

5 blinde Flecken im Unternehmen durch Resilienz-mangel

Ein Dossier für HR-Strategen,
Personalentwickler und Geschäftsführer.

Warum mangelnde Resilienz in der Führung zur teuren Systemfalle wird.

Das Problem: Der stille Wandel und die Erschöpfung des Systems.

Wir befinden uns in einer Zeit des stillen Wandels. Er vollzieht sich nicht in großen Umbrüchen, sondern in einer permanenten Überlastung bestehender Strukturen.

Wenn die Resilienz der Führungsebene sinkt, entstehen „blinde Flecken“: Systemfehler werden übersehen, ignoriert oder schlichtweg nicht mehr bewältigt.

Das Ergebnis? Ein schleichender Verlust von Zeit, Geld und Top-Talenten.



Fleck 1

Die Autopilot-Falle (Reaktivität statt Strategie)

Wenn die mentale Widerstandskraft nachlässt, schaltet das Gehirn auf Überlebensmodus. Führungskräfte agieren nur noch reaktiv. Sie „löschen Brände“, statt das System feuerfest zu machen.

Der Systemfehler: Langfristige Strategien werden für kurzfristige Problembewältigung geopfert.

Reflexionsfrage: Wird in unseren Meetings mehr über die Probleme von gestern oder über die Chancen von morgen gesprochen?

- Fokus auf Vision (Gesundes System)
- Fokus auf Brandlöschung (Warnsignal)

Fleck 2:

Die Filterblase (Erosive Kommunikation)

Erschöpfte Führungskräfte meiden instinktiv komplexe Diskussionen. Sie hören nur noch das, was sie hören wollen oder was den geringsten Widerstand bietet. Kritische Informationen von HR oder aus dem Team dringen nicht mehr durch.

Der Systemfehler: Entscheidungen werden auf Basis unvollständiger oder geschönter Daten getroffen.

Reflexionsfrage: Wann wurde eine Entscheidung der Geschäftsführung das letzte Mal aufgrund eines ehrlichen Feedbacks aus der Belegschaft revidiert?

- Regelmäßig (Offenes System)
- Fast nie (Gefährliche Filterblase)

Fleck 3:

Das Festhalten an „Zombie-Prozessen“

Resilienz ist die Voraussetzung für Veränderungsenergie. Fehlt diese, krallen sich Entscheider an veralteten Abläufen fest, weil eine Neugestaltung zu viel Kraft kosten würde.

Der Systemfehler: Ineffiziente Prozesse werden künstlich am Leben erhalten und fressen täglich Ressourcen.

Reflexionsfrage: *Wie viele unserer aktuellen Kernprozesse existieren nur noch, „weil wir das schon immer so gemacht haben“, obwohl sie offensichtlich bremsen?*

- Wir optimieren laufend.
- Wir schleppen Altlasten mit uns herum.

Fleck 4:

Die Empathie-Erosion (Kultureller Raubbau)

Unter Dauerstress sinkt die Fähigkeit zur Empathie. Führungskräfte nehmen die Bedürfnisse der Mitarbeiter nicht mehr wahr. Die Folge ist eine sinkende psychologische Sicherheit im Team.

Der Systemfehler: Steigende Fluktuation und „Silent Quitting“ bei den Leistungsträgern.

Reflexionsfrage: *Wie hoch ist die Fluktuationsrate in den Abteilungen, deren Führungskräfte aktuell unter dem höchsten Druck stehen?*

- Stabil (Resiliente Führung)
- Besorgniserregend steigend (Systemrisiko)

Fleck 5:

Die Entscheidungslähmung (Teure Unsicherheit)

Der stille Wandel verunsichert. Ohne eine gefestigte innere Sicherheit (Resilienz) verschieben Geschäftsführer notwendige Entscheidungen immer wieder nach hinten.

Der Systemfehler: Opportunitätskosten durch Abwarten und verpasste Marktchancen.

Reflexionsfrage: *Gibt es strategische Projekte, die seit mehr als sechs Monaten „auf Sicht“ gefahren werden, ohne dass eine klare Entscheidung fällt?*

- Nein, wir sind handlungsfähig.
- Ja, die Unsicherheit lähmt uns.

Fazit: Resilienz ist kein „Soft Skill“, sondern ein Hard Fact.

Ein resilientes Führungssystem erkennt Fehler, bevor sie teurere Konsequenzen haben. Als Sparringspartner und Trainer unterstütze ich Sie dabei, diese blinden Flecken sichtbar zu machen und die mentale Widerstandskraft Ihrer Entscheider nachhaltig zu stärken.

- Vom Reagieren zum Agieren.
- Vom Systemfehler zur Systemsicherheit.

Klaus Kampmann

Sparringspartner & Trainer für Resilienz und Führung

Kampmann Coaching

Am See 19 A • 15741 Bestensee

033 763 - 248 750

kampmann-coaching.de