



FÜHRUNG -> Fallbeispiel: Die ersten 100 Tage

Die Situation:

Bei einem mittelständischen Unternehmen ist die Entscheidung gefallen, in einem Fachbereich eine neue Führungsebene einzuziehen. Bisher hat der Abteilungsleiter alle Teammitglieder (ca. 27) direkt geführt. Jetzt soll eine ergänzende Teamleiterfunktion hier Entlastung für den Abteilungsleiter sichern und mehr Fokus auf Teamführung ermöglichen. Drei Teamleiter wurden gefunden, die direkt aus dem Team kommen und bisher keine eigene Führungserfahrung mitbringen. Wunsch und Zielsetzung waren daher: in einem „Führungs-Boxenstopp“ und einer anschließenden Trainingsreihe „Die erste Führungsrolle“ das Führungsteam und die drei neuen Teamleitungen sicher in die neue Rolle zu begleiten.

Die Schritte der Begleitung:

1. 1 Tag Team-Boxenstopp mit der Abteilungsleitung und den drei neuen Teamleitungen.

Themen:

- Die neu verteilte Verantwortung: Wer? Wie? Wann? Was?
- Wer sind wir als neues Führungsteam? Klärung von Rollen, Erwartungen, Zusammenarbeit
- Klärung und gemeinsame Definition der neuen Rolle „Teamleitung“ in der Organisation:
Sinn, Auftrag und konkrete Aufgaben
- Klärung von Trainingsbedarf und Lernunterstützung der drei neuen Teamleitungen
- Erarbeitung einer Roadmap an Maßnahmen und Veränderungen, um die neue Struktur umzusetzen und zu etablieren

- Klärung des disziplinarischen Übergangs
- Erarbeitung der Kommunikation und Interaktion mit den weiteren Teammitgliedern, um die Veränderung umzusetzen; Blick auf erwartbare Hürden und Widerstände und gemeinsame vorausschauende Lösungsmöglichkeiten
- erstes Feedback im Führungsteam

2. Beratung/Coaching der Abteilungsleitung

Da sich auch die Abteilungsleitung in einer Veränderungsphase befindet, hat dieses Coaching unter vier Augen Unterstützung geliefert.

3. Gruppentraining + Einzel-Coaching für die drei neuen Teamleitungen

Trainingsziele:

- vom Kollegen zur Teamleitung: die neue Rolle verstehen und für sich finden
- kommunikative und psychologische Tools & Techniken lernen, um Dynamiken im Team, Moderation von Teammeetings und -workshops sowie das Führen von formellen und informellen Mitarbeitergesprächen zu steuern
- kollegialen Support kennenlernen und als Führungsteam Alltagsthemen besprechen

Lernformate:

gemischte On- und Offline Einheiten

- > Class Room-Training in der Gruppe + virtuelle Kurztrainings in der Gruppe à 2 Std.
- > Coaching on the Job/Alltagsbegleitung in Teammeetings und operativen Projektmeetings
- > Einzel-Coaching unter vier Augen
- > „Notfall-Telefoncoaching“ für neue und anspruchsvolle Alltagssituationen

4. Abschließend: zweiter „Boxenstopp“ mit allen vier Führungsteammitgliedern

- > Follow-up, ca. 6 Monate später
- > Ziel: Veränderungen und Erfolge auf individueller und Team-Ebene sichtbar machen und kritisch zu beleuchten, Lernfelder bewusst machen
- > Übergabe des „Lern-Staffelstabes“ von der Trainerin / Coach an die Abteilungsleitung
- > Formulierung von Alltagsformaten, wie Reflexion und kollegiale Beratung, um gemeinsames Lernen sicherzustellen