

Führungsfeedbackanalyse für souveräne Führung

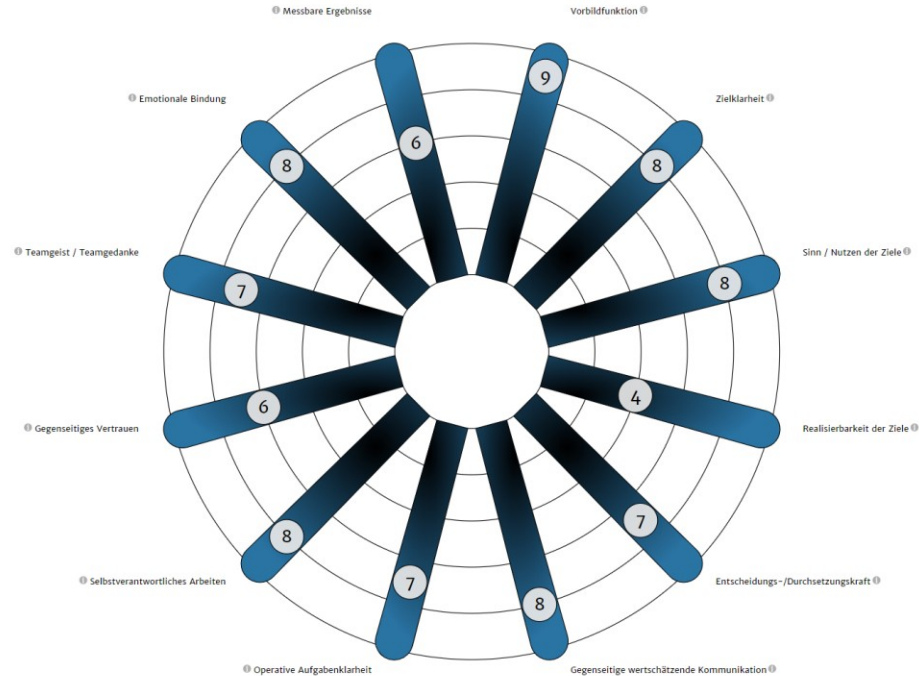
Einsatz in der Praxis

Vorbereitung

**Freiwilligkeit, Bereitschaft &
Anonymitätsgrad klären & beachten**

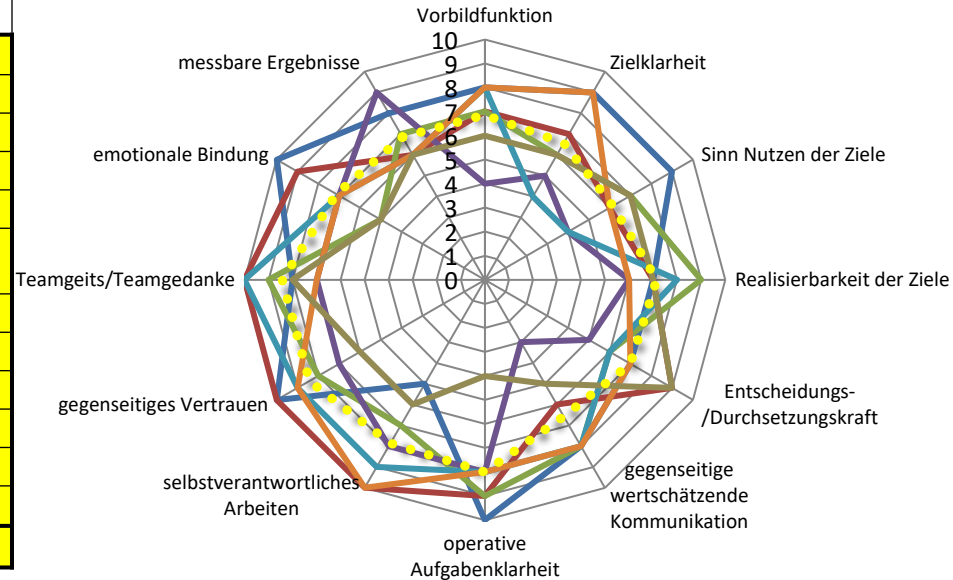
Einstellen Führungssensor ICH-Sicht

**Wir empfehlen, die
Führungsfeedback-Analyse
2x pro Jahr zu machen**



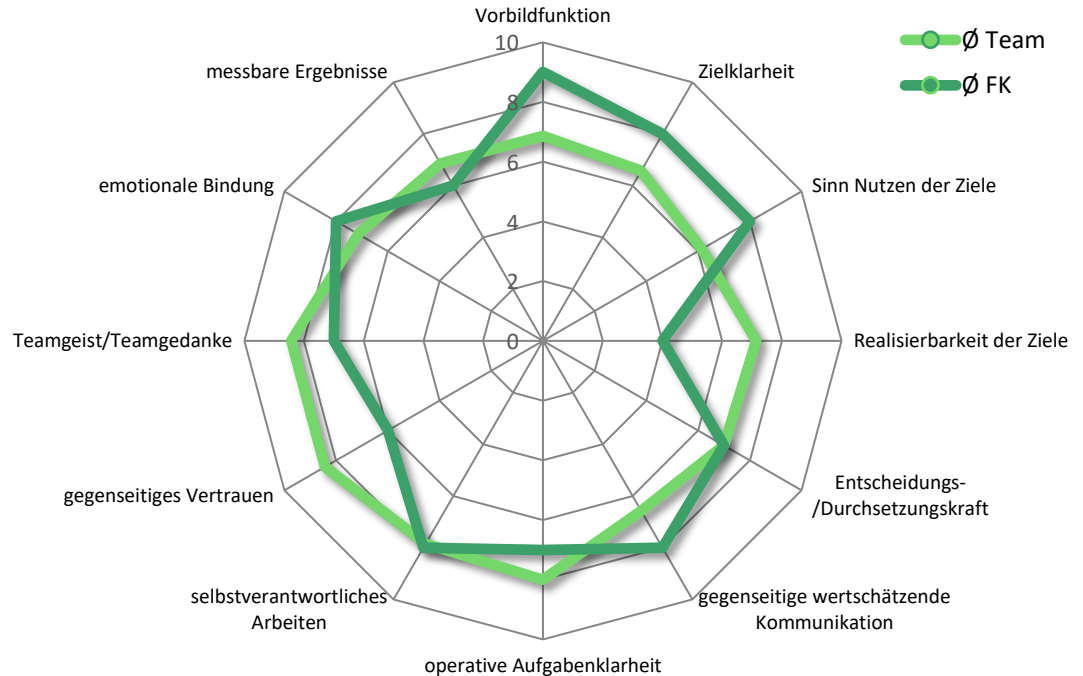
Führungssensor Auswertung Team-Sicht

Führungssensor Teammitglieder	A	B	C	D	E	F	G	Ø
Vorbildfunktion	8	7	7	4	8	8	6	6,86
Zielklarheit	9	7	6	5	4	9	6	6,57
Sinn Nutzen der Ziele	9	6	7	4	4	6	7	6,14
Realisierbarkeit der Ziele	7	7	9	6	8	6	7	7,14
Entscheidungs-/Durchsetzungskraft	7	9	6	5	6	7	9	7,00
gegenseitige wertschätzende Kommunikation	8	6	8	3	8	8	5	6,57
operative Aufgabenklarheit	10	9	9	8	8	8	4	8,00
selbstverantwortliches Arbeiten	5	10	7	8	9	10	6	7,86
gegenseitiges Vertrauen	10	10	8	7	9	9	6	8,43
Teamgeits/Teamgedanke	8	10	9	7	10	7	8	8,43
emotionale Bindung	10	9	5	7	7	7	5	7,14
messbare Ergebnisse	8	6	7	9	6	6	6	6,86
	8,25	8,00	7,33	6,08	7,25	7,58	6,25	7,25



Führungssensor Auswertung FK & Ø Team

Führungssensor mit Team & FK	Ø Team	Ø FK
Vorbildfunktion	6,86	9,00
Zielklarheit	6,57	8,00
Sinn Nutzen der Ziele	6,14	8,00
Realisierbarkeit der Ziele	7,14	4,00
Entscheidungs-/Durchsetzungskraft	7,00	7,00
gegenseitige wertschätzende Kommunikation	6,57	8,00
operative Aufgabenklarheit	8,00	7,00
selbstverantwortliches Arbeiten	7,86	8,00
gegenseitiges Vertrauen	8,43	6,00
Teamgeist/Teamgedanke	8,43	7,00
emotionale Bindung	7,14	8,00
messbare Ergebnisse	6,86	6,00



Führung mit konstruktivem Team-Feedback

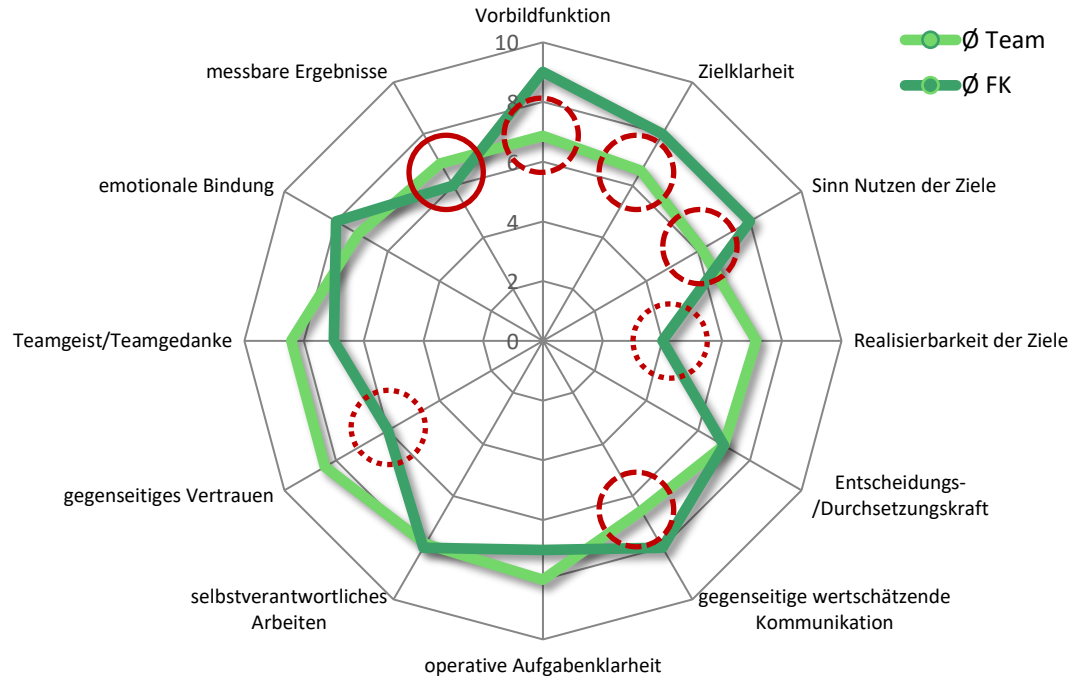
Führungssensor mit Team & FK	Ø Team	Ø FK
Vorbildfunktion	6,86	9,00
Zielklarheit	6,57	8,00
Sinn Nutzen der Ziele	6,14	8,00
Realisierbarkeit der Ziele	7,14	4,00
Entscheidungs-/Durchsetzungskraft	7,00	7,00
gegenseitige wertschätzende Kommunikation	6,57	8,00
operative Aufgabenklarheit	8,00	7,00
selbstverantwortliches Arbeiten	7,86	8,00
gegenseitiges Vertrauen	8,43	6,00
Teamgeist/Teamgedanke	8,43	7,00
emotionale Bindung	7,14	8,00
messbare Ergebnisse	6,86	6,00

Wie sieht es aus, wenn der Wert auf 10 steht? Was ist dann besser? Was sollte / könnte getan werden, um den Wert auf eine 10 zu bringen?

Faktor	Unser Resümée und Tipp
Zielklarheit	<p>Ziele sind zu Beginn immer klar definiert und kommuniziert, werden aber manchmal nicht weiter verfolgt und verschwimmen im Laufe der Zeit.</p> <p>Tipp: Ziele aufteilen in Abschnitte mit stetem Fokus auf Hauptziel/ Unternehmensvision: Jahresziel, Quartalsziel, Monatsziel, evtl. Wochenziel. Einzelziele priorisieren nach Wichtigkeit. Zielverlauf verfolgen, evtl. mit Zwischenzielen.</p>
Sinn / Nutzen der Ziele	<p>Manche Ziele werden zu schnell wieder verworfen, zu viele Ziele, Nutzen zu wenig kommuniziert, zu wenig auf das Große und Ganze fokussiert.</p> <p>Tipp: Klare Priorisierung der Ziele mit Fokus auf Hauptziel. Zeit nehmen für Erklärung. Klarere Sinn-/Nutzenerläuterung. Sinn/Nutzen der Ziele bei Unsicherheit mit Team diskutieren.</p>

Führungsoptimierung mit Integration IMA[©]

Innere Motive	Ø FK	Ø Team
Abenteuerlust	13	12
Ästhetik/Schönheit	19	15
Bestätigung	13	14
Bewahren/Tradition	12	15
Bewegung/Aktivität	21	15
Einfluss/Macht	23	15
Familie	17	13
Finanzielle Sicherheit	22	20
Genuss	21	13
Gerechtigkeit	21	24
Geselligkeit	13	15
Gesundheit/Fitness	22	20
Harmonie	12	20
Hilfsbereitschaft	13	18
Ordnung/Struktur	19	18
Perfektionismus	16	18
Sichtbarkeit/Außenwirkung	10	7
Unabhängigkeit	19	16
Wettbewerb/Kampfgeist	19	16
Wissensdurst/Entwicklung	23	18



Nächste Schritte

- **Führungs-Fokusthema festlegen**
- **Evtl. Konfliktsensor einstellen bei Kommunikationsthemen**
- **Gemeinsames machbares Ziel definieren, u. a. anhand des Textfeedbacks und der MA-Motive**
- **Realsitisches Zieldatum festlegen mithilfe der Müssen-Können-Wollen Übung**
- **Evtl. Augenhöhe-Übung ergänzen bei Kommunikationsthemen**
- **Schritte zum Ziel anhand des Textfeedbacks festlegen**

