Führen zu eigenverantwortlichem Handeln - Fragebogen

Grundvoraussetzungen	☹									☺
In meinem Führungsbereich herrscht ein angstfreies Klima										
Meine Mitarbeitenden fühlen sich grundsätzlich kompetent										
Wir haben ein gutes Vertrauensverhältnis im Team/Bereich										
Wir haben eine gute Atmosphäre im Team/Bereich										
Meine Mitarbeitenden erleben mich als wertschätzend und anerkennend										
Die Unternehmens- und Bereichsziele sind für die Mitarbeitenden erstrebenswert										
Meine Mitarbeitenden fühlen sich mit dem Unternehmen verbunden										

Rahmenbedingungen schaffen	☹									☺
Ich ermutige meine Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem Handeln. Ich betrachte jeden Mitarbeiter einzeln										
Ich gebe Freiräume, Spielräume, Möglichkeiten, um eigene Antworten zu finden und zu verantworten. Ich gebe Entscheidungsspielräume										
Ich delegiere gut und übertrage die Verantwortung (wirklich)										
Ich delegiere Ziele und nicht Aufgaben										
Ich wähle eine angemessene Schrittgrösse, damit der Mitarbeiter in die Verantwortung hineinwachsen kann										
Ich schenke Vertrauen und Zutrauen. Ich lasse den Mitarbeitenden spüren, dass ich an ihn glauben										
Ich schaffe Verbindlichkeiten und fordere diese auch ein										
Ich kann loslassen. Ich mache kein Mikromanagement										
Ich organisiere gut, damit die verschiedenen eigenverantwortlichen Mitarbeiter in eine Richtung gehen. Aber ich überreguliere nicht										
Ich gebe vollständige Information										
Ich stelle sicher, dass die Mitarbeiter die Ergebnisse (bzw. Konsequenzen) ihres Handelns kennen										
Ich stelle Zusammenhänge und Wertbezüge her: „dafür mag ich mich verantwortlich fühlen“; „da mag ich einen Betrag zum Ganzen leisten“										
Ich lasse Auseinandersetzungen zu (Dialog)										

Verantwortung beim Mitarbeitenden lassen	☹									☺
Ich stehe als Gesprächspartner bereit, wenn der Mitarbeiter mich braucht – aber nur dann!										
Ich achte in allen Kontakten auf Über- und Unterverantwortung von mir und meinem Mitarbeitenden										
Ich gebe keine Lösungen vor. Ich gehe nicht mit der eigenen Meinung und Vorschlägen in die Vorlage										
Ich distanziere mich vom Glauben der Einzig-Richtigkeit der Lösung. Ich kann mich auch überraschen lassen										
Ich vermeide Ratschläge. Denn Ratschläge zu geben ist oft eine versteckte Aufforderung zur Rückdelegation										

Stefan Marti

Ich antworte auf Fragen mit Gegenfragen, wenn ich davon ausgehe, dass mein Mitarbeitender selber Lösungen finden kann	
Ich konfrontierte und verweigere (offen oder verdeckte) Rückdelegations-Versuche	
Ich lasse meine Mitarbeitenden selbst entscheiden und Antworten finden. Ich entscheide selbst so wenig wie möglich	
Ich lege fest, welche Entscheidungsspielräume der Mitarbeiter hat, und ich fordere ein, dass diese auch ausgenutzt werden. Ich tue nichts, was der Mitarbeiter selber tun könnte	
Ich bin nicht zu fürsorglich. Ich lasse Fehler und Erfahrungen machen. Ich lasse die Verantwortung beim Mitarbeitenden. Auch - und gerade -, wenn Schwierigkeiten drohen	
Ich erkläre nicht jede schwierige Situation zur Chefsache! Ich lasse den Mitarbeiter die Kohle aus dem Feuer holen. Ich machen keine "Feuerwehrübungen" für den Mitarbeiter, die er selbst tun könnte!	

Anerkennung und Rückhalt ☹ ☺	
Ich anerkenne eigenverantwortliches Handeln immer wieder	
Ich anerkenne auch unverlangtes Engagement	
Ich anerkenne mutiges Handeln, das im Interesse der Organisation ist	
Ich gehe klug und konstruktiv mit Fehlern um	
Ich gebe Rückhalt. Ich schirme den Mitarbeiter nach oben ab	

Konfrontation von Passivität ☹ ☺	
Ich konfrontiere Passivität offen. Ich gebe Feedback über Aktivität bzw. Passivität des Mitarbeiters. Ich konfrontiere Aussagen wie: vielleicht, ich versuche es, ...aber..., ich sollte..., man...	
Ich reisse Klagemauern ein. Ich frage Klagende immer, warum sie nichts ändern	
Ich ziehen eine klare Linie durch bei Mitarbeitern, die nicht eigenverantwortlich und verbindlich handeln wollen (obwohl sie könnten). Ich bin nicht führungspassiv und unterstütze niemanden, der unter seiner Verantwortung arbeiten will	

Ich bin selbst Vorbild bzgl. eigenverantwortlichem Handeln.	

Wo – vor allem – sehe ich die wichtigsten Ansatzpunkte in meiner Führungsarbeit zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit bei meinen Mitarbeitenden?