

Vom Fachexperten zur Führungskraft

Auf dem Weg zum Mandat „Führungskraft“

Eva-Maria Kristen-Seydel
Diplom-Volkswirtin

Dienstag, 23. Oktober 2007

Themen

1.	Situation 2007	Seite	3
2.	Entwicklung zum Fachexperten		5
3.	Vertikale Entwicklung: vom Fachexperten zur Führungskraft und weiter ...		6
4.	Schlüsselqualifikationen beruflicher Erfolgsfaktoren		7
	4.1 Schlüsselqualifikationen		7
	4.2 Soziale Kompetenz		8
5.	Machen Sie sich auf den Weg		10
→	Und wenn es schief geht?		13
→	Und wenn es gut geht?		14

1. Situation 2007: Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB):

„Ein Drittel der Unternehmen trennt sich rasch wieder von den Berufseinsteigern, weil es diesen an sozialen Kompetenzen fehlt.“

Mehr als die Hälfte der befragten 2100 Unternehmen beklagte sich über mangelnde Sozialkompetenz, aber nur 38% monieren fehlende fachliche Kenntnisse.

Bei der Gruppe der Auszubildenden haben 20% von ihnen Probleme, sich sozial zu integrieren. Ähnliches trifft auf Hochschulabsolventen zu.

Personalbeschaffungskosten:

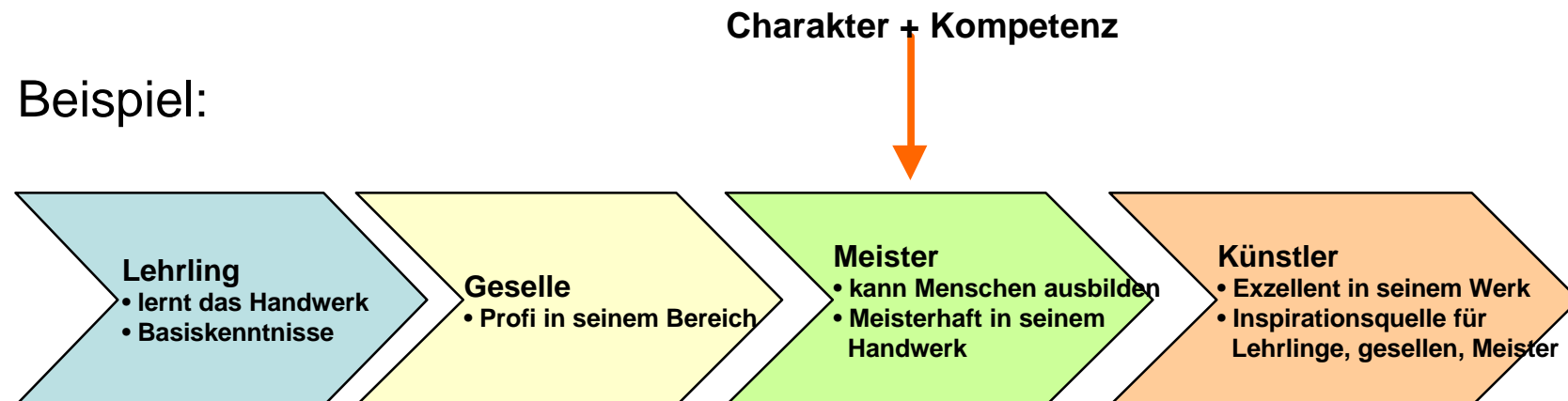
Personalbeschaffungskosten für eine Stelle mit Fachverantwortung belaufen sich auf **€10.000** bis **€45.000**.

Für Führungskräfte liegen die Kosten je nach Branche zwischen **€120.000** und **€350.000**.

Dazu kommen Kosten für offene Positionen und fehlgeschlagene Einarbeitungszeiten der betroffenen Kollegen.

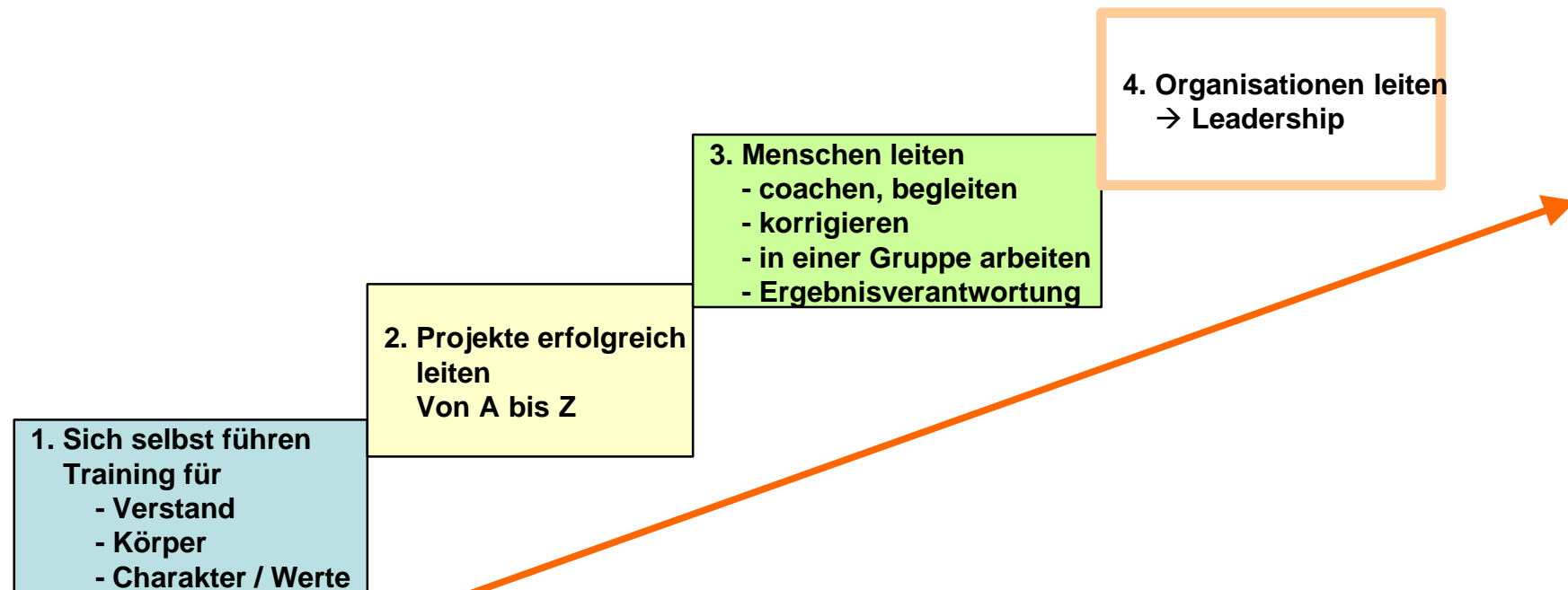
2. Entwicklung zum Fachexperten

Unabhängig von dem Grad der gewählten Berufsausbildung können Mitarbeiter nur dann erfolgreich sein und immer wieder Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, wenn sie ihr Fachwissen weiter ausbauen. Dazu gehört der Wille, sich immer wieder schulen zu lassen genauso, wie die Möglichkeit, neue Verantwortungen zu übernehmen und sich selbst in neuen Rollen zu erfahren.



3. Vertikale Entwicklung: vom Fachexperten zur Führungskraft und weiter

Um Führungspositionen erfolgreich und für längere Zeit ausfüllen zu können, bedarf es sowohl einer besonderen Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, als auch des Erlernens von Managementmethoden.



4. Schlüsselqualifikationen beruflicher Erfolgsfaktoren

4.1 Schlüsselqualifikationen:

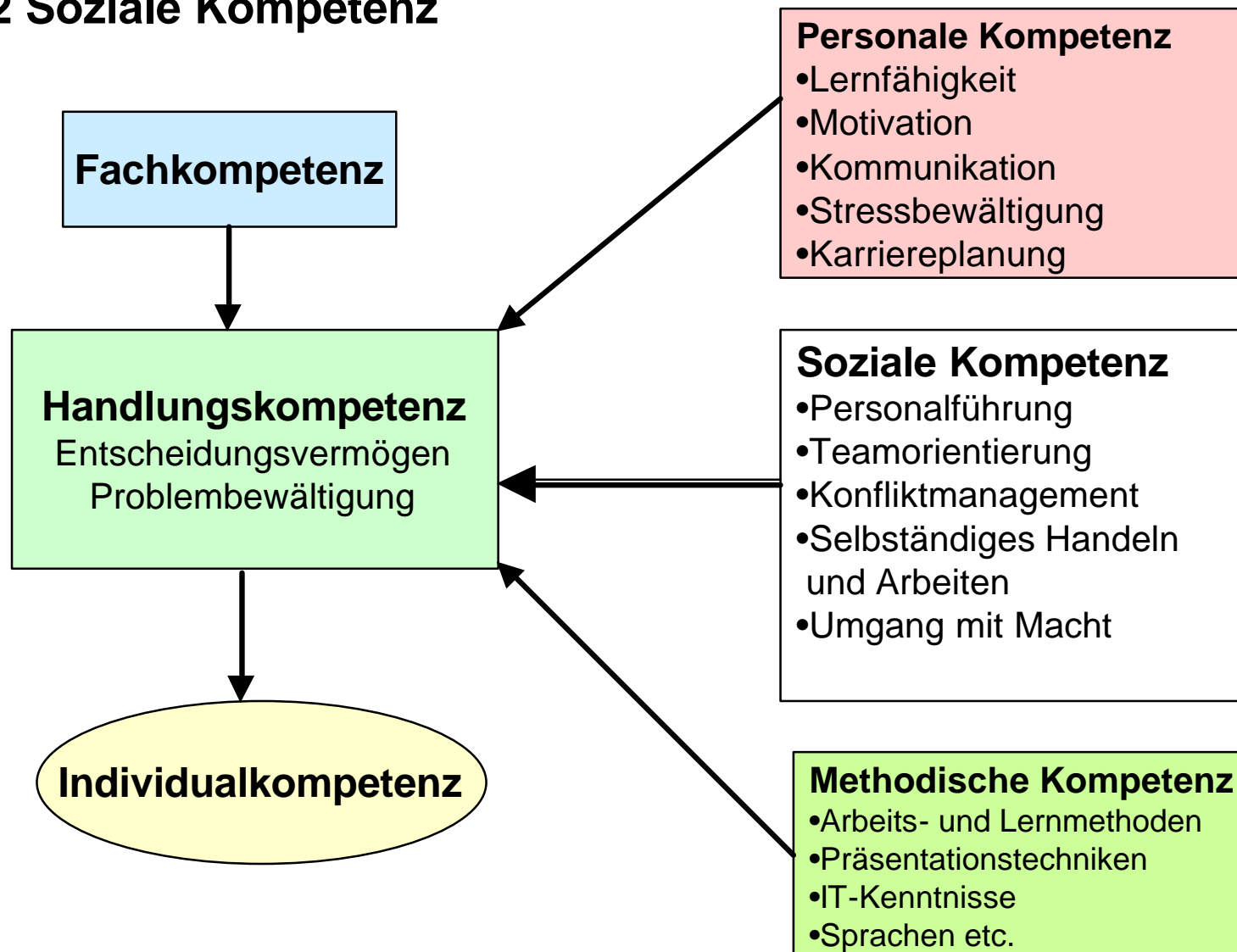
- ? Qualifikationen, die zum Handeln befähigen
- ? Kein alleiniges Fachwissen sondern
der kompetente Umgang mit fachlichem Wissen
- ? Übergeordnete Fähigkeiten aus dem kognitiven und dem emotionalen Bereich



Häufiger und zutreffender benannt als:

Soziale Kompetenz

4.2 Soziale Kompetenz



Wie äußert sich „**Sozialkompetenz**“?

Der Begriff selbst wird häufig nicht mehr bezogen auf den einzelnen Menschen definiert, sondern bezogen auf bestimmte soziale Anforderungen und Situationsmerkmale. Ein großer Teil davon ist erlernbar.

Sozialkompetenz bedeutet die Fähigkeit...

- Miteinander zu lernen
- Zu arbeiten
- Privat: zu leben
- Andere Menschen als Individuen wahrzunehmen
- Selbst Verantwortung für Gruppen und/oder einzelne Menschen zu übernehmen
- Andere Meinungen und Werte zu respektieren
- Einfluß zu nehmen auf das Verhalten und die Meinung anderer
- Bereitschaft, Konflikte mit anderen friedlich zu lösen
- Mit Macht verantwortlich umzugehen

5. Machen Sie sich auf den Weg zur Führungsposition!

Ergebnisse	Disziplin <ol style="list-style-type: none"> 1. Sprache 2. Zeit 3. Geld 4. Gedanken 5. Gesundheit 	Management <ol style="list-style-type: none"> 1. Visionäres denken; inspirieren 2. Strategien entwickeln 3. Organisationen aufbauen und verändern 4. Marketing entwickeln und verkaufen 5. Finanzplanung
Menschen	Dienstbereitschaft <ol style="list-style-type: none"> 1. Sich selbst verstehen und akzeptieren 2. Innere Ruhe – nicht von Angst getrieben sein 3. Belehrbar sein 4. Konfliktfähig sein und nicht nachtragend sein 5. Respekt und Achtung zeigen 	Kommunikation <ol style="list-style-type: none"> 1. Zuhören und Fragen stellen können 2. Motivieren und ermutigen 3. Coachen: fordern und fördern 4. Moderieren 5. Präsentieren
	Charakter - Haltung	Kompetenz - Fähigkeiten

Der individuelle Weg zum persönlichen Ziel

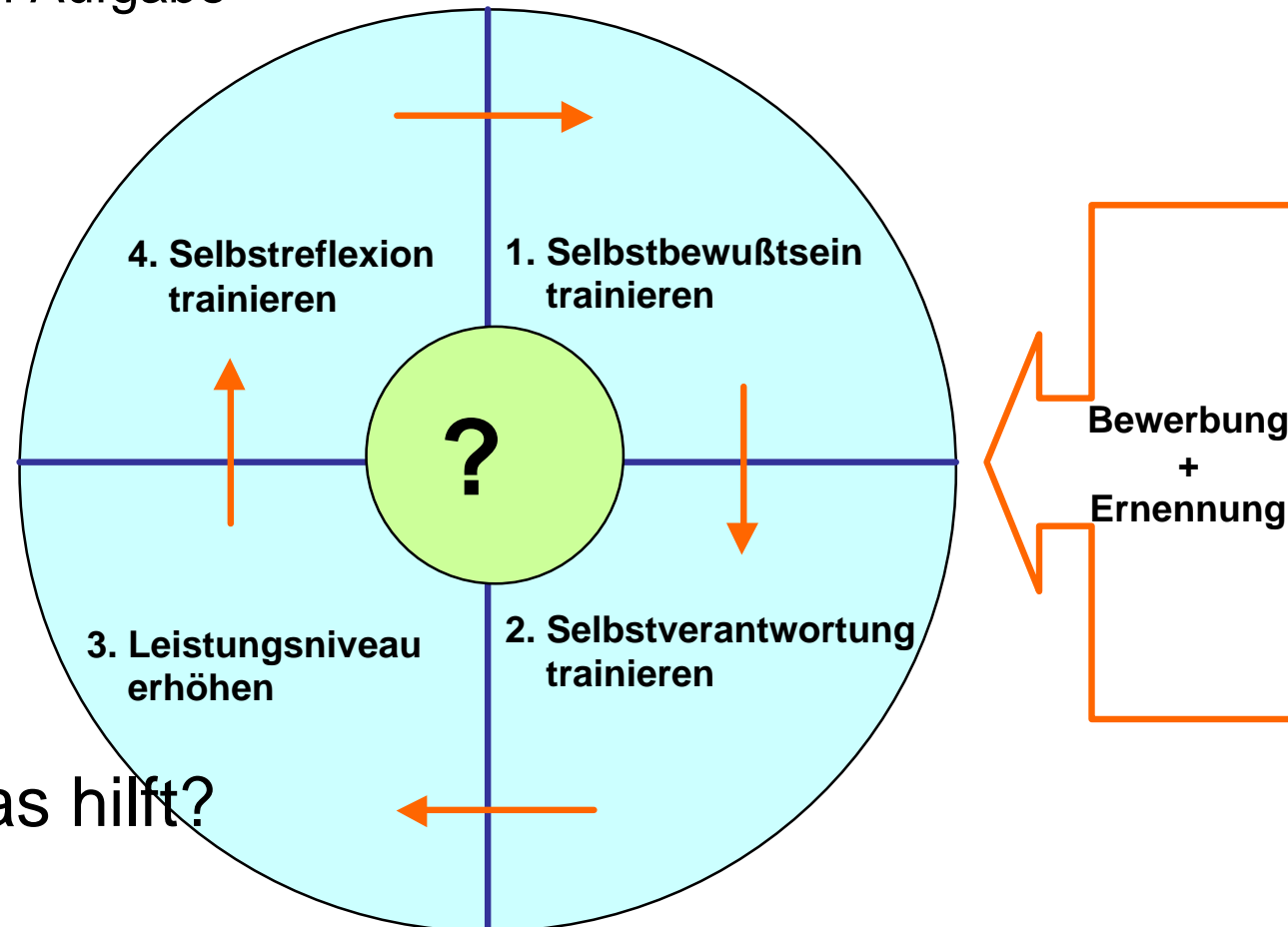
- Zieldefinition: Wo will ich hin – wo kann ich hin
- Persönlichkeitsprofil: welche Führungsaufgaben passen zu mir
wie führe ich
welche Leitbilder habe ich
- Stärken/Schwächen – Analyse → individueller Lernbedarf
- Umsetzen und Einsetzen der persönlichen Stärken

Der persönliche Entwicklungsplan

- Woran muss gearbeitet werden
- Welche neuen Methoden im Bereich Führung, Management, Leadership sind zu erlernen
- Plan B: das Auffangnetz für neue Wege
- Der 2. Versuch

Wo fangen Sie an?

Mit der 1. neuen Aufgabe geht es los:



Wer oder was hilft?

- Ihr/e Chef/in
- ein Mentor
- Training, Seminare, Coaching

→ Und wenn es schief geht?

Analysieren, hinterfragen und daraus lernen machen eine weitere Chance möglich.

- Was ist schief gelaufen?
- Woran sind Sie gescheitert?
- Wer hätte helfen können?
- Gab es Warnungen und Anzeichen für ein Scheitern?
- Was sind die nächsten Schritte?

→ Und wenn es gut geht?

1. Dank an alle, die halfen
2. Feiern mit denen, die sich mit Ihnen freuen
3. Unter den eigenen Mitarbeitern sehen, wer diesen Weg gehen kann und ihn/sie unterstützen
4. Nach 2 bis 3 Jahren den nächsten Schritt angehen

Und immer das **PETER - Prinzip** im Auge behalten!!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Eva-Maria Kristen-Seydel
Diplom-Volkswirtin
emks-CONSULT
Beratung Coaching Training
Auf dem Schnee 141 f
44227 Dortmund
Tel.: 0231-1762581
Fax: 0231-1762586
Mobil: 0171-6454944
info@emks-consult.de