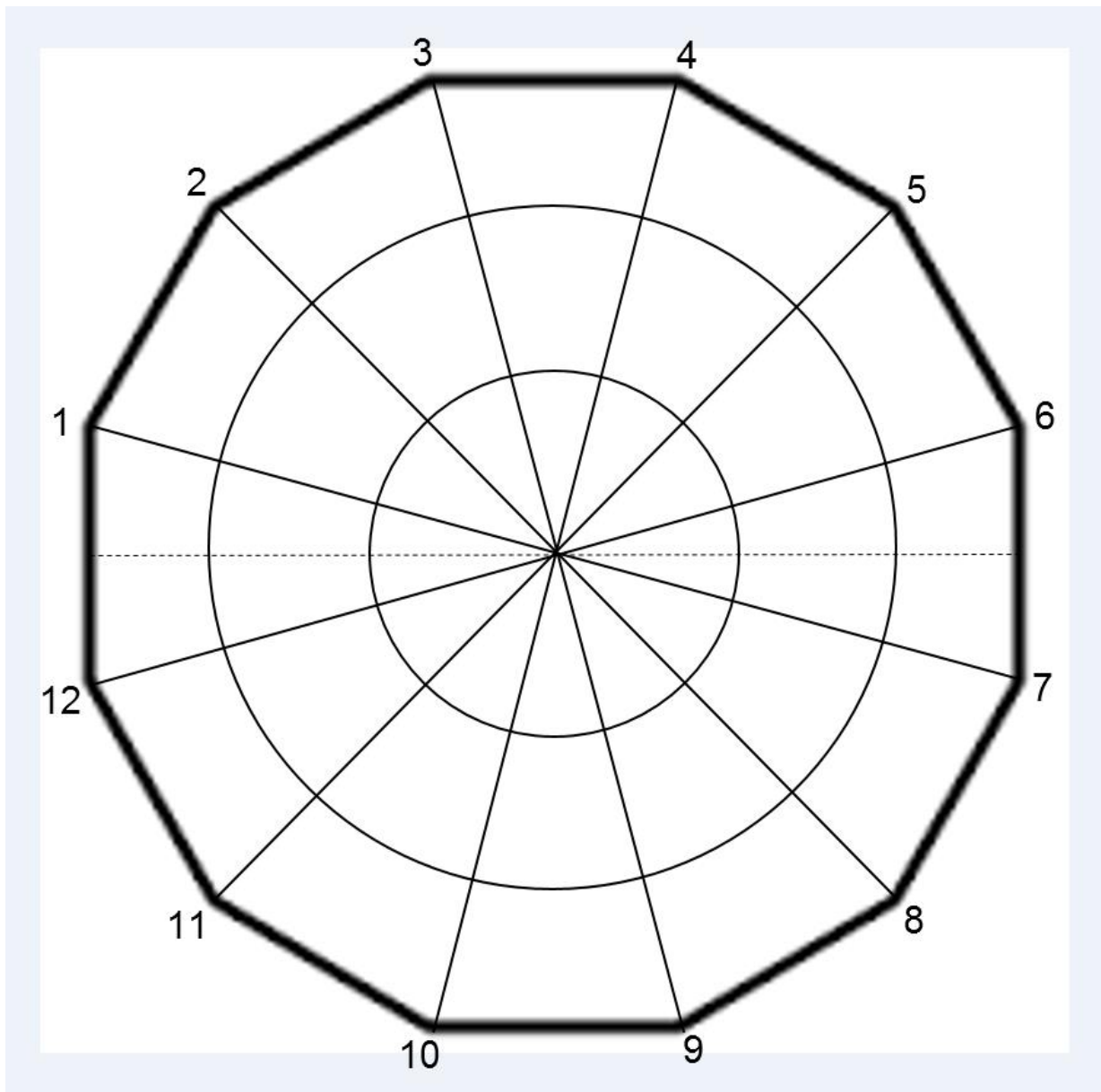


# Führungskompetenzen-Spinne



## Führungskompetenzen

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenklarheit schaffen</li> <li>• Konsequenz handeln</li> <li>• Feedback annehmbar vermitteln</li> <li>• Entscheidungen treffen</li> <li>• Rückmeldung einholen und annehmen</li> <li>• Interessen ausgleichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gelassenheit pflegen und fördern</li> <li>• hinhören wollen und zuhören können</li> <li>• divergierende Perspektive akzeptieren</li> <li>• Konflikte ertragen</li> <li>• Fehler akzeptieren</li> <li>• Humor beweisen</li> </ul>
---	---

→ So arbeiten Sie mit der Führungskompetenzen-Spinne

### 1. Selbsteinschätzung

- Markieren Sie die Ausprägung Ihrer jeweiligen Kompetenz auf dem entsprechenden Strahl mit einem Kreuz (Zentrum: gar nicht entwickelt, Rand: sehr gut entwickelt).
- Verbinden Sie die jeweils benachbarten Kreuze mit einem Strich, sodass sich Ihr Kompetenzprofil ergibt. Die äußeren Spitzen des Profils zeigen Ihre persönlichen Stärken.
- Schraffieren Sie den abgedeckten Bereich (innerhalb des Profils). Die freie Fläche innerhalb des Zwölfecks zeigt Ihre persönlichen Entwicklungsbereiche (oder Defizite).

## 2. Einschätzung durch andere

- Ein Vergleich der Selbsteinschätzung mit der Einschätzung durch andere kann erfolgen, bevor den anderen die Selbsteinschätzung bekannt ist. Eine Einschätzung durch andere sollte jedoch nur mit vollem Einverständnis oder auf Wunsch des Betroffenen erfolgen.
- Eine solche Einschätzung durch andere kann wesentlichen Aufschluss über Sichtweisen, Bewertungsmaßstäbe und Beziehungsstörungen geben. Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für ein Gespräch, insbesondere zu den Punkten, bei denen die Einstufungen von Selbst- und Fremdbild auseinanderklaffen:
  - Welches konkret wahrgenommene Verhalten führt zu der Einschätzung?
  - An welcher Beobachtung oder Einschätzung wird die Einschätzung festgemacht?
  - Welcher Maßstab oder welches ethische Prinzip wird zugrunde gelegt?
  - Welche Punkte sind für das Team erwünscht, hinnehmbar oder störend?

## 3. Auswertung

- Bei der gemeinsamen Auswertung sollten nicht die Defizite, sondern die Chancen der verschiedenen Stärken im Vordergrund stehen. Grundsätzlich ist es gut, wenn die Führungskompetenzen in einem Leitungsteam unterschiedlich ausgeprägt sind.
  - Problematisch ist es, wenn bei allen Team-Mitgliedern die Schwächen unterhalb oder oberhalb der gestrichelten Mittellinie liegen. Dann besteht ein Mangel an den eher harten Führungskompetenzen (oberhalb) oder an den eher weichen Faktoren (unterhalb).
- *Bei Konfliktkonstellationen innerhalb des Teams ist es ratsam, den Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung unter Anleitung eines Coachs vorzunehmen.*