

## Factsheet Führungskulturentwicklung

Es geht um Veränderungen in der Führungskultur im Unternehmen, z.B. bei

- Neuen Anforderungen an Führung im Rahmen von Strukturveränderungen und Prozessveränderungen,
- Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur nach Mergern,
- Integration von Führungsmannschaften in eine bestehende Führungskultur nach Übernahmen.

### Wann ist Führungskulturentwicklung wichtig?

Wenn Unternehmen sich verändern, um aktuelle und künftige Herausforderungen meistern zu können, steht die Führungsmannschaft vor einer doppelten Herausforderung: Die Veränderung braucht Führung und die Führung braucht Veränderung. Vertrauen in die Führungsmannschaft ist in Umbruchsituationen oft angeschlagen, aber ohne dieses Vertrauen ist der Change kaum zu leisten.

Klassisch hierarchische Führungsmodelle stoßen an Grenzen, wenn es um Agilität, Innovation und Begeisterung von Mitarbeitern geht. Operativ geprägte Führung stößt an Grenzen in Veränderungssituationen, die echte Führung brauchen.

- Verändert sich Ihr Unternehmen aktuell so stark, dass tradierte und bewährte Führungsmethoden keine Sicherheit mehr bieten können?
- Braucht Ihre Führungsmannschaft zukünftig andere, neue Kompetenzen in Richtung Agilität, Flexibilität, Freiraum für kreative Mitarbeiter schaffen?
- Gibt es verstärkt Signale, dass Mitarbeiter der Führung nicht zutrauen, die anstehenden Veränderungen zu gestalten?
- Stehen Sie in einem scharfen Wettbewerb um die besten Köpfe und brauchen Sie dafür Führungskräfte, die Mitarbeiter „halten“ und begeistern können?
- Ist die Innovationskraft ihrer Führungsmannschaft verschüttet unter den operativen Anforderungen des Tagesgeschäfts?
- Wollen Sie heterogene Führungskulturen zusammenführen?

### Wie arbeite ich?

In einer bestehenden Führungskultur spiegelt sich die Art und Weise wieder, wie die Organisation über Jahre strategische und praktische Führungsfragen gelöst hat. Diese Praxis zu verändern ist selbst dann nicht leicht, wenn der Wille zur Veränderung vorhanden ist.

Der erste Schritt: Ein klares Zukunftsbild entwickeln und große Klarheit über die wirklich notwendigen Schritte herstellen. Ich arbeite zunächst mit dem obersten Führungsteam am Bild der aktuellen Führungspraxis und an einem inspirierenden neuen Bild von Führung. Dabei vertrete ich keine Lehrbuchposition von Führung (so sollten sie führen...), sondern wir entwickeln gemeinsam ein Zukunftsbild (so werden wir künftig führen...). Steht das Zukunftsbild fest, z.B. in Form eines Führungsleitbildes, beginnt die Umsetzung in der Praxis.

- Emotionale Verankerung der neuen Führungskultur im ganzen Management.
- Professionelle Kommunikation ins Unternehmen, sichtbare Verpflichtung gegenüber allen Stakeholdern von „Führung“.
- Definition notwendiger Veränderungen in den Führungsinstrumenten, Personalinstrumenten und in der Regelkommunikation des Unternehmens.
- Langfristige, konsequente Umsetzung der Veränderungen.
- Anpassung der Kultur und Praxis des „geführt Werdens“ im Unternehmen.

## Ihr Nutzen

Als Ergebnis verändert sich Führung grundlegend und das Vertrauen in die Veränderungsfähigkeit des Managements wird (wieder)hergestellt.