

ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNGSSKALEN

Die Skalen der zusammenfassenden Bewertungen bringen alles zusammen. Sie ergeben ein Totalbild aller Aspekte des Profils, die in diese vier nützlichen Bewertungsskalen integriert werden. Die Ergebnisse werden als Perzentile angezeigt.

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 Teilnehmenden einen Eindruck davon, wie er/sie im Vergleich mit anderen abschneidet, die die Befragung durchgeführt haben.

Sie misst, wieviel Energie eine Führungskraft vergleichsweise in reaktives oder kreatives Verhalten steckt. Sie gibt Hinweise darauf, inwieweit ihre/seine Führung, Beziehungen und zielorientierte Verhaltensweisen einer kreativen oder reaktiven Orientierung entspringen. Die Skala legt auch nahe, wie sehr sich Selbstbild und innere Motivation der Führungskraft von innen heraus entwickeln (kreativ) oder von den Erwartungen anderer, Regeln oder Bedingungen bestimmt werden (reaktiv). Sie wird wie folgt berechnet:

Reaktiv-Kreativ-Skala = Das durchschnittliche kreative Ergebnis abzüglich des durchschnittlichen reaktiven Ergebnisses wird dann als Perzentil angegeben.

BALANCE BEZIEHUNG – AUFGABE misst den Grad der Ausgeglichenheit zwischen den Aufgaben-Kompetenzen und den Beziehungs-Kompetenzen.

Diese Skala zeigt, ob die Entwicklung jeder Seite der Gleichung “Beziehungen – Aufgaben” über-, unter- oder genau richtig balanciert ist. Eine gute Balance hoher Perzentilwerte zeugt von hoher Effektivität und der Fähigkeit, seine Aufgaben- und Beziehungs-Kompetenzen anzuwenden, wann immer die Umstände es erfordern.

N.B. Es werden übrigens keine Vergleiche der hohen, mittleren oder niedrigen Ergebnisse zwischen der Leistungs- und Beziehungs-Dimension angestellt.

Stattdessen muss die Skala Balance Beziehung – Aufgabe in Kombination mit der visuellen Grafik interpretiert werden. Der Grund dafür ist, dass die 100. Perzentile auf der Skala sich lediglich als 10. Perzentile in beiden Dimensionen abzeichnen könnte. Dies veranschaulicht zwar eine außergewöhnliche Balance, aber eine stark eingeschränkte Effektivität in beiden Dimensionen.

Es wird wie folgt berechnet:

Balance Beziehung – Aufgabe = das niedrigere Ergebnis (sei es aus der Beziehungs- oder der Leistungs-Dimension) wird geteilt durch das höhere Ergebnis (von der Beziehungs- oder Leistungs-Dimension) und wird dann als Perzentil angegeben.

NUTZUNGSGRAD FÜHRUNGSPOTENTIAL zeigt einen Vergleich mit der Datenbank. Diese Skala vergleicht das Gesamtergebnis aus allen Dimensionen ,mit dem aller anderen Führungskräfte, die das LCP durchgeführt haben i.e. self and others relative to other selves and others who have undertaken the LCP.

Sie berücksichtigt alle hohen und niedrigen Ergebnisse des Profils, um die folgenden Fragen zu beantworten: “Wie viel meines Führungspotentials nutze ich tatsächlich?”, “Welches Potential habe ich, das ich aber nicht verwirkliche?” und “Wie effektiv könnte ich eigentlich sein?” Es wird wie folgt berechnet:

Nutzungsgrad Führungspotential = Der Wert der Reaktiv-Kreativ-Skala wird multipliziert mit dem Wert aus Balance Beziehung – Aufgabe und wird dann als Perzentil angegeben.

NB! Um das Ergebnis in Nutzungsgrad Führungspotential zu verbessern, sehen Sie sich die Ergebnisse der Reaktiv-Kreativ-Skala und von Balance Beziehung – Aufgabe an. Diese deuten auf Bereiche hin, die Ihre Aufmerksamkeit und Weiterentwicklung benötigen. Ist das Ergebnis in einer oder beiden Skalen niedrig, dann wird das Ergebnis in Nutzungsgrad Führungspotential auch niedrig sein.

FÜHRUNGSEFFEKTIVITÄT gibt Auskunft über die allgemeine Effektivität einer Führungskraft. Die Forschung hat belegt, dass Führungseffektivität in einem direkten Zusammenhang mit Unternehmensergebnissen steht.

Es gibt der Führungskraft ein umfassendes Bild dessen, wie sich das oben Genannte in wahrgenommener Effektivität abzeichnet. Die Skala beinhaltet eine Zusammenfassung der fünf Fragen zur Führungseffektivität, die Teil des LCP sind.

Die Fragen zur Führungseffektivität sind:

- Ich bin mit der Qualität seiner/ihrer Führung zufrieden.
- Er/Sie ist die Art von Führungskraft, die sich andere zum Vorbild nehmen sollten.
- Er/Sie ist ein gutes Beispiel für eine ideale Führungskraft.
- Seine/Ihre Führung verhilft dieser Organisation zum Erfolg.
- Insgesamt ist seine/ihre Führung sehr effektiv.