

5.22 Interne Karriereleiter: Vom Mitarbeiter zur Führungskraft

Die tatsächliche Führungskompetenz, sowie die Motivation und Loyalität einer Person ist ihr äußerlich nicht anzusehen. Diese Fähigkeiten werden erst im Laufe der Arbeitsbeziehung sichtbar. Das macht es auch so schwer, einem Menschen anzusehen, ob er als Führungskraft geeignet ist. Schwer heißt nicht unmöglich. Dennoch rekrutieren Unternehmer neue Führungskräfte noch immer von außen, was mit sehr hohen Kosten verbunden ist. Darüber hinaus ist nie sicher, dass sie dabei ein glückliches Händchen haben. Häufig stellt sich erst nach einiger Zeit heraus, dass die Besetzung ein Fehler war. Sich dann von einer Führungskraft zu trennen, ist zum einen kaum schnell möglich, zum anderen immer mit extrem hohen Kosten verbunden. Das lässt sich umgehen, indem Sie intern nach guten Mitarbeitern Ausschau halten, die Sie zur Führungskraft aufsteigen lassen können. Führungspositionen mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen zu besetzen hat mehr Vor- als Nachteile. Diese Kollegen kennen das Unternehmen, die Anforderungen, die Mitarbeiter und die Kunden.

Sie wissen zudem um die Stärken und Erfahrungen der Mitarbeiter, weshalb sie in der Lage sind, zielorientiert sehr schnell die Aufgaben im Team so zu verteilen, dass jeder nach seinen Fähigkeiten eingesetzt wird. Damit werden Reibungsverluste im Unternehmen vermieden.

Wir prüfen anhand der folgenden Anforderungen, ob Ihr Mitarbeiter über die notwendigen Eigenschaften verfügt, die neue Position als Führungskraft zum Nutzen aller ausfüllen zu können.

- Durchsetzungsvermögen
- Lösungsorientiertes Arbeiten unter Stress
- Rhetorik
- Organisationsfähigkeit
- Fingerspitzengefühl
- Empathie
- Selbstbewusstsein

5.1 Unternehmens- management 	5.2 Personal 
5.11 Unternehmens- gründung 	5.21 Personalgewinnung 
5.12 Vertragsmanagement 	5.22 Interne Karriereleiter 
5.13 Soft Skills 	5.23 Mitarbeiterbindung 
5.14 Kaufmännischer Sachverstand 	5.24 Unternehmens- nachfolge 

- Toleranz
- Teamfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Selbstbewusstsein

Darüber hinaus begleiten wir die „neue“ Führungskraft auf ihrem Weg vom Mitarbeiter zum „Chef“.

Wenn aus ehemaligen Kollegen Vorgesetzte werden, verändern sich die Sichtweisen. Immerhin steht die neue Führungskraft vor zwei großen Herausforderungen. Sie muss sich zum einen in ihrer neuen Position als Führungskraft zurechtfinden und zum anderen das Verhältnis zu ihren ehemaligen Kollegen neu definieren. Bisher war sie einer von ihnen. Das führt auf Seiten der Kollegen häufig zu Enttäuschungen und Widerstände, um nicht das Wort „Verrat“ zu verwenden. Doch viele denken so, obgleich sie es nie aussprechen würden.

Erschwerend hinzu kommt, dass Sie als Mitarbeiter Ihres Arbeitgebers häufig einen klar umrissenen Aufgabenbereich, der Ihnen einst von Ihrem Chef zugewiesen wurde, hatten. Nachdem Sie vom Kollegen zum Vorgesetzten aufgestiegen sind, hat sich nicht nur Ihr Tätigkeitsfeld verändert, sondern auch Ihre Kompetenzen. Darüber hinaus sind Sie in der neuen Position nicht mehr so sehr mit dem Tagesgeschäft betraut, sondern mit der Führung eines Teams. Eine Aufgabe, auf die Sie sich vorbereiten müssen. Weil es so schwer ist zu vermitteln, was eine Führungskraft braucht und worauf es dabei im Arbeitsalltag ankommt, wenn man sich nur auf die Theorie beschränkt, braucht es Unterstützung von außen. Ein Coach hilft Ihnen dabei, den Sprung vom Mitarbeiter zur Führungskraft zu wagen und zu meistern. Dafür stehe ich und mein Kompetenzteam:

- Wir betreuen Sie während der Wechselphase vom Kollegen zur Führungskraft
- Wir sorgen für die richtige Positionierung, damit Ihre Kollegen Sie von Anfang an als Führungskraft akzeptieren
- Wir bereiten Sie rhetorisch darauf vor, dass Sie die Gespräche mit Ihren bisherigen Kollegen im Sinne der Firma zielsicher führen können
- Wir geben Ihnen das Handwerkszeug an die Hand, damit Sie als Führungskraft sofort erfolgreich durchstarten können
- Wir unterstützen Sie dabei, sofort Akzeptanz und Vertrauen zu Ihren Mitarbeitern aufzubauen

- Wir helfen Ihnen dabei, Ihre Jahresziele zu planen und die Maßnahmen festzulegen, um sie zu erreichen
- Aufbau von Netzwerken zu anderen Führungskräften
- Übernahme von Führungsaufgaben heißt, Aufgaben an andere zu delegieren, um sich darauf zu konzentrieren, worauf es ankommt: Als Führungskraft das Unternehmen auf die Zukunft zu konditionieren