

## Führung – ein Scheissjob ...

In einer Seminarumfrage fand Hans Hinterhuber (emeritierter Professor für Unternehmensführung Universität Innsbruck, Autor von „Leadership“) heraus, dass lediglich 25% der von Unternehmen als junge Leader identifizierte Persönlichkeiten zukünftig tatsächlich Führungsverantwortung übernehmen wollen. High Potential, die Unternehmen nach vorne bringen sollen, wollen Stürmer sein und keine Tore schiessen.

Wenn in der Schweiz von den schätzungsweise 300'000 Managern deren 75%, also 225'000, keine Lust auf Führung haben und High Potential freiwillig auf das Toreschiessen verzichten, dann verpassen Unternehmen die Qualifikation für die Business Champions League. In meinen Beratungsgesprächen höre ich vermehrt, High Potential würden sich weigern, lebenslang zu verteidigen statt zu stürmen. Sie meinen, sie müssten in der Führung defensiv agieren und deshalb eher

- Niederlagen einstecken und Rückschritte erleben
- Unsicherheit gutheissen und Einsamkeit annehmen

Doch in der Champions League, ob Fussball oder Business, gewinnt niemand auf Dauer mit lauter Verteidigern.

Heutige High Potential scheinen sich weniger gern führen zu lassen und weichen eigenen Führungsaufgaben aus. Stumpfsinnigen Ritualen folgen, an sinnlosen Meetings teilnehmen, einfach „compliant“ sein mit seltsamen Führungsvorgaben usw., das ist kaum mehr ihr Ding.

## ... oder doch mehr?

Fragen nach dem Wie und Wann (von Managernachwuchs aus dem letzten Jahrhundert gestellt) weichen solchen nach dem Was und Warum (von High Potential der Moderne gestellt). Schliesslich wollen auch High Potential, selbstverständlich in unterschiedlicher Ausprägung

- Gewinne erzielen und Zukunft gestalten
- Sicherheit gewinnen und Verbundenheit entwickeln

Aber sie sind immer weniger einverstanden mit Methoden und Verhalten ihrer Vorgänger. Sie bringen zwar Fachwissen mit, doch technokratische Führungsmodelle lassen sie wohl eher kalt.

Was für Gedanken machen Sie und High Potential sich über zunehmende Widersprüche im Führungsalltag?

entscheiden VS. verwalten  
Ideen gutheissen VS. Hierarchien betonen  
Menschen und Talente VS. Systeme und Strukturen  
Neues unternehmen VS. Bestehendes sichern  
Spitzenleistung VS. Humanität  
Unternehmertum VS. Administration  
Wettbewerb VS. Kampf und Krampf  
Zukunft VS. Gegenwart und Vergangenheit  
Zweifel VS. Selbstüberschätzung

Wenn High Potential in Zukunft vermehrt Tore schiessen sollen, was brauchen sie für ein Umfeld?  
Wie weit müssen Unternehmen gehen, damit Führungsverantwortung für High Potential echt attraktiver wird?

**Dieser Letter dient als Gesprächsgrundlage für  
Bernie's Breakfast Talk, Hotel Storchen, 19. Juni 2015**



Organisation & Moderation

**Business Coaching & Private Consulting Bernhard Aebischer**

Zwischenbächen 115, 8048 Zürich, 044 430 11 66, [www.aebischermentoring.ch](http://www.aebischermentoring.ch)