

Wissens-Forum

**Konkretes Praxiswissen
Austausch mit Kollegen**

Webinar-Staffel für Zukunftsgestalter. Mit relevanten Themen
der Unternehmensführung, um täglich besser zu werden.

Von der Fachkraft zur Führungskraft mit Rainer Guse

30.09.2020

Rainer Guse, Leaders Academy by GedankenTanken

P R O T O K O L L

Impulsvortrag

- 70% der Kündigungen beruhen auf einem schlechten Verhältnis zum direkten Vorgesetzten.
- Oft werden die Führungsfähigkeiten und –anforderungen der Mitarbeitenden nicht gut von den Vorgesetzten ausgebildet.
- 74% der Mitarbeitenden wünschen sich einen Vorgesetzten, der sie bei der Weiterentwicklung unterstützt.
- Kennen wir die Erwartungshaltung unserer Mitarbeitenden?
- **Indem wir die Erwartungshaltung unserer Mitarbeitenden kennen und in der Zusammenarbeit berücksichtigen, stärken wir die Bindung und schützen uns vor dem Fachkräftemangel.**
- 71% der Mitarbeitenden haben eine geringe emotionale Bindung an das Unternehmen.
- Führung bedeutet auch, eine emotionale Bindung an das Unternehmen zu erzeugen.
- Was ändert sich, wenn Mitarbeitende zur Führungskraft befördert werden?
- Wichtig ist, die Werte der Mitarbeitenden zu kennen, da unterscheiden sich die verschiedenen Generationen massiv.
- Es ist eine Führungsaufgabe, zu erkennen, welche Mitarbeitenden überhaupt die Eigenschaften für Begeisterung in unserem Beruf haben.
- Persönlichkeitsmodelle, wie z. B. Structogram oder DISG, unterstützen, Mitarbeitende leichter einschätzen zu können, um einen leichteren Zugang zu Ihnen zu bekommen.
- Manchmal wollen Mitarbeitende auch ganz viel bekommen, aber nicht viel dafür leisten. Erwartungen abfragen ist kein Wunschkonzert.
- Oder Mitarbeitende sagen in Einzelgesprächen zu allem Ja und morgen ist alles vergessen.
- Ganz wichtig in einem Unternehmen ist die Konsequenz-Kultur. Wenn etwas vereinbart wird, muss das konsequent weiter verfolgt werden. Sonst tanzen die Mitarbeitenden einem auf dem Kopf rum.
- Regelmäßige Gespräche sind gut und wichtig, aber es muss eine klare Grundlage, ein System geben. Z. B. die Erfolgsleiter vom Malerinstitut.
- Die Gefahr ist immer, die Leistungsträger zu überlasten.

- Die Kompetenzen müssen geklärt sein:
 - Wollen – Will der Mitarbeitende wirklich?
 - Können - Kann der Mitarbeitende? Hat er die richtigen Werkzeuge, Fähigkeiten?
 - Dürfen - Darf der Mitarbeitende? Erlaube ich eigenständiges Arbeiten oder dirigiere ich und grätsche dazwischen? Hier muss ich meinen Führungsstil kennen und dem meine Erwartungshaltung anpassen.
- Akzeptiere ich, dass meine Nachwuchsführungskraft einen anderen Führungsstil hat?
- Mit der Nachwuchsführungskraft darüber reden, was gute Führung ist
 - Vorbild sein
 - Klar zu sein, was ich will, was ich mache, was ich erwarte
 - Authentisch sein, konstant sein, berechenbar sein, was ich von anderen verlange, selbst auch liefern
 - Ansprechbar sein, zuhören können
 - Mitarbeitende als Fachkraft betrachten und in Entscheidungen einbinden
- Mit der Nachwuchsführungskraft klären, welche Aufgaben eine Führungskraft hat
 - Sachlich Kritik rüber bringen, Sach- und Beziehungseben trennen
 - Beziehungskonflikte lösen
 - Toleranz gegenüber Fehlern haben und einen Lerneffekt daraus generieren
 - Selbstführung können - Wie führe ich mich selbst? Mit welcher Haltung komme ich in den Betrieb? Sich selbst motivieren können, um andere mitnehmen und motivieren zu können.
 - Auf Einhaltung der Regeln achten.
- Wie Sorge ich dafür, dass die Nachwuchsführungskraft in die Rolle des Vorgesetzten hinein wächst?
- Wie nimmt das Team die neue Führungskraft wahr?
- Was passiert, wenn die Nachwuchsführungskraft nicht akzeptiert?
- Wie kann ich eine potenzielle Nachwuchsführungskraft im Vorfeld testen, ob er wirklich geeignet ist?
 - Bei einer Teambesprechung in die Runde fragen, wer diese Aufgabe übernimmt.
 - Oder einzeln ansprechen, ob er für mich eine Aufgabe übernimmt und erledigt.
 - Dann ganz dicht dran bleiben und kontrollieren. Zeitnah nachfragen ist wichtig, sonst fehlt die Wertschätzung.
 - Hat der potenzielle Kandidat eine eigene Meinung oder folgt er dem Team?
 - Die Person fragen, wo sie hin will, wo sie sich in drei Jahren sieht. Hat sie einen Plan für das eigene Leben?
 - Oft haben Nachwuchskräfte nie gelernt, wirklich aus der Komfortzone auszubrechen, sich etwas zuzutrauen und wirklich etwas zu tun. Das mal ausprobieren.
- In welchem Umfeld schicke ich jemanden zum Seminar? Sitzen dort passende Menschen oder fühlt er sich dort unwohl? Im Reifeprozess nicht überfordern.