

Ausgangslage

Führung gerät selten spektakulär ins Wanken. Sie verliert zuerst an Klarheit. Im Mittelstand zeigt sich Druck nicht laut, sondern subtil:

- Entscheidungen bei Unsicherheit
- Konflikte auf Führungsebene
- Spannungen in Doppelspitzen
- Überlastung durch Rollenvielfalt
- Veränderungsdruck bei laufendem Betrieb

Wenn Führung unter Druck gerät, verliert das Unternehmen an Klarheit.

In Doppelspitzen entstehen Konflikte selten offen – sondern durch unterschiedliche Entscheidungslogiken, implizite Erwartungen und fehlende Abgrenzung von Verantwortung.

Aktuelle Leadership-Studien von Gartner, DDI und McKinsey weisen auf diese Entwicklung deutlich hin.



Meine Rolle

Ich arbeite mit Geschäftsführenden und Führungspersönlichkeiten im Mittelstand im vertraulichen Sparring.

Wenn Überforderung zunimmt oder Konflikte blockieren, braucht es einen unabhängigen Raum außerhalb des Systems.

Ich unterstütze Geschäftsführende dabei,

- ihre Führungsrolle neu zu klären
- Verantwortung eindeutig zu strukturieren
- Entscheidungsarchitekturen zu schärfen
- den Schritt vom operativen Macher zum strategischen Gestalter zu vollziehen

Wie ich arbeite

Basis meiner Arbeit ist die persönliche, emphatische, Verbindung.

Ich achte auf das Gesagte und auf das, was im Raum steht.

Wir entwickeln ein klares Führungsverständnis, definieren Verantwortungsräume und schaffen Entscheidungslogiken, die im Alltag tragen.

Wir klären:

- Situation und systemischen Muster
- persönlichen Anteil in Haltung und Verhalten
- Dynamiken, die im Hintergrund wirken

So entsteht ein tragfähiges Gesamtbild.

Die Umsetzung folgt nicht als Konzept, sondern als begleitete Veränderung.

Ich bleibe an Ihrer Seite, auch wenn es herausfordernd wird.





1. Akutsituationen stabilisieren

Wenn Konflikte eskalieren, Entscheidungen blockieren oder der Druck auf Führung spürbar steigt, braucht es schnelle Orientierung und ein klares Vorgehen.

Typische Auslöser sind:

- Eskalierende Konflikte auf Führungsebene
- Entscheidungstau bei hoher Unsicherheit
- Zu viele parallele Themen ohne Priorisierung
- Rollenunklarheit in Doppelspitzen oder Nachfolge

Häufig fehlt eine klare Entscheidungsarchitektur, eine eindeutige Verantwortungsverteilung oder ein abgestimmtes Führungsverständnis auf Geschäftsführungsebene.

Ich mache Dynamiken sichtbar, kläre Verantwortlichkeiten und definiere priorisierte, tragfähige nächste Schritte.

Ziel: Handlungsfähigkeit und Steuerungskraft wiederherstellen.

Je nach Situation als Akut-Sparring, Krisenintervention oder Konfliktklärung.



2. Individuelle Coachingbegleitung

Nicht jede Herausforderung ist akut. Oft geht es um die bewusste Weiterentwicklung der eigenen Führungsrolle.

Gemeinsam arbeiten wir an der Weiterentwicklung Ihrer persönlichen Führungsrolle zwischen operativer Verantwortung und strategischer Gestaltung.

Mögliche Schwerpunkte:

- Kommunikation: Feedback, Mitarbeitergespräche, Konfliktmanagement
- Selbstführung: innere Klarheit, Entscheidungsstärke, Umgang mit Druck
- Persönlichkeitsarbeit: eigene Muster, Antreiber und Wirkmechanismen verstehen
- Resilienz & psychologische Sicherheit: Stabilität in Veränderung und Unsicherheit
- Führungssysteme: Selbstorganisation, kooperative Führung, Selbststeuerung
- Projektbegleitung & Shadowing: direkte Begleitung im Führungsalltag



3. Führungskräfte-Entwicklung

Wenn Führung nicht nur individuell, sondern im Zusammenspiel wirksam werden soll, braucht es einen gemeinsamen Rahmen.

Führungsteams werden nur wirksam, wenn Rollen, Entscheidungsräume und Verantwortlichkeiten klar definiert sind.

Ich begleite Führungsteams in einem strukturierten Entwicklungsprogramm, das psychologische Sicherheit, Klarheit und Verantwortung in den Mittelpunkt stellt.

Im Fokus stehen:

- Gemeinsames Führungsverständnis und ein klarer Orientierungsrahmen
- Selbstführung und innere Stabilität unter Druck
- Kommunikation und Konfliktfähigkeit im Führungsalltag
- Entscheiden und Verantwortung klären in komplexen Situationen
- Führungsidentität und Haltung nachhaltig verankern

Das Programm verbindet Reflexion, konkrete Anwendung und systemische Einordnung.

Art der Zusammenarbeit

Mandate entstehen aus unterschiedlichen Situationen – akut oder strategisch.

Mögliche Formen:

- Vertrauliches 1:1-Sparring
- Begleitung von Doppelspitzen & Führungsteams
- Strukturierte Führungskräfteprogramme
- Punktuelle Intervention in Konflikt- oder Krisensituationen
- Langfristige Entwicklungsbegleitung

Formate:

- Persönlich vor Ort
- Online
- Hybrid
- Workshop (Halb- & Ganztage)
- Seminare (Inhouse & Offsite)



Hintergrund & Qualifikation

Auszug Ausbildungen:

- Studium: Wirtschafts-Ingenieur (TU BS)
- Master Coach (Dr Bock Akademie Berlin)
- Agile Coach (SCRUM & SAFe)
- Systemische Transformation (Exner Beratung)
- Gewaltfreie Kommunikation (GfK)
- New Work Facilitator (TAM Akademie Berlin)

Schwerpunkte:

- Akuthilfe in Krisen & Konflikten
- Entwicklung Führungspersönlichkeiten
- Führungskräfteprogramme & -seminare
- Führen auf Basis psychologischer Sicherheit
- Kommunikations- & Konfliktmanagement

Kontakt

Gespräch vereinbaren

Ob akute Situation oder strategische Entwicklung – ein vertrauliches Gespräch schafft Klarheit.

Gerne klären wir gemeinsam, was Ihre aktuelle Situation erfordert. Ich freue mich, Sie kennenzulernen

Florian Hisserich

Führungskräfte-Coach & Organisationsbegleiter

📍 Leisewitzstraße 10, 38102 Braunschweig

📞 +49 (0) 151 – 20 10 23 42

✉ mail@florian-hisserich.de

🌐 www.florian-hisserich.de

