



Selbstreflexion zu Führungskompetenz

	Wenig, selten ...	Mittel, ok	Häufig, sehr ...
Kündige ich Teambesprechungen und Mitarbeitergespräche eine angemessene Zeit vorher an?			
Revidiere ich Entscheidungen, wenn sie sich als falsch herausstellen?			
Ist meine Haltung: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser?			
Konfrontiere ich meine Mitarbeiter direkt mit Kritik von anderer Seite, da irgend etwas schon dran sein wird?			
Habe ich die Auffassung: Privates gehört nicht in den Job?			
Treffe ich Entscheidungen selbst ohne Rücksprache bei meinen Mitarbeitern?			
Liegt mir das persönliche und berufliche Fortkommen der Mitarbeiter am Herzen?			
Wenden sich meine Mitarbeiter direkt an mich, wenn sie ein Problem haben?			
Berichten mir Mitarbeiter nur von ihren Erfolgen?			
Bitte ich bei Kritik an einem Mitarbeiter erst meinen Mitarbeiter um seine Stellungnahme, bevor ich mir meine Meinung bilde?			
Halte ich die Mitarbeiter frei von Formalismen, damit sie ihren Kernaufgaben nachgehen können?			
Stehe ich gegenüber meinen Vorgesetzten und nach außen hin hinter meinen Leuten?			
Lasse ich meine Mitarbeiter mit ihren Leistungen glänzen oder schmücke ich mich mit ihren Lorbeeren?			
Mische ich mich in die Arbeit meiner Mitarbeiter ein und kontrolliere sie, auch wenn alles gut läuft?			
Erledige ich die Aufgaben am liebsten selber, weil es schneller geht, wenn mich ein Mitarbeiter um Rat fragt?			
Fällt es mir schwer, etwas zu delegieren?			
Haben sich meine Führungsaufgaben zu den Fachaufgaben addiert, weil meine Aufgaben nicht delegierbar sind?			
Begründe ich Veränderungen und gebe sie all denen bekannt, deren Aufgabengebiet betroffen ist?			
Vermittle ich meinen Mitarbeitern die (sich ändernden) Ziele des Unternehmens und entwickle gemeinsam mit ihnen Strategien zur Umsetzung?			
Führe ich mit jedem Mitarbeiter regelmäßig Einzelgespräche durch?			
Erstelle ich Pläne über die regelmäßige fachliche und persönliche Fortbildung meiner Mitarbeiter einschließlich Coachings und bespreche sie mit dem Mitarbeiter.			
Fallen mir Entscheidungen über die täglichen Abläufe leicht?			
Wissen meine Mitarbeiter, woran sie bei mir sind?			
Verteile ich Aufgaben und Informationen gerecht, frei von Sympathien und Antipathien?			
Habe ich die mittel- und langfristige Entwicklung der Abteilung und der einzelnen Mitarbeiter im Auge?			
Gebe ich Zeitdruck und Stress ungefiltert an meine Mitarbeiter weiter?			
Ist Kritik meiner Mitarbeiter an meinem Verhalten für mich eine wertvolle Chance, etwas zu lernen?			