

Typische Fehler in der Sandwich- position

... und wie Sie's besser machen können!

Beschäftigte in der mittleren Führungsebene haben besondere Herausforderungen. Wie Sie ihnen begegnen können, dafür hat Wir.Hier. diese Experten-Tipps.

1.

Sich zerrissen fühlen zwischen zwei Ebenen

Kontakte in alle Richtungen lassen sich auch als strategischer Vorteil nutzen! Pflegen Sie diese Kontakte und Ihr weitreichendes Wissen über das Unternehmen. Teilen Sie Informationen an den richtigen Stellen. Das Management ist auf Ihre Einblicke angewiesen. Und Ihr Team kann durch Ihre Führung noch erfolgreicher werden. Machen Sie sich klar, dass Sie dadurch einen besonders großen indirekten Einflussbereich haben.

2.

Es allen recht machen wollen

Das funktioniert in der Praxis meistens nicht und frustriert Sie nur. Sie müssen auch nicht zu allen Themen gleich Ja sagen – nehmen Sie sich heraus, erst einmal nur zu antworten:

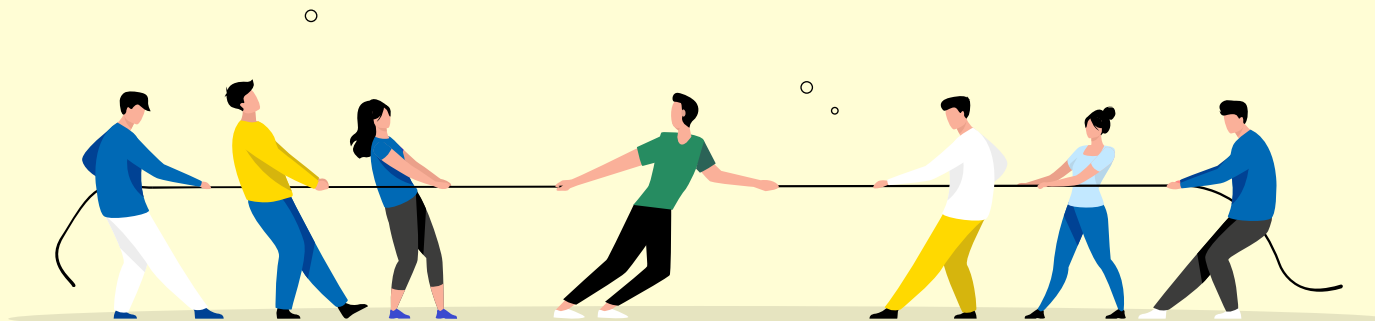
*„Die Kritik/das Anliegen habe ich gehört,
ich mache mir Gedanken dazu.“*

3.

An der früheren Rolle als Fachexperte/in festhängen

Viele werden irgendwann Führungskraft, weil sie in ihrem Fachbereich gut sind. Halten Sie nicht zu sehr an den Fachaufgaben fest – denn dabei werden Führungsaufgaben oft vernachlässigt.

Nehmen Sie sich bewusst Zeit für Ihre Führungsrolle und priorisieren Sie diese. Scheuen Sie sich nicht, lieber mehr Fachaufgaben zu delegieren.



4.

Sich davor scheuen, unangenehme Themen anzusprechen oder schlechte Botschaften zu überbringen

Die Themen sind sowieso da – schweigen macht es noch schlimmer und schürt Misstrauen. Seien Sie authentisch und offen. Es spricht nichts dagegen, auch die eigene Betroffenheit auszudrücken, zum Beispiel:

- „Ich hätte es mir auch anders gewünscht.“
- „Es fällt mir schwer, Euch das mitzuteilen.“
- „Leider gibt es keine andere Lösung als ...“

5.

Zu wenig miteinander sprechen

Der Schlüssel zu einem motivierten Team liegt in der Kommunikation. Sprechen Sie nicht nur über Fachliches! Und sorgen sie für regelmäßigen Austausch. Da sollte genug Raum sein, über die Art der Zusammenarbeit und gegenseitige Erwartungen zu sprechen.

Etablieren Sie eine Feedbackkultur – damit Ihre Teammitglieder sich trauen, Sorgen und Kritik zu äußern. So wiederum entstehen Chancen für Verbesserungen und maximale Motivation.

6.

Zu viel gleichzeitig erreichen wollen

Führungskräfte in der Sandwichposition erkennen typischerweise an vielen Stellen Veränderungsbedarf – seien Sie aber nicht frustriert, wenn Sie nicht alle Baustellen gleichzeitig lösen können.

Manche Themen brauchen mehr Zeit als andere, und die Organisation ist unter Umständen für bestimmte Veränderungen oder Maßnahmen noch nicht bereit. Wenn es hakt, überlegen Sie, sich im Unternehmen zunächst Mitstreiter für die Umsetzung zu suchen – und weiter geht es.

