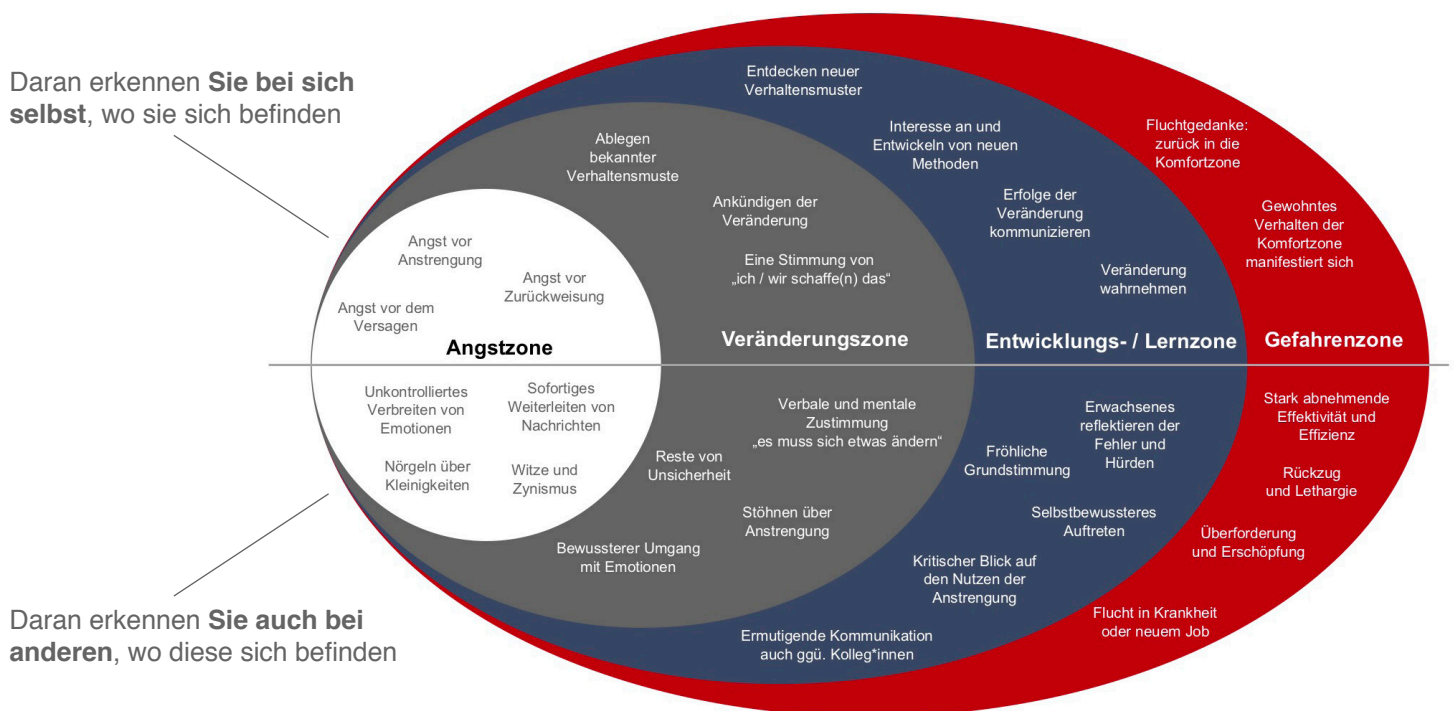


Komfortzonen-Modell

In welcher Zone befinden Sie und Ihre Mitarbeiter*innen sich?

Für ein Mehr an Empathiefähigkeit hilft die Selbstreflexion. Zum einen können Führungskräfte die letzten Wochen nutzen, auszuloten, wann sie sich wo im Komfortzonenmodell befunden haben (Angstzone, Veränderungszone, Entwicklungszone). Zum anderen ist der Blick auf die Mitarbeiter*innen in Bezug auf das Komfortzonenmodell wichtig. Denn um Mitarbeiter*innen erreichen zu können und in die Veränderungs- und Entwicklungszone zu führen, muss die Führungskraft sie empathisch in der Angstzone abholen und sich auch selbst in ihrer Angstzone begegnet sein. Wenn sie diese Chance verpasst, landet sie schnell in der Gefahrenzone, in der z.B. der Kontakt zu sich und ihren Mitarbeiter*innen nur noch funktional stattfindet, und Burnout, Distanz und (innere) Kündigung droht.

Der Nutzen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen daraus ist, dass Vertrauen und wertschätzende Autonomie im Miteinander entstehen kann - ein fruchtbarer Boden für gemeinsames, mutiges Anpacken auch in herausfordernden Situationen in den kommenden Wochen. Der erste Schritt in Richtung „Future Leadership“.



So finden Sie heraus, in welcher Zone Sie und Ihre Mitarbeiter*innen sich gerade befinden. Nutzen Sie dazu die Kurzbeschreibungen in den einzelnen Zonen:

- Fragen Sie sich kritisch, welche der Aussagen auf Sie persönlich aktuell in Bezug auf eine anstehende Herausforderung / Veränderung zutreffend sind.
- Fragen Sie sich vor und nach Gesprächen mit Mitarbeiter*innen, welche Aussagen und Verhalten Sie beim Gegenüber feststellen konnten, die Rückschlüsse auf eine der Zonen geben kann.