



Erfahre mehr über Dich und Deine Führungskompetenzen!

Markiere dazu selbstkritisch und ehrlich die folgenden Aussagen und ermittle anschließend anhand der vergebenen Punkte Dein Ergebnis.

	Kompetenzen einer Führungskraft	Darin bin ich gut (1 Punkt)	Daran muss ich noch arbeiten und mich verbessern (0,5 Punkte)	Diese Kompetenz muss ich noch entwickeln (0 Punkte)
1.	Ich erkenne die Arbeitsleistung meiner Mitarbeiter und kann diese einschätzen			
2.	Lob und Anerkennung halte ich für wichtig			
3.	Ich spreche meinen Mitarbeitern Lob und Anerkennung aus			
4.	Anerkennung kann ich ehrlich und konkret aussprechen			
5.	Erfolge anderer kann ich aufrichtig würdigen			
6.	Lob nehme ich uneingeschränkt entgegen			
7.	Feedback und Kritik kann ich fair, sachlich und ruhig äußern			
8.	Ich kann Kritikgespräche gut und akzeptabel für den Mitarbeiter führen und verdeutliche klar die verletzten Maßstäbe			
9.	Kritik kann ich ruhig und positiv entgegennehmen			
10.	Ich sehe Kritik als hilfreich an			
11.	Ich lasse mir von meinen Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten Rückmeldung zu mir und meinem Verhalten geben			
12.	Auf Kritik gehe ich konstruktiv ein und überdenke mein Verhalten			
13.	Ich verfüge über eine gute Selbstreflexion			
14.	Ich kenne Möglichkeiten der Selbstreflexion, wie z.B. Erfolgs- oder Wertetagebücher, Psychogramm, Werte- und Entwicklungsquadrat			
15.	Regelmäßig nehme ich mir Zeit, mein Verhalten zu reflektieren und zu überlegen, wie ich dieses verbessern kann			
16.	Ich arbeite beständig an Bereichen, in denen ich mein Verhalten verbessern will			
17.	Widerspruch kann ich akzeptieren			
18.	Ich kann mich angemessen entschuldigen			
19.	Ich kann Schwächen eingestehen			
20.	Ich kann über mich lachen			



21.	Ich zeige meine Unzufriedenheit beherrscht und kultiviert			
22.	In schwierigen Gesprächssituationen bleibe ich ruhig und beherrscht			
23.	Ich kann mich und meine Reaktionen gut einschätzen und habe eine gute Selbststeuerung und Impulskontrolle			
24.	Ich kann Konflikte angemessen austragen			
25.	Ich verhalte mich respektvoll und wertschätzend			
26.	Ich führe regelmäßige Mitarbeitergespräche			
27.	Es fällt mir leicht, in Mitarbeitergesprächen eine positive Gesprächsatmosphäre zu erzeugen			
28.	Ich kann Begeisterung zeigen			
29.	Begeisterung kann ich bei anderen wecken			
30.	Ich kann meine Gefühle angemessen zeigen			
31.	Ich erkenne die Gefühle anderer			
32.	Ich kann mich in andere gut hineinversetzen und erkennen, was in Ihnen vorgeht			
33.	Die Gefühle anderer interessieren mich und ich nehme diese ernst			
34.	Ich versuche, die Gefühle der anderen positiv zu beeinflussen			
35.	Ich kann die Reaktion meiner Mitarbeiter gut einschätzen			
36.	Ich kann andere um einen Gefallen bitten			
37.	Ich habe ein positives Menschenbild			
38.	Schwierige oder mir unsympathische Mitarbeiter behandle ich trotzdem mit Achtung und grundlegender Wertschätzung			
39.	Ich wirke durch Ausstrahlung, nicht durch Amtsautorität			
40.	Ich stehe zu meinem Wort			
41.	Andere können mir vertrauen			
42.	Ich bin für meine Mitarbeiter berechenbar und konsequent in meinem Handeln			
43.	Ich bin integer und rede nicht vor anderen negativ über andere			
44.	Wenn ich mich mit meinen Arbeitszielen nicht identifizieren kann, spreche ich mit meinen Mitarbeitern nicht darüber			
45.	Auch Arbeitsziele, hinter denen ich nicht stehe, stelle ich meinen Mitarbeitern gegenüber positiv dar			



46.	Wenn ich nicht an Arbeitsziele glaube, wie sollen meine Mitarbeiter dann daran glauben – so motiviere ich mich auch für Ziele, die ich als belastend empfinde oder hinter denen ich nicht stehe			
47.	Ich resigniere nicht bei Arbeitszielen, die ich nicht verstehen kann, sondern versuche diese nachzuvollziehen und erarbeite mir sinnvolle Argumente dafür			
48.	Mit meinen Vorgesetzten kläre ich Arbeitsziele, die für mich nicht nachvollziehbar sind			
49.	Ich bin offen für Veränderungen und kann mich auf veränderte Arbeitsziele einlassen			
50.	Ich bin in der Lage Kompromisse einzugehen			
51.	Mit meinen Widerständen gegenüber Veränderungen kann ich konstruktiv umgehen			
52.	Die Gründe für Widerstände meiner Mitarbeiter gegenüber wechselnden Zielen und Veränderungen kann ich erkennen und einordnen			
53.	Mit den Widerständen meiner Mitarbeiter kann ich umgehen und entsprechende Gespräche führen, bzw. Maßnahmen für einen konstruktiven Umgang entwickeln			
54.	Ich bin tolerant anderen gegenüber			
55.	Ich beeinflusse meine Mitarbeiter nicht in Ihrer Persönlichkeit, sondern nur in Bezug auf Arbeitsverhalten, Arbeitsaufgaben- und -Arbeitsziele			
56.	Meinungen anderer kann ich akzeptieren und sachlich darüber diskutieren			
57.	Für Vorschläge meiner Mitarbeiter bin ich offen			
58.	Ich rege meine Mitarbeiter dazu an, Vorschläge zu machen			
59.	Ich beteilige meine Mitarbeiter an Entscheidungen			
60.	Auch ohne meine Anleitung und Kontrolle habe ich den Eindruck, dass meine Mitarbeiter Ihre Aufgaben gut erledigen			
61.	Kontrolle übe ich sinnvoll und nur bei wichtigen Arbeitsaufgaben aus			
62.	Kontrollinhalte, -maßstäbe und -zeitpunkte sind den Mitarbeitern jederzeit bekannt			
63.	Kontrollmechanismen habe ich mit den Mitarbeitern gemeinsam gestaltet			
64.	Ich kann meinen Mitarbeitern den Sinn von Arbeitsaufgaben deutlich machen			



65.	In Gesprächen finde ich etwas über die Motivation meiner Mitarbeiter heraus			
66.	Mir sind verschiedene Motivationstheorien bekannt			
67.	Die Motivation meiner Mitarbeiter ist mir bekannt			
68.	Ich kenne für jeden meiner Mitarbeiter mindestens einen intrinsischen und extrinsischen Motivator			
69.	Die Motivation meiner Mitarbeiter kann ich mit Hilfe der Motivationstheorien einordnen			
70.	Ich finde Wege, meine Mitarbeiter individuell zu motivieren			
71.	Ich kenne allgemeine Motivationshandlungen			
72.	Ich verhalte mich meinen Mitarbeitern gegenüber entsprechend deren Motivatoren			
73.	Ich habe eine optimistische Grundstimmung			
74.	Ich kann nach Feierabend gut abschalten			
75.	Bei vielen meiner Freizeitaktivitäten kann ich die Arbeit gut vergessen			
76.	Ich nehme die Probleme nicht mit in den Feierabend			
77.	Ich kann mich in der Freizeit gut von meiner Arbeit abgrenzen			
78.	Ich setze Maßstäbe und Regeln (idealerweise gemeinsam mit den Mitarbeitern) für Verhalten und Arbeitsaufgaben, die nachvollziehbaren übergeordneten Prinzipien entsprechen und nicht meiner Willkür oder meinem persönlichen Geschmack			
79.	Ich habe diese Regeln und Maßstäbe mit meinen Mitarbeitern kommuniziert und deren Bedeutung erläutert			
80.	Meine Mitarbeiter kennen diese Regeln und Maßstäbe und akzeptieren diese.			
81.	Bei Verletzung dieser Regeln und Maßstäbe spreche ich die Mitarbeiter sofort an und kläre konstruktiv die Gründe			
82.	Meine Regeln gelten sowohl für mich als auch für meine Mitarbeiter			
83.	Mein Verhalten kann immer als Vorbild für meine Mitarbeiter dienen			
84.	Meine Reaktionen sind für meine Mitarbeiter berechenbar			
85.	Ich treffe mich regelmäßig mit meinem Team, um aktuelle Themen und Aufgaben zu klären und abzustimmen			
86.	Ich halte diese regelmäßigen Teammeetings für wichtig, da diese nicht nur der Abstimmung, sondern auch der Teamdynamik und dem Teamgeist dienen			
87.	Ich kenne mindestens fünf Führungsinstrumente			



88.	Ich weiß, wie diese Führungsinstrumente einzusetzen sind			
89.	Ich setze diese Führungsinstrumente ein			
90.	Die Kommunikationstheorie ist mir bekannt			
91.	Ich kenne das Kommunikationsquadrat			
92.	Ich wende die Erkenntnisse aus dem Kommunikationsquadrat in meinen Mitarbeitergesprächen an			
93.	Ich kenne die Möglichkeiten des aktiven Zuhörens			
94.	In meinen Mitarbeitergesprächen höre ich aktiv zu			
95.	Die Transaktionsanalyse und ihre Aussagen sind mir bekannt			
96.	Ich kann in Mitarbeitergesprächen auf die Ich-Zustände des Mitarbeiters angemessen reagieren			
97.	Ich kenne verschiedene Gesprächsmuster, z.B. für das Kritikgespräch			
98.	In meinen Mitarbeitergesprächen wende ich die Gesprächsmuster an			
99.	Ich kenne verschiedene Fragetechniken			
100.	Ich wende verschiedene Fragetechniken in meinen Mitarbeitergesprächen an			

Ermittle nun Deine Punktzahl in den Feldern „darin bin ich gut“ und „daran muss ich noch arbeiten“ und vergleiche diese mit der umseitigen Auswertung!

**Auswertung:****< 40 P**

Du hast in vielen Kompetenzbereichen noch Entwicklungspotenzial. Überlege, welche Themen für Dich am wichtigsten sind und beginne schrittweise, Deine Führungskompetenzen zu verbessern. Reflektiere dazu Deine Einstellungen und Dein Verhalten, z.B. mit einem Wertetagebuch oder Erfolgstagebuch. Trainiere Deine Reaktionen, indem Du Deine Selbstwahrnehmung und Deine soziale Wahrnehmung in Kommunikationssituationen auswertest. Nutze dazu ggf. ein Egogramm und analysiere Dein Verhalten. Lasse Dir Feedback von anderen Personen (Mitarbeiter, Führungskräfte, etc.) geben.

40 P

Du hast bereits viele Verhaltensmuster und Kompetenzen ausgebildet und bist auf dem Weg Dich in Deiner Führungsarbeit zu entwickeln. Verbessere Deine Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen weiter, es lohnt sich und wird durch Führungserfolge und ein gutes und immer souveränes Gefühl belohnt. Reflektiere dazu Deine Einstellungen und Dein Verhalten, z.B. mit einem Wertetagebuch oder Erfolgstagebuch. Trainiere Deine Reaktionen, indem Du Deine Selbstwahrnehmung und Deine soziale Wahrnehmung in Kommunikationssituationen auswertest. Nutze dazu ggf. ein Psychogramm und analysiere Dein Verhalten. Lass Dir Feedback von anderen Personen (Mitarbeiter, Führungskräfte, etc.) geben.

60 P

Du hast bereits viele gute Verhaltensmuster in Deiner täglichen Führungsarbeit umgesetzt und greifst auf eine gute Basis an Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen zurück. Baue nun in diesen Bereichen Deine Stärken weiter aus und entscheide, bei welchen Kompetenzen Du den nächsten Entwicklungsschritt Deines Führungsverhalten gehen wollen.

Reflektiere dazu Deine Einstellungen und Dein Verhalten, z.B. mit einem Wertetagebuch oder Erfolgstagebuch. Trainiere Deine Reaktionen, indem Du Deine Selbstwahrnehmung und Deine soziale Wahrnehmung in Kommunikationssituationen auswertest. Nutze ggf. ein Psychogramm und analysiere Dein Verhalten. Lass Dir Feedback von anderen Personen (Mitarbeiter, Führungskräfte, etc.) geben.

80 P

Du hast die Prinzipien der Führung und guten Führungsverhaltens erkannt und setzt diese bereits erfolgreich um. Du bist sozialkompetent, verfügst über eine gute Selbststeuerung und handelst proaktiv. Du kannst Dich nun sowohl auf Deine Stärken konzentrieren und diese noch weiter ausbauen als auch Bereiche, in denen Du noch leichte Defizite verspüren weiter verbessern.

Solltest Du aus eigener Kraft nicht weiterkommen, so kann ggf. ein Führungskräftecoaching Deine Potenziale weiter ausschöpfen.

Weiter so!