

P.R.I.M.E. Steering System®

DIE FÜNF STEUERKRÄFTE FÜR FÜHRUNG UNTER DRUCK

Björn Ramseger Consulting

Stand: Mai 2026

Fachkompetenz und Führungsmethoden reichen, solange die Bedingungen stimmen. In der Sandwich-Position stimmen sie selten. Dann entscheidet nicht mehr, was Sie können, sondern wie Sie steuern. Dafür ist **P.R.I.M.E.** gebaut.

Ein evidenzbasiertes Modell für Führungskräfte, die zwischen Vorgaben von oben und Verantwortung nach unten steuern. Für die Situationen, in denen die üblichen Antworten, ein neues Zeitmanagementsystem, ein Resilienz-Training, mehr Selbstdisziplin, erkennbar am Problem vorbeigehen.

Für Führungskräfte im mittleren Management, die Verantwortung tragen. Oft mehr, als ihre Position formal abdeckt.



Die fünf Steuerkräfte

Ebene	Inhalt	Konkret heisst das
P Positionierung im System	Klarheit darüber, wo Sie stehen, und wo die Grenzen Ihrer Rolle verlaufen	• Erwartungen nach oben verhandeln, statt sie stillschweigend zu übernehmen • Zusagen an Ressourcen koppeln, bevor der Termin steht
R Ressourcen	Schutz dessen, was Sie zum Führen brauchen, bevor es aufgebraucht ist	• Entscheiden, was liegen bleibt, wenn drei Prioritäten gleichzeitig gelten • Belastungsgrenzen erkennen, bevor sie die Entscheidungsqualität treffen
I Innere Steuerprogramme	Erkennen, welche inneren Muster unter Druck das Steuer übernehmen	• Warum Sie Aufgaben übernehmen, die delegiert werden könnten • Warum Sie nach oben abfedern und nach unten nachgeben
M Mentale Stärke	Stabilität, wenn Wertkonflikte und Druck gleichzeitig wirken	• Handlungsfähig bleiben, wenn Sie eine Entscheidung vertreten müssen, die Sie fachlich nicht teilen • Strategisch eskalieren, statt zu schweigen
E Evaluation & Entwicklung	Sichtbar machen, was sich verändert, klar messbar	• Ausgangslage festhalten, Fortschritt an beobachtbarem Verhalten prüfen • Zwei bis drei Transferziele, an denen Ihr Umfeld die Veränderung bemerkt

Kein Fünf-Schritte-Programm. Ein Steuerungssystem, das dort ansetzt, wo der Hebel in Ihrer Situation am grössten ist. Grundlage sind drei etablierte Modelle der Arbeits- und Organisationspsychologie (Lazarus, Demerouti/Bakker, Hobfoll). Ergebnis sind Transferziele, die im Führungsalltag überprüfbar sind, nicht im Seminarraum. Keine HR-Massnahme und kein Trainingskatalog, sondern Arbeit an Ihrer Steuerungsfähigkeit.

Ob dieser Ansatz zu Ihrer Situation passt, klären Sie in einem 30-minütigen Erstgespräch. Kein Verkauf. Nur Klarheit.

Absolute Vertraulichkeit: Kein HR-Zugang, keine Berichtspflicht, kein CRM-Eintrag. Ihr Anliegen bleibt zwischen uns.