



Führung gestalten

Ausgabe 07-2025



Der richtige Start:

Onboarding bei Führungskräften. Zeitverschwendung? Sinnvoll?

Vor kurzem sprach ich mit einem Herrn, den ich vor einigen Jahren als erfolgreichen Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens kennengelernt hatte. Nun war er gerade als CTO in ein neues Unternehmen eingetreten und befand sich an seinem zweiten Arbeitstag.

Er meinte, er sei aktuell dabei, das Unternehmen, seine Kollegen und die Arbeitsweise kennenzulernen. Dabei beschrieb er die Herausforderung, nicht nur **inhaltlich sofort die richtige Richtung einzuschlagen**, sondern **auch zwischen den Zeilen zu lesen**: „Wie kann ich das Vertrauen der Mitarbeitenden meines Verantwortungsbereichs gewinnen, die Erwartungshaltung der Kollegen in der Geschäftsführung erfassen und gleichzeitig den größten Hebel für erste Erfolge identifizieren?“

Diese Situation illustriert, wie entscheidend ein strategisches und zielgerichtetes Onboarding für Führungskräfte ist. **Ein erfolgreicher Start legt nicht nur den Grundstein für individuelle Wirksamkeit, sondern schafft auch Mehrwert für das gesamte Unternehmen.**

|| Onboarding - auch bei großen Erwartungen ein Muss.

Nicht immer wird eine neue Führungskraft aufgrund von Wachstum, Weggang des Vorgängers oder Altersnachfolge eingestellt. Oft ist der Hintergrund, dass die vorherige Position nicht die erhofften Ergebnisse erbrachte.

Gerade in solchen Fällen stellt sich die Frage: Warum überhaupt ein Onboarding? Sollte die neue Führungskraft nicht ohnehin alles besser machen und auf Distanz zu bisherigen Ansätzen gehen?

Die Antwort liegt in der **Balance zwischen Erneuerung und Integration**. Auch wenn Veränderung gewünscht ist, benötigen neue Führungskräfte Orientierung – nicht, um das Bestehende weiterzuführen, sondern um **gezielt die Stellschrauben zu identifizieren, an denen Veränderungen ansetzen müssen**.

Ein strukturiertes Onboarding hilft, diese Orientierung schnell zu gewinnen, ohne die vorhandene Organisation zu destabilisieren. Es schafft den Rahmen, um eine klare Agenda zu entwickeln und zugleich das Vertrauen aller Beteiligten zu sichern.

|| Strategien für ein wirksames Onboarding.

Ein modernes Onboarding-Programm für Führungskräfte sollte weit über Standardprozesse hinausgehen. Hier sind drei Kernbereiche, die den Unterschied ausmachen:

1. Tiefes Verstehen der Unternehmenslandschaft:

Erfolgreiche Führungskräfte nehmen sich in den ersten Wochen Zeit, um nicht nur Strukturen und Prozesse zu analysieren, sondern auch die ungeschriebenen Regeln und Dynamiken der Organisation zu verstehen. Workshops oder Gespräche mit langjährigen Mitarbeitenden, Kunden oder externen Partnern können wertvolle Einblicke bieten.

2. Gezielte Stakeholder-Einbindung:

Der Aufbau eines belastbaren Netzwerks ist gerade in der Anfangsphase entscheidend. Dabei geht es nicht nur um das eigene Team, sondern auch um den Austausch mit anderen Führungsebenen und externen Stakeholdern. Eine gezielte Integration ermöglicht es, frühzeitig Vertrauen zu schaffen und Erwartungen klar zu managen.

3. Schnelle Wertschöpfung durch gezielte Fokussierung:

Statt sich in den ersten Monaten auf zu viele Themen zu verteilen, sollten Führungskräfte und Unternehmen gemeinsam Prioritäten definieren. Die Identifikation von Quick Wins – etwa in der Optimierung bestehender Prozesse oder der Realisierung eines kleinen, strategischen Projekts – schafft frühzeitig Ergebnisse und Sichtbarkeit.

|| Onboarding als strategischer Hebel.

Ein durchdachtes Onboarding-Programm kann für Unternehmen ein Wettbewerbsvorteil sein. **Es ermöglicht neuen Führungskräften, schnell ihre Stärken einzubringen, und reduziert gleichzeitig die Risiken von Fehlintegration.**

Dabei ist entscheidend, dass das Onboarding nicht als „Einmal-Maßnahme“ betrachtet wird, sondern als **fortlaufender Prozess**, der sich über **die ersten sechs bis zwölf Monate** erstreckt.



Beitrag von Karin Mar
Prodatex GmbH

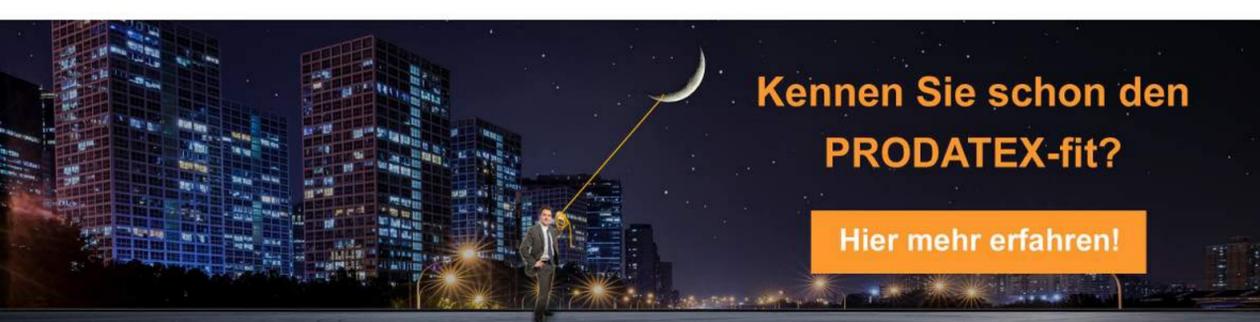
Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

VORSCHAU !

Im August beleuchten wir das Thema:

„Wertebasierte Führung: Wie Sie ein stabiles Führungsfundament schaffen.“

© Prodatex GmbH
<https://www.prodatex.de>



**Kennen Sie schon den
PRODATEX-fit?**

Hier mehr erfahren!