

# PRAXISBEISPIELE FÜR OPTO LEADERSHIP

---

## 1. Wohlbefinden der Führungskraft (*Executive Well-Being*)

*Misst Resilienz und soziales Selbstvertrauen.*

*Beispiel – hohes  
Niveau*

**Amira ist CFO eines global agierenden Unternehmens**, verantwortlich für mehrere Abteilungen in unterschiedlichen Zeitzonen. Das Unternehmen bereitet sich auf einen Börsengang vor – die Belastung ist enorm. Alle arbeiten unter Hochdruck, Entscheidungen müssen schnell getroffen werden. Amira weiß, dass ihr Team sie als stabilen Orientierungspunkt braucht – jemand, der ruhig, klar und präsent bleibt.

Statt einfach durchzupowern, entscheidet sie sich bewusst dafür, Selbstfürsorge vorzuleben. Sie blockt Denkzeiten in ihrem Kalender, macht kurze Spaziergänge zwischen den Meetings. Als eine Führungskraft in ihrem Team vorschlägt, das Mittagessen auszulassen, um mehr zu schaffen, reagiert Amira gelassen: „Wir sind am leistungsfähigsten, wenn wir gut auf uns achten. Lasst uns kurz runterfahren – und dann fokussiert weitermachen.“

In einem wichtigen Meeting spürt sie, dass die Energie im Raum absackt. Sie schlägt vor: „Lasst uns fünf Minuten innehalten – kurz durchatmen, und dann gehen wir wieder mit klarem Kopf weiter.“ Ihre Sprache ist ruhig, nie dramatisch – genau das schafft Vertrauen.

Amiras Fähigkeit, auch unter Druck ruhig und zugewandt zu bleiben, hilft dem Team, mit weniger Erschöpfung durch die intensive Zeit zu kommen. Sie ist ein stabilisierender Faktor – und mit der Zeit übernehmen Teammitglieder ihre achtsamen Gewohnheiten.

*Beispiel –  
Entwicklungspotenzial*

**Erik ist operativer Leiter** in einem dynamischen Logistikunternehmen. Er ist bekannt dafür, engagiert zu sein, stets verfügbar, immer mitten im Geschehen. Doch in letzter Zeit wirkt er fahrig, unsicher, reagiert schnell gereizt. In Meetings scheint er Entscheidungen auszuweichen – als würde er hoffen, dass andere sie treffen. Er arbeitet 12-Stunden-Tage, lässt Pausen aus und antwortet spätabends auf E-Mails. „Schlaf ist Luxus“, sagt er halb im Scherz.

Als eine Kollegin ihn vorsichtig darauf anspricht, dass das Team zunehmend angespannt wirkt, fühlt Erik sich sofort angegriffen. „So läuft das hier nun mal

– warum kommen die nicht klar? Und was, wenn mein Chef das merkt?“ Statt der Sorge nachzugehen, verstärken sich seine Selbstzweifel.

Insgeheim spürt Erik, dass er sich in seiner Führungsrolle nicht wirklich sicher fühlt. Er zögert mit Entscheidungen, überlegt ständig, wie er wahrgenommen wird, und traut seiner eigenen Einschätzung nicht mehr. Die Folge: Das Team merkt die Unsicherheit – und verliert selbst an Stabilität.

In seinem OPTO Leadership Report erhält Erik eine niedrige Bewertung im Bereich **Wohlbefinden der Führungskraft**. Dabei wird ihm klar: Es geht nicht nur um Stress – sondern um das fehlende Vertrauen in sich selbst als Führungskraft. Die Analyse zeigt: Menschen mit starkem Führungswohlbefinden wirken ruhig, präsent und glaubwürdig – sie sind der Fels in der Brandung.

Erik beginnt, kleine Veränderungen einzuführen. Er plant bewusst Reflexionszeit vor wichtigen Entscheidungen ein, übt, seiner Intuition mehr zu vertrauen, und spricht offen mit seinem Team: „Ich habe in letzter Zeit viel gezweifelt – aber ich arbeite daran, aus mehr innerer Klarheit heraus zu führen.“

Nach und nach gewinnt er Ruhe und Sicherheit zurück – und das wirkt sich spürbar aus. Eine Kollegin sagt: „Du wirkst gefestigter – und das gibt auch uns mehr Sicherheit.“

## 2. Umgänglichkeit (*Sociability*)

*Misst soziale Stärke und Beziehungsaufbau.*

*Beispiel – hohes  
Niveau*

**Diego ist Vertriebsdirektor** in einer schnelllebigen, multikulturellen Vertriebsorganisation. Sein Team ist über verschiedene Regionen und Zeitzonen verteilt – trotzdem gelingt es Diego, ein starkes Gefühl von Verbundenheit und Zusammenhalt aufzubauen.

Er leitet wöchentliche virtuelle Teammeetings mit über 25 Teilnehmenden – und schafft es, dass sich alle einbezogen fühlen. Er beginnt mit kurzen persönlichen Check-in-Fragen wie „Was war diese Woche euer Highlight?“ und sorgt mit Humor für eine entspannte Atmosphäre. Obwohl vieles digital läuft, liest Diego die Stimmung im Raum treffsicher. Er wechselt regelmäßig die Moderation, bezieht leise Stimmen aktiv ein und hebt gemeinsame Erfolge sichtbar hervor.

*Beispiel –  
Entwicklungspotenzial*

Auch bei größeren Kundenpräsentationen oder internen Veranstaltungen ist er präsent und souverän. Er spricht mit ruhigem Selbstbewusstsein, findet schnell Zugang zum Publikum und vertritt sein Team mit natürlicher Ausstrahlung. Eine Kollegin beschreibt ihn als jemanden, „der große Gruppen wie einen vertrauten Kreis wirken lässt“.

Diego kommuniziert nicht nur gut – er **baut aktiv Beziehungen auf, die motivieren und verbinden**. Seine Umgänglichkeit fördert eine offene, vertrauensvolle Kultur, in der Menschen gerne mitwirken.

**Helen ist Finanzleiterin**, bekannt für Präzision und Verlässlichkeit. Sie kommuniziert bevorzugt per E-Mail und hält Meetings strikt nach Agenda. In größeren Besprechungen konzentriert sie sich auf Zahlen – Raum für offene Gespräche gibt es kaum. Besonders jüngere Kolleginnen und Kollegen empfinden sie als distanziert und schwer zugänglich.

Im OPTO Leadership Report erhält Helen eine niedrige Bewertung im Bereich **Umgänglichkeit**. Zunächst winkt sie ab: „Ich bin hier nicht, um Freunde zu finden – sondern um Ergebnisse zu liefern.“ Doch die Analyse bringt sie zum Nachdenken: Umgänglichkeit bedeutet nicht, extrovertiert zu sein – sondern im Alltag sichtbar, zugänglich und verbindend zu agieren.

Helen entscheidet sich für kleine Änderungen. Sie beginnt Teammeetings mit einer Frage wie: „Worauf seid ihr diese Woche stolz?“ Sie lässt unterschiedliche Personen Meetings moderieren und hebt abteilungsübergreifende Leistungen hervor. Sie stellt häufiger offene Fragen – auch wenn das mehr Zeit kostet.

Bei einem Quartalsmeeting, das sie bislang delegiert hätte, übernimmt sie selbst. Sie bereitet sich mit einer Kollegin vor, beginnt mit einer kurzen Anekdote und schließt mit einem herzlichen Dank an drei namentlich genannte Teams.

Der Wandel geht nicht von heute auf morgen, aber er ist spürbar. Das Team beschreibt die Atmosphäre als „weniger steif“ und „persönlicher“. Helen erkennt: **Umgänglichkeit ist kein Extra – sie ist die Brücke, über die gute Zusammenarbeit entsteht**.

### 3. Fundierte Unterstützung (*Grounded Support*)

*Misst innere Ruhe, Verständnis und Wertschätzung gegenüber anderen.*

*Beispiel – hohes  
Niveau*

**Tomáš ist Leiter der Entwicklungsabteilung** in einem schnell wachsenden Tech-Unternehmen. Sein Team arbeitet unter Hochdruck an einem neuen Produkt, die Deadlines sind eng. In einem Statusmeeting bemerkt Tomáš, dass ein sonst engagiertes Teammitglied – Laila – ungewohnt still und kurz angebunden wirkt. Auch andere scheinen abgelenkt.

Statt darüber hinwegzugehen, beendet Tomáš das Meeting etwas früher und spricht Laila danach persönlich an: „Ich hatte das Gefühl, dass heute etwas nicht stimmte – wie geht es dir?“ Laila zögert, öffnet sich aber schließlich und erzählt von privaten Belastungen und Arbeitsdruck. Tomáš hört zu – ohne zu unterbrechen, ohne sofortige Lösungen anzubieten. Er sagt: „Danke für deine Offenheit. Lass uns gemeinsam schauen, wie wir das etwas auffangen können – und wie wir das ganze Team entlasten.“

Noch in derselben Woche lädt er sein Team zu einer offenen Gesprächsrunde ein. Er teilt eigene Erfahrungen mit Überforderung aus seiner früheren Karriere und schlägt realistischere Zeitpläne sowie ein Buddy-System vor. Die Stimmung im Team hellt sich spürbar auf.

Tomáš zeigt: **Er managt nicht nur die Arbeit – sondern sieht die Menschen dahinter.** Sein offenes, ruhiges und unterstützendes Verhalten schafft Vertrauen und ein Teamklima, in dem sich Menschen sicher fühlen.

*Beispiel –  
Entwicklungspotenzial*

**Nina ist Produktverantwortliche**, analytisch stark, strategisch klar und sehr ergebnisorientiert. In der Organisation wird sie geschätzt – doch im eigenen Team empfinden viele sie als kühl und unnahbar. In Meetings steigt sie direkt in Zahlen und Ziele ein. Wenn jemand Frustration oder Erschöpfung äußert, reagiert sie sachlich oder weicht aus: „Wir müssen einfach durchziehen.“

Ihr OPTO Leadership Report zeigt einen niedrigen Wert bei **Fundierte Unterstützung**. Nina denkt nach: „Mir ist mein Team nicht egal – aber offenbar zeige ich das nicht auf die richtige Weise.“ Die Analyse macht deutlich: Empathie ist nicht gleich Nettigkeit – sondern das bewusste Schaffen von Raum, in dem sich Menschen gehört und ernst genommen fühlen.

Nina beginnt zu experimentieren. Sie startet Meetings mit einer kurzen persönlichen Runde: „Wie läuft eure Woche bisher?“ Sie plant kurze Einzelgespräche – nicht zur Leistungsbeurteilung, sondern um in Kontakt zu kommen. Als ein Entwickler Überlastung anspricht, hört sie aufmerksam zu und passt die Prioritäten an.

Es geht nicht über Nacht – aber der Effekt ist spürbar. Das Team öffnet sich mehr, die Zusammenarbeit wird konstruktiver. Nina erkennt: **Empathie heißt nicht, Lösungen zu liefern – sondern präsent zu sein und zuzuhören.**

## 4. Selbstregulation (*Self-Regulation*)

*Misst emotionale Stabilität, Disziplin und Selbstkontrolle.*

*Beispiel – hohes  
Niveau*

**Lina ist Werkleiterin** in einem Produktionsbetrieb mit engen Lieferterminen und hoher Auslastung. Als ein technischer Defekt eine wichtige Lieferung verzögert, steigt die Anspannung. Techniker diskutieren hitzig, Schichtleiter suchen hektisch nach Lösungen – das Chaos wächst.

Lina betritt den Raum mit ruhigem Blick. Sie verschafft sich einen Überblick, ruft die Schlüsselpersonen zusammen und sagt: „Atmen wir kurz durch. Lasst uns sammeln, was wir wissen – ohne Schuldzuweisungen. Wir konzentrieren uns auf die Lösung.“ Ihre Stimme ist ruhig, ihre Körpersprache gelassen. Die Atmosphäre entspannt sich sofort.

Später, in einem bereichsübergreifenden Review-Meeting, kritisiert ein Senior Executive ihre Entscheidungen in scharfem Ton. Lina reagiert nicht defensiv, sondern sagt ruhig: „Danke für Ihre Einschätzung. Ich erkläre Ihnen gern, wie wir zu dieser Entscheidung gekommen sind.“ Durch ihre kontrollierte Haltung wird aus Konfrontation ein konstruktiver Dialog.

Linas Selbstregulation hilft ihrem Team, auch in Stresssituationen fokussiert und professionell zu bleiben. Ihre Führung zeigt sich nicht in Lautstärke – sondern in Klarheit und innerer Ruhe, gerade wenn andere nervös werden.

*Beispiel –  
Entwicklungspotenzial*

**Raymond ist Kreativdirektor**, voller Ideen und mit großer Energie. Doch unter Druck wird er impulsiv. Wenn Projekte ins Stocken geraten, unterbricht er Meetings, wird laut oder ändert plötzlich die Richtung. Sein Team fühlt sich überfordert – nicht durch die Arbeit, sondern durch seine unvorhersehbaren Reaktionen.

Im OPTO Leadership Report wird bei ihm ein niedriger Wert bei **Selbstregulation** festgestellt. Anfangs lacht Raymond es weg: „Das ist doch nur Leidenschaft, oder?“ Doch als ein Kollege in einem ruhigen Moment sagt: „Wir wissen nie, welche Version von dir ins Meeting kommt“, wird ihm klar, dass es ein Thema ist.

Er beginnt, ein Journal über seine emotionalen Reaktionen zu führen. Vor Meetings setzt er sich klare Absichten: *Offen bleiben, nicht kontrollieren*. Er übt, vor schwierigen Rückmeldungen erst drei tiefe Atemzüge zu nehmen. In einem angespannten Kundengespräch merkt er: „Ich brauche einen Moment – lassen Sie uns kurz unterbrechen.“

Nach und nach wird Raymonds Führung ruhiger und strategischer. Sein Team bemerkt den Wandel. Eine Kollegin sagt: „Es fühlt sich sicherer an, sich zu äußern.“ Raymond erkennt: **Kreativität wirkt am stärksten, wenn sie auf emotionaler Stabilität aufbaut.**