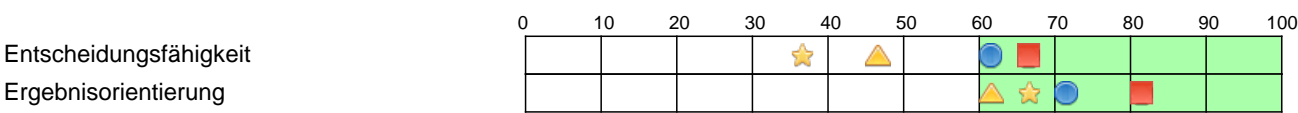
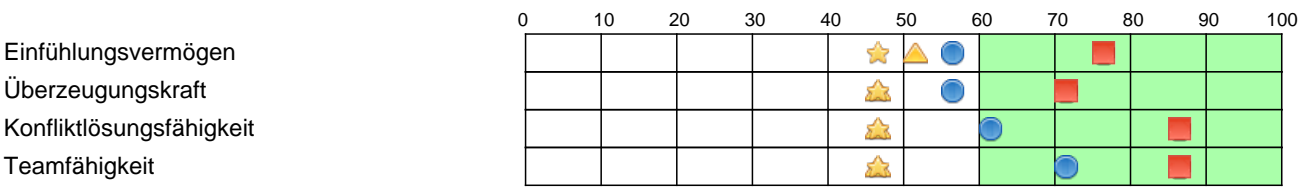
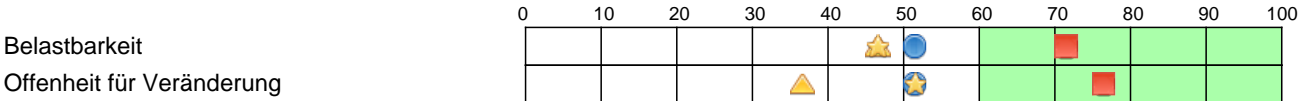


Fokus Führung

Selbst- und Fremdeinschätzung: Fokusperson Teamleiter



- = Fokusperson Teamleiter
- = Vorgesetzte
- ▲ = Kollegen
- ★ = Mitarbeiter

Fokus Führung

Selbst- und Fremdeinschätzung: Fokusperson Teamleiter

Der Fokus liegt auf Kern-Kompetenzen von Führungskräften. Entscheidend ist die Balance der Kompetenzen, um Beziehungen konstruktiv zu gestalten und Ergebnisse zu erzielen - oder anders gesagt: um Menschen für gemeinsame Herausforderungen und ein aktives Mitwirken zu gewinnen.

Denn zu Leadership gehört Followership – auf deutsch: Wer führen kann, findet Gefolgschaft. Damit entwickelt er oder sie Menschen und produziert Ergebnisse.

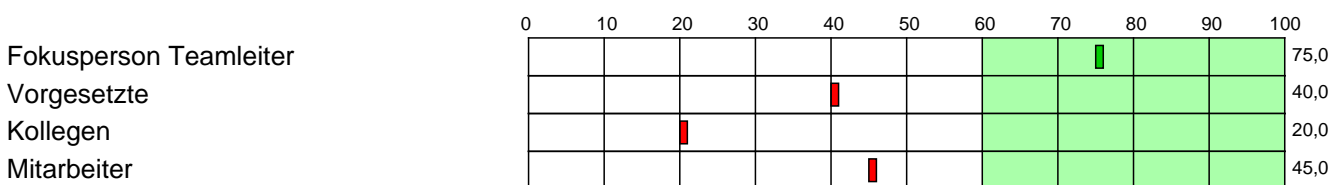
Der Check „Fokus Führung“ konzentriert sich auf die dafür notwendigen Kompetenzen. Er verzichtet auf Redundanzen und modische Begrifflichkeiten.

Unternehmerisches und vernetztes Handeln

Orientierung am Gesamtwohl und an der Zukunftssicherung des Unternehmens unter Einbindung der anderen Führungskräfte.

Wer hier hoch punktet, orientiert sein Denken und Handeln an zukünftigen Chancen und bereichsübergreifenden Interessen. Dabei berücksichtigt die Person Gesamtzusammenhänge und die Interessen anderer Bereiche und Führungskräfte.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die sich mehr auf aktuelle Probleme konzentriert und dabei Einzelinteressen fokussiert, statt übergeordnete Interessen zu verfolgen.

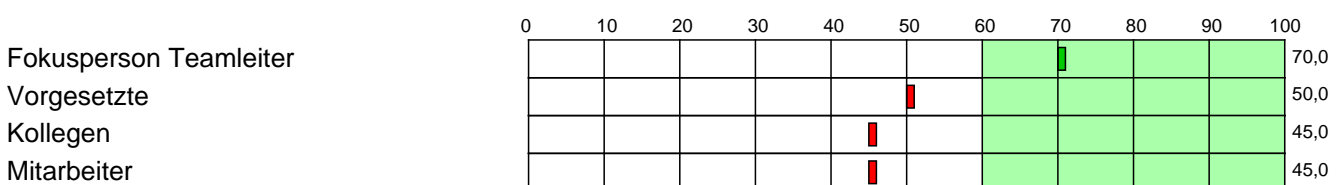


Belastbarkeit

Fähigkeit und Bereitschaft, sich auch außergewöhnlichen Belastungen und Anspannungen auszusetzen und dabei handlungs- und leistungsfähig zu bleiben.

Hohe Werte erzielt eine Person, die sich durch erhöhte Anforderungen herausgefordert fühlt. Sie hält auch unter Druck an ihren Vorhaben fest und verkraftet Rückschläge besser als andere.

Niedrige Werte stehen für eine Person, die außergewöhnliche Anforderungen als Last erlebt. Unter widrigen Bedingungen sinkt ihre Leistungsfähigkeit. Ihre Vorhaben gibt sie dann auf.

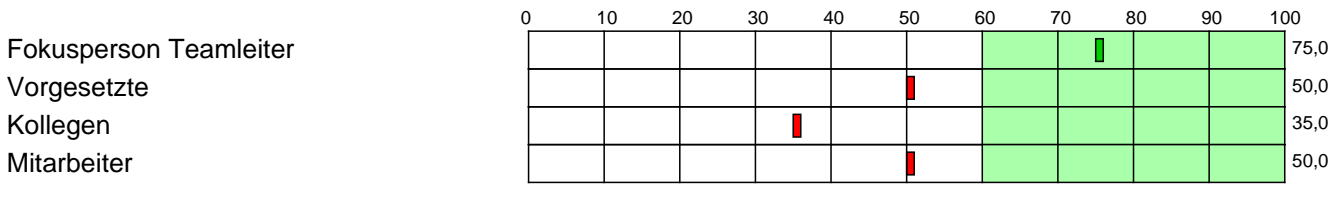


Offenheit für Veränderung

Fähigkeit und Bereitschaft, unsichere Situationen anzunehmen sowie Veränderung und Erneuerung aktiv zu gestalten.

Wer hier hoch punktet, stellt sich Problemsituationen mit offenem Ausgang bewusst und gern. Diese Person engagiert sich mehr als andere für Veränderung und Erneuerung.

Niedrige Werte stehen für eine Person, die bekannte und vertraute Wege bevorzugt. Unsicheren Situationen stellt sie sich ungern. Veränderungen nutzt sie zu wenig, um sich weiter zu entwickeln.

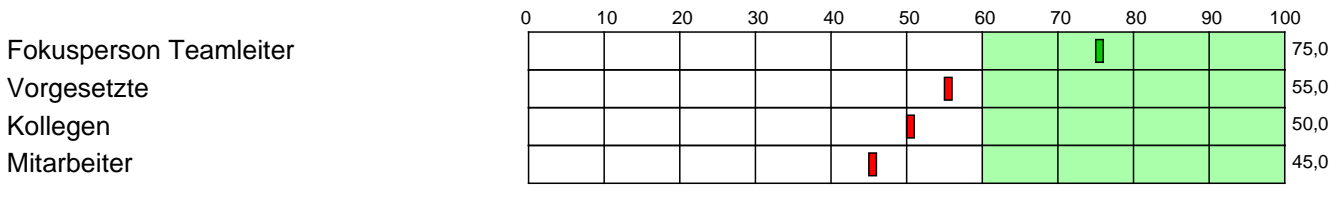


Einfühlungsvermögen

Bereitschaft und Fähigkeit, sich in andere Personen einfühlen und in ihre Situation versetzen zu können.

Hohe Werte deuten auf eine Person hin, die sich ausgesprochen gut in Personen einfühlen und ihre Situation verstehen kann. Sie nimmt Stimmungsschwankungen bei anderen sensibel wahr. Im Gespräch mit ihr öffnen sich andere Menschen.

Niedrige Werte erzielt, wer die Gefühle anderer Menschen nur schwer nachempfinden kann. Dieser Person bleiben Stimmungsschwankungen des Gegenübers verborgen. Sie ist oft nicht in der Lage, eine persönliche Nähe herzustellen und sensible Informationen zu gewinnen.

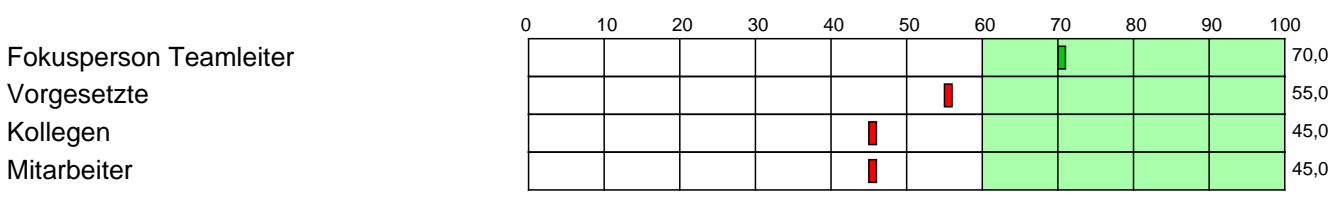


Überzeugungskraft

Bereitschaft und Fähigkeit, eine Meinungs- oder Verhaltensänderung bei anderen Personen herbeizuführen.

Eine starke Überzeugungskraft besitzt eine Person, die mit Argumenten eine Meinungsänderung bei anderen Menschen bewirken kann. Dieser Person gelingt es besser als anderen, auch bei kritischen Personen eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

Niedrige Werte erzielt eine Person, der oft die Argumente in Diskussionen und Verhandlungen fehlen. Kritische Personen lassen sich von ihr zu keiner Meinungs- oder Verhaltensänderung bewegen.

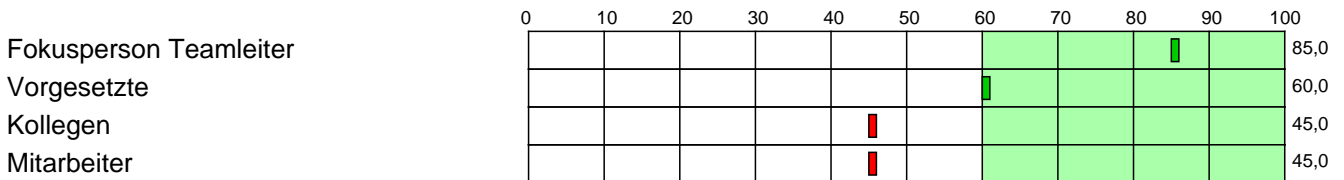


Konfliktlösungsfähigkeit

Das Vermögen, Interessengegensätze zu erkennen und konstruktiv zu bearbeiten.

Über eine hoch ausgeprägte Konfliktlösungsfähigkeit verfügt eine Person, die Interessengegensätze aushalten kann. Sie kann unterschiedliche Strebungen zu einem gemeinsamen Handeln bündeln.

Niedrige Werte erzielt eine Person, die Konflikte nicht aushält und diesen deshalb ausweicht. Konstruktive Lösungsvorschläge sind von ihr nicht zu erwarten.

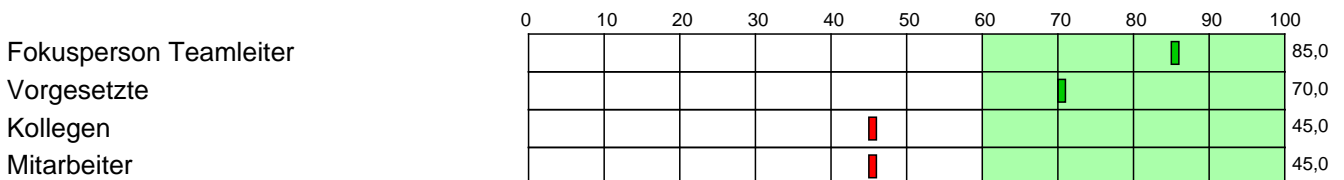


Teamfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, in einer Gruppe zu arbeiten, Meinungen und Gedanken anderer weiter zu entwickeln und sich auf Gruppenprozesse einlassen zu können.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die sich auch bei Differenzen mit Teammitgliedern für gemeinsame Lösungen einsetzt. Dabei legt sie Wert darauf, dass alle ihre Meinung äußern, auch wenn diese von ihrer eigenen abweichen.

Wer hier niedrig punktet, arbeitet lieber allein als im Team. Er/sie investiert wenig Zeit und Energie in Besprechungen mit Kollegen.

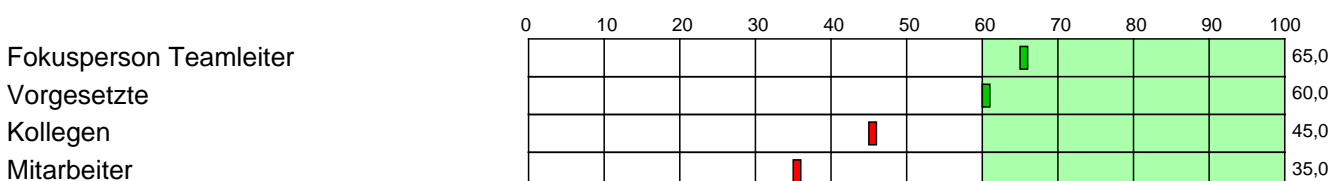


Entscheidungsfähigkeit

Bereitschaft und Fähigkeit, Entscheidungen anzustreben und aktiv herbeizuführen.

Hohe Werte sprechen für eine Person, die in der Lage ist, in unsicheren Situation Entscheidungen zu treffen. Dabei schreckt sie auch vor notwendigen unpopulären Entscheidungen nicht zurück. Unter Zeitdruck entscheidet sie zügig und durchdacht.

Wer hier niedrige Werte erreicht, geht Entscheidungen eher aus dem Weg oder braucht sehr lange, um einen Entschluss zu fassen. Diese Person neigt dazu, sich vor wichtigen Entscheidungen nach allen Seiten abzusichern.

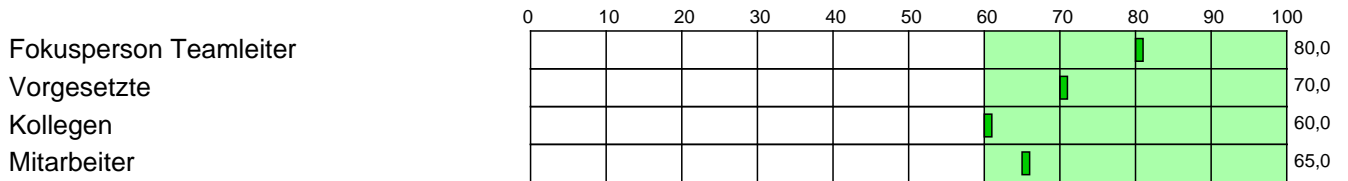


Ergebnisorientierung

Bereitschaft und Fähigkeit, auf messbare Ziele und Resultate hin zu arbeiten.

Wer hier hohe Werte erzielt, ist mit der Erledigung einer Aufgabe erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen. Für die Erzielung des bestmöglichen Ergebnisses nimmt diese Person auch in Kauf, dass anderes auf der Strecke bleibt.

Niedrige Werte sprechen für eine Person, die nicht um jeden Preis die besten Resultate anstrebt. Zufriedenheit mit einer Aufgabe hängt für sie nicht vom Ergebnis ab. Manchmal arbeitet sie, ohne zu wissen, welchem Zweck ihr Tun dient.



Fokus Führung

Selbst- und Fremdeinschätzung: Fokusperson Teamleiter

Unternehmerisches und vernetztes Handeln

- Der Person fällt es schwer, andere Führungskräfte für ein bereichsübergreifendes Handeln im Sinne der Gesamtorganisation gewinnen. - [80|40|60|0]
 - Die Person erkennt und bewertet unternehmerische Herausforderungen aus einer übergeordneten Perspektive, auch wenn dringende Alltagsprobleme drücken. + [60|40|40|40]
 - Die Person ist mit einflussreichen Personen in der Organisation/im Unternehmen gut vernetzt. + [80|20|20|0]
 - Die Person orientiert ihr Handeln an bereichsübergreifenden Interessen. + [80|60|60|40]
- >> *Durchschnitt* [75|40|20|45]
-

Belastbarkeit

- Die Person hält auch unter widrigen Bedingungen an ihren Vorhaben fest. + [60|60|80|60]
 - Die Person fühlt sich durch erhöhte Anforderungen herausgefordert und aktiviert. + [80|60|40|40]
 - In belastenden Situationen sinkt die Leistungsfähigkeit der Person. - [80|40|20|40]
 - Rückschläge und Misserfolge verkraftet die Person besser als andere Menschen. + [60|40|40|40]
- >> *Durchschnitt* [70|50|45|45]
-

Offenheit für Veränderung

- Die Person engagiert sich mehr als andere für Veränderung und Erneuerung. + [60|60|60|40]
 - Die Person stellt sich Problemsituationen mit offenem Ausgang bewusst und gern. + [60|40|60|40]
 - Die Person nutzt Veränderungen und neue Anforderungen, um sich weiter zu entwickeln. + [100|60|60|20]
 - Die Person bevorzugt bekannte und vertraute Wege. - [80|40|20|40]
- >> *Durchschnitt* [75|50|35|50]
-

Einfühlungsvermögen

- Es gelingt der Person, von Gesprächspartnern auch sensible Informationen zu erhalten. + [80|60|40|60]
 - Die Person nimmt Stimmungsänderungen bei anderen Menschen sofort wahr. + [60|60|40|40]
 - Die Gefühle anderer kann die Person nur schwer nachempfinden. - [80|40|60|40]
 - Die Person kann gut zuhören und sich in andere Menschen hineinversetzen. + [80|60|40|60]
- >> *Durchschnitt* [75|55|50|45]
-

Überzeugungskraft

- Es gelingt der Person besser als anderen, kritische Personen zu einer Verhaltensänderung zu bewegen. + [60|40|40|40]
 - In der Diskussion mit kritischen Personen fehlt der Person die Überzeugungskraft. - [80|60|40|40]
 - Die Person kann mit Argumenten eine Meinungsänderung bei anderen herbeiführen. + [60|60|60|60]
 - Die Person kann anderen Menschen den Sinn und Zweck einer Entscheidung überzeugend vermitteln. + [80|60|40|40]
- >> *Durchschnitt* [70|55|45|45]
-

Konfliktlösungsfähigkeit

- Die Person hält Interessengegensätze aus. + [80|40|40|40]
 - Die Person sucht bei Konflikten nach gemeinsamen Lösungswegen. + [100|80|60|60]
 - Die Person weicht Konflikten aus. - [80|60|40|60]
 - Die Person kann unterschiedliche Strebungen zu einem gemeinsamen Handeln bündeln. + [80|60|40|20]
- >> *Durchschnitt* [85|60|45|45]
-

Teamfähigkeit

- Die Person setzt sich auch bei Differenzen mit Teammitgliedern für gemeinsame Lösungen ein. + [80|80|60|60]
 - Im Team sorgt die Person dafür, dass alle ihre Meinung äußern, auch wenn sie deren Standpunkt nicht teilt. + [80|80|60|40]
 - Die Person investiert mehr Zeit und Energie als andere in Besprechungen mit Kollegen und Teammitgliedern. + [80|80|40|60]
 - Die Person arbeitet lieber allein als im Team. - [100|40|20|20]
- >> *Durchschnitt* [85|70|45|45]
-

Entscheidungsfähigkeit

- Die Person braucht länger als andere, um unangenehme Entscheidungen zu treffen. - [60|60|20|40]
 - Die Person sichert sich vor einer wichtigen Entscheidung nach allen Seiten ab. - [60|60|40|40]
 - Es fällt der Person leicht, in unklaren Situationen Entscheidungen zu treffen. + [80|60|40|60]
 - Vor einer Entscheidung berücksichtigt die Person alle wichtigen Faktoren, auch wenn ihr wenig Zeit bleibt. + [60|60|40|40]
- >> *Durchschnitt* [65|60|45|35]
-

Ergebnisorientierung

- Die Person konzentriert sich in ihrem Tun voll und ganz auf das angestrebte Endergebnis, auch wenn dafür anderes auf der Strecke bleibt. + [60|80|60|40]
 - Die Person misst den Wert einer Leistung am Ergebnis und nicht am Aufwand. + [80|60|60|60]
 - Mit der Erledigung einer Aufgabe gibt sich die Person erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen. + [80|60|60|60]
 - Manchmal arbeitet die Person, ohne das angestrebte Ergebnis zu kennen. - [100|80|80|80]
- >> *Durchschnitt* [80|70|60|65]