

Strike the pose!

Nervös, unruhig, Herzflattern? Forscher wissen: Bereits 2 Minuten in einer selbstbewussten Körperhaltung reichen aus, um unsere Gedanken und Emotionen positiv zu beeinflussen. Versuchen Sie deshalb kurz vor Ihrer Rede eine High-Power-Pose. Machen Sie es wie Wonder Woman oder Superman: Stehen Sie ganz gerade, die Brust nach vorne, das Kinn angehoben, die Beine fest in den Boden und die Arme in die Hüften gestemmt. Lächeln Sie. Das verleiht Ihnen zwar keine geheimen Kräfte, versetzt Sie aber in Sieger-Stimmung.

Start with Why!

Sie haben Großes vor mit Ihrem Team? Sie läuten den dringend notwendigen Change ein? Starten Sie in Ihrer Antrittsrede nicht mit den To-dos, sondern mit dem Warum. Nur wenn Ihre Mitarbeiter dieses Why, den tieferen Sinn, kennen und verstehen, sind sie bereit für das How. Schon Steve Jobs wusste: Allein das Warum ist der Motor, der Menschen antreibt.

Tell your story!

Fremde wecken Misstrauen und Skepsis. Erst recht gilt das, wenn Sie als Führungskraft einsteigen: Krempelt die jetzt alles um? Kann der das denn?

Vertrauen braucht Zeit. Einen Anker dafür setzen können Sie bereits zu Beginn. Zeigen Sie sich nahbar und authentisch mit Ihrer ganz persönlichen Story:

- Welches Erlebnis hat Sie nachhaltig geprägt?
- Was hat Ihr Wertesystem beeinflusst?
- Welche Wendepunkte gab es in Ihrem Leben?

Auch Missgeschicke mit Happy End machen sympathisch.

Das Erbe eines erfolgreichen Vorgängers: Verwalten oder gestalten?

Ein motiviertes Team, exzellente Zahlen, erfolgreiche Projekte – eine komfortable Ausgangssituation kann Sie als neue Führungskraft auch vor Herausforderungen stellen.

Denn man erwartet von Ihnen, dass Sie die Erfolgsserie Ihres Vorgängers fortsetzen. Weil sein Modell funktioniert hat, wird Ihr Umfeld den Sinn von Veränderungen bezweifeln. Was Sie in ein Dilemma bringt. Als Führungskraft möchten Sie ja schließlich eigene Akzente setzen.

Never change a running system

Ob Aufgabenverteilung, Prozesse, Teamrituale oder das Bonus-system – es wäre ein fataler Fehler, bewährte organisatorische oder soziale Strukturen umzukrempeln. Denn damit setzen Sie

auch wertschöpfende Hebel außer Kraft. Stecken Sie Ihre Energie lieber in die Beziehungsarbeit – darin liegt der Schlüssel für Ihre Zukunft. Fragen Sie sich:

- Wie bekommen Sie Ihr Team ins Boot, auch wenn Ihr Stil ein anderer ist?
- Wie überzeugen Sie Ihre Vorgesetzten von Ihrem Erfolgswillen?

Gewinnen Sie die Loyalität aller Seiten, können Sie – behutsam und nach und nach – Dinge verändern. Denn Stillstand wünscht sich niemand.

Was Ihnen in einer gut laufenden, eingeschworenen Gruppe passieren kann: Dass Sie sich anfangs wie ein Störfaktor fühlen. Ihr Führungs-Kit ist jetzt entscheidend: Mit welchen Maßnahmen können Sie Vertrauen aufbauen? Sorgen Sie für eine offene Gesprächskultur, übertragen Sie Ihren Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung. Und drehen Sie nicht im einsamen Kämmerchen an Stellschrauben, sondern suchen Sie gemeinsam mit Ihrem Team nach Wegen, noch besser zu werden.

Altlasten im neuen Job? 3 Tipps für Ihren Erfolg

Wenn Sie glücklose Vorgänger beerben oder frischen Wind in einen Bereich bringen sollen, haben Sie einen Vorteil: Die Gestaltung wird meist Ihnen überlassen. Doch die Rolle birgt auch Risiken. Mit den folgenden Tipps minimieren Sie diese.

Nicht der Vorgänger, sondern die aktuelle Situation interessiert

Vermitteln Sie dem Team Ihre neutrale Haltung zum Vorgänger. Egal was passiert ist: Reden Sie nicht schlecht über ihn. So bringen Sie Ihre Mitarbeiter nicht in Loyalitätskonflikte. Sammeln Sie Informationen, um die Ausgangslage möglichst objektiv analysieren zu können. Kommunizieren Sie den neuen Kurs klar und eindeutig, ebenso Ihre Vorstellungen und die To-dos für das Team.

Richten Sie das Team neu aus

Womöglich erwarten viele nun rasche Ergebnisse von Ihnen. Doch für einen konfliktfreien Zukunfts-Shift muss zunächst das ganze Team ins Boot. Etliche Einzelgespräche und Teammeetings können dafür nötig sein. Kümmern Sie sich um Bedürfnisse, die vernachlässigt und um Konflikte, die nicht gelöst wurden. Berichte und Learnings aus der Vergangenheit, helfen dabei, die Mitarbeiter und den Teamgeist besser zu verstehen, können aber auch eine einseitige Wahrnehmung spiegeln. Wichtiger als der Blick in die Vergangenheit sind neue Optionen, wie die Arbeit zukünftig gestaltet wird.

Versichern Sie sich der Unterstützung Ihrer Vorgesetzten und Ihrer Kollegen

Informieren Sie Ihre Führungskraft über Strategie und Maßnahmen, binden Sie sie direkt ein, wo nötig. Das entlastet Sie von der alleinigen Verantwortung und nimmt Druck von Ihnen.

Holen Sie ebenso die Kollegen mit ins Boot, insbesondere wenn es um eine Neuausrichtung Ihres Bereichs geht, die auch andere Abteilungen oder Teams tangiert.

Vom Außenseiter zum Insider werden

Wer die richtigen Menschen kennt, kommt an die entscheidenden Informationen. Darauf sollten Sie schon von Beginn an hinarbeiten.

BEISPIEL:

Anja liest den Projektbericht: Nichts lässt auf Probleme im Team schließen. Doch das Ergebnis spricht Bände. Gut, dass sie die technische Projektleiterin kennengelernt hat – sie weiß alles über die Hintergründe.

Während Ihrer Einarbeitung werden Fragen auftauchen, deren Antwort Sie nicht in den Akten, nicht in den Berichten oder Protokollen und auch nicht im Intranet finden. Zum Beispiel, wie Ihr Team im Unternehmen gesehen wird, wo die innovativsten Köpfe sitzen oder wer sich intern auf Ihre Stelle beworben hat.

Wollen Sie gut ins Unternehmen hineinwachsen, brauchen Sie Wissen von Insidern: einem Mentor, Ihren Vorgesetzten, erfahrenen Mitarbeitern, aber auch Kollegen aus der Führungsmannschaft.

Zusammenarbeit vertiefen, Wissen aufbauen

Vereinbaren Sie mit Ihren Stakeholdern Termine, um sich näher vorzustellen und die Zusammenarbeit sowie den Informationsaustausch zu besprechen: Verantwortliche der Fach- und Orga-