

Tipps für Neue auf dem Chefsessel Die 5 dümmsten Fehler kluger Wechsler

Erfahrungen aus über 20 Jahre Transition Coaching und Schulung von über 5.000 Führungskräften haben gezeigt, dass neue Führungskräfte typische Fehler machen:

1. Teamleistung stimmt nicht – Chef versucht Teamleistung zu kompensieren

Das Team erbringt weniger Leistung als die Zielvorgabe, wodurch der Chef versucht mit seiner Expertise die Minderleistung auszugleichen, ganz in dem Stil „One Genius and 1.000 Helpers“. Oftmals wird dieses Problem gar nicht erkannt oder wenn, nicht ausreichend angesprochen.

2. Falsches Rollenverständnis als Führungskraft

Mit der Kompensation der Minderleistung durch Spitzenleistung wählt der Chef den falschen Optimierungsansatz, da er seine Aufgabe und Rolle nicht erfüllt. Mit der hohen Beschäftigung auf dem Expertenlevel, bleibt nicht ausreichend Zeit für die Erfüllung seiner Rolle als Team-Manager.

3. Falsche Einschätzung der Situation (Business Situation) und der damit verbundenen Handlungs-Radikalität

Der Teamleiter schätzt die Businesssituation (Pionier-, Erfolgs-, Neupositionierungs- oder Sanierungsphase) falsch ein, wodurch falsche Maßnahmen zur Effizienzsteigerung gewählt werden.

4. Fehlende Chefeinbindung

Neue auf dem Chefsessel neigen dazu nicht ausreichend mit ihrem Chef zu kommunizieren, da sie der Auffassung sind, dass sie die Aufgabe alleine und ohne Unterstützung meistern können. Dabei ist es so wichtig seinen Chef als Freund, Helfer und Ratgeber einzubinden. Ebenfalls wird der Chef nicht als „Kunde“ angesehen und seine Bedürfnisse und Anforderungen werden dadurch missachtet.

5. Probleme mit niemanden teilen (Innere Haltung: ich muss stark sein)

Neu in eine Chefposition kommen und keine Probleme haben zu wollen, ist naiv. Stolz, Scham und Unwissenheit kann schnell zum Verhängnis werden.

Empfehlungen

1. Wirksamkeit definieren und messen
Woran erkennt der Neue, dass er richtig unterwegs ist und die Ergebnisse stimmen.
2. Eine gute Frage ist: „Wofür wird von wem geklatscht?“
3. Aktuelle Businesssituation kennen und absichern
durch professionelle (externe) Unterstützung und Abstimmung mit dem Chef
4. Chef als Erfahrungsquelle und Coach nutzen
5. Aktiv Unterstützung holen
„Ich pack's alleine“ ist keine hilfreiche Einstellung
Das Motto sollte sein: Geteiltes Leid ist halbes Leid!
6. Für persönliche Entlastung sorgen
Etwa durch Ressourceneinsparung (Expertenstatus) und Priorisierung seiner Rolle (Teammanager)

Diese Literatur sollten Sie kennen

