Führung beginnt nicht erst mit einem eigenen Team

Wie eine Fachexpertin Verantwortung übernahm. Auch ohne formale Leitungsrolle

Ein Entwicklungsweg aus dem Projekt „Leading Ladies“

🌱 Die Ausgangslage

Die Teilnehmerin arbeitete in einem kleinen Beratungs- und Projektunternehmen. Sie verfügte über fundiertes Fachwissen, arbeitete strukturiert und konnte komplexe Inhalte verständlich vermitteln.
Eine klassische Teamleitungsposition gab es nicht. Trotzdem übernahm sie bereits Verantwortung: in Kundenprojekten, bei der Koordination von Kolleg und in der Begleitung einer Nachwuchskraft.
Die zentrale Frage lautete: Wie kann aus fachlicher Stärke eine wirksame Form von Führung entstehen?

🧭 Der Entwicklungsfokus

Im Mentoring ging es darum, vorhandene Kompetenzen bewusster für Menschen und Prozesse einzusetzen.
Im Mittelpunkt standen:

- mehr Verantwortung in Projekten,
- klarere Entscheidungen,
- verbindlichere Kundenkommunikation,
- Delegation,
- und mehr Sichtbarkeit für die eigene Kompetenz.

🧠 Lernen in der Praxis

Die Teilnehmerin übernahm mehr Verantwortung für Kundenprojekte, koordinierte Beteiligte und hielt nächste Schritte verbindlicher nach.

Bei der Begleitung einer Nachwuchskraft klärte sie Aufgaben, gab Orientierung und ließ zugleich Raum für selbstständiges Arbeiten.

👣 Der entscheidende Schritt

Die Teilnehmerin übernahm zunehmend Verantwortung für den gesamten Prozess, nicht nur für ihre eigene Fachaufgabe.
Sie koordinierte Beteiligte, klärte Zuständigkeiten und gab Orientierung. So wurde aus fachlicher Arbeit schrittweise fachliche Führung.
Auch das ursprünglich geplante Geschäftsfeld wurde an veränderte Marktbedingungen angepasst. Die Entwicklungsrichtung blieb bestehen: Verantwortung übernehmen und Führung praktisch erproben.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Führung beginnt nicht erst mit einem eigenen Team

Wie aus fachlicher Stärke echte Führung wurde.

Ein Entwicklungsweg aus dem Projekt „Leading Ladies“

⚙️ Was sich veränderte

Die Teilnehmerin:

- übernahm mehr Projektverantwortung,
- koordinierte Beteiligte bewusster,
- trat in Kundengesprächen sicherer auf,
- delegierte erste Aufgaben,
- und reflektierte ihre Wirkung stärker.

Eine formale Teamleitungsposition entstand nicht. Dennoch wurde Führung sichtbar: in Projekten, in der Begleitung einer Nachwuchskraft und in der Fähigkeit, andere handlungsfähig zu machen.

💬 Botschaften zum Mitnehmen

- **Führung braucht nicht immer einen Titel.**
  Auch Projektverantwortung, Kundenführung und fachliche Koordination sind Formen von Führung.
- **Fachwissen wird wirksam, wenn es Orientierung schafft.**
  Expertise entfaltet Wirkung, wenn andere damit Entscheidungen treffen und weiterarbeiten können.
- **Delegation ist eine Form von Vertrauen.**
  Wer Verantwortung überträgt, eröffnet anderen Entwicklungsmöglichkeiten.
- **Ziele dürfen sich verändern.**
  Eine Anpassung kann Ausdruck eines realistischen und guten Entwicklungsprozesses sein.

💡 Kernaussage

Führung begann in diesem Fall dort, wo aus fachlicher Kompetenz Verantwortung für Menschen und Prozesse wurde.

Kontakt & weiterführende Informationen

Sie möchten mehr erfahren oder ein eigenes Mentoring starten? Melden Sie sich bei uns:



Frau Sofie Löffler
✉ loeffler@atb-chemnitz.de
✆ 0371 369 58 23



Frau Gesine Andersen
✉ andersen@atb-chemnitz.de
✆ 0371 369 58 17

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
Neefestraße 76, 09119 Chemnitz
Geschäftsführer: Prof. Dr.-Ing. Michael Uhlmann
Internet: www.atb-chemnitz.de

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH

Kofinanziert von der Europäischen Union

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.