

Marcel Widmer Leadership Navigation

**Relevante Kompetenzen
für die Auswahl und
die Entwicklung von
Führungskräften**

Kompetenzen

Kompetenzen sind:

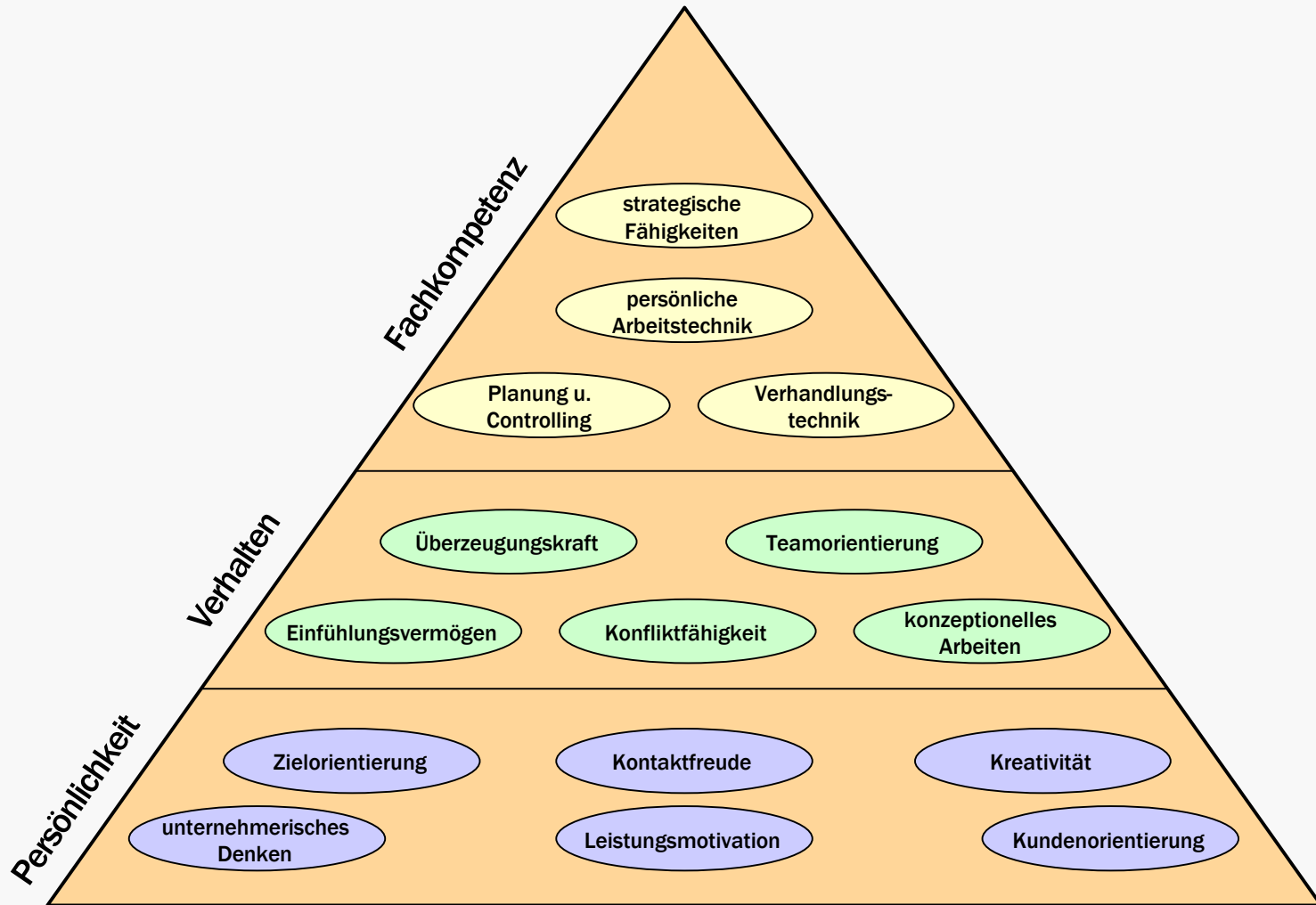
- verhaltensnahe
- berufs- / tätigkeitsrelevante
- sicht- und messbare

Charaktereigenschaften einer Person

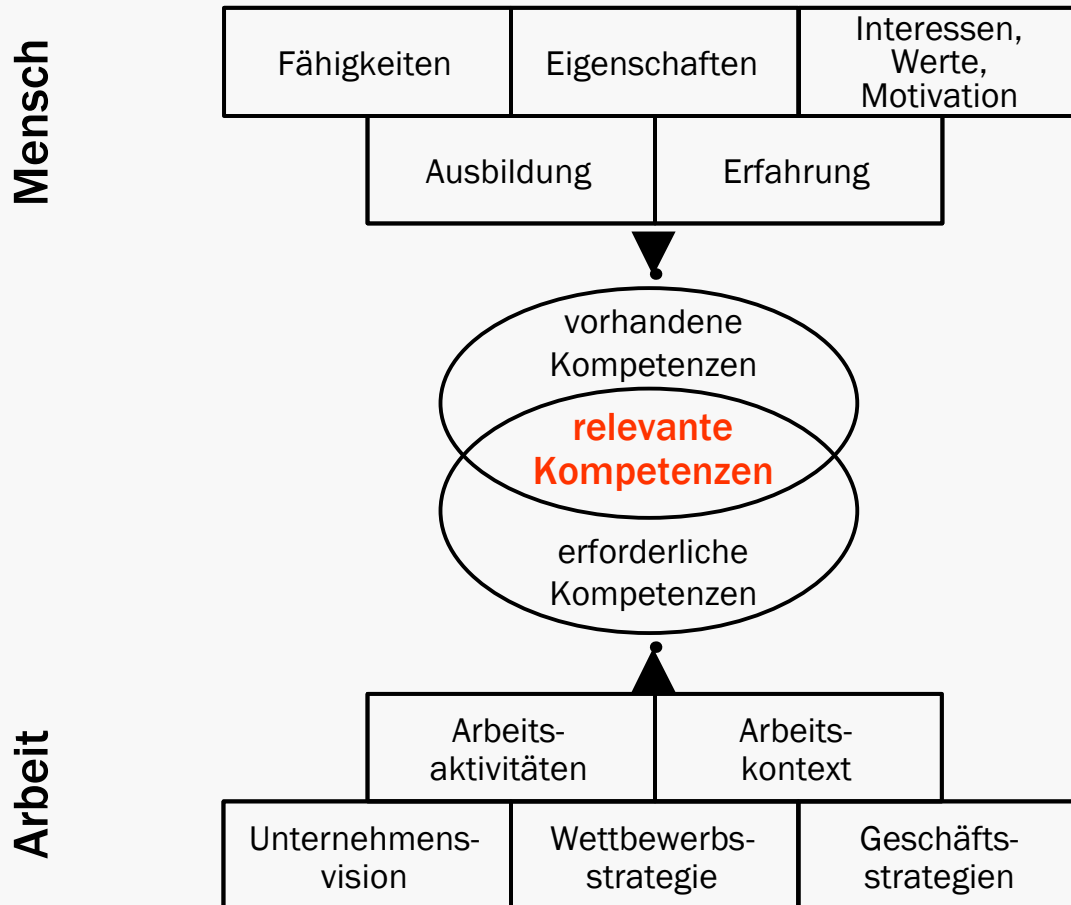
Kompetenzen umfassen:

- Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen, Wille, Motivation (personenbezogen)
- Fertigkeiten (aufgaben- und aktivitätenbezogen)
- Leistungen
- Ergebnisse (Wirkung)

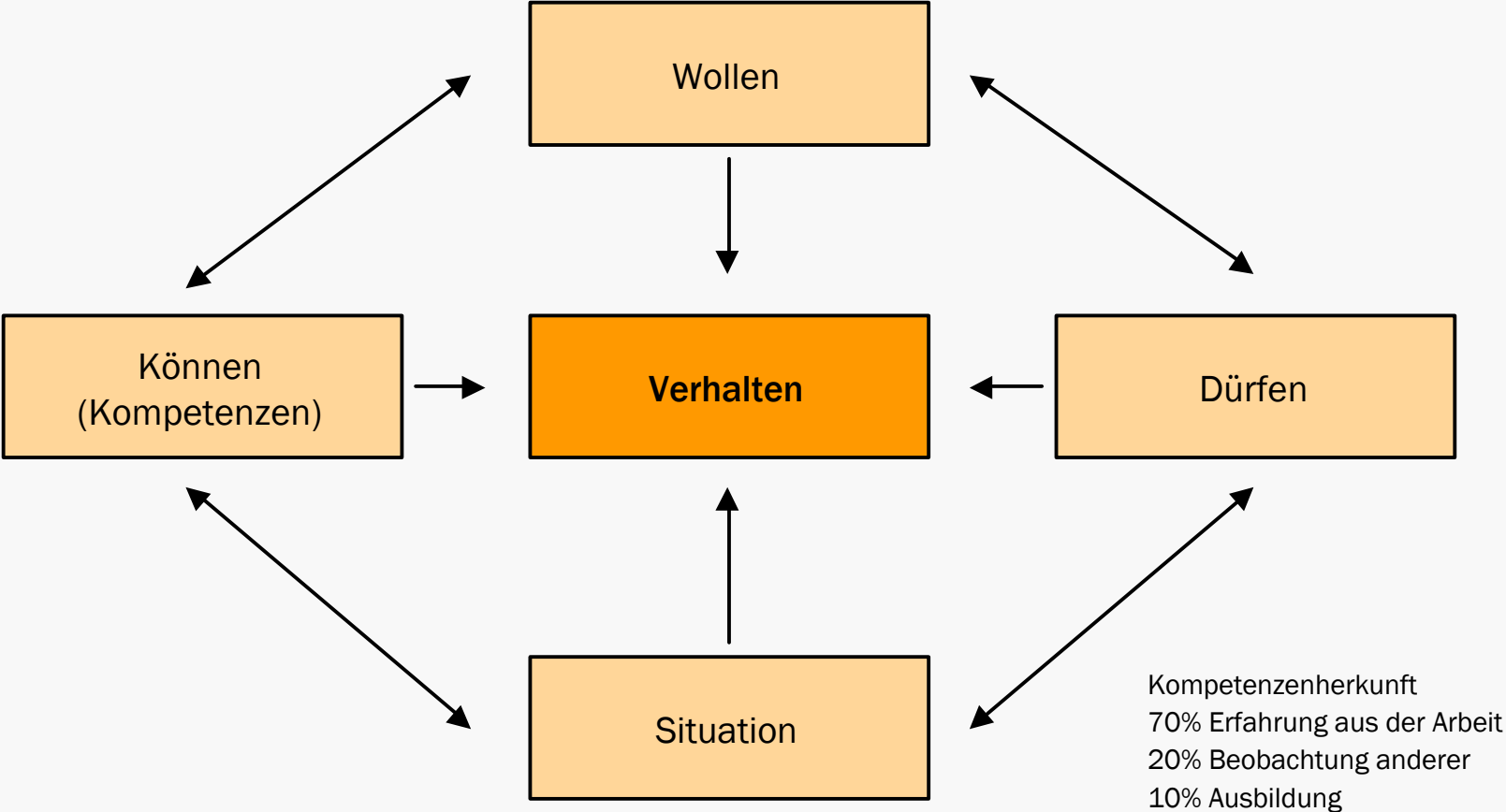
Kompetenz-Pyramide



Relevante Kompetenzen



Verhalten und Erfolg



Kompetenzmodell (Auszug)

■ Persönlichkeitskompetenz

- Umgang mit Mehrdeutigkeit
- Kreativität
- Beharrlichkeit
- Selbstständigkeit

■ Sozialkompetenz

- Zuhören können
- Fassung und Gelassenheit

■ Unternehmerische Handlungskompetenz

- Kundenorientierung
- Verhandeln

Beispiele von Kompetenzen im Detail

Umgang mit Mehrdeutigkeit

- Kann gut mit Veränderungen umgehen
- Passt sich leicht neuen Situationen an
- Kann entscheiden und handeln ohne alle Fakten und Details einer Situation zu kennen
- Regt sich nicht auf, wenn Angelegenheiten in der “Schwebe“ sind
- Muss die eine Sache nicht zuerst abschliessen, um zur nächsten übergehen zu können
- Kann gut mit Risiken und Ungewissheit umgehen

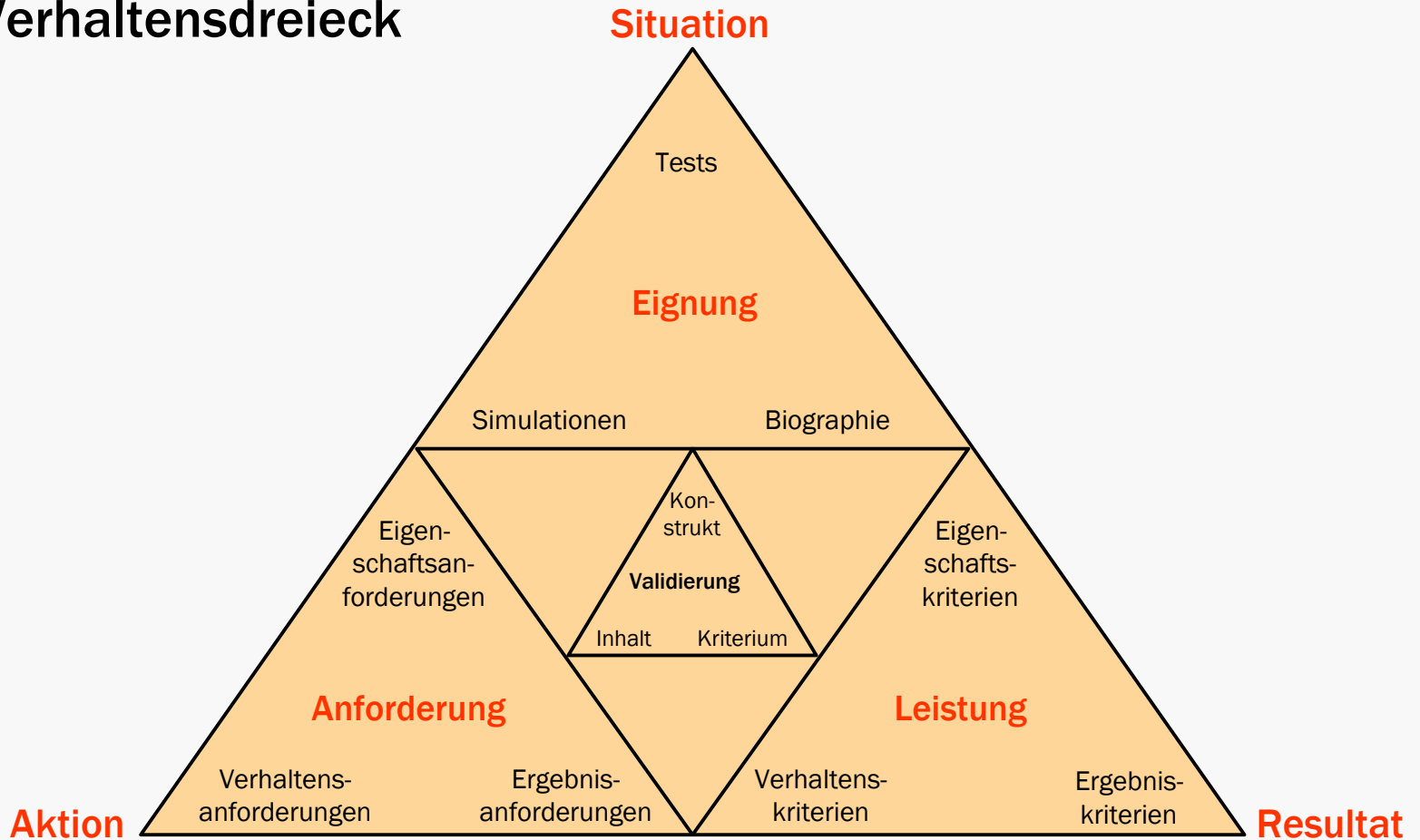
Beispiele von Kompetenzen im Detail ...

Kundenorientierung

- Fühlt sich verpflichtet, die Erwartungen und Anforderungen interner und externer Kunden zu erfüllen
- erschafft sich Kundeninformationen aus erster Hand und nutzt sie, um Produkte und Serviceleistungen zu verbessern
- hat stets die Kundenwünsche im Hinterkopf
- stellt langfristige effektive Beziehungen zu Kunden her und gewinnt deren Vertrauen und Respekt

Auswahl von Mitarbeitern/innen

Verhaltensdreieck



Auswahl von Mitarbeitern/innen ...

Instrumente

- Strukturiertes Interview
- Unstrukturiertes Interview
- Persönlichkeitstest
- Potenzialanalyse
- Intelligenztest
- Biographischer Fragebogen
- Assessments