

Standortbestimmung Führung

Die Aufgabenfelder von Führung ergeben aus den drei Dimensionen Selbst-, Personen- und Organisationsführung einerseits und einer operativen (eher reaktiven, kurzfristigen) sowie strategischen (eher geplanten, langfristigen) Entscheidungsschleife andererseits. Ausgangs- und Endpunkt der daraus entstehenden Matrix ist immer die mittlere Spalte 'Informationen aufnehmen und bewerten'. Bedeutende Informationen werden von hier in die operative oder strategische Entscheidungs- und Aufgabenschleife gebracht. Die Standortbestimmung kann Ihnen bewusst machen, wie zufrieden Sie mit der Wahrnehmung Ihrer Aufgaben sind, wissend, dass die 'Zeitdecke' einer Führungskraft immer zu kurz ist.

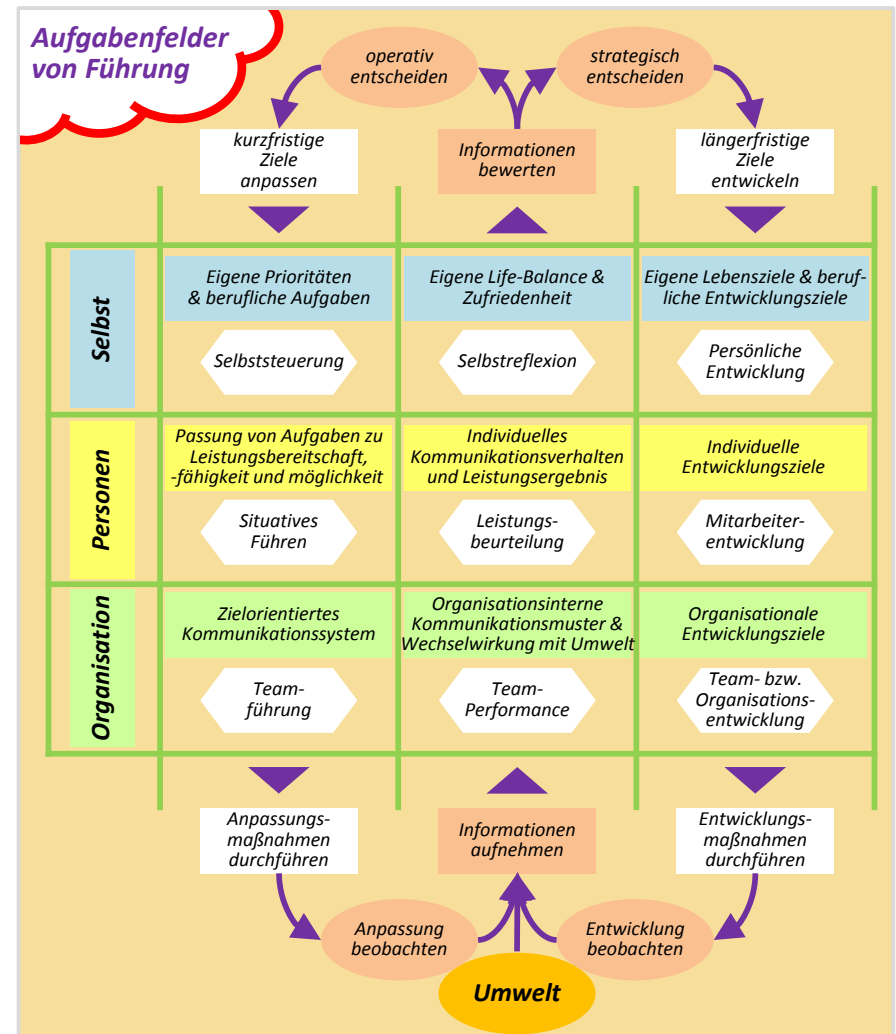
Vorgehensweise:

Auf der folgenden Seite finden Sie für jedes Aufgabenfeld Beispiele für Führungsaufgaben. Ergänzen/Ersetzen Sie diese bei Bedarf.

Bewerten Sie anschließend die neun Aufgabenfelder hinsichtlich Ihrer subjektiven Zufriedenheit mit der Wahrnehmung der dort genannten Aufgaben. Nutzen Sie hierzu eine Skala von 0 (absolut unzufrieden) bis 10 (höchst zufrieden). Tragen Sie den Skalenwert in das Kästchen oben rechts ein.

Beispiel:

	Kurzfristige Ziele anpassen und Anpassungsmaßnahmen durchführen
Selbstführung	<p>Selbststeuerung</p> <p>Festlegung der eigenen Prioritäten und Anpassung der beruflichen Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Ausrichtung meiner Haltung und meines Verhaltens im Alltag auf meine persönlichen `Dos und Don'ts im Umgang mit mir und Anderen + Wahrung der Balance zwischen Privat- und Berufsleben + Wahrung der Balance zwischen Führung und operativen Fähigkeiten + Anpassung der eigenen Arbeitsmethodik + Konzentration auf wichtige Aufgaben





	Kurzfristige Ziele anpassen und Anpassungsmaßnahmen durchführen	Informationen aufnehmen und bewerten	Längerfristige Ziele entwickeln und Entwicklungsmaßnahmen durchführen
Selbstführung	<p>Selbststeuerung</p> <p>Festlegung der eigenen Prioritäten und Anpassung der beruflichen Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Ausrichtung meiner Haltung und meines Verhaltens im Alltag auf meine persönlichen 'Dos und Don'ts' im Umgang mit mir und Anderen + Wahrung der Balance zwischen Privat- und Berufsleben + Wahrung der Balance zw. Führung und operativen Tätigkeiten + Anpassung der eigenen Arbeitsmethodik + Konzentration auf wichtige Aufgaben + Förderung von Aktivitäten mit 'Flow'/Kraft + Systematische Müllabfuhr... + ... 	<p>Selbstreflexion</p> <p>Beobachtung und Überprüfung der eigenen Life-Balance und Zufriedenheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Bewusste Wahrnehmung des mentalen und körperlichen Wohlbefindens + Überprüfung der subjektiven Zufriedenheit (z.B. berufliche / private Beziehungen, Motivation, ...) + Feedback einholen (privat und beruflich) + Bewusstmachung der eigenen Präferenzen (z.B. über MBTI), Antreiber und Werte + Regelmäßige Klärung der persönlichen 'Dos und Don'ts' im täglichen Umgang mit mir und Anderen... + ... 	<p>Persönliche Entwicklung</p> <p>Planung und Umsetzung eigener Lebensziele und beruflicher Entwicklungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Klärung, schriftliche Formulierung und regelmäßige Anpassung privater und beruflicher Ziele + Erstellung und regelmäßige Aktualisierung eines persönlichen Entwicklungsplans + Bewusste Veränderung von Gewohnheiten, die der persönlichen Entwicklung im Weg stehen + Weiterbildung + Sparring / Coaching + ...
Personenführung	<p>Situatives Führen</p> <p>Herstellung einer höchstmöglichen Passung von Aufgaben zu individueller Leistungsbereitschaft, -fähigkeit und -möglichkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Erstellung eines individuellen und talentorientierten Aufgabenprofils + Vereinbarung / Anpassung individueller Leistungsziele + Ziel- und talentorientierter Mitarbeiterinsatz + Regelmäßige Klärung der Führungsbeziehung (z. B. anhand 'Situatives Führen') + Etablierung eines passenden Kommunikationsmix' (Einzel-/Teamgespräche) + Individuelles Feedback geben + ... 	<p>Leistungsbeurteilung</p> <p>Beobachtung und Überprüfung des individuellen Kommunikationsverhaltens und Leistungsergebnisses:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Überprüfung der Passung von individuellen Zielen / Aufgaben und individueller Leistungsbereitschaft, -fähigkeit und -möglichkeit + Identifizierung und Bewertung individueller Zielabweichungen (kurz-/längerfristig) + Identifizierung von Motivationsbarrieren + Erfassung individueller Haltungen und Verhaltensmuster, die im Sinne individueller Zielerreichung (kurz-/längerfristig) förderlich bzw. hinderlich erscheinen + Individuelles Feedback nehmen + ... 	<p>Mitarbeiterentwicklung</p> <p>Planung und Umsetzung individueller Entwicklungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Klärung, schriftliche Formulierung und regelmäßige Anpassung individueller Entwicklungsziele + Erstellung und regelmäßige Aktualisierung eines individuellen Entwicklungsplans + Abbau von Motivationsbarrieren + Unterstützung bei der Entwicklung bzw. Veränderung individueller Haltungen und Verhaltensmuster + Weiterbildung + Mentoring / Coaching + ...
Organisationsführung	<p>Teamführung</p> <p>Etablierung und Kultivierung eines zielorientierten Kommunikationssystems:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Erstellung eines organisationalen / teamspezifischen sowie stärkenorientierten Aufgabenprofils + Vereinbarung / Anpassung organisationaler Ziele bzw. Teamperformanceziele (z.B. über Kennzahlen) + Erstellung / Anpassung von Aktionsplänen + Ziel- und stärkenorientierter Ressourceneinsatz + Etablierung und Anpassung formaler/informeller Regeln der Zusammenarbeit + Konfliktbearbeitung + Etablierung einer Feedbackkultur + ... 	<p>Team-Performance</p> <p>Beobachtung / Überprüfung organisationsinterner Kommunikationsmuster und Wechselwirkung mit der Umwelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Überprüfung der Passung von organisationalem Leitbild / Aufgabenprofil zur bestehenden Organisations- / Teamkultur (z.B. Diagnose über 'Teamkulturrad') + Reflexion Teamentwicklungsstadium (z.B. nach Tuckman) + Identifizierung und Bewertung organisationaler/team-spezifischer Zielabweichungen (kurz-/längerfristig) + Erfassung und Bewertung organisationaler Arbeits- und Kommunikationsgewohnheiten hinsichtlich ihrer Regelkonformität sowie ihrer Innen- und Außenwirkung + Organisationales Feedback nehmen (z.B. über Befragungen) + Überprüfung der Ressourcenausstattung (MA, monetär) + ... 	<p>Team- bzw. Organisationsentwicklung</p> <p>Planung und Umsetzung organisationaler Entwicklungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Klärung, schriftliche Formulierung und regelmäßige Anpassung eines organisationalen Leitbildes (Vision) sowie konkreter strategischer Ziele (z.B. über Kennzahlen) + Erstellung und regelmäßige Aktualisierung eines organisationalen / teamspezifischen Entwicklungsplans + Bewusstes Einwirken auf die Entwicklung / Veränderung organisationaler Arbeits- und Kommunikationsgewohnheiten + Bereichs-/Team-/Führungsentwicklung + Veränderung der Ressourcenausstattung (MA, monetär) im Sinne des Leitbildes und der strategischen Ziele + ...