



Die 8 größten Leadership Fallen

Wer ich bin

Ich habe 2014 /15 zum ersten mal im Top Management gearbeitet - eine Erfahrung, die mein Verständnis von Führung nachhaltig geprägt hat.

Innerhalb weniger Jahre habe ich zwei Positionen übersprungen und war zuletzt als Managerin in der Automobilbranche tätig.

Als Top Executive Coach stehe ich nicht nur für Klarheit und neue Ansätze, sondern auch für eine unvergleichliche Tiefe in der Zusammenarbeit mit meinen Kunden.

Ich helfe meinen Kunden dabei unbewusste Muster zu durchbrechen damit sie mit weniger Aufwand mehr Wirkung zu erzielen – für souveräne Führung und starke Teams.

Meine Kunden kommen aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen.

Ich arbeite mit Führungskräften, die neugierig und reflektiert sind. Sie wollen wachsen und die Zukunft aktiv mitgestalten.

Ich weiß, wo du gerade stehst.

Du bist erfolgreich und immer bereit Verantwortung zu übernehmen. Dein Tag ist voll mit Meetings, Entscheidungen und Problemen, die eigentlich von deinen Mitarbeitern gelöst werden müssten.

Doch dabei tappst du - ohne es zu merken - in Leadership Fallen.

Das gefährliche daran?

Du merkst es oft erst, wenn es richtig knallt:

- Projekte kommen nicht voran
- Mitarbeiter liefern nicht, was du erwartest
- du kämpfst dich durchs operative Hamsterrad
- Ziele werden nicht erreicht

Dabei willst du Mitarbeiter, die mitdenken.
Die schnell und zuverlässig umsetzen.
Die Verantwortung übernehmen.
Und hammer Ergebnisse liefern.

Aber am Ende bleibt wieder alles an dir hängen.

Nicht, weil du es falsch machst. Sondern, weil es dir keiner je richtig beigebracht hat.

Führung wurde über Jahre vernachlässigt.
Klassische Management-Schulungen kratzen nur an der Oberfläche. Und die Ansprüche an Leadership sind heute so hoch wie nie zuvor.

Ich zeige dir hier die 8 größten Leadership Fallen auf.

1. Das Rucksack-Prinzip

Schon mit deiner ersten Beförderung hast du Aufgaben aus der alten Rolle mitgenommen, wie einen Rucksack.
Dazu kam ein neuer Rucksack hinzu: Führung.
Allerdings kam Führung immer zu kurz, weil du mit deinen alten Aufgaben beschäftigt warst.

Und so kamen im Laufe der Jahre immer mehr Rucksäcke hinzu, die eigentlich gar nicht mehr zu dir gehören.

Und jeder neue Verantwortungsbereich hat den Druck nur vergrößert. Deine Inbox ist voll mit strategisch wichtigen Themen und trotzdem sitzt du abends da und beantwortest Kundenmails und prüfst Präsentationen.

👉 Wenn du es schaffst, alte Aufgaben konsequent abzugeben und den „Rucksack“ abzustreifen, gewinnst du Klarheit, Kapazität und kannst dich endlich auf die großen Hebel konzentrieren.

2. „Mit der Beförderung wird alles anders“

Du hast geglaubt: „Ich brauche nur die nächste Beförderung, dann wird alles anders. Dann habe ich die Probleme mit den Mitarbeitern nicht mehr. Wenn ich ganz oben bin und was sage, wird das gemacht.“

Spoiler, es wird schlimmer. Weil deine alten Muster geblieben sind und gleichzeitig dein Verantwortungsbereich gestiegen ist.

👉 Der Gamechanger ist nicht die Position, sondern deine Art zu führen.

3. Top-Down-Anweisungen

Du siehst das Problem, du gibst klare Anweisungen und denkst: erledigt. Der Knackpunkt: So nimmst du deinen Mitarbeitern das Denken ab

.Sie kommen mit dem gleichen Thema wieder zu dir. Oder setzen das um, was du ihnen gesagt hast und wissen dann nicht weiter.

Top Down ist manchmal wichtig und notwendig, aber wenn es (fast) ausschließlich praktiziert wird, ist es destruktiv für dich. Vor allem High Performer können sowas nicht leiden, weil sie mitgestalten wollen. Im schlimmsten Fall verlierst du die.

👉 Wenn du aufhörst nur Ansagen zu machen und anfängst Mitarbeiter Raum zu geben sich einzubringen, dann liefern die auch bessere Ergebnisse.

4. “Einfach mehr arbeiten”

Im mittleren Management hat “einfach mehr Arbeit” irgendwie funktioniert. Das heißt, deine Herausforderungen im Top-Management hast du nicht seit gestern. Die hast du schon länger. Die wurden nur nicht im Kern gelöst, sondern durch “mehr Arbeit” einfach kompensiert. Und im Laufe der Jahre hast du standortübergreifend mehr Verantwortung übernommen, sodass “einfach mehr arbeiten” gar keine Lösung mehr ist.

👉 Wenn du Klarheit schaffst und klare Prioritäten setzt kannst du strategisch Aufgaben abgeben und mit weniger Zeitaufwand bessere Ergebnisse erzielen.

5. Rückdelegation

Dieser Punkt hängt mit dem 3. Punkt zusammen, dass klare Anweisungen gegeben werden. Das heißt, der Mitarbeiter muss sich nicht wirklich einbringen.

Das führt dazu, dass Mitarbeiter entweder einfach umsetzen, was gesagt wurde und dann nicht weiter kommen – hier kommst du wieder ins Spiel. Oder gar nicht umsetzen und das Thema landet dann wieder bei dir.

Zudem wird immer auf der gleichen Weise delegiert. Im Team hast du aber unterschiedliche Persönlichkeiten. Und unterschiedliche Persönlichkeiten müssen unterschiedlich geführt werden.

👉 Wenn du lernst, klar und typengerecht zu delegieren, wachsen deine Mitarbeiter und du wirst massiv entlastet.

6. Die Falle der Isolation

An der Spitze ist es einsam. Ab einer bestimmten Flughöhe bekommst du kaum noch ehrliches Feedback.

Deine Mitarbeiter reden dir nach dem Mund.

Manche aus Respekt, andere aus Angst vor Konsequenzen.

Mit Kollegen kannst du dich auch nicht offen über Probleme austauschen – am Ende verwenden die das noch gegen dich.

☞ Von externen Sparringspartnern (wie mir) bekommst du ehrliches Feedback und konkrete Schritte, die dich dorthin bringen, wo du hinwillst.

7. Macher Mentalität ☞

Ein Problem im Projekt und dein Reflex ist: Eingreifen. Lösen. Die Macher-Mentalität ist wichtig und hat dich sehr weit gebracht.

Wenn du selber für alles eine Lösung suchst landest du im Aktionismus.

☞ Wenn du dich aus dem Aktionismus löst und in die echte Führungsrolle gehst, dann erreichst du mit weniger Aufwand mehr Wirkung und dein Team liefert Ergebnisse, die dich stolz machen.

8. Die politische Falle

Viele denken: Leistung alleine reicht.

Wenn du hart arbeitest, Probleme löst und Ergebnisse lieferst, wirst du gesehen und anerkannt.

Aber selbst die Besten verlieren, wenn sie die Dynamiken im Unternehmen nicht verstehen.

Dynamiken auf zwischenmenschlicher und struktureller Ebene.

👉 Wenn du lernst, Dynamiken im Unternehmen zu erkennen, für dich zu nutzen und dir ein Netzwerk aufbaust – kannst du deinen Einfluss zielgerichteter und erfolgreicher nutzen.

Dein nächster Schritt

Wenn du dich hier wiederer kennst, bist du nicht der einzige. 80% der Top Manager sind davon betroffen.

Und die Wahrheit ist: Zwischen Information und Umsetzung klafft eine riesige Lücke. Genau diese Lücke schließe ich.

Wenn du willst, dass dein Team eigenständiger arbeitet, mehr Verantwortung übernimmt und du dadurch mehr Zeit für wichtige Aufgaben bekommst - dann sollten wir uns unterhalten.

**Meine Kunden gehören zur neuen Liga der Führung.
Sie werden Pioniere, weil sie mutig genug sind Leadership neu zu denken.**

Jetzt liegt es an dir, den nächsten Schritt zu gehen.

Lass uns sprechen und schauen, ob wir ein gutes Match für eine Zusammenarbeit sind.

Kundenstimmen:

Katrin Turvey, Vorständin bei Kersia:

“Mirnesa hält einem sehr gut den Spiegel vor. Es hat mich überrascht, dass ich in einer Stunde mit ihr viel mehr erreicht habe als in einem ganzen Seminar bei anderen. Ich war zu 80% im Tagesgeschäft involviert und bin gefühlt zu nichts gekommen. Mittlerweile habe ich 70/80% für strategische Aufgaben und erreiche meine Ziele schneller mit weniger Aufwand.”

Alexander Schulz, Geschäftsführer bei Replay:

Der wichtigste und größte Hebel im Coaching war meine persönliche Entwicklung und mein Mindset. Das habe ich in der Form aus anderen Weiterbildungen nicht gekannt und war beeindruckt wie viel sich dadurch im Alltag verändert hat. Ich verschwende meine Zeit nicht mehr in unnötigen Meetings, sondern kann mich wichtigen Themen widmen. Mein Team performt auch besser, sodass wir unser Jahresziele im August bereits erreicht haben.

Lass uns reden!

Schreib mir eine Nachricht auf LinkedIn oder ruf mich an:

Tel: 0176 43260858