

LEADING POWER NEWSLETTER

*inspiring leaders
for wise action*

Ausgabe 3-2015

AKTUELLE VERANSTALTUNGEN

Onlinekurs: Wirkungsvolle (Mitarbeiter)-Führung

<https://www.diplomero.ch/de/kurs/wirkungsvolle-mitarbeiter-fuehrung-zp5n6v.html>

Wise Leadership Circle

3. September
1800– 1930 Uhr
Münstergasse 12,
Zürich

Wise Leadership Retreat Rhodos

19. (Abend) – 22. Oktober 2015

Rhodos, Lindos
Hotel Lindos Mare
www.lindosmare.gr

Anmeldung

EDITORIAL

Der Leading Power® Newsletter soll ein Begleiter auf Ihrem Weg zur wirkungsvollen Führungs- oder Fachkraft sein. Sie erhalten darin Impulse, Erkenntnisse aus der Arbeit mit Leadern, praktische Empfehlungen, Literaturhinweise, sowie Informationen zu aktuellen Veranstaltungen.

THEMA DES MONATS

Plötzlich Chef – Traum oder Albtraum?

Erst gerade noch Kollege und Mitarbeiter, jetzt plötzlich Chef. Wie gelingt der kritische Rollenwechsel?

WIRKUNGSVOLLE (MITARBEITER)-FÜHRUNG

Online Videokurs (NEU!)

1

*„Wenn Du ein echter Führer sein willst, musst Du
zuerst Mensch werden.“*
Chinesisches Sprichwort

VERZEICHNIS

Seite 2 Plötzlich Chef – Traum oder Albtraum?
Seite 2 Wirkungsvolle Mitarbeiterführung

PLÖTZLICH CHEF - TRAUM ODER ALBTRAUM?

Eben noch war man Kollege, plötzlich ist man in der Führungsrolle. Was wird nun möglich, was schwierig? Gelingen ist nicht einfach garantiert. Führungskraft zu werden ist vielleicht nicht schwer, es zu bleiben dafür sehr?

Umfragen zeigen, woran die meisten tatsächlich scheitern:

1. Mangelnde Unterstützung im Umfeld
2. Fehlende soziale Führungskompetenz
3. Selbstüberschätzung
4. Führung nicht gelernt

Mangelnde Unterstützung

Viele Erstführende werden gleichsam ins kalte Wasser geworfen. Sie waren gute oder sehr gute Fachkräfte, deshalb vertraut man ihnen. Man überträgt die bisherigen Kompetenzen und Eigenschaften (etwa Initiative, Selbstmotivation u.a.) auf die Fähigkeit andere zu führen.

Der Rollenwechsel ist jedoch für die meisten ein einschneidendes Erlebnis. Es gibt viele Momente, wo die betroffene Person Unterstützung brauchen könnte, diese aber kaum erhält. Entweder hat der vorgesetzte Manager keine Zeit oder man traut sich schon gar nicht nach Hilfe zu fragen. So wird einfach gehandelt, es fehlen konkrete Rückmeldungen von vertrauten Personen. Die Unterstützung des Vorgesetzten oder Vertreter des Personals kommt oft zu spät. Eine gute Begleitung beim Rollenwechsel ist also sehr zu empfehlen.

Fehlende soziale Führungskompetenz

Oft führt der Druck von oben zu guten und besseren Ergebnissen dazu, dass sich die neue Führungskraft ausschliesslich auf die Aufgaben, die Ziele und alle damit verbundenen Inhalte und Fragestellungen konzentriert. Das Problem liegt beim „ausschliesslich“. Grundsätzlich ist der Ziel- und Aufgabenfokus absolut sinnvoll und gefragt. Wenn daneben allerdings die sich neu formierenden Beziehungen nicht gleichwertig und prioritär behandelt werden, kommt es nicht gut. Aktive und positive Beziehungsgestaltung sind zentral. Denn, anders als vorher, ist die Führungskraft nun darauf angewiesen, dass **andere** das tun, was man vermittelt und erwartet. Dazu muss man gut in Kontakt sein mit den Mitarbeitenden. Ungleiche Behandlung unterschiedlicher Personen zum Beispiel kann sich negativ auswirken.

Auch der Führungsstil muss der Situation angepasst werden, das können viele nicht von Beginn weg.

Selbstüberschätzung

Immer wieder kommt es vor, dass Neuführende sich die Sache zu leicht vorstellen. Sie waren ja bisher gut oder wurden sogar besonders anerkannt für deren Leistungen. Auch haben Sie bei der Beobachtung anderer Führungskräfte oft schon gedacht „das kann ich auch, kann ja nicht so schwierig sein“. Sie gehen mit überhöhtem Selbstvertrauen auf das Feld und machen rasch dumme Fehler. Sie verpassen es etwa, Zeichen der Wertschätzung für die Vergangenheit zu geben oder sie spielen den Boss der befiehlt. Schliesslich haben sie nun das Sagen. Alle diese Verhaltensweisen untergraben ihre Glaubwürdigkeit ohne dass sie dies merken. Es entsteht Distanz zu den Mitarbeitern. Diese ziehen sich zurück. Bald ist man vom Teamgeschehen abgeschnitten und erhält auch nicht mehr die relevanten Informationen. Dann wird es schwierig.

Führung nicht gelernt

Dieser Aspekt wurde in einer Umfrage am meisten als Grund des Scheiterns genannt.

Das Führungshandwerk muss eingeübt werden. Dazu geht es auch um die Umstellung des Denkens sowie das Schaffen guter Voraussetzungen. Vieles beginnt bei der Haltung. Wie gerne führt jemand, wie stark ist das Interesse ein Team zum Erfolg zu führen, wie gross die Bereitschaft loszulassen? Die erfolgreiche Teamführung braucht sowohl **Management** Aktivitäten wie die Zielsetzung, Aufgabenzuteilung, Koordination, Organisation und Kontrolle wie auch **Leadership** durch Inspiration, Klarheit über Werte sowie Entwicklung aller Beteiligten.

Zudem braucht es einen kontinuierlichen und bewussten Lernprozess mit regelmässiger Reflexion. Schliesslich gehören zum Handwerk auch konkrete Gesprächs- und andere Führungstechniken. Das ist nicht zu unterschätzen.

Wer diese vier genannten Aspekte im Griff hat und sich darum kümmert, kann sich auf alle Vorteile des Führens freuen.

Vorankündigung: Im Herbst erscheint das Buch „Plötzlich Chef“ (Autor: Claude Heini) als Ratgeber im Beobachter Verlag. Es enthält auch einen juristisch rechtlichen Teil für Erstführende (Autorin: Irmtraud Bräunlich).

WIRKUNGSVOLLE (MITARBEITER)-FÜHRUNG (ONLINEKURS)

Aufbau des Kurses mit Videosequenzen:

- Einführung – worum geht es im Kurs
- Was ist Führungswirkung?
- Kernfunktionen der wirkungsvollen Führung
- Die Hebel der Führung
- Autor der eigenen Führung
- Wie entsteht das persönliche Führungsverständnis
- Führen heisst Menschen verstehen

Link direkt zum Kurs bei Diplomero: <https://www.diplomero.ch/de/kurs/wirkungsvolle-mitarbeiter-fuehrung-zp5n6v.html>

Der Onlinekurs umfasst 7 Videosequenzen von insgesamt ca. 40 Minuten und Sie können den Kurs direkt bewerten. Ich freue mich auf Ihr Feedback.

Als Newsletter Mitglied können Sie auf Anfrage einen Gutschein Code erhalten mit **25% Ermässigung** auf den Originalpreis von CHF 27.--.

[Gutschein anfordern](#)

„Du musst jeden Tag entscheiden wer den Preis für Deine Führung zahlt: Du oder deine Leute.“

Kevin Leman

