

Tabelle 2.3 Ist-/Soll-Analyse der Führungskompetenzen

Anforderungen bzw. benötigte Kompetenzen	Anforderungen in der konkreten Führungsrolle (Soll)	Selbsteinschätzung: Stärken (Ist)	Selbsteinschätzung: Entwicklungsfelder (Ist)
<p>Welche Fähigkeiten und Kenntnisse im Hinblick auf die Kompetenz zu Führen, sind in der neuen Aufgabe besonders gefordert?</p> <p>(z. B. Führen von Mitarbeitergesprächen, Aufbau einer neuen Abteilung nach der Umstrukturierung, Führen einer sehr inhomogenen Mitarbeitergruppe über verschiedene Standorte)</p>			
<p>Welche spezifischen fachlichen und methodischen Fertigkeiten und Kenntnisse sind erforderlich?</p> <p>(z. B. Controlling, Prozesssteuerung, Planung)</p>			
<p>Welche sozialen und unternehmerischen Führungskompetenzen werden erwartet?</p> <p>(z. B. Überzeugungsfähigkeit, Durchsetzungskraft, Moderation, Coaching)</p>			
<p>Welche besonderen persönlichen Anforderungen sind gefordert?</p> <p>(z. B. Sorgfalt, Eigenständigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbereitschaft, Proaktivität, Verhandlungsgeschick, Kontaktfähigkeit, Kooperationsfähigkeit)</p>			
<p>Welche Erfahrungen sind für die neue Aufgabe hilfreich? (z. B. positive Erfahrungen mit eigenen Vorgesetzten)</p>			

aus: Helmut Hofbauer und Alois Kauer: Einstieg in die Führungsrolle. Praxisbuch für die ersten 100 Tage, München (Hanser) 2008.

© Hofbauer/Kauer 2008