Wichtige Tipps für Sie als neue Führungskraft

Die ersten 100 Tage im neuen Job sind nicht nur für die Mitarbeiter von großer Bedeutung, sondern auch für die Führungskräfte. In den ersten 100 Tagen werden Sie beäugt und Ihr Verhalten und Ihre Leistungen besonders betrachtet. Nutzen Sie diese Zeit, um einen guten Eindruck bei Ihrem Vorgesetzten und bei Ihren Mitarbeitern zu hinterlassen. Sie wissen, der erste Eindruck zählt.

1. Bereiten Sie sich auf Ihre neue Rolle vor
   Überlassen Sie den Start nicht dem Zufall. Überlegen Sie sich, wie Sie sich präsentieren möchten. Was ist Ihnen wichtig? Und wie gehen Sie auf die Mitarbeiter zu? Halten Sie eine kleine Antrittsrede, um sich vorzustellen und die Mitarbeiter ins Boot zu holen.
2. Ganz wichtig: Lassen Sie einen Stein auf dem anderen.
   Neue Besen kehren gut. Das kennen die Vorgesetzten und die Kollegen ermüdet das. Krempeln Sie nicht alles von oben nach unten. Die Mitarbeiter langweilt das. „Hatten wir schon." Würdigen Sie das Bestehende, und wenn es um Veränderungen geht, fragen Sie die Mitarbeiter, was die sich wünschen oder für sinnvoll halten.
3. Sie müssen die Mitarbeiter auf Ihre Linie einstimmen.
   Nehmen Sie guten Kontakt zu den neuen Mitarbeitern auf. Organisieren Sie ein tägliches/wöchentliches Meeting, das unbedingt eingehalten werden muss. Nichts ist schlimmer, als immer wieder etwas Neues anzufangen und nicht durchzuhalten. In diesen Meetings besprechen Sie mit Ihrem Team, was gestern/in der letzten Woche passiert ist und was heute/in dieser Woche ansteht. Führen Sie Einzelgespräche und erkennen Sie, was Ihre Mitarbeiter motiviert und anspornt. Wertschätzung ist das höchste Gut und damit sollten Sie nicht sparen. Immer wieder beschweren sich Mitarbeiter, ihre Arbeit sei nicht wertgeschätzt worden und überhaupt wisse der Chef sowieso nicht genau, was man mache. Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, was sie von einem guten Vorgesetzten erwarten, was sie von Ihnen erwarten.
4. Entwickeln Sie Ihre Ziele gemeinsam
   Natürlich haben Sie Ihre Ziele vorgegeben und wissen, was man oben von Ihnen erwartet. Aber treffen Sie sich mit Ihrem Team und fragen Sie, was der Einzelne erreichen möchte und was Sie als Team erreichen wollen. An dieser Stelle müssen Sie Ihr Team motivieren. Wenn Sie schon in den Einzelgesprächen danach gefragt haben, haben Sie sich schon einen Überblick über die Motivatoren verschafft.
5. Lassen Sie sich auch Zeit, sich zu entwickeln
   Der neue Chef muss auch Zeit haben zu reifen. DIE eine richtige Führungskraft gibt es nicht. Jeder hat seine Vorteile. Reflektieren Sie Ihre Arbeit, Ihre Führungskompetenzen und die Zusammenarbeit mit Ihrer Mannschaft. Vielleicht lassen Sie sich von einem Coach unterstützen, der Ihnen hilft, den Blickwinkel zu ändern. Schauen Sie aus der Vogelperspektive auf Ihre eigene Tätigkeit und lassen sich leiten von der Frage: Wenn ich nicht ich wäre, was würde ich über meine Arbeit denken?