

PABLO SILALAH

Es gibt Schlimmeres als einen erfüllten Traum: Viele Arbeitnehmer arbeiten jahrelang darauf hin, machen Überstunden, kämpfen gegen Konkurrenten. Nur um einmal Chef zu sein. Da ist der Tag der Beförderung ein großer Triumph. Doch oft merken junge Aufsteiger schon bald, dass der Chefsessel nicht ganz so gut gepolstert ist, wie sie sich erhofft haben. Sie machen Fehler, werden unsicher, geraten ins Straucheln.

Und die größte Gefahr sind die einstigen Vertrauten: Wenn der alte Kollege der neue Chef wird, führt das zu Neid bei denen, die vielleicht selbst mit dem Aufstieg gerechnet haben.

Der Kommunikationsexperte und Wirtschaftsprofessor an der Hochschule Mainz, Lothar Rolke, weiß, in welche Falle die neuen Führungskräfte häufig tappen: „In die Falle der eigenen Naivität, die verkennt, dass alle den Neu-Chef erst einmal testen wollen – die Neidischen, die Skeptiker wie auch die Sportlichen, die einfach nur sehen wollen, wie gut der Neue ist. Er wird provoziert, gefor-

dert, beobachtet. Natürlich alles sehr subtil.“

Zur Skepsis bei den ehemaligen Kollegen kommt der Druck von oben. Es ist ein Kampf an zwei Fronten. Zum einen gilt es, Führungsstärke zu beweisen ohne die ehemaligen Kollegen mit einem zu nassforschenden Auftreten zu verschrecken. Zum anderen muss man sich gegenüber dem Vorgesetzten beweisen. Wirtschaftsprofessor Rolke rät in dieser Situation zur klaren Kante: „Die eigene Strategie muss vom ersten Tag an sichtbar gemacht werden.“ Deshalb müsse sich ein neuer Chef vorher überlegen, wie er sich positionieren will. Welche Pläne hat er? Was wird sich ändern? Worauf kommt es ihm an? Wer die Grenzen klar absteckt und seiner Führungspolitik eine Agenda gibt, kann sich gut gegen Kritik absichern.

Dass es dennoch Missgunst geben wird, weiß auch Lothar Rolke. Sein Rat: „Drei Prinzipien müssen erfüllt werden: Wahrhaftigkeit in der Person, Kompetenz in der Sache und Gerechtigkeit gegenüber anderen. So entsteht Vertrauen.“

Ein großes Thema bei der Neubesetzung eines Chefpostens ist auch der Altersunter-

schied zu lang gedienten Kollegen. Ist der neue Chef besonders jung, stellen sich vor allem ältere und erfahrene Mitarbeiter die Frage „Kann der das überhaupt?“. Und viele ältere Kollegen sehen die Beförderung als Signal einer Verjüngung der Abteilung. Und als Bedrohung der eigenen Position.

Deshalb ist es wichtig, ihnen nicht das Gefühl zu geben, auf das Abstellgleis geschoben zu werden: „Langgediente Mitarbeiter wollen in ihrer Kompetenz anerkannt werden. Neue Chefs sollten das tun oder wenn sie merken, dass die Kompetenz gar nicht mehr benötigt wird, für eine Veränderung des betreffenden Mitarbeiters sorgen“, sagt Rolke. Heißt im Klartext: Wenn ein älterer Mitarbeiter nicht mehr gebraucht wird, sollte sich der neue Chef um eine passende neue Stelle innerhalb der Abteilung kümmern.

Allerdings muss der Mitarbeiter auch mitspielen: „Denn junge wie alte Chefs können gute und transparente Zusammenarbeit nur anbieten. Falls sie nicht angenommen wird, darf der junge Chef möglichen Konflikten nicht aus dem Weg gehen.“

Als junger Chef muss man sich seinen Respekt erst erkämpfen – bei Vorgesetzten und bei älteren Kollegen

PA/DP

Endlich *Chef* – und jetzt?

Viele träumen davon, einmal der Boss zu sein. Doch wenn es soweit ist, merken die Neuen, wie schwierig das ist

INSIDER-TIPP
squeaker.net

Karrierenetzwerke

Online-Karrierenetzwerke bieten eine Plattform für den un-mittelbaren

Austausch zwischen Arbeitgebern und Bewerbern. Auch Networks wie Facebook werden zunehmend für professionelle Zwecke genutzt. In Deutschland gehören Xing und LinkedIn zu den aktivsten und mitgliederstärksten Business Networks. Auch bei spezialisierten Karrierenetzwerken wie squeaker.net oder e-fellows.net wachsen die Mitgliederzahlen. Der Zugang zu den Plattformen ist in der Regel kostenlos. Wollen Nutzer alle Features buchen, so zahlen sie in manchen Geschäftsnetzwerken extra.

Geschlossene Netzwerke:

Zu geschlossenen Netzwerken erhalten Neulinge nur Zugang, wenn sie einer bestimmten Zielgruppe angehören oder von anderen Mitgliedern eingeladen wurden. Das „by invitation only“-Prinzip hat zur Folge, dass die Qualität der Community sich selbst reguliert: Interessante Mitglieder werben wiederum andere interessante Mitglieder. In geschlossenen Netzwerken sind die Profildaten der Nutzer zudem besser geschützt.

Recruiting und Jobsuche:

Karrierenetzwerke bieten sowohl Bewerbern als auch Arbeitgebern die Möglichkeit, sich einer bestimmten Zielgruppe zu präsentieren. Ein Unternehmen kann sich mittels seines Profils, Veranstaltungs- und Stellenangeboten als attraktiver Arbeitgeber vorstellen und Talente rekrutieren. Durch gezieltes Employer Branding platziert sich das Unternehmen als Marke und hebt sich von Wettbewerbern ab. Deshalb sind Online-Karrierenetzwerke für das Employer Branding besonders gut geeignet: Die gewünschte Zielgruppe kann über Multiplikatoren – sogenannte Meinungsführer eines Netzwerks – unkomplizierter erreicht werden als über Werbung und PR. Gerade für Unternehmen,

die nicht nur mehr, sondern besser geeignete Bewerber ansprechen wollen, lohnt sich der Aufwand.

Für Suchende:

Jobsuchende finden auf fokussierten Online-Karrierenetzwerken wesentlich leichter gebündelte Informationen zum potenziellen Arbeitgeber als in themenübergreifenden Social Networks. Um von den Kontakten zu Mitbewerbern, Firmen und Hochschulen maximal zu profitieren, sollten Bewerber ihre Networking-Ziele klar definieren: Suche ich einen Praktikumsplatz, will ich mich auf eine Bewerbung vorbereiten oder nur den eigenen Marktwert innerhalb der Branche austesten? Nach diesen Zielen sollten Netzwerk-Nutzer ihr Profil gestalten und es auch regelmäßig aktualisieren.

Trend des Networking:

Ein klarer Trend geht zur Vernetzung der Netzwerke: Die einzelnen Plattformen öffnen ihre Communities über Schnittstellen wie den Facebook Connect Button, die den Usern das Verwalten und Bündeln ihrer Kontakte erleichtern sollen. Je mehr Social Features zur Verfügung stehen, umso regelmäßiger interagieren die Mitglieder miteinander und umso aktueller sind auch die Nutzerdaten.

Außerhalb des Netzes:

Es empfiehlt sich übrigens nach wie vor, Kontakte auch außerhalb der virtuellen Welt zu pflegen, etwa beim Online-Gruppen-Stammtisch. Häufig nutzen Personaler und Headhunter solche Veranstaltungen, um interessante Kandidaten vor der ersten Kontaktaufnahme persönlich zu begutachten zu können.

Um die Exklusivität zu wahren, ist der Zugang zu dem Karrierenetzwerk squeaker.net „by invitation only“.

Als Leser der KARRIEREWELT laden wir Sie ein, Teil unseres Netzwerkes zu werden. Nutzen Sie zur Anmeldung den Einladungscode »WELT1210« unter squeaker.net/einladung

BRAINTEASER

Sie fahren mit dem Fahrrad am Bahndamm entlang, auf dem ein Linienzug verkehrt. Alle 30 Minuten überholt Sie ein Zug von hinten, alle 20 Minuten kommt Ihnen ein Zug entgegen. In welchem Takt fahren die Züge?

Die Antwort finden Sie unter www.welt.de/brainteaser