

Tipps für den Führungseinstieg

Weil wir so oft darauf angesprochen werden, dass die Tipps, die wir im Seminar geben, oft schon viel früher benötigt worden wären, stellen wir die wichtigsten Tipps für den Führungseinstieg hier für jeden zugänglich bereit. Beachten Sie dabei aber bitte, dass diese Tipps Ihnen helfen sollen die wichtigsten Klippen zu umschiffen, insbesondere wenn Sie vom Kollegen zur Führungskraft aufsteigen. Vom Lesen alleine ist jedoch noch keiner zu einer guten Führungskraft geworden, vertiefen Sie die folgenden Anregungen daher in einem unserer spannenden [Trainings zum Thema Führung](#).

Die wichtigsten Tipps für den Start in eine neue Führungsrolle

- Klären Sie Ihre Rolle
Klären Sie die Erwartungen Ihres Vorgesetzten an Ihre Rolle. Beobachten Sie dabei auch den Führungsstil Ihres Chefs, denn dieser sagt viel darüber aus, was er von Ihnen erwartet. Welche Informationen möchte Ihr Chef von Ihnen in welchen Abständen? Welche Ergebnisse sind besonders wichtig für ihn? Welche Argumente ziehen bei Ihrem Chef, welche nicht? Beachten Sie dabei, dass es nicht darum geht den Führungsstil Ihres Chefs zu imitieren. Ein nicht authentischer Führungsstil ist nie der richtige. Suchen Sie aber den Führungsstil, der zu Ihnen passt und der Ihrem Chef nicht zu wider läuft.
- Sprechen Sie Akzeptanzprobleme an
Sollte Sie ein Mitarbeiter in der Führungsrolle nicht akzeptieren, sprechen Sie das an. Am besten verwenden Sie dabei eine indirekte Formulierung, dass Sie sich vorstellen könnten, dass es Ihnen aus der Perspektive des Mitarbeiters schwer fällt, wenn ihm jemand vor die Nase gesetzt wird. Natürlich sprechen Sie das nicht an, um sich selbst in Frage stellen zu lassen, diese Entscheidung ist schließlich gefallen. Sie können also ganz entspannt in das Gespräch gehen. Der Grund für das Gespräch ist ausschließlich einen Weg zu finden, wie Sie beide gut und vor allem erfolgreich zusammen arbeiten können.
- Gestalten Sie den Informationsfluss
Identifizieren Sie diejenigen Personen, zu denen Sie einen regelmäßigen Informationsfluss aufrecht erhalten sollten. Bei Bedarf etablieren Sie Jour-Fixes. Hinterfragen Sie bestehende Besprechungsformate auf Ihre Zweckmäßigkeit und korrigieren Sie diese, wenn nötig. Besprechungen sind häufig Quick-wins, vereinbaren Sie daher Besprechungsregeln im Dialog mit den Mitarbeitern.



Werkzeuge & Wissenswertes - Führung

Tipps für den Führungseinstieg

➤ Lassen Sie sich Zeit und bauen Sie Netzwerke auf

Lassen Sie sich Zeit mit den großen Würfeln. Nutzen Sie die ersten 100 Tage „Welpenschutz“. Beachten Sie: Wenn wichtige Entscheidungen von Ihrem Vorgänger nicht getroffen wurden, dann gibt es möglicherweise einen Grund. Finden Sie diesen heraus und handeln Sie dann konsequent. Zu früh zu viele Themen hoch zu halten ist einer der häufigsten Fehler neuer Führungskräfte. Schnell werden sie von der Realität eingeholt und mindestens ebenso schnell haben Sie eine ordentliche Portion Kredit bei den Mitarbeitern verspielt. Nutzen Sie die Zeit zu Beginn auch, um Ihr Netzwerk zu pflegen und auszubauen. Viele Entscheidungen sind erst dann umzusetzen, wenn man die Befindlichkeiten im Hintergrund kennt.

➤ Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter ein

Nutzen Sie das Wissen und die Ideen Ihrer Mitarbeiter. Idealerweise sprechen Sie mit jedem Ihrer Mitarbeiter über seine persönlichen Vorstellungen und Interessen sowie über sein Aufgabengebiet. Welche Schwierigkeiten sieht er darin, welche Optimierungsmöglichkeiten hat er erkannt?

Aber Achtung: Zum einen dienen diese Gespräche zunächst der reinen Sammlung von Informationen. Versprechen Sie daher Ihren Mitarbeitern nichts. Ob die Ideen auch zu verwirklichen sind, das wissen Sie noch nicht. Versprechen Sie erst recht nichts, wenn es um Gehalt oder Karriere geht.

Und versprechen Sie auch nicht mit jedem Mitarbeiter zu sprechen, wenn Sie das nachher nicht einlösen können. Solche nicht eingehaltenen Versprechungen vergessen Menschen nicht so schnell.

➤ Grenzen Sie Entscheidungen von Mitbestimmung klar ab

Machen Sie sich bei Entscheidungen im Vorfeld bewusst, ob das etwas ist, in dem Mitarbeiter ein echtes Mitspracherecht haben oder ob die Entscheidung eigentlich schon feststeht. Fragen Sie also nicht, was der Mitarbeiter möchte, wenn Sie eigentlich gar keinen Spielraum haben, ihm entgegen zu kommen. Eine Frage, auf die Sie die Antwort schon wissen, ist deshalb so gefährlich, weil die erwünschte Antwort selten kommt. Wenn Sie nach längerem um den heißen Brei reden am Ende die Katze aus dem Sack lassen müssen, dann sind die Gesichter lang und der Frust groß.

➤ Gestalten Sie aktiv

Wenn Sie die Informationen gesammelt haben, dann machen Sie klar, welche Veränderungen Sie angehen wollen. Nicht viele Veränderungen, sondern die Auswahl der richtigen Hebel und die Konsequenz in der Umsetzung machen den Erfolg aus. Wo kann Arbeit optimiert werden? Wie können Sie Prozesse besser gestalten? Welchen Risiken müssen Sie vorbeugen? Welche Kultur der Zusammenarbeit möchten Sie entwickeln?

Versuchen Sie nicht die beste Fachkraft zu sein, sondern erleichtern Sie Ihren Mitarbeitern die Arbeit und die Zusammenarbeit. Bitte greifen Sie nur Themen raus, die Sie auch wirklich beeinflussen können. Und bitte nicht zu viele!



Werkzeuge & Wissenswertes - Führung

Tipps für den Führungseinstieg

► Versuchen Sie nicht krampfhaft beliebt zu sein

Sympathisch, zugänglich, auf dem Boden geblieben, dagegen ist überhaupt nichts zu sagen. Eine gute Beziehung zu den Mitarbeitern bietet die Basis für Situationen, in denen Sie ungeliebte Entscheidungen treffen müssen. In solchen Situationen werden Ihre Mitarbeiter wahrscheinlich über Sie – ihren Chef – meckern. Das gehört dazu. Aber: Ihre Mitarbeiter werden auch erkennen, dass Sie letztlich nicht anders konnten und wenn Sie sonst den Respekt verdient haben, wird das nicht ernsthaft an Ihrer Beliebtheit kratzen. Trauen Sie sich also auch an Themen heran, bei denen es weh tut. Tun Sie das nicht, wird Ihr Image mittelfristig tatsächlich leiden, weil die Arbeit dann nicht so gut funktioniert. Als Führungskraft konsequent und als Mensch respektvoll, wertschätzend und zugänglich. So werden Sie die Akzeptanz Ihrer Mitarbeiter gewinnen. Bitte gehen Sie gleichzeitig jedoch auch nicht ins andere Extrem: Sie werden nicht dadurch eine erfolgreiche Führungskraft, dass Sie mal jemanden rausgeschmissen haben.

Diese Tipps und viel mehr können Sie in unserem beliebten Seminar für den Führungseinstieg vertiefen: [Der erfolgreiche Wechsel in die Führungsrolle – vom Kollegen zur respektierten Führungskraft](#).

