



Fresh Leader StarterKit

Die 5 größten Stolperfallen
neuer Führungskräfte – und
wie du sie vermeidest



Viola Moritz *Seminare*

Werde die Führungskraft, die du selbst gebraucht hättest!

☞ Das erwartet dich

- 🕒 Quick Test
- 🚧 Die 5 Stolperfallen
- 🔧 Mini-Übungen
- 💬 Reflexionsimpulse
- 🤝 Mentoring-Angebot



Viola Moritz *Seminare*

Deine Entwicklung zur Führungspersönlichkeit 🦶

Montagsmorgen, 9:05 Uhr. Du willst gerade das Teammeeting starten – doch zwei Mitarbeitende diskutieren lautstark, einer fehlt ohne Info, und in deinem Kopf kreisen schon die offenen Themen der letzten Woche...

Kennst du solche Momente? Dann ist dieses StarterKit für dich.

Viele **neue Führungskräfte spüren schnell**: Gute Führung ist weit mehr als Aufgaben zu delegieren oder Entscheidungen zu treffen. Sie braucht **Klarheit, Selbstbewusstsein, Empathie** und die Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen souverän zu bleiben.

Dieses StarterKit hilft dir, die **fünf häufigsten Stolperfallen** zu erkennen, zu vermeiden und mit gezielten Impulsen und Übungen deinen **eigenen Führungsstil** weiterzuentwickeln.

Ob du gerade erst startest oder schon erste Erfahrungen gesammelt hast – jedes Kapitel gibt dir **konkrete Werkzeuge** an die Hand, die du sofort anwenden kannst.



Viola Moritz Seminare

Quick Test: Wie bewusst gestaltest du deine Führungsrolle?

Bevor du tiefer in die häufigsten Stolperfallen einsteigst, lade ich dich ein, einen kurzen Moment innezuhalten:

-  Wo stehst du aktuell als Führungskraft?
-  Welche Stärken bringst du bereits mit – und welche
-  Entwicklungsschritte könnten noch anstehen?

Dieser Quick Test hilft dir, ein erstes Gefühl dafür zu bekommen, wie bewusst du deine Führungsrolle heute schon gestaltest.

Es geht nicht um richtig oder falsch – sondern darum, ehrlich auf dich selbst zu schauen und neugierig auf dein eigenes Wachstum zu blicken.

→ Nimm dir ein paar Minuten Zeit, beantworte die Fragen spontan  – und nutze die Antworten als Kompass für deinen weiteren Weg.

Kreuze ehrlich an, wie sehr die folgende Aussage auf dich zutrifft.

Aussage	Trifft voll zu 	Trifft teilweise zu 	Trifft nicht zu 
1. Ich kommuniziere Aufgaben klar, präzise und nachvollziehbar – meine Mitarbeitenden wissen genau, was sie tun sollen.			
2. Ich erkenne frühzeitig Konflikte im Team und gehe aktiv und lösungsorientiert auf sie ein, bevor sie eskalieren.			
3. Ich motiviere mein Team auch in stressigen Zeiten, sodass alle trotz Druck engagiert und zielgerichtet arbeiten.			
4. Ich manage meine eigenen Ressourcen (Zeit, Energie, Fokus) effektiv und schütze mich bewusst vor Überlastung.			
5. Ich handle in schwierigen Situationen ruhig, empathisch und souverän – auch wenn es emotional wird.			



Viola Moritz Seminare



Auswertung:

Punktevergabe:

-  = 2 Punkte
-  = 1 Punkt
-  = 0 Punkte

Ergebnisbereiche:

Punkte	Interpretation
8–10 Punkte	Starke Basis! Du bringst bereits wichtige Führungskompetenzen mit. Dein nächster Schritt: Feinschliff und gezielte Vertiefung.
4–7 Punkte	Solides Fundament, aber Luft nach oben! Du hast gute Ansätze. Konzentriere dich jetzt auf den Ausbau deiner Schlüsselkompetenzen.
0–3 Punkte	Jetzt ist der perfekte Zeitpunkt zu starten! Kleine Veränderungen können große Wirkung entfalten – dein <u>StarterKit</u> liefert dir die passenden Impulse.



Viola Moritz Seminare

Stolperfalle 1: Unklare Kommunikation

Typische Herausforderung:

Viele Führungskräfte glauben, dass sie klar kommunizieren – doch in der Praxis kommen ihre Botschaften oft nicht eindeutig bei den Mitarbeitenden an.

Fehlende Klarheit führt zu Missverständnissen, Frust und schlechten Arbeitsergebnissen.

Warum passiert das?

Zwischen dem, was wir sagen, und dem, was andere hören, kann eine große Lücke entstehen.

Vage Formulierungen wie "macht das bitte schnell" oder "bitte ordentlich vorbereiten" lassen viel Interpretationsspielraum.

Viele Führungskräfte knicken ein, sobald erste Fragen oder Einwände auftauchen. Statt ein Gespräch auf Augenhöhe zu führen, wird schnell eine Anweisung erteilt 📢 – und Mitarbeitende fühlen sich nicht wirklich abgeholt. **Doch nur wer Einwände offen hört, kann sie auch entkräften.**

Und genau dadurch erreichst du etwas Entscheidendes:
→ Der Mitarbeitende wird überzeugt statt nur überredet – und ist viel stärker in die Umsetzung eingebunden.

Was du stattdessen tun solltest:

- Sei konkret: **Wer? Was? Bis wann? Welches Ergebnis genau?**
- Vermeide Begriffe wie „immer“, „bald“, „ordentlich“ ohne Erklärung.
- Ermutige Rückfragen oder Bedenken und nimm sie ernst.

Nutze die Chance, Unsicherheiten direkt auszuräumen – für mehr Klarheit, Engagement und Motivation.



Viola Moritz Seminare

Mini-Übung:

Überlege dir eine aktuelle Aufgabe, die du in deinem Team vergeben hast oder bald vergeben möchtest.

Formuliere sie schriftlich und achte darauf:

- **Was genau** soll erledigt werden?
- **Wer** übernimmt die Aufgabe?
- **Bis wann** soll sie erledigt sein?
- **Wie soll das Ergebnis aussehen** (Qualität, Umfang, Format)?

Zusatzreflexion:

→ Welche möglichen Einwände oder Unsicherheiten könnten bei deinen Mitarbeitenden auftauchen?

→ Wie könntest du diese offen ansprechen und gemeinsam klären?

Reflexionsimpuls:

Wie klar und überzeugend wäre diese Aufgabe für jemanden, der sie das erste Mal hört?

Quick-Tipp für den Führungsalltag:

„Frage dich bei jeder Aufgabenvergabe: Was erwarte ich genau – und was könnte mein Mitarbeiter brauchen, um wirklich ins Handeln zu kommen?“



Viola Moritz *Seminare*

Stolperfalle 2: Konflikte aussitzen – und Vertrauen verspielen:



Typische Herausforderung:

Viele neue Führungskräfte hoffen, dass sich ⚡ Konflikte von selbst lösen – oder sie fürchten, durch ein Eingreifen die Situation noch zu verschlimmern.

Also wird  geschwiegen, ausgewichen oder beschwichtigt.

Das Problem:

- ➡ Ungeklärte Konflikte schwelen weiter.
- ➡ Vertrauen sinkt.
- ➡ Die Teamleistung leidet erheblich.

Warum passiert das?

- Angst vor unangenehmen Gesprächen oder emotionalen Reaktionen.
- Unsicherheit, wie man ein Konfliktgespräch richtig führt.
- Falsche Annahme: "Wenn ich es nicht anspreche, wird es sich schon beruhigen."

Nicht nur eigene ⚡ Konflikte werden gerne ignoriert – **auch Konflikte zwischen Teammitgliedern** werden oft kleingeredet oder übersehen.

Viele denken: „Das müssen die schon selbst klären – wir sind doch nicht im Kindergarten.“

Doch genau hier beginnt echte Führung:

➔ **Führung bedeutet, zu erkennen, wann Mitarbeitende Unterstützung brauchen – und dann achtsam einzugreifen.**

➔ Ja, manchmal fühlt es sich an wie im Kindergarten – und genau das ist Führung: Den Raum schaffen, in dem Zusammenarbeit und Respekt wachsen können.



Viola Moritz *Seminare*

Was du stattdessen tun solltest:

- **Frühzeitig handeln:** Je schneller du Unstimmigkeiten ansprichst, desto leichter sind sie zu lösen.
- **Konstruktiv bleiben:** Sieh einen Konflikt nicht als Bedrohung, sondern als Chance zur Klärung und Weiterentwicklung.
- **Aktives Zuhören praktizieren:** Gib deinem Gegenüber Raum, seine Sichtweise darzulegen, bevor du deine eigene Position erklärst.

Mini-Übung:

Wenn du in ein Meeting kommst oder deine Mitarbeitenden im Arbeitsalltag beobachtest – **was nimmst du wahr?**

Vielleicht  **verstummen Gespräche** plötzlich, wenn jemand den Raum betritt. Vielleicht liegt eine unterschwellige **Spannung in der Luft**, die niemand offen anspricht. Vielleicht gibt es jemanden, der **regelmäßig zu spät** kommt oder **gar nicht zu Meetings erscheint**. Vielleicht fällt dir auf, dass sich einzelne Teammitglieder öfter **krankmelden** oder sich spürbar **zurückziehen**.

Beobachte bewusst:

→ Welche Körpersprache, welche Worte – und welche unausgesprochenen Signale fallen dir auf?

Frage dich:

→ Wo zeigen sich kleine Anzeichen, dass Unterstützung oder ein klärendes Gespräch gut tun könnten?

Reflektiere:

→ Wie könntest du achtsam ansprechen, was andere vielleicht lieber verdrängen – und so Verbindung und Vertrauen im Team stärken?



Viola Moritz Seminare



Reflexionsimpuls:

In welchen Momenten wird Führung zur Kunst des feinen Hinsehens und mutigen Ansprechens?

Quick-Tipp für den Führungsalltag:

„Sprich Unstimmigkeiten früh an – höflich, klar und offen.

Je kleiner der Konflikt, desto einfacher die Lösung.

Führung heißt, Unsichtbares sichtbar zu machen – und den Mut zu haben, anzusprechen, was andere verdrängen.“



Viola Moritz *Seminare*

Stolperfalle 3: Sich selbst vergessen – und in die Überforderung rutschen



Typische Herausforderung:

Viele neue Führungskräfte starten voller Energie und Begeisterung. Sie haben klare Ziele und den festen Willen, es „richtig gut“ zu machen – für ihr Team, für ihre Vorgesetzten, für sich selbst.

Doch oft schleicht sich mit der Zeit ein anderes Gefühl ein:

Dauernd verfügbar sein. Alles gleichzeitig schaffen müssen. Nie wirklich ankommen.

Aus Begeisterung wird  Überforderung – und irgendwann bleibt nur noch das Abarbeiten von Aufgaben. Das eigene Wohlbefinden gerät aus dem Blick.

Warum passiert das?

- Der Anspruch, als Führungskraft immer stark, präsent und souverän wirken zu müssen.
- Schwierigkeiten, eigene Grenzen frühzeitig zu erkennen und konsequent zu setzen.
- Fehlendes Selbstmanagement: Prioritäten setzen, Aufgaben delegieren, Energiehaushalt bewusst steuern.
- Die Annahme: „Ich muss erst für alle anderen da sein, bevor ich auf mich selbst achte.“

Doch genau das Gegenteil ist wahr:

Wenn du dir selbst keine bewussten Grenzen setzt, wie sollen es deine Mitarbeitenden lernen?

Gelebte Selbstfürsorge ist ein starkes Vorbild für dein Team – und ein Schlüssel zu nachhaltiger Führungsstärke.



Viola Moritz *Seminare*

Was du stattdessen tun kannst:

- Mache dein eigenes Selbstmanagement zur Priorität: Nur wer sich selbst gut führt, kann auch andere gut führen.
- Lerne, klare Prioritäten zu setzen – und bewusst auch einmal „Nein“ zu sagen, ohne schlechtes Gewissen.
- Baue regelmäßige Energiequellen in deinen Alltag ein: kurze Pausen, Bewegung, bewusste Erholungszeiten.
- Schaffe dir feste kleine Rituale der Selbstfürsorge – und halte sie so selbstverständlich ein wie deine Termine mit anderen.

Mini-Übung:

Denke an deine letzte Arbeitswoche:

→ Wie oft bist du länger geblieben, als du es dir vorgenommen hattest?

→ Wie oft hast du dir bewusst Pausen gegönnt – sei es eine kurze Atempause, ein Spaziergang oder ein bewusster Moment beim Kaffeeholen?

Beobachte:

→ Gab es Aufgaben oder Situationen, die dir spürbar Energie geraubt haben?

→ Hättest du manche Aufgaben vielleicht delegieren oder besser priorisieren können?

Mache dir bewusst: ●

→ Wo und wie lädst du normalerweise deine Energie wieder auf?

→ Was tut dir wirklich gut und gibt dir neue Kraft?

Frage dich:

→ Was könntest du ab heute konkret tun, um diese kleinen Energieinseln im Alltag bewusster zu nutzen und auszubauen?



Extra-Impuls: Achtsamkeit leicht gemacht

Eine einfache Methode, um täglich kurz innezuhalten und deinen Fokus auf das Positive zu lenken, ist ein **Dankbarkeitstagebuch** oder kurzes Journaling:

- Notiere dir jeden Abend drei Dinge, für die du heute dankbar bist oder die dir gut gelungen sind.

Warum ist das so wirksam?

Unser Gehirn ist darauf programmiert, Probleme und Gefahren stärker wahrzunehmen (sogenannter Negativitätsbias).

Indem du bewusst die Aufmerksamkeit auf Erfolge und schöne Momente lenkst, trainierst du dein Gehirn, Positives stärker wahrzunehmen.

Das stärkt deine Resilienz, steigert dein Wohlbefinden und hilft dir, auch in stressigen Zeiten gelassener und klarer zu bleiben.

Oder beantworte abends für dich: → Was hat mir heute Energie gegeben?

→ Wo habe ich gut für mich gesorgt?

→ Was möchte ich morgen noch bewusster tun?

 Schon **5 Minuten am Tag können deinen inneren Akku langfristig stärken und deine mentale Stärke** nachhaltig verbessern.

Quick-Tipp für den Führungsalltag:

„Je besser du auf dich selbst achtest, desto klarer, gelassener und inspirierender wirst du für dein Team sein. Stärke beginnt bei dir.“



⚠ Stolperfalle 4: Motivation falsch einschätzen – und Teamenergie verschenken

🎯 Typische Herausforderung:

Vielleicht kennst du das: Ein neues Projekt startet. Du gibst klare Ziele vor, organisierst Home-Office-Regelungen, schaffst neue Anreize. Und trotzdem spürst du: Die Energie im Team ist verhalten.

Warum?

Viele Unternehmen setzen vor allem auf **extrinsische Motivation**: Gehalt, Boni, Firmenwagen oder flexible Arbeitszeiten.

Das kann kurzfristig anspornen – doch für echte Begeisterung und nachhaltiges Engagement braucht es mehr.

Worum geht es wirklich?

- **Extrinsische Motivation** entsteht durch äußere Belohnungen – Geld, Status, Vorteile.
- **Intrinsische Motivation** entsteht aus innerem Antrieb – wenn Arbeit als sinnvoll, herausfordernd oder erfüllend erlebt wird.

Als Führungskraft ist es deine Aufgabe, den **Raum für intrinsische Motivation zu schaffen** 🚀:

Dort, wo Menschen Sinn finden, wachsen Engagement, Eigenverantwortung und kreative Energie.



Viola Moritz Seminare

Warum passiert diese Stolperfalle trotzdem so oft?

Fehlendes Wissen über unterschiedliche Motivationsmuster.

Eigene Vorstellungen werden auf das Team übertragen: „Was mich motiviert, motiviert auch andere.“

Angst, nachzufragen oder tiefer zu schauen – aus Sorge, Erwartungen nicht erfüllen zu können.

Hoher Druck auf das Ergebnis, wenig Raum für das Wofür.

Und oft der Glaube: „Der Sinn ist doch klar.“

- Doch jede:r sieht Aufgaben durch eine eigene Brille.
- Ohne bewusste Kommunikation bleibt Sinn individuell – oder geht verloren.
- Erst wenn Führungskräfte den Sinn erklären und teilen, entsteht echte gemeinsame Motivation.

Was du stattdessen tun solltest:

Mache Motivation zum Thema – aber auf eine alltagstaugliche, konkrete Weise.

- Frage nicht abstrakt „Was motiviert dich?“, sondern knüpfe an Erlebnisse an:
 - „Was hat dir an unserem letzten Projekt besonders Spaß gemacht?“
 - „Bei welcher Aufgabe hast du dich richtig im Flow gefühlt?“
 - „Gab es Momente, in denen die Zeit wie im Flug vergangen ist?“

Erkenne die Unterschiede im Team:

- Manche Menschen brauchen Autonomie, andere klare Strukturen.
- Manche streben nach Entwicklung, andere suchen Sicherheit

Beobachte, was deine Mitarbeitenden wirklich aufblühen lässt – und was ihnen Energie raubt.



Viola Moritz *Seminare*

Sprich immer wieder über den Sinn der Arbeit:

- Erkläre, warum eine Aufgabe wichtig ist.
- Teile den größeren Zusammenhang.
- Mach den Beitrag jedes Einzelnen sichtbar.

Sei realistisch:

- Natürlich können nicht alle Aufgaben gleichermaßen motivierend sein.
- Wenn Mitarbeitende spüren, dass ihre Stärken gesehen und gefördert werden, sind sie auch bereit, weniger spannende Aufgaben mitzutragen.
- Wenn du dann noch Wertschätzung ausdrückst – etwa: „Ich sehe, mit wie viel Sorgfalt du diese Aufgabe erledigst.“
- dann entsteht zusätzliche Motivation, auch bei ungeliebten Tätigkeiten.

Schaffe ein Umfeld, in dem Sinn, individuelle Stärken und echte Wertschätzung spürbar werden.

Mini-Übung: Erwinnere dich an zwei Situationen im Team:

- Eine, in der echte Begeisterung und Energie spürbar waren.
- Eine, in der eher Dienst nach Vorschrift herrschte.

Beobachte:

- Was hast du an Körpersprache, Engagement und Eigeninitiative wahrgenommen?
- Was könnte den Unterschied gemacht haben?

Reflektiere:

- Wo könntest du bewusster Sinn, Entwicklung oder Verbindung ansprechen, um Motivation im Alltag zu stärken?

Reflexionsimpuls:

Was wäre möglich, wenn dein Team nicht nur arbeitet, sondern wirklich für gemeinsame Ziele brennt?

Quick-Tipp für den Führungsalltag:

„Motivation wächst durch Verbindung, Sinn und Wertschätzung.“



Stolperfalle 5: Führen wollen – mit dem falschen Mindset starten

Typische Herausforderung:

Stell dir vor: Du gibst deinem Team klare Aufgaben, strukturierst Projekte perfekt durch – und trotzdem merkst du, dass die Energie fehlt.

Eigeninitiative bleibt aus. Die Stimmung ist zurückhaltend. Obwohl du viel gibst, kommt wenig zurück.

Woran liegt das?

Viele neue Führungskräfte werden befördert, weil sie zuvor hervorragende Arbeit geleistet haben. Sie haben Prozesse effizient gemanagt, Projekte erfolgreich abgeschlossen und Aufgaben im Griff gehabt.

Doch was im Management funktioniert, reicht für gute Führung nicht aus.

Wer denkt, er müsse als Führungskraft „nur“ die Arbeit anderer managen – klare Vorgaben machen, kontrollieren, steuern – wird schnell **ausgebremst**.

Nicht unbedingt von sich selbst, sondern **durch das Team**, das innerlich auf Abstand geht.

Denn wer zu viel vorgibt, nimmt anderen die Möglichkeit, sich einzubringen.

Die Folge: Mitarbeitende machen nur noch das Nötigste, fühlen sich nicht ernst genommen und übernehmen keine echte Verantwortung. Am Ende fragt sich die Führungskraft: „Warum zieht hier niemand richtig mit?“



Wichtig dabei:

Führung bedeutet nicht, sich zurückzuziehen und alles laufen zu lassen.

Natürlich dürfen und sollen Führungskräfte Input geben, Erfahrungen teilen und Methoden erklären – gerade dann, wenn Mitarbeitende bestimmte Wege noch nicht kennen.

Doch der Unterschied liegt in der Haltung:

→ Unterstützend statt bevormundend.

→ Wissen teilen, um andere stärker zu machen – nicht, um eigene Lösungen aufzuzwingen.

Gute Führung begleitet Mitarbeitende dabei, eigene Kompetenzen zu entwickeln – und ermutigt sie, Verantwortung für ihre Wege und Ergebnisse zu übernehmen.

Manager vs. Leader – Der entscheidende Unterschied:

- Ein Manager fragt: „Was wurde erledigt?“
- Ein Leader fragt: „Was hast du daraus gelernt?“
- Ein Manager kontrolliert Abläufe.
- Ein Leader entwickelt Menschen.

Warum passiert diese Stolperfalle so oft?

- Der Übergang von Fach- zur Führungsrolle bleibt oft im Kopf unvollständig.
- Führungskräfte bleiben im Manager-Mindset: planen, kontrollieren, selbst die besten Lösungen kennen und umsetzen.
- Alte Glaubenssätze wirken unbewusst weiter, z. B.:
 - → „Nur wenn ich alles im Griff habe, bin ich kompetent.“
 - → „Ich darf keine Fehler zeigen.“
 - → „Ich muss wissen, wie es am besten geht.“

Doch diese Glaubenssätze verhindern, dass Mitarbeitende wachsen, Verantwortung übernehmen und eigenständig denken können.



Was du stattdessen tun solltest:

- **Wachse vom Manager zum Leader:**

- → Management bedeutet planen, organisieren, kontrollieren.
- → Leadership bedeutet inspirieren, entwickeln, verbinden.

☞ Erster Schritt:

Beobachte im Alltag bewusst Situationen, in denen du versuchst, Aufgaben oder Vorgehensweisen stark zu steuern.

→ Frage dich: „Was würde passieren, wenn ich hier mehr Vertrauen schenken und weniger Vorgaben machen würde?“

→ Notiere dir für eine Woche kleine Situationen, in denen du bewusst "mehr geführt als gemanagt" hast.

Akzeptiere: Gute Ergebnisse entstehen auf verschiedenen Wegen.

→ Was für dich funktioniert, muss nicht der Weg deiner Mitarbeitenden sein.

→ Führung heißt, Orientierung zu geben – nicht jeden Schritt vorzuschreiben.

☞ Erster Schritt:

Wähle eine konkrete Aufgabe aus und überlege dir:

→ „Welches Ziel will ich erreichen – und welchen Handlungsspielraum kann ich bewusst eröffnen?“

Gib einen klaren Rahmen vor (z. B. Ziel, Zeitrahmen, Qualitätsstandards) – aber lasse bewusst Spielraum für die Umsetzung.

→ **Warum das wichtig ist:**

Wenn Mitarbeitende eigenen Handlungsspielraum erleben, steigt ihre Motivation, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

💡 Vertrauen in eigene Lösungswege schafft Energie, Engagement und echte Identifikation mit der Aufgabe.



Vertraue in Kompetenzen statt in Kontrolle:

- Schaffe Raum für Eigenverantwortung.
- Unterstütze dein Team dabei, eigene Lösungen zu entwickeln – und stärke damit ihr Vertrauen und ihre Motivation.

☛ Erster Schritt:

Achte bewusst auf Situationen, in denen du impulsiv kontrollieren oder eingreifen möchtest.

- Pausiere kurz und stelle dir die Frage: „Vertraue ich meinem Team, diese Aufgabe gut zu lösen?“
- Entscheide dann bewusst, ob Eingreifen wirklich nötig ist – oder ob Vertrauen die bessere Führungsgeste wäre.

Entwickle ein wachstumsorientiertes Führungs-Mindset:

- Weg von: „Ich muss alles wissen und alles lenken.“
- Hin zu: „Ich begleite Menschen dabei, eigene Stärken zu entfalten.“

☛ Warum ist Mindset so entscheidend?

Dein Mindset beeinflusst, wie du Situationen bewertest, Entscheidungen triffst und mit Herausforderungen umgehst.

- Mit einem **festgefahrenen Mindset** („Ich darf keine Fehler machen“, „Ich muss alles kontrollieren“) setzt du dich selbst unter Druck – und sabotierst langfristig deinen eigenen Führungserfolg:

- 💡 Du traust anderen weniger zu.
- 💡 Du übernimmst zu viel selbst.
- 💡 Du blockierst Entwicklung und Motivation im Team.

- Mit einem **wachstumsorientierten Mindset** hingegen vertraust du darauf, dass du und dein Team wachsen, lernen und gemeinsam Lösungen entwickeln können.

- 💡 Du gibst Raum für neue Wege.
- 💡 Du begegnest Fehlern als Chancen.
- 💡 Du stärkst das Vertrauen – in dich selbst und in dein Team.



☛ **Erster Schritt:**

Formuliere für dich einen neuen, positiven Leitsatz, der deine Haltung widerspiegelt – z. B.:

„Ich bin nicht verantwortlich für jede Antwort – aber ich bin verantwortlich, den Raum für gute Antworten zu öffnen.“

→ Schreibe ihn auf und platziere ihn sichtbar an deinem Arbeitsplatz – als tägliche Erinnerung an deine neue Führungsidentität.

📝 **Mini-Übung:**

Welche inneren Sätze begleiten dich in deiner Führung?

→ Notiere spontan 3 Glaubenssätze – z. B.:

„Ich muss immer...“, „Ich darf nicht...“, „Führung heißt für mich...“

Reflektiere:

→ Wo kommen diese Überzeugungen her?

→ Dienen sie dir heute wirklich – oder begrenzen sie dich?

Neuer Impuls:

→ Wähle einen neuen stärkenden Satz.

→ Beobachte diese Woche bewusst, wie sich dein Verhalten verändert, wenn du diesen Satz verinnerlichst.

🔍 **Reflexionsimpuls:**

- Wie würde dein Führungsalltag aussehen, wenn du weniger kontrollierst – und mehr Vertrauen und Entwicklung zulässt?

🎯 **Quick-Tipp für den Führungsalltag:**

„Starke Leader formen nicht nur Strukturen – sie formen Mut, Vertrauen und Entwicklung.“



☞ **Erster Schritt:**

Formuliere für dich einen neuen, positiven Leitsatz, der deine Haltung widerspiegelt – z. B.:

„Ich bin nicht verantwortlich für jede Antwort – aber ich bin verantwortlich, den Raum für gute Antworten zu öffnen.“

→ Schreibe ihn auf und platziere ihn sichtbar an deinem Arbeitsplatz – als tägliche Erinnerung an deine neue Führungsidentität.

Mini-Übung:

Welche inneren Sätze begleiten dich in deiner Führung?

→ Notiere spontan 3 Glaubenssätze – z. B.:

„Ich muss immer...“, „Ich darf nicht...“, „Führung heißt für mich...“

Reflektiere:

→ Wo kommen diese Überzeugungen her?

→ Dienen sie dir heute wirklich – oder begrenzen sie dich?

Neuer Impuls:

→ Wähle einen neuen stärkenden Satz.

→ Beobachte diese Woche bewusst, wie sich dein Verhalten verändert, wenn du diesen Satz verinnerlichst.

Reflexionsimpuls:

- Wie würde dein Führungsalltag aussehen, wenn du weniger kontrollierst – und mehr Vertrauen und Entwicklung zulässt?

Quick-Tipp für den Führungsalltag:

„Starke Leader formen nicht nur Strukturen – sie formen Mut, Vertrauen und Entwicklung.“



Dein nächster Schritt: Werde die Führungskraft, die du selbst gebraucht hättest

Du hast in diesem StarterKit die 5 größten Stolperfallen für neue Führungskräfte kennengelernt – und wertvolle Impulse erhalten, wie du sie vermeiden kannst.

Vielleicht hast du dabei schon gespürt:

- ✦ Führung ist kein Titel.
- ✦ Führung ist eine Haltung.
- ✦ Führung bedeutet, Räume für Entwicklung, Motivation und echte Zusammenarbeit zu schaffen.

Die ersten Schritte hast du jetzt klar vor Augen.

Doch echte Veränderung entsteht nicht durch Wissen allein – sondern durch den Mut, Neues auszuprobieren, dranzubleiben und sich selbst immer wieder weiterzuentwickeln.

Wenn du gemerkt hast, dass du schon auf dem richtigen Weg bist – aber an bestimmten Punkten immer wieder hängst – dann kann individuelle Begleitung genau das sein, was den Unterschied macht. Ich unterstütze dich, mit mehr Klarheit und Leichtigkeit zu führen – und deinen ganz eigenen Führungsstil zu leben.





UpSwing Your Leadership

Mentoring Führungspersönlichkeit entwickeln

Stell dir vor, du gehst in ein Meeting – und deine Mitarbeitenden hören dir nicht nur zu, sondern denken mit. Weil du als Führungskraft Klarheit, Vertrauen und Entwicklung ausstrahlst. Genau dabei begleite ich dich in meinem Mentoringprogramm „UpSwing Your Leadership“:

- dein eigenes Führungsverständnis zu entwickeln
- innere Blockaden zu lösen
- souverän und klar zu kommunizieren
- Konflikte wirksam zu begleiten
- und ein Team aufzubauen, das mitzieht, denkt, wächst

Wenn du beim Lesen gespürt hast, dass du mehr willst als nur Tipps – sondern echte Veränderung, Klarheit und innere Stabilität, dann lass uns sprechen.

Jetzt kostenfreies StarterGespräch sichern.

Ich will Klarheit in meiner Führungsrolle.



StarterGespräch

Ich freue mich darauf, dich kennenzulernen und dich auf deinem Weg zu mehr Klarheit, Leichtigkeit und echter Führungsstärke zu begleiten.

✨ Zum Abschluss: **„Führung ist der Mut, sich selbst zu entwickeln, bevor man andere führt.“**



Viola Moritz Seminare

Fresh Leader StarterKit - 5 Stolperfallen

Veröffentlichung: August 2024

Autorin: Viola Moritz

E-Mail: moritz@moritz-seminare.de

Website: moritz-seminare.de

Viola Moritz Seminare

Weydingerstraße 20

10178 Berlin

info@moritz-seminare.de

+49 30 22688299

Urheberrechtshinweis

© Copyright

Alle Rechte vorbehalten. Du darfst die Inhalte nicht kopieren, verbreiten oder an Dritte weitergeben. Es sei denn, du hast dir vorher ein ausdrückliches, schriftlich festgehaltenes Einverständnis der Autoren geholt.

Haftungshinweis

Die Inhalte dieses Dokuments wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Gewissen erstellt. Dennoch übernimmt die Autorin keine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit der Inhalte. Für Schäden, die direkt oder indirekt durch das Anwenden der Inhalte, Tipps und Aufgaben entstanden sind, können der Autorin nicht zur Verantwortung oder Haftung gezogen werden. Für die Inhalte von genannten Internetseiten sind ausschließlich die Betreiber der jeweiligen Internetseiten verantwortlich.



Viola Moritz *Seminare*