



Workbook

8 Kompetenzen erfolgreicher Führung

Selbsteinschätzung der eigenen Führungskompetenz

Roman Lindner

Sehr geehrte*r Leser*in,

wir freuen uns, dass Sie sich für dieses Whitepaper interessieren.

Nachfolgend erhalten Sie wertvolle Einblicke, Tipps und Handlungsempfehlungen für Ihren Job.

Informieren Sie sich über aktuelle, praxisnahe Trends und Impulse direkt von unseren Expert*innen. Zusätzlich können Sie mit unserem Angebot an verschiedenen Weiterbildungen Ihr Fachwissen ausbauen und vertiefen.

Wir wünschen Ihnen viele neue Erkenntnisse beim Lesen.

Über den Autor



Roman Lindner

Dipl.-Psychologe, Experte für Führungskräfteentwicklung,
Organisationsberater und Coach

berät seit vielen Jahren namhafte Unternehmen bei der Entwicklung von Führungskräften und Teams im In- und Ausland.

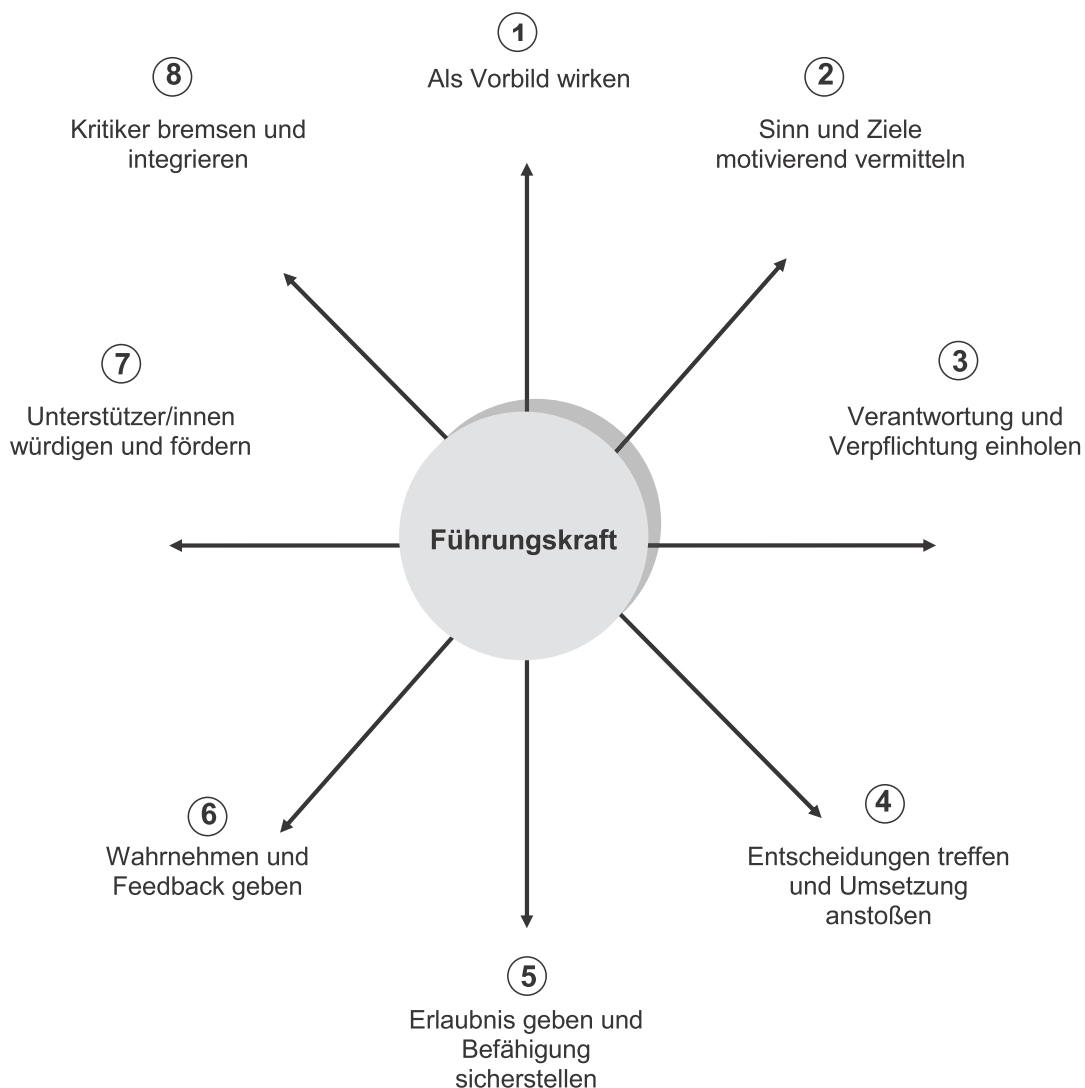
Zu seinen Schwerpunkten zählen Team- und Organisationsentwicklung, Change Management und Führungskräfteentwicklung.

In seinen Seminaren begeistert Herr Lindner durch seinen praxisnahen, lösungsorientierten Ansatz. Er versteht es Prozesse in Gang zu bringen, die leicht verinnerlicht und sofort im Arbeitsalltag umgesetzt werden können.

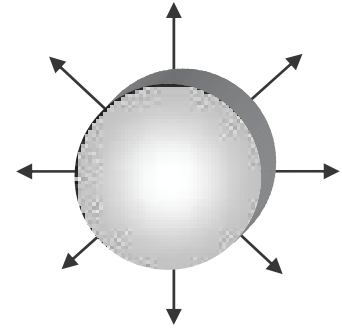


Zentrale Merkmale der Führungskompetenz

In der Arbeitswelt ist die Fähigkeit, andere zu führen und zu inspirieren, von entscheidender Bedeutung für den Erfolg eines Unternehmens. Gute Führungskräfte schaffen eine positive Arbeitsumgebung, in der Mitarbeiter motiviert und ergebnisorientiert sind. Sind Führungskräfte gut ausgebildet und weisen eine hohe Führungskompetenz auf, fördern sie die Entwicklung von Teamarbeit und Zusammenarbeit. Dies führt zu effizienteren Arbeitsabläufen und besseren Ergebnissen. Eine gute Führung stärkt das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen. Es erhöht die Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit der Angestellten. Bei einer guten Ausprägung der zentralen Merkmale der Führungskompetenz sind Führungskräfte in der Lage ihre Teams erfolgreich durch das Alltagsgeschäft und Veränderungsprozesse zu führen.



Erläuterung der Erfolgsfaktoren



1. Als Vorbild wirken

Der/die Führungskraft

- agiert als Vorbild
- nimmt sich Zeit für den Steuerungsprozess
- spricht das Thema immer wieder an und unterstützt die Mitarbeiter/innen bei ihren Aktivitäten

2. Sinn und Ziele motivierend vermitteln

Der/die Führungskraft

- erläutert Sinn und Hintergrund der Aufgaben
- verändert klare und übergreifende Ziele
- vermittelt, dass sie dahinter steht
- verdeutlicht den Nutzen für die Mitarbeiter/innen und die Firma

3. Verantwortung und Verpflichtung einholen

Der/die Führungskraft

- vermittelt den Betroffenen und Beteiligten ihren Beitrag zum Projekt
- macht die Verantwortung den Mitarbeitern bewusst
- fordert/ holt die persönliche Verpflichtung für Schlüsselaufgaben ein
- bearbeitet Einwände und Bedenken

4. Entscheidungen treffen und Umsetzung anstoßen

Der/die Führungskraft

- trifft Entscheidungen
- sorgt für die Durchführung
- überprüft die Wirkung
- sorgt für Lernschleifen und Nachhaltigkeit

5. Erlaubnis geben und Befähigung sicherstellen

Der/die Führungskraft

- gibt den (Entscheidungs-) Spielraum für die notwendigen Maßnahmen
- stellt ein Zeitbudget für die Arbeitspakete zur Verfügung
- unterstützt die Mitarbeiter/innen bei der notwendigen Qualifizierung
- reflektiert mit den Mitarbeiter/innen den Umsetzungsprozess

6. Wahrnehmen und Feedback geben

Der/die Führungskraft

- nimmt die Aktionen und Ergebnisse wahr und würdigt sie
- sorgt dafür, dass der Fortschritt der Projektumsetzung dokumentiert und visualisiert wird
- sorgt für regelmäßige Besprechungen zu den Projekten und Tätigkeiten
- gibt ein klares Feedback zu den Ergebnissen

7. Unterstützer/innen würdigen und fördern

Der/die Führungskraft

- erkennt Personen, die den Umsetzungsprozess unterstützen, an
- gibt diesen Personen positives Feedback
- sucht nach Möglichkeiten das Wirken dieser Personen und die Erweiterung der Spielräume, besonders Aufgaben und Rollen, zu fördern
- setzt diese Personen als Multiplikatoren ein

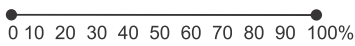
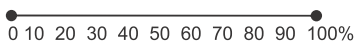
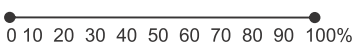
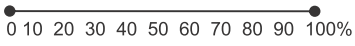
8. Kritiker bremsen und integrieren

Der/die Führungskraft

- erkennt und benennt störende Verhaltensweisen
- macht kritischen Personen die Konsequenzen Ihres Verhaltens bewusst
- erfragt die Hintergründe des Verhaltens und bietet Unterstützung bei der Neuausrichtung an
- integriert „Kritiker“ in den Prozess

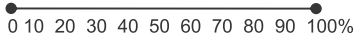
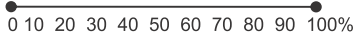
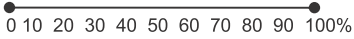
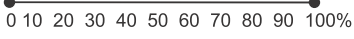
Selbsteinschätzung

Erfüllungsgrad der Merkmale

Kriterien	Ist-/Soll-Wert	Was mache ich schon gut?	Was ist ein guter 1. Schritt zur weiteren Verbesserung?
1. Als Vorbild wirken			
2. Sinn und Ziele motivierend vermitteln			
3. Verantwortung und Verpflichtung einholen			
4. Schlüsselaktionen definieren und Durchführung anstoßen und begleiten			

Selbsteinschätzung

Erfüllungsgrad der Merkmale

Kriterien	Ist-/ Soll-Wert	Was mache ich schon gut?	Was ist ein guter 1. Schritt zur weiteren Verbesserung?
5. In Abstimmung mit Linie: Erlaubnis geben und Befähigung sicherstellen	 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%		
6. Wahrnehmen und Feedback geben	 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%		
7. Unterstützer/innen würdigen und fördern	 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%		
8. Kritiker bremsen und integrieren	 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%		

Bedeutung von Führungskompetenz

Erfolgreiche Führungskräfte benötigen eine Vielzahl von Fähigkeiten und Eigenschaften, um ihre Teams zum Erfolg zu führen. Indem Führungskräfte als Vorbilder dienen, klare Ziele setzen, Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen und umsetzen, ihre Teams befähigen, Feedback geben und unterstützen, schaffen sie eine Umgebung, in der Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können. Durch die Entwicklung dieser Fähigkeiten können Führungskräfte langfristige Beziehungen zu ihren Mitarbeitern aufbauen, die auf Vertrauen, Respekt und Zusammenarbeit beruhen. Sie schaffen damit eine dynamische und produktive Arbeitsumgebung und eine positive Arbeitskultur. Eine gute Führungskraft inspiriert ihr Team, indem sie Zielbilder vermittelt und Mitarbeiter dazu ermutigt, ihr volles Leistungsvermögen auszuschöpfen.

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu den Themen Führungskompetenz, Kommunikations- und Arbeitstechniken sowie Persönlichkeitsentwicklung. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training.](#)
Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)