



Laterales und Agiles Führen im Duett

Wer dachte, Führen bestehe nach wie vor aus Top-down-Kommandos und steifen Hierarchien, der irrt gewaltig. In modernen Organisationen bilden laterales und agiles Führen die beiden Rhythmen, zwischen denen sich Führung heute abspielt – mal leiser, mal lauter, doch immer mitreißend. Zeit für einen tanzhallentauglichen Vergleich – und am Ende eine Synthese, die den Groove ins Management holt.

1. Laterales Führen: Die Kunst, ohne Chefsessel zu dirigieren

Der Soziologe Stefan Kühl bringt es auf den Punkt: Laterales Führen, also Führen der Kollegen durch Kollegen lebt von **Vertrauen**, **Macht** und **Verständigung**.

- **Vertrauen** entsteht, wenn Beschäftigte spüren, dass statt Worthülsen und Hierarchiekeulen echte Unterstützung geboten wird.
- **Macht** hat oft vielmehr mit Wissen und Netzwerkressourcen als mit offiziellen Weisungsbefugnissen zu tun. Wer mehr Expertise hat oder Experten kennt, übernimmt die Regie.
- **Verständigung** schließlich ist das Schmiermittel von allem: klare Kommunikation, gemeinsame Sprache und ein offenes Ohr. Wer gut versteht und verstanden wird, folgt freiwillig.

Laterales Führen gleicht einem Jazz-Improvisationstrio: Jeder spielt sein Instrument, aber nur im Einklang entsteht Harmonie. Klassische Anweisungen? Fehlangezeige. Stattdessen fließen Ideen, Stimmen und Verantwortlichkeiten in alle Richtungen.

2. Agiles Führen: Führen, um loszulassen

Beim agilen Führen geht es nicht um ein weiteres Management-Zauberwerkzeug, sondern um die Frage: Wie mache ich mein Team zum Dirigenten seines eigenen Orchesters? Zwei Schlüsselgrößen liefern dazu den Takt:

1. **Siegfried Kaltendecker** rückt selbstorganisierte Teams ins Rampenlicht. Sein Credo: Führen heißt, Strukturen zu schaffen, in denen das Team seine Arbeit eigenständig steuern kann – von der Zieldefinition bis zur Lösungsfindung.
2. Der Holländer **Peter Koning** liefert mit seinem „Toolkit für agile Führungskräfte“ das Handwerkszeug: regelmäßige Feedbackrunden, Retrospektiven, klare Rahmenbedingungen und – ganz wichtig – die Bereitschaft, Verantwortung am Ende loszulassen.

Agiles Führen ist folglich **Führen zum Selbstführen**: Führungskräfte werden zu Coaches und Enablern, die eher in die Spur schubsen, statt das Gaspedal selbst zu drücken.

3. Wo sich beide Konzepte treffen

Auf den ersten Blick mögen laterales und agiles Führen wie Cousins zweiten Grades wirken. Doch ihre DNA hat große Schnittmengen:

- **Dezentrale Verantwortung:** Ob situative Macht im lateralen Setting oder Selbstorganisation im agilen Team – Hauptsache, Verantwortung liegt dort, wo Wissen und Motivation am stärksten sind.
- **Dialog und Verständigung:** Sowohl für die Vertrauensbildung (laterales Führen) als auch für Retrospektiven und Feedback (agiles Führen) gilt: Reden ist Gold.
- **Vertrauen als Grundvoraussetzung:** Erst wenn sich alle sicher fühlen, Verantwortung zu übernehmen und Fehler zu thematisieren, funktioniert echte Selbststeuerung.

4. Die Synthese: Empowerment 2.0

Statt Laterales **oder** Agiles Führen schlägt die Stunde des **Empowerment 2.0**, einer Leadership-Kultur, die Elemente beider Konzepte mixt und in ein dynamisches Modell gießt:

1. Vertrauensnetzwerk aufspannen

- Agile Retrospektiven treffen auf laterale Vertrauenschecks: Regelmäßige kurze „Pulse Checks“, bei denen Teammitglieder anonym Feedback zur Vertrauenskultur geben.

2. Situative Autorität mit Coaching verbinden

- Wer in einem Projekt Expertenstatus hat, übernimmt kurzfristig die Führung (laterales Prinzip). Zugleich steht eine agile Führungskraft als Coach bereit, um bei Blockaden regenerative Impulse zu setzen.

3. Kommunikationsrituale verschmelzen

- Das klassische Daily Stand-up lebt auf – angereichert um Elemente der lateralen Verständigung, etwa wechselnde Moderation und Perspektivwechsel: Jede:r bringt sich ein, jede:r lernt.

4. Selbstführung trainieren

- Teams nutzen Konings Toolkit, um sich selbst Ziele zu setzen und Kaltdeckers Methoden, um eigenverantwortlich Hindernisse zu beseitigen. Das Ergebnis: eine Crew, die nicht nur Ziele abarbeitet, sondern sie selbst gestaltet.

5. Fazit: Leadership neu gedacht

Weg mit starren Rollenbildern! Laterales Führen lehrt uns, wie man ohne formelle Macht wächst. Agiles Führen zeigt, wie Teams Eigenverantwortung leben. Die Synthese bringt beides zusammen und liefert eine Leadership-Philosophie, die in einer Zeit komplexer Herausforderungen mehr denn je gefragt ist.

Wer heute führen will, muss vor allem loslassen, verteilen und ins Ohr flüstern: "Du weißt, was zu tun ist."

In dieser **Empowerment-2.0-Welt** tanzen Führungskräfte und Teams gemeinsam auf der Bühne – mal laut, mal leise, immer im Rhythmus von Vertrauen, Transparenz und Selbstorganisation.

Und das Publikum? Nimmt begeistert den Applaus entgegen: zufriedene Beschäftigte, innovative Lösungen sowie eine Organisation, die von innen heraus pulsiert und im Output erfolgreich ist.