

# Der Führungs-Navigator

Führungsrolle

---

Erwartungsgeflecht

---

Prozess

---

## Format

- + Strukturierter Coaching Prozess bestehend aus 4 Coachingsequenzen und einem optionalen Teamworkshop

## Für wen?

- + Mitarbeiter, die vor der Übernahme der Führungsverantwortung stehen oder seit Kurzem in der Rolle sind

## Warum?

- + Optimale Begleitung des Rollenwechsels
- + Akzeptanz als neue Führungskraft erhalten
- + Schnell Wirksamkeit entfalten

## Warum jetzt?

- + Die Anlaufzeit in der neuen Rolle kurz halten und eine steile Lernkurve durch strukturierte Reflexion und Wissensinput ermöglichen
- + Weil es nur einen Versuch gibt

## Inhalte

- + Arbeit an konkreten Praxisherausforderungen des Rollenwechsels
- + Analyse des Erwartungsgeflechts und des Kommunikationssystems
- + Persönliche Werte und Beitrag für das Unternehmen

## Neu in der Rolle der Führungskraft

Die Übernahme einer neuen Führungsrolle bedeutet sowohl für die Führungskraft als auch für die betroffenen Personengruppen eine tiefgreifende Veränderung. Diesen Übergangsprozess („Transition“) von der alten in die neue Rolle gilt es bewusst und wachsam zu gestalten. Die Führungskraft muss im neuen Kontext einerseits möglichst schnell Anschlussfähigkeit mit den relevanten Anspruchsgruppen herstellen und andererseits die eigene Wirksamkeit aufbauen.

Dabei sieht sie sich selbst einer komplexen Gemengelage von Erwartungen und „Erwartungs-Erwartungen“ gegenüber, mit denen sie sich konstruktiv und strukturiert auseinandersetzen sollte und innerhalb derer sie sich auch selbst mit ihren eigenen Erwartungen positionieren muss.

Insbesondere zu Beginn der Transition kommt es darauf an, in Haltung und Verhalten das angemessene Maß von „verstehen wollen“ und „gestalten wollen“ zu finden.

Der Führungs-Navigator von Process One soll die Führungskraft bei der Navigation in dieser Phase unterstützen und eine wertvolle Sparringsbühne für alle Fragen rund um die Übernahme der neuen Führungsrolle sein.

### Führungsrolle

---

Erwartungsgeflecht

---

Prozess

---

# Die verschiedenen Perspektiven im Erwartungsgeflecht

## Ich & meine Rolle

- + Was will ich eigentlich wirklich?
- + Was ist mir wichtig?
- + Was zeichnet mich aus?
- + Was sind meine Lernfelder?

## Das Team

- + Wie sehen die Kernprozesse aus?
- + Welche Aufgaben & Rollen gibt es?
- + Wie sieht die Beziehungsstruktur aus? Wer sind die Meinungsführer?
- + Wie lauten die offenen und verdeckten Spielregeln?

## Relevante Stakeholder

- + Wer sind die relevanten Anspruchsgruppen?
- + Welche Beziehung und Bedeutung haben sie zur /für die Einheit?
- + Wie klar sind die jeweiligen Lieferbeziehungen?



## Zweck und Aufgabe der Einheit

- + Für welche Leistungserbringung sind wir verantwortlich?
- + Was sind die strategischen Ziele?
- + Welche Herausforderungen kommen auf die Einheit zu?

## Kollegen im Führungssystem

- + Wie sah die Zusammenarbeit in der Vergangenheit aus?
- + Gibt es ein gemeinsames Verständnis als Management-Team?
- + Welche Erwartungen habe ich?

## Meine Führungskraft

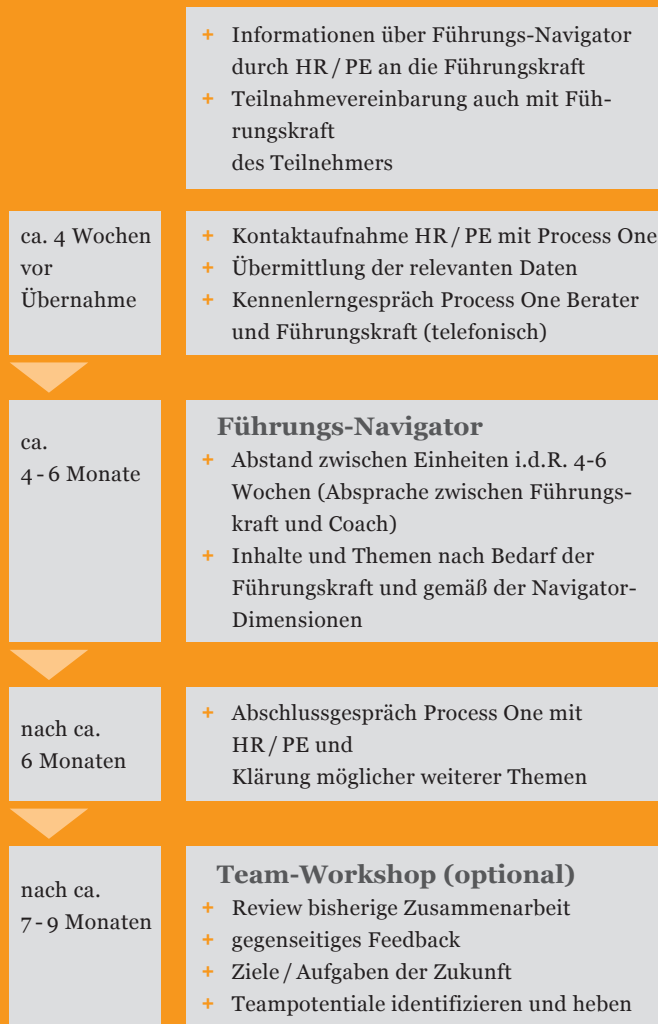
- + Woran werde ich gemessen?
- + Was ist ihr wichtig in der Zusammenarbeit?
- + Wie gestalten wir unsere Kommunikation wirksam und wertschätzend?

Führungsrolle

Erwartungsgeflecht

Prozess

## Der Prozess im Überblick



## Methoden und Coachelemente

**Folgende Methoden, Konzepte und Übungsformen können im Rahmen des Führungsnavigators anlassbezogen zum Einsatz kommen:**

- + situative und spezifische Beraterinputs
- + fragend-entwickelndes Beratungsgespräch
- + Konzepte und Modelle zur Entwicklung in den 3 Ebenen von Führung: Selbst-, Mitarbeiter- und Organisationsführung ([www.process-one.de/de/fuehrungskraefteentwicklung](http://www.process-one.de/de/fuehrungskraefteentwicklung)), Teamkulturrad ([www.teamkulturrad.de](http://www.teamkulturrad.de)) u.a.
- + Visualisierung oder Aufstellung
- + Simulationen und Rollenspiele
- + konkrete Arbeit an Praxisherausforderungen
- + Selbstbeobachtungsaufgaben mit Reflexion
- + „Hausaufgaben“ zur praktischen Umsetzung und Transferunterstützung zwischen den Einheiten
- + psychometrische Verfahren (z. B. MBTI, CAPTain, Reiss Profil, BIP) und Konzepte zur Entwicklung der Selbststeuerungsfähigkeit (z. B. Transaktionsanalyse, Antreiberkonzept, Bewusstheitsrad) – optional