

Vorlage zur Reflexion:
Landkarte als einfaches Führungsmodell

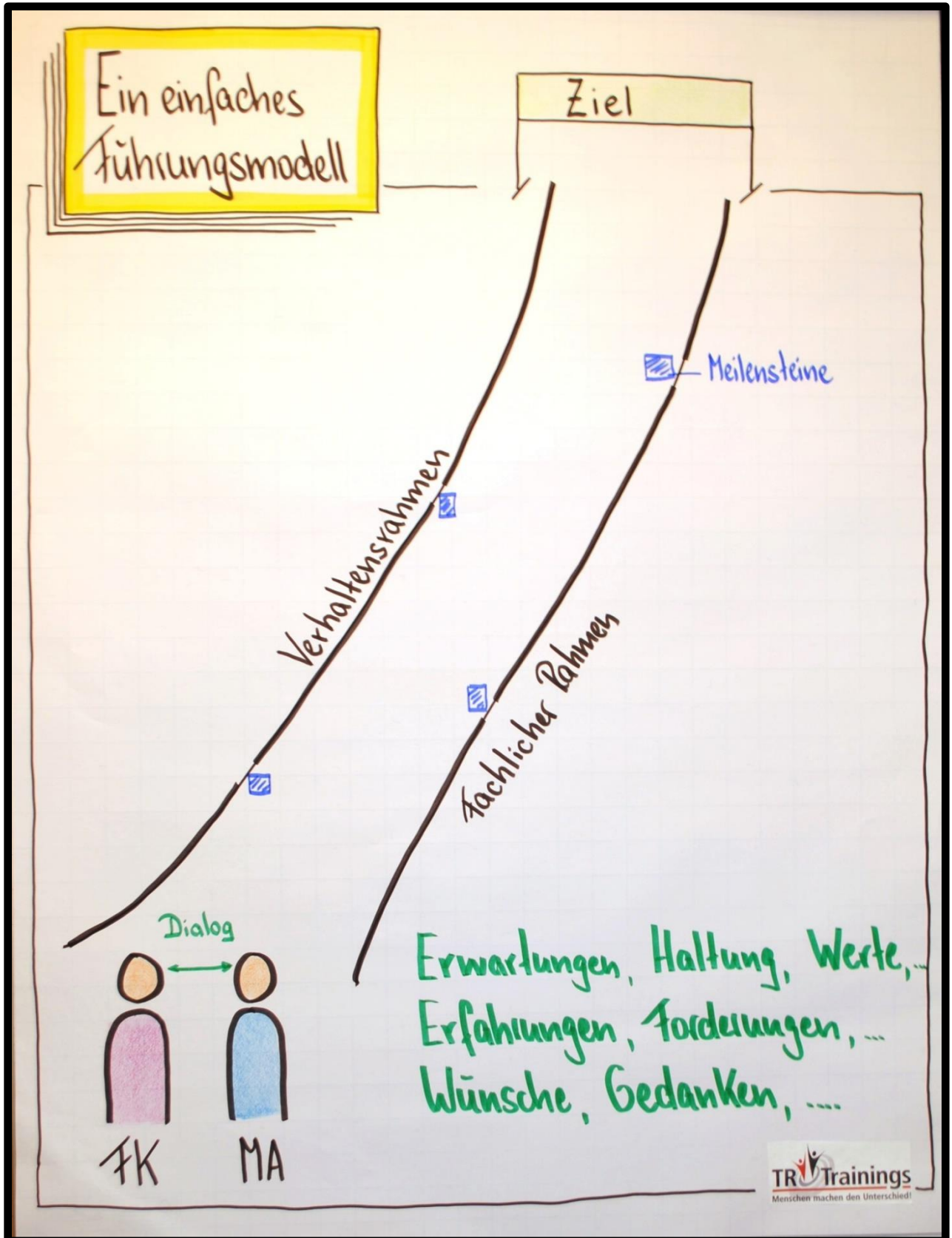


Thorsten Rabenbauer

Meine Kontaktdaten:

E-Mail: tr@thorstenrabebauer.de
Homepage: www.thorstenrabebauer.de
Telefon: 069 / 83 83 28 83
Mobil: 0160 / 810 57 35

Eine kleine „Landkarte“ als Orientierungshilfe



Vorbereitung eines guten Mitarbeitergesprächs

Überlegen Sie sich, wie Sie die verschiedenen Stichpunkte des Modells klar und nachvollziehbar für einen Mitarbeiter oder Ihr Team beschreiben würden!

Die folgenden Leitfragen sollen Ihnen bei der persönlichen Klärung helfen:

Ziel/Ziele Welche konkreten Ziele sind in Ihrer Organisationseinheit besonders relevant?
Was sind unsere wichtigsten Aufgaben und aktuellen Herausforderungen?
Welcher Sinn und Zweck steckt hinter den Aufgaben zur Zielerreichung?
Unternehmensbezug / Fachbereichsbezug / Kundenbezug / ...
...

Verhalten Welches persönliche Mitarbeiterverhalten erwarte ich als Führungskraft?
Welches Verhalten im Team (im kollegialen Umgang) ist gewünscht/gefordert?
Welches Mitarbeiterverhalten erscheint mir als Führungskraft zielführend?
Welches Verhalten ist o.k. – welches Verhalten ist nicht o.k.?
...

Fachlichkeit Was genau wird in unserer Organisationseinheit bearbeitet – was nicht?
Wer hat welche Kompetenzen/Kernaufgaben in unserem Team?
Wer darf was entscheiden? Was möchte ich als Führungskraft entscheiden?
Wo wünsche ich mir als Führungskraft eine Information oder Rücksprache?
...

Meilensteine Welche wichtigen Termine/Etappenziele/... gibt es auf dem Weg zum Ziel?
Wie werden wir diese Meilensteine gestalten?
Wer muss was bis wann von wem wie liefern?
Was passiert, wenn das Zwischenergebnis nicht gut bewertet wird?
...

FK Was sind die wichtigsten Erwartungen unseres gemeinsamen Arbeitgebers?
Was genau sind meine persönlich wichtigsten Erwartungen?
Mit welcher Haltung und mit welchen persönlichen Werten führe ich?
Welche persönlichen Erfahrungen habe ich bisher gemacht, die mich prägen?
Welche Anforderungen stelle ich an Mitglieder in meinem Team?
Welche wichtigen Wünsche und Gedanken habe ich?
...

MA Was sind Ihre wichtigsten Erwartungen an mich als Führungskraft bzw. das Team?
Welche persönlichen Werte sind Ihnen besonders wichtig?
Welche besonders prägenden Erfahrungen haben Sie bisher gemacht?
Wo liegen Ihre persönlichen Stärken, Fähigkeiten, Talente, Kompetenzen, ...?
Was motiviert Sie im Arbeitsalltag und bei Ihren Aufgaben – was demotiviert Sie?
Welche Wünsche haben Sie an mich als Führungskraft?
...