SIZE PROZESS®

DUALES PROFIL MANAGEMENT & LEADERSHIP

Persönlichkeit verstehen. Führungskompetenz erkennen. Entwicklung gezielt gestalten.

Zwei Perspektiven - ein differenziertes Bild von Führung.



PERSÖNLICHKEIT + FÜHRUNGSVERHALTEN = REFLEXION & ENTWICKLUNG

www.sizeprozess.at

Inhalt:

Zwei Perspektiven – ein differenziertes Bild von Führung. 3

Zwei Perspektiven auf Führung 4

Persönlichkeit – Was bringt die Führungskraft mit? 4

Führungskompetenzen – Wie wird im Alltag gehandelt? 4

Das Ergebnis 4

Wissenschaftliche und konzeptionelle Grundlagen 5

Emotionale Kompetenz 5

Volition – Entschlossenheit und Umsetzungskraft 5

Persönlichkeit und Kompetenz im Zusammenspiel 5

Acht Kompetenzbereiche 6

Persönliche Kompetenz 6

Sozial-kommunikative Kompetenz 6

Aufgaben und Ziele erfüllen 6

Mitarbeitende individuell führen 7

Als Vorbild wirken 7

Selbstständigkeit und Kreativität fördern 7

Entschlossenheit und Willenskraft 7

Emotionale Kompetenz 7

So funktioniert die Online-Erfassung 8

Eine verknüpfte Befragung – zwei eigenständige Instrumente 8

Das Duale Profil in der Praxis 9

Ein Beispiel aus dem Führungsalltag 9

KONTAKT 9

Zwei Perspektiven – ein differenziertes Bild von Führung.



Das Duale SIZE PROZESS® Profil verbindet eine wissenschaftlich evaluierte Persönlichkeitsanalyse mit einer praxisorientierten Einschätzung von Führungskompetenzen. Es unterstützt die Reflexion individueller Stärken, des wahrgenommenen Führungsverhaltens und möglicher Entwicklungsfelder.

Für Führungskräfte, Unternehmen und zertifizierte SIZE PROZESS® Beraterinnen und Berater.

Zwei Perspektiven auf Führung

Erfolgreiches Führen entsteht im Zusammenspiel persönlicher Voraussetzungen, gezeigten Verhaltens und der Anforderungen des Arbeitsumfeldes. Das Duale Profil betrachtet Persönlichkeit und Kompetenz deshalb bewusst getrennt – und führt beide Perspektiven in der Reflexion zusammen.

Persönlichkeit – Was bringt die Führungskraft mit?

Der SIZE PROZESS® Persönlichkeitsfragebogen gibt Hinweise auf die relativ stabile Persönlichkeitsstruktur, das Zusammenspiel der sechs Persönlichkeitsstile, persönliche Stärken, Grundbedürfnisse, Selbstanforderungen, Rollenverhalten sowie mögliche Stressmuster.

SIZE PROZESS® versteht Persönlichkeit als dynamisches Ich-System und nicht als starre Typologie: Persönliche Eigenschaften stehen in Wechselwirkung mit Erfahrungen, Rollen, Situationen und Umweltbedingungen.

Führungskompetenzen – Wie wird im Alltag gehandelt?

Der ergänzende Kompetenzfragebogen erfasst konkrete, möglichst beobachtbare Verhaltensweisen. Er zeigt, wie Führungskräfte ihr eigenes Verhalten einschätzen und – bei ergänzender Fremdeinschätzung – wie dieses von anderen wahrgenommen wird.

Der Fragebogen misst damit nicht unmittelbar sämtliche objektiv vorhandenen Fähigkeiten, sondern liefert verhaltensbezogene Hinweise auf die Anwendung von Führungskompetenzen.

Das Ergebnis

Beide Auswertungen ermöglichen ein differenziertes Gespräch darüber, welche persönlichen Ressourcen eine Führungskraft einsetzt, wo Selbst- und Fremdwahrnehmung übereinstimmen oder voneinander abweichen und welche Entwicklungsmaßnahmen sinnvoll sein können.

Wissenschaftliche und konzeptionelle Grundlagen

Das Kompetenzmodell greift ausgewählte etablierte Perspektiven der Führungs- und Kompetenzforschung auf. Die nachstehenden Ansätze dienen als konzeptionelle Orientierung; das konkrete SIZE PROZESS® Kompetenzmodell und seine Items sind eine eigenständige Operationalisierung.



Transaktionale und transformationale Führung

Transaktionale Führung betont klare Erwartungen, Zielvereinbarungen und den Zusammenhang von Leistung und Gegenleistung.

Transformationale Führung ergänzt dies um Vorbildwirkung, Inspiration, individuelle Förderung und die Anregung zu eigenständigem Denken. Beide Formen können sich im Führungsalltag ergänzen. Bezugspunkt: Bass und Avolio (1994);

Emotionale Kompetenz

Emotionale Kompetenz umfasst insbesondere die bewusste Wahrnehmung und Regulation eigener Emotionen sowie einen angemessenen Umgang mit den Gefühlen anderer. Für Führungskräfte sind dabei Selbstreflexion, Empathie und situationsgerechtes Verhalten bedeutsam.

Volition – Entschlossenheit und Umsetzungskraft

Volition beschreibt die Fähigkeit, Absichten und Ziele in konsequentes Handeln zu übertragen: Prioritäten setzen, Entscheidungen treffen, Hindernisse überwinden und Vorhaben umsetzen. Im Führungsalltag ergänzt Umsetzungskraft die reine Motivation und Zielorientierung.

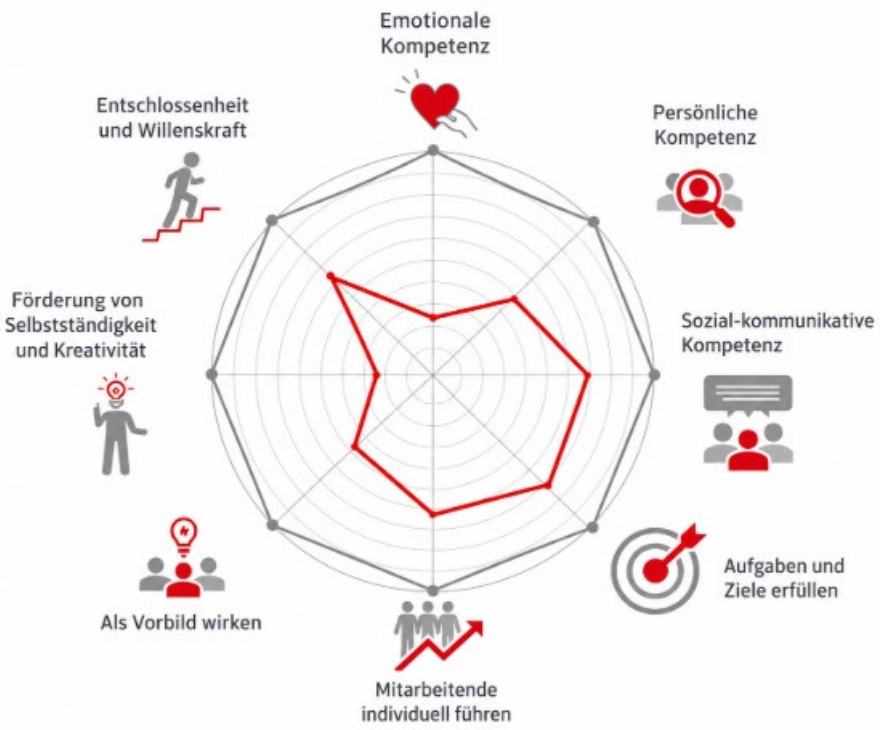
Persönlichkeit und Kompetenz im Zusammenspiel

Persönliche Einstellungen und bevorzugte Verhaltensmuster können die Anwendung von Führungskompetenzen unterstützen oder erschweren. Aus einem Persönlichkeitsmerkmal allein lässt sich jedoch nicht verlässlich auf konkretes Führungsverhalten schließen.

Wichtig: Erkenntnisse aus der Forschung zu Führung und Kompetenz sind von den eigenständigen Annahmen und empirischen Untersuchungen des SIZE PROZESS® Modells zu unterscheiden.

Acht Kompetenzbereiche

Die acht Bereiche bilden die Struktur des Kompetenzfragebogens Management & Leadership. Sie werden durch konkrete Verhaltensaussagen erfasst. Die folgenden Kurzbeschreibungen geben einen verständlichen Überblick – sie ersetzen nicht den vollständigen Fragebogen.



Persönliche Kompetenz

Verantwortung übernehmen, sich selbst steuern und die eigene Arbeitsweise weiterentwickeln.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Hält Zusagen ein; prüft neue Ideen auf Umsetzbarkeit.

Sozial-kommunikative Kompetenz

Verständlich kommunizieren, Beziehungen gestalten und schwierige Themen konstruktiv ansprechen.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Passt Kommunikation an Gesprächspartner an; lässt andere ihre Sichtweisen darlegen.

Aufgaben und Ziele erfüllen

Ziele vereinbaren, Leistungen begleiten, Fortschritte überprüfen und Unterstützung bieten.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Vereinbart erreichbare Leistungsziele; leitet bei Zielabweichungen Maßnahmen ein.

Mitarbeitende individuell führen

Stärken, Erfahrungsstand und Entwicklungsbedürfnisse einzelner Mitarbeitender berücksichtigen.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Bespricht Entwicklungsmöglichkeiten; passt Anleitung an den Erfahrungsstand an.

Als Vorbild wirken

Glaubwürdigkeit, Verantwortung und Orientierung durch das eigene Verhalten vermitteln.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Lebt erwartetes Verhalten vor; übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen.

Selbstständigkeit und Kreativität fördern

Eigenverantwortung, Mitgestaltung und eigenständige Lösungsentwicklung unterstützen.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Lässt Freiraum bei Aufgaben; fordert eigene Lösungsvorschläge ein.

Entschlossenheit und Willenskraft

Initiative ergreifen, Prioritäten setzen und Vorhaben auch bei Schwierigkeiten umsetzen.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Setzt Maßnahmen zeitgerecht um; hält an vereinbarten Zielen fest.

Emotionale Kompetenz

Mit eigenen emotionalen Reaktionen und denen anderer achtsam und angemessen umgehen.

Beispielhafte Verhaltensindikatoren: Bleibt unter Druck respektvoll; wertet emotionale Äußerungen nicht ab.

So funktioniert die Online-Erfassung

Eine verknüpfte Befragung – zwei eigenständige Instrumente

Im Dualen Profil werden der psychologische SIZE PROZESS® Persönlichkeitsfragebogen und der Kompetenzfragebogen Management & Leadership in einer gemeinsamen Online-Befragung verknüpft. Die Aussagen beider Fragebögen werden in randomisierter Reihenfolge präsentiert, um Reihenfolgeeffekte möglichst zu reduzieren. Inhaltlich und in der Auswertung bleiben die Instrumente getrennt.



Persönlichkeit
Der Persönlichkeitsfragebogen wird ausschließlich von der Führungskraft selbst ausgefüllt. Im Dualen Profil ist keine Fremdeinschätzung der Persönlichkeit vorgesehen.

- **Führungskompetenzen**
  Die Verhaltensaussagen werden auf einer siebenstufigen Skala von 0 bis 6 bewertet (0 = „Trifft überhaupt nicht zu“, 6 = „Trifft voll und ganz zu“). Freitextantworten sind nicht vorgesehen.

Der Kompetenzfragebogen kann zur **Selbst- und Fremdeinschätzung** verwendet werden. Die Aussagen sind identisch; die Bewertungsperspektive wird vor der Befragung festgelegt. Eine ergänzende Fremdeinschätzung – etwa durch Mitarbeitende, Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte – ist für ein differenziertes Bild empfehlenswert.

Auswertung und Reflexion

Die Ergebnisse werden getrennt ausgewertet. Das Duale Profil stellt Persönlichkeit und Kompetenzen übersichtlich gegenüber; zusätzlich wird ein vollständiges SIZE PROZESS® Persönlichkeitsprofil bereitgestellt.

Die Interpretation betrachtet unter anderem Stärken, Entwicklungsfelder sowie Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Die Ergebnisse zeigen Einschätzungen und mögliche Zusammenhänge – keine unmittelbaren Ursache-Wirkungs-Beziehungen.

Das Duale Profil in der Praxis

Die gemeinsame Betrachtung von Persönlichkeit und Führungskompetenzen eignet sich als strukturierte Grundlage für Auswertungs- und Entwicklungsgespräche, Coaching, Führungskräfteentwicklung und die Planung gezielter Lern- und Transfermaßnahmen.

Ein Beispiel aus dem Führungsalltag

Eine Führungskraft möchte die Eigeninitiative ihres Teams fördern, übernimmt unter hohem Druck jedoch viele Aufgaben selbst. Die Persönlichkeitsanalyse kann Hinweise auf ein erhöhtes Sicherheits- oder Kontrollbedürfnis geben. Die Kompetenzanalyse zeigt ergänzend, in welchem Ausmaß Selbstständigkeit tatsächlich gefördert wird und ob die eigene Wahrnehmung mit Fremdeinschätzungen übereinstimmt.

Erst die gemeinsame Reflexion der Ergebnisse und der konkreten Arbeitssituation liefert Ansatzpunkte für passende Veränderungen.

Ihr Nutzen im Überblick

Für Unternehmen	Für Führungskräfte
Strukturierte Grundlage für die Führungskräfteentwicklung	Mehr Klarheit über persönliche Stärken und Verhaltensmuster
Vergleich von Anforderungen und eingeschätztem Führungsverhalten	Reflexion des eigenen Führungsverhaltens
Gezieltere Priorisierung von Entwicklungsmaßnahmen	Konkrete Anhaltspunkte für individuelle Entwicklungsziele

Fazit

Das Duale SIZE PROZESS® Profil Management & Leadership verbindet Selbsterkenntnis mit der Reflexion konkreten Führungsverhaltens. Es macht Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar – ohne Persönlichkeit und Kompetenz gleichzusetzen.

KONTAKT

SIZE PROZESS® | Nico-Dostal-Straße 4 | A-4614 Marchtrenk
Tel.: +43 (0)7243 53198 12 | www.sizeprozess.at