

Leadership Competencies (LC)

Die eigenen Führungskompetenzen kennen und gezielt weiterentwickeln

Unter Führung versteht man allgemein einen sozialen Interaktionsprozess, bei der eine Führungskraft zur Beeinflussung der Einstellungen und Verhaltensweisen von Mitarbeitern unterschiedliche Techniken anwendet, um dadurch gesteckte Unternehmensziele zu erreichen.

Auf der Basis von rund 70 Jahren Führungsforschung lassen sich diese Verhaltensweisen von Führungskräften zu einer gestuften, empirisch fundierten Typologie zusammenfassen.

Das psychometrische Testverfahren „Leadership Competencies (LC)“ besteht aus 47 Fragen und misst die sechs wesentlichen Facetten des Führungsverhaltens. Es erlaubt Rückschlüsse, wie das eigene Führungsverhalten noch effizienter gestaltet werden kann.

Die sechs wesentlichen Facetten des Führungsverhaltens:

- Passives Führungsverhalten
- Aversives Führungsverhalten
- Direktives Führungsverhalten
- Transformationales Führungsverhalten
- Transaktionales Führungsverhalten
- Empowerndes Führungsverhalten

Durchführungsdauer (Selbsteinstufung): ca. 12 - 15 Minuten

Gütekriterien:

Objektivität:	Durch die automatisierte Durchführung und Auswertung ist Objektivität gewährleistet.	
Reliabilität Fremdeinstufung (n=526):	Interne Reliabilität	.74 - .82
Validität Fremdeinstufung (n=526):	Divergente Validität	-.17 - .00
	Konvergente Validität	.21 - .23

Empowering Leadership (EL)

Mit Empowering Leadership Innovationen vorantreiben

Wie können hochqualifizierte Mitarbeiter und Teams zu Innovation geführt werden?

Erkenntnisse aus der Führungsforschung zeigen, dass Empowering Leadership die Innovationsfähigkeit von Teams positiver beeinflusst als andere Führungsstile. Empowering Leadership ist eine Ausprägungsform geteilter Führung, bei der alle Teammitglieder am Führungsprozess beteiligt werden.

Das psychometrische Testverfahren „Empowering Leadership (EL)“ besteht aus 25 Fragen und misst die fünf relevanten Facetten des „Empowernden Führungsverhalten“. Es erlaubt Rückschlüsse, wie das eigene Führungsverhalten optimiert werden kann, um Innovationen im Team zu fördern.

Die fünf Facetten des „Empowering Leadership“:

- Führen durch Vorbild
- Partizipation bei Entscheidungen
- Coaching
- Sachverhalte erklären
- Team sozial unterstützen

Durchführungsdauer (Selbsteinstufung): ca. 7 - 10 Minuten

Gütekriterien:

Objektivität:	Durch die automatisierte Durchführung und Auswertung ist Objektivität gewährleistet.	
Reliabilität Fremdeinstufung (n=205):	Cronbachs Alpha	.85 - .91
Validität Fremdeinstufung (n=347):	Konvergente Validität	.34 - .75

360-Grad-Feedback

Kompass für die eigene Entwicklung als Führungskraft

Das 360-Grad-Feedback (und seine verkürzten Varianten, das 270-Grad-Feedback, das 180-Grad-Feedback oder Führungskräftefeedback) ist mittlerweile ein fester Bestandteil der strategischen Personalentwicklung in vielen Unternehmen. Es dient dem Management und den Führungskräften gleichermaßen als nützlicher Kompass bei der Weiterentwicklung von Kompetenzen und Potenzialen.

Oft genug sind 360-Grad-Feedbacks in der Praxis jedoch eher als Beurteilung, denn als hilfreiches Feedback gestaltet. Zudem stehen eher unverrückbare Persönlichkeitsfaktoren im Fokus, statt trainierbare Verhaltensweisen.

Mit dem vorliegenden Führungskräftefeedback wurde deshalb ein neuer Weg beschritten. Aufbauend auf der aktuellen Führungsforschung wurde ein modernes 360-Grad-Feedback gestaltet, das auf die maßgeblichen Stellhebel fokussiert, um effektives, nachhaltiges Führungsverhalten zu fördern.

Die vier Facetten des 360-Grad-Feedbacks:

- Aufgabenorientiertes Verhalten
- Beziehungsorientiertes Verhalten
- Veränderungsorientiertes Verhalten
- Teamexternes Verhalten

Das Instrument steht in einer Kurz- (15 Items) und Langversion (64 Items) zur Verfügung.

Durchführungsdauer (Selbsteinstufung/Fremdeinstufung): Kurzversion ca. 4 - 6 Minuten, Langversion ca. 15 - 20 Minuten.

Gütekriterien:

Objektivität: Durch die automatisierte Durchführung und Auswertung ist Objektivität gewährleistet.

Reliabilität:

Kurzversion (Fremdeinstufung; n=328): Cronbachs Alpha .70 - .81

Langversion (Selbsteinstufung; n=296): Cronbachs Alpha .48 - .81

Langversion (Fremdeinstufung; n=235): Cronbachs Alpha .81 - .92

Validität:

Kurzversion (Fremdeinstufung; n=328): Konvergente Validität .16 - .44

Langversion (Fremdeinstufung; n=235): Korrelation mit Managementeffektivität .42 - .65