

## Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten

02.03.2016, 20:28 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *Management-Institut Dr. A. Kitzmann*

---



### Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten

Erfolg, ein höheres Einkommen, neue Herausforderungen – mit der Beförderung vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten geht für viele ein Wunsch in Erfüllung. Es ist der entscheidende Schritt auf der Karriereleiter, denn es ist der Beginn eines neuen beruflichen Abschnitts. Um diesen Karriereschritt auch leben zu können, heißt es Abschied nehmen.

Wesentliche Bereiche sind:

- Partnerschaft
- Familie und deren Feierlichkeiten
- Freunde und Freizeitgestaltung.

Um Führung leisten zu können, muss man sie leben. Führungskräfte messen ihre Arbeitsleistung nicht nach Stunden und warten nicht auf den erholsamen Feierabend. Der von manchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heiß ersehnte Freitag mit dem Beginn des Wochenendes verliert seinen Reiz, denn es ist ein ganz normaler Arbeitstag. Um das Leben dem Beruf widmen zu können, brauchen Führungskräfte einen freien Rücken, d. h.

- Zeit
- Ruhe und
- einen organisierten Alltag.

Partnerinnen bzw. Partner müssen dies mittragen: den Alltag organisieren, soziale Kontakte pflegen und die freie Zeit nicht mit Vorwürfen ausstatten, sondern mit Muße und Erholung. Parallel zur Partnerschaft haben auch die Familie und Freunde Ansprüche, die häufiger als früher abgesagt, verschoben oder vertröstet werden müssen. Der Verlust von vertrauensvollen Kontakten, guten Freundinnen und Freunden und dem Wissen um das Wohlergehen von Eltern, Geschwistern und Verwandten ist beim Wechsel in die Führungsetage vorprogrammiert, denn noch immer hat ein Tag nur 24 Stunden. Mit dem Ziel von Work-Life-Balance kann sich ein Verlust in Grenzen halten, ist aber trotzdem nicht zu vermeiden.

**TIPP:** Besprechen Sie mit Ihren Lieben die möglichen Veränderungen, vereinbaren Sie gemeinsame Termine oder Rituale, die Platz im beruflichen Kalender finden. Fragen Sie Ihre Partnerin bzw. Ihren Partner, welche Gemeinsamkeiten wegfallen können und worauf auf keinen Fall verzichtet werden sollte. So ersparen Sie sich böse Überraschungen.

Der Aufstieg auf der Karriereleiter erfordert auch im Umgang mit den Menschen am Arbeitsplatz neue Strategien. Der Small Talk über Kolleginnen und Kollegen entfällt ebenso wie die Kritik an der Unternehmensführung oder höheren Vorgesetzten. Die frühere Vertrauensbasis unter Kollegen ist mit dem Wechsel der Rolle verschwunden und im Kreise von Führungskräften herrscht Vorsicht im Miteinander. Gibt es einen Mentor, der die neue Führungskraft in ihrer Arbeit unterstützt, ist noch immer ein hilfreicher Austausch und die Unterstützung bei der Umsetzung von Entscheidungen

gegeben. Fehlt dieser Beistand, müssen Führungskräfte ihre Entscheidungen allein treffen und umsetzen.

- Hierarchie
- Funktion
- Macht

sind Elemente von Führung und sie werden gelebt. Die übertragene Verantwortung für Inhalte und Mitarbeiter wird stets von anderen Führungskräften gesehen, gegebenenfalls beurteilt und für weiterführende Aufgaben in den Blick genommen. Entscheidend für das Klima in Führungskreisen ist die Unternehmenskultur. Sind Konkurrenz, Druck und das Streben nach Ergebnissen oberste Ziele, herrscht in Führungskreisen ein angespanntes Klima, in dem jeder der bzw. die Beste sein möchte. Gelten Synergien, Kooperation und optimales Know-how als wesentliche Bausteine der Unternehmenskultur, liegt der Schwerpunkt im Miteinander einzelner Personen.

TIPP: Sie werden sich dem herrschenden Klima in Führungskreisen anpassen müssen. Jeglicher Wunsch nach Veränderung ist zum Scheitern verurteilt, da Sie dort nicht die Macht haben. Fragen Sie sich vorher, ob Sie das aushalten können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind nur so gut wie die Führungskräfte, die für sie zuständig sind. Leisten sie schlechte Arbeit oder gibt es ein negatives Klima im Büro, haben Sie als Führungskraft nicht nur Handlungsbedarf, sondern auch eine Pflicht der Fürsorge. Zum Einen brauchen Führungskräfte eine sensible Wahrnehmung für Stimmungen und Atmosphäre, zum Anderen brauchen sie ein Bündel an Methoden und Maßnahmen, um handeln zu können. Sowohl der Kontakt zur einzelnen Person ist notwendig, als auch zum Team, um das Miteinander in der geführten Abteilung zu verstehen. Jedes Team hat

- einen Vorreiter
- gelegentliche Störenfriede
- Mitläufer
- Fleißige und
- Faulpelze.

Ändern sich bestehende Rollen, verändert sich ein ganzes Team. Hier den Überblick zu bewahren, Änderungen einzuführen oder Negatives aufzuhalten, ist Ihre Führungsaufgabe. Wie Sie diese managen, verrät weder ein Karrierehandbuch noch ein Mentor. Ihre Persönlichkeit ist entscheidend. Haben Sie ein Rückgrat, Überzeugungen, Werte, die im Unternehmen gelebt werden und die auch Ihre sind? Dann fällt es leicht, sich zu positionieren. Mit Feingefühl, Überzeugungskraft und gegebenenfalls auch Autorität können Sie kommunizieren, was Sie für die Erfüllung der Aufgaben für notwendig halten. Denn schließlich sind Sie deshalb Führungskraft: Ihnen zugewiesene Bereiche des Unternehmens „mit Mann und Maus“ zu managen.

## **Portrait**

Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann ist eine Weiterbildungseinrichtung, die sich vornehmlich an Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung wendet. Das Institut ist 1975 gegründet worden und hat sich auf die Weiterbildung von Führungskräften spezialisiert.

Leiter des Instituts ist Dr. Arnold Kitzmann, Autor der Bücher „Massenpsychologie und Börse“, Gabler Verlag 2008, „Persönliche Arbeitstechniken und Zeitmanagement“, 3. Aufl. Ehningen 1998, „Grundlage der Personalentwicklung“, Lexika-Verlag München 1982 und „Das Assessment-Center“, BVB Bamberg, 3.Auflage 1990. Außerdem sind über 90 Artikel über die Arbeit des Instituts in Fachzeitschriften erschienen.

Derzeit arbeiten für das Institut 30 Trainer, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfügen und zusätzlich mehrere Jahre Praxis aufweisen. Die meisten dieser Referenten fühlen sich der humanistischen Psychologie verpflichtet.

Ziel des Instituts ist eine praxisgerechte Vermittlung der wichtigsten Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte. Die zugrundeliegende Philosophie geht davon aus, dass auch in einer Leistungs- und Konkurrenzsituation wichtige menschliche Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Der ermittelte Trainingsbedarf wird in maßgeschneiderten Trainingslösungen umgesetzt.

Auch in diesem Jahr empfehlen wir Ihnen unsere bewährten Seminare. Aus dem Themenbereich Kommunikation werden insbesondere die Veranstaltungen Rhetorik, Argumentations- & Überzeugungskraft, sowie Präsentationstechniken nachgefragt. In dem Bereich Führung, welchen wir als einen unserer Kernkompetenzen betrachten, erfreuen sich die Seminartitel Führungsverhalten, Change-Management und Assessment-Center besonderer Beliebtheit. Die Seminare Persönliche Arbeitstechniken & Zeit-Management und Projektmanagement stellen nach wie vor die Klassiker in dem Themenschwerpunkt Arbeitstechniken und Organisation dar. Den Bereich der Persönlichkeitsentwicklung haben wir nunmehr auf insgesamt 17 Seminartitel ausgebaut. Die beliebtesten hiervon sind Wie wirke ich auf andere?, Emotionale Intelligenz, Kreativitätstechniken, Persönlichkeitsentwicklung, sowie Stressbewältigung. Die Veranstaltungen Verkaufstraining und Preisargumentation & Abschlusstechnik ergänzen unser Seminarangebot im Bereich der Verkaufstechniken.

---

News-ID: 893312 • Views: 549 (Stand: 02.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/893312/Vom-Mitarbeiter-zum-Vorgesetzten.html>