

Leadership Development: Führung neu gestalten

Eine Revolution im Führungsbereich wird es ohne eine Veränderung in den Abteilungen Personal-/Führungskräfteentwicklung nicht geben. Sie sind immer noch die Prägestalten für ganze Generationen von Führungskräften.

"Wenn sich aktuell eine Abteilung als Personalentwicklung/Führungskräfteentwicklung definiert, muss sie sich die Frage stellen, ob ihre Inhalte und Formate überhaupt noch zeitgemäß sind und sie die Veränderungen von Führung überhaupt wahrgenommen haben." Manche Abteilungen sind diesbezüglich nur noch Spiegelbilder vergangener Zeiten.

Die Veränderungen in der Arbeitskultur und Organisationswelt sind mit den alten Mitteln der Führungslehre nicht mehr gestaltbar. Die Grenzen von Organisationen lösen sich zunehmend auf. Virtuelle Unternehmen, Communities, Innovation-Labs, das Einbeziehen von Freelancern/externen Spezialisten und das Einbinden ganzer externer Zulieferer/Provider werden das Führungsthema nachhaltig verändern. Verstärkt wird dieser Trend noch unter dem Einfluss der "Demokratisierung von Organisationen" und beschleunigt durch eine Vielzahl von technischen Innovationen (Social Media).

Vor diesem Hintergrund wären die verantwortlichen Personen im Bereich der Führungskräfteentwicklung gut beraten, sich mit den neuen Anforderungen einer vernetzten Arbeitswelt auseinanderzusetzen und ihre Führungskräfte-Programme dementsprechend integrativ, beteiligend, flexibel, vernetzt, virtuell, moderierend, innovativ und nachhaltig zu gestalten. Was wir brauchen ist mehr Mut und Experimentierfreudigkeit in der Führungskräfteentwicklung, um die mentalen Zentralverriegelungsanlagen in den Köpfen der Beteiligten zu beseitigen.

Ich wünsche mir im ersten Schritt, dass Entwicklungsmaßnahmen nicht mehr hinter verschlossenen Türen entschieden werden, sondern gemeinsam mit den betroffenen Führungskräften (internen Kunden) ein entsprechendes Konzept erarbeitet wird. Design Thinking wäre ein guter Ansatz, diese neue Form der Zusammenarbeit in eine Struktur zu bringen. Über die Phasen Verstehen, Beobachten, Sichtweisen definieren, Ideen finden, Prototypen entwickeln und Testen könnte ein innovatives Führungs-Design entstehen, das die aktuellen strategischen und operativen Herausforderungen der Führungskräfte bearbeitet.

Doch dieser Wunsch der aktiven Beteiligung seitens der Führungskräfte geht nicht in Erfüllung, wenn sich die verantwortlichen Personen nicht in ihrem Mindset ändern und endlich eine zukunftstaugliche Entwicklungsarbeit starten.