

„Das regeln die Bereichsleiter“ oder „Dafür haben wir doch unsere Teamleads“

Sätze, die in vielen Unternehmen zum Standard gehören. Doch hier liegt ein fataler Denkfehler.

Führung fängt nicht auf der zweiten Ebene an. Sie endet dort oft, wenn sie oben nicht gelebt wird.

Das „Delegations-Paradoxon“

Viele CEOs und Inhaber verstehen sich als Strategen, Visionäre oder oberste Feuerwehrmann-Instanz. Führung? Dafür bleibt oft keine Zeit da müssen die Führungskräfte ran.

Das Problem dabei:

Führungskultur lässt sich nicht delegieren. Wenn die oberste Ebene keine Klarheit schafft, keine Werte vorlebt, kann die zweite Ebene noch so viele Führungsschulungen besuchen – sie wird gegen eine gläserne Wand laufen. Denn als Chef werde ich von allen Mitarbeitenden immer genau beobachtet und bewertet.

Warum Führung absolute Chefsache ist:

1. Der „Schatten der Führung“:

Wie die Spitze entscheidet, kommuniziert und mit Fehlern umgeht, prägt das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters. Laut Studien zur Unternehmenskultur auf Harvard Business Manager korreliert der Erfolg von Transformationsprozessen direkt mit dem sichtbaren Commitment der obersten Ebene.

2. Strategie ohne Führung ist nur Papier:

Eine Strategie braucht Menschen, die sie umsetzen. Wenn die Geschäftsführung den Kontakt zur Basis verliert und Führung nur als „Verwaltung“ sieht, kommen die PS nicht auf die Straße.

3. KI-Transformation braucht Vorbilder:

Gerade jetzt, wo KI ganze Rollenprofile umkrempelt, braucht es keine Verwalter, sondern Leader an der Spitze, die Orientierung geben und Ängste nehmen.

Der Realitätscheck für ganz oben:

Führung bedeutet nicht, jedes Mitarbeitergespräch selbst zu führen, jede Entscheidung zu hinterfragen. Es bedeutet, den Rahmen zu setzen, in dem Führung auf allen Ebenen erst möglich wird. Wer Führung als „lästiges Beiwerk“ zum Tagesgeschäft sieht, verliert langfristig seine besten Talente an Unternehmen, in denen der Chef noch weiß, dass Menschen das wichtigste sind.

Fazit:

Führung ist nicht nur ein Wort, Führung ist ein Verständnis und ein Leben – ein Vorleben - von Werten.

Die gute Nachricht:

Führung kann erlernt, weiterentwickelt und trainiert werden – denn wer ist schon als Meister vom Himmel gefallen!

Was man z.B. bei Gallup dazu lesen kann:

Gallup bestätigt in seinen Studien (insbesondere dem jährlichen Engagement Index Deutschland), dass Führung die absolut kritische Stellschraube für den Unternehmenserfolg ist.

Der "70%-Faktor"

Gallup hat herausgefunden, dass die Führungskraft allein für 70 % der Varianz im Mitarbeiterengagement verantwortlich ist. Das bedeutet: Ob ein Team motiviert ist oder nur "Dienst nach Vorschrift" macht, hängt fast ausschließlich von der Qualität der Führung ab.

Commitment startet ganz oben (CEO & Top-Management)

Echte Kulturveränderung gelingt nur, wenn die oberste Leitung die Verantwortung übernimmt und diese auch durch Taten statt nur durch E-Mails untermauert.

Bei den Gewinnern des "Gallup Exceptional Workplace Award" ist Engagement ein strategisches Differenzierungsmerkmal, das vom Top-Management priorisiert wird.

Alarmierende Trends in Deutschland (2024/2025)

Inkompetenz-Wahrnehmung:

Laut Gallup-Ergebnissen halten 75 % der Mitarbeitenden ihre Geschäftsführung für inkompetent, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

Sinkende Zufriedenheit:

Nur noch 16 % der Beschäftigten sind mit ihrer direkten Führungskraft rundum zufrieden – ein drastischer Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren.

Emotionale Bindung:

Die emotionale Bindung deutscher Arbeitnehmer befindet sich auf einer Talfahrt, was Gallup als "Rote Karte für schlechte Führung" wertet.

Der "Kaskadeneffekt"

Gallup warnt vor einem gefährlichen Kreislauf: Wenn das Top-Management nicht committed ist, sinkt das Engagement der mittleren Manager.

Manager-Engagement: Global sank das Engagement von Managern in 2024 deutlich.

Folge: Ein disengagierter Manager führt fast zwangsläufig zu einem disengagierten Team ("If managers are disengaged, their teams are too").

Was Top-Führungskräfte tun müssen (Gallup Best Practices)

Coach statt Boss: Führungskräfte müssen sich von der Rolle des Kontrolleurs zum Coach entwickeln, der die Stärken der Mitarbeiter fördert.

Danke für Ihr Interesse

conperlaz^o