

Fragen, die weiterführen

1. Was führt mich?
2. Weiss ich, was mich stärkt und was mich schwächt?
3. Wie steht es um meine Balance und meine Selbstführung?
4. Weiss ich, was mir Halt gibt und wie ich gesund bleibe?
5. Kenne ich meine Werte und vermeide ich, Ja zu sagen und Nein zu meinen?
6. Kann ich den Sinn von Massnahmen und Entscheidungen erklären, im Wissen darum, dass Menschen per se motiviert sind, wenn sie den Sinn einer Sache einsehen?
7. Kann ich Begeisterung wecken?
8. Erlebe ich mich in meiner Arbeit und Führungstätigkeit eher als mutig oder eher als zurückhaltend und vorsichtig? Möchte ich dies ändern?
9. Ertrage ich Stille?
10. Welche Bedeutung hat für mich «Intensität durch Reduktion»?
11. Bin ich mir bewusst, dass Vertrauen in der Führung das Mass aller Dinge ist? Kenne ich die wichtigsten vertrauensbildenden Massnahmen?
12. Ist Führung für mich Bürde und Verpflichtung oder ein bereicherndes Erlebnis?
13. Hat das Thema «Würde» einen Platz in meiner Führung?
14. In welchem Verhältnis stehen bei mir das Bedürfnis nach Beachtung und der Wunsch nach Anerkennung?
Beachtung ist ein menschliches Grundbedürfnis und kommt ohne Leistungserbringung aus. Anerkennung ist Würdigung einer Leistung.
15. Was ist Wertschätzung? Wie zeige ich sie?
16. Angenommen, die Hierarchie oder das Organigramm würde als ordnende Kraft wegfallen und ich hätte keine direkte Weisungsbefugnis mehr. Wie viele meiner jetzigen Mitarbeitenden würden noch mit mir zu tun haben wollen? Wie viele Followers hätte ich noch?
17. Bin ich für meine Mitarbeitenden lesbar und einschätzbar?
18. Kann ich einen angstfreien Raum schaffen und gleichzeitig die vereinbarten und vorgegebenen Ziele konsequent einfordern?
19. Möchte ich mich selbst zur Vorgesetzten/zum Vorgesetzten haben?
20. Wie reagiere ich, wenn ich erkenne, dass eine traditionelle Struktur, wie z.B. eine hierarchische Ordnung, zu träge ist, um die Ziele optimal zu erreichen?
21. Bin ich mir bewusst, dass das Übertragen von Verantwortung gekoppelt ist mit dem Übertragen von Entscheidungsspielraum?
22. Kann ich akzeptieren, dass Mitarbeitende möglicherweise anders entscheiden, als ich entschieden hätte?
23. Wähle ich meine Worte sorgfältig und bewusst aus, vor allem wenn es um Begriffe wie Agilität, disruptiv, Ambiguität, Change u.a. geht?
24. Gelingt es mir, neben dem Einfordern von Bewegung und Flexibilität auch dynamische Stabilität anzubieten?
25. Wie designe ich eine wirkungsvolle und anschlussfähige Führungsentwicklung für meine Mitarbeitenden?
26. Wie gestalte ich einen (Führungs-) Kulturwandel?

