

PLAN ZUR  
**FÜHRUNGS-  
ENTWICKLUNG**™

LEADERSHIP  
CIRCLE®

**NAME:****DATUM:****Plan zur Führungsentwicklung****EINLEITUNG**

Dieser Plan legt meine umfassenden Absichten für meine Führung dar und beschreibt meine Ziele für Verbesserungen, die ich anstrebe und verfolgen werde.

Die Ziele werden realistisch und praktisch sein. Gleichzeitig stellen sie für mich als Führungsperson eine Herausforderung dar. Sie werden mir helfen, meinen eigenen Führungsansatz zu vertiefen und meine positive Wirkung auf mein Umfeld zu verstärken.

Ich werde diesen Plan regelmäßig überprüfen und auf den neuesten Stand bringen. Dadurch stelle ich sicher, dass er meine neuesten Überlegungen widerspiegelt, damit ich sie demgemäß umsetze und meine neuen Erkenntnisse bewusst anwende.

**ZUM HINTERGRUND MEINER FÜHRUNGSENTWICKLUNG**

Ich habe mich bei der Arbeit mit meiner Führungsentwicklung auf die Erkenntnisse gestützt, die ich durch die Bewertung aus meinem Leadership Circle Profile gewonnen habe. Zusätzlich habe ich das Feedback, das ich auf andere formelle und informelle Weise erhalten habe und meine eigene offene Selbstreflexion mit einbezogen.

**Wichtige Erkenntnisse zu meiner Führung**, die mein Handeln und meine weitere Entwicklung beeinflussen werden:

## MEINE VISION

Letztendlich wird meine Entwicklung von einer großen, mehrjährigen Vision geleitet, wer ich als Führungsperson sein möchte. Auf dem Weg zu meinem einen richtig großen Ziel (dem "One Big Thing") werde ich mich stärker mit meiner Vision befassen und sie womöglich aus einer neuen Perspektive weiter beleuchten.

Meine Vision dessen, was ich durch meine Führung zu erreichen versuche, weist die folgenden Merkmale auf:

- 1. Persönlich.** Diese Vision kommt aus meinem Inneren und ist ein Abbild dessen, wie ich mir die Umsetzung meiner eigenen Bestimmung in meiner Zukunft vorstelle.
- 2. Spezifisch.** Ich spreche meine Vision aus und nenne sie beim Namen, damit ich und auch andere wissen, wann ich meine Vision erreicht habe.
- 3. Strategisch.** Sie ist nicht begrenzt durch die Einschränkungen der aktuellen Realität. Sie gibt die Richtung vor, damit die Organisation sich in der Zukunft durch ihre Leistungen auszeichnen kann.
- 4. Hochgesteckt.** Diese Vision spricht meine tiefsten Werte, meine höchsten Ambitionen und meine persönliche Zielstrebigkeit an – und die der Menschen, die ich führe.
- 5. Kollektiv.** Diese Vision fordert mich auf, Einfluss auf andere auszuüben und gleichermaßen beeinflusst zu werden, Dinge herauszukristallisieren und zu verfeinern, um ein gemeinschaftliches Gefühl für Ziele und Richtung zu schaffen.

Während ich meine Vision entwerfe, frage ich mich selbst:

- Was würde ich tun oder erschaffen, wenn ich könnte – wenn ich wüsste, dass ich nicht scheitern und nicht entlassen werden würde?
- Was will und muss in dem System, in dem ich mich befinde, am dringendsten geschehen?
- Was wird es in zwei Jahren geben, was es jetzt noch nicht gibt? Oder in fünf Jahren?
- Wo werde ich stehen, wer werde ich sein und was werde ich erreicht haben?

**Meine derzeitige Formulierung meiner Vision lautet:**

--

WARUM MIR MEINE VISION WICHTIG IST	WARUM SIE FÜR DIE ORGANISATION/DAS BUSINESS WICHTIG IST

Im Laufe der nächsten 3 bis 9 Monate werde ich mich auf ein bestimmtes übergreifendes Ziel und ausgewählte Verhaltensweisen in meiner Führungsentwicklung konzentrieren. Dies wird Hand in Hand gehen mit meiner Vision und Zukunftsbild davon, wie meine Führung auf lange Sicht aussehen soll. Ich werde auch mein Bewusstsein darüber schärfen, dass wenn ich nicht achtsam genug bin, ich meiner Entwicklung im Wege stehen könnte.

## MEIN ZIEL, DAS „ONE BIG THING“

Mein Ziel, das “One Big Thing“, ist eine Aussage über meine Führung. Sollte diese Aussage sich wirklich bewahrheiten, werde ich meine Führungskompetenzen auf einem höheren Niveau weiterentwickeln können. Die Verwirklichung dieses Ziels würde zu wesentlichen Veränderungen darin führen, wie andere mich als Führungskraft wahrnehmen und wie ich meine Führungskompetenzen weiter ausbaue. Es ist ein hochgestecktes Ziel, das für mich eine Herausforderung darstellt. Deshalb werde ich mich dafür einsetzen und einige Menschen in meinem Umfeld bitten, mir durch kontinuierliches Feedback in meiner Weiterentwicklung zu helfen.

Formulieren Sie das Ziel mit den Worten „Als Führungskraft werde ich [formulieren Sie die Eigenschaft, die Sie anstreben].“

Für Beispiele des “One Big Thing“-Ziels, [klicken Sie hier](#)

Bitte versuchen Sie, Ihre Zielbeschreibung kurzgefasst und mit Klarheit in weniger als 10-12 Wörtern zu formulieren.

MEIN ZIEL, DAS “ONE BIG THING“	WARUM ES MIR WICHTIG IST <i>(Auswirkungen auf Geschäftsergebnisse, meine Führung, mein Privatleben usw.)</i>
Als Führungskraft,...	

**Wichtige Maßnahmen,** Ansätze, Handlungsexperimente oder Schritte, die ich zur Verwirklichung meines Ziels, dem “One Big Thing“, unternehmen werde (Methoden, Gewohnheiten, Rituale, Veränderungen usw.)

## MEIN GRÖSSTES HINDERNIS – “ONE BIG LIABILITY”

Jeder von uns hat reaktive Tendenzen. Wenn wir uns ihrer nicht ausreichend bewusst sind und nicht in voller Absicht handeln, können sie unsere Effektivität einschränken, indem sie unsere Energie und Aufmerksamkeit beanspruchen. Ich frage mich: „Welches Denk- und/oder Verhaltensmuster lege ich an den Tag, von dem ich ablassen sollte, damit ich meine Führung auf ein neues Level bringe?“ Meine derzeit beste Formulierung für diese mich einschränkende “One Big Liability” lautet folgendermaßen:

FORMULIERUNG DER “ONE BIG LIABILITY”	WIE DIES MEINE EFFEKTIVITÄT ALS FÜHRUNGSKRAFT EINSCHRÄNKT
Ich neige dazu,...	

## SPEZIFISCHE VERHALTENSWEISEN

Ich werde mich auf eine Verhaltensweise konzentrieren, die ich BEGINNEN oder mehr zeigen werde. Zusätzlich werde ich mich auf eine Verhaltensweise konzentrieren, die ich ABLEGEN oder weniger zeigen werde. Das sind nicht die einzigen Verhaltensweisen, die ich ändern werde, um mein “One Big Thing“-Ziel zu erreichen und zu verhindern, dass meine “One Big Liability” mich aus der Bahn wirft. Doch werde ich diesen beiden Verhaltensweisen besondere Aufmerksamkeit schenken und mich für die Arbeit an ihnen verantwortlich zeichnen.

*Beschreiben Sie Ihre Ziele, indem Sie den Aktionssatz im Präsens formulieren. Bitte versuchen Sie, diese Zielbeschreibung kurzgefasst und mit Klarheit in weniger als 10-12 Wörtern zu formulieren.*

VERHALTENSWEISE, DIE ICH BEGINNEN WERDE <i>(Kreative Seite, beobachtbar, neuer Schwerpunkt für mich)</i>	VERHALTENSWEISE, DIE ICH ABLEGEN WERDE <i>(Reaktive Seite, beobachtbar, schränkt mich ein)</i>
Bsp.: Ich spreche es an, wenn ich Bedenken habe, auch wenn das anderen unangenehm ist.	Bsp.: Ich gebe anderen die Schuld, wenn etwas schiefgeht.

## DEN FORTSCHRITT MEINER ENTWICKLUNG NACHVERFOLGEN

Ich werde meinen Fortschritt bei der Verwirklichung meines "One Big Thing"-Ziels und der von mir bestimmten Verhaltensweisen nachverfolgen, indem ich aktiv Feedback von Menschen einhole, die in der Lage sind, mich zu beobachten und mir von ihren Eindrücken erzählen.

Ich stelle eine Gruppe von 5-8 vertrauenswürdigen Personen zusammen, denen ich Rechenschaft ablegen werde und die mir Feedback zu meinem "One Big Thing"-Ziel und zu meinen Verhaltensweisen geben sollen. Dazu können einige der Personen gehören, die ich als Bewerter/innen für mein 360°-Profil hinzugezogen habe. Dies sind Menschen, deren Meinung ich respektiere und die in der Lage sind, mein Führungsverhalten regelmäßig zu beobachten. Sie sollten die Gelegenheit und Bereitschaft haben, mir offenes und ehrliches Feedback zu allem zu geben, was sie an mir und meiner Führung beobachtet haben.

<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAME:</b>	<b>EMAIL:</b>

*Ich werde meine umfassenden Absichten und spezifischen Ziele mit diesen Personen besprechen und sie bitten, mir regelmäßig Feedback darüber zu geben, wie ich vorankomme.*

**Bemerkenswerte Leistungen** oder zusätzliche Einsichten, auf die ich durch das Feedback anderer aufmerksam wurde:

## VERWENDUNG DIESES PLANS ZU MEINER FÜHRUNGSENTWICKLUNG

Ich werde:

- diesen Plan regelmäßig überprüfen (mindestens einmal im Monat), um sicherzustellen, dass ich entsprechend handle und stetig Neues dazulerne, wie ich meine Führung verbessern kann.
- diesen Plan immer wieder auf den neuesten Stand bringen, damit er meine neuesten Überlegungen widerspiegelt und ich die Fortschritte, die ich mache, dokumentiere.
- diesen Plan mit Menschen teilen, die mir zusätzliche Einblicke und Feedback geben können (z. B. meine Gruppe, der ich Rechenschaft ablege, meine Vorgesetzte oder Vorgesetzter, mein Coach).