

Checkliste vorbildliches Führen

Frage	Interpretation	Eigene Bemerkungen
Kennen Sie Ihre Mitarbeiter gut?	Kennen Sie die Namen der Mitarbeiter? Sind Sie über die jeweilige Familiensituation informiert? Kennen Sie Vorlieben des Mitarbeiters?	
Gehen Sie auf Ihre Mitarbeiter ein?	Erkundigen Sie sich ab und zu nach dem Befinden des Mitarbeiters? Nach den Urlaubsplänen? Nach den Kindern? Nach den Hobbys?	
Begrüßen Sie Ihre Mitarbeiter?	Begrüßen Sie morgens Ihre Mitarbeiter? Mit Handschlag? Verabschieden Sie sich von Ihren Mitarbeitern?	
Vertrauen Sie Ihren Mitarbeiter?	Können Sie davon ausgehen, dass Ihre Mitarbeiter bei sich abzeichnenden Problemen von sich aus auf Sie zukommen?	
Setzen Sie sich für Ihre Mitarbeiter ein?	Wenn ein Mitarbeiter mit einem Anliegen zu Ihnen kommt, nehmen Sie sich Zeit, ihm zuzuhören. Sind Sie bereit mit ihm offen und lösungsorientiert zu diskutieren?	
Delegieren Sie an Ihre Mitarbeiter?	Delegieren Sie Aufgaben und Verantwortung? Kümmern, Sie sich auch um das Umfeld, die Ressourcen, so dass der Mitarbeiter eine echte Chance hat, den Auftrag erfolgreich zu erfüllen?	
Kontrollieren Sie oder informiert Sie der Mitarbeiter von sich aus?	Haben Sie mit dem Mitarbeiter regelmäßige Durchsprachen vereinbart? Geht es dabei um einen Informationsaustausch oder um eine Fortschritts-Kontrolle?	
Verzichten Sie darauf, alles schriftlich anzuordnen?	Können Sie sich auch verbal so artikulieren, dass man Ihr Anliegen versteht? Ist den Mitarbeitern dann klar, was sie machen sollen?	
Kommunizieren Sie partnerschaftlich von gleich zu gleich mit ihren Mitarbeitern?	Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter ernst? Akzeptieren Sie die Mitarbeiter als menschlich gleichwertig? Gehen Sie auf Ihre Mitarbeiter ein? Nehmen Sie sich Zeit für die Mitarbeiter?	
Geben Sie Ihren Mitarbeitern Raum, Aufgaben selbständig unter sich zu verteilen?	Befürworten Sie die Selbstorganisation einer Gruppe oder fühlen Sie sich dann unsicher?	

Legen Sie Wert auf die Meinung und den Rat Ihrer Mitarbeiter?	Diskutieren Sie mit Mitarbeitern über Arbeitsprobleme? Nehmen Sie Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter auf? Beziehen Sie die Mitarbeiter bei der Auswahl neuer Kollegen mit ein?	
Können Ihre Mitarbeiter sich auf Sie verlassen?	Erkennen Sie die Leistung Ihrer Mitarbeiter an? Geben Sie ihnen ein Forum, um sich zu präsentieren? Verteidigen Sie Ihre Mitarbeiter, wenn Sie angegriffen werden?	
Geben Sie die notwendigen Impulse? Entwickeln Sie Ihre Mitarbeiter zielorientiert?	Sind Sie in der Lage Ihren Mitarbeitern Visionen zu vermitteln? Helfen Sie Ihren Mitarbeitern, diese Visionen zu erfahren? Achten Sie darauf, dass sich Ihre Mitarbeiter gemäß den Fähigkeiten entwickeln? Geben Sie Mitarbeiter wenn, wenn dies für Ihre Entwicklung positiv ist?	
Geben Sie Ihren Mitarbeitern, regelmäßig Rückmeldungen über Ihre Leistungen?	Geben Sie Ihren Mitarbeitern objektive Rückmeldung? Können Sie auch kritische Themen so kommunizieren, dass die Mitarbeiter davon profitieren? Können Sie Kritik konstruktiv einsetzen?	
Stellen Sie sich als Vorgesetzter auch der Beurteilung durch die Mitarbeiter?	Stellen Sie sich auch der Kritik? Können Sie mit Kritik konstruktiv umgehen? Können Sie solche Ansätze auch umsetzen? Können die Mitarbeiter nachvollziehen, was aus ihrer Kritik geworden ist?	
Interessieren Ihre Mitarbeiter Sie auch persönlich?	Haben Sie ein echtes Interesse an Ihren Mitarbeitern? Wollen Sie, dass sich Ihre Mitarbeiter wohl fühlen, dass sie weiterkommen, dass sie sich steigern können, dass sie sich entwickeln?	
Stehen Sie zu Ihren Aussagen?	Können sich Ihre Mitarbeiter auf Ihre Aussagen verlassen? Ist Ihnen die Verpflichtung und der Wert Ihrer Aussagen bewusst? Gehen Sie vorsichtig damit um?	

Wie kann mit so einer Checkliste umgehen? Es bieten sich zwei Möglichkeiten an:
 Tragen Sie in die Spalte „Eigene Bemerkungen“ Beispiele aus Ihrer Praxis ein, wie Sie sich zu dem einen oder anderen Thema/Frage in der Vergangenheit verhalten haben?

Teilen Sie die Spalte „Eigene Bemerkungen“ nochmals in drei Spalten ein mit der Überschrift: „kaum, teilweise, oft“. Beantworten Sie diese Fragen, indem Sie jeweils eines dieser Kriterien ankreuzen.

Und noch ein Hinweis: Seien Sie mit sich so ehrlich, wie möglich.