

Plötzlich Chefin: Angelika Schneider und ihr „Crashkurs“ für Führungskräfte

Beraterin aus St. Florian über den ersten Tag, auf den kaum einer richtig vorbereitet ist

VON ELISABETH PRECHTL

Julia Huber ist jung, hat ein Wirtschaftsstudium absolviert, Auslandserfahrung gesammelt und macht Karriere in einer Wiener Steuerberatungskanzlei. Als ihr Vater plötzlich stirbt, übernimmt sie das Familienunternehmen im Burgenland – und merkt schnell, dass fachliche Kompetenz allein nicht ausreicht. Auf ihre Rolle als Führungskraft war sie nicht vorbereitet.

Julia Huber ist eine fiktive Person. Sie ist Protagonistin des Buches „Erstmals Chefin“, das die gebürtige Oberösterreicherin Angelika Schneider und ihr Kollege Markus Seper geschrieben haben. Es handelt sich um eine Mischung aus Roman und Sachbuch. Basis war der Podcast der beiden („4,33 Erfolgsfaktoren“), in dem es um gelungene Personalarbeit geht. „Mit der Zeit entstand der Wunsch, dieses Wissen nicht nur in einzelnen Podcastfolgen zu vermitteln, sondern in einem Buch zu bündeln“, sagt Schneider, die aus Sankt Florian bei Linz stammt.

„Wir sind der Überzeugung, dass gute Führung nicht vom Himmel fällt, sie lässt sich lernen. Die meisten Menschen werden Fachkraft, weil sie in ihrem Beruf besonders gut sind, und genau deshalb werden sie irgendwann zur Führungskraft befördert. Doch fachliche Kompetenz allein macht noch keine gute Führungspersönlichkeit“, sagt Schneider. Plötzlich



Führung muss gelernt sein und weiterentwickelt werden.

(Colourbox)



Angelika Schneider, Flugbegleiterin und Personalberaterin (Leonhard)

gehe es nicht mehr nur um die eigene Leistung, sondern darum, Menschen zu motivieren, Konflikte zu lösen, schwierige Gespräche zu führen und Entscheidungen zu treffen. „Auf diese neue Rolle werden viele kaum oder gar nicht vorbereitet“, sagt die 28-Jährige, die ihre Karriere als Flugbegleiterin in Wien begann und später Personalmanagement studierte. Sie arbeitet heute bei einer Schweizer Fluglinie als leitende Flugbegleiterin und in Teilzeit als Gesellschafterin und Prokuristin für die All In Personalberatung in Wien, die schwerpunktmäßig Klein- und Mittelbetriebe und gemeinnützige Organisationen berät.

Führung sei ein Entwicklungs-

prozess, sagt Schneider: „Niemand startet perfekt in diese Rolle“. Eine gute Führungskraft gebe Orientierung, schaffe Sicherheit und weise den Weg, ohne jedem Menschen den gleichen Kurs vorzugeben. Ein situativer Führungsstil sei heute wichtiger denn je, entscheidend seien klare Kommunikation, Verlässlichkeit und eine gemeinsame Linie. „Gleichzeitig ist es wichtig, authentisch zu bleiben und sich selbst treu zu sein.“

Nicht dem Zufall überlassen

Eine gute Führungskraft brauche vor allem Wertschätzung, Empathie, Klarheit und die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Führung bedeute nicht, immer die perfekte Ent-

scheidung zu treffen, sondern bereit zu sein, eigenes Handeln zu hinterfragen und zu lernen. Zentral sind die Mitarbeiter: „Die Aufgabe einer Führungskraft ist es, Menschen zu erkennen, ihre Stärken zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem sie sich entwickeln und Verantwortung übernehmen können.“

Unternehmen rät Schneider, Führung nicht dem Zufall zu überlassen. „Oft werden Menschen aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz zu Führungskräften, ohne ausreichend auf diese neue Verantwortung vorbereitet zu sein. Dabei ist Führung eine eigene Kompetenz, die gelernt und weiterentwickelt werden muss.“