

Führungs- und Leadership-Entwicklung

Was wir immer wieder beobachten ...

Schlagworte wie Entrepreneurship, Lernende Organisation, Empowerment, oder Selbstmanagement verkommen zu Worthülsen, wenn sie im Alltag nicht authentisch gelebt werden. Die darin versteckten Ideen und Konzepte könnten wertvolle Beiträge zum unternehmerischen Erfolg leisten. Ihre Umsetzung muss jedoch mit der persönlichen Führungsphilosophie der tragenden Kräfte im Unternehmen kompatibel sein. Es ist deshalb wenig sinnvoll, richtiges Führen vorzugeben und Führungskräfte in ihrer Entwicklung dahingehend zu trimmen. Nur die individuelle Suche nach dem zur Persönlichkeit einer Führungskraft *passenden Führen* innerhalb der unternehmerischen Leitplanken führt zum Erfolg.

Optimale Rahmenbedingungen

Führungsentwicklung ist keine klassische Ausbildung und schon gar kein Führungstraining. Der Lernpfad wird von den Teilnehmenden selbst entworfen und selbst produziert. Damit wird sichergestellt, dass sich Führungskräfte auf ihrem Weg keine blutleeren Konzepte aneignen, sondern, beruhend auf dem Kern ihrer Persönlichkeit, ihr Repertoire an Verhaltensmöglichkeiten ergänzen und entwickeln.

Führungsentwicklung stützt sich auf folgende Lernformen:

Reflektieren, sich austauschen, sich und sein Handeln in Frage stellen. Neue Ideen und Konzepte werden als Anreicherung aufgegriffen und zum Eigenen verschmolzen. Neben dem Lernen in einer Ausbildungsgruppe werden anhand von reflektierten Transferaufgaben die Sinne geschärft und das eigene Führungsverhalten weiterentwickelt, um Herausforderungen im Führungsalltag passend zu bewältigen.

Alles ist schon da!

Die Rahmenbedingungen der Führungsentwicklung repräsentieren in ausgezeichneter Weise den Führungsalltag. Führungsthemen wie: Übernahme von Leadership, Zusammenarbeit, Entscheiden in komplexen Situationen, gemeinsam ein Ziel erreichen, Schwierige Gespräche führen, Synergien nutzen, Macht und Ohnmacht, Konkurrenz, Führungsansprüche, Vertrauen, Verantwortung, Überzeugungskraft, Wirkung, Druck und Sog, Ärger und Enttäuschung, aber auch Managementfähigkeiten, wie der Umgang mit Zeit, Zieldefinition, Strukturierung von Abläufen, Sitzungsleitung usw. tauchen im gesicherten Rahmen der Führungsentwicklung auf. In werkstattartigen Veranstaltungen werden sie genutzt, um mit passendem Führungsverhalten zu experimentieren. Theorie wird plötzlich sehr praktisch und begreiflich.

Lernbegleiter/Coaches

Lernbegleiterinnen sichern vereinbarte Rahmenbedingungen und begleiten Einzelne und die Gesamtgruppe während des ganzen Lernpfads. Sie unterstützen Lern- und Entwicklungsprozesse und machen bereits vorhandenes Lernmaterial nutzbar. Sie haken nach und decken notfalls auf.

Die Wirkung der Führungsentwicklung überrascht und überzeugt

Türen öffnen sich, sowohl in den Menschen als auch in Unternehmen, Informationen werden zugänglicher, Grenzen werden abgebaut, Energien werden freigesetzt und Ziele lassen sich mit weniger Reibungsverlusten vereinbaren und umsetzen.