

## Kurztest zur Entscheidungskompetenz

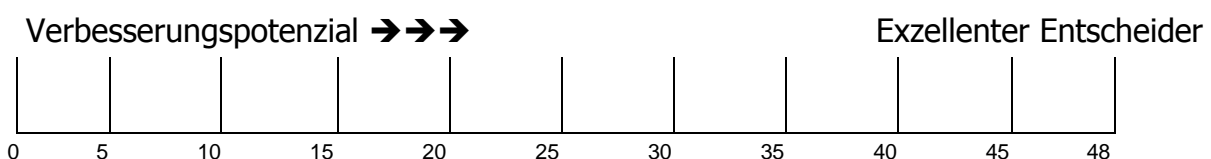


Im Folgenden finden Sie zwei Fragebögen zu Ihrer Entscheidungskompetenz: im ersten Fragebogen schätzen Sie sich bitte selbst ein. Den zweiten Fragebogen zur Fremdeinschätzung geben Sie bitte an eine Person, die Sie in Ihrem beruflichen Alltag gut kennt und deren Urteil Ihnen wichtig ist.

## 1. Selbst-Einschätzung

Im Folgenden finden Sie einige Fragen dazu, wie Sie Entscheidungen in Ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation und Position treffen bzw. wie Sie Entscheidungsprozesse in Ihrer Organisation organisieren. Geben Sie an, wie sehr Sie den jeweiligen Aussagen zustimmen: eine 0 kreuzen Sie an, wenn Sie *überhaupt nicht* zustimmen; eine 4 wählen Sie, wenn die Aussage *immer und unter allen Umständen* zutrifft. Die Zahlen dazwischen geben den jeweiligen Grad Ihrer Zustimmung an. Tragen Sie die Summe aller Punkte in die untere Skala ein.

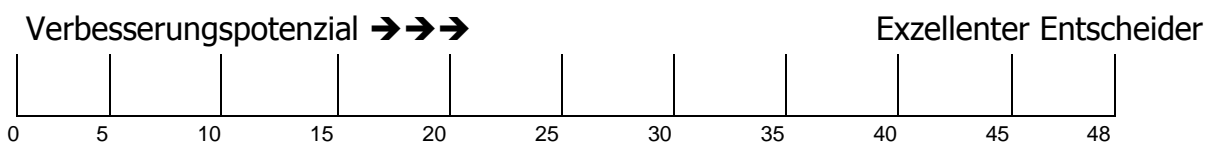
Aussage	Trifft überhaupt nicht zu ← → trifft voll zu					Summe aller Punkte:
	0	1	2	3	4	
1. Ich bin als guter „Entscheider“ bekannt und kann auf eine lange Reihe richtiger und guter Entscheidungen zurückblicken, die ich in schwierigen Situationen zu treffen hatte.						
2. Bei wichtigen Entscheidungen beziehe ich mein Umfeld (Mitarbeiter, Team, andere wichtige Menschen) intensiv in meine Entscheidungen ein.						
3. Ich bin bekannt dafür, immer ein besonders offenes Ohr für „Querdenker“ oder Menschen zu haben, die vollkommen anderer Meinung sind als ich.						
4. Bei wichtigen Entscheidungen stelle ich sicher, dass die Analyse der Optionen systematisch erfolgt und unvoreingenommen Bezug auf die Datenlage genommen wird.						
5. Ich stelle sicher, dass bei wichtigen Entscheidungen gewohnte Denkmuster und Erfahrungen aus der Vergangenheit konsequent in Frage gestellt werden, vor allem meine eigenen.						
6. Ich kann mich auf meine Intuition und mein „Bauchgefühl“ hundertprozentig verlassen.						
7. Ich kenne und praktiziere regelmäßig Methoden zur Reflexion oder Meditation, um in Kontakt mit meiner Intuition und Inspiration zu kommen.						
8. Ich verfüge über ausgesprochen gute analytische Fähigkeiten.						
9. Ich bin sehr achtsam hinsichtlich meiner Gefühle und berücksichtige diese bei meinen Entscheidungen.						
10. Ich bin bekannt dafür, dass ich auch schwierige Entscheidungsprozesse so moderieren kann, dass alle hinter der getroffenen Entscheidung stehen.						
11. Ich bin bekannt dafür, dass ich Entscheidungen mit Beharrlichkeit und Konsequenz auch gegen Widerstand durchsetze.						
12. Ich bin mir meiner Möglichkeiten, Grenzen und Präferenzen bewusst, die mit meiner Persönlichkeit zu tun haben.						
<b>Gesamtpunkte:</b>						



## 2. Fremd-Einschätzung

Im Folgenden finden Sie einige Fragen dazu, wie Sie Herr/Frau \_\_\_\_\_ erleben, wenn er/sie in seiner gegenwärtigen beruflichen Situation und Position Entscheidungen trifft bzw. wenn er/sie Entscheidungsprozesse in der Organisation organisiert. Geben Sie an, wie sehr Sie den jeweiligen Aussagen zustimmen: eine 0 kreuzen Sie an, wenn Sie *überhaupt nicht* zustimmen; eine 4 wählen Sie, wenn die Aussage *immer und unter allen Umständen* zutrifft. Die Zahlen dazwischen geben den jeweiligen Grad Ihrer Zustimmung an. Tragen Sie die Gesamtsumme der Werte in die untere Skala ein. Wichtig: Es gibt hier kein richtig oder falsch, sondern es geht darum, wie Sie persönlich subjektiv die Situation wahrnehmen.

Aussage	Trifft überhaupt nicht zu ←→ trifft voll zu					
	0	1	2	3	4	
1. Er/sie ist als guter „Entscheider“ bekannt und kann auf eine lange Reihe richtiger und guter Entscheidungen zurückblicken, die in schwierigen Situationen zu treffen waren.						
2. Bei wichtigen Entscheidungen bezieht er/sie das Umfeld (Mitarbeiter, Team, andere wichtige Menschen) intensiv in die Entscheidungen ein.						
3. Er/sie ist bekannt dafür, immer ein besonders offenes Ohr für „Querdenker“ oder Menschen zu haben, die vollkommen anderer Meinung sind als er/sie selbst.						
4. Bei wichtigen Entscheidungen stellt er/sie sicher, dass die Analyse der Optionen systematisch erfolgt und unvoreingenommen Bezug auf die Datenlage genommen wird.						
5. Er/sie stellt sicher, dass bei wichtigen Entscheidungen gewohnte Denkmuster und Erfahrungen aus der Vergangenheit konsequent in Frage gestellt werden, vor allem die eigenen.						
6. Er/sie ist bekannt dafür, dass man sich auf seine/ihre Intuition und sein/ihr „Bauchgefühl“ hundertprozentig verlassen kann.						
7. Er/sie kennt und praktiziert regelmäßig Methoden zur Reflexion oder Meditation, um in Kontakt mit seiner/ihrer Intuition und Inspiration zu kommen.						
8. Er/sie verfügt über ausgesprochen gute analytische Fähigkeiten.						
9. Er/sie ist sehr achtsam hinsichtlich seiner Gefühle und berücksichtigt diese bei seinen Entscheidungen.						
10. Er/sie kann auch schwierige Entscheidungsprozesse so moderieren, dass alle hinter der getroffenen Entscheidung stehen.						
11. Er/sie ist bekannt dafür, dass er/sie Entscheidungen mit Beharrlichkeit und Konsequenz auch gegen Widerstand durchsetzt.						
12. Er/sie ist sich der Möglichkeiten, Grenzen und Präferenzen bewusst, die mit seiner/ihrer Persönlichkeit zu tun haben.						
<b>Gesamtpunkte:</b>						<b>Summe aller Punkte:</b>



Haben Sie tiefergehendes Interesse an der Thematik Entscheidungskompetenz? Siehe unser Training „Entscheiden“ oder besprechen Sie mit uns Ihre individuellen Wünsche zu diesem Thema.

## Seminar „Entscheiden“

### Ihre Herausforderung:

"Es kommt nicht darauf an woher der Wind weht, sondern wie Du die Segel setzt"! Menschen mit Führungsverantwortung treffen ständig weit reichende, ergebnisrelevante und risikobehaftete Entscheidungen. Professionelles Entscheiden und Handeln ist überlebenswichtig – und schwieriger als je zuvor. Denn bisher bewährte Analysemodelle und -muster greifen zu kurz, eine vermeintlich sichere Informationslage erweist sich als irreführend. Diese Situation verlangt von Führenden nicht nur ein hohes Maß an analytischer Intelligenz, sondern auch an intuitiver Kraft und Bereitschaft zum kontrollierten Risiko.

### Ihr Nutzen:

Sie erarbeiten die Prinzipien interdependenten Denkens und Handelns in komplexen dynamischen Systemen und erfahren sie in Spielsituationen „am eigenen Leib“. Die Teilnehmer übertragen die Grundprinzipien dynamischer Systeme und komplexer Entscheidungen auf Situationen ihres Führungsalltags an und erarbeiten konkrete Lösungen.

### Die Themen:

- Arroganz der eigenen Wahrheit: gute Manager - schlechte Entscheidungen
- Potenziale besser nutzen: der schwierige Umgang mit dynamischer Komplexität
- Strategie und Fallstudie: effektiv Entscheiden und Handeln im komplex-dynamischen Umfeld
- Raus aus der Vergangenheitsfalle: bewährte Rezepte versagen – was tun?
- Werkzeugkasten: Strategien der Entscheidungsfindung – wann welche nutzen?
- Intuition und Inspiration: sich auf die innere Stimme verlassen können
- Fokus Erfolg: Ziele zuverlässig erreichen, auch unter dynamischen Rahmenbedingungen

