



Ihr Team ist kompetent. Ihre Prozesse sind solide. Warum steckt die Organisation trotzdem fest?

Leadership Architecture Audit - für Executives und erfahrene Führungskräfte.

Entwickelt von Bernd Zimmermann | Experte für skalierbare Führung

Wo Strategie versickert – und Performance liegen bleibt

Diese Fragen zeigen Ihnen, wo Entscheidungen steckenbleiben – und warum Delegation oft das Gegenteil von dem erzeugt, was Sie wollen.

Markieren Sie jede Frage, auf die Sie keine klare, sofortige Antwort haben.

Mehr als 2 Markierungen auf dieser Seite zeigen einen systemischen Engpass an.

1. Wie baue ich ein Führungssystem, das unabhängig von einzelnen „Hero Leaders“ funktioniert?
2. Welche Führungskompetenzen sind für unsere nächste Wachstumsphase zwingend – und welche nicht mehr?
3. Wie übersetze ich unsere Strategie in wenige, klare Führungsprioritäten für alle Ebenen?
4. Wie schaffe ich es, dass Führung im Alltag sichtbar wird (Entscheidungen, Meetings, Verhalten) statt in Leitbildern zu bleiben?
5. Welche „Führungsschulden“ haben wir aufgebaut, die uns künftig teuer zu stehen kommen?
6. Wie erkenne ich, wann ich zu viel Einfluss nehme und damit Ownership zerstöre?
7. Wie setze ich Standards für „gute Entscheidungen“ und wie erkenne ich, ob wir zu langsam entscheiden?
8. Wie schaffe ich eine Kultur, in der Menschen Probleme früh adressieren, statt sie zu verstecken?
9. Wie entwickle ich ein Top-Team, das wirklich als Team arbeitet und nicht als Sammlung von Bereichsinteressen und wie erkenne ich Dysfunktionen im Führungskreis früh (Allianzen, Konkurrenz, Informationszurückhaltung, Versinken im Operativen)?
10. Wie baue ich Narrative, die Energie und Richtung erzeugen, ohne zu beschönigen?

Wo Delegation scheitert und Kapazität vergeudet wird

Diese Fragen zeigen Ihnen, wo Entscheidungen steckenbleiben - und warum Delegation oft das Gegenteil von dem erzeugt, was Sie wollen.

Markieren Sie jede Frage, auf die Sie keine klare, sofortige Antwort haben.

Mehr als 2 Markierungen auf dieser Seite zeigen einen systemischen Engpass an.

1. Wie finde ich heraus, welcher Führungsstil zu mir passt – und wann ich ihn bewusst wechseln sollte (s. zum Beispiel die 6 Führungsstile nach Golmann)?
2. Woran erkenne ich, ob ich gerade führe oder nur reagiere?
3. Welche drei Führungsprinzipien sollte ich für mich glasklar definieren – und wie formuliere ich sie?
4. Welche Routinen helfen mir, als Führungskraft reflektiert zu bleiben, statt im Autopiloten zu laufen?
5. Wie priorisiere ich als Führungskraft, wenn alles wichtig wirkt?
6. Wie schaffe ich es, weniger zu kontrollieren, ohne Verantwortung zu verlieren?
7. Wie setze ich Grenzen, ohne kalt oder unnahbar zu wirken und wie formuliere ich Erwartungen so, dass sie wirklich verstanden werden?
8. Wie delegiere ich so, dass Verantwortung wirklich übergeht – und nicht nur Aufgaben?
9. Wie baue ich echte Teamverantwortung auf, statt Einzelkämpfertum zu verstärken?
10. Wie führe ich Veränderung, ohne dass mein Team in Zynismus kippt und wie erkläre ich unpopuläre Entscheidungen, ohne mich zu rechtfertigen oder zu verstecken?

Zwei oder mehr Markierungen?

Dann lohnt sich ein Gespräch. Nicht um Probleme zu benennen, die Sie längst kennen – sondern um konkret zu werden: Welche Hebel wirken in Ihrer Situation? Wo fangen Sie an?

30 Minuten. Kostenlos. Mit einem klaren Ergebnis: weniger Eskalationen, klarere Entscheidungen, mehr Kapazität für das Wesentliche.





Bernd Zimmermann

Experte für skalierbare Führung

Komplexität gehört ins System – nicht auf den Schreibtisch des Einzelnen: Ich helfe Executives und Führungsteams, genau das zu strukturieren – durch klare Entscheidungslogik, funktionierende Delegation und Umsetzung, die nicht vom Einzelnen abhängt.

Meine Perspektive kommt nicht nur aus der Wissenschafts- und Beraterdistanz, sondern aus eigener Führungserfahrung bei Siemens und UniCredit.

Bernd Zimmermann

www.skalierbar-fuehren.de