

#M-akademie

Führung Potenzialcheck

Umfassende Checkliste,
um die Kompetenzen
deiner Führungskräfte
zu identifizieren



Erstellt von
Valentina und Wolfgang Mötz

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	3
Führung ist eine eigene Kompetenz	7
Persönlichkeitsmerkmale vs. Kompetenzen	8
Worum geht es beim Führungspotenzial-Check	9
Persönlichkeitsmerkmale im Check	10
Führungs-Kompetenzen im Check	15
Führung kann man lernen	22
Über die Autoren	23
Unser Ausbildungsportfolio	24
Kostenloses Informationsgespräch	25

Anmerkung zur Formulierung:

In diesem Text haben wir aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Form verwendet. Aber selbstverständlich sind alle Geschlechter gleichermaßen gemeint. Wir schätzen Vielfalt und Inklusivität und möchten, dass sich jede Person angesprochen fühlt. Vielen Dank für dein Verständnis!

VORWORT von Valentina Mötz



HERZLICH WILLKOMMEN IN UNSERER WELT!

Hand aufs Herz ... Wer wünscht sich nicht starke und effektive Führungskräfte in seinem Unternehmen? Führungskräfte, die wissen, wie sie ihr Team zu Bestleistungen motivieren, Prozesse implementieren, die flutschen und gleichzeitig das Unternehmensergebnis positiv beeinflussen?

Gerade in Zeiten wie diesen benötigen Firmen besonders starke Führungskräfte, um am Markt eine bedeutende Rolle spielen zu können. Warum? Weil sie Mitarbeiter brauchen, die **loyal hinter der Firma stehen und die Extra-Meile gerne mit ihnen mitgehen**.

Leider sieht die Realität in vielen Firmen anders aus. Eine aktuelle Studie von EY aus dem Jahr 2023 fand heraus, dass fast jeder dritte Beschäftigte entweder nur noch seinen Job macht oder sogar demotiviert ist. Das neue traurige Schlagwort dafür heißt „silent Quitter“. Ok, das waren zwei Worte ... das macht die Sache aber nicht minder bitter.

”

**„Fast jeder dritte Beschäftigte
„macht nur seinen Job“
oder ist sogar demotiviert
bei der Arbeit.“**

Studie EY 2023

Jan-Rainer Hinz, Mitglied der Geschäftsführung, Leiter Personal und Arbeitsdirektor bei EY, wertet die sinkende Job-Motivation und Zufriedenheit als **Alarmsignal**: „Eine niedrige Motivation geht zulasten der Produktivität der Unternehmen, ... die Folgen sind immer die gleichen: Durch das nicht genutzte Potenzial **verlieren Unternehmen Milliarden.**“



Die Sache mit der niedrigen Motivation alleine ist schon schlimm genug für die Unternehmen. Aber es gibt noch eine Realität, die Unternehmen in der heutigen Zeit mindestens genauso hart trifft. Sowohl nervlich als auch finanziell.

Sie kämpfen nämlich nicht nur mit einer hohen Zahl an demotivierten Mitarbeitern. Sondern oft auch mit einem Fachkräftemangel gepaart mit zu hohen Fluktuationen. Und wem das an Herausforderung noch nicht ausreicht: Viele müssen oft auch noch mit immer weniger Mitarbeitern immer mehr Leistung erbringen.

Und welche Rolle spielen hier nun die Führungskräfte? Eine große. SEHR große sogar.

Menschen kommen wegen einem Job und gehen wegen dem Chef.

Deloitte hat im Jahr 2019 in einer Studie festgehalten, dass die **Qualität der Führungskräfte der häufigste Austrittsgrund** der Mitarbeiter ist.

Wenn wir also die guten Mitarbeiter an uns binden wollen, oder die Produktivität steigern wollen, dann sollten wir an den Kompetenzen der Führungskräfte ansetzen. Weil das ist der größte Hebel, um effektiver, produktiver und erfolgreich als Unternehmen zu sein.

Aber welche Kompetenzen braucht denn nun eine Führungskraft, damit sie Menschen zu Bestleistungen inspiriert und mit ihnen die gewünschten Ergebnisse erzielt?

Genau darum geht es in diesem **Führungspotenzial-check**. Wir haben in diese Checklist alle wichtigen Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeit aufgenommen.

Es sind genau jene Softskills, auf die wir bei der Auswahl und Weiterbildung von Führungskräften geachtet haben. **Diese Skills haben wir in 60 Fragen gepackt**. So kannst du eine einfache Überprüfung deiner eigenen Führungskräfte und Wunschkandidaten vornehmen.

Vielleicht fragst du dich jetzt, woher wir selbst so genau wissen, welche Kompetenzen Führungskräfte haben sollten? Lass mich daher kurz meine eigene Erfahrung aus über 20 Jahren Mitarbeiter- und Unternehmensführung erzählen.

”

„Menschen kommen wegen dem Job. Und gehen wegen dem Chef.“

Meinen ersten Führungsjob hatte ich bereits im Jahr 2001. Damals leitet ich ein kleines Team in 4 Ländern. Mit bereits 2 Managern. Eine Sache habe ich dabei aber – so wie viele andere auch - irgendwie übersehen: Mitarbeiter brauchen und wollen Führung. Ohne funktioniert es nicht. Ich habe es ausprobiert. Du benötigst sogar alle Facetten der Führung.



„Irgendwie“ hatte mein damaliger Arbeitgeber trotzdem mein Potenzial erkannt und mich unterstützt. Viele Jahre später verstand ich warum. Und du wirst es auch spätestens dann verstehen, wenn du Seite 8 in diesem Dokument liest.

In Management-Ausbildungen und mit großartigen Mentoren durfte ich viel über effektive Mitarbeiterführung lernen. 2004 kam dann mein erster Geschäftsführungsposten. Im Ausland. Mit der Verantwortung für knapp 2000 Mitarbeiter. Vier Jahre später war es dann bereits die Verantwortung für Mitarbeiter in 20 Ländern. Ich brauche dir wahrscheinlich nicht erzählen, dass es vermutlich kaum einen Fehler in der Mitarbeiterführung gibt, den ich nicht entweder selbst gemacht oder bei meinen eigenen Führungskräften gesehen habe.

Mit der Zeit habe ich dann auf die hier vorgestellten Führungskriterien bei der Besetzung von Führungspositionen Wert gelegt. Ich kann dadurch guten Gewissens sagen, dass sie in dieser Zusammensetzung erfolgreich funktionieren. Natürlich ist das nur ein möglicher Weg, um auf die Qualitäten von Führungskräften zu schauen. Er basiert auf meinen Erfahrungen in meinen Geschäfts- und Führungspositionen. Ich weiß auch, dass jedes Unternehmen und jede Führungsposition anders ist. So sind Unternehmen nun einmal. Du wirst vielleicht manche der hier gezeigten Kriterien nicht anwenden. Vielleicht wählst du nur einen Teil davon aus, passt ihn für deine Führungskräfte-Beurteilung an und triffst dadurch bessere Entscheidungen bei deinen Führungskräften. Perfekt!



Genau das ist unsere Aufgabe als Vorgesetzte. Nämlich bessere Entscheidungen zu treffen. Und in Bezug auf die Führungskräfte bedeutet das: Herausfinden, wer das Zeug zur TOP-Führungskraft hat. Sei ruhig mutig und weiche von unserem Führungspotenzial-Check ab. Füge bestimmte Fähigkeiten hinzu oder lasse welche weg. Passe die Kriterien flexibel auf deine zu besetzende Führungsposition an. Und sieh' die hier vorgestellte Führungspotenzial-Checkliste als einen Werkzeugkasten, aus dem du dich je nach Bedarf bedienen kannst.

Und wie spielt Wolfgang Mötz in dieser Geschichte mit? Ganz einfach. Erstens ist er seit einem Jahrzehnt mein persönlicher Berater. Und zweitens bringt er zwei besonders wertvolle Kompetenzen ein. Erstens einen zusätzlichen Blick aus der Sicht des Projektmanagements. Fähigkeiten, die für viele Firmen auch bei ihren Führungskräften wichtig sind. Und zweitens die Beschäftigung mit der Psychologie. Was gerade für alle, die mit Menschen zusammenarbeiten, eine immens wichtige Bedeutung hat.

Aus dieser Kombination aus jahrzehntelanger Erfahrung und fundierten Ausbildungen heraus ist unser Führungspotenzial-Check entstanden. Den wir nun mit dir teilen wollen. Unser Ziel ist erreicht, wenn wir dir damit helfen, bessere Entscheidungen in Bezug auf deine Führungskräfte zu treffen. Du dadurch deine Investitionen effizienter für die richtigen Kandidaten einsetzt und unterm Strich erfolgreicher bist.

Bist du auf der Suche nach geeigneten Führungskräften oder möchtest du herausfinden, ob deine Führungskräfte alle nötigen Kompetenzen mitbringen, um erfolgreich zu sein?

SCHÖN, DASS DU ZU UNS GEFUNDEN HAST!

Wir sind Valentina und Wolfgang Mötz, Unternehmens- und Dipl. psychologische Berater, begeisterte Business-Optimierer, Mentoren und unerschütterliche Realitäts-Optimisten. Wir brennen dafür, Führungskräfte in ihrer Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen. Wenn unsere Kunden durch unsere Hilfe erfolgreicher werden, dann haben wir unsere Mission erfüllt.

Und damit wünschen wir dir mit unserem Führungspotenzial-Check viele tiefe Einblicke in die faszinierende Welt des Leaderships und unzählige positive Anwendungsmöglichkeiten.

Herzlichst,

Valentina Mötz

FÜHRUNG ALS KOMPETENZ

FÜHRUNG IST EINE EIGENE KOMPETENZ

Wir erzählen dir damit bestimmt nichts Neues:

Fachwissen allein macht noch lange keine gute Führungskraft aus.

Ein Top-Verkäufer muss nicht zwangsläufig dafür geeignet sein, andere Teammitglieder zu schulen und weiterzuentwickeln. Ein Top-Buchhalter muss nicht in der Lage sein, Konflikte im Team lösen zu können. Und der beste Softwareentwickler muss nicht automatisch mit sozialen Kompetenzen ausgestattet sein. Oft kann sogar das Gegenteil der Fall sein: Bestimmte Stärken in einem fachlichen Bereich können sich nachteilig auf die Führungsqualitäten auswirken.

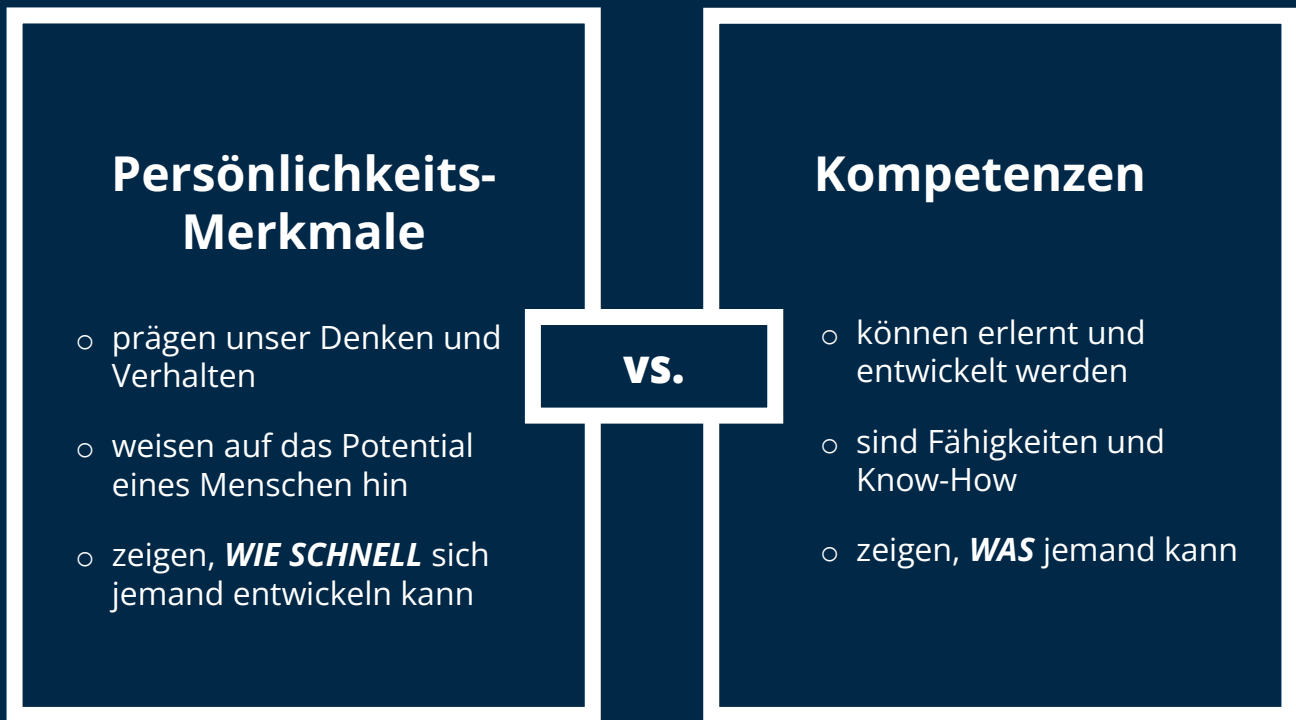
Denn ... **Führung ist eine eigene Kompetenz.**

Sie ist bei den meisten Menschen nicht angeboren. Die gute Nachricht dabei ist: **Sie kann erlernt werden.** So wie Buchhaltung, Programmiersprachen oder Verkaufstechniken. Neben den erlernbaren Führungskompetenzen sollte eine Führungskraft auch noch bestimmte Persönlichkeitsmerkmale mitbringen, damit sie wirklich erfolgreich sein kann.

Lass uns bevor wir uns mit dem Führungspotenzial-Check auseinandersetzen, etwas Wesentliches abklären. Nämlich:

- **Was ist der Unterschied zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Kompetenzen?**
- **Und warum ist diese Unterscheidung so wichtig?**

PERSÖNLICHKEIT vs. KOMPETENZEN



Warum ist diese Unterscheidung so wichtig?

Oft verwechseln oder vermischen Firmen die Begriffe Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen. Das hat aber weitreichende Folgen. Beispiel:

Von High-Potentials sprechen wir bei Menschen, die die richtigen Persönlichkeits-Merkmale von sich aus mitbringen. Die Kompetenzen können sie sich dann leicht und in relativ kurzer Zeit aneignen.

Diese Unterscheidung hilft dir dabei:

- fundierte Entscheidungen zu treffen.
- früher zu erkennen, ob jemand ein High-Potential ist und du die Entwicklung beschleunigen kannst.
- deine Investitionen in die vielversprechendsten Führungskräfte zu fokussieren und die Wirksamkeit deiner Investition zu erhöhen.

Außerdem:

- Junge Generationen arbeiten lieber in Firmen, die in zukünftige Führungskräfte investieren und wo Talent wichtiger ist als Erfahrung.
- Indem du die Potentiale prüfst, investierst du in die richtigen Talente. So bleiben sie im Unternehmen, statt woanders hinzugehen.

FÜHRUNGSPOTENZIAL-CHECK

WORUM GEHT ES BEIM FÜHRUNGSPOTENZIAL-CHECK?

Der Führungspotenzial-Check ist eine Liste mit 60 Fragen. Sie helfen dir, in kürzester Zeit herauszufinden, welche Persönlichkeitsmerkmale deine Führungskräfte oder High-Potentials mitbringen sollten. Und welche Kompetenzen sie bereits können oder unbedingt erlernen sollte. So weißt du gleich, ob deine aktuelle Führungsebene alle erforderlichen Fähigkeiten besitzt, oder ob deine Mitarbeiter das Zeug zur Führungskraft haben, und in welchen Bereichen noch Entwicklungspotenzial steckt.

DU KANNST DEN FÜHRUNGSPOTENZIAL-CHECK NUTZEN UM

- ... reine Bauchgefühl-Entscheidungen bei der Besetzung von Führungspositionen künftig zu vermeiden.
- ... herauszufinden, ob dein Wunschkandidat überhaupt das Potenzial zur Führungskraft hat.
- ... herauszufinden, welche Kompetenzen bereits vorhanden sind und welche die Person noch erlernen müsste.
- ... zu sehen, wer in einer neuen Organisationsstruktur Führungsaufgaben übernehmen kann.
- ... zu erkennen, wer sich für die Nachfolge von Führungspositionen eignet.

PERSÖNLICHKEITS- MERKMALE IM CHECK

PERSÖNLICHKEITSMERKMALE

Persönlichkeitsmerkmale wie Integrität, Empathie oder Durchsetzungsvermögen sind das Fundament für erfolgreiche Führung. Während Führungsfähigkeiten gut entwickelt werden können, sind grundlegenden Persönlichkeitsmerkmale nicht so leicht zu verändern. Persönlichkeitsmerkmale gelten als tief verwurzelte und stabile Eigenschaften, die das Verhalten und die Denkmuster einer Person prägen – daher können sie auch schwer durch externe Einflüsse beeinflusst werden.

Umso entscheidender ist es, herauszufinden, ob ein Mitarbeiter die entsprechenden Persönlichkeitsmerkmale in sich trägt, um sich schneller zu einer starken Führungskraft entwickeln zu können.

Um es dir leichter zu machen, haben wir für dich eine exklusive Checkliste erstellt. Sie verschafft dir Klarheit, ob deine bestehenden Führungskräfte oder Wunschkandidaten die gewünschten Persönlichkeitsmerkmale mitbringen. Beantworte einfach die folgenden 20 Fragen mit einem Häkchen, wenn deine Antwort ein JA ist. Und finde so heraus, ob deine Führungskräfte oder Mitarbeiter das Zeug zur TOP-Führungskraft haben.

**DIE
PERSÖNLICHKEIT
IST DAS
FUNDAMENT FÜR
ERFOLGREICHE
FÜHRUNG!**

Persönlichkeit auf dem Prüfstand



4 Schlüssel-Persönlichkeitsmerkmale



Persönliche Qualitäten

Mentale Stärke
Eigenmotivation
Selbstreflexion



Geistige Flexibilität

Schnelle Auffassungsgabe
Komplexe Sachverhalte verstehen
Problemlösungsfähigkeit



Veränderungs-Bereitschaft

Veränderungswille
Begeisterung für Innovation
Mut zum Fortschritt



Beziehungs-Fähigkeit

Emotionale Intelligenz
Zwischenmenschliches Geschick
Teamorientierung

Persönlichkeitsmerkmale - Checkliste



Persönliche Qualitäten

- 1. **WILL** die (angehende) Führungskraft die Führungs-Rolle innehaben und ist sie bereit für getroffene Entscheidungen die **Verantwortung zu übernehmen**?
- 2. Handelt die Führungskraft stets **ethisch und integer** und setzt sich für eine ethische Unternehmenskultur ein?
- 3. Demonstriert die Führungskraft eine **positive Einstellung** und hat einen hohen **eigenen Antrieb** - auch auf längere Sicht?
- 4. Handelt die Führungskraft **besonnen** und effektiv in Krisensituationen, und nicht emotional und mit blindem Aktionismus?
- 5. **Reflektiert** die Führungskraft regelmäßig ihre eigenen Führungspraktiken und ist sie in der Lage, konstruktives **Feedback anzunehmen** und umzusetzen?
Achtung: Opferrolle



Geistige Flexibilität

- 6. Hat die Führungskraft eine **schnelle Auffassungsgabe** und kann auch **komplexe Zusammenhänge** verstehen?
- 7. Besitzt sie die Fähigkeit, Probleme **lösungsorientiert und strukturiert** anzugehen und die Lösungen **konsequent umzusetzen**?
- 8. Ist die Führungskraft bereit, **Entscheidungen zu treffen** anstatt diese auf lange Zeit hinauszuzögern.
- 9. Ist die Führungskraft in der Lage, aus Zielen **praktikable Umsetzungspläne** zu entwickeln?
- 10. Hat die Führungskraft die Fähigkeit **ganzheitlich zu denken** und Risiken und Chancen zu erkennen und diese zu nutzen?

WELCHE DIESER PERSÖNLICHKEITS-MERKMALE SIND EIN MUST HAVE FÜR DICH?

Persönlichkeitsmerkmale - Checkliste



Veränderungs-Bereitschaft

- 11. Passt sich die Führungskraft **flexibel** an Veränderungen an?
- 12. Agiert sie **proaktiv** und trifft frühzeitig Vorbereitungen für Herausforderungen?
- 13. Generiert sie gerne **neue Ideen** und ist bereit, Verbesserungen und **Innovation voranzutreiben**?
- 14. Übernimmt sie unaufgefordert die **Initiative** bei neuen Projekten?
- 15. Ist die Führungskraft bereit, **sich und ihre Verantwortungsbereiche kontinuierlich zu verbessern** und sich weiterzuentwickeln?



Beziehungs-Fähigkeit

- 16. Hat die Führungskraft ein **selbstbewusstes und sympathisches Auftreten**?
- 17. Geht die Führungskraft (auch in herausfordernden Situationen) **wertschätzend und empathisch** mit anderen Personen um?
- 18. Nutzt die Führungskraft **Humor**, um die Teammoral zu stärken?
- 19. Kann sie gut im **Team arbeiten** und fördert Teamgeist?
- 20. Priorisiert sie das **Wohl des Teams** über persönliche Interessen?

WELCHE DIESER PERSÖNLICHKEITS-MERKMALE SIND EIN MUST HAVE FÜR DICH?



Auswertung Persönlichkeitsmerkmale

Du hast die Checkliste durchgearbeitet? Dann zähle die JA-Antworten und entdecke, ob deine MitarbeiterInnen die essenziellen Persönlichkeitsmerkmale für erfolgreiche Führungskräfte mitbringen.

Wie viele von den 20 Persönlichkeitsmerkmalen konntest du mit einem JA beantworten?

..... von 20

Die Auflösung in diesem Fall ist: Je mehr Persönlichkeitsmerkmale dein Wunschkandidat von sich aus mitbringt, desto besser. Weil ...

STARKE PERSÖNLICHKEIT. STARKE FÜHRUNGSQUALITÄT.

Persönlichkeitsmerkmale zeigen, **WIE SCHNELL** jemand die notwendigen Führungskompetenzen erlernen kann.

Natürlich können auch Persönlichkeitsmerkmale verändert werden. Vor allem, wenn die (angehende) Führungskraft die Führungs-Rolle tatsächlich übernehmen WILL und du die erste Frage mit einem JA beantworten konntest.

Allerdings erfordert die Veränderung von Persönlichkeitsmerkmalen Selbstreflexion, Engagement und kontinuierliche Anstrengung von deiner (angehenden) Führungskraft.

Bücher, Kurse, Coaches und Mentoren können wertvolle Ressourcen sein, um das persönliche Wachstum zu unterstützen. Sie können eine gute Entwicklungsgrundlage für eine erfolgreiche Führungskraft sein. Ebenfalls kann es hilfreich sein, ein ehrliches Feedback von Kollegen und Freunden einzuholen. Sie erkennen manchmal Dinge, die deinem Wunschkandidaten vielleicht noch nicht bewusst sind. Und helfen ihm so dabei, die persönlichen Qualitäten auszubauen, die sie/er für erfolgreiche Führung noch benötigt.

FÜHRUNGS- KOMPETENZEN IM CHECK

FÜHRUNGSKOMPETENZEN

So wie ein Buchhalter einen gewissen Hang zu Zahlen hat und erst durch die Ausbildung gut wird. Wie ein Softwareentwickler logische Zusammenhänge und Analysen schnell begreift und erst durch das Erlernen von Programmiersprachen, die PS auf die Straße bringt. So wie ein Verkäufer Freude an Kommunikation und Interesse an Menschen hat, aber erst durch die Erlernung von Vertriebsstechniken wirklich erfolgreich wird. So müssen auch Führungskräfte bestimmte Persönlichkeitsmerkmale mitbringen und werden **erst durch Erlernen von bestimmten Führungsfähigkeiten zum Superstar.**



WELCHE FÜHRUNGS-KOMPETENZEN?

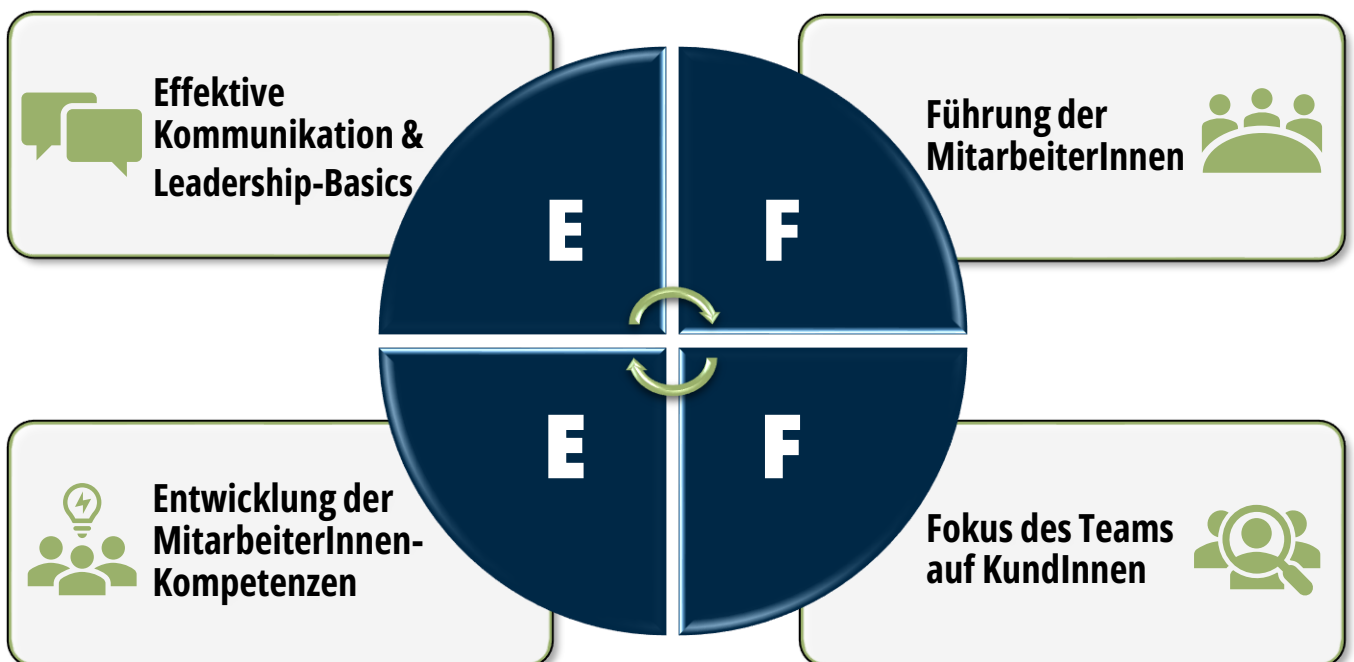
Vielleicht fragst du dich jetzt: Und welche Fähigkeiten sind das nun, die eine Führungskraft entweder schon hat oder erlernen sollte?

Vielleicht hoffst du, so wie Valentina einst, dass du einfach auf ein oder zwei Dinge achten musst, und alles ist gut. Über 20 Jahre Leitung und Entwicklung von Führungskräften hat uns eines besseren belehrt. Es kommt im Wesentlichen auf 4 Kern-Kompetenzen an. Diese haben wir in der **EFEF-Methode** zusammengefasst. Das sind DIE Fähigkeiten, die aus unserer Sicht jede Führungskraft aus dem EFEF können sollte:

- E**ffektive Kommunikation und Leadership-Basics
- F**ührung der Mitarbeiter
- E**ntwicklung der Mitarbeiter
- F**okus des Teams auf Kunden ausbauen

Nutze die Checkliste auf den nächsten Seiten, um die Führungskompetenzen deines Teams zu bewerten.

FÜHRUNG AUS DEM EFEF





Effektive Kommunikation

<input type="checkbox"/>	1. Kann die Führungskraft auch komplexe Strategien oder Konzepte klar, verständlich und überzeugend kommunizieren?
<input type="checkbox"/>	2. Fördert die Führungskraft eine offene Kommunikationskultur im Team? Mitarbeiter kommen mit Anliegen zur Führungskraft ...
<input type="checkbox"/>	3. Weiß die Führungskraft, wann sie welche Kommunikationsart anwendet, um ...
<input type="checkbox"/>	klare Anweisungen zu geben?
<input type="checkbox"/>	wertvolle Informationen zu erhalten?
<input type="checkbox"/>	Lösungen für Probleme zu erarbeiten?
<input type="checkbox"/>	in Verhandlungen eine Einigung zu erzielen?
<input type="checkbox"/>	4. Baut die Führungskraft im Gespräch rasch eine Verbindung zu ihren Mitarbeitern auf?
<input type="checkbox"/>	5. Setzt die Führungskraft aktive und passive Zuhörfähigkeiten effektiv ein?
<input type="checkbox"/>	6. Setzt die Führungskraft effektive Fragetechniken ein, um bei Mitarbeitern das gewünschte Verhalten zu erwirken (ohne Befehle erteilen zu müssen)?
<input type="checkbox"/>	7. Setzt die Führungskraft effektive Einwandbehandlungs-Techniken ein, wenn sie mit Einwänden konfrontiert wird oder geht sie Einwänden aus dem Weg?
<input type="checkbox"/>	8. Organisiert die Führungskraft Meetings, die produktiv bzw. effektiv sind und das Meetingziel erreichen?

WELCHE DIESER FÄHIGKEITEN SIND EIN MUST HAVE FÜR DICH?



Führung der MitarbeiterInnen

<input type="checkbox"/>	9. Zeigt die Führungskraft eine hohe soziale und emotionale Kompetenz im Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten?
<input type="checkbox"/>	10. Wendet die Führungskraft unterschiedliche Führungsstile entsprechend den Situationen an?
<input type="checkbox"/>	11. Ist die Strategie der Führungskraft auf die langfristigen Ziele des Unternehmens ausgerichtet?
<input type="checkbox"/>	12. Kommuniziert die Führungskraft die Unternehmensvision effektiv an das Team?
<input type="checkbox"/>	13. Erkennt die Führungskraft Konflikte im Team und kann sie sie erfolgreich lösen?
<input type="checkbox"/>	14. Wendet die Führungskraft wirkungsvolle Gesprächsstrategien an, um auch mit herausfordernden Mitarbeitern effektiv umzugehen?
<input type="checkbox"/>	15. Schafft die Führungskraft eine motivierende Arbeitsumgebung?
<input type="checkbox"/>	16. Wendet die Führungskraft effektive Techniken an, um die Leistung der Mitarbeiter zu verbessern?
<input type="checkbox"/>	17. Delegiert die Führungskraft Aufgaben effektiv an Teammitglieder?
<input type="checkbox"/>	18. Stellt die Führungskraft sicher, dass die Delegierten die notwendigen Ressourcen haben?
<input type="checkbox"/>	19. Priorisiert die Führungskraft Aufgaben entsprechend ihrer Bedeutung?
<input type="checkbox"/>	20. Kann sie ihre Zeit effizient managen und Projekte effektiv planen?
<input type="checkbox"/>	21. Bindet die Führungskraft remote-arbeitende Mitarbeiter effektiv in ihr Team ein?
<input type="checkbox"/>	22. Setzt die Führungskraft effektive Tools ein, um die Leistungen und Arbeitsbelastungen der Mitarbeiter im Remote-Modell zu überwachen?

WELCHE DIESER FÄHIGKEITEN SIND EIN MUST HAVE FÜR DICH?



Entwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern

<input type="checkbox"/>	23. Erkennt die Führungskraft die individuellen Stärken und Schwächen in ihrem Team?
<input type="checkbox"/>	24. Fördert und unterstützt die Führungskraft aktiv die berufliche (Weiter-)Entwicklung ihrer Mitarbeiter um Kompetenzlücken zu schließen?
<input type="checkbox"/>	25. Bietet die Führungskraft konstruktives Feedback, Coaching und Mentoring an?
<input type="checkbox"/>	26. Führt die Führungskraft Mitarbeitergespräche so, dass sie die Mitarbeiter zur Leistungssteigerung motiviert?
<input type="checkbox"/>	27. Setzt die Führungskraft klare und erreichbare Ziele?
<input type="checkbox"/>	28. Überwacht die Führungskraft regelmäßig die Fortschritte gegenüber den Zielen?
<input type="checkbox"/>	29. Ermächtigt die Führungskraft Teammitglieder zur Eigenverantwortung?
<input type="checkbox"/>	30. Legt die Führungskraft klare Kriterien zur Erfolgsmessung fest?
<input type="checkbox"/>	31. Dokumentiert die Führungskraft effektiv die Leistungen ihrer Mitarbeiter?
<input type="checkbox"/>	32. Kann die Führungskraft ein Fehlverhalten ihrer Teammitglieder richtig einschätzen und in weiterer Folge nötige Verwarnungen und Disziplinarverfahren fair, transparent aber auch konsequent leiten?

WELCHE DIESER FÄHIGKEITEN SIND EIN MUST HAVE FÜR DICH?



FOKUS DES TEAMS AUF KUNDINNEN

<input type="checkbox"/>	33. Leitet die Führungskraft ihr Team so, dass es die Erwartungen von internen oder externen Kunden erkennt und übertrifft, indem es bei Bedarf Hindernisse identifiziert und beseitigt.
<input type="checkbox"/>	34. Handelt die Führungskraft im Sinne der Kundenzufriedenheit?
<input type="checkbox"/>	35. Unterstützt die Führungskraft ihre Mitarbeiter proaktiv mit Unsicherheiten in Veränderungsprozessen umzugehen.
<input type="checkbox"/>	36. Fördert die Führungskraft eine Kultur der Innovation im Team?
<input type="checkbox"/>	37. Setzt die Führungskraft innovative Ideen erfolgreich um?
<input type="checkbox"/>	38. Implementiert und hält die Führungskraft klare Standards und Prozesse aufrecht?
<input type="checkbox"/>	39. Handelt die Führungskraft konsistent in Bezug auf Regeln und Richtlinien?
<input type="checkbox"/>	40. Fördert die Führungskraft die Zusammenarbeit mit allen Abteilungen, um den Kunden den bestmöglichen Service zu gewährleisten?

WELCHE DIESER FÄHIGKEITEN SIND EIN MUST HAVE FÜR DICH?

Auswertung Führungskompetenzen

Wie viele der Kernkompetenzen erfüllt deine Führungskraft bereits?
Notiere dir hier die Anzahl der angehakten Fähigkeiten:

..... von 40.

Und jetzt?

Hast du mehrheitlich die Fragen mit JA beantworten können? Dann gratulieren wir dir.
Deine Führungskraft hat die wesentlichen Kompetenzen bereits intus.

Hast du zu wenig JA's angekreuzt? Auch kein Problem ...

FÜHRUNG KANN MAN LERNEN

Egal, wie viele dieser Kernkompetenzen, deine (angehende) Führungskraft derzeit erfüllt. Selbst wenn es derzeit nur 10 sind. Wenn sie die Persönlichkeitsmerkmale mitbringt, dann ist das überhaupt kein Problem. Weil ... All diese Kompetenzen sind leicht erlernbar.

Die Frage, die du dir jetzt vielleicht stellst, ist: WIE?



FÜHRUNG KANN MAN LERNEN

Und hier kommt das WIE ...

Es gibt viele Wege, wie eine Führungskraft diese Fähigkeiten erlernen kann. Du könntest, zum Beispiel, erfahrene KollegInnen bitten, sie oder ihn bei der Weiterentwicklung zu unterstützen. Oder du könntest es selbst übernehmen. Oder du könntest euch allen Zeit und Ressourcen sparen und über ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm nachdenken. Egal, ob du es mit jemanden anderen machst, es unternehmensintern löst, oder mit uns. Hauptsache ist, du tust es.

FAZIT

- **Der größte Hebel** um als Unternehmen effektiver, produktiver und erfolgreicher zu sein, sind starke Führungskräfte.
- Die Persönlichkeit ist das Fundament für erfolgreiche Führung.
- **Führungskompetenzen kann man leicht lernen.**
- Mit gezielter Schulung entwickelst du deine High-Potentials und Führungskräfte zu **TOP-Führungskräften.**

ÜBER DIE AUTOREN



Valentina Mötz (vorm. Keserue)

Valentina blickt auf 20 Jahre Erfahrung in der MitarbeiterInnen-Führung und Entwicklung von Führungskräften zurück. Sie führte als Managerin und Geschäftsführerin bis zu mehrere Tausend MitarbeiterInnen in bis zu 20 Ländern und verantwortet einen Jahresumsatz bis zu 850 MEUR. Für Valentina ist effektive MitarbeiterInnen-Führung-, und Entwicklung einer der essentiellen Schlüssel zum Erfolg.

*Aus der Praxis
für die Praxis*

Mag. (FH) Wolfgang Mötz

Wolfgang hat Projektmanagement und IT studiert und war viele Jahre als Projektleiter und Key Account Manager in der Software-Entwicklung tätig, bevor er sich mit Business- und Vertriebs-Coachings selbständig machte. Er geht mit seiner praktischen Erfahrung und seinem Wissen aus dem Projektmanagement speziell auf die Herausforderungen von Führungskräften aus technischen Unternehmen ein.



UNSER AUSBILDUNGSPORTFOLIO

Valentina Mötz



- 20-jährige Management-Erfahrung mit Verantwortung für mehrere Tausend MitarbeiterInnen in bis zu 20 Ländern
- > 10 Jahre Geschäftsführung im In- und Ausland
- Bis zu 850 Millionen EUR Umsatzverantwortung
- 7 Jahre Auslandserfahrung (4 Jahre Deutschland, 3 Jahre Belgien)
- Leadership Academy (USA)
- Management Leadership School (DE)
- Supervisor Leadership School (DE)
- Business Mastery (USA)
- Dipl. psychologische Beraterin (zertifiziert nach ÖVNLP)
- Dipl. Mentalcoach (zertifiziert nach ÖVNLP)
- Resonanz-NLP-Master (zertifiziert nach ÖVNLP)
- Dipl. Controllerin und Bilanzbuchhalterin
- Seit 2021 Unternehmensberaterin mit Schwerpunkt Unternehmensführung und Führungskräfteentwicklung



Mag. (FH) Wolfgang Mötz

- Studium für Projektmanagement und Informationstechnik
- Langjährige Erfahrung als Key Account und Projekt-Manager für internationale Kunden
- Dipl. psychologischer Berater (zertifiziert nach ÖVNLP)
- NLP Trainer (zertifiziert nach ÖVNLP)
- Dipl. Supervisor (zertifiziert nach ÖVNLP)
- Dipl. Mentalcoach (zertifiziert nach ÖVNLP)
- Resonanz-NLP-Master (zertifiziert nach ÖVNLP)
- Business Mastery (USA)
- Vertriebsexperten-Trainings (AT, DE, USA)
- Mitglied im Lenkungsausschuss Vertriebsberatung (WKO Wien)
- Mitglied im Expertenpool Supervision
- Seit 2015 Unternehmensberater mit Schwerpunkt nachhaltiges Business-Wachstum

KONTAKTIERE UNS

Du möchtest dich über Möglichkeiten austauschen, wie du **alle Kreuze in der Checkliste auf JA setzen kannst?** Dann lass uns reden.

Sende dafür einfach die ausgefüllte Checkliste an office@sb-tuner.at und vereinbare ein kostenloses Informations-Gespräch.

Mag. (FH) Wolfgang Mötz

Reserviere dir gleich dein Infogespräch mit mir!



+43 664 923 6777



SCAN ME

Scan den QR-Code
oder klicke auf den Link:

<https://calendly.com/wolfgangmoetz/30-min>



**Wir
freuen uns
auf dich!**



office@sb-tuner.at



m-akademie.at