

WEITERBILDUNG

FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG FRÜHZEITIG ANGEHEN

Wenn es darum geht, Führungspositionen neu zu besetzen, stellen Unternehmen gerne externe Fachkräfte ein und nehmen dadurch auch schon mal teure Fehlgriffe in Kauf. Dabei schlummern häufig unerkannte Talente im Betrieb, die durch eine frühzeitig eingeleitete, gezielte Entwicklung hervorragende Nachwuchsmanager wären.

Ein Unternehmen, das wettbewerbsfähig bleiben will, benötigt kluge Köpfe in den Führungspositionen.

Aber wie fördert man effektiv und langfristig Führungskräfte oder solche Mitarbeiter, die es werden sollen?

Dazu Dorothee Schulte und Simon Kellerhoff vom IST-Studieninstitut über Möglichkeiten der berufsbegleitenden Führungskräfteentwicklung.

Frau Schulte, Führungskräfteentwicklung ist ein langer Prozess, in den man frühzeitig einsteigen sollte, um entsprechende Talente zu fördern und für Führungspositionen fit zu machen. Warum ist das so wichtig?

Dorothee Schulte: Führungskräfte fallen nicht vom Himmel. Man muss sich darüber im Klaren sein, dass Führungskräfte fachlich gut ausgebildet sein und Soft Skills vorweisen müssen. Dabei sollten sie sich einen objektiven Blick auf ihr Tun bewahren, top motiviert sein und über umfassendes Insider-Wissen verfügen. Solche Leute entwickeln sich dorthin und stehen nicht fix und fertig irgendwo bereit. Der demografische Wandel wird außerdem in den nächsten Jahren die Gesellschaft und die Arbeitswelt verändern. Also müssen sich Unternehmen frühzeitig Strategien überlegen, um dem Mangel an Fach- und Führungskräften entgegenzuwirken, um nicht im nationalen und internationalen Vergleich das wirtschaftliche Nachsehen zu haben.

Herr Kellerhoff, was können Unternehmen denn konkret tun?

Kellerhoff: Unternehmen steht eine Bandbreite von Möglichkeiten zur Verfügung, um Nachwuchskräfte auf eine Führungsposition vorzubereiten. Eine wichtige Aufgabe ist, frühzeitig komplexe Aufgaben und Verantwortung zu übertragen, die

Mitarbeiter mit der Herausforderung aber nicht allein zu lassen. Mentoren wären hier ein guter Ansatz. Hinzu kommt Unterstützung in Form von kontinuierlicher Weiterbildung, um den wachsenden Aufgaben gut gerüstet entgegenzutreten zu können. Die kann zum einen fachlicher Natur sein, zum anderen müssen Führungskompetenzen erlernt und trainiert werden. Eine Weiterbildung ist schnell und unkompliziert umzusetzen. Außerdem kann das frische Wissen sofort im betrieblichen Alltag umgesetzt werden.

Weiterbildung bedeutet Fehlzeiten im Unternehmen.

Schulte: Kann, muss aber nicht. Fernstudiengänge sind dazu eine zeitgemäße Variante. Hier können sich angehende Führungskräfte zeitlich und räumlich absolut unabhängig mit dem Lernstoff auseinandersetzen. Und wenn man noch moderne Vermittlungsmethoden, wie Online-Vorlesungen, Übungs-Videos etc. einsetzt, erhöht man die individuelle Freiheit des Einzelnen noch mal. Denn die Online-Inhalte sind ja jederzeit und überall abrufbar. Fehlzeiten im Unternehmen werden somit vermieden, Urlaub muss nicht extra genommen werden und der Wissenstransfer klappt überall, zu jeder Zeit. Maßgeblich sollte für eine Weiterbildung allerdings sein, dass Führungskräfte nach Abschluss der Weiterbildung in der Lage sind, Führungsinstrumente zur Unternehmenssteuerung, zur direkten Mitarbeiterführung, für Kommunikationsaufgaben und zur Selbstorganisation gezielt einsetzen können.

Und auf welchem Niveau kann man sich per Fernstudium weiterbilden?

Schulte: Auf jedem. Sie können einfache Zertifikatskurse besuchen, aber auch IHK-Vorbereitungskurse durchlaufen. Sogar akademische Abschlüsse im Fernstudium sind möglich und heutzutage gängig. Es ist keine Frage der Inhalte, ob Sie sich für ein Fernstudium entscheiden oder nicht. Es ist eine Frage der notwendigen oder gewünschten Flexibilität. Gerade angehende Führungskräfte sind stark in ihr Unternehmen eingebunden und können teilweise nur eine Weiterbildung besuchen, wenn diese größtmögliche Lernfreiheit erlaubt.

Herr Kellerhoff, der Begriff „gesunde Führung“ ist zurzeit in aller Munde. Was hat es denn damit auf sich?

Kellerhoff: Fachliches Führen allein reicht heutzutage nicht mehr aus. Eine Führungskraft muss den Betrieb und die Mitarbeiter im Ganzen im Blick haben, um wirtschaftlichen Erfolg zu garantieren. Also auch die gesundheitlichen Belange der Belegschaft, denn kranke Mitarbeiter bedeuten Ausfall und damit



Fernstudien sind eine zeitgemäße Variante der Weiterbildung

Verlust. Deshalb muss Gesundheit im Betrieb gelebt werden, und zwar als Top-down-Prozess. Die Führungsebene muss es vorleben und hinter einem solchen Ansatz stehen.

In diesem Zusammenhang ist Stress ein großes und auch sensibles Thema, mit dem die Führungskraft sich auseinandersetzen muss. Es gibt beispielsweise die Möglichkeit, eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Stress- und Mentalcoach zu absolvieren und sich dem Thema auf diese Weise zu nähern, oder aber mit einem solchen Coach zusammenzuarbeiten, der im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingebunden wird, um stressbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Damit tragen Unternehmen maßgeblich zu einer gesunden Mitarbeiter- und damit Führungskräfteentwicklung bei. —

Kontakt: www.ist.de

Dorothee Schulte und Simon Kellerhoff sind am IST-Studieninstitut in den Fachbereichen Kommunikation & Management bzw. Wellness & Gesundheit tätig. In diesen Fachbereichen werden die Weiterbildungen „Führungskräftequalifizierung [IHK-Zertifikat]“, „Betriebliches Gesundheitsmanagement [IHK-Zertifikat]“ sowie „Stress- und Mentalcoach“ angeboten.