



SELBSTEINSCHÄTZUNG: PERSONENZENTRIERTE FÜHRUNG

Beim Blick auf die letzten 30 Tage...

1. Habe ich mindestens so viel zugehört wie ich selbst gesprochen habe?
2. Ich wurde mit Problemen konfrontiert: war das Verhältnis zwischen Lösungen suchen einerseits und Klagen und Jammern andererseits so, wie ich es mir wünsche?
3. War ich die meiste Zeit so authentisch wie ich sein möchte?
4. Habe ich oft genug meine Mitarbeiter nach ihren Ansichten und Ideen gefragt?
5. Habe ich genug Zeit damit verbracht, Patienten und Angehörige nach ihren Verbesserungsvorschlägen zu fragen?
6. Hatte ich oft genug das Gefühl, dass meine Arbeit sinnvoll ist?
7. Habe ich oft genug meinen Mitarbeitern das Gefühl vermitteln können, dass ihre Arbeit sinnvoll ist?
8. War ich konsequent darin, die Bedürfnisse der Patienten/Bewohner/Klienten in den Mittelpunkt zu stellen?
9. War ich, so oft es ging, ein Teamspieler und nicht ein Einzelkämpfer?
10. Habe ich genug Zeit damit verbracht, meine Mitarbeiter zu coachen und weiterzuentwickeln?
11. Bin ich oft genug ein potentiell Problem aktiv angegangen, obwohl ich es lieber vermieden hätte?
12. Bin ich oft genug ein (sinnvolles) Risiko eingegangen oder habe etwas Neues gewagt?



Auswertung:

Wie oft haben Sie mit „Ja“ geantwortet?

0-4: Personenzentrierte Führung lernt man nicht in einer Akademie oder aus einem Webinar. Sie wächst mit der Erfahrung. Es ist an der Zeit für Sie, es anzupacken, Risiken einzugehen, sich verletzbar zu machen – und zu führen.

5-8: Sie sind auf dem richtigen Weg. Würdigen Sie die Bereiche, an denen Sie in den letzten 30 Tagen gearbeitet haben. Analysieren Sie Ihre Antworten danach, wo Ihre Absichten und Ihr Führungsverhalten auseinanderklaffen. Was könnten die Ursachen für diese Diskrepanzen sein?

9-12: Sie leben personenzentriertes Führungsverhalten vor. Weiter so! Wiederholen Sie diese Selbstreflektion regelmäßig. So können Sie rechtzeitig auf Veränderungen Ihrer Umgebung oder Aktivitäten reagieren.

©Planetree 2018