

# SELBSTEVALUATION FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Viele Führungskräfte arbeiten heute dauerhaft am Rande ihrer Kapazitäten, mit entsprechend negativen Auswirkungen auf Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Führungsqualität. Mit unserem Selbstevaluationskonzept unterstützen wir Sie dabei, dass die Leistungsträger Ihres Unternehmens auch langfristig Leistungsträger bleiben.

## FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN STÄRKEN

Unsere Erfahrung zeigt, dass selbstgesteuert und selbstverantwortlich denkende und handelnde Führungspersönlichkeiten, gerade in Schlüsselpositionen, neben geeigneten Strukturen und Prozessen eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür sind, um als Unternehmen tatsächlich flexibel, bewusst und proaktiv agieren zu können.

Gefragt sind Führungskräfte, die verantwortungsvoll mit sich selbst und ihren Aufgaben umgehen, die Freude an ihrer Arbeit haben, die gerne Verantwortung übernehmen und mitdenken. Und die vor allem auch bewusst nein sagen, wo es ratsam ist, und mit Klarheit die Dinge tun, die sie können und wollen.

Die Realität sieht jedoch häufig anders aus. Deshalb bieten wir mit unserem Selbstevaluationskonzept nicht nur Hilfe für Führungskräfte, die überlastet sind, die Schwierigkeiten beim Wechsel von der Kollegen- in die Führungsrolle haben oder die sich eher als Getriebene denn als Gestalter ihres Berufsalltags fühlen, sondern vor allem auch eine präventive Lösung, weil es soweit gar nicht erst kommen muss.

## INNEHALTEN – REFLEKTIEREN – HANDELN

Ziel dieses Konzepts ist es, dass Führungskräfte nicht mehr vom Strom des Tagesgeschäfts fortgerissen werden, sondern sich souverän und selbstverantwortlich in ihm bewegen. Ein wichtiger Schlüssel hierfür ist Entschleunigung. Sich Zeit und Freiraum zu schaffen und bewusst aus dem rasanten Arbeitsalltag herauszutreten, um übergeordnete Zusammenhänge zu durchdenken und fundierte strategische Entscheidungen treffen zu können. Aber auch um innezuhalten und zu beurteilen, wo man im Beruf und seinem Aufgabenfeld tatsächlich steht und wo man hin möchte, um eine Verbindung zu den eigenen Vorstellungen, Bedürfnissen und Zielen herzustellen und so authentisch und vor allem bewusst die beruflichen Aufgaben und Kontakte sowie die eigene Karriere zu gestalten.

Unser Selbstevaluationskonzept für Führungskräfte stellt die gedanklichen Grundlagen und Werkzeuge zur Verfügung, um diesen intensiven Selbstreflexionsprozess unter erfahrener Anleitung und Begleitung durchzuführen. Weil die vermittelten Denkansätze und verwendeten Materialien ausdrücklich darauf ausgerichtet sind, dass sie auch über diesen gemeinsamen Prozess hinaus weitergenutzt werden, wird damit zugleich der Grundstein für eine selbstständige und systematische persönliche Weiterentwicklung gelegt.

*„Wie der Mensch die Welt sieht und deutet, wie er sie wahrnimmt und damit auch sich selbst inmitten seiner Welt sieht und deutet, hat Einfluss drauf, wie er in ihr handelt.“*

*Dr. Alfred Lumpe,  
Behörde für Schule  
und Berufsbildung  
Hamburg*

## UNSER SELBSTEVALUATIONSKONZEPT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IST HILFREICH,

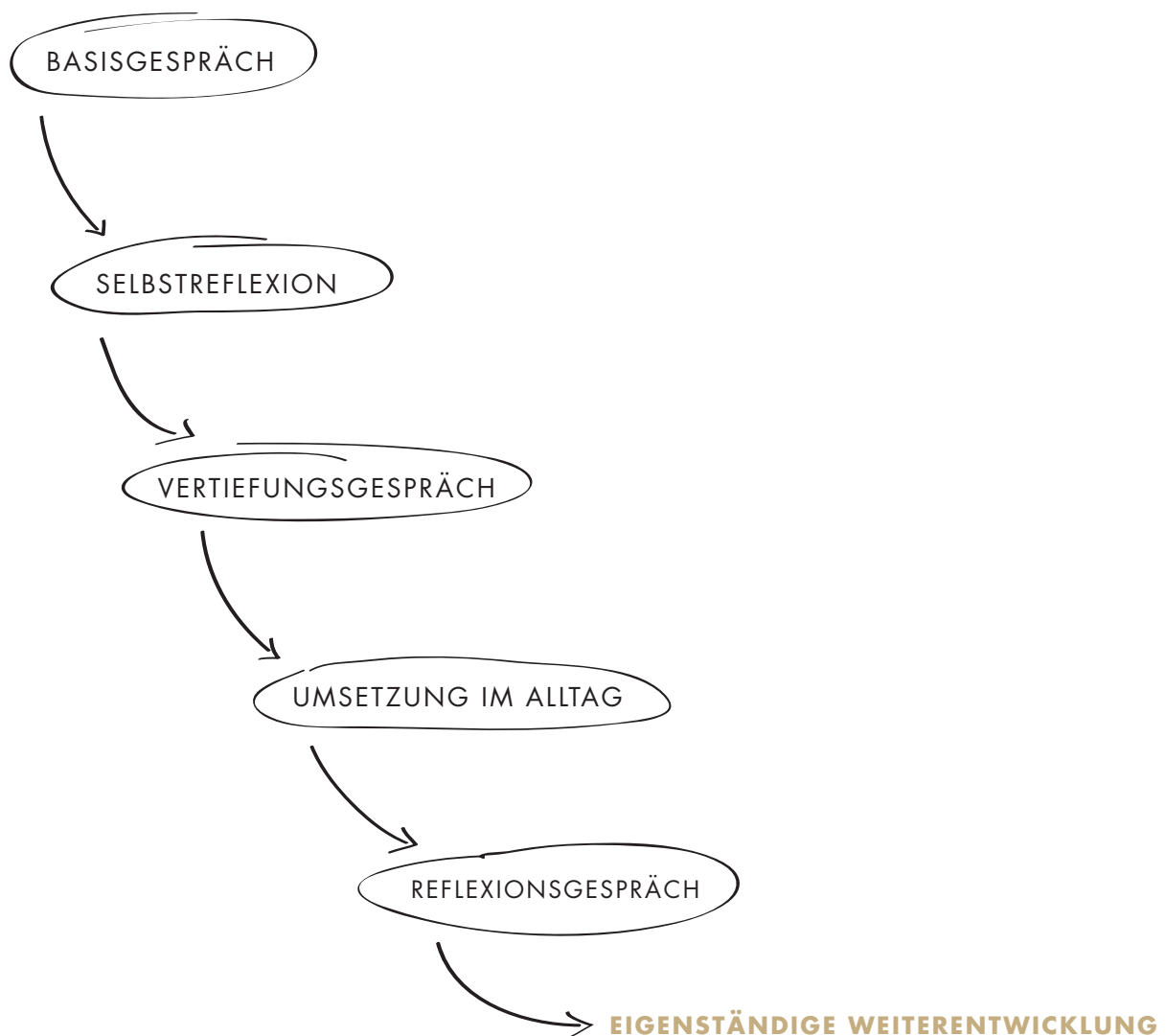
- um Führungskräfte proaktiv und nachhaltig vor Überlastung zu schützen,
- um den Rollenwechsel vom Kollegen zum Vorgesetzten zu reflektieren und zu erleichtern,
- um ein alternatives Zeitmanagement zu entwickeln, bei dem die Konzentration auf das Wesentliche im Zentrum steht und nicht der Versuch, immer mehr Aufgaben in begrenzter Zeit unterzubringen,
- um auch den Blick für die Ressourcen der zugeordneten Mitarbeiter zu schärfen und so die eigenen Führungskompetenzen auszubauen.

## METHODISCHE UMSETZUNG – WISSENSCHAFTLICH FUNDIERT

Aus unserer praktischen und wissenschaftlichen Erfahrung der letzten Jahre heraus, haben wir einen kompakten Katalog von Fragen zusammengestellt, der für eine gezielte und themenzentrierte Selbstreflexion sorgt. Dieses Instrument bildet die Grundlage des begleiteten Selbstevaluationsprozesses, der insgesamt aus drei Gesprächen und zwei Arbeitsphasen besteht.

Das erste Basisgespräch ist eine Einführung in das Selbstevaluationskonzept und den Umgang mit dem Fragenkatalog. Nach etwa zwei Wochen, in denen sich der Teilnehmer eigenständig mit den Fragen und sich selbst auseinandersetzt, folgt ein zweites Vertiefungsgespräch. In diesem werden die Reflexionsergebnisse besprochen und gemeinsam die sich daraus ergebenden möglichen Lösungen sowie die individuell passenden Handlungsoptionen entwickelt. Nach einer längeren Phase, in der der Teilnehmer die Lösungsansätze und Strategien eigenständig im Alltag umsetzt und auch weiter mit dem Selbstevaluationskonzept arbeitet, werden in einem dritten und letzten Reflexionsgespräch die erreichten Entwicklungsschritte gemeinsam analysiert, weitere Handlungsoptionen abgeleitet und ergänzende Gestaltungsempfehlungen besprochen.

## ARBEITSSCHRITTE



## **MIT UNSEREM SELBSTEVALUATIONSKONZEPT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE VERBINDEN WIR DEN ANSPRUCH:**

- Menschen mit unserer erwachsenen- und wirtschaftspädagogischen Fachkompetenz dabei zu unterstützen, eine individuell passende und förderliche inneren Haltung zu sich selbst und zur eigenen Arbeits- und Lebensumwelt zu entwickeln und auszubauen.
- Vertraulichkeit und Anonymität zu wahren, da Offenheit und Vertrauen wesentliche Erfolgsfaktoren dieses sehr individuellen Prozesses sind.
- Durch die weiterverwendbaren Materialien und Denkansätze langfristige Veränderungen und persönliches Wachstum zu initiieren.
- Selbststeuerung, Selbstverantwortung und Freude an der Arbeit zu fördern, weil man sich und seine Arbeits- und Lebensumwelt differenzierter und umfassender beobachten sowie selbst die passenden Handlungsstrategien entwickeln kann und damit nicht mehr nach Schuldigen, sondern nach Lösungen sucht.

### **AISENBREY, RICHTER & PARTNER**

FREIE WISSENSCHAFTLER UND PÄDAGOGEN

WISSENSCHAFTLICHE UNTERNEHMENSBEGLEITUNG

WWW.AR-PARTNER.DE T. 030 28093765

© MÄRZ 2012 AISENBREY, RICHTER & PARTNER