

7 Schritte zur Entwicklung eines Leadership-Mindsets in Ihrem Arbeitsumfeld



Ausgeprägte Führungskompetenzen entstehen nicht über Nacht. Jedoch gibt es viele Ansätze, um ein Leadership Mindset zu entwickeln.

Viele Führungskräfte werden in Führungspositionen befördert, ohne jegliches Training zum Thema Mitarbeiterführung erhalten zu haben. Diese Führungskräfte müssen geschult werden, um zu verstehen, welchen Einfluss sie auf Mitarbeiterengagement, -bindung, -fluktuation, Eigenverantwortlichkeit und Ergebnisse haben können. Sie müssen sich Führungsstile aneignen, die die gewünschten Resultate in jedem dieser Bereiche erzielen. Ihre Fähigkeit zur objektiven Selbsteinschätzung, zur Steigerung der Effizienz durch die Ausschöpfung der Potenziale von Mitarbeitenden und zum Management von Teams ist entscheidend für den Erfolg auf unterschiedlichen Ebenen: individuell, als Team und als Organisation.

Führungskräfte werden nicht

geboren, sondern entwickelt

Leadership ist eine Fähigkeit, die erlernt werden kann. Es geht nicht darum, „das Sagen zu haben“. Vielmehr geht es darum andere zu beeinflussen und zu inspirieren, ihre beste Arbeit zu leisten. Als leitender Angestellter ist man letztendlich für den Erfolg des Teams verantwortlich. Das bedeutet, den Mitarbeitenden Perspektiven zu eröffnen, ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, damit sie für die Organisation stets den größten Mehrwert generieren können. Führungsverantwortliche schaffen zudem eine Atmosphäre, in der Arbeitsgruppen zu echten Teams zusammenwachsen, um gemeinsam exzellente Arbeit zu leisten. Als Leader ist es kritisch, dieses Leadership Mindset von Anfang an zu etablieren.

1. Setzen Sie mit dem richtigen Mindset ein Beispiel

Als Führungskraft in Ihrer Organisation sind Sie ein Vorreiter in Sachen Unternehmenskultur. Dies bedeutet Eigenverantwortlichkeit vorzuleben und gleichzeitig die Auswirkungen der eigenen Arbeit auf andere stets wahrzunehmen. Das beginnt mit Ihrem eigenen Mindset. Der Schlüssel jedoch ist die Fähigkeit, anderen zu helfen, das richtige Mindset zu entwickeln, um die erforderlichen Veränderungen erfolgreich herbeizuführen.

Laut McKinsey sind Unternehmen, die bei organisatorischen Veränderungsprozessen von Beginn an das vorherrschende Mindset erkennen und sich damit auseinandersetzen, dabei [viermal so erfolgreich](#) wie Unternehmen, die die Bedeutung dieser Phase übersehen. Arbinger begünstigt durch einen menschenorientierten Shift des Mindsets die Entwicklung gesunder Unternehmenskulturen, die zu exponentiellen Leistungssteigerung führen.

Arbingers Bestseller „Führung und Selbsttäuschung“ ist dabei eine exzellente Lektüre für Führungskräfte. Das Buch zeigt, dass der Schlüssel zur Führung nicht darin liegt, was wir tun, sondern darin, wer wir sind. Außerdem beschreibt es einfach umsetzbare Schritte für Führungskräfte, ihre Sichtweise auf andere zu ändern. Diese wichtigen Erkenntnisse haben sich nicht nur für die Führung in Organisationen, sondern auch für das private Leben als äußerst wirkungsvoll erwiesen.

Sehen Sie in diesem Videoclip den Zusammenhang von Selbsttäuschung und Führung:

2. Mitarbeiter:innen in leistungsstarke Führungskräfte verwandeln

Wenn Sie Mitarbeiter:innen die Leitung von Projekten, Initiativen und Arbeitsabläufen übertragen, ist dies eine großartige Möglichkeit, ihr Leadership Mindset zu entwickeln, bevor sie in eine Führungsrolle befördert werden. Dadurch erhalten Mitarbeitende im sicheren Rahmen ihrer Rolle einen Vorgeschmack darauf, für etwas verantwortlich zu sein, das hohe Auswirkungen auf andere hat. Im Folgenden eine kurze Vorstellung einiger Ansätze, die man als Führungsmöglichkeiten für seine Mitarbeitenden nutzen kann.

Weisen Sie besondere Projekte zu

Mit ausgewählten Projekten erhalten Mitarbeiter:innen die Chance, Verantwortung zu übernehmen. Durch die Zuweisung von Aufgaben, die Abstimmung mit Stakeholdern und das Einhalten von Fristen können sie ein Gefühl dafür bekommen, wie es ist, mehrere Prioritäten zu balancieren und entsprechend anzupassen. Diese Projekte können bereichsübergreifend oder auf bestimmte Bereiche des Unternehmens ausgerichtet sein und sollten die Mitarbeitenden herausfordern, über ihre aktuellen Jobaufgaben hinaus Verantwortung für personenbezogene Aufgaben zu übernehmen.

Fördern Sie die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen

Sie helfen ihren Mitarbeiter:innen, Führungsfähigkeiten zu entwickeln, indem Sie die Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen oder Teams fördern. Dadurch lernen die Mitarbeitenden, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die unterschiedliche Perspektiven und Fähigkeiten haben, was ihre Kompetenz zur Führung vielfältiger Teams verbessern kann.

Lassen Sie Mitarbeiter:innen Team-Meetings oder Veranstaltungen leiten

Mitarbeiter:innen die Leitung von Team-Meetings oder Veranstaltungen zu übertragen, ist eine weitere Möglichkeit, Führungsverantwortung zu eröffnen. Dies kann die Leitung einer Brainstorming-Session, die Durchführung einer Teambuilding-Aktivität oder das Präsentieren eines Projekts vor Entscheidern umfassen.

Bieten Sie herausfordernde Aufgaben an

Herausfordernde Aufgaben sind Aufgaben oder Projekte, bei denen Mitarbeitenden außerhalb ihrer Komfortzone arbeiten und neue Fähigkeiten entwickeln müssen. Diese Aufgaben können das Management eines Arbeitsablaufs, die Arbeit mit neuen Technologien oder Systemen oder die Leitung eines Projekts mit hoher Sichtbarkeit und Reichweite umfassen.

Arbinger
Institute

Geben Sie Mitarbeiter:innen
die Gelegenheit zu führen:



Zuweisung
spezieller
Projekte



Förderung
Team-übergreifender
Zusammenarbeit



Leitung von
Meetings oder
Events



Angebot
herausfordernder
Projekte

Um das Wachstum Ihrer Mitarbeiter:innen als Führungskräfte zu fördern:

- Geben Sie die Möglichkeit, neue Dinge auszuprobieren –

auch wenn man zunächst Fehler macht

- Zeigen Sie Geduld, wenn sie Fehler machen; dies fördert Empathie und bietet wertvolle Erfahrungen für zukünftige Projekte/Initiativen usw.

Möglichkeiten, bereits früh Führungsverantwortung zu tragen, und begleitendes Coaching helfen Ihren Mitarbeiter:innen dabei, eine Leadership-Mentalität aufzubauen und das Vertrauen in ihre individuellen Führungsfähigkeiten zu stärken. Dadurch werden Mitarbeiter:innen sukzessive befähigt, in entsprechende Managementpositionen aufzurücken.

3. Bauen Sie Beziehungen auf

Bevor Sie Andere coachen und konstruktiv anleiten können, müssen Sie jedoch zunächst eine gute menschliche Beziehung aufbauen.

Der zweite Weg, um Führungskräfte in Ihrem Team zu entwickeln, besteht darin, kontinuierliches Feedback anzubieten. Aber liefern Sie nicht einfach nur Feedback; stellen Sie sicher, dass Rückmeldungen auf eine Weise vermittelt werden, die den Mitarbeiter:innen beim Wachstum und Lernen hilft und ihnen gleichzeitig Respekt entgegenbringt.

Feedback ist ein wichtiger Teil der persönlichen Entwicklung, aber oft bieten wir nur dann Feedback an, wenn es ein Problem gibt.

Wenn wir konstruktive Kritik anbieten, können wir als hart oder unsympathisch wirken. Wenn Sie Feedback anbieten, sollte der Fokus stets auf den Auswirkungen des Handelns basieren und konkrete Wege zur Verbesserung aufzeigen.

Tools wie Arbingers 3A+ Entwicklungskonzept und die unten abgebildete Einfluss-Pyramide sind ideal, Feedback umzusetzen. Eine Struktur für solche Gespräche zu haben – die manchmal herausfordernd sein können –, ist eine großartige Möglichkeit,

angehenden Führungskräften Situationen näherzubringen, mit denen sie möglicherweise konfrontiert werden.



4. Vermitteln Sie ihren Mitarbeiter:innen Tools, um eigene Entscheidungen zu treffen

Die Befähigung von Teammitgliedern mit Tools und Guidelines ist eine effektive Möglichkeit, sie auf Erfolgskurs zu bringen. Wie bereits erwähnt, ist es entscheidend, mit einem Shift des Mindsets zu beginnen. Mit einem praxisbasiertes Toolkit können Mitarbeiter:innen das Momentum beibehalten und ein Outward Mindset am Arbeitsplatz leben.

Indem Sie bewährte Führungsinstrumente verwenden, können Sie Mitarbeitenden die Freiheit geben, eigene Entscheidungen zu

treffen und gleichzeitig sicherstellen, dass sie sich innerhalb definierter Rahmen bewegen. Dadurch haben sie mehr Flexibilität bei der Problemlösung und können gleichzeitig andere Faktoren wie ihre Auswirkungen auf andere bewerten.

Verantwortungsbewusste Menschen zu entwickeln, ist die wichtigste Fähigkeit, die eine Führungskraft erlernen kann. Wenn wir Mitarbeiter:innen zur Rechenschaft ziehen müssen, dann leben sie noch keine Eigenverantwortlichkeit.

Weitere Ansätze, wie die Investition in Tools Ihren Teammitgliedern dabei helfen kann, ein Leadership-Mindset aufzubauen:

Entscheidungsfindung verbessern

Das Vorhandensein von Tools und Frameworks hilft Mitarbeitern bei der besseren Entscheidungsfindung, indem sie eine klare Struktur und Methodik für die Problemlösung bieten. Es hilft, verschiedene Optionen zu analysieren und die Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf andere zu bewerten.

Eigenverantwortlichkeit fördern

Wenn Mitarbeiter:innen die Tools haben, um eigene Entscheidungen zu treffen, ermutigt dies dazu eigenverantwortlich zu handeln. Sie fühlen sich befähigt, Entscheidungen zu treffen und die Konsequenzen dafür zu tragen. Dies fördert ein Gefühl der Eigenverantwortung und das Leadership-Mindset.

Vertrauen entwickeln

Die Investition in Tools signalisiert den Mitarbeiter:innen, dass sie vertrauenswürdig sind und dass ihre Entscheidungen und ihr Handeln wertgeschätzt werden. Dies stärkt das Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden und fördert ein Umfeld der Verantwortlichkeit und des Wachstums.

Es ist wichtig zu beachten, dass die Investition in Tools nicht bedeuten sollte, dass Mitarbeiter:innen keine Unterstützung oder Führung mehr erhalten. Die Tools dienen als Leitfaden und Rahmen, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter:innen in ihrer Entscheidungsfindung unterstützt werden und gleichzeitig die notwendige Freiheit und Verantwortung haben.

5. Helfen Sie Führungskräften Ihren eigenen Einfluss wahrzunehmen

Als Führungskraft steht heute viel auf dem Spiel. Führungskräfte haben einen größeren Einfluss auf ihre Mitarbeiter:innen, als vielen von uns bewusst ist. Deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte wirklich verstehen, wie sehr sie ihre Teams beeinflussen – Immerhin sind [Führungskräfte für 70 % der Schwankungen im Mitarbeiterengagement verantwortlich!](#)

Wenn Führungskräfte das Gefühl haben, dass sie Teil eines Unternehmens sind, das sie wirklich versteht, dann werden sie eher bereit sein, ihre beste Arbeit zu leisten. Laut „Great Place to Work“ kommen Menschen [dreimal so gerne](#) zur Arbeit, wenn sie das Gefühl haben, dass sie gehört werden und dazugehören.

6. Investieren Sie in die Entwicklung und Ausbildung von Führungskräften

Schulung und Entwicklung sind für alle Teams wichtig, aber für leitende Angestellte sind sie noch zentraler. Untersuchungen haben ergeben, dass eine Investition in die [Entwicklung des Mindsets von Führungskräften](#) zu einer [Verbesserung der Geschäftsergebnisse um 25 %](#) führen kann. Wenn Sie möchten, dass Ihre Teammitglieder zu effektiven Führungskräften

heranwachsen, die in Ihrem Unternehmen wirklich etwas bewirken können, sind Kenntnisse darüber erforderlich, wie man andere befähigt, die Leistungsfähigkeit steigert und mit herausfordernden Situationen umgeht.

The first step is figuring out what kind of training or development would be most helpful for your team members' particular needs and then finding a way to make sure they get it. The two basic sources are:

- Interne Ressourcen innerhalb Ihres Unternehmens (z. B. Mentor:innengruppen für Mitarbeiter)
- Externe Ressourcen außerhalb der Arbeit (wie Konferenzen oder Workshops)

Tipp: Die meisten Teams profitieren von einem kombinierten Ansatz!

Führungsqualitäten erfordern eine Reihe einzigartiger Fähigkeiten, die durch Training und Coaching geschärft werden können. Ein wirklich effektives Führungstraining wird bei Ihren Teammitgliedern eine neue Ebene der Selbstwahrnehmung freisetzen und ihnen helfen, effektivere und einfühlsamere Manager:innen zu sein.

Dieses Training und Coaching bereitet sie darauf vor, die täglichen Herausforderungen und Situationen zu meistern. Reflektieren Sie all die schwierigen Situationen, mit denen Führungskräfte bei ihrer Arbeit konfrontiert werden. Und das Portfolio an praxisnahen Tools von Arbinger, die ihnen helfen werden, diese zu lösen!

Eigenverantwortungs-Tools

- Job Map
- Die 3 Fragen
- Rollen klären
- Ziele nach außen richten
- 3A+ Selbsteinschätzung
- Nach „Unten“ berichten
- Nach „Oben“ berichten
- Sich gegenseitig berichten
- Die eigenen Auswirkungen checken

Kollaborations-Tools

- Richtig starten
- S.A.M. anwenden
- Treffen & Lernen
- Treffen & Geben
- Das größte Problem
- Gegenseitige Hilfe
- Anderen Teams helfen
- Wer ist betroffen
- Ein komplexes Problem angehen

Konflikt/Beziehungs-Tools

- Mindset-Check
- Fokus auf Fakten
- Einen Bereich außerhalb der Box finden
- Beziehungen verbessern
- Anderen helfen, sich wertgeschätzt zu fühlen
- Wenn ich nach außen gerichtet wäre
- Eine eigene Kollusion skizzieren
- Eine eigene Kollusion auflösen
- Tägliche Anwendung

Mitarbeiterführungs-Tools

- Fragen für Bewerbungsgespräche
- Kandidaten für Beförderungen auswählen
- S.A.M. in Onboarding-Gesprächen einführen
- Mitarbeiter fordern und fördern
- Mit der Einfluß-Pyramide führen
- Schwierige Gespräche erleichtern
- Leistungsprobleme korrigieren
- Inakzeptables Verhalten korrigieren
- Anderen helfen Kollusionen aufzulösen

Arbinger
Institute

7. Bieten Sie begleitendes Coaching an

[Führungskräfte-Coaching](#) ist keine einmalige Initiative. Angesichts des Einflusses, den Führungskräfte auf ihre Mitarbeitenden haben, sollte ein Coaching eigentlich oberste

Priorität haben. Doch obwohl es so wichtig ist, haben [weniger als 5 % der Unternehmen](#) die Entwicklung eines Leadership Mindset auf dem Radar.

Bedenken Sie: [Über 70% der Führungskräfte](#), die ein Coaching erhalten, profitieren von einer gesteigerten Arbeitsleistung, verbesserten Beziehungen und effektiveren Kommunikationsfähigkeiten. Die Zusammenarbeit mit einem Partner für die Führungskräfteentwicklung wie Arbinger stellt sicher, dass sich Führungskräfte nicht nur für einen Workshop oder einen Kurs anmelden. Vielmehr begleiten wir den Entwicklungsprozess bei jedem Schritt mit entsprechenden Coachings, Tools und Ressourcen für eine nachhaltige Lernerfahrung.

Der Schlüssel zu einem Leadership Mindset? Investieren Sie in Ihre zukünftige Führungsebene

Wenn Sie ein Outward Mindset in der Kultur ihrer Organisation entwickeln, schaffen Sie einen größeren Pool an zukünftigen Führungskräften mit einem Leadership Mindset. Ein Führungsnachwuchs, der sich seiner Auswirkungen auf andere stets bewusst ist und mit den nötigen Hilfsmitteln vertraut ist, um erfolgreich zu sein – sobald sich die Führungsrolle eröffnet. Womöglich ist nichts, was Sie tun, wichtiger für den anhaltenden Erfolg Ihrer Organisation, als heute die Führungskräfte zu entwickeln, die morgen die Führungskultur prägen werden.

Möchten Sie mit einer wahren Führungskräfteentwicklung die Weichen für die Zukunft stellen? [Setzen Sie sich noch heute mit einem Berater von Arbinger in Verbindung.](#)