

Umgang mit möglichen Herausforderungen in der Führungsrolle

1. Spagat zwischen operativen Aufgaben & Bewältigung der Führungsrolle, Arbeitsmenge & Komplexität der Aufgaben:
 - a. Eigener Anspruch an die Erfüllung der Rolle, Gutmütigkeit
2. Eigenmotivation fördern
 - a. sich situativ den Anforderungen nicht gewachsen fühlen
 - b. situativ keine Meinung haben
 - c. Ideenlosigkeit
 - d. eigene situative Antriebsschwäche
3. Double-bind in der eigenen Führungsbeziehung
 - a. "Übernimm Verantwortung – aber halte Rücksprache! –
 - b. „Warum hast Du so eine komische Entscheidung getroffen ...?“
 - c. Wieweit geht das Mandat für Entscheidungen?
4. Unklarheiten, unklare Informationslage, Unsicherheit in der Wahrnehmung und Bewertung der Informationen
5. „Chemie-Probleme“ – schwierige Beziehung in der Führung
6. Unverbindlichkeit in Kommunikation & Verantwortungswahrnehmung
7. Mitarbeiter tauchen ab
 - a. Abwesenheit im **Home-Office** in Projektteams schwierig
8. Konkurrenz / Machtkämpfe mit Mitarbeitern oder anderen Bereichen

Hausaufgabe: Wahrnehmung der Führungsrolle – Ziele

1. Mitarbeiter fachlich befähigen
2. Expertise aufbauen
3. Weitergabe Wissen ermöglichen
4. Mitarbeiter zum Erfolg coachen
5. Potentiale entwickeln
6. Talente fördern
7. **Gespräche persönlich führen**
8. Geschäftsführung zum Erfolg unterstützen
9. Aufgabenstellungen
 - a. Verständlich
 - b. Transparenter (Informationen über Veränderungen)
 - c. Verhältnismäßig
 - d. gerechter verteilen
 - e. Grenzen setzen
 - f. erfolgsfördernd gestalten
10. Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein
 - a. Struktur schaffen
 - b. Selbstbewusstsein unterstützen
 - c. Prozessoptimierung
 - d. **interdisziplinäre Zusammenarbeit der Teams fördern**
 - e. guter Zusammenhalt
 - f. kollegiale Unterstützung
 - g. Teamgeist

- h. Besprechungen effektivieren, auf ihre Notwendigkeit und Dauer überprüfen
- i. wirtschaftliche Effizienz im Auge haben

Wahrnehmung der Führungsrolle – To-Do's

1. Weiterentwicklung der Gesprächsskills
2. Vorstellung neuer Mitarbeiter im Onboarding
3. Vorausschauende Vorbereitung von Projektmeetings int Struktur und Verbindlichkeit
4. Auslastungsrate abfragen und Monitoren
5. Mut zur Deutlichkeit
6. Organisation Know-How-Transfer insbesondere beim Generationenwechsel

Für den Erfolg in der Führung

Ziel künftig Ergebnis- statt Aufgabenorientierung (Status quo)

1. weitere Schulung Führung & Kommunikation: Werkzeugkasten
2. klare Linie der Geschäftsführung
 - a. Abgesteckte Aufgaben- und Verantwortungsbereich mit Leistungsumgang klären (z.B. Safety & Security)
3. Arbeitsanweisungen: Priorisierung der Reihenfolge von Arbeiten & Skizzen
 - a. Projekt Kick-Off
 - b. Pflichtenheft MSR
 - c. Besprechungskultur Informationsaustausch
4. Standardisierung & Qualitätsmanagement
 - a. Steuerungswerkzeuge für Überblick
 - b. Ressourcenplanungen von Projekten
 - c. Fakturierungen
 - d. Zahlentransparenz
 - e. Budgetfreigaben
 - f. Institutionalisiertes Feedback
 - g. aktives Zugehen zu Projektständen
 - h. monatliche Terminplanungen
 - i. Erfahrungsschatz austauschen
5. Zeit zum Organisieren (nehmen)
 - a. eigenständig arbeitendes Team
 - b. Unterstützung in Manpower
6. abgestuftes Konsequenzen Management