

## TLC Zusammenfassende Bewertungsskalen

Balance Beziehung – Aufgabe

Nutzungsgrad Führungspotential

Die zusammenfassenden Bewertungsskalen und  
deren Unterscheidungen

LCP & Manager Edition

## ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNGSSKALEN: BALANCE BEZIEHUNG – AUFGABE

Die Skala Balance Beziehung – Aufgabe wirft häufig Fragen auf, denn...

1. Die Skala Balance Beziehung – Aufgabe (Balance B-A) misst lediglich den Grad der Ausgeglichenheit zwischen den zusammenfassenden Dimensionen des inneren Kreises von Leisten-und-Erreichen und In-Beziehung-sein. Sie misst nicht die Ausgeglichenheit zwischen der gesamten rechten Seite des Profils (Aufgaben-Orientierung) oder der gesamten linken Seite des Profils (Beziehungs-Orientierung). Diese Skala gibt jedoch wertvolle Hinweise auf den Grad der Ausgeglichenheit zwischen den kreativen Aufgaben- und Beziehungskompetenzen.

2. Manchmal sieht es so aus, als stimme die Skala Balance B – A nicht mit dem überein, was wir im inneren Kreis zwischen der Beziehungs- und der Leistungs-Dimension sehen. Wenn wir uns zum Beispiel den inneren Kreis ansehen, sieht es aus wie eine recht ausgeglichene Balance. Wenn wir uns aber die Skala Balance B – A ansehen, sehen wir ein erhebliches Ungleichgewicht.

- Dies geschieht normalerweise, wenn die Ergebnisse in der Beziehungs- und Leistungs-Dimension beide sehr hoch oder beide sehr niedrig sind. Um zu verstehen, warum das Ergebnis der Skala Balance B – A manchmal nicht so hoch ist wie es im inneren Kreis auf den ersten Blick scheint, müssen wir verstehen, was mit der Beziehung zwischen Rohwerten und Perzentilwerten in den Schwänzen der Glockenkurve (Normalverteilung) passiert, wenn die Perzentilwerte der Beziehungs- und der Leistungs-Dimension entweder sehr hoch oder sehr niedrig sind.
- In den Schwänzen der Glockenkurve führen große Unterschiede in den Rohwerten zu kleinen Unterschieden in den Perzentilwerten. In der Mitte der Glockenkurve jedoch werden sich kleine Unterschiede in den Rohwerten in den Perzentilwerten deutlich abzeichnen
- Nehmen wir zum Beispiel an, eine Person hat ein durchschnittliches, sehr niedriges Ergebnis von 1.5 in der Beziehungs-Dimension und auch ein niedriges Ergebnis von 3.0 in der Leistungs-Dimension. Dies ist ein sehr großes Ungleichgewicht beim Rohwert, aber ein kleines Ungleichgewicht beim Perzentilwert. Wenn wir uns den inneren Kreis ansehen, sehen wir ein sehr niedriges Perzentil-Ergebnis für die Beziehungs-Dimension; vielleicht 3 %. Wenn wir uns die Leistungs-Dimension ansehen, könnte das Perzentil-Ergebnis bei etwa 10 % liegen. Dies sieht nicht nach einem großen Ungleichgewicht aus. Das Ergebnis der Skala Balance B - A wird jedoch aus der Balance zwischen den Rohwerten berechnet. Wenn wir uns also das Ergebnis der Skala Balance B – A ansehen, wird es recht niedrig sein, obwohl die Ergebnisse im inneren Kreis ausgeglichen aussehen.

Auch wenn die Ergebnisse der Beziehungs- und Leistungs-Dimension im inneren Kreis rein visuell nicht unausgeglichen erscheinen, besteht doch ein großes Ungleichgewicht bei den zugrundeliegenden Rohwerten. Auch im oben genannten Fall sind die Perzentilwerte mehr als dreimal so viel in der Leistungs- als in der Beziehungs-Dimension. Stellen Sie sich vor, die Beziehungs-Dimension läge bei 30% und die Leistungs-Dimension mit 90% wäre mehr als dreimal so hoch. Sie würden dann angesichts dessen schlussfolgern, dass ein großes Ungleichgewicht besteht. Wenn aber die Perzentilwerte 3 % und 10 % sind, sieht es nicht nach einem großen Ungleichgewicht aus – das ist es aber.

- Das obige Beispiel zeigt, was am unteren Ende der Glockenkurve passiert. Das gleiche passiert mit sehr hohen Rohwerten am anderen Ende des Spektrums. Sie werden vielleicht sehen, dass die Beziehungs- und Leistungs-Dimension jeweils Perzentilwerte über 80 % haben und im inneren Kreis relativ ausgeglichen aussehen. Dies bedeutet nicht, dass die zugrundeliegenden Rohwerte ausgeglichen sind. Daher können Sie einen niedrigeren Wert auf der Skala Balance B – A sehen.

- In solchen Fällen empfehlen wir Ihnen, das Ergebnis der Skala Balance B – A als Kennzeichnung für die Muster im Profil zu verwenden.

Bei reaktiveren Profilen gilt dies: Oft gibt es in Profilen, in denen die Ergebnisse für die Beziehungs- und Leistungs-Dimension niedrig sind und der Wert auf der Skala Balance B – A niedrig ist, starke Reaktiv-Ergebnisse. Diese starke Reaktiv-Tendenz zeichnet sich sowohl als insgesamt niedrige Ergebnisse in der Kreativ-Hälfte des Profils ab, aber auch als niedrige Werte auf der Skala Balance B – A. In diesem Fall weist der niedrige Wert auf der Skala Balance B – A auf wichtige Muster hin, denen Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte

Bei kreativeren Profilen gilt dies: Bei kreativeren Profilen gilt dies: Wenn das Ergebnis sowohl in der Beziehungs- als auch in der Leistungs-Dimension hoch ist und der Wert auf der Skala Balance B – A niedrig, empfehlen wir Ihnen, sich erstmal keine großen Gedanken zu machen oder sich zu sehr auf den Wert der Skala zu konzentrieren. Die Skala Balance B – A berechnet von einem größeren als normalen Unterschied in den Rohwerten zwischen Beziehungs- und Leistungs-Dimension. Dies ist für die Interpretation des Profils aber möglicherweise weniger von Bedeutung.

Der niedrige Wert auf der Skala Balance B – A könnte jedoch ein moderates Ungleichgewicht im Profil andeuten, das auf Verbesserungen auf einem nächsthöheren Niveau eines bereits starken, kreativen Profils hinweist.

## ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNGSSKALEN: NUTZUNGSGRAD FÜHRUNGSPOTENTIAL:

Frage: Wie erkläre ich einer Kundin / einem Kunden die zusammenfassende Bewertung der Skala Nutzungsgrad Führungspotential?

Die Skala Nutzungsgrad Führungspotential besteht aus einer Kombination der Reaktiv-Kreativ-Skala und der Skala Balance Beziehung – Aufgabe, bei der eine mathematische Formel verwendet wird. Es ist kein arithmetisches Mittel. Deshalb fällt der Wert manchmal höher oder niedriger aus, als Sie erwarten.

Die mathematische Berechnung zur Nutzung des Führungspotentials lautet:

- Der Wert der Reaktiv-Kreativ-Skala wird mit dem Wert der Skala Balance Beziehung – Aufgabe multipliziert. Die resultierende Zahl wird dann als Perzentil im Vergleich zur normierten Datenbank angegeben.

Gelegentlich hat diese Skala bei Kund/innen zu Verwirrung geführt. Es kann vorkommen, dass jemand zum Beispiel um eine Erklärung zur folgenden Kombination von Werten der zusammenfassenden Bewertungsskalen bittet:

- Perzentilwert der Reaktiv-Kreativ-Skala: 70 %
- Perzentilwert der Balance Beziehung – Aufgabe: 5 %
- Perzentilwert der Skala Nutzungsgrad Führungspotential: 55 %

Antwort: Manchmal entspricht der Perzentilwert nicht den eigenen Erwartungen (wie es bei der Balance Beziehung – Aufgabe der Fall ist). Man kann sie nicht einfach mitteln, da Perzentile nicht auf lineare Weise funktionieren

## LCP & Manager Edition

### ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNGSSKALEN: EINIGE ZUSÄTZLICHE UNTERSCHIEDUNGEN

Im Folgenden ist das mathematische Verhältnis für jede der zusammenfassenden Bewertungsskalen aufgeführt:

- **Reaktiv-Kreativ-Skala** = Der durchschnittliche kreative Rohwert abzüglich des durchschnittlichen reaktiven Rohwertes wird dann als Perzentil im Vergleich zur normierten Datenbank angegeben.
- **Balance Beziehung – Aufgabe** = Der niedrigere Rohwert (der durch die Beziehungs- und Leistungs-Dimension des inneren Kreises berechnet wurde) wird geteilt durch den höheren Rohwert (von der Beziehungs- oder Leistungs-Dimension) und dann als Perzentil im Vergleich zur normierten Datenbank angegeben.
- **Nutzungsgrad Führungspotential** = Der Wert der Reaktiv-Kreativ-Skala wird multipliziert mit dem Wert aus Balance Beziehung – Aufgabe und wird dann als Perzentil im Vergleich zur normierten Datenbank angegeben.
- **Führungseffektivität** = Diese Skala wird anders berechnet als die anderen zusammenfassenden Bewertungsskalen. Sie beinhaltet eine Zusammenfassung der fünf Fragen zur Führungseffektivität, die Teil des LCP und der Manager Edition sind.

Die Fragen zur Führungseffektivität sind:

- Ich bin mit der Qualität seiner/ihrer Führung zufrieden.
- Er/Sie ist die Art von Führungskraft, die sich andere zum Vorbild nehmen sollten.
- Er/Sie ist ein gutes Beispiel für eine ideale Führungskraft.
- Seine/Ihre Führung verhilft dieser Organisation zum Erfolg.
- Insgesamt ist seine/ihre Führung sehr effektiv.