



Führungsverhalten reflektieren

Visionen aufzeigen	Verhalten der Führungskraft, das darauf zielt, neue Möglichkeiten für die Gruppe / Abteilung / Organisation zu finden, Zukunftsvisionen zu entwickeln, aufzuzeigen und andere dafür zu begeistern.
Vorbild sein	Vorbildliches Verhalten, das mit den Werten konsistent ist, für welche die Führungskraft eintritt.
Gruppenziele fördern	Verhalten, das darauf zielt, die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern zu unterstützen und sie dazu zu bringen, für ein gemeinsames Ziel zu arbeiten.
Hohe Leistungserwartung	Verhalten, das die hohen Erwartungen der Führungskraft bezogen auf Qualität und hohen Leistungen gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck bringt.
Individuell Unterstützen	Verhalten der Führungskraft, das den Respekt für die Mitarbeiter und deren persönliche Gefühle zum Ausdruck bringt. Denken in neuen Wegen fördern: Verhalten, das die Mitarbeiter dazu herausfordert, ihre Annahmen bezüglich ihrer Arbeit und deren Bewältigung zu überdenken.
Fair Belohnen	Verhalten der Führungskraft, das darauf abzielt, gegenseitige Erwartungen zu klären, Ziele zu vereinbaren und gute Leistungen zu belohnen sowie faire und rational ausgehandelte Konsequenzen auf Verhalten folgen zu lassen.
Kontrollieren	Verhalten der Führungskraft, das die Arbeitsabläufe überwacht und die Umsetzung beschlossener Maßnahmen sowie die Zielerreichung kontrolliert. Die Führungskraft hat dafür Sorge zu tragen, dass die Maßnahmen reibungslos funktionieren und greift bei Problemen frühzeitig korrigierend ein.

Die Reflektion dieser Dimensionen eines Führungsverhaltens geschieht über einen Fragebogen, der Selbst- und Fremdbild der Führungskraft in Beziehung setzt. Diese Gegenüberstellung wird visualisiert und mit der Führungskraft besprochen.

Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf, wenn Sie Interesse an der Durchführung dieser Fragebogenmethode haben. Wir unterstützen Sie gerne!

Ihr ProWis-Team

E-Mail an: [Ina Kohl](mailto:ina.kohl@prowis.de)