



**MENSCH IN  
BEWEGUNG**

FORUM FÜR PERSÖNLICHKEITS-  
& ORGANISATIONSENTWICKLUNG

## *Hybride Führung - Dein Kompetenzcheck*

*“Mein Arbeitsplatz ist, wo ich bin!”*

Diese Kurzanalyse unterstützt Dich,  
Deine Führungskompetenzen  
weiterzuentwickeln.

*Gute Erkenntnisse wünscht Dir das  
MENSCH IN BEWEGUNG Team*

Entscheide zwischen 1-10 (sehr wenig bis sehr viel), inwiefern die Aussage auf Dich/Dein Team zutrifft.

Wo siehst Du Handlungsbedarf (HB)? Kennzeichne diese Bereiche mit einem X und notiere Dir anschließend konkrete Maßnahmen zur Optimierung.

## Hybride Teampower

Aussage	1-10	HB
Wir haben im Team klare schriftliche Spielregeln für hybrides Arbeiten gemeinsam erarbeitet. Alle kennen und leben diese. So wenige wie möglich, so viele wie nötig.		
Wir haben intelligent definierte neue digitale Kommunikationsstrukturen (z.B. wöchentliche Video-Team-Jour-fix, wöchentliche open Videohour mit Führungskraft, tägliche Video „Standups“ etc.), die sicher stellen, dass Anwesende und Abwesende den gleichen Infostand haben.		
Wir nutzen in unseren online Meetings die verschiedenen technischen Möglichkeiten wie Umfragen, Breakoutrooms, Whiteboard & Co, damit Meetings aktivierend und effizient sind.		
Wir haben in den Online-Meetings auch Zeit für sozialen Austausch und regen diesen Austausch mit zielführenden Methoden an.		
Bei hybriden Meetings fühlen sich die remote Teilnehmer*innen wertgeschätzt und ins Boot geholt.		
Wir haben regelmäßig Meetings für wichtige Themen, an denen wir als Gesamtteam vor Ort präsent sind.		
Wir nehmen uns regelmäßig Zeit, um unsere Zusammenarbeit zu reflektieren und gemeinsam besser zu werden.		
Wir denken für diejenigen mit, die im Moment nicht anwesend sind und handeln danach. (Informieren, um Meinung fragen, attraktive Aufgabenverteilung etc.).		
Für den Teamgeist machen wir regelmäßig gemeinsame digitale und präsente Aktionen, die Spaß machen und das Wir-Gefühl stärken. Z.B gemeinsam online Mittag essen, Teamcafé, Family Day, Sport etc.		

## Hybride Führungspower

Aussage	1-10	HB
Ich lasse meine Mitarbeiter*innen je nach Reifegrad weitgehend selbständig arbeiten. Orientierung an Ergebnissen mit mehr Freiheiten im Wie. Mehr Coaching statt Anweisung und Kontrolle.		
Ich bin mir bewusst, dass die Führung hybrider Teams mehr Zeit, Aufmerksamkeit, Steuerung und Unterstützung braucht als die Führung von Präsenzteams.		
Ich bin mir als Führungskraft des „Proximity Bias“ bewusst = wir fühlen uns denen näher, die wir öfter real sehen. Ich behandle auch die, die mehr remote Arbeiten, gleich fair und bringe deren Anliegen ins Unternehmen ein.		
Welche Entscheidungen wer wann trifft, haben wir gemeinsam festgelegt. Ich entscheide eher partizipativ. Hierarchische Führung ist für die Führung auf Distanz nur beschränkt geeignet.		
Meine Mitarbeiter*innen sind für hybrides Arbeiten gut ausgebildet (Videokonferenzen, Kollaborationstools, Selbstorganisation etc).		
Ich habe mit jedem ihre/seine Bedürfnisse zu hybridem Arbeiten geklärt.		

Aussage	1-10	HB
Wir digitalisieren konsequent alle Aufgaben und Prozesse, damit Arbeiten von überall möglich wird.		
Wir haben analysiert, welche Jobs für hybrides Arbeiten geeignet sind und welche nicht. Die Kernaufgaben unseres Bereichs werden dadurch professionell erledigt.		
Ich mache konsequent und geplant 4-Augengespräche auf verschiedenen Kanälen (Telefon, Chat, mail, Videokonferenz etc) mit allen Mitarbeiter*innen und interessiere mich ehrlich, wie es ihnen geht.		
Ich mache in sinnvollen Abständen kurze online Umfragen, um die Stimmung des Teams zu erfahren und setze konkrete Aktionen, um Konflikte frühzeitig anzugehen.		
Ich mache die individuellen Arbeitsergebnisse und die des Gesamtteams für alle transparent. Wir feiern Erfolge gemeinsam.		
Damit keine Gruppenbildung entsteht, verändere ich die Teamzusammenarbeit regelmäßig. In Projekten arbeiten bewusst Personen, die überwiegend präsenz arbeiten mit Personen, die überwiegend remote arbeiten = Pairing.		
Beim Einsatz neuer digitaler Tools zur Kooperation, Koordination und Kommunikation gehe ich mit gutem Vorbild voran.		
Wir haben einen Prozess für hybrides Onboarding neuer Mitarbeiter*innen, damit diese rasch und wertschätzend ins Team integriert werden.		
Sind die Mitarbeiter*innen an verschiedenen Standorten, besuche ich diese regelmäßig vor Ort.		

## Hybride Technik und Arbeitsplätze

Aussage	1-10	HB
Wir haben auch im Home-Office einen professionellen Standard von Datensicherheit.		
Wir haben die digitalen Tools, die hybrides Arbeiten für uns ermöglichen. Alle kennen, beherrschen und verwenden die Tools.		
Wir unterstützen die Mitarbeiter*innen bei der Einrichtung eines professionellen Home-Office Arbeitsplatzes.		
Wir sind gut für Online-Meetings ausgestattet (Kamera, Mikro, Beleuchtung, höhenverstellbare Schreibtische und Stühle etc.).		
Unsere Meetingräume sind für professionelle hybride Meetings ausgestattet.		

### Ich setze diese Maßnahmen für bessere Führungs- und Teamarbeit:


Erstellt am \_\_\_\_\_ nächste Check-up am \_\_\_\_\_