



Führung gestalten

Ausgabe 04-2025



High-Performance Führungskräfte halten.

Strategien für nachhaltige Bindung.

In einer Zeit, in der erfahrene und leistungsstarke Führungskräfte entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens sind, stellt sich die Frage: Was können Unternehmen tun, um diese wertvollen Talente langfristig zu binden?

Aus meiner Erfahrung als Headhunter weiß ich, dass die Wechselbereitschaft einer guten Führungskraft nicht allein von Gehalt oder Position abhängt. Es sind vielmehr Unternehmenskultur, Wertschätzung, Karriereaussichten und gestalterischer Freiraum, die eine Schlüsselrolle spielen.

|| Die Grundpfeiler für Loyalität.

Eine gute Führungskraft möchte **Erfahrungen sammeln, sich weiterentwickeln** und die **Karriere vorantreiben**. Wird ihr eine entsprechende Position in einem neuen Umfeld geboten, so ist sie auch bereit, den Wechsel in Erwägung ziehen. – Selbst wenn das aktuelle Unternehmen als positiv wahrgenommen wird.

Um High-Performer zu halten, sind also Entwicklungsmöglichkeiten notwendig. Das bedeutet nicht nur das Führen regelmäßiger Entwicklungsgespräche, sondern vor allem **das Schaffen von Herausforderungen und die Übertragung von Verantwortung, die das Potenzial der Führungskraft fordern und fördern**.

Ich kann mir vorstellen: Sie als Führungskraft – ob auf Geschäftsführungs-, Bereichs- oder Abteilungsleiterbene – sind unsagbar stolz, wenn Ihre Maßnahmen Früchte tragen. Sie möchten am Erfolg Ihres Unternehmens teilhaben und spüren, dass Ihre Arbeit geschätzt wird.

Eine starke Unternehmenskultur, in der Respekt und Vertrauen gelebt werden, ist dabei zentral. Wenn die Beziehung zu Vorgesetzten und Kollegen harmonisch ist und auf Offenheit basiert, sinkt die Wechselbereitschaft erheblich. Ein Umfeld, das diese Faktoren vereint, stärkt die Bindung und macht es Headhuntern deutlich schwerer, diese Führungstalente abzuwerben.

|| Die Herausforderungen der Unternehmenspolitik.

Ein Kritikpunkt, den ich in Gesprächen schon mal höre, ist die gelebte Politik in Unternehmen. Führungskräfte berichten, dass sie mehr Zeit darauf verwenden müssen, politische Dynamiken zu verstehen, als strategische Ziele voranzutreiben. Diese Politik zeigt sich oft darin, dass **persönliches Standing beim Vorgesetzten wichtiger wird als tatsächliche Leistungen**, die dem Unternehmen und den Mitarbeitenden zugutekommen.

Politische Dynamik umfasst verschiedene Aspekte, wie beispielsweise interne Machtstrukturen, das Gewicht persönlicher Beziehungen sowie informelle Netzwerke. **In einigen Unternehmen wird diese Dynamik sogar bewusst gefördert.** Dort gilt das geschickte Navigieren durch Netzwerke und das Positionieren im internen Machtgefüge als Erfolgsfaktor. Führungskräfte, die diese Fähigkeiten besitzen, können in solchen Umfeldern erfolgreich agieren und diese Strukturen zu ihrem Vorteil nutzen.

Auf der anderen Seite gibt es **Unternehmen, die auf Kooperation, Transparenz und ein klares gemeinsames Ziel setzen.** Diese Umfeldern werden häufig **von High-Performern bevorzugt**, die ihre Energie lieber auf konkrete Ergebnisse und die Weiterentwicklung ihrer Teams konzentrieren.

Entscheidend ist, dass die Unternehmenskultur zu den Erwartungen und Stärken der Führungskräfte passt, da sowohl politisch geprägte als auch kooperative Kulturen erfolgreich sein können – jedoch auf unterschiedlichen Wegen.

Unternehmen, die eine auf Transparenz basierende Kultur fördern, schaffen ein Umfeld, in dem Führungskräfte ihre Energie auf die wesentlichen Herausforderungen richten können, ohne sich in internen Machtspielen zu verlieren. Das kann langfristig nicht nur die Motivation, sondern auch die Loyalität erheblich steigern.

|| Wie langfristige Bindung schaffen?

Langfristige Mitarbeiterbindung basiert auf drei Säulen: **Perspektiven, Kultur und Vertrauen.** Führungskräfte, die wissen, dass sie in ihrer Karriere unterstützt werden, die sich respektiert und eingebunden fühlen und die in einer offenen, authentischen Unternehmenskultur arbeiten, bleiben dem Unternehmen gerne treu.

Ein Umfeld, das diese Werte bietet, schafft Loyalität und stärkt das Vertrauen zwischen Führungskraft und Unternehmen. Unternehmen, die auf diese Weise High-Performer binden, brauchen Headhunter nicht zu fürchten. **Ihre Herausforderung ist es, die positive und engagierte Unternehmenskultur auch langfristig aufrechtzuerhalten.** Denn letztlich ist es diese Kombination aus Perspektiven, Vertrauen und Unterstützung, die die besten Talente nicht nur hält, sondern auch weiter wachsen lässt.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Gute Führungskräfte zu halten bedeutet also, ihnen Perspektiven zu bieten, sie wertzuschätzen und eine Unternehmenskultur zu schaffen, die auf Offenheit und Vertrauen basiert. Gleichzeitig gibt es Führungskräfte, die in politisch geprägten Unternehmen ihre Talente ausleben und erfolgreich agieren. **Entscheidend ist, dass die Unternehmenskultur den Erwartungen und Stärken der Führungskräfte entspricht.**



Beitrag von Karin Mar
Prodatex GmbH

Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

VORSCHAU !

Im Mai werfen wir einen Blick auf das Thema:
„Konfliktmanagement in Führungsteams. Was tun, wenn starke Köpfe aufeinandertreffen?“

© Prodatex GmbH
<https://www.prodatex.de>



**Kennen Sie schon den
PRODATEX-fit?**

Hier mehr erfahren!