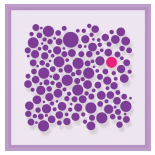
Rollen / *Positionen*	**Initiieren**	**Einladen**	**Räume gestalten**	**Tor bewachen**	**Verknüpfen**	**Mit-Machen**
Im Rampenlicht	Können Sie nicht-rhetorisch fragen? Welche nötigen Veränderungen bringen Sie auf die Tagesordnung? Wie erzählen Sie Ihre Vision von einer besseren Zukunft? Welchen kleinen konkreten Schritt könnten Sie schon in den nächsten 24 Stunden unternehmen?	Was konkret schätzen Sie an jeder Person , die Sie einladen wollen? Wie zeigen Sie sich ergebnisoffen in Ihrer Einladung? Haben Sie daran gedacht: Wer nicht fragt, der nicht gewinnt? Lassen Sie anderen die Wahl in puncto Zusage und Engagement? Auf welchen Marktplätzen laden Sie zu Ihrem Projekt ein?	Was wollen Sie anderen ausdrücklich anbieten? Welche Ressourcen und Freiräume gewähren Sie? Wie werden Sie größere Änderungen am Arbeitsumfeld ausdrücklich ankündigen und zur Mitgestaltung einladen? Mit welchem knappen, positiven Satz eröffnen Sie ein Treffen und erläutern zugleich seinen Zweck?	Was lassen Sie demonstrativ zu, und was unterbinden Sie? Wie funktioniert Ihr Erwartungsmanagement? Was ist (nicht) Aufgabe der Gruppe? Wann und wozu erweitern Sie Thema und Teilnehmerkreis (mehr Möglichkeiten), oder schränken eins davon ein (mehr Fokus)? Wie heißen Sie jemanden auf der Türschwelle willkommen?	Zu welchen Kontakten ermutigen Sie ausdrücklich? Welche ungewöhnlichen Allianzen schmieden Sie, publikumswirksam? Welche ungewöhnlichen Anlässe oder Themen könnten Sie zur Kontaktaufnahme nutzen? Wie bedanken Sie sich für spontane Formen der Zusammenarbeit konkret, rechtzeitig und öffentlich?	Woran erkennt man, welchen „Hut“ Sie gerade aufhaben? Wie können Sie demonstrativ auf Privilegien Ihrer Position verzichten, oder sie anderen zur Verfügung stellen? Wie reichen Sie das Mikrofon weiter und überlassen anderen die Bühne? Was benötigen Sie, um im Dienst der Sache die Initiative ergreifen zu können?
Bei den Gästen 	Was könnten und was wollen Sie „unter die Leute“ bringen? Welche Personen möchten Sie hier und jetzt nach ihrer Meinung, oder nach ihren besten Hoffnungen zu einem Thema fragen? Für welche künftige Zusammenarbeit sollten Sie bei dieser Gelewgenheit Verbündete suchen?	Sind Sie interessiert, statt interessant? Welche konkreten Wege zeigen Sie den Anwesenden für Ihr Engagement auf, und wie? Woran erkennen Sie, ob alle gut vorbereitet sind? Wie erkennen Sie, dass Sie jemanden vergessen haben, und wie holen Sie das nach?	Wie signalisieren Sie Ansprechbarkeit? Welche „Broken Windows“ reparieren Sie sofort im Vorbeigehen? Wie können Sie die Bedürfnisse der Gruppenmitglieder wahrnehmen und darauf unmittelbar reagieren? Für welche Art Nachschub wollen Sie sorgen? Woran werden Sie den Bedarf an einer Auffrischung erkennen?	Wie führen Sie Neulinge gezielt „in die Gesellschaft“ ein? Welche Denkverbote ignorieren Sie beispielhaft? An welchen Ritualen nehmen Sie teil, um sie zu stärken? Wie sprechen Sie unerwünschtes Verhalten freundlich, aber offen und bestimmt an? Welche festen Abläufe und Vereinbarungen entwickeln Sie bewusst gemeinsam?	Wem bieten Sie Ihre Verbindungen, Informationen, Aufmerksamkeit, Anerkennung, Förderung an? Welche Themen schnappen Sie auf und tragen Sie weiter? Was wissen Sie über den Werdegang der Gruppenmitglieder? Wie pflegen Sie Ihr Netzwerk bevor Sie es brauchen? Wer könnte für wen gerade interessant sein?	Sehen Sie die Menschen in Ihrer Gruppe jeden Tag? Können Sie mitdiskutieren und dazu eine Moderation an jemand völlig Unbeteiligten abgeben? Für was sind Sie sich nicht zu schade? Erlauben Sie sich auch einmal, als nicht kompetent zu einem Thema zu gelten?
Auf der Galerie	Von wo aus könnten Sie das „big picture“ am besten Gewinnen? Und was fällt Ihnen beim Blick darauf auf? Wen könnten Sie mitnehmen auf die Galerie, oder stellvertretend dorthin entsenden, zwecks Perspektivenwechsel und Zweitmeinung? Welche Stärken erkennen Sie aus der Distanz, auf denen sich aufbauen ließe?	Wie effektiv sind Ihre Einladungen? Ist die Gruppe, die sich einfindet, so bunt gemischt wie gedacht und nötig? Wie werden Sie noch besser darin, inhaltliche Beteiligung von Moderation / Facilitation zu trennen? Was bemerken Sie, wenn Sie andere bei der Kleingruppenarbeit beobachten?	Brummt der Raum vor positiver Aktivität? Welche Hindernisse, Blockaden und Staus müssen schnell beseitigt werden? Welche alten Dienstwege sind künftig Holzwege? Gibt es gepflegte Nischen zum individuellen Nachdenken und zur Zusammenarbeit im kleinen an? Wie wirkt Ihre Präsenz auf andere? Sind Sie geistesanwesend?	Woran erkennen Sie Fortschritte? Welche Einflüsse von außen lassen Sie (un)absichtlich zu? Wie oft und wie regelmäßig gehen Sie auf die Galerie, um Veränderungen wahrzunehmen? Was sind Anzeichen, dass frische Ideen und neue Personen von außerhalb eingeladen werden sollten? Wie unterscheiden Sie „unerwartet“ von „fragwürdig“?	Wie erkennen und integrieren Sie „Randfiguren“? Welche guten neuen Verbündeten gäbe es? Mit wem haben Sie schon länger nicht mehr von Angesicht zu Angesicht geredet? Wohin führen die Türen am Rand der Szene, und wann sind Sie zuletzt hindurchgegangen, in eine andere Szene?	Was schätzen Sie daran, Teil dieses Ganzen zu sein? Welche Personen bieten sich förmlich dazu an dazu, Ihre noch unfertigen Gedanken früher mit ihnen zu teilen? Was macht für Sie erkennbar die Indentität der Gruppe aus? Wie viel Zeit ist genug für einen Überblick? Wissen Sie, wer heute Ihre Unterstützung gebrauchen könnte?
In der Küche	Welche Ihrer spontanen Initiativen will gut vorbereitet sein? Was müssen Sie demnächst lernen oder recherchieren? Welche „Evolutionsbeschleuniger“ für die Gruppe könnten Sie aktivieren oder freigeben? Welche Lernchancen bietet der Markt, und wie machen Sie Angebote dazu?	Wo können Sie mehr über Ihre Zielgruppe erfahren? Wie gut vorbereitet wird der erste Satz Ihrer Begrüßungsansprache sein? Ist Ihre Einladung wertschätzend, für die angesprochenen Personen reizvoll und optional? Welche bisher unberücksichtigten Personen sind bei genauerem Hinsehen doch relevant?	Wie erfahren Sie konkret, was andere sich unter einem optimalen Umfeld vorstellen? Was wären Sie ernsthaft bereit, in die Gestaltung des Umfelds zu investieren? Was sagt der Raum, den Sie geben oder lassen, anderen über Ihre Motivation, Ihr Menschenbild? Wer hat Ihnen selbst am meisten Raum zur Reflexion verschafft, und wie?	Passen Ihre Spielregeln noch auf eine Seite A4? Wie machen Sie die Gebote und Verbote schnell klar? Wie definieren Sie „relevant“ in Ihrem Kontext? Was haben Sie daraus gelernt, als Sie das letzte Mal ein Thema oder eine Person ausschließen mussten? Was genau tun Sie, um Neuankömmlinge wertschätzend an Bord zu holen?	Welche Foren, Nischen und Anlässe bereiten Sie für Begegnungen vor? Wie formulieren Sie Aufgaben so, dass sie zur Zusammenarbeit inspirieren? Wie zeigen Sie demonstrativ Wertschätzung für Diskussionen über etwas, was unerwartet oder fremdartig ist?	Welche regelmäßigen Events für Gleichgesinnte können Sie finden? Was planen Sie demnächst probehalber gemeinsam? Wie machen Sie das „mittlere Management“ zur Führungskoalition? Können Sie zu jedem relevanten Problem auch auf den Punkt bringen, wovon Sie stattdessen mehr wollen?

v20190502 | Basiert auf den Konzepten in: „Host: Six new roles of engagement“ von Mark McKergow und Helen Bailey| Host Leadership Reflective Questions Matrix Deutsch | Lizensiert unter „Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland“ (CC BY-SA 3.0 DE) | Rolf F. Katzenberger / https://hostleadership.de 02.05.2019