5 unverzichtbare Tools für das Training neuer Führungskräfte

Als Führungskraft spielen Sie eine entscheidende Rolle für den Erfolg Ihrer Organisation. Sei es bei der Leitung eines Teams, der Durchführung eines Projekts oder der Entwicklung einer neuen Strategie. Das Problem ist, dass viele neue Führungskräfte ohne angemessene Schulung und Tools in ihre neue Rolle hineingeworfen werden. Sie fühlen sich dadurch oft überfordert und sind nicht in der Lage, die Verantwortung ihrer neuen Position gerecht zu werden.

Wenn sich junge Führungskräfte nicht richtig unterstützt fühlen, haben sie oft Schwierigkeiten, ihre zusätzlichen Verantwortlichkeiten zu bewältigen. Dies führt unweigerlich zu schlechter Leistung, sinkender Arbeitsmoral und höheren Fluktuationsraten im Team.

Es gibt jedoch eine Reihe von Maßnahmen, die Sie ergreifen können, um neuen Führungskräften den Weg zum Erfolg zu ebnen. Dies beginnt mit einem fundierten Leadership-Training und Coaching. Ein Programm, das dazu beiträgt, ein positives und hilfsbereites Arbeitsumfeld zu schaffen welches eine leistungsstarke Kultur begünstigt. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass ein wirklich effektives Coaching zunächst mit

einer Veränderung des Mindsets beginnt. Erst danach kommen Tools und Hilfsmittel zum Tragen, mit denen die täglichen Herausforderungen effektiv bewältigen werden können.

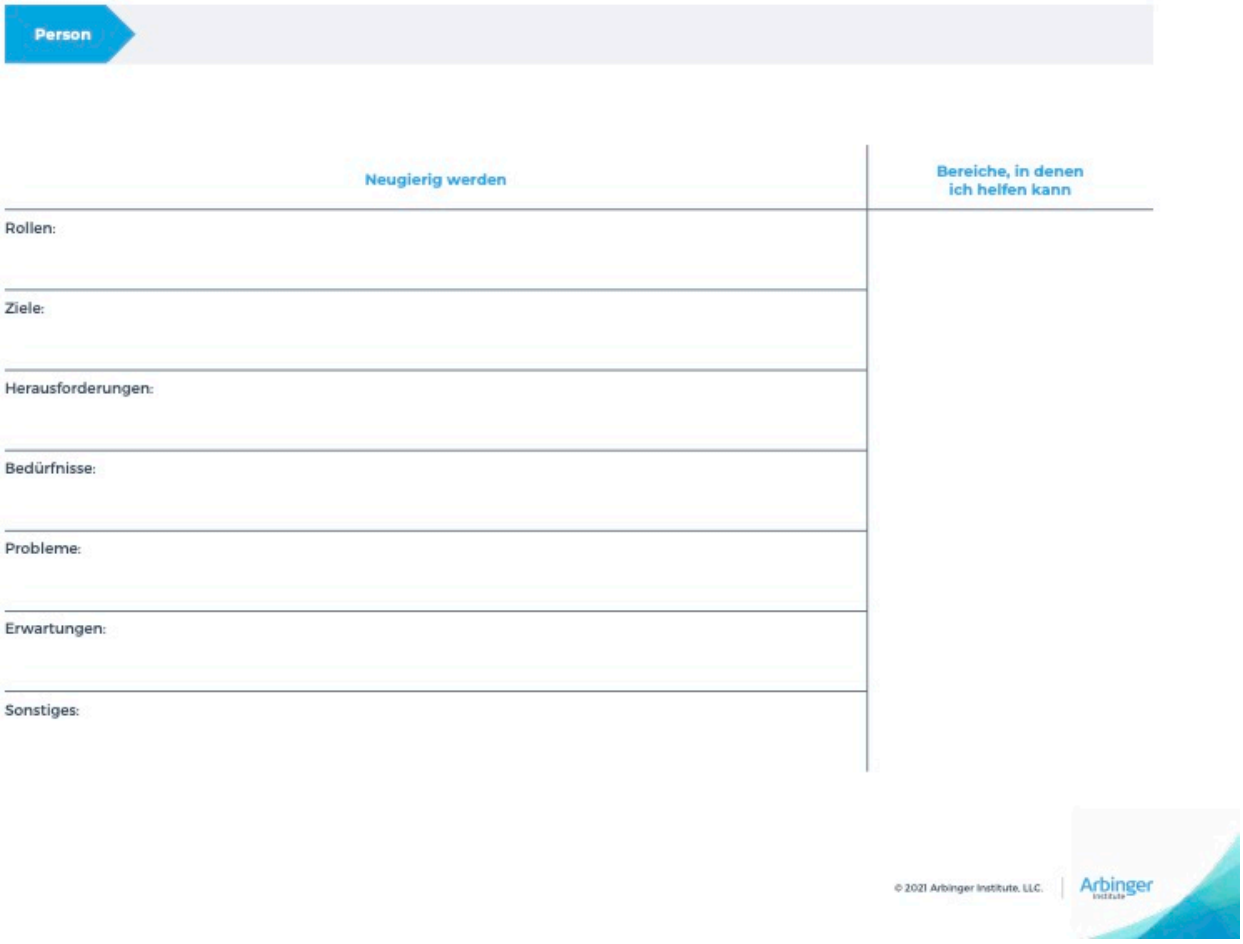
In diesem Blogbeitrag stellen wir Ihnen einige der effektivsten Tools für neue Führungskräfte vor. Wir zeigen zudem, wie Sie diese Hilfsmittel einsetzen können, um den Führungsnachwuchs Ihrer Organisation für den Erfolg zu befähigen.

Wenn Sie eine erste Führungsposition innehaben, sollten Sie diese Tools in Betracht ziehen:

1. Treffen & Lernen

Wenn man sich die Zeit nimmt, seine Kollegen zu treffen und sie als Menschen kennenzulernen, kann man die Arbeitsbeziehungen stärken, Vertrauen aufbauen und die Kommunikation innerhalb des Teams verbessern.

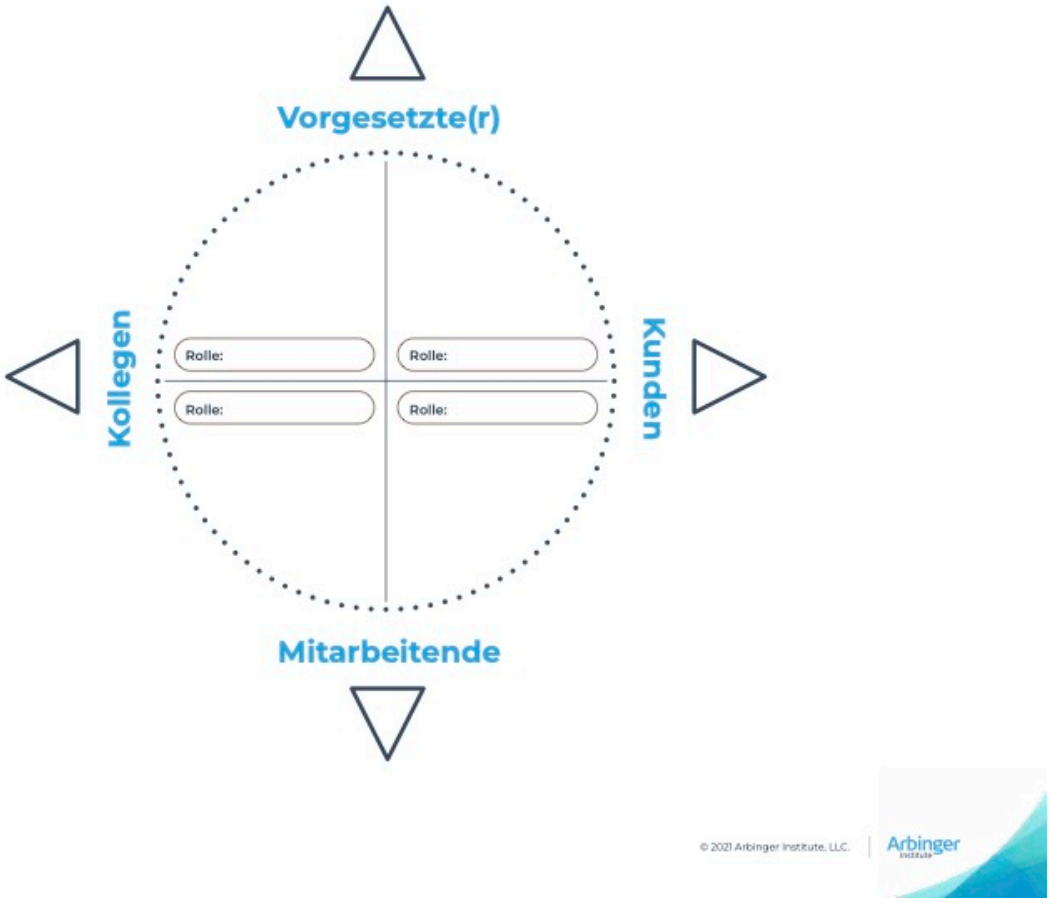
Arbingers Tool **Treffen und Lernen** wurde entwickelt, um die Ziele, Bedürfnisse und Herausforderungen anderer zu erkennen. Es ist ein Hilfsmittel, um die eigene Neugierde zu wecken, so dass man seinem Umfeld hilfreicher zur Seite stehen kann. Sie können es individuell einsetzen, um Mitarbeitende, Kunden, oder Gruppen, mit denen Ihr Team regelmäßig interagiert, kennenzulernen.



2. Job Map

Die Übernahme einer neuen Rolle kann überwältigend sein. Insbesondere wenn Sie eine Führungsposition übernehmen, bedeutet dies, dass Sie eine neue Gruppe von Mitarbeitenden mit aufnehmen, auf deren Arbeit Sie direkten Einfluss haben. Bedenken Sie folgendes: Nur etwa 50 % der Belegschaft das Gefühl hat, die Erwartungen an ihre Arbeit zu kennen. In diesem Kontext hilft das Verständnis über die Auswirkungen seiner Arbeit dabei, Klarheit über die eigene Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation zu schaffen. So können Sie ihren Mitarbeitenden helfen, die gleiche Klarheit zu erlangen. Wenn Sie Ihre wichtigsten Stakeholder und deren Ziele verstehen, können Sie die Anforderungen an Ihre Arbeit so erfüllen, dass auch diese integrierten Zielvorgaben verwirklicht werden.

Die **Job Map** von Arbinger gibt den Mitarbeitenden eine Orientierung für ihre Aufgaben, die eine kollaborative Arbeitsweise eines Outward Mindset begünstigt. Sie können dieses Tool bei Neueinstellungen und im bestehenden Teamumfeld einsetzen. Job Map hilft Mitarbeitenden bei der Reflexion ihre Arbeit und ihrer weiteren Entfaltung im Sinne eines Outward Mindset.



3. Outward Mindset Muster (S.A.M. anwenden)

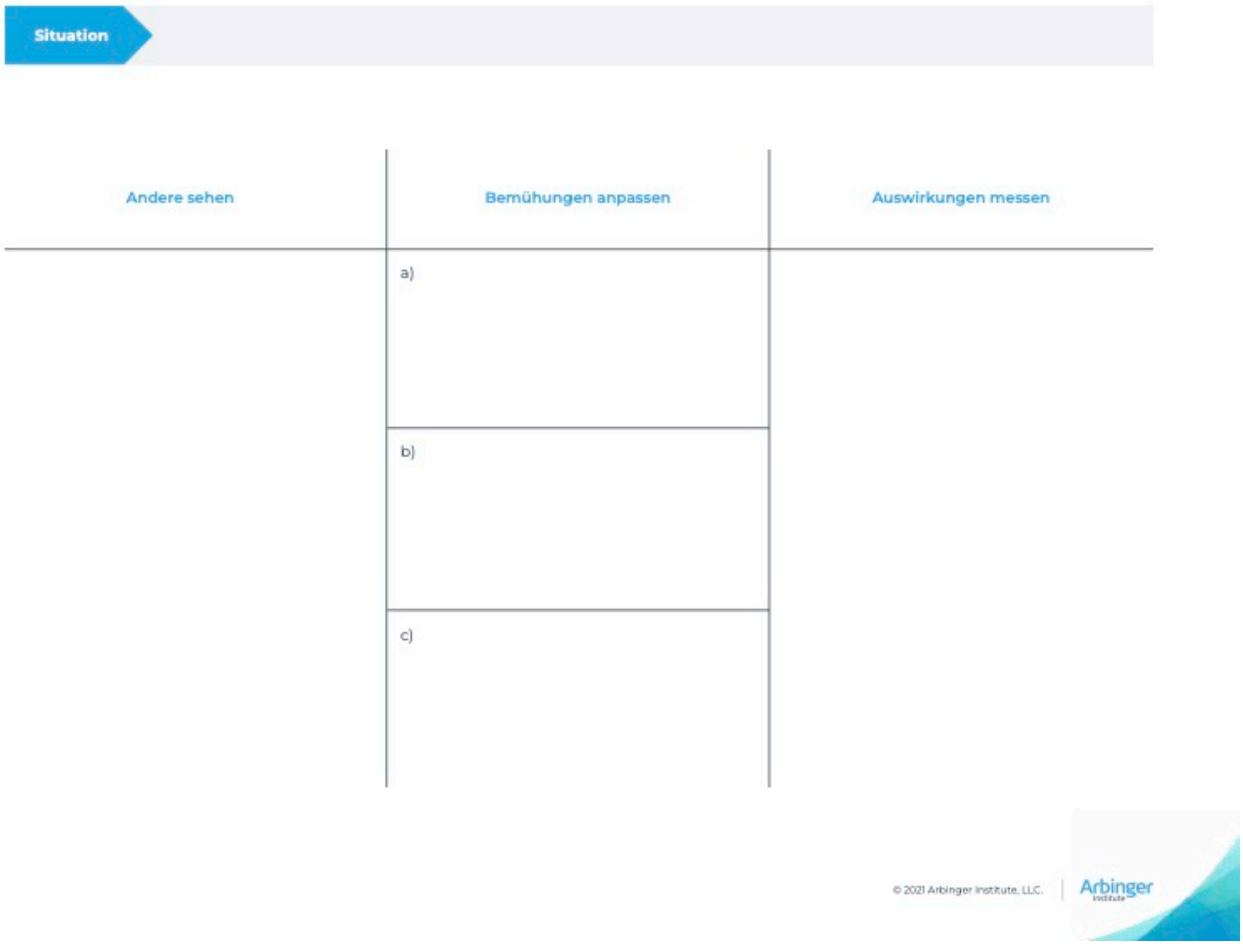
Im Kern handelt es sich beim Outward Mindset um eine Sicht- und Handlungsweise, deren Schwerpunkt auf dem **Sehen** anderer, der **Anpassung** unserer Bemühungen und der **Messung** der Auswirkungen liegt. Dieses Tool hilft Managern dabei, diese Sichtweise zu verinnerlichen.

Andere zu sehen bedeutet, anzuerkennen, dass jedes Teammitglied ein Individuum
ist, das seine eigenen Ziele, Wünsche und Probleme hat. Bemühungen anpassen bedeutet, dass man bereit ist, seinen Ansatz zu ändern, je nachdem, was man aus der Beobachtung anderer lernt. Auswirkungen messen bedeutet, dass man seine Fortschritte verfolgt und seine Ergebnisse evaluiert.

Schauen wir uns nun die einzelnen Komponenten des Outward Mindset Musters an und erkunden, wie es Ihnen als angehende Führungskraft helfen kann.

- **Andere sehen:** Andere zu sehen bedeutet, dass Sie anerkennen, dass Ihre Teammitglieder Individuen mit eigenen Zielen, Wünschen und Problemen sind. Es geht darum, ihre Menschlichkeit wahrzunehmen und ihre Leistungen zu würdigen. Wenn Sie andere Menschen auf diese Weise sehen, können Sie Beweggründe verstehen und Ihren Führungsstil auf die Bedürfnisse besser abstimmen.
- **Bemühungen anpassen:** Bemühungen anzupassen bedeutet, dass man bereit ist, seinen Ansatz zu ändern, je nachdem, was man aus der Wahrnehmung anderer lernt. Es geht darum, flexibel und anpassungsfähig zu sein und wenn nötig Kurskorrekturen vorzunehmen. Wenn Sie Ihre Bemühungen anpassen, können Sie besser auf die Bedürfnisse Ihres Teams eingehen und die gesetzten Ziele erreichen.
- **Auswirkungen messen:** Auswirkungen zu messen bedeutet, dass Sie Ihre Fortschritte verfolgen und Ihre Ergebnisse auswerten. Es geht darum, verantwortungsbewusst zu sein und die Konsequenzen für Ihr Handeln zu tragen. Wenn Sie Ihre Auswirkungen messen, können Sie feststellen, was gut funktioniert und was weiter verbessert werden muss. So können Sie Ihre Vorgehensweise entsprechend anpassen und optimieren.

Zur Verwendung des Tools **S.A.M anwenden** identifizieren Sie eine aktuelle Situation, die Sie gerne verbessern würden. Wenden Sie dann das Muster des Outward Mindset – S.A.M. – auf diese Situation an. Beantworten Sie einfach die Fragen in der zum Download bereitgestellten Vorlage.

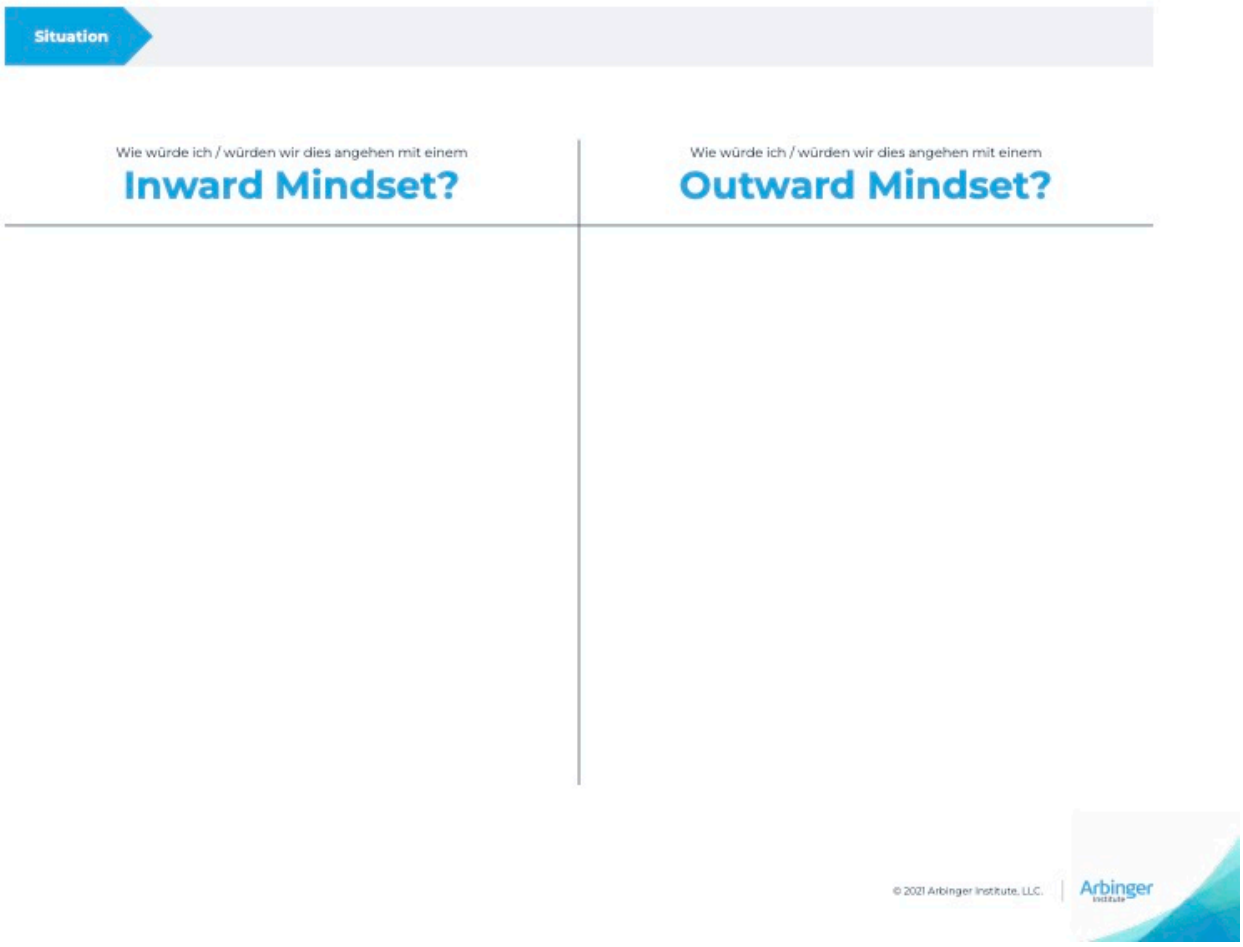


4. Richtig starten

Ganz gleich, ob Sie ein anspruchsvolles Projekt in Angriff nehmen, sich mit einem unbequemen Mitarbeiter auseinandersetzen oder eine heikle Situation meistern müssen – es kann verlockend sein, sich nach innen zu richten und aus einer Position der Schuldzuweisung, des Widerstands oder der Geringschätzung heraus zu handeln. Daher ist es hilfreich, ein Tool parat zu haben, um negative Muster zu erkennen und zu stoppen, bevor sich diese weiter manifestieren.

Dieses Tool ermöglicht Führungskräften die Beurteilung einer Situation aus zwei Sichtweisen. Wie man eine Situation mit einem Inward Mindset angehen würden und wie sich die Dinge ändern ließen, wenn man mit einem Outward Mindset agieren würde. Durch die Reflexion können sich die Verantwortlichen selbst ertappen, wenn sie sich nach innen richten und stattdessen ein eigenverantwortliches, kollaboratives und engagiertes Auftreten anstreben.

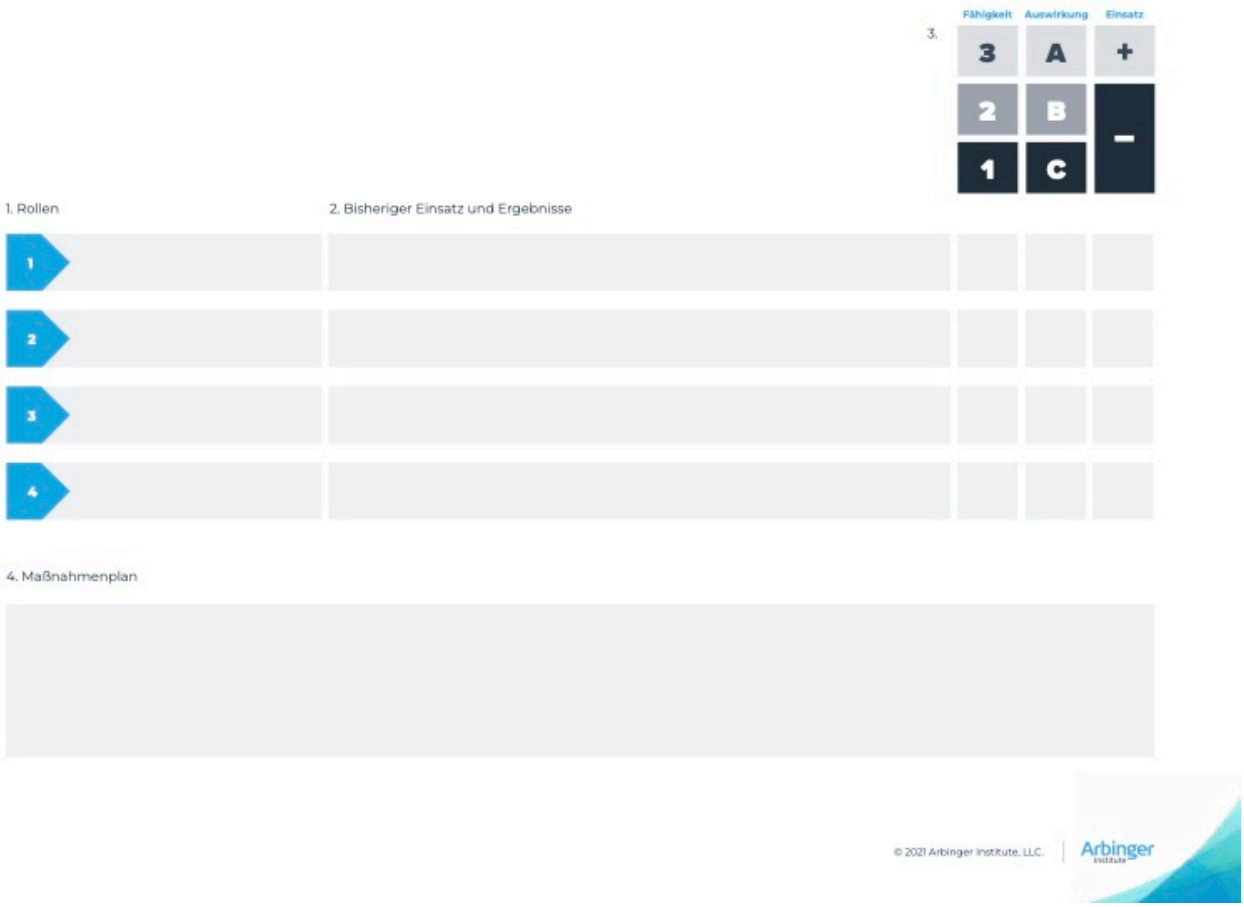
Richtig starten hilft Führungskräften, während eines Projekts auch dann motiviert zu bleiben, wenn sie auf unerwartete Hindernisse stoßen. Dies trägt dazu bei, dass sich ihre Teams aufeinander abstimmen und engagieren – was letztlich die Arbeitsmoral aller positiv beeinflusst.



5. 3A+ Selbsteinschätzung

Laut Gartner geben 95 % der Führungskräfte an, dass sie mit den traditionellen Leistungsbeurteilungen „unzufrieden” sind. Demgegenüber stellt Lattice fest, dass das Engagement der Mitarbeitenden stark mit der Frequenz des Beurteilungszyklus zusammenhängt. In unserer zunehmend schnelllebigen Arbeitswelt ist es wichtiger denn je, dass sich Mitarbeitende und Führungskräfte in Bezug auf Erwartungshaltung und Leistungsentwicklung auf einen gemeinsamen Ansatz verständigen, der für alle Beteiligten funktioniert.

Leistungsbeurteilungen sind jedoch nicht immer einfach. Insbesondere für neue Führungskräfte ist es äußerst hilfreich, einen Bezugsrahmen zu haben, um diese Gespräche zu führen. Das **3A+ Framework** von Arbinger operationalisiert den Beurteilungsprozess und macht es allen Beteiligten leicht, sich regelmäßig über ihren Einsatz und ihre Auswirkungen zu verständigen. Führungskräfte können dieses Tool insbesondere nutzen, um ihren Mitarbeitenden eine nach außen gerichtete Sichtweise auf ihre Leistung zu vermitteln.



Befähigen Sie die zukünftigen Entscheidungsträger Ihrer Organisation

Die Qualifizierung neuer Führungskräfte ist von entscheidender Bedeutung für den Erfolg einer Organisation. Mit einer Auswahl an situationsbezogenen Tools können Organisationen ihre neuen Führungskräfte auf den Erfolg vorbereiten und einen starken Führungsnachwuchs für die Zukunft entwickeln. Die in diesem Beitrag aufgeführten Tools sind Teil einer Kollektion von mehr als 50 situationsbezogenen Frameworks von Arbinger, die Teil unserer Lösung zu Outward Leadership sind. Von der Einstellung eines neuen Mitarbeiters bis hin zur Lösung von Konflikten – Arbinger hat für die unterschiedlichsten Situationen und Herausforderungen das passende Tool.

Kontaktieren Sie uns noch heute, um mehr über unsere Lösungskonzepte zur Führungskräfteentwicklung zu erfahren.