

Selbstcheck für Führungskräfte

1. Führung und Lernkultur

- Unterstütze ich kontinuierliches Lernen aktiv und fördere ich eine offene Fehlerkultur?
- Wie oft gebe ich den Mitarbeitenden gezieltes Feedback, das ihre Lernentwicklung unterstützt?
- Schaffe ich Freiräume für Mitarbeitende, um ihre Fähigkeiten zu erweitern und zu vertiefen?

2. Vorbildfunktion

- Gebe ich als Führungskraft ein gutes Beispiel und lerne selbst kontinuierlich weiter?
- Kommuniziere ich regelmäßig, wie wichtig es ist, neue Kompetenzen zu entwickeln und anzuwenden?

3. Förderung des Lerntransfers

- Fördere ich aktiv, dass Lerninhalte aus Trainings direkt im Arbeitsalltag angewendet werden?
- Setze ich gezielte Nachbesprechungen oder Follow-ups, um sicherzustellen, dass Lerninhalte tatsächlich angewendet werden?

4. Coaching und Mentoring

- Biete ich meinen Mitarbeitenden regelmäßige Lern- und Entwicklungsgespräche an?
- Habe ich Coaching-Möglichkeiten implementiert, die Mitarbeitende bei der Umsetzung von Lernen in der Praxis unterstützen?

5. Lernmöglichkeiten im Arbeitsalltag

- Ermögliche ich, dass Mitarbeitende auch außerhalb formaler Trainings Lernsituationen im Arbeitsalltag nutzen (z. B. durch Job-Rotation oder Peer-Coaching)?
- Fördere ich Teamlernen und den Austausch von Erfahrungen und Wissen im Arbeitsumfeld?