

Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten

06.06.2017, 17:01 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

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

„Kann ich das? Will ich das?“ - diese Fragen würden sich eher Frauen stellen, die von der Kollegin zur Führungskraft aufsteigen möchten. Männer in dieser Situation schwenken die Faust gen Himmel und rufen: „Yes! Ziel erreicht!“ Während ein Selbstzweifel zu überlegtem Handeln motiviert, markiert die entschiedene Begeisterung den Startschuss für ein Leben in einer anderen Umlaufbahn. Ob vorsichtige Schritte oder ein fulminanter Start – Blessuren und Enttäuschungen bleiben nicht immer aus.

- Verantwortung
- Belastung
- Ansprüche

all dies müssen junge Führungskräfte aushalten können und selbst wenn sie lange Jahre im Unternehmen sind, sind viele Anforderungen völlig neu und überraschend. Wem an dieser Stelle das Handwerkszeug und ein Methodenkoffer fehlt, dem droht die Überlastung.

- Gesprächsführung
- Schlagfertigkeit
- Durchsetzungsvermögen

sind nur einige Begriffe, die im Handwerkskasten von Führungskräften vorkommen sollten. Die Basis bildet ein gesundes Selbstmanagement, das sehr genau spürt, wann eine Situation noch zu bewältigen ist, wann sie zu kippen droht und wann ein Plan verloren geht. Das Gespür für solche Momente entwickelt sich einerseits durch Erfahrung, andererseits kann eine kritische Selbstüberprüfung dazu verhelfen, es auch in den ersten Monaten gut zu bewältigen.

- Wie merke ich, dass ich Angst bekomme?
- Wie spüre ich meine Wut?
- Wie reagiere ich in schwierigen Situationen?
- Habe ich mich jederzeit im Griff?

Ehrlichkeit hat bei der Beantwortung dieser Fragen oberste Priorität, was allein im stillen Kämmerchen kein Problem sein dürfte. Wenn es darum geht, das bestehende Verhalten zu optimieren, ist Beistand von vertrauenswürdigen und kompetenten Personen wichtig. Stellt das Unternehmen einen Mentor zur Verfügung, der auf dem Karriereweg Vertrauter und Ratgeber ist, ist dies eine wunderbare Chance. Alternativ bietet sich ein Coach an, der außerhalb des Unternehmens tätig ist und somit einen anderen Blickwinkel hat. Aber auch in Seminaren zu Fach- und Führungskompetenzen gibt es Anregungen für ein gesundes Selbstwertgefühl, das sich zu wehren weiß, wenn Situationen unhaltbar werden.

TIPP: Verschaffen Sie sich für die ersten Monate ein Gerüst aus intelligenten Fragen, die jederzeit und jedem zu stellen sind. Zum Beispiel: „Was würden Sie in dieser Situation tun?“ „Wie wurde das in der Vergangenheit geregelt?“ „Gibt es Informationen, die ich für eine Entscheidung berücksichtigen muss?“ Diese und ähnliche Fragen verschaffen Ihnen Zeit und befreien Sie von einer spontanen Antwort. Zudem geben Sie das Gespräch an Ihr Gegenüber zurück und binden ihn oder sie in die Problemlösung ein.

Auf der ersten Sprosse der Karriereleiter eröffnet sich für junge Führungskräfte die Vision, dass jetzt endlich das umgesetzt werden kann, was bei Mitarbeitern schon lange auf der Wunschliste steht. Der Glaube, als Führungskraft auch die Kompetenzen und die Macht zu haben, etwas zu verändern, ist groß. Die Möglichkeiten, dieses zu tun, sind hingegen klein. In diese Lücke tapfen viele – je größer die Begeisterung für die neue Führungsaufgabe, desto härter die

Enttäuschung.

- Hierarchien
- Funktionen
- Zuständigkeiten

werden wichtiger, je höher man auf der Karriereleiter klettert. Während „normale“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch den Kontakt zu anderen Abteilungen, zur Produktion, zu Kunden, Lieferanten oder Handelspartnern pflegen, verlieren Höhergestellte diese Erfahrungen und damit auch ein Stück Realität. Abstrakte Inhalte, wirtschaftliche Überlegungen, zukunftsorientiertes Handeln erfordern ein anderes Denken. Die eigene Standortbestimmung geschieht nicht mehr im Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Produktion und dem Vertrieb, sondern in der Abgrenzung zu den vorhandenen Hierarchien und deren Aufgaben. Je höher jemand auf der Karriereleiter steht, desto weniger Verständnis hat er oder sie für die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Zahl der Beschäftigten und deren Output sind sie interessant, nicht aber in ihren Möglichkeiten. Diese werden als gegeben vorausgesetzt und für deren Funktionsweise sind die Führungskräfte untergeordneter Ebenen zuständig – am liebsten diese jungen Leute, die aus der Schar der Beschäftigten den Aufstieg wagen, gerade eben deshalb, weil sie noch den Kontakt und die Realitäten kennen. Das können sie managen, aber die weiteren Abläufe sollten sie damit bitte nicht stören. Junge Führungskräfte, die sich genau dies wünschen, landen hart auf dem Boden der Hierarchien.

In Unternehmen mit flachen Hierarchiestrukturen oder einem „bei uns sind alle gleich“-Denken sind Veränderungswünsche nicht vergebens. Wenn der CEO noch mit dem Mitarbeiter aus dem Einkauf am selben Tisch in der Kantine sitzt und sich erzählen lässt, wie heutzutage über Kosten verhandelt wird, haben die Ideen zu einer veränderten Preispolitik eine Chance, gehört und bedacht zu werden. Hier vom Mitarbeiter zur Führungskraft aufzusteigen, braucht weniger Durchsetzungskraft im Handwerkskasten, sondern die Kompetenz, flexibel zu bleiben und allem gegenüber offen zu sein. Die Fragen „Kann ich das? Will ich das?“ sind genauso wichtig wie das Gefühl: „Ich schaffe das!“

(<https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/fuehrung/vom-mitarbeiter-zum-vorgesetzten/>)



Portrait

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

Das Institut bietet Weiterbildung in Form von offenen und Inhouse Seminaren sowie Einzelcoachings, Workshops und Vorträgen an. Offene Seminare werden zu mehr als 75 verschiedenen Themen an den Standorten Münster, Hamburg, Berlin, Frankfurt, München, Wien und Zürich angeboten. Firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen werden in der

gesamten DACH-Region durchgeführt.

News-ID: 953929 • Views: 336 (Stand: 03.06.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/953929/Vom-Mitarbeiter-zum-Vorgesetzten.html>