

Serie: „Die größten Führungsfehler“

Management by Känguru

medianet startet im März eine neue Gastkommentar-Serie mit Barbara Stöttinger. Was wird darin zu lesen sein? Eine humorvolle Aufarbeitung der größten Führungsfehler („Känguru“, „Robinson“, „Darwin“, „Sausage“, „Schaukelstuhl“ ...). „In einer stillen Stunde haben wir uns gedacht, dass alles so schwermütig ist“, so Stöttinger, „wie die Diskussion, ob es überhaupt etwas bringt, sich zu engagieren, wenn die Menschheit doch ohnehin zum Aussterben verdammt ist. Aber so ist es doch nicht! Als Führungskraft kann man gestalten – und wir kommen mit vielen guten Führungskräften zusammen. Zu manchen gibt es einen lustigen Kommentar. Das hilft auch dabei, weniger schwermütig, weniger staatstragend zu sein und mit ein bisschen mehr Augenzwinkern die eigene Resilienz – als Geführter oder als Führungskraft – zu verstärken.“

Bei einer Nachdenkrunde dazu seien die Begriffe Känguru, Robinson, Darwin, Sausage und Schaukelstuhl entstanden, um Managementfehler zu beschreiben. Stöttinger: „Es ist nett, zu überlegen, ob man solche Persönlichkeiten auch in seinem Umfeld findet. Wenn das so ist, hat man das nächste Mal vielleicht ein Lächeln auf den Lippen und sieht sie vielleicht ein bisschen weniger kritisch. Führungskräfte stehen heutzutage vor enormen Herausforderungen – sie brauchen auch ab und zu einen humorvolleren Zugang zu ihrer Arbeit.“

Teil 1 der Serie „Die größten Führungsfehler“ von Barbara Stöttinger lesen Sie demnächst im **medianet-Newsletter**.

Facts

Zur Person

Barbara Stöttinger ist Dekanin der WU Executive Academy und Professorin am Institut für Internationales Marketing Management. Vor ihrer Zeit an der WU war sie im Marketing eines internationalen Konsumgüterherstellers (Consumer Electronics) und in der Beratung tätig. Darüber hinaus arbeitet Stöttinger seit Jahren als Vortragende für Marketing und Int. Marketing in Europa, Asien und Nordamerika und wurde mehrfach mit Teaching Awards ausgezeichnet.

Programme zu unterschiedlichen Themen. Durch die Novelle des Universitätsgesetzes hat sich der akademische Titel in Master of Science (Continuing Education) geändert, deshalb kommen aber nicht zehn mal mehr Studierende. Es ist eine positive Entwicklung, da es auch eine bessere Abgrenzung zu MBA-Programmen ist, die inhaltlich anders aufgestellt sind.

Was den Bachelor betrifft, muss es sich noch stärker in den Köpfen verankern. Es ist insofern das schwierigere Produkt, denn ein Bachelor dauert drei Jahre. Sich drei Jahre lang berufsbegeleitend zu committen, ist etwas anderes, als für einen Master, der eineinhalb Jahre dauert.

Wir haben das anders gelöst, denn es gibt nach wie vor unsere Universitätslehrgänge, die genau eineinhalb Jahre dauern. Wenn man sich danach entscheidet, weiterzumachen, sind sie Teil eines Bachelor-Programms. In Zeiten wie diesen, wo man nicht weiß, was in einem halben Jahr ist, sich zeitlich und finanziell für drei Jahre zu kommittieren, ist schon eine große Challenge. Es ist eine gute Möglichkeit sich wieder zu vernetzen, an die Uni zurückzukommen, das eigene Wissen aufzufüllen und neues zu generieren. Insgesamt sehe ich das sehr positiv.

medianet: Wer darf an Ihrer Business School lernen? Ausschließlich CEOs oder auch EPU?

Stöttinger: Alle sind willkommen. Für unsere Formate ist wichtig, dass man über Berufserfahrung verfügt, von zwei Jahren aufwärts. Das ist, je nach Programm, unterschiedlich. Tatsächlich haben die meisten zehn Jahre Berufserfahrung. Es gibt aber auch Programme für Senior Leaders – wir bieten ein breites Spektrum an.

Das können inhaltliche Dinge sein, Führungsthemen oder aktuelle Themen wie Nachhaltig-

keit. In jeder beruflichen Phase gibt es Zeiten, in denen man sich weiterentwickeln möchte und dann wieder den Weg an die Universität zurückfindet oder überhaupt neu andockt.

medianet: Worum geht es beim New Leadership bzw. was muss sich in den Führungsetagen ändern? Warum brauchen wir New Leadership?

Stöttinger: Zum einen sind es die Themenstellungen und Inhalte, die Führungskräfte heute auf sich zukommen sehen. Die Energiesituation oder die dramatische politische Weltlage hat

jenen, die sich auf der gleichen Ebene befinden, im Hörsaal oder in Gruppenformaten auszutauschen, um voneinander zu lernen und gemeinsam Fragestellungen zu diskutieren. Das ist die inhaltliche Seite und die Tool-Box für Führungskräfte. Das zweite sind Herausforderungen, wenn es um das Thema Führen an sich geht. Es befinden sich so viele Generationen wie noch nie in der Workforce, und es gibt die unterschiedlichsten Anforderungen an Führungskräfte.

VUCADD* war gestern, und Führungskräfte finden sich in der heutigen BANI**-Welt wie-



Die WU Executive Academy ist die Business-School der Wirtschaftsuniversität.

Auswirkungen auf Unternehmen. Führungskräfte müssen die Situation einschätzen und, mit dem richtigen Wissen zu den einzelnen Themenstellungen, die richtigen Schlüsse daraus ziehen können. Das Thema KI wird uns noch lange beschäftigen und sorgt für sehr viele Veränderungen in Unternehmen. Was sind Anwendungsfelder oder Risiken? Darüber Bescheid zu wissen und sich auszutauschen, ist essenziell. Diese Themen sind neu oder in vielen Fällen zumindest neu im Führungsalltag. Hier gibt es noch keine perfekten Lösungen.

Es geht einerseits darum, mehr zu wissen und sich mit

der. Dabei ist nichts oder nur ganz schwer planbar, trotzdem muss eine gewisse Richtung vorgegeben werden, damit die gesamte Organisation weiß, wo die Reise hingehen soll. Die Anforderungen sind extrem hoch. Es geht auch darum, wie man sich in solchen anspruchsvollen Situationen selbst führt, also um das Thema Resilienz.

* beschreibt eine globalisierte und digitalisierte Wirtschaftswelt, die sich durch Volatilität, Ungewissheit, Komplexität/Complexity, Ambiguität, Diversität und Dynamik charakterisiert

** steht für Brittle/brüchig, Anxious/ängstlich, Non-linear und Incomprehensible/unbegreiflich