

CliftonStrengths® für Führungskräfte

Willkommen bei CliftonStrengths für Führungskräfte, dem Bericht, der Sie durch Ihre einzigartigen Talente führt und Ihnen erklärt, wie Sie diese Talente einsetzen können, um in Ihrer Rolle erfolgreich zu sein.

Wir haben diesen Bericht entwickelt, um Ihnen die Arbeit zu erleichtern, mehr Klarheit in Ihre Rolle zu bringen und Ihre Managementpraktiken zu stärken.

Nutzen Sie diesen Bericht, um mehr über Ihre Ergebnisse zu erfahren und besser zu verstehen, was Sie als Führungskraft von Natur aus am besten können. Setzen Sie dann die Aktionspunkte bei der Ausübung Ihrer Pflichten um – beginnen Sie schon heute.

IHRE ZEHN TALENTSCHWERPUNKTE:

1. Bedeutsamkeit

Suchen Sie nach Möglichkeiten, wichtige Aufgaben zu übernehmen, durch die Sie anderen helfen, höhere Maßstäbe zu setzen.

2. Zukunftsorientierung

Teilen Sie Ihre Visionen von einer besseren Zukunft.

3. Einzelwahrnehmung

Schätzen Sie die Einzigartigkeit jeder Person, der Sie begegnen.

4. Fokus

Setzen Sie bestimmte Ziele mit Zeitvorgaben, um sich selbst zu motivieren.

5. Höchstleistung

Streben Sie Höchstleistungen an, und ermutigen Sie andere dazu, dasselbe zu tun.

6. Strategie

Haben Sie stets mindestens drei Alternativen parat, damit Sie sich anpassen können, wenn sich die Umstände ändern.

7. Wissbegier

Nutzen Sie Ihre Leidenschaft, Neues zu lernen, um Ihr eigenes Leben und das anderer zu bereichern.

8. Leistungsorientierung

Bringen Sie Intensität und Durchhaltevermögen in die wichtigsten Bereiche ihres Lebens ein.

9. Verantwortungsgefühl

Übernehmen Sie die Verantwortung für die Dinge, die Ihnen am wichtigsten sind.

10. Überzeugung

Verlieren Sie ihre Werte nicht aus den Augen, denn sie halten Sie in schwierigen Zeiten auf Kurs.

Jedes Thema passt in eine Führungsdomäne

■ Talentthemen aus dem Bereich **DURCHFÜHRUNG** helfen Ihnen, Maßnahmen umzusetzen.

■ Talentthemen aus dem Bereich **EINFLUSSNAHME** helfen Ihnen, die Führung zu übernehmen, das Wort zu ergreifen und anderen Gehör zu verschaffen.

■ Talentthemen aus dem Bereich **BEZIEHUNGSaufbau** helfen Ihnen, starke Beziehungen aufzubauen, die den Zusammenhalt eines Teams fördern.

■ Talentthemen aus dem Bereich **STRATEGISCHES DENKEN** helfen Ihnen, Informationen aufzunehmen und zu analysieren, um bessere Entscheidungen zu treffen.

Besseres Management beginnt hier



- 1. **Bedeutsamkeit**
- 2. **Zukunftsorientierung**
- 3. **Einzelwahrnehmung**
- 4. **Fokus**
- 5. **Höchstleistung**
- 6. Strategie
- 7. Wissbegier
- 8. Leistungsorientierung
- 9. Verantwortungsgefühl
- 10. Überzeugung

Die Rolle, die für den Erfolg in einem Unternehmen am wichtigsten ist, ist die der Führungskraft. Ihre Rolle ist unentbehrlich – und anspruchsvoll –, und wir wissen, dass die beste Möglichkeit, *selbstbewusst zu führen* und *gut zu führen*, darin besteht, mit Ihren Stärken zu führen.

Ihr CliftonStrengths-Profil unterscheidet Sie von jeder anderen Führungskraft. Oben ist Ihre Talent-DNA abgebildet. Ihre Talentthemen werden in der Reihenfolge aufgeführt, die sich aus Ihren Antworten auf die Bewertungsfragen ergeben hat.

Erfahren Sie mehr über Ihre größten Stärken

Die ersten 10 Talentthemen sind Ihre ausgeprägtesten Talente. In diesem Bericht wird beschrieben, wie diese Ihnen einen Vorteil in Ihrer Führungsweise verschaffen. Um Ihre Talent-DNA vollständig zu verstehen, müssen Sie jedoch wissen, dass Ihre fünf Talentschwerpunkte – die in fast allem, was Sie tun, durchscheinen – die *stärksten* Ihrer 10 ausgeprägtesten Talente sind. Nehmen Sie sich die Zeit, um mehr über sie zu erfahren.

Entdecken Sie praktische Anwendungsmöglichkeiten

Integrieren Sie Ihre Stärken in Ihre Alltagsroutine: von persönlichen Gesprächen, über Teambesprechungen, bis hin zur Art und Weise, wie Sie Prozesse strategisch planen und überwachen.

Jede Themenseite enthält Folgendes:

- **Wie dieses Talentthema zu Ihrem Erfolg beiträgt**
- **Wie dieses Talentthema Ihrem Erfolg im Weg stehen könnte**
- **Aktionspunkte, die Sie sofort umsetzen können**

Setzen Sie sie ein

Die wichtigste Erwartung an eine hervorragende Führungskraft ist, dass sie **jede Woche mit jedem Teammitglied ein bedeutungsvolles Gespräch über dessen Ziele** führt. Lesen Sie diesen Bericht, um zu erfahren, wie Sie Ihre Stärken in jedem dieser Gespräche am besten einsetzen, um Ihre Teammitglieder bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen.

Ganz gleich, ob Sie kurzfristig ein Meeting sicherer führen möchten oder nach langfristigen Lösungen oder Strategien suchen – das Thema dieses Berichts ist klar: **Nutzen Sie Ihre Stärken, um eine bessere Führungskraft zu werden.**



EINFLUSSNAHME

1. Bedeutsamkeit

Sie möchten eine große Wirkung erzielen. Sie zeichnen sich durch ein starkes Unabhängigkeitsgefühl aus und gewichten Projekte nach deren Auswirkungen auf das Unternehmen oder die Menschen in Ihrer Umgebung.

Wie dieses Thema zu Ihrem Erfolg beiträgt

Sie sind entschlossen, etwas zu bewirken, und Ihr Team fühlt das. Sie konzentrieren sich auf die Ergebnisse Ihrer Arbeit und bewirken dadurch, dass Ihre Teammitglieder auf ihre tägliche Arbeit stolz sind.

Ihr Wunsch, etwas von Wert zu hinterlassen, inspiriert Ihr Team. Sie ermutigen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, über die dauerhafte Wirkung ihrer Arbeit nachzudenken, und beflügeln sie dadurch zu großen Leistungen. Ihr Streben nach dauerhafter Bedeutung sorgt dafür, dass Ihr Team stets die Zukunft und deren Verbindung mit dem gegenwärtigen Augenblick im Blick behält.

Sie sind bestrebt, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruflich *und* persönlich voranzubringen. Durch kontinuierlich hohe Standards für Ihre eigene Arbeit und die Arbeit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festigen Sie Ihre dauerhaften Ergebnisse.

Wie dieses Thema Ihrem Erfolg im Wege stehen kann

- Als Führungskraft erhalten Sie möglicherweise keine Anerkennung für Ihren Erfolg, aber das ist in Ordnung. Schätzen Sie die Bemühungen Ihrer Teammitglieder, und stellen Sie sicher, dass sie das Lob erhalten, das sie verdienen. Machen Sie sich weniger Sorgen über Ihre eigene Anerkennung, und konzentrieren Sie sich auf Ihr Team.
- Wenn Sie glauben, dass jemand Ihren Beitrag herunterspielt, neigen Sie stärker als andere dazu, frustriert zu reagieren. Indem Sie über die Erfolge Ihres Teams nachdenken, können Sie diese Frustration davon abhalten, Ihren Fortschritt entgleisen zu lassen.
- Wenn Sie sich darauf konzentrieren, etwas zu bewirken, neigen Sie dazu, Leistungen zu übersehen, auf die einige großen Wert legen. Wenn Sie andere in ein Gespräch darüber verwickeln, was sie für wichtig halten, kann es Ihnen helfen, auf Ihre Erfolge stolz zu sein.

AKTIONSPUNKTE

So wenden Sie Bedeutsamkeit als Führungskraft an

Dieses Thema gibt Ihnen einen Vorteil - hier erfahren Sie, wie Sie es verwenden können.

- ☐ **Finden Sie heraus, wofür Teammitglieder am liebsten bekannt sein möchten.** Fragen Sie sie: Wie definieren oder beschreiben Sie Größe in Ihrer Rolle? Wofür sind Sie bekannt? Wofür wären Sie gern bekannt? Die Antworten auf diese Fragen geben Aufschluss über die Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und helfen Ihnen beim Coaching.
- ☐ **Finden Sie heraus, welche Zielgruppe – oder Person – Ihre Teammitglieder für am wichtigsten halten.** Stellen Sie jedem Teammitglied die folgenden Fragen: Wessen Zustimmung schätzen Sie am meisten? Wessen Feedback schätzen Sie am meisten? Wessen Unterstützung ist Ihnen am wichtigsten? Stellen Sie anhand dieser Informationen sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Anerkennung erhalten, die für sie am bedeutsamsten ist.
- ☐ **Teilen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die wichtigsten Teamziele mit.** Wenn Ihre Teammitglieder Ihre Ziele für das Unternehmen und ihr Team hören, inspiriert dies sie, ihre Arbeit auf diese Ziele auszurichten und ihre Projekte danach zu priorisieren, wie stark sie den Teamerfolg beeinflussen können.
- ☐ **Identifizieren Sie die jüngsten Erfolge, und informieren Sie andere darüber.** Sie sind der/die größte Motivator/in und Fürsprecher/in Ihres Teams. Wenn das Team ein Ziel erreicht, stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten darüber Bescheid wissen. Für ihre Arbeit anerkannt zu werden, motiviert Teammitglieder zu höherer Produktivität und neuen Spitzenleistungen.

Denken Sie über den Aktionsplan nach

Wie gefällt es Ihnen, Anerkennung zu geben und zu erhalten?

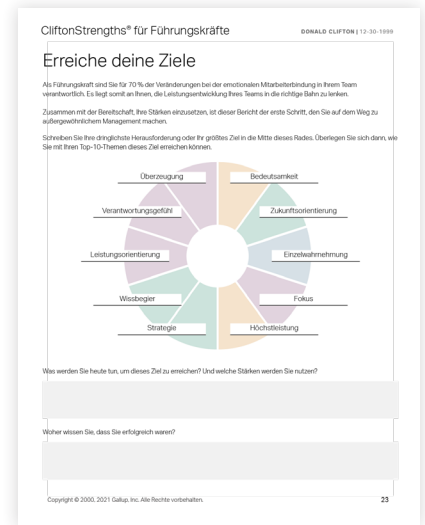
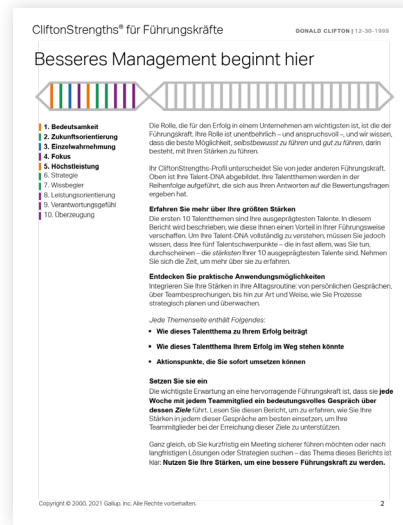
Wo können Sie eine klare Verbindung zwischen Teamprojekten und Unternehmenszielen herstellen?

In Ihrem Bericht

Ihre Top-10-
Talentthemen

Anweisungen zur
Verwendung des
Berichts

Eine Ressource, die
Ihnen beim Erreichen
Ihrer Ziele hilft



Eine Themenseite für jedes Ihrer Top-10-Talentthemen mit Manager-spezifischen Einblicken, Maßnahmen und Fragen zur Reflexion

