



Schnelltest: Habe ich Führungsexzellenz?

Fragen		
1	Verwende ich mehr als 15 Prozent meiner täglichen Arbeitszeit tatsächlich für direkte Führung, also Mitarbeitergespräche, Coaching und Feedback im Einzelgespräch?	<input type="checkbox"/>
2	Wähle ich meine Führungskräfte in erster Linie nach deren Persönlichkeit in Sachen Führung aus?	<input type="checkbox"/>
3	Habe ich die wichtigsten Eigenschaften und Fähigkeiten, nach denen ich Führungskräfte auswählen möchte, definiert?	<input type="checkbox"/>
4	Biete ich meinen Mitarbeitern aktiv Möglichkeiten zur Weiterbildung und Entwicklung der Persönlichkeit an?	<input type="checkbox"/>
5	Bilde ich meine Führungskräfte in puncto Selbstführung und Mitarbeiterführung aus?	<input type="checkbox"/>
6	Nutzen meine Führungskräfte mindestens einmal alle zwei Jahre ein Weiterbildungsangebot zur Verbesserung ihrer Führungsqualität?	<input type="checkbox"/>
7	Gerate ich selten bis nie in Zeitnot? Muss ich Termine so gut wie nie absagen und bin ich immer top vorbereitet?	<input type="checkbox"/>
8	Kenne ich die wahren Bedürfnisse meiner Mitarbeiter?	<input type="checkbox"/>
9	Mache ich die Erfüllung der Bedürfnisse meiner Mitarbeiter möglich?	<input type="checkbox"/>
10	Wissen meine Mitarbeiter um den Sinn und die Bedeutung ihrer Aufgaben und ihrer Tätigkeit für das Unternehmen?	<input type="checkbox"/>
11	Weiß ich um die Stärken jedes Einzelnen und setze ich ihn gemäß seinen Stärken ein?	<input type="checkbox"/>
13	Führe ich mit meinen Mitarbeitern regelmäßig, mindestens alle vier bis acht Wochen, ein Feedback-Gespräch?	<input type="checkbox"/>
14	Konzentriere ich mich in den Feedback-Gesprächen vor allem auf das Positive und vereinbare ich verbindlich die nächsten Schritte?	<input type="checkbox"/>
15	Gebe ich grundsätzlich Unterstützung bei der Verbesserung von Dingen, die Mitarbeiter falsch gemacht haben?	<input type="checkbox"/>
16	Ist mir klar, wer die Multiplikatoren im Team sind, auf die alle anderen hören?	<input type="checkbox"/>
17	Nutze ich die Power der Multiplikatoren, um die anderen Mitarbeiter zu begeistern?	<input type="checkbox"/>



18	Haben wir Unternehmenswerte entwickelt?	<input type="checkbox"/>
19	Sind die Werte des Unternehmens bei allen bekannt?	<input type="checkbox"/>
20	Bilde ich mich selbst regelmäßig weiter?	<input type="checkbox"/>
21	Hole ich mir regelmäßig Feedback von meinen Leuten?	<input type="checkbox"/>
22	Steht mein Privatleben mit den Anforderungen meines Berufslebens im Einklang?	<input type="checkbox"/>
23	Ist mein Umgang mit meinen Leuten immer von Wertschätzung und Ehrlichkeit geprägt?	<input type="checkbox"/>
24	Habe ich selbst eine hohe Bereitschaft, Veränderungsprozesse anzustoßen und konsequent zu Ende zu führen?	<input type="checkbox"/>
25	Beziehe ich die von den Veränderungen betroffenen Mitarbeiter von Anfang an in den Veränderungsprozess ein?	<input type="checkbox"/>
26	Sind 80 Prozent der Veränderungsprozesse der letzten drei Jahre erfolgreich umgesetzt worden?	<input type="checkbox"/>
27	Habe ich ein Employer Branding entwickelt?	<input type="checkbox"/>
28	Ist unser Unternehmen bei gängigen Plattformen wie Kununu mit mindestens 4 Sternen bewertet?	<input type="checkbox"/>
29	Habe ich eine Vision für das Unternehmen und vermittele ich diese meinen Mitarbeitern?	<input type="checkbox"/>
30	Arbeite ich mehr am Unternehmen? Übernehme ich keinerlei Aufgaben meiner Führungskräfte und/oder Mitarbeiter?	<input type="checkbox"/>
31	Delegiere ich nie an meinen Führungskräften vorbei und gebe ich den Mitarbeitern niemals negatives Feedback an meinen Führungskräften vorbei?	<input type="checkbox"/>
32	Delegiere ich Aufgaben, die ich nicht unbedingt selbst erledigen muss?	<input type="checkbox"/>
33	Lebe ich die Werte des Unternehmens vor?	<input type="checkbox"/>