

PRAXISBERICHT · MITTELSTAND

Aus überlasteten Fachexperten werden souveräne Führungskräfte

Ein mittelständisches Technologieunternehmen wollte sechs frisch beförderte Teamleitungen ohne Führungserfahrung schnell handlungsfähig machen — ohne den laufenden Betrieb auszubremsen.

Foto
Heiko

or [browse](#)
[files](#)

MEINE THESE

Fast niemand scheitert an fehlendem Können. Man scheitert daran, dass die Rolle einem übergestülpt wird, bevor man sie innerlich angenommen hat. Genau diesen Wechsel mache ich zur eigentlichen Arbeit — nicht die Methodenschulung drumherum.

Heiko J. Janssen · begleitet Führungskräfte seit 2010

01 AUSGANGSLAGE

Fachlich exzellent, in der Führungsrolle allein gelassen

- Sechs Teamleitungen ohne strukturierte Führungsausbildung
- Rollenkonflikte zwischen Kollege und Vorgesetztem
- Hohe operative Last, kaum Zeit für Entwicklung

02 ZIELSETZUNG

Führung als bewusste, erlernbare Disziplin

- Klares Führungsselbstverständnis erarbeiten
- Werkzeuge für Delegation, Feedback und Konflikte
- Tragfähige Führungsroutinen im Alltag etablieren

03 DAS ROLLENWECHSEL-PRINZIP

Drei Schritte: Rolle annehmen, Handwerk lernen, Alltag verankern

- Rolle annehmen — Selbstbild und Auftrag klären, bevor Werkzeuge kommen
- Handwerk lernen — an echten Fällen aus dem eigenen Team, im Einzelcoaching vertieft
- Alltag verankern — feste Peer-Gruppe hält die neuen Routinen über Monate

04 ERGEBNIS

Messbar mehr Sicherheit — im Team spürbar

- Vier von sechs führen Kritikgespräche jetzt eigenständig — vorher lief das über die Bereichsleitung
- Wöchentliche 1:1-Gespräche im ganzen Bereich etabliert und gehalten
- Keine der sechs Teamleitungen ist in die Fachrolle zurückgewechselt

+32%

Zuwachs der Führungskompetenz im 360°-Feedback

6/6

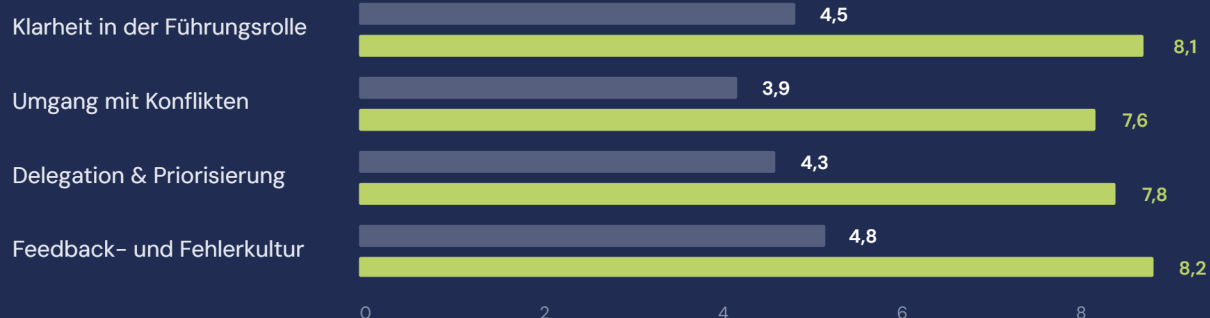
Teilnehmende noch in Führungsverantwortung — 18 Monate später

−27%

Weniger ungeplante Eskalationen an die Bereichsleitung

Kompetenz- und Zufriedenheitsindex

■ vor dem Programm ■ nach dem Programm



„Ich treffe Entscheidungen heute schneller und stehe auch dann dahinter, wenn es unbequem wird. Meine Rolle fühlt sich zum ersten Mal nach mir an.“

— Bereichsleitung Entwicklung, sechs Monate nach Programmstart