



Führung 2026 ist kein Wohlfühljob

Warum KI Unternehmen zwingt, endlich erwachsen zu führen

von Antje Bricusse-Gerdes

Um es gleich klarzustellen: Führung im Jahr 2026 wird unbequem. Und wer das noch nicht verstanden hat, wird massive Probleme bekommen. Nicht irgendwann, sondern sehr bald.

Künstliche Intelligenz ist keine Zukunftsmusik mehr. Sie ist längst Realität. Rund zwei Drittel der Unternehmen nutzen bereits generative KI. Doch nur ein Bruchteil hat sie wirklich in die bestehenden Strukturen integriert. Der Rest steckt in Pilotprojekten, in Warteschleifen oder im Verdrängen.

Was dabei gerne übersehen wird: KI ist keine reine Technikfrage. Sie ist die größte Führungsfrage unserer Zeit. Denn sie verändert Rollen, Hierarchien und Machtstrukturen. Und ja, ich sage es bewusst klar. Ein erheblicher Teil des mittleren Managements wird in dieser Form nicht mehr gebraucht werden.

Das klingt hart. Ist es auch. Aber es ist ehrlicher, als den Menschen weiterhin etwas vorzumachen. KI übernimmt Aufgaben, die bisher als Kontrollinstanzen oder Verwaltungsfunktionen galten. Wer Führung bisher über Status, Wissen oder Macht definiert hat, verliert seinen Platz.

Gleichzeitig entsteht ein massives Paradox. Je technischer Unternehmen werden, desto menschlicher muss Führung sein. Denn Geschwindigkeit, Komplexität und permanenter Wandel überfordern Systeme und Menschen gleichermaßen. Psychologische Sicherheit wird damit nicht zur netten Zusatzleistung, sondern zur Überlebensbedingung.

Die Realität sieht jedoch anders aus. Über siebenzig Prozent der Führungskräfte stehen bereits heute unter erhöhtem Stress. Ein großer Teil sagt offen, dass er auf diese Rolle eigentlich keine Lust mehr hat. Führungskräfte sind überlastet, Mitarbeitende verunsichert und Organisationen stehen unter Dauerspannung.

Viele Unternehmen reagieren darauf mit Vorsicht. Sie wollen ihre Mitarbeitenden nicht überfordern. Sie führen neue Technologien langsam ein, Schritt für Schritt. Das klingt verantwortungsvoll, ist aber oft gefährlich naiv. Die Entwicklungsgeschwindigkeit von KI wartet nicht auf interne Befindlichkeiten. Wer zu langsam ist, verliert Anschluss.

Was jetzt gebraucht wird, ist Eigenverantwortung. Und zwar auf allen Ebenen. Mitarbeitende müssen wissen, was sie können, was sie wollen und wie sie zum Unternehmen beitragen. Führungskräfte müssen aufhören, alles zu kontrollieren und anfangen, Räume zu schaffen.

Ich erlebe immer wieder, dass Menschen bereit wären, Verantwortung zu übernehmen, wenn man sie ließe. Studien zeigen, dass ein erheblicher Teil der Erwerbstätigen über einen Wechsel in die Selbstständigkeit nachdenkt, weil sie sich in klassischen Strukturen nicht mehr gehalten fühlen. Besonders junge Generationen wollen mitgestalten und nicht nur ausführen.

Führung bedeutet heute nicht mehr, Ansagen zu machen. Sie bedeutet, Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Produktivität entsteht dort, wo Vertrauen Kontrolle ersetzt. Alles andere erzeugt inneren Widerstand, Rückzug und Dienst nach Vorschrift.

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen haben hier eine echte Chance. Sie sind nah an ihren Teams, beweglicher und weniger träge als große Konzerne. Wenn sie Eigenverantwortung ernst meinen und nicht nur als Schlagwort verwenden, können sie Talentabwanderung verhindern und Produktivität steigern.

Wichtig ist dabei Ehrlichkeit. Pseudoverantwortung funktioniert nicht. Wer Verantwortung delegiert, aber Kontrolle behält, zerstört Vertrauen. Und ohne Vertrauen gibt es keine Zukunftsfähigkeit.

Mein Fazit ist klar. Führung 2026 ist kein Wohlfühljob. Sie verlangt Klarheit, Mut und die Bereitschaft, alte Machtbilder loszulassen. Unternehmen, die das nicht schaffen, werden technologisch vielleicht mithalten, menschlich aber scheitern.

Über Antje Bricusse-Gerdes

Antje Bricusse-Gerdes ist Rednerin und Expertin für Deeskalation, Konfliktintelligenz und mentale Stärke. Als ehemalige Boxerin und Tochter einer ermordeten Mutter weiß sie, wie man Druck beherrscht, Konflikte entschärft und innere Stabilität entwickelt. Mit ihrem Ansatz „Business Boxing“ zeigt sie Führungskräften und Teams, wie man klar kommuniziert, Trigger überwindet und eine Unternehmenskultur aufbaut, die auch in Krisen stabil bleibt.