

Selbstführungs-Reflexion

Prioritäten, Energie und Gewohnheiten regelmässig anschauen. Denn Führung nach aussen beginnt nach innen, und Selbstführung ist lernbar.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. Selbstführung ist die Fähigkeit, sich selbst bewusst zu steuern, und die Grundlage jeder Mitarbeiterführung. Sie ist kein Talent, sondern eine Kompetenz, die durch Übung und Feedback wächst. Diese Vorlage macht daraus eine Routine: Nehmen Sie sich einmal pro Woche eine ruhige Viertelstunde, nicht nur in der Krise, und gehen Sie die vier Teile durch.

Der wichtigste Teil kommt zum Schluss. Selbstreflexion allein hat eine eingebaute blinde Stelle: Man sieht sich nie so, wie man wirkt. Deshalb endet diese Vorlage nicht bei der Selbstbetrachtung, sondern bei den Fragen für die Aussensicht. Erst die Rückmeldung von aussen macht aus Reflexion echtes Lernen.

1 · Prioritäten

Wer seine wichtigsten Ziele nicht benennen kann, wird vom Alltag geführt, nicht umgekehrt. Halten Sie Ihre drei wichtigsten Prioritäten für die kommende Woche schriftlich fest.

1	
2	
3	

Ehrliche Kontrollfrage: Worauf ging letzte Woche tatsächlich meine Zeit, und passte das zu diesen Prioritäten?

2 · Energie

Selbstführung heisst nicht, sich zu überfordern, sondern die eigene Kraft klug einzuteilen. Was hat Ihnen zuletzt Energie gegeben, was hat sie gezogen?

Gibt Energie

Zieht Energie

Eine Konsequenz: Was davon kann ich nächste Woche bewusst mehr, weniger oder anders einteilen?

3 · Gewohnheiten

Selbstführung wächst nicht durch einen grossen Entschluss, sondern durch Wiederholung. Ein einziges bewusst verändertes Muster ist mehr wert als zehn Vorsätze.

Ein Muster, das mir dient und das ich beibehalten will:

Ein Muster, das mir im Weg steht und das ich verändern will:

Der kleinste konkrete Schritt dahin, diese Woche:

4 · Aufgaben so gestalten, dass sie tragen

Selbstführung heisst auch, die eigene Arbeit so zu gestalten und zu deuten, dass sie aus sich heraus motiviert, statt nur an Disziplin zu hängen (im Selbstführungs-Modell die „natürliche Belohnung“).

Was an meiner Arbeit gibt mir von selbst Energie, und wie bekomme ich mehr davon in die Woche?

Eine lästige, aber nötige Aufgabe und wie ich sie angenehmer oder sinnvoller gestalten kann:

5 · Die wöchentliche Reflexionsroutine

Fünf Fragen für zwischendurch, wenn keine Zeit für die ganze Vorlage bleibt:

1. Was lief diese Woche gut, und warum?
2. Was hat mich aus der Ruhe gebracht, und wie habe ich reagiert?
3. Habe ich nach meinen Prioritäten gehandelt oder nach dem Dringenden?
4. Wo war ich Vorbild für das, was ich vom Team erwarte, und wo nicht?
5. Was nehme ich mir für nächste Woche konkret vor?

6 · Die Aussensicht einholen

Der entscheidende Schritt gegen den blinden Fleck: Warten Sie nicht auf Rückmeldung, sondern fragen Sie gezielt und halten Sie die Antwort aus. Ein Reflexionspartner, ein Coach, das Team oder ein digitaler Reflexionspartner, der nachfragt, deckt auf, was man allein nie sieht. Fragen, die Sie stellen können:

- Wo erlebst du mich als klar und berechenbar, und wo als sprunghaft?
- Wo gebe ich dir gute Orientierung, und wo wünschst du dir mehr Klarheit?
- Wo halte ich zu viel Kontrolle, wo liesse ich dir gern mehr Raum?
- Was tue ich, das ich vermutlich selbst gar nicht bemerke?

Mit Moodtalk bekommen Sie die Rückmeldung, die Ihre eigene Wahrnehmung nicht geben kann. Moodtalk fragt dialogbasiert im Team nach, wie Ihre Führung wirkt, und der KI-Interview-Agent hakt beim Warum nach, statt es bei einer Zahl zu belassen. Die offenen Antworten werden zu Mustern verdichtet und in konkrete Massnahmen übersetzt. So sehen Sie Ihre Führung nicht nur von innen, sondern auch von aussen. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Ihre Führung von aussen sehen.

Wir richten die dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)