

30.01. 2017

Beförderung: So gelingt der Wechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten

Von PPS



Bild Rechte

Robert Half

(Zürich)(PPS) **Werden Mitarbeiter zu Vorgesetzten befördert, haben Sie in den ersten Wochen am meisten damit zu kämpfen, die gesteigerten Erwartungen zu erfüllen. Dies gibt ein Viertel der HR-Manager in der aktuellen Arbeitsmarktstudie von Robert Half an. Wie eben beförderte Führungskräfte die neuen Herausforderungen meistern können, hat der spezialisierte Personaldienstleister in einer Checkliste zusammengefasst.**

Die Befragung von 100 Personalverantwortlichen in der Schweiz zeigt ausserdem: Auf Platz zwei der Herausforderungen, die neuen Führungskräften in der Anfangszeit am meisten zu schaffen machen, liegt die Priorisierung von Projekten. Auf dem dritten Rang steht den Ausgleich zwischen den eigenen Aufgaben und der Teamführung zu erreichen.

Robert Half hat 100 HR-Manager gefragt: Beurteilen Sie, mit welchen der folgenden Aufgaben eben beförderte Manager in den ersten Wochen in der neuen Position am stärksten zu kämpfen haben.

1. Erfüllen gesteigerter Erwartungen (25 %)
2. Projektpriorisierung (24 %)
3. Ausgleich zwischen eigenen Aufgaben und der zur Teamführung benötigten Zeit (16 %)

Quelle: Robert Half, Arbeitsmarktstudie 2016, Befragte: 100 HR-Manager in der Schweiz

„Die erste Zeit als neue Führungskraft gleicht einer Gratwanderung. Mit der Übernahme von Führungsverantwortung steigen sowohl die Erwartungen der Vorgesetzten als auch die der eigenen Mitarbeiter“, sagt Yeng Chow, Senior Manager bei Robert Half in Zürich. „Gerade am Anfang ist es als neuer Chef wichtig, schnell in die neue Position hineinzuwachsen. Deshalb empfehle ich, einen Mentor im Unternehmen zu finden. Er kann bei vielen Fragestellungen Rat geben und helfen, Fehlritte zu vermeiden, die er unter Umständen selbst schon gemacht hat.“

Checkliste: Mit diesen 6 Tipps gelingt Ihnen der Start als neuer Chef

1. Trennen Sie Arbeit und Privatleben

Durch die Führungsrolle verändert sich auch Ihr Verhältnis zur Belegschaft. Wenn Sie möchten, dass vormals gleichgestellte Mitarbeiter ihre Autorität anerkennen, machen Sie Ihnen den Wandel in der Zusammenarbeit bewusst und grenzen Sie die Arbeit von der Privatsphäre ab. Bevorzugen Sie keine befreundeten Kollegen, um die Mitarbeitermotivation nicht zu beeinträchtigen oder als Führungskraft den Respekt zu verlieren.

2. Lernen Sie zu delegieren

Mit der höheren Position steigt auch der Verantwortungsbereich. Um die einzelnen Projekte dennoch weiterzubringen, müssen Sie Aufgaben an Ihr Team verteilen. Auch wenn Sie diese Aufgabe früher selbst schnell erledigt haben und es zunächst Zeit kostet, den jeweiligen Arbeitsauftrag zu erklären, zahlt sich dieses Investment in Zukunft aus. Denn dann können Sie sich wieder auf die wesentlichen Aufgaben konzentrieren.

3. Seien Sie kommunikativ

Nehmen Sie sich Zeit, mehr über Ihre Mitarbeiter zu erfahren und tauschen Sie sich mit den einzelnen Teammitgliedern auch in persönlichen Terminen aus. Was sind etwa ihre Karriereziele oder in welchen Bereichen können sie noch Unterstützung gebrauchen? Je besser Manager ihr Team kennen, umso zielgerechter können sie es führen und motivieren. Gleichzeitig haben Sie in diesen Gesprächen die Chance, Ihre eigene Situation als „neuer Chef“ anzusprechen und die damit verbundenen Erwartungen an das Team sowie Erfolgsmessungen zu erläutern.

4. Vermeiden Sie Mikro-Management

Anstatt Mitarbeiter dauernd zu kontrollieren oder stetig Entscheidungen zu diktieren, lassen Sie ihnen Freiraum für Innovationen, Erfolge und Fehler, aus denen sie lernen können. Zeigen Sie sich interessiert und informiert und unterstützen Sie, indem Sie bei Bedarf beratend oder entscheidend zur Seite stehen.

5. Nehmen Sie Ihre Bedürfnisse wahr

Durch die gestiegene Verantwortung wird ein gutes Zeitmanagement – auch unter Beachtung der Work-Life-Balance – wichtiger denn je. Machen Sie regelmässig Pausen, nutzen Sie die zustehenden Urlaubstage und blocken Sie im Kalender Zeit, um Ihre Aufgaben zu erledigen. So fällt es leichter, das Aufgabenpensum produktiv abzuarbeiten, ohne mittelfristig aufgrund von Überlastung auszufallen oder Erwartungen nicht zu erfüllen.

6. Finden Sie einen Mentor

Über die Arbeitsmarktstudie:

Die von Robert Half entwickelte Arbeitsmarktstudie wird jährlich in zwölf Ländern erhoben: Australien, Belgien, Brasilien, Chile, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Neuseeland, Niederlande, Österreich, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate. Die Befragung wurde im April 2016 von einem internationalen, unabhängigen Meinungsforschungsinstitut unter 100 HR-Managern in der Schweiz durchgeführt. Weitere Ergebnisse der Studie senden wir Ihnen auf Anfrage gerne zu.

Für Pressegespräche steht Ihnen Yeng Chow, Senior Manager bei Robert Half in Zürich, gerne zur Verfügung. Zur Terminvereinbarung kontaktieren Sie bitte Christina Holl, Tel. +49 (0)89 5454 260 18 oder christina.holl@roberthalf.de bzw. Gabriela Mair, Tel. +43 (0)1 4085794 oder g.mair@procomm.biz.

Pressekontakt:

Robert Half
Herzog-Wilhelm-Straße 26
80331 München
Christina Holl

T: 49 (0)89 545 426 022

E: christina.holl@roberthalf.de

Kategorie

Marktforschung & Werbung & Consulting

Source URL: <https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/befoerderung-so-gelingt-der-wechsel-vom-mitarbeiter-zum-vorgesetzten>