

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

V1.5

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

**Sample Report - Barbara -
Deutsch**

Freitag, 15. April 2022

The Leadership Circle Profile - Bericht

Sample Report - Barbara

Freitag, 15. April 2022

Durchschnittliche Antwort auf einer 5-Punkte-Skala

	Selbst- bewertung	Bewerter/- innen	Vorgesetzte/r d. Vorgesetzten	Vor- gesetzte/r	Kolleg/- innen	Mitarbeiter/- innen	Andere
In Beziehung sein	3.85	4.15	4.36	3.64	4.40	-	-
Eigenwahrnehmung	3.78	4.04	4.31	3.69	4.18	-	-
Authentizität	3.94	4.11	4.44	3.91	4.20	-	-
Systemwahrnehmung	3.86	3.92	3.87	3.38	4.28	-	-
Leisten und Erreichen	3.86	3.98	4.09	3.47	4.21	-	-
Kontrollierend	2.16	1.91	2.27	2.25	1.81	-	-
Sich selbst schützend	2.51	1.76	1.46	2.16	1.74	-	-
Sich anpassend	2.12	1.92	1.68	2.15	1.91	-	-
Führungseffektivität	3.30	4.06	4.19	3.25	4.45	-	-
Zahl der Bewerter/innen	1	11	1	2	6	2	0

The Leadership Circle Profile - Bericht

Sample report - Barabara

Freitag, 15. April 2022

Ergebnisse: Vergleich mit der Normgruppe

	Selbst- bewertung	Bewerter/- innen	Vorgesetzte/r d. Vorgesetzten	Vor- gesetzte/r	Kolleg/- innen	Mitarbeiter/- innen	Andere
In Beziehung sein	39 %	77 %	84 %	34 %	90 %	-	-
Eigenwahrnehmung	52 %	76 %	86 %	41 %	86 %	-	-
Authentizität	35 %	54 %	81 %	36 %	67 %	-	-
Systemwahrnehmung	60 %	67 %	62 %	25 %	91 %	-	-
Leisten und Erreichen	41 %	55 %	70 %	22 %	79 %	-	-
Kontrollierend	18 %	10 %	42 %	35 %	10 %	-	-
Sich selbst schützend	71 %	31 %	24 %	63 %	30 %	-	-
Sich anpassend	35 %	20 %	14 %	43 %	22 %	-	-
Reaktiv-Kreativ Skala	58 %	84 %	83 %	43 %	90 %	-	-
Balance Beziehung – Aufgabe	82 %	55 %	61 %	61 %	59 %	-	-
Nutzungsgrad Führungspotential	79 %	70 %	78 %	53 %	82 %	-	-
Führungseffektivität	30 %	64 %	72 %	18 %	88 %	-	-
Zahl der Bewerter/innen	1	11	1	2	6	2	0

THE LEADERSHIP CIRCLE PROFILE - ERGEBNISSE

Kreative Dimensionen

Freitag, 15. April 2022

	Selbst- bewertung	Bewerter/- innen	Vorgesetzte/r d. Vorgesetzten	Vor- gesetzte/r	Kolleg/- innen	Mitarbeiter/- innen	Andere
	1	11	1	2	6	2	0
In Beziehung sein	39 %	77 %	84 %	34 %	90 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.85	4.15	4.36	3.64	4.40	-	-
Mitmenschlich	52 %	64 %	81 %	23 %	80 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.86	3.98	4.37	3.31	4.21	-	-
Fördert Teamwork	31 %	69 %	87 %	26 %	88 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.80	4.17	4.64	3.50	4.48	-	-
Mitarbeitend	37 %	73 %	70 %	24 %	92 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.84	4.13	4.16	3.49	4.47	-	-
Fördern und Entwickeln	42 %	81 %	75 %	61 %	91 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.90	4.25	4.24	4.01	4.51	-	-
Soziale Intelligenz	41 %	85 %	84 %	57 %	89 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.83	4.23	4.37	3.89	4.34	-	-
Eigenwahrnehmung	52 %	76 %	86 %	41 %	86 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.78	4.04	4.31	3.69	4.18	-	-
Selbstlose Führung	26 %	69 %	75 %	32 %	81 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.39	3.92	4.18	3.52	4.07	-	-
Balance	81 %	79 %	92 %	57 %	78 %	-	-
Mittelwert der Antwort	4.00	4.00	4.50	3.70	4.04	-	-
Selbstkontrolle	69 %	78 %	90 %	59 %	83 %	-	-
Mittelwert der Antwort	4.11	4.20	4.67	3.94	4.31	-	-
Persönliches Lernen	22 %	58 %	57 %	31 %	80 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.74	4.01	3.97	3.64	4.23	-	-
Authentizität	35 %	54 %	81 %	36 %	67 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.94	4.11	4.44	3.91	4.20	-	-
Integrität	29 %	55 %	72 %	33 %	73 %	-	-
Mittelwert der Antwort	4.00	4.27	4.50	4.02	4.41	-	-
Couragiert authentisch	50 %	54 %	83 %	45 %	57 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.83	3.88	4.35	3.73	3.87	-	-

Fragen zu jeder Dimension

Kreative Dimensionen

In Beziehung sein

Mitmenschlich	Ich gehe mit anderen tiefe Bindungen ein. Ich pflege warmherzige und fürsorgliche Beziehungen. Ich bin mitfühlend.
Fördert Teamwork	Ich schaffe ein positives Klima, das Menschen dabei unterstützt, ihr Bestes zu geben. Ich teile Führungsaufgaben mit anderen. Ich fördere durch meinen Führungsstil ein hohes Maß an Teamwork.
Mitarbeitend	Ich verhandle im besten Interesse beider Parteien. Ich arbeite daran, mit anderen gemeinsame Grundlagen zu erarbeiten. Ich schaffe Gemeinsamkeiten, um Übereinstimmung zu erzielen.
Fördern und Entwickeln	Ich helfe meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei, ihren eigenen Entwicklungsplan zu erarbeiten. Ich unterstütze Menschen dabei, zu lernen, sich zu verbessern und sich zu ändern. Ich gebe Feedback, das auf professionelles Wachstum zielt. Ich fördere und entwickle Menschen.
Soziale Intelligenz	Ich zeige ein hohes Maß an Fähigkeiten, Konflikte zu lösen. Ich übernehme bei Beziehungsproblemen die Verantwortung für meinen Anteil daran. Ich spreche direkt Dinge an, die die Leistungsfähigkeit des Teams beeinträchtigen. Ich bin offen für Kritik und stelle Fragen, um sie noch besser zu verstehen. Ich gebe in Konflikten die Meinungen anderer akkurat wieder.

Eigenwahrnehmung

Selbstlose Führung	Ich handle bescheiden. Ich erledige meinen Job ganz ohne das Bedürfnis, die Aufmerksamkeit dafür auf mich zu lenken. Ich führe so, dass andere sagen 'das haben wir selbst geschafft.' Ich mache mir relativ wenig aus persönlicher Anerkennung. Ich handle gerade heraus und brauche keine Anerkennung dafür.
Balance	Ich nehme mir genug Zeit, um über mich nachzudenken. Ich habe eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben.
Selbstkontrolle	Ich bleibe unter Druck ruhig. Ich kann sehr gut mit Stress und Druck umgehen. Ich übe in schwierigen Situationen einen beruhigenden Einfluss aus.
Persönliches Lernen	Ich suche aktiv nach Sinn. Ich untersuche die tieferen Zusammenhänge hinter Ereignissen/Umständen. Ich lerne aus Fehlern. Ich prüfe die Überzeugungen, die Grundlage meiner Handlungen sind.

Authentizität

Integrität	Ich führe auf eine Art, die ganz an meinen Werten ausgerichtet ist. Ich verhalte mich persönlich auf eine Art, die ganz meinen Wertvorstellungen entspricht. Ich halte mich an meine Werte, in guten wie in schlechten Zeiten.
Couragiert authentisch	Ich spreche auch umstrittene Themen direkt an. Ich beweise in Meetings Mut. Ich spreche Themen an, die andere vermeiden.

THE LEADERSHIP CIRCLE PROFILE - ERGEBNISSE

Kreative Dimensionen (Fortsetzung)

Freitag, 15. April 2022

	Selbst- bewertung	Bewerter/- innen	Vorgesetzte/r d. Vorgesetzten	Vor- gesetzte/r	Kolleg/- innen	Mitarbeiter/- innen	Andere
	1	11	1	2	6	2	0
Systemwahrnehmung	60 %	67 %	62 %	25 %	91 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.86	3.92	3.87	3.38	4.28	-	-
Interesse am Gemeinwohl	46 %	48 %	36 %	24 %	86 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.59	3.73	3.43	3.25	4.23	-	-
Nachhaltige Produktivität	39 %	71 %	81 %	21 %	90 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.75	4.04	4.25	3.42	4.36	-	-
Systemisches Denken	82 %	80 %	83 %	42 %	89 %	-	-
Mittelwert der Antwort	4.23	4.00	4.23	3.54	4.23	-	-
Leisten und Erreichen	41 %	55 %	70 %	22 %	79 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.86	3.98	4.09	3.47	4.21	-	-
Strategischer Fokus	38 %	53 %	63 %	20 %	77 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.75	3.94	3.94	3.34	4.17	-	-
Zielbewusst und visionär	43 %	61 %	83 %	38 %	78 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.82	3.99	4.32	3.62	4.17	-	-
Erzielt Ergebnisse	62 %	45 %	63 %	13 %	79 %	-	-
Mittelwert der Antwort	4.26	4.10	4.21	3.47	4.38	-	-
Entscheidungsfreudig	33 %	44 %	61 %	25 %	70 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.82	3.95	4.00	3.49	4.18	-	-

Fragen zu jeder Dimension

Kreative Dimensionen (Fortsetzung)

Systemwahrnehmung

Interesse am Gemeinwohl	<p>Ich achte auf die langfristigen Auswirkungen strategischer Entscheidungen auf die Allgemeinheit.</p> <p>Ich wäge das Allgemeinwohl mit dem Erzielen von kurzfristigen Profiten ab.</p> <p>Ich lebe nach dem Grundsatz, anderen Menschen und der Welt zu dienen.</p> <p>Ich betone die Rolle der Organisation als Teil der Gesellschaft.</p> <p>Ich erarbeite ein Zukunftsbild, das über die Organisation hinausgeht und auch eine positive Wirkung in der Welt hat.</p>
Nachhaltige Produktivität	<p>Ich bringe Zahlenergebnisse mit anderen Unternehmenszielen in Einklang.</p> <p>Ich bringe kurzfristige Ziele in Balance mit der langfristigen Gesundheit des Unternehmens.</p> <p>Ich setze Ressourcen so ein, dass Menschen nicht überbeansprucht werden.</p>
Systemisches Denken	<p>Ich gestalte das System so um, dass mehrere Probleme gleichzeitig gelöst werden können.</p> <p>Ich entwickle Systeme im Unternehmen ständig weiter, bis sie die gewünschten Ergebnisse bringen.</p> <p>Ich reduziere Aktivitäten, die Ressourcen verschwenden.</p>

Leisten und Erreichen

Strategischer Fokus	<p>Ich weiß genau, wie die Dynamiken am Markt funktionieren.</p> <p>Ich gebe eine strategische Richtung vor, die gründlich durchdacht ist.</p> <p>Ich konzentriere mich schnell auf die entscheidenden Themen.</p> <p>Ich sehe zukünftige Konsequenzen jetzigen Handelns richtig voraus.</p> <p>Ich sehe, wie alle Teile des Systems als Ganzes zusammenhängen.</p> <p>Ich lege eine strategische Richtung fest, die der Organisation zum Erfolg verhilft.</p> <p>Ich halte mich über externe Trends informiert, die das Geschäft jetzt und in der Zukunft beeinflussen könnten.</p> <p>Ich verarbeite unterschiedliche Datenströme zu einer zusammenhängenden Strategie.</p> <p>Ich bin ein/e geschickte/r Stratege/Strategin.</p>
Zielbewusst und visionär	<p>Ich formuliere ein Zukunftsbild, das in der Organisation für eine gemeinsame Ausrichtung sorgt.</p> <p>Ich lebe und arbeite mit einem tiefen Gefühl der Sinnhaftigkeit.</p> <p>Ich kommuniziere eine überzeugende Vision.</p> <p>Ich bin ein gutes Vorbild für die Vision, für die ich mich einsetze.</p> <p>Ich gebe der Organisation strategischen Weitblick.</p> <p>Ich inspiriere andere durch meine Vision.</p>
Erzielt Ergebnisse	<p>Ich verfolge Ziele mit Tatkraft und Energie.</p> <p>Ich strebe nach ständiger Verbesserung.</p> <p>Ich erziele bei wichtigen Initiativen verlässlich sehr gute Resultate.</p> <p>Ich bin schnell dabei, Gelegenheiten zu nutzen, wenn ich sie wahrnehme.</p>
Entscheidungsfreudig	<p>Ich treffe die schwierigen Entscheidungen, wenn es notwendig ist.</p> <p>Ich bin ein/e effiziente/r Entscheider/in.</p> <p>Ich treffe Entscheidungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums.</p>

THE LEADERSHIP CIRCLE PROFILE - ERGEBNISSE

Reaktive Dimensionen

Freitag, 15. April 2022

	Selbst- bewertung	Bewerter/- innen	Vorgesetzte/r d. Vorgesetzten	Vor- gesetzte/r	Kolleg/- innen	Mitarbeiter/- innen	Andere
	1	11	1	2	6	2	0
Kontrollierend	18 %	10 %	42 %	35 %	10 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.16	1.91	2.27	2.25	1.81	-	-
Perfektionistisch	49 %	9 %	6 %	27 %	23 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.44	2.74	2.19	2.85	2.89	-	-
Getrieben	8 %	3 %	13 %	18 %	5 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.40	2.16	2.14	2.36	2.10	-	-
Ehrgeiz	15 %	8 %	57 %	27 %	7 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.14	1.98	2.68	2.19	1.82	-	-
Autokratisch	28 %	16 %	48 %	43 %	14 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.07	1.82	2.17	2.22	1.72	-	-
Sich selbst schützend	71 %	31 %	24 %	63 %	30 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.51	1.76	1.46	2.16	1.74	-	-
Arroganz	42 %	19 %	19 %	52 %	19 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.00	1.42	1.16	1.91	1.39	-	-
Kritisch	38 %	14 %	24 %	34 %	15 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.01	1.41	1.34	1.65	1.38	-	-
Distanziert	91 %	69 %	35 %	81 %	64 %	-	-
Mittelwert der Antwort	3.22	2.28	1.74	2.70	2.30	-	-
Sich anpassend	35 %	20 %	14 %	43 %	22 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.12	1.92	1.68	2.15	1.91	-	-
Passiv	52 %	34 %	16 %	54 %	30 %	-	-
Mittelwert der Antwort	1.93	1.66	1.29	1.92	1.63	-	-
Dazugehören wollen	25 %	22 %	15 %	52 %	19 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.16	2.16	1.84	2.50	2.07	-	-
Gefallen wollen	36 %	18 %	42 %	19 %	27 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.72	2.32	2.65	2.18	2.39	-	-
Konservativ	10 %	14 %	7 %	14 %	24 %	-	-
Mittelwert der Antwort	2.11	2.60	2.07	2.34	2.70	-	-

Fragen zu jeder Dimension

Reaktive Dimensionen

Kontrollierend

Perfektionistisch

Ich versuche, alles perfekt zu machen.
Ich bin selbstkritisch, wenn die Dinge nicht so gut laufen wie erwartet.
Ich glaube, Durchschnitt ist ganz sicher nicht gut genug.
Ich habe das Bedürfnis, fehlerfreie Arbeit zu leisten.
Ich bin ein Perfektionist.
Ich habe das Bedürfnis, mich ständig selbst zu übertreffen.
Ich setze extrem hohe Standards für andere.

Getrieben

Ich verausgabe mich zu sehr.
Ich bin ein Workaholic.
Ich bemühe mich zu sehr, bei allem, was ich tue, der/die Beste zu sein.
Ich setze mich zu stark unter Druck.

Ehrgeiz

Ich bin aggressiv.
Ich denke, um sich gut zu fühlen, muss man ständig weiter aufsteigen.
Ich denke, worauf es wirklich ankommt, ist zu gewinnen.
Ich bin übermäßig ehrgeizig.

Autokratisch

Ich habe das Bedürfnis, meinen Willen zu bekommen.
Ich tendiere dazu, andere zu kontrollieren.
Ich bin dominierend.
Ich schreibe anderen eher vor, was sie tun sollen, anstatt Richtung zu geben.
Ich erziele Ergebnisse auf Kosten anderer.

Sich selbst schützend

Arroganz

Ich bin egozentrisch.
Ich habe ein zu großes Ego.
Ich bin arrogant.

Kritisch

Ich bin sarkastisch und/oder zynisch.
Ich bin kritisch.
Ich verletze die Gefühle anderer.
Ich mache andere nieder.

Distanziert

Ich bin emotional distanziert.
Ich bleibe auf Distanz.
Ich bin schwer richtig kennenzulernen.
Ich bin unnahbar.

Sich anpassend

Passiv

Ich habe Schwierigkeiten, klare Entscheidungen zu treffen.
Ich bin antriebslos.
Mir fehlt es an Leidenschaft.
Ich bin passiv.

Dazugehören wollen

Ich bin übermäßig konservativ.
Ich arbeite zu hart, nur um von anderen akzeptiert zu werden.
Ich nehme die Sichtweisen anderer an, um sie nicht zu enttäuschen.
Ich gehe zu sehr auf Nummer sicher.
Ich versuche zu sehr, mich den Regeln/Normen der Gruppe anzupassen.
Ich versuche, es anderen recht zu machen, um dazuzugehören.

Gefallen wollen

Ich habe das Bedürfnis, von anderen akzeptiert zu werden.
Ich habe das Bedürfnis, von anderen bewundert zu werden.
Ich bin beunruhigt, wenn es um das Urteil anderer geht.
Ich brauche die Bestätigung anderer.

Konservativ

Ich bin konservativ.
Ich mache Dinge auf konventionelle Art und Weise.
Ich halte mich an Regeln.

Sortiert nach % - Selbstbewertung

	Selbstbewertung	Fremdbewertung
Dimensionen		
Distanziert	91 %	69 %
Systemisches Denken	82 %	80 %
Balance	81 %	79 %
Selbstkontrolle	69 %	78 %
Erzielt Ergebnisse	62 %	45 %
Passiv	52 %	34 %
Mitmenschlich	52 %	64 %
Couragiert authentisch	50 %	54 %
Perfektionistisch	49 %	9 %
Interesse am Gemeinwohl	46 %	48 %
Zielbewusst und visionär	43 %	61 %
Arroganz	42 %	19 %
Fördern und Entwickeln	42 %	81 %
Soziale Intelligenz	41 %	85 %
Nachhaltige Produktivität	39 %	71 %
Kritisch	38 %	14 %
Strategischer Fokus	38 %	53 %
Mitarbeitend	37 %	73 %
Gefallen wollen	36 %	18 %
Entscheidungsfreudig	33 %	44 %
Fördert Teamwork	31 %	69 %
Integrität	29 %	55 %
Autokratisch	28 %	16 %
Selbstlose Führung	26 %	69 %
Dazugehören wollen	25 %	22 %
Persönliches Lernen	22 %	58 %
Ehrgeiz	15 %	8 %
Konservativ	10 %	14 %
Getrieben	8 %	3 %
Zusammenfassende Dimensionen		
Sich selbst schützend	71 %	31 %
Systemwahrnehmung	60 %	67 %
Eigenwahrnehmung	52 %	76 %
Leisten und Erreichen	41 %	55 %
In Beziehung sein	39 %	77 %
Sich anpassend	35 %	20 %
Authentizität	35 %	54 %
Kontrollierend	18 %	10 %
Zusammenfassende Bewertungen		
Balance Beziehung – Aufgabe	82 %	55 %
Nutzungsgrad	79 %	70 %
Führungspotential		
Reaktiv-Kreativ Skala	58 %	84 %
Führungseffektivität	30 %	64 %

Sortiert nach % - Fremdbewertung

	Selbstbewertung	Fremdbewertung
Dimensionen		
Soziale Intelligenz	41 %	85 %
Fördern und Entwickeln	42 %	81 %
Systemisches Denken	82 %	80 %
Balance	81 %	79 %
Selbstkontrolle	69 %	78 %
Mitarbeitend	37 %	73 %
Nachhaltige Produktivität	39 %	71 %
Distanziert	91 %	69 %
Selbstlose Führung	26 %	69 %
Fördert Teamwork	31 %	69 %
Mitmenschlich	52 %	64 %
Zielbewusst und visionär	43 %	61 %
Persönliches Lernen	22 %	58 %
Integrität	29 %	55 %
Couragiert authentisch	50 %	54 %
Strategischer Fokus	38 %	53 %
Interesse am Gemeinwohl	46 %	48 %
Erzielt Ergebnisse	62 %	45 %
Entscheidungsfreudig	33 %	44 %
Passiv	52 %	34 %
Dazugehören wollen	25 %	22 %
Arroganz	42 %	19 %
Gefallen wollen	36 %	18 %
Autokratisch	28 %	16 %
Konservativ	10 %	14 %
Kritisch	38 %	14 %
Perfektionistisch	49 %	9 %
Ehrgeiz	15 %	8 %
Getrieben	8 %	3 %
Zusammenfassende Dimensionen		
In Beziehung sein	39 %	77 %
Eigenwahrnehmung	52 %	76 %
Systemwahrnehmung	60 %	67 %
Leisten und Erreichen	41 %	55 %
Authentizität	35 %	54 %
Sich selbst schützend	71 %	31 %
Sich anpassend	35 %	20 %
Kontrollierend	18 %	10 %
Zusammenfassende Bewertungen		
Reaktiv-Kreativ Skala	58 %	84 %
Nutzungsgrad	79 %	70 %
Führungspotential		
Führungseffektivität	30 %	64 %
Balance Beziehung – Aufgabe	82 %	55 %

Schriftliche Kommentare

Was ist Ihrer Meinung nach die beste Eigenschaft, Fähigkeit oder Talent dieser Person als Führungskraft? Was ist Ihr Vorschlag, wie er/sie dies voll einsetzen sollte?

Schriftliche Kommentare

Was ist Ihrer Meinung nach die größte Herausforderung oder die größte Entwicklungsmöglichkeit für diese Person als Führungskraft? Was ist Ihr Vorschlag, wie er/sie dies handhaben kann?

Schriftliche Kommentare

Was ist Ihnen an dieser Person aufgefallen, das Sie ihm/ihr noch gerne mitteilen möchten, das hier bisher noch nicht zur Sprache kam?

