

Übernahme einer Führungsfunktion

Führung in Zukunft wird sich radikal vom traditionell hierarchischen Denken lösen müssen. Die Aufgabe von Führungskräften wird sein, Vision und Ziele gemeinsam mit allen MitarbeiterInnen 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 sie ihre angestrebten Ziele verwirklichen lässt.

Mit jeder Übernahme einer Führungsfunktion - ob als NeueinsteigerIn oder für AufsteigerIn - bietet sich die einmalige Chance einen grundsätzlichen Schritt in diese Richtung zu gehen.

Immer wieder werden wir gefragt, was denn nun die besten Tipps für die Führungskräfte der Zukunft sind. Nun sind aus unserer Sicht Tipps für hochkomplexe Aufgabenstellungen problematisch. Dennoch haben wir einen Versuch - auf Einladung des Nachrichtenmagazins - gestartet, das Ergebnis sehen Sie hier:

1. Verlass Dich nicht auf deine Erfahrungen (und auch nicht auf diese Tipps!)
Jede Führungssituation ist einzigartig: die Menschen, die Geschichte des Teams, die Bedingungen, die Kultur - sie lassen sich nicht auf jede beliebige Situation übertragen. Übe daher eine lernende Haltung. "Ich weiß schon..." ist die beste Lernverhinderung.
2. Entscheidung zum Führen
Finde Antworten auf die Fragen: Was erwartet dein/e Chefln von Dir? Was erwarten deine (zukünftigen) MitarbeiterInnen von dir? Was erwarten Deine KollegInnen von dir? Was erwartet Dein/e PartnerIn, Deine Kinder... von dir? Was erwartest Du selbst von Dir? Und entscheide Dich dann zur Führung!
3. Übernahme der Führungsfunktion
Sorge für ein Übernahmerritual. Akzeptanz deiner Führungsaufgabe kann nur entstehen, wenn auch ein Anfang gemacht wurde. Führung schleicht sich nicht ein - sie hat einen Anfang.
4. Erfolge und Ressourcen deiner MitarbeiterInnen
Was waren die größten Erfolge Deiner MitarbeiterInnen, Deines Teams in der Vergangenheit? Worauf sind sie stolz? Was macht sie leistungsfähig? Frage danach - möglichst in einem gemeinsamen Gespräch mit allen.
5. Wertschätzung für das, was vor dir da war
Teams und MitarbeiterInnen, die vor Dir da waren, sind Dir um Erfahrungen und Wissen voraus. Würdige dieses Wissen indem Du danach fragst, es in deine Entscheidungen einfließen lässt und/oder begründest warum du entgegen diesen Erfahrungen handelst.
6. Eine Vision entwickeln
Werde Dir klar, welches Bild der Zukunft du von deinem Verantwortungsbereich hast. Beschreibe dieses Bild Deinen MitarbeiterInnen und begib dich dazu mit ihnen in einen Dialog. Erarbeite mit Deinen MitarbeiterInnen ein gemeinsames Bild der Zukunft, dass genügend Herausforderung beinhaltet und vermeide Illusionen.
7. Den Realitätsblick schärfen
Lerne auf Feedback (deiner MitarbeiterInnen, deines Chefs, deiner Kunden...) zu hören und es einzufordern. Mach' Dir nichts vor, beschönige nichts und dramatisiere auch nichts. Blick der Realität - wie sie ist - ins Auge.
8. Werte vermitteln
Wofür trittst du ein? Welche Prinzipien sind Dir in der Führungsarbeit und in der Zusammenarbeit deiner MitarbeiterInnen wichtig? Führst du "im Kontakt"? Vermittle den MitarbeiterInnen das was dir wichtig ist und handle danach. Damit gibst Du Orientierung.

ATTEMS,WEBER

9. Mut entwickeln
Mut bedeutet mit nachhaltiger Initiative vorzugehen und Risiko einzugehen. Stehe zu dem was Du wirklich willst und wende dich entschlossen Deinen Kunden und Märkten zu. Vertraue Dir und Deinen MitarbeiterInnen. Lerne dabei Angst zu ertragen, denn Mut ist nicht die Abwesenheit von Angst sondern die Fähigkeit mit ihr dran zu bleiben.

10. Sorge für deine (innere) Balance und Gesundheit
Wie gesund bist Du (und ist Dein Team)? Wie leistungsfähig bist Du, willst Du werden und bleiben? Wie verantwortungsvoll gehst Du mit Gesundheit um? Balance und Gesundheit sind Ausdruck von Lebendigkeit. Gesundheit bedeutet aber nicht Abwesenheit von Krankheit sondern ein Guthaben das Leben ermöglicht.