



Anleitung für das Profil Führung

Wir bitten Sie, sich zunächst einige Kopien von dem Profilbogen zu machen.

1. Erstellen Sie das Profil einmal für sich selbst: **Selbsteinschätzung**.
2. Lassen Sie das Profil durch mehrere andere Personen ausfüllen, die Sie in ihrer Arbeitsweise erleben, z.B. Mitarbeiter/-innen, Kollegen und Ihre Führungskraft: **Fremdeinschätzung**
3. Vergleichen Sie diese Fremdeinschätzungen mit Ihrer Selbsteinschätzung.

Gehen Sie folgendermaßen vor:

Markieren Sie mit den empfohlenen Symbolen in jeder Zeile Ihre Einschätzung:

Zur Anforderung: Symbol: A	In welchem Umfang/ wie häufig sind Sie in diesen Fähigkeiten gefordert? Einschätzungsbandbreite: sehr viel/häufig bis sehr wenig/selten
Zur Eignung: Symbol: E	Wie schätzen Sie sich bei den genannten Fähigkeiten ein? Einschätzungsbandbreite: von sehr gut bis sehr schlecht.
Zur Neigung: Symbol: N	Wie gern machen Sie das? Bandbreite: von sehr gern bis sehr ungern

Zur Auswertung der Selbsteinschätzung bieten sich folgende Fragen an:

- Wo gibt es Übereinstimmung zwischen Eignung und Neigung ?
Und zwischen diesen und den Anforderungen?
- Wo gibt es Abweichungen und was haben diese für mich zu bedeuten?
- Wo werden besondere Stärken und wo hinderliche Schwächen deutlich?
- Was möchte ich verändern oder tun, z.B. welche Stärken ausbauen,
besser einsetzen oder welche Schwächen abbauen, absichern.

Zur Auswertung der Selbst- und Fremdeinschätzung führen Sie möglichst ein Gespräch, damit Sie im Austausch mehr über sich erfahren:

- Wo gibt es Übereinstimmungen, wo gibt es Abweichungen?
- Wie lassen sich diese begründen, am besten anhand von konkreten Situationen und Beispielen aus der Praxis.

Tragen Sie im Profil unter „Anmerkungen“ gleich Ihre **Erkenntnisse und Maßnahmen** ein, die der Weiterentwicklung Ihrer Führungsweise dienen können.

Profil für Führung

Beispiel

Eigen- und Fremdeinschätzung der Anforderung - Eignung - Neigung

<< Einschätzungsbandbreite >> sehr wenig << Anforderung >> sehr viel sehr schlecht << Eignung >> sehr gut sehr ungern << Neigung >> sehr gern	Erforderliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse	Anmerkungen Ideen und Maß- nahmen zur Weiter- entwicklung
N E	Ziele vereinbaren, anpassen, dabei Zukunftsvorstellungen entwickeln	
E A	Planen von Aufgaben mit anderen, dabei Prioritäten setzen	<i>ITSC - Analyse + trainieren</i>
A E N	Arbeitsabläufe rationell gestalten	<i>selbst management anfangen</i>
A N E	Delegieren: vertrauensvoll Aufgaben und übertragen	
E N A	Ergebnisse und Zielabweichungen kontrollieren und analysieren	<i>eigene Kontroll-Hemmungen analysieren</i>
N E A	Informationen gezielt verarbeiten	
E N A	sicher, schnell und richtig in kritischen Fällen entscheiden	
A E N	Aufträge genau und verständlich formulieren	
A N E	fachlich anleiten und Wissen bzw. Wissensquellen vermitteln	
A E N	Themen, Gruppenergebnisse darstellen	
A E N	Mitarbeiter einschätzen (Stärken/Schwächen/Potential)	
E N A	Motivation bei sich und anderen stärken	<i>häufiger Anerkennung aussprechen</i>
A E N	offen kommunizieren, auf Mitarbeiter und Vorgesetzte zugehen	
E N A	zuhören, sich einfühlen in Andere, auf Mitarbeiter/-innen eingehen	
N A E	Konflikte konstruktiv bewältigen	<i>Konflikte früh ansprechen</i>
A N E	zuverlässig in Zusagen und Terminen	
E N A	lernen; sich weiterentwickeln	<i>Aufgaben für Verbesserungen stellen</i>

Tragen Sie bitte pro Zeile ein:

 A für Anforderung: Wieviel, wie oft werden diese Fähigkeiten gefordert?

 E für Eignung: Wie gut sind Ihre Fähigkeiten?

 N für Neigung: Wie gern setzen Sie diese ein? (Freude, Motivation)

Profil für Führung

Eigen- und Fremdeinschätzung der Anforderung - Eignung - Neigung

<< Einschätzungsbandbreite >> sehr wenig << Anforderung >> sehr viel sehr schlecht << Eignung >> sehr gut sehr ungern << Neigung >> sehr gern	Erforderliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse	Anmerkungen Ideen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung
	Ziele vereinbaren, anpassen, dabei Zukunftsvorstellungen entwickeln	
	Planen von Aufgaben mit anderen, dabei Prioritäten setzen	
	Arbeitsabläufe rationell gestalten	
	Delegieren: vertrauensvoll Aufgaben und übertragen	
	Ergebnisse und Zielabweichungen kontrollieren und analysieren	
	Informationen gezielt verarbeiten	
	sicher, schnell und richtig in kritischen Fällen entscheiden	
	Aufträge genau und verständlich formulieren	
	fachlich anleiten und Wissen bzw. Wissensquellen vermitteln	
	Themen, Gruppenergebnisse darstellen	
	Mitarbeiter/-innen einschätzen (Stärken/Schwächen/Potential)	
	Motivation bei sich und anderen stärken	
	offen kommunizieren, auf Mitarbeiter und Vorgesetzte zugehen	
	zuhören, sich einfühlen in Andere, auf Mitarbeiter/-innen eingehen	
	Konflikte konstruktiv bewältigen	
	zuverlässig in Zusagen und Terminen	
	lernen; sich weiterentwickeln	

↗ Tragen Sie **A** für Anforderung: **Wiev**iel, wie oft werden diese Fähigkeiten gefordert?
 bitte pro **E** für Eignung: **Wie gut** sind Ihre Fähigkeiten?
 Zeile ein: **N** für Neigung: **Wie gern** setzen Sie diese ein? (Freude, Motivation)