

# Systematik der Bildungs- und Beratungsangebote zur Führungskräfteentwicklung

# Erläuterung

Eine Systematik für Angebote zur Führungskräfteentwicklung soll die Auswahl von Entwicklungsmaßnahmen zum Erwerb und erfolgreichen Einsatz von Führungskompetenzen unterstützen.

Drei Aspekte spezifizieren das jeweilige Angebot:

1. Die Unterteilung der Gesamtgruppe aller Führungskräfte in vier Zielgruppen berücksichtigt den Grad der bisherigen Führungserfahrung und den Umfang der Führungsverantwortung.
2. Die Wahl von drei Führungsperspektiven orientiert sich an den Rollen und Aufgaben, die die Führungstätigkeit charakterisieren.
3. Die Einordnung zu sechs Entwicklungsformen zeigt auf, ob Kompetenzeinschätzung oder Kompetenzerwerb im Mittelpunkt stehen und berücksichtigt die Veranstaltungsformen individueller und kollektiver Bildungsmaßnahmen.

(siehe nachfolgende Beschreibung zu Zielgruppe, Führungsperspektive und Entwicklungsform)

Die abschließende grafische Darstellung der Systematik der Angebote zur Führungskräfteentwicklung verdeutlicht symbolhaft, dass nicht für alle Kombinationen aus Zielgruppe, Führungsperspektive und Entwicklungsform sinnvolle Bildungs- und Beratungsangebote ableitbar sind.

In den Informationen zu den Einzelangeboten im Bildungsprogramm ist vermerkt, für welche Zielgruppe diese Veranstaltung relevant ist und unter „Hinweise“ ist die jeweilige Spezifizierung der Führungsperspektive und der Entwicklungsform vermerkt.

# 1. Zielgruppe

**Top Management (Vorstand incl. Vertreter/ Ebene unter Vorstand) in Führungsposition direkt vom Vorstand geführt**

**Führungskräfte (> 2 Jahre in Führungsposition)**

in Führungsposition mit mehr als 2 Jahren Führungserfahrung

**Nachwuchsführungskräfte (<= 2 Jahre in Führungsposition)**

in Führungsposition mit bis zu 2 Jahren Führungserfahrung

**Führungsnachwuchskräfte (vor Führungsposition)**

Absicht oder Klärung der zukünftigen Übernahme einer Führungsposition

## 2. Führungsperspektive

### Organisationen führen

Fähigkeiten, Organisation(seinheit) in ihrer Ganzheit und Komplexität zu betrachten

### Andere führen

Fähigkeiten, mit Anderen (Mitarbeiter / Führungskräfte) erfolgreich zu interagieren

### Sich selbst führen

Fähigkeiten, die eigene Führungsrolle bewusst wahrzunehmen und auszuüben

# 3. Entwicklungsform

**Orientierung / Eignung:** Instrumente und Maßnahmen zur Ermittlung von Führungspotenzial (Führungskompetenz und Führungsmotivation)

**Seminar / Workshop / Training:** Kollektive Bildungsmaßnahmen off-the-job zum Erwerb von Führungskompetenzen im Rahmen von Einzelangeboten

**Forum / Tagung / Konferenz:** Kollektive Bildungsmaßnahmen off-the-job zur Darstellung von Führungswissen und methodischer Kompetenzen

**Entwicklungsprogramm:** Kollektive Bildungsmaßnahmen off-the-job zum Erwerb von Führungskompetenzen im Rahmen eines Komplexangebotes

**Einzelbegleitung:** (Coaching / Mentoring / Training on the job) Individuelle Maßnahmen near/on-the-job zur Selbstreflexion und Erfahrungsaufbau bei Einsatz eigener Führungskompetenzen

**Beurteilung / Feedback:** Instrumente und Maßnahmen zur Einschätzung von Führungsleistung/-verhalten

# Symbolhafte Darstellung der Grundsystematik der Angebote zur Führungskräfteentwicklung

