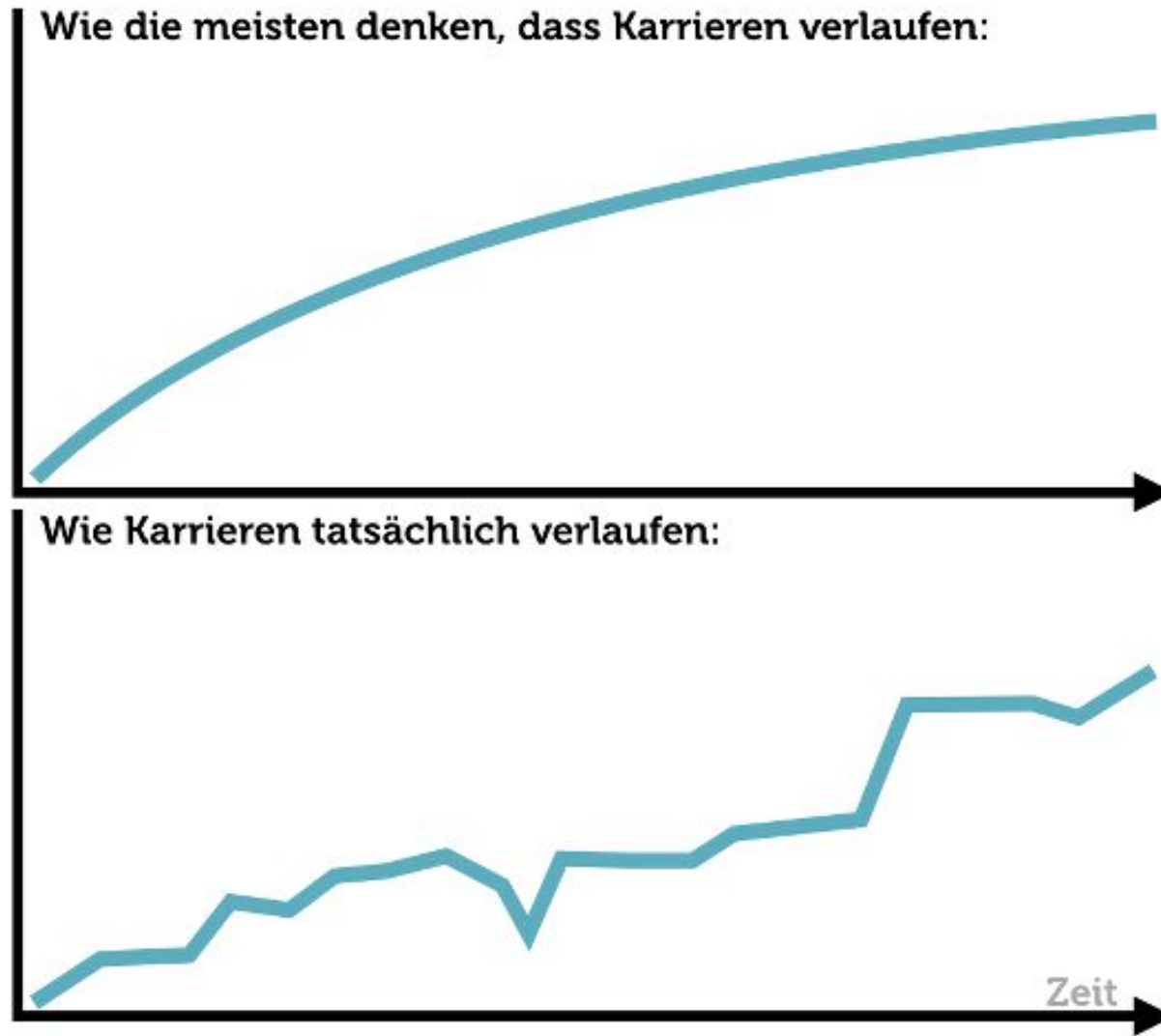


# Glänzen beim Berufseinstieg

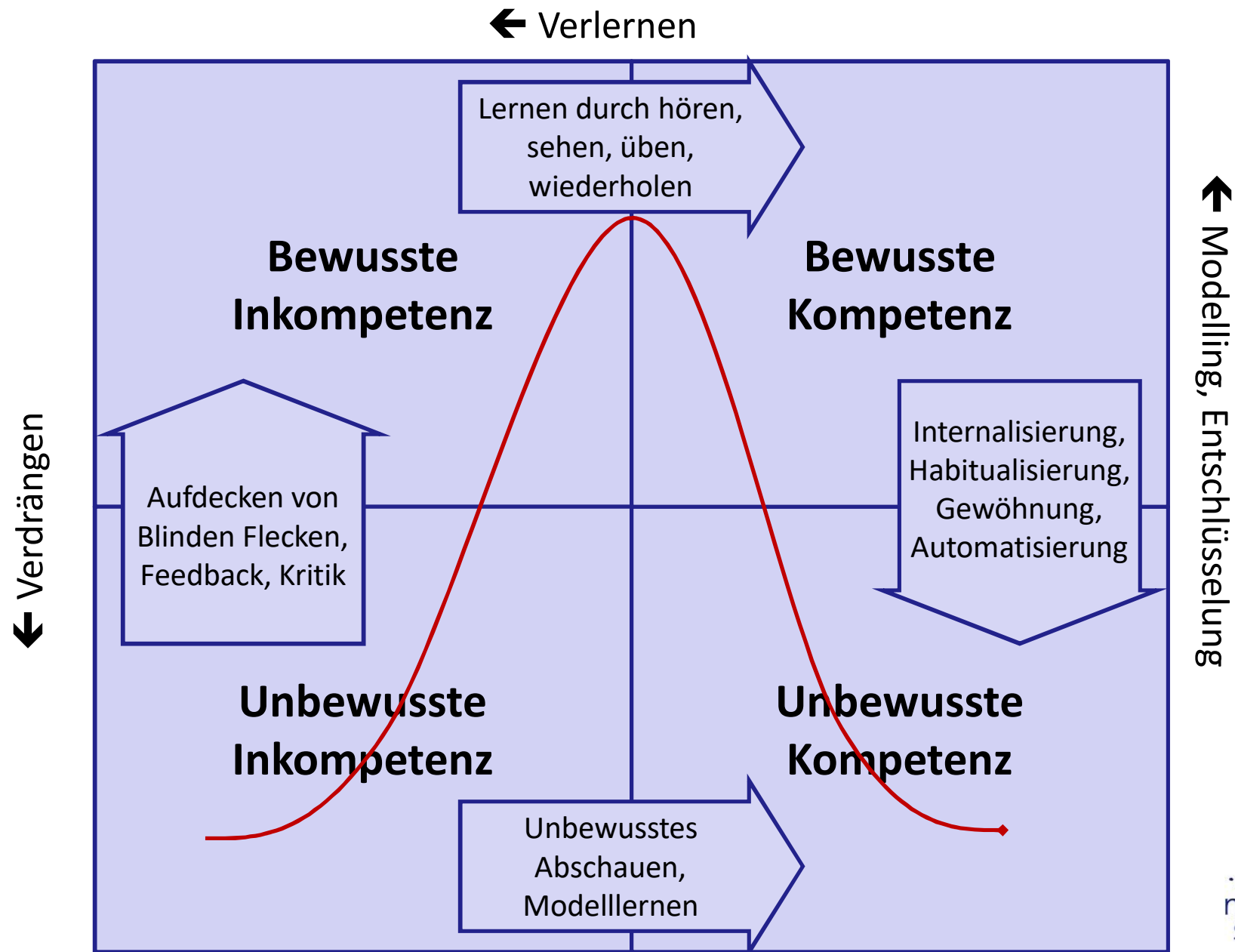
Ein Webinar für e-fellows

# Karriere wird gemacht – nicht geplant



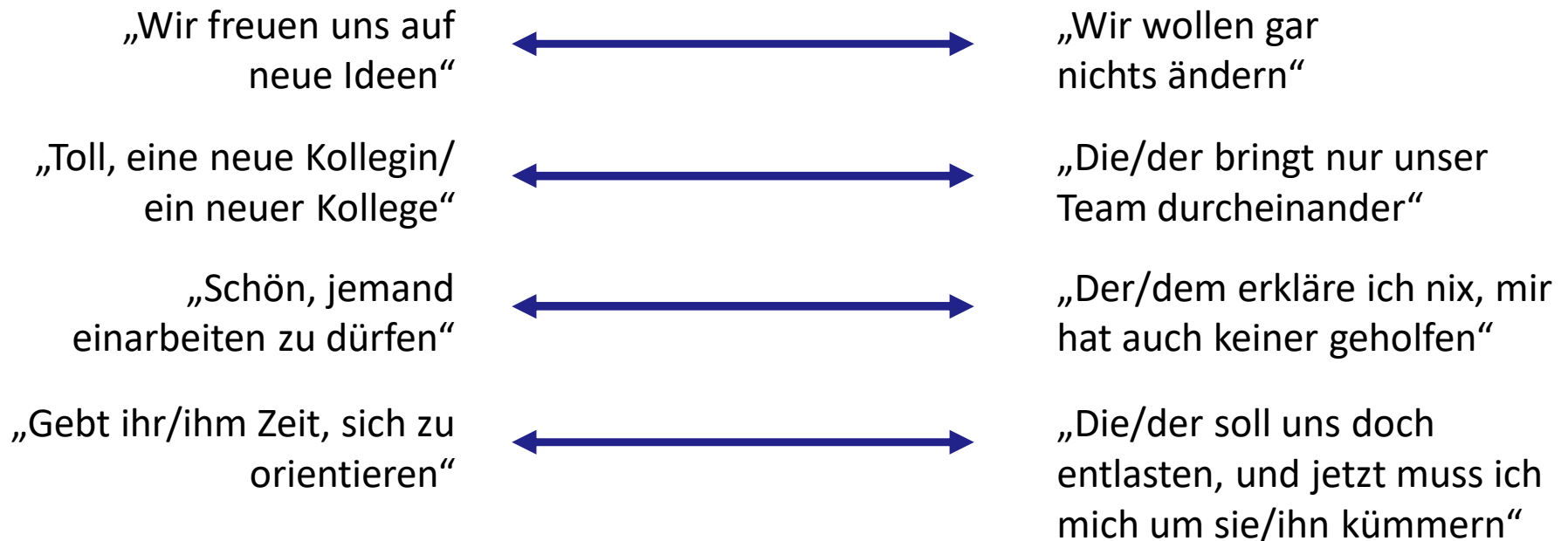
Quelle: [www.karrierebibel.de](http://www.karrierebibel.de)

# Lernphasenmodell nach Albert Bandura



# Ankommen im neuen Job

Sie kennen das auch aus anderen Situationen: Die Clique, die Sportmannschaft, die Studiengruppe. Wenn jemand neu hinzukommt, gibt es immer die unterschiedlichsten Reaktionen.



Versetzen Sie sich in die Lage Ihrer neuen Chefin oder Ihres neuen Chefs, Ihrer neuen Kolleginnen oder Kollegen: Was würde Sie von jemandem erwarten, der neu hinzukommt?

# Schonzeit für Rookies!?

In der Regel können Sie davon ausgehen, dass Ihnen die Kollegen folgende Ausgangslage zugestehen:

- Sie bringen jede Menge Fachwissen mit (dafür hat man Sie eingestellt).
- Sie sind nervös und unsicher.
- Sie kennen die Unternehmenskultur noch nicht.
- Sie wissen kaum etwas über betriebliche Abläufe und Hierarchien.
- Sie besitzen kaum Kontakte im Unternehmen.
- Sie kennen die ungeschriebenen Gesetze nicht.
- Sie werden Fehler machen und viele Fragen haben.
- Sie sind dafür hoch motiviert.
- Sie sind unvoreingenommen (unverdorben) und haben frische Ideen.

Quelle: [www.karrierebibel.de](http://www.karrierebibel.de)

# Im neuen Job: Das können Sie selbst tun...

## **Vorab:**

- Sich auf den Einstieg vorbereiten (Kann ich vorab schon Material lesen? Brauche ich Zugangsberechtigungen? Was ist wo?)

## **Zum Einstieg:**

- pünktlich sein
- Einstand feiern – aber angemessen
- Namen merken

# Im neuen Job: Das können Sie selbst tun...

## Im Job:

- Ausgangssituation analysieren (Wo liegen meine Stärken? Wer erwartet was von mir? Wer kann, wer macht was im Team? Was ist meine dringendste und wichtigste Aufgabe, die ich lösen muss?)
- Fragen stellen und Informationsquellen (Personen und Dokumente) ausfindig machen
- Nichts (leichtfertig) versprechen; Fehler zugeben, Feedback einholen
- Beziehungen entwickeln, Interesse zeigen, Zugehörigkeit dokumentieren
- Leistungswillen und Sorgfalt zeigen, Hilfe anbieten, Kooperieren.
- Zuhören und zum richtigen Zeitpunkt Ideen einbringen
- Rituale nutzen, neugierig sein auf ungeschriebene Gesetze, den Aufzug nutzen, Selbstmarketing betreiben
- Schweigen, statt mitlästern – sich ein eigenes Bild machen
- Konflikte sofort offen ansprechen
- Vorsicht mit Flirtversuchen

Angelehnt an: [www.karrierebibel.de](http://www.karrierebibel.de)

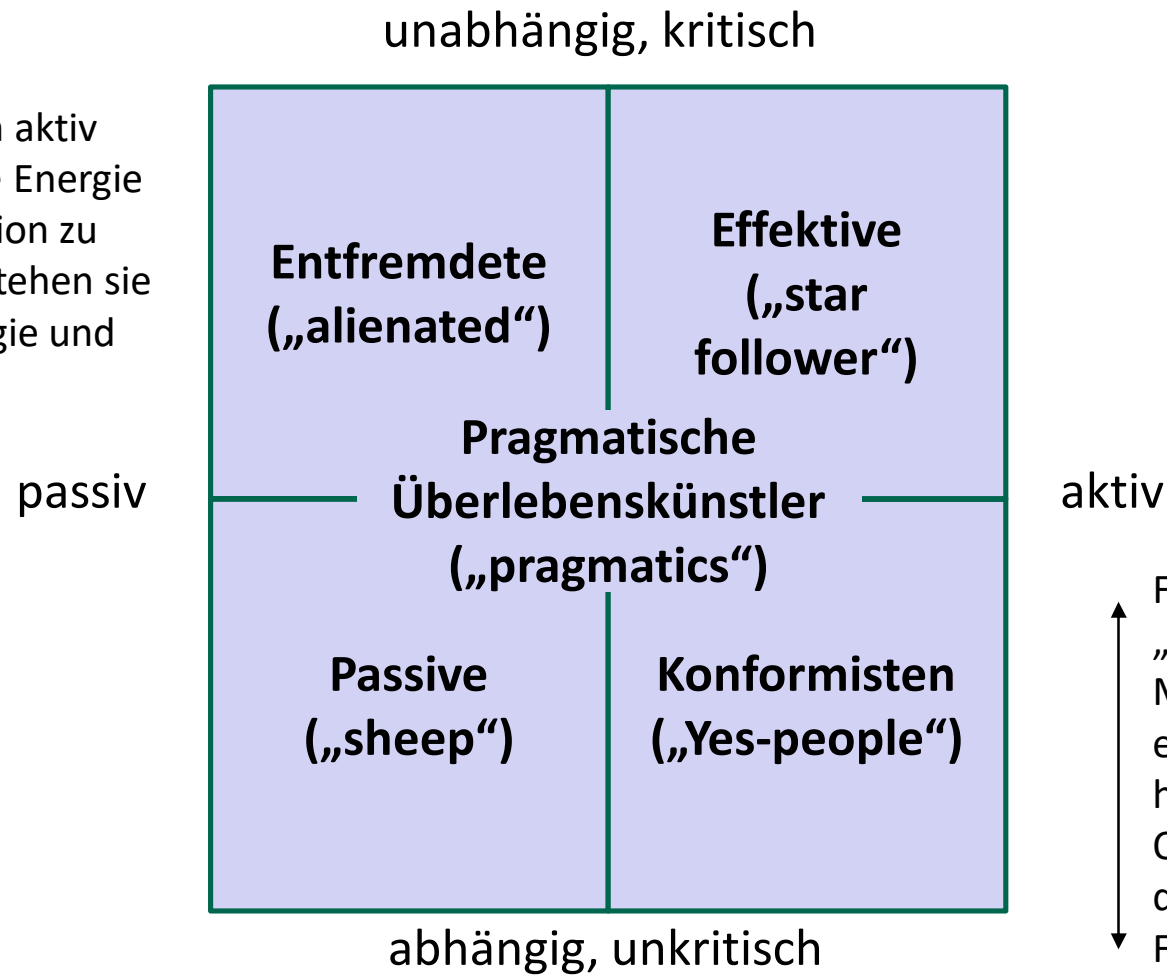
**Bevor wir führen können, müssen wir  
lernen zu folgen.**

(Leitsatz der US-Militärakademie West Point)



# Styles of Followership nach Robert E. Kelley

←→  
Frage 1:  
„Setzen sich die  
Mitarbeiter/innen aktiv  
dafür ein, positive Energie  
für ihre Organisation zu  
erzeugen? Oder stehen sie  
für negative Energie und  
Passivität?“



↑  
Frage 2:  
„Denken die  
Mitarbeiter/innen  
eigenständig, unab-  
hängig und kritisch?  
Oder überlassen sie  
das Denken ihren  
Führungskräften?“  
↓

# Effective Followership Skills nach Kelley

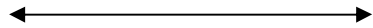
- Sie sind bereit, die **Teamaufgaben stets über persönliche Ziele** zu stellen. Sie erkennen die größere Bedeutung des Ganzen gegenüber dem Einzelnen an.
- Sie **übernehmen freiwillig neue Aufgaben** und zeigen dadurch ihr Bestreben zu wachsen.
- Sie **teilen Informationen** auch über Abteilungs- und Teamgrenzen hinweg.
- Sie sind bereit, **Ihre Ansichten zu ändern**, um einen Konsens im Team herbeizuführen und dem Team positive Impulse zu geben.
- Sie **kennen** die eigenen **Stärken** und **Kompetenzen** und wissen, wann Sie eine Führungsaufgabe übernehmen und wann Sie im Hintergrund bleiben und folgen sollten.
- Sie **unterstützen Ihre Führungskraft** jederzeit, auch wenn Sie nicht mit ihr übereinstimmen.

# Das Konzept „courageous follower“ nach Ira Chaleff

Der “courageous follower”, die oder der mutig Folgende braucht **Mut**, um

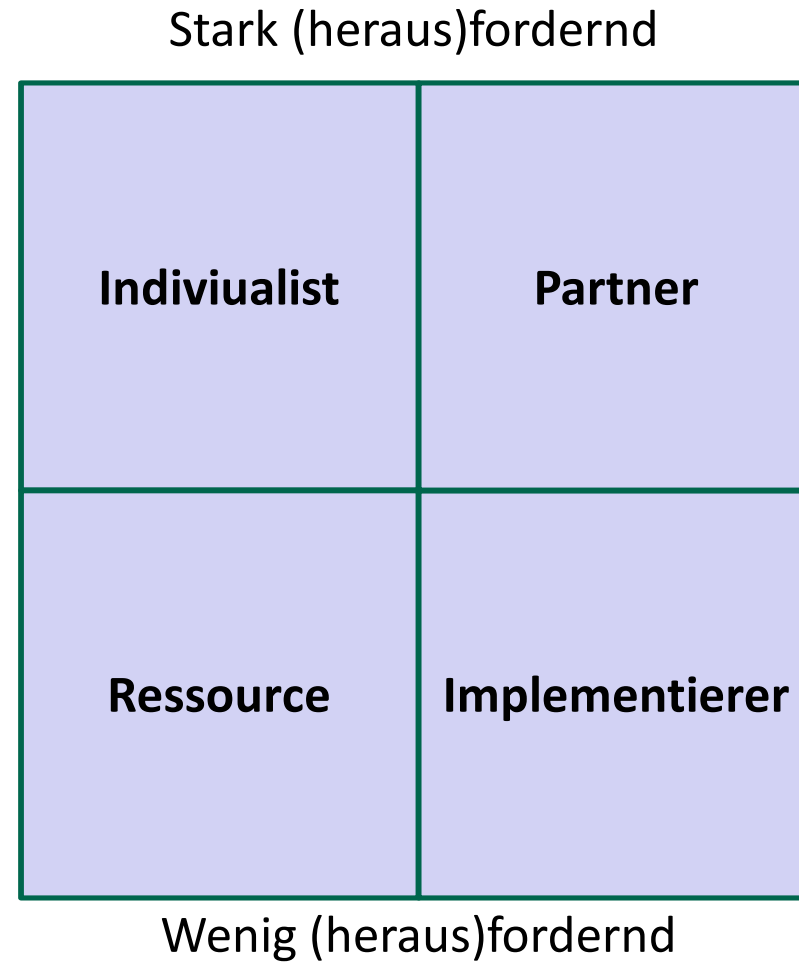
- die **Führungskraft zu unterstützen** und alles zu tun, um zu deren Erfolg beizutragen (support).
- **Verantwortung für die gemeinsame Aufgabe** zu übernehmen – mit oder ohne direkte Anweisung durch die Führungskraft.
- **konstruktiv** das Verhalten der Führungskraft und der Gruppe zu **kritisieren**, wenn dieses Verhalten die gemeinsame Aufgabe gefährdet (challenge).
- sich **an jeder Veränderung zu beteiligen**, welche die Leader-Follower-Beziehung und die Führung der Organisation insgesamt verbessert.
- einen **ethischen Standpunkt** einzunehmen und ggf. Fehlverhalten oder Machtmissbrauch abzulehnen.

# Das Konzept „courageous follower“ nach Ira Chaleff



Frage 1:  
nach dem Mut, den  
jemand aufbringt, um die  
Führung zu unterstützen  
(„courage to support“ =  
wenig bzw. stark  
unterstützend)

Wenig  
unterstützend



Stark  
unterstützend

Frage 2:  
Nach dem Mut, den  
jemand aufbringt, um  
Führungsverhalten oder  
Ziele zu prüfen und zu  
hinterfragen („courage to  
challenge“ = wenig bzw.  
stark (heraus-)fordernd).

# 7 Prinzipien einer Followership-Kultur nach Don Mercer

- **Instant Response** : Nimm sofort nach Übertragung einer Aufgabe die Arbeit auf; erledige sie so schnell wie möglich in hoher Qualität; bitte ggf. die Führungskraft um Anpassung von Prioritäten
- **Initiative**: Ergreife Initiative, suche nach ungelösten Problemen, beschreibe neue Wege, just do it.
- **Imagination**: tausche Deine Ideen aus.
- **Integrity**: Ehrlichkeit; lege (eigene) Fehler unverzüglich offen, stelle Vertrauenswürdigkeit unter Beweis
- **Inquire**: Frage nach dem “Wer, was, wie, wann, wozu, wo?”, um selbst zu lernen.
- **Inform**: Halte die Führungskraft auf dem Laufenden; keine Geheimnisse; teile Dein Wissen und frage nach Input.
- **Involve**: Nimm teil, beteilige Dich in und an der Organisation; handle jenseits der Stellenbeschreibung

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Robert Erlinghagen  
mindshaker  
Stettiner Straße 16  
D-57518 Betzdorf

M +49 (0) 160-99 30 60 28  
re@mindshaker.de  
www.mindshaker.de