PRESSE.INFORMATION

Stella Circle Geschäftsführerinnen im Interview: Führungsarbeit sollte wieder echte Gestaltungsarbeit werden, mit Freude am neuen Weg.“

Berlin, 03.03.2025

Die deutsche Wirtschaft steckt in einer Strukturkrise: Anzeichen der Deindustrialisierung, ein angeschlagener Mittelstand, transatlantische Neusortierung und anhaltend hohe Energiepreise treffen Unternehmen hart. Gleichzeitig bleibt der dringend notwendige Bürokratieabbau aus, eine vorgezogene Bundestagwahl beweist politische Unsicherheit. Selten war das wirtschaftliche Klima zwischen Aachen und Zugspitze so angespannt wie heute.

Besonders unter Druck stehen Führungskräfte – Menschen, die Unternehmen steuern und neue Konzepte entwickeln sollen. Ob im Konzern, im Familienbetrieb, im Forschungsinstitut oder in der Verwaltung: Von ihnen wird erwartet, klare Entscheidungen zu treffen und einen Weg in die Zukunft zu weisen.

Doch wie geht es diesen Entscheiderinnen und Entscheidern?

Um diese Zielgruppe kümmert sich STELLA CIRCLE. Benannt nach dem Universum der Sterne mit Blick auf die Möglichkeiten am Himmel des Berufslebens, unterstützt die Berliner Führungskräfte-Beratung Frauen und Männer in Spitzenpositionen dabei, sich in herausfordernden Zeiten zu behaupten. Der Ansatz von STELLA CIRCLE geht über Einzelfall-bezogene Beratung hinaus: Neben strategischen Geschäftsfragen begleitet das Beratungsunternehmen Führungskräfte auch bei ihrer persönlichen Entwicklung und anspruchsvoller Krisenbewältigung. Als Sparringspartner und Wegbegleiter helfen sie, Klarheit zu gewinnen und die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Finden Sie hier das Interview mit den Geschäftsführerinnen Dr. Tanja Wielgoß und Stefanie Salata über die aktuelle Stimmungslage und die Herausforderungen für Führungskräfte.

***

Wie geht es Entscheiderinnen und Entscheidern in Führungspositionen in Deutschland? Was ist Euer Eindruck zu Beginn des Jahres 2025?

Tanja Wielgoß Ich spüre viel Frustration. Das ist schon fast Resignation, ob der vielen Themen und Auflagen, die auf Führungskräfte einprasseln. Natürlich kommen die politischen Unsicherheiten zum schlechten Gefühl hinzu. Umso größer ist der Bedarf an Strategien, um sich selbst, das Unternehmen und die Teams erfolgreich durch diese Zeit zu navigieren. Dieses Bedürfnis spüre ich an allen Orten.

Stefanie Salata Es gibt eine deutliche Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Natürlich muss man sich hüten, rückblickend zu verklären und zu behaupten, dass früher vieles einfacher war. Aber wenn sogar den Gutgelaunten die Freude vergeht, Firmen überproportional schließen und manche sogar das Land verlassen, dann kommt man nicht umhin, eine große Verdrossenheit festzustellen.

Manchmal scheint es, dass wirtschaftlicher Erfolg als moralisch fragwürdig angesehen wird. Brauchen wir mehr Anerkennung für Leistung, Gewinn und die Führungstätigkeit?

Stefanie Salata Der gesellschaftliche Diskurs über wirtschaftlichen Erfolg hat sich verschoben. Die Diskussion geht mitunter sogar in die Richtung, ob es überhaupt noch anständig ist, Geld zu verdienen. Diese Verdrehung kann man jedoch schnell dechiffrieren: Wenn ein Produkt für den

Kunden einen Vorteil bringt, dann darf es dem Unternehmen oder dem Arbeitgeber auch einen Vorteil bringen. Was unehrenwert ist, sind Geschäfte zum Schaden des anderen, klar. Dennoch muss betont werden, dass mit der harten Arbeit für erworbenes Geld auch Freiheit und Unabhängigkeit entstehen, durch die wiederum Gutes getan werden kann. Sonst gäbe es diese Ressourcen nicht.

Tanja Wielgoß In Europa war es nie besonders "sexy", erfolgreich zu sein, anders als in den USA. Doch gerade in Deutschland hatten wir schon eine stärkere Leistungsorientierung als aktuell. Durch sie war es möglich, Anziehungskraft zu entwickeln, die wiederum andere Menschen motiviert, Chancen wahrzunehmen. Das ist der europäische Grundgedanke von Chancengleichheit: Zugang zu erhalten, Freiheit zu erarbeiten und ins Gestalten zu kommen. Das können wir in Europa eigentlich viel besser als andere. Nur müssen wir aktuell den Wert der Impulse wiederentdecken.

Wenn Leistung wichtig ist, wie kann daraus eine zeitgemäße Kultur werden, was können Führungskräfte dafür tun, damit sie in Unternehmen, Behörden oder Organisationen wieder einzieht?

Stefanie Salata Leistung muss vorgelebt und anerkannt werden. Wir Deutsche loben eher wenig im Vergleich zu Managerinnen und Managern in anderen Ländern und achten eher auf Dinge, die nicht funktionieren. Dabei erzeugt Anerkennung Bindung und Motivation. Es beginnt schon in der Schule: Das Wort "Streber" gibt es im Englischen gar nicht, und im Deutschen hat das Wort eine negative Konnotation. Diese Prägung beeinflusst unser Verhalten.

Tanja Wielgoß Ich glaube auch, dass im Loben der Schlüssel für eine neue Leistungskultur liegt, mehr noch als im monetären Bonussystem. Und wir brauchen Transparenz bei Leistungsbewertungen. Das sollte nicht von der Politik kommen, sondern in Unternehmen beginnen – inklusive eines regelmäßigen Feierns von Leistung.

Warum ist Homeoffice keine Fehlinvestition und Diversity unternehmensrettend?

Tanja Wielgoß Wir haben akuten Fachkräftemangel und gleichzeitig wollen wir die Besten haben. Die Debatte um Homeoffice oder Arbeit im Büro geht am Thema vorbei. Sie zeigt, dass wir auf dem Level der Präsenzkultur stecken geblieben sind, statt eine Output-Kultur zu installieren. Natürlich bleibt echter Austausch essenziell für Teamdynamik. Aber ob der Kollege dafür permanent am Schreibtisch im Büro sitzt, ist in vielen Fällen wahrscheinlich irrelevant, es sei denn, das Team entscheidet sich dafür.

Stefanie Salata Homogene Teams können sich schlechter auf Veränderungen einstellen, das ist erwiesen. Hier braucht es bewusst verschiedene Perspektiven, um Innovation und Anpassungsfähigkeit zu fördern. Im Idealfall gibt es immer zwei Lösungsansätze.

Wie stark beeinflusst der Generationenwechsel aktuelle Wirtschaftsprobleme?

Tanja Wielgoß Ich würde behaupten, dass die aktuelle Generation der Führungskräfte einen großen Anteil daran hat, dass viele notwendige Transformationen in der Wirtschaft nicht stattgefunden haben. Hier hat sich Führung mitunter zum Aussitzen entwickelt. Natürlich ist für manche Ältere die junge Generation eine gewisse Provokation, weil sie einen anderen Lebensentwurf haben. Aber ich spüre wirklich an keiner Stelle weniger Leistungsbereitschaft bei der Generation X, Y oder Z. Nicht beim Output, vielleicht beim Zeit-Invest. Aber beim Output auf keinen Fall.

Stefanie Salata Ich interessiere mich eher für die Frage, wie gehen wir mit den unterschiedlichen Generationen-Bedürfnissen um. Anstatt sich über die Andersartigkeit der Generationen zu beklagen, sollten wir eher damit umgehen, die Vorteile sehen und neue Motivationsmechanismen entwickeln. Es geht ja darum die Unterschiede produktiv zu nutzen.

Stella Circle steht für progressive Führungsarbeit. Was meint das genau?

Tanja Wielgoß Hier stehen zwei Kriterien klar im Vordergrund. Progressive Führung hat den Anspruch, zu gestalten und nicht zu verwalten. Und: Wir glauben an das Gute in den Menschen, die jeden Tag zur Arbeit gehen, um etwas zu leisten.

Wer kommt dann also zu Stella Circle und was kann die Person jeweils erwarten?

Tanja Wielgoß Wir freuen uns, dass wir tatsächlich die progressiven Führungskräfte anziehen und die haben ein Hauptmerkmal: Sie wissen, sie schaffen es nicht allein. Sie wissen, dass sie viel besser sind, wenn sie knifflige Themen in einem Sparring in vertrautem Rahmen auf Augenhöhe besprechen. Diese Führungskräfte lassen sich neue Impulse geben, weil sie spüren, dass jeder irgendwo begrenzt ist in seinem Wirkungskreis und das Spektrum erweitert werden kann. Und genauso ziehen wir diejenigen an, die Lust haben, einfach ihre Optionen auszuloten, also die Chancensucher:innen.

Stefanie Salata Die Hälfte der Interessierten kommt mit einem Primärbedarf, also mit einem konkreten Anliegen. Sie schätzen dabei unseren Ansatz, auf den gesamten Organismus zu schauen. Die andere Hälfte kommt und weiß, dass gute Zustände Erhaltungsaktivität erfordern. Diejenigen wollen proaktiv und präventiv beraten werden und sich weiter verbessern, so wie TOP-Sportler, die im Training bleiben.

Das klingt sehr optional?

Tanja Wielgoß Das täuscht. Das Thema Sicherheitsnetz ist ein zentrales. Anders als in anderen Kulturräumen befinden sich deutsche Führungskräfte in einer Extremsituation dadurch, dass sie immer haften und dass sie nachweisen müssen, dass sie einen Fehler nicht begangen haben. Durch diese Umkehrung entstehen besondere Druck-Situationen, für die es sehr hilfreich ist, die richtige Telefonnummer zu haben.

Habt Ihr Beispiele, wie konnte Stella Circle effektiv und praktisch helfen?

Tanja Wielgoß Markant war der Fall einer jungen Geschäftsführerin, ganz frisch im Amt und die sich mit Haftungsfragen konfrontiert sah. Es gab weder ein Compliance System noch saubere Delegationsmechanismen im Unternehmen. Hier konnten wir schnell Strukturen schaffen und Mechanismen einbauen, um die Geschäftsführerin abzusichern.

Stefanie Salata Oder wir hatten den Fall eines sehr begabten, geschätzten Geschäftsführers, dessen Unternehmen verkauft werden sollte. Er bediente dabei die Interessen aller Seiten und “vergass”, seine eigene Zukunft dabei ins Auge zu fassen. Wir konnten ihm helfen, sich richtig zu positionieren, was dem Geschäftsführer einen monetären Vorteil im sechsstelligen Bereich einbrachte. So eine Situation ist übrigens typisch, weil die Menschen vor lauter Ehrgeiz für die Sache sich selbst aus den Augen verlieren oder die Fragen dafür viel zu spät stellen. Und wir können dann helfen, fast immer mit zählbarem Vorteil.

Tanja Wielgoß Zu unseren Klassikern gehören Vertragsverhandlungen und Nachverhandlungen von Verträgen und zwar nicht im juristischen Sinne, dafür haben wir sehr gute Arbeitsrechtler, an die wir auch vermitteln. Sondern es geht mehr um die Fragen der Lebensgestaltung. Das Gleiche gilt auch für den Exit. Hier werden sehr viele Fehler gemacht, weil meistens gar nicht daran gedacht wird. Da ist es einfach gut, wenn man durchdachte Beratung bekommt.

Was ist Eure Vision? Wo muss Führungsarbeit hin?

Tanja Wielgoß Das können wir ziemlich präzise einkreisen. Führungsarbeit muss wieder mehr Gestaltungsarbeit werden. Es ist kein Kampf und keine Abwehr, sondern aktive Einflussnahme im positiven Sinne mit Freude am neuen Weg.

***

www.stellacircle.com

Über Stella Circle

Stella Circle ist eine Beratungsagentur für TOP-Führungskräfte. Die von Dr. Tanja Wielgoß und Stefanie Salata gegründete Agentur unterstützt Geschäftsführer:innen, Vorstandsmitglieder, Partner:innen von Unternehmensberatungen und Anwaltskanzleien sowie angehende oder ehemalige Führungskräfte bei Ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Mithilfe des C-Level Lifecycle® analysiert Stella Circle die berufliche Situation ihrer Mitglieder und bietet maßgeschneiderte, individuelle Unterstützung. Über ein sorgfältig kuratiertes Dienstleisterportfolio ist Stella Circle in der Lage, den Erfolg und die persönliche Entfaltung seiner Mitglieder durch ein breites Experten-Sparring zu fördern. Stella Circle wurde 2023 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin.

Pressekontakt

media@stellacircle.com • Stella Circle GmbH • Rosenstraße 2 • 10178 Berlin • Germany