



## **ZIEL - BEISPIELE (ONE BIG THING)**

### **LEISTEN UND ERREICHEN**

- Als Führungskraft bringe ich Menschen unter einem gemeinsamen Ziel und strategischem Fokus zusammen.
- Als Führungskraft bin ich effektiv in der Entscheidungsfindung.
- Als Führungskraft gebe ich die Richtung, den Freiraum und die Unterstützung, die Menschen brauchen, um Ergebnisse zu erzielen.
- Als Führungskraft konzentriere ich mich schnell auf die wichtigsten Themen.
- Als Führungskraft bringe ich ein großes Verständnis für die Dynamiken und Trends auf dem Markt mit.
- Als Führungskraft gebe ich eine strategische Richtung vor, die gründlich durchdacht ist.
- Als Führungskraft Sorge ich für eine strategische Ausrichtung, die der Organisation zum Erfolg verhilft.
- Als Führungskraft bin ich ein gutes Vorbild für die Vision, für die ich mich einsetze.
- Als Führungskraft lebe und arbeite ich mit einem ausgeprägten Zielbewusstsein.
- Als Führungskraft kommuniziere ich eine überzeugende Vision.
- Als Führungskraft inspiriere ich andere durch meine Formulierung von Zielen und Visionen.
- Als Führungskraft inspiriere ich andere durch eine Vision.
- Als Führungskraft gebe ich der Organisation eine klare strategische Vision.
- Als Führungskraft formuliere ich ein Zukunftsbild, das in der Organisation für eine gemeinsame Ausrichtung sorgt.
- Als Führungskraft bin ich schnell dabei, Gelegenheiten zu nutzen.
- Als Führungskraft verfolge ich Ziele mit Tatkraft und Energie.
- Als Führungskraft Sorge ich dafür, dass wir bei wichtigen Initiativen qualitativ hochwertige Ergebnisse erzielen.
- Als Führungskraft strebe ich nach ständiger Verbesserung.
- Als Führungskraft setze ich mich für kontinuierliche Verbesserungen ein.
- Als Führungskraft bin ich effizient in der Entscheidungsfindung.
- Als Führungskraft treffe ich die schweren Entscheidungen, wenn es notwendig ist.

### **SYSTEMWAHRNEHMUNG**

- Als Führungskraft betrachte ich Dinge aus einer ganzheitlichen Perspektive.
- Als Führungskraft erarbeite ich ein Zukunftsbild, das auch eine positive Wirkung in der Welt hat.
- Als Führungskraft achte ich auf die langfristigen Auswirkungen auf die Gemeinschaft.
- Als Führungskraft bringe ich unsere kurzfristigen Ziele mit langfristiger Nachhaltigkeit in Einklang.
- Als Führungskraft verfechte ich das Wohlergehen der größeren Gemeinschaft, der wir dienen.
- Als Führungskraft lebe ich nach dem Grundsatz, anderen Menschen und der Welt zu dienen.
- Als Führungskraft berücksichtige ich auch andere Prioritäten als nur das Endergebnis.



Als Führungskraft setze ich Ressourcen so ein, dass Menschen nicht überbeansprucht werden.

Als Führungskraft führe ich Menschen mit einem umfassenden Blick für Systeme und Prozesse und deren Wechselwirkungen.

## **AUTHENTIZITÄT**

Als Führungskraft bringe ich meine Ideen und Beobachtungen klar zum Ausdruck, auch wenn dies unangenehm ist.

Als Führungskraft helfe ich dem Team [oder der Organisation], sich schwierigen Wahrheiten zu stellen und mit ihnen umzugehen.

Als Führungskraft verhalte ich mich persönlich auf eine Art, die ganz meinen Wertvorstellungen entspricht.

Als Führungskraft halte ich an meinen Werten fest – in guten wie in schlechten Zeiten.

Als Führungskraft führe ich andere auf eine Art, die ganz an meinen Werten ausgerichtet ist.

Als Führungskraft verkörpere ich meine eigenen Werte und die der Organisation.

Als Führungskraft bin ich mutig und authentisch.

## **EIGENWAHRNEHMUNG**

Als Führungskraft kann ich mich selbst regulieren und bleibe auch in schwierigen Situationen positiv und präsent.

Als Führungskraft führe ich selbstlos.

Als Führungskraft bringe ich Arbeit und Privatleben wirkungsvoll in Einklang.

Als Führungskraft schätze und nutze ich den Beitrag des Teams.

## **IN BEZIEHUNG SEIN**

Als Führungskraft baue ich die Fähigkeit meines Teams zur Zusammenarbeit auf.

Als Führungskraft fördere ich die Teamarbeit und schaffe ein positives Umfeld für Entwicklung.

Als Führungskraft entwickle ich andere zu eigenständigen Führungskräften.

Als Führungskraft gehe ich eine tiefe Bindung mit anderen ein.

Als Führungskraft pflege ich warmherzige und fürsorgliche Beziehungen.

Als Führungskraft schaffe ich ein positives Klima, das Menschen dabei unterstützt, ihr Bestes zu geben.

Als Führungskraft schaffe ich Gemeinsamkeiten für Menschen, damit sie bei ihrer Arbeit zusammenkommen können.

Als Führungskraft entwickle ich Menschen.

Als Führungskraft helfe ich Menschen dabei zu lernen, sich zu verbessern und sich zu verändern.

Als Führungskraft fördere ich Entwicklung und das Lernen.

Als Führungskraft übernehme ich Verantwortung für meine Rolle in Arbeitsbeziehungen.

Als Führungskraft höre ich aufmerksam zu.

Als Führungskraft strebe ich danach, die Perspektiven anderer zu verstehen.

Als Führungskraft bringe ich das Beste in anderen hervor.



Als Führungskraft unterstütze ich andere dabei, so zu sein, wie sie sind.  
Als Führungskraft sind mir Menschen wirklich wichtig.  
Als Führungskraft höre ich anderen zu und lerne von ihnen.  
Als Führungskraft bin ich Menschen zugewandt, sodass sie leicht mit mir in Kontakt kommen.  
Als Führungskraft fördere ich die Zusammenarbeit innerhalb des Teams.  
Als Führungskraft fördere ich die Zusammenarbeit innerhalb der Organisation.  
Als Führungskraft arbeite ich daran, gemeinsame Grundlagen sowie Lösungen zu finden, von denen alle profitieren.  
Als Führungskraft gebe ich Menschen den Raum zur Selbstbestimmung und -verantwortung.

## **VERHALTENSWEISEN, DIE ICH BEGINNEN (ODER ÖFTER ZEIGEN) WERDE: ZIEL - BEISPIELE EXAMPLES**

- Mitgefühl zeigen
- Teamarbeit fördern
- Den gemeinsamen Erfolg als Team betonen
- Die Zusammenarbeit innerhalb des Teams fördern
- Die Zusammenarbeit zwischen Teams und innerhalb der Organisation fördern
- Führungsaufgaben mit anderen teilen
- Menschen den Raum zur Selbstbestimmung und -verantwortung geben
- Den Austausch von Führungsaufgaben unter Mitarbeitenden fördern
- Energie und Leidenschaft für die Arbeit zeigen
- Den offenen Dialog innerhalb des Teams fördern
- Hervorheben, was im besten Interesse anderer ist
- Echte positive Gefühle für andere zeigen
- Andere loben, wenn sie gute Arbeit leisten
- Menschen dabei helfen zu lernen, sich zu verbessern und zu verändern
- Gespräche über die Entwicklung von Führungskompetenzen und das Lernen führen
- Menschen bei der Klärung von Entwicklungszielen und Schwerpunktbereichen helfen
- Vertrauen in andere zeigen, ihr Bestes zu geben und Leistung zu erbringen
- Daran arbeiten, Gemeinsamkeiten für Vereinbarungen zu finden
- Daran arbeiten, Win-Win-Lösungen zu finden
- Bei wichtigen Entscheidungen aktiv die Meinung anderer einholen
- Andere in wichtige Entscheidungen mit einbeziehen
- Möglichkeiten für Synergien aufzeigen
- Anderen mit genuinem Interesse zuhören, um ihre Perspektiven zu verstehen
- Menschen Feedback geben, mit dem sie sich weiterentwickeln und verbessern können



- Anderen zuhören und ihre Meinung wertschätzen
- Anderen zuhören und von ihnen lernen
- Verantwortung und Rechenschaftspflichten teilen
- Andere dazu anregen, Input zu geben
- An angemessenen persönlichen, nicht geschäftlich orientierten Gesprächen teilnehmen
- Menschen dabei helfen, Konflikte aufzudecken und zu bewältigen
- Konflikte einräumen und sie zur Sprache bringen
- Menschen auf eine fördernde Art konfrontieren
- Sich Kritik aufmerksam anhören und Fragen stellen, um sie besser zu verstehen
- Sich unterschiedliche Standpunkte anhören
- Probleme, die die Teamleistung behindern, direkt ansprechen
- Geradlinig Maßnahmen ergreifen, ohne Anerkennung dafür zu benötigen
- Sich Zeit nehmen für persönliche Reflexion
- In Situationen mit hohem Druck ruhig und besonnen handeln
- Aus den eigenen Fehlern lernen
- Die Überzeugungen und Annahmen prüfen, die dem eigenen Handeln zugrunde liegen
- Den tieferen Sinn hinter Ereignissen/Umständen erforschen
- Themen ans Licht bringen, über die andere nur ungern sprechen
- Sich auch bei kontroversen Themen direkt äußern
- In Meetings heikle Themen ansprechen
- Sich auf eine Weise verhalten, die mit den eigenen Werten übereinstimmt
- Die Rolle der Organisation als Teil der Gesellschaft unterstreichen
- Sich aktiv darum bemühen zu lernen, wie sich verschiedene Dinge gegenseitig beeinflussen
- Sich über externe Trends, die das Geschäft beeinflussen könnten, auf dem Laufenden halten
- Tatkraft und Energie bei der Verfolgung von Ergebnissen zeigen
- Sich für kontinuierliche Verbesserung einsetzen
- Entscheidungen auf effiziente Art treffen
- Entscheidungen zeitnah treffen
- Chancen rasch ergreifen, sobald sie sich bieten
- In richtigem Maße Richtung vorgeben, um Menschen zu führen und zu inspirieren
- Im besten Interesse mehrerer Parteien verhandeln
- Offenheit zeigen, sich von anderen auch beeinflussen zu lassen
- Direkte Mitarbeiter/innen dazu ermutigen, herausfordernde Aufgaben zu übernehmen und sich weiterzuentwickeln



- Feedback geben
- Einen ausgewogenen Fokus auf Menschen und Aufgaben an den Tag legen
- Unbequeme oder riskante Themen zur Sprache bringen
- Offen über heikle oder riskante Themen diskutieren

## **VERHALTENSWEISEN, DIE ICH ABLEGEN (ODER WENIGER OFT ZEIGEN) WERDE: ZIEL - BEISPIELE**

- Die Gefühle anderer Menschen missachten oder ignorieren
- Individuelle Leistung auf Kosten des Teams begünstigen
- Die eigenen Interessen über die der anderen stellen
- Sich für eine Position einsetzen, ohne alternative Standpunkte zu verstehen
- Die Perspektiven anderer missachten oder ignorieren
- Zu viele detaillierte Anweisungen geben
- Entscheidungen treffen, ohne andere ausreichend daran zu beteiligen
- Konflikten aus dem Weg gehen, selbst wenn diese förderlich sein könnten
- Auf unfaire Weise bestimmte Personen gegenüber anderen bevorzugen
- Die Aufmerksamkeit hauptsächlich auf sich selbst lenken
- In erster Linie nach persönlicher Anerkennung und Lob streben
- Unter Druck die emotionale Selbstkontrolle verlieren
- Es vermeiden, über schwierige oder kontroverse Themen zu sprechen
- Unter Druck ein Verhalten zeigen, das nicht den eigenen Wertevorstellungen entspricht
- Die Bedeutung von Zusammenhängen und Wechselwirkungen herunterspielen
- Weniger wichtigen Themen zu viel Aufmerksamkeit schenken
- Sich vorschnell auf eine strategische Ausrichtung festlegen
- Fehlerfreie Leistung verlangen, ohne Raum für Fehler und Lernen zu geben
- Sich selbst kritisieren, wenn die Dinge nicht so gut laufen wie erwartet
- Andere kritisieren, wenn die Dinge nicht so gut laufen wie erwartet
- An anderen Kritik üben
- Menschen niedermachen
- Unangemessen hohe Erwartungen bezüglich der Leistung stellen
- Die Erwartung vermitteln, dass alles perfekt gemacht werden soll
- Enttäuschung zum Ausdruck bringen, wenn Perfektion nicht erreicht wurde
- Die Gesundheit aufs Spiel setzen, um bei der Arbeit Höchstleistungen zu erbringen
- Sich selbst zu sehr unter Druck setzen



- Andere zu sehr unter Druck setzen
- Sich anderen gegenüber aggressiv verhalten
- Darauf bestehen, den eigenen Willen zu bekommen
- Darauf bestehen, dass die Dinge auf eine bestimmte Weise erledigt werden
- Anderen eher vorschreiben, was sie tun sollen, anstatt Richtung zu geben
- Nach Ergebnissen streben, die auf Kosten anderer Menschen gehen
- Gespräche an sich reißen
- Andere nicht ausreden lassen
- Andere kontrollieren oder manipulieren
- Wütend werden oder sich wehren, wenn andere eine gegenteilige Meinung haben
- Unzufrieden sein, wenn andere gut behandelt werden
- Sarkastisch sein
- Sich zynisch geben
- Zu anderen eine emotionale Distanz halten
- Andere von wichtigen Entscheidungen ausschließen
- Die wichtigen Entscheidungen treffen, bevor andere mit einbezogen werden
- Den Beitrag anderer ignorieren
- Beziehungen auf Distanz halten
- Sich aus Konflikten zurückziehen, die der Weiterentwicklung dienen
- Anderen die Schuld für gemeinsame Themen oder Probleme geben
- Themen und Probleme indirekt statt direkt ansprechen
- Mehr Kritik üben als Lob auszusprechen
- Andere herablassend behandeln
- Sich weigern oder es vernachlässigen, zu Themen Stellung zu beziehen
- Versuchen, die Probleme anderer für sie zu lösen
- Entscheidungen treffen, die eigentlich von anderen getroffen werden sollten
- Entscheidungen unnötig hinauszögern
- Es vermeiden, angemessene Risiken einzugehen
- Sich an Normen halten, auch wenn sie im Widerspruch zu Werten stehen
- Es anderen recht machen, nur um mit ihnen auszukommen
- Zu hart arbeiten, nur um von den anderen akzeptiert zu werden
- Sich an Regeln und Konventionen halten, auch wenn das auf Kosten des Fortschritts geht



- Kommunikation durch aggressives Verhalten unterbinden
- Die Meinungen anderer so behandeln, als ob sie nicht gültig oder wertvoll seien
- Schwierigen Gesprächen über Leistung aus dem Weg gehen