

New Leadership *Insights*



eBook

**5 Mindset-Shifts, die Du als neue
Führungskraft meistern musst.**

Über den Autor:

Hallo, mein Name ist Thomas Steiner, Business-Trainer, Führungskräfte-Coach und der Gründer von Move a Mountain.

Seitdem ich selbst als Führungskraft die Erfahrung gemacht habe, wie wichtig die vermeintlich „soften Skills“ und ein hohes Maß an

Selbstführungsfähigkeiten für diese Aufgabe sind, lässt mich das Thema nicht mehr los.



Als Coach und Trainer brenne ich für die Themen Leadership und Persönlichkeits-entwicklung.

Mit meiner Arbeit unterstütze ich Führungskräfte und Menschen, die zukünftig leitende Positionen besetzen möchten. Ihnen helfe ich dabei, in ihrer neuen Rolle anzukommen und die eigenen Veränderungsprozesse erfolgreich zu meistern.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Selbstführung vor Führung
3. Perspektivenwechsel
4. Delegation
5. Zuhören & Fragen
6. Emotionen
7. Fazit

5 Mindset-Shifts, die Du als neue Führungskraft meistern musst

Unsere Welt verändert sich und entwickelt sich kontinuierlich weiter. Globalisierung, Digitalisierung und die zunehmende Bedeutung ökologische Verantwortung sind nur einige der neuen Herausforderungen, mit denen Du Dich als Führungskraft der heutigen Zeit konfrontiert siehst.

Mit all diesen Veränderung geht zwangsläufig auch ein Wandel der Ansprüche einher, die an Deine Führungsrolle gestellt werden. Fachkraft-Denken à la „Der Chef entscheidet, die Angestellten machen – Ende.“ ist nicht nur veraltet, sondern auch ineffizient – bestimmt aber dennoch das Mindset zahlreicher Führungspersonen. Vielleicht auch Deines?

Wer wirklich erfolgreich werden möchte, muss umdenken. Hier erfährst Du, mit welchen Mindset-Shifts Du eine Führungsdenkweise entwickelst, die Dich wirklich weiterbringt.

1) Selbstführungskompetenz – Führe Dich, bevor Du andere führst

Vielleicht konzentrierst Du Dich (wie zahlreiche andere Führungskräfte) vor allem auf das Außen: das Anleiten Deiner Mitarbeitenden, die Organisation des Arbeitsablaufes, das Erreichen einzelner Quartalsziele etc.

Doch Führung ist immer auch Selbstführung – bevor Du andere anleiten kannst, musst Du in der Lage sein, Dich selbst zu führen. Für einen konsistenten, erfolgreichen Führungsstil musst Du wissen, was Du eigentlich erreichen willst und was genau Du benötigst, um ans Ziel zu gelangen. Statt Dein Augenmerk also ausschließlich auf Deine Mitarbeitenden zu richten, rufe Dir in Erinnerung, dass auch Du ein wichtiger Teil des Systems bist.

Um eine überzeugende und erfolgreiche Führungskraft zu werden, kommst Du nicht drumherum, den Fokus

zuerst auf Dich selbst zu richten. Erst darauf aufbauend kannst Du für andere Personen Maßstäbe setzen.

Aber was bedeutet Selbstführung eigentlich?

Selbstführung bedeutet in diesem Kontext, dass Du Dir Deiner eigenen Gefühle, Gedanken und Handlungen bewusst bist und sie auf bestimmte Ziele ausrichten kannst. Selbstführung beherrscht Du, wenn Du:

- ✓ weißt, welche Werte und Prinzipien Dein eigenes Handeln leiten sollen,
- ✓ in der Lage bist, eigene Gefühle, Gedanken und Handlungen kritisch zu reflektieren,
- ✓ klare Ziele (Vision) sowie den Weg dorthin (Mission) definieren kannst,
- ✓ eigenverantwortlich handelst,
- ✓ ist in der Lage bist, Deine eigenen Kräfte und Stärken auf das Erreichen der festgelegten Ziele auszurichten.

2) Perspektivenwechsel – Deine Perspektive ist nicht die einzige

Im Berufsalltag stehst Du als Führungskraft oft vor neuen Situationen. Für deren Bewältigung können neue Sichtweisen und – sich daraus ergebend – neue Handlungsweisen hilfreich sein. Hier kommt der Perspektivenwechsel ins Spiel: gemeint ist damit die Fähigkeit, sich in eine andere Person hinein zu versetzen und zu versuchen, eine bestimmte Situation durch ihre Augen zu betrachten.

Durch die Bereitschaft, andere Sichtweisen anzuerkennen, zu erfahren und wertzuschätzen, bekommst Du ein Gefühl für die Vielfalt Deiner Mitarbeitenden. Die Kreativität und verschiedenen Stärken Deines Teams werden sichtbar und können aktiv genutzt werden.

Nur indem Du bereits bist, Dinge auch einmal durch andere Augen zu betrachten, gibst Du Deinem Gegenüber die Möglichkeit, Dir die Gründe für eine bestimmte Entscheidung verständlich zu machen. Gerade bei kreativen Aufgaben ist eine Atmosphäre

hilfreich, die Meinungsvielfalt nicht nur zulässt, sondern fördert. Eine erfahrene Projektleiterin wird vermutlich andere Ansichten miteinbringen, als das neue Teammitglied – aber durch einen Perspektivenwechsel können beide zu einem besseren Gesamtergebnis beitragen.

Der Perspektivenwechsel hilft Dir, die eigene subjektive Perspektive in Relation zu setzen und Deine Meinung abzurunden. So verfeinert er Deine Führungshaltung. Indem Du Interesse an und Offenheit für die Ansichten Deiner Mitarbeitenden zeigst, förderst Du außerdem eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre.

3) Delegieren – Du musst nicht alles alleine schaffen

„Wer's selbst macht, machts am besten!“, ist ein Sprichwort, das Du als Führungsperson ganz schnell aus Deinem Gedächtnis löschen solltest. Denn Delegieren zu können, ist eine der wichtigsten Führungskompetenzen überhaupt. Indem Du Aufgaben

in fähige Hände abgibst, schaffst Du Dir nicht nur die Zeit, die Du für die Bearbeitung der Management-Kernaufgaben benötigst; gleichzeitig kommst Du Deinem Führungsauftrag im Hinblick auf Personalentwicklung, -förderung und -motivation nach.

Denn durch das eigenständige Übernehmen einer konkreten Aufgabe gibst Du Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr fachliches Können unter Beweis zu stellen und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Indem Du so das Selbstwirksamkeitsempfinden Deiner Angestellten förderst, steigerst Du gleichzeitig nachweislich die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsmotivation. Darüber hinaus kannst Du das Delegieren von Aufgaben zur Potenzialermittlung nutzen, um mehr über die fachlichen Kompetenzen und Grenzen Deiner Mitarbeitenden zu erfahren.

Als Führungskraft alles alleine schaffen zu wollen, ist also kein Zeichen von Stärke; stattdessen könntest Du durch Deinen Unwillen, Aufgaben an andere abzutreten, ein wichtiges Führungswerkzeug verschenken. Auch wenn es Dir schwerfällt, solltest Du lernen, auf die Fähigkeiten und Kenntnisse Deiner Angestellten zu

vertrauen. Schließlich hast Du sie nicht ohne Grund eingestellt.

Falls Du Dir unsicher bist, ob ein Teammitglied dazu geeignet ist, eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen, kann Dir folgende Checkliste helfen:

Das Teammitglied...

- ...hat das entsprechende Know-how, um die Aufgabe zu übernehmen.
- ...hat alle dazu benötigten Ressourcen (Unterlagen, Hilfsmittel etc.).
- ...hat das Ziel und die Bedeutung der Aufgabe verstanden.
- ...wurde über Regeln hinsichtlich der Rückmeldung an die Führungsperson aufgeklärt.
- ...ist mit der Übernahme der Aufgabe einverstanden.

4) Zuhören – Fragen ist wichtiger als Antworten

Vielleicht übernimmst Du auch in Gesprächen am liebsten die führende Rolle. Grund dafür könnte der Wunsch sein, informiert und dynamisch zu erscheinen und das Gespräch in Deinem Sinne zu lenken. Und solltest Du als Führungskraft Anweisungen nicht auch klar kommunizieren und nachvollziehbar begründen?

Doch, definitiv. Jedoch sollte es sich dabei nicht um die einzige Form der verbalen Interaktion mit Deinen Mitarbeitenden handeln. Zu Deinen Aufgaben gehört, nicht ausschließlich durch präzises Formulieren, sondern auch durch aufnahmebereites, aktives Zuhören Klarheit in der Kommunikation zu schaffen.

Die Fähigkeit des aktiven Zuhörens unterscheidet kompetente Führungskräfte von weniger kompetenten. Dazu gehört nicht nur, das oberflächlich Gesagte passiv aufzunehmen. Stattdessen solltest sich der/die Redner:in durch empathisches Verhalten von Deiner Seite auch beachtet und verstanden fühlen. Reduziere

also einmal den eigenen Gesprächsanteil und höre ohne eigene Agenda einfach nur zu.

Durch eine aufmerksame Mimik und Gestik und gezieltes Nachfragen kannst Du zeigen, dass Du die angesprochenen Punkte verstehst und Dich für den Standpunkt Deines Gegenübers interessierst. So ermutigst Du Deine Mitarbeitenden, offen und ehrlich mit Dir zu sprechen. Diese Art der Gesprächsführung ist äußerst gewinnbringend, da sie Missverständnisse beseitigt und einen ehrlichen Austausch auf Augenhöhe anregt. Indem Du aktiv zuhörst, kannst Du wichtige Informationen über Dein Team in Erfahrung bringen, schneller auf Probleme reagieren und Meinungen berücksichtigen, die sich von Deiner eigenen unterscheiden (siehe Perspektivenwechsel).

5) Emotionale Kompetenz – Gefühle bleiben nicht einfach zu Hause

Die Überzeugung, Gefühle hätten im Job nichts zu suchen, ist nicht nur veraltet, sondern vor allem unrealistisch. Schließlich sind weder Du noch Deine Angestellten Roboter, die ihre Emotionen einfach nach Belieben ein- und ausschalten können. Kein Mensch kann zu 100 Prozent steuern, wie er sich fühlt – Du kannst lediglich kontrollieren, wie Du mit deinen Gefühlen umgehst. Indem Du anerkanntest, dass Gefühle unser Handeln maßgeblich beeinflussen, schaffst Du die Grundlage für einen offenen Umgang am Arbeitsplatz und eine empathische Konfliktkultur.

Anstatt von Dir und Deinem Team zu verlangen, dass schwierige Emotionen am Arbeitsplatz „einfach“ beiseitegeschoben werden, solltest Du deshalb an Deiner Emotionalen Intelligenz (EQ) arbeiten. Unter dieser versteht man die Fähigkeit, die eigenen Emotionen und die anderer zu erkennen, verstehen und einzusetzen. Menschen mit ausgeprägter emotionaler

Intelligenz können nicht nur ihr eigenes Innenleben reflektieren und deuten, sondern sich außerdem sehr gut in andere hineinversetzen. Indem Du an Deinem EQ arbeitest, lernst Du, brenzlige Situationen durch Empathie routiniert zu bewältigen und Probleme gemeinsam mit Deinen Mitarbeitenden nachhaltig und vollständig aufarbeiten. Du erkennst, wie Du Dein Team am besten motivierst und lernst, angemessen auf verdeckte Botschaften reagieren.

Du kannst an Deiner Emotionalen Intelligenz arbeiten, indem Du zum einen lernst, Deine eigenen Gefühle wahrzunehmen und zu verstehen. Weiterhin solltest Du Dich bewusst bemühen, die Gefühle und Bedürfnisse Deiner Angestellten durch aktives Zuhören und aufmerksames Beobachten wahrzunehmen. Oft ist es schon hilfreich, wenn Deine Mitarbeitenden merken, dass Du ihre Gefühle anerkenntst.

Fazit

Das richtige Mindset ist wichtig für eine erfolgreiche Führungskraft. Um das richtige Führungs-Mindset zu entwickeln, solltest Du es Dir zur Gewohnheit machen, alte Denkweisen zu hinterfragen und regelmäßig zu beurteilen, ob diese noch zeitgemäß sind. So bleibt Dein Führungsstil zukunftsorientiert und Deine Kompetenzen entwickeln sich kontinuierlich weiter.

Move a Mountain | Wissen

Blog

Auf unserer Website veröffentlichen wir regelmäßig neue Beiträge, Praxis-Tipps und Tools zu den Themen Leadership, Persönlichkeitsentwicklung und Change-Management. Hier geht es zum [Move the Mountain Blog](#).

Social-Media

Wir veröffentlichen eine Vielzahl an Impulsen und Learnings auf den unterschiedlichen Social-Media-Plattformen. Folge uns gerne bei:

[LinkedIn](#)

[Facebook](#)

[Instagram](#)

[YouTube](#)

Du willst als Führungskraft und persönlich wachsen? Sprich uns an.



Thomas Steiner

Führungskräfte-Coaching
Leadership-Training
Workshop-Moderation

kontakt@move-a-mountain.de



Larissa Blum

WoMentoring & Coaching
Workshop-Moderation

kontakt@move-a-mountain.de



Move a Mountain

Move a Mountain

Thomas Steiner

Vilicher Str. 67

53225 Bonn

kontakt@move-a-mountain.de

www.move-a-mountain.de