



Gudrun Happich . Dürener Strasse 225 . 50931 Köln (Lindenthal)

PRESSEMITTEILUNG

Datum. 23. April 2014 tel. 0221 . 800 529 60 eMail. ghappich@galileo-institut.de
St.-Nr. 223/5109/1821 Ust-ID. 186 713 513

Wie Chefs ihr neues Team vom ersten Tag an für sich gewinnen

In sieben Schritten zum leistungsfähigen Team

Was passiert, wenn ein talentierter Leistungsträger eine neue Führungsrolle übernimmt – und er auf ein völlig demotiviertes Team trifft? Was geschieht, wenn eine Abteilungsleiterin bei Antritt des neuen Traumjobs auf eine feindselige und misstrauische Stimmung trifft, weil ein Mitarbeiter intrigiert, der die Leitungsposition selbst angestrebt hatte?

Schon so manche neue Führungskraft hat unliebsame Überraschungen im vermeintlichen Traumjob erlebt. Leistungsträger-Coach Gudrun Happich beschreibt die sieben Schritte, die es nach ihrer Erfahrung braucht, um erfolgreich eine neue Position als Führungskraft zu übernehmen und ein leistungsfähiges Team aufzubauen:

Auf das neue Team vorbereiten

Im Vorfeld werden alle Informationen eingeholt, die über die künftige Mannschaft, die neue Position, die Erwartungen des Vorgesetzten und die eigene Rolle zu erhalten sind.

Rahmenbedingungen und Ziele klären

Vor Übernahme der Führungsrolle werden die Rahmenbedingungen geklärt: Um welche Art von Führungsrolle handelt es sich? Sind alle Mitarbeiter des Teams zentral oder auf mehrere Standorte verteilt? Wie ist die Organisationsstruktur? Ist das Team multikulturell zusammengesetzt?



Mitarbeiter für sich gewinnen

Bereits am Antrittstag lernen die Mitarbeiter ihren neuen Chef persönlich kennen. Um Vertrauen aufzubauen, hilft es, den Mitarbeitern zuzuhören und mit ihnen in eine mehrwöchige Dialogphase zu treten.

Strategie und Ziele vermitteln

Die neue Führungskraft entwickelt eine Vision – ein höheres gemeinsames Ziel – für seine Abteilung und vermittelt sie an das Team. Wenn sich die Mitarbeiter damit identifizieren, nimmt die Arbeit Schwung und Kraft auf.

Spielregeln und Erwartungen festlegen

Die eigenen Erwartungen und Spielregeln werden dem Team klar und eindeutig kommuniziert. Im Gegenzug verschafft sich der neue Chef Klarheit über die Erwartungen der Mitarbeiter.

Zielvereinbarungen treffen

Nach Möglichkeit wird jeder Mitarbeiter an dem zu seinen Kompetenzen und Fähigkeiten passenden Platz eingesetzt. Mit allen Mitarbeitern werden Jahresziele vereinbart.

Vernetzung innerhalb des Teams schaffen

Dem Team wird in Meetings ganz bewusst Raum für das Zwischenmenschliche gegeben, für Kommunikation und Austausch. Dies verbessert die Zusammenarbeit und vermeidet unliebsamen Flurfunk.

Unabhängig von diesen sieben Schritten ist für Executive Coach Gudrun Happich am wichtigsten, als Führungskraft glaubwürdig und authentisch zu wirken: „Mitarbeiter haben ein sehr feines Gespür dafür, ob man sie ernst nimmt und ob das bekundete Interesse ehrlich ist. Nur wenn dies der Fall ist, gelingt es, das für die Leistungsfähigkeit so wichtige Vertrauen des Teams aufzubauen.“



Galileo . Coaching-Programm: Start 2014

Der Aufbau einer leistungsfähigen Mannschaft ist eines der Themen, die im Galileo . Coaching-Programm in eintägigen Gruppen-Coaching-Laboren intensiv erarbeitet werden. Das Galileo . Coaching-Programm (Link Unterseite Coaching-Programm Galileo-Website) hat Gudrun Happich in 20-jähriger Praxis mit Leistungsträgern immer weiterentwickelt, es startet im September 2014. Dort erwerben Leistungsträger die Kompetenzen, die sie heute benötigen, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. „In den drei Jahren des Coaching-Programms werden Sie der ‚Beste‘, der Sie sein können, ohne sich zu verbiegen“, verspricht Führungskräfte-Coach Gudrun Happich den Teilnehmern.

Die Gruppen-Coachings der vergangenen Jahre belegen die Wirksamkeit des Coaching-Konzepts von Gudrun Happich. Die Teilnehmer-Befragungen ergaben signifikante Verbesserungen beim Zeitmanagement, der Produktivität, Zielerreichung, Stressresistenz, Reibungsverlusten beim Rollenwechsel sowie bei der Lebensqualität.

Die ersten beiden Jahre des Coaching-Programms basieren auf dem Bestseller „Ärmel hoch! Die 20 schwierigsten Führungsthemen und wie Top-Führungskräfte sie anpacken“. Das dritte Jahr orientiert sich an Happichs Wirtschaftsbuch von 2014 „Was wirklich zählt! Leistung, Leidenschaft und Leichtigkeit für Top-Führungskräfte“.

Executive Coach Gudrun Happich

Gudrun Happich agiert mit ihrem ‚Galileo . Institut für Human Excellence‘ seit rund 20 Jahren als Sparrings-Partnerin für Leistungsträger an Karriereschwellen und in Krisensituationen. Sie wurde für ihr Konzept und ihre Arbeit mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem ‚Coaching Award 2012‘, dem Gütesiegel ‚Top Consultant‘ 2012 und 2013 in der Kategorie Coach, sowie dem ‚Best of 2012‘-Zertifikat des Industriepreises.

Mehr Infos unter www.galileo-institut.de und www.leistungstraeger-blog.de.

Pressekontakt

Für Anfragen, Interviews und Gastartikel steht Ihnen Gudrun Happich wie unten angegeben gern zur Verfügung. Die Pdf-Pressemitteilung, Portraitfotos sowie das Buchcover sind herunterladbar auf <http://www.galileo-institut.de/publikationen/presse.html>

++ Bei Abdruck wird ein Belegexemplar erbeten ++