

LEADERSHIP GUIDE

Der 31-seitige LPP LEADERSHIP GUIDE bietet Ihnen praxisnahe Handlungsempfehlungen zur persönlichkeitsorientierten Führung von Mitarbeiter*innen. Dafür gibt er zum einen Orientierung bei der Einschätzung der Persönlichkeit Ihrer Mitarbeiter*innen anhand der Big Five – dem wissenschaftlich fundierten Standardmodell zur Beschreibung der Persönlichkeit. Zum anderen bietet er konkrete Hinweise zur Anpassung des Führungsverhaltens an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen bzgl. der wichtigsten Führungsaufgaben: Planen und Anweisen, Informieren und Kommunizieren, Motivieren, Kontrollieren sowie Feedbackgeben.

Einsetzbar für ...

- Professionelle und schnelle Einschätzung der Persönlichkeit von Mitarbeiter*innen
- Aufdecken von Entwicklungsfeldern und ungenutzten Potentialen bei der individuellen Ansprache von Mitarbeiter*innen
- Entwicklung eines persönlichkeitsorientierten Führungsstils
- Als Basis für Feedback-, Mitarbeiter-, Zielvereinbarungsgespräche

Ihr Nutzen:

Ideale Unterstützung bei der Gestaltung einer persönlichkeitsorientierten Führung und wertschätzenden Haltung gegenüber den individuellen Mitarbeiter*innen mit dem Ziel, die Zufriedenheit und Leistung zu erhöhen.

PERSONALITY PROFILER LEADERSHIP GUIDE

HERZLICH WILLKOMMEN!

Mit diesem Leadership Guide möchten wir Sie dabei unterstützen, die Persönlichkeit Ihrer Mitarbeiter noch besser zu durchdringen und auf Grundlage des fundierten BIG FIVE Persönlichkeitsmodells Verhaltensstrategien für jeden Mitarbeiter in den einzelnen Phasen des Führungsprozesses zu entwickeln.

Und so geht's: Zunächst schätzen Sie Ihren Mitarbeiter ein. Mit einer Schnellinschätzung erhalten Sie in wenigen Minuten das BIG FIVE Profil Ihres Mitarbeiters. Im Anschluss daran finden Sie in diesem Guide Verhaltensempfehlungen angepasst auf Ihren Mitarbeiter und die wichtigsten Phasen des Führungsprozesses.

Nutzen Sie diesen Guide als Nachschlagewerk und Leitfaden für eine optimale Mitarbeiterführung



DIE DREI BAUSTEINE

- BIG FIVE SCAN**
Schätzen Sie das BIG FIVE Profil Ihrer Mitarbeiter innerhalb weniger Minuten ein.
- BIG FIVE IM LEADERSHIP PROZESS**
Führen Sie Ihre Mitarbeiter entsprechend deren Persönlichkeit an.
- ALLES AUF EINEM BLICK**
Sehen Sie alle drei jeweiligen BIG FIVE Profile auf einen Blick.

BIG FIVE PROFILE VON MITARBEITERN

INTROVERSION	EXTRAVERSION
Introvertierte Mitarbeiter bleiben gerne für sich bzw. in kleinen Teams. Sie bevorzugen ruhige, vertrauliche Kollegen. Sie arbeiten sehr eigenständig, gerne auch allein oder in kleinen Teams. Bei Diskussionen oder Präsentationen überlassen sie anderen den Vortritt. Sie beobachten ihre Umgebung, bevor sie zu und machen sich ihre eigenen Gedanken, bevor sie Entscheidungen treffen.	Extravertierte Mitarbeiter suchen den Kontakt und persönlichen Austausch mit Kollegen, seien es Kollegen, Kunden, oder auch mit Vorgesetzten. Sie arbeiten gerne in Teams und arbeiten gerne in Teams. Sie füllen ihren freien, ungenutzten Zeit mit verschiedenen Aufgaben und Projekten gleichzeitig. Wenn ihre Pläne nicht zum angedachten Erfolg führen, können sie diese schnell und spontan ändern. Mitarbeiter müssen sie an Fristen oder Absprachen erinnern werden.
GEWISSENHAFTIGKEIT	FLEXIBILITÄT
Gewissenhafte Mitarbeiter arbeiten sehr gründlich und strukturiert. Haben Freisein sind ihnen ein großes Anliegen. Sie sind sehr an den Details und Konsequenzen von Aufgaben oder Projekten interessiert und haben auch wenn sie eine andere Aufgabe oder Bestimmung sind, sie arbeiten sehr konzentriert und sind auch	Flexible Mitarbeiter lassen Projekte gerne auf sich zukommen. Sie arbeiten lieber an vielen verschiedenen Aufgaben und Projekten gleichzeitig. Wenn ihre Pläne nicht zum angedachten Erfolg führen, können sie diese schnell und spontan ändern. Mitarbeiter müssen sie an Fristen oder Absprachen erinnern werden.

PERSONALITY PROFILER

DER BIG FIVE SCAN

BESTÄNDIGKEIT

Beständige Mitarbeiter arbeiten gerne in einem Team und mit ihren Kollegen. Sie gehen Aufgaben an, vertrauen auf ihre Erfahrung und treffen ihre Entscheidungen und Entscheidungen. Sie sind sehr zuverlässig und sind sehr zuverlässig.

WETTBEWERB

Wettbewerbsorientierte Mitarbeiter orientieren sich an ihren eigenen beruflichen Ansprüchen. Sie sind sehr ambitioniert und sind sehr ambitioniert. Sie sind sehr ambitioniert und sind sehr ambitioniert.

GEWISSENHAFTIGKEIT

- orientiert in Teams, gerne Planung und Organisation und hat sich Aufgaben zu
- hat sich in Freisein und ist sehr
- arbeitet gerne in Teams oder Teams
- ist an den Details einer Aufgabe
- entscheidet sich nach reiflicher Überlegung

FLEXIBILITÄT

- viele Projekte sind durch zu viele Pläne oder
- Vorgehensmodellen

OFFENHEIT

- geben Sie dem Mitarbeiter häufige Rückmeldung zu seiner Leistung
- sprechen Sie Lob und Anerkennung spontan und unentgeltlich
- besetzen Sie die Kollegenrolle sehr gerne, wenn Sie einen Kollegen haben, der auch
- werden Sie sich bei Kollegen und

BESTÄNDIGKEIT

- bewerten Sie Ihre Teamarbeit für regelmäßige Feedback-Gespräche, geben Sie dem Mitarbeiter
- geben Sie sich bei Kollegen und
- geben Sie sich bei Kollegen und

KOOPERATION

- arbeiten Sie gerne mit anderen zusammen
- formulieren Sie Lob auf der persönlichen Ebene
- arbeiten Sie bei Kollegen und
- geben Sie sich bei Kollegen und

WETTBEWERB

- begründen Sie Lob und Kritik durch Lob und
- besetzen Sie sich bei Kollegen und
- besetzen Sie sich bei Kollegen und

INTROVERSION

Planen & anweisen

- anweisen Sie Ihre Mitarbeiter eigenständig in dem von Ihnen bestmöglichen Themengebiet
- anweisen Sie Ihre Mitarbeiter eigenständig in dem von Ihnen bestmöglichen Themengebiet
- anweisen Sie Ihre Mitarbeiter eigenständig in dem von Ihnen bestmöglichen Themengebiet

Informieren & kommunizieren

- kommunizieren Sie nach Möglichkeit schriftlich
- halten Sie im persönlichen Gespräch einen gewissen Abstand
- stellen Sie persönliche Fragen nur, wenn Sie ein bestimmtes Interesse haben
- informieren Sie den Mitarbeiter regelmäßig und rechtzeitig über eventuelle Änderungen
- ermutigen Sie sich, sich nach Fragen offen zu zeigen und geben Sie, dass sich der Mitarbeiter bei Fragen gerne und jederzeit melden kann

Motivieren

- lassen Sie den Mitarbeiter eigenständig in dem von Ihnen bestmöglichen Themengebiet
- ermutigen Sie den Mitarbeiter eigenständig in dem von Ihnen bestmöglichen Themengebiet
- zeigen Sie ihm, dass seine Leistungen geschätzt werden und geben Sie regelmäßig Feedback
- nehmen Sie Sorgen oder Unzufriedenheiten ernst und lassen Sie Unterstützung an
- besprechen Sie den Mitarbeiter, wenn Sie ihm eine Aufgabe und Kompetenzen antragen

EXTRAVERSION

Planen & anweisen

- besetzen Sie die Kollegenrolle sehr gerne, wenn Sie einen Kollegen haben, der auch
- besetzen Sie die Kollegenrolle sehr gerne, wenn Sie einen Kollegen haben, der auch
- besetzen Sie die Kollegenrolle sehr gerne, wenn Sie einen Kollegen haben, der auch

Informieren & kommunizieren

- kommunizieren Sie gerne und offen im direkten Gespräch oder Telefonat und geben Sie
- geben Sie sich bei Kollegen und
- geben Sie sich bei Kollegen und

Motivieren

- formulieren Sie Lob und Kritik durch Lob und
- besetzen Sie sich bei Kollegen und
- besetzen Sie sich bei Kollegen und