

Junge Führungskräfte: VOM MITARBEITER ZUM VORGESETZTEN – Der heikle Rollenwechsel, der wirklich gelingt

Der Wechsel ist kein Karriereschritt, sondern ein Beziehungswechsel – mit Team, Erwartungen und Selbstbild.
Souveränität durch Klarheit, Autorität und innere Selbstführung.

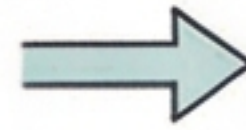


Der Kern des Problems – BINDUNG VS. FÜHRUNG



IHR NERVENSYSTEM WILL ZUGEHÖRIGKEIT SICHERN

Wunsch: Dazugehören
(altes Team-Gefühl)



FÜHRUNG IST EIN NEUER VERTRAG

Aufgabe: Führen
(Entscheidungen, Grenzen)



Wofür stehe ich? Was entscheide ich? Wie bleiben wir menschlich? Rollenklarheit ist entscheidend.

Die 4 ROLLEN-FALLEN



1. DIE KUMPEL-FALLE

Harmonie als Strategie. Vermeidet Ansagen, gibt Feedback zu spät. Kostet Respekt.

Korrektur: Freundlich, aber **KLAR**.
Nähe erlaubt, Unklarheit nicht.



2. DIE BEWEIS-FALLE

Ständiges Beweisen durch Überleistung. Sendet: "Ich vertraue euch nicht."

Korrektur: Führung = am besten **ERMÖGLICHEN**, nicht am meisten können.



3. DIE DISTANZ-FALLE

Rückzug in Kälte. Wirkt souverän, ist aber leer. Menschen folgen nicht.

Korrektur: Autorität durch verlässliche **HALTUNG**, nicht durch Distanz.

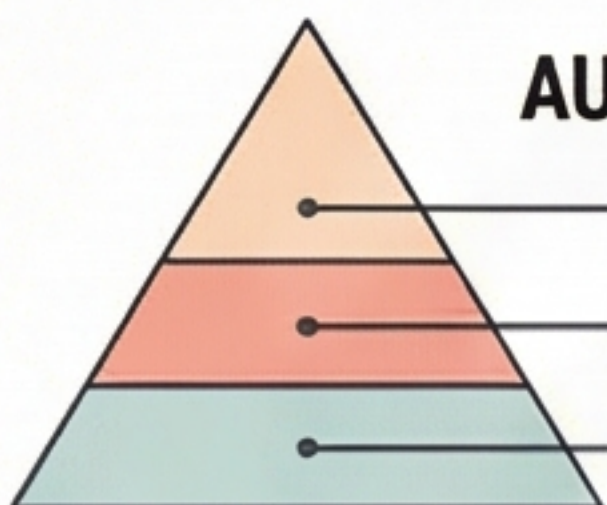


4. DIE RETTER-FALLE

Probleme lösen, bevor sie ausgesprochen sind. Sichert Frieden, verhindert Lernen.

Korrektur: Reibung **ARBEITSFÄHIG** werden lassen. Ansprechbar bleiben.

AUTORITÄT & KLARHEIT GEWINNEN



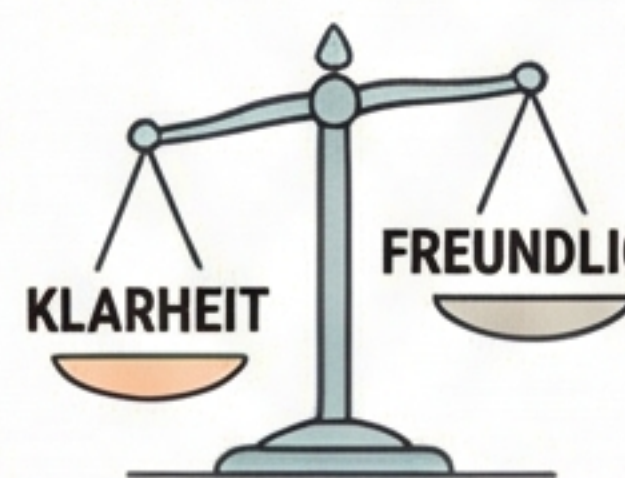
AUTORITÄT HAT DREI QUELLEN

POSITION (Darf entscheiden)

BEZIEHUNG (Fair, klar, berechenbar)

KOMPETENZ (Verstehen & Grenzen)

Positionsautorität nutzen, um kein Vakuum zu schaffen.



ENTSCHEIDUNGSKRITERIUM

Wird es durch mich **KLARER** – oder nur **NETTER**?

Klarheit ist Führungsbeitrag.
Unklarheit kostet Konflikte.

DAS MINI-RITUAL FÜR DIE ERSTEN 30 TAGE



WOCHE 1-2: EINZELGESPRÄCHE

"Was läuft gut? Was blockiert? Wünsche?"



WOCHE 2-3: TEAM-CHECK-IN

"Was bleibt, was ändert sich?
Wie entscheiden wir?"



WOCHE 4: FEEDBACK-SCHLEIFE

"Was war hilfreich, was unklar?"
Signal: Bewusste Führung.

PSYCHOLOGISCHE BASIS & KOMMUNIKATION



INNERE PROGRAMME & WERTE

Rollenwechsel aktiviert alte Muster (Schemaarbeit). Fokus: **FÜHRUNGS-WERTE** ("Wer will ich sein?") statt Angst.

Ich darf führen UND verbunden bleiben – aber nicht um jeden Preis gleichzeitig.



KOMMUNIKATION & KONFLIKTE

Satz für den Rollenvertrag: "Ich bin weiterhin an guter Zusammenarbeit interessiert – und werde Entscheidungen treffen, wenn nötig."

Feedback: Beobachtbares Verhalten, Auswirkung, Erwartung, Ressourcen abfragen. **Konflikte FRÜH** ansprechen.

STARTEN SIE IHRE FÜHRUNGSREISE: Kostenloses Erstgespräch

birgitbaumann.com