



# THE STATE OF YOUNG LEADERSHIP REPORT

2025

**BA**  
**BERGLAND ADVISORY**  
Klarheit schaffen, Wandel gestalten.

Erfahrungen junger Führungskräfte, Sichtweisen  
erfahrener Leader – und was Unternehmen für die  
Zukunft der Führung lernen können.

[www.bergland-advisory.com](http://www.bergland-advisory.com)

# Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort
2	Über die Umfragen
3	Key Insights – Auf einen Blick
4	Ergebnisse – Young Leaders
5	Ergebnisse – Erfahrene Leader
6	Perspektiven im Vergleich
7	Leadership-Skills & Zukunftstrends
8	Implikationen für HR & Organisationen
9	Fazit & Ausblick
10	Über Bergland Advisory

# 1

## Vorwort



# Führung verändert sich – und zwar rasant.

Wirtschaftliche Unsicherheiten, technologische Umbrüche wie Künstliche Intelligenz und der demografische Wandel setzen Organisationen unter Druck.

Während die Babyboomer-Generation nach und nach in Pension geht, rücken junge Führungskräfte nach. Gleichzeitig prallen unterschiedliche Erwartungshaltungen, Werte und Arbeitsweisen aufeinander: Die Generationen Y und Z, die Beteiligung, Flexibilität und Sinn fordern, treffen auf erfahrene Leader, die Verantwortung, Beständigkeit und Durchhaltevermögen betonen.

Hier setzt der State of Young Leadership Report 2025 an.

Wir wollten verstehen: Wie erleben junge Führungskräfte ihre ersten Jahre? Welche Unterstützung brauchen sie? Und wie sehen erfahrene Leader diese Herausforderungen?



Unsere Umfragen zeigen ein klares Bild: Junge Führungskräfte wollen gestalten, suchen Impact und möchten Teams auf Augenhöhe entwickeln. Gleichzeitig spüren sie Zeitdruck, Konflikte und die Herausforderung, nicht immer ausreichend vorbereitet zu sein. Erfahrene Leader bestätigen dies und betonen zusätzlich die Bedeutung von Resilienz und langfristigem Denken. Unsere Umfrage zeigt außerdem, dass viele Young Leaders aktuell ohne strukturierte Begleitung arbeiten und ihre Entwicklung eigenständig organisieren.

Für Organisationen, HR und Leadership-Development ergeben sich drei zentrale Botschaften:



### **Führung ist lernbar – aber nicht zufällig:**

Strukturierte Entwicklungsprogramme, Mentoring und Coaching sind entscheidend.



### **Generationenbrücken bauen:**

Erfahrene Leader können wertvolle Unterstützung bieten – wenn Austausch und Lernen in beide Richtungen möglich sind.



### **Jetzt handeln:**

Nachwuchsführungskräfte sind aufgrund des demografischen Wandels ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.



Mit diesem Report möchten wir Klarheit schaffen und den Dialog fördern – zwischen jungen und erfahrenen Führungskräften, HR und Management, Anspruch und Wirklichkeit.

Führung von morgen entsteht nicht im Alleingang, sondern in gemeinsamer Verantwortung.

Bergland Advisory begleitet Organisationen in Fragen von Leadership, Innovation und Organisation.

Mit dem State of Young Leadership Report 2025 leisten wir einen Beitrag, Führung systematisch weiterzuentwickeln – und jungen Leadern die Unterstützung zu geben, die sie verdienen.

Klarheit schaffen. Wandel gestalten.

Michael Harb  
Bergland Advisory



# 2

Über die  
Umfragen



# Über die Umfragen

Im Rahmen des State of Young Leadership Report 2025 haben wir eine umfassende Umfrage durchgeführt, um die Perspektiven junger Führungskräfte sowie die Einschätzungen erfahrener Leader im DACH-Raum zu erfassen. Ziel war es, ein differenziertes Bild der aktuellen Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe und Entwicklungspotenziale von Nachwuchsführungskräften zu gewinnen.

## Zielgruppen

Die Umfrage richtete sich an zwei zentrale Zielgruppen:

**Young Leaders:** Führungskräfte mit bis zu drei Jahren Erfahrung, die aktuell Teams oder Projekte verantworten. Diese Gruppe repräsentiert die nächste Generation von Führungskräften und ihre unmittelbaren Bedürfnisse und Erfahrungen.

**Erfahrene Leader:** Führungskräfte mit mehr als drei Jahren Erfahrung, die junge Führungskräfte begleiten, coachen oder in Entscheidungsprozesse einbinden. Ihre Perspektiven bieten wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung und Unterstützung von Nachwuchsführungskräften.

## Durchführung

Die Umfrage wurde im Sommer und Herbst 2025 in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt. Sie kombinierte quantitative Elemente, um statistisch belastbare Aussagen zu Herausforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten und benötigten Skills zu treffen, mit qualitativen Fragen, die Einblicke in die subjektiven Erfahrungen, Motivationen und Wahrnehmungen der Befragten geben. Die Teilnahme war anonym, um ehrliche und unvoreingenommene Antworten zu fördern.



## Ziele

Die zentralen Ziele der Umfrage waren:  
Erfassung der Erfahrungen und Herausforderungen junger Führungskräfte in ihren ersten Jahren der Führungsverantwortung.  
Identifikation der benötigten Unterstützung und Entwicklungsangebote aus Sicht der Young Leaders.  
Einschätzung erfahrener Führungskräfte zu den Stärken, Schwächen und Entwicklungspotenzialen der jungen Generation.  
Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen für Unternehmen, um junge Führungskräfte wirksam zu fördern und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen zu stärken.

## Fragetypen

Die Umfrage umfasste eine Mischung aus geschlossenen und offenen Fragen, darunter:

**Demografische Fragen:** Alter, Geschlecht, Land, Branche, Unternehmensgröße, aktuelle Position, Dauer der Führungsverantwortung, Anzahl der direkt geführten Mitarbeitenden.

**Motivation und Erwartungen:** Welche Beweggründe führten zur Übernahme einer Führungsrolle? Welche Erwartungen bestehen an die eigene Entwicklung und die Unterstützung durch das Unternehmen?

**Alltagsherausforderungen:** Welche spezifischen Herausforderungen werden im Führungsalltag erlebt? Wie wird mit Unsicherheiten, Zeitdruck und Konflikten umgegangen?

**Benötigte Unterstützung:** Welche Formen der Unterstützung (z. B. Mentoring, Coaching, Feedback) werden als hilfreich empfunden?

**Kompetenzwahrnehmung:** Wie schätzen Young Leaders ihre eigenen Führungskompetenzen ein? Welche Fähigkeiten werden als besonders wichtig erachtet?

**Einschätzungen erfahrener Leader:** Wie nehmen erfahrene Führungskräfte die Entwicklung und Bedürfnisse der jungen Generation wahr? Welche Unterstützung bieten sie an?

# 3

## Key Insights – Auf einen Blick



# Key Insights – Auf einen Blick

Die Auswertung der Umfragen unter jungen und erfahrenen Führungskräften zeigt ein deutliches Bild: Führung wandelt sich – und mit ihr die Anforderungen an Organisationen. Junge Führungskräfte wollen gestalten, Verantwortung übernehmen und Teams auf Augenhöhe führen. Gleichzeitig fühlen sich viele in dieser Rolle noch unzureichend vorbereitet und wünschen sich mehr systematische Unterstützung. Im Vergleich dazu sehen erfahrene Führungskräfte die nächste Generation als ambitioniert, lernbereit und anpassungsfähig – betonen aber, dass Resilienz, Konfliktfähigkeit und langfristiges Denken stärker gefördert werden müssen.

**Aus der Gesamtauswertung ergeben sich fünf zentrale Erkenntnisse, die Organisationen als Grundlage für ihre Leadership-Strategie 2026 und darüber hinaus nutzen sollten:**

## **Junge Führungskräfte wollen gestalten – aber brauchen Begleitung.**

Mehr als die Hälfte der befragten Young Leaders gibt an, dass sie in ihre Rolle „hineingewachsen“ sind, ohne formales Training oder Mentoring. Viele übernehmen Verantwortung aus Überzeugung und Gestaltungswillen – aber ohne gezielte Vorbereitung. Organisationen müssen daraus lernen: Leadership-Kompetenz entsteht nicht zufällig, sondern braucht gezielte Entwicklungspfade.

## **Fehlende Programme bremsen das Potenzial.**

Nur ein kleiner Teil der jungen Führungskräfte nutzt aktuell strukturierte Entwicklungs- oder Coachingangebote. Der häufigste Grund: Es gibt keine passenden Formate. Unternehmen, die hier investieren – etwa durch Peer-Learning, begleitendes Coaching oder modulare Leadership-Programme –, erhöhen nicht nur Führungskompetenz, sondern auch Bindung und Motivation ihrer Nachwuchsführungskräfte.



## **Resilienz und mentale Stärke werden zum Erfolgsfaktor.**

Sowohl Young Leaders als auch erfahrene Führungskräfte sehen den steigenden Druck, Entscheidungen unter Unsicherheit zu treffen, Konflikte zu lösen und Veränderungen zu navigieren. Resilienz, emotionale Balance und Selbstführung zählen zu den meistgenannten Zukunftsfähigkeiten. Organisationen sollten diese Skills nicht als „Soft Skills“, sondern als Kernkompetenzen verstehen.

## **Kommunikation, Feedback und Konfliktlösung bleiben entscheidend.**

In fast allen Antworten zeigt sich ein gemeinsamer Nenner: Erfolgreiche Führung basiert auf Klarheit, Empathie und Feedbackkultur. Junge Führungskräfte wünschen sich insbesondere Training und Austausch zu Kommunikation, Konfliktmanagement und Teamdynamik – und sehen hier den größten Hebel, um Vertrauen und Wirksamkeit zu steigern.

## **Generationenübergreifendes Lernen ist der Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit.**

Erfahrene Leader sehen in Mentoring und Co-Leadership große Chancen, um Wissen weiterzugeben und zugleich selbst von neuen Denkweisen zu profitieren. Junge Führungskräfte wünschen sich genau diesen Dialog – offen, respektvoll und auf Augenhöhe. Wo Generationen voneinander lernen, entsteht nachhaltige Leadership-Kultur.

Der State of Young Leadership Report 2025 zeigt: Führung befindet sich im Wandel – von hierarchischer Steuerung hin zu lernorientierter, resilienter und gemeinschaftlicher Verantwortung. Junge Führungskräfte sind bereit, diesen Wandel zu gestalten. Jetzt liegt es an Organisationen, die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen.



# 4

Ergebnisse -  
Young  
Leaders

# Ergebnisse – Young Leaders

Unsere Umfrage unter Young Leaders zeigt ein klares Bild: Viele Nachwuchsführungskräfte arbeiten derzeit ohne strukturierte Begleitung und organisieren ihre persönliche und berufliche Entwicklung weitgehend eigenständig. Gleichzeitig lassen sich klare Wünsche und Herausforderungen identifizieren, die für ihre individuelle Förderung und die strategische Gestaltung von Entwicklungsprogrammen relevant sind.

## Nutzung von Unterstützungsangeboten

Ein signifikanter Anteil der Young Leaders nutzt aktuell keine formalen Unterstützungsangebote wie Coaching, Mentoring oder Programme zur Führungskräfteentwicklung. Dies deutet darauf hin, dass viele auf informelle Netzwerke oder Selbstlernstrategien angewiesen sind, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.

## Top-Wünsche und Entwicklungsfelder

Die Befragten nannten insbesondere folgende Bereiche als vorrangige Entwicklungsfelder:

- Kommunikation und Feedback geben
- Konfliktmanagement
- Strategie und Business Development

Zusätzlich werden digitale Tools, Persönlichkeitsentwicklung und flexible Arbeitsmodelle als wichtig erachtet, um im dynamischen Arbeitsumfeld erfolgreich zu sein.

## Karriere- und Zukunftsperspektiven

Ein bemerkenswerter Teil der Young Leaders plant mittelfristig Selbstständigkeit oder Unternehmensgründung. Dies unterstreicht den Wunsch nach unternehmerischer Autonomie und zeigt, dass klassische Karrierepfade nicht mehr die einzige Orientierung darstellen.

# Herausforderungen und Gaps

Neben fehlenden formalen Programmen sehen die Young Leaders Defizite in den Bereichen Resilienz, mentale Stärke und strategisches Denken. Viele fühlen sich unzureichend unterstützt, wenn es darum geht, komplexe Entscheidungen zu treffen oder langfristige Ziele zu verfolgen.

## Fokus-Themen für HR & Management

Young Leaders sehen mehrere Bereiche, in denen HR und Management gezielt unterstützen sollten, um ihre Entwicklung nachhaltig zu fördern:

### **Strukturierte Entwicklungsangebote**

Viele wünschen sich verbindliche Programme, die Kompetenzen systematisch aufbauen – insbesondere in Kommunikation, Konfliktmanagement und Strategie.

### **Resilienz & mentale Stärke**

In einer dynamischen Arbeitswelt ist die Fähigkeit, mit Druck, Unsicherheiten und schnellen Veränderungen umzugehen, entscheidend. Trainings und Coaching hierzu werden als essenziell wahrgenommen.

### **Digitale Tools & KI-Kompetenzen**

Die Integration moderner Technologien in den Arbeitsalltag steht hoch auf der Agenda. Young Leaders erwarten, dass HR und Management praxisnahes Wissen und Skills vermitteln.

### **Flexibilität & individuelle Karrierepfade**

Junge Führungskräfte wünschen sich flexible Arbeitsmodelle, die Raum für persönliche Entwicklung und unternehmerische Ambitionen (z. B. Selbstständigkeit/Gründung) lassen.

### **Role Models & Mentoring**

Vorbilder aus dem erfahrenen Leadership-Level werden als entscheidend für Orientierung, Feedback und langfristige Entwicklung gesehen.

**Takeaway:** HR und Management sollten Entwicklungsprogramme modular, praxisnah und individuell gestalten, Resilienz fördern, technologische Skills stärken und gleichzeitig Raum für Eigeninitiative, flexible Karrierewege und generationenübergreifendes Lernen schaffen.



<b>Fokusthema für HR &amp; Management</b>	<b>Anteil der Befragten (%)</b>
<b>Verbindliche, modulare Entwicklungsprogramme</b>	75%
<b>Resilienz- und Mental-Strength-Trainings</b>	67%
<b>Senior-Leader als Role Models / Mentoring</b>	58%
<b>Individualisierte Entwicklungspläne</b>	50%
<b>Flexible Arbeitsmodelle als Bindungsinstrument</b>	42%

Die Ergebnisse zeigen, dass HR und Management gezielt auf die Bedürfnisse von Young Leaders eingehen sollten.

Besonders gefragt sind verbindliche, modulare Entwicklungsprogramme, die systematisch Kompetenzen aufbauen, sowie Resilienz- und Mental-Strength-Trainings, um Nachwuchsführungskräfte auf Belastungen und komplexe Herausforderungen vorzubereiten.

Zudem spielen Senior-Leader als Role Models eine zentrale Rolle, um Erfahrung und Best Practices weiterzugeben.

Individualisierte Entwicklungspläne ermöglichen eine passgenaue Förderung, während flexible Arbeitsmodelle als wichtiges Bindungsinstrument dienen und die Eigeninitiative der Young Leaders stärken.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass eine Kombination aus strukturierten Programmen, persönlicher Betreuung und flexiblen Rahmenbedingungen die Wirksamkeit von HR-Maßnahmen deutlich erhöht.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Young Leaders trotz hoher Eigeninitiative Unterstützung benötigen.

Entwicklungsprogramme sollten nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern auch Resilienz, digitale Kompetenzen und strategisches Denken stärken. Gleichzeitig bieten flexible Strukturen und modulare Angebote die Chance, individuelle Karrierewünsche und unternehmerische Ambitionen zu fördern.



# 5

Ergebnisse –  
Erfahrene  
Leader

## Ergebnisse – Erfahrene Leader

Erfahrene Führungskräfte sehen in der neuen Generation viel Potenzial – aber auch Entwicklungsbedarf. Sie fordern Resilienz, Selbstführung und ganzheitliches Denken, verstehen sich selbst zunehmend als Vorbilder und wünschen sich gegenseitiges Lernen als neue Form der Führungskultur. Nur dort, wo beide Generationen im Dialog stehen, entsteht nachhaltige und zukunftsfähige Führung.

## Wahrnehmung der jungen Generation

Erfahrene Führungskräfte beschreiben junge Leader als engagiert, wissbegierig und veränderungsbereit. Besonders geschätzt werden deren Offenheit, Teamorientierung und Innovationsgeist. Gleichzeitig nehmen viele eine gewisse Ungeduld und fehlende Routine wahr – vor allem im Umgang mit Unsicherheit oder Konflikten. Der Wunsch, schnell Wirkung zu erzielen, trifft auf die Realität langfristiger Führungsverantwortung.

## Resilienz und mentale Stärke als Schlüsselfähigkeiten

Die Ergebnisse zeigen deutlich: Resilienz, Selbstführung und emotionale Stabilität stehen ganz oben auf der Liste der Kompetenzen, die erfahrene Führungskräfte für die nächste Generation als entscheidend ansehen.

In einem zunehmend komplexen Umfeld mit hoher Veränderungsgeschwindigkeit braucht Führung innere Ruhe, Klarheit und die Fähigkeit, auch in schwierigen Phasen Orientierung zu geben. Diese „innere Haltung“ wird als zentrales Fundament wirksamer Führung bezeichnet.

## Ganzheitliches Denken und systemischer Blick

Viele erfahrene Leader betonen, dass Führung heute mehr bedeutet als operative Steuerung. Gefordert sind strategisches Denken, Vernetzungsfähigkeit und das Verständnis von Zusammenhängen zwischen Mensch, Organisation und Markt.

Dieses „Bigger Picture“ – das Erkennen der Wechselwirkungen zwischen Entscheidungen, Kultur und Ergebnissen – gilt als Kompetenz, die mit Erfahrung wächst und gezielt an junge Leader weitergegeben werden sollte.

## Vorbilder statt Vorgesetzte

Die Rolle der erfahrenen Führungskräfte verändert sich deutlich: Sie sehen sich weniger als klassische Entscheider, sondern zunehmend als Begleiter und Vorbilder.

Mentoring, Coaching und ehrliches Feedback werden als zentrale Aufgaben verstanden, um die junge Generation zu stärken.

„Führung durch Vorbild“ heißt für viele, Haltung vorzuleben, Werte sichtbar zu machen und Raum für neue Ideen zu geben. So entsteht Vertrauen und eine Kultur des Miteinanders.

### Zentrale Insights in Kategorien:

Kategorie	Befund / Häufigkeit	Kommentar / Insight
<b>Top-Fähigkeiten / Leadership Skills</b>	Resilienz, mentale Stärke, strategisches & ganzheitliches Denken	Senior Leader sehen diese Kompetenzen als zentral für nachhaltige Führung
<b>Vorbildfunktion / Mentoring</b>	Aktiv eingebunden, häufig informell	Senior Leader übernehmen eine klare Role-Model-Funktion für Nachwuchsführungskräfte
<b>Herausforderungen im Alltag</b>	Verantwortung für komplexe Projekte, langfristige Strategie	Bedarf an kontinuierlichem Austausch und Erfahrungstransfer
<b>Fokus auf Team &amp; Organisation</b>	Ganzheitliches Denken, langfristige Wirkung	Senior Leader betonen nachhaltige Entwicklung über kurzfristige Erfolge
<b>Unterstützung von Young Leaders</b>	Coaching, Feedback, Mentoring teilweise vorhanden	Potenzial für stärkere systematische Förderung von Nachwuchsführungskräften

## Zukunftstrends und Innovationsfokus

Kategorie	Befund / Häufigkeit	Kommentar / Insight
Innovationsfokus	Fokus auf digitale Transformation, KI und neue Geschäftsmodelle	Senior Leader sehen strategische Innovationsfähigkeit als entscheidend für Wettbewerbsfähigkeit
Strategisches Denken	Langfristige Planung, Risikoabwägung, Marktbeobachtung	Planungskompetenz und Orientierung an Unternehmenszielen sind zentral
Organisationsentwicklung	Förderung von Kultur, Zusammenarbeit und Wissensaustausch	Senior Leader unterstützen generationenübergreifende Entwicklung und Teamperformance
Resilienz & Change Management	Wichtig für Anpassung an Markt- und Umweltveränderungen	Belastbarkeit und flexible Anpassung an Veränderungen werden als essenziell gesehen
Transfer von Best Practices	Weitergabe von Lessons Learned und Erfahrungen an Young Leaders	Systematische Wissensweitergabe ist noch ausbaufähig, insbesondere in größeren Organisationen

## Lernen in beide Richtungen

Ein wichtiges Signal aus den Antworten: Mentoring ist keine Einbahnstraße. Viele Senior-Leader berichten, wie sie selbst von der jüngeren Generation lernen – etwa in Themen wie Digitalisierung, agiles Arbeiten oder neue Formen der Zusammenarbeit.

Diese gegenseitige Lernbereitschaft gilt als Zukunftsmodell: Wo Erfahrung und neue Perspektiven sich ergänzen, entsteht eine moderne, resiliente Leadership-Kultur.

Die Ergebnisse zeigen, dass erfahrene Leader eine wichtige Brückenfunktion einnehmen: Sie erkennen Potenziale und Entwicklungsfelder der jungen Generation, bieten gezielte Unterstützung und schaffen Rahmenbedingungen für Learning-by-Doing. Für Unternehmen bedeutet dies, dass mentoringgestützte Entwicklungsprogramme, strukturierte Feedbackprozesse und die Integration junger Leader in strategische Aufgaben entscheidend sind, um die nächste Generation von Führungskräften erfolgreich zu entwickeln.



# 6

## Perspektiven im Vergleich

## Perspektiven im Vergleich

Die Gegenüberstellung von Young Leaders und erfahrenen Führungskräften zeigt sowohl gemeinsame Werte und Ziele als auch klare Wahrnehmungslücken. Young Leaders priorisieren kurzfristige Wirksamkeit, Flexibilität und technologische Kompetenzen, während erfahrene Leader langfristige Strategie, Resilienz und Mentoring in den Mittelpunkt stellen. Diese Unterschiede und Überschneidungen bieten wertvolle Ansatzpunkte für HR-Programme und Führungsentwicklung.

## Übereinstimmungen

Trotz unterschiedlicher Prioritäten gibt es klare Schnittmengen. Beide Gruppen erkennen die zentrale Bedeutung von Mentoring und Austausch über Generationen hinweg, da dies eine kontinuierliche Entwicklung und Orientierung unterstützt. Darüber hinaus teilen Young und erfahrene Leader das Ziel, Führungskompetenzen auszubauen, insbesondere in den Bereichen Kommunikation, Konfliktlösung und Teamführung. Schließlich streben beide Gruppen danach, in ihrer Arbeit Wirkung zu erzielen – wenn auch auf unterschiedlichen Zeithorizonten. Während Young Leaders kurzfristige, sichtbare Erfolge betonen, denken erfahrene Leader stärker in langfristigen, strategischen Zusammenhängen.

## Wahrnehmungslücken

Die Analyse zeigt aber auch klare Wahrnehmungslücken. Young Leaders wünschen sich Unterstützung bei strategischem Denken und langfristiger Planung, Bereiche, in denen Senior Leader ihre Expertise einbringen. Gleichzeitig fühlen sich junge Führungskräfte oft unzureichend auf Belastungen und komplexe Herausforderungen vorbereitet, was auf einen Bedarf an Resilienz- und Mental-Strength-Programmen hinweist. Umgekehrt sehen erfahrene Leader bei Nachwuchsführungskräften Defizite im Umgang mit digitalen Tools, KI-Anwendungen und flexiblen Arbeitsmodellen. Dies verdeutlicht, dass beide Gruppen unterschiedliche Schwerpunkte setzen, die gezielt adressiert werden müssen.



# Gap-Analyse

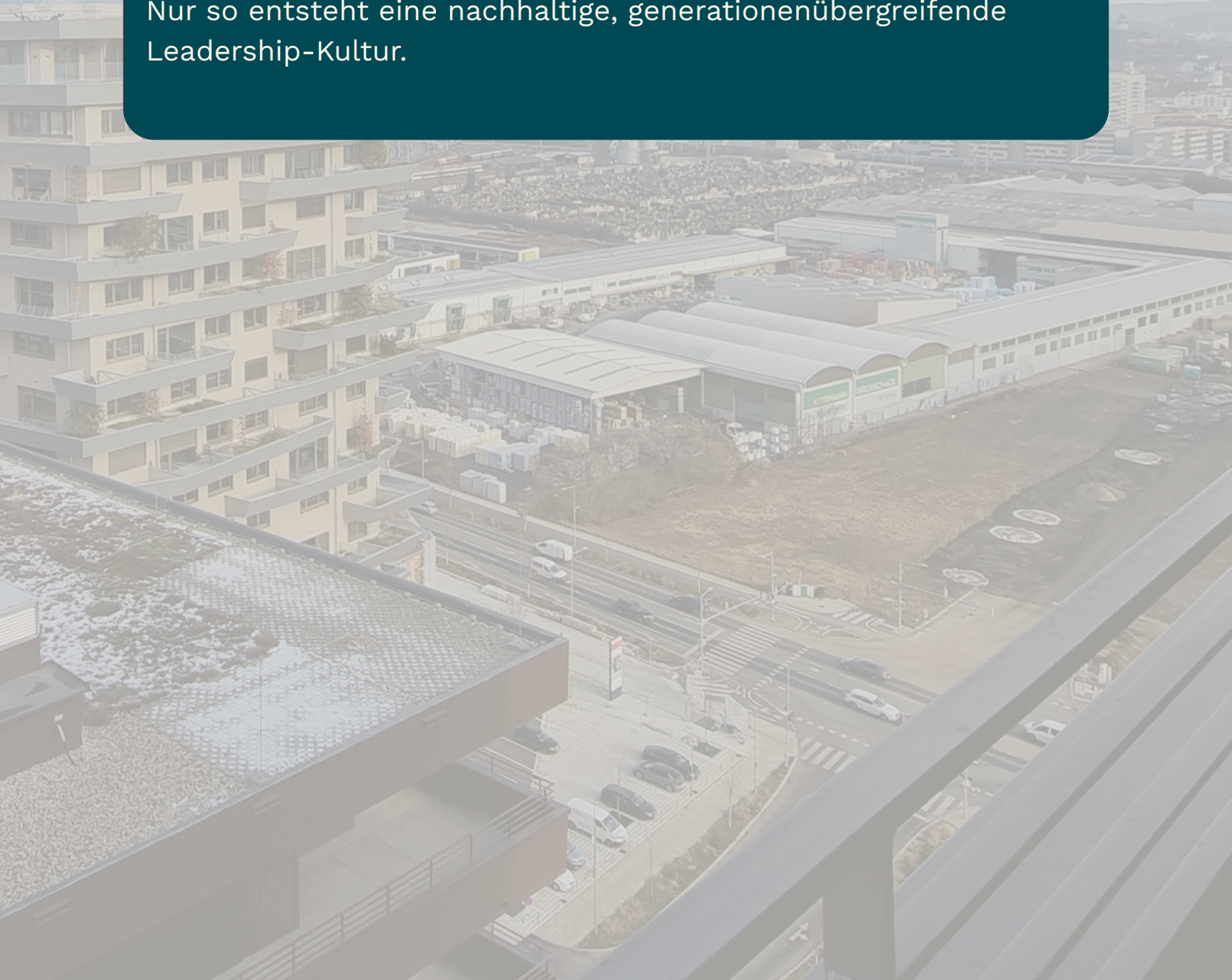
Die Gap-Analyse zeigt, dass Young Leaders hohen Wert auf kurzfristige Wirkung, Flexibilität und technologische Skills legen, während erfahrene Leader Resilienz, langfristige Planung und Mentoring priorisieren. Überschneidungen bestehen vor allem im Bereich Führungskompetenzen, Wirkung und Austausch über Generationen hinweg. Die Unterschiede in Zeithorizont, Skills-Fokus und Resilienz zeigen deutlich, wo Entwicklungsprogramme ansetzen sollten, um die Lücken zu schließen und gleichzeitig die gemeinsamen Werte zu stärken.

## Fokusthemen

Zwei Themenfelder stehen dabei besonders im Fokus. Erstens sollte generationenübergreifendes Mentoring gestärkt werden, um Young Leaders bei Resilienz, strategischem Denken und Erfahrungstransfer gezielt zu unterstützen. Zweitens sind digitale Kompetenzen und flexible Strukturen entscheidend, damit Nachwuchsführungskräfte ihre Flexibilität und ihren Impact vollständig entfalten können. Programme, die beide Aspekte kombinieren, bieten die Chance, die Lücken zwischen Young und erfahrenen Leadern effektiv zu schließen.

Dimension	Young Leaders	Erfahrene Leader	Overlap / Gap
<b>Impact / Wirksamkeit</b>	Hoch, kurzfristig	Mittel, langfristig	Gap: Fokus auf Zeithorizont
<b>Flexibilität</b>	Sehr hoch	Mittel	Gap: Young Leaders wünschen mehr Autonomie
<b>Digitale Tools / KI</b>	Stark gefordert	Mittel	Gap: Technologischer Fokus
<b>Resilienz &amp; mentale Stärke</b>	Teilweise gefordert	Hoch	Gap: Förderung erforderlich
<b>Langfristigkeit / Strategie</b>	Mittel	Hoch	Gap: Planungsperspektive
<b>Role Models / Mentoring</b>	Teilweise involviert	Hoch	Overlap: Mentoring vorhanden, aber unterschiedlich genutzt

Durch den Vergleich der Perspektiven lassen sich Entwicklungsmaßnahmen punktgenau gestalten, sodass Young Leaders nicht nur ihre Rolle sicher übernehmen, sondern auch langfristig zur Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen. Die Analyse verdeutlicht, dass sowohl Overlaps als auch Gaps wichtige Orientierungspunkte liefern. Die gemeinsamen Werte schaffen eine Basis für Austausch und Zusammenarbeit, während die Wahrnehmungslücken gezielt durch modulare, generationenübergreifende und praxisnahe Entwicklungsangebote adressiert werden sollten. HR und Management können dadurch sicherstellen, dass Young Leaders ihre Potenziale in Resilienz, digitaler Kompetenz und strategischem Denken voll entfalten, während erfahrene Leader ihre Erfahrungen gezielt weitergeben. Nur so entsteht eine nachhaltige, generationenübergreifende Leadership-Kultur.



# 7

## Leadership- Skills & Zukunftstrends



# Leadership-Skills & Zukunftstrends

Die Anforderungen an Führungskräfte verändern sich rasant. Neben klassischen Leadership-Kompetenzen gewinnen insbesondere Resilienz und mentale Stärke sowie der sichere Umgang mit digitalen Tools und KI-Anwendungen zunehmend an Bedeutung. Unsere Befragung zeigt, dass Young Leaders diese Kompetenzen besonders stark nachfragen, während erfahrene Führungskräfte die Bedeutung von Resilienz und ganzheitlichem Denken hervorheben. Die folgenden fünf Bereiche fassen die zentralen Fähigkeiten zusammen, die für die Führung der Zukunft entscheidend sind.

## Entscheidend für Young Leaders Die wichtigsten Kompetenzen lassen sich in 5 zentrale Bereiche gliedern:

### **RESILIENZ & MENTALE STÄRKE**

Führungskräfte sehen sich heute mit komplexen, dynamischen Herausforderungen konfrontiert. Resilienz und mentale Stärke ermöglichen es, Belastungen zu bewältigen, schnelle Veränderungen zu managen und Entscheidungen auch unter Druck klar zu treffen. Young Leaders betonen, dass gezielte Trainings und Coaching in diesem Bereich essenziell sind, um Stresssituationen souverän zu meistern und langfristig leistungsfähig zu bleiben.



## DIGITALE TOOLS & KI-KOMPETENZEN

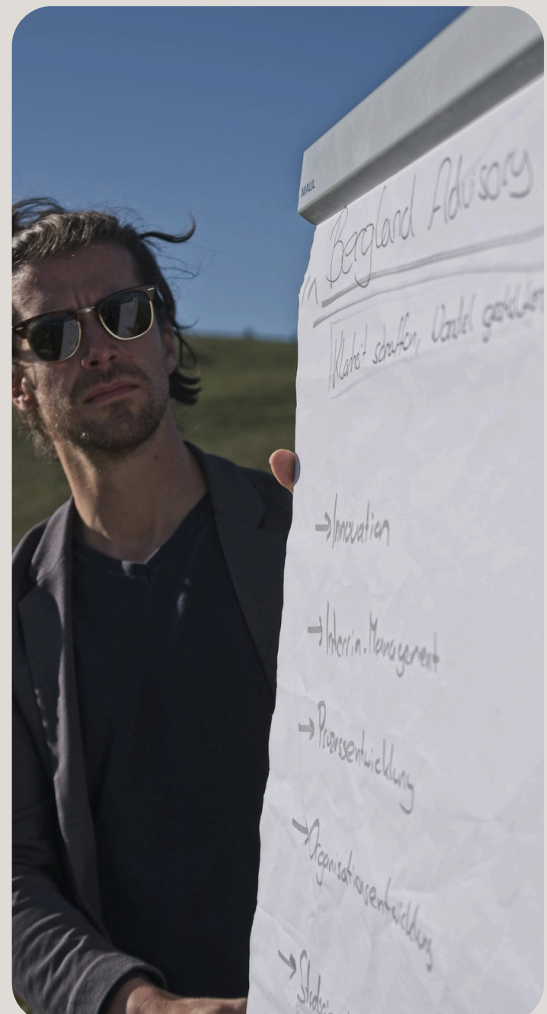
Die Fähigkeit, digitale Technologien und KI effektiv einzusetzen, wird zunehmend zum Differenzierungsmerkmal. Young Leaders fordern praxisnahe Schulungen, die ihnen helfen, Datenanalyse, Automatisierung und KI-Anwendungen in ihrem Arbeitsalltag sinnvoll zu nutzen. Gleichzeitig erwarten sie von Organisationen Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Tools und beim Aufbau digitaler Arbeitsprozesse.

## STRATEGISCHES DENKEN & INNOVATION

Neben kurzfristigem Impact ist die Fähigkeit gefragt, langfristige Strategien zu entwickeln und innovative Ansätze umzusetzen. Dies umfasst die Analyse von Trends, Marktveränderungen und Kundenbedürfnissen sowie die Umsetzung neuer Ideen, die nachhaltige Wirkung entfalten. Senior Leader sehen hier insbesondere die Notwendigkeit, Young Leaders systematisch zu fördern.

## KOMMUNIKATIONS- & KONFLIKTMANAGEMENT

Effektive Kommunikation, aktives Zuhören und konstruktives Konfliktmanagement bleiben zentrale Führungsfähigkeiten. Sie bilden die Grundlage für Zusammenarbeit in Teams, die Führung von Projekten und die Förderung einer offenen Unternehmenskultur. Young Leaders wünschen sich hierzu praxisnahe Trainings und Feedbackstrukturen, die den Austausch erleichtern.



## **Agilität & Flexibilität**

Die Fähigkeit, sich schnell auf neue Anforderungen einzustellen, flexibel zu agieren und unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen, wird immer wichtiger. Agile Arbeitsmethoden, adaptive Planung und ein flexibles Mindset ermöglichen es, in dynamischen Umfeldern erfolgreich zu führen. Dies gilt besonders für Teams, die interdisziplinär und projektbasiert arbeiten.

## **Unterschiede nach Branchen und Unternehmensgrößen**

### **Branchen:**

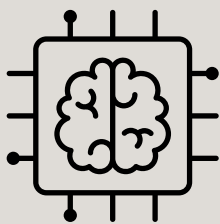
Die Priorisierung der Kompetenzen variiert stark zwischen Branchen. In technologie- und datengetriebenen Sektoren wie IT, Software und FinTech stehen digitale Tools und KI im Vordergrund. Im Consulting, im Maschinenbau oder in der Industrie sind strategisches Denken, Resilienz und langfristige Planung stärker gefragt. Branchen mit hoher Kundennähe, wie Handel oder Dienstleistungen, legen zusätzlich großen Wert auf Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten.

### **Unternehmensgrößen:**

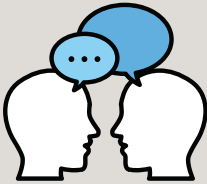
In großen, internationalen Unternehmen wird die Bedeutung von digitaler Kompetenz, strategischem Denken und Mentoring deutlich höher bewertet, da komplexe Strukturen und vielfältige Teams koordiniert werden müssen. In kleineren oder mittelständischen Unternehmen stehen Flexibilität, schnelle Entscheidungsfindung und unmittelbarer Impact stärker im Vordergrund. Young Leaders in Start-ups legen besonders Wert auf digitale Skills, Agilität und Selbstständigkeit.

# Ableitungen für HR & Organisationen

Aus diesen Erkenntnissen lassen sich vier zentrale Handlungsfelder für HR ableiten:



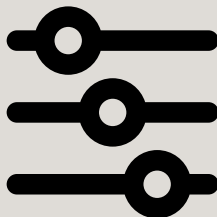
Digitale Kompetenzentwicklung: Schulungen zu Tools, Datenanalyse und KI müssen auf die spezifischen Branchenanforderungen abgestimmt werden.



Gezielte Resilienz- und Mental-Strength-Programme: Trainings und Coaching-Angebote sollten verpflichtend und praxisnah gestaltet werden.



Individuelle Entwicklungspläne: Flexible, modulare Programme ermöglichen es Young Leaders, ihre Prioritäten entsprechend ihrer Rolle, Branche und Unternehmensgröße zu setzen.



Agile Lern- und Mentoring-Strukturen: Durch generationenübergreifendes Mentoring und agile Lernformate kann Wissen transferiert und Anpassungsfähigkeit gefördert werden.

Zukunftsfähige Leadership-Kompetenzen vereinen Resilienz, digitale Skills, strategisches Denken, Kommunikationsstärke und Agilität. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Branche und Unternehmensgröße, die HR gezielt berücksichtigen sollte. Nur durch modulare, praxisnahe Programme, die sowohl individuelle Bedürfnisse als auch organisationale Anforderungen adressieren, können Young Leaders nachhaltig gefördert und auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereitet werden.

# 8

## Implikationen für HR & Organisationen – Handlungs- empfehlungen



# Implikationen für HR & Organisationen – Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass Young Leaders und erfahrene Führungskräfte unterschiedliche Bedürfnisse und Prioritäten haben. Um die Entwicklung von Führungskräften nachhaltig zu fördern, müssen HR und Organisationen gezielt Maßnahmen implementieren, die sowohl individuelle Potenziale entfalten als auch die Unternehmensziele unterstützen. Dabei spielen modulare Programme, Resilienzförderung, Mentoring durch Senior-Leader und flexible Arbeitsmodelle eine zentrale Rolle.

## **VERBINDLICHE, MODULARE PROGRAMME**

HR sollte Entwicklungsprogramme schaffen, die verpflichtend, aber gleichzeitig modular gestaltet sind. Dadurch können Führungskräfte gezielt an den für sie relevanten Kompetenzen arbeiten, während die Organisation sicherstellt, dass zentrale Leadership-Fähigkeiten systematisch vermittelt werden. Modularität ermöglicht zudem Anpassungen an individuelle Bedürfnisse, Karrierestufen und Unternehmensbereiche.

## **RESILIENZTRAININGS**

Angesichts zunehmender Komplexität und schneller Veränderungen sollten gezielte Resilienz- und Mental-Strength-Trainings angeboten werden. Solche Programme helfen Young Leaders, Belastungen zu managen, Entscheidungen unter Druck zu treffen und langfristig leistungsfähig zu bleiben. Resilienztraining sollte praxisnah gestaltet und idealerweise durch Coaching begleitet werden.



## SENIOR-LEADER ALS ROLE MODELS

Erfahrene Führungskräfte sollten aktiv als Vorbilder und Mentoren eingebunden werden. Durch regelmäßigen Austausch, Feedback und Erfahrungstransfer können Young Leaders von den erprobten Strategien der Senior-Leader profitieren. Diese Role-Model-Funktion fördert nicht nur die Kompetenzentwicklung, sondern auch die Bindung an die Organisation.

## INDIVIDUALISIERTE ENTWICKLUNGSPLÄNE

Ein standardisiertes Programm allein reicht nicht aus. HR sollte individualisierte Entwicklungspläne implementieren, die auf den spezifischen Stärken, Interessen und Karriereambitionen jedes Young Leaders basieren. Solche Pläne ermöglichen eine gezielte Förderung, erhöhen die Motivation und sichern die langfristige Bindung an die Organisation.

## FLEXIBLE ARBEITSMODELLE ALS BINDUNGSTRUMENT

Flexible Arbeitsmodelle, wie Homeoffice, Gleitzeit oder projektbasierte Einsatzmöglichkeiten, tragen maßgeblich dazu bei, Young Leaders zu binden und ihre Eigeninitiative zu fördern. Flexible Strukturen unterstützen nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern ermöglichen auch eine adaptive und kreative Arbeitsweise in dynamischen Projekten.



# Zusammenfassung & Handlungsempfehlung

Die Befunde zeigen deutlich, dass HR- und Organisationsmaßnahmen gezielt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Young Leaders und erfahrenen Führungskräften eingehen müssen, um nachhaltige Entwicklung und Bindung zu gewährleisten.

Entscheidend ist, dass Führungskräfte sowohl systematisch als auch individuell gefördert werden und gleichzeitig von erfahrenen Role Models begleitet werden. Daraus lassen sich mehrere zentrale Handlungsempfehlungen ableiten:

- HR sollte verbindliche, modulare Entwicklungsprogramme anbieten, die sowohl die Vermittlung zentraler Leadership-Kompetenzen sicherstellen als auch auf die individuellen Stärken und Entwicklungsbedarfe der Young Leaders eingehen.
- Ergänzend dazu sind Resilienztrainings unverzichtbar, um Nachwuchsführungskräfte auf Belastungen und komplexe Herausforderungen vorzubereiten und ihre mentale Stärke zu fördern.
- Senior-Leader sollten aktiv als Role Models eingebunden werden, indem sie ihre Erfahrungen, Best Practices und strategisches Wissen weitergeben.
- Parallel dazu ermöglichen individualisierte Entwicklungspläne eine gezielte Förderung auf Basis der persönlichen Karriereambitionen und Kompetenzfelder jedes Young Leaders. Schließlich tragen flexible Arbeitsmodelle entscheidend dazu bei, Motivation und Bindung zu erhöhen, Eigeninitiative zu fördern und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sicherzustellen.

Insgesamt schaffen diese Maßnahmen einen Rahmen, der Young Leaders systematisch unterstützt, ihre Potenziale entfaltet und gleichzeitig die nachhaltige Entwicklung einer generationenübergreifenden Leadership-Kultur fördert.



# 9

## Fazit & Ausblick

# Fazit und Ausblick



Der State of Young Leadership Report 2025 zeigt eindrücklich, dass junge Führungskräfte die Zukunft von Organisationen aktiv mitgestalten. Sie bringen Motivation, digitale Kompetenz und Innovationskraft in ihre Teams, stehen jedoch gleichzeitig vor Herausforderungen wie Zeitdruck, Unsicherheit und der Notwendigkeit, strategisches Denken zu entwickeln. Die Perspektiven erfahrener Leader verdeutlichen, dass diese Herausforderungen normal sind, aber gezielte Begleitung, Mentoring und strukturierte Entwicklungsprogramme entscheidend, um Potenziale nachhaltig zu entfalten.

## Zentrale Erkenntnisse

Führung ist lernbar – aber nicht zufällig: Young Leaders benötigen kontinuierliche Unterstützung, praxisnahes Lernen und reflektiertes Feedback.

Generationenbrücken sind entscheidend: Ein aktiver Austausch zwischen jungen und erfahrenen Führungskräften stärkt Zusammenarbeit, Innovationskraft und organisatorische Stabilität.

Jetzt ist die Zeit zu handeln: Der demografische Wandel, wirtschaftliche Unsicherheiten und technologische Disruption machen die Förderung von Nachwuchsführungskräften zu einem strategischen Erfolgsfaktor.



## Bedeutung für 2026

Für die Planung 2026 ergeben sich konkrete Handlungsempfehlungen: Unternehmen sollten Entwicklungsprogramme, Mentoring-Strukturen und Feedbackformate weiter ausbauen, um Young Leaders frühzeitig zu fördern. Die Einbindung in strategische Projekte und die Förderung von digitalen sowie Change-Management-Kompetenzen wird zunehmend entscheidend sein. HR- und Leadership-Abteilungen müssen dabei die Balance zwischen operativen Anforderungen und langfristiger Talententwicklung sicherstellen.

## Langfristige Perspektive

Die Führung von morgen wird hybrid, digital und intergenerationell geprägt sein. Organisationen, die Young Leaders systematisch unterstützen und gleichzeitig die Erfahrungen erfahrener Leader nutzen, sichern nicht nur die Leistungsfähigkeit ihrer Teams, sondern auch ihre Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit im DACH-Raum. Die Rolle von Führungskräften wandelt sich von der reinen Aufgabensteuerung hin zu Gestaltung, Begleitung und Lernförderung – eine Entwicklung, die Unternehmen proaktiv begleiten müssen.

## Schlussgedanke

Führung ist kein statisches Konzept, sondern ein kontinuierlicher Prozess, der von allen Beteiligten gestaltet wird. Young Leaders, erfahrene Führungskräfte, HR-Abteilungen und die Organisation als Ganzes tragen gemeinsam Verantwortung für den Erfolg von Teams und Unternehmen.

Mit dem State of Young Leadership Report 2025 möchte Bergland Advisory Klarheit schaffen, praxisnahe Orientierung geben und den Dialog zwischen Generationen fördern – für eine zukunftsfähige, nachhaltige Leadership-Kultur.

Klarheit schaffen. Wandel gestalten.



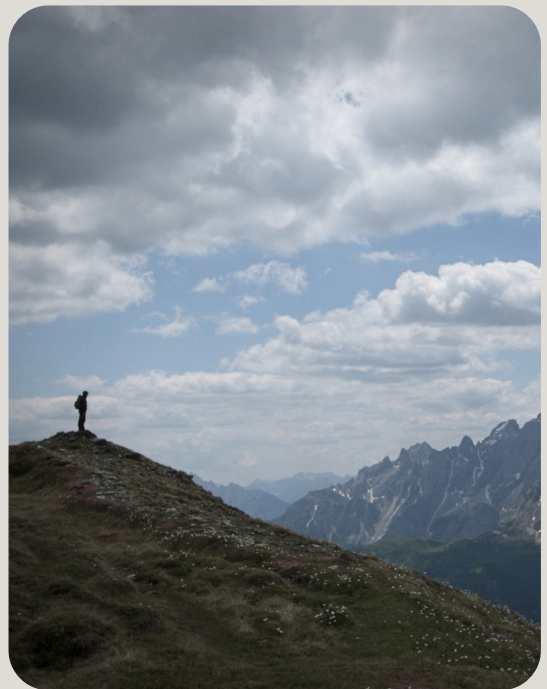
# 10

Über Bergland  
Advisory

# Über Bergland Advisory

Bergland Advisory ist eine Unternehmensberatung mit Sitz am Schöckl in der Steiermark. Gegründet von Michael Harb, begleitet Bergland Advisory Unternehmen in Zeiten dynamischer Veränderungen, technologischer Disruption und zunehmender Komplexität. Unser Anspruch ist es, Organisationen klar zu führen, Innovationen voranzutreiben und Strukturen zukunftsfähig zu gestalten.

Der Name „Bergland Advisory“ ist bewusst gewählt: Er symbolisiert Orientierung, Weitblick und Standfestigkeit. Wie beim Aufstieg in bergiges Gelände erfordert Führung in Unternehmen Klarheit, Mut, Strategie und die Fähigkeit, die Perspektive zu wechseln, um neue Chancen zu erkennen. Unser Name steht für die Philosophie, Wandel nicht nur zu begleiten, sondern aktiv zu gestalten – Schritt für Schritt, klar strukturiert und mit Blick auf das große Ganze.



## Unsere Philosophie

Bei Bergland Advisory glauben wir, dass Führung, Wandel und Innovation kein Zufall sind. Sie entstehen durch klare Orientierung, gezielte Förderung von Talenten und die Fähigkeit, Teams und Organisationen aktiv zu entwickeln. Wir verbinden Praxisnähe mit strategischem Weitblick und liefern konkrete, umsetzbare Lösungen, die Unternehmen helfen, ihre Ziele nachhaltig zu erreichen.





## **LEADERSHIP**

Wir entwickeln Führungskräfte systematisch, von Young Leaders bis zu erfahrenen Leadern. Unser Ansatz kombiniert praxisnahes Coaching, Mentoring, Trainings und strategische Beratung. Wir befähigen Leader, Teams zu inspirieren, komplexe Entscheidungen zu treffen und Organisationen durch Unsicherheit und Wandel zu steuern.

## **INNOVATION**

Unternehmen stehen unter ständigem Innovationsdruck. Wir begleiten Organisationen bei der Entwicklung von neuen Geschäftsmodellen, bei der Einführung agiler Arbeitsweisen und bei der Etablierung von Innovationsprozessen. Ziel ist es, kreative Ideen in nachhaltige Lösungen zu überführen.

## **ORGANISATION**

Effiziente Strukturen, klare Rollen und flexible Prozesse sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. Wir beraten bei der Optimierung von Organisationsmodellen, der Integration digitaler Tools und der Förderung einer Kultur, die Lernen, Anpassungsfähigkeit und Zusammenarbeit unterstützt.



# Disclaimer

Mit dem State of Young Leadership Report 2025 möchten wir unsere Philosophie greifbar machen!

Wir schaffen Klarheit über die Herausforderungen und Potenziale junger Führungskräfte und geben Unternehmen praxisnahe Hinweise, wie sie Nachwuchsführungskräfte gezielt fördern, Generationenbrücken bauen und langfristige Wettbewerbsfähigkeit sichern können.

Klarheit  
schaffen.  
Wandel  
gestalten.

**E-Mail:**  
[michael@bergland-advisory.com](mailto:michael@bergland-advisory.com)

**Website:**  
[www.bergland-advisory.com](http://www.bergland-advisory.com)

