

Soft Skills für Führungskräfte

Deep Dive Reflexions-Guide

Ehrliche Fragen für Leader, die wirklich hinschauen wollen.

Dieser Guide ist keine Checkliste, sondern ein Spiegel.

Nimm dir Zeit, schreibe deine Antworten auf - und sei ehrlicher, als du es in einem Meeting wärst.

Die Fragen zielen auf deinen „Schattenbereich“: Muster, die du oft spürst, aber selten aussprichst.

Je ehrlicher du bist, desto wertvoller wird es für dich.

So nutzt du diesen Guide:

- Druck dieses Dokument aus und beantworte die Fragen handschriftlich.
- Such dir einen ruhigen Moment, in dem du nicht gestört wirst.
- Du musst nicht jede Frage ausfüllen - wähle die, die dich „treffen“.
- Schreib so, als würde es wirklich niemand außer dir lesen.
- Schau dir am Ende deine Antworten an und formuliere einen konkreten nächsten Schritt.

Datum:

Meine Rolle / mein Kontext (Team, Projekte, aktuelle Situation):

1. Zusammenarbeit & Team

In welchen Situationen arbeitest du wirklich auf Augenhöhe mit deinem Team - und in welchen Momenten „spielst“ du unbewusst Hierarchie aus, obwohl es nicht nötig wäre?

Was schützt du damit (z. B. Status, Kontrolle, Angst vor Fehlern)?

Wo sabotierst du Zusammenarbeit unabsichtlich, indem du Dinge „schnell selbst machst“, statt sie gemeinsam zu lösen?

Was wäre die ehrliche Befürchtung, wenn du mehr loslassen würdest?

Wenn dein Team komplett ehrlich wäre:
(Frage gerne nach und hol dir ehrliches Feedback)

Was hilft euch in der Zusammenarbeit mit mir:

Was euch bremst:

3. Verantwortung übertragen

Welche 1-2 Aufgaben oder Themen hältst du immer noch fest, obwohl jemand im Team sie übernehmen *könnte* - vielleicht nicht perfekt, aber ausreichend gut?

Was wäre das Worst-Case- und das Best-Case-Szenario, wenn du sie wirklich übergibst?

Aufgabe / Thema 1:

Worst Case:

Best Case:

Aufgabe / Thema 2:

Worst Case:

Best Case:

Woran merkst du, dass du Verantwortung scheinbar überträgst, sie aber innerlich bei dir behältst (z. B. Micromanagement, ständige Kontrolle, heimliches „Rettungs-Tun“)?

In welchen Situationen tust du genau das?

4. Resilienz

Wie gehst du mit dir um, wenn du einen Fehler machst, der sichtbar ist?
Welche inneren Sätze tauchen dann auf („Ich bin...“, „Ich darf nicht...“)?
Woher kennst du diese Stimme?

An welchen Punkten opferst du deine eigene Stabilität für das Unternehmen oder das Team (z. B. ständige Erreichbarkeit, keine Pausen, Konflikte schlucken)?
Was bekommst du im Gegenzug dafür (z. B. Anerkennung, Kontrolle, das Gefühl unersetzlich zu sein)?

Was wäre ein kleines, aber klares Zeichen von radikaler Selbstfürsorge in deiner Rolle, das du bisher vermeidest?

6. Persönlicher Entwicklungsplan

Dein blinder Fleck:

Welches Feedback hat dich in der Vergangenheit am meisten getroffen - und was davon war aus heutiger Sicht *schmerzhaft wahr*?
Welche Gewohnheit oder Haltung willst du daraus wirklich verändern?

Dein nächster mutiger Schritt (Commitment):

Vervollständige diesen Satz:

In den nächsten 4 Wochen stelle ich mich meinem Muster in Bezug auf

und handle bewusst anders, indem ich in Situationen wie

zukünftig _____
tue - auch wenn es mich kurzfristig Überwindung kostet.

Platz für deine Gedanken:

Eine Person, mit der ich mein Commitment teile (optional):

Name: _____

Anlass / Zeitpunkt: _____

Abschluss-Impuls:

Soft Skills entstehen im Innen - zeigen sich aber im Außen: in Meetings, Mails, Konflikten, Entscheidungen.

Wenn du an deinen Mustern arbeitest, braucht es Strukturen, die dich unterstützen: klare Verantwortung, sichtbare Arbeit, weniger E-Mail-Chaos.

Genau da setzt procoli an:

Wir bauen eine Plattform, die Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern so strukturiert, dass du als Führungskraft weniger Zeit mit Nachfragen, Suchen und Status-Loops verbringst - und mehr Raum hast für das, was Leadership wirklich ausmacht: Zuhören, Klarheit, Entwicklung.