

Next Generation Leadership Development

„Nur wenige Führungskräfte sehen ein, dass sie letztlich nur eine Person führen müssen, nämlich sich selbst!“
Peter Drucker

Voraussetzungen für ein erfolgreiches Leadership Development Programm:

1. Wird durch das Top-Management unterstützt
2. Wird als übergreifender Ansatz verstanden – ist kein Training
3. Wird als permanentes Projekt bearbeitet (über Führungs-KPI's gesteuert)
4. Ist verhaltenswirksam mit dem Performance Management gekoppelt
5. Liefert nachvollziehbare Chancen und tragfähige Karriereperspektiven
6. Wird nicht als Bedrohung (wegen schlechter, Kommunikation, mangelnder Transparenz oder Beteiligung) gesehen
7. „Walk the talk“

Wie kann Next Generation Leadership implementiert werden?

Advanced		<p>Kontinuierliche Nachjustierung der Führungs-Entwicklungskomponenten Alle beteiligten <i>Entwicklungskomponenten</i> weiterentwickeln und an die <i>Entwicklungsstufen-Steigerung</i> im Führungskräfte-Portfolio anpassen, um die neue Denk- und Verhaltensweisen als stabile, neue Routinen zu etablieren. Enge Verknüpfung der Unternehmens- mit der Führungskräfteentwicklung insbesondere in Zeiten des schnellen Wandels.</p>
		<p>Systematischer Peer-to-Peer Erfahrungsaustausch Führungstalente sind sehr daran interessiert, von Kollegen („Peers“) in vergleichbaren Situationen zu lernen („Lernen am Modell“) und sich darüber auszutauschen. Führungskräfte zusammenbringen, die ähnliche Herausforderungen erleben oder Führungskräften die Möglichkeit geben, ihre besondere Expertise mit anderen Kollegen (aus anderen Unternehmen) zu teilen. Dieser <i>Peer-to-Peer-Erfahrungsaustausch</i> findet auch standort- und ggf. unternehmensübergreifend (webbasiert) statt.</p>
		<p>Eine „Niedrig Stress - Hoch Energie“-Kultur etablieren Nachwuchsführungskräfte schnell in verantwortungsvolle Funktionen katapultieren und gleichzeitig Fertigkeiten vermitteln, damit diese nicht selbst in Stress oder Überforderung geraten (z.B. durch intensives Reflektieren). Für die Auswirkungen und Gefahren eines <i>überfordernden Führungsverhaltens</i> sensibilisieren und Führungs-KPI's ableiten (z.B. über <i>Kulturanalysen</i>). Eine Unternehmenskultur mit hoher organisationaler Energie bei gleichzeitig niedrigem Stresslevel entwickeln.</p>
Intermediate		<p>Volle Transparenz zu den Führungs-Erfolgsfaktoren im Unternehmen Authentischen Leadership-Ansatz entwickeln, der zur Einzigartigkeit des Unternehmens passt. Erwartungen zum Führungsverhalten gemeinsam konkretisieren. Die 5-8 wichtigsten Verhaltensweisen herausfiltern, die einen Unterschied ausmachen. Als <i>Kompetenz- und Karrieremodell</i> operationalisieren, als Orientierungsleitfaden kommunizieren und in das <i>Performance Management</i> einbauen.</p>
		<p>Stärkere Differenzierung von Führungswissen und Persönlichkeitsentwicklung Die Persönlichkeitsentwicklung der Führungskräfte stärker ansteuern. Die Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung durch geeignete Instrumente (<i>360 Grad Feedback</i> oder <i>Potenzialanalysen</i>) konstruktiv unterstützen. Flankierendes <i>Coaching</i> anbieten. Erkennen eigener (fehlerhafter) Handlungsmuster / Annahmen - Gewinnung neuer Einsichten und positiver Veränderungserfahrungen.</p>
Basic		<p>Interesse für neue Führungsqualität und -effizienz auch bei den „Alten Hasen“ Mit Hilfe von „<i>Learning Nuggets</i>“ und neuen Formaten die Kommunikationsfähigkeit perfektionieren. Das <i>Performance Management</i> reformieren und darauf aufbauend die Mitarbeitergespräche optimieren. Hochkarätige „<i>Deep Dives</i>“ anbieten und erfahrene Führungskräfte als <i>Mentor</i> installieren und in die <i>Talententwicklung</i> einbinden.</p>
		<p>Attraktive Angebote für Nachwuchsführungskräfte und beschleunigte Entwicklung Rollen, Aufgaben und Kompetenzen von Führung klären. <i>Führungs-Basics und Tools</i> vermitteln und üben. Für Motivationstreiber sensibilisieren und "Motivationskiller" identifizieren und vermeiden, Basis für selbstorganisierte Teamarbeit schaffen und zur erfolgreichen <i>Teamsteuerung</i> anleiten. Übergreifende Projekte / Verantwortung für Nachwuchsführungskräfte generieren. Lernpartnerschaften ermöglichen.</p>