

FÜHRUNGHEBEL DER WOCHE

Informelle Führung sehen

Führung beginnt oft viel früher, als das Organigramm vermuten lässt.

www.peloton-prinzip.de

Name

Datum / Woche

Team / Bereich

Richte deinen Blick nicht zuerst auf Führungskräfte.

Sondern auf Führung. Beobachte in der kommenden Woche bewusst – und entdecke, wer bereits führt, ohne den Titel zu haben.

01

Wer übernimmt bereits Führungsfunktionen – ohne offiziell Führungskraft zu sein?

Vielleicht die Kollegin, die Konflikte entschärft. Der Mitarbeiter, der Orientierung gibt. Wer als erstes gefragt wird.

Person	Wann / Wo beobachte ich es?	Woran erkennt es das Team?

Was überrascht dich bei dieser Beobachtung am meisten?

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

02 Welche Führungsfunktion übernimmt diese Person eigentlich?

Versuche nicht zuerst, an Personen zu denken. Versuche, die Funktion zu erkennen.

Im Fokus für diese Übung:

INFORMELLE FÜHRUNGS-KRAFT	Name / Rolle im Team:
	Formelle Position:
	Seit wann erkenne ich diese Führungsrolle?

Welche Führungsfunktion(en) erkenne ich?

	Führungsfunktion	Wie zeigt sich das konkret bei dieser Person?
☐	Klarheit schaffen <i>Gibt dem Team Orientierung, wenn Ziele oder Erwartungen unklar sind.</i>	
☐	Entscheidungen ermöglichen <i>Hilft anderen, Entscheidungen zu treffen – durch Fragen, Kontext, Einschätzungen.</i>	
☐	Team stabilisieren <i>Sorgt dafür, dass das Team auch unter Druck zusammenbleibt und funktioniert.</i>	
☐	Konflikte entschärfen <i>Gleicht aus, vermittelt, verhindert, dass Spannungen eskalieren.</i>	
☐	Zusammenarbeit ermöglichen <i>Verbindet Menschen, sorgt für Austausch, erleichtert Abstimmung.</i>	
☐	Orientierung geben <i>Gibt Richtung, wenn andere unsicher sind – auch ohne formelle Autorität.</i>	

Was würde fehlen, wenn diese Person das nicht mehr tun würde?

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

03

Wie kannst du diese Führungsfunktion künftig bewusster unterstützen?

Mehr Spielraum, sichtbar machen, direkt ansprechen – was passt für diese Person und Situation?

Mehr Entscheidungsspielraum

Wo könnte ich ihr / ihm explizit Entscheidungsraum geben – mit klaren Leitplanken?

Sichtbar machen

Wie mache ich diese Führungsfunktion im Team sichtbar – ohne sie zu überfordern?

Direkt ansprechen

Wie führe ich ein offenes Gespräch – dass ich sehe, was sie / er tut, und es wertschätze?

Das direkte Gespräch

Was sage ich dieser Person – konkret, offen, wertschätzend?

Was möchte ich ihr / ihm langfristig ermöglichen?

Was das Organigramm zeigt – und was wirklich passiert

Führung beginnt oft viel früher, als das Organigramm vermuten lässt. Häufig übernehmen Menschen längst Führungsverantwortung, ohne dass irgendjemand sie dafür wahrnimmt.

Was das Organigramm zeigt

Formelle Hierarchie – wer offiziell führt.

Titel und Positionen

Formelle Zuständigkeiten

Wer auf dem Papier entscheidet

Rollen, die jemandem zugewiesen wurden

Was wirklich passiert

Informelle Führung – wer tatsächlich wirkt.

Wer Richtung gibt, wenn es unklar ist

Wer das Team zusammenhält

Wer als erstes gefragt wird

Führung, die sich im Laufe der Zeit entwickelt hat

Was verändert sich in meiner Wahrnehmung des Teams durch diesen anderen Blick?

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

Mein Commitment diese Woche

Diese Person spreche ich direkt an:

Diese Führungsfunktion mache ich sichtbar oder stärke ich:

Wann und in welchem Rahmen?

*Führung beginnt oft viel früher, als das Organigramm vermuten lässt.
Diese Übung gibt dir einen völlig neuen Blick auf dein eigenes Team.*

Datum und Unterschrift

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!