

Navigieren im Führungsraum



Nutzen Sie den Fragebogen zur Selbsteinschätzung Ihrer eigenen Kompetenzen. Antworten Sie spontan! Wenn Sie mögen, dann kopieren Sie doch den Bogen ein weiteres Mal und bitten Ihre/n Vorgesetzte/n um eine Einschätzung.

Selbstregulierung

Schätzen Sie nun den Kompetenzbereich **Selbstregulierung** anhand der folgenden Aussagen ein.

	Die Führungskraft	Trifft auf mich zu	Trifft nicht auf mich zu
1.	Nimmt eigene Emotionen bewusst wahr	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
2.	Kennt persönliche Reaktionsmuster	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
3.	Ist in der Lage unmittelbare innere Reaktionsabläufe zu unterbrechen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
4.	Reflektiert im Wahrnehmen eigener Emotionen unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	

Umgang mit Unsicherheit

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Umgang mit Unsicherheit** anhand der folgenden Aussagen ein.

	Die Führungskraft	Trifft auf mich zu	Trifft nicht auf mich zu
1.	ist in der Lage, in mehrdeutigen Situationen und unter widersprüchlichen Anforderungen innere Distanz zu wahren und entscheidungsfähig zu bleiben	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
2.	hält emotionale und motivationale Widersprüchlichkeiten und Ungewissheiten aus	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
3.	kommt dem Wunsch nach Sicherheit nicht durch übereilte Entscheidungen nach	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
4.	reagiert mit Neugier auf Herausforderungen, die vielschichtige und unterschiedliche Lösungswege erlauben	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	

Navigieren im Führungsraum



Lernflexibilität

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Lernflexibilität** anhand der folgenden Aussagen ein.

Die Führungskraft

Trifft auf
mich zu

Trifft nicht
auf mich zu

- | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | ist bereit und besitzt die Fähigkeit ihre Persönlichkeit und ihr Verhalten kritisch zu beleuchten und zu entwickeln | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 2. | ist an Feedback interessiert, kann sich damit auseinandersetzen und Lernimpulse umsetzen | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 3. | erkennt Lern- und Entwicklungsgelegenheiten und nutzt diese proaktiv | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 4. | entwickelt sich aus eigenem Antrieb kontinuierlich fachlich und persönlich selbst weiter | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |

Beziehungsfähigkeit

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Beziehungsfähigkeit** anhand der folgenden Aussagen ein.

Die Führungskraft

Trifft auf
mich zu

Trifft nicht
auf mich zu

- | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | hat Interesse am anderen | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 2. | baut persönliche und vertrauensvolle Kontakte auf und pflegt diese | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 3. | entwickelt tragfähige Beziehungen | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 4. | stellt sich in ihrer Sprache/Wortwahl auf die unterschiedlichen Gesprächspartner flexibel ein | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |

Navigieren im Führungsraum



Konfliktfähigkeit

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Konfliktfähigkeit** anhand der folgenden Aussagen ein.

Die Führungskraft		Trifft auf mich zu	Trifft nicht auf mich zu
1.	erkennt potentielle Konfliktsituationen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
2.	hält Spannungen in Konfliktsituationen aus	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
3.	initiiert den Dialog mit seinen Konfliktpartnern und vermag auch als Nichtbetroffener Konflikte anzusprechen und auszuhandeln	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
4.	ist zur Perspektivübernahme fähig, d.h. versucht Handlungsmotive anderer nachzuvollziehen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	

Explorative Kommunikationskompetenz

Schätzen Sie nun Die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **explorative Kommunikationskompetenz** anhand der folgenden Aussagen ein.

Die Führungskraft		Trifft auf mich zu	Trifft nicht auf mich zu
1.	kann im Gespräch eigene Interessen und Überzeugungen zurücknehmen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
2.	hört Gesprächspartnern aktiv zu und würdigt deren Gedanken und Gefühle	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
3.	führt Gespräche mit einer fragenden und urteilsfreien Haltung	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
4.	nimmt sich ausreichend Zeit um Sachverhalte aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und zu erkennen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	

Navigieren im Führungsraum



Richtung und Orientierung geben

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Richtung und Orientierung geben** anhand der folgenden Aussagen ein.

		Trifft auf mich zu	Trifft nicht auf mich zu
	Die Führungskraft		
1.	macht den Beitrag jedes Einzelnen zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels sichtbar	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
2.	stärkt die Eigenverantwortung der Mitarbeiter und setzt einen Handlungsrahmen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
3.	vermittelt die Sinnhaftigkeit von Zielen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
4.	kann die Strategie herunter brechen in Zielen für den eigenen Bereich	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	

Durchsetzungsfähigkeit

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Durchsetzungsfähigkeit** anhand der folgenden Aussagen ein.

		Trifft auf mich zu	Trifft nicht auf mich zu
	Die Führungskraft		
1.	setzt die Interessen des Unternehmens auch entgegen der Interessen Einzelner durch	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
2.	kommuniziert Entscheidungsprozesse und deren Ergebnis nachvollziehbar und zum richtigen Zeitpunkt	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	
3.	überzeugt durch die Berücksichtigung der Motivation, des Wissensstandes und der Interessen des Gegenübers	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	

Navigieren im Führungsraum



Vernetztes Denken

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Vernetztes Denken** anhand der folgenden Aussagen ein.

Die Führungskraft

Trifft auf
mich zu

Trifft nicht
auf mich zu

- | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | betrachtet und analysiert den Gesamtzusammenhang einer Situation | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 2. | ist sich den vielfältigen Wechselwirkungen bewusst, in denen er handelt und die er durch sein Handeln auslöst | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 3. | denkt in verschiedenen Lösungsszenarien | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 4. | kann für unterschiedliche Situationen angemessene Methoden und Vorgehensweisen anwenden | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |

Netzwerkkompetenz

Schätzen Sie nun die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Netzwerkkompetenz** anhand der folgenden Aussagen ein.

Die Führungskraft

Trifft auf
mich zu

Trifft nicht
auf mich zu

- | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | nimmt die verschiedenartigen Vernetzungen innerhalb der Organisation wahr | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 2. | schafft Kontexte, in denen Austausch und Vernetzung stattfinden | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 3. | eröffnet Räume für Kooperation und Vernetzung über hierarchische und organisationale Grenzen hinweg | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |
| 4. | Bewegt sich souverän in Netzwerkstrukturen | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ |

Navigieren im Führungsraum



Organisationsagilität

Schätzen Sie nun Die Stärken und Entwicklungsfelder im Kompetenzbereich **Organisationsagilität** anhand der folgenden Aussagen ein.

		Trifft auf mich zu	Trifft nicht auf mich zu
Die Führungskraft			
1.	akzeptiert den Umgang mit „politischen“ Situationen als festen Bestandteil des Arbeitens in Organisationen	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
2.	erkennt politische Sachverhalte und balanciert divergierende Interessenslagen aus	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
3.	integriert die verschiedenen Interessen der Organisation und des unternehmerischen Umfelds in die Prozesse und Abläufe	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
4.	geht mit der eigenen Statusmacht reflektiert um	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

Schauen Sie Ihre eigene Einschätzung ein und – wenn möglich – vergleichen Sie diese doch mit der Rückmeldung durch Ihre/n Vorgesetzte/n.

In welchen Punkten haben Sie ähnliche Einschätzungen wie Ihr/e Vorgesetzte/r?

Wo gehen Sie auseinander bzw. wo haben Sie blinde Flecken?

In welchem Bereich haben Sie Stärken?

> Wie setzen Sie diese gewinnbringend ein?

Wo liegen Ihre Entwicklungsfelder?

> Was unternehmen Sie, um diese weiter zu entwickeln oder zu kompensieren?