



Das Tool

KATEGORIE	FRAGE („Die Führungskraft ...“)	EINSCHÄTZUNG
Intrapersonelle Kompetenzen	„... geht mit schwierigen Situationen ruhig und umsichtig um.“	1-5
	„... ist selbst gut organisiert.“	1-5
	„... zeichnet sich durch ein hohes Maß an Selbstmotivation aus.“	1-5
	„... verhält sich ethisch korrekt.“	1-5
	„... handelt qualitätsorientiert.“	1-5
Interpersonelle Kompetenzen	„... zieht aus komplexen Zusammenhängen die richtigen Schlüsse“	1-5
	„... hört gut zu.“	1-5
	„... zeigt Interesse an den Anliegen der Mitarbeiter/innen.“	1-5
	„... vermittelt den Mitarbeiter/innen, dass sie Vertrauen in sie hat.“	1-5
	„... baut gute und für alle Seiten Nutzen stiftende Beziehungen zu den wesentlichen Stakeholdern auf.“	1-5
Fachlich-organisatorische Kompetenzen	„... geht mit allen freundlich um.“	1-5
	„... behandelt alle Mitarbeiter/innen fair.“	1-5
	„... coacht ihre Mitarbeiter/innen.“	1-5
	„... sorgt für klare Verantwortlichkeiten.“	1-5
	„... entwickelt Strategien, welche die Organisation einen wesentlichen Schritt voranbringen.“	1-5
Führungs-kompetenzen	„... setzt klare Ziele und Prioritäten.“	1-5
	„... hat den Fortschritt bei der Zielerreichung immer gut im Blick.“	1-5
	„... ist bei aktuellen Branchentrends immer up-to-date.“	1-5
	„... findet die richtige Balance zwischen Gewinnorientierung und dem Schaffen von Zukunftspotenzialen.“	1-5
	„... vermittelt den Mitarbeiter/innen ein klares Bild davon, was gemeinsam erreicht werden soll.“	1-5
Führungs-kompetenzen	„... bindet Mitarbeiter/innen in Entscheidungsprozesse mit ein.“	1-5
	„... gibt Anerkennung und Wertschätzung für gute Leistungen.“	1-5
	„... stellt Mitarbeiter/innen vor ihren Fähigkeiten entsprechende Herausforderungen.“	1-5
	„... gibt konstruktives Feedback.“	1-5
	„... sorgt für die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter/innen.“	1-5
Führungs-kompetenzen	„... baut ein gut funktionierendes Team auf.“	1-5
	„... sorgt für eine sowohl leistungsorientierte als auch inklusive Teamkultur.“	1-5
	„... kann Mitarbeiter gut durch Change-Prozesse führen.“	1-5

Einschätzung auf einer Skala von 1=sehr schwach ausgeprägt bis 5=sehr stark ausgeprägt



Dafür verwenden Sie das Tool

Diese Checkliste kann dabei helfen, die Qualität des Führungshandelns einer Führungskraft einzuschätzen und damit auch Potenziale zur Weiterentwicklung von Führungsqualität zu identifizieren.



So wenden Sie das Tool an

- 1 Gehen Sie die einzelnen Fragen durch und schätzen sie die Ausprägung des Führungshandelns der jeweiligen Führungskraft auf einer Skala von 1=„dieser Aspekt des Führungshandelns ist sehr schwach ausgeprägt“ bis 5=„dieser Aspekt des Führungshandelns ist sehr stark ausgeprägt“ ein.
- 2 Überlegen Sie bei jenen Aspekten des Führungshandelns, die eher schwach ausgeprägt sind, durch welche Entwicklungsmaßnahmen für die Führungskraft die Qualität des Führungshandelns verbessert werden könnten.



Tipps

Die Einschätzung des Führungshandelns einer Führungskraft mithilfe dieses Tools kann sowohl durch Vorgesetzte als auch durch Mitarbeiter/innen oder Kolleg/innen durchgeführt werden. Auch eine Kombination im Sinne einer 360 Grad-Beurteilung ist möglich. Daneben kann das Tool von Führungskräften auch zur Selbstreflexion ihres Führungshandelns verwendet werden.