

: Kurz-Check Selbsteinschätzung | Führung (aus der Krise)

| Führung = Wo stehe ich selbst als Führungskraft? (Version 30.05.2020) | Unter- versorgt | Gut versorgt | Keine Aussage möglich |
|---|--------------------|-----------------|-----------------------------|
| Sie kennen die (bisherigen und neuen) Strategien, Prozesse, Ziele etc. Ihres Gesamtunternehmens. Und wissen/verstehen auch, was sich (aufgrund der Krise) ändern wird bzw. muss. Sie fordern aktiv alle erforderlichen Informationen und Antworten von oben ein. | | | |
| Sie haben eine klare Vorstellung davon, wo Sie mit Ihrer Einheit hinwollen bzw. aktuell müssen . Notwendigkeit, Sinn bzw. Nutzen sind Ihnen klar. Sie haben dies alles klar an jeden Ihrer Mitarbeiter kommuniziert. Somit ist der Anteil jedes Mitarbeiters an erforderlichen Veränderungen klar definiert und vereinbart. | | | |
| Sie sind sich Ihrer Aufgabe als Führungskraft bewusst und nehmen die hierfür essentiellen Rollen wahr: <ul style="list-style-type: none"> • In Krisenzeiten geben Sie vermehrt Sicherheit und Orientierung. Sie weisen deutlich den Weg, nehmen Ängste und Meinungen Ihrer Mitarbeiter ernst, gehen auf Widerstände pro-aktiv ein und nehmen Konflikte nicht nur wahr, sondern sprechen diese lösungsorientiert an. Sie agieren vermehrt als (Konflikt)Moderator, Motivator und Coach. • Daneben nehmen Sie auch weiterhin Ihre Aufgaben als individueller Personal-/ Teamentwickler sowie als Sponsor nach Oben und Außen wahr.. • Ihnen sowie Ihren Mitarbeitern ist immer klar, in welcher Rolle Sie mit ihm reden und welche Freiheiten und Verantwortlichkeiten er als Mitarbeiter hat. | | | |
| Sie sind sich bewusst, dass Sie Mitglied eines Führungsteams in Ihrer Organisation sind. In dieser Rolle vertreten Sie alle (auch unbequemen) Führungsentscheide auch gegenüber Ihren Mitarbeitern. Dabei bleiben Sie ehrlich und authentisch – vermitteln aber immer eine „wir ziehen an einem Strang“-Haltung. | | | |
| Sie vertreten aber auch aktiv Ihre Einheit und Mitarbeiter nach oben. Sie kommunizieren Erfolge und lassen Ihre Mitarbeiter „glänzen“. Ebenso bringen Sie aber auch teils unbequeme Haltungen, Meinungen, Impulse und Vorschläge Ihrer Einheit nach oben und kämpfen dafür. | | | |
| Sie sind sich der Wichtigkeit Ihres eigenen Verhaltens bewusst. Nur durch das eigene Vorleben von Verhalten und Werten wird Ihre eigene Führung nachhaltig. Damit sind Sie der erste, der bei Neuerungen voran geht. | | | |

| Führung (Version 30.05.2020) | Unter- versorgt | Gut versorgt | Keine Aussage möglich |
|--|--------------------|-----------------|-----------------------------|
| Sie sind eine aktive Führungskraft : Sie agieren, statt zu reagieren. Sie entscheiden bewusst und innerhalb angemessener Zeit. | ■ | ■ | ■ |
| Sie sind verbindlich in Ihren Worten und Taten . Auf Sie und Ihr Wort kann sich Ihr Mitarbeiter (Ihre Firma, Ihr Vorgesetzter, Ihr Kooperationspartner, Ihr Lieferant) verlassen. | ■ | ■ | ■ |
| Sie bauen Brücken und verbinden Menschen. Egal ob Mitarbeiter, Kooperationspartner, Lieferant oder aber interner wie externer Kunde. Sie verstehen sich als lösungsorientierter Dienstleister und Partner. | ■ | ■ | ■ |
| Sie sind sich über Ihren eigenen Gemütszustand bewusst und wissen wie es Ihnen geht. Sie achten auf sich und sorgen dafür, dass es auch Ihnen gut geht. Führung anderer beginnt immer bei sich selbst . | ■ | ■ | ■ |
| Sie kennen sich selbst mit Ihren Werten, Überzeugungen und inneren Antreibern gut. Sich selbst mit seinen Stärken und Bedürfnissen zu kennen bildet für Sie die Basis für einen authentischen Führungsstil . | ■ | ■ | ■ |
| Sie holen jeden Mitarbeiter dort ab, wo er steht. Sie vereinbaren Ziele und geben regelmäßig Feedback zu seinen Leistungen und seinem Verhalten. Es geht einerseits um Ziele für seinen persönlichen Entwicklungsweg , aber gerade auch zu seinem aktiven Beitrag in der Krise . | ■ | ■ | ■ |
| Ihre Mitarbeiter kennen die aktuellen Unternehmensziele und die ihrer eigenen Einheit. Jedem Mitarbeiter ist klar, wie er mit seinen Aufgaben und seiner Zielerreichung zum Unternehmenserfolg und zur Zukunftssicherung beiträgt. | ■ | ■ | ■ |
| Sie wissen, wo Ihr Mitarbeiter steht – auch privat. Deswegen können Sie seine Gesamtsituation einschätzen, ihn gezielt motivieren und ihn gezielt durch Ihre Führung unterstützen. | ■ | ■ | ■ |
| Ihr Mitarbeiter weiß, dass er auch mit seinen kritischen Anmerkungen, Lösungsansätzen, aber auch mit seinen Ängsten und inneren Widerständen zu Ihnen kommen kann. Sie sind offen und wertschätzend und sehen dies als Möglichkeiten zu gemeinsamer Kommunikation. (Offene Diskussions- und Feedbackkultur) | ■ | ■ | ■ |
| Sie entwickeln Ihren Mitarbeiter über konstruktives Feedback weiter. Hier geht es nicht nur um Lob, sondern um Wertschätzung in Form von konstruktiver Kritik in Verbindung mit konkreten Beobachtungen und Beispielen. | ■ | ■ | ■ |
| Sie kennen das Bild, das jeder Mitarbeiter von Ihnen hat und gleichen dieses immer wieder (mindestens aber einmal jährlich) mit jedem ab. | ■ | ■ | ■ |
| Der Erfolg und Ihre Mitarbeiter geben Ihnen Recht und Sie haben das Gefühl, dass Sie selbst mit Ihrem Führungsverständnis und Ihrem Verhalten gut aufgestellt sind. Sie sind eine authentische Führungskraft. | ■ | ■ | ■ |