

A teal circular graphic containing the text 'Navigation für den Führungserfolg' in white, sans-serif font. The text is arranged in four lines: 'Navigation', 'für den', 'Führung-', and 'erfolg'.

# Leadership Potenzial Kompass

Ist wirkungsvolle Führung erlernbar, oder kommen erfolgreiche Führungskräfte einfach so auf die Welt?

Grundsätzlich gilt: Jeder Mensch wird mit bestimmten Talenten geboren. Über die Sozialisation kristallisieren sich Werte und Einstellungen heraus. Zusammen mit dem Verhalten und wiederkehrenden Mustern bildet sich die Persönlichkeit eines Menschen. Diese Persönlichkeitseigenschaften stellen das Basis-Potenzial dar, das jeder in einen beruflichen Kontext einbringt – plus Wissen und Erfahrung. Kompetenzen setzen erst dann

ein, wenn Handlung in verschiedenen Situationen bewusst und wiederholbar selbstorganisiert eingesetzt werden kann. Leistung und Ergebnisse sind aber noch nicht gleichbedeutend mit Erfolg. Erfolg wird immer einem systemischen Zusammenhang zugeschrieben: entweder von der leistenden Person selbst, von anderen Personen oder anhand von vorher definierten und messbaren Kriterien. Für die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und die zielgerichtete Entwicklung von Kompetenzen sind Feedback- und Reflexionsprozesse notwendig.

# Was bedeutet eigentlich Führungspotenzial?

## Sechs Kernfaktoren für den Führungserfolg

Die bisherige Forschung und Literatur zum Thema Führungspotenzial ist nicht sehr ergiebig. Anhand einer Metaanalyse haben wir von Strametz das vorhandene Material analysiert, um gemeinsame Muster für Kernfaktoren erfolgreicher Führung zu ermitteln.

Das Ergebnis: Diese sechs Kompetenz- und Motivationsfaktoren zeigen eine hohe Übereinstimmung mit der bestehenden Forschung auf.

### 1. Kognitive Kapazitäten

Führungskräfte sollten über ausreichend kognitive Kapazitäten verfügen und diese im richtigen Moment abrufen und mobilisieren können.

### 2. Soziale Kapazitäten

Genauso wichtig sind die sozialen Kapazitäten. Führungskräfte haben vornehmlich mit anderen Menschen zu tun und sollten diese verstehen und gewinnen.

### 3. Selbstwahrnehmung

Führungskräfte, die wirkungsvoll sein wollen, brauchen eine gute Selbstwahrnehmung. Jemand, der sich seiner selbst bewusst ist, seine Rolle(n) kennt und sich reflektieren kann, verfügt über eine persönliche Reife, die die Basis für natürliche Führungsautorität ist.

### 4. Selbststärke

Die Selbststärke bildet die Grundlage für Fähigkeiten, Ziele zu setzen und zu verfolgen sowie im Alltag permanent Entscheidungen zu treffen und diese dann um- und durchzusetzen.

### 5. Wachstumsorientierung

Führungskräfte müssen ständig in Bewegung sein, sind neugierig, offen für Veränderungen und Feedback und besitzen ein Interesse an lebenslangem Lernen. Mit dem Potenzialfaktor Wachstumsorientierung werden alle anderen Faktoren verbessert und gelangen zu einer größeren Entfaltung.

### 6. Mobilisierungsenergie

Nur wer Mobilisierungsenergie besitzt, kann vorangehen und andere mitnehmen. Für Führungskräfte ist dieser Potenzialfaktor wichtig, um andere Menschen, Teams oder sogar Organisationen zu bewegen (beeinflussen).

# Der Leadership Potenzial Kompass für Ihre Führungskräfte und Talente

Im Leadership Potenzial Kompass begleiten wir Ihre Führungskräfte und Talente durch drei aufeinander aufbauende Schritte. Als Ergebnis erhält jeder Kandidat und Auftraggeber einen Kompass, der beschreibt, welche der persönlichen Potenziale und Handlungskompetenzen allgemein und für Führung speziell vorhanden sind. Danach wissen die Kandidaten, mit welchen Maßnahmen sie ihre Entwicklungsfelder bearbeiten können und ob der Weg zur Führungskraft für alle Seiten Sinn ergibt.



Jede Führungskraft sollte zuallererst ein Experte für das eigene Selbst sein.

**Karl Heinz Seßler**  
Gesellschafter

## Leadership Potenzial Kompass



# Drei Schritte für mehr Führungserfolg

## Schritt 1: Leadership PotenzialCockpit

Die Basis bildet das psychometrische Testverfahren, das Leadership PotenzialCockpit. Es dient zur Bestimmung der sechs relevanten Potenzialfaktoren und bildet die diagnostische Basis für den weiteren Prozess.

Es ist ein schnelles und schlankes, aber dennoch genaues Instrument, welches in ihrem Unternehmen auch eigenständig durch eine vorherige Zertifizierung eingesetzt werden kann, um externe oder interne Recruitingprozesse zu beschleunigen.

**Ort:** Online

**Dauer:** 30 Minuten

**Info:** Jederzeit durchführbar

## Schritt 2: Einzelpotenzialanalyse

In der Einzelpotenzialanalyse werden die Ergebnisse des Leadership PotenzialCockpits verifiziert und in verschiedenen Übungen werden die persönlichen Interessen, Erfahrungen und Orientierungen besprochen und integriert. Dies eröffnet eine persönliche und partnerschaftliche Potenzialberatung für Kandidat und Auftraggeber.

**Ort:** Online oder Präsenz

**Dauer:** 2,5 - 3 Stunden

**Info:** Termin nach Vereinbarung

## Schritt 3: Leadership Simulation

Den letzte Schritt bildet unsere einzigartige Leadership Simulation, eine verhaltensorientierte Praxissimulation innerhalb eines Planspielunternehmens, in der Führungsverhalten in einem sozial-dynamischen Kontext sowohl diagnostiziert als auch trainiert wird. Das direkte Feedback rundet jede Simulationsrunde ab und die Teilnehmenden erhalten bereits hier wertvolles Wirkungsfeedback.

**Das Besondere:** Diagnostik und Entwicklung fallen zusammen. Durch die Beobachtung erfahrener Berater und Beraterinnen sowie die strukturierten Feedbackprozesse und Reflexionsschleifen werden sowohl eine persönliche Standortbestimmung hinsichtlich Führungspotenzial und Handlungskompetenz als auch erste Entwicklungsschritte in der Simulation ermöglicht.

**Ort:** Online, Präsenz, oder Hybrid

**Dauer:** 1,5 - 2 Tage

**Info:** Termin nach Vereinbarung

# Den Transfer sichern: Auswertungen für Führungskraft und Organisation

## Persönlicher Ergebnisbericht

Alle Ergebnisse der Teilnehmenden fügen wir in einem persönlichen Ergebnisbericht (Kompass) zusammen. Eine Ergebnisübersicht stellt noch einmal die individuellen Potenzial-, Kompetenz- und Motivationsfaktoren dar. Diese wird durch eine Zusammenfassung der wichtigsten Stärken und Entwicklungsfelder ergänzt. Individuelle Entwicklungsempfehlungen runden den Kompass ab und bieten für die weitere Entwicklung die Basis für Teilnehmende, Vorgesetzte und Personalabteilung.

## Feedbackgespräch

In einem wertschätzenden und dialogischen Feedbackgespräch (ca. 1 Stunde) werden die zentralen Ergebnisse, Stärken, Entwicklungsfelder sowie praktische Entwicklungsempfehlungen mit den Teilnehmenden besprochen. Optional können hier Vorgesetzte oder Personalabteilung einbezogen werden. Das Feedbackgespräch kann online oder vor Ort stattfinden.

## Analyse auf Organisationsebene

Durch den Leadership Potenzial Kompass erhalten wir einen Einblick in die Führungskultur Ihres Unternehmens. Durch die Analyse auf Organisationsebene stellen wir zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung Ihrer Organisation und Kultur heraus. Dies bildet die Basis zur Überprüfung und Ergänzung Ihrer personalpolitischer Maßnahmen und Entwicklungsschwerpunkte.

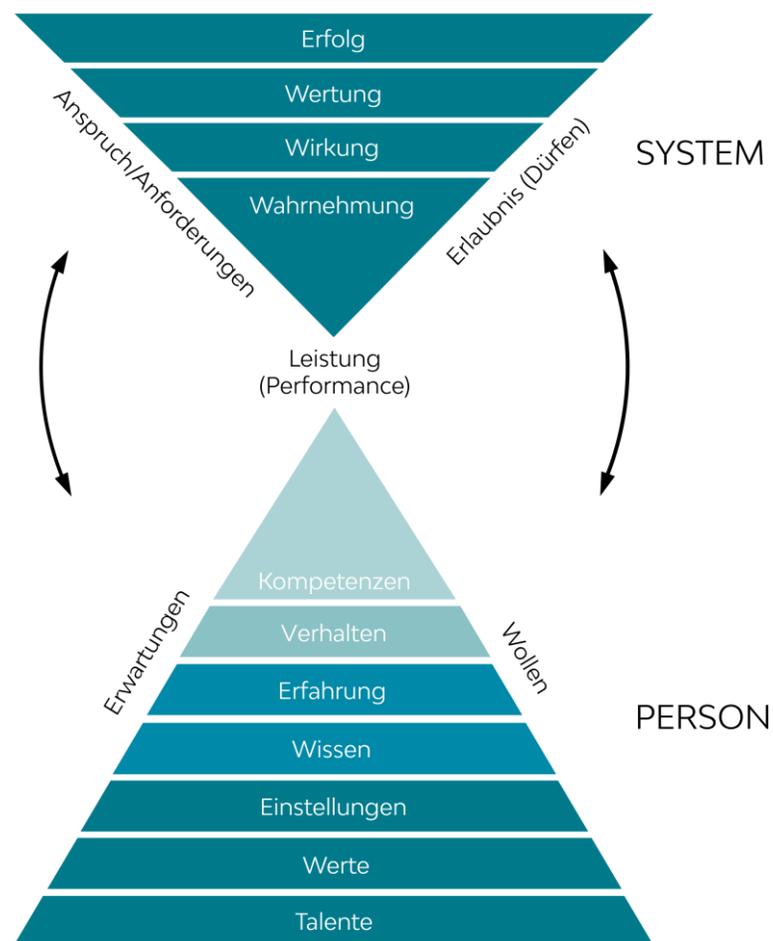


# Das Strametz Erfolgsmodell als Basis

## Vom Talent zur Performance

Das Strametz Erfolgsmodell zeigt den Zusammenhang zwischen Talenten, Kompetenzen, der Leistung und schließlich dem Erfolg auf. Der Gesamtrahmen wird bestimmt durch die Identität des Menschen und einen

Sinn, den dieser Mensch in seiner Leistung und dem Streben nach Erfolg sieht. Die Brücke zwischen der Identität der Person und dem sinnstiftenden Erfolg führt über Feedback- und Reflexionsprozesse. Was allgemein gilt, gilt insbesondere für den Führungserfolg.



Sie wollen jetzt gleich mit uns durchstarten? Dann nehmen Sie einfach Kontakt zu uns auf.

Strametz & Associates Deutschland GmbH • Kalandstraße 13 • D-34414 Hansestadt Warburg  
 T +49 (0)5641 77 64 0-0 • F +49 (0)5641 77 64 0-11 • E info@strametz.de

[www.strametz.de/loesungen-fuehrungskraefteentwicklung](http://www.strametz.de/loesungen-fuehrungskraefteentwicklung)