



IHRE EXCELLENCE IN FÜHRUNG UND MANAGEMENT

M5 Workbook
2 Arten Führung

© Peter Kornfeind, Kornfeind KG 2020



Inhalt

1.Die 2 Arten Führung.....	3
2.Die Passung.....	4
3.Die gewünschte Wirkung erzielen.....	6
4.Kontakt.....	7

1. Die 2 Arten Führung

Klassische Führung	Coachende Führung
FÜHRUNGSVERHALTEN	FÜHRUNGSVERHALTEN
Vorgaben	Beobachtungen mitteilen
Anweisungen	Fragen stellen
Ratschläge	Feedback geben
Arbeit verteilen	begleiten, fördern
steuern	unterstützen, ermutigen
pushen	Impulse mit Empowerment-Charakter geben
zahlenbasierte Ergebniskontrolle	beobachtbare Verhaltensänderungen
sachliche und quantitative Ziele	qualitative und Interaktionsziele
Fokus kurzfristige Ergebnisse, Erfolge	Fokus langfristige, nachhaltige Ergebnisse

1. Welchen Art der Führung wenden Sie häufiger an?

klassische Führung

coachende Führung

gleich oft

2. Welche der beiden Führungsarten fällt Ihnen leichter?

klassische Führung

coachende Führung

kein Unterschied

3. Welche Ihrer MitarbeiterInnen bevorzugen Ihren klassischen Führungsstil?

4. Welche Ihrer MitarbeiterInnen bevorzugen Ihren coachenden Führungsstil?

5. Bei welchen MitarbeiterInnen könnten Sie mit der AR-Methode selbständigeres Arbeiten bewirken?

6. Welche (zu) operativen Tätigkeiten könnten Sie an wen delegieren?

Die Passung

Die Passung beschreibt den Grad der Übereinstimmung zwischen einem Verhalten und Persönlichkeitsmerkmalen sowie Rahmenbedingungen. Sie kann mit dem maßgeschneiderten Rollengewand verglichen werden.

2.1. Passung zu Ihnen

1. In welchem Umfang nutzen Sie in der Führungsarbeit Ihre erste besondere Stärke?

täglich sehr häufig

mehrmals täglich

gelegentlich

14. kaum

15.

2. In welchem Umfang nutzen Sie in der Führungsarbeit Ihre zweite besondere Stärke?

täglich sehr häufig

mehrmals täglich

gelegentlich

kaum

3. In welchem Umfang nutzen Sie in der Führungsarbeit Ihre dritte besondere Stärke?

täglich sehr häufig

mehrmals täglich

gelegentlich

16. kaum

2.2. Passung zu von Ihnen geführten MitarbeiterInnen

Passung beginnt bei der Sprache.

- zielgruppenadäquate Wortwahl
- in die Landkarten der Adressaten „eintragungsfähige“ Botschaften
- und bei Bedarf klärende „Übersetzungen“

1. Wie passend zu Ihren MitarbeiterInnen fühlen sich Ihre MitarbeiterInnen geführt?

sehr

überwiegend

gelegentlich

17. kaum

2. Für wie passend hält Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre Kommunikation und Ihr Verhalten ihm/ihr gegenüber?

sehr

überwiegend

gelegentlich

18. kaum

3. Welche Ihrer Stärken hat die höchste Passung zu welchen Personen?

4. Welche Ihrer Stärken hat wahrscheinlich eine nur geringe Passung zu welchen Personen?

5. Wie könnten Sie die Passung zu jenen Personen erhöhen, zu denen die Beziehungsqualität verbesserungswürdig ist?

Die gewünschte Wirkung erzielen

Die Wirkung ist das Kriterium zur Erfolgsmessung der Führungsarbeit.

Die Wirkung von Verhalten und Kommunikationsbeiträgen ist nicht vorhersagbar, jedoch meist unmittelbar nach der Aktivität beobachtbar.

Es kann überlegt werden, wie wahrscheinlich es ist, dass die gewünschte Wirkung erzielt wird. Eine Gewissheit gibt es jedoch nicht. Menschen sind in Bezug auf ihr Verhalten autonom. Sie können auch eine Gewohnheit oder ein wiederholtes Verhalten aus der Vergangenheit jederzeit ändern.

1. Bei welchen Personen erzielen Sie durch Ihr Verhalten und Ihre Art der Kommunikation die gewünschte Wirkung??

2. Gegenüber welchen Personen würden Sie Ihre Selbstwirksamkeit gerne erhöhen?

3. Welche Ihrer Stärken könnten Sie gegenüber welchen Personen nutzen, um Ihre Selbstwirksamkeit zu steigern??

2. Kontakt

Ich wünsche Ihnen **außergewöhnlichen Erfolg!**

Mit stärkenden Grüßen



Peter Kornfeind

Ihr Erfolgsberater und Business-Coach

+43 664 545 13 56

pk@gut-aufgestellt.com

www.gut-aufgestellt.com