

Fragen zu meiner Führung – Fokus Führungsbereich

1. Grundmotivation

- Wie investiere ich in Stabilität und Halt?
- Fühlen sich meine Mitarbeitenden sicher?
- Vertrauen wir uns gegenseitig?
- Vertraut man mir?
- Wie kompetent sind mit Mitarbeitenden?
- Wie gut nutze ich die Fähigkeiten und Talente meiner Mitarbeitenden?
- Wie klar sind die Verantwortlichkeiten?
- Ist unsere Struktur ausreichend klar? Was fehlt?
- Akzeptieren die Mitarbeitenden die vorgegebene Ordnung / Struktur?
- Wie verbindlich arbeiten wir zusammen?
- Wie steht es um unsere Fehlerkultur?
- Welchen Stellenwert haben bei uns Freiräume?
- Wie gut ist der Informationsfluss?
- Welche Rituale kultivieren wir?
- Welche Ängste haben meine Mitarbeitenden?

2. Grundmotivation

- Was tue ich, damit meine Mitarbeitenden sich zugehörig fühlen?
- Wie kann ich das Dazugehörigkeitsgefühl meiner Mitarbeitenden verstärken?
- Ist das überhaupt nötig?
- Um in meinem Team zugehörig zu sein, darf man nicht...? Muss man...?
- Was verbindet uns in unserem Team?
- Was unterscheidet uns in unserem Team?
- Wie tragfähig sind unsere Beziehungen?
- Wie gut kennen wir uns?
- Wie gut unterstützen wir uns gegenseitig?
- Wie kompatibel sind unsere Werte?
- Bin ich als Führungskraft verfügbar, wenn man mich braucht?
- Welchen Platz hat bei uns Humor?
- Wie – konkret - investiere ich in das Teamklima?
- Wie gesund sind wir?
- Sind wir in der Kraft?
- Bin ich selbst in der Kraft?

3. Grundmotivation

- Welchen Stellenwert haben Anerkennung und Wertschätzung in meiner Führungsarbeit?
- Fühlen sich meine Mitarbeitenden gerecht behandelt?
- Habe ich den Eindruck / das Gefühl, dass Geben und Bekommen/Nehmen im Ausgleich ist? Wie spüre ich das? Woran erkenne ich das?
- Was tue ich dafür, dass in meinem Team Geben und Nehmen im Ausgleich ist?
- Wo fehlt in meinem Team der Ausgleich?
- Bei welchen wichtigen Fragen erlebe ich zu wenig Zustimmung meiner Mitarbeitenden? Weshalb?
- Wie gut kenne und nutze ich die Fähigkeiten und Talente meiner Mitarbeitenden?
- Wie gut nutzen wir unsere Unterschiedlichkeit?
- Welchen Stellenwert haben Seniorität und Anciennität in meinem Team?
- Weiss ich, wo meine Mitarbeitenden derzeit stehen? Was sie beschäftigt? Was sie (de)motiviert?
- Wie gut ist unsere Feedback- und Konfliktkultur?
- Wie gut können wir streiten? Wie ehrlich sind wir miteinander?
- Welche Themen kommen zu wenig oder gar nicht auf den Tisch?
- Ist meine Kritik klar und konstruktiv?
- Welches Ansehen / Image haben wir als Team?
- Wo sollte ich stärker Position beziehen?

4. Grundmotivation

- Wie gut machen wir unseren Job? Wie schätze ich unseren Mehrwert / Beitrag ein?
- Wie ist die Qualität unserer Arbeit?
- Wie engagiert sind meine Mitarbeitenden? Wir als Team?
- Wie verantwortlich handeln wir?
- Habe ich das Gefühl, dass bei uns eine breite Verantwortungsübernahme vorhanden ist?
- Wie gut kann ich Verantwortung übertragen?
- Delegiere ich genug?
- Können sich meine Mitarbeitenden in meinem Team entwickeln? Fachlich, persönlich?
- Wie gut haben wir das Lernen im Team sichergestellt?
- Welchen Stellenwert hat bei uns der strukturierte und informelle Erfahrungsaustausch?
- Wie gut gelingt es uns, mit Spannungsfeldern, Zielkonflikten und Widersprüchen umzugehen?
- In welchem Mass fühlen wir uns als Teil der gesamten Organisation?
- Haben wir eine gemeinsame Ausrichtung? Haben wir gemeinsam getragene Ziele?
- Haben wir ein kraftvolles Zukunftsbild? Welchen Stellenwert hat / hätte dieses?
- Wie gut sind wir für die zukünftigen Herausforderungen gerüstet?
- Haben wir die Weichen richtig gestellt? Gehen wir mit der Zeit?
- Wie offen sind wir für neue Ideen?
- Wie gut gelingt es uns, geplante Vorhaben umzusetzen?
- Wie mutig sind wir?
- Wie gut fühlen sich meine Mitarbeitenden in wichtige Fragen der Weiterentwicklung involviert?
- Ist die Weiterentwicklung bei uns überhaupt ein *gemeinsames* Thema?
- Wo ist Energie gebunden? Was fließt nicht?
- Welche Entscheidung steht an?

Welches sind für mich derzeit die allerwichtigsten Fragen?