



„Führungsscheck“

Name:

Gehen Sie bitte folgendermaßen vor:

Schritt 1: Bewerten Sie zunächst die Fähigkeitserfordernisse Ihrer Arbeitsstelle (Bedeutung für die Stelle) mit einer Skala von 1 = unwichtig bis 7 = sehr wichtig.

Schritt 2: Bewerten Sie nun Ihre Fähigkeiten am Arbeitsplatz (Qualität der Ausführung) von 1 = meine geringste Fähigkeit im Vergleich mit anderen Gebieten bis 7 = eine meiner herausragendsten Fähigkeiten. Je offener und ehrlicher Sie vorgehen, umso besser werden für Sie die Aussagen sein, die Sie aus dem Fragebogen entnehmen können.

Strategische, unternehmerische Orientierung	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Ich bringe schöpferische und neue Ideen, hinterfrage das Vorhandene.		
Ich ergreife bei Problemen von mir aus die Initiative.		
Ich unterstütze meinen Vorgesetzten durch Anregungen und Lösungen.		
Ich lege Wert darauf, daß die Mitarbeiter über die Ziele und Absichten der Firma gut informiert sind.		
Ich denke und handle unternehmerisch.		
Ich bin „unerbittlich“, wenn es um die Erreichung der Ziele geht.		
Ich erreiche auch unter schwierigen Bedingungen meine Ziele.		
Ich rede nicht nur über Strategien, ich setze sie um.		
Ich fordere meine Mitarbeiter.		
Ich verstehe es, die strategischen Ziele so zu vermitteln, daß sie eine hohe motivierende Wirkung haben.		



Zielsetzung und Organisation	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Ich vermittele die Ziele an die Mitarbeiter.		
Ich spreche regelmäßig mit meinen Mitarbeitern.		
Ich beobachte die Fortschritte in dem Prozeß der Zielerreichung.		
Ich vereinbare die Ziele, die erreicht werden sollen, gemeinsam mit meinen Mitarbeitern.		
Ich habe die eigene Arbeit und die Bereiche gut organisiert.		
Ich habe effektive organisatorische Strukturen.		
Delegation	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Meine Kompetenzen und die meiner Mitarbeiter sind klar definiert und klar abgestimmt.		
Wenn ich neue Aufgaben delegiere, achte ich sorgfältig darauf, wieviel Verantwortung auf den Mitarbeiter übertragen werden kann.		
Ich benutze das Delegieren als Strategie für die (Leistungs-) Entwicklung der Mitarbeiter.		
Mein Delegationsstil ist dem Entwicklungsstand angepaßt (z.B. gebe ich mehr Unterstützung, wenn wenig oder kein Wissen bzw. Fertigkeit zur Ausübung einer gewissen Aufgabe vorhanden ist).		
Ich verstehe es, die Mitarbeiter zu Leistungsverbesserungen zu motivieren.		
Ich achte darauf, daß die Mitarbeiter ihre Stärken entwickeln und nutzen.		
Ich helfe Mitarbeitern, unabhängig und selbständig zu werden.		
Ich fördere aktiv die Lernbereitschaft der Mitarbeiter.		



Leistungsbewertung	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Ich beurteile die Leistung meiner Mitarbeiter in erster Linie orientiert an den Ergebnissen der Arbeit.		
Ich beurteile die Leistung objektiv. Sie wird nicht durch das persönliche Verhältnis zum Vorgesetzten beeinflusst.		
Kommunikation und Feedback	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Ich melde auch kritische Dinge offen zurück.		
Ich gebe meinen Mitarbeitern regelmäßig Rückmeldung.		
Ich verstehe es, das Feedback für den Mitarbeiter zu formulieren.		
Ich zeige den Mitarbeitern regelmäßig die Punkte auf, an denen Verbesserungen erarbeitet werden sollten.		
Ich höre gut zu.		
Anerkennung	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Ich gebe für gute Leistungen Anerkennung.		
Ich bemerke es, wenn sich Leistungen verbessern.		
Ich helfe zu verstehen, weshalb eine Leistung wichtig ist.		
Meine Anerkennung ist ehrlich.		
Arbeitszufriedenheit	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Ich nehme negative Äußerungen zum Arbeitsklima ernst und leite Verbesserungen ein.		
Misstrauen, Schuldigensuche und Machtkämpfe haben bei mir keinen Platz.		
Ich habe ein gutes Team, in dem sich die einzelnen wohl fühlen.		
Die einzelnen können sich in ihrem Arbeitsbereich gut entfalten.		



Ich lege hohen Wert auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.		
Ich verstehe es, ein positives Arbeitsklima zu gestalten.		
Zwischenmenschliche Beziehungen	Bedeutung für meine Stelle	Qualität der Ausprägung
Ich setze mich mit menschlichen Problemen und Konflikten auseinander.		
Ich wirke als Vorbild.		
Ich verfüge über ein gutes Einfühlungsvermögen.		
Die Beziehungen der Mitarbeiter zum Vorgesetzten sind gut.		
Ich achte andere Menschen in ihrem Wert.		
Ich habe politisches Gespür für die Arbeit in der Organisation.		
Ich kann mich auf allen Ebenen der Organisation gut darstellen.		

Auswertung:

1. Analysieren Sie zunächst alle Faktoren, die eine hohe Bedeutung für Ihre Stelle haben.
2. Markieren Sie die Faktoren, die eine hohe Bedeutung für Ihre Stelle haben, und bei denen es in der Qualität geringe Ausprägungen gibt. Hier liegen potenzielle Entwicklungsfelder für Sie.
3. Erstellen Sie eine Rangfolge nach Wichtigkeit/Dringlichkeit.
4. Welche Themen werden Sie als erste bearbeiten?
5. Welche konkreten Schritte werden sie einleiten und umsetzen?

Dietmar Jakobi -Coach und Experte für wirksames Führen

Telefon: 06042-68585

Email: jetzt@endlich-wirksam-fuehren.de

www.endlich-wirksam-fuehren.de