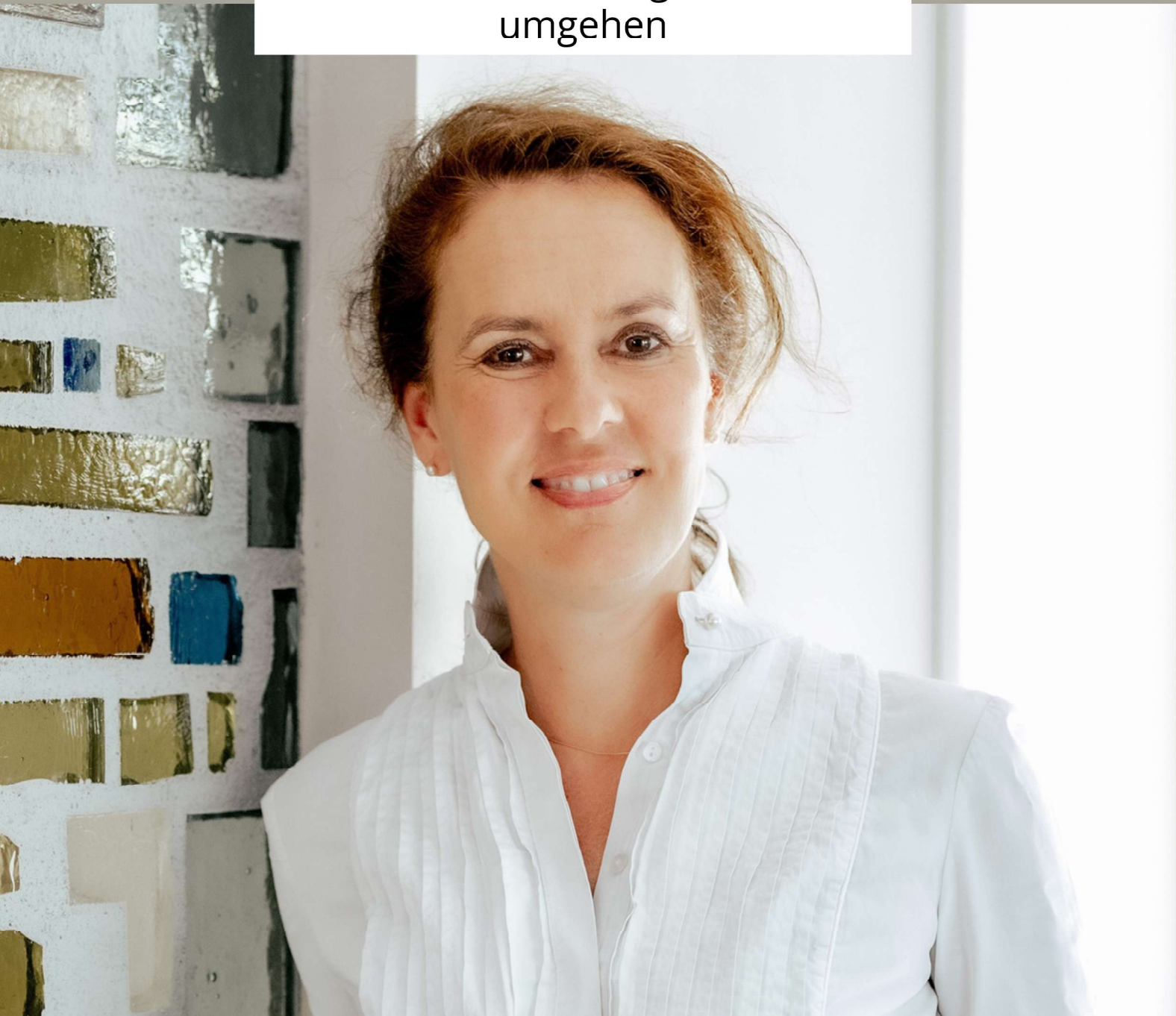


NICHT MEHR GEFRAGT?

9 Warnzeichen, dass Sie als
Führungskraft bald
abgeschrieben sein könnten –
und wie Sie klug damit
umgehen



Veränderung beginnt schleichend.

Sie führen seit vielen Jahren. Sie kennen Veränderung.
Aber was Sie jetzt erleben, fühlt sich anders an.

Entscheidungen laufen an Ihnen vorbei, Kontakte werden leiser. Ihre formale Rolle bleibt – aber Ihr Einfluss verändert sich.

Nicht dramatisch. Nicht offen. Sondern schleichend, und oft schwer greifbar.

Diese Checkliste hilft Ihnen, genauer hinzusehen:

- 9 typische Warnzeichen – gegliedert in drei Bereiche
- Konkrete Reflexionsfragen, damit Sie wissen, wo Sie stehen
- Handfeste Ratschläge, wie Sie gegensteuern können

Je früher Sie sich ein klares Bild verschaffen, desto aktiver können Sie gestalten – bevor andere Fakten schaffen.

Als Personalleiterin und Executive Coach kenne die internen Spielregeln in Unternehmen – und die leisen Prozesse, die oft einer Trennung vorausgehen.

Diese Checkliste hilft Ihnen, sich selbst nichts mehr vorzumachen - und das Steuer in der Hand zu behalten.

Viel Erfolg!

Kristina Knopp





I. IHR EINFLUSS SCHWINDET

1. Entscheidungen laufen ohne Sie

Was passiert:

Sie bekommen von Projekten oder Entscheidungen nur noch am Rande mit – bei Themen, die früher selbstverständlich auf Ihrem Tisch lagen. Ihre Ideen bleiben ungehört, bis sie jemand anders formuliert. Dann bekommen sie plötzlich Gehör.

Oft fällt es erst im Rückblick auf: Ein Projekt, das an Ihnen vorbeigesteuert wurde. Eine Entscheidung, zu der Ihre Meinung nicht eingeholt wurde. Ein Auswahlprozess für eine wesentliche Rolle, in den Sie nicht involviert waren.

Was das bedeutet:

- Ihr Status als strategischer Gesprächspartner ist nicht mehr gesetzt.
- Was früher automatisch Teil Ihres Verantwortungsbereichs war, wird heute ohne Sie entschieden – oder umgangen.

Reflexion:

- Seit wann passiert das und in welcher Frequenz?
- Ist das ein Einzelfall oder ein Muster?
- Wer trifft heute Entscheidungen, bei denen ich früher eingebunden war?
- Hat sich meine Position – formell oder informell – verschoben?



1. IHR EINFLUSS SCHWINDET

2. Sie fehlen in den Runden, die zählen

Was passiert:

Strategie-Workshops, Abstimmungen mit der Geschäftsleitung, wichtige Statusrunden: Früher waren Sie dabei, heute nicht mehr. Sie erfahren über Umwege, was besprochen wurde – oder erst, wenn Entscheidungen schon gefallen sind.

Was das bedeutet:

Ihre Perspektive wird nicht mehr als entscheidend gesehen. Ihre Stimme fehlt – nicht versehentlich, sondern möglicherweise gezielt.

Reflexion:

- Welche Kreise tagen heute regelmäßig ohne mich?
- Wer profitiert davon, dass ich außen vor bin?
- Wie wird intern begründet, warum ich nicht (mehr) eingebunden bin?

Was jetzt hilft:

- Prüfen Sie mögliche Ursachen (neue Rollen, Verteilungsfehler, Missverständnisse).
- Fragen Sie sachlich nach: „Was war der Grund, dass ich bei X nicht eingebunden war?“
- Zeigen Sie: Sie sind präsent, interessiert und haben eine Menge beizutragen.



1. IHR EINFLUSS SCHWINDET

3. Ihr Gestaltungsspielraum schrumpft

Was passiert:

Ihr Budget wird reduziert, Zuständigkeiten neu verteilt, Ihre Zustimmung ist seltener gefragt. Auf dem Papier bleibt Ihre Rolle gleich – doch faktisch verlieren Sie an Gestaltungsspielraum.

Was das bedeutet:

Formell ist noch alles in Ordnung, informell sieht es anders aus. Lassen Sie sich nicht von Jobtiteln täuschen – letztlich kommt es auf andere Dinge an, z.B. Zugang zu informellen Netzwerken und Entscheidern oder eingebunden werden, ohne dass es die Rolle verlangt.

Reflexion:

- Ist die Veränderung strategisch sinnvoll – oder Ausdruck eines Vertrauensverlusts?
- Welche operativen Hebel habe ich noch?
- Welche meiner Aufgaben sind entfallen – und warum gerade diese?

Was jetzt hilft:

- Sammeln Sie konkrete Beobachtungen – keine Gefühle, sondern Fakten.
- Besprechen Sie was Sie beobachtet haben haben mit einer vertrauten Person. Fragen Sie nach, ob sie Ihre Situation genauso wahrnimmt.
- Ziehen Sie sich keinesfalls zurück. Schaffen Sie bewusst Allianzen für Ihre Themen, binden Sie wesentliche Interessensgruppen und informellen Entscheider gezielt ein.
- Richten Sie Ihr Netzwerk neu aus – und achten Sie auf die informellen Machtachsen.



II. BEZIEHUNGEN VERSCHIEBEN SICH

4. Ihre Führungskraft agiert anders – näher dran oder weiter weg

Was passiert:

- Der Ton wird förmlicher. Termine wirken kontrollierend statt kooperativ. Oder: Gespräche fallen einfach aus, Feedback bleibt diffus.

Was das bedeutet:

- Vertrauen ist geschwächt – egal, ob Sie stärker beobachtet oder schlicht übersehen werden.

Reflexion:

- Was hat sich im Miteinander konkret verändert?
- Habe ich Signale übersehen – oder selbst welche gesendet, die missverstanden wurden?

Was jetzt hilft:

- Sprechen Sie gezielt an, was Sie wahrnehmen. Mit Fragen wie „Wie sehen Sie meine Rolle in der aktuellen Aufstellung?“ schaffen Sie Klarheit und Transparenz.
- Seien Sie bereit, zuzuhören – und klären Sie Missverständnisse ohne Vorwurf.



II. BEZIEHUNGEN VERSCHIEBEN SICH

5. Sie erhalten „Wohlfühl-Lob“ – ohne Substanz

Was passiert:

„Wir schätzen Sie sehr“ – aber es folgt: nichts. Keine Verantwortung, keine Chancen, kein echtes Engagement für Ihre Themen.

Was das bedeutet:

Sie werden warmgehalten oder „betreut“ – aber nicht mehr ernsthaft eingebunden.

Reflexion:

- Wann wurde ich zuletzt mit einem wirklich herausfordernden Thema betraut?
- Welche Ergebnisse wurden zuletzt wirklich gewürdigt?

Was jetzt hilft:

- Fragen Sie konkret nach: „Was genau meinen Sie mit ‚wertvoll‘ – woran machen Sie das fest?“
- Beobachten Sie: Folgt dem Lob Handlung – oder ist es ein Trostpreis?



II. BEZIEHUNGEN VERSCHIEBEN SICH

6. Sie spüren Rückzug im Kollegenkreis

Was passiert:

Gespräche finden ohne Sie statt. Ihre Meinung wird seltener eingeholt. Assistenzen reagieren reservierter, aufstrebende Talente suchen andere Bezugspersonen.

Was das bedeutet:

Ihre informelle Machtbasis schwindet – leise, aber wirksam.

Reflexion:

- Habe ich mich selbst zurückgezogen – oder werde ich übergangen?
- Welche Allianzen tragen noch – und wo ist Beziehungspflege nötig?

Was jetzt hilft:

- Bleiben Sie unbedingt sichtbar. Nicht laut, sondern interessiert und unterstützend statt konkurrenzorientiert. Zeigen Sie Interesse an den Themen anderer.
- Überprüfen Sie Ihr Netzwerk: Passt es noch zu den aktuellen Machtverhältnissen?
- Bauen Sie neue Brücken – auch zu jungen, weniger etablierten Playern.



III. DIE ZUKUNFT FINDET OHNE SIE STATT

7. Ihre Nachfolge wird vorbereitet – ohne Sie

Was passiert:

Ein jüngerer Kollege wird „sichtbar gemacht“, Aufgaben wandern ab – oft ohne offizielle Ansprache. Es entsteht ein Vakuum.

Was das bedeutet:

Die Organisation bereitet einen Wechsel vor. Die Frage ist nur: Mit Ihnen oder ohne Sie?

Reflexion:

- Ist solches Vorgehen in meiner Organisation typisch?
- Was sagt die Entwicklung über meine Perspektive – auch im Vergleich zu anderen?

Was jetzt hilft:

- Gestalten Sie aktiv mit: Wer könnte übernehmen? Wie können Sie reibungslos übergeben?
- Thematisieren Sie Ihre Zukunft – klar, aber ohne Angst: „Was sehen Sie mittelfristig als meine Rolle?“
- Seien Sie vorbereitet – auch auf Szenarien außerhalb des Unternehmens.



III. DIE ZUKUNFT FINDET OHNE SIE STATT

8. Schlüsselprojekte gehen an andere

Was passiert:

Zukunftsthemen werden ohne Sie besetzt. Vielleicht bleibt sogar Ihre Bewerbung für eine neue Rolle unbeantwortet.

Was das bedeutet:

Ihre Ambitionen finden intern keine Resonanz (mehr) oder wurden gar nicht wahrgenommen.

Reflexion:

- Kommuniziere ich klar, dass ich gestalten will?
- Welche Kompetenzen sind gefragt – und bringe ich sie sichtbar ein?

Was jetzt hilft:

- Positionieren Sie sich: Wofür stehen Sie? Welche Rolle wollen Sie einnehmen?
- Lassen Sie sich nicht abspeisen – haken Sie nach, wenn Sie keine klare Rückmeldung erhalten.
- Zeigen Sie Präsenz – auch durch Beiträge, Impulse, Gesprächsangebote.



III. DIE ZUKUNFT FINDET OHNE SIE STATT

9. Sie meiden selbst das Gespräch über Ihre Rolle

Was passiert:

Sie spüren, dass etwas nicht stimmt, sprechen aber nicht darüber – mit niemandem. Es fühlt sich unangenehm an, vielleicht sogar unlösbar. Also schweigen Sie, und stecken lieber den Kopf in den Sand.

Was das bedeutet:

Vermeidung schützt kurzfristig – löst aber nichts.

Reflexion:

- Was müsste passieren, damit ich wieder aktiv werde?
- Wovor habe ich wirklich Angst – und was ist mein Wunsch?

Was jetzt hilft:

- Beginnen Sie bei sich: Welche Optionen gibt es? Was wollen Sie eigentlich selbst? Was ist Ihr Ziel? Wie könnte ein guter nächster Schritt für Sie aussehen?
- Ein geschütztes Gespräch – Coaching, Sparring, vertrauter Austausch – kann Ihnen helfen, den Nebel zu lichten. Wer könnte sich für einen solchen Austausch eignen?



UND JETZT?

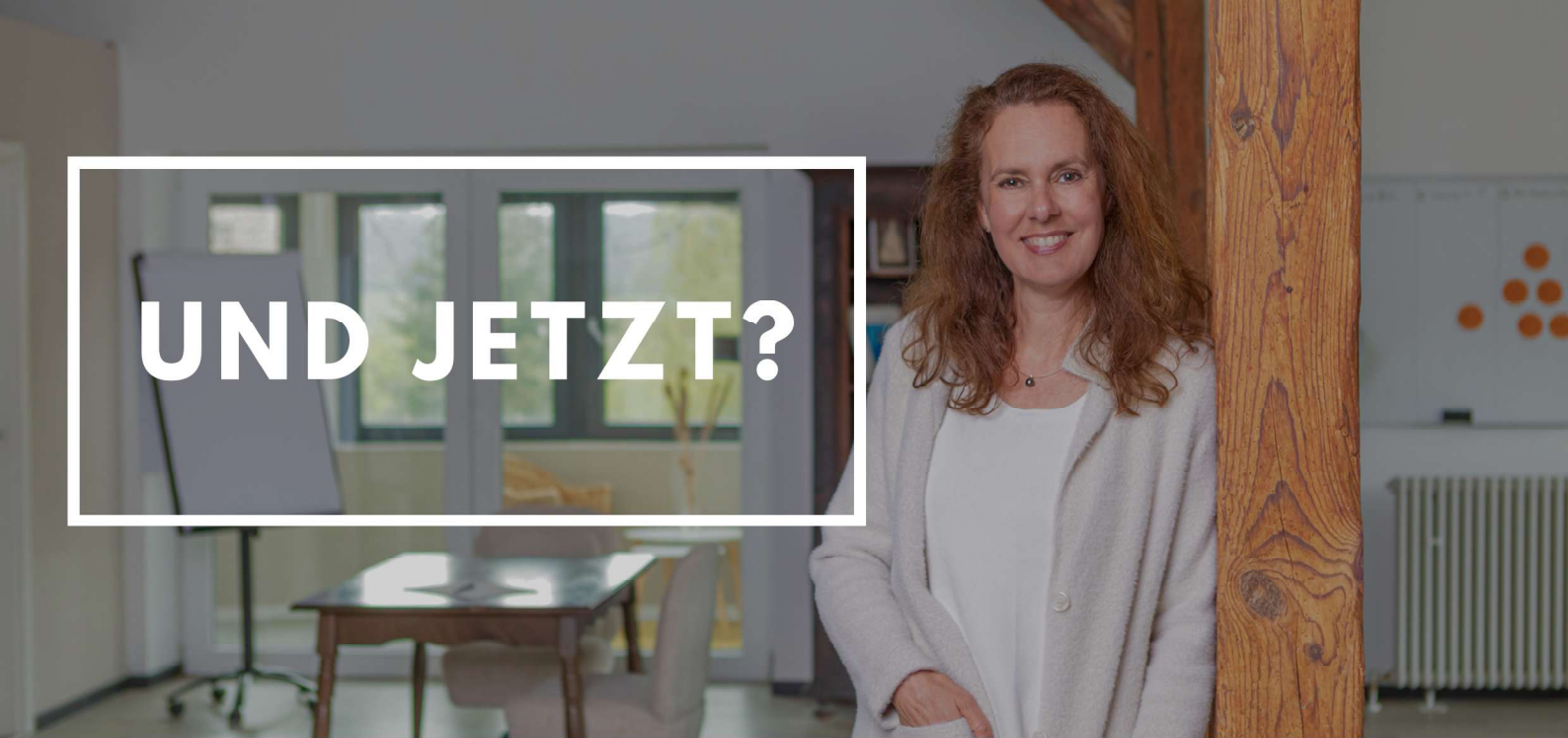
Selbstcheck: Wo stehen Sie?

Finden Sie sich in den folgenden Punkten wieder?

- ☐ Ich erkenne mehrere dieser Warnzeichen
- ☐ Ich reagiere mehr, als ich gestalte
- ☐ Ich vermeide Gespräche über meine berufliche Zukunft
- ☐ Ich möchte etwas ändern – aber weiß nicht, wie

Vermutlich sagt Ihnen Ihr Bauch an diesem Punkt bereits sehr deutlich, was Sache ist.

Wenn mindestens zwei der Punkte auf Sie zutreffen, ist jetzt der richtige Zeitpunkt, Ihre Situation genauer zu beleuchten.



UND JETZT?

Was Sie jetzt tun können

Viele Führungskräfte spüren: Es geht nicht nur um den nächsten Job – sondern um Selbstbestimmung, Anerkennung und Gestaltungsfreiheit.

Als Executive Coach begleite ich erfahrene Führungspersönlichkeiten durch diese kritischen Übergangsphasen – mit Respekt für ihre Lebensleistung und Offenheit für neue Perspektiven.

Sie möchten den Nebel lichten und eine Strategie für Ihre nächsten Schritte entwickeln?

Dann schreiben Sie mir an kristina.knopp@arcum.org und vereinbaren Sie ein **kostenloses Orientierungsgespräch**.

Mehr über mich finden Sie unter www.buedenhof.com/uebermich



[Hier finden Sie mich auf LinkedIn](#)