Der „Mirror of Success“ in fünf Checklisten

Wie steht es um Dein Wirkungsfeld? Arbeitet Ihr im Team im Sinne des „Mirror of Success“?
Hier findest Du fünf Checklisten, die Dich in Deiner Führungsarbeit unterstützen:

- Checkliste 1: Das Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit und Bindung
- Checkliste 2: Das Grundbedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz
- Checkliste 3: Das Grundbedürfnis nach Stimmigkeit (Kohärenz)
- Checkliste 4: Das Grundbedürfnis nach Orientierung und Kontrolle
- Checkliste 5: Das Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

MIRROR OF SUCCESS
by Andrea Matheus
AWARENESS IN BUSINESS

Checkliste 1: Das Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit und Bindung

Wie stellst Du das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Bindung sicher?

Die Checkliste zeigt Dir, mit welchen Maßnahmen Du das Bedürfnis Deiner Mitarbeitenden nach Zugehörigkeit gezielt stärken kannst und welches Verhalten ihr Bindungsbedürfnis dagegen schwächt oder beschädigt.

Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit und Bindung	ja	nein	teilweise
In meinem Team unterstützen sich alle Mitglieder gegenseitig.			
Die Menschen in meiner Organisation vertrauen sich.			
Konflikte werden zeitnah und lösungsorientiert gelöst.			
Die Mitarbeitenden pflegen untereinander einen regelmäßigen und konstruktiven Austausch.			
Ich bin mit meinen Mitarbeitenden regelmäßig im Dialog, nicht nur anlassbezogen.			
Bei uns gibt es verschiedene Austauschformate wie Teambesprechungen und Mitarbeitergespräche, Gruppenchats.			
Mein Team trifft sich auch privat und über die Arbeitszeit hinaus (Essen gehen, Ausflüge, Partys).			
Nach Außen (vor unseren Kunden, Mandanten etc.) treten wir geschlossen auf und lösen auftretende Probleme intern.			
Als Führungskraft stelle ich mich hinter meine Mitarbeitenden.			
Wir haben gemeinsame Werte oder ein Leitbild erarbeitet, an das sich jeder im Team hält.			
Wir akzeptieren uns trotz Altersunterschied oder verschiedener kultureller Hintergründe.			
Es gibt in unserem Team feste Rituale (gemeinsames Frühstück, eine kleine Zeremonie bei Geburtstagen o.Ä.).			
Es gibt auch Zeit und Raum für die Teamentwicklung.			
Schwierige Aufgaben lösen wir gemeinsam (z.B. in Projektteams).			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

MIRROR OF SUCCESS
by Andrea Matheus
AWARENESS IN BUSINESS

Checkliste 2: Das Grundbedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz

Wie stellst Du das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz sicher?

Fehlende Offenheit ist eine absolute Dysfunktion für jedes Team. Dabei ist es jedoch sehr wichtig, nicht einfach ungefiltert zu äußern, was man denkt, sondern unbedingt den Selbstwertschutz der anderen Personen zu wahren. Was den Selbstwertschutz Deiner Kolleginnen und Kollegen wahrt und was ihr Selbstwertgefühl verletzt, erfährst Du in dieser Checkliste.

Grundbedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz	**ja**	**nein**	**teilweise**
„Wir schätzen und respektieren uns gegenseitig auch mit unseren Unterschieden.“ Das ist unser Motto, welches wir täglich leben.			
Meine Mitarbeitenden gehen bei Konflikten miteinander ins Gespräch und klären diese im Kreis der betreffenden Personen.			
Wir gehen höflich und freundlich miteinander um.			
Meine Mitarbeitenden geben sich untereinander und auch mir hilfreiches und wertschätzendes Feedback.			
Wir berücksichtigen im Team die Wünsche und Bedürfnisse der anderen.			
Ich/wir erkennen die Standpunkte der anderen Teammitglieder an, selbst wenn diese von den eigenen abweichen.			
Wir gehen über unterschiedliche Sichtweisen/Standpunkte ins Gespräch und streben über die zielführende Auseinandersetzung eine bestmögliche Lösung an.			
Dumme Fragen gibt es nicht. Jeder darf Fragen stellen, ohne abwertende Gesten oder Kommentare hinnehmen zu müssen.			
Ich gebe meinen Mitarbeitenden Gelegenheiten ihre Arbeitsergebnisse zu präsentieren und spreche dafür vor anderen Personen meine Anerkennung aus.			
Wenn es Anlass zur Kritik gibt, dann spreche ich mit der betreffenden Person unter vier Augen.			
Unsere Teamarbeit ist geprägt von Toleranz und Wertschätzung.			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

Grundbedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz	**ja**	**nein**	**teilweise**
In meinem Team interessieren sich die Menschen füreinander und pflegen einen wohlwollenden Kontakt.			
Ich überlasse vor Außenstehenden (Kunden) meinen Mitarbeitern die Bühne, wenn es Erfolge / gute Ergebnisse zu präsentieren gibt.			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

MIRROR OF SUCCESS
by Andrea Matheus
AWARENESS IN BUSINESS

Checkliste 3: Das Grundbedürfnis nach Stimmigkeit (Kohärenz)

Wie stellst Du das Bedürfnis nach Stimmigkeit und Kohärenz sicher?

Die Checkliste zeigt Dir, wie Du als Führungskraft auf das psychische Grundbedürfnis nach Stimmigkeit in Deinem Team achten kannst und welche No-Gos Du unbedingt vermeiden solltest.

Grundbedürfnis nach Stimmigkeit (Kohärenz)	ja	nein	teilweise
Ich zeige mich gegenüber meinen Mitarbeitenden stets authentisch.			
Meine Mitarbeitenden wissen immer, woran sie bei mir sind.			
Auf meine Integrität kann sich mein Team verlassen.			
Zusagen und Vereinbarungen halten alle Teammitglieder ein.			
Wir stimmen uns über die jeweilige Arbeitsverteilung ab und balancieren diese je nach Auslastung der einzelnen Personen ständig neu aus.			
Wir bezahlen unsere Mitarbeitenden fair.			
Wir pflegen einen klaren und eindeutigen Austausch.			
Konfliktlösungen streben wir zeitnah an.			
Ich behalte das Arbeitspensum aller Mitarbeitenden im Blick und bin mit ihnen im Gespräch darüber.			
Wir nehmen Rücksicht auf besondere Lebensphasen und passen die Aufgaben daran an.			
Meine Mitarbeitenden kommen zu mir, wenn diese sich nicht wohl fühlen, und trauen sich, Themen offen anzusprechen.			
Ich behandele meine Teammitglieder fair und gerecht.			
Es gibt für meine Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten (Homeoffice / flexible Arbeitszeiten).			
Ich ermögliche meinem Team nach schwierigen und anstrengenden Phasen auch wieder Ausgleich und Entlastung.			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

Grundbedürfnis nach Stimmigkeit (Kohärenz)	ja	nein	teilweise
Es gibt für meine Mitarbeitenden Ruhearbeitsplätze, die sie für anspruchsvolle Aufgaben wechselseitig nutzen können.			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

Checkliste 4: Das Grundbedürfnis nach Orientierung und Kontrolle

Wie stellst Du das Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle sicher?

In dieser Checkliste siehst Du, welche Maßnahmen und Einstellungen dem Bedürfnis Deiner Mitarbeitenden nach Orientierung und Kontrolle entsprechen und was Du als Führungskraft unbedingt unterlassen solltest.

Grundbedürfnis nach Orientierung und Kontrolle	ja	nein	teilweise
Jeder weiß im Team, was genau seine Aufgaben sind und wofür er/sie zuständig ist.			
Über Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche tauschen wir gegenseitig aus.			
Wir sind in einem regelmäßigen Austausch und planen gemeinsam Schritte und Entwicklungen.			
Es gibt ein internes Wiki / Leitfäden / Handbücher, die die Mitarbeitenden einsehen können, wenn sie in den Abläufen unsicher sind.			
Es gibt ein Kommunikationskonzept, welches die interne und externe Kommunikation klar und nachvollziehbar beschreibt.			
Wir haben gemeinsame Werte und „Spielregeln“ für unsere Zusammenarbeit entwickelt.			
Wir nutzen Planungsmedien (digitale Kalender etc.), die uns Transparenz und Vorhersehbarkeit bieten.			
Meine Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich auf Gespräche und Besprechungen in einem angemessenen Zeitraum vorzubereiten.			
Für neue Mitarbeitende erstellen wir ein Mentorenkonzept.			
Für neue Mitarbeitende gibt es Einführungsseminare.			
Mit neuen Mitarbeitenden führe ich die ersten drei Monate regelmäßig Orientierungsgespräche.			
Jeder Mitarbeitende kennt seinen eigenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum.			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

MIRROR OF SUCCESS
by Andrea Matheus
AWARENESS IN BUSINESS

Checkliste 5: Das Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung

Wie stellst Du das Bedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung sicher?

Diese Checkliste zeigt Dir, wie Du bei Deinen Mitarbeitenden das Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung in der Führungsarbeit systematisch berücksichtigen kannst.

Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung	ja	nein	teilweise
Wir beachten unsere individuellen Talente/Fähigkeiten und Temperamente.			
Ich biete meinen Mitarbeitenden Raum und Möglichkeiten für Weiterentwicklung und Potenzialentfaltung.			
Ich zeige durch einen Vertrauensvorschuss, dass ich an meine Teammitglieder glaube und sie für kompetent halte.			
Es gibt Projektgruppen zur Optimierung und Entwicklung, in denen sich meine Mitarbeitenden mit ihren Ideen und Vorschlägen einbringen können.			
Wir entwickeln gemeinsam Visionen.			
Wir feiern gemeinsam unsere Erfolge.			
Wir lernen voneinander und miteinander.			
Aus Fehlern lernen wir gemeinsam.			
Ich ermuntere meine Mitarbeitenden, neue Dinge auszuprobieren, und unterstütze sie dabei.			
Auch ich lasse mich von meinen Mitarbeitenden inspirieren und bin offen für deren Ideen und Vorschläge.			
Ich gebe meinen Mitarbeitenden viel Raum, sich mit neuen Aufgaben oder EDV-Programmen zu beschäftigen.			
Ich lege viel Wert auf Eigenverantwortung bei meinen Mitarbeitenden und unterstütze sie dabei.			
Auf unterschiedliche Kenntnisstände und unterschiedliches Arbeitstempo wird im Team geachtet.			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).

Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung	ja	nein	teilweise
Ich stärke in meinem Team die Eigenverantwortung, indem ich jedem Mitarbeitenden so viel Spielraum wie möglich einräume.			
Spaß und Humor bei der Arbeit sind bei uns willkommen. Wir lachen gern gemeinsam.			

© Andrea Matheus: Crashkurs New Work (Haufe-Lexware 2021).