

# DEEP TOUCH: MIT DEINEM TEAM!

## Erzeuge Verbundenheit!

- Zu wem fühlst Du bereits eine gute Verbundenheit? Woran liegt das deiner Meinung nach?
- Wo wünschst Du dir noch mehr Verbundenheit mit einem Vorgesetzten, Mitarbeiter:in oder Kolleg:in? Gibt es Kompetenzen oder Herangehensweisen aus der ersten Frage, die Dir bei jenen Menschen helfen könnten denen Du dich noch nicht so stark verbunden fühlst?
- Was davon könntest Du in Worten und Taten direkt umsetzen?
- Wie kannst Du die Teamverbundenheit auch in virtuellen und hybriden Meetings stärken? Welche Bedürfnisse haben die vor Ort Anwesenden und welche die virtuell Zugeschalteten?
- Mit wem würdest Du dich gerne mal wieder spontan austauschen, egal ob analog oder virtuell? Und was kannst Du direkt tun?
- Welche Etappenergebnisse kannst Du demnächst mit deinem Team feiern? Wem gebührt in welcher Art Anerkennung?
- Gibt es eine Möglichkeit die Verbundenheit zu Kollegen und Teams auch aus anderen Unternehmen zu stärken? Was könnte hier ein erster sinnvoller Schritt sein?

## Kommuniziere mit Sog statt mit Druck!

- Wo gelingt es Dir schon sehr gut mit Sog zu kommunizieren, weil Du klare Aussagen tätigst, statt einseitige Fragen zu stellen, dich kommunikativ klar auf das fokussierst was beeinflussbar ist, nämlich die Umsetzungsbereitschaft und das Engagement deiner Mitarbeiter:innen oder weil Du Emotion und Argument sauber trennst?
- Wo kommunizierst Du noch eher mit Druck und machst das Gegenteil des zuvor genannten?
- Was könnte Dir helfen auch in diesen Situationen mehr mit Sog zu kommunizieren? Was wäre ein erster direkt umsetzbarer Schritt?

## Stärke Vertrauen!

- Was könntest Du dazu beitragen, um deine eigene Vertrauenswürdigkeit oder die eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin im Team zu stärken, basierend auf den Säulen Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Zutrauen und Gemeinwohlorientierung?
- In welchen Gesprächssituationen wechselst Du manchmal zu schnell vom Problem zur Lösung? Verhältst Du dich virtuell anders als analog? Was brauchst Du, damit Du Dir mehr Zeit nehmen könntest?
- In welchen Situationen fällt es Dir leicht deine Mitarbeiter:innen zu empowern? Wo fällt es Dir schwer? In welchen der drei Räume des Empowerments siehst Du bei dir Stärken und wo noch Entwicklungspotenzial?
- Welche heiklen Gespräche würdest Du lieber meiden? Woran liegt das? An deiner ungünstigen Haltung oder weil Du nicht genau weißt, wie Du vorgehen sollst? Wie könnte es Dir gelingen eine günstigere Haltung einzunehmen? Wie sollte das Gespräch eingeleitet und strukturiert werden?
- Welchen Verhaltensweisen deines Teams könnten darauf hindeuten, dass es Konflikte gibt?
- Welchen Mitarbeiter:innen könntest Du mehr Vertrauen entgegenbringen? Und wo sollte die Kontrolle enger gestrickt sein aber auf eine nachvollziehbare, transparente, ergebnisorientierte und individuelle Weise?