

Der Krisen Potential-Scan:

Kriterien/Kompetenzen				
1. Resilienz	+	++	+++	++++
Der Führungskraft sind Nervosität und Fahrigkeit anzumerken. Sie neigt zu Aktionismus und vorschnellen Entscheidungen.				
Die Führungskraft hat innerlich zu kämpfen, ruhig zu bleiben. Sie ist sich dessen aber bewusst.				
Die Führungskraft zeigt sich unerschrocken. Sie kann das Unabwendbare annehmen und dauerhaft konzentriert an Themen arbeiten.				
Die Führungskraft bleibt auch auf Dauer widerstandsfähig. Sie integriert negative Nachrichten von außen (scheinbar) mühelos und behält ihre innere „Schubkraft“.				

2. Persönlicher Antrieb	+	++	+++	++++
Die Führungskraft zeigt angesichts der Krise keinen zusätzlichen Antrieb. Sie kommuniziert, dass sie erst „von anderer Stelle“ Informationen braucht, um handeln zu können.				
Die Führungskraft informiert sich ständig über mit der Krise verbundene Neuerungen. Sie kommt jedoch nicht in den Gestaltungsmodus.				
Die Führungskraft ist fortlaufend gut informiert und setzt in ihrem Bereich Veränderungen tagesaktuell um.				
Die Führungskraft ist im dauerhaften Veränderungsmodus und erarbeitet mit Kollegen der gleichen Führungsebene Fahrpläne. Sie unterstützt die Firmenleitung.				

Kriterien/Kompetenzen				
3. Analysefähigkeit	+	++	+++	++++
Die Führungskraft analysiert einzelne Faktoren der Krise, reflektiert aber weniger mögliche konkrete Auswirkungen.				
Die Führungskraft analysiert einzelne Faktoren der Krise und reflektiert mögliche konkrete Auswirkungen.				
Die Führungskraft analysiert mehrere Faktoren und bringt diese vernetzt miteinander in Verbindung.				
Die Analyse umfasst sämtliche relevanten Aspekte bezogen auf das Unternehmen, die Branche und den Markt.				

4. Rollenverhalten	+	++	+++	++++
Die Führungskraft macht Dienst „nach Vorschrift“. Ihr Verhalten ist nicht anders als vor der Krise.				
Der Führungskraft ist bewusst, dass sie es in der Hand hat, Ihren Verantwortungsbereich so zu führen, dass die Mitarbeiter motiviert und arbeitsfähig bleiben.				
Die Führungskraft bleibt aktiv darum bemüht, für ihre Mitarbeiter ein Garant für Stabilität zu sein.				
Die Führungskraft wächst über sich hinaus und entwickelt neue Qualitäten im Rahmen der Rolle.				

Kriterien/Kompetenzen				
5. Teamführung	+	++	+++	++++
Die Führungskraft ist sich nicht bewusst, dass die Krise einer besonderen Art der Mitarbeiterführung bedarf.				
Die Führungskraft ist sich bewusst, dass ihre Mitarbeiter in der Aktualität mehr und regelmäßiger informiert und gesteuert werden müssen.				
Die Führungskraft führt mit einem gezielten Mix aus Team- und Einzelmaßnahmen.				
Die Führungskraft führt im Sinne eines Mitarbeiter-Coaches ihre Mitarbeiter durch diese Zeit. Ziel ist die dauerhafte Sicherstellung der Operationalisierung.				

6. Menschlichkeit	+	++	+++	++++
Die Führungskraft hat inneren Druck und ist im Kontakt zu anderen nicht durchgängig freundlich.				
Die Führungskraft bleibt grundsätzlich freundlich, authentisch und wertschätzend. Sie ist in der Lage, die Menschen als Individuen zu sehen.				
Die Führungskraft bietet im beruflich angemessenen Rahmen Hilfe an. Sie bringt Menschen zusammen und stärkt dadurch deren Gemeinschaftssinn.				
Die Führungskraft stärkt und unterstützt andere, in dem sie in der Tagesaktualität nachhaltig die gemeinsame Wertebasis herausarbeitet.				

Anwendung des Scans:

Holen Sie sich Ihre Führungskräfte der Reihe nach vor Ihr inneres Auge. Reflektieren Sie deren Verhalten in den letzten Wochen nach den Kriterien und den unterschiedlichen Ausprägungsgraden. Der Vorteil des Scans besteht darin, dass er einen Reflexionsprozess anstoßen kann und die Beschreibung von gewünschten/unerwünschten Verhaltensweisen erleichtert.