

Schritt 1

Finde in 5 Minuten heraus, wie es um dein eigenes Energielevel steht



5 Min, 1x wöchentlich



1 Person



digitale oder analoge Notizen

“Resilienz” ist der Treibstoff, der Dich und Dein Team unterstützt, mit Krisen angemessen umzugehen, um handlungsfähig, stabil und kreativ zu bleiben. Führungskräfte nehmen als Vorbild mit eigenen Handlungsmustern und Verhaltensweisen großen Einfluss auf die Balance und Gesundheit der Teammitglieder. Es ist (auch) deshalb wichtig, im ersten Schritt bei sich selbst zu beginnen und in den Blick zu nehmen, wie voll das eigene “Energiefass” derzeit ist.

Stelle Dir dafür in regelmäßigen Abständen folgende Fragen:

- Wie gefüllt ist Dein Energiefass aktuell? (Schläfst Du gut, bist Du präsent, wenn Dir jemand etwas erzählt? Regenerierst Du gut in Deiner Freizeit?)
- Was füllt Dein Energiefass? (Wie erholst du Dich? Spaziergang in der Natur? Bewegung? Musik? Stille?)
- Wie oft sorgst Du dafür, dass Dein Energiefass gefüllt wird? (Täglich, 1x wöchentlich? 1x im Monat? Weißt Du nicht?)



Brauchst du Sparring zum Thema? Dann buche dir gerne einen kostenlosen Call mit uns.

Tipp:

Ergänze eine wöchentliche Routine, die bereits in Deinem Arbeitsalltag existiert, um einen „Agendapunkt“ in dem Du Dir diese Fragen stellst und kurze Notizen dazu machst.

Schritt 2

Mache Stress und Überlast im Team besprechbar



30-45 Min



2 Personen



Am Telefon oder draußen

Stress und Überlastung als Führungskraft zu adressieren, kann schnell zum Fass ohne Boden werden. Zunächst ist wichtig zu verstehen, dass Du als Führungskraft erstmal nichts "lösen" musst. Eine bessere Wirksamkeit entsteht auch dann, wenn Dein Team merkt, dass Überlast angesprochen werden darf.

Resiliente Teams sind nicht die Summe resilienter Individuen. Vielmehr sind Teams dann resilient und wachsen an Herausforderungen, wenn...

- überlast offen angesprochen werden kann.
- Führungskräfte ihre eigene Verletzlichkeit sichtbar machen.
- es keine versteckten Paradoxien gibt (z. B. hängt an der Wand: „Wir achten auf unsere Ressourcen“, Anerkennung bekommen jedoch Mitarbeitende besonders dann, wenn sie über ihre Grenzen hinaus gehen.)
- es Routinen gibt, die jenseits vom Projektalltag Verbindung miteinander ermöglichen (Besuch in einer Pizzeria ist prima, zusätzlich aufrichtige Gespräche miteinander zu führen, noch besser)

Gehe mit Deinen Teammitgliedern in ein Zweiergespräch und höre ihnen aktiv zu, um ein Gefühl für ihre Auslastung und ihr Stressniveau zu bekommen. In einem 30-45 minütigen Telefonat oder während eines Spaziergangs kannst Du folgende Fragen stellen:

- Was sind die größten unsichtbaren Herausforderungen in meinem (Arbeits-)Alltag?
- Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie gefüllt ist Dein Energiefass aktuell? (Schläfst Du gut? Regenerierst Du gut in Deiner Freizeit?)
- Was hast Du heute schon getan, um Dein Energielevel auf ein gutes Niveau zu heben?

Je nach Team- und Organisationskultur kann es eine enorme Herausforderung darstellen, in ein solches Gespräch zu gehen. Deshalb ist es wichtig nochmal zu betonen, dass in diesem Gespräch keinen Lösungen gefunden werden sollen. Es geht um das „Gehört werden“.

Tipp:

Damit das Zuhören gut klappt, versuche folgende Dinge zu beachten:

- Unterbrich Deine*n Gesprächspartner*in nicht.
- Höre zu, ohne zu urteilen. Sowohl positiv als auch negativ.
- Paraphrasiere das Gehörte und fasse es in eigenen Worten zusammen.
- Zeige positives nonverbales Verhalten. Dazu zählen Gesichtsausdruck, Gesten, Körperhaltung und Körpersprache.
- Stelle konkrete, offene Fragen, wie z.B. Kannst Du mir mehr darüber erzählen? Wie fühlt sich das für Dich an?