

Führung ist professionelles Handwerk: „Vom Kollegen zur Führungskraft“ – Auf- und Ausbau von Führungskompetenzen

Einige Mitarbeiter sind schon seit ihrer Ausbildung im Betrieb und können somit auf eine langjährige Beschäftigung zurückblicken. Manche der Mitarbeiter haben sich kontinuierlich in ihrer Leistung gesteigert und sind mittlerweile gut im Betrieb integriert, haben sozusagen ihre Stelle in der betrieblichen Rangordnung gefunden. Und dann ist da noch die eine Ausnahme von Mitarbeiter, der immer wieder durch die überwiegend positive Abwicklung der Baustellen, durch seine saubere Arbeit, durch seine hohe Kollegialität, seine Akzeptanz innerhalb der Mannschaft, uvm. hervorsteht. Dieser besondere Mitarbeiter scheint offensichtlich das Zeug zur Führung zu haben. Ihm könnte man doch ein verlockendes Angebot machen und ihn intern befördern. Aufgrund dieser meist guten fachlichen Kompetenzen soll der Mitarbeiter in der Zukunft Führungsaufgaben als Vorarbeiter, Teamleiter, Projekt-, Baustellen- oder sogar Betriebsleiter übernehmen. Es sei jedoch gewarnt: Persönliche und fachliche Kompetenz sind jedoch zwei ganz verschiedene Schuhe.

Von heute auf morgen „einen Schalter umlegen“ und einen kurzfristigen Umbruch vom Kollegen zur Führungskraft zu vollziehen, ist überwiegend nicht möglich und somit nicht mit Erfolg gekrönt. Eine ganz neue Rolle wird hier gefordert; der Unterschied zwischen Fachkraft und personalverantwortlicher Führungskraft muss deutlich kommuniziert und vor allem entwickelt werden. Es ist ein schwieriger Weg auf den sich die neue Führungspersönlichkeit begibt. Jede Unterstützung seitens des eigenen Chefs, eigene oder fremde Ideen und Impulse für die persönliche Weiterentwicklung sind hilfreich und erleichtern den Rollentausch. Dies gilt ebenfalls für alle extern gewonnenen Führungspersönlichkeiten, die in einem neuen Betrieb eine Anstellung erhalten. Ein spontaner, mutiger „Sprung ins kalte Wasser“ ist dem „Neuen“ auf keinen Fall zu empfehlen. Gemeinsam müssen Unternehmer und Führungskraft feinfühlig, verständnisvoll und zielführend agieren, um eine störungsfreie Integration in die Betriebsorganisation und in die Mannschaft zu erreichen. Beide Ebenen, die zwischen Führungskraft und Mannschaft, sowie die zwischen Führungskraft und Unternehmer müssen nach der personellen Erweiterung zusammenwachsen. Im gemeinsamen Gespräch, mit unterstützenden Seminaren und ausreichend bemessenen Einarbeitungsphasen, sollte die Unternehmensleitung die

neue Führungskraft kontinuierlich integrieren, fördern und in seiner Persönlichkeitsentwicklung begleiten. Anfängliche Fehler, Misserfolge und Störungen von Projekten oder Baustellen müssen im Team kollegial auf einer sachlichen Ebene besprochen und analysiert werden, damit eine Wiederholung in der Zukunft vermieden wird.

Wichtige Stärken der Führungspersönlichkeit wie Glaubwürdigkeit, Überzeugungskraft und Kritikfähigkeit sollten deutlich sichtbar werden. Besonders durch Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit wird ein absolut notwendiges Vertrauen gegenüber den Kollegen und der Geschäftsführung aufgebaut. Das vermittelte, gute Gefühl von Stabilität und Sicherheit sind die beiden wichtigsten Faktoren des Schlüssels zum Erfolg. Vom „Kollegen zur Führungskraft“ ist ein nicht immer einfacher Weg. Aber wenn man die richtigen Werkzeuge an die Hand und eine gute Unterstützung seitens der Geschäftsführung bekommt, steht neben der Eigenständigkeit und der damit ggf. verbundenen Lohnerhöhung vor allem viel Freude gegenüber. Ein Team aus Kollegen zu führen, zu formen und zu fordern gibt kreativen Führungskräften jeden Tag erneuten Ansporn seine Gruppe zu unterstützen und weiterzuentwickeln.

Im Modul 2 der Seminarreihe „Führung ist professionelles Handwerk“ werden angehende Nachwuchskräfte auf ihre zukünftigen Führungs- und Leitungsaufgaben vorbereitet und die Personal- und Sozialkompetenzen deutlich erweitert.

Inhalte:

- Einstieg und Annehmen der eigenen Führungsrolle
- Grundlagen einer klaren, zielgerichteten und motivierenden Kommunikation
- Reflektion und Stärkung der eigenen Führungserfahrung
- Mitarbeiter fordern und fördern
- Konflikte erkennen, vermeiden und lösen
- Ziele vereinbaren und erreichen



100 Punkte

| | |
|-------------------------|---|
| Zielgruppe: | Männliche und weibliche Vorarbeiter, Baustellenleiter, Projektleiter und Nachwuchsführungskräfte von Handwerksunternehmen |
| Referentin: | Barbara Beyer, Betriebsberatung Beyer, Udenheim |
| Teilnahmegebühr: | 310,00 € zzgl. 19 % MwSt. |
| Arbeitsmittel: | Schreibzeug |
| Termin: | 14.-15.11.2019 jeweils von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr |