



ICH
physisch
mental
ideell

Meine persönlichen Top-5 Werte	Meine persönliche Definiton und Bedeutung



FREUDIGER
reflect.transform.succeed

Meine wichtigsten beiden Werte sind ...	Meine persönliche Definition und Bedeutung
1.	
2.	



Weil meine wichtigsten Werte die folgenden sind ...

Entscheide und kommuniziere ich mich immer so ...



<p>Excellence in Leadership</p> <p>[Name]</p> <p>Mein authentischer Führungsstil</p> <p>[Mein wichtigstes Führungsprinzip]</p> <p>[Meine wichtigsten 5 Werte]</p>	<p>Kommunikation</p> <p>Wirksame Kommunikation ist ein essenzieller Teil wirksamer Führung, deshalb:</p>	<p>Förderer</p> <p>Ich fördere die persönliche Entwicklung meiner Mitarbeitenden und Teams durch:</p>
<p>Unterstützer</p> <p>Ich unterstütze meine Mitarbeitenden und Teams bei der Erreichung ihrer Ziele durch:</p>	<p>Visionär</p> <p>Ich stifte Sinn und inspiriere meine Mitarbeitenden durch:</p>	<p>Veränderer</p> <p>Der Wandel ist die einzige Konstante im Leben, deshalb:</p>



Meine zukünftige Wertehierarchie

	Wert	Meine persönliche Definition und Bedeutung
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		



Meine gegenwärtige Wertehierarchie

	Wert	Meine persönliche Definition und Bedeutung
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		



Ausgewählte Glaubenssätze von Führungskräften	Lehne ab	Lehne eher ab	Stimme eher zu	Stimme zu
Erfolgreiche Menschen haben die Eigenschaft, die Dinge zu tun, die Versager nicht gerne tun.				
Die effektivste Art mit anderen Menschen erfolgreich zusammenzuarbeiten, ist für eine Win-Win Situation zu sorgen.				
Kommunikation ist die wichtigste Fähigkeit im Leben.				
Um langfristig effektiv zu sein, sollte man immer mal eine Pause einlegen und seine „Werkzeuge“ auf allen Ebenen schärfen: physisch, spirituell, mental, sozial und emotional.				
Was immer der Geist sich ausmalen und erdenken kann, das kann er auch erreichen.				
Großartige Teams haben ein Ziel, das größer ist als jene der einzelnen Mitarbeitenden.				
Nur wer seine Ziele kennt und sie sich bewusst macht, kann gezielt darauf zusteuern.				
Geben Sie Teams die Unabhängigkeit, Entscheidungen zu treffen, damit sie als Meister ihres Fachs sich anerkannt fühlen.				
Kleine Teams erledigen die Arbeit schneller als große Teams.				
Es gibt keine schlechten Mitarbeitenden, sondern nur schlechte Systeme - solche, die schlechtes Verhalten fördern und schlechte Leistung belohnen.				
Lange Arbeitszeiten führen nicht zu mehr, sondern zu weniger Ergebnissen.				
Heldenhafter Einsatz ist ein Versagen der Planung.				
Werd nicht so glücklich, dass Du anfängst, Deinen eigenen Schwachsinn zu glauben.				
Es ist besser zu geben als zu nehmen.				
Ich bin zu 100% verantwortlich für alles, was mir in meinem Leben widerfährt.				
Jeder ist seines Glückes Schmied.				
Nur ein entspannter Vorgesetzter ist ein guter Vorgesetzter.				
Wer redet sät, wer zuhört, erntet.				
Führen heißt vorleben – alles andere ist Dressur.				
Mitarbeiter verlassen nicht Unternehmen, sie verlassen Vorgesetzte.				

Angestrebte Referenzerlebnisse

Beschreibung des Referenzerlebnisses (Erfahrung)

Bis wann?
(Datum)



Gewohnheiten	Lehne ab	Lehne eher ab	Stimme eher zu	Stimme zu
Grundsätzlich immer gewinnen wollen: Das Bedürfnis, um jeden Preis und in allen Situationen gewinnen zu müssen – in Situationen, in denen es wirklich darauf ankommt; in Situationen, in denen es das nicht tut und auch in Situationen, in denen es völlig nebensächlich ist.				
Jeder Gesprächsrunde, jeder Sitzung den eigenen Stempel aufdrücken: Das dringende Bedürfnis, in jeder Diskussion die eigene Meinung einbringen zu müssen.				
Andere beurteilen: Die Unart, andere zu bewerten und ihnen die eigenen Standards auferlegen zu wollen.				
Destruktive Bemerkungen machen: Unnötiger Sarkasmus und schneidende Bemerkungen anbringen – oft in der Annahme, dass sie scharfsinnig und witzig sind.				
Sätze mit "Nein", "Aber" oder "Jedoch" beginnen: Verneinende und widersprechende Aussagen, welche die versteckte Botschaft aussenden: "Ich habe recht, du liegst falsch".				
Dem Umfeld zeigen, wie intelligent man ist: Die Versuchung, Arbeitskolleginnen und -kollegen zu zeigen, wie klug man ist und zu beweisen, dass man klüger ist, als die anderen denken.				
Sprechen, wenn man wütend ist: Das Einsetzen emotional destruktiver Ausbrüche als Management-Werkzeug.				
„Lassen Sie mich erklären, warum das nicht funktioniert“: Der Meinung zu sein, negative Gedanken mitzuteilen zu müssen, auch ohne gefragt zu sein.				
Informationen bewusst zurückhalten: Die Weigerung, Informationen auszutauschen, um dadurch anderen gegenüber im Vorteil zu sein.				
Keine angemessene Anerkennung geben: Die Unfähigkeit, Mitarbeitende zu loben und zu belohnen.				
Anerkennung für sich beanspruchen, die nicht wirklich verdient ist: Eigenüberschätzung am Beitrag zum Erfolg nervt alle.				
Ausreden erfinden: Unangenehmes Verhalten als festen, unveränderbaren Bestandteil der Persönlichkeit definieren und damit alles entschuldigen.				
Festhalten an der Vergangenheit: Eigene Schuld auf Ereignisse und Personen aus der Vergangenheit abwälzen; letztlich eine Schuldzuweisung an andere.				
Persönliche Favoriten bevorzugen: Andere ungerecht behandeln, indem einige Personen bevorzugt behandelt werden.				
Sich weigern, sein Bedauern zum Ausdruck zu bringen: Das Unvermögen, Verantwortung für die eigenen Handlungen zu übernehmen, Irrtümer zuzugeben und zu erkennen, wie bestimmte Handlungsweisen auf andere wirken.				
Nicht zuhören können: Der Drang den Mitarbeitenden ins Wort zu fallen.				
Fehlende Dankbarkeit: keine Dankbarkeit für Geleistetes zu zeigen.				
Den Überbringer der (schlechten) Nachricht zu bestrafen: Das destruktive Verhalten, Unschuldige anzugreifen, die nur versuchen, zu helfen.				
Den schwarzen Peter weitergeben: Allen die Schuld geben, nur sich selbst nicht.				
Ein übermäßiges Bedürfnis, "ich" zu sein: Offensichtliche Fehler aus reiner Selbstgefälligkeit als Tugenden preisen.				

