

Führung im Wandel

10 essenzielle Leadership-Skills

Unsere Arbeitswelt wandelt sich rasant – und Führungskräfte müssen mehr als nur Veränderungen managen. Gefragt ist eine tiefgehende Transformation. Dieser Artikel stellt zehn Leadership-Skills vor, die für nachhaltige Wirkung von Führung entscheidend sind.

Von Claudia Buzzelli

1. Klarheit

Klarheit bildet die Grundlage wirksamer Führung. Sie bedeutet, sich selbst gut zu kennen, eigene Werte zu verstehen und den Mut zu haben, diese authentisch zu leben und Klarheit über die eigene Position, den eigenen Einflussbereich und die eigene Führungsrolle zu haben. Führungskräfte mit grosser Klarheit bieten ihren Mitarbeitenden Orientierung – besonders in unsicheren Zeiten. Ebenso entscheidend sind die Klarheit über die Ziele der Abteilung und des Teams sowie die nötige Strategie. Nur wenn Führungskräfte eine klare Vision vermitteln und gemeinsame Ziele definieren, können sie ihre Teams wirksam steuern und motivieren. Diese Klarheit bildet die Basis für alle weiteren Leadership-Fähigkeiten. Ohne Klarheit kann Führung nicht nachhaltig sein.

2. Reflexionsfähigkeit

Die Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln in Bezug auf die Ziele regelmässig zu hinterfragen, ist ein zentraler Faktor, um Klarheit zu gewinnen und als Führungskraft erfolgreich zu bleiben. In einer sich schnell wandelnden Welt können festgefahrene Muster hinderlich sein. Reflexion hilft, neue Perspektiven einzunehmen und flexibel auf Herausforderungen zu reagieren. Führungskräfte, die ihre Reflexionsfähigkeit trainieren, erkennen frühzeitig Chancen zur Anpassung und Weiterentwicklung. Sie sind in der Lage, den Überblick über das grosse Ganze zu behalten, auch wenn das Tagesgeschäft hektisch ist.

3. Lerner-Mindset

Während in der Reflexion die Vergangenheit und die aktuelle Situation analysiert werden, richtet ein Lerner-Mindset den

Blick in die Zukunft. Es bedeutet, neugierig zu bleiben, neue Perspektiven zuzulassen und aktiv an der eigenen Entwicklung zu arbeiten. Gleichzeitig geht es darum, Mitarbeitende zu ermutigen, eine ähnliche Haltung einzunehmen. Führungskräfte, die kontinuierliches Lernen vorleben, fördern eine Kultur der Neugier und Entwicklung, die Teams hilft, sich schnell an Veränderungen anzupassen und in einer dynamischen Welt wirksam zu bleiben.

4. Akzeptanz

Erfolgreiche Führungskräfte akzeptieren Herausforderungen und übernehmen die Verantwortung, Lösungen zu finden. Statt sich entmutigen zu lassen, fragen sie sich: «Was kann ich tun, um mein Ziel trotz der widrigen Umstände zu erreichen?» Statt zu klagen, erkennen sie Chancen, handeln proaktiv und lösungsorientiert. Dabei unterscheiden sie zwischen beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Faktoren und setzen ihre Energie gezielt dort ein, wo sie echte Veränderungen bewirken können. Sie verkörpern eine Can-do-Mentalität, ergreifen die Initiative und inspirieren ihr Umfeld. Indem sie den Lead übernehmen und mit gutem Beispiel vorangehen, fördern sie eine Kultur der Eigenverantwortung und des konstruktiven Handelns.

5. Zielfokus

Vorgesetzte müssen eine klare Zukunftsvision entwickeln und langfristige Ziele formulieren, die sowohl den Unternehmenserfolg als auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern. Ein starker Zielfokus ist entscheidend, um Klarheit zu schaffen und den eingeschlagenen Weg konsequent zu verfolgen. Gute Ziele sind herausfordernd, aber realistisch – sie geben Orientierung, schaffen Motivation und treiben Fortschritt voran.

Sie inspirieren das Umfeld, fordern Mitarbeitende heraus und ermöglichen persönliches Wachstum. Erfolgreiche Führungskräfte lassen sich nicht von kurzfristigen Ablenkungen oder Hindernissen entmutigen. Auch in hektischen Zeiten bewahren sie ihren Fokus, verfolgen ihre Ziele mit Entschlossenheit und sorgen dafür, dass ihr Team gemeinsam auf das grosse Ganze hinarbeitet.

6. Entscheidungsstärke

Führung bedeutet, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen – auch unter Unsicherheit. Es geht weniger darum, immer die perfekte Lösung zu finden, sondern handlungsfähig zu bleiben. Starke Führungskräfte analysieren nicht endlos. Sie integrieren unterschiedliche Perspektiven, erkennen Chancen und Risiken, wählen pragmatische Lösungen und treffen mutige Entscheidungen. Dabei sind sie bereit, kalkulierte Risiken einzugehen und bei Bedarf flexibel ihre Richtung anzupassen. Sie schaffen Klarheit für ihr Team, geben Orientierung.

7. Fehlerfreundlichkeit

Eine fehlerfreundliche Haltung ist ein entscheidender Treiber für Innovation und Wachstum. Vorgesetzte, die Fehlerfreundlichkeit vorleben, schaffen ein Umfeld, in dem Lernen, Experimentieren und mutiges Handeln möglich sind. Sie ermutigen ihre Teams, neue Wege zu gehen und aus Fehlern wertvolle Erkenntnisse zu ziehen. Fehler werden nicht als Scheitern gesehen, sondern als notwendige Entwicklungsschritte auf dem Weg zum Erfolg. Diese Haltung stärkt das Vertrauen und unterstützt eine dynamische und zukunftsorientierte Arbeitskultur, in der sich Teams stetig weiterentwickeln und Höchstleistungen erzielen können.

8. Veränderungskompetenz

Führungskräfte müssen Wandel nicht nur anstossen, sondern aktiv gestalten – auch wenn er Risiken und Widerstände mit sich bringt. Dies erfordert ein tiefes Verständnis für die Dynamik von Veränderungsprozessen sowie die Fähigkeit, Menschen für neue Wege zu gewinnen. Gleichzeitig dürfen sie das übergeordnete Ziel nicht aus den Augen verlieren, bieten Orientierung und setzen klare Prioritäten. Sie agieren als Wegbereiter, machen Mut zur Veränderung und navigieren ihr Team sicher durch unsichere Phasen.

9. Umsetzungsstärke

Gute Ideen sind ohne Umsetzung wertlos. Umsetzungsstärke bedeutet, Projekte trotz Herausforderungen erfolgreich in die Realität zu bringen. Führungskräfte mit Umsetzungsstärke fokussieren sich auf ihre Ziele, bleiben auch bei Widrigkeiten standhaft und behalten immer das grosse Ganze im Blick. Damit sind sie Vorbild für ihr Team, sich Prioritäten zu setzen und konsequent an der Umsetzung zu arbeiten. Sie sorgen dafür, dass aus Plänen konkrete Taten werden.

10. Soziale Intelligenz

Menschen erfolgreich zu führen, erfordert eine hohe soziale Intelligenz. Die Fähigkeit, Emotionen anderer wahrzunehmen und tragfähige Beziehungen zu gestalten, ist essenziell. Das erlaubt Führungspersonen, die wertvolle Andersartigkeit jedes Individuums zu erkennen und die verschiedenen Perspektiven in einem inklusiven Arbeitsumfeld so zusammenzubringen, dass alle ihr Potenzial entfalten können.

REFLEXIONSFRAGEN, UM DIE EIGENE FÜHRUNGSKOMPETENZ AUF EIN NEUES LEVEL ZU BRINGEN

1. Klarheit:

- Welche fünf Werte sind Ihnen am wichtigsten?
- Welche Werte Ihres Unternehmens teilen Sie persönlich?

2. Selbstreflexion:

- Wie oft nehmen Sie sich Zeit, Ihr Handeln zu reflektieren?
- In welchen Bereichen nutzen Sie Ihr Potenzial noch nicht vollständig?

3. Learner-Mindset:

- Was war die wichtigste Lektion aus einer schwierigen Situation?
- Wie oft suchen Sie aktiv nach neuen Perspektiven?

4. Akzeptanz:

- Wie klar ist Ihnen Ihr persönlicher Einflussbereich?
- Wie viel Zeit verbringen Sie mit Themen, die Sie nicht ändern können?

5. Zielfokus:

- Wohin soll sich Ihr Verantwortungsbereich entwickeln?
- Wie oft ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, aus der Komfortzone herauszutreten und neue Herausforderungen anzunehmen?

6. Entscheidungsstärke:

- Wie gehen Sie mit schwierigen Entscheidungen um?
- Wann sind Sie zuletzt ein Risiko eingegangen?

7. Fehlerfreundlichkeit:

- Wie reagieren Sie, wenn ein Fehler passiert?
- Wie viel Freiheit geben Sie Ihren Mitarbeitenden, Neues auszuprobieren?

8. Veränderungskompetenz:

- Wann haben Sie zuletzt eine Veränderung aktiv vorangetrieben?
- Wie reagieren Sie auf Widerstände in Veränderungsprozessen?

9. Umsetzungsstärke:

- Wie konsequent verfolgen Sie Ihre Ziele?
- Wie schaffen Sie es, auch in schwierigen Zeiten die Motivation im Team zu unterstützen?

10. Soziale Intelligenz:

- Wie gut können Sie die Emotionen anderer Menschen erkennen?
- Wie fördern Sie Vielfalt und Inklusion in Ihrem Team?

Das stärkt die Teamleistung und ist die Grundlage für gute Zusammenarbeit.

Fazit

Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich grundlegend gewandelt. Heute geht es nicht mehr nur um Management, sondern um Inspiration, Orientierung in unsicheren Zeiten und Transformation – also um echtes Leadership. Das bedeutet, Menschen durch Persönlichkeit, Überzeugungskraft und gelebte Werte auf die Reise in die Zukunft mitzunehmen.

Die zehn beschriebenen Fähigkeiten sind essenziell, um als Leader der Zukunft er-

folgreich zu sein. Unternehmen, die diese Leadership-Skills in ihren Führungsteams gezielt fördern, legen die Grundlage für nachhaltigen Erfolg in einer dynamischen Welt.



Claudia Buzzelli, Geschäftsführerin von Buzzelli Leadership Development, ist eine engagierte Trainerin und Business Coach. Sie unterstützt Führungskräfte dabei, ihr Potenzial zu entfalten und ihre Leadership-Qualitäten auf den Next Level zu bringen. Sie verfügt über langjährige Führungserfahrung in der Finanzdienstleistungsbranche und Weiterbildung. Weitere Info: www.buzzelli.eu



FFHS Fernfachhochschule Schweiz
Mitglied der SUPSI

Menschen. Kompetenzen. Karriere.
Leben & Studieren einfach kombinieren.

HR neu denken: Machen Sie sich auf den Weg zu Exzellenz im Bereich People & Culture und bauen Sie Ihre Kompetenzen aus! Das spezifisch für berufsbegleitendes Studieren entwickelte Studienmodell lässt sich mit Beruf, Familie oder Sport flexibel vereinbaren.

ffhs.ch/people-and-culture