HANDBUCH

Vom Teammitglied zur Führungskraft

Mit diesen drei Strategien findest Du Deinen Weg

LEADamos
WIR GEHEN IN FÜHRUNG

Die Herausforderung neuer Führungskräfte

Herzlichen Glückwunsch zu Deiner neuen Rolle als Führungskraft!

Die ersten 100 Tage sind aufregend und oft voller Situationen, die Dich ins Grübeln bringen:

- Kann ich nach wie vor mit dem Team Mittagessen gehen?
- Wie kann ich ehrliches Feedback geben, ohne die kollegiale Beziehung oder sogar Freundschaft zu gefährden?
- Wie wirke ich souverän, ohne abgehoben zu sein?
- Bin ich jetzt plötzlich die/der "Böse", die/der schwierige Entscheidungen treffen muss?

Kennst Du diese inneren Fragen?
Du bist nicht allein damit.

Jede neue Führungskraft steht vor diesem Balanceakt zwischen der vertrauten Kollegin von gestern und der verantwortlichen Chefin von heute.

Die gute Nachricht: Du musst Dich nicht zwischen "entweder herzlos oder kumpelhaft" entscheiden. Es gibt einen dritten Weg und den zeigen wir Dir hier.

Genau dafür bekommst Du in diesem Guide 3 bewährte Strategien, wie Du Deine persönliche Balance zwischen Nähe & Distanz findest, ohne Dich zu verbiegen, aber mit der Klarheit, die Dein Team braucht.

Bist Du bereit?
Dann los – Dein Weg als Führungskraft beginnt jetzt!

Strategie 1: Deine neue Rolle bewusst klären

Der Moment zwischen den Stühlen

Gestern warst Du noch die Kollegin, mit der alle gerne Kaffee getrunken haben. Heute trägst Du Verantwortung für Ergebnisse, Entscheidungen und manchmal auch unangenehme Gespräche. Fühlst Du Dich manchmal "zwischen den Stühlen"? Das ist völlig normal.

Viele neue Führungskräfte versuchen, alles beim Alten zu lassen und hoffen, dass die neue Rolle "irgendwie von selbst" funktioniert. Doch ohne bewusste Klärung entsteht Verwirrung - bei Dir und bei Deinem Team.

Die Lösung: Klare Selbstpositionierung

Nimm Dir 20 Minuten Zeit und beantworte diese drei Fragen ehrlich für Dich:

01

Welche Verantwortung habe nur ich (und niemand sonst)?

- Wofür bin ich wirklich zuständig?
- Welche Entscheidungen kann nur ich treffen?
- Was erwartet mein Vorgesetzter konkret von mir?

02

Welche Erwartungen hat mein Team an mich?

- Was brauchen meine Teammitglieder von mir als Führungskraft?
- Wobei soll ich sie unterstützen?
- Wann erwarten sie klare Ansagen von mir?

03

Welche Werte will ich in meiner Führung leben?

- Wie möchte ich als Führungskraft wahrgenommen werden?
- Was ist mir im Umgang mit Menschen wichtig?
- Welche Art von Arbeitsatmosphäre will ich schaffen?

Deine Haltung kommunizieren

Wenn Du für Dich Klarheit hast, kannst Du sie auch kommunizieren. Eine mögliche Formulierung:

> *Ich sehe mich nicht mehr nur als Kollegin, sondern als eure Ansprechpartnerin für das Team: mit klarer Verantwortung für unsere gemeinsamen Ergebnisse. Das heißt nicht, dass ich mich verändere als Mensch, aber meine Rolle hat sich erweitert.*

Warum das funktioniert: Klarheit schafft Sicherheit. Wenn Du weißt, wer Du als Führungskraft sein willst, können andere darauf eingehen.

Strategie 2: Nähe bewusst und herzlich gestalten

Die Angst vor dem falschen Eindruck

Hast Du manchmal Sorge, plötzlich "distanziert"oder "abgehoben"zu wirken? Oder umgekehrt? Zu "kumpelhaft" und damit nicht mehr ernst genommen zu werden? Diese Sorge ist menschlich und zeigt, dass Dir Deine Beziehungen wichtig sind. Die Wahrheit ist: Du kannst weiterhin nahbar und herzlich sein. Du musst nur den Rahmen bewusster gestalten.

Die Balance: Nähe ja, aber mit klaren Grenzen

Was Du weiterhin tun kannst (und solltest):

- Echtes Interesse an Deinen Teammitgliedern zeigen
- Aktiv zuhören, wenn jemand ein Anliegen hat
- Wertschätzung und Anerkennung aussprechen
- Bei einem Kaffee oder in der Mittagspause persönlich ins Gespräch kommen

Wovon Du Dich bewusst abgrenzen solltest:

- Private Freundschaften im beruflichen Kontext bevorzugen
- Vertrauliche Informationen oder Klatsch ins Team tragen
- Dich bei Konflikten auf eine Seite schlagen, weil Du jemanden "lieber magst"
- Private Probleme zur Arbeitszeit ausführlich besprechen

Deine Nähe-Checkliste für den Arbeitsalltag

Offene Tür für berufliche Fragen

Du bist ansprechbar, wenn es um die Arbeit geht

Gemeinsame Pausen ja, aber dosiert

Du musst nicht jeden Tag mit allen Mittag essen

Private Themen, wenn es für alle passt

Ein kurzer Austausch über das Wochenende ist ok, aber ohne Bevorzugung

Mir ist der gute Kontakt zu euch allen wichtig und ich bin weiterhin offen für Austausch. Gleichzeitig halte ich mich bei Teamthemen transparent für alle und vermeide es, Einzelgespräche ins Team zu tragen.

Der Schlüssel: Nähe ist kein Automatismus mehr, sondern eine bewusste Entscheidung. Das macht sie echter und respektvoller.

Strategie 3: Distanz respektvoll und klar zeigen

Wenn Entscheidungen nicht allen gefallen

Der schwierigste Teil: Du musst manchmal Entscheidungen treffen, die nicht alle gut finden. Projekte absagen. Prioritäten setzen. Kritik äußern. Wie machst Du das, ohne das Vertrauen zu verlieren?

Die Antwort liegt nicht darin, unangenehme Entscheidungen zu vermeiden (das geht gar nicht), sondern darin, wie Du sie triffst und kommunizierst.

Die Technik: Klarheit + Begründung + Respekt

Klarheit

Keine schwammigen Formulierungen, sondern eindeutige Aussagen

Begründung

Erkläre, warum Du so entscheidest

Respekt

Zeige Verständnis für andere Sichtweisen

Beispiele für respektvolle Distanz

Bei schwierigen Prioritätsentscheidungen:

Ich habe entschieden, dass wir Projekt A priorisieren. Mir ist bewusst, dass Projekt B auch wichtig ist, aber mit unseren aktuellen Ressourcen müssen wir uns fokussieren, um wirklich gute Ergebnisse zu erzielen.

Bei kritischem Feedback:

Mir ist aufgefallen, dass die Präsentation gestern nicht gut vorbereitet war. Ich verstehe, dass Du viel um die Ohren hattest, aber für unseren Kund:innen ist das ein wichtiger Eindruck. Lass uns schauen, wie wir Dich beim nächsten Mal besser unterstützen können.

Bei unpopulären Entscheidungen von oben:

Die Entscheidung über die neuen Arbeitszeiten kommt von der Geschäftsleitung. Ich verstehe Euren Frust und werde Euer Feedback weiterleiten. Gleichzeitig müssen wir gemeinsam schauen, wie wir das beste daraus machen.

Wichtig: Distanz bedeutet nicht Kälte. Du kannst klar und verbindlich sein und trotzdem empathisch bleiben.

Dein persönlicher Balance-Kompass

Reflexionsfragen für Deinen Führungsalltag

Nimm Dir einmal pro Woche 5 Minuten Zeit und frage Dich:

Nähe -Check:

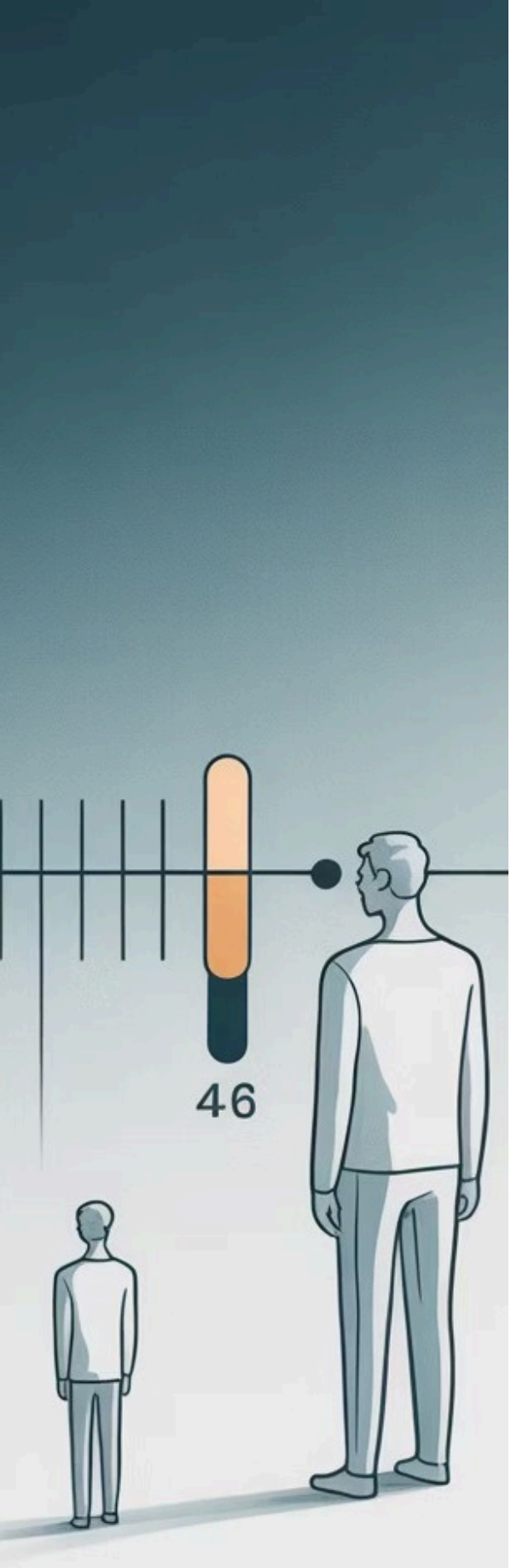
- Fühle ich mich gerade zu nah an einzelnen Teammitgliedern?
- Behandle ich alle fair und transparent?
- Nehme ich meine Führungsrolle ernst genug?

Distanz-Check:

- Bin ich in letzter Zeit zu distanziert geworden?
- Fehlt meinem Team die Verbindung zu mir?
- Wirke ich abgehoben oder unnahbar?

Balance-Check:

- In welcher Situation der letzten Woche war die Balance gelungen?
- Wobei habe ich mich unwohl gespürt?
- Was würde ich beim nächsten Mal anders machen?



Die 1-10-Skala als Orientierung

Stelle Dir vor, Nähe und Distanz sind eine Skala von 1 bis 10:

1 **1-3: Zu nah**

Du bist eher Kumpel:in als Führungskraft

2 **4-6: Gute Balance**

Nahbar und trotzdem klar in der Rolle

3 **7-10: Zu distanziert**

Fachlich korrekt, aber menschlich kalt

Dein Ziel: Im Bereich 4-6 zu bleiben, je nach Situation auch mal bewusst in Richtung 3 oder 7 zu gehen.

Quick-Tipp: Wenn Du merkst, dass Du konstant unter 4 oder über 6 landest, ist es Zeit, bewusst zu korrigieren.

Dein Weg zu souveräner Balance in Deiner neuen Rolle

Was Du jetzt hast

Mit diesen 3 Strategien hast Du einen ersten Kompass, wie Du Nähe & Distanz bewusst gestaltest:

Rollenklarheit
Du weißt, wer Du als Führungskraft sein willst

Bewusste Nähe
Du bleibst herzlich, aber mit klaren Grenzen

Respektvolle Distanz
Du triffst schwierige Entscheidungen mit Empathie

Was Dir noch fehlt

Aber seien wir ehrlich: Führung lernst Du nicht aus einem PDF. Die echte Herausforderung liegt in den täglichen Situationen, in denen Du in Sekundenbruchteilen entscheiden musst: Wie nah? Wie klar? Wie verbindlich?

Echte Sicherheit entsteht durch:

- Übung in realen Situationen
- Feedback von erfahrenen Coaches
- Austausch mit anderen neuen Führungskräften
- Reflexion Deiner eigenen Erfahrungen

Starte mit unserem Programm "Neu in Führung"

12 Wochen intensive Begleitung für Deine Führung

Was Dich erwartet:

Gruppencoaching alle 14 Tage

Du übst die Balance in echten Fällen

1:1-Sessions jeden Monat

Individuelle Begleitung für Deine spezifischen Herausforderungen

Strukturierter Fahrplan

Für Deine ersten 100 Tage als Führungskraft

Peer-Gruppe

Mit anderen neuen Führungskräften in derselben Situation

Praxisnah und alltagstauglich

Keine reine Theorie, sondern Tools für den direkten Einsatz

Gesa Weinand,
Leadership Coach

Warum ich Dich begleite

Ich weiß, wie sich Führung am Anfang anfühlt: zwischen Verantwortung und Zweifel, zwischen Nähe und Distanz. Ich war selbst Führungskraft und habe in meinem Leadership Coaching hunderte Menschen auf diesem Weg begleitet.
Mich fasziniert, was passiert, wenn jemand plötzlich versteht:
Ich darf führen, ohne mich zu verstellen.
Diesen Moment möchte ich möglich machen.

Meine Arbeit verbindet Haltung und Handwerk:
Struktur, Reflexion und ehrliche Gespräche auf Augenhöhe.
Keine Standardmethoden, sondern das, was Dich in Deinem echten Alltag stärkt.
Wenn Du also gerade am Start stehst oder spürst, dass Führung sich noch nicht stimmig anfühlt, dann bin ich gern an Deiner Seite.
Lass uns gemeinsam herausfinden, wie Du Führung so lebst, dass sie zu Dir passt: klar, menschlich und wirksam.

Du kannst Dich einfach auf unserer Programmseite umschauen. Dort wird alles genau beschrieben und Du erfährst, wann der nächste Programmstart ist.

Ja, ich möchte mehr erfahren