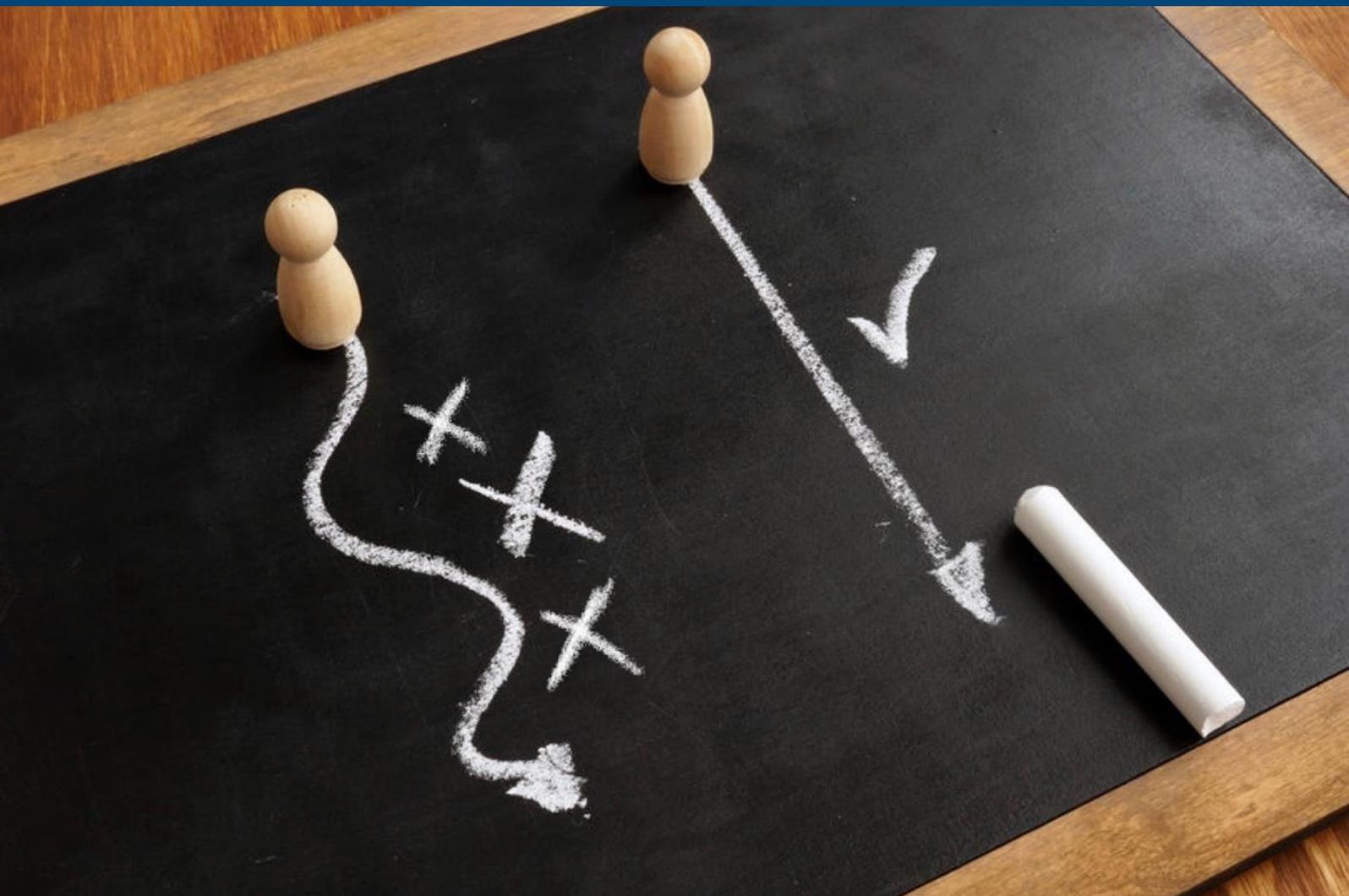


ChangeBewusst

Führungsfragen



Gratulation

dafür, dass Sie sich der Frage stellen "Kenne ich wirklich alle meine Mitarbeitenden vollumfänglich?"

Worauf basieren diese 17 Fragen und wie sind sie entstanden?

Durch viele Tätigkeiten sowohl als Mitarbeiter wie als Führungskraft in verschiedenen Branchen und unterschiedlichen Unternehmenskulturen erkannte ich sowohl durch eigenes Erleben wie auch durch meine Beobachtungen, dass viele Führungskräfte ihre Mitarbeitenden nicht wirklich vollumfänglich kennen und wozu dies am Ende immer geführt hat.

Die immer wieder eintretenden Ergebnisse geboren aus dem mangelnden Wissen einer Führungskraft über ihre Mitarbeitenden, können verhindert werden, wenn eine Führungskraft ihre Mitarbeitenden wirklich vollumfänglich kennt.

Als Ergebnis meiner Beobachtungen als Führungskraft entstand der Ihnen vorliegende Fragebogen aus 17 Fragen, welche Ihnen ganz deutlich aufzeigen, ob Sie oder Ihre Führungskräfte jeden ihrer Mitarbeitenden wirklich vollumfänglich kennen.

Dieser Fragebogen aus 17 Fragen hat schon vielen meiner Kunden geholfen, genau zu identifizieren, ob sie ihre Mitarbeitenden wirklich vollumfänglich kennen und was von ihnen zu tun ist für mehr Erfolg in der Führung.

Werfen Sie nun also einen Blick auf jede der einzelnen Fragen, um für sich zu identifizieren, ob es für Sie oder Ihre Führungskräfte einen Handlungs- und Veränderungsbedarf gibt.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß mit meinen 17 Fragen und wertvolle Erkenntnisse, wie es bestellt ist, um Ihr Wissen zu wirklich jedem Ihrer Mitarbeitenden.

Ihr

Michael Decker

17 Fragen - 17 Antworten? Kenne ich wirklich alle meine Mitarbeitenden vollumfänglich?

Denken Sie jetzt bitte an einen Ihrer Mitarbeitenden und machen Sie bitte bei jeder Frage einen Haken, wo Sie absolut sicher sind, die Antwort zu kennen.

1. Was war für die/ den Mitarbeitende(n) der Höhepunkt ihres/ seines Lebens?
2. Wann hat er/ sie seinen/ ihren Geburtstag und in welchem Jahr wurde er/ sie geboren
3. Hat er/ sie Kinder und wenn "ja", wie viele und in welchem Alter?
4. Was war der Tiefpunkt seines/ ihres Lebens? (z.B. Unfall, Krankheit, Scheidung)
5. Was macht er bzw. sie (normalerweise) im Urlaub?
6. Welches Auto fährt der/ die Mitarbeitende? (Marke/ Jahrgang)
7. Was macht der/ die Mitarbeitende am Wochenende? ... in seiner/ ihrer Freizeit?
8. Wo wohnt der/ die Mitarbeitende? (Strasse, Ort, Stadtgebiet)
9. Wo wohn(t)en die Eltern des/ dir Mitarbeitende?
10. Was macht(e) die Eltern des/ der Mitarbeitende beruflich?
11. Wer ist das Vorbild/ Idol ihres/ ihrer Mitarbeitende?
12. Wo sieht ihre/ ihr Mitarbeitende(r) ihre/ seine persönlichen Stärken?
13. Was macht ihm/ ihr Spaß an der Zusammenarbeit mit Ihnen?
14. Welches besondere Talent hat er/ sie? (Sprachen, Mathematik, Musik,...)
15. Welche beruflichen Pläne hat er für die Zukunft?
16. Welche Fortbildungen hat er in den letzten 5 Jahren gemacht?
17. Worauf war er im letzten Monat stolz?

Wie viele Antworten haben Sie gewusst?

- **17- 15:** Sie kennen Ihren Mitarbeitenden wirklich gut. Sie scheinen an ihm/ ihr echtes Interesse zu haben und engen Kontakt auch über das rein berufliche hinaus zu pflegen
- **14 - 12:** Sie kennen Ihren Mitarbeitenden schon ganz gut. Sie scheinen an ihm durchaus Interesse zu haben und wenn es passt, auch über das rein berufliche hinaus mit ihm/ ihr Gesprächsinhalte zu haben
- **11 -10:** Sie kennen Ihren Mitarbeitenden. Interesse ist da, jedoch scheinen Sie mit ihm/ ihr überwiegend Themen mit beruflichem Aspekt zu besprechen
- **9 - 5:** Sie kennen Ihren Mitarbeitenden nicht wirklich. Sie scheinen nur den aller nötigsten Kontakt zu ihm/ ihr zu haben und beschränken diesen auf rein berufliche Interaktionen und Themen
- **4 - 0:** Sie haben einen Mitarbeitenden? Dass Sie sich an ihn/ sie erinnern ist erstaunlich

An welchen Mitarbeiter haben Sie bei der Beantwortung der Fragen gedacht?

- a) An Ihren besten Mitarbeitenden? Wo lagen Sie hier in dem obigen Ranking? Eher im oberen Bereich, oder?
- b) An irgendeinen Mitarbeitenden? Wo lagen Sie hier in dem obigen Ranking? Eher im mittleren Bereich, oder?
- c) An ihren schlechtesten Mitarbeitenden? Wo lagen Sie hier in dem obigen Ranking? Eher im unteren Bereich, oder

Jetzt machen Sie bitte folgendes und schauen sich erst danach Ihre gesamten Ergebnisse sowie die Hinweise weiter unten auf dieser Seite an:

- i. Falls es a) war: Jetzt zunächst den Schlechtesten und dann an irgendeinen
- ii. Falls es b) war: Jetzt zunächst den Besten und dann an den Schlechtesten
- iii. Falls es c) war: Jetzt zunächst den Besten und dann an irgendeinen

Decken sich Ihre Erkenntnisse mit denen aus vielen hunderten Befragungen von Führungskräften?

- Führungskräfte wissen deutlich mehr über ihre besten Mitarbeitenden als über die schlechtesten in ihrem Team
- Mit den besten Mitarbeitenden reden Führungskräfte sehr gerne auch über Themen, welche außerhalb des beruflichen Kontextes liegen
- Mit den schlechtesten Mitarbeitenden wird die Kommunikation zumeist auf das rein berufliche und die Aspekte der (mangelnden) Performance gelegt
- Bei den Mitarbeitenden, welche weder High- noch Low-Performer im Team sind, hängt es stark davon ab, in welcher Situation eine Interaktion stattfindet und ob diese es unterstützt, dass die persönliche, menschliche Ebene weiter ausgebaut wird

Nachgefragt

- Wie soll ein schlechter Mitarbeitender Motivation verspüren, besser werden zu wollen, wenn Sie als Führungskraft mit ihm nur ein Mindestmaß an Umgang pflegen?
- Wie wollen Sie als Führungskraft überhaupt die richtigen Ansatzpunkte finden, wenn Sie über einen Mitarbeitenden entscheidende Informationen nicht kennen?
- Wie mehr erfolgreich könnten Sie als Führungskraft noch sein, wenn Sie menschlich viel näher an Ihren Mitarbeitenden sind?

Den Abschluss bilden drei Fragen für Sie persönlich

1. Was sind die Folgen, wenn sie alles so lassen wie es ist?
2. Was wird es Sie kosten, wenn sie nichts verändern?
3. Was können Sie erreichen, wenn sie professionell die Ursachen verändern?

Ihre Kontaktmöglichkeiten zu mir

Sollten Sie weitergehende Informationen wünschen und/ oder Fragen an mich haben, so nehmen Sie bitte direkt Kontakt zu mir auf. Gerne besprechen wir Ihre Ergebnisse aus den siebzehn Fragen in einem für Sie kostenfreien Feedback-Gespräch.

Am schnellsten und einfachsten finden wir einen gemeinsamen Termin, wenn Sie sich einen für Sie idealen Zeitpunkt aussuchen unter: www.michaeldecker.youcanbook.me

Darüber hinaus bin ich für Sie auch erreichbar unter:

email: decker@michaeldecker.eu

Phone: +49-171-48 24 70 9

Ich freue mich auf Sie,

Michael Decker