

FOLLOW - UP

Die Arbeit als Führungskraft ist, nach unserer Auffassung, mit (berufs-)lebenslangem Lernen verbunden. Führungsarbeit ist eine gelebte Funktion in einem kontinuierlichen Veränderungsprozess und fordert von der Führungskraft Flexibilität und damit eine ständige Weiterentwicklung.

- Führungsanforderungen verändern sich ständig, immer schneller und beanspruchen neue, weitere Fähigkeiten, Organisationen (Sub-Systeme) zu steuern und Interaktionszusammenhänge zu managen und damit auch ein kontinuierliches „Feintuning“ der Wahrnehmungs- und Verstehenskonzepte sowie der individuellen Handlungsspielräume.
- „Angestoßene“ Individuelle Entwicklungsprozesse aber auch „chronifizierte Defizite“ erfordern oft Unterstützung und Weiterarbeit über einen längeren Zeitraum.
- Potentiale, die bisher noch nicht in Fähigkeiten umgewandelt werden konnten, können „gehoben“ werden und bereichern so Führungskraft und Unternehmen.
- Die mit den alltäglichen Führungsanforderungen verbundenen Anstrengungen, Unsicherheiten und Frustrationen benötigen, damit sie nicht langfristig demotivierend wirken, einen Raum und einen Ort für eine vertrauliche Reflexion.
- Führungskräfte sind keine Maschinen, aber wir sind der Meinung, dass Führungskräfte, die wesentlich komplexere Aufgaben als Maschinen erfüllen und darüber hinaus um ein Vielfaches komplexer lernen, arbeiten und steuern, ebenfalls – bezogen auf die eigene Person – einen Mindestanspruch auf regelmäßige „Wartungs- und präventive Instandhaltungsarbeit“ geltend machen können.
- Der sich mit den Jahren verändernde Lebenszusammenhang im LifeCycle der Führungskraft (Alter, Familie, Karriere etc.) verlangt eine kontinuierliche Standortbestimmung und Integration der Lebenserfahrungen in die Führungsrolle.

Vor diesem Hintergrund bieten wir den Teilnehmern/innen unserer Programme „Führungsqualität und Persönlichkeit“ und „Führen lernen“ einen regelmäßigen „Follow-up-Workshop“.

Das Wissen über die jeweiligen individuellen Lern- und Entwicklungsprozesse, die Kenntnis der einzelnen Organisationen und der Unternehmenskulturen sowie die erarbeitete Vertrauensbasis in der Gruppe können so für die kontinuierliche Weiterarbeit an den individuellen Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten genutzt werden.

Dieser Gruppencoachingprozess sollte einmal im Jahr zur Verfügung stehen. Damit die Gruppe ihre Vertrautheit nicht verliert, trifft sie sich ein- bis zweimal im Jahr ohne Coach zur „Intervision“ oder lediglich zum Kontakthalten.

Sind die Teilnehmer/innen nicht daran interessiert, in der bestehenden Gruppe weiterzuarbeiten, bieten wir für die Absolventen der beiden Programme sowie für Führungskräfte, die an Einzelcoachingprozessen teilgenommen haben, einen **„offenen Follow-up-Workshop“** an.

Unsere „Follow-up-Workshops“ finden für die Teilnehmer/innen einmal im Jahr statt und dauern in der Regel zwei Tage.