



Führungsentwicklung • Alltagstaugliche Entlastung • Stärkenanalyse



# Leadership - Insights 2025

Warum deine operativen  
Führungskräfte nicht das leisten,  
was sie könnten – und was **du** konkret  
dagegen tun kannst.



Farbenfrohe Arbeiten GmbH

Dieses PDF zeigt dir die  
**5 typischen  
Blockaden**  
operativer  
Führungsteams...



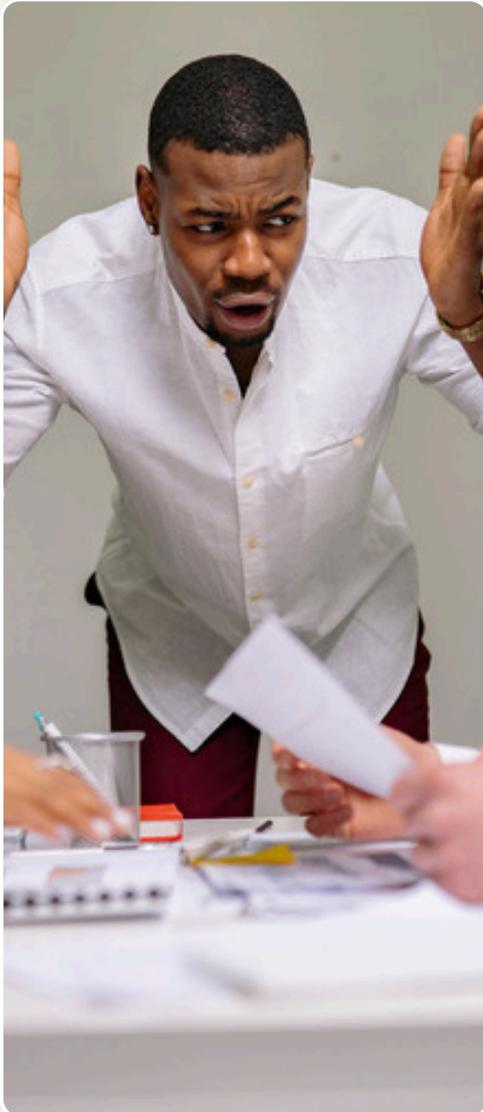
...und welche Maßnahmen wirklich helfen, um **operative Führung wieder wirksam zu machen**.  
Ideal, wenn du Klarheit willst - statt endloser Schulungen.

**Führungskräfte bezahlt -  
aber keine Führung bekommen?**

Viele Geschäftsführer erleben genau das:  
Teamleiter sind fachlich stark – aber wenn es um  
Konflikte, Verantwortung oder Entscheidungen  
geht, landet alles wieder bei dir.

- ▶ Die Folge: Du führst selbst – obwohl du längst entlastet sein wolltest.
- ▶ Das Problem: Es liegt nicht an Unfähigkeit oder fehlendem Willen – sondern tiefer.
- ▶ Die Lösung: Strukturiertes Hinschauen statt pauschaler Schulung.





## Was du in diesem PDF bekommst:

Die 5 häufigsten Führungsblockaden im operativen Bereich:

- Blockade 1: Verantwortungsdiffusion
- Blockade 2: Führung ohne Struktur
- Blockade 3: Kommunikationsvermeidung
- Blockade 4: Operative Überforderung
- Blockade 5: Fehlende Entwicklungsperspektive

Die ersten Maßnahmen, mit denen du sofort Klarheit schaffen kannst

Eine einfache Checkliste zur Selbsteinschätzung



## ■ Blockade 1: Verantwortungsdiffusion

Entscheidungen wandern nach oben – niemand fühlt sich zuständig.

### 📌 Beispiel:

Ein Mitarbeiter kommt zu spät. Statt selbst zu handeln, informiert der Teamleiter die Geschäftsleitung – und reicht das Problem einfach weiter.

### ✅ Was hilft:

Klare Entscheidungsbereiche und Konsequenz bei Delegation: Wer führt, entscheidet – und steht dafür ein.

### 💡 Praxis-Tipp:

Führe ein „**Klär's zuerst selbst**“-Prinzip ein.

Bevor etwas eskaliert wird, muss ein eigener Klärungsversuch erfolgt sein – und das muss belegbar sein.



## ■ Blockade 2: Führung ohne Struktur

Übergaben, Meetings, Feedback – alles läuft nach Bauchgefühl.

### 📌 Beispiel:

Die Teamübergabe besteht aus einem Zuruf im Vorbeigehen. Infos gehen unter oder werden doppelt gemeldet.

### ✅ Was hilft:

Feste Routinen, klare Rollen – z. B. Übergabe mit Checkliste, Teamrunden, Mitarbeitergespräche mit Struktur.

### 💡 Praxis-Tipp:

Nutze ein kurzes, **einseitiges Übergabeprotokoll** – täglich und verlässlich.

Und nimm es als Grundlage für Meetings.

So lernt dein Team, mit System zu führen.



## ■ Blockade 3: Kommunikationsvermeidung

Kritik wird vermieden – bis es knallt.

### 📌 Beispiel:

Ein Teammitglied leistet weniger, aber der Teamleiter schweigt – aus Angst vor dem Konflikt.

Das Team wird unzufrieden – die Stimmung kippt.

### ✅ Was hilft:

Regelmäßiges Training in:

Klartext, Feedback und Konfliktmoderation.

Führung heißt Klarheit mit Respekt – nicht Harmonie um jeden Preis.

### 💡 Praxis-Tipp:

Nutze eine „**Klartextkarte**“ mit 3 Sätzen:

“Was ist passiert?”

“Was stört mich?”

“Was wünsche ich mir?”

Perfekt für strukturierte und schwierige Gespräche.



## ■ Blockade 4: Operative Überforderung

Führungskräfte stecken zu tief im Alltag – statt den Überblick zu behalten.

### 📌 Beispiel:

Der Teamleiter arbeitet mit – dokumentiert kaum, plant wenig.  
Fehler häufen sich – bleiben aber zuerst unentdeckt.

### ✅ Was hilft:

Aufgabenanalyse,  
gezielte operative Entlastung  
und Optimierung der  
Abläufe.

### 💡 Praxis-Tipp:

Erstelle eine „**Führungszeit-Ampel**“:

Grün = Führung,  
Rot = Operatives.

Eine Woche lang „mitloggen“  
– und sichtbar machen, wie  
viel echte Führung passiert.



## ■ Blockade 5: Fehlende Entwicklungsperspektive

Stillstand in der Führung – Stillstand im Team.

### 📌 Beispiel:

Ein verdienter Schichtleiter ist seit 10 Jahren im Job.  
Aber:  
Kein Feedback, keine Entwicklung – die Motivation sinkt.

### ✅ Was hilft:

Entwicklungsprofile erstellen, regelmäßiges Feedback, fachliche Weiterbildung, kleine Zielimpulse.

### 💡 Praxis-Tipp:

Führe **Mini-Ziele** ein:  
z. B. „Ein Verbesserungsvorschlag pro Quartal“ oder „3 Mitarbeitergespräche je Halbjahr“.

Bewegung statt Stillstand – mit kleinen Schritten zum Erfolg!



## Deine Checkliste zur Selbsteinschätzung

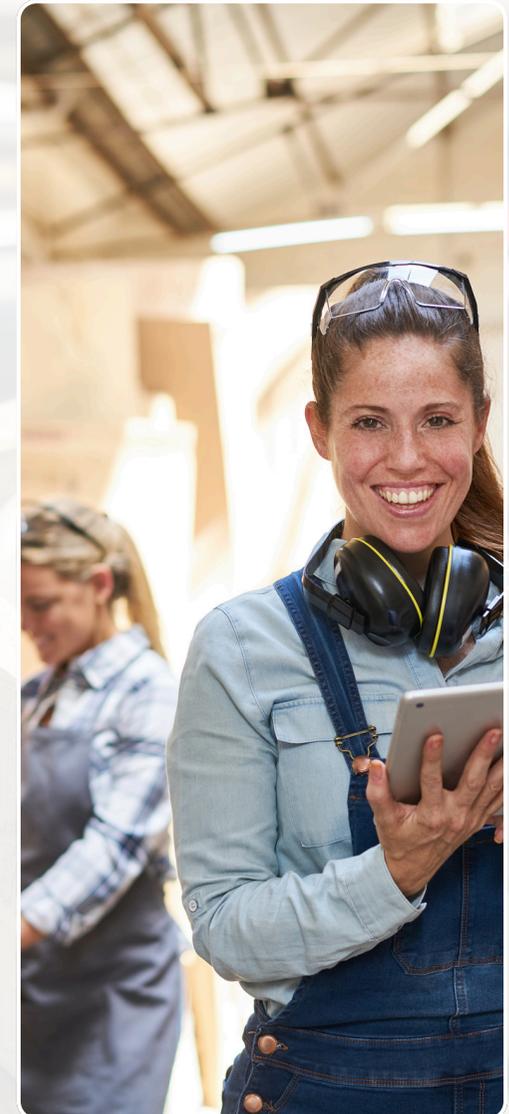
### Wie steht es um dein Führungsteam?

Beantworte ehrlich: „**Ja**“ oder „**Nein**“.

Jedes „**Ja**“ = ein **Pluspunkt** für funktionierende Führung.

### 🔧 1. Verantwortung & Entscheidungen

- Unsere Führungskräfte entscheiden eigenständig.
- Aufgaben bleiben dort, wo sie hingehören.
- Fehler werden offen besprochen – ohne Schuldspiel.



## Deine Checkliste zur Selbsteinschätzung

### 2. Struktur & Organisation

- Es gibt feste Routinen (Tagesstart, Übergabe, Teamrunden).
- Unsere Schichtleiter planen, statt nur zu reagieren.
- Zuständigkeiten sind jedem klar.

### 3. Kommunikation & Klarheit

- Probleme werden direkt angesprochen.
- Es gibt regelmäßiges Feedback – auch Lob.
- Informationen laufen ohne Verluste durch alle Ebenen.



## Deine Checkliste zur Selbsteinschätzung

### 🔥 4. Konfliktfähigkeit & Teamführung

- Konflikte werden früh erkannt und bearbeitet.
- Schwierige Gespräche führen unsere Leute selbst.
- Die Stimmung bleibt auch bei Druck stabil.

### 📊 5. Entwicklung & Initiative

- Führungskräfte machen von sich aus Verbesserungsvorschläge.
- Sie fördern aktiv ihre Mitarbeitenden.
- Führung ist ein Thema – nicht nur eine Funktion.



## Auswertung:

- ● 0-5 „Ja“: Kritisch – Führung findet kaum statt.
- ● 6-10 „Ja“: Instabil – gute Ansätze, aber kein System.
- ● 11-15 „Ja“: Führungsfähig mit Potenzial – weiter ausbauen.



**Dein nächster Schritt –  
Klarheit durch Analyse**





## Dein nächster Schritt - Klarheit durch Analyse

Wenn du genug hast vom Rätselraten – und endlich wissen willst,  
**woran es wirklich liegt:**

🎯 Dann starte mit der  
**Teamstärkenanalyse KOMPAKT.**

In nur einer Woche bekommst du:

- ✓ Ein klares Bild, wo dein Führungsteam steht
- ✓ Eine visuelle Heatmap der Stärken & Engpässe
- ✓ Eine fundierte Empfehlung, wie du gezielt weiterentwickelst
- ✓ Motivation in dein Führungsteam



## Meine Führungsskills habe ich entwickelt durch:

- vom Hallenfeger zum AG-Vorstand
- alle Positionen Schritt für Schritt
- 10 Jahre gewerbliche Führung
- 10 Jahre HR-Leitung
- 5 Jahre Geschäftsleitung
- strategische Führungskräfte-Entwicklung
- operative Prozessoptimierung



Steffen Huhs



**Farbenfroh  
Arbeiten GmbH**

## Ich hab da großen Spass dran, weil...

- ich gut mit Menschen kann
- mir Wertschätzung und Miteinander am Herzen liegen
- andere mich immer alles mögliche fragen
- ich gerne Strategie mit Empathie verbinde



## Starke Führung:

Klarer Auftrag.  
Gezielte Entlastung.  
Einfach wirksamer führen.



Steffen Huhs



Farbenfroh  
Arbeiten GmbH

## ➔ Für mehr Infos jetzt Termin sichern:

Hier geht's direkt zum Zoom-Meeting Termin:  
kostenfreies [Zoom-Meeting mit Steffen buchen](#)

oder du nimmst diesen Weg:  
[kontakt@farbenfroh-arbeiten.de](mailto:kontakt@farbenfroh-arbeiten.de)

+49 (0) 3 88 26 - 16 00 16

+49 (0) 173 60 53 586

