

Leadership neu gedacht

Ihr Leitfaden für moderne Führung im Wandel



62%

der CEOs geben an, dass sie
ihren Führungsansatz neu
definieren müssen, um in
Zukunft erfolgreich zu sein

(IBM Global CEO Study)

Führung im Wandel – worauf es jetzt ankommt

Die traditionelle Vorstellung eines einzigen, festen Führungsstils als Allheilmittel für Herausforderungen am Arbeitsplatz hat ihre Grenzen erreicht.

Die nächste Generation von Führungskräften wird nicht durch einen einzelnen Führungsstil oder eine dominante Präferenz geprägt, sondern durch die Fähigkeit, mehrere Stile gleichzeitig auszubalancieren.

In vielen Organisationen konzentriert sich Führungskräfteentwicklung noch auf fachliche Kompetenzen oder Ergebnisse. Organisationen, die Agilität gezielt in ihrer Führung verankern, sind jedoch besonders gut aufgestellt, um in der neuen Arbeitswelt erfolgreich zu sein.

Erfolgreiche Führung erfordert heute mehr als einen eindimensionalen Ansatz. Dieser Leitfaden unterstützt Sie dabei, Ihren Führungsstil neu auszurichten und Agilität sowie Balance gezielt zu integrieren.

1

Die vier Hauptstile
der Führung



2

Zukunftsfähige
Führungskräfte



3

Von der Erkenntnis
zur Handlung



Es gibt vier zentrale Führungsstile

>

Ergebnisorientierte Führung

Die Führungskraft, die Ergebnisse erzielt, Dinge vorantreibt und Engagement über den gesamten Prozess hinweg aufrechterhält, von der Initiierung über die Umsetzung bis zum Abschluss.

>

Visionäre Führung

Die Führungskraft, die Möglichkeiten erkennt, kreative Weitsicht nutzt, um neue Optionen zu entwickeln und als Wegbereiterin voranzugehen und durch inspirierende Kommunikation einer klaren Vision andere begeistert.

>

Beziehungsorientierte Führung

Die Führungskraft, die Beziehungen stärkt, Gemeinschaft schafft und Zusammenarbeit fördert, um das Potenzial von Einzelpersonen und Teams zu entfalten.

>

Zentrierte Führung

Die Führungskraft, die im Hier und Jetzt verankert ist, Authentizität und Integrität lebt, getragen von Selbstkenntnis, einem gesunden Selbstwertgefühl und einem klaren Sinn für Ziel und Richtung.

Welcher Führungsstil ist Ihrer?

Innerhalb dieser vier Stile liegen acht Dimensionen von Führung.

Nachdem Sie Ihren bevorzugten Stil kennen, geht es bei ausgewogener Führung darum, in acht zentralen Dimensionen kompetent zu werden, sodass Sie je nach Situation oder Gegenüber flexibel zwischen ihnen wechseln können.

- 1

Ergebnisse erzielen
Fokus und Verantwortungsbewusstsein aufrechterhalten, um Ziele zu erreichen
- 2

Veränderungen führen
Mit Unsicherheit umgehen und Menschen durch Veränderungen begleiten
- 3

Eine überzeugende Vision entwickeln
Richtung geben und Menschen dafür begeistern
- 4

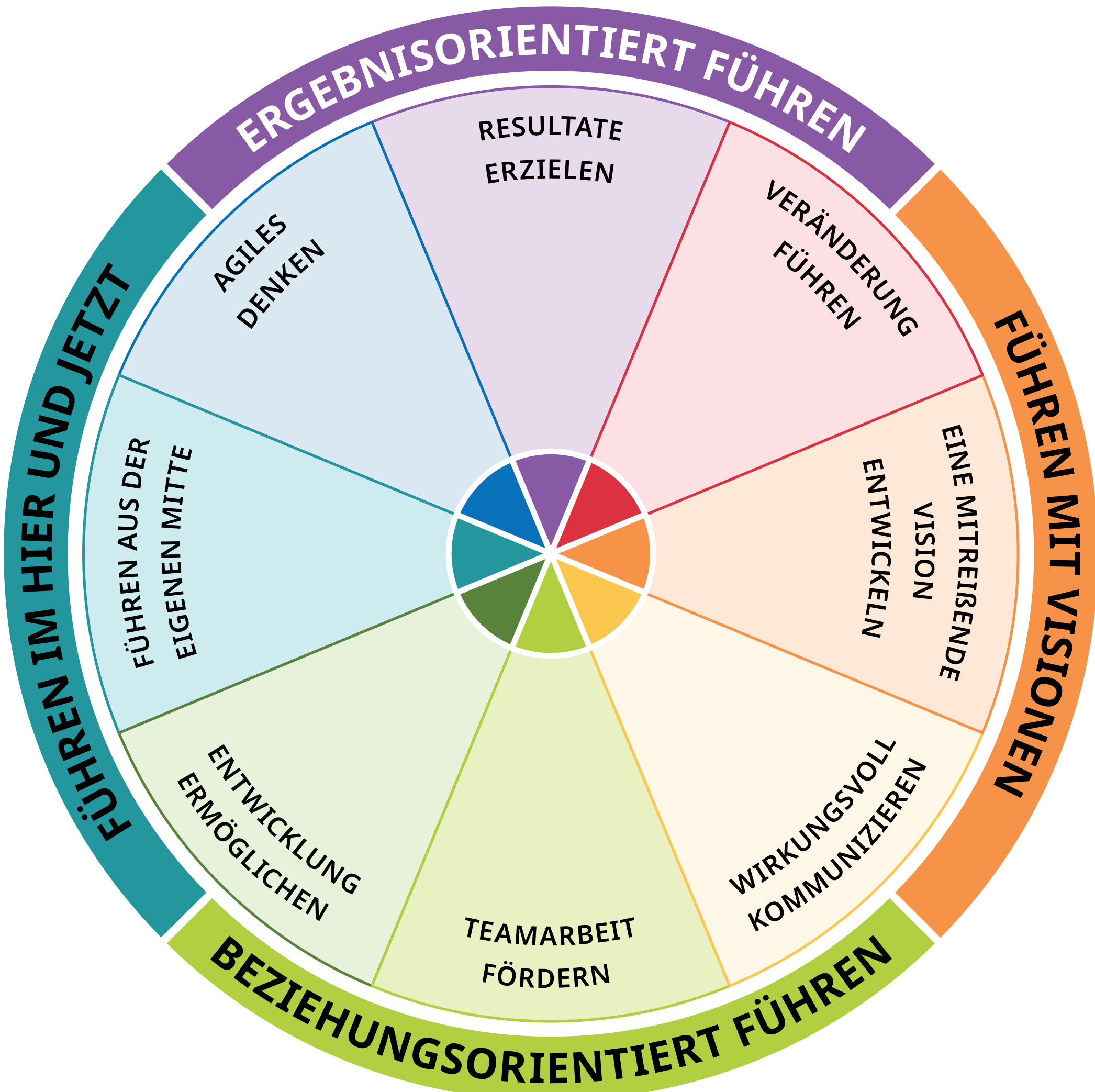
Wirkungsvoll kommunizieren
Ideen klar vermitteln und zum Handeln inspirieren
- 5

Teamarbeit stärken
Vertrauen schaffen und Zusammenarbeit über unterschiedliche Gruppen hinweg fördern
- 6

Entwicklung fördern
Kompetenzen aufbauen und andere in ihrer Entwicklung unterstützen
- 7

Führung aus der eigenen Mitte
Authentizität, Integrität und Selbstwahrnehmung zeigen
- 8

Agiles Denken
Annahmen hinterfragen, sich schnell anpassen und neue Möglichkeiten erkennen



Jede Führungskraft wird sich ganz natürlich auf einige dieser Dimensionen stärker stützen als auf andere. Das ist nicht falsch, kann jedoch blinde Flecken entstehen lassen.

Zum Beispiel:

Eine ergebnisorientierte Führungskraft erzielt Resultate, übersieht dabei jedoch unter Umständen das Wohlbefinden des Teams

Eine zentrierte Führungskraft sorgt für Stabilität, zögert jedoch unter Umständen notwendige Veränderungen hinaus

Eine visionäre Führungskraft kann inspirieren, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten in der Umsetzung

Eine beziehungsorientierte Führungskraft baut Vertrauen auf, vermeidet jedoch möglicherweise schwierige Entscheidungen

Was fühlt sich für Sie authentisch an?

Die besten Führungskräfte geben ihre natürlichen Stärken nicht auf. Sie lernen, diese anzunehmen, gezielt einzusetzen und schließlich in Balance zu bringen.
Sie bewegen sich flexibel zwischen den acht Dimensionen und passen ihren Führungsstil an die Bedürfnisse ihrer Teams sowie an die jeweiligen Herausforderungen an.



Zukunftsfähige Führung beginnt mit Selbstwahrnehmung

Wie wir gesehen haben, liegt die Stärke wirksamer Führung in der Fähigkeit, alle acht Dimensionen bewusst einzusetzen.

Eine selbstwahrnehmende Führungskraft weiß, wann sie eine Dimension verstärken oder eine andere zurücknehmen sollte und wählt gezielt die Dimension, die in einem bestimmten Moment am besten zu den Bedürfnissen des Teams und der Organisation passt.

Mit dieser Klarheit können Führungskräfte ihren Ansatz an die jeweilige Person anpassen und so das Beste in ihr hervorbringen, um optimale Ergebnisse zu erzielen.

Stellen Sie sich vor, Sie gehen aus einem Meeting, in dem ein zentrierter Führungsstil gefragt ist, direkt in das nächste, in dem eine völlig andere Gruppe von Menschen einen visionären Ansatz erfordert. Um in beiden Situationen erfolgreich zu sein, müssen Führungskräfte in der Lage sein, die relevanten Dimensionen sowohl zentrierter als auch visionärer Führung gezielt einzusetzen.

Mit Selbstwahrnehmung passen Führungskräfte ihren Ansatz bewusst an und schaffen die richtige Balance, um Menschen auch durch komplexe Situationen zu führen.

Warum Balance in der Führung entscheidend ist

Die Notwendigkeit, sich anzupassen, ist nicht abstrakt. Sie zeigt sich täglich in Führungsetagen und Teams aller Branchen:

Führungskräfte geben an, nicht ausreichend vorbereitet zu sein. Mehr als die Hälfte sagt, dass es ihnen schwerfällt, die Anforderungen von Transformation mit den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden in Einklang zu bringen

(Forbes, 2024)

Agile Führung zählt zu den wichtigsten strategischen Prioritäten von CEOs. Anpassungsfähigkeit wird dabei höher bewertet als fachliche Expertise

(Gartner, 2023)

Nur 19 % der Führungskräfte glauben, dass traditionelle Modelle noch funktionieren

(Deloitte, 2025)

Die Zukunft der Führung liegt nicht in dem einen richtigen Führungsstil, sondern darin, in vielen unterschiedlichen Situationen wirksam führen zu können.

Die Herausforderung für HR-Verantwortliche, Talent Manager und CHROs ist klar:

Führungskräfteentwicklung darf kein reines Abhaken von Maßnahmen oder eine Belohnung für Betriebszugehörigkeit mehr sein. Sie muss Führungskräfte darauf vorbereiten, Selbstwahrnehmung zu entwickeln und mit Agilität zu handeln.

Erfolgreiche Organisationen müssen sich davon lösen, eindimensionale Führungskräfte zu entwickeln, und stattdessen in Führungspersönlichkeiten investieren, die mehrere Dimensionen von Führung in Balance bringen können.



Vom Bewusstsein zum Handeln: **Das Programm Self-Aware Leader**



Zu erkennen, auf welche Dimensionen Sie sich bevorzugt stützen, ist ein entscheidender Schritt, um neue Führungsstile zu entwickeln. Genau hier setzt das **Programm Self-Aware Leader** an.

Zu erkennen, auf welche Dimensionen Sie sich bevorzugt stützen, ist ein entscheidender Schritt, um neue Führungsstile zu entwickeln. Genau hier setzt das Programm Self-Aware Leader an.

Aufbauend auf den acht Dimensionen von Führung unterstützt das Programm Führungskräfte dabei, ihren individuellen Stil zu reflektieren, blinde Flecken zu erkennen und weniger genutzte Bereiche gezielt zu stärken.

In Workshops und individuellen Sessions lernen Führungskräfte, sich selbst besser zu verstehen und ihren Ansatz so anzupassen, dass sie ihre Teams inspirieren und wirksam unterstützen.

Das **Programm Self-Aware Leader** begleitet Führungskräfte dabei, ihre Entwicklung gezielt zu vertiefen. In Kombination mit dem Insights Discovery Transformational Leadership Profile wird diese neue Selbstwahrnehmung in konkretes Handeln übersetzt und vermittelt die Fähigkeiten, sich anzupassen und dort Wirkung zu erzielen, wo es am meisten zählt.

[Mehr erfahren](#)

Die größten Stärken der nächsten Generation von Führungskräften werden Agilität und Balance sein.
Die Neuausrichtung hat bereits begonnen.