

Mi, 25.7.2012, 16:38

Wirtschafts
Woche

» Rubriken

» Thema

» TICKER

Doch im Grunde beginnen die Vorbereitungen auf den neuen Lebensabschnitt als Führungskraft bereits deutlich früher, schon vor der Vertragsunterschrift. Nach der ersten Freude über das entgegengebrachte Vertrauen, sollten angehende Jobwechsler das Angebot kritisch unter die Lupe nehmen, raten Karriereberater. „Klären Sie vorab, was das Unternehmen von Ihnen erwartet, was es in Ihnen sieht und warum es Sie holt“, rät Gudrun Happich. Sind es Ihre fachlichen Fähigkeiten? Liegt das Unternehmen mit seiner Einschätzung Ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten überhaupt richtig? Ist das Firma unter Beförderungsdruk? Sind Sie womöglich ein Notnagel? Wie tickt die Firma? Welches Image hat die Abteilung? Selbst bei Wechseln innerhalb eines Unternehmens kann man auf völlig neue Kulturen und Führungsstile treffen.

„Gehen Sie in sich, ob die neuen Aufgaben und die Rahmenbedingungen auch der Richtung entsprechen, in der Sie sich künftig sehen und die Ihnen liegt.“ Denn: Auch wenn Beförderungen per se erst dem Ego schmeicheln und zum schnellen Zugreifen animieren, muss man mit dem Job später auch tatsächlich klar kommen – und vor allem glücklich werden. Erst wenn in Bezug auf die gegenseitigen Erwartungen eine gewisse Deckungsgleichheit herrscht, sollte man sich guten Mutes auf die neue Chance stürzen. „Und je genauer das Bild von der Aufgabe im Vorfeld schon ist, desto ruhiger und souveräner macht einen das beim Jobeintritt“, weiß Happich.

Vom Kollegen zum Chef

Einen besseren Start erwischt auch derjenige, der bereits im Vorfeld die eigenen Stärken und Schwächen für den neuen Job erkundet hat und weiß, an welchen Punkten er noch arbeiten

muss. „Und wer für sich schon mal definiert hat, wie er eine solche Position ausfüllen möchte, wie er führen will und welche Werte ihn eigentlich antreiben, gewinnt wertvolle Zeit“, sagt Unternehmens-Coach Jordan.

Geht es ihm als Chef eher darum, ein harmonisches, ruhiges Umfeld zu erzeugen? Oder ist er eher ein leistungsgetriebener Mensch, der viel von sich und anderen erwartet? Ist es ihm wichtig, alle Mitarbeiter mitzunehmen oder reichen ihm wenige Leistungsträger? Steht er für einen autoritären oder einen demokratischen Führungsstil? Ebenfalls gut im Vorfeld einer Führungsposition gut trainierbar: Schwierige Gespräche zu führen. Wer mit Freunden, Familie oder in Seminaren mal in fiktiven Rollenspielen geübt hat, findet in der realen Situation einfacher Worte, um Mitarbeitern heikles Feedback beizubringen und gemeinsam über Lösungen zu sprechen.

Die ersten Tage und Wochen auf der neuen Position verbringt der Neue idealerweise mit fragen, fragen, fragen – Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kollegen. Und aufmerksam zuhören. „Damit ist man als neuer Chef deutlich besser bedient, als mit selber reden“, rät Trainerin Gudrun Happich. „Sie selbst haben doch noch keine große Ahnung, wie der Laden läuft. Ihr Team ist da deutlich fitter. Lassen Sie sich schlau machen, zeigen Sie sich lernbereit. Das schafft nebenbei Vertrauen und Sympathie.“

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme empfiehlt Happich in einen eigenen kleinen Businessplan zusammenzufassen. Was läuft in der Firma/in der Abteilung? Wo liegen Knackpunkte? Wo könnte es hingehen? Wie würde man dort hinkommen und welche nächsten Schritte stellt man sich vor? Passen die Vorstellungen des Vorgesetzten und der Mitarbeiter dort hinein? „Eine solche Zusammenfassung gibt einem Sicherheit und Klarheit“, stellt Happich fest. „Und Sie können damit erste Pluspunkte bei Ihrem Chef – und Ihrem Team – sammeln, weil Sie signalisieren,

dass Sie wissen, was Sie da tun.“

Bei aller Freundschaft: Sie sind der Chef!

Die härteste Nuss unter allen Beförderungen dürfte wohl der interne Aufstieg vom Kollegen zum Vorgesetzten sein. Dem großen Vorteil, sich bereits im Unternehmen auszukennen, steht die Herausforderung des Seitenwechsels gegenüber: Versammelte man sich früher mit den Kollegen noch einig hinter einem gemeinsamen Feindbild – dem Chef –, sitzt man jetzt auf der anderen Seite des Schreibtischs und gibt im schlimmsten Fall selbst ein neues Feindbild ab.

„Auch mit den engsten Kollegen wird sich zwangsläufig eine Veränderung in der Beziehung einstellen“, weiß Berater Ulrich Jordan. „Denn bei aller Freundschaft muss am Ende immer klar sein: Sie sind der Chef!“ Naturgemäß stehe man auch weiterhin manchen Mitarbeitern näher als anderen, aber als Führungskraft gelte es zu signalisieren, dass alle gleich und fair behandelt werden. „Das bedeutet, dass Sie künftig auch auf Mitarbeiter zugehen müssen, die Sie bislang nicht so auf dem Radar hatten.“

Die verschärfte Variante – ein Kollege hat sich ebenfalls um die Chefposition beworben und ist zu Ihren Gunsten leer ausgegangen – lässt sich nur durch proaktives Vorgehen zu einer guten Zusammenarbeit bringen. Verschämte Entschuldigungen und ein schlechtes Gewissen sind da fehl am Platze. „Ihre Aufgabe als Vorgesetzter ist es, alle Leute hinter Ihrem Ziel zu versammeln, auch den übergangenen Kollegen. Warten Sie nicht erst, bis hier ein Konflikt hochkocht, sondern suchen Sie das Gespräch. Fragen Sie ihn offen, wie es ihm mit der Entscheidung geht und wie man gemeinsam zu einer guten Kooperation findet“, empfiehlt der Chef der Jordan Consulting Gruppe.

So paradox es klingt: Es ist ein gutes Zeichen, wenn man als Aufsteiger vom Flurfunk nichts mehr mitbekommt, stellt Coach Gudrun Happich fest: „Dann haben die Ex-Kollegen Sie

in Ihrer neuen Rolle als Chef akzeptiert.“

[zurück](#) 1 | 2

Hosted Exchange 2010


Altijd toegang tot uw mail, agenda en contactpersonen vanaf € 2,99 p.m
exchange.hosting.nl

Führungskräftetraining

Coaching als Führungsmethode 4 Tage in Düsseldorf, nur 1.214,10€
www.ahab-akademie.de

SaaS-E-Commerce Plattform

Onlineshop Software für multichannel E-Commerce
www.demandware.de

Datenschutzinfo 

Weitere Artikel

HOME | THEMA DES TAGES | **TICKER** |
UNTERNEHMEN | FINANZEN | POLITIK | ERFOLG |
TECHNOLOGIE | EXKLUSIV | VIDEO | BILDER
» ZUR WEBSEITE WIWO.DE

[Impressum](#) | [Datenschutz](#) | [nach oben](#)

Partner: Handelsblatt
