

## Selbstcheck

# Zukunft führen - Leadershipräume bewusst erkunden

Sich selbst beobachten und Optionen zur Unterstützung oder neue Wege bewusst wahrzunehmen ist die wichtigste Ressource, die Führungskräften zur Verfügung steht. Zugleich ermöglicht ein bewusstes Handeln auch aktives Planen und Prävention prekärer Situationen im Team. Wertintegriertes Handeln, das sich von Dogmen und kulthaften Arbeitgeberinitiativen klar unterscheidet ermöglicht eine Schaffenskraft, die auf alle Mitarbeiter:innen\* ausstrahlt, wenn Sie in diese innere Ausrichtung als Führungskraft finden!

## Zielorientierung vs Freude am Tun:

Gute Ergebnisse sind das Resultat bewusster Tätigkeit. Kreativität setzt Flow-Erleben voraus, Flow hat wiederum eine positive Auswirkung auf die eigene psychische Gesundheit.

1. Wieviel % Ihrer Zeit konzentrieren Sie sich auf das Ergebnis ihrer Arbeit?
2. Wieviel % Ihrer Zeit konzentrieren sich auf das gegenwärtige Erleben im Tun (Flow-Momente)?

## Wie divers ist Ihr Team?

If you have a brain, you have bias. Heterogene Sichtweisen verhindern, dass Teams gemeinsam in die falsche Richtung fahren und stereotype Entscheidungen abnicken. Es braucht Reibung und unterschiedliche Perspektiven, die ausgehandelt werden müssen.

1. Zu welchen Themen entsteht in Ihrem Team Reibung?
2. Gehen Sie gedanklich einmal durch Ihr Team - mit welchen Eigenschaften oder Meinungen unterscheiden sich Ihre Mitarbeiter voneinander?
3. Wo haben Sie persönlich zuletzt bewusst eine Irritation durch einen interkulturellen Unterschied wahrgenommen?

## Misstrauen vs Skepsis

Stress und schlechte Erfahrungen können uns Ideen oder Menschen gegenüber misstrauischer machen, als es der Situation in der Realität entspricht. Skepsis wiederum schützt auch vor voreiligen Abenteuern oder Initiativen, die weitere Konzeptarbeit und kritisches miteinander Denken benötigen, bevor eine echte Entscheidung getroffen werden kann.

1. Betrachten Sie ihre Woche und notieren Sie einmal bewusst die Anlässe, zu denen Sie Misstrauen und zu denen Skepsis spüren. Dieser Unterschied ist für innovative Führung enorm wichtig!

## Fluktuation im Team

Fluktuationsraten zu kennen ist ein wichtiges Führungsinstrument.

1. Kennen Sie die Fluktuationsrate Ihres Teams? Stellt Ihnen die Personalabteilung diese Zahl proaktiv zu Verfügung oder lohnt es sich hier einmal nachzufragen?

## Krankenstand und Gesundheit

Krankstände sind ein emotionales und belastendes Thema in der Führung.

1. Haben Sie das Gefühl, Ihr Unternehmen ermöglicht Ihnen eine gute Begleitung bei diesem sensiblen Thema?
2. Stehen Sie mit erkrankten Mitarbeitern in wertschätzender Verbindung?
3. Haben Sie Wissen zu Themen wie Burnoutprävention und Depression?

## Die Sinnfrage

Jeder Mensch sucht nach einem Beitrag zum großen Ganzen.

1. Wofür stehen Sie in Ihrem Unternehmen auf? Wofür sind Sie mit Ihrem Team bereit zu kämpfen?
2. Wofür stehen Sie als Führungskraft nicht?

## Strategiearbeit

Jede Mission braucht einen guten Plan, um die Dinge ihre Wirkung entfalten zu lassen.

1. Wann haben Sie sich zuletzt mit Ihrer Roadmap beschäftigt?
2. Arbeiten Sie bereits mit OKRs?
3. Kennen Sie das Strategiehaus der Führungsarbeit?
4. Stehen Ihnen genügend Mitarbeiter und Kompetenzen für die Umsetzung Ihrer Strategie zur Verfügung?

\* Wir fördern diversity in Leadershipteams aktiv - intern wir in unseren Beratungsprojekten. Um den Text in diesem Dokument kurz und prägnant zu halten, sprechen wir mit "Mitarbeiter" explizit Menschen aller Geschlechter, Religionen, Kulturen und Weltanschauungen an.