

LEAD- Führungsfeedback

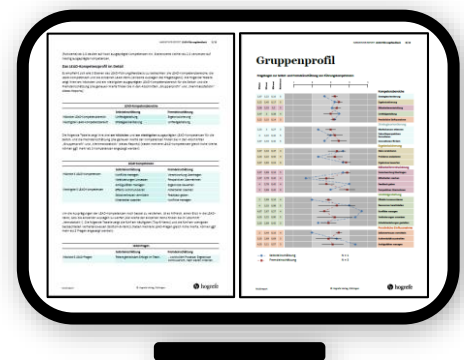
Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskompetenzen



Stefan L. Dörr, Marion Schmidt-Huber, Günter W. Maier

Das LEAD-Führungsfeedback dient der Diagnose und Entwicklung von Führungskompetenzen. Als konzeptionelle Basis wurden bedeutende wissenschaftliche Führungstheorien und zentrale Erkenntnisse aus der psychologischen Führungsforschung sowie praxisrelevante Anforderungen aus Experteninterviews in die Entwicklung von LEAD einbezogen.

Was wird erfasst?

| | | |
|---|---|---|
| Strategieorientierung | | |
| 1. Marktchancen erkennen 2. Zukunftsperspektiven formulieren 3. Innovationen fördern | | |
| Ergebnissicherung | Mitarbeiterentwicklung | Umfeldgestaltung |
| 4. Ziele vereinbaren 5. Probleme analysieren 6. Ergebnisse bewerten | 7. Verantwortung übertragen 8. Mitarbeiter coachen 9. Feedback geben 10. Perspektiven übernehmen | 11. Effektiv kommunizieren 12. Ressourcen bereitstellen 13. Konflikte managen 14. Veränderungen umsetzen 15. Arbeitsbeziehungen gestalten |
| Persönliche Einflussnahme | | |
| 16. Selbstvertrauen vermitteln 17. Authentizität ausstrahlen 18. Ambiguitäten managen | | |



| | |
|---|--|
| Zielgruppe | • Führungskräfte |
| Aufgaben | 54 Fragen zur Selbstbeurteilung und 54 Fragen zur Fremdbeurteilung |
| Testformen | Selbstbeurteilung der Führungskraft (LEAD-SB), Fremdbeurteilung durch Mitarbeitende (LEAD-FB) |
| Durchführungszeit | ca. 20 Minuten |
| Gütekriterien | • Validität: Konstruktvalidität mit modellkonformen Fragebogen • Reliabilität: die 17 Skalen gelten als intern konsistent ($\alpha = .71 < \alpha < .88$) |
| Vergleichsgruppe | N = 720 deutschsprachige Führungskräfte, deren Führungskompetenzen von ihren direkt geführten Mitarbeitern eingeschätzt wurden |
| Beispielszenario | „Ich berücksichtige Kundenbedürfnisse und Trends bei der Entwicklung meiner Strategie.“ |
|  | Deutsch |
|  | Deutsch |