

Führungstraining

Vom Mitarbeitenden zum akzeptierten Chef



Der Wurf ins eiskalte Wasser

Gestern noch Fachkraft – heute Chef.

Der Übergang vom Mitarbeitenden zum Vorgesetzten ist schwieriger, als im Vorfeld oft angenommen oder vermutet. Die grosse fachliche Kompetenz muss auf einmal auf organisatorische und emotionale Themenfelder ausgedehnt werden.

Die Wertschätzung des Förderungsgedanken kann im Worstcase zum Verlust eines hervorragenden Mitarbeitenden führen, weil er/sie die unüberbrückbaren Herausforderungen von Verantwortungen, Inhalten und Personalführung nicht zu meistern weiss. Dabei können sich bei den geförderten, meist jungen Führungskräften, innere Schluchten öffnen und Zweifel oder Ängste hervorrufen. Dazu können sich neidische oder missgünstige Blicke der Teammitglieder dazugesellen, weil der neue Chef doch gestern noch als Kollege und Teil vom Team die Leistungsaufträge erfüllt hat. Neu wird das Teammitglied die Personalverantwortung übernehmen oder gar einen ganzen Bereich leiten.

Ab diesem Zeitpunkt ist alles nicht mehr so wie es einmal war und das Vertrauen und Zutrauen steht auf wackligen Beinen. Die Inakzeptanz knistert spürbar und es können Missverständnisse entstehen, die zu Fluktuation oder Konflikten führen.

Führung & Souveränität

Wenige Arbeitgeber fördern Ihre Mitarbeitenden mit einem praxisnahen Führungstraining bei diesem anspruchsvollen Rollenwechsel. Gemäss einer Studie haben über 30% nie ein Führungstraining erhalten. Viele davon haben erst zu einem späteren Zeitpunkt eine entsprechende Weiterbildung absolviert oder einen Coach oder Trainer in Anspruch genommen.

Rückblickend hätten sich viele junge Führungskräfte gewünscht, dass sie bereits vor und während dem Rollenübertritt extern begleitet worden wären, um die Methodenkompetenz und die Führungsakzeptanz schneller zu erlangen. So haben sich mögliche Muster oder Fehlverhalten eingeschlichen, die im Nachhinein mit vielen Aufwänden eliminiert werden müssen – wenn überhaupt möglich.

Eine seriöse persönliche und inhaltliche Vorbereitung sowie Begleitung des Rollenwechsels ist elementar, wenn aus Führung wirtschaftliche Erfolge, Mitarbeiterzufriedenheit und persönliche Genugtuung resultieren soll.

Einmal Führung und zurück.

Förderungsprinzip mit Nebenschauplätzen

Die Zufriedenheit, Loyalität und Leistung von Mitarbeitenden hängt zu einem Grossteil davon ab, wie Führungskräfte ihre Verantwortung wahrnehmen und als Vorbilder agieren. Denn, der Schritt in die Führung bedeutet nicht nur mehr Arbeit und Verantwortung, sondern auch mehr Stress und emotionale Spannungsfelder. Die Beförderung hat in den meisten Fällen einen völlig neuen Arbeitsalltag zur Folge mit vielen unvorhersehbaren Herausforderungen und Neuerungen, kommunikativen Inhalten, Strategien, Zielen, Visionen, personelle Konsequenzen bis hin zur Mitarbeiterbeurteilung und Teambildungsmassnahmen. Viele Führungskräfte bekennen sich zu schlaflosen Nächten und mussten zeitnah oder im Laufe der Führungsaufgabe auf psychologische Unterstützung zurückgreifen.

Die «Karriereleiter» ist natürlich auch ein Statussymbol und verschafft Ansehen im Unternehmen und im sozialen Umfeld. Viele Führungskräfte wollen zwar diese Tatsache nicht offen benennen, gehen damit doch auch finanzielle Anreize einher. Wer einmal eine Führungsrolle übernommen hat, geht kaum mehr auf die Mitarbeiterstufe zurück.

Sobald dieser Wunsch erwächst oder ausgesprochen wird, schleicht sich das Gefühl des Versagens grosszügig ein.

Die veröffentlichte Studie des Beratungsunternehmens Great Place to Work zeigt bei 50'000 Angestellten aus 200 Firmen ein erschreckendes Bild der Führung. Über 50 Prozent der Mitarbeitenden halten die Führungskräfte für inkompetent – losgelöst von welcher Branche. Diese Tatsache sollte doch ein Unternehmen motivieren, sich für eine werteorientierte Unternehmenskultur einzusetzen und nachkommende Führungskräfte mit allergrösster Behutsamkeit in die neue Rolle zu führen. Denn, glücklich und erfolgreich zu sein ist nicht weit entfernt, von «andere Menschen zufrieden zu machen». Und dieser Job gelingt vielen Kaderpersönlichkeiten nicht. Sie schaffen es nicht, dass Mitarbeitende am Abend ihren Arbeitsplatz glücklich verlassen und das Gefühl nach Hause nehmen, dass es sich gelohnt hat, die eigene Lebenszeit bei diesem Arbeitgeber, in diesem Team und mit dieser Arbeit zu verbringen.

Es wird also höchste Zeit, den Führungsalltag «einzigartig» zu gestalten und den Moment so zu prägen, dass sich Frustrationen und Unsicherheit nicht multiplizieren, sondern, dass diese mit persönlichkeitsentwickelnden Nuancen gespickt werden und die Erfüllung und Wertschöpfung auf allen Ebenen einkehren kann.

An der Spitze sein, ohne abzuheben.

Der Weg nach oben auf die Bergspitze ist zweifellos holprig. Abgesehen von den Jahreszeiten stehen auch Lawinen, schlammartige Niederschläge und herrlicher Sonnenschein auf dem Abwechslungsplan. Die Anzeichen von wechselnden Wetterlagen nehmen Menschen intuitiv wahr. Umso wichtiger ist es, dass Vorgesetzte sich der Verantwortung, der Mitwirkungskraft der Mitarbeitenden und der eigenen Wirkungskraft bewusst sind.

Sicherlich haben Sie sich auch schon die Frage gestellt, warum Führungskräfte oftmals die Methodik «Management by Helicopter» praktizieren, in Top Positionen verweilen und mit einer chronisch stolzierenden Wichtigkeit durch die Räumlichkeiten von Unternehmen («schweben»)? Dieses «Schaulaufen» bewirkt bei den Mitarbeitenden Unglaubwürdigkeit, fehlende Akzeptanz und mangelndes Vertrauen.

In unseren Trainings setzen wir auf eine ganzheitliche Verhaltens- und Wahrnehmungsreflektion. Die daraus resultierenden Erkenntnisse werden mit praxistauglicher Methodenkompetenz angereichert, damit junge Führungskräfte spielerisch lernen, den Spagat zwischen Verantwortung übernehmen und Mitarbeiterbindung anzuwenden.

Wir wenden uns den nachfolgenden Themenbereichen intensiv zu und schaffen auch Rahmenbedingungen für das Bewusstsein der Unternehmenskultur, der Strategie, der vorhanden Führungsleitsätzen sowie den Forderungs- und Förderungsprinzipien.

WIR ENTWICKELN FÜHRUNGSKRÄFTE.



Herzlichst Ihre, Monica Fischer

Emotionale Kompetenz	Teamspirit	Rahmenbedingungen
Kommunikative Kompetenz	Eigenverantwortung	Grenzen & Pflichten
Fachliche Kompetenz	Motivation	Kritikfähigkeit