



LEADERSHIP
GLOBAL LEADERSHIP

INTERVIEW

Gerald Hüsch im Interview: Der „Missing Link“ für eine bessere Führungskultur

von Verena Friedrichs
Veröffentlicht am Januar 9, 2025

Der Erfolg eines Unternehmens hängt maßgeblich von der Qualität seines Führungssystems ab – einem verbindenden Rahmen, der Hierarchien, Abteilungen und mitunter Landesgrenzen überwindet. Ob im Großkonzern oder im Mittelstand: Führungskräfte, von CEOs bis hin zu Abteilungsleitern, tragen eine entscheidende Verantwortung. Sie navigieren das Unternehmen durch die oft turbulente Business-Welt und sind die Architekten gemeinsamer Visionen und Strategien. Doch der Weg zum Erfolg ist nur dann zielführend, wenn alle Beteiligten dieselbe Sprache sprechen und sich auf ein klar definiertes Ziel fokussieren.

Gerald Hüsch ist ein erfahrener Leadership-Spezialist. Seine eigens entwickelte Methodik wird als „Missing Link“ in Führungsetagen geschätzt. Hüsch agiert hier als strategischer Lotse – mit seinem geschulten Blick erkennt er die subtilen „Risse“ in der unternehmenstübergreifenden Zusammenarbeit – feine Bruchlinien, die das Fundament langfristig destabilisieren könnten. Mit gezielten Methoden und Mechaniken aus seinem LEAD21 System hilft er Teams, die Schwächen zu adressieren und das Unternehmen auf eine solide Basis mit einer einheitlichen Sprache zu stellen. So wird nicht nur Stabilität, sondern auch Raum für nachhaltiges Wachstum geschaffen.

Gerald Hüsch im Interview

Herzlich willkommen bei Unternehmer Deutschlands, Gerald Hüsch. Würdest du dich bitte zunächst kurz vorstellen?

Vielen Dank für die Einladung! Mein Name ist Gerald Hüsch, ich bin Berater und Begleiter für Führungskräfte und Organisationen, die sich vor wesentlichen Herausforderungen sehen. Meine Arbeit dreht sich darum, Leadership sowohl effizienter und wirkungsvoller, als auch einfacher und menschlich wertschätzender zu gestalten.

Insgesamt helfe ich Unternehmen, ihre Führung so zu synchronisieren, dass sie leichter, schneller und widerstandsfähiger durch große Transformationen und Veränderungen kommen. Der Hebel ist immer eine gemeinsame Sprache, die sich in gemeinsamen Methoden und Mechaniken ausdrückt. Diese Methoden werden speziell für das Unternehmen ausgewählt und können dann von allen Beteiligten in wenigen Stunden erlernt und angewendet werden. Früher hat es Jahre gedauert, bis alle auf dem gleichen Level waren – heute sind es Stunden. Die Ergebnisse sind vom ersten Moment an ausnahmslos beeindruckend! Steigerungen der Effizienz und des Outputs sind sofort messbar – egal ob es um bereichs-, hierarchie-, standort- oder länderübergreifende Zusammenarbeit geht.

Mit meinen zwei Lebensprojekten, dem **LEAD21-System**, meinem operativen Führungssystem zur Beantwortung aller denkbaren Führungsherausforderungen, und der **Global Leadership Society**, einem globalen Netzwerk für Führungskräfte, unterstütze ich Teams und Organisationen dabei, im Verbund und mit maximaler Unterstützung nachhaltige Veränderungen umzusetzen. Mein Ansatz kombiniert klare, gemeinsam angewandte Methoden, mit der Überzeugung, dass gute Instrumente, wenn sie systematisch und verlässlich im Tagesgeschäft angewandt werden, der Führung helfen, bestehende Werte und Führungsleitlinien automatisiert umzusetzen.

Danke für die Einführung. In deinem Leben gab es viele Schlüsselmomente, die interessante und spannende Türen für dich geöffnet haben. Heute bist du einer der Spezialisten im Bereich Leadership in komplexen Transformationen. Wie kam es dazu?

Ich sehe mich als jemanden, der Personen miteinander verbindet – nicht nur auf der organisatorischen Ebene, sondern vor allem auf der menschlichen. Mir ist klar geworden, dass effektive Führung dann entsteht, wenn die Beziehung zwischen den Einzelteilen einer Organisation reibungslos funktioniert. Mein Job ist es, Entscheider dabei zu unterstützen, Klarheit und Stabilität in diese Verbindungen zu bringen.

Was mich geprägt hat, ist die Erfahrung, dass Veränderungen oft im Kleinen beginnen. Es sind nicht immer die großen Umbrüche, die eine Organisation besser machen, sondern eher das Angehen vieler kleiner Haarisse und oft übersehener Effizienz-Hebel. Besprechungen zum Beispiel: Konzerne investieren häufig hunderte, wenn nicht tausende von Arbeitsstunden in eine einzige regelmäßige Vorstandssitzung. Die Effizienz wird dadurch erheblich vermindert und die Abläufe führen zudem zu Frust bei allen Beteiligten. Schon ein einziges optimierendes Instrument zur Effizienzsteigerung ist da ein echter Gamechanger – und mein System beinhaltet 21 dieser Instrumente. So helfe ich Führungsteams, diese gewaltigen Hebel zu finden und mit kuratierten Methoden zu implementieren.

Das klingt nach einer gewichtigen, aber sicherlich ebenso schwierigen Aufgabe. Deine Reise führte dich letztlich zu LEAD21 und der Global Leadership Society. Wie spiegeln sich deine Erfahrungen in diesen Lebensprojekten wider?

LEAD21 entstand aus dem Lebensziel, das ich schon vor Jahrzehnten für mich entdeckte. Die Reise dorthin begann mit 17 und endete mit 27 an der Quelle des Ganges. Sie reflektierte sich letztlich in der folgenden Vision: „A better Leadership for a better World.“ Der erste Teil davon hat mich Jahrzehnte begleitet und beflügelt. Ich habe festgestellt, dass viele C-Level und Führungskräfte zwar wissen, was sie verändern wollen, aber nicht sicher sind, wo und wie sie ansetzen sollen. „A better Leadership“ bedeutete von nun an, ein übergreifendes System zu erschaffen, das viele verschiedene Werkzeuge beinhaltet und als Toolkit fungiert. Dies sollte Führungskräften helfen, auf jede noch so schwierig und komplex gelagerte Herausforderung eine Antwort zu haben. Denn Führung hängt oft an der Intuition und der Tagesform fest. Genau das wollte ich substantiell ändern – einen neuen Standard ermöglichen, für alle, die interessiert sind.

Jetzt, wo ich das Gefühl habe, den ersten Teil meines Ziels mit LEAD21 erfüllt zu haben, eröffnet die **Global Leadership Society** ein neues Calling für mich – den zweiten Teil – „for a better World.“ Auch hier werde ich alles geben, was ich habe und was ich bin.

Die Society ist für mich eine Herzensangelegenheit – durch die Geburt meiner Tochter LaVie entfacht, und letztlich durch die Frage eines Freundes, wie es denn mit dem zweiten Teil des Callings stande, bis zur Ziellinie beflügelt. Ich habe mir viele Jahre Zeit gelassen, viel nachgedacht, Partnerschaften abgewogen, getestet, abgelehnt, mich selbst immer wieder hinterfragt, bevor ich eine Entscheidung über Name, Form und Inhalt getroffen habe. Den Anfragen vieler Agenturen, wegen meiner Inhalte und Erfahrung in den High-Ticket-Bereich zu gehen, konnte ich leicht widerstehen und dabei selbst lernen, wie genau ich mich positionieren möchte. Jetzt bin ich glücklich, die Global Leadership Society im Jahr 2025 final zu eröffnen. Sie bietet allen Führungskräften die Möglichkeit, sich ganzjährig intensiver mit den eigenen Leadership-Themen und ihren Lösungen zu beschäftigen, statt auf gelegentlichen Fortbildungen nur an der Oberfläche zu kratzen. Dabei handelt es sich um eine neue Plattform, die kreativen Austausch und Weiterentwicklung fördern soll. Gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Wachstum sind extrem wertvoll. Im Mittelpunkt stehen Werte wie „Giving“, „Holding Commitments“ und „Co-Kreation“. Die Motivation geht dabei über die Beflügelung der eigenen Karriere hinaus und hin zu dem Wunsch, in die Gesellschaft hinein wirken zu wollen.

Ein spannendes Konzept! Wie kann man sich eine Mitgliedschaft vorstellen?

Führungskräfte sollten aus zwei Quellen schöpfen können – einer kostenfreien und einer kostenpflichtigen, mit entsprechenden zusätzlichen Benefits. Dabei wird es immer eine kostenfreie Quelle geben, eine Mitgliedschaft, wo Mitwirkende monatlich Themen ansprechen, Lösungen und Support erhalten, sowie Training-Challenges bewältigen können. Eine weitere Quelle, die dann kostenpflichtige Mitgliedschaft, wird in Co-Kreation entstehen und Benefits mit sich führen, die Führungskräfte weltweit auf einem einzigartigen Level unterstützen sollen. Wir unterscheiden uns also insofern von den großen Business-Schools, dass wir kein fertiges Curriculum anbieten, sondern dies höchst individuell, mit intensivem Tiefgang und fortwährender Begleitung entwickeln. Schon jetzt steht aber fest, dass es niemals einen teuren „High-Ticket“ Membership-Club geben wird. Auch ich bin gespannt, wie sich die Society durch den Einfluss von Führungskräften weltweit entwickeln wird. Denkbar sind eigene Society-Chapter in verschiedenen Städten und vieles mehr.

Das klingt einladend und anders als andere Memberships. Um noch einmal auf LEAD21 einzugehen: Wie bist du auf die Idee gekommen, Führungskompetenz so umfassend zu betrachten?

Das war ein fortlaufender Prozess. Mir war immer wieder aufgefallen, dass viele Führungskräfte sogar in der eigenen Organisation, vor sehr ähnlichen Herausforderungen stehen, allerdings oft isoliert damit kämpfen. Manche der Unternehmenlenker waren großartige Strategen, hatten aber keine Schwerkünfte, ihr Team zu erreichen. Andere wiederum hatten eine ungläubliche Menschenkenntnis, jedoch fehlte es ihnen an Struktur.

In Zeiten komplexer Transformationen und rasantem Wachstum zeigt sich, dass erfolgreiche Führung vor allem zwei Schlüsselemente vereint: klare Zielsetzungen und prägnante Kommunikation sowie die Fähigkeit, Menschen, Teams und Organisationen gezielt mitzunehmen. Wenn eine dieser Fähigkeiten nicht in vollem Umfang zur Verfügung steht, wird es schwierig, effektiv und nachhaltig zu führen. Deshalb habe ich die Problematik holistisch betrachtet und mich darauf konzentriert, Werkzeuge zu entwickeln, die genau diese Forderung erfüllen – und die vor allem praktisch und direkt anwendbar sind.

Also eine holistische Sichtweise auf Leadership, das ist gut nachvollziehbar. Du hast unter anderem die „9-Kammern-Methode“ entwickelt. Was genau steckt dahinter und warum ist sie so effektiv?

Die „9-Kammern-Methode“ hilft dabei, Gespräche und Diskussionen zu strukturieren. Oft wissen die Beteiligten gar nicht genau, worum es gerade geht. Handelt es sich um ein Problem, eine Lösung oder eine Umsetzung? Das führt zu Missverständnissen und Frust. Mit meinem System schaffen wir Klarheit: Jede Besprechung kann in 9 Disziplinen eingeordnet werden. Zu Beginn der Besprechung einigt man sich auf die Disziplinen und hält sie entsprechend ein. So wissen alle, worauf sie sich konzentrieren müssen. Das spart Zeit und Energie und sorgt dafür, dass Entscheidungen schneller getroffen werden können. Schon diese Herangehensweise alleine ist ein einfaches, aber ungläublich wirkungsvolles Tool – und es handelt sich dabei nur um eins der Werkzeuge, die in den 21 Methoden von LEAD21 inbegriffen sind. Generell wähle ich je nach Unternehmen einige der 21 Optionen aus, um individuell kombiniert den besten Erfolg zu erreichen.

Du hast entsprechend für jedes Unternehmen die passende Lösung parat. Was sind aus deiner Sicht die größten Herausforderungen, denen sich Führungskräfte heute stellen müssen?

Die größte Hürde ist meiner Meinung nach, dass davon ausgegangen wird, dass die bestehende Effizienz in der Zusammenarbeit uns auch automatisch durch die Transformation tragen soll – es aber nicht kann. Organisationen sind heute bereichs-, hierarchie- und länderübergreifend miteinander vernetzt. Das sorgt für immense Abstimmungsprobleme, Unklarheiten und inkohärente Richtungswechsel, weil jeder andere Prioritäten und Perspektiven hat. Für global agierende Unternehmen kommen kulturelle Unterschiede, Sprachbarrieren und landesspezifische Vorgaben hinzu. Methoden wie die 9-Kammern und weitere meiner Ansätze lösen das Problem systematisch und umfangreich.

Eine weitere Challenge ist die geringe Geschwindigkeit, mit der Entscheidungen getroffen werden. Viele Führungskräfte fühlen sich unter Druck, weil sie keine Zeit haben, alle Informationen abzuwarten. Basierend auf dieser Unsicherheit eskalieren sie dann alles ‘nach oben’ oder ziehen alternativ alles an sich und vergessen die Delegation. In solchen Momenten ist es wichtig, dass klare Entscheidungsprozesse und Strukturen vorhanden sind, die diese Unsicherheiten auffangen.

Vielleicht noch eine dritte Herausforderung: Das Wachstum der Organisation bedingt auch das Wachstum der Fähigkeiten und Verhaltensweisen aller Beteiligten. Darauf geht man oft zu spät ein. Wenn man mit den Skills der vergangenen Liga die nächsthöhere Liga gewinnen will, scheitert man oft. Deswegen sollte man auch hier sehr frühzeitig eingreifen und methodisch wachsen – natürlich ebenfalls mit praktischen Tools aus LEAD21.

Wie gelingt es dir, die vor immer größeren Herausforderungen stehenden Entscheider, vielfach mit nur wenig Zeit, dazu zu bringen, an sich selbst zu arbeiten und Veränderungen zu akzeptieren?

Indem ich ihnen sage, dass sie gar nicht an sich arbeiten müssen, was ja häufig der abschreckende Teil ist. Stattdessen stelle ich ihnen in enorm kurzer Zeit einen Lösungsansatz zu ihrem herausragendsten Problem zur Verfügung. Durch das daraus entstehende Erfolgserlebnis merken sie, dass Führung zwar anstrengend sein kann, aber nicht schwer sein muss. Sie erkennen, dass ihr Tagesgeschäft so leichter und ihre Teams effizienter und produktiver werden, ohne viel Mühe aufzuwenden. Ich nenne das gerne Plug & Play – im Sinne von fertigen Methoden, die einfach und schnell zum bestehenden System hinzugefügt werden. In der Anwendung erfolgt die Selbstreflexion ganz automatisch. Häufig entwickelt sich daraus auch die Frage: „Welche Spuren möchtest du hinterlassen?“. Oft merken Führungskräfte dann, dass es nicht nur um ihre Teams oder die Organisation geht, sondern auch um sie selbst. So wird Leadership langsam zu einem Lebenskonzept, das beruflich und privat wirkt.

Auch arbeite ich ausschließlich mit konkreten Fällen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, weil hier ein direkter Alltagsbezug besteht. Zum Beispiel analysieren wir gemeinsam, wie sie Ziele klären, Entscheidungen treffen oder mit Widerstand umgehen. Wichtig ist, dass es dabei um echtes Lernen geht, nicht um Perfektion. Wenn eine Führungskraft offen und emotional ehrlich ist, dann merkt es das gesamte Team – und Veränderungen werden plötzlich viel leichter akzeptiert. Seminarartige werden somit zu Arbeitstagen.

Eine wirklich einzigartige Herangehensweise. Wie definierst Du Leadership??

Leadership bedeutet, andere empor zu heben und ein Klima zu schaffen, wo alle Beteiligten sagen können: ‘Ich bin stolz, dabei zu sein und gebe mein Bestes.’ Für mich heißt das, Verantwortung zu übernehmen, für die Ergebnisse eines Unternehmens ebenso wie für die Menschen darin. Gute Leitung schafft Vertrauen, Respekt und eine Umgebung, in der jeder sein Bestes geben kann. Positive Auswirkungen ergeben sich sowohl für die Organisation als auch für die gesamte Gesellschaft.

Ich glaube fest daran, dass Leadership ein Schlüssel ist, um die Welt ein bisschen besser zu machen. Jede gute Entscheidung, jede klare Kommunikation und jedes unterstützende Verhalten kann einen Dominoeffekt auslösen, der weit über das Unternehmen hinausgeht.

Toll, wie leidenschaftlich du hinter deiner Aufgabe stehst. Wie siehst du die Entwicklung von Leadership in den kommenden Jahren und welche Rolle werden LEAD21 und die Global Leadership Society in dieser Zukunft spielen?

Ich denke, Führung wird sich noch stärker in Richtung synchronisierter Zusammenarbeit und Vernetzung entwickeln. Es wird, wenn es um Führung geht, weniger hierarchie-spezifische Angebote geben, sondern Angebote, die alle Führungskräfte vereinen – vom C-Level bis zu den jungen Teamleads, damit alle die gleiche Sprache sprechen können. Da ist LEAD21 ein Vorreiter und erster Ansprechpartner. Virtuelle Teams werden zur Norm – wie man sie methodisch richtig führt, wird sich weiterentwickeln müssen. Gleichzeitig wird das operative Leadership-System künftig im Mittelpunkt stehen – noch stärker als Simon Sinek’s berühmtes „Why“. Es zielt darauf ab, durch klare Methodik und konsequente Wertorientierung Führung und Leitlinien im gesamten Unternehmen zu automatisieren. Wertschöpfende Ziele zu erreichen reicht allein nicht mehr aus – Unternehmen und Führungskräfte werden auch daran gemessen, welchen Beitrag sie zur Gesellschaft leisten. Wer das erkennt, lernfähig ist und den Wunsch hat, auch andere in ihrem authentischen Wachstum zu unterstützen, wird die größten Erfolge haben.

LEAD21 wird weiterhin die Werkzeuge und Methoden liefern, die Führungskräfte benötigen, um mit diesen Veränderungen Schritt zu halten. Es ist ein System, das sich ständig weiterentwickelt, genau wie die Schwierigkeiten, denen sich Entscheider stellen müssen.

Die **Global Leadership Society** bietet auch bei den Herausforderungen der Zukunft außerhalb der Seminare und Fortbildungen einen Begleiter, eine Plattform, auf der Führungskräfte sich gegenseitig inspirieren und unterstützen können. Der überragende Anspruch ist: **The Only Leadership Place You Will Ever Need**: Kompaktes und tiefgreifendes Leadership Wissen, direkt umsetzbar, gepaart mit verlässlicher Unterstützung und Hingabe der Gemeinschaft für deinen Erfolg – von der ersten Frage bis zum großen Durchbruch.

Meine Vision ist, gemeinsam eine neue Art von Leadership zu entwickeln, die Unternehmen erfolgreicher, und die dort tätigen Menschen stärker und zufriedener macht – beruflich, privat und persönlich.

Vielen Dank für das interessante Interview und die detaillierten Einblicke, Gerald.

Ich darf danken, es war mir eine große Freude!