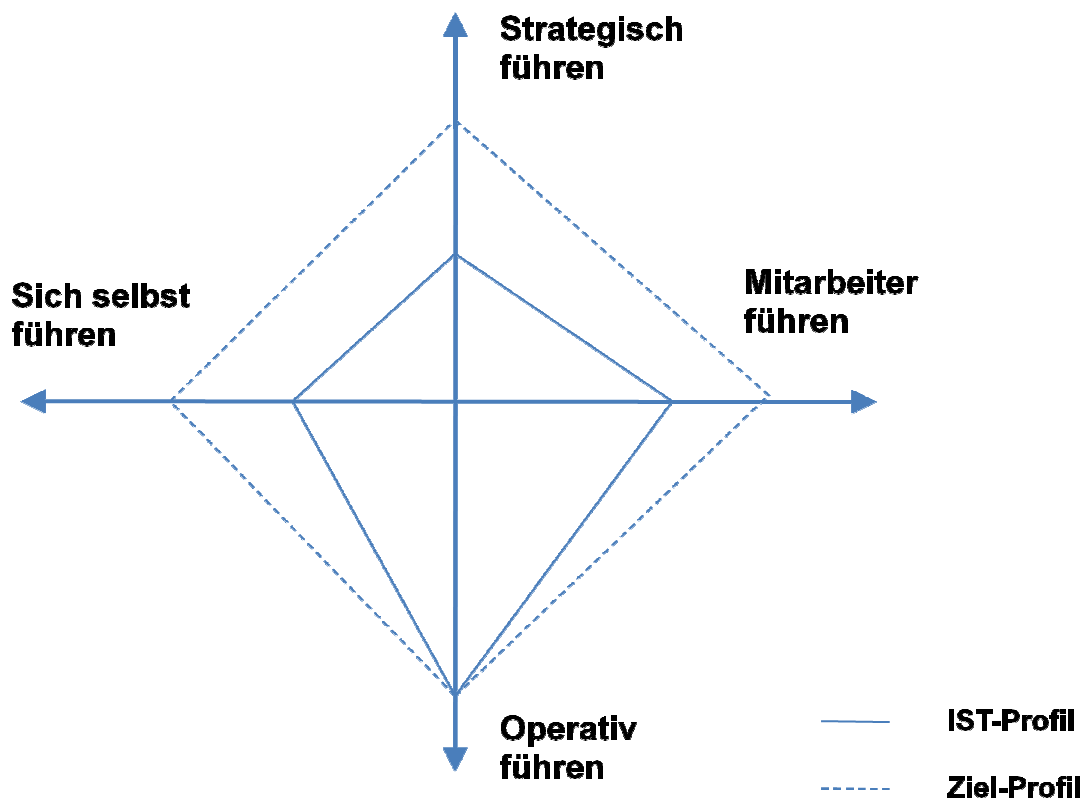


Die 4 Dimensionen erfolgreicher Führung – Selbsteinschätzung als Standortbestimmung

Auf Dauer hat als Führungskraft nur Erfolg, wer sich selbst in seiner Führungsrolle einschätzen kann und in der Lage ist, sich gezielt weiterzuentwickeln. Dazu ist es hilfreich, eine ganzheitliche Standortbestimmung durchzuführen – mit den 4 Dimensionen erfolgreicher Führung.



Lernen Sie die einzelnen Dimensionen kennen, indem Sie die dargestellten Fragen in Ruhe auf sich wirken lassen. Wenn Sie möchten, schätzen Sie sich selbst auf einer Skala von 1 (sehr wenig ausgeprägt) bis 10 (nahezu perfekt) ein.

1. Sich selbst führen

1	Wer sich selbst nicht liebt – kann andere nicht lieben: Wie stehe ich mir selber gegenüber - Selbstwert, Selbstbild, Glaubenssätze, Kritikfähigkeit?	1-----10
2	Meine Vitalität - wie schätze ich mein persönliches Energie-Niveau ein ? Wie belastbar bin ich? Weiss ich was ich brauche, damit ich gesund und leistungsfähig bin, sowie Anziehungskraft und Zuversicht habe?	1-----10
3	Handle ich aus meiner Mitte heraus –komme ich immer wieder in meine Mitte? Nutze ich die geballte Kraft von Kopf <u>und</u> Bauch? Wie komme ich zu guten Entscheiden?	1-----10
4	Persönliche Arbeitsmethodik: Wie effektiv bin ich? Beherrsche ich die Konzentration auf das Wesentliche? Wie sieht mein Zeitmanagement aus?	1-----10
5	Persönliche Entwicklung: Lebe ich meine Werte? Weiss ich wo ich stehe und wo ich mich hinentwickeln will - als Mensch und bzgl. meiner Karriere? Wo befinde ich mich auf diesem Weg?	1-----10

2. Mitarbeiter führen

1	Situatives Führen: Weiss ich, was meine Mitarbeiter brauchen, um optimal zu performen? Bin ich in der Lage, meinen Führungsstil situationsgerecht darauf abzustimmen?	1-----10
2	Persönlicher Führungsstil: Wie inspiriere ich Mitarbeiter? Wie setze ich Grenzen?	1-----10
3	Beherrsche ich die Kunst des richtigen Delegierens? Passen Mitarbeiter und Aufgabe zusammen? Wie stimmig wähle ich Mitarbeiter aus? Führe ich erfolgreich mit Zielen?	1-----10
4	Wie führe ich Status-Gespräche und führe ins Ziel? Kann ich differenziert und authentisch Feedback geben? Kann ich Massnahmen zielorientiert und wertschätzend vereinbaren?	1-----10
5	Entwicklung der Mitarbeiter: Wie gut kann ich die Entwicklung der Mitarbeiter fördern? Kann ich die Entwicklung angemessen und wirksam besprechbar machen?	1-----10

3. Strategisch führen

1	Entwicklung der der Abteilung/des Unternehmens: Wo stehen wir als Abteilung – wo wollen wir hin? Was ist unser Beitrag zum Ganzen? Wie gut kann ich die Gesamtlage einschätzen und Einfluss nehmen?	1-----10
2	Reagieren wir oder agieren wir? Sind wir Getriebene oder gestalten wir? Kann ich meine eigenen Ziele und die Ziele der Abteilung bewusst auseinanderhalten und sinnvoll integrieren?	1-----10
3	Leader-Rolle: Ist mir meine Rolle als Leader klar und kann ich sie effektiv leben? Kann ich mit Visionen führen? Wie gelingt es mir, andere für meine Ziele zu gewinnen?	1-----10
4	Methodik strategische Führung: Weiss ich, welche Methoden ich einsetzen muss, um Veränderung zu gestalten bzw. zur Organisationsentwicklung? Weiss ich, was ich davon selbst tun kann und wo ich Unterstützung benötige?	1-----10
5	Umgang mit Unsicherheit und Widerstand: Verstehe ich Veränderung als etwas Natürliches? Wie gut ist meine Fähigkeit, Unsicherheit auszuhalten und anderen angemessene Orientierung zu geben? Wie gelingt es mir, Widerstand als Ressource zu begreifen?	1-----10

4. Operativ führen

1	Wie ist meine Fähigkeit als Führungskraft bzw. die Fähigkeit meiner Abteilung, exzellente Ergebnisse zu erzielen?	1-----10
2	Beherrsche ich das effektive Zusammenspiel mit dem Vorgesetzten? Komme ich in meine Kraft – bin ich autorisiert und übernehme ich Verantwortung? Gelingt es mir das zu bekommen, was ich brauche, um erfolgreich zu sein?	1-----10
3	Lösungsorientierung: Wie gelingt es mir, Lösungen für aufkommende Herausforderungen zu finden? Wie effektiv arbeite ich dazu mit anderen zusammen?	1-----10
4	Inwieweit kann ich das Tagesgeschäft managen? Planen – organisieren - verteilen – zuweisen? Wie gut behalten ich und meine Mitarbeiter den Überblick?	1-----10
5	Kommunikation als Erfolgs- und Machtfaktor – wie bewusst und erfolgreich kommuniziere ich? Wie effektiv setze ich die verschiedenen Möglichkeiten und Medien ein?	1-----10

Auswertung:

Wenn Sie sich im IST eingeschätzt haben, empfehlen wir Ihnen, sich anschliessend in jedem Punkt ein Ziel zu definieren, wo Sie sich hinentwickeln wollen (Beispiel: von 4 auf 7). Je nach Abstand auf der Skala zwischen Ziel und IST können Sie so erkennen, wie gross die Veränderung sein wird und wo Sie dazulernen können. Wenn Sie möchten, können sie dann das Ziel auch qualitativ beschreiben.

Nächster Schritt:

Sie können nun konkret entscheiden, wo Sie sich in Ihrer Rolle als Führungskraft bewusst weiterentwickeln wollen. Der Besuch eines Führungs-Seminars oder die Nutzung eines gezielten Führungs-Coachings können Ihnen dazu entscheidende Impulse geben. MuGrow kann Ihnen in beiden Fällen die ideal passende Lösung anbieten:

1. Seminar „Erfolgreich führen – Meine Rolle als Führungskraft gestalten“ (2 Tage) sowie „Praxisworkshop Führung – Führungsfragen konkret lösen“ (1 Vertiefungstag)
2. Führungs-Coaching, Persönlichkeits-Coaching sowie Karriere-Beratung

Unter www.mugrow.net finden Sie alle weiteren Informationen.