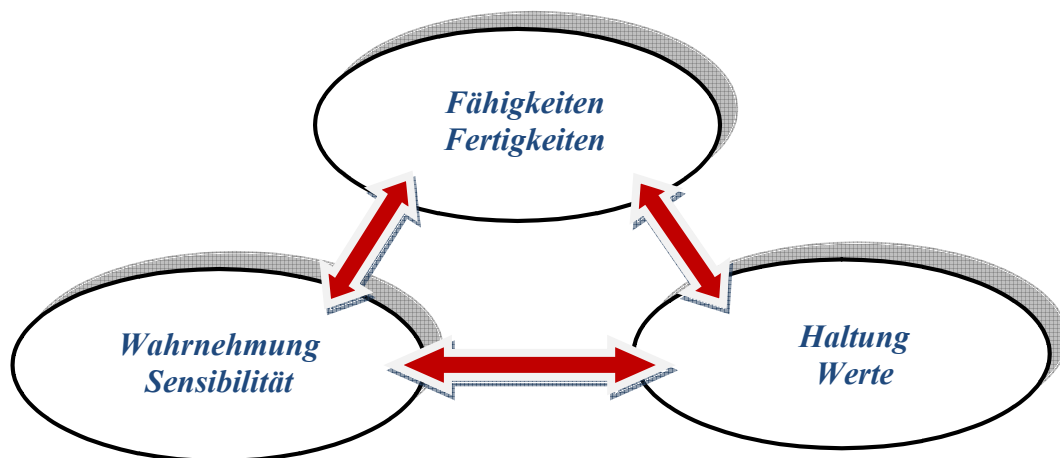


## Selbstorganisierte Führungsentwicklung – vom Konsumenten zum Produzenten des eigenen Lernens

Anders als bei klassischen Führungskräfte trainings sind die Inhalte in der Führungsentwicklung nicht von vornherein festgelegt. **Der Lernweg wird von den Teilnehmenden selbst entworfen und gestaltet.** Hierin werden sie von den Lernbegleitern und ihren Vorgesetzten unterstützt. Die Teilnehmenden fokussieren somit auf Themen und Herausforderungen, die **für sie als Führungskraft eine hohe Relevanz** haben.

Die Führungskräfte reflektieren und erweitern – basierend auf der Persönlichkeit der einzelnen und ihrer bisherigen Führungserfahrung – **ihr mentales Führungskonzept und individuelles Repertoire an Verhaltensmöglichkeiten.** Das Ganze geschieht im Kontext der jeweiligen Führungskultur einer Organisation, denn nur so kann Nachhaltigkeit sichergestellt werden.

**Das Handeln der Führungskräfte wird im reflektiert im Dreieck von:**



Nur wer **komplexe soziale Situationen** – wie es Führungskontexte in der Regel sind – richtig wahrnehmen kann, nur wer Kunden und Kollegen mit einer wertschätzenden Haltung entgegentritt, kann seine Fach- und Führungskompetenzen mit Erfolg, Präzision und nachhaltiger Resonanz einsetzen.

Die Führungsentwicklung startet mit einem **(dreistündigen) Kick off**, bei dem die Idee und die Architektur der Führungsentwicklung dem Unternehmen präsentiert und mit den beteiligten Führungskräften, deren ManagerInnen und deren HR-Verantwortlichen besprochen werden.

Vor Beginn der Führungsentwicklung werden in einem Workshop die **Schlüsselkompetenzen der Führungskräfte definiert** und ihre persönlichen Kompetenzen der Führungskräfte diagnostiziert.

Bei den **Erfindertagen** untersuchen die Führungskräfte ihre Fragen, ihre Anliegen, sie entwickeln ihre Themen, an denen sie über ein Jahr arbeiten werden.

In den **5 werkstattartigen Modulen** werden die festgelegten Themen an konkreten Situationen bearbeitet. Jeweils eine Gruppe aus zwei bis drei Führungskräften übernimmt mit Unterstützung der Lern-Coaches die jeweilige **Verantwortung für ein Themenfeld**.

Nach jedem Modul reflektiert die Führungskraft mit der für sie verantwortlichen Person im Unternehmen die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Workshop.

### **Trainer als Lerncoaches**

In diesem Konzept verändert sich auch die Rolle der TrainerInnen. Sie sind nicht primär Experten, keine Vermittler von Wissen und Können, sie treten eher einen Schritt zurück. **Ihre Kernkompetenz ist das „Los-Halten“**, die situationsbezogene Balance von Halten und Loslassen.

Sie richten die Aufmerksamkeit der Lerngruppe auf das, was sich zeigt:

- Individuelles Verhalten im Hier und Jetzt und deren Folgen für Führung;
- Muster, wie die Gruppe kollektiv Lernen gestaltet, sowie Konflikte und Krisen bewältigt;
- Mentale Modell, die das Handeln und Denken im Kontext des Unternehmens prägen.

### **Der Erfahrungshintergrund der Lerncoaches**

Beide Berater bringen langjährige Erfahrung in der Führungsentwicklung und im organisationalen Lernen mit. Sie sind sowohl gruppenspezifisch als auch systemisch hochkarätig weitergebildet. Ihre Aufgabe als Berater sehen sie darin, **Architekturen** und **Prozesse** der Klärung, der **Auseinandersetzung** und der **Reflexion** zu schaffen und zu sichern.

Neugier, Humor, aber auch Genauigkeit und Konsequenz zeichnet sie aus.

Wenn Sie das Konzept interessiert, rufen Sie mich gerne an: 0231-276507 oder mailen Sie mir: [haeuser@ypsylon.de](mailto:haeuser@ypsylon.de)

**November 2009**