

# DEEP TOUCH: MIT DER EIGENEN PERSON!

## Achte auf Selbstfürsorge für Fremdfürsorge!

- Was verschafft Dir ein Gefühl der Rekompensation und Entspannung? Was ist deine stresslindernde Break-Out Session?
- Welche Routinen können in hybriden Settings stresslindernd wirken? Welche Routinen helfen Dir an einem analogen Tag im Büro? Welche bei einem virtuellen Home-Office Tag? Und welche bei einem Mischtag, an dem Du ein paar Stunden im Büro bist und ein paar von zu Hause aus arbeitest?
- Welche Leistungs- und Gesundheitskultur förderst Du in deinem Team und Unternehmen? Passen Worte und Taten zusammen?
- Machst Du Überlastungen bei dir oder deinem Team auch in höheren Hierarchiestufen sichtbar? Falls ja, wie? Falls nein, welche Gründe halten dich davon ab?

## Schaffe Klarheit bei Polaritäten!

- Wenn Du mal ganz grundsätzlich über deinen Führungsstil nachdenkst: Bist Du mehr im Tagesgeschäft involviert oder beschäftigst Du dich mehr mit der Strategie? Delegierst Du meist oder machst Du vieles noch selbst?
- Bist Du eine eher nahbare oder distanzierte Führungskraft? Wenn Du Entscheidungen triffst, versuchst Du meist individuelle Lösungen für jeden Mitarbeitenden zu entwickeln oder achtest Du eher auf Vergleichbarkeit im Team?
- Wenn Veränderungen anstehen: Reflektierst Du zunächst ausgiebig und entscheidest dann oder beginnst Du erstmal und lernst entlang des Weges? Optimierst Du eher bestehende Prozesse oder denkst Du die Dinge gerne komplett neu?
- Wenn Du die Konsequenzen von Entscheidungen bedenken musst: Schaust Du vor allem auf dein Team oder eher auf die Gesamtorganisation? Versuchst Du bei der Vorstellung von Projekten, Initiativen und Arbeitsergebnissen möglichst transparent zu sein oder vor allem die positiven Wirkungen für alle Beteiligten und das Unternehmen zu betonen?
- Wie würden deine Mitarbeiter:innen dich in diesen Dimensionen einordnen? Gibt es Unterschiede zwischen Ihrer Selbst- und der Fremdwahrnehmung deiner Mitarbeitenden?
- Was kannst Du heute tun, um ein bisschen mehr Leichtigkeit in dein persönlich wichtigstes Spannungsfeld zu bekommen?

## Definieren die Trias moderner Führung: Erfolg, Autonomie und Kultur!

- Wie schätzt Du dein Team bei der Trias ein: Teilen alle dasselbe Verständnis von Erfolg? Wenn ja, wie ist die Definition von Erfolg in deinem Team? Ist der Fokus auf Erfolg genug gegeben?
- Wissen alle, welche Verhaltensweisen in der Zusammenarbeit gewünscht und verboten sind? Wie lauten diese?
- Können durch die Festlegung des Erfolgs und der Kultur deine Mitarbeiter:innen selbstorganisiert arbeiten? Falls nicht, was könnte noch fehlen? Gibt es etwas, was Du hier tun kannst?