

### Führen über System – nicht über Selbstauslastung.

...damit eine hochleistende Geschäftsführerin ihre Wirkung bewahrt, strategisch führt und gesund leistungsfähig bleibt – auch unter hohem Erwartungsdruck.

### Ausgangslage

Versorgungsunternehmen (50 MA), betriebswirtschaftlich stark, technisch solide, im Konzernverbund. Geschäftsführerin liefert seit Jahren Spitzenleistung – mit persönlichem Preis:

- **70+ Stunden/Woche**
- operative, strategische und administrative Führung gleichzeitig
- Delegation blockiert durch Verantwortungs- und Perfektionslogik
- Schlafstörungen, Erschöpfung, steigender Druck
- Konzern zieht Liquidität ab → Investitionen verzögern sich
- sicherheitsrelevante Risiken steigen

Ziel: **Führungsfähigkeit sicherstellen – nicht durch mehr Einsatz, sondern durch bessere Architektur.**

### Vorgehen (kompakt)

#### 01 Belastungsarchitektur sichtbar gemacht

Delegationsmuster, operative Überlast, Antreiber, Gesellschafterdruck → klare Prioritäten.

#### 02 Führungs- und Delegationssystem aufgebaut

Delegationsraster, Verantwortungs- und Entscheidungsgrenzen, Eskalationslogik.  
→ Führung auf der richtigen Flughöhe.

#### 03 Umgang mit dem Gesellschafter professionalisiert

Argumentationslogik für Investitionsprioritäten, klare Grenzen, mehr Handlungsfreiheit.

#### 04 Belastungssteuerung stabilisiert

Mustererkennung, mentale Steuerung, Regenerationsfenster etabliert.

#### 05 Begleitung über mehrere Wochen

Führungssystem gestärkt, Arbeitslast gemessen und justiert.

## Resultate für die Geschäftsführerin

- **40 % weniger Arbeitszeit** – gleiche Ergebnisebene
- **Energie und Präsenz wieder voll verfügbar**
- **Entscheidungen schneller** – weniger operativer Strudel
- **Standfestes Auftreten gegenüber dem Gesellschafter**

## Resultate für das Unternehmen

- **Stabile Führung** trotz Konzern- und Kostendruck
- **Sicherheitskritische Themen professionell gesteuert**
- **Teams übernehmen Verantwortung** – CEO ist kein Single-Point-of-Failure
- **Leistungskraft bleibt langfristig gesichert**

## CTA

**Hohe Verantwortung trifft persönliche Belastungsgrenzen?**

In 30 Minuten schaffen wir **belastbare Optionen**,  
mit denen **Wirkung und Leistungsfähigkeit** auf Jahre erhalten bleiben.

## STUDY CASE – Leadership Refinement

Ausgangslage

Eine hochkompetente Geschäftsführerin eines Versorgungsunternehmens mit 50 Mitarbeitern führt ein finanziell stabil aufgestelltes Unternehmen, das in einen größeren Konzernverbund eingegliedert ist.

Das Unternehmen ist:

- betriebswirtschaftlich stark
- zahlengetrieben geführt
- technisch solide
- strategisch gut vorbereitet

Die Geschäftsführerin liefert verlässlich hohe Ergebnisse und genießt Rückhalt im gesamten Unternehmen.

Gleichzeitig entsteht eine strukturelle Belastung:

**1. Finanzielle Eingriffe durch den Gesellschafter**

Der Konzern transferiert regelmäßig liquide Mittel ab, wodurch:

- sicherheitsrelevante Investitionen verschoben werden müssen
- technische Risiken steigen

- 
- die Geschäftsführerin fachlich wie persönlich unter Druck steht
  - ihre Interventionen weder gehört noch priorisiert werden

## 2. Extreme persönliche Arbeitslast

Die Geschäftsführerin:

- übernimmt faktisch Aufgaben aller Ebenen
- führt operative, strategische und administrative Themen gleichzeitig
- ist perfektionistisch, übernimmt Verantwortung vollständig selbst
- delegiert wenig (aus Prinzip, Tempo oder Perfektionsanspruch)
- arbeitet bis zu 70 Stunden pro Woche
- schläft schlecht, Erschöpfungsmerkmale steigen

Das Risiko:

Überlastung, gesundheitliche Gefährdung und Verlust der Führungsfähigkeit.

Herausforderung

Das System erzeugt mehrere Parallelspannungen:

- Konzernvorgaben kollidieren mit sicherheitsrelevanten Pflichten
- die Geschäftsführerin wird zur „Pufferzone“ zwischen Technik, Mitarbeitern und

Gesellschafter

- Delegation ist fachlich möglich, innerlich jedoch blockiert
- ihre operative Präsenz verschleißt sie – und blockiert zugleich die Entwicklung des Unternehmens
- ihre innere Logik: „Wenn ich es abgebe, fällt etwas durch – und ich trage die Verantwortung“
- Loyalität zur Belegschaft und technische Verantwortung erzeugen hohen Druck

Zentrale Frage: Wie führt eine hochleistende, kontrollorientierte Geschäftsführerin ihr Unternehmen weiter – ohne selbst auszubrennen?

Vorgehensweise

### 1. Analyse der Belastungsarchitektur

Ermittlung der Faktoren, die die Arbeitslast strukturell erhöhen:

- Delegationsmuster
- innere Antreiber (Perfektion, Verantwortung, Kontrolle)
- operative Übergreifungen
- fehlende Prioritätenräume
- Erwartungshaltungen des Gesellschafters
- technische und sicherheitsrelevante Risiken
- informelle Aufgaben, die „nebenher“ anfallen

Ergebnis: Ein klares Bild der Dynamik und der persönlichen Belastungslogik.

### 2. Aufbau eines Führungs- und Delegationssystems

Gemeinsam entwickelt:

- ein belastbares Delegationsraster
- klare Verantwortungs- und Entscheidungsgrenzen
- ein System aus Eskalationspunkten
- Delegation an Teamleitungen und Assistenz
- Priorisierung nach Wirkung, Risiko und Pflicht

---

Ziel: Die Geschäftsführerin führt über System, nicht über Selbstauslastung.

**3. Stabilisierung im Umgang mit dem Gesellschafter**

Erarbeitung eines Vorgehens zur:

- professionellen Einordnung von Cash-Sweeps
- Priorisierung sicherheitsrelevanter Investitionen
- Argumentationslogik für Verzögerungen und zwingende Maßnahmen
- persönlichen Abgrenzung gegenüber unrealistischen Erwartungshaltungen
- inneren Stabilisierung trotz fehlender Resonanz

Ergebnis: weniger Druck, mehr Handlungsspielraum.

**4. Aufbau mentaler und körperlicher Belastungssteuerung**

In der Tiefe:

- Mustererkennung in Stressreaktionen
- Entscheidungsarchitektur für hohe Belastung
- innere Distanzierungstechniken
- Umgang mit Verantwortungsdruck
- Etablierung von Ruhe- und Regenerationsfenstern

Ziel: eine dauerhaft gesunde Leistungsfähigkeit.

**5. Begleitung über mehrere Wochen**

Durch fortlaufende Reflexions- und Anpassungsgespräche wurde:

- das Delegationssystem stabilisiert
- die Arbeitslast real gemessen und justiert
- die innere Haltung zu Verantwortung neu geordnet
- der Umgang mit den Gesellschaftervorgaben professionalisiert

Ergebnisse

**1. Arbeitszeitreduktion von 70 → 40 Stunden/Woche**

Ohne Leistungs- oder Führungsverlust.

**2. Stabilere Kommunikation mit dem Gesellschafter**

Die Geschäftsführerin kann fachlich begründet Grenzen setzen – und punktgenau priorisieren.

**3. Delegation und klare operative Führung**

Das Team übernimmt Verantwortung.

Schnittstellen sind definiert.

Assistenz wird professionell genutzt.

**4. Belastungsreduktion und bessere Regeneration**

Deutlich weniger Stresssymptome, erholsamer Schlaf, klare Energie.

**5. Technisch-riskante Themen werden sauber gesteuert**

Trotz fehlender Investitionsfreigaben bleibt die Geschäftsführerin rechts- und sicherheitskonform handlungsfähig.

**6. Nachhaltige Führungsstärke statt Selbstausbeutung**

Die Geschäftsführerin führt wieder strategisch – nicht reaktiv.