

TIPPS FÜR NEUE FÜHRUNGS- KRÄFTE



TIPPS FÜR NEUE FÜHRUNGSKRÄFTE.

Der Schritt von der Fach- zur Führungskraft ist ein prägender beruflicher Übergang. Er erfordert Klarheit – für die neue Führungskraft und für das von ihr geleitete Team. Wie lässt sich der Rollenwechsel souverän gestalten?

Tipps von Ursula Walther, Business- und Führungskraftecoach in Reutlingen.

__Gehen Sie den Rollenwechsel bewusst an

Machen Sie sich bewusst, dass Ihre neue Rolle Erwartungen verändert – sowohl Ihre eigenen Erwartungen an sich selbst, Ihr Team und Ihre Fähigkeiten, als auch die Erwartungen Ihres Teams an Sie. Kommunizieren Sie offen, welche Verantwortung Sie übernehmen und wie Sie die Zusammenarbeit gestalten möchten. Nehmen Sie Ihre neue Rolle bewusst an. Fragen Sie sich: Was will ich als Führungskraft wie erreichen? Entwickeln Sie Ihren „roten Faden der Führung“.

__Gestalten Sie Veränderungen im Team aktiv mit

Teams sind ständig im Wandel: neue Prozesse, neue Aufgaben, neue Rollen. Als Führungskraft haben Sie die Möglichkeit, Veränderungen positiv zu beeinflussen. Beziehen Sie Ihr Team frühzeitig ein, wenn Veränderungen anstehen. Hören Sie zu, erklären Sie Hintergründe und schaffe Sie Raum für Fragen. Nur wenn Ihre Beschäftigten verstehen, warum sich etwas verändert, können sie den Veränderungsprozess konstruktiv unterstützen.

Machen Sie sich die Wirkung des eigenen Führungsverhaltens bewusst

Führung wirkt immer – bewusst oder unbewusst. Junge Führungskräfte unterschätzen oft, wie stark ihr Verhalten wahrgenommen wird. Beobachten Sie, wie Ihre Entscheidungen ankommen, wie angemessen Ihre Reaktionen sind und wie Ihr Kommunikationsstil wirkt. Gute Führung bedeutet nicht Perfektion, sondern Lernbereitschaft und Klarheit.

Strahlen Sie Autorität aus – ohne autoritär zu sein

Autorität entsteht nicht durch Macht, sondern durch Haltung, Verlässlichkeit und Konsequenz. Zeigen Sie fachliche und persönliche Stabilität: Treffen Sie Entscheidungen transparent. Geben Sie dem Team Orientierung und halte Sie Zusagen ein. Autorität entsteht vor allem, wenn Menschen Ihnen vertrauen.

Reflektieren Sie sich selbst

Selbstreflexion ist eine Schlüsselkompetenz für neue Führungskräfte: Sie hilft, das eigene Verhalten, Entscheidungen und Muster zu verstehen. Nehmen Sie sich bewusst Zeit, um Ihre Wirkung, Werte und Prioritäten zu hinterfragen, etwa in Form eines Führungstagebuchs. Reflektieren Sie: Was lief gut und warum? Was hätte ich anders machen können? Wo habe ich blinde Flecken? Selbstreflexion schafft Klarheit und verhindert, in alte Muster zurückzufallen. Sie ist ein zentraler Hebel für Weiterentwicklung und authentische Führung.

Fördern Sie echte Zusammenarbeit – nicht nur Abstimmung

Gute Teams funktionieren nicht durch paralleles Arbeiten, sondern durch echte Kooperation. Fragen Sie sich: Wo hat Ihr Team Zeit und geeignete Räume, um gemeinsam zu denken, zu diskutieren und Entscheidungen zu entwickeln? Fördern Sie den Austausch über fachliche Grenzen hinweg, damit unterschiedliche Perspektiven zusammenkommen und neue Lösungswege sichtbar werden. Wenn Menschen gemeinsam lernen, sich einbringen und voneinander profitieren, entstehen bessere Lösungen – und eine stärkere Teamidentität.

Kommunizieren Sie, geben Sie Orientierung – immer wieder

Teams brauchen Orientierung – besonders in Zeiten hoher Dynamik. Wiederholen Sie zentrale Botschaften bewusst, auch wenn sie Ihnen bekannt vorkommen. Welche Ziele leiten uns? Was hat Priorität? Wie kommen Entscheidungen zustande? Welche Haltung soll uns leiten?

Ohne Orientierung bleibt Bewegung möglich, aber nicht zielgerichtet. Mit Orientierung entsteht ein stabiler Rahmen, in dem alle wissen, wohin sie ihre (Arbeits-)Schritte richten können – selbst in dynamischen Situationen. Klare Orientierung schafft Sicherheit, reduziert Reibungspunkte und stärkt das Miteinander.

Schaffen Sie Sicherheit im Team

Haben Sie auch Teammitglieder, die still sind und sich nicht offen einbringen? Menschen bringen sich nur dann ein, wenn sie sich sicher fühlen. Ermutigen Sie Ihr Team, Fragen zu stellen, Widerspruch zu äußern und Ideen vorzuschlagen. Welche Fehlerkultur herrscht in Ihrem Team? Reagieren Mitarbeitende und Führungskräfte wertschätzend – auch dann, wenn etwas

nicht perfekt ist. Nutzen sie die Besprechung eines Fehlers als etwas Positives - zur Verbesserung der Gesamtleistung. Der Fehler bleibt ein Fehler aber eine Kultur der Offenheit ist einer der stärksten Treiber für Innovation, Qualität und Motivation.

_Delegieren Sie bewusst – und bleiben Sie verlässlich

Delegieren bedeutet mehr als Aufgaben zu verteilen – es heißt, Verantwortung und Handlungsspielräume wirklich zu übergeben. Gleichzeitig braucht Delegation einen sicheren Rahmen: Klären Sie Erwartungen, Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse eindeutig. Bleiben Sie ansprechbar und bieten Sie unterstützende Begleitung. Besser Sie stimmen Meilensteine gemeinsam ab, als ungeplant Kontrollen durchzuführen. So wird Delegation zu einem Ausdruck von Vertrauen – und zu einem starken Motor für Entwicklung im Team. Verlässlichkeit im Prozess schafft die Stabilität, die Menschen brauchen, um Verantwortung mutig zu übernehmen.

_Priorisieren Sie aktiv – für sich und für das Team

Führungskräfte jonglieren viele Aufgaben gleichzeitig. Definieren Sie bewusst, was wichtig ist – und was warten kann, klären Sie was wichtig ist und was unwichtig. Prioritäten zu setzen, bedeutet auch, „Nein“ zu sagen und Ressourcen zu schützen – die eigenen und die des Teams. Dies schafft Klarheit und verhindert Überlastung. Ein fokussiertes Team arbeitet entspannter und wirksamer.

Prioritäten schaffen Klarheit im Alltag: Sie erleichtern Entscheidungen, reduzieren unnötige Abstimmungen und geben dem Team Sicherheit, worauf es seine Energie richten soll.

Entwickeln Sie Ihre innere Haltung als Führungskraft

Führung beginnt nicht bei Methoden, sondern bei der eigenen Haltung. Wofür stehen Sie? Welche Werte sind für Sie unverhandelbar? Und welche Rolle möchten Sie für Ihr Team einnehmen? Je klarer Sie sich darüber sind, desto souveräner und authentischer wirken Sie nach außen. Mein Motto „Chef sein, Mensch bleiben“ beschreibt genau diesen Kern: Wirksame Führung entsteht dort, wo Haltung, Werte und Handeln übereinstimmen. Es geht nicht um Perfektion, sondern um Klarheit, Menschlichkeit und eine Führung, die Vertrauen schafft.

Führen Sie mit Präsenz – nicht mit Geschwindigkeit

Wirksame Führung entsteht selten durch Tempo, sondern durch echte Präsenz. Oft hilft es, sich bewusst Zeit für Gespräche, Rückfragen und Beobachtungen zu nehmen und im Alltag sichtbar und ansprechbar zu sein. Präsenz zeigt sich darin, im Moment zu bleiben, zu erkennen, wenn das Team Führung benötigt – statt eilig von Termin zu Termin zu wechseln, um Daten, Zahlen, Fakten zusammenzutragen. Im Gespräch, den Gesprächspartner wirklich wahrzunehmen, zuzuhören, verstehen zu wollen und miteinander in den Austausch zu kommen. Ihr Team spürt diesen Unterschied unmittelbar und fühlt sich ernst genommen und unterstützt.

Nutzen Sie Feedback als Entwicklungsmotor

Feedback ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher Austausch. Feedback geben und nehmen ist eine wichtige Kompetenz für Führungskräfte. Holen Sie sich aktiv Rückmeldungen ein – über Ihre Entscheidungen, Ihre Kommunikation und Ihre Wirkung. Zeigen Sie, dass Sie Weiterentwicklung schätzen und auch für sich selbst in Anspruch

nehmen. So schaffen Sie eine Kultur, in der auch das Team offen über Lernen und Entwicklung sprechen kann. Nutzen Sie Feedback als Entwicklungsmotor – für sich selbst und Ihr Team.

__Treffen Sie Entscheidungen und machen Sie sie transparent – auch wenn sie unpopulär sind

Führung heißt entscheiden – nicht alles, aber das Wesentliche, so geben Sie den Rahmen vor, die Richtung und die Leitplanken. Kommunizieren Sie nachvollziehbar, wie Sie eine Entscheidung treffen, und das Warum, also welche Überlegungen dahinterstehen. Schwierige Entscheidungen verlieren ihren Schrecken, wenn sie verständlich und fair begründet sind. So stärken Sie nicht nur Orientierung und Vertrauen, sondern fördern auch eine Kultur, in der schwierige Entscheidungen mitgetragen werden.

__Pflegen Sie Ihre Energie – für eine nachhaltige Führung

Führungskraft ist eine Kraft und braucht Energie. Wir alle wissen, wie viele „Krafträuber“ es im Alltag gibt. Meine Empfehlung: Achten Sie auf Ihre Grenzen, Ihre Erholungsphasen und Ihre mentale Gesundheit. Planen Sie bewusst Zeiten ein, in denen Sie Energie tanken und sich etwas Gutes tun – ohne schlechtes Gewissen. Nur wer gut für sich sorgt, kann gut für andere sorgen. So entsteht eine Arbeitskultur, in der Leistung und innere Kraft im Gleichgewicht bleiben – und nachhaltiger Erfolg möglich wird. Gesunde Führung beginnt beim eigenen Energiehaushalt.

Die Expertin: Ursula Walther, Inhaberin von „Unternehmenswichtig“ in Reutlingen, ist Business- und Führungskräftecoach sowie Expertin für Personal- und Organisationsentwicklung.

Terminhinweis: Noch mehr Tipps für angehende Führungskräfte gibt Ursula Walther in Ihren Zweitagesseminaren „Vom Kollegen zur Führungskraft – Rollen neu klären“ in der IHK-Akademie Reutlingen.

www.unternehmenswichtig.de . info@unternehmenswichtig.de