

Coaching, Mentoring oder Sparring?

Welche Form professioneller Begleitung passt aktuell am besten zu Ihrer Situation?

30 Fragen zur Selbsteinschätzung · auftriebsberatung.de

Lesen Sie jede Frage aufmerksam und markieren Sie die Aussage, die am besten auf Sie zutrifft. Am Ende finden Sie eine Auswertungsmatrix zur Selbsteinschätzung.

1. Was möchten Sie in einem Reflexionsprozess am meisten erreichen?

- a) Eine tiefere Einsicht in meine eigenen Motive und Verhaltensmuster.
- b) Ein klares Verständnis, wie erfahrene Führungskräfte in vergleichbaren Situationen gedacht und gehandelt haben.
- c) Einen kritischen Blick von außen, der meine eigenen Annahmen in Frage stellt.

2. Wie gehen Sie am liebsten mit persönlichen Zweifeln um?

- a) Durch die Auseinandersetzung mit meinen Emotionen und inneren Blockaden.
- b) Indem ich die Ratschläge und Erfahrungen von jemandem suche, der das schon durchgemacht hat.
- c) Durch einen intellektuellen Austausch, der neue Denkansätze eröffnet.

3. Was ist Ihnen bei komplexen Herausforderungen besonders wichtig?

- a) Innere Klarheit über meine Haltung und Gefühle.
- b) Praktische Tipps und Erfahrungswissen von jemandem, der es kennt.
- c) Ein intelligenter Austausch, der hilft, Zusammenhänge im System zu erkennen.

4 . Was erwarten Sie von einem professionellen Begleiter?

- a) Unterstützung, meine persönlichen Ziele zu klären und daran zu arbeiten.
- b) Tipps und Empfehlungen auf Basis von Erfahrung.
- c) Ein strukturiertes Gespräch, das neue Einsichten fördert – auch wenn es unbequem wird.

5 . Wie wichtig ist Ihnen die Neutralität des Gegenübers?

- a) Sehr wichtig – ich möchte eigene Lösungen entwickeln.
- b) Nicht zentral – mir hilft die Meinung eines erfahrenen Praktikers.
- c) Wichtig – aber verbunden mit einem klaren Standpunkt und einem wachen Blick von außen.

6 . Was hilft Ihnen, Ihre Führungsrolle zu festigen?

- a) Die Arbeit an meiner persönlichen Autorität und Haltung.
- b) Das Erlernen von bewährten Führungstechniken und Best Practices.
- c) Die Diskussion meiner Rolle im Kontext des Gesamtsystems der Organisation.

7 . Welche Form von Reflexion bringt Ihnen aktuell am meisten?

- a) Fragen, die mich zur Selbstreflexion anregen.
- b) Impulse von jemandem, der das Thema selbst durchlebt hat.
- c) Ein Dialog, in dem ich Perspektiven erweitere und Ideen schärfen kann.

8 . Wie gehen Sie am liebsten mit Herausforderungen in der Organisation um?

- a) Ich hinterfrage mein eigenes Verhalten und meine Denkmuster.
- b) Ich orientiere mich an bewährten Erfahrungen.
- c) Ich suche eine Diskussion auf Augenhöhe, die neue Perspektiven eröffnet.

9 . Was erwarten Sie bei der Lösung einer komplexen organisationalen Herausforderung?

- a) Unterstützung, meine eigenen Lösungsansätze zu entwickeln.
- b) Einen klaren Lösungsfahrplan, der sich in der Praxis bewährt hat.
- c) Eine gemeinsame Analyse der Systemzusammenhänge, um die Wurzel des Problems zu finden.

10 . Wie treffen Sie am liebsten Entscheidungen, wenn die Informationen unvollständig sind?

- a) Durch eine strukturierte Reflexion meiner inneren Haltung zur Unsicherheit.
- b) Indem ich mir die Entscheidungsprozesse von erfolgreichen Führungspersonlichkeiten zum Vorbild nehme.
- c) Durch einen kritischen Dialog, der die Annahmen hinter meinen Optionen beleuchtet.

11 . Was hilft Ihnen am meisten, wenn Sie vor einer wichtigen Personalentscheidung stehen?

- a) Die Klärung, welche inneren Werte mich bei meiner Wahl leiten.
- b) Das Erfahrungswissen, wie ähnliche Entscheidungen in anderen Unternehmen getroffen wurden.
- c) Eine Diskussion über die potenziellen Auswirkungen meiner Entscheidung auf das gesamte Team- oder Organisationssystem.

12 . Wie gehen Sie vor, wenn ein Projekt zu scheitern droht?

- a) Ich frage mich, welche persönlichen Ängste oder Widerstände mich blockieren.
- b) Ich suche nach bewährten Vorgehensweisen aus der Praxis, um ein Scheitern abzuwenden.
- c) Ich diskutiere die Dynamik des Teams und die externen Einflüsse, um eine neue Perspektive zu gewinnen.

13. Wie verändern Sie Ihren Führungsstil, wenn organisationale Probleme auftauchen?

- a) Ich hinterfrage mein eigenes Verhalten und meine Denkmuster.
- b) Ich orientiere mich an bewährten Erfahrungen.
- c) Ich suche eine Diskussion auf Augenhöhe, die neue Perspektiven eröffnet.

14. Was ist Ihnen in der Zusammenarbeit am wichtigsten?

- a) Ein sicherer, neutraler Raum, um meine Gedanken frei zu äußern.
- b) Ein direkter, offener Austausch von Erfahrungswerten und Ratschlägen.
- c) Ein Gegenüber, das mitdenkt und mich intellektuell herausfordert.

15. Wie sehen Sie die Rolle Ihres Begleiters?

- a) Als einen Prozess-Experten, der mir hilft, meine eigenen Antworten zu finden.
- b) Als einen erfahrenen Wegweiser, der mir sagt, wo der Weg langgeht.
- c) Als einen gleichberechtigten Partner in einem gemeinsamen Denkprozess.

16. Wie sollte Ihr Begleiter mit Kritik umgehen?

- a) Er sollte mich dazu anregen, meine Selbstwahrnehmung zu reflektieren.
- b) Er sollte seine Sichtweise offen teilen und transparent begründen.
- c) Er sollte meine Annahmen kritisieren, aber mich nicht persönlich angreifen.

17 . Welche Distanz wünschen Sie sich zum Begleiter?

- a) Eine professionelle Distanz, um Neutralität zu gewährleisten.
- b) Ein Vertrauensverhältnis, das von ähnlichen Erfahrungswerten geprägt ist.
- c) Eine Nähe, die Offenheit und kritischen Diskurs fördert – auch bei gegensätzlichen Meinungen.

18 . Was bringt die Zusammenarbeit am meisten voran?

- a) Gezielte Fragen, die meine Denkprozesse stimulieren.
- b) Klare, direkte Empfehlungen aus der Praxis.
- c) Ein gemeinsamer, explorativer Dialog über alternative Perspektiven.

19 . Wie lernen Sie am effektivsten?

- a) Durch intensive Selbstreflexion über meine eigenen Lernerfahrungen.
- b) Durch das Aneignen von erprobtem Fach- und Erfahrungswissen.
- c) Durch den intellektuellen Austausch, der mein Verständnis von Komplexität schärft.

20 . Was möchten Sie in Ihrer Rolle als Führungskraft verbessern?

- a) Meine Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung und emotionalen Regulation.
- b) Meine Skills im Konfliktmanagement und in der Mitarbeiterführung.
- c) Meine Kompetenz, in unsicheren Situationen die richtigen Fragen zu stellen.

2 1 . Was liegt Ihnen bei der Verbesserung Ihrer Kommunikationsfähigkeiten am Herzen?

- a) Die Arbeit an meinem persönlichen Ausdruck und meiner Körpersprache.
- b) Das Erlernen von bewährten Kommunikationsmodellen und -strategien.
- c) Die Analyse der Kommunikationsströme im Kontext des gesamten Systems.

2 2 . Was möchten Sie über Ihre Unternehmenskultur am meisten erfahren?

- a) Wie meine eigene Haltung die Kultur beeinflusst.
- b) Welche Best Practices es zur Schaffung einer starken Kultur gibt.
- c) Wie die Dynamik zwischen den Teams die ungeschriebenen Regeln prägt.

2 3 . Was ist Ihnen bei der Einführung von Veränderungen am wichtigsten?

- a) Meine persönliche Akzeptanz des Wandels zu reflektieren.
- b) Einen bewährten Fahrplan für Change-Management zu erhalten.
- c) Die Ursachen für Widerstände auf der systemischen Ebene zu identifizieren.

2 4 . Was ist das übergeordnete Ziel Ihrer Begleitung?

- a) Die Klärung meiner persönlichen und beruflichen Ziele.
- b) Das Erreichen eines bestimmten Zielzustandes auf Basis externer Empfehlungen.
- c) Ein tiefes Verständnis und eine kritische Reflexion der organisatorischen Vision und Ausrichtung.

25 . Wie sollte ein Erfolg gemessen werden?

- a) Am Grad meiner persönlichen Zufriedenheit und inneren Klarheit.
- b) An der erfolgreichen Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen.
- c) An neuen Erkenntnissen und einer erhöhten Problemlösungskompetenz.

26 . Was motiviert Sie am stärksten?

- a) Die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung.
- b) Das Erreichen messbarer Resultate und Erfolge.
- c) Das tiefe Verständnis komplexer Zusammenhänge.

27 . Was ist Ihnen bei einem Feedback-Gespräch am wichtigsten?

- a) Ein sicherer, wertfreier Raum, um offen zu sprechen.
- b) Klarheit über die Stärken und Schwächen des Gegenübers.
- c) Eine Diskussion auf Augenhöhe, die die Perspektiven beider Seiten beleuchtet.

28 . Was ist Ihnen bei der Zukunftsplanung am wichtigsten?

- a) Meine persönlichen Visionen und Ziele zu visualisieren.
- b) Eine klare Strategie zu entwerfen, die auf erfolgreichen Modellen aufbaut.
- c) Die Fähigkeit meiner Organisation zu stärken, auch mit unvorhersehbaren Ereignissen umzugehen.

29. Wie gehen Sie mit dem Unvorhersehbaren um?

- a) Ich arbeite an meiner mentalen Stärke und Resilienz.
- b) Ich habe Notfallpläne und bewährte Prozesse, auf die ich zurückgreifen kann.
- c) Ich schaffe einen Rahmen, in dem mein Team autonom und handlungsfähig bleibt.

30. Wie wichtig ist Ihnen die Neutralität des Gegenübers?

- a) Sehr wichtig – ich möchte eigene Lösungen entwickeln.
- b) Nicht zentral – mir hilft die Meinung eines erfahrenen Praktikers.
- c) Wichtig – aber verbunden mit einem klaren Standpunkt und einem wachen Blick von außen.

A U S W E R T U N G

Die Begleitform mit den meisten Nennungen zeigt, welcher Ansatz aktuell am besten zu Ihrem Anliegen passt.

Bitte beachten Sie: Dies ist ein erster Hinweis und kann ein strukturiertes Zielgespräch nicht ersetzen.

Begleitform	Ihre Antworten	Schwerpunkt
Coaching (a)	_____	<i>Persönliche Entwicklung, Selbstreflexion, innere Klarheit</i>
Mentoring (b)	_____	<i>Erfahrungswissen, Praxistipps, bewährte Führungsmodelle</i>
Sparring (c)	_____	<i>Kritischer Dialog, Systemdenken, intellektuelles Herausfordern</i>

Den nächsten Schritt gemeinsam gehen

Wenn Sie wissen möchten, welche Form der Begleitung wirklich zu Ihrer Situation passt — sprechen wir darüber. In einem strukturierten Zielgespräch finden wir es gemeinsam heraus.

WWW.AUFTRIEBSBERATUNG.DE