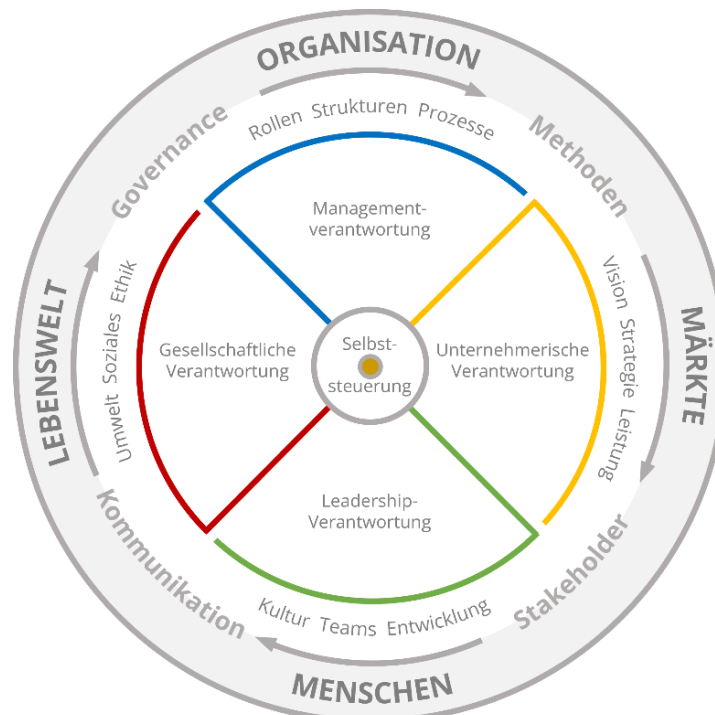


STEUERKREIS FÜHRUNG

ZUR EINORDNUNG

In komplexen Organisationen sind Führungskräfte gefordert, unterschiedliche Verantwortungen und Wirkungshebel im Blick zu behalten und auszubalancieren, um ihre **Wirksamkeit** zu **stärken**. Der Steuerkreis Führung unterstützt sie dabei, Entscheidungen, Prioritäten und Spannungsfelder einzuordnen und zu reflektieren.

Mit diesem Verständnis ist er kein weiteres Führungsmodell, sondern ein **Orientierungsrahmen** für die Gestaltung wirksamer Führung in Komplexität.



Steuerkreis Führung
© 2025 Wolfgang Heinrichs

Im Steuerkreis Führung greifen die **Verantwortungsdimensionen** Leadership, Management, Unternehmertum und gesellschaftliche Verantwortung sowie die wesentlichen **Wirkungshebel** Kommunikation, Governance, Methoden und Stakeholder ineinander. Im Mittelpunkt steht die **Selbststeuerung**. Sie ist die zentrale initiiierende und integrierende Kraft wirksamer Führung.

ZUR SELBSTSTEUERUNG

● Selbststeuerung als Kern wirksamer Führung

Im **Organisationskontext** steuern Führungskräfte ihre Wahrnehmung und Aufmerksamkeit, ihr Verhalten und ihre Aktivitäten sowie ihre Prioritäten und Entscheidungen im Spannungsfeld unterschiedlicher Verantwortungen und Wirkungshebel. So entsteht Wirksamkeit nach außen.

Auf **persönlicher Ebene** steuern sie sich selbst, indem sie ihr Handeln an ihren Werten, Zielen und Überzeugungen ausrichten und Verantwortung für sich, ihre Entwicklung und ihr Leben übernehmen. So entstehen innere Klarheit, Orientierung und Integrität.

Wirksamkeit von Führung wird maßgeblich durch die Fähigkeit zur bewussten Selbststeuerung nach innen und außen bestimmt. Selbststeuerung ist die Metakompetenz wirksamer Führung. Sie verbindet die innere Orientierung der Person mit der äußeren Wirksamkeit ihres Handelns. **Wirksamkeit stärken heißt Selbststeuerung stärken.**

DIE VIER VERANTWORTUNGSDIMENSIONEN

Führung findet immer in Beziehung zu Menschen, Organisation, Märkten und der Lebenswelt statt. Aus diesen vier Bezugssystemen leiten sich die Verantwortungsdimensionen wirksamer Führung ab. Wirksame Führungskräfte agieren in allen Dimensionen und führen diese bewusst zusammen.

● **Leadership-Verantwortung → MENSCHEN**

Leadership richtet den Blick auf die Menschen im Unternehmen. Es geht darum, Orientierung zu geben, Vertrauen zu schaffen, Zusammenarbeit zu fördern, Potenziale zu entfalten und ein Umfeld zu gestalten, in dem Menschen Verantwortung übernehmen und wirksam werden können.

Schwerpunkte: Kultur, Teams, Entwicklung

● **Management-Verantwortung → ORGANISATION**

Management gestaltet die Organisation als leistungsfähiges und anpassungsfähiges System. Es schafft Klarheit, Verbindlichkeit und Effizienz durch geeignete Rollen, Strukturen und Prozesse. Wirksame Organisationen entstehen nicht zufällig, sondern durch Gestaltung.

Schwerpunkte: Rollen, Strukturen, Prozesse

● **Unternehmerische Verantwortung → MÄRKTE**

Unternehmerische Verantwortung verbindet langfristige Orientierung mit strategischer Ausrichtung und konsequenter Umsetzung zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung und Zukunftsfähigkeit in den relevanten Märkten.

Schwerpunkte: Vision, Strategie, Leistung

● **Gesellschaftliche Verantwortung → LEBENSWELT**

Unternehmen sind Teil der Lebenswelt, in der Menschen leben und arbeiten. Gesellschaftliche Verantwortung berücksichtigt die ökologischen, sozialen und ethischen Auswirkungen unternehmerischen Handelns und stärkt so dessen Legitimität, Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit.

Schwerpunkte: Umwelt, Soziales, Ethik

DIE VIER WIRKUNGSHEBEL

Die Wirkungshebel beschreiben die wesentlichen übergreifenden Ansatzpunkte, durch die Führung in allen Verantwortungsdimensionen und deren Verflechtung wirksam wird.

● **Kommunikation**

Kommunikation schafft Verständnis, Orientierung und Vertrauen. Sie verbindet Menschen, ermöglicht Zusammenarbeit und macht Führung sichtbar.

● **Governance**

Governance schafft Klarheit über Verantwortlichkeiten, Entscheidungen und Regeln. Sie bildet den Ordnungsrahmen für wirksames und verantwortliches Handeln.

● **Methoden**

Methoden strukturieren Komplexität, unterstützen Entscheidungen und ermöglichen Veränderung. Sie umfassen Vorgehensweisen, Werkzeuge und Technologien. Digitalisierung und KI erweitern diese Möglichkeiten und erhöhen Reichweite, Geschwindigkeit und Wirksamkeit.

● **Stakeholder**

Stakeholder repräsentieren die relevanten Anspruchsgruppen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Die Gestaltung dieser Beziehungen schafft Akzeptanz, Vertrauen und Legitimität.

Der Steuerkreis Führung **unterstützt** Führungskräfte bei der **Reflexion und Ausrichtung** ihrer Selbststeuerung und **stärkt** damit die **Wirksamkeit** ihrer Führung in Komplexität.