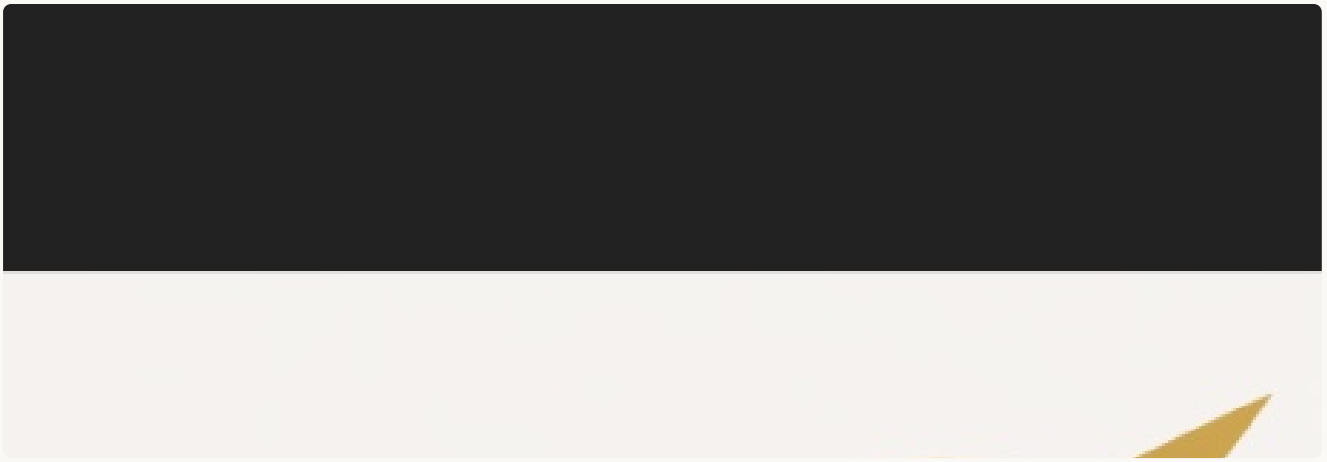


Die ersten 90 Tage: Dein Fundament

Der radikale Rollenwechsel. Vom Experten zur Führungskraft ist nicht einfach der nächste Schritt auf der Leiter. Es ist der Wechsel in eine komplett neue Sportart. Deine Expertise von gestern ist ab heute deine größte Stolperfalle.

> **DIE RETTER-FALLE**
> Als Fachexperte wurdest du dafür bezahlt, Probleme schnell und fehlerfrei selbst zu lösen. Als Leader wirst du dafür bezahlt, andere zu befähigen, diese Probleme zu lösen. Wenn du in den ersten 90 Tagen bei Stress in den operativen Maschinenraum zurückrennst, degradierst du dein Team zu Zuarbeitern und brennst selbst aus.

Tag 1–30: Beobachten & Haltung klären

Widerstehe dem Drang, ab Tag 1 alles umzukrempeln. Die ersten Wochen gehören dem Zuhören, dem Verstehen – und dem Setzen der neuen psychologischen Grenzen.

1. Die »Buddy-zu-Boss«-Dynamik

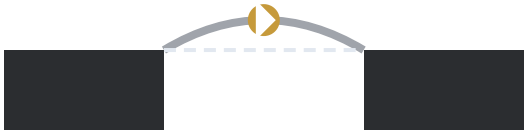
Besonders wenn du intern befördert wurdest: Du führst jetzt deine ehemaligen Kollegen. Wo spürst du aktuell den stärksten Drang, es allen recht zu machen, um Konflikte zu vermeiden? Wie genau wirst du reagieren, wenn ein Teammitglied (und Freund) eine klare Frist nicht einhält?

Meine rote Linie in der Freundschaft/Kollegialität ist...

2. Die Entwöhnung vom Fachexperten

Seien wir ehrlich: Es tut gut, operativ gebraucht zu werden. Es streichelt das Ego, die Antworten zu kennen. Welche konkreten operativen Aufgaben oder Meetings musst du in den ersten 30 Tagen konsequent absagen oder delegieren, auch wenn es wehtut?

Diese Aufgaben lasse ich ab sofort los...



Tag 31–60: Loslassen & Befähigen

Nachdem du die Rollen geklärt hast, beginnt die harte Arbeit: Die Toleranz gegenüber der Fehlerquote deiner Mitarbeiter zu erhöhen.

3. Die 80-Prozent-Regel aushalten

Dein Team wird Aufgaben anfangs anders – und oft vermeintlich schlechter – erledigen als du selbst. Wie verhinderst du, dass du in den Mikromanagement-Modus kippst, wenn jemand eine Aufgabe nur zu 80% erfüllt? Was ist dein Mantra, um dir selbst auf die Finger zu hauen?

Mein Plan gegen Mikromanagement...

4. Vom Retter zum Coach

Wenn Mitarbeiter mit einem Problem zu dir kommen: Statt sofort die Lösung vorzugeben (die "Retter"-Rolle), welche zwei Standardfragen wirst du dir angewöhnen, um den Ball sofort wieder an den Mitarbeiter zurückzuspielen?

Meine Coaching-Fragen lauten...

Tag 61–90: Deine Standards setzen

Jetzt geht es an die Kultur. Du kennst das Team, du hast die operative Last abgegeben. Nun definierst du, *wie* hier gearbeitet wird.

5. Die Meeting-Hygiene

Meetings sind der Ort, an dem Kultur am sichtbarsten wird. Welche alte, dysfunktionale Meeting-Gewohnheit (z.B. Zuspätkommen, unklare Agenden, Monologe der Lautesten) wirst du ab Tag 60 kompromisslos abstellen? Wie genau kommunizierst du diese neue Regel?

Die neue Spielregel für unsere Meetings...

6. Die psychologische Sicherheit

Ein Team performt nur, wenn es sich traut, schlechte Nachrichten schnell zu überbringen. Wie beweist du deinem Team in diesen 90 Tagen ganz konkret, dass es bei dir sicher ist, Fehler zuzugeben, ohne bestraft zu werden?

So reagiere ich auf den ersten großen Fehler...

Bereit für das Sparring?

Die ersten 90 Tage definieren deine komplette weitere Laufbahn in dieser Rolle. Bring dieses Workbook zu unserer 1:1 Session mit. Wir werden nicht über blanke Management-Theorie sprechen, sondern exakt an den kritischen Momenten arbeiten, an denen du Gefahr läufst, in alte Muster zurückzufallen.