

# Brauchen wir einen Führerschein für Führungskräfte?

PRO & CONTRA EIGNUNGSNACHWEIS

Mit einem offenen Brief wandte sich Management-Bestsellerautor Martin Wehrle Ende September an Wirtschaftsminister Philipp Rösler. Darin forderte er ein „Flensburg für Führungskräfte“. Zweifelsfrei ein PR-Gag. Doch die Idee einer Eignungsprüfung für Führungskräfte steht damit im Raum. managerSeminare mit Meinungen zu einem Qualifikationsnachweis für die Führenden.

## "Flensburg für Führungskräfte"

Sehr geehrter Herr Minister Rösler,

... wer in Deutschland ein Auto führen will, dem schreibt der Staat einen Führerschein vor - damit er niemanden gefährdet. Und wenn er Unfälle baut, bekommt er Punkte in Flensburg. Und verliert seinen Führerschein. Zum Schutz der Allgemeinheit. Warum lässt der Staat es zu, dass jemand, der 100 Mitarbeiter führen will, nur 100 Mitarbeiter braucht, aber keinen Qualifikationsnachweis?

Warum darf eine Führungskraft Totalschäden unter ihren Mitarbeitern anrichten, ohne dass ihr die Führungsberechtigung entzogen wird? Wer schützt die Mitarbeiter in Deutschland?

Der Führerschein für Führungskräfte, eine solide Qualifikation in Theorie und Praxis, könnte dafür sorgen, dass bei uns bewusster, professioneller und menschlicher geführt wird. Erst recht, wenn wir ein „Flensburg für Führungskräfte“ einführen, um dort jene Chefs anzuzählen, die Schindluder mit ihren Mitarbeitern treiben, etwa Selbstmorde und Burn-outs verursachen. Ihnen muss der Führerschein entzogen werden.

Im Namen von Millionen Arbeitnehmern fordere ich Sie auf: Stoppen Sie den Führungs-Irrsinn - mit dem Führerschein für Führungskräfte!

Mit freundlichen Grüßen

Martin Wehrle

Auszug aus dem Brief an Philipp Rösler.



Management-Coach Martin Wehrle ist Autor des Buches „Ich arbeite immer noch in einem Irrenhaus“.

## „Die Motivation für Veränderung heißt Sinn, nicht Druck“

■ Natürlich spitzt Martin Wehrle seine Forderung „Flensburg für Führungskräfte“ medienwirksam zu, um Aufmerksamkeit zu schaffen. Viel bringt das nicht, und Sinn macht das auch nicht: Bürokratische Vorgaben haben noch nie ein System besser, hilfreicher oder effizienter gemacht! Die Erkenntnis ist: Systeme ändern sich nur positiv durch Veränderung vieler Einzelner im System – und die Motivation dafür heißt Sinn, nicht Druck!

Verbesserung findet sich immer nur im werteorientierten Streben des Einzelnen. Das aber muss unterstützt werden durch eine wachsende werteorientierte (Führungs-)Kultur in Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft! Führung 3.0 bedeutet, analog zu Vertrieb 3.0, souverän, mit Weitblick, Konsequenz und Zuverlässigkeit mit den Anforderungen der eigenen Kunden – in dem Fall sind das die Mitarbeiter – umzugehen. Der Kunde 3.0 als Kauf-Kunde fordert diese Eigenschaften schon lange von

Unternehmen, von Produktentwicklung und Vertrieb. Er fordert eine Kultur der Transparenz, des Mitmachens, des Mitgestalten-Könnens und des „sich Einbringens“.

Immer mehr Unternehmen verstehen das und bauen diese Denke in ihre Kultur ein. Das kann ein Weg sein zu Führung 3.0: dass Unternehmen erkennen, welche ihrer Führungskräfte im alten Paradigma verharren. Die mit Druck nur wenig Leistung bewirken, wo mit Begeisterung „Mit-Machen“ zu erzeugen wäre. Die neue Denke des Kunden 3.0 macht nur die Unternehmen erfolgreicher, die sie schnell verstehen und umsetzen. Die ihre Kultur anpassen: mehr Transparenz, mehr Kommunikation, schneller Austausch, extrem emotionaler Markenaufbau, Ernstnehmen von Bedürfnissen, hohe Flexibilität, weiche Skills! Unternehmen müssen ihre Führungskräfte darin unterstützen, im neuen Paradigma anzukommen. Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein. Da ist die Chance: Füh-

rungskräfte müssen bestärkt werden im eigenen Wandel, im Besser-Werden! Dafür braucht es keinen Führerschein, dafür braucht es eine Kultur 3.0.



Andreas Buhr (CSP), Experte für Führung im Vertrieb, ist CEO der go! Akademie für Führung und Vertrieb.

## „Wir brauchen einen Führerschein für Führungskräfte“

■ Mit der Qualität von Führungskräften ist es wie bei anderen Berufen auch: Ein Drittel sind fähig, ein Drittel sind mittelprätig und ein Drittel unfähig. Da jedoch Führungskräfte wegen ihrer Weisungsbefugnis unter stärkerer Beobach-

tung stehen, nehmen wir eher die Unfähigen wahr. Dass es Defizite gibt, darf aber nicht dazu verleiten, die Führungskräfte und damit alle pauschal zu verurteilen. Klar, damit lässt sich prima Aufmerksamkeit generieren. Ob es aber der Sache weiterhilft, steht auf einem anderen Blatt. Denn es gibt auch viele hervorragende Führungskräfte in Deutschland, die wir nicht unterschlagen dürfen.

Was leider sehr oft fehlt, ist das Bewusstsein, dass „Führungskraft“ ein Beruf ist, der erlernt werden muss! Muss, nicht sollte. Führung muss sich ohne Wenn und Aber am Wachstum von Menschen orientieren. Das kann erlernt werden. Jeder nach seinen Möglichkeiten und Voraussetzungen. Wer aufgrund seiner fachlichen Kompetenz mit seiner Karriere startet, wird sehr schnell an die Grenzen seiner Führungskompetenz stoßen. Die Qualität der fachlichen Kompetenz startet die Karriere, die Qualität der Führungskompetenz bestimmt die Höhe der Karriereleiter. Das lässt sich an den Biografien erfolgreicher und gescheiterter Führungskräfte leicht ablesen.

Wegen unfähiger Führungskräfte verballert die deutsche Wirtschaft konstant Unsummen an Geld – Geld, das für Investitionen viel sinnvoller eingesetzt werden könnte. Denn es gilt: Überall, wo Deppen sind, ist jemand, der diese Deppen erzeugt. Und wenn beide, Führungskraft und Mitarbeiter, unfähig sind, wird es fürs Unternehmen fatal.

Wenn wir in Zukunft noch in der Champions League mitspielen wollen, wird Durchschnitt zu wenig sein. Und weil durchschnittliche Führung auch nur durchschnittliche Mitarbeiter und suboptimale Ergebnisse produziert, brauchen wir einen Führerschein für Führungskräfte. Nicht, um die Vorfälle eines Irrenhauses auszuschließen, sondern um unseren Vorsprung in der Weltwirtschaft zu halten.

Apropos Führerschein. Es fällt auf, dass Menschen ohne fachliche Ahnung Kinder erziehen, sich ungesund ernähren, ohne Beziehungskompetenz heiraten und wählen gehen, obwohl sie keinen blassen Schimmer von Politik haben. Müsste es hier nicht auch einen Aufruf für einen Führerschein geben?



Boris Grundl, Führungsexperte und Sachbuchautor, ist Inhaber der Grundl Leadership Akademie, Trossingen.