

[@JPConsultingDE folgen](#)

Seminar für erfahrene Führungskräfte "Neue Anforderungen - neue Führung"

Immer wieder werden wir mit Projekten der Qualifizierung für erfahrene Führungskräfte beauftragt. Sie erfordern vom Trainer umfassende und souveräne Erfahrungen und Kenntnisse über ein weites Themenspektrum, das für den Managementalltag erfahrener Führungskräfte relevant ist.

Im Seminar geht es oft weniger um Vermittlung neuen Wissens zu Führung. Wichtig sind vielmehr die Identifikation veränderter Anforderungen an Führungskonzepte und -verhalten, die sich aus Entwicklungen im relevanten Umfeld und aus der Strategie des Unternehmens ableiten lassen.

Im Zuge dessen geht es meist um die Aktivierung der Bereitschaft zur Reflektion des eigenen Führungsverhaltens und dessen Wirkung angesichts veränderter Rahmenbedingungen sowie die Impulsgebung für verändertes Führungshandeln.

Dazu braucht es Trainer mit Standing, uneingeschränkt überzeugender Persönlichkeit, eigener **Führungspraxis** und Transferkompetenz bezogen auf das Handlungsfeld erfahrener und oft in der Hierarchie oben angesiedelter Manager.

Hier stellvertretend für viele weitere Fälle, wo man sich in der Begleitung dieser sensiblen Projekte "**Seminare für erfahrene Führungskräfte**", oft flächendeckend durchgeführt über ganze Hierarchieebenen hinweg, für uns entschied ein...

Beispiel: Führungsqualifizierung für 600 Konzernmanager 2. und 3. Ebene

Ausgangssituation:

Nach der Neustrukturierung des technisch geprägten Dienstleistungskonzerns stellte man fest, dass die Führungskräfte der 2. und 3. Ebene sich schwer damit taten, in die nun stärker als je zuvor aktiv geprägte Führungsrolle zu treten.

Bislang waren die Rollen eher administrativ gelebt, das Führungsverhalten reaktiv und auf punktuelle Schwerpunkte resultierend aus dem Tagesgeschäft ausgerichtet. Meist hatte man gemeinsam mit den Mitarbeitern als Ingenieur im Unternehmen seine Berufslaufbahn begonnen und war aufgrund fachlicher Leistungen in der Karriere vorangekommen. Ein gutes Miteinander war wichtiger als konsequente Leistungsorientierung und die Gestaltung einer konzeptionellen Ausrichtung.

Die neuen Herausforderungen im Konzern forderten nun jedoch den Gestalter und Führer von Mitarbeitern, um das neue Organisationskonzept mit Leben zu erfüllen. **Führung** musste unter völlig neuen Vorzeichen verstanden und praktiziert werden. Ein zuvor gewählter Ansatz der Mobilisierung aller Mitarbeiter mittels Lernlandkarten war in seiner Wirkung verpufft - die Führungskräfte hatten den Ball nicht aufgegriffen.

Auftrag:

Das erste Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden machte die Dringlichkeit der Veränderung der Führungsqualität deutlich. Das später folgende Meeting mit dem Gesamtvorstand unterstrich zusätzlich, welche Bedeutung der Veränderung der Führungshaltung im gesamten Unternehmen zukam, um die Ziele zu erreichen und die anstehende Internationalisierung zu bewältigen.

Der Auftrag lautete, in kurzer Zeit flächendeckend alle Führungskräfte mit hoher Multiplikatorenwirkung für die aktive Wahrnehmung ihrer Führungsrolle zu gewinnen

und ihnen dafür praktische Anleitung zu vermitteln. Die Initiative sollte als Impuls parallel zu den etablierten Managemententwicklungsprogrammen stattfinden.

Durchführung:

Für die Maßnahme waren zweitägige Seminare vorgesehen, die inhaltlich nach Zielgruppen differenziert waren. Die Durchführung war ausgerichtet auf praktisches Handeln orientiert an der individuellen Führungssituation der Teilnehmer.

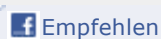
Da es sich um einen einmaligen Impuls handelte, der flächendeckend erfolgen und alle Teilnehmer gleichermaßen zeitnah erreichen sollte, kam der Transfersicherung und der Vernetzung der Teilnehmer besondere Bedeutung zu. Insbesondere sollten regional und lokal angesiedelte Manager möglichst noch im Seminar gemeinsam Maßnahmen abstimmen, die es anschließend umzusetzen und gemeinsam zu evaluieren galt.

Ergebnisse

Trotz Vorbehalten gegen solche "Einmalaktionen" gelang es, eine Mobilisierung zu erzielen. In vielen Bereichen erfolgten anschließend Maßnahmen unter Einbeziehung der Mitarbeiter und Initiativen an den Schnittstellen zu benachbarten Bereichen bzw. zum externen Kunden und Lieferanten hin. Einige Manager starteten längerfristig angelegte Bereichsentwicklungsprojekte.

Die Resonanz war sehr positiv. Auch langjährige obere Führungskräfte betonten den Wert des Seminars für ihre eigene Praxis und überzeugten ihnen unterstellte Manager an Folgeveranstaltungen teilzunehmen.

Vielfach in der Praxis bewährtes Führungs-Seminar, das jeweils auf Ihre Situation hin angepasst wird!



© 2005 - 2012 JP-Consulting & Training GmbH
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0

[Impressum](#) [Sitemap](#) [Homepage](#) ¹⁴⁷⁹⁵

INFOS ZU JP	LEISTUNGSFELDER	BERATUNG + PROJEKTE	QUALIFIZIERUNG + SEMINARE	FACHINFORMATION
Porträt	Change Management	Projektbeispiele im Überblick	Change Management	Beratung
Philosophie	Coaching	Change Management	Coaching	Change Management
Berater und Trainer	Führung	Kundenorientierung	Führung & Management	Coaching
Partner	Geschäftsprozesse	KVP + Prozesse	Führen in der Matrixorganisation	Führung & Leadership
Jobs	Kundenorientierung	Personalentwicklung	KVP + Prozesse	Kundenorientierung
Referenzen	KVP	Strategieentwicklung	Personalentwicklung + HR	KVP, KAIZEN, Effizienzsteigerung
Erfolge	Personalentwicklung	Unternehmenskultur	Strategie	Managemententwicklung
AGB	Strategieentwicklung		Teamentwicklung & Teams	Matrixorganisation und komplexe Unternehmen
	Teamentwicklung		Qualifizierung allgemein	Organisationsentwicklung
	Unternehmenskultur		Workshops	Personalentwicklung
				HR - / Personalmanagement
				Prozesse / Geschäftsprozess-Management
				Strategie - Strategieentwicklung - Strategieumsetzung
				Teamentwicklung und Teams
				Unternehmenskultur
				Wichtige Links
				Zitate zu

