

Souveränität
in der
Führung

Bühne teilen? Denkste.

6 Schritte, wie
du souverän mit
Peers umgehst

Ein Reflexions- und Diagnose-Tool für Führungskräfte,
die Klarheit, Souveränität und Erfolge wollen



PURESPARK
Pascale Schaerer Beratung

Hinweis & Copyright

© 2025 PureSpark · Pascale Schaerer Beratung
Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Dokument darf ausschnittsweise zitiert oder in Auszügen geteilt werden,
sofern die Quelle und URL klar genannt werden:

Quelle: PureSpark – Umgang mit Peers in der Führung, 2025
URL: <https://www.purespark.ch/rollenwechsel-machtspiele-souveraen-fuehren/>

Jegliche inhaltliche oder visuelle Weiterverwendung (z. B. in Trainings, Coachings oder Veröffentlichungen) bedarf der schriftlichen Zustimmung von PureSpark.

6 Schritte, wie du souverän mit Peers umgehst

Dein 6-Schritte-Plan für deinen souveränen Umgang mit Konkurrenz, Machtspielen und verdeckter Abwehr.

Manchmal zeigt sich Widerstand nicht in Worten, sondern in kleinen Gesten. Die folgenden Schritte und entsprechenden Fragen helfen dir, genau hinzuschauen – bei anderen, aber auch bei dir selbst – und das Unsichtbare sichtbar zu machen.

1 Wahrnehmen

2 Stabilität

3 Beziehungsmuster

4 Stakholder-Landkarte

5 Resonanz

6 Selbstführung


1 Wahrnehmen

Erkennen, was wirklich geschieht

Wenn du in eine neue Rolle kommst, verändert sich das System. Spannung ist normal – sie zeigt, dass du Wirkung erzeugst.

Reflexionsfragen:

- Wo spüre ich Zurückhaltung, Ironie oder subtile Distanz?
- Könnte hinter diesem Verhalten Unsicherheit oder Angst stecken – Angst, Bedeutung zu verlieren?
- Was löst das in mir aus: Ärger, Scham, Zweifel, Rückzug?
- Welche Energie steckt darin, wenn ich aufhöre, es persönlich zu nehmen?

 Hintergrund: Studien zeigen, dass neue Führungskräfte oft unbewusst als Statusbedrohung erlebt werden. Das führt zu defensiven Reaktionen – nicht aus Bosheit, sondern aus Selbstschutz.

Deine Notizen

2 Stabilität


Vom Reagieren zum Halten

Wenn das Aussen unruhig wird, braucht es innere Klarheit.

Führung bedeutet nicht, Kontrolle zu behalten, sondern Präsenz zu wahren.

Reflexionsfragen:

- Was ist mein inneres Ziel in dieser Rolle – jenseits von Anerkennung oder Zustimmung?
- Was hilft mir, ruhig zu bleiben, wenn andere sich verteidigen?
- Wie kann ich in Gesprächen Raum halten, statt ihn zu füllen?
- Wo vertraue ich mir selbst – auch wenn andere es (noch) nicht tun?

 Hintergrund: Hypnosystemische Ansätze zeigen, dass Selbstregulation die Grundlage für Resonanz ist – wer sich selbst führt, wird zum sicheren Anker für andere.

Deine Notizen


3 Beziehungsmuster

Vom Gegeneinander zum Miteinander

Manchmal spürst du, dass du „nicht eingeladen wirst“. Dass Gespräche ohne dich stattfinden oder du spitze Kommentare bekommst. Das sind wichtige Informationen – keine Urteile.

Reflexionsfragen:

- Wer reagiert mit Offenheit, wer mit Skepsis, wer mit Schweigen?
- Welche unausgesprochenen Allianzen existieren bereits?
- Wer im System profitiert vom Status quo – und wer vom Wandel?
- Welche kleinen Gesten (Fragen, Zuhören, Einladen) können Vertrauen aufbauen?

 Hintergrund: Studien zu „Workplace envy“ zeigen, dass destruktiver Neid (malicious envy) abnimmt, wenn Sicherheit und Einbindung zunehmen.

Deine Notizen

4 Stakeholder-Landkarte


Vom Tunnelblick zur Landkarte

Führung im Rollenwechsel braucht Überblick. Eine Stakeholder-Landkarte hilft dir, Muster zu erkennen, bevor du hineingezogen wirst.

Erstelle eine einfache Übersicht:

- Wer hat formalen Einfluss?
- Wer prägt informell die Kultur?
- Wer ist mein Resonanzraum (Personen, die Bewegung zulassen)?
- Wo entstehen Spannungen, wo Vertrauen?

Schau dir das Ganze aus der Distanz an – als Beobachterin, nicht als Figur im Spiel.

 Hintergrund: Systemische Transition-Forschung zeigt, dass erfolgreiche Führungswechsel nicht durch Strategie, sondern durch frühe Beziehungsklarheit gelingen.

Deine Notizen


5 Resonanz

Vom Monolog zum Feld

Sichtbarkeit erzeugt Energie – aber Resonanz entsteht erst, wenn du andere einlädst, mitzugehen.

Reflexionsfragen:

- Wie oft spreche ich über „meine Ideen“ statt über „unsere Absichten“?
- Wann habe ich das letzte Mal bewusst Raum geteilt?
- Was kann ich tun, damit andere sich sicher fühlen, sich einzubringen?
- Welche Haltung möchte ich verkörpern: Kontrolle oder Vertrauen?

 Hintergrund: Studien belegen, dass psychologische Sicherheit das entscheidende Fundament für Teamleistung und Innovation ist.

Deine Notizen


6 Selbstführung

Vom Spiel zur Präsenz

Führung bedeutet, die Bühne zu halten, auch wenn andere sie verteidigen.
Du kannst das System nicht ändern – aber du kannst dich darin anders bewegen.

Reflexionsfragen:

- Wo verliere ich meine innere Ruhe?
- Wie kann ich meine Präsenz halten, ohne in Rückzug, Kampf oder Erstarren zu gehen?
- Wo kann ich Spannung aushalten, statt sie aufzulösen?
- Wann bin ich mir selbst Mentor:in?

 Hintergrund: Hypnosystemisch betrachtet ist die Fähigkeit zur Selbstregulation die höchste Form von Führung. Sie ermöglicht, Resonanz zu halten – auch dann, wenn sie im Aussen bricht.

Deine Notizen

Fazit

Machtspiele, stille Konkurrenz und subtile Abwehr sind keine Zeichen von Scheitern – sie sind Übergangsphasen in der Neuordnung eines Systems.

Je klarer du sie erkennst, desto ruhiger kannst du handeln. Führung im Rollenwechsel bedeutet, Stabilität auszustrahlen, bevor sie spürbar ist. Wie ein Baum, der über den Winter für seine Blüte im Frühling Kraft sammelt.

Es bedeutet, nicht lauter zu werden, sondern leiser, klarer, bewusster.
Und genau darin liegt Wirksamkeit: im ruhigen Halten, wo andere verteidigen.

Ich will das mit
Pascale besprechen -
unverbindlich.

