

Expertentipp: Vom Mitarbeiter zur Führungskraft. Was ändert sich mit der neuen Position.

von Dipl.-Kfm. Karsten Noss ist einer der Geschäftsführer der LDB Gruppe.

Mit dem Meisterbrief geht nicht selten eine Beförderung einher. Da die neuen Aufgaben häufig mit Personalverantwortung verbunden sind, ändert sich das Anforderungsprofil. In den Vordergrund tritt für frische Kfz-Meister in diesem Fall, das technische Werkstattpersonal anzuleiten. Da die menschliche Komponente aber selten Inhalt eines Meisterkurses ist, empfehle ich eine Stärkung der Führungskompetenz. Auch die Erwartungen seitens der Geschäftsführung an den Werkstatteiter gehen über technische Fähigkeiten hinaus:

In der neuen Funktion ist er auch verantwortlich für Qualität, Output, Einteilung und Disposition. Auch muss er Sorge tragen, dass das Team motiviert ist und gerne im Unternehmen arbeitet. Hierfür wird ein Instrumentarium gebraucht – und grundsätzlich ein Verständnis dafür, dass Menschen unterschiedlich sind.

Als Werkzeug bietet sich der Zielvereinbarungs-Prozess an. Dazu sollten Methoden der Gesprächsführung gekannt werden. Delegation ohne dem Mitarbeiter dabei die Hand zu führen, ist eine weitere Herausforderung. Klare Aufträge und die Definition der erwarteten Ergebnisse sind die Basis für die Qualität, die dann auch der Kunde fordert. Fordern und fördern, sprich die Weiterbildung ist elementar, um Anreize zu bieten. Bei der hohen Vergleichbarkeit der Dienstleistungen sind Wissen und Können Wettbewerbsvorteile.

Eine Initiative von



LDB
Gruppe



unterstützt von **AUTOHAUS**