

djk

Leading

&

Enabling

Transformation

**This workbook belongs to:**

Dieses Workbook gehört:

---

**Date:**

Datum:

---



djk

#### IMPRESSUM

Editor:

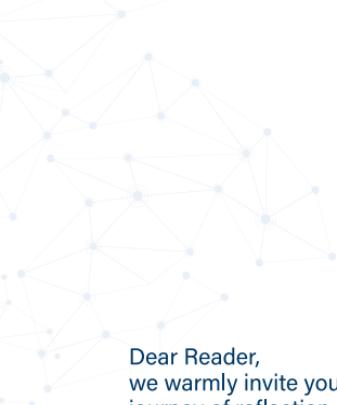
Alexander Doujak GmbH  
Lainzer Straße 80, 1130 Vienna  
Austria

office@doujak.eu  
Telefon +43 (1) 306 33 66

Layout and digital imaging: Susanne Hun  
Project lead: Anna Siniaeva



*This is the link to our  
survey results and digital  
version of the workbook*



**Dear Reader,**  
we warmly invite you to join a  
journey of reflection with this  
workbook as your trusted  
companion.

This workbook is available in both printed and digital formats, as we believe each offers unique benefits. While digital books broaden our learning possibilities and are eco-friendly, the printed version creates a more immersive and personal experience. The feel and presence of the physical book make learning and reflecting even more special.

This workbook has been crafted in collaboration with Gmund Papier, a family-owned company since 1829, known for its sustainable practices and exceptional quality. Gmund Papier inspires us with how they combine craftsmanship and innovation in order to position themselves as a champion in a global market.

We hope this workbook brings you joy and adds value to your personal and professional growth.

Warm regards,  
The DJK Team

Liebe Leserinnen und Leser,  
wir laden Sie herzlich ein, sich mit diesem Workbook auf eine Entwicklungsreise zu begeben, auf der es Ihnen als treuer Begleiter zur Seite steht.

Dieses Workbook ist sowohl in gedruckter als auch in digitaler Form erhältlich, da wir glauben, dass beide Formate ihre ganz eigenen Vorteile bieten. Digitale Bücher erweitern unsere Lernmöglichkeiten und sind umweltfreundlich, während die gedruckte Version eine intensivere und persönlichere Erfahrung schafft. Das Gefühl und die Präsenz des physischen Buches machen das Lernen und Reflektieren zu etwas ganz Besonderem.

Dieses Workbook wurde in Zusammenarbeit mit Gmund Papier erstellt, einem Familienunternehmen seit 1829, das für seine nachhaltigen Praktiken und außergewöhnliche Qualität bekannt ist. Die Papierfabrik Gmund Papier inspiriert uns durch die Art und Weise, wie sie Handwerkskunst mit Innovation vereint, und sich so erfolgreich als globaler Champion positioniert.

Wir hoffen, dass dieses Workbook Ihnen Freude bereitet und Ihre persönliche sowie berufliche Entwicklung bereichert.

Herzliche Grüße,  
Ihr DJK-Team

**djk** x **GMUND**



# My Development Path

## Mein Entwicklungsweg

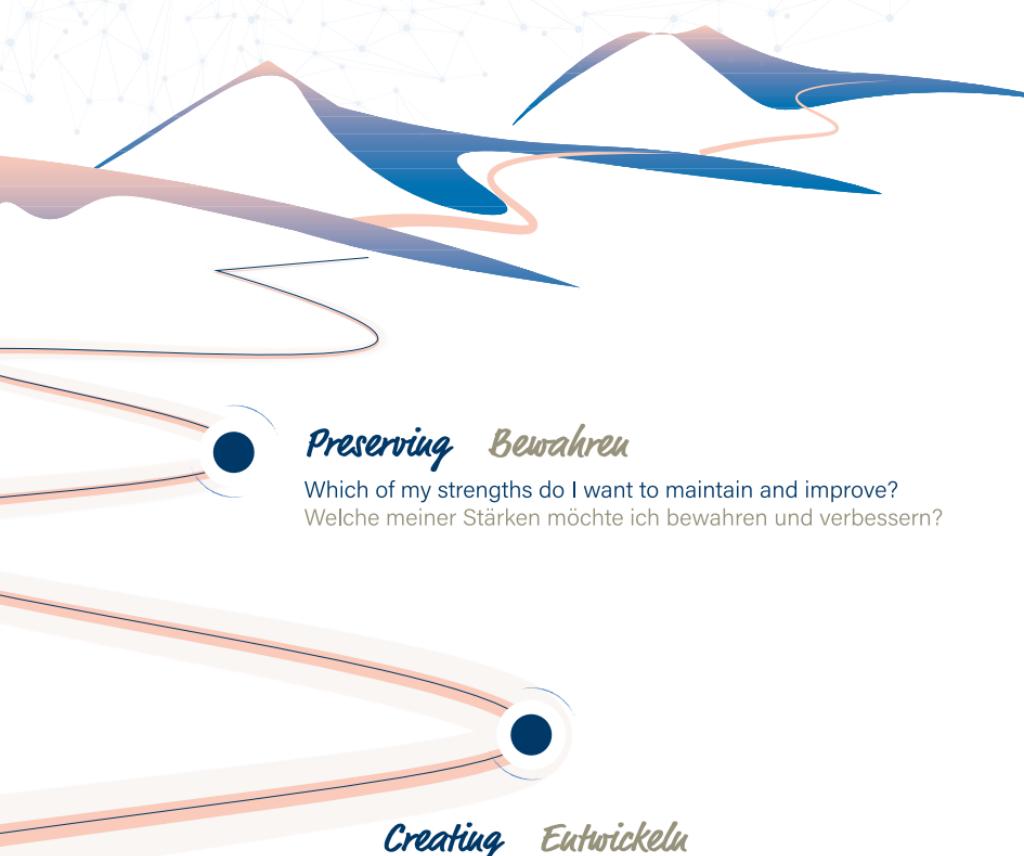
### *Accepting Akzeptieren*

I can't change everything. Being wise with myself:  
Is there something I simply need to make peace with or delay?

Ich kann nicht alles ändern. In „Weiser Einsicht“:  
Gibt es etwas, mit dem ich einfach Frieden schließen muss  
oder womit ich mich später beschäftigen sollte?

### *Letting go Loslassen*

What am I going to eradicate or, at least, reduce?  
Was werde ich loslassen oder zumindest reduzieren?



## *Preserving* *Bewahren*

Which of my strengths do I want to maintain and improve?  
Welche meiner Stärken möchte ich bewahren und verbessern?

## *Creating* *Entwickeln*

Which new strengths do I need to develop or add?  
Welche neuen Stärken benötige ich oder möchte ich entwickeln?

For additional inspiration, please have a look at our survey.

Für zusätzliche Inspiration werfen Sie bitte einen Blick auf unsere Umfrage.



[doujak.eu/gs/global-survey](http://doujak.eu/gs/global-survey)



*My Notes*

# My Development Path

## Mein Entwicklungsweg

My Goals  
Meine Ziele

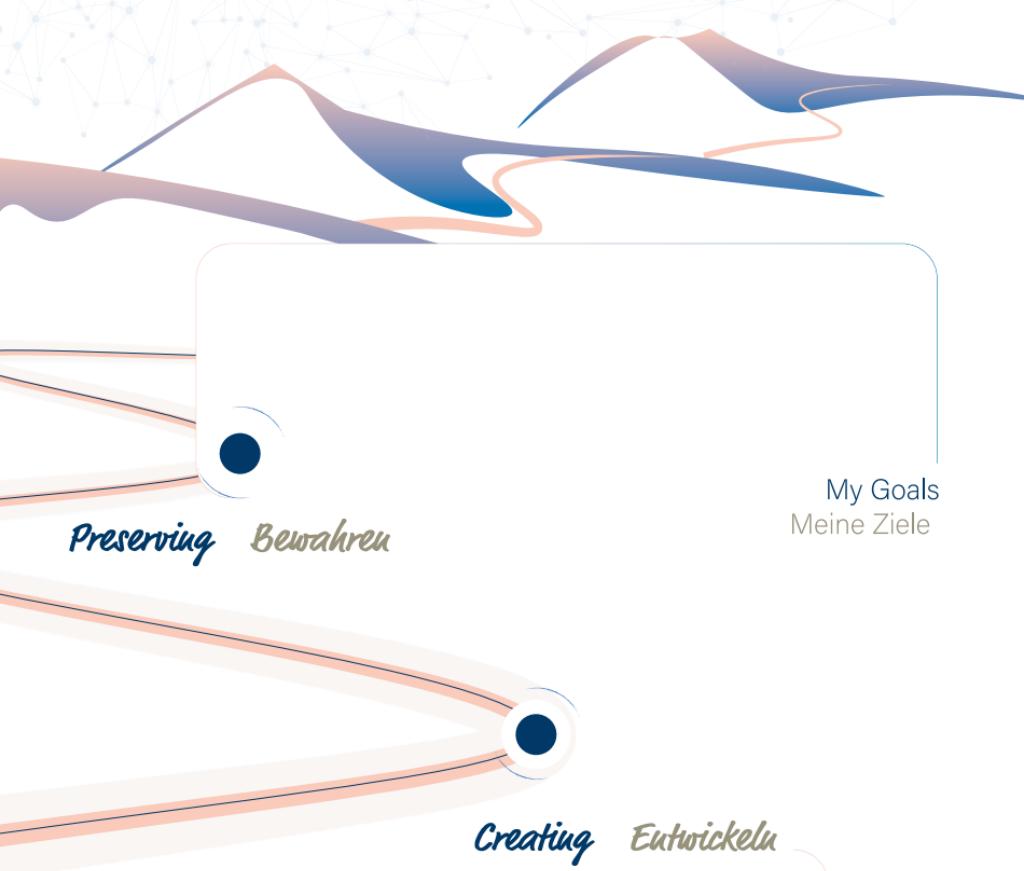
*Accepting* Akzeptieren



*Letting go* Loslassen



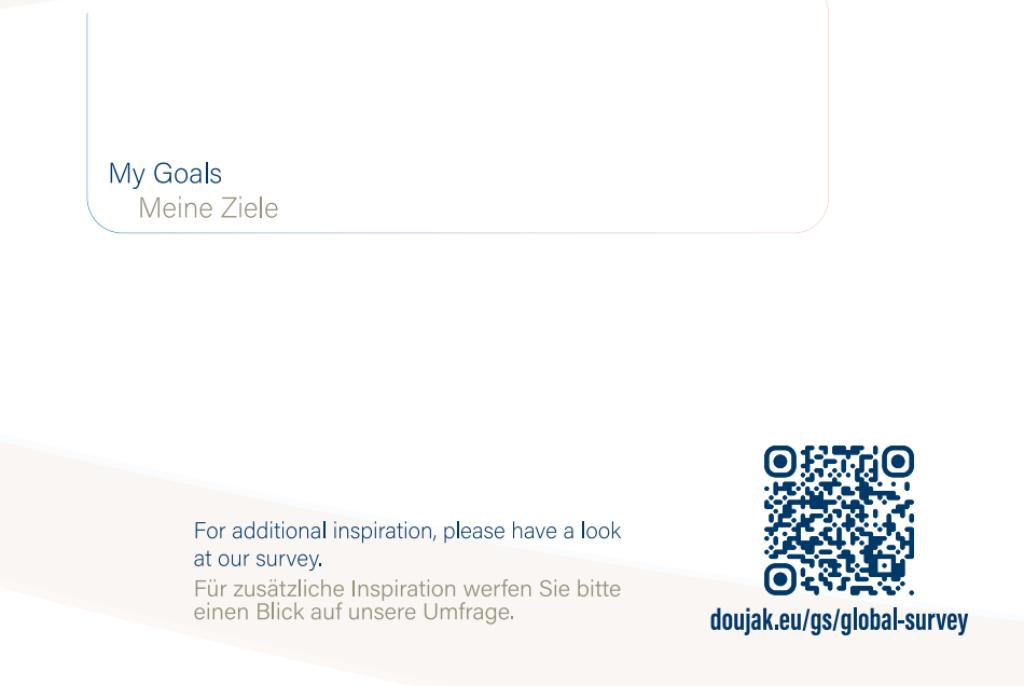
My Goals  
Meine Ziele



*Preserving* *Bewahren*

My Goals  
Meine Ziele

*Creating* *Entwickeln*



My Goals  
Meine Ziele

For additional inspiration, please have a look at our survey.

Für zusätzliche Inspiration werfen Sie bitte einen Blick auf unsere Umfrage.



[doujak.eu/gs/global-survey](http://doujak.eu/gs/global-survey)

## Team Compass

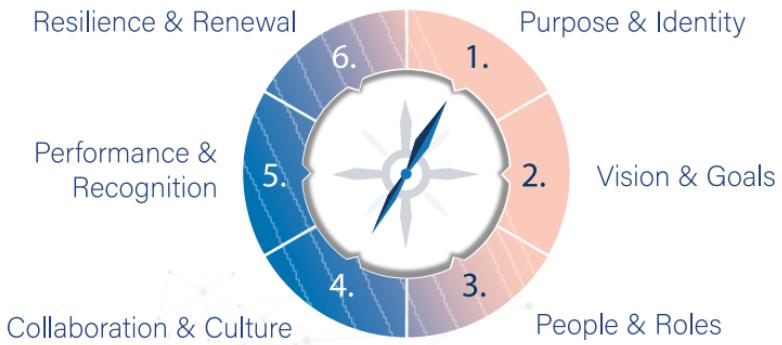
If we consider an organization as "Team of Teams", it is very obvious that consistently further developing the performance of our teams is key.

Which of these elements are most important for the further development of my leadership team?

Wenn wir die Organisation als ein „Team von Teams“ betrachten, wird deutlich, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der Leistung unserer Teams von entscheidender Bedeutung ist.

Welche dieser Elemente sind für die weitere Entwicklung meiner Führungsteams am wichtigsten?





For additional inspiration, please have a look at our survey.

Für zusätzliche Inspiration werfen Sie bitte einen Blick auf unsere Umfrage.



[doujak.eu/gs/global-survey](http://doujak.eu/gs/global-survey)

# Team Compass Overview: 6 Dimensions

## Resilience & Renewal

The team acts resiliently toward external influences and challenges. Team members recognize when change is necessary and embrace the opportunities that renewal can bring. They actively drive change.

Das Team agiert widerstandsfähig gegenüber äußeren Einflüssen und Hindernissen.

Das Team erkennt die Notwendigkeit und Chancen von Veränderung und gestaltet diese proaktiv.

## Performance & Recognition

Everyone in the team is aware of what makes the team successful and assesses its performance on a regular basis. Team members regularly share appreciation and celebrate successes together.

Das Team ist sich seiner Erfolgsfaktoren bewusst und misst seine Leistung kontinuierlich.

Die Teammitglieder schätzen die individuellen Beiträge und feiern gemeinsam ihre Erfolge.

## Collaboration & Culture

Team members trust each other, feel they belong, and are psychologically safe. Shared values as the basis of the team's culture and a clear collaboration model further foster commitment and accountability. The team uses stretches and conflicts in a constructive way.

Die Teammitglieder vertrauen sich gegenseitig, fühlen sich zugehörig und psychologisch sicher. Geteilte Werte als Basis der Teamkultur und ein klares Modell der Zusammenarbeit stärken das Engagement. Das Team nutzt Spannungsfelder und Konflikte konstruktiv.



## Purpose & Identity

Every team member has a clear understanding about the purpose of the team, knows what the team stands for, and contributes to the success of the company.

Jede\*r hat ein klares Verständnis über den Sinn und Zweck des Teams und weiß, wofür das Team steht und was es zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.



### Vision & Goals

The team is clear about vision, strategy, and how to get there. Every team member is aligned on their goals, short-term priorities, actions, and implementation plan—both on individual and team levels.

Es gibt eine klare Vision, eine Strategie und Ziele, die das Team leiten.

Jedes Teammitglied ist sich über die Prioritäten, Maßnahmen und die Art und Weise der Umsetzung im Klaren – sowohl auf individueller als auch auf Teamebene.

### People & Roles

Team members know and appreciate each other's skills and experiences. Roles and expectations are clear and aligned. The team leverages its resources and diversity in terms of knowledge, decisions, networks, and user insights.

Jede\*r kennt und schätzt die Fähigkeiten und Erfahrungen des jeweils anderen. Rollen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen sind klar und abgestimmt.

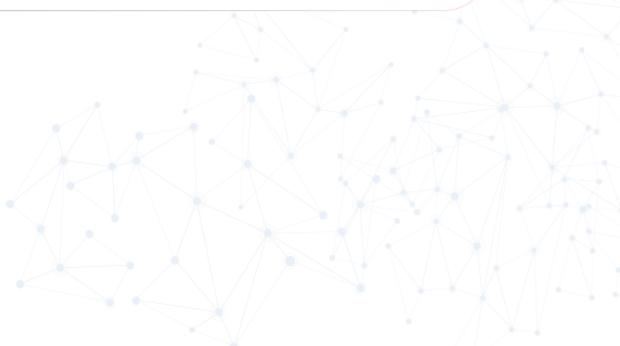
Das Team nutzt seine Ressourcen und seine Diversität in Bezug auf Wissen, Entscheidungsmacht, Netzwerk und Anwendungswissen.

My Notes | Meine Notizen  
Purpose & Identity

Vision & Goals



People & Roles



## Guiding questions | Leitfragen

### Purpose & Identity

- How do we define the purpose of our team?
- Our identity: What do we stand for?
- What is our contribution to the success of the company?
- What makes us "indispensable" and "part of the business" for our stakeholders and colleagues?
- Wie definieren wir den Purpose unseres Teams?
- Unsere Identität: Wofür stehen wir?
- Was ist unser Beitrag zum Erfolg unserer Organisation?
- Was macht uns unentbehrlich und zum „Teil des Business“ für unsere Stakeholder und Kolleg\*innen?



### Vision & Goals

- What is our shared vision?
- What are our main goals based on our strategy?
- What are our short-term priorities, actions, and implementation plan?
- How can team members (better) assign their own goals and interests, putting the team goals above their own?
- Was ist unsere geteilte Vision?
- Was sind unsere Hauptziele, abgeleitet aus unserer Strategie?
- Wie sehen unsere kurzfristigen Prioritäten, Handlungen und unser Implementierungsplan aus?
- Wie schaffen es unsere Teammitglieder, die Teamziele (stärker) über ihre individuellen Ziele und Interessen zu stellen?

### People & Roles

- Who is on board? We as individuals: What are our skills, experiences, strengths, weaknesses, preferences, and values?
- What is my role?
- What do others expect from me?
- How "strong" is our setup in terms of knowledge, decision power, networking and user insight?
- Wer ist an Board? Wir als Individuen: Was sind unsere Fähigkeiten, Erfahrungen, Stärken, Schwächen, Präferenzen, Werte und Normen?
- Was ist meine Rolle?
- Was erwarten andere von mir?
- Wie „stark“ ist unser Set-up in Bezug auf Wissen, Entscheidungsmacht, Netzwerke und Anwendungswissen?

Guiding questions | Leitfragen

## Resilience & Renewal

- Which external influences/obstacles/challenges will we need to overcome? Where and how does the team need to act resiliently?
- In which areas do we need "renewal" (i.e., re-designing our team)?
- How open and capable are we when it comes to dealing with change?
- Welche äußeren Einflüsse/Hindernisse/Herausforderungen müssen wir überwinden? Wo muss das Team widerstandsfähig sein?
- In welchen Bereichen brauchen wir eine „Erneuerung“ (z.B. eine Neugestaltung unseres Teams)?
- Wie offen und fähig sind wir im Umgang mit Veränderungen?

## Performance & Recognition

- What makes us successful?
- Which future achievements would we truly feel proud of?
- How do we rate our performance (currently)?
- How do we express appreciation toward our performance—both at individual and team levels?
- How do we celebrate?

- Was macht uns erfolgreich?
- Auf welche zukünftigen Leistungen wären wir wirklich stolz?
- Wie schätzen wir unsere Leistung (derzeit) ein?
- Wie bringen wir unsere Wertschätzung für unsere Leistung zum Ausdruck, sowohl auf individueller als auch auf Teamebene?
- Wie feiern wir?

## Collaboration & Culture

- How can we strengthen trust and psychological safety?
- How can we ensure commitment and accountability?
- Which values is our collaboration based upon?
- How can we live stretches and resolve conflicts?
- How does our collaboration model look like?
- How do we work with others in the organization?

- Wie können wir Vertrauen und psychologische Sicherheit stärken?
- Wie können wir Engagement und Verantwortlichkeit sicherstellen?
- Auf welche Werte stützt sich unsere Zusammenarbeit?
- Wie können wir Spannungen leben und Konflikte lösen?
- Wie sieht unser Zusammenarbeitsmodell aus?
- Wie arbeiten wir mit anderen in der Organisation zusammen?

My Notes | Meine Notizen  
Resilience & Renewal



Performance & Recognition

Collaboration & Culture

## Guiding questions

### Leitfragen

## Team-focused Organization

### Team-orientierte Organisation

Checklist for exploring the potential of my organization:

Checkliste zur Erkundung des Potenzials meiner Organisation:

1.

How many teams are essential for the success of my company (leadership teams within line organization, functional teams, (e.g., development), project teams, cross-functional teams, teams leading different sites, subsidiaries)?

Wie viele Teams sind für den Erfolg meines Unternehmens unerlässlich (Führungsteams in der Linienorganisation, funktionale Teams, z. B. Entwicklung, Projektteams, funktionsübergreifende Teams, Teams, die verschiedene Standorte, Tochtergesellschaften leiten)?

#

2.

To which extent do the teams exploit their full team potential?

In welchem Maße schöpfen die Teams ihr volles Potenzial aus?

%

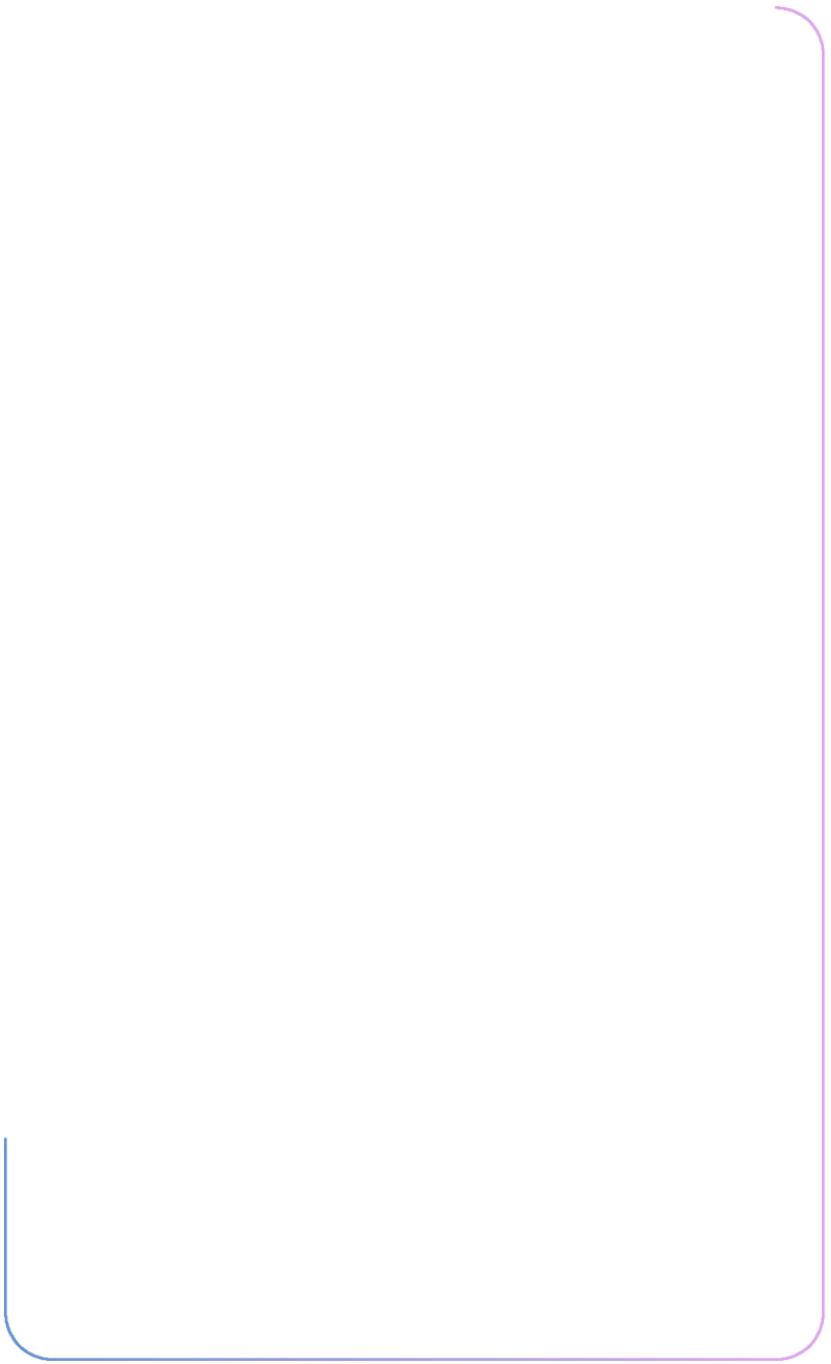


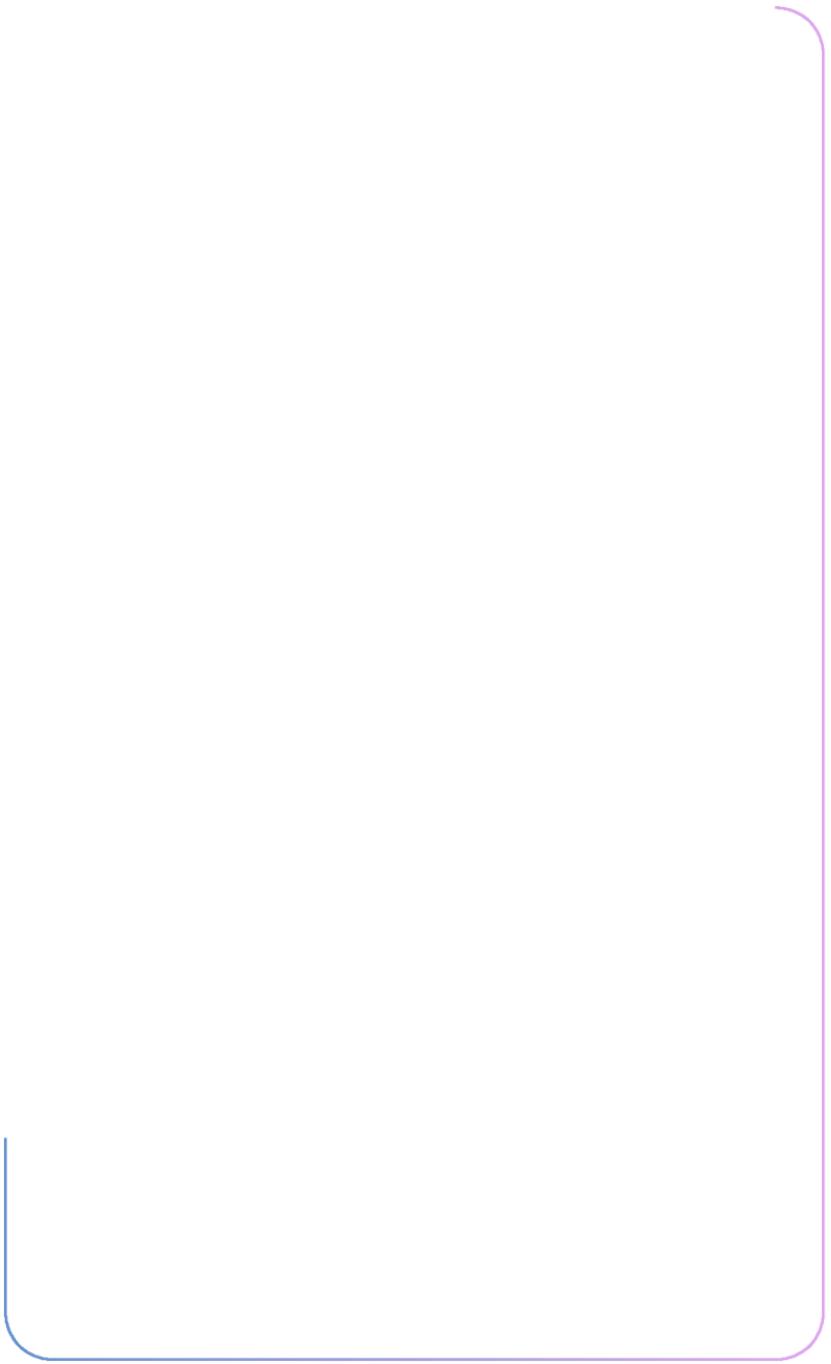
- 3.** Which benefits/advantages could we gain from these teams if they perform at their optimal level?
- 4.** Do we have a system/process in place which ensures continuous team development (at least one year) for ALL teams?
- 5.** My goals in further developing my team-focused organization:

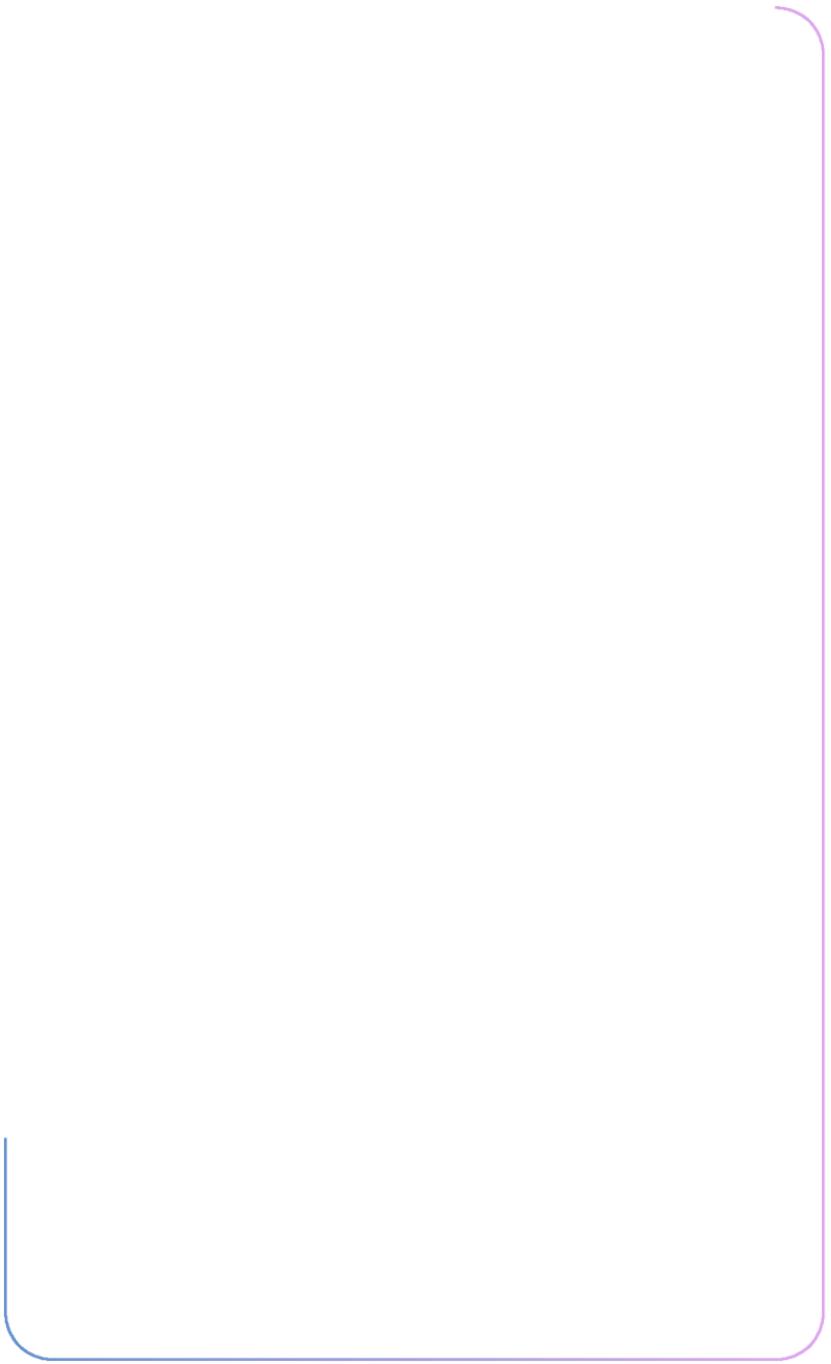
Welche Vorteile könnten wir aus diesen Teams ziehen, wenn sie auf ihrem optimalen Niveau arbeiten?

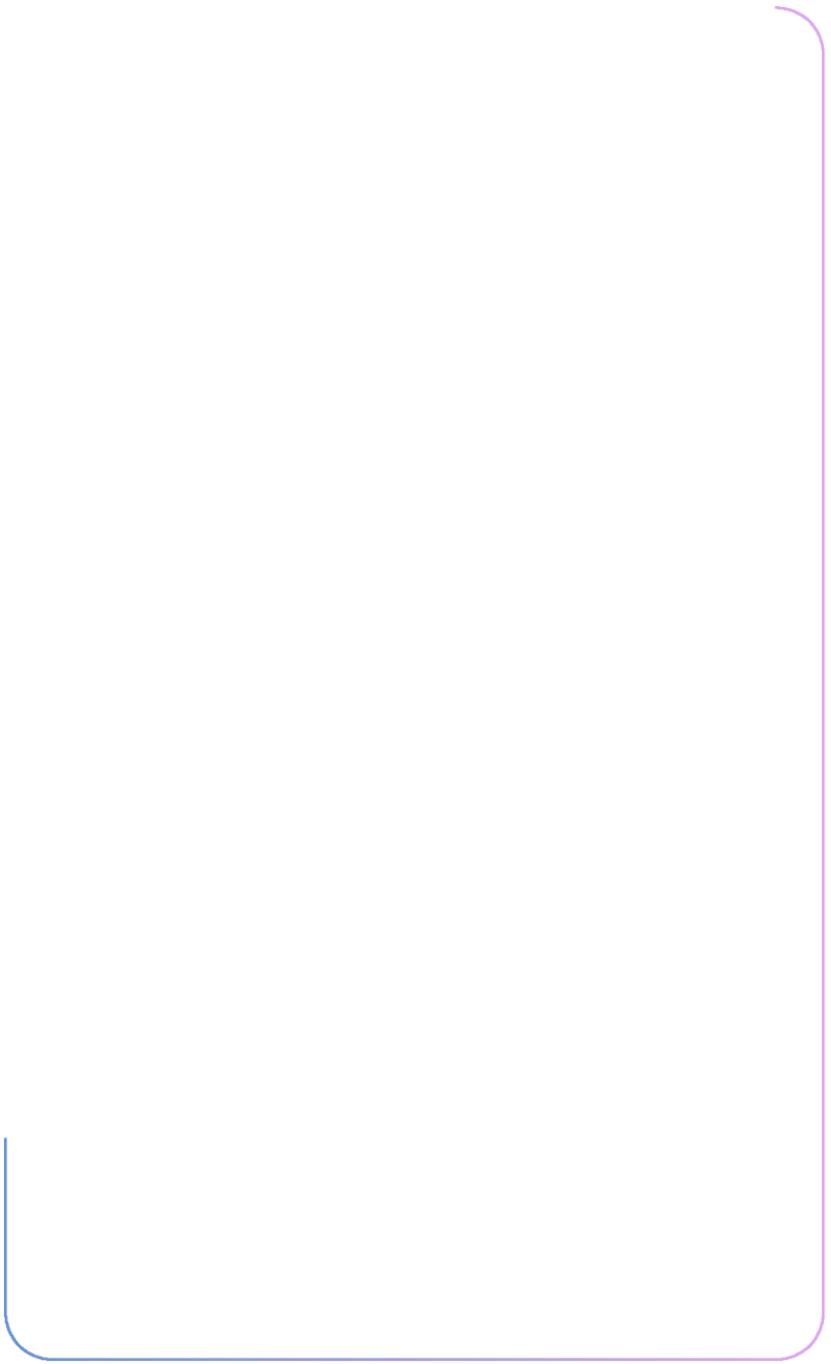
Haben wir ein System/einen Prozess implementiert, das/der eine kontinuierliche Teamentwicklung (mindestens für ein Jahr) für ALLE Teams gewährleistet?

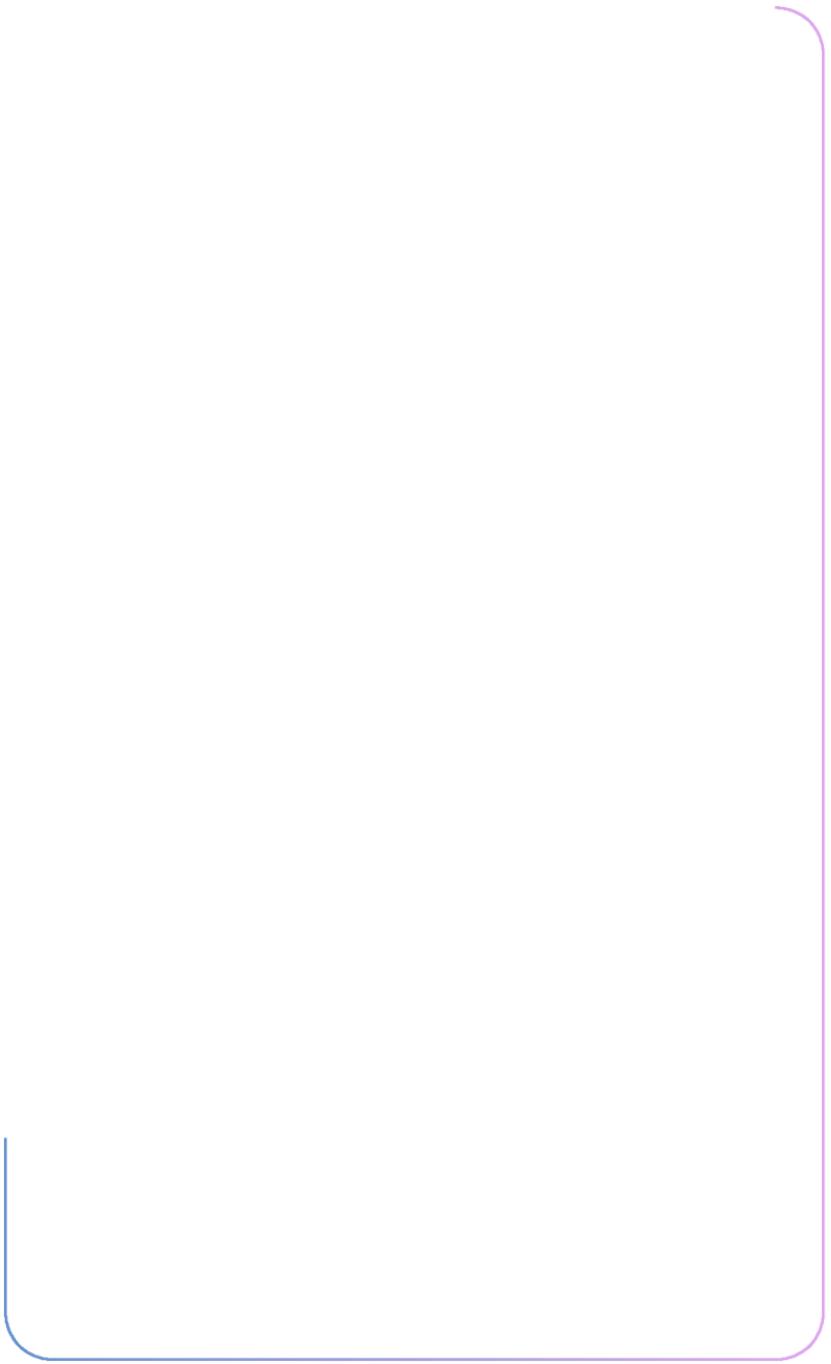
Meine Ziele bei der Weiterentwicklung meiner team-orientierten Organisation:

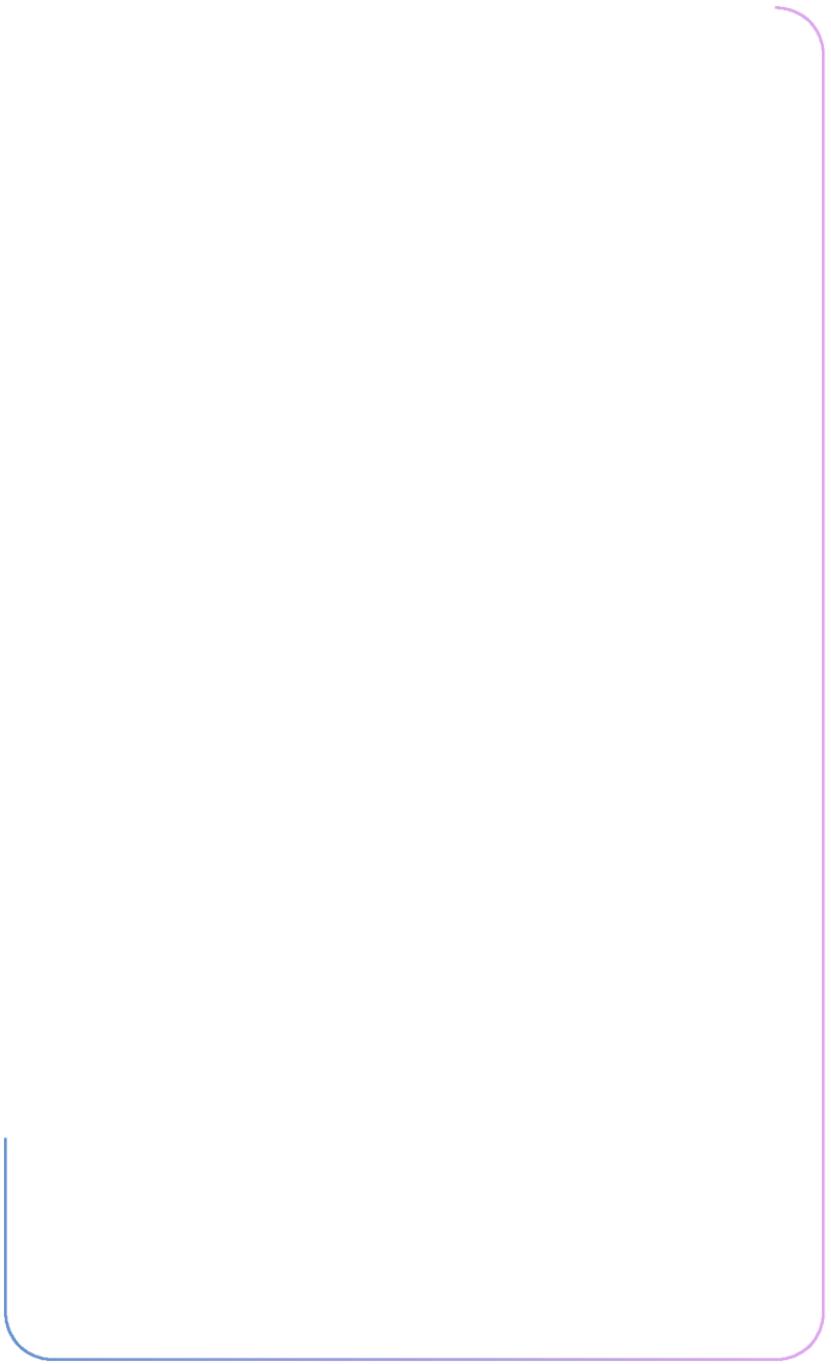


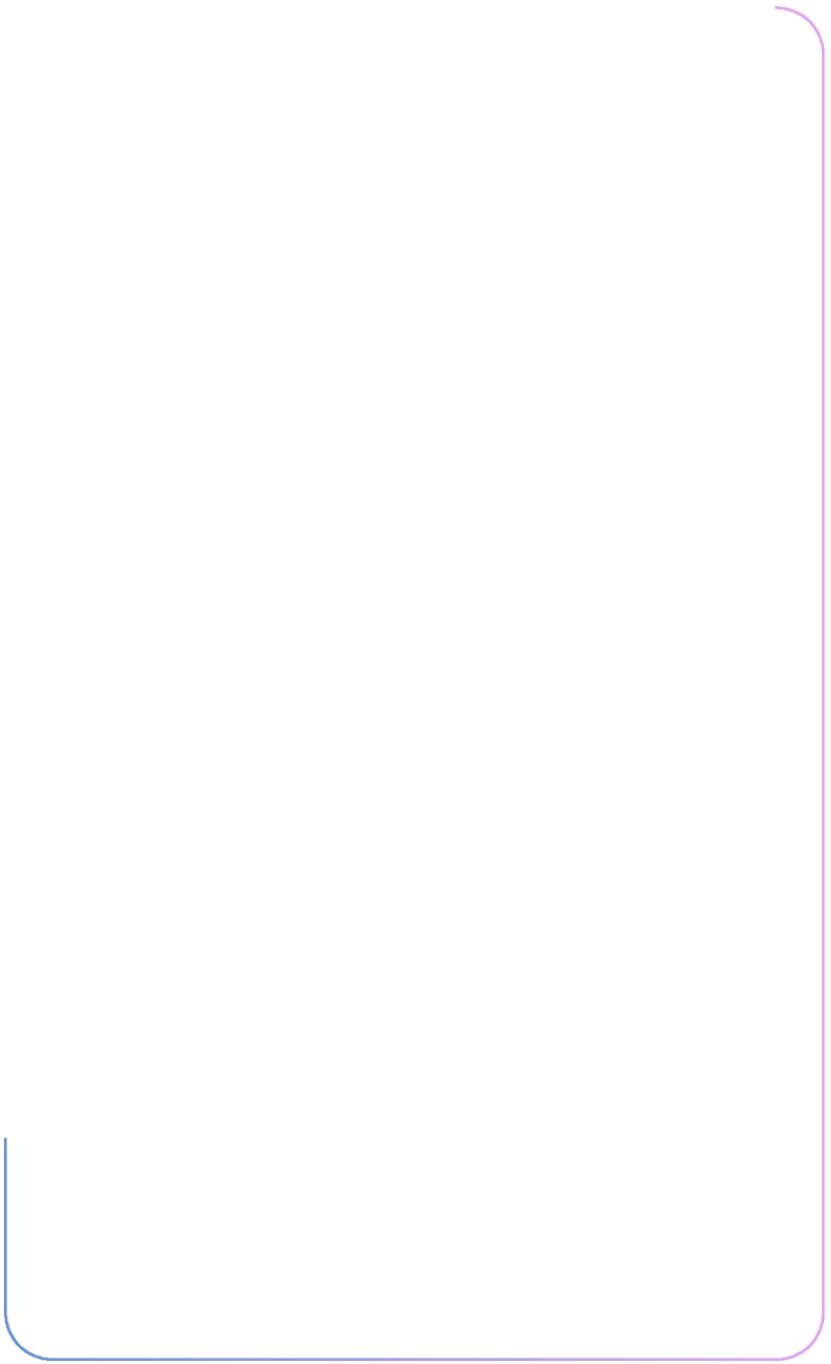


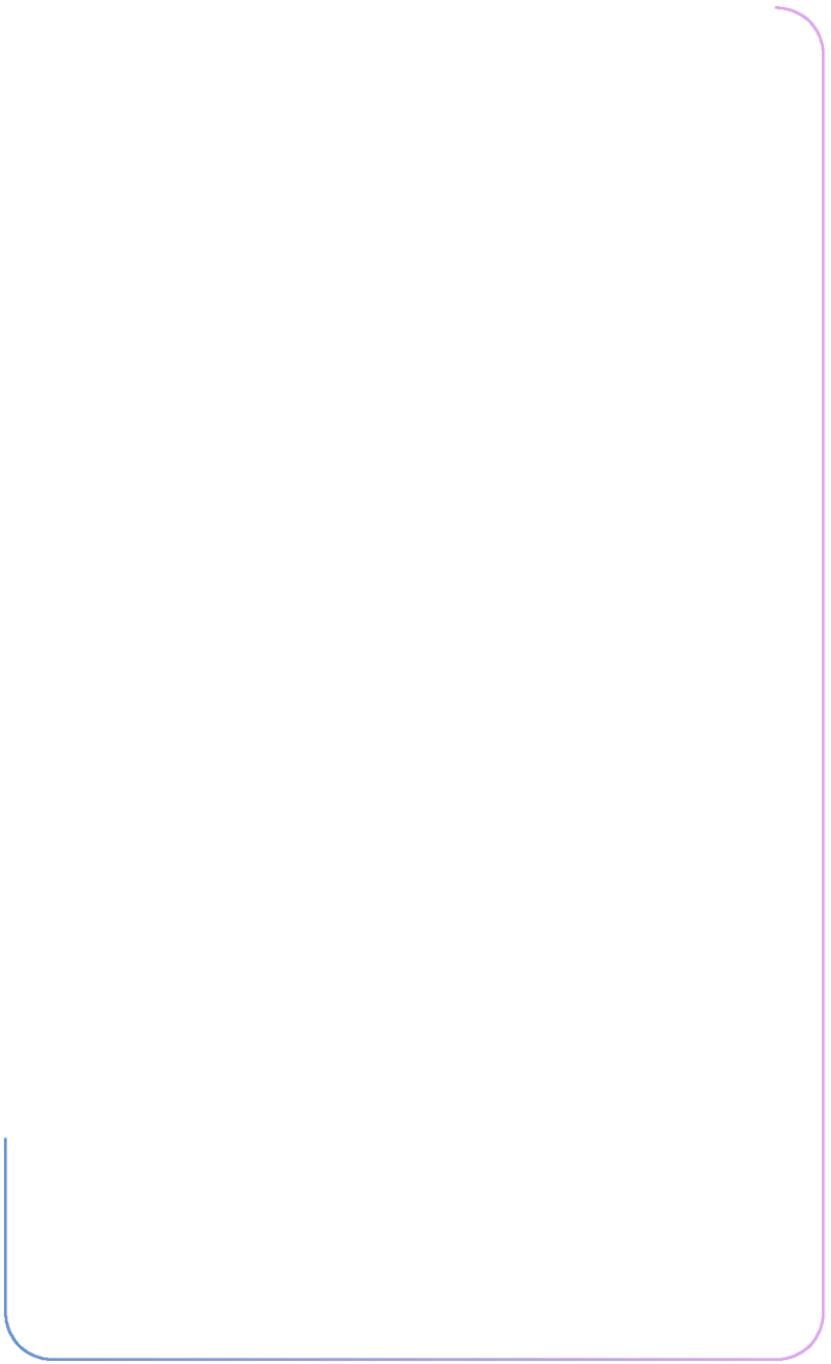


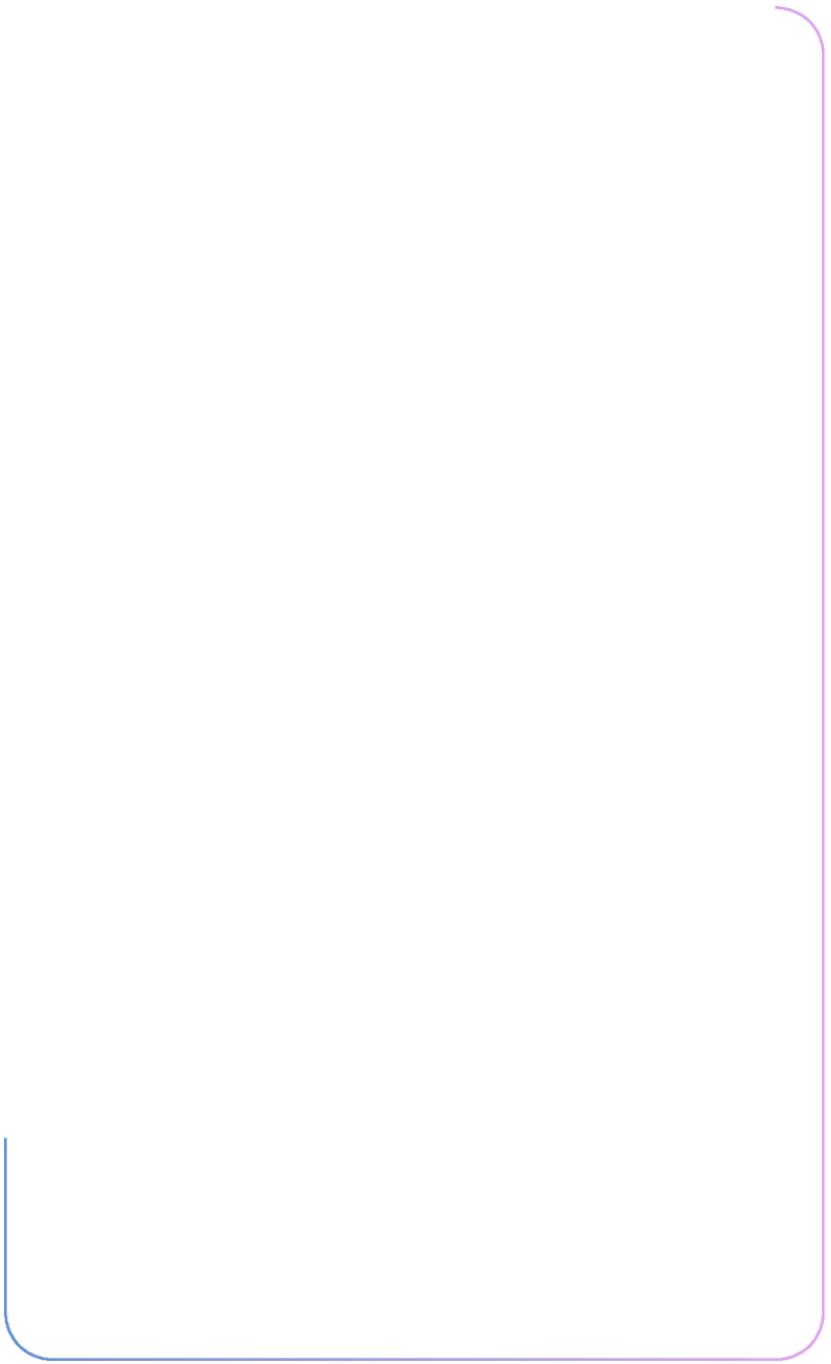


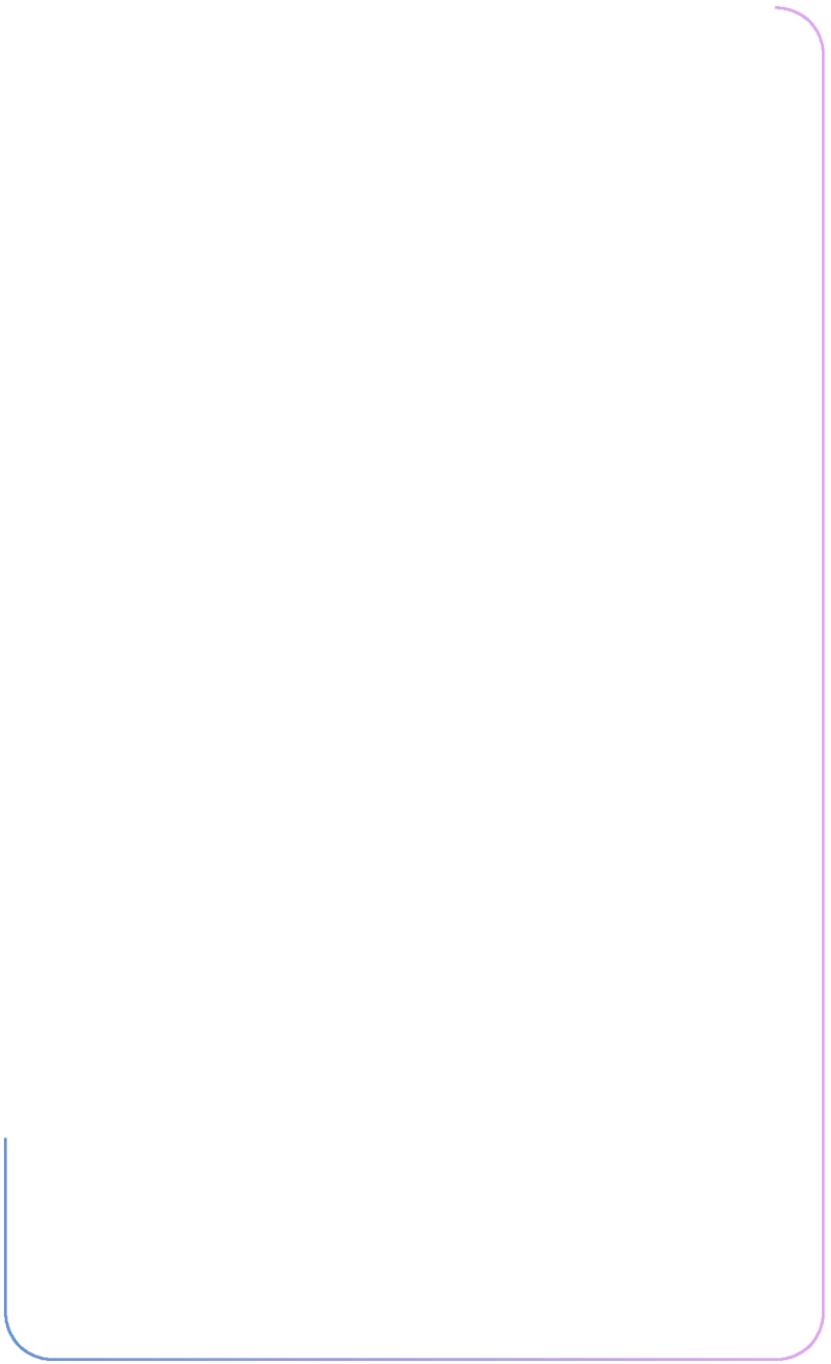


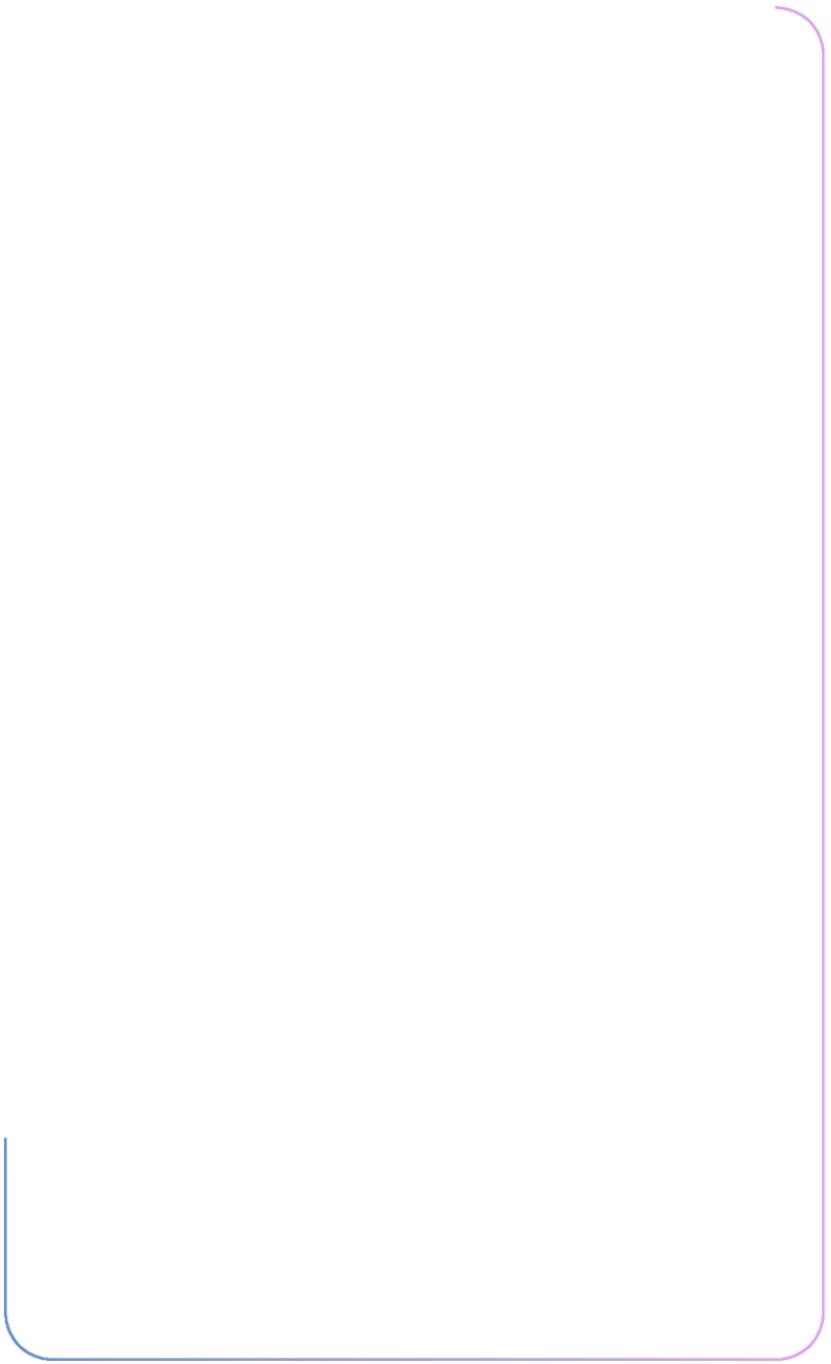


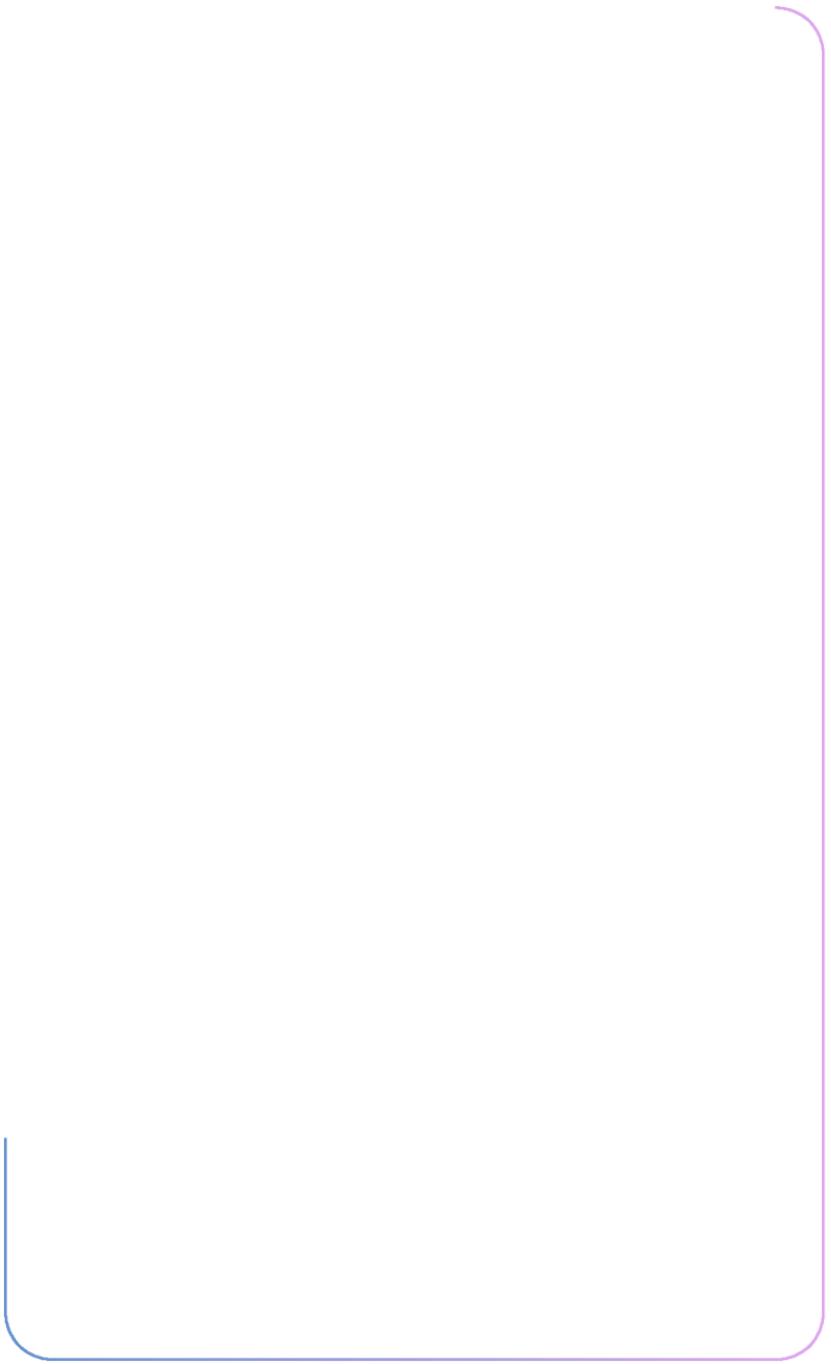


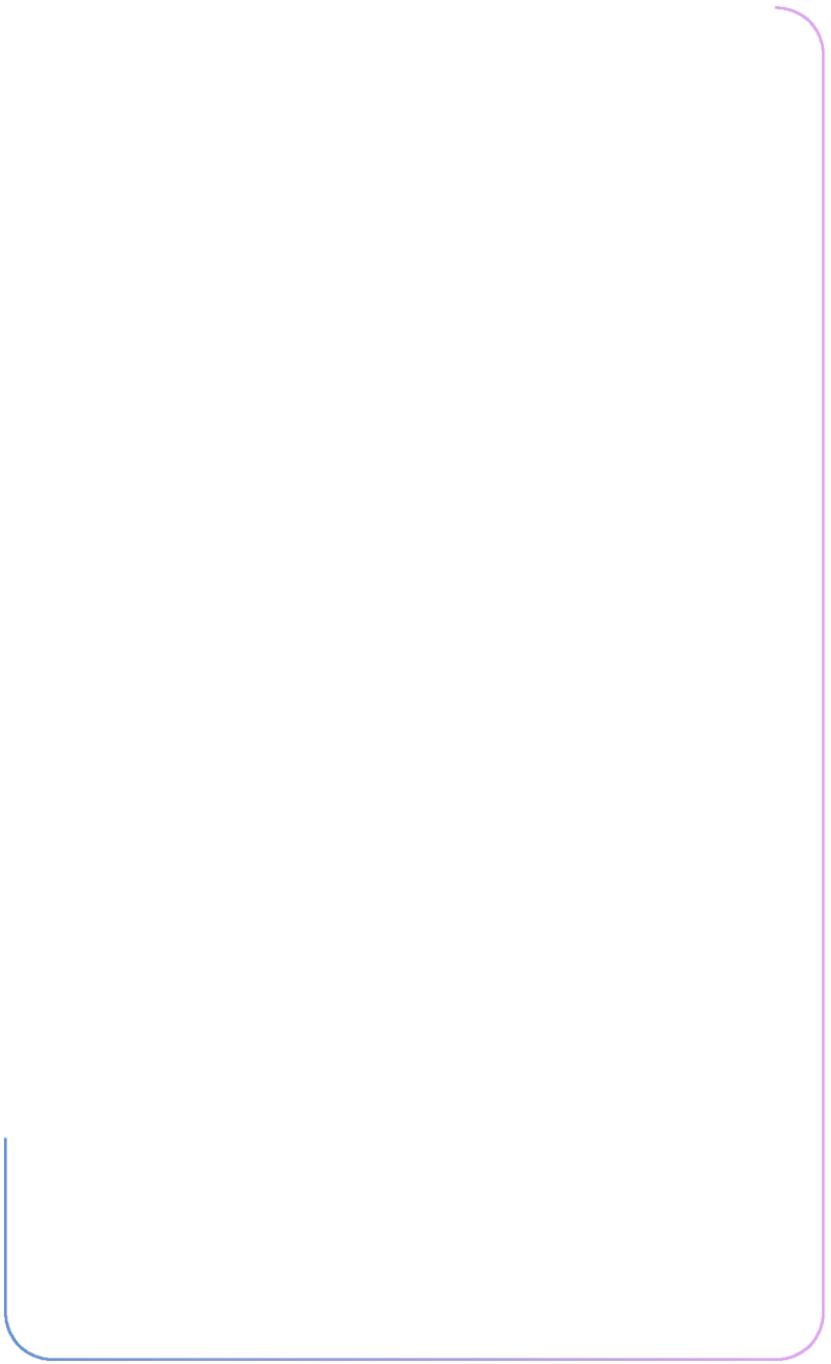


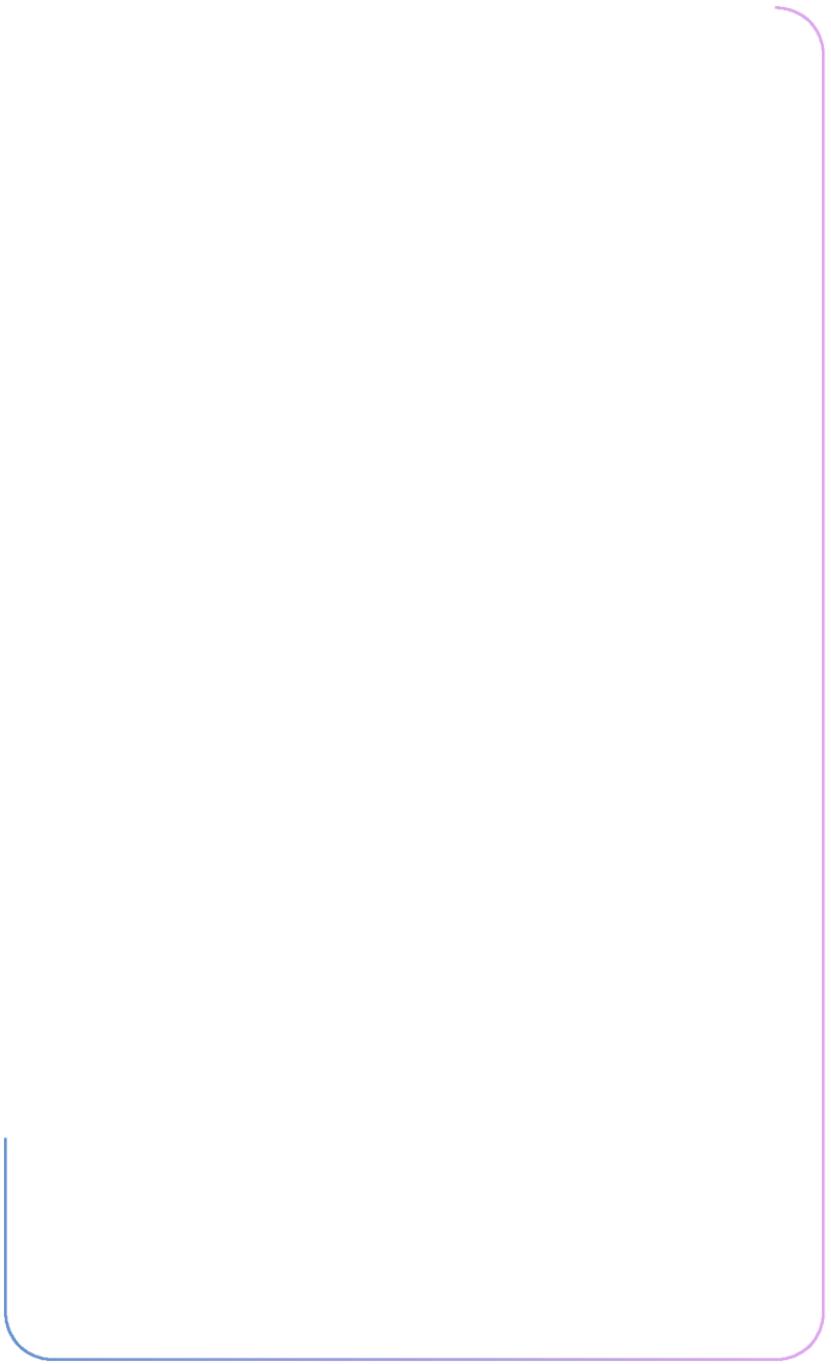


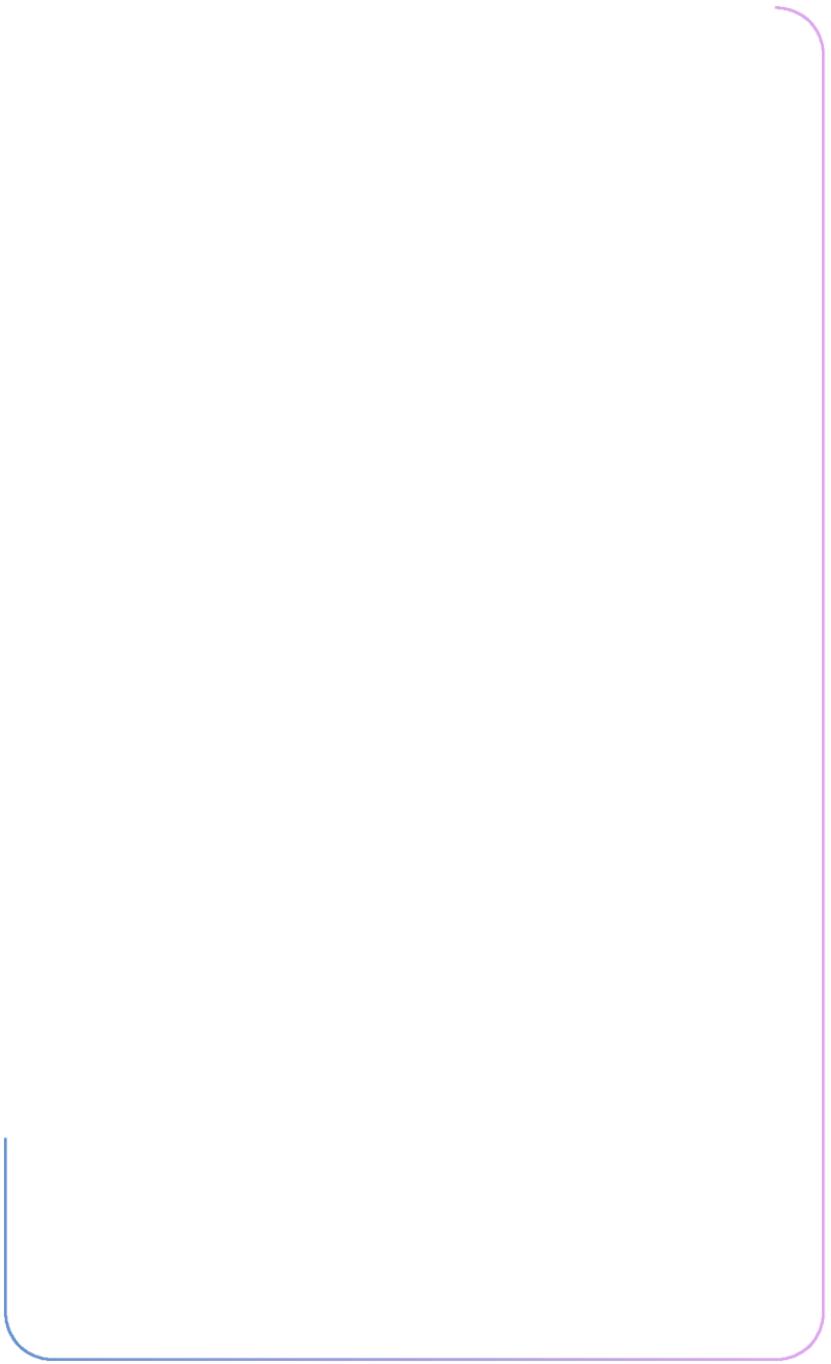


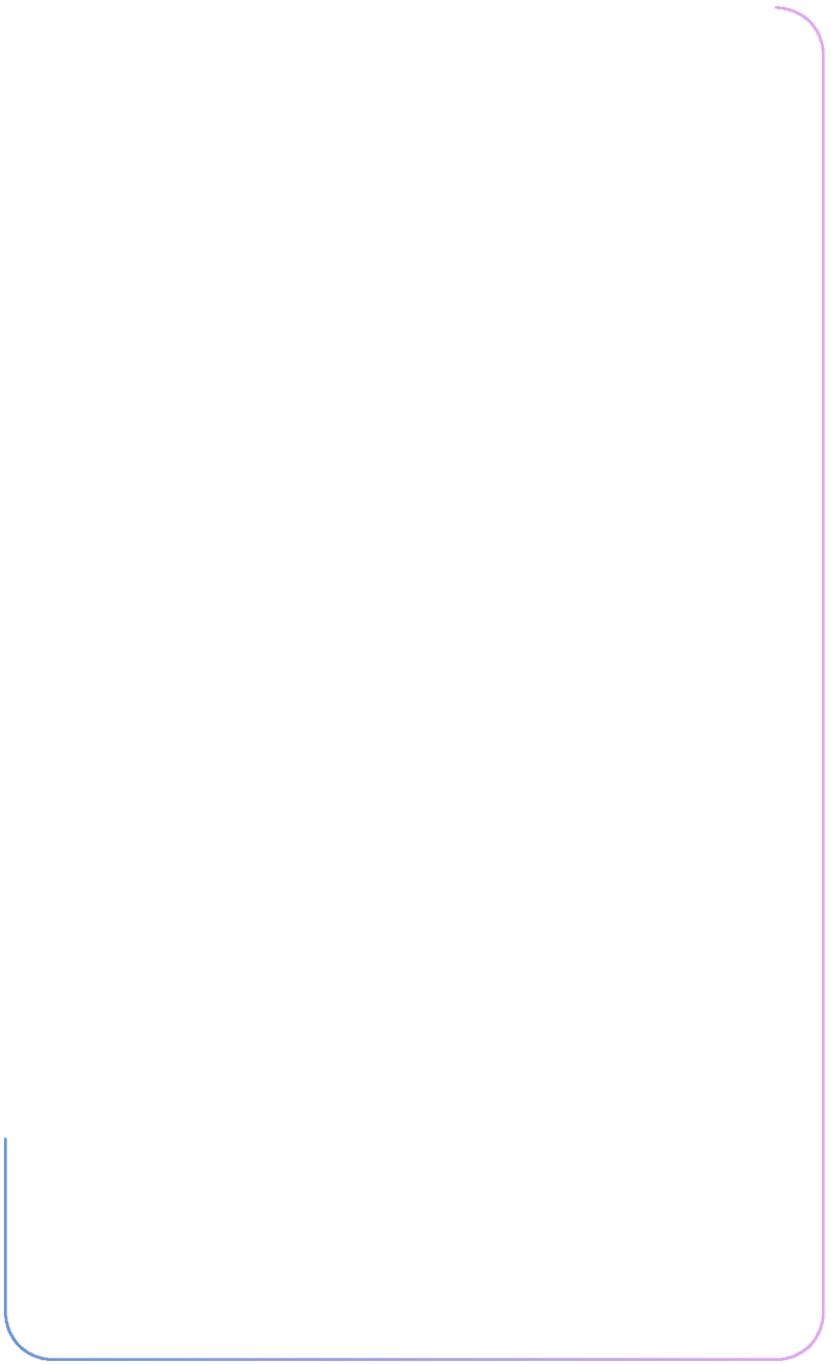


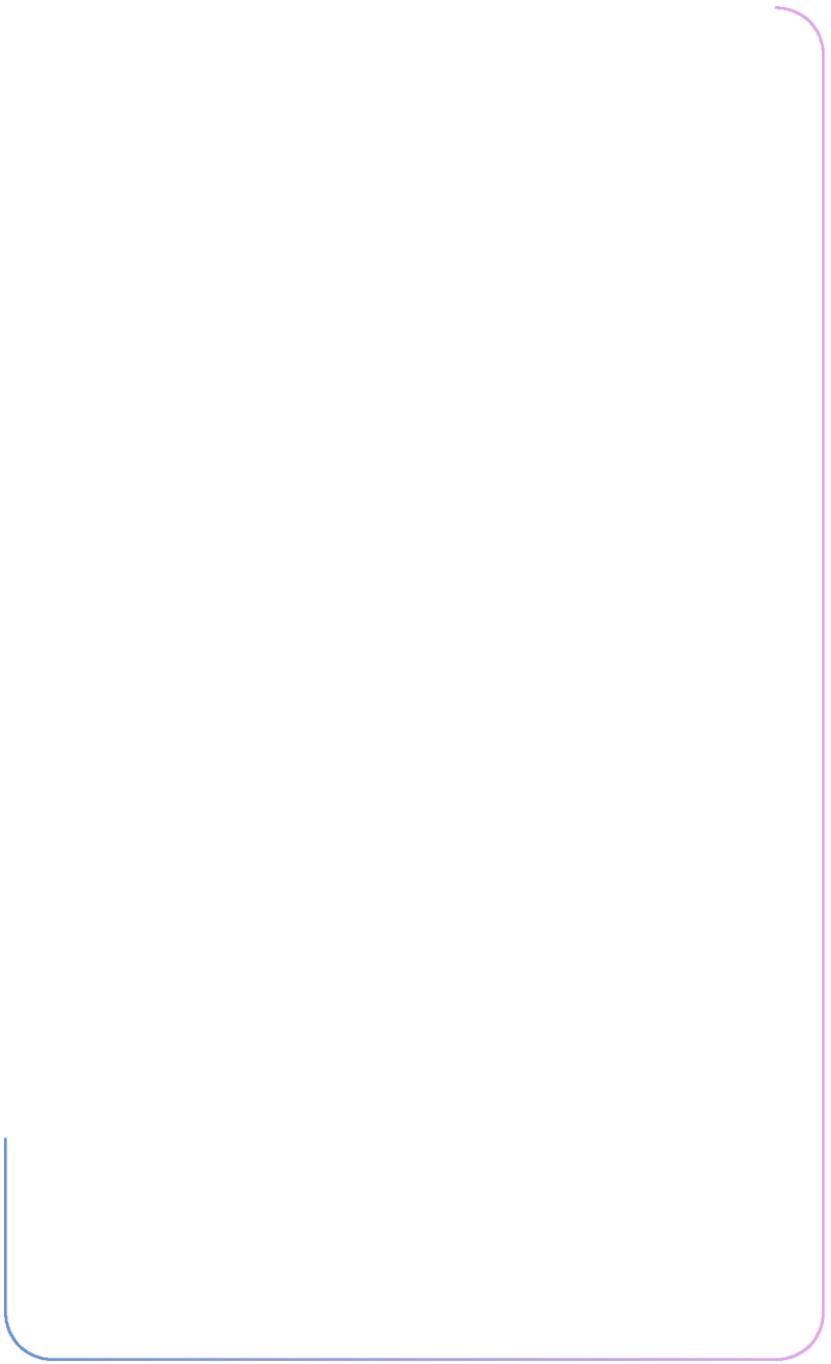


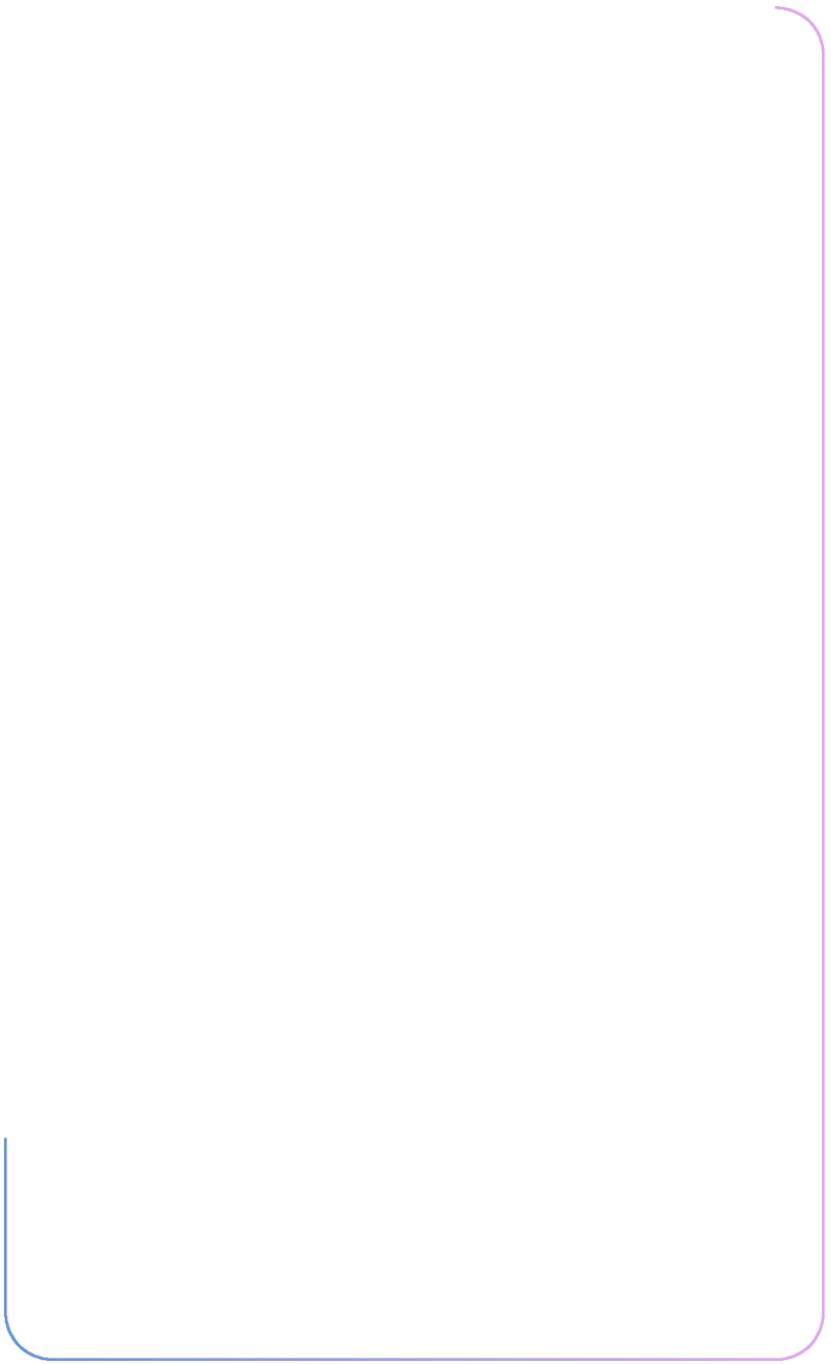


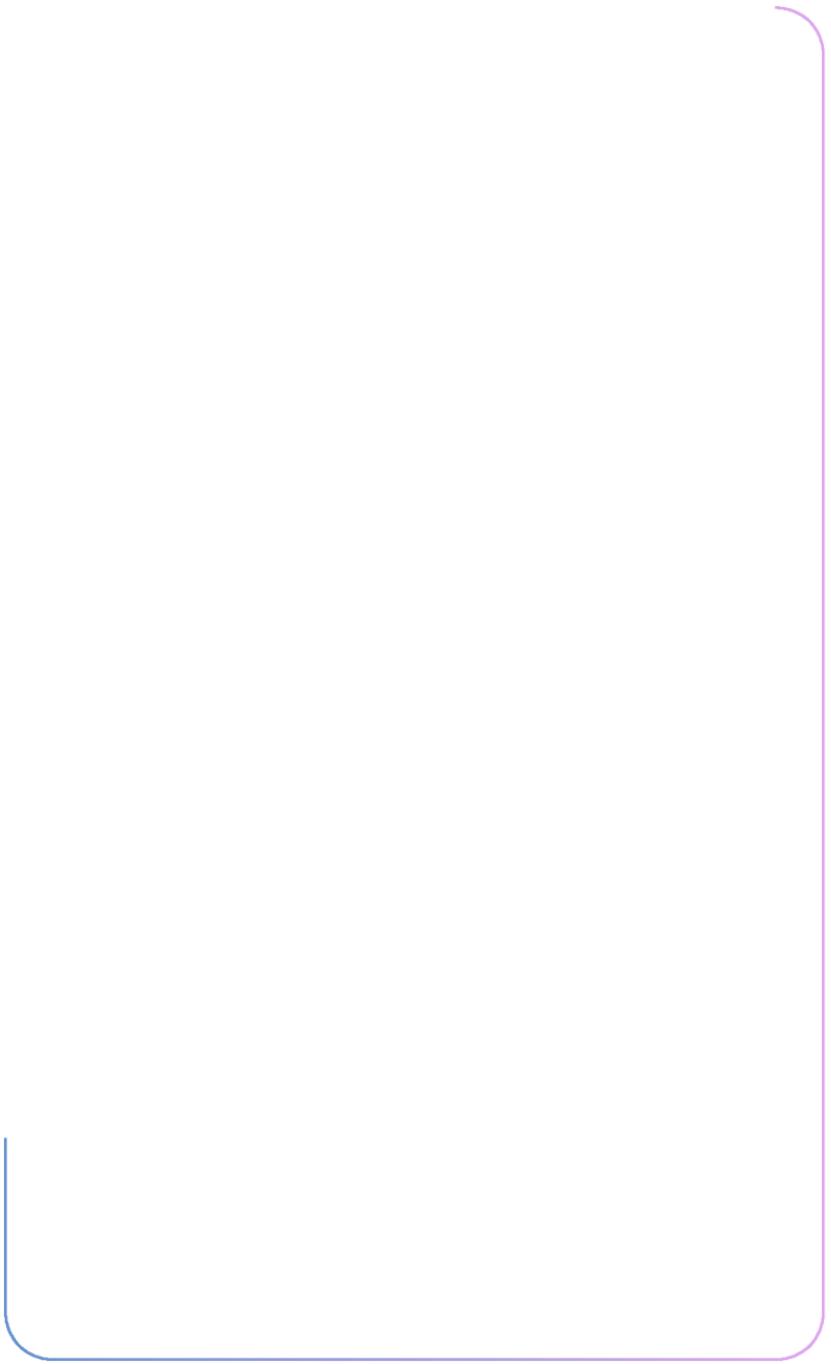












Congratulations on reaching the end  
of the "MY JOURNEY" Workbook!

Herzlichen Glückwunsch zum  
Abschluss des „MY JOURNEY“-  
Workbooks!

Looking back at my reflection process,  
how valuable was it to me?

Wenn ich auf meinen Reflexions-  
prozess zurückblicke,  
wie wertvoll war er für mich?

What was my biggest learning?

Was war meine größte Erkenntnis?

Where did I experience the most growth? Wo bin ich am meisten gewachsen?

**keep developing**  
*von nix kommt nix.*