

DIE ERSTEN 30 Tage als FÜHRUNGSKRAFT

Conflectiv Insights

Kostenloser Leitfaden



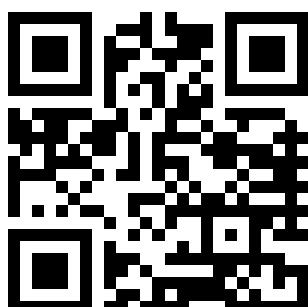
Inhaltsverzeichnis Die ersten 30 Tage als Führungskraft

1. Einleitung
2. Typische Teamreaktionen & erste Eindrücke
3. Kapitel 1: Die ersten 30 Tage -> Grundsteine legen
4. Kapitel 2: Die eigene Führungsrolle finden
5. Kapitel 3: Das Team verstehen & aufstellen
6. Kapitel 4: Kommunikation & Vertrauen aufbauen
7. Checkliste: Erfolgreich durch die ersten 30 Tage
8. Empfehlung: 60 Alltagssituationen für Führungskräfte
9. Weiterführende Impulse & Tools (Conflectiv Insights)
10. Kontakt & Hinweis

Über QR-Codes im Buch oder auf der Rückseite bekommst du Zugang zu

- vertiefenden Beiträgen,
- Checklisten,
- neuen Praxisfällen und allem, was dich noch stärker macht.

Conflectiv steht für eine neue Leitungshaltung: ehrlich, handlungsfähig, klar. Dieses Buch ist dein Einstieg. Dein Update holst du dir online.



Einleitung:

Die ersten Tage als Führungskraft Was passiert wirklich?

Der erste Tag in einer neuen Führungsrolle ist eine Mischung aus Aufregung, Verantwortung und großen Erwartungen. Doch was bedeutet dieser Wechsel eigentlich für dein Team? Veränderung bedeutet Unsicherheit

Mitarbeiter sind Gewohnheitstiere. Eine neue Führungskraft bringt neue Ideen, neue Arbeitsweisen und möglicherweise neue Regeln mit sich. Das sorgt oft für Unsicherheit.

Viele fragen sich:

- „Wird es besser oder schlechter als vorher?“
- „Kann ich der neuen Führungskraft vertrauen?“
- „Bleiben meine Freiheiten erhalten oder wird jetzt alles umgekämpft?“

Und dann gibt es noch den unausweichlichen Vergleich mit der alten Führungskraft. Ob gut oder schlecht, du wirst daran gemessen, was vorher war.

Typische Reaktionen im Team und was sie für dich bedeuten.

Jedes Team besteht aus unterschiedlichen Persönlichkeiten. In den ersten Tagen wirst du schnell merken, dass sich deine neuen Mitarbeiter auf verschiedene Arten verhalten.

1. Die Skeptiker Diese Mitarbeiter stehen dir von Anfang an kritisch gegenüber. Sie haben entweder schlechte Erfahrungen mit früheren Vorgesetzten gemacht oder sind generell misstrauisch gegenüber Veränderungen. Sie beobachten dich genau und warten darauf, dass du dich „bewährst“.

Was das für dich bedeutet:

- Erwarte nicht, dass sie dich sofort akzeptieren.
 - Sei konsequent, aber fair Skeptiker brauchen klare Orientierung.
 - Überzeuge durch Taten, nicht nur durch Worte.
2. Die Vergleicher Diese Gruppe hält an der Vergangenheit fest. Sätze wie „Unser alter Chef hat das anders gemacht“ oder „Früher lief das so und so“ hörst du von ihnen regelmäßig. Sie sind nicht unbedingt gegen dich, aber es fällt ihnen schwer, sich auf eine neue Führungskraft einzulassen.

Was das für dich bedeutet:

- Höre dir ihre Vergleiche an, aber lasse dich nicht davon verunsichern.
 - Frage aktiv nach Verbesserungsvorschlägen: „Was genau hat damals gut funktioniert?“
 - Setze nach und nach deine Akzente, anstatt das Alte zu kopieren.
3. Die Stillen Beobachter Diese Mitarbeiter sagen erst einmal wenig. Sie beobachten, wie du dich verhältst, wie du Entscheidungen triffst und wie du mit anderen umgehst. Sie geben dir oft keine direkte Rückmeldung weder positiv noch negativ.

Was das für dich bedeutet:

- Versuche, sie aktiv in Gespräche einzubinden.
- Hole dir gezielt ihr Feedback ein: „Wie nimmst du die aktuelle Situation wahr?“
- Sei dir bewusst: Auch wenn sie wenig sagen, sie haben eine Meinung über dich.

Die Unterstützer

Diese Mitarbeiter sind offen und positiv eingestellt. Sie freuen sich auf frischen Wind und wollen dich aktiv unterstützen. Oft sind sie es, die von Anfang an mit dir sprechen, dich fragen, was du vor hast, und dir ihre Hilfe anbieten.

Was das für dich bedeutet:

- Nutze sie als Verbündete, aber sei achtsam: Sie spiegeln nicht unbedingt die Meinung des gesamten Teams wider.
- Achte darauf, auch den anderen Mitarbeitern Aufmerksamkeit zu schenken.

Dein Ziel: Vertrauen aufbauen & Konflikte verhindern

Die ersten 30 Tage als Führungskraft entscheiden darüber, ob dein Team dich akzeptiert – oder ob sich unterschwellige Konflikte entwickeln.

Wie du das schaffst?

- Mit klarem Plan & bewährten Methoden
- Durch aktives Zuhören & kluge Kommunikation
- Indem du Konflikte früh erkennst und entschärfst

👉 In diesem Crashkurs bekommst du eine Schritt für Schritt Anleitung, um souverän in deine Führungsrolle zu starten und dein Team von Anfang an mitzunehmen.

Kapitel 1: Die ersten 30 Tage Grundsteine für erfolgreiche Führung legen

1.1 Die Bedeutung der ersten Wochen als neue Führungskraft

Die ersten 30 Tage in einer neuen Führungsposition sind entscheidend für den langfristigen Erfolg. In dieser Zeit beobachten die Mitarbeiter genau, wie du dich verhältst, welche Entscheidungen du triffst und wie du mit dem Team kommunizierst. Es geht darum, Vertrauen aufzubauen, Strukturen zu verstehen und erste Weichen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu stellen.

Was in den ersten Wochen passiert:

- Mitarbeiter vergleichen dich mit deiner Vorgängerin oder deinem Vorgänger.
- Das Team testet aus, wie du auf bestimmte Situationen reagierst.
- Erste Erwartungen und auch Vorurteile über dich werden gebildet.
- Deine Rolle als Führungskraft wird von deinem Verhalten geprägt nicht von deiner Jobbeschreibung.

1.2 Zuhören, Beobachten, Verstehen -> Die 3-Schritte-Strategie

Viele neue Führungskräfte machen den Fehler, sofort mit Veränderungen zu starten, um sich zu beweisen. Doch das kann nach hinten losgehen. Die beste Strategie ist es, in den ersten Wochen bewusst zuzuhören, das Team zu beobachten und die bestehende Dynamik zu verstehen

1. Zuhören:

- Gespräche mit einzelnen Mitarbeitern führen (z. B. Einzelgespräche in der ersten Woche).
- Fragen stellen: Was läuft gut? Wo gibt es Herausforderungen? Was wünschen sich die Mitarbeiter? Auch informelle Gespräche nutzen, um das Team kennenzulernen

2. Beobachten:

- Wie ist die Stimmung im Team
- Wer sind die Meinungsführer und welche Rollen haben die einzelnen Personen?

- Wie laufen Meetings ab und welche Kommunikationswege gibt es?

Verstehen:

- Welche unausgesprochenen Regeln und Erwartungen existieren im Team?
- Wo gibt es ungenutztes Potenzial oder versteckte Konflikte?
- Welche Werte sind dem Team besonders wichtig?

1.3 Vertrauen aufbauen. Die Basis jeder erfolgreichen Führung

Eine der größten Herausforderungen für neue Führungskräfte ist es, schnell Vertrauen aufzubauen. Vertrauen ist die Grundlage für Motivation, Engagement und Offenheit im Team.

Tipps zum Vertrauensaufbau:

Verlässlichkeit zeigen:

- Wenn du etwas zusagst, halte es auch ein.
- Offene und transparente Kommunikation: Informiere das Team über deine Pläne, ohne vorschnelle Versprechen zu machen.
- Authentisch bleiben: Du musst nicht sofort alle Antworten haben – es ist in Ordnung, Fragen zu stellen.
- Fairness und Respekt: Behandle alle Mitarbeiter gleich und höre ihnen zu.

1.4 Erste kleine Erfolge bewusst setzen

Während große Veränderungen Zeit brauchen, kannst du in den ersten Wochen durch kleine, sichtbare Erfolge Vertrauen und Motivation im Team stärken. Beispiele für kleine Erfolge:

Beispiele für kleine Erfolge:

- Ein konkretes Problem im Team erkennen und gemeinsam mit den Mitarbeitern eine Lösung finden.
- Erste positive Veränderungen in der Kommunikation oder Zusammenarbeit anstoßen. Ein kleines Ritual oder Meeting-Format einführen, das den Zusammenhalt stärkt.

Zusammenfassung & Ausblick Die ersten 30 Tage als Führungskraft sind eine Art Bewährungsprobe. Wer diese Phase mit Offenheit, Geduld und klarem Fokus angeht, legt den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit seinem Team. Im nächsten Kapitel gehen wir darauf ein, wie du deine eigene Führungsrolle findest und dich als authentische Führungskraft positionierst.

Kapitel 2: Die eigene Führungsrolle finden. Vom Kollegen zur Führungskraft

2.1 Die neue Rolle annehmen. Vom Kollegen zum Chef Eine der größten Herausforderungen für neue Führungskräfte ist der Rollenwechsel. Besonders schwierig wird es, wenn du aus dem Team heraus befördert wurdest und nun ehemalige Kollegen führst. Aber auch wenn du als externe Führungskraft in ein bestehendes Team kommst, musst du deine neue Rolle bewusst annehmen und gestalten.

Typische Schwierigkeiten beim Rollenwechsel:

- **Abgrenzung:** Du bist nicht mehr primär Teil des Teams, sondern übernimmst Verantwortung für das große Ganze.
- **Distanz und Nähe:** Die Balance zwischen professioneller Distanz und einem guten Verhältnis zum Team zu finden, ist nicht immer leicht.
- **Akzeptanz im Team:** Mitarbeiter müssen dich als Führungskraft anerkennen, auch wenn sie dich zuvor als Kollegen oder als „Neuen“ wahrgenommen haben.
- **Umgang mit Erwartungen:** Sowohl von den Mitarbeitern als auch von deinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung kommen unterschiedliche Erwartungen an dich.

Strategien, um die neue Rolle erfolgreich anzunehmen:

- **Interne Klarheit schaffen:** Frage dich: Welche Art von Führungskraft will ich sein? Was sind meine Werte? Welche Stärken bringe ich mit?
- **Eindeutig kommunizieren:** Dein Team muss verstehen, dass du jetzt in einer neuen Funktion bist ohne dass du autoritär oder überheblich wirkst.
- **Grenzen setzen:** Freundschaften aus der Kollegialzeit können bestehen bleiben, aber du musst lernen, auch unbequeme Entscheidungen zu treffen.
- **Geduld haben:** Akzeptanz im Team kommt nicht über Nacht, sondern entwickelt sich durch deine Handlungen und Entscheidungen.

2.2 Authentische Führung. Kein Chef ist perfekt

Viele neue Führungskräfte haben das Gefühl, sofort perfekt sein zu müssen. Doch das ist eine Illusion. Wichtiger als Perfektion ist Authentizität. Mitarbeiter akzeptieren dich nicht, weil du alles weißt, sondern weil du ehrlich, fair und berechenbar handelst.

Merkmale authentischer Führung:

- Du stehst zu deinen Entscheidungen, kannst aber auch Fehler eingestehen.
- Du bist berechenbar dein Team weiß, was es von dir erwarten kann.
- Du kommunizierst offen und versteckst dich nicht hinter Phrasen oder leeren Versprechungen.
- Du bleibst dir selbst treu und versuchst nicht, jemand zu sein, der du nicht bist.

Was du vermeiden solltest:

- ❌ Plötzlich übermäßig autoritär auftreten, um „Macht“ zu demonstrieren.
- ❌ Es allen recht machen wollen als Führungskraft musst du auch mal unpopuläre Entscheidungen treffen.
- ❌ Unsicherheit überspielen oder Probleme ignorieren.

2.3 Erwartungen managen Zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten

Als Führungskraft stehst du oft zwischen den Erwartungen deines Teams und den Zielen der Geschäftsleitung. Eine der wichtigsten Fähigkeiten ist es, diese Erwartungen zu balancieren und transparent zu kommunizieren.

Typische Erwartungen an dich als Führungskraft:

Von den Mitarbeitern	Von der Geschäftsleitung
Gute Erreichbarkeit und Unterstützung	Zielerreichung und Produktivität steigern
Gerechtigkeit und Fairness	Effizienz und Kostenbewusstsein
Offene Kommunikation	Strategische Entscheidungen umsetzen
Lösung von Konflikten	Veränderungsprozesse leiten

→ Tipp: Sei dir bewusst, dass du nicht alle Erwartungen zu 100 % erfüllen kannst. Deine Aufgabe ist es, Prioritäten zu setzen und transparent zu erklären, warum du bestimmte Entscheidungen trifft.

2.4 Die ersten wichtigen Entscheidungen treffen

In den ersten Wochen wirst du mit einer Vielzahl an Entscheidungen konfrontiert. Ob es um organisatorische Abläufe, Teamaufteilung oder erste Konflikte geht. Deine Entscheidungen prägen, wie du als Führungskraft wahrgenommen wirst.

Wie du gute Entscheidungen trifftst:

1. Informationen sammeln: Bevor du etwas veränderst, höre dir verschiedene Perspektiven an
2. Langfristig denken: Frage dich, welche Auswirkungen deine Entscheidung nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig hat.
3. Kommunizieren: Begründe deine Entscheidungen, damit das Team versteht, warum du sie trifftst.
4. Flexibel bleiben: Nicht jede Entscheidung muss für immer in Stein gemeißelt sein manchmal ist Anpassung nötig.

Zusammenfassung & Ausblick Die eigene Führungsrolle zu finden, ist ein Prozess. Wer sich selbst treu bleibt, Erwartungen bewusst managt und mit Klarheit führt, legt die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit seinem Team. Im nächsten Kapitel geht es darum, wie du dein Team effektiv aufstellst und Stärken gezielt einsetzt.

Kapitel 3: Das Team verstehen und gezielt aufstellen

3.1 Die ersten Wochen Zuhören, beobachten, verstehen

Bevor du als neue Führungskraft große Veränderungen anstoßt, solltest du zunächst dein Team und die vorhandenen Strukturen genau kennenlernen. Jede Organisation hat ihre eigene Dynamik, und jedes Teammitglied bringt individuelle Stärken, Schwächen und Bedürfnisse mit.

- Deine wichtigsten Aufgaben in den ersten Wochen: Beobachten: Wie laufen die Prozesse? Wer übernimmt welche Aufgaben? Wo gibt es Probleme?
- Zuhören: Welche Erwartungen, Sorgen oder Verbesserungsvorschläge haben die Mitarbeiter

- Fragen stellen: Warum wurden bestimmte Abläufe so eingeführt? Was hat in der Vergangenheit gut funktioniert und was nicht?
- Beziehungen aufbauen: Lerne die Menschen hinter den Rollen kennen.

→ Tipp: Mache dir Notizen zu Teamstrukturen, Verhaltensweisen und Herausforderungen. So kannst du fundierte Entscheidungen treffen, wenn es um Veränderungen geht.

3.2 Teamdynamik und Rollenverteilung erkennen Jedes Team besteht aus verschiedenen Persönlichkeitstypen und Rollen. Deine Aufgabe als Führungskraft ist es, diese Dynamiken zu erkennen und sinnvoll zu nutzen.

Typische Teamrollen:

- Der Macher (treibt Projekte voran, übernimmt Verantwortung)
- Der Kreative (bringt neue Ideen ein, denkt unkonventionell)
- Der Organisator (behält den Überblick, sorgt für Struktur)
- Der Kritiker (hinterfragt Entscheidungen, erkennt Risiken)
- Der Teamplayer (stärkt den Zusammenhalt, vermittelt bei Konflikten)

Jede dieser Rollen hat ihre Stärken und Schwächen. Ein erfolgreiches Team besteht nicht aus lauter „Machern“, sondern aus einer ausgewogenen Mischung.

→ Tipp: Falls du erkennst, dass eine Rolle im Team unterbesetzt ist, kannst du gezielt Aufgaben umverteilen oder neue Mitarbeiter mit den passenden Fähigkeiten ins Team holen.

3.3 Stärken gezielt einsetzen –> Der Schlüssel zur Motivation

Mitarbeiter arbeiten motivierter und effizienter, wenn sie ihre Stärken einsetzen können. Eine der wichtigsten Aufgaben einer Führungskraft ist es, Talente zu erkennen und zu fördern.

Wie du Stärken identifizierst:

- Durch Beobachtung: Welche Aufgaben erledigt jemand besonders schnell und gerne?

- Durch Gespräche: Frage deine Mitarbeiter, welche Tätigkeiten ihnen am meisten Spaß machen.
- Durch Feedback: Hole dir Rückmeldungen aus dem Team, wer in welchen Bereichen als Experte angesehen wird.

Beispiel: Statt einem Mitarbeiter eine ungeliebte Verwaltungsaufgabe aufzuzwingen, die nicht zu seinen Stärken passt, könntest du ihm eine Aufgabe geben, die mehr seinen Fähigkeiten entspricht. Dadurch steigt die Motivation und die Arbeitsqualität verbessert sich.

→ Tipp: Führung bedeutet nicht, Schwächen zu eliminieren, sondern Stärken optimal zu nutzen.

3.4 Vertrauen aufbauen und Zusammenarbeit fördern Ein Team funktioniert nur, wenn Vertrauen da ist, sowohl zwischen den Mitarbeitern als auch zwischen dir und dem Team. Gerade in den ersten Monaten als neue Führungskraft ist es wichtig, eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen.

So baust du Vertrauen auf:

- Sei berechenbar: Mitarbeiter müssen wissen, woran sie bei dir sind.
- Halte deine Versprechen: Nichts untergräbt Vertrauen schneller als leere Worte.
- Kommuniziere klar und offen: Erkläre Entscheidungen und höre auf Bedenken.
- Zeige Interesse an deinem Team: Frage nach Meinungen und Ideen.
- Stehe zu deinen Fehlern: Eine Führungskraft, die Fehler zugibt, wirkt authentisch.

Was Vertrauen zerstört:

- Unklare oder widersprüchliche Anweisungen
- Fehlende Kommunikation
- „Micromanagement“, wenn du alles kontrollieren willst
- Bevorzugung einzelner Mitarbeiter

→ Tipp: Vertrauen entsteht nicht durch große Worte, sondern durch konsequentes Verhalten.

Zusammenfassung & Ausblick Um ein Team erfolgreich zu führen, musst du es zunächst verstehen. Wer seine Mitarbeiter richtig einsetzt, ihre Stärken fördert und eine Vertrauenskultur schafft, legt die Basis für langfristigen Erfolg. Im nächsten Kapitel geht es um klare Kommunikation und den Umgang mit Konflikten zwei der wichtigsten Fähigkeiten jeder Führungskraft.

Fazit: Dein erfolgreicher Start als Führungskraft

Der Einstieg in eine Führungsposition ist eine spannende, aber auch herausfordernde Reise. Du wirst auf unterschiedliche Charaktere treffen, Erwartungen managen und deine eigene Rolle erst finden müssen. Mit den Erkenntnissen aus diesem Guide hast du bereits eine solide Grundlage geschaffen, um souverän und reflektiert in deine neue Position zu starten.

Denk daran: Führung ist ein Prozess, kein einmaliger Schritt. Bleib offen für Feedback, entwickle dich weiter und nutze Werkzeuge wie Selbstreflexion oder Journaling, um deine Fortschritte zu erkennen.

Falls du noch tiefer in das Thema einsteigen möchtest, schau gerne auf meiner Webseite vorbei. Dort teile ich regelmäßig praxisnahe Tipps, inspirierende Inhalte und weiterführende Ressourcen, die dich auf deinem Weg unterstützen.

Viel Erfolg in deiner neuen Rolle!

Die Checkliste „Erfolgreich durch die ersten 30 Tage als Führungskraft“. Sie fasst die wichtigsten Punkte zusammen, damit du als neue Führungskraft sicher durch die erste Zeit kommst.

Über den den Autor

Mein Name ist Christopher. Ich bin eine Führungskraft aus dem Einzelhandel und durfte eine ganz besondere und einzigartige Reise antreten. Aus dieser Reise ist auch das gesamte Projekt Conflectiv entstanden. Ich durfte nicht nur lernen als Führungskraft sondern durfte auch vor 4 Jahren mit innerer Kind Arbeit beginnen und mich zur besseren Version Transformieren. Mit Erfolg!

Ich bin Gründer von Conflectiv einer Haltung, einem Konzept und einer Bewegung für Menschen, die führen wollen: klar,menschlich, handlungsfähig.

Als Autor dieses Praxisbuches verbinde Ich meine Erfahrungen und wissen mit echter Anwendbarkeit. Der Fokus liegt dabei nicht auf Theorien sondern auf dem, was in Alltag und Beruf wirklich trägt.

© 2025 Christopher Müller / Conflectiv

www.conflectiv.de

outlook@conflectiv.de

Erfolgscheck für die ersten 30 Tage

1. Vorbereitung (vor dem ersten Tag)

- Unternehmens- und Teamstruktur verstehen (Hierarchie, Rollen, Prozesse)
- Erwartungen an die eigene Rolle klären (mit Vorgesetzten sprechen)
- Wichtige Stakeholder identifizieren (Mitarbeiter, Kollegen, Kunden)
- Selbstreflexion: Welche Führungswerte und -prinzipien sind mir wichtig?

2. Die ersten Tage im Team

- Offene und authentische Vorstellung im Team (Wer bin ich? Wofür stehe ich?)
- Gespräche mit einzelnen Mitarbeitern führen (Erwartungen, Herausforderungen, Ziele)
- Die Teamdynamik beobachten: Wer sind die Meinungsführer? Wo gibt es Spannungen?
- Nicht sofort alles umkrepeln – erst verstehen, dann handeln

3. Kommunikation und Vertrauen aufbauen

- Regelmäßige Team-Meetings einführen (offene Kommunikation fördern)
- Feedbackkultur etablieren: Lob geben, konstruktives Feedback annehmen
- Zuhören und Mitarbeiter einbeziehen – statt nur Anweisungen zu geben
- Klare Erwartungen kommunizieren: Was ist mir als Führungskraft wichtig?

4. Erste Entscheidungen treffen & Verantwortung übernehmen

- Quick Wins identifizieren: Kleine Verbesserungen für erste Erfolge nutzen
- Delegieren lernen – nicht alles selbst machen, sondern Verantwortung abgeben
- Unterstützung suchen: Mentoren oder Kollegen um Rat fragen
- Selbstreflexion: Wo sind meine größten Herausforderungen?

5. Selbstreflexion & Weiterentwicklung

- Tägliches oder wöchentliches Journaling einführen
- Fragen zur Reflexion:
 - Was lief gut, was könnte ich besser machen?
 - Wie hat mein Team auf mich reagiert?
 - Welche Herausforderungen habe ich gemeistert?
 - Was sind meine nächsten Schritte?
- Weiterbildung einplanen (z. B. Bücher, Kurse, Coaching)