

Die sechs Rollen einer Führungskraft



Mein Rollenbündel als Führungskraft:

Natürlich beherrscht nicht jeder alle Rollen gleich gut. Jeder bringt seine eigenen Talente und Erfahrungen mit. Nutzen Sie unseren Rollencheck-Fragebogen. Bitte keine Sorge, wenn Sie nicht jede Frage mit ‚Ja‘ beantworten. Finden Sie mit den Fragen heraus, ob es sich für Sie lohnt, überhaupt in Rollen zu denken. Überprüfen Sie Ihr Rollenbündel.

Klären Sie zum Beispiel ‚Blinde Rollen-Flecken‘, ob Sie möglicherweise in einer Rolle zu viel Zeit verbringen und in einer wichtigen anderen zu wenig. Wir wollen Ihnen keine Patentlösung vermitteln, sondern Sie zu hochwertigen Reflexionen anregen. Tauschen Sie sich nach dem Rollencheck mit Ihrem Tandempartner aus.

Die sechs Rollen einer Führungskraft



Aussagen zu jeder Rolle

Beantworten Sie nun alle Aussagen. Bei „Nein“, gehen Sie einfach weiter. Zählen Sie anschließend Ihre „Ja’s“.

1

Unternehmer*in

- Es gelingt mir gut, verantwortlich über meinen Bereich hinauszudenken.
- Andere merken das ganz konkret.
- Wenn mich jemand nachts anrufen würde, könnte ich mühelos Vision und Mission meines Unternehmens zusammenfassen.
- Angenommen man würde meine Mitarbeitenden dazu befragen, wäre deren Antwort deckungsgleich untereinander und zu meiner.
- Ich kann andere Menschen von unserer Unternehmung begeistern.
- Ich habe eine Vorstellung davon, wie sich unsere Unternehmung in den nächsten Jahren weiterentwickelt und äußere diese auch.
- Meine Mitarbeitenden sind kurz- und mittelfristig an Strategien und Zielen orientiert.
- Ich führe meine Mitarbeitenden durch den Sog einer Vision statt durch kleinteiliges Micromanagement.
- Meine Leitplanken führen zu eigenverantwortlichem Denken meiner Mitarbeitenden.
- Ich integriere meine MA bei der Entwicklung von Vision und Strategie.

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Anzahl Ja's _____

Die sechs Rollen einer Führungskraft

2

Coach*in

- Ich habe Ideen, wie meine Mitarbeitenden sich weiter entwickeln könnte.
- Ich fördere meine Mitarbeitenden.
- Ich kann gut zuhören.
- Ich kann gut Mitarbeitende zum Reden bringen.
- Ich kann wertschätzend kritisch sein.
- Ich bin gut darin Gespräche über Fragen zu steuern.
- Ich kann empathisch sein und gleichzeitig die Interessen der Unternehmung im Blick haben.

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Anzahl Ja's _____

3

Manager*in

- Ich habe das Tagesgeschäft gut im Blick.
- Ich habe eine realistische Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft meiner MA.
- Ich kann gut priorisieren und Menschen entsprechend orientieren.
- Ich bin gut darin, Probleme zu lösen.
- Ich habe effiziente Formate geschaffen, in denen regelmäßiger Austausch möglich ist.
- Regelkommunikation wie Jour-Fixe etc. sind effektiv und nachhaltig.
- Ich kann strategische Vorgaben gut operationalisieren.
- Ich gebe klares Leistungsfeedback.
- Ich fördere gute Mitarbeitende.
- Ich trenne mich von weniger guten Mitarbeitenden.
- Ich gebe Regeln vor und weiß, wann Ausnahmen sinnvoll sind.
- In Stress-Situationen kann ich überwiegend den Überblick behalten.

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Anzahl Ja's _____

Die sechs Rollen einer Führungskraft



Unlock your potential.
Open up opportunities.

4 Fachexperte*in

- Ich habe genug Fachkenntnisse , um die Qualität unserer Produkte und Prozesse zu beurteilen.
- Ich kann aufgrund meiner Fachkenntnisse das geeignete Maß zur Steuerung meiner MA erkennen (Micromanagement vs. Steuern über Vision).
- Ich kann aufgrund meiner Fachkenntnisse einschätzen, wie es um die Fachkenntnisse meiner MA bestellt ist.
- Ich habe genug Fachkenntnisse, um Weiterentwicklung anzustoßen.
- Ich kann unsere Produkte auch Fachfremden erklären und übersetzen.
- Ich kann Mitarbeitende operativ anleiten.
- Ich kann Anleitung durch andere initiieren.
- Gerade weil ich es so gut kann, mache ich es nicht (mehr so oft) selbst.

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Anzahl Ja's _____

5 Lernregisseur*in

- Ich kann aus Strategie und Vision Lernbedarf für mich und meine Mitarbeitenden ableiten.
- Ich habe Ideen dazu, was und wie meine Mitarbeitenden gemeinsam lernen können.
- Ich kann dadurch, dass ich anders kommuniziere, ein Vorbild sein für meine Mitarbeitenden.
- Ich habe Ideen dazu wie ich Lernen-on-the-job inszeniere.
- Ich erkenne, welche Alltagssituationen sich dafür anbieten, gemeinsam etwas zu lernen.
- Ich habe begriffen, dass stetiges Lernen/Entwickeln der Mitarbeitenden der Schlüsselfaktor für unseren (ökonomischen) Erfolg ist.
- Mir ist klar, dass erfolgreiches Lernen und Weiterentwickeln ein Wettbewerbsfaktor der Zukunft ist.
- Ich kann gut glaubwürdig sein bei der Vermittlung von Lerninhalten oder neuen Formen der Kommunikation.
- Ich kann gut den Sinn von Lernen vermitteln.

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Anzahl Ja's _____

Die sechs Rollen einer Führungskraft

6

Mitarbeiter*in / Kollege*in

- Ich hinterfrage Ziele und Strategie, wenn ich sie noch nicht richtig verstanden habe.
- Ich konkretisiere meine Beiträge, die auf Ziele und Strategie einzahlen.
- Ich versuche Konflikte zwischen mir und Kolleg*innen zu lösen.
- Ich traue mich, Konflikte zwischen mir und meinem Chef zu benennen.
- Ich habe den Mut, meinen Chef darauf hinzuweisen, wo er mich stärken kann, z.B. indem er deutlicher in seiner Verantwortung ist.
- Ich hinterfrage unklare Aufträge.
- Ich kann private Gefühle von Wut und Enttäuschung vor der Tür lassen, wenn mal etwas nicht so läuft.
- Ich wirke an Verbesserung von Produktqualität und Prozessen mit, indem ich dazu Feedback gebe.
- Ich schweige nicht zu Missständen.

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

Ja

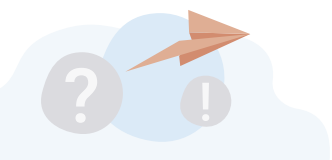
Ja

Ja

Ja

Anzahl Ja's _____

Gesamtanzahl Ja's _____



Die sechs Rollen einer Führungskraft



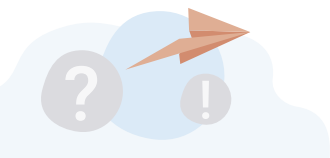
Zum Austausch mit Ihrem Tandempartner:

- Wie schwer oder leicht war es, den Rollencheck zu machen?

- Welche Fragen schmeckten besser, als andere?

- Was sind erste Erkenntnisse aus dem Rollencheck?

- Welche Rollen brauchen Sie weniger als andere und warum?



Die sechs Rollen einer Führungskraft



Zum Austausch mit Ihrem Tandempartner:

- Welche Rollen können Sie weniger als andere und was könnten Sie tun, um sich diese noch besser zu erschließen?

- Welche Rollen mögen Sie am liebsten und warum? Wie könnten Sie diese noch stärker zur Geltung bringen?

- Achtung blinder Fleck: in welchen Rollen halten Sie sich eventuell zu oft auf? In welcher zu wenig?

- Wie leicht fällt Ihnen der Rollenswitch zwischen den unterschiedlichen Rollen?

Manager/Coach: _____

Manager/Unternehmer: _____

Manager/Lernregisseur: _____

Experte/Manager: _____

- Woran merken Ihre Mitarbeitenden, in welcher Rolle Sie gerade führen?/Wie moderieren Sie Ihre jeweilige Rolle an?

