

Fragebogen Selbstreflektion und Mitarbeiterführung

| | Fragestellungen | Wenig viel | | | |
|----|--|---------------|---|---|----|
| | | Nein | | | ja |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Ich fühle mich wohl, gesund und ausgeglichen | | | | |
| | Ich fühle mich meiner Aufgabe als Führungskraft gewachsen | | | | |
| 2 | Ich bin als Führungskraft von meiner Mannschaft anerkannt und wertgeschätzt | | | | |
| 3 | Ich bin bestrebt, Verantwortung soweit zu delegieren, dass mein Verantwortungsbereich auch längere Zeit ohne mich auskommen könnte | | | | |
| 4 | Ich kenne meine Stärken und Schwächen | | | | |
| 5 | Ich kann Fehler eingestehen | | | | |
| 6 | Ich pflege den direkten Kontakt zu meinen Mitarbeitern | | | | |
| | | | | | |
| 7 | Ich kenne das persönliche und private Umfeld meiner Mitarbeiter oder Kollegen (Partner, Wohnort, Kinder, . . .) | | | | |
| 8 | Die Zusammenarbeit mit meinen Mitarbeitern ist offen, ehrlich und vertrauensvoll | | | | |
| 9 | Ich schätze die Andersartigkeit der anderen als Bereicherung, Anregung, Innovation und Lernpotential für mich | | | | |
| 10 | Die Balance zwischen täglichen Besprechungszeiten und Bürozeiten incl. „offene Türe“ für Mitarbeiter ist ausgeglichen | | | | |
| 11 | Es gelingt mir meistens die Sprache meines Gegenüber zu verstehen und zu sprechen | | | | |
| 12 | Bei Besprechungen Sorge ich für Struktur, Ergebnisse und eine ausgeglichene Dialogbilanz | | | | |
| 13 | Mir sind die Potentiale meiner Mitarbeiter bekannt und diese werden optimal eingesetzt | | | | |
| 14 | Ich fordere und fördere meine Mitarbeiter | | | | |
| 15 | Die Organisation ist so gestaltet, dass das notwendige Maß an Effizienz, Flexibilität und Stabilität gewährleistet ist | | | | |
| 16 | Ich benötige Weiterbildung/ Coaching in meiner Position als Mitarbeiter oder Führungskraft | | | | |
| 17 | Ich benötige Unterstützung in Konkreten Konfliktsituationen mit Kollegen, Vorgesetzten oder Mitarbeitern | | | | |
| | Behandeln Sie ihre Mitarbeiter so, als ob sie sich bereits verhielten , wie sie es sich wünschen! | | | | |

Ordnung und Raum schaffen in IT- Prozessen

Readiness- Check für IT- Organisationen

Aktivitätsmanagement und Projektmanagement

Wie viel ad hoc- Aktivitäten dürfen Sie zulassen?

Wann hilft ein Ticket-System?

Wieviel Projektmanagement (-Software) brauchen wir- was ist das wichtigste dabei?
(1x wöchentl. 1 Std. aktualisieren)

Wie gelingt agiles Projektmanagement?

Kommunikation

Wie kommuniziere ich mit meinen Kunden (Anwendern)

Wie erreiche ich Transparenz und Kundenzufriedenheit?

Wie gelingt Kommunikation in meinem Team?

Wie bewältige ich Konflikte?

Kompetenz

Orientieren sich unsere Kompetenzen an den Herausforderungen?

Wie steht es um unsere Leistungsfähigkeit, der Leistungsbereitschaft und den Leistungsmöglichkeiten?

Wird Verantwortung übernommen, partnerschaftliches Miteinander gelebt?

Ist Weiterbildung, auch in "Grundlagen der Kommunikation" und "Teamentwicklung" gewährleistet?

Betriebssicherheit

Wie gut sind unsere Backup-Konzepte und Wiederanlauf-Szenarien?

Haben wir ausreichend Zugriffsschutz und Virenschutz?

Wie steht es mit dem Umgang mit personenbezogenen Daten?

Informationsmanagement: Office-Anwendungen oder Business Collaboration?

Wie gehen wir mit der Mail-Flut um?

Bieten wir zeitgemäße Kommunikationsplattformen für

Telefon-und Videokonferenzen, Chat's, Computertelefonie, Zeitmanagement,

Dokumentenmanagement, für Aufgaben und Projekte, für

Portale (intern und extern) für Controlling-und Reporting

Prozessunterstützung

Kennen und verstehen wir die Schlüsselprozesse in unserem Unternehmen?

Unterstützen und verändern wir diese mit dynamischen Ideen und Lösungen?

Personalführung

Kennen Sie ihre eigenen Stärken und Schwächen?

Fühlen sie sich wohl in ihrer (Führungs-) Rolle?

Kommen Sie mit ihren persönlichen Ressourcen und denen in Ihrem Team klar?

Wie gehen Sie mit Konflikten um?

Welchen Stellenwert hat Wertschätzung für Sie?

Insourcing/ Outsourcing

Make or buy?

Ist know how transfer von außen gewährleistet?