

Rollenverhalten als neue Führungskraft

Seminar
F 14

Die Übernahme eines Führungspostens ist stets mit dem Risiko des Scheiterns verbunden. Für beide Seiten – Führungskraft wie Mitarbeiter – ergibt sich eine neue, fremde Situation, auf die sie natürlicherweise zunächst vorsichtig bis ängstlich reagieren.

Manche Mitarbeiter hatten vielleicht schon mehrfach schlechte Erfahrungen mit Vorgesetztenwechseln gemacht und sind besonders skeptisch. Was die Führungskräfte angeht, so treten manche vorsorglich besonders forsch auf, wecken dadurch aber erst recht Mitarbeiterwiderstände. Andere versuchen diesen aus dem Weg zu gehen, indem sie sich angepasst verhalten, was aber von den Mitarbeitern als Schwäche wahrgenommen wird.

Um in der neuen Führungsposition nicht gleich zu scheitern, ist es wichtig, sich darauf sorgfältig vorzubereiten. Auch gilt es, seinen „ersten Auftritt“ gut zu planen, da schon der erste Eindruck entscheidend sein kann und sich nicht so leicht revidieren lässt.

Seminarziel Die Teilnehmer/innen lernen die Handicaps kennen, die aus unterschiedlichen Ausgangssituationen bei Führungswechseln resultieren und wie sie mit ihnen erfolgreich umgehen können. Sie lernen, sich auf ihre neue Situation bestmöglich vorzubereiten, und erhalten Tipps, wie sie sich bei ihren künftigen Mitarbeitern einführen können, damit es möglichst bald zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit kommt.

Inhalte

- Risiken und Chancen eines Führungswechsels
- Besonders erschwerende Konstellationen
- Ursachen und Auswirkungen von Vorurteilen
- Ungeeignete Strategien gegen Mitarbeitervorbehalte
- Konstruktiver Weg zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit
- Beiderseitiger Informationsbedarf
- Aufbau einer tragfähigen Vertrauensbasis
- Vorbereitung auf den neuen Führungsbereich
- Der erste Auftritt vor den künftigen Mitarbeitern
- Zeitgemäßer und erfolgsorientierter Führungsstil
- Grundsätze und Techniken der Mitarbeitermotivierung
- Umgang mit Mitarbeiterwiderständen

Methodik Die Lehrinhalte werden durch Lehrgespräche, Gruppenarbeiten und Fallbeispiele vermittelt. Im Rollenspiel wird der Umgang mit neuen Mitarbeitern demonstriert. Ausführliches Begleitmaterial und Literaturhinweise.

Teilnehmer Personen, die erstmalig eine Führungsposition übernehmen oder in einen neuen Führungsbereich wechseln. Maximal 12 Teilnehmer.