

## Checkliste

### Wie entwickle ich mich zu einer empathischen Führungskraft und nutze das Potenzial meines diversen Teams?

Sie haben den empathischen Führungsstil für sich entdeckt und wissen nicht, wie Sie sich zu einer empathischen Führungskraft entwickeln können?

Nehmen Sie sich Zeit und gehen Sie diese Checkliste Punkt für Punkt durch. Schreiben Sie alles, was Ihnen zu der Beantwortung der Fragen in den Sinn kommt auf und ergänzen Sie Ihre Aufzeichnungen wann immer Ihnen etwas zu einem der Punkte auf der Liste einfällt. Wenn Sie der Meinung sind, dass Ihre Aufzeichnungen komplett sind, gehen Sie in Ruhe Ihre Aufzeichnungen durch und überlegen Sie, wie Sie und Ihre MitarbeiterInnen Hemmnisse überwinden können.

- Wie stehen Sie zu einem Team, das divers zusammengesetzt ist?
- Wie hat Ihre Haltung Ihr bisheriges Führungsverhalten beeinflusst?
- Was zeichnet Ihr Team nach Ihrem Verständnis aus?
- Nehmen Sie Ihr Team als divers oder als monokulturell wahr? Welche Indikatoren lassen diesen Schluss zu?
- Falls Sie Ihr Team divers wahrnehmen: Was unterscheidet die Teammitglieder voneinander, welche Fähigkeiten haben die einzelnen und wie könnte sich die Unterschiedlichkeit auf Ihr Führungsverhalten auswirken?
- Wie stehen Ihre MitarbeiterInnen dazu, dass Ihr Team divers/monokulturell zusammengesetzt ist?
- Wie sind die einzelnen MitarbeiterInnen mit der Diversität/Monokulturalität bisher umgegangen?
- Wie wirken sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten auf die Arbeit Ihres Teams aus?

- Wie könnte es gelingen, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten gewinnbringend für das gesamte Team und seine Performance einzusetzen?
- Was unterstützt/hemmt Sie dabei, unterschiedliche Führungsstile für unterschiedliche MitarbeiterInnen zu entwickeln bzw. umzusetzen und damit auf die Unterschiedlichkeit flexibel zu reagieren?

Tauschen Sie sich in einem nächsten Schritt auch mit Ihren MitarbeiterInnen über ihre Sichtweisen, Wahrnehmungen und über die bestehenden Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Ihrem Team aus. Welchen Beitrag leisten die Gemeinsamkeiten und Unterschiede und wie können diese so genutzt werden, dass sie die Performance des gesamten Teams steigern? Überlegen Sie gemeinsam, wie dies gelingen kann und wer im Team welche Rolle übernehmen könnte. Bleiben Sie miteinander über dieses Thema im Gespräch und schaffen Sie so eine Atmosphäre, in der Missverständnisse und Reibungsverluste durch die Diversität in Ihrem Team minimiert werden.