

Führung und Teamkoordination



Wer an Führung denkt, hat zumeist so etwas wie Geschäftsführung, Abteilungsleitung oder Projektleitung vor Augen – Menschen mit klarer Dienstaufsicht, mit Personalverantwortung und formellen Weisungsbefugnissen. Teamkoordinatoren dagegen, so das gängige Vorurteil, schieben eher Zettel, verteilen Aufgaben und halten die Zeiterfassung am Laufen. Dabei unterschätzen wir allzu leicht, was diese „Fachaufsichtsträger“ in Wahrheit leisten können – und warum gerade sie exzellente Führungskräfte sind bzw. sein sollten.

1. Die Nähe zum Team: erster Ansprechpartner und Krisenberater

Niemand ist so nah am Puls der Belegschaft wie Teamkoordinatoren. Sie sitzen quasi im Open-Space neben den Kolleginnen, kennen die Stimmung im Team und bekommen mit, wenn zwei Entwickler aneinandergeraten oder eine Kollegin private Sorgen hat. Das macht sie zur ersten Anlaufstelle, wenn persönliche Konflikte brodeln oder Projekte ins Stocken geraten. Wer hier zuhört, deeskaliert und im Zweifelsfall auch mal dem Chef oder der Chefin ein Stimmungsbild liefert, agiert de facto als Mentor und Moderator. Ein kleines Hin und Her mit der Teamleitung, ein zeitnahes Update an die Abteilungsleitung – und schon werden Spannungen entschärft, bevor sie zum ausgewachsenen Konflikt aufblühen.

2. Fachliche Nähe: Kompetenz schlägt Hierarchie

Wer fachlich am Ball ist, genießt automatisch Respekt. Wenn Teamkoordinatoren selbst noch Codes schreiben, Workshops geben oder Reportings aufsetzen, bleibt „Teil des Spiels“ und nicht nur Verwalter von To-dos. Diese Autorität wird nicht von einem Beamtenstempel auf dem Organigramm verliehen, sondern entsteht ganz praktisch im Alltag: Kollegen fragen sie um Rat und akzeptieren ihre Entscheidungen, weil sie wissen, dass ihre Teamkoordinatoren wirklich Ahnung haben. So entsteht eine informelle Führungssphäre, die oft wirksamer ist als jede formale Anordnung.

3. Die klassische Schnittstellenfunktion: Brücke zwischen oben und unten

Als Bindeglied zwischen operativer Gruppe und Management haben Teamkoordinatoren eine Schlüsselrolle: Sie sammeln Informationen, übersetzen technische Fachbegriffe in Management-Ziele und umgekehrt Geschäftszahlen in verständliche Arbeitspakete. In der Praxis bedeutet das: Chefs erhalten handfeste Statusberichte und Einschätzungen, während das Team nachvollziehen kann, warum bestimmte Roadmap-Entscheidungen gefallen sind.

Gute Vermittlung – in beide Richtungen – ist hier essenziell, um Reibungsverluste zu vermeiden und Transparenz zu schaffen.

Das RIST-Drehbuch: Führungsverständnis von Anfang an klären

Damit all diese Aufgaben nicht ins Chaos stürzen, sollten Teamkoordinatoren zusammen mit ihren Chefs und Kolleginnen ein gemeinsames „Drehbuch“ haben, das der RIST-Straße folgt:



1. **R = Rollen geklärt**

Wann bin ich Mentor, wann doch eher Kollege? Wer trifft finale Entscheidungen und wo kann ich auf Augenhöhe diskutieren? Ein klares Rollenverständnis verhindert Missverständnisse und legt fest, in welchem Modus Kommunikation stattfindet. Wichtig auch: Mit welchem Prozentsatz ist Führen im Stellenprofil verankert?

2. **I = Informationen vorhanden**

Welche strategischen Hintergründe kenne ich, und welche Daten darf ich auswerten? Wer keine Einblicke bekommt, kann auch kaum fundiert beraten. Der Zugang zu den richtigen Zahlen, Zielen und Planungsdaten ist unverzichtbar.

3. **S = Stil abgestimmt**

Passt mein Führungsstil zum Team und zum Chef? Ob ich eher coachend, fordernd oder unterstützend handle – das Team muss wissen, was es von mir erwarten kann. Umgekehrt muss die Chefebene spüren, dass meine Linie mit ihrer Führung wenn nicht harmonisiert so doch kompatibel ist.

4. **T = Training absolviert**

Als zielorientiertes Entscheiden und Anleiten von Menschen zum Handeln ist Führung eine Fähigkeit wie jede andere auch. Vielleicht ein wenig komplexer. Gleichwohl: Sie lässt sich üben und verbessern. Ob in Workshops, Mentoring-Programmen oder in regelmäßigen Feedback-Runden: Wer sein Führungsrepertoire pflegt, gewinnt an Souveränität und Schlagkraft.

Darum: Teamkoordinatorinnen und Teamkoordinatoren sind nicht nur die digitalen Hausmeister eines Projekts. Ihre Nähe zum Team macht sie zu wertvollen Krisenmanagern und Gesprächspartnern, ihre fachliche Kompetenz sichert Autorität und Respekt. Und als Schnittstelle richten sie den Informationsfluss optimal aus.

Vorausgesetzt, sie klären ihre Rolle sowohl mit der Chefebene als auch mit den Kollegen, erhalten die richtigen Einblicke, stimmen ihren Führungsstil ab und trainieren regelmäßig – dann werden aus vermeintlichen „Fachaufsichtsträgern“ die wichtigsten und besten lateralen Führungskräfte.