

Übernahme einer Führungsfunktion



Führung wird sich in Zukunft radikal vom traditionell hierarchischen Denken lösen müssen. Die Aufgabe von Führungskräften wird sein, Vision und Ziele gemeinsam mit allen Mitarbeitern zu entwickeln, sowie die Autonomie der Menschen und Organisationseinheiten zu maximieren. So entsteht der Nährboden für "Community" und "Spirit" einer lernenden Organisation und jene schöpferische Kraft, die angestrebte Ziele verwirklichen lässt. Mit jeder Übernahme einer Führungsfunktion - ob als Neueinsteiger oder für Aufsteiger - bietet sich die Chance einen grundsätzlichen Schritt in diese Richtung zu gehen. Immer wieder werde ich gefragt, was denn nun die besten Tipps für die Führungskräfte der Zukunft sind. Hier sind sie:

1. Verlassen Sie sich nicht nur auf Ihre Erfahrungen

Jede Führungssituation ist einzigartig: die Menschen, die Geschichte des Teams, die Bedingungen, die Kultur - sie lassen sich nicht auf jede beliebige Situation übertragen. Üben Sie daher eine lernende Haltung. „Ich weiß schon...“ ist die beste Lernverhinderung.

2. Entscheidung zum Führen

Finden Sie Antworten auf die Fragen: Was erwartet Ihr Chef von Ihnen? Was erwarten Ihre Mitarbeiter von Ihnen? Was erwarten Ihre Kollegen von Ihnen? Was erwarten Sie selbst von sich? Und entscheiden Sie sich dann zur Führung!

3. Übernahme der Führungsfunktion

Sorgen Sie für ein Übernahmemental. Akzeptanz Ihrer Führungsaufgabe kann nur entstehen, wenn auch ein Anfang gemacht wurde. Führung schleicht sich nicht ein - sie hat einen Anfang.

4. Erfolge und Ressourcen Ihrer Mitarbeiter

Was waren die größten Erfolge Ihrer Mitarbeiter, Ihres Teams in der Vergangenheit? Worauf sind sie stolz? Was macht sie leistungsfähig? Fragen Sie danach - möglichst in einem gemeinsamen Gespräch mit allen.

5. Wertschätzung für das, was vor Ihnen da war

Teams und Mitarbeiter, die vor Ihnen da waren, sind Ihnen um Erfahrungen und Wissen voraus. Würdigen Sie dieses Wissen indem Sie danach fragen, es in Ihre Entscheidungen einfließen lassen und/oder begründen warum Sie entgegen diesen Erfahrungen handeln.

6. Eine Vision entwickeln

Werden Sie sich klar, welches Bild der Zukunft Sie von Ihrem Verantwortungsbereich haben. Beschreiben Sie dieses Bild Ihren Mitarbeitern und begeben Sie sich dazu mit

ihnen in einen Dialog. Erarbeiten Sie mit Ihren Mitarbeitern ein gemeinsames Bild der Zukunft, das genügend Herausforderung beinhaltet und vermeiden Sie Illusionen.

7. Den Realitätsblick schärfen

Lernen Sie auf Feedback (Ihrer Mitarbeiter, Ihres Chefs, Ihrer Kunden...) zu hören und es einzufordern. Machen Sie sich nichts vor, beschönigen Sie nichts und dramatisieren Sie auch nichts. Blicken Sie der Realität - wie sie ist - ins Auge.

8. Werte vermitteln

Wofür treten Sie ein? Welche Prinzipien sind Ihnen in der Führungsarbeit und in der Zusammenarbeit mit Ihren Mitarbeitern wichtig? Bleiben Sie "im Kontakt"? Vermitteln Sie den Mitarbeitern das, was Ihnen wichtig ist und handeln Sie danach. Damit geben Sie Orientierung.

9. Mut entwickeln

Mut bedeutet mit nachhaltiger Initiative vorzugehen und Risiko einzugehen. Stehen Sie zu dem, was Sie wirklich wollen und wenden Sie sich entschlossen Ihren Kunden und Märkten zu. Vertrauen Sie sich und Ihren Mitarbeitern. Lernen Sie dabei Angst zu ertragen, denn Mut ist nicht die Abwesenheit von Angst, sondern die Fähigkeit mit ihr dran zu bleiben.

10. Sorgen Sie für Ihre (innere) Balance und Gesundheit

Wie gesund sind Sie (und ist Ihr Team)? Wie leistungsfähig sind Sie, wollen Sie werden und bleiben? Wie verantwortungsvoll gehen Sie mit Gesundheit um? Balance und Gesundheit sind Ausdruck von Lebendigkeit. Gesundheit ist ein grundsätzliches Guthaben, das Leben ermöglicht. Was tun Sie, um das Guthaben nicht schrumpfen zu lassen?