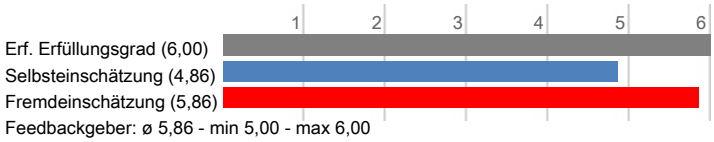
Persönliche Kompetenzen beziehen sich auf Grundeinstellungen, Werte und die Fähigkeit, selbstbestimmt und sozial verantwortlich zu handeln. Es ist die Fähigkeit, Vertrauen in sich und andere zu haben, autonom und reflektiert Entscheidungen zu treffen und das eigene Potenzial an inneren und äußeren Möglichkeiten auszuschöpfen.
Dazu ist es erforderlich, das eigene Handeln und das anderer zu reflektieren, die eigene Persönlichkeit zu kennen, eigene Begabungen und Talente zu nutzen, und gesunde Wege für die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse zu finden. Es erfordert die Bereitschaft zu lernen und eigene Potenziale und Handlungsfähigkeit kreativ zu entwickeln und zur Entfaltung zu bringen.

Sozial-kommunikative Kompetenz



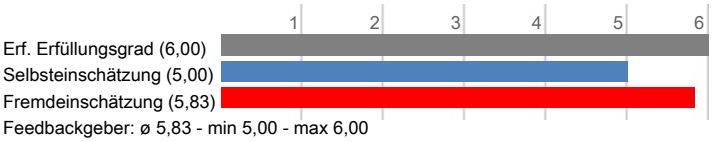
Sozial-kommunikative Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit, sozial-kommunikative Beziehungen positiv zu gestalten und Netzwerke aufzubauen. Funktionierende soziale Beziehungen zeigen sich in einem offenen zwischenmenschlichen Verhältnis zwischen Führungskraft, Mitarbeitern und Kunden.

Leistungsorientierung



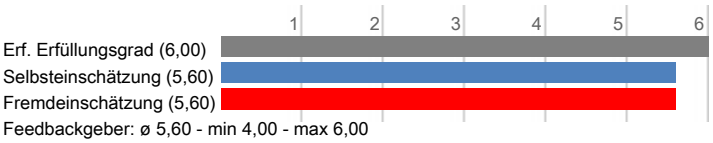
Leistungsorientierung zeigt sich in einer starken Ausrichtung des Führungsverhaltens auf Leistungsziele. Motivation und Inspiration der Mitarbeiter entsteht, indem sie durch anspruchsvolle, aber auch realistische Ziele herausgefordert werden. Aufgaben werden an Mitarbeiter so vermittelt, dass sie einerseits klar wissen, was von ihnen erwartet wird, und ihnen andererseits der Sinn von Zielen und Aufgaben verdeutlicht wird. Ein wichtiges Element ist, dass erfolgreiche Führungskräfte optimistisch über die Zukunft sprechen sowie Begeisterung und Zuversicht für die Ziele und deren Erreichen zeigen.

Individuelle Mitarbeiterorientierung



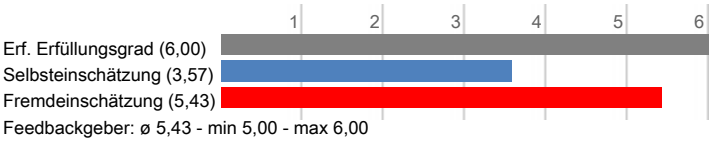
Erfolgreiche Führungskräfte demonstrieren glaubhaft, dass sie echtes Interesse an ihren Mitarbeitern haben und auf deren Motivatoren und spezifische Situation individuell eingehen. Sie setzen sich mit den individuellen Stärken, Talenten und Entwicklungspotenzialen ihrer Mitarbeiter auseinander. Sie bestärken ihre Mitarbeiter darin, ihre spezifischen Kompetenzen zu nutzen und gezielt weiterzuentwickeln, wodurch deren Selbstvertrauen gestärkt wird. Sie geben ihren Mitarbeitern Unterstützung durch individuelles Coaching, Mentoring und Training, um fehlende Kompetenzen gezielt aufzubauen.

Als Vorbild wirken



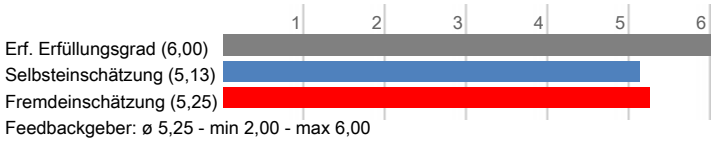
Erfolgreiche Führungskräfte sind selbst Vorbild für hohen Einsatz und großes Engagement. Sie zeigen ihren Mitarbeitern ein inspirierendes Bild der Zukunft auf, unterstützen sie individuell und regen sie zum Mitdenken an. Sie bringen ihren Mitarbeitern persönliche Wertschätzung entgegen, die Zusammenarbeit ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt. Sie erreichen mit ihrer persönlichen Ausstrahlung, dass sich Mitarbeiter mit ihnen identifizieren. Sie zeigen Selbstsicherheit, treffen mutige Entscheidungen und handeln auf Grundlage hoher moralischer innerer Werte.

Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität



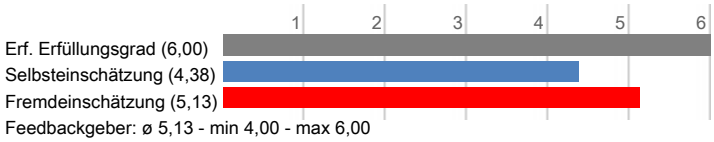
Erfolgreiche Führungskräfte regen Mitarbeiter zu Selbstständigkeit und eigenständigen kreativen Problemlösungen an. Sie sprechen Gefühl und Verstand ihrer Mitarbeiter gleichermaßen an. Sie regen sie zu kreativen und neuartigen Denkweisen an und motivieren sie zur selbstständigen Lösung auch von schwierigen Problemen. Sie erreichen anhaltenden Erfolg, indem sie damit alte Denkmuster aufbrechen und anregen, scheinbar erfolgreiche Annahmen und Verhaltensmuster immer wieder kritisch zu hinterfragen.

Ergebnisorientierung und Willenskraft



Erfolgreiche Führungskräfte setzen sich Ziele und realisieren sie willensstark, ausdauernd und konsequent. Sie konzentrieren ihre Energie auf das Wesentliche. Das setzt bei ihnen jene Energie frei, mit der sie Schwierigkeiten und Hindernisse auf dem Weg zum Ziel überwinden. Es gelingt ihnen, ihr Verhalten rasch an veränderte Anforderungen anzupassen. Und sie bleiben dran, wenn es darum geht, konkrete Ergebnisse zu erzielen.

Kundenorientierung

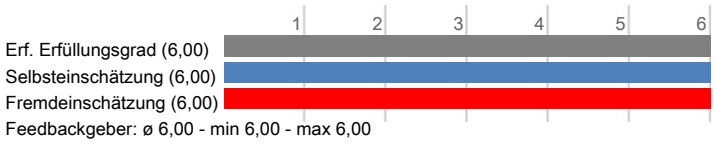


Kunden spüren am Verhalten der Vertriebsmitarbeiter die Führungskultur des Unternehmens. Der Führungsstil der Verkaufsleitung hat also hohen Einfluss auf Rollenverhalten, Motivation und kundenorientiertes Verhalten der Vertriebsmitarbeiter.
Kundenorientierung der Verkaufsleitung zeichnet sich dadurch aus, dass die Verkaufsleitung Kundenorientierung konsequent durch eigens Verhalten vorlebt. Es soll erreicht werden, dass Vertriebsmitarbeiter sich mit der Verkaufsleitung identifizieren können. Kundenorientierte Verkaufsleitung bringt ihren Mitarbeitern persönliche Wertschätzung entgegen. Reden und Handeln der Verkaufsleitung stimmen überein und sie demonstriert die gleichen hohen moralischen Standards, die sie auch von ihren Mitarbeitern einfordert. In diesem Sinn ist die Zusammenarbeit mit ihr geprägt von gegenseitigen Respekt und Vertrauen. Ebenso sorgt die für eine konsequente Ausrichtung der unternehmerischen Aktivitäten an den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden.

GAP Analyse

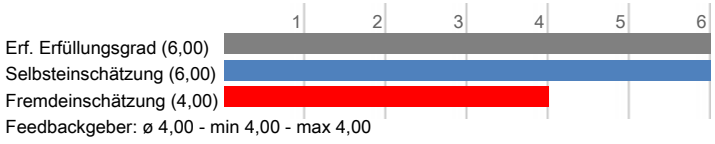
TOP Stärken - Selbsteinschätzung im Vergleich zu SOLL

Persönliche Kompetenz
Man kann sich auf ihn/sie verlassen.



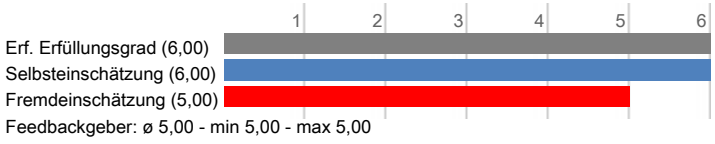
Feedbackgeber: ø 6,00 - min 6,00 - max 6,00

Persönliche Kompetenz
Zeigt auch in Stresssituationen positives Verhalten.



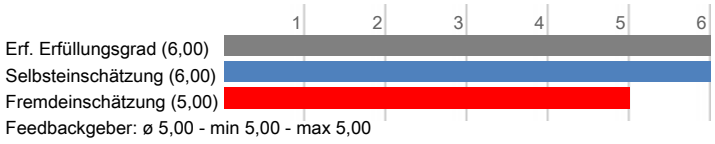
Feedbackgeber: ø 4,00 - min 4,00 - max 4,00

Persönliche Kompetenz
Reden und Handeln stimmen überein.



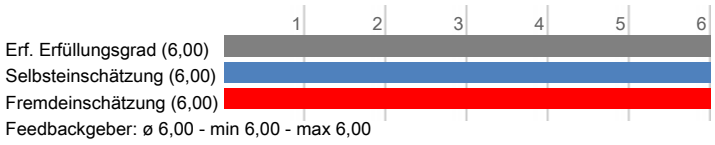
Feedbackgeber: ø 5,00 - min 5,00 - max 5,00

Persönliche Kompetenz
Sieht auch in schwierigen Situationen die positiven Aspekte.



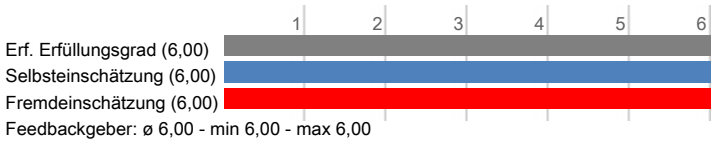
Feedbackgeber: ø 5,00 - min 5,00 - max 5,00

Sozial-kommunikative Kompetenz
Geht aktiv, offen und direkt auf Gesprächspartner zu.



Feedbackgeber: ø 6,00 - min 6,00 - max 6,00

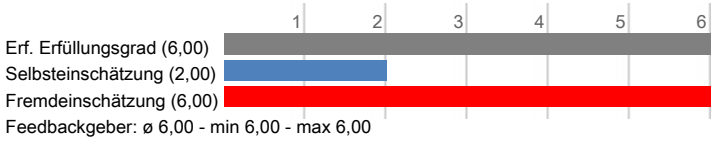
Sozial-kommunikative Kompetenz
Baut zu anderen Personen tragfähige Beziehungen auf.



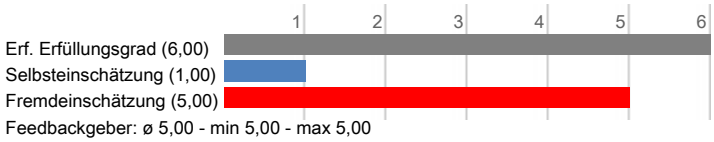
Feedbackgeber: ø 6,00 - min 6,00 - max 6,00

TOP Stärken - Fremdeinschätzung im Vergleich zu Selbsteinschätzung

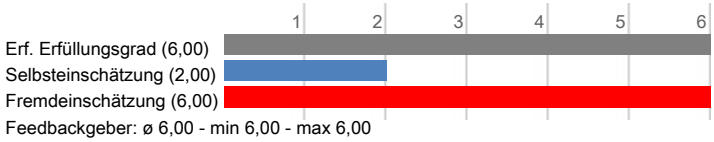
Persönliche Kompetenz
Nutzt Chancen und geht dafür auch Wagnisse ein.



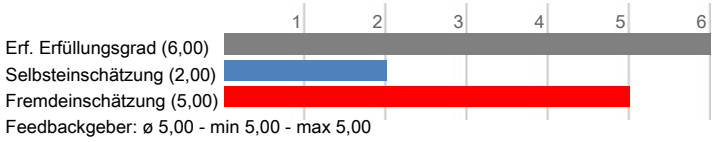
Leistungsorientierung
Gibt klares und konstruktives Feedback bei schlechten Leistungen.



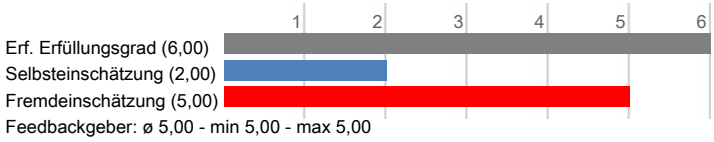
Kundenorientierung
Lebt Kundenorientierung konsequent durch eigens Verhalten vor.



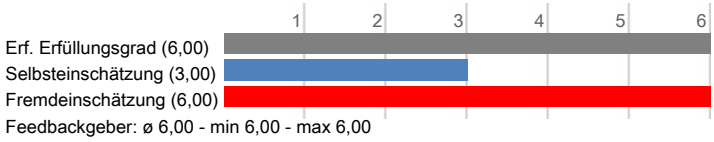
Individuelle Mitarbeiterorientierung
Stellt sich auch in schwierigen Situationen hinter die Mitarbeiter/-innen.



Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität
Bindet Mitarbeiter/-innen in relevante Entscheidungen ein.

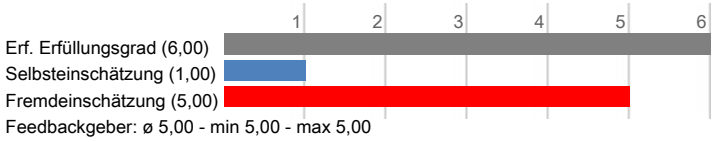


Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität
Fördert Selbstständigkeit und eigenständige Problemlösungen der Mitarbeiter/-innen.



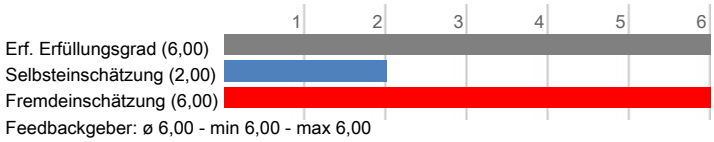
TOP Entwicklungsfelder - Selbsteinschätzung im Vergleich zu SOLL

Leistungsorientierung
Gibt klares und konstruktives Feedback bei schlechten Leistungen.



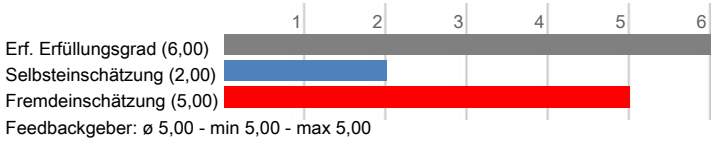
Feedbackgeber: ø 5,00 - min 5,00 - max 5,00

Persönliche Kompetenz
Nutzt Chancen und geht dafür auch Wagnisse ein.



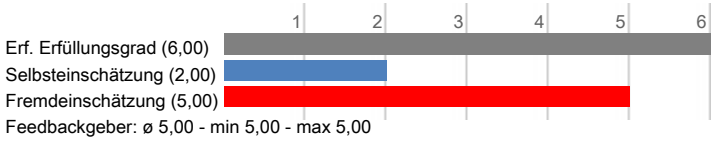
Feedbackgeber: ø 6,00 - min 6,00 - max 6,00

Individuelle Mitarbeiterorientierung
Stellt sich auch in schwierigen Situationen hinter die Mitarbeiter/-innen.



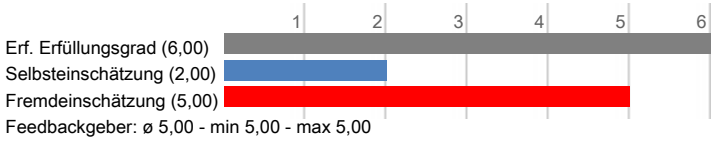
Feedbackgeber: ø 5,00 - min 5,00 - max 5,00

Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität
Bindet Mitarbeiter/-innen in relevante Entscheidungen ein.



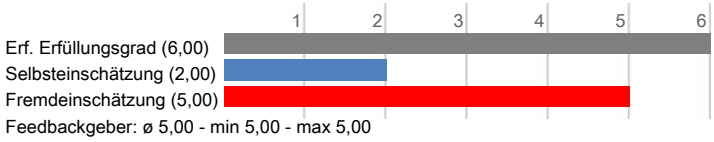
Feedbackgeber: ø 5,00 - min 5,00 - max 5,00

Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität
Motiviert zu kreativen, selbstständigen Lösungen auch von schwierigen Problemen.



Feedbackgeber: ø 5,00 - min 5,00 - max 5,00

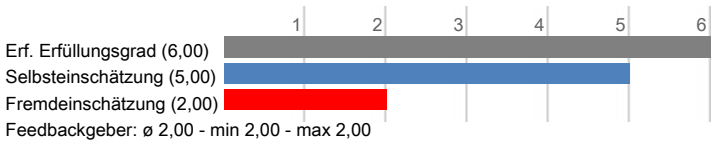
Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität
Ist bei wichtigen Entscheidungen an der Meinung der Mitarbeiter/-innen interessiert.



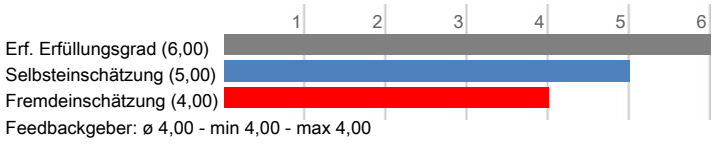
Feedbackgeber: ø 5,00 - min 5,00 - max 5,00

TOP Entwicklungsfelder - Fremdeinschätzung im Vergleich zu Selbsteinschätzung

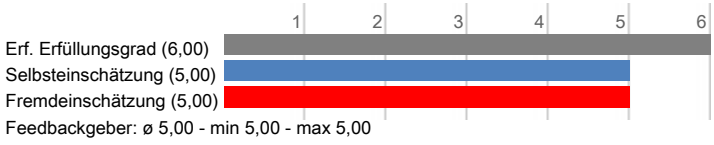
Ergebnisorientierung und Willenskraft
Setzt klare Prioritäten und verzettelt sich nicht.



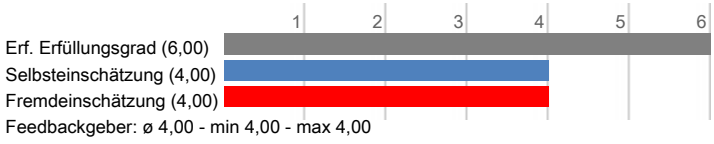
Als Vorbild wirken
Handelt mit hohen Ansprüchen an sich selbst und an andere.



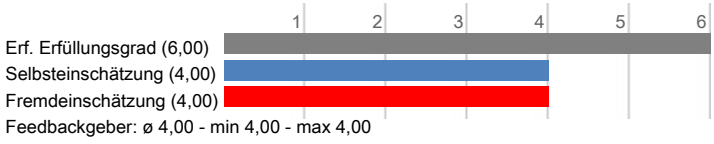
Persönliche Kompetenz
Passt sich rasch und flexibel an interne oder externe Veränderungen an.



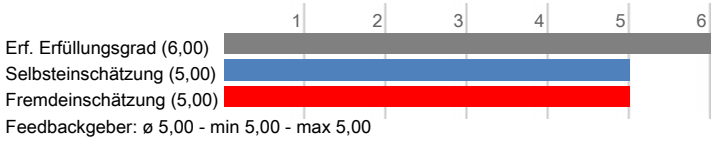
Persönliche Kompetenz
Selbst nach sehr guten Leistungen sucht er/sie kontinuierlich nach Möglichkeiten, noch besser zu werden.



Sozial-kommunikative Kompetenz
Baut kontinuierlich ein Netz von Beziehungen auf und hält es aufrecht.



Ergebnisorientierung und Willenskraft
Verfolgt mit viel Energie Aufgaben bis konkrete Ergebnisse vorliegen.



HUMAN PERFORMANCE GUIDE®

SIZE PROZESS®

Potenziale und Ressourcen ausschöpfen – Krisen und Stress erfolgreich bewältigen. Fritz Zehetner gibt in diesem Kompendium nicht nur einen umfassenden Überblick zum Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell SIZE PROZESS®, sondern arbeitet auch die wesentlichen Erkenntnisse und Entwicklungen aus den letzten zehn Forschungsjahren auf. Begleitet werden die anschaulichen Texte von Übungen und Praxisbeispielen. Ein hochspannendes Fachbuch für Coaching bzw. Persönlichkeitsentwicklung sowie Management und Leadership.

SIZE PROZESS®
Human Performance Guide®

1. Auflage 2017: Hardcover,
352 Seiten, farbig illustriert
Autor: Fritz Zehetner
ISBN 978-3-902489-21-0

BESTELLMÖGLICHKEIT IN UNSEREM ONLINE-SHOP AUF
WWW.SIZEPROZESS.AT