



# Führung gestalten

Ausgabe 11-2025



## Selbstreflexion als Führungskraft.

Wie gut führen Sie wirklich?

Die Herausforderung, ein Unternehmen oder eine Abteilung erfolgreich zu führen, ist anspruchsvoller denn je. Wirtschaftliche Unsicherheiten, technologische Transformation und der Fachkräftemangel verlangen nicht nur strategische Weitsicht, sondern auch eine ständige Überprüfung des eigenen Führungsverhaltens.

»Wie wirke ich auf andere?«

»Verstehen die anderen meine Strategie?«

»Gelingt es mir, andere für mein Vorgehen zu begeistern?«

»Bin ich die Führungskraft, die das Unternehmen jetzt braucht?«

Hand aufs Herz. Wann haben Sie zuletzt innegehalten und sich kritisch diese Fragen gestellt? Eine solche Reflexion ist mehr als ein schöner Gedanke – sie ist der **Kern für nachhaltigen Führungserfolg**.

### || Warum Selbstreflexion heute unverzichtbar ist.

Selbstreflexion ist keine Schwäche, sondern ein Zeichen von Reife und Verantwortung. In einer früheren Ausgabe habe ich einmal die Gefahr von blinden Flecken und dem Dunning-Kruger-Effekt beschrieben. Demnach sind es **häufig die inkompetenten Personen, die ihre Leistungen nicht hinterfragen**, während die Kompetenten um die Komplexität von Themen wissen und sich daher auch gerne hinterfragen. Wer also meint, Selbstreflexion sei nichts für ihn oder sie, unterliegt genau diesem Effekt.

Führungskräfte, die regelmäßig ihr Verhalten überprüfen, identifizieren schneller Verbesserungspotenziale und schaffen ein Umfeld, das auf Vertrauen und Weiterentwicklung basiert. Doch wie kann dies systematisch angegangen werden?

Zunächst der **Blick auf die Kommunikation**.

Werden Ihre Botschaften klar verstanden? Mitarbeitende schätzen Führungspersonen, die aktiv zuhören und gezielt Feedback geben. Reflexion bedeutet hier, zu hinterfragen, ob die eigene Sprache inspirierend oder dominierend wirkt. Wie oft erfragen Sie aktiv Meinungen aus Ihrem Team?

Sodann Ihre **Rolle als Vorbild**.

Mitarbeitende orientieren sich an den Werten und dem Verhalten ihrer Vorgesetzten. Spiegelt bei kritischer Betrachtung Ihr Verhalten das wider, was Sie von Ihrem Team erwarten? Authentizität und Integrität sind die Grundsteine einer starken Führungsrolle.

Und nicht zuletzt, der **Umgang mit Fehlern**.

Der Umgang mit Fehlern – sowohl den eigenen als auch denen von Mitarbeitenden oder im Kollegium – zeigt, ob Sie eine Lernkultur fördern oder ungewollt Ängste schüren. Reflektieren Sie doch einmal, wie Sie reagieren, wenn etwas schief läuft: mit Vorwürfen oder mit einer Lösungsorientierung, die das Team wachsen lässt?

### || Praxisimpulse für Ihre Selbstreflexion.

Selbstreflexion gelingt am besten durch strukturierte Ansätze. Planen Sie feste Zeiten ein, in denen Sie sich intensiv mit Ihrem Führungsverhalten auseinandersetzen. Nutzen Sie gezielte Fragen wie:

**Wo habe ich in den letzten sechs Monaten einen positiven Unterschied gemacht?**

**Gibt es Verhaltensweisen, die ich ändern möchte, weil sie mein Team nicht optimal unterstützen?**

**Was sagen die Menschen um mich herum – ehrlich – über meine Führung?**

Ein **Feedbackgespräch** mit vertrauenswürdigen Kollegen oder ein externer Coach kann dabei unterstützen, blinde Flecken zu erkennen.



Beitrag von Karin Mar  
Prodatex GmbH

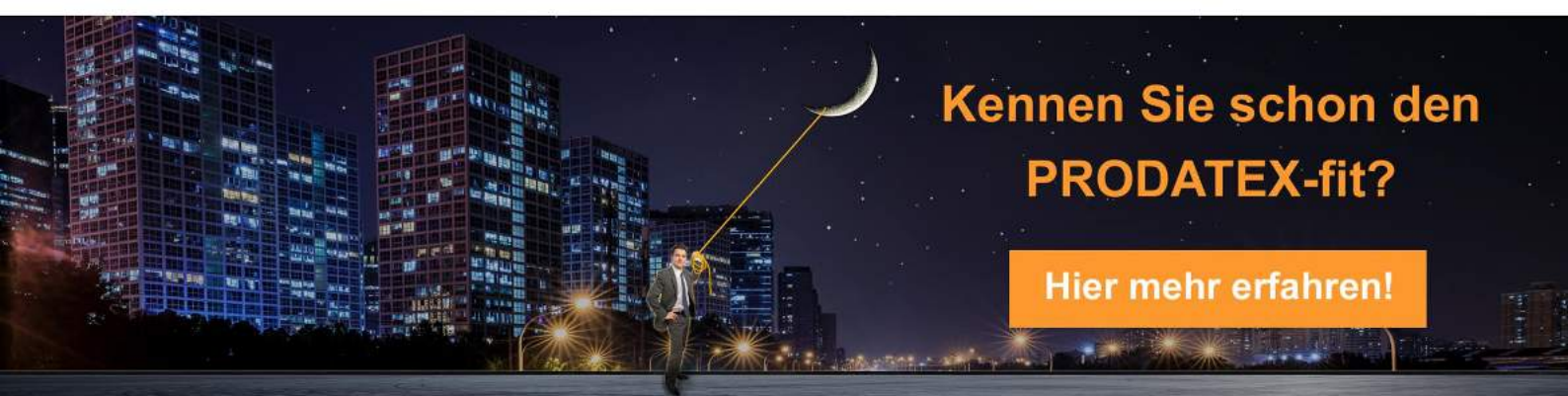
Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

## VORSCHAU !

Im Dezember lassen wir das Jahr Revue passieren und werfen gemeinsam einen Blick auf die Chancen und Herausforderungen, die 2026 für Führungskräfte bereithält.

Freuen Sie sich auf eine inspirierende Weihnachtswachricht, die Sie mit neuen Perspektiven ins kommende Jahr begleiten wird.

© Prodatex GmbH  
<https://www.prodatex.de>



**Kennen Sie schon den  
PRODATEX-fit?**

**Hier mehr erfahren!**