MODULBESCHREIBUNG

Plötzlich Chef im eigenen Team: offen sagen, was sich ändert

Adaptives Modul | ~20 min

Die interne Beförderung bleibt einer der wichtigsten und zugleich riskantesten Wege in eine Führungsposition: Sechs von zehn neuen Führungskräften scheitern in ihren ersten zwei Jahren, weit eher an fehlender Begleitung als an mangelnder Kompetenz. Dieses Modul empfiehlt nicht nur die richtige Distanz. Es liefert die genauen Worte für das Gespräch mit einem früheren Kollegen und erinnert daran, dass auch das Team bei diesem Übergang seinen Teil beizutragen hat.

LERNZIELE

01 Die veränderte Beziehung zu einem früheren Kollegen offen benennen und dabei Respekt und Gerechtigkeit gegenüber dem ganzen Team wahren.

02 Vor dem Team anerkennen, dass der Blick der Führungskraft den des Mitarbeiters erweitert, statt so zu tun, als hätte sich nichts geändert.

03 Das Team und den eigenen Vorgesetzten offen um Hilfe für die ersten Monate bitten.

04 Die Grundlagen für die ersten Wochen legen: eine Beobachtungsphase von dreißig Tagen, Einzelgespräche zum Zuhören und eine symbolische Geste zum Start.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die gerade im eigenen Team befördert wurden, und Mitarbeitende, die erleben, wie ein Kollege ihr Vorgesetzter wird.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Übergang vom Kollegen zur Führungskraft, angelehnt an Linda Hill („Becoming a Manager“) und die Leadership Pipeline (Charan/Drotter/Noel)
- Beobachten vor dem Handeln: rund 30 Tage Einzelgespräche zum Zuhören, angelehnt an Michael Watkins („The First 90 Days“)
- Offenes Gespräch mit einem befreundeten früheren Kollegen („Meine Position ändert sich, der Respekt bleibt“), auch über Informationen, die jetzt vertraulich sind – Afthonios-Methode
- 3 Fragen für das Einzelgespräch (was funktioniert / was bremst / was wird von mir erwartet) – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- Corporate Executive Board (heute Gartner): Rund 60 % der neuen Führungskräfte scheitern oder bleiben in ihren ersten 24 Monaten hinter den Erwartungen zurück
- Chartered Management Institute und YouGov: 82 % der britischen Führungskräfte haben keine formale Führungsausbildung erhalten („Accidental Managers“)
- Michael Watkins, The First 90 Days
- SHRM, „Transitioning From Peer to Manager“ (2024): Wer die Arbeit des Teams selbst wieder übernimmt, signalisiert den Mitarbeitenden mangelndes Vertrauen in ihre Fähigkeiten

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026