„Vernetzte Führungsstärke“ braucht das Land

Ein Aufruf zum Paradigmenwechsel.

Investitionsbereitschaft zahlt sich für die „angestellten Manager“ nicht aus, weil es den Gewinn schmälert und damit ihre Boni und Pensionen. Fehler, die sie machen, die z.T. Mrd. kosten, bezahlen nicht sie selbst, sondern die Anteilseigner*innen, Mitarbeitenden und/oder die Kundschaft. Siehe z.B., die teuren Betrugsaffären der BayWa, Bayerischen Versorgungskammer, Benko Group, Crédit Suisse, Deutschen Bank, Deutschen Krankenkassen, VW Group (mit Audi), Wirecard u.a.

„Das eindimensionale Denken unserer Manager*innen ist das Gift für jeden Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft…“[i]. Betriebe die erfolgreich Marktneuheiten einführen, sind auf ca. zehn Prozent zurück gegangen[ii]. Laut der Analyse der DZ Bank planen nur noch ca. 50 Prozent der Mittelständler in ihrem Betrieb zu investieren (Tz München am 14.07.26).

- **„Sie spielen Krieg, um Maximales auf Kosten Dritter herauszuholen“[iii]**. Dieser Krieg beginnt schon in der Kindheit. Dazu trimmen sie Ihre eigenen Kinder, die Heranwachsenden und Mitarbeiter. **Im Job reichen aber das Gelernte an den (Hoch-) Schulen und Universitäten meistens nicht aus**, weil die Praxis die Illusionen wieder zerstört. Gefangen zwischen Erwartungen, Träumen, scheinbar grenzenlosen Möglichkeiten und den eigenen Bedürfnissen, fühlen sie sich immer gestresster[iv], bleibt also nichts anderes übrig, den Druck nach unten durchzureichen[v].
- **Wenn es darum geht, die Verantwortung für Verfehlungen / Manipulationen** zu **übernehmen – es sind immer „die Anderen“.** So werden ihre Geschäfte/Risiken immer mehr zu Lasten der (privaten) Verbraucher*innen/Kund*innen ausgeweitet[vi].

© Prof. Günther H. Schust – München

- **In den kommenden Jahren werden in Europa ca. 250 Mio. Einwohner von Wassermangel betroffen sein. Sie werden daher zu einem Konfliktpotential.** (Doku-Film: „S.O.S. Mittelmeer", TV arte v. 28.07.2026) **„*Eine Reduzierung unseres Lebens auf die Gesetze des Kapitalmarktes…, das kann nicht gut gehen*" [vii].**

- Der Osnabrücker Professor für Personalmanagement Carsten Steinert[viii] stellt in seiner Personal-Studie sogar fest, dass „*gute Führung viel zu wenig belohnt werde und in den Zielvereinbarungen nur eine untergeordnete Rolle spielt*". Schlimmer noch: „***Schlechte Führung wird toleriert, wenn die Zahlen stimmen…***"

- Fast jedes 3. Projekt scheitert sogar. Nur jeder 5. Abgeordnete (ca.1000 Befragte der Leuphana Universität, Lüneburg 2026) sieht den Klimaschutz als wichtig an. **So lässt das Kosten- und Profitdenken die notwendigen „grünen" Reformen und damit das qualitativ-sanfte** (nicht das quantitativ-billige!) **Wachstum nur bedingt zu**[ix].

- Dazu braucht es „**glaubhafte Vorbilder"**. Sie haben Anspruch auf **Unterstützung und Feedback**, nach denen sie aber bei den Führungskräften in den Betrieben fast vergeblich suchen, weiß Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts Employability Hochschule Ludwigshafen: „***Das Problem liegt daran, dass es in den Firmen an Vorbildern, respektvollen Umgang und Wertschätzung leider mangelt***".

Wenn wir Deutschland nach vorne bringen wollen, dann braucht es einen **Paradigmenwechsel in der gesamten Führung**. Unsere Wirtschaft, unsere Politiker und Verwaltungen verschlafen hier strategische Chancen, weil die etablierten Organisationen nicht gerade ideal sind, neue Wege zu gehen.

Nun, wie bekommen wir die Kuh vom Eis?

1. **In dem wir Betriebe, Organisationen und nicht vernetzten Verwaltungen zukünftig mit gleichberechtigten, interdisziplinären Teams führen**. Bis hin zu den Positionen CEO/GF/AR/Beirat. „Ohne Teamwork – Keine Performance" (Rouven Kasper, Vorstand Marketing & Vertrieb, FC Bayern München, in der tz am 01.08.26)
2. In dem wir das **360-Grad-Wissen & Handeln in den Köpfen der Führung optimieren und vernetzen** und das interdisziplinäre Kollektiv und die Geschäftsfelder „konkreter und cybersicher aufstellen" (**sog. Horizonterweiterung**).

3. In dem wir die vernetzte Zusammenarbeit zwischen Menschen und Maschinen (**sog. CollaboMation**) schaffen. Damit wir über die Branchen / Bereiche / Kunden / Behörden hinweg die **Ergebnisse unserer Produkte/Systeme steigern können**.

4. In dem wir ganzheitliche Kommunikations- & Projektmanagement-Methoden und digitale (KI-)Technologien, in monatlichen Intervallen auffrischen, was ja **nach den European Sustainability Standards (ESG-Richtlinien) ab 2026 gefordert ist.**

5. In dem wir den Industriesektoren (auch Dt. Bahn) verbindliche 5-Jahres-Masterpläne mit klaren Zielvorgaben vorgeben und endlich den Bürokratie- und IT-Fleckenteppich in den Ministerien, Ländern und Behörden auflösen**. Die schnellere Vernetzungs- und konkrete Problemlösungsfähigkeit entscheidet dann über die hohe Wirksamkeit unseres „klimafreundlichen Wachstums".** Die Zeit in der klimafernen Komfortzone ist endgültig vorbei…

P.S. Mehr dazu lesen Sie in seinen eBooks „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten", Teil 1 und Teil 2. Sie werden von der Universität St. Gallen / CH zur Anwendung empfohlen. Wer Interesse an den eBooks hat schreibt mir: Schust-Buch@gmx.de; Website: www.human-performance-management.de; Vortrag zum Paradigmenwechsel in der Deutschen Bundesbank Muc: https://www.scopar.de/schust-eff-2024; https://www.scopar.de/hierarchiefreie-collaboration

---

[i] Carsten Kratz, ehem. Chef der Boston Consulting Group

[ii] Innovationsindikator DIW / Nation Branding

[iii] Prof. Markus Götz Junginger „Deutschland unter Druck"

[iv] GfK- Umfrage „Freizeit Monitor 2022"

[v] Bundesarbeitsministerium: „Initiative Neue Qualität der Arbeit"

[vi] Gallup Productivity Study

[vii] Prof. W. Steeck, ehemaliger Direktor Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung

© Prof. Günther H. Schust – München Aktueller Stand: 01.08.2026.

[viii] Prof. Carsten Steinert, Hochschule Osnabrück

[ix] Studien DIW und „Mastering the Dynamics of Innovation“, Massachusetts Institute of Technology