

Innovation	<input type="radio"/>	Tradition					
Kreativität	<input type="radio"/>	Struktur					

14. Im Folgenden geht es um Einschätzungen der Wirkungen Ihrer Arbeit auf Ihr Wohlbefinden. Bitte geben Sie an, inwieweit die jeweiligen Aussagen in den letzten 12 Monaten auf Sie zutreffen haben.

	fast immer (täglich)	oft (wöchentlich / mehrmals in der Woche)	manchmal (ein paar Mal im Monat)	selten (ein paar Mal im Jahr)	nie
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich häufig verbraucht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es kommt vor, dass ich gereizt reagiere, obwohl ich es gar nicht will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man wird so gefordert, dass es sicher nicht ein ganzes Leben durchzuhalten ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine jetzige Tätigkeit kann ich problemlos bis zum Rentenalter ausführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Abschließend möchten wir Sie noch einmal um eine persönliche Einschätzung bitten. Bitte kreuzen Sie an, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft voll- ständig zu	trifft über- wiegend zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft gar nicht zu
Ich bin mit der Qualität unserer Arbeit zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Verwaltung ist auf dem neuesten Stand und entwickelt sich stetig weiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Außendarstellung des KiTa-Trägers ist positiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner/m Geschäftsbereich / Abteilung / Referat bzw. meinem Team ist das Klima unter den Kolleg(inn)en angenehm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin insgesamt zufrieden mit meinem Arbeitgeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde meiner/meinem besten Freund/in meinen Arbeitgeber empfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es gut, dass solche Befragungen stattfinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

RiTa wird gefördert durch:



RiTa wird gefördert durch:



Mitarbeitenden-Befragung



Fragebogen zum Thema Leiten in der Verwaltung aus Führungs- und Mitarbeitendensicht

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

die Förderlinie Rückenwind+ für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft geht in die zweite Runde – und der KiTa Zweckverband ist wieder erfolgreich mit dabei! Nach GesA Gesund Arbeiten liegt der Schwerpunkt im Projekt RiTa - Rückenwind in der KiTa nun auf dem Thema Leiten in KiTa und Verwaltung. Mit RiTa nimmt sich der KiTa Zweckverband der Aufgabe an, Führungskräfte der Kindertageseinrichtungen und Führungskräfte der Verwaltung fit zu machen für die vielfältigen aktuellen Herausforderungen in der KiTa-Landschaft – denn unser gemeinsames Anliegen ist es, den von uns betreuten Kindern Raum zum Spielen und Entwickeln zu geben und sie bestmöglich zu fördern.

Sie sind gefragt! Denn Leitung ist auch Teamangelegenheit: Ein Thema für alle pädagogischen und Verwaltungs-Mitarbeitenden. Wie erleben Sie Leitung, welche Themen sind aus der Mitarbeitendensicht relevante Leitungsfragen, wie nehmen Sie Aufstiegsmöglichkeiten im KiTa ZV wahr und welche Wünsche, Erwartungen und Erfahrungen bringen Sie aus Ihrem Arbeitsalltag mit? Daher bitten wir alle Beschäftigten des KiTa Zweckverbandes an der Befragung teilzunehmen.

Die Konzeption, Durchführung und Auswertung des Fragebogens erfolgt extern durch die HGQM | Personal- und Organisationsberatung, Gütersloh. Die Daten werden absolut vertraulich behandelt und ausschließlich in zusammengefasster Form ausgewertet. Beim Ausfüllen des Fragebogens geht es darum so zu antworten, wie es für Sie zutrifft. Es geht um Ihre persönliche Einschätzung zu unterschiedlichen Themen. Zum Rückversand benutzen Sie bitte ausschließlich den beigefügten Rückumschlag.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Projektteam von RiTa unter der Telefonnummer 0201 8675336-20.

Vielen Dank für Ihre Bemühungen!

Peik Juel

Geschäftsführer

Leija Walp

Leiterin
Geschäftsbereich Personal
Finanzen und Immobilien

Petra Wurr

MAV Geschäftsstelle

1. Die folgende Auflistung zeigt Ihnen **Unterstützungen und Förderangebote des kompetenten und gesunden Arbeitens**. Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile an, wie Sie das Angebot des Trägers bzw. die Umsetzung der verschiedenen Themen in Ihrer/m Geschäftsbereich / Abteilung / Referat bewerten (linke Hälfte). Hier haben Sie die Möglichkeit eine Einschätzung anhand von Schulnoten vorzunehmen. Daraufhin schätzen Sie bitte ein, wie wichtig Ihnen persönlich das jeweilige Thema ist (rechte Hälfte), hier haben Sie die Möglichkeit zwischen den Polen „sehr wichtig“ bis hin zu „vollkommen unwichtig“ zu unterscheiden.

Umsetzung des Themas						Wichtigkeit des Themas				
sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	unzureichend		sehr wichtig	wichtig	teils teils	eher unwichtig	vollkommen unwichtig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beteiligung bei wesentlichen Entscheidungen im Team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kommunikation zwischen der/dem direkten Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kommunikation und Kooperation zwischen Mitarbeiter/innen bzw. im Team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Eindeutige Regelung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Verlässlichkeit der/des direkten Vorgesetzten in Bezug auf Absprachen und Regelungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Regelmäßige Rückmeldungen zur Qualität der eigenen Arbeit durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Die/der direkte Vorgesetzte delegiert Verantwortung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Die/der direkte Vorgesetzte unterstützt bei Konfliktfällen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatzbezogene Fördermaßnahmen in Ihrer/m Geschäftsbereich / Abteilung / Referat										
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Organisation und Vorbereitung von Team- bzw. Dienstbesprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Individuelle Gesprächsangebote durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n zur Förderung der beruflichen Entwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Arbeitsaufgaben sind so gestaltet, dass ältere Mitarbeiter/innen bis zur Rente arbeiten können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Qualifizierte Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen in Geschäftsbereich / Abteilung / Referat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Arbeitszeit- und Gleitzeitordnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ergonomie am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kooperation und Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsbereichen / Abteilungen / Referaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Klarheit von Zuständigkeiten und Aufgaben innerhalb der/s Geschäftsbereich / Abteilung / Referat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	unzureichend		sehr wichtig	wichtig	teils teils	eher unwichtig	vollkommen unwichtig					
<input type="radio"/>	Arbeitsplatzbezogene Fördermaßnahmen durch den Träger														
<input type="radio"/>	Qualitätsmanagement	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Fort- und Weiterbildungsangebote	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Raum für Innovation und neuen Ideen	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Bereitstellung von Vertretungskräften (z. B. auch bei kurzfristigen Ausfällen)	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Verband	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Auf die Bedürfnisse von Mitarbeiter/inne/n mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen abgestimmte Arbeitszeitangebote	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Angebote zur Stressbewältigung	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Betreuung/Begleitung in Fällen längerer, krankheitsbedingter Abwesenheit (z. B. Wiedereingliederungsgespräche, betriebliches Wiedereingliederungsmanagement)	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Angebote im Gesundheitsschutz (z. B. Rückenschule)	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Transparenz von Entscheidungen	<input type="radio"/>													
<input type="radio"/>	Klarheit von Rolle und Zuständigkeit der verschiedenen Geschäftsbereiche / Abteilungen / Referate in der Verwaltung	<input type="radio"/>													

Wenn Sie Führungskraft in der Verwaltung sind, beantworten Sie bitte auch den folgenden Fragenblock. Ansonsten gehen Sie bitte direkt weiter zu Frage 5.

Unterstützungsangebote für Führungskräfte										
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Abteilungsübergreifende Arbeitskreise	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Intranet, Laufwerk K, KiTa BiB, soziale Medien	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Begleitung neuer Führungskräfte / Mentoring	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Zielvorgaben, Benennung von Erwartungen	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stärkung der Diversität, z. B. Förderung von Frauen in Führungspositionen	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Klausurtage, Fachtagungen	<input type="radio"/>				

sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	unzureichend		sehr wichtig	wichtig	teils	eher unwichtig	vollkommen unwichtig
<input type="radio"/>	Führungskompetenz-Training, Nachwuchskräfteförderung	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Transparenz von Rollenverständnis und Zuständigkeiten	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Beteiligung an Entscheidungen	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	EDV-Fortbildungen	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Betriebswirtschaftliche Fortbildungen	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Fortbildungen Verbandliches Controlling	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Feedbackgespräche durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Entwicklungsgespräche durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Transparente und zeitnahe Rückmeldungen durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n	<input type="radio"/>								
<input type="radio"/>	Coaching, Supervision	<input type="radio"/>								

2. Können Sie sich vorstellen, Ihre Leitungsfunktion in den nächsten Jahren weiterhin auszuüben?

Ja Nein

3. Wenn ja: (Mehrfachnennungen möglich)

- mit reduzierter Stundenzahl
- mittelfristig (1-3 Jahre)
- langfristig (über 3 Jahre)
- bis zum Ende meiner beruflichen Laufbahn
- über den Ruhestand hinaus

4. Wenn nein: (Mehrfachnennungen möglich)

- nur mit Unterstützung durch Kollegen/innen
- in einer anderen Funktion (z. B. Koordination)
- in einem anderen Arbeitsbereich (z. B. in einem anderen Referat)
- ich kann mir das gar nicht vorstellen
- ich möchte gerne vorzeitig in den Ruhestand gehen



5. Im Folgenden stellen wir Ihnen nun einige **aktuelle Fach- und Kompetenzbereiche** und vier verschiedene Sichtweisen auf diese Bereiche vor. Uns interessiert Ihre Einschätzung, wie der jeweilige Bereich in Ihrer/m Geschäftsbereich/Abteilung/Referat umgesetzt ist (linke Hälfte). Zudem bitten wir Sie um eine Selbsteinschätzung Ihrer Fachkompetenz (rechte Hälfte). Sie können jeweils eine Einschätzung zwischen den Polen „sehr gut“ und „unzureichend“ abgeben.

Umsetzung des Fach-, Kompetenzbereichs in meiner/m Geschäftsbereich / Abteilung / Referat ...					Selbsteinschätzung meiner Kompetenz im Fach-, Kompetenzbereich...					
sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	unzureichend		sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	unzureichend
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Controlling / BWL	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rhetorische und sprachliche Kompetenzen	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Qualitätssicherung/-entwicklung	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	EDV	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Konfliktmanagement	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beschwerdemanagement	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Teamfähigkeit	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kritikfähigkeit	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kommunikation	<input type="radio"/>				

6. Bitte nehmen Sie im Folgenden eine entsprechende Einschätzung vor – jetzt bitte für Ihr Team und Ihre/ndirekte/n Vorgesetzte/n. Bitte schätzen Sie die Kompetenzen jeweils in den folgenden Fach- und Kompetenzbereichen ein. Sie können jeweils eine Einschätzung zwischen den Polen „sehr gut“ und „unzureichend“ abgeben.

Teameinschätzung: Fachkompetenz im Fach-, Kompetenzbereich...					Vorgesetzten-Einschätzung: Fachkompetenz im Fach-, Kompetenzbereich...					
sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	unzureichend		sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	unzureichend
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Controlling / BWL	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	rhetorische und sprachliche Kompetenzen	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Qualitätssicherung/-entwicklung	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	EDV	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Konfliktmanagement	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beschwerdemanagement	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Teamfähigkeit	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kritikfähigkeit	<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kommunikation	<input type="radio"/>				

7a. Blicken Sie bitte zurück auf die letzten fünf Jahre: Zu wie vielen verschiedenen Fach- und Kompetenzbereichen (siehe auch die Auflistung oben) haben Sie in diesem Zeitraum Fort- und Weiterbildungen besucht. Bitte zählen Sie sowohl abgeschlossene als auch begonnene Fort- und Weiterbildungen und kreuzen Sie die entsprechende Zahl an.

- 0
 1-5
 6-10
 11-20
 Mehr als 20

7b. Bitte rechnen Sie nach: Wie viele **Fortbildungstage** haben Sie insgesamt in diesem Zeitraum absolviert?

- 0
 1-5
 6-10
 11-20
 Mehr als 20

8. Im Folgenden möchten wir Sie gerne um eine ganz persönliche Einschätzung zum Thema Führung bitten. Welche Kompetenzen und persönlichen Eigenschaften zeichnen Ihrer Meinung nach eine **kompetente Führungskraft** aus? Kreuzen Sie bitte die **drei Merkmale** der folgenden Liste an, die Ihnen persönlich bei einer Führungskraft am Wichtigsten sind.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Schafft vertrauensvolle Beziehungen und hat ein offenes Ohr | <input type="radio"/> Verfügt über Einfühlungsvermögen gegenüber Mitarbeitenden und Kunden/Eltern |
| <input type="radio"/> Ist dienstleistungsorientiert und entwickelt bedarfsgerechte Angebote | <input type="radio"/> Arbeitet effizient und hat ein gutes Zeitmanagement |
| <input type="radio"/> Tritt souverän auf und überzeugt andere | <input type="radio"/> Steht für klare Wertvorstellung und gibt Orientierung |
| <input type="radio"/> Formuliert klare Ziele und überprüft diese regelmäßig | <input type="radio"/> Erkennt und fördert das Potenzial von Mitarbeitenden |
| <input type="radio"/> Sorgt für kontinuierliche Verbesserung von Abläufen und Methoden | <input type="radio"/> Erkennt frühzeitig Chancen und Risiken und erarbeitet kreative Lösungsmodelle |
| <input type="radio"/> Delegiert Verantwortung an Mitarbeitende | <input type="radio"/> Entwickelt Umsetzungspläne und gibt erfolgversprechende Verfahrenswege vor |
| <input type="radio"/> Gibt konstruktives Feedback auf Basis transparenter Bewertungskriterien | <input type="radio"/> Ist glaubwürdig und sachkundig |

9. Können Sie sich **grundsätzlich** eine Leitungstätigkeit vorstellen?

- Ja, kurzfristig (0-1 Jahr)
 Ja, mittelfristig (1-3 Jahre)
 Ja, langfristig (über 3 Jahre)
 Nein (bitte weiter mit Frage 11)

10. Falls ja, welche Vorbereitung auf eine Leitungstätigkeit wünschen Sie sich?

- Coaching
 Einführungsveranstaltung für neue Führungskräfte mit Erfahrungsaustausch
 Mentor/in, die mich einweist und mir bei Fragen zur Seite steht
 Enger Austausch mit anderen Kollegen/innen mit Personalverantwortung
 Fortbildung zur Personalführung
 EDV Angebote

11. Was hindert Sie? Bitte wählen Sie **3 Aspekte** aus:

- Zu große Verantwortung
 Der Arbeitsaufwand wäre mir zu hoch
 Ich bringe keine Erfahrung im Umgang mit Personalführung mit
 Ich traue es mir nicht zu, eine Funktion mit Personalverantwortung zu übernehmen
 Personalführung ist nichts für mich
 Ich fühle mich schlecht betreut und werde nicht auf eine Stelle mit Personalverantwortung vorbereitet

Fortsetzung von Frage 10

- BWL (Finanzen, Rechnungswesen, Controlling)
 Rechtliche Grundlagen
 Eigene Qualifizierungsreihe mit abgestimmten Inhalten
 Teilnahme an externen passgenauen Angeboten

Fortsetzung von Frage 11

- Die Bezahlung ist zu gering
 Ich möchte in Teilzeit arbeiten
 Ich habe keine Vorstellung davon, was man in dieser Funktion leisten muss
 Ich weiss nicht, ob ich alle notwendigen Voraussetzungen erfülle

12. Nachfolgend wollen wir etwas über Ihre persönliche Orientierung und Erwartungshaltung im Beruf erfahren

	trifft vollständig zu	trifft überwiegend zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft gar nicht zu
Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mag es nicht, wenn Menschen Dinge tun, die ich nicht vorhergesehen hab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es beunruhigt mich, wenn ich nicht weiß, was mich erwartet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mag Aufgaben, bei denen ich weiß, wie sie zu lösen sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft kann ich nicht verstehen, warum jemand anderer Meinung ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Entscheiden Sie ganz spontan: Welcher Begriff der folgenden Begriffspaare (z.B. Sicherheit – Freiheit) fühlt sich für Sie ganz persönlich besser an, passt zu Ihnen? Achten Sie dabei bitte einfach auf Ihr Bauchgefühl und überlegen Sie nicht lange, sondern kreuzen direkt einen Kreis an – je näher der Kreis bei einem Begriff liegt, umso besser und deutlicher ist Ihr „gutes Bauchgefühl“ bei dem jeweiligen Begriff. Bitte kreuzen Sie je Zeile nur einen Kreis an.

Freiheit	<input type="radio"/>	Sicherheit					
Leistung	<input type="radio"/>	Fürsorge					
Transparenz	<input type="radio"/>	Selektion					
Partizipation	<input type="radio"/>	Effizienz					
Macht	<input type="radio"/>	Gemeinschaft					