

Beratungs-Strategie zur Führungskräfte-Entwicklung

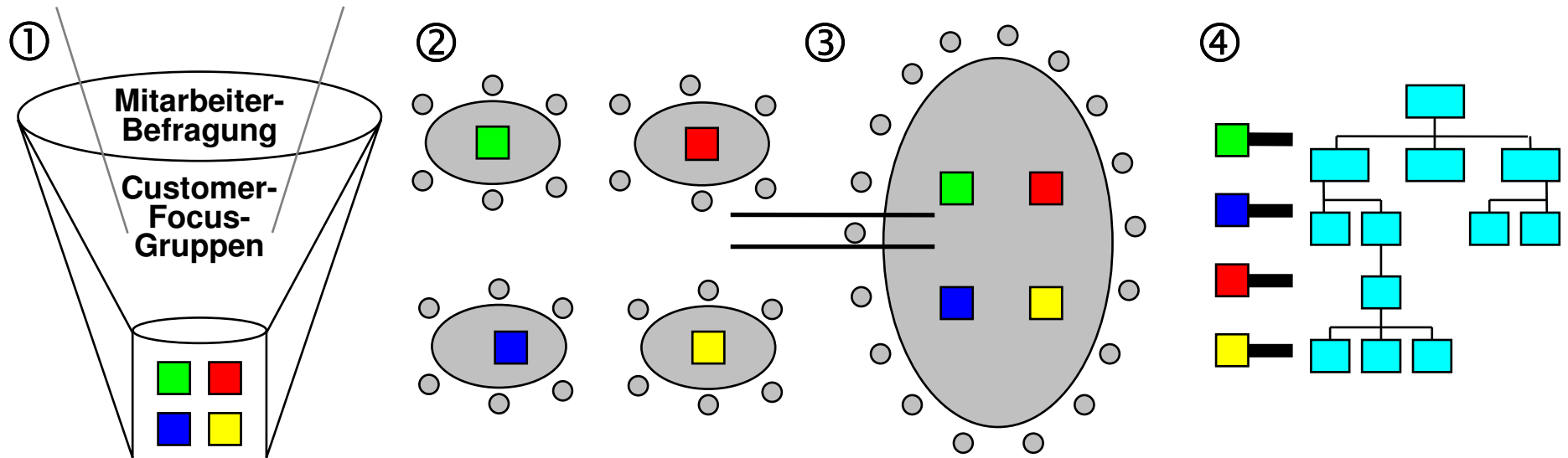
Führungsenergie

Entwicklungsprogramme für Führungskräfte müssen die Schonräume des Seminars verlassen und die Vermittlung von Konzepten mit den komplexen und widersprüchlichen Anforderungen der Führungspraxis verbinden.

Die Führungskräfte brauchen ein Real-Time- und Real-Life-Feedback, das ihre Verhaltensweisen im wirklichen Leben thematisiert und verändert.

- Ergebnis-relevante Themen der Führung eines Unternehmens werden in Projekten von den Führungskräften bearbeitet.
- Die Projektgruppen werden von Beratern bei der Entwicklung effektiver Teamarbeit unterstützt.
- Die Projektergebnisse werden mit den Leitungsebenen abgestimmt und bei Eignung in die Praxis implementiert.
- Vorteile: zentral wichtige Themen für das Unternehmen werden durch die eigenen Führungskräfte bearbeitet und gelöst und die Führungskräfte erwerben neue Kompetenzen im Themenbereich der Projektthemen.

Führungsenergie: A. Projekte lösen Praxisprobleme



PRIORITÄTEN

- Auswahl von priorisierten Themen durch Führungskreis

THEMEN-BEARBEITUNG

- Bearbeitung der Themen durch Führungskräfte

PROJEKT-REVIEWS (mehrmals)

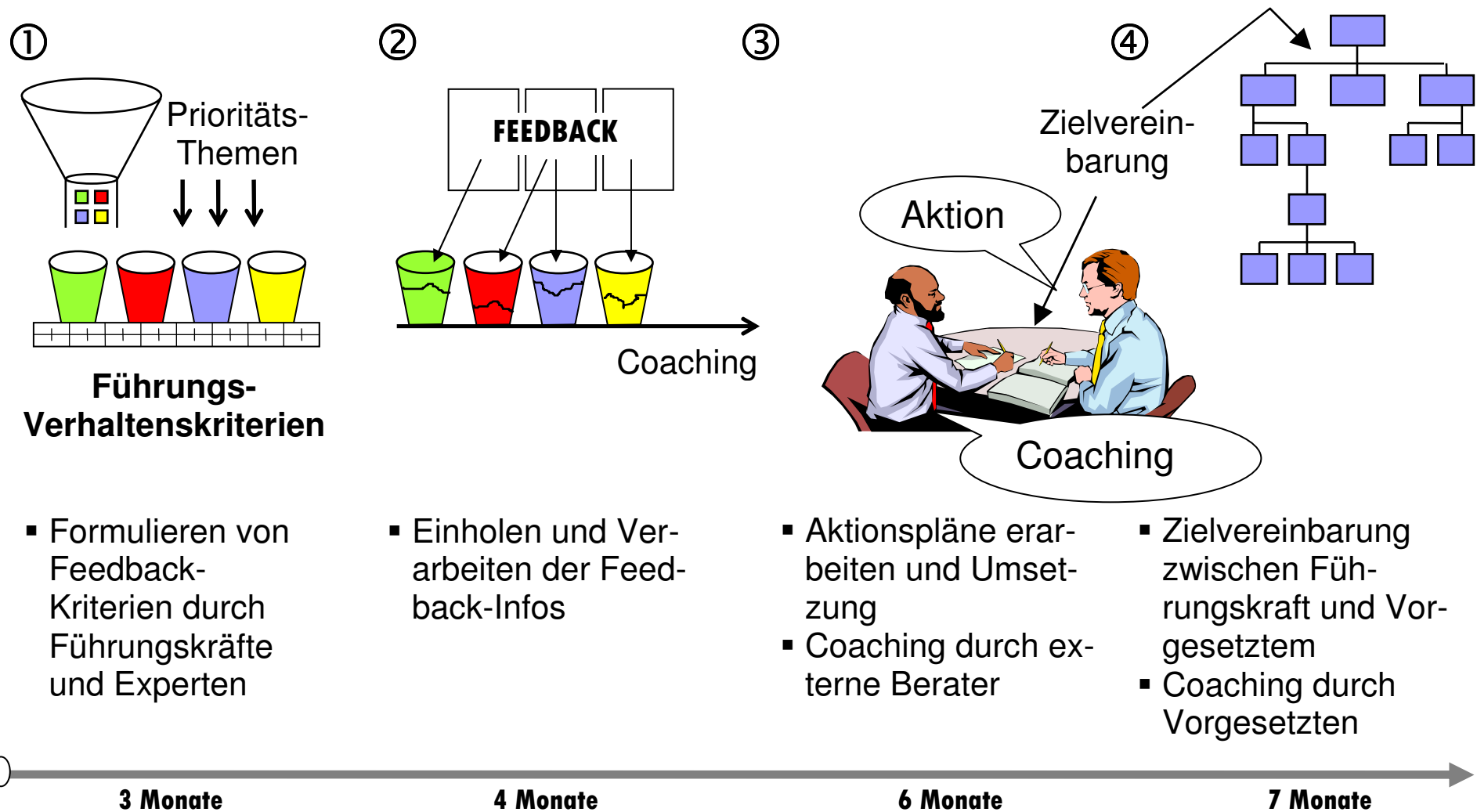
- Berichte aus den Projekten und Entscheidungen zur Weiterbewegung im Führungskreis

IMPLEMENTIERUNG

- Projektteams haben die Verantwortung für die Umsetzung



Führungsenergie: B. Führungskompetenz wird an Praxisthemen aufgebaut



Grund-Überlegungen

Führungsenergie ist die entscheidende **Energiequelle** des Unternehmens.

Führungsenergie ist in der Praxis **oft reduziert** durch die Konzentration auf Tagesaufgaben und durch die Trennung der Führungsverantwortung zwischen einzelnen Führungskräften.

Führungsenergie kann **gesteigert werden**, indem aktuelle Führungsherausforderungen von Führungskräften gemeinsam angepackt werden und die Lösungen bewusst reflektiert werden (lernende Organisation).

Führungskompetenz und -energie können umso nachhaltiger aufgebaut werden, je deutlicher die **Lösung von Praxisanforderungen als Lernprozess** angelegt ist.

Die **Projektgruppen machen die Erfahrung, dass sie komplexe, dem Einzelzugriff nicht immer zugängliche Themen identifizieren und bewegen können**. Die beständige Arbeit in den Projekten ermöglicht den Tiefgang und führt zu den Durchbrüchen, die in der Alltagshektik oft nicht zu erreichen sind.

Die Führungsenergie in einer Organisation kann gedacht werden als die **Addition der Kraft der einzelnen Führungskräfte mal einem Koordinations- und Abstimmungsfaktor**. Ist die gegenseitige Abstimmung und gemeinsame Ausrichtung gut, wird die Wirkung der einzelnen Führungskraft erhöht.

So entsteht Wettbewerbsüberlegenheit!