

# Wahre Führung im Sturm

Die qualitative handlungsfähige Führungskraft und ihre Auswirkungen auf das eigene Unternehmen



Bildquelle: unsplash.com

## Einleitung:

### **Der Sturm als Prüfstein – und Chance zugleich**

Stell Dir vor, Du stehst mitten im Sturm. Nicht als passiver Beobachter, sondern als Kapitän Deines Schiffes – Du hast die volle Handlungsfähigkeit, den Kurs zu bestimmen, auch wenn die Elemente toben. Genau diese Situation beschreibt die Rolle einer qualitativ hochwertigen Führungskraft in Krisenzeiten.

Wenn Dir aus der Chef-Etage die volle Handlungsfähigkeit zugesprochen wird, dann wird diese Macht – richtig eingesetzt – zum Motor für Innovation und nachhaltiges Wachstum. Doch sie birgt ebenso das Risiko, den eigenen Kompass zu verlieren, wenn nicht für Ausgleich und

Reflexion gesorgt wird. In diesem Essay analysieren wir die Tragweite einer solchen Führungsrolle, beleuchten die positiven wie destruktiven Effekte und zeigen auf, warum es essentiell ist, sich einen vertrauensvollen Partner zur Seite zu stellen – jemand, der Dich stets daran erinnert: Auch Du bist nur ein Mensch, sterblich und fehlbar.

---

## 1. Was bedeutet „qualitative handlungsfähige Führungskraft“?

Eine Führungskraft, der von oben Handlungsfähigkeit zugesprochen wird, erhält weit mehr als nur Entscheidungsbefugnis. Sie bekommt den Auftrag, Visionen in konkrete Strategien zu verwandeln und als Vorbild den Weg zu weisen – in guten wie in schlechten Zeiten. Dies umfasst:

- **Strategische Freiheit:** Die Möglichkeit, innovative Ideen ohne interne Beschränkungen zu entwickeln.
  - **Verantwortungsvolle Macht:** Ein tiefes Verständnis dafür, dass jede Entscheidung nicht nur den eigenen Erfolg, sondern das gesamte Unternehmen beeinflusst.
  - **Vorbildfunktion:** Die Erwartung, dass sich alle Mitarbeitenden an einem hohen ethischen und professionellen Standard orientieren.
- 

## 2. Positive Auswirkungen auf Unternehmen und Kolleginnen und Kollegen

### 2.1. Innovationskraft und Wachstum

Wenn Du als Führungskraft die volle Handlungsfähigkeit erhältst, eröffnest Du dem Unternehmen neue Perspektiven:

- **Kreativität entfesseln:** Du kannst neue, unkonventionelle Ideen fördern, die das Unternehmen zukunftssicher machen.
- **Schnellere Entscheidungen:** Eine klare und entschlossene Führung reduziert bürokratische Hürden und ermöglicht es, rasch auf Marktveränderungen zu reagieren.
- **Motivation des Teams:** Mitarbeitende fühlen sich inspiriert, wenn sie sehen, dass mutige, fundierte Entscheidungen getroffen werden – das führt zu einem gesteigerten Engagement und zu höherer Identifikation mit dem Unternehmen.

## 2.2. Kultur des Vertrauens und der Offenheit

Ein starker Leader schafft Vertrauen:

- **Transparenz:** Offene Kommunikation über Entscheidungsprozesse stärkt das Gemeinschaftsgefühl.
  - **Mentoring:** Wenn Du als Führungskraft Deine Erfahrung teilst, entsteht eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Weiterentwicklung.
  - **Empowerment:** Mitarbeitende werden ermutigt, eigene Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen, was zu einem dynamischen Innovationsklima führt.
- 



## 3. Destruktive Auswirkungen und Risiken

### 3.1. Gefahr der Selbstüberschätzung

Die gleiche Macht, die Innovation ermöglicht, birgt das Risiko, dass Du – ohne externe Reflexion – den Kontakt zur Realität verlierst:

- **Überheblichkeit:** Wenn die Handlungsfähigkeit unreflektiert ausgeweitet wird, kann sie zu einer Selbstüberschätzung führen, die zu riskanten Entscheidungen führt.
- **Isolation:** Eine Führungskraft, die sich zu sehr in ihrer eigenen Meinung bestärkt, entfernt sich möglicherweise vom Team und verliert den Blick für wertvolle Rückmeldungen.

- **Fehlende Demut:** Ohne stetige Erinnerungen an die eigene Menschlichkeit und Sterblichkeit besteht die Gefahr, dass Du den Draht zu den Bedürfnissen Deiner Mitarbeitenden und des Marktes verlierst.

### 3.2. Negative Unternehmenskultur

Destruktive Führung wirkt sich auch auf das gesamte Unternehmen aus:

- **Mitarbeiterfluktuation:** Ein autoritärer Führungsstil kann dazu führen, dass talentierte Mitarbeitende das Unternehmen verlassen.
  - **Krisenresistenz:** Ein Mangel an offener Kommunikation und partizipativer Führung senkt die kollektive Resilienz – das Unternehmen wird anfälliger für externe Schocks.
  - **Innovationsstau:** Wenn Du zu sehr auf Deine eigene Expertise vertraust, könnten kritische, neue Ideen aus dem Team unterdrückt werden, was den Innovationsprozess lähmt.
- 

## 4. Worauf Du als Führungskraft achten solltest

### 4.1. Balance zwischen Freiheit und Kontrolle

Es ist essenziell, die eigene Handlungsfreiheit mit einem reflektierten, kritischen Blick zu kombinieren:

- **Selbstreflexion:** Setze regelmäßige Momente der Selbstanalyse ein, um die eigene Entscheidungsfindung zu hinterfragen.
- **Feedback-Kultur:** Etabliere einen strukturierten Dialog mit Deinem Team, um kontinuierlich Rückmeldungen zu erhalten und blinde Flecken zu vermeiden.
- **Mentoring und Coaching:** Suche Dir mindestens eine vertrauensvolle Person, die Dir als Mentor oder Coach zur Seite steht – jemand, der Dich auch in schwierigen Zeiten daran erinnert, dass Du nur ein Mensch bist.

### 4.2. Die Rolle eines vertrauensvollen Vertrauten

Historisch wird oft erzählt, dass bereits große Persönlichkeiten wie Julius Caesar einen Sklaven hatten, der ihn daran erinnerte: „Bedenke, auch Du bist nur ein Mensch – und sterblich.“ Ob diese Anekdote historisch verifiziert ist oder eher als symbolische Mahnung zu verstehen ist, steht im Nebel der Überlieferung. Was jedoch unbestreitbar ist: Selbst die mächtigsten Anführer können von einer ständigen, ehrlichen Rückmeldung profitieren. Ein verlässlicher Partner hilft Dir:

- **Balance zu bewahren:** Er erinnert Dich daran, nicht abzuheben und immer die Perspektive zu wahren.

- **Kritik anzunehmen:** Er bietet konstruktives Feedback und hilft Dir, blinde Flecken zu erkennen.
  - **Die eigene Menschlichkeit zu bewahren:** Er sorgt dafür, dass trotz aller Macht immer der Respekt vor dem eigenen Menschsein erhalten bleibt.
- 



## 5. Praktische Ansätze für nachhaltige, qualitative Führung

### 5.1. Implementiere regelmäßige Reflexionsroutinen

- **Feedback-Sessions:** Plane monatliche Meetings, in denen Du mit Deinem Team offen über Herausforderungen und Erfolge sprichst.
- **Selbstcoaching:** Nutze Tools wie Journaling oder professionelle Coaching-Sessions, um Deine Entscheidungen kritisch zu hinterfragen.
- **Mentorenprogramm:** Suche Dir einen erfahrenen Mentor, der Dir auch außerhalb der formalen Strukturen als Sparringspartner zur Seite steht.

### 5.2. Fördere eine offene Kommunikationskultur

- **Transparenz:** Teile Deine Entscheidungsprozesse und die zugrunde liegenden Überlegungen mit Deinem Team.
- **Partizipation:** Ermutige Mitarbeitende, eigene Ideen einzubringen und sich aktiv an der Entwicklung von Lösungen zu beteiligen.

- **Verantwortung delegieren:** Verteile Verantwortung, sodass nicht alle Last auf Deinen Schultern liegt, sondern das gesamte Team an der Gestaltung des Wandels teilhat.

### 5.3. Nutze technologische und analytische Werkzeuge

- **Datenbasierte Entscheidungen:** Ergänze Deine intuitive Führung durch datenbasierte Analysen, um Risiken besser einschätzen zu können.
  - **Digitale Tools:** Implementiere Softwarelösungen, die Dir helfen, Trends und Muster frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren.
  - **Agile Methoden:** Setze auf flexible, iterative Prozesse, um schnell auf Veränderungen reagieren zu können.
- 

## 6. Die langfristigen Auswirkungen auf das Unternehmen

### 6.1. Positive Entwicklungen

Eine qualitativ handlungsfähige Führungskraft, die sich ihrer eigenen Grenzen bewusst ist, kann das Unternehmen nachhaltig prägen:

- **Innovationskraft:** Durch die Förderung einer offenen und partizipativen Kultur entsteht ein Umfeld, das kontinuierlich neue Ideen hervorbringt.
- **Mitarbeiterzufriedenheit:** Ein empathischer Führungsstil, der auf kontinuierliches Feedback setzt, stärkt das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeitenden.
- **Wettbewerbsfähigkeit:** Unternehmen, die in Krisenzeiten klug agieren, sind besser aufgestellt, um sich an wandelnde Marktbedingungen anzupassen und langfristig erfolgreich zu sein.

### 6.2. Risiken und destruktive Szenarien

Andererseits kann eine Führungskraft, die die eigene Macht unreflektiert ausnutzt, das Unternehmen in eine Abwärtsspirale führen:

- **Mangelnde Innovationsbereitschaft:** Übermäßige Selbstüberschätzung kann dazu führen, dass das Team neue Ideen unterdrückt.
  - **Kultureller Verfall:** Ein autoritärer Führungsstil, der keine Rückmeldungen zulässt, kann zu Frustration und hoher Fluktuation führen.
  - **Risikomanagement:** Fehlentscheidungen, die ohne kritische Überprüfung getroffen wurden, können langfristig gravierende finanzielle und strukturelle Schäden verursachen.
-



## 7. Fazit: Die Kunst, im Sturm zu navigieren

Wahre Führung im Sturm bedeutet, Krisen nicht als schiere Katastrophen zu sehen, sondern als Chancen, die Weichen für eine innovative Zukunft zu stellen. Es ist die Balance zwischen Mut und Demut, zwischen strategischer Freiheit und kritischer Selbstreflexion, die den Unterschied macht. Indem Du Dir einen vertrauensvollen Partner zur Seite stellst und kontinuierlich an Deiner eigenen Weiterentwicklung arbeitest, kannst Du als Führungskraft nicht nur den Sturm überstehen, sondern ihn aktiv in Wachstum und Innovation verwandeln.

---

## Exklusiver Mehrwert für Dich

Wenn Du noch tiefer in diese Themen eintauchen möchtest, dann schau doch mal in den Bereich **"Leadership im Detail"** auf [www.leadership-im-detail.com/shop](http://www.leadership-im-detail.com/shop) vorbei. Dort erhältst Du als Mitglied für ein Jahr Zugang zu erweiterten PDF-Analysen, vertieften Fallstudien und exklusiven Experteninterviews im Videoformat – genau das, was Dir hilft, Deine Führungskompetenz auf das nächste Level zu heben.