Chef:inspection

Future Leadership: Warum Führung zur eigentlichen Innovationsstrategie wird

Von Roger Goetz
Executive Coach & Leadership Consultant



Roger Goetz, Executive Coach & Leadership Consultant. Foto: Roger Goetz

17. Mai 2026.

Wir leben in einer Zeit permanenter Veränderung. Künstliche Intelligenz, Fachkräftemangel, geopolitische Verschiebungen oder neue regulatorische Anforderungen sind längst keine Ausnahmeerscheinungen mehr, sondern prägen den Alltag von Organisationen. Viele Unternehmen reagieren darauf mit Innovationsprogrammen, neuen Methoden oder zusätzlichen Transformationsinitiativen. Doch dabei wird häufig eine zentrale Frage übersehen:

Wer schafft eigentlich die Voraussetzungen dafür, dass Innovation überhaupt entstehen kann?

Die Antwort darauf lautet: Führung.

Zukunftsfähigkeit entsteht nicht zuerst durch Strategie, Technologie oder Prozesse. Sie entsteht dort, wo Organisationen in der Lage sind, sich kontinuierlich anzupassen. Future Readiness

bedeutet nicht, die Zukunft präzise vorherzusagen. Entscheidend ist vielmehr die Fähigkeit, auch unter Unsicherheit handlungsfähig zu bleiben und Veränderung systematisch zu integrieren. Genau darin liegt der Zusammenhang zwischen Führung und Innovationsfähigkeit.

Lange Zeit war Führung vor allem darauf ausgerichtet, Stabilität zu sichern: planen, kontrollieren, steuern. In dynamischen Systemen reicht dieses Verständnis jedoch nicht mehr aus. Future Leadership bedeutet deshalb weniger, perfekte Entscheidungen zu treffen, sondern vielmehr, Bedingungen zu schaffen, unter denen Lernen, Anpassung und Entwicklung möglich werden.

Führungskräfte sind ausschlaggebend dafür, ob Menschen Risiken eingehen, Ideen äußern oder Verantwortung übernehmen. Sie beeinflussen, ob Feedback tatsächlich genutzt wird und ob Lernen Teil des Systems wird oder aber im Alltag untergeht. Innovationsfähigkeit ist deshalb keine spontane Kreativleistung, sondern das Ergebnis einer Kultur, die durch den Kopf der Organisation mitgestaltet wird.

Dabei sind drei Faktoren besonders entscheidend.

> Erstens braucht Innovation psychologische Sicherheit. Menschen müssen die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen, Unsicherheiten anzusprechen oder neue Ideen einzubringen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Ohne Sicherheit entstehen keine Experimente – und ohne Experimente keine Innovation.
>
> Zweitens muss Lernen systematisch ermöglicht werden. Innovation entsteht selten durch einzelne Geistesblitze, sondern durch wiederholtes Ausprobieren, Feedback und Anpassung. Führung hat die Aufgabe, diese Prozesse nicht nur zuzulassen, sondern aktiv einzufordern.
>
> Drittens verändert sich der Umgang mit Unsicherheit. Future Leadership zeigt sich nicht darin, Sicherheit vorzutäuschen, wo keine vorhanden ist. Vielmehr geht es darum, Unsicherheit auszuhalten und produktiv nutzen zu können. Wer Komplexität ausschließlich kontrollieren will, blockiert oft genau die Anpassungsfähigkeit, die künftig benötigt wird.

Nachhaltige Innovationsfähigkeit entsteht immer im Zusammenspiel mehrerer Ebenen: dem individuellen Mindset, einer vertrauensvollen Teamkultur und organisatorischen Rahmenbedingungen wie Strategie, Ressourcen oder klaren Verantwortlichkeiten. Führung verbindet diese Ebenen miteinander. Sie entscheidet, ob Veränderung punktuell bleibt oder systemisch wirksam wird. Deshalb greift auch die häufig gestellte Frage vieler Organisationen zu kurz: „Wie werden wir innovativer?“ Die relevantere Frage lautet: „Wie müssen wir führen, damit Innovation überhaupt möglich wird?“

Innovation lässt sich nicht verordnen. Die Bedingungen dafür jedoch sehr wohl.

Genau darin liegt die eigentliche Herausforderung moderner Führung. Future Leadership verlangt Fähigkeiten, die im klassischen Führungsverständnis oft wenig Raum hatten: Kontrolle abzugeben, Fehler zuzulassen, Macht zu teilen und mit Unsicherheit souverän umzugehen. Viele Organisationen scheitern deshalb nicht an fehlendem Wissen oder mangelnden Methoden, sondern an der Umsetzung im Führungsalltag.

Die Zukunft gehört nicht den Organisationen mit den besten Ideen, sondern denen, die am besten darin sind, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Und genau das ist heute vor allem eine Frage der Führung.

***

Roger Goetz ist Executive Coach, Leadership Consultant und Arbeits- sowie Organisationspsychologe mit internationaler Führungserfahrung in der Finanz- und Beratungsbranche. Nach leitenden Funktionen bei der Credit Suisse in Zürich und Singapur sowie als Managing Director bei HSBC in Hongkong gründete er mit Autherra Consulting sein eigenes Beratungsunternehmen.

Im Mittelpunkt seiner Arbeit steht die Frage, wie Führungskräfte in komplexen und dynamischen Systemen wirksam bleiben können. Roger verbindet dabei strategisches Denken mit psychologischem Verständnis und begleitet insbesondere C-Level-Führungskräfte und Organisationen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Sein Ansatz basiert auf der Überzeugung, dass nachhaltige Führung bei Selbsterkenntnis, Reflexionsfähigkeit und der bewussten Gestaltung von Unternehmenskultur beginnt.

Als Navigator bei Stella Circle unterstützt Roger Goetz Führungspersönlichkeiten in der Schweiz bei Leadership-, Transformations- und Zukunftsfragen.

www.stellacircle.com

Pressekontakt

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