

Führung: Gerade zu Beginn einer Karriere keine Selbstverständlichkeit

von Lisa Wolff

Kurzübersicht

- o Fast jeder Mitarbeiter hat Führungserfahrung – zwar nicht als Führender selbst, aber durch das Erleben von Führung in der Rolle des Geführten.
- o Definieren Sie zu Beginn, was Führung für Sie bedeutet und welche Erwartungen Sie an Ihre Mitarbeiter stellen.
- o Ein Mentor im eigenen Unternehmen oder ein Externer kann gerade zu Beginn eine große Hilfe sein.



Die Beförderung zu einer neuen Position mit Führungsverantwortung stellt Mitarbeiter häufig vor neue Herausforderungen. Auf einmal werden aus unterschiedlichen Richtungen neue Erwartungen an die eigene Person und die künftige Position gestellt. Es geht nicht mehr nur darum, seine fachliche Expertise zu einem Thema einzubringen und Empfehlungen zu geben, sondern echte Führungskompetenzen sind gefragt und andersartige Entscheidungen müssen getroffen werden. Dabei ist Führung gerade zu Beginn einer Karriere noch keine Selbstverständlichkeit.

Vergessen Sie nicht, Sie bringen Führungserfahrung mit

Gerade zu Beginn fragen sich Führungskräfte häufig, wie sie ohne jahrelange Erfahrung die richtigen Entscheidungen treffen und das eigene Team angemessen in die richtige Richtung führen können. Dabei darf man nicht vergessen, dass jeder Mitarbeiter Führungserfahrung mitbringt – zwar nicht als Führender selbst, aber durch das Erleben von Führung in der Rolle des Geführten. Man hat die Möglichkeit, sich an den positiv erlebten Elementen der Führung des ehemals Vorgesetzten zu orientieren und diese positiven Erfahrungen an die eigenen Mitarbeiter weiterzugeben. Ebenso ergibt sich die Chance, die Fehler des eigenen Vorgesetzten kein zweites Mal zu begehen. Man startet somit in seiner neuen Position als Führungskraft nicht ganz am Anfang.

Sprechen Sie über Erwartungen

Gerade in den ersten Tagen in der neuen Position ist es wichtig, dass man sich ein klares Bild davon verschafft, welche Erwartungen man an seine Mitarbeiter hat und welche Erwartungen an einen selbst als Führungskraft gestellt werden. Bei Führung geht es um mehr als um

die Delegation von Aufgaben. Es geht um Menschen und das Management von Beziehungen. Eine gute Führungskraft fördert und fordert seine Mitarbeiter – immer mit einer wertschätzenden Grundhaltung. Es ist ihre Aufgabe, ein Umfeld zu schaffen, das selbstverantwortliches und selbstorganisiertes Arbeiten ermöglicht. Kommunikation mit den eigenen Mitarbeitern ist dabei der Schlüssel. Die Mitarbeiter müssen die Ideen, Ziele und Strategien der Führungskraft kennen, in den Prozess mit eingebunden werden und ihn aktiv mitgestalten dürfen. Begegnet man den eigenen Mitarbeitern mit Vertrauen und Wertschätzung erntet man Eigenverantwortung und Motivation.

Finden Sie einen Mentor

Gerade zu Anfang kann es eine große Hilfe sein, eine Vertrauensperson zur Seite zu haben, die man um Rat bitten kann. Gibt es niemanden im eigenen Unternehmen, der als Mentor fungieren kann, kann man auf externe Unterstützung zurückgreifen – jemanden, der einem mit neutralem Blick und jahrelanger Erfahrung im Bereich Führung dabei unterstützt, sich eigene Ziele zu stecken, sich neu zu organisieren und die hinzugekommene Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter zu übernehmen. Ein externer Mentor hat dabei den Vorteil, dass der Mentee seinen beruflichen Alltag mit einer erfahrenen und neutralen Person offen reflektieren kann. Er hat – möglicherweise anders als ein Kollege – kein Interesse an einem spezifischen Lösungsweg, sondern bespricht mit dem Mentee gemeinsam das für ihn beste Vorgehen. Schlussendlich wird niemand als fertige Führungskraft geboren. Man lernt mit der Zeit aus seinen Erfahrungen und wächst Schritt für Schritt in die neue Verantwortung hinein. Und auch nach Jahren als erfahrene Führungskraft werden einem noch Situationen begegnen, die für einen selbst keine Selbstverständlichkeit sind.