

„Für mich war Macht niemals ein Instrument der Führung. Kein vernünftiger Mensch würde die PS-Stärke seines Autos als Garant für sicheres Reisen von A nach B betrachten. Macht darf aus meiner Sicht eine abstrakte Größe bleiben, die existiert, aber sich nicht zur Führungspraxis an sich eignet. Ich bin viele Jahre gut damit gefahren, dass ich auch der zweiten Führungsebene meine drei Säulen der Führung vermittelt habe: Kompetenz, Verantwortung und Empathie. Idealerweise hat der Chef immer die Kenntnisse der nächsten Ebene, um deren Erfolg (oder auch Misserfolg) korrekt beurteilen zu können. Dass er sein Unternehmen und seine Mitarbeiter verantwortungsvoll in jeder Hinsicht führt, ist für mich eine Selbstverständlichkeit. Und die Empathie? Ich betrachte sie als Katalysator, als Schmiermittel, als Dünger für das Gelingen von Führung und vor allem dafür, dass meine Führungsphilosophie erfolgreich in die nächsten Ebenen diffundiert ist. Wenn ich weiß, ob sich mein Abteilungsleiter, der Arbeiter in der Fertigung oder die Büroassistentin wohl fühlen oder nicht, dann ist das ein Wissen, das mir bei der Entscheidung, welchen Kurs das Unternehmen einschlagen soll, um von A nach B zu kommen, recht nützlich ist. Kurz gesagt: Zuhören können verleiht Macht.“

Helmut von Stackelberg, Unternehmer im Ruhestand



„Wer Macht benötigt um zu führen, kann nie mit dem vollen Einsatz seiner Mitarbeiter rechnen. Ich persönlich pflege einen bewusst nicht autoritären Führungsstil und bin fest davon überzeugt, dass eine starke Identifikation mit dem Unternehmen – und damit einhergehend überdurchschnittliche Leistungen – nur über eine starke und gelebte Vision möglich ist. Die einzige Macht im Unternehmen sollte von einem klar formulierten ‚Warum‘ ausgehen, dem Grund, warum es ein Unternehmen gibt. Die wichtigste Aufgabe jeder Führungskraft ist es, dafür zu sorgen, dass das Warum nicht verloren geht und jederzeit allen Mitarbeitern bewusst ist.“

Johannes Ellenberg, Gründer und Geschäftsführer der Accelerate Stuttgart GmbH



„Als Eigentümer eines Unternehmens ist für mich Macht bei der Durchsetzung von Entscheidungen bei Sachthemen relevant. Allerdings ist Macht dabei nur zweite Wahl. Es ist besser, durch Argumente zu überzeugen. Wenn ich Macht einsetzen muss, ist mir das nicht gelungen und ich muss Druck aufbauen, um Entscheidungen durchzusetzen. Das ist schlecht für die Motivation der Mitarbeiter, kann aber in manchen Fällen auch der Konfliktvermeidung dienen. Ich bemühe mich, den Einsatz von Macht zu beschränken und sie nicht zu missbrauchen. Macht hilft bei der Durchsetzung von Lösungen, hindert aber bei der Findung von Lösungen. Keinesfalls sollte Macht einem Unternehmer zur Bestätigung des eigenen Egos dienen.“

Michael von Resch, geschäftsführender Gesellschafter der Gretsch-Unitas GmbH