



SYNK Leadership-Analyse

Führungskräfte und Manager erhalten eine schnelle und konkrete Bewertung ihrer Führungssituation. Die SYNK Leadership-Analyse gibt sofort umsetzbare Impulse für ein optimales Führungsverhalten.

Führen in turbulenten Zeiten – Wie verhalte ich mich als Führungskraft oder Manager in diesen Situationen optimal?

Name

Firma

Straße

PLZ, Ort

Telefon

E-Mail

Bitte erstellen Sie mir ein Angebot für Leadership-Analysen.

Datum

Unterschrift

oder per Fax an: 0711-46 92 24-40

SYNK GROUP GmbH & Co. KG
Weidacher Str. 26
70794 Filderstadt

Zweck der SYNK Leadership-Analyse

In turbulenten Zeiten wird von Führungskräften Höchstleistung verlangt. Zeitdruck, anspruchsvolle Ziele, strenge Budgetvorgaben müssen effektiv und effizient gestaltet werden. Dies unter der Maßgabe, dass die Teamperformance gesteigert und die Motivation der Mitarbeiter erhalten bleibt.

Um diese Herausforderungen bewältigen zu können, muss eine Führungskraft flexibel reagieren und sich der Situation gemäß verhalten können. **Wie verhalte ich mich als Führungskraft oder Manager in diesen Situationen optimal?**

Die aktuelle Führungsforschung diskutiert hierzu die Ansätze des transaktionalen und transformationalen Führungsstils im Rahmen des Full-Range-of-Leadership-Modell.

Hierbei geht es nicht um ein „entweder-oder“, sondern um ein „sowohl-als-auch“.

Ziel ist es, für die vorhandene Situation die passende Mischung der Führungsstile zu finden. Das optimale Führungsverhalten hängt davon ab, ob die richtigen Führungskompetenzen dazu vorhanden sind.

Um einen sofortigen Umsetzungsimpuls für die Veränderungsarbeit geben zu können, ist eine Standortbestimmung wichtig. Dabei kommt die SYNK Leadership-Analyse zum Einsatz. Mit ihrer Hilfe schätzt die Führungskraft oder der Manager seine persönlichen Führungskompetenzen anhand eines Fragenkatalogs ein.

Dabei stehen folgende Fragestellungen im Vordergrund:

- Wie beschreibe ich meine aktuelle Führungssituation?
- Wie gestalte ich die Aufgaben in meinem Führungsbereich?
- Was bewegt mich dabei gerade am meisten?
- Wie soll meine Führungssituation in naher Zukunft aussehen?
- Welche Führungskompetenzen setze ich bereits ein?
- Welche Führungskompetenzen will ich noch entwickeln?
- Wie häufig setze ich welche Führungskompetenzen ein?

Die SYNK Leadership-Analyse arbeitet lösungs- und kompetenzorientiert. Durch die Selbstauskunft können persönliche Einschätzungen und Bewertungen in den Zielbildungs- und Zielerreichungsprozess eingebunden werden. Die Führungskraft oder der Manager erhält eine Standortbestimmung. Da ein Veränderungsprozess exakt hier ansetzt, geben die Ergebnisse der Führungskraft oder dem Manager wichtige Hinweise, wo aktuelle Arbeitsfelder liegen können. Das schriftliche Summary gibt der Führungskraft oder dem Manager eine weitere Perspektive (Fremdbild) zur Reflexion seiner Situation. Die Ergebnisse werden im Gespräch mit einem Experten reflektiert und auf innere Akzeptanz geprüft. Gerade diese sorgfältige Nachbesprechung sichert die Qualität der SYNK Leadership-Analyse.

Nutzen

Nutzen für das Unternehmen:

- Budgetschonende Personalentwicklungsmaßnahme mit hohem Wirkungsgrad
- Schnelle Erhebung von Verbesserungspotenzialen (Erfolgsfaktoren)
- Sofortige Umsetzungsmöglichkeiten
- Konkrete Messung der Veränderungen (Erfolge)
- Kosteneffizienz (Sie sparen 2 Coaching-Sitzungen oder 2 Tage Training)

Nutzen für Führungskräfte und Manager:

- Eingehen auf individuelle Situation (Standortbestimmung)
- Sofort umsetzbare Impulse
- Eigene Ideen für den persönlichen Erfolg entwickeln
- Sicherheit durch qualifizierte Analyse der Situation (Fremdbild)

Konzept

Der SYNK Leadership-Analyse liegen folgende Konzepte als Ideen zu Grunde:

New Leadership – Transactional/Transformational Leadership

Die heute geltenden Konzeptionen von Transformational Leadership basieren auf den Ansätzen des Historikers und Politikwissenschaftlers James McGregor Burns (1978) und wurden im Wesentlichen von Bass (1985; 1994) weiterentwickelt. Bei diesem Modell wird Leadership als ein Prozess verstanden, der Menschen stimuliert, ihre Arbeit aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten und sie durch eine vom Leader initiierte Transformation zur Höchstleistung zu motivieren. *„Transformational Leaders motivate others to do more than they originally intended and often even more than they thought possible.“ (Bass 1994)* Grundsätzlich unterscheidet dieser Ansatz in zwei Führungsverhalten (Bass 1984): Transactional Leadership und Transformational Leadership.

Positive Psychologie – Signaturstärken

Die Positive Psychologie wird als ein Oberbegriff für Theorien und Studien zu den Eigenschaften und Bedingungen gebraucht, die das Leben am meisten lebenswert machen. Seligman (2000) beschreibt drei Säulen der Positiven Psychologie. Er spricht von positivem Erleben (z.B. Zufriedenheit im Beruf und im Leben allgemein), positiven Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Tugenden, Charakterstärken oder Talent) sowie positiven Institutionen, welche Rahmenbedingungen schaffen, die individuelles Wachstum und Entfaltung erlauben. Dabei sind die Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004) 24 positive, über Kulturen hinweg erwünschte Eigenschaften. Seligman (2000) versteht Charakterstärken als positiv bewertete Eigenschaften eines Menschen. Diese sollen veränderbar und damit auch trainierbar sein, da sie auch von den Lebensumständen einer Person abhängen (Peterson, 2000).

Die Ausübung seiner Signaturstärken kann einen Menschen nachhaltig befriedigen. Dazu gehören auch Tätigkeiten, welche mit der Signaturstärke in Verbindung stehen. In Studien konnten zudem Zusammenhänge zwischen Lebenszufriedenheit und Hoffnung, Enthusiasmus, Bindungsfähigkeit, Neugier und Dankbarkeit gefunden werden. Leute mit hohen Ausprägungen in diesen Charakterstärken sind signifikant zufriedener als andere. Die eigenen Stärken zu kennen, ist eine Möglichkeit, mehr über sich zu erfahren. (Quelle: Universität Zürich)

Wirkungsfaktoren auf das Führungsverhalten



Quelle: in Anlehnung an Bass/Riggio, 2006 Full-Range-of-Leadership-Modell und Signaturstärken M.P. Seligman, SYNK GROUP 2011

Voraussetzungen und Einsatzgebiete

Voraussetzungen für den erfolgreichen Einsatz:

- Vereinbarung der Vertraulichkeit mit dem Auftraggeber
- Eigenverantwortliches Denken und Handeln sowie Veränderungsbereitschaft der Führungskraft oder des Managers
- Zugangsvoraussetzungen für die Eingabe im Internet müssen vorhanden sein

Einsatzgebiete:

- Führungssituationen in turbulenten Zeiten (Krisensituationen)
- Hohe Leistungsanforderungen an das Team und die Führungskraft
- Verbesserungsfähige Zielerreichung im Führungsbereich
- Konfliktsituationen im Führungsumfeld
- Führen von High Performance Teams
- Übernahme neuer Führungsaufgaben

Grenzen

Die SYNK Leadership-Analyse ist kein Persönlichkeitstest. Sie sollte nicht zu diagnostischen Zwecken oder zur Prognose von Langfristentwicklungen von Verhalten eingesetzt werden.

Unser Angebot für Sie:

Leistungsumfang:

1. Bearbeitung der SYNK Leadership-Analyse (Web-basiert)
2. Auswertung und schriftliches Summary (durch Experten)
3. 30-minütiges Telefongespräch mit Experten zur Besprechung der Ergebnisse
4. begleitende Evaluation (Erfolgskontrolle)

Investition:

Die Investition beträgt 338 EUR zzgl. USt. pro SYNK Leadership-Analyse. Für ein individuelles Angebot tragen Sie bitte die Anzahl der Analysen auf der Vorderseite ein.

Evaluation:

Bei der SYNK Leadership-Analyse handelt es sich um einen Fragenkatalog, dessen Items aus den Erfahrungen der Trainer und Business-Coaches der SYNK GROUP GmbH & Co. KG entwickelt und von Psychologen auf Relevanz für einen Veränderungs-Prozess überprüft wurden. In regelmäßigen Abständen wird die Verständlichkeit der Items geprüft.

