



ERFOLGREICH FÜHREN & MOTIVIEREN

So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere.



**IHRE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN
IM MITTLEREN MANAGEMENT**

HIERARCHIE

Als mittlere Führungskraft sind Sie oft gezwungen, Entscheidungen umzusetzen, an denen Sie nicht beteiligt waren und die Sie so vielleicht auch nicht getroffen hätten. Wie lösen Sie das Problem?

Seite 3

TUE GUTES ...

Die Geschäftsleitung bemerkt Ihre Erfolge nur selten direkt, und Mitarbeitende nehmen Ihre Bemühungen oft als selbstverständlich hin. Werden Sie sichtbar, ohne dabei in Selbstlob zu verfallen.

Seite 4

MOTIVATION

Erleben Sie das Dilemma, Ihr Team zu motivieren, obwohl Sie nur begrenzt Einfluss auf materielle Anreize haben? Wie schaffen Sie es dennoch, Ihr Team engagiert und bei Laune zu halten?

Seite 7



Willkommen in der Mitte – der wichtigsten Position!

Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlichen Glückwunsch, Sie sitzen im Zentrum des Sturms! Von oben hagelt es Entscheidungen, von unten die Fragen Ihres Teams – und mittendrin stehen Sie. Vielleicht kommt Ihnen diese Sandwichposition manchmal undankbar vor, doch glauben Sie mir: Sie ist genau die richtige für Sie. Denn gerade hier entscheiden Sie, ob Strategien Realität werden oder bloße Luftschlösser bleiben. Zwischen „Dafür kann ich nichts“ und „Dafür gebe ich alles“ liegt Ihre tägliche Herausforderung.

Als Führungskräftetrainer begegne ich regelmäßig Menschen, die in genau dieser Rolle stecken – und ich weiß, was sie leisten. Mit dieser Sonderausgabe gebe ich Ihnen wertvolle und vor allem umsetzbare Impulse an die Hand, wie Sie genau diese komplexen Spannungsfelder erfolgreich meistern.

Freuen Sie sich auf handfeste Lösungen, überraschende Perspektiven und hilfreiche Strategien. Sie sind die wichtigste Ebene Ihres Unternehmens – zeigen Sie es!

Mit besten Grüßen

Ihr

Guido Bonau

ist Diplom-Ingenieur und war langjährige Führungskraft. Als selbstständiger Coach hilft er Führungskräften, erfolgreicher zu werden.

INHALT

HIERARCHIE

- 3** Wie Sie mit schwierigen Entscheidungen von oben professionell umgehen

TUE GUTES ...

- 4** Mehr Anerkennung: Machen Sie Ihre Erfolge sichtbar

... UND REDE DARÜBER

- 5** Klare Kommunikation in Krisenzeiten: So führen Sie Ihre Team souverän durch Unsicherheiten

NEW WORK

- 6** Mit welchen Strategien Sie in hybriden Teams Nähe und Vertrauen schaffen

MOTIVATION

- 7** Motivation ohne echte Gestaltungsspielräume: So holen Sie das Beste aus Ihrem Team heraus

GESUNDHEIT

- 8** Schluss mit aufwendigem Zeitmanagement: Warum Sie Selbstmanagement als Strategie begreifen sollten

FÜHRUNG

- 9** Generationenvielfalt im Team – wie Sie Babyboomer, Gen X, Y und Z optimal führen

KARRIERE

- 10** Meistern Sie die Gratwanderung zwischen Wettbewerb und Teamgeist

PERSÖNLICHER APPEL

- 11** Warum genau Sie entscheidend sind für den Unternehmenserfolg

IMPRESSUM RFOGLREICH FÜHREN & MOTIVIEREN: So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere ISSN 2627-7247, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Redaktion:** Guido Bonau, Ulm; Anne Sengpiel, Bonn; Heiko Klages, Hamburg; Hildegard Gemünden, Bonn, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Alle Angaben in „Erfolgreich Führen & Motivieren“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © VZ_Art - stock.adobe.com; S. 5 © sommart - stock.adobe.com; S. 6 © Prostock stuido - stock.adobe.com; S. 7 © alfons - stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 08/2025 von „Erfolgreich Führen & Motivieren“ bei.

Wie Sie mit schwierigen Entscheidungen von oben professionell umgehen

Als mittlere Führungskraft sind Sie oft gezwungen, Entscheidungen umzusetzen, an denen Sie nicht beteiligt waren und die Sie vielleicht auch nicht getroffen hätten. Dies fühlt sich manchmal an, als müssten Sie mit fremden Schuhen einen Marathon laufen – unbequem, ungewohnt und möglicherweise auch ärgerlich.

Doch genau hier liegt Ihre Chance, Professionalität zu beweisen und gleichzeitig das Vertrauen Ihres Teams zu stärken. Der Schlüssel liegt darin, eine Haltung einzunehmen, die souverän, klar und zugleich empathisch ist.

Wie Sie mit Entscheidungen umgehen, die Sie aus Ihrer Erfahrung heraus ablehnen

Manchmal landen Entscheidungen auf Ihrem Schreibtisch, bei denen Ihre erste Reaktion „Das funktioniert niemals!“ lautet. Doch bevor Sie innerlich Widerstand leisten, betrachten Sie es als persönliches Experiment: Testen Sie, ob diese neue Perspektive vielleicht doch eine unerwartete Chance bietet. Vielleicht ist die Idee aus der Chefetage gar nicht so absurd, sondern lediglich ungewöhnlich. Anstatt direkt zu blockieren, geben Sie der Entscheidung eine ehrliche Chance, indem Sie einen klar definierten Zeitraum festlegen, in dem Sie und Ihr Team die Umsetzung offen ausprobieren. Sollte es tatsächlich schiefgehen, haben Sie konkrete Ergebnisse für eine spätere Rückmeldung nach oben.

Warum Ihre persönliche Haltung entscheidender ist als der Inhalt der Vorgabe

Unterschätzen Sie nicht, wie sehr Ihre persönliche Haltung gegenüber einer Entscheidung Ihre Mitarbeitenden beeinflusst. Selbst wenn die Entscheidung für Sie schwer nachvollziehbar ist, sollten Sie eine professionelle Grundhaltung vermitteln. Studien zeigen, dass Mitarbeitende Entscheidungen eher akzeptieren, wenn ihre Führungskraft selbst Zuversicht ausstrahlt. Versuchen Sie, aus der Vogelperspektive auf die Vorgabe zu schauen: Welche strategischen Ziele könnten dahinterstehen? Betonen Sie gegenüber Ihrem Team diese übergeordneten Ziele, um Akzeptanz zu fördern. Ihre emotionale Klarheit wird Ihren Mitarbeitenden helfen, sich schneller auf das Neue einzulassen.

TIPP



Finden Sie mindestens einen strategischen Nutzen der Vorgabe und kommunizieren Sie diesen explizit.

Wie Sie Widerstände im Team frühzeitig erkennen und auflösen

Ihr Team wird nicht jede Entscheidung widerspruchsfrei hinnehmen – und das ist auch gut so, denn Widerstand zeigt Engagement. Ihre Aufgabe ist es, diesen Widerstand konstruktiv zu kanalisieren. Nehmen Sie erste Anzeichen ernst und laden Sie be-

wusst zu kritischen Gesprächen ein. Widerstand entsteht oft aus fehlenden Informationen oder Missverständnissen, die Sie leicht aufklären können. Nutzen Sie offene Gesprächsformate, in denen Ihre Mitarbeitenden Bedenken äußern dürfen. So verhindern Sie die Gerüchteküche und schaffen Raum für konstruktiven Dialog.



Meine Empfehlung!

Schaffen Sie regelmäßige „Klartext-Runden“, in denen offen Kritik geäußert werden darf.

Wie Sie den Unterschied zwischen Akzeptanz und Zustimmung deutlich machen

Es ist wichtig zu unterscheiden, dass Akzeptanz nicht zwangsläufig Zustimmung bedeutet. Machen Sie Ihrem Team klar, dass niemand persönlich mit einer Entscheidung „einverstanden“ sein muss, um diese professionell umzusetzen. Akzeptanz bedeutet lediglich, die Realität anzuerkennen und konstruktiv mit ihr zu arbeiten. Verdeutlichen Sie, dass es völlig legitim ist, kritisch zu bleiben, aber trotzdem gemeinsam voranzugehen. Dies entlastet Ihr Team emotional und verhindert, dass Mitarbeitende unnötig Energie in interne Widerstände investieren.

Wie Sie mit offensichtlichen Fehlentscheidungen umgehen sollten

Sollten Sie einmal mit einer Entscheidung konfrontiert sein, deren Misserfolg vorhersehbar erscheint, haben Sie dennoch eine wichtige Aufgabe: Sammeln Sie sachlich nachvollziehbare Argumente und Fakten, ohne die Entscheidung offen zu sabotieren. Machen Sie diese Ergebnisse der Geschäftsleitung transparent. Wenn sich Ihre Vermutung bestätigt, haben Sie stichhaltige Beweise für eine konstruktive Rückmeldung. Damit zeigen Sie Verantwortungsbewusstsein und fördern eine offene Feedbackkultur nach oben.



Meine Empfehlung!

Dokumentieren Sie Ihre Bedenken sachlich und ergebnisorientiert, um später faktenbasiert argumentieren zu können.

FAZIT



Ihre Aufgabe ist nicht, Entscheidungen bedingungslos gutzuheißen, sondern deren Umsetzung professionell und konstruktiv zu gestalten. Bleiben Sie offen, kommunizieren Sie klar und motivieren Sie Ihr Team durch kreative Einbindung – so sichern Sie Erfolg und Vertrauen.



Mehr Anerkennung: Machen Sie Ihre Erfolge sichtbar

Als mittlere Führungskraft leisten Sie täglich Großes, doch oft bleiben Ihre Anstrengungen im Schatten: Die Geschäftsleitung bemerkt Ihre Erfolge nur selten direkt, und Mitarbeitende nehmen Ihre Bemühungen oft als selbstverständlich hin. Sie stecken mitten im Sandwich – engagiert, aber unsichtbar.

Ihre Aufgabe ist daher, Ihre Sichtbarkeit bewusst zu gestalten, ohne dabei in Selbstlob zu verfallen oder als Angeber wahrgenommen zu werden. Es geht darum, Ihre Sichtbarkeit zu verstärken und so Ihre Wirksamkeit im Unternehmen geschickt und unaufdringlich ins rechte Licht zu rücken.

Warum Bescheidenheit keine Tugend ist – sondern ein Karrierehindernis

Vielleicht glauben Sie, dass „gute Arbeit sich von selbst durchsetzt“. Doch diese Annahme ist nicht nur falsch, sie ist gefährlich für Ihre Karriere. Studien belegen, dass sichtbare Erfolge stärker belohnt werden als stiller Fleiß. Wer ständig im Hintergrund bleibt, riskiert, übergangen zu werden. Dabei bedeutet Sichtbarkeit nicht, lauter zu schreien, sondern bewusster zu kommunizieren. Sie sollten sich trauen, Ihre Ergebnisse konkret zu benennen – sei es im Meeting, per E-Mail oder im direkten Gespräch. Verzichteten Sie auf vage Formulierungen wie „es lief ganz gut“; nennen Sie stattdessen Zahlen, Fakten oder konkrete Ergebnisse.

Meine Empfehlung!

Nutzen Sie regelmäßig kurze Status-Updates an Ihre Führungskraft mit konkreten Ergebnissen und Zahlen.

Wie Sie Ihren Beitrag sichtbar machen, ohne arrogant zu wirken

Niemand mag Selbstdarsteller, doch es gibt einen Mittelweg zwischen Arroganz und Unsichtbarkeit. Der Schlüssel liegt darin, Ihren Beitrag mit dem Erfolg des Teams oder des Unternehmens zu verknüpfen. Stellen Sie nicht sich selbst, sondern die Ergebnisse Ihrer Arbeit in den Vordergrund. Erwähnen Sie in Gesprächen oder Meetings konkret, welchen positiven Einfluss Ihre Arbeit auf den Erfolg eines Projekts oder des gesamten Teams hatte. Ihre Leistung wird dadurch greifbar, ohne dass es wirkt, als wollten Sie sich persönlich hervortun.

Meine Empfehlung!

Verknüpfen Sie Ihre Leistungen immer mit konkreten Erfolgen des Teams innerhalb des Unternehmens.

Warum Sie gezielt Allianzen aufbauen sollten

Sichtbarkeit entsteht oft durch Fürsprecher. Gerade im mittleren Management benötigen Sie interne Unterstützer, die Ihre Erfolge kommunizieren und verbreiten. Identifizieren Sie gezielt Personen, die in der Organisation gut vernetzt sind, und bauen Sie vertrauensvolle Beziehungen auf. Unterstützen Sie diese Personen

aktiv bei deren Anliegen, denn Kooperation erzeugt Gegenseitigkeit. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Unterstützer Ihre Ergebnisse klar kennen und idealerweise miterleben. So schaffen Sie authentische Multiplikatoren Ihrer Leistung.

Meine Empfehlung!

Pflegen Sie aktiv Kontakte zu Schlüsselpersonen, die Ihre Erfolge intern weitertragen können.

Wie Sie dafür sorgen, dass Ihr Team Ihnen mehr Anerkennung entgegenbringt

Anerkennung von Mitarbeitenden bekommen Sie nicht automatisch, sondern indem Sie aktiv aufzeigen, welchen Wert Ihre Arbeit für sie hat. Vermitteln Sie Ihren Mitarbeitenden klar, wie Ihre Rolle konkret zur Erleichterung ihrer Arbeit beiträgt. Fragen Sie regelmäßig und aktiv nach, welche Unterstützung Ihr Team von Ihnen benötigt, und liefern Sie diese zuverlässig. Oft werden Sie Ihr Team durch eine vermittelnde Rolle unterstützen.

Das schafft spürbaren Mehrwert und dadurch Anerkennung von unten. Mitarbeitende, die sehen, dass Sie sich engagiert für deren Belange einsetzen, respektieren und anerkennen Ihre Führungsleistung deutlich mehr.

Wieso es wichtig ist, auch Fehler sichtbar zu machen

Klingt absurd? Keineswegs! Fehler zu machen und dazu zu stehen, macht Sie glaubwürdig und nahbar. Mitarbeitende respektieren Führungskräfte, die authentisch und ehrlich sind, deutlich mehr als perfekte Fassaden.

Ihre Glaubwürdigkeit steigt, wenn Sie offen damit umgehen, was nicht gut gelaufen ist und welche Lektionen Sie daraus gezogen haben. Teilen Sie gelegentlich eigene Fehler und deren Lösungen, denn echte Sichtbarkeit braucht keine Perfektion – sie braucht Authentizität. Ein solches Verhalten trägt zur Entspannung des gesamten Teams bei: Ihre Mitarbeitenden erkennen, dass ein Fehler kein Weltuntergang ist, sondern eine Gelegenheit, daraus zu lernen.

FAZIT



Um sichtbar zu sein und Anerkennung zu erhalten, reicht Leistung allein nicht aus. Kommunizieren Sie klar, bauen Sie strategisch Allianzen auf und seien Sie echt, auch in Fehlern. So sichern Sie Ihre Karriere und gewinnen sowohl Respekt als auch Anerkennung.

Klare Kommunikation in Krisenzeiten: So führen Sie Ihr Team souverän durch Unsicherheiten

Krisenzeiten sind für mittlere Führungskräfte der ultimative Test ihrer Kommunikationsfähigkeiten. Gerade wenn Ihr Unternehmen durch unruhiges Fahrwasser navigiert, schauen Mitarbeitende besonders aufmerksam auf Sie: Jedes Wort wird auf die Goldwaage gelegt, jede Geste interpretiert.

Ihre Aufgabe besteht darin, auch dann klar und überzeugend zu kommunizieren, wenn Informationen rar und Unsicherheiten groß sind. Eine unklare Kommunikation löst Verunsicherung aus und kann in kurzer Zeit Gerüchte, Frust und Demotivation hervorrufen. Dabei braucht Ihr Team gerade jetzt eines besonders: Ihre Klarheit.

Warum Schweigen in Krisen Gift für Ihr Team ist

In Krisenzeiten neigen Führungskräfte oft dazu, erst einmal abzuwarten und nur gesicherte Informationen weiterzugeben. Doch Schweigen wird im Team stets negativ interpretiert und verstärkt Unsicherheiten massiv. Selbst wenn Sie keine endgültigen Antworten haben, kommunizieren Sie trotzdem offen, was Sie aktuell wissen – und was nicht.

Transparenz bedeutet nicht, alles zu wissen, sondern ehrlich zuzugeben, dass es momentan offene Fragen gibt. Studien zeigen, dass Mitarbeitende besser mit Unsicherheiten umgehen können, wenn sie von ihrer Führungskraft regelmäßig Updates erhalten, auch wenn diese noch nicht vollständig sind. Indem Sie kommunizieren, beugen Sie Misstrauen und Spekulationen vor.

Meine Empfehlung!

Geben Sie regelmäßig kurze Updates, auch wenn noch nicht alle Fakten klar sind.

Warum Sie Gerüchte aktiv angehen müssen

Gerüchte entstehen in Krisenzeiten besonders schnell, wenn Kommunikation fehlt oder unklar ist. Ihre Aufgabe als mittlere Führungskraft ist es, diese Gerüchte frühzeitig zu erkennen und sofort offensiv anzusprechen. Vermeiden Sie es, Gerüchte totzuschweigen oder herunterzuspielen, denn dadurch erhalten sie eher Auftrieb. Stattdessen sprechen Sie sie offen an und klären Sie, soweit möglich, sachlich und transparent auf. Indem Sie Gerüchte aktiv adressieren, nehmen Sie ihnen ihre zerstörerische Kraft und demonstrieren zugleich starke Führungskompetenz.

Wie Sie authentisch bleiben, ohne Panik zu verbreiten

Authentizität bedeutet nicht, Ihre eigene Unsicherheit ungefiltert weiterzugeben. Selbst wenn Sie selbst verunsichert sind, müssen Sie Ihrem Team Stabilität und Vertrauen vermitteln. Hier hilft eine klare Kommunikation Ihrer nächsten Schritte und Handlungen. Teilen Sie Ihrem Team deutlich mit, welche konkreten Maßnahmen Sie ergreifen werden, um mit der Situation umzugehen.

Wenn Sie nicht sicher sind, sagen Sie das offen, verbinden Sie es jedoch immer mit einem konstruktiven Ausblick auf Ihre nächsten Schritte. Diese Transparenz kombiniert mit Handlungsorientierung beruhigt das Team und gibt ihm Sicherheit.



Wie Sie Sorgen und Ängsten Raum geben, ohne die Kontrolle zu verlieren

In einer Krise entstehen zwangsläufig Ängste und Sorgen bei Ihren Mitarbeitenden. Statt diese Gefühle zu ignorieren oder kleinzureden, schaffen Sie bewusst Räume, um Ängste anzusprechen. Nutzen Sie spezielle Meetings oder Gesprächsrunden, um Ihrem Team Gelegenheit zu geben, seine Befürchtungen offen auszusprechen. Sorgen ernst zu nehmen bedeutet nicht, die Kontrolle abzugeben, sondern Vertrauen aufzubauen. Ihre Mitarbeitenden erleben, dass ihre Ängste gehört werden, und fühlen sich dadurch besser verstanden und aufgehoben.

Meine Empfehlung!

Organisieren Sie in regelmäßige Zeitabständen Austauschrunden speziell zur emotionalen Lage Ihres Teams. Den idealen zeitlichen Rhythmus finden Sie heraus, indem Sie Ihren Teammitgliedern gut zuhören.

FAZIT



Klarheit und offene Kommunikation sind Ihre stärksten Instrumente in Krisenzeiten. Schweigen Sie nicht, denn in dem Fall ist das kein Gold. Begegnen Sie Ängsten offen und kommunizieren Sie transparent und handlungsorientiert. So führen Sie Ihr Team sicher und souverän durch jede Krise.

Mit welchen Strategien Sie in hybriden Teams Nähe und Vertrauen schaffen

Hybride Arbeitsmodelle haben das Führungsverhalten grundlegend verändert. Als mittlere Führungskraft stehen Sie plötzlich vor einer paradoxen Aufgabe: Sie sollen Nähe zu Ihrem Team aufbauen und gleichzeitig grundsätzlich als Führungskraft Distanz wahren – digital und vor Ort. Das ist, als würden Sie gleichzeitig tanzen und stillstehen. Doch mit klaren Prinzipien und bewusster Kommunikation lässt sich diese Herausforderung meistern.

Es geht darum, Vertrauen zu schaffen, ohne anbiedernd zu wirken, und dabei natürlich die notwendige professionelle Distanz zu wahren.

Warum Sie persönliche Nähe auch digital herstellen müssen

In hybriden Teams entsteht schnell das Gefühl der Entfremdung. Persönliche Gespräche am Kaffeeautomaten fallen weg, und die Online-Kommunikation wirkt oft formal und anonym. Ihr Job ist es, aktiv Nähe zu erzeugen.

Nutzen Sie dafür gezielt informelle digitale Begegnungen. Planen Sie regelmäßig virtuelle „Kaffeepausen“ oder kurze Check-ins ein, bei denen ausschließlich persönliche Themen und Smalltalk erlaubt sind.

Wichtig dabei: Zeigen Sie sich auch selbst offen und menschlich. Teilen Sie gelegentlich persönliche Anekdoten oder Erlebnisse, um Nähe und Sympathie zu fördern.

Wie Sie verhindern, dass digitale Distanz emotionale Distanz erzeugt

Virtuelle Meetings sind oft auf Sachthemen begrenzt, dabei ist emotionale Verbundenheit entscheidend für den Zusammenhalt Ihres Teams. Sorgen Sie dafür, dass auch digital Raum für Emotionen geschaffen wird. Fragen Sie bewusst nach der Stimmung im Team und gehen Sie aktiv darauf ein.

Ein wirksames Mittel ist die „Stimmungsrunde“ zu Beginn eines jeden Meetings, bei der alle Teilnehmenden kurz beschreiben, wie es ihnen gerade geht. Damit reduzieren Sie emotionale Distanz und erhöhen den Zusammenhalt in Ihrem hybriden Team spürbar.

Wie Sie Meetings vor Ort nutzen, ohne Ihr Team digital auszuschließen

Präsenzmeetings bieten Ihnen die Chance, intensive persönliche Gespräche zu führen. Doch Vorsicht: Mitarbeitende, die nicht vor Ort sind, dürfen sich nicht ausgeschlossen fühlen.

Dokumentieren Sie wichtige Ergebnisse und Entscheidungen direkt digital und teilen Sie diese unmittelbar im Team. Planen Sie zudem gezielt virtuelle Treffen mit Mitarbeitenden ein, die nicht regelmäßig vor Ort sind, um ihnen die gleiche Aufmerksamkeit und Wertschätzung zukommen zu lassen wie den präsenten Teammitgliedern.

Warum Sie klare Kommunikationsregeln für hybride Teams benötigen

Ein häufiges Problem hybrider Teams ist die Vermischung von Kommunikationskanälen. Legen Sie klare Regeln fest, wann welcher Kanal genutzt wird. Orientieren Sie sich dabei an dem Inhalt – etwa Chats für schnelle Fragen, Videokonferenzen für komplexe Themen und E-Mails für die offizielle Kommunikation.

Diese Klarheit verhindert Missverständnisse und schafft eine strukturierte Kommunikation. Ein klar definiertes Kommunikationskonzept steigert nicht nur die Effizienz, sondern reduziert auch Stress und Unsicherheit im Team.



Meine Empfehlung!

Entwickeln Sie die Regeln gemeinsam mit Ihrem Team – so machen Sie aus Betroffenen Beteiligte.

FAZIT



Nähe und Distanz im hybriden Team zu balancieren, erfordert bewusste Führung und klare Kommunikation. Nutzen Sie gezielt digitale und persönliche Begegnungen, schaffen Sie emotionale Verbundenheit und setzen Sie transparente Regeln. So bleibt Ihr hybrides Team motiviert, verbunden und erfolgreich.

Motivation ohne echte Gestaltungsspielräume: So holen Sie das Beste aus Ihrem Team heraus

Als mittlere Führungskraft erleben Sie oft das Dilemma, dass von Ihnen erwartet wird, Ihr Team hoch motiviert zu halten – und das, obwohl Sie nur begrenzt Einfluss auf Budgets, Bonuszahlungen oder andere materielle Anreize haben. Wie schaffen Sie es dennoch, Ihr Team bei Laune und engagiert zu halten?

Der Schlüssel liegt darin, alternative Wege der Motivation zu finden, die unabhängig von Geld oder Karriereversprechen funktionieren. Dabei spielen psychologische Faktoren, Kreativität und bewusste Kommunikation die entscheidende Rolle.

Warum Geld nicht die Hauptrolle spielt – aber Anerkennung sehr wohl

Möglicherweise kennen Sie das: Studien zeigen, dass materielle Anreize bei angestellten Mitarbeitern langfristig kaum Motivation erzeugen, sondern höchstens kurzfristige Leistungssteigerungen bewirken. Was wirklich zählt, ist Anerkennung. Zeigen Sie Ihrem Team, dass Sie seine Arbeit wahrnehmen und wertschätzen. Loben Sie individuell, konkret und zeitnah – aber bitte nicht pauschal. Ein konkretes Lob, das auf eine spezifische Leistung bezogen ist, wirkt weitaus stärker und nachhaltiger als ein vages „gute Arbeit“. Anerkennung erzeugt Loyalität und Engagement, weit mehr als eine einmalige Prämie.

Meine Empfehlung!

„Erwischen“ Sie jeden Tag einen Ihrer Mitarbeitenden bei einer guten Sache, für die Sie konkret loben können.

Wie Sie den Gestaltungsspielraum Ihres Teams erweitern, ohne Regeln zu brechen

Sie können die Budgets zwar nicht erhöhen, aber Sie können Freiräume schaffen. Erlauben Sie Ihren Mitarbeitenden, eigenständige Entscheidungen in definierten Bereichen zu treffen. Übertragen Sie ihnen Verantwortung für kleinere Projekte oder Aufgaben komplett an einzelne Teammitglieder. Diese Autonomie erzeugt das Gefühl von Kontrolle und Vertrauen – zwei starke Motivatoren. Machen Sie jedoch immer klar, welche Grenzen der Freiheit gesetzt sind, um Missverständnisse zu vermeiden.

Warum regelmäßiges Feedback wichtiger ist als jährliche Mitarbeitergespräche

Viele Unternehmen verlassen sich auf jährliche Mitarbeitergespräche zur Motivation – doch dies ist oft zu spät und zu wenig. Kontinuierliches, zeitnahes und konstruktives Feedback wirkt wesentlich stärker. Gewöhnen Sie sich an, regelmäßig kurze Feedbackgespräche zu führen, in denen Sie sowohl Anerkennung als auch Verbesserungsvorschläge geben. Mitarbeitende fühlen sich dadurch wertgeschätzt und wissen genau, wo sie stehen und wie sie sich weiterentwickeln können. Regelmäßiges Feedback motiviert stärker und nachhaltiger als jedes Jahresgespräch.

Meine Empfehlung!

Stellen Sie in den Gesprächen so viele Fragen wie möglich. Erfahren Sie die Sichtweisen Ihrer Mitarbeitenden – und lassen Sie diese als gleichwertig stehen.



Wie Sie mit Transparenz und Ehrlichkeit Motivation erzeugen

Motivation entsteht auch aus Transparenz. Informieren Sie Ihr Team aktiv und ehrlich über Hintergründe, Entscheidungen und Herausforderungen. Mitarbeitende, die den Sinn und die Bedeutung ihrer Arbeit verstehen, arbeiten motivierter und engagierter. Verzicht auf Geheimniskrämerei und sagen Sie offen, was Sache ist – natürlich in angemessener Form und dem richtigen Umfang.

So bauen Sie Vertrauen auf und sorgen dafür, dass Ihr Team motiviert bleibt, auch wenn die Rahmenbedingungen schwierig sind.

FAZIT

Motivation braucht kein großes Budget, sondern gezielte Anerkennung, individuelle Verantwortung und transparente Kommunikation. Nutzen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeitenden, setzen Sie auf individuelles Feedback und ehrliche Kommunikation – so steigern Sie die Motivation und das Engagement nachhaltig, auch ohne formale Gestaltungsspielräume.

Schluss mit aufwendigem Zeitmanagement: Warum Sie Selbstmanagement als Strategie begreifen sollten

Als mittlere Führungskraft tragen Sie täglich eine doppelte Last: Sie sind für Ihr Team verantwortlich und zugleich den Erwartungen Ihrer Vorgesetzten ausgesetzt. Häufig arbeiten Sie am Limit, jonglieren mehrere Aufgaben gleichzeitig und laufen Gefahr, dass Ihre Work-Life-Balance völlig kippt. Doch Vorsicht: Dauerstress und Überlastung schaden langfristig nicht nur Ihrer Gesundheit, sondern auch Ihrer Leistungsfähigkeit und Karriere.

Daher ist ein wirksames Selbstmanagement entscheidend, um Ihre Energie langfristig zu erhalten und nachhaltig erfolgreich zu bleiben.

Steuern Sie Ihre vorhandene Energie bewusst

Viele Führungskräfte glauben, sie könnten Stress allein mit besserer Zeitplanung in den Griff bekommen. Doch das ist ein Mythos. Tatsächlich geht es beim Selbstmanagement weniger um Zeit, sondern vielmehr um Energie und Prioritäten.

Neurologische Studien belegen, dass Ihre Leistungsfähigkeit am höchsten ist, wenn Sie nicht Ihre Zeit, sondern Ihre Energie bewusst steuern. Für ein kluges Energiemanagement müssen Sie zunächst wissen, wann Sie sich in Hochphasen befinden. Lernen Sie, diese Hochphasen optimal für anspruchsvolle Aufgaben zu nutzen, und akzeptieren Sie bewusst Phasen geringerer Energie, um Routinearbeiten zu erledigen. So maximieren Sie Ihre Produktivität, ohne Ihre Ressourcen unnötig zu verschwenden.

Wie Sie digitale Ablenkungen aktiv kontrollieren können

Digitale Ablenkungen sind ein enormer Energiefresser – jede Unterbrechung kostet Sie bis zu 20 Minuten, um wieder konzentriert zu arbeiten. Deaktivieren Sie Benachrichtigungen bewusst, während Sie konzentriert arbeiten müssen.

Arbeiten Sie in festen „Fokus-Blöcken“ von jeweils 60–90 Minuten ohne Ablenkung, gefolgt von bewussten Pausen.

Sie werden feststellen, dass Sie nicht nur effizienter sind, sondern sich am Ende des Tages auch deutlich erholt fühlen. Diese Disziplin schafft langfristig eine spürbare Entlastung.

Warum Sie Ihren Feierabend verteidigen sollten wie einen wichtigen Kundentermin

Wenn Sie Ihre Freizeit und Ihren Feierabend nicht aktiv schützen, wird Ihre Arbeit diese Grenzen immer wieder überschreiten. Sie müssen Ihren Feierabend genauso ernst nehmen wie Ihre geschäftlichen Termine. Blockieren Sie Feierabendzeiten konsequent in Ihrem Kalender und kommunizieren Sie diese klar.

Machen Sie Ihren Feierabend zum unverhandelbaren Termin, der nur im absoluten Ausnahmefall verschoben werden darf. Damit setzen Sie deutliche Signale an sich selbst, aber auch an Ihr Umfeld, dem Sie so zeigen, dass Sie großen Wert auf Ihre persönliche Erholung legen.

Ihre Erholungsphasen sind Pflicht und kein Luxus

Die Vorstellung, Erholung sei etwas für „schwache“ Führungskräfte, ist weit verbreitet – und falsch. Erholung ist kein Luxus, sondern ein strategischer Faktor für Ihren Erfolg. Neurowissenschaftler bestätigen, dass regelmäßige Pausen und ausreichend Schlaf entscheidend für die langfristige Leistungsfähigkeit sind. Wer dauerhaft seine Pausen vernachlässigt, riskiert nicht nur Burnout, sondern auch drastische Leistungseinbußen – und damit auch sein Arbeitsverhältnis. Sehen Sie Erholung daher als notwendige Investition in Ihre Produktivität und Gesundheit.

Wieso Neinsagen Ihre wichtigste Fähigkeit ist

Das kleine Wort „Nein“ ist Ihre stärkste Waffe gegen Überlastung. Doch viele Führungskräfte tun sich schwer, es einzusetzen. Dabei zeigt klare Abgrenzung keineswegs Schwäche oder mangelnde Hilfsbereitschaft – im Gegenteil. Sie signalisiert Stärke und klare Prioritäten.

Lernen Sie, freundlich, aber bestimmt „Nein“ zu sagen, wenn Aufgaben nicht zu Ihren Kernprioritäten gehören oder Ihre Belastungsgrenzen überschreiten. Ihre Kolleginnen und Kollegen werden Ihren Respekt vor Ihrer eigenen Zeit und Ihren Ressourcen auf Dauer anerkennen.

Wie Sie Ihren Tag bewusst abschließen, um mental abzuschalten

Ihr Gehirn braucht klare Signale, um vom Arbeits- in den Ruhemodus umzuschalten. Schaffen Sie sich ein bewusstes Ritual, das Ihnen signalisiert: Der Arbeitstag ist beendet. Dies könnte beispielsweise eine kurze Tageszusammenfassung sein, in der Sie Ihre wichtigsten Erfolge notieren und die nächsten Schritte für morgen klären. Danach schließen Sie bewusst Ihren Laptop und verlassen Ihren Arbeitsplatz – mental und physisch. Dieses klare Ritual hilft Ihnen, gedanklich Abstand zu gewinnen und erholsam in den Feierabend zu gehen.

FAZIT



Effektives Selbstmanagement sichert Ihre langfristige Leistungsfähigkeit. Kontrollieren Sie Ihre Energie statt Ihre Zeit. Beschützen und bewahren Sie konsequent Ihre Freizeit, und lernen Sie bewusst „Nein“ zu sagen. So behalten Sie Ihre Kraft und Balance, um dauerhaft erfolgreich Menschen zu führen.

Generationenvielfalt im Team – wie Sie Babyboomer, Gen X, Y und Z optimal führen

Als Führungskraft aus der mittleren Ebene haben Sie es in der heutigen Zeit zunehmend mit Teams zu tun, in denen bis zu vier Generationen gleichzeitig zusammenarbeiten: Erfahrene Babyboomer treffen auf die pragmatische Generation X, auf anspruchsvolle Millennials und auf die junge, agile Generation Z. Jede dieser Gruppen hat im Grundsatz ganz eigene Erwartungen an Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit.

Ihre Aufgabe ist es, diese Vielfalt zu erkennen, wertzuschätzen und gezielt für den Erfolg des gesamten Teams zu nutzen.

Das klingt komplex? Keine Sorge – mit den richtigen Strategien machen Sie aus der Generationenvielfalts-Herausforderung eine Chance für nachhaltigen Erfolg.

Warum das Generationen-Label nicht zur Schublade werden darf

Jeder Generation werden typische Eigenschaften zugeschrieben – etwa die Technikaffinität der Generation Z oder die Loyalität der Babyboomer. Doch Vorsicht: Klischees können zur Falle werden. Ihre Aufgabe als Führungskraft besteht darin, Individuen zu sehen und nicht bloß Generationen.

Setzen Sie sich aktiv damit auseinander, was die Einzelnen wirklich antreibt. Nutzen Sie Gespräche, um persönliche Präferenzen und Bedürfnisse herauszufinden. Durch persönliche Gespräche und gezieltes Zuhören erkennen Sie, wer vom Klischee abweicht.

Wie Sie unterschiedliche Kommunikationsstile gekonnt einsetzen

Ein häufiger Konfliktgrund zwischen den Generationen ist die unterschiedliche Art zu kommunizieren. Ältere bevorzugen oft persönliche Gespräche oder Telefonate, Jüngere bevorzugen digitale Kanäle. Ihre Herausforderung ist es, diese Kommunikationsstile gezielt und bewusst zu kombinieren.

Nutzen Sie für schnelle, informelle Absprachen Chats, setzen Sie aber bei wichtigen Themen gezielt auf persönliche Treffen oder Videokonferenzen. Vermitteln Sie allen Beteiligten klar, welche Kommunikationswege für welche Anliegen optimal geeignet und zu nutzen sind. So fördern Sie gegenseitiges Verständnis und reduzieren Missverständnisse.

Meine Empfehlung!

Legen Sie zusammen mit Ihrem Team klar fest, welche Kommunikationskanäle für welche Themen genutzt werden sollen.

Warum Generationen-Tandems Ihre Geheimwaffe sein können

Nutzen Sie bewusst die Unterschiede im Team, um den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit zu fördern. Bilden Sie gezielt Tandems aus älteren und jüngeren Mitarbeitenden.

So profitieren beide Seiten: Erfahrene Mitarbeitende geben ihre erworbenen Kenntnisse und ihr Know-how weiter, während jüngere Mitarbeitende frische Impulse und digitale Kompetenzen einbringen.

Dieser gegenseitige Austausch erzeugt Verständnis und gegenseitigen Respekt und kann die Innovationskraft im Team enorm fördern.

Wie Sie generationsübergreifende Konflikte konstruktiv lösen

Spannungen zwischen Generationen sind normal und nicht grundsätzlich negativ. Doch Ihre Aufgabe als Führungskraft ist es, Konflikte frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu lösen. Schaffen Sie gezielt Räume, um Konflikte offen und konstruktiv anzusprechen.

Moderieren Sie Diskussionen bewusst so, dass jede Generation gehört wird und ihre Perspektive einbringen kann. So verhindern Sie, dass Konflikte schwelen oder eskalieren, und fördern stattdessen einen produktiven Umgang mit unterschiedlichen Standpunkten.

Warum Sie unterschiedliche Erwartungen an Feedback berücksichtigen müssen

Die Generation Z erwartet regelmäßiges, unmittelbares Feedback, während ältere Generationen oft mit seltener, aber ausführlicher Rückmeldung zufrieden sind.

Passen Sie Ihre Feedbackkultur an diese unterschiedlichen Erwartungen an.

Meine Empfehlung!

Wie bereits oben geschrieben: Vorsicht vor Schubladendenken. Passen Sie Ihre Feedback-Frequenz und -Form individuell den Erwartungen der unterschiedlichen Menschen an.

FAZIT

Generationengerechte Führung nutzt individuelle Stärken und gezielten Austausch. Verzichten Sie auf Klischees, fördern Sie das voneinander Lernen und passen Sie Feedback und Kommunikation individuell an – so führen Sie Ihr buntes Team erfolgreich und respektvoll.

Meistern Sie die Gratwanderung zwischen Wettbewerb und Teamgeist

In der mittleren Führungsebene balancieren Sie täglich zwischen Konkurrenz und Kooperation. Einerseits müssen Sie Ihre Karriere vorantreiben und sichtbar sein, andererseits erwarten Ihr Unternehmen und Ihre Kolleginnen und Kollegen, dass Sie als verlässlicher Teamplayer auftreten. Diese Doppelrolle fühlt sich manchmal an wie ein Hochseilakt ohne Sicherung. Doch keine Sorge: Sie können gezielt vorgehen und beides erfolgreich meistern – Ihre Karriere fördern und gleichzeitig kollegial bleiben.

Warum Konkurrenzdenken durchaus positiv ist

Ein gesundes Maß an Wettbewerb ist wichtig, denn es spornt zu Bestleistungen an. Entscheidend ist jedoch, wie Sie Konkurrenz leben. Achten Sie darauf, Wettbewerb nicht aggressiv, sondern inspirierend zu gestalten. Seien Sie offen für Herausforderungen, nutzen Sie diese als Ansporn und zeigen Sie Ihrem Umfeld, dass Sie respektvoll und fair agieren.

Wettbewerb auf Augenhöhe sorgt für eine dynamische Teamkultur und fördert gleichzeitig Ihre persönliche Weiterentwicklung.

Meine Empfehlung!

Nutzen Sie bewusst externe Benchmarks aus anderen Abteilungen oder Unternehmen, um gesunde Vergleichswerte zu schaffen und dadurch positiven Wettbewerb im Team anzuregen.

Bauen Sie sich ein internes Netzwerk auf

In meinen Seminaren sehe ich oft, dass Führungskräfte internes Networking unterschätzen. Dabei ist ein starkes internes Netzwerk entscheidend für Ihre Karriere und Ihre Kollegialität. Bauen Sie bewusst Beziehungen auf, indem Sie sich regelmäßig austauschen und Unterstützung anbieten.

Netzwerken bedeutet hier nicht Manipulation, sondern echte gegenseitige Hilfe und Austausch von Informationen. So fördern Sie Vertrauen und schaffen nachhaltige Win-win-Situationen.

Meine Empfehlung!

Gehen Sie bewusst auf Personen außerhalb Ihrer direkten Umgebung zu – eine gute Beziehung zur IT oder zum Controlling verschafft Ihnen oft unerwartete Vorteile.

Reagieren Sie professionell auf unfaire Kolleginnen und Kollegen

Leider gibt es in jedem Unternehmen Menschen, die Konkurrenz unfair gestalten. Lassen Sie sich davon nicht anstecken. Reagieren Sie professionell und sachlich auf unfaire Angriffe. Konzentrieren Sie sich weiterhin auf Ihre Leistung und vermeiden Sie persönliche Konflikte.

Indem Sie Ruhe und Souveränität ausstrahlen, zeigen Sie Führungsstärke und sorgen dafür, dass Sie in Konfliktsituationen stets professionell bleiben.

Meine Empfehlung!

Notieren Sie sich unangenehme Vorfälle zeitnah und sachlich – diese Dokumentation hilft Ihnen, bei wiederholten Problemen klar und lösungsorientiert reagieren zu können.

Warum echte Kollegialität Ihre Karriere beschleunigen kann

Kollegialität bedeutet nicht nur, anderen zu helfen – sie wirkt sich auch positiv auf Ihre Karriere aus. Wer als echter Teamplayer bekannt ist, gewinnt langfristig Vertrauen und Respekt. Ihre Kolleginnen und Kollegen werden Sie in entscheidenden Situationen unterstützen und fördern, gerade weil sie Ihre Zuverlässigkeit schätzen. Eine kollegiale Haltung ist also kein Karrierehindernis, sondern im Gegenteil ein Karrieremotor.

Meine Empfehlung!

Bringen Sie gezielt Kolleginnen und Kollegen miteinander in Kontakt – als Vernetzer erhöhen Sie automatisch Ihre eigene Sichtbarkeit und Reputation.

Wie Sie persönliche Grenzen klar setzen, ohne den Teamgeist zu gefährden

Kollegial zu sein bedeutet nicht, sich ständig zurückzunehmen. Setzen Sie klare persönliche Grenzen und kommunizieren Sie diese freundlich, aber bestimmt. Wenn Sie Ihre Grenzen offen benennen, wirkt dies nicht egoistisch, sondern authentisch. Ihr Team wird Sie dafür respektieren, dass Sie offen und klar sind. Grenzen klar zu setzen, bewahrt Ihre Energie und ermöglicht langfristig produktive Kollegialität.

Meine Empfehlung!

Legen Sie bewusste Auszeiten in Ihrem Kalender fest und kommunizieren Sie diese transparent – Ihre Kolleginnen und Kollegen lernen schnell, Ihre Grenzen zu respektieren.

FAZIT



Karriere und Kollegialität schließen sich nicht aus. Setzen Sie auf fairen Wettbewerb, indem Sie klar und respektvoll kommunizieren und sich ein vertrauensvolles Netzwerk aufbauen.

Warum genau Sie entscheidend sind für den Unternehmenserfolg

Als mittlere Führungskraft befinden Sie sich häufig in der Zwickmühle: Sie sitzen „zwischen den Stühlen“ – zwischen Top-Management und Mitarbeitenden. Viele meiner Seminarteilnehmenden berichten mir regelmäßig von der Frustration, die entsteht, wenn ihre zentrale Rolle im Unternehmen unterschätzt wird. Als Trainer beobachte ich oft, dass sich Führungskräfte im mittleren Management ihrer einzigartigen Bedeutung kaum bewusst sind. Doch Sie, ja genau Sie, sind der entscheidende Faktor für den Erfolg Ihrer Organisation.

Sie übersetzen komplexe Strategien in nachvollziehbare Maßnahmen, bieten Orientierung und sind für Ihr Team das Gesicht des Unternehmens. Kurz gesagt: Sie sind die zentrale Achse, auf der alles ruht.

Warum gerade Sie die wichtigste Schnittstelle im Unternehmen sind

Was oft vergessen wird: Sie als mittlere Führungskraft sorgen dafür, dass strategische Ideen überhaupt im Tagesgeschäft ankommen. Ohne Sie blieben viele gute Konzepte bloße Papiertiger, schöne PowerPoint-Folien ohne Praxisbezug. Ihre Vermittlungsfähigkeit bestimmt, ob Visionen umgesetzt werden oder bloße Luftschlösser bleiben. Im Seminar empfehle ich Führungskräften daher stets, die eigene Vermittlerrolle nicht als Last, sondern als Chance zu sehen. Sie haben die Macht, abstrakte Ziele konkret und verständlich zu machen. Indem Sie Ihre Vermittlerrolle selbstbewusst einnehmen, bewirken Sie, dass Strategie und Alltag tatsächlich zusammenfinden.

Meine Empfehlung!

Machen Sie sich täglich bewusst, dass Sie entscheidend dafür sind, ob strategische Vorgaben umgesetzt werden – und handeln Sie entsprechend klar und sichtbar.

Wie Sie durch Kommunikation das gesamte Unternehmen positiv beeinflussen können

Ein häufiger Fehler, den ich bei Führungskräften beobachte: Sie unterschätzen die Wirkung ihrer eigenen Kommunikation enorm. Dabei entscheiden Ihre Worte maßgeblich darüber, wie Strategien, Veränderungen oder Neuerungen im Team aufgenommen werden. Ein einziger Satz von Ihnen kann den Unterschied zwischen Widerstand und Akzeptanz ausmachen.

Nutzen Sie daher gezielt und bewusst eine klare, verständliche Sprache. Vermeiden Sie Fachjargon und formulieren Sie Ihre Botschaften so, dass jede und jeder sie versteht. Dadurch stellen Sie sicher, dass Ihre Kommunikation die gewünschte Wirkung erzielt.

Meine Empfehlung!

Als Zusatzempfehlung: Aus meiner Erfahrung (mit einem Augenzwinkern gesagt): Setzen Sie bewusst auf eine verständliche und klare Sprache, gerade wenn Sie komplexe Themen nach oben vermitteln.

Wie Sie Ihre besondere Position nutzen, um Motivation und Zusammenhalt zu stärken

In meinen Seminaren fällt mir immer wieder auf, dass mittlere Führungskräfte oft unterschätzen, welche enorme positive Wirkung sie auf die Teamkultur haben können. Gerade Ihre Position zwischen oben und unten erlaubt es Ihnen, gezielt Anerkennung zu verteilen und direktes Feedback zu geben.

Sie kennen Ihr Team besser als Personen jeder anderen Führungsebene. Nutzen Sie diese Nähe aktiv, um Mitarbeitende individuell zu motivieren und echte Wertschätzung zu zeigen. Ihre Anerkennung ist für viele Mitarbeitende weitaus wichtiger als Bonuszahlungen oder allgemeine Firmenveranstaltungen.

Mein Wunsch an Sie

Schenken Sie mir eine Minute Ihrer Zeit als Führungskraft? Dann habe ich eine Bitte an Sie: Nehmen Sie sich jeden Tag eine Minute Zeit, um einen Ihrer Mitarbeitenden bewusst für eine konkrete Sache zu loben.

Wie Sie zum vertrauenswürdigen Vermittler zwischen den Ebenen werden

Meine Erfahrung zeigt deutlich, dass Vertrauen die wichtigste Währung einer mittleren Führungskraft ist. Ohne Vertrauen verlieren Ihre Worte an Gewicht, Ihre Rolle wird schwieriger. Um Vertrauen aufzubauen, müssen Sie glaubwürdig und konsequent auftreten. Geben Sie offen zu, wenn Sie Informationen nicht haben oder Entscheidungen hinterfragen – Ihre Ehrlichkeit schafft Vertrauen. Vertrauen wiederum bewirkt, dass Sie als glaubwürdige Schnittstelle zwischen Unternehmensleitung und Team akzeptiert und respektiert werden.

Warum Sie den Unterschied machen

Ich erlebe es jeden einzelnen Tag: Sie als mittlere Führungskräfte sind der heimliche Motor des Unternehmens. Ihr Alltag ist geprägt von Herausforderungen, die oft nicht gesehen werden, doch Ihr Einfluss auf das Unternehmen ist enorm. Erkennen Sie Ihre Macht und Ihre Bedeutung an.

Sie sind nicht „nur mittlere Ebene“, sondern Sie sind entscheidend für das Funktionieren der gesamten Organisation. Mein persönlicher Appell: Ziehen Sie aus dieser Erkenntnis Stärke und Klarheit, um Ihre Rolle aktiv, bewusst und – soweit möglich – mit Freude auszufüllen.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

redaktion@fuehren-und-motivieren.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Erfolgreich Führen & Motivieren“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

