



COLLECTIVE
LEADERSHIP
ASSESSMENT™

LEADERSHIP
CIRCLE.

Mit dem Gesamtbild vor Augen entdecken Sie überzeugende Gründe für Veränderung

Das Collective Leadership Assessment™ ist wie ein „Lackmustest“ zu verstehen, anhand dessen aussagekräftige Rückschlüsse über die kollektive Führungseffektivität von Teams oder der Organisation gezogen werden können. Dieses Assessment gibt Ihnen einen soliden Überblick darüber, wie Ihre Angestellten die tatsächliche kollektive Führungseffektivität einschätzen und vergleicht es mit der gewünschten kollektiven Effektivität. Es kann von der gesamten Organisation oder von einzelnen Führungsteams durchgeführt werden. Die „Lücke“ zwischen der tatsächlichen und der gewünschten kollektiven Effektivität zeigt sofort Möglichkeiten der Entwicklung auf. Darüber hinaus vergleicht das Collective Leadership Assessment die Effektivität Ihres Teams oder Ihrer Organisation mit unserer globalen Datenbank.

EINE GRÜNDLICHE UND AUSSAGEKRÄFTIGE BEWERTUNG IHRER TEAM- ODER ORGANISATIONS-KULTUR

Das Collective Leadership Assessment ist ein erschwinglicher, online zugänglicher und benutzerfreundlicher Service. Dieser gibt Einblicke darüber, wie die Führung von Organisationen oder Teams von der kollektiven Gruppe beeinflusst wird. Die Ergebnisse können für sofortigen Zugang heruntergeladen werden.

Mit dem Collective Leadership Assessment können Sie eine gründliche und aussagekräftige Bewertung des Effekts der kollektiven Führung auf Ihre Organisation durchführen. Sie haben mit diesem Assessment die Wahl, ob Sie eine Bewertung der kollektiven Effektivität der ganzen Organisation, von Geschäftseinheiten oder von Teams durchführen möchten. Auf diese Weise gibt Ihnen das Collective Leadership Assessment zielgenaue Daten und Resultate.

“Effektive, kollektive Führung ist Ihr einziger Wettbewerbs- und Strategievorteil, den niemand kopieren kann.”

~Dave Schrader, PhD



DAS COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT FUNKTIONIERT GENAUSO WIE DAS 360-GRAD-LEADERSHIP CIRCLE PROFILE.

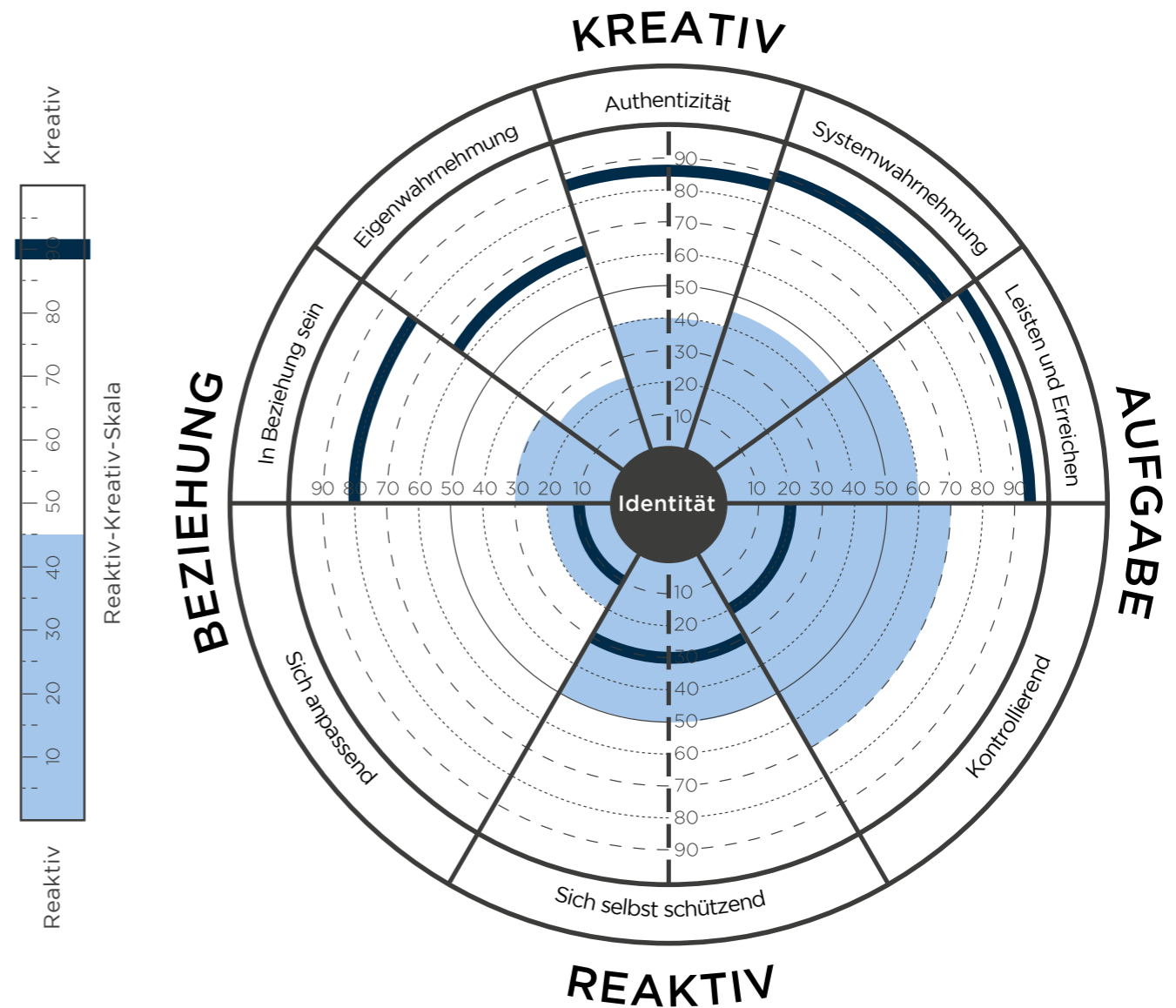
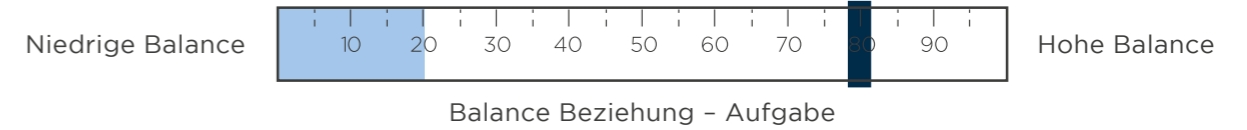
Die Befragung basiert auf demselben integralen Konzept, welches das Leadership Circle Profile™ so leistungsstark und effektiv macht. Das Collective Leadership Assessment ist wie eine Lupe für Effektivität, die Veränderung auf Gruppenebene ermöglicht. Das Leadership Circle Profile beinhaltet hingegen ausführliches Feedback zur Führungsentwicklung von Einzelpersonen. Das Leadership Circle Profile misst sowohl das Verhalten als auch das innere Betriebssystem der Führungskraft, das ihr Verhalten steuert. Das Collective Leadership Assessment misst jedoch die kollektive Wirkung der Effektivität von Gruppen.

DAS COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT...

- schafft eine überzeugende Basis für Veränderung.
- bringt Fokus und Klarheit in die Bemühungen der Führungsentwicklung.
- zeigt die kulturellen Herausforderungen im Zusammenhang mit Übernahmen, Fusionen und Umstrukturierungsplänen auf.
- stellt den Zusammenhang zwischen Führung und Produktivität, Gewinn, Umsatz und anderen entscheidenden Messgrößen her.

ÜBERSICHT UND VORTEILE:

- **Es misst die aktuelle und die gewünschte kollektive Führungseffektivität.** Die Teilnehmenden beantworten dieselben 62 Fragen zweimal – einmal für den aktuellen Zustand und einmal für den Zustand, den sie gerne hätten. Die Ergebnisse veranschaulichen die Lücke zwischen der aktuellen Realität und der gewünschten Effektivität. Dadurch richtet sich der Fokus in Gesprächen sofort auf die Aspekte, die am dringendsten angegangen werden müssen.
- **Es misst 31 Dimensionen der Führungseffektivität**, die – in acht Dimensionen gegliedert – im selben kreisförmigen Format dargestellt werden wie der innere Kreis des Leadership Circle Profile. Die acht Dimensionen werden außerdem in zwei Skalen zusammengefasst, die die allgemeine Gesundheit der Organisation erfassen. Insgesamt bietet das Collective Leadership Assessment 31 verschiedene Dimensionen, anhand derer Sie Ihre tatsächliche und gewünschte kollektive Führungseffektivität besser verstehen können.
- **Es nutzt eine ständig wachsende Normgruppe**, sodass zuverlässige Vergleiche gemacht werden können. Ihr Unternehmen wird mit der gesamten normierten Datenbank und/oder mit einer oder mehreren Branchen-Gruppen verglichen.
- **Detail-Berichte** können für jede Untergruppe einer Organisation erstellt werden – vom Arbeitsteam bis hin zur gesamten Organisation.
- **Es ist benutzerfreundlich**, wird online durchgeführt und die Ergebnisse sind sofort herunterladbar. Das bedeutet, dass Sie in einer Mittagspause eine gründliche und aussagekräftige Bewertung des Führungsstils Ihres Teams durchführen können.
- **Die Darstellung der Daten ist anschaulich**, präzise und leicht verständlich. Das ermöglicht ein sofortiges, tiefgehendes Verständnis dieser wertvollen Informationen.
- **Es wird absolut vertraulich behandelt.**



Legende
 Gewünschte Führung
 Tatsächliche Führung

Ergebnisse:
 Alle Ergebnisse sind als %-Ergebnisse (Perzentile) angezeigt. Ihre Ergebnisse wurden mit unserer Datenbank verglichen.
 Hohe Ergebnisse liegen über der 67. Perzentile.
 Niedrige Ergebnisse liegen unter der 33. Perzentile.

Beschreibungen der Dimensionen

DIE KREATIVEN FÜHRUNGSKOMPETENZEN messen die Führungseffektivität in 20 verschiedenen Dimensionen. Sie messen wichtige Verhaltensmuster und innere Überzeugungen, die zu einer Organisationskultur führen, die von einem hohen Maß an Erfüllung und hoher Leistung geprägt ist. Diese Dimensionen werden jeweils in fünf übergeordneten Dimensionen zusammengefasst:

Die Dimension **In-Beziehung-sein** misst, inwiefern Führungskräfte in Ihrer Organisation mit anderen so umgehen, dass das Beste in Menschen, Gruppen und Organisationen zum Vorschein gebracht wird. Sie misst, wie gut die kollektive Führung der Organisation hochwertige Beziehungen aufbaut, Teamarbeit fördert und zur Zusammenarbeit beiträgt. Es wird auch gemessen, wie gut sie Menschen in deren Weiterentwicklung hilft, sie in Entscheidungsprozesse und Planung miteinbezieht und hochwertige, zwischenmenschliche Fähigkeiten beweist.

Die Dimension **Eigenwahrnehmung** misst, wie sehr sich die Führungskräfte an kontinuierlicher beruflicher und persönlicher Entwicklung orientieren und wie sehr sich ihre Selbstwahrnehmung in einem integren Führungsstil ausdrückt. Sie ist ein Maß emotionaler und zwischenmenschlicher Reife. Sie misst auch, wie sehr die Führung die Art der persönlichen/beruflichen Entwicklung fördert, die zu innerer Reife führt.

Die Dimension **Authentizität** misst die Fähigkeit der Führungskräfte, anderen auf eine authentische, mutige und integre Weise zu begegnen. Sie misst, wie authentisch ihre Führung ist - ohne von der Politik in der Organisation geblendet zu sein, gut aussehen oder Anerkennung bekommen zu müssen usw. Sie misst auch ihre Fähigkeit, Farbe zu bekennen, das "Unaussprechliche" anzusprechen (brisante Themen, welche die Gruppe vermeidet, zu diskutieren), offen mit Problemen in Beziehungen umzugehen und persönliche Gefühle und Empfindlichkeiten mit anderen zu teilen. Mut am Arbeitsplatz beinhaltet, dass man in Einzelgesprächen und in Gruppen authentisch und direkt mit riskanten Themen umgehen kann.

Die Dimension **Systemwahrnehmung** misst, inwieweit die Aufmerksamkeit der Führungskräfte auf die Verbesserung des gesamten Systems und auf das Allgemeinwohl (die symbiotische Beziehung zwischen dem langfristigen Wohlergehen der Allgemeinheit und den Interessen der Organisation) gerichtet ist.

Die Dimension **Leisten und Erreichen** misst, wie sehr Führungskräfte für eine visionäre und authentische Führung stehen, die auch hohe Ziele verwirklicht. Sie misst, inwieweit Führungskräfte eine Ausrichtung fördern, die dem Erreichen von sowohl zielgerichteten als auch strategischen Endresultaten dient. Sie misst auch den kreativen Einsatz von Stärke, Einfluss und effektiver Entscheidungsfindung.

DIE REAKTIVEN TENDENZEN messen die kollektive Führung in 11 verschiedenen Dimensionen. Diese messen verschiedene Arten zu führen, die einerseits mit Stärken assoziiert werden, die aber auch innere Überzeugungen und Verhaltensweisen widerspiegeln, die Effektivität, eine authentische Ausdrucksweise und eine Führung, die andere fördert, erheblich einschränken. Diese Dimensionen werden jeweils in drei übergeordneten Dimensionen zusammengefasst:

Die Dimension **Kontrollierend** misst, wie sehr sich Führungskräfte durch das Erfüllen von Aufgaben und dem Erbringen von Leistungen ihr Selbstwertgefühl aufbauen. Sie misst, wie sehr Führungskräfte zu viel Kontrolle ausüben, sich selbst und andere antreiben, Ergebnisse auf Kosten anderer erzielen und übertrieben ehrgeizige Taktiken anwenden, damit andere tun, was sie wollen.

Die Dimension **Sich-selbst-schützend** misst, wie Führungskräfte sich verhalten, um sich zu schützen und ihr Gefühl von Selbstwert/Sicherheit zu steigern, indem sie sich emotional zurückhalten, auf Abstand, verborgen und unnahbar bleiben, und sich zynisch, überlegen und/oder rational geben. Diese Haltung geht häufig mit einem hohen Intellekt einher, zeigt sich aber auch als übertrieben kritisch und gefühllos.

Die Dimension **Sich-anpassend** misst, wie sehr Führungskräfte sich übertrieben konservativ, vorsichtig und/oder höflich verhalten. Sie misst, wie sehr Führungskräfte ein Gefühl von Selbstwert und Sicherheit dadurch bekommen, dass sie die Erwartungen anderer erfüllen, statt danach zu handeln, was Sie selbst vorhaben und möchten.

ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNGEN

Die folgenden Skalen geben ein Gesamtbild, indem sie alle Dimensionen des Collective Leadership Assessments wie folgt zusammenfassen:

Die **Reaktiv-Kreativ-Skala** erfasst den Grad der Ausgeglichenheit zwischen den kreativen und den reaktiven Dimensionen. Der Wert auf dieser Skala (als Perzentile angegeben) gibt Ihnen einen Eindruck davon, wie Ihre kollektive Führung im Vergleich mit der anderer Organisationen abschneidet. Die Skala gibt Hinweise darauf, wieviel Energie Ihre Organisation vergleichsweise in reaktives oder kreatives Verhalten steckt. Sie gibt Hinweise darauf, inwieweit die Führung, Beziehungen und zielorientierte Verhaltensweisen einer kreativen oder reaktiven Orientierung entspringen. Die Skala legt auch nahe, wie sehr sich das Selbstbild und die inneren Motivationen der Führungskräfte von innen heraus entwickeln oder von den Erwartungen anderer, Regeln oder Bedingungen bestimmt werden.

Die Skala **Balance Beziehung - Aufgabe** misst den Grad der Ausgeglichenheit zwischen den Aufgabenkompetenzen und den Beziehungskompetenzen, die Ihre Organisation aufweist. Sie zeigt, ob die Entwicklung jeder Seite der Gleichung "Beziehungen - Aufgaben" über-, unter- oder genau richtig balanciert ist, um einen herausragenden Führungsstil zu gewährleisten. Eine gute Balance zeigt sich in hohen Perzentil-Werten.

