

186 ZIELBESCHREIBUNGEN

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