

## **Stichwort Perspektivwechsel**

### **Wie junge Führungskräfte in die neue Position hineinwachsen**

**Frankfurt am Main, September 2019.** Heute Mitarbeiter im Team, morgen Chef: Manchmal dauert die Reise vom Kollegen zum Vorgesetzten nicht so lange wie gedacht. Doch erscheint der Weg mitunter kurz, erweist sich der letztendliche Sprung vom Teammitglied zur Führungskraft als umso größer. Neue Verantwortung kommt auf die jungen Führungskräfte zu und den Blick auf unterschiedliche Rollen im Betrieb gilt es zu ändern. „In leitender Funktion geben die Unternehmensziele in der Regel den Weg vor. Zudem verändert sich das Verhältnis zu den Mitarbeitern, es kommt beispielsweise zu Konfliktsituationen, die in der vorherigen Position kein Thema waren. Der Umgang mit diesen verschiedenen Widerständen gehört zu den wesentlichen Lernprozessen einer jungen Führungskraft“, erklärt Dr. Uwe Böning, Business-Coach und geschäftsführender Gesellschafter der BÖNING-CONSULT® GmbH. In den Vordergrund sollten die aufgestiegenen Mitarbeiter den Perspektivwechsel stellen – ohne dabei den Überblick zu verlieren.

### **Plötzlicher Rollentausch**

Handeln in leitenden Positionen geht in den meisten Fällen Hand in Hand mit den gemachten Erfahrungen. Vieles ergibt sich erst in der Umsetzung, auf ein regelmäßiges Feedback können junge Führungskräfte zudem häufig nicht zurückgreifen. „Sich in verschiedene Sichtweisen hineinzudenken, zählt dabei zu den größten Hürden. Darüber hinaus gilt es – gerade zu Beginn der neuen Rolle – Kompromisse einzugehen“, weiß Böning. „Um diese diversen Herausforderungen zu bewältigen, bedarf es vor allem Kreativität. Im Führungsalltag muss zudem vieles akzeptiert und anschließend idealerweise konstruktiv genutzt werden.“ Der Kontakt mit den ehemaligen Kollegen sieht schlagartig anders aus, ein Rollentausch hat stattgefunden. Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen stehen an, Teamentwicklung steht ebenso im Fokus wie die Klärung von Erwartungen. „Hier ist dann Durchsetzungsfähigkeit und empathisches Auftreten mit entsprechender Übersicht gefragt. Außerdem ergeben sich Fragen: Wie mit einer Situation umgehen, ohne das Gesicht zu verlieren – und dabei das Wohl der Mitarbeiter im Blick haben?“, merkt der erfahrene Management-Berater an. Erfahrung kommt in diesem Zusammenhang große Bedeutung zu.

### **Testlauf und Selbstregulation**

In seiner neuen Rolle kommen unterschiedliche Sach- und Führungsaufgaben auf den frischgebackenen Chef zu – wie auch Probleme. Hierfür bedarf es einer gewissen Abgrenzung. „Weder in der Schule noch im Studium findet eine Vorbereitung auf solche Fragen statt. Auch unmittelbar vor Antreten der neuen Position gibt es in den wenigsten Fällen

eine Erläuterung der unterschiedlichen Situationen. Erst in der Praxis laufen notwendige Lernprozesse beziehungsweise bedingtes Austesten ab“, weiß Böning. Insbesondere dem „Netzwerken“ kommt deswegen eine große Bedeutung zu. „Informationen aus den Medien – beispielsweise dem Internet – helfen in bestimmten Momenten weiter. Aus dem persönlichen Kontakt heraus ergibt sich allerdings häufig ein noch größerer Mehrwert“, so Böning. „Der Austausch über gemachte Erfahrungen und den jeweiligen Umgang mit Schwierigkeiten gibt den jungen Führungskräften neue Ansätze.“ Hier setzt die Selbstregulation an: Sich mit seinem Handeln auseinanderzusetzen und notwendige Anpassungen vorzunehmen, zählt zu den wichtigsten Kriterien auf dem Weg, der mit der Etablierung in der neuen Position endet. „Den einen richtigen Führungsstil gibt es allerdings nicht. Hier muss jeder seinen eigenen Kurs für das jeweilige Umfeld finden“, meint der Experte abschließend.

Weitere Informationen unter [www.boening-consult.de](http://www.boening-consult.de)

#### **BÖNING-CONSULT® GmbH**

Seit mehr als 30 Jahren berät die 1984 gegründete BÖNING-CONSULT® GmbH Unternehmen in den Bereichen Business-Coaching, Management-Consulting, Change-Management, Führungskräfte-Entwicklung und Leadership-Training. Im Fokus steht der hohe Kundennutzen durch die systematische Weiterbildung von Top-Managern und Führungskräften auf unterschiedlichen Ebenen. Bei seiner Arbeit setzt das Unternehmen mit Sitz in Frankfurt am Main auf den nutzen- und zielorientierten Einsatz innovativer Methoden. Dabei stimmt BÖNING-CONSULT® alle Maßnahmen auf die entsprechenden Rollenanforderungen der jeweiligen Person ab, fördert Führungskräfte bei wichtigen Veränderungsprozessen und bindet Mitarbeiter durch passende Change-Kommunikation aktiv in die Vorgänge ein. Auch die Unterstützung bei der Unternehmensnachfolge zählt zum Leistungsspektrum der Management-Beratung. Für seine Beratungsqualität in Führung, Organisation und Personal wurde BÖNING-CONSULT® bei einer Umfrage des Wirtschaftsmagazins brand eins Wissen und des Online-Portals Statista zu den besten Unternehmensberatern 2014 und 2016 gewählt.