
Vorwort

Was kennzeichnet „gute“ Führung? *Leadership* erlebt in Zeiten zunehmender Globalisierung, Komplexität, Dynamik und eines offensichtlichen Wertewandels wieder eine bedeutende *Renaissance*. Das vorliegende Buch „Entwicklung von Führungspersönlichkeiten und Führungskulturen. Holistische und nachhaltige Entwicklungsprogramme“ ist der sechste Band der Reihe „Leadership und Angewandte Psychologie“. Auch in diesem Buch habe ich wieder *großartige Beitragsautoren*¹ in der Wissenschaft und Praxis gewonnen, die in meiner Wahrnehmung etwas besonders Wertvolles über New Leadership sagen können. Diesen gilt mein ausdrücklicher Dank!

Darüber hinaus danke ich ganz herzlich dem *Springer Verlag*, insbesondere *Frau Dr. Lisa Bender* und *Herrn Joachim Coch*, für den Mut und das Zutrauen, dieses Riesenswerk in meine alleinige Herausgeberschaft zu geben. *Frau Eva Brechtel-Wahl* und *Frau Sonja Trautwein* gilt mein ausdrücklicher Dank für das Lektorat sowie *Frau Anke Hoffmann* für die Steuerung des nationalen und internationalen Produktionsteams. Besonders herzlich danken möchte ich *meiner Familie* für ihren vollkommenen Rückhalt, ihre Liebe und ihre fortlaufende Ermutigung.

Nach den ersten fünf Bänden „Wirksame und nachhaltige Führungsansätze“ (Band 1), „Struktur und Kultur von Leadership-Organisationen“ (Band 2), „Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten“ (Band 3), „Führung im Zeitalter von Veränderung und Diversity“ (Band 4) und „Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten“ (Band 5) wird nun die Entwicklung von Führungspersönlichkeiten und Führungskulturen näher beleuchtet. Hierbei stehen bei den Beiträgen die in der Praxis oftmals vernachlässigten Aspekte – wie u. a. die Entwicklung der Selbstführung der Führungspersönlichkeiten, das organisationsspezifische Andocken und die Transfersicherung

¹Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Buch und im Gesamtwerk „Leadership und Angewandte Psychologie“ auf die Erwähnung der weiblichen Form verzichtet. Selbstverständlich sind beide Geschlechtsformen gleichermaßen und gleichberechtigt angesprochen.

sowie die parallele nachhaltige Entwicklung des gesamten Führungssystems – im Vordergrund.

In meinem einleitenden Beitrag *Entwicklung von Führungspersönlichkeiten und -kulturen durch systemisches Coaching als Herzstück eines holistischen Führungskräfteentwicklungsprogramms* werden vor dem Hintergrund der komplexen und veränderten Anforderungen an die Führungskräfte sowie der Einflussfaktoren von wirksamen Führungspersönlichkeiten die Anforderungen an effektive und nachhaltige Führungskräfteentwicklungsprogramme abgeleitet. Nach der Vorstellung des Systemischen Coaching als Herzstück sowie ergänzender systemischer Maßnahmen einer holistischen Führungskräfteentwicklung erfolgt dann die Erörterung der Implementierung des Entwicklungsprogramms in Abhängigkeit der Organisationsspezifika und des organisationsspezifischen Reifegrads.

Es folgen ganz wertvolle Beiträge, die holistische und fundamentale Aspekte der Führungskräfteentwicklung im Detail darstellen. Allen großartigen Beitragsautoren möchte ich von ganzem Herzen meinen individuellen Dank aussprechen:

- Führung beginnt mit Selbstführung. Die Wissenschaftlerin und Führungskunstberaterin Prof. Dr. Barbarba von Meibom zeigt in ihrem beeindruckenden Beitrag *Führungspersönlichkeit entwickeln durch Wertschätzung und Psychosynthese*, dass die Entwicklung zu einer kompetenten Führungspersönlichkeit ein längerer Lern- und Reifungsprozess ist. Brücken hierzu sind eine Haltung und Praxis der Wertschätzung sowie die Bereitschaft zur Integration und Synthese unbewusster Persönlichkeitsanteile.
- Ein wunderbarer Spiegel – in den auch ich dankbar blicken durfte –, um sein (Führungs-) „Selbst“ noch besser kennen zu lernen, sind Pferde. Bernd Osterhammel, leidenschaftlicher Pferdemann, Unternehmer und Berater erörtert auf Basis seiner Erfahrungen in seiner erfolgreichen Pferde- und Unternehmerzeit in dem inspirierenden Beitrag *Führungskräftecoaching mit Pferden – Theorie und Fallbeispiele* die Highlights erfolgreichen Leaderships. In konkreten Fallbeispielen zeigt er dann, wie Coaching mit Pferden zu einer nachhaltigen Entwicklung der gecoachten Führungspersönlichkeiten geführt hat.
- Ein weit verbreitetes Phänomen ist, dass „Vor“-Gesetzte einen zu kleinen Beitrag leisten, den eigenen Lerntransfer und den ihrer Mitarbeiter nach Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sichern. Der Psychologe Prof. Dr. Axel Koch, der unter dem Pseudonym Richard Gris den Wirtschaftsbestseller „Die Weiterbildungslüge“ verfasst hat, stellt in seinem Beitrag *Die transferstarke Führungspersönlichkeit – Hintergründe, Entwicklungsansätze und Fallbeispiel* zugleich theoretisch fundiert und praktisch anschaulich dar, wie Führungspersönlichkeiten durch den Transferstärke-Ansatz sensibilisiert werden können, ihre Funktion als Personalentwickler und Lerntransferunterstützer wahrzunehmen.
- Die Wissenschaftler und Berater Prof. Dr. Nele Graf und Dr. Frank Edelkraut zeigen in ihrem Beitrag *Blended Mentoring – Soziales Lernen im neuen Leadership-Zeitalter* konkret auf, wie Führungspersönlichkeiten in einem zunehmend internationalen, digitalen und volatilen Umfeld von erfahrenen Mentoren bei ihrer Reflexion und

Entwicklung fortlaufend im Rahmen von kombinierten persönlichen und virtuellen Treffen unterstützt werden können.

- Stress und Stressfolgeerkrankungen sind im Führungsalltag leider oft (noch) an der Tagesordnung. Entsprechend wird der Ruf nach einer gesunden Führung immer lauter. Die betrieblichen Gesundheitsmanager *Prof. Dr. Volker Nürnberg* und *Barbara Schneider*, beide Mercer Deutschland GmbH, lassen uns in ihrem Beitrag *Entwicklung von Führungspersönlichkeiten zum gesunden Führen – Ansätze und Fallbeispiele* an konkreten Seminarkonzepten teilhaben. Hierbei wird deutlich, dass eine gesunde Führung mit einer gesunden Selbstführung der Führungspersönlichkeiten beginnt.
- Eine nachhaltig gesunde Führung wird durch die Erkenntnisse von Neuroleadership zudem dadurch erreicht, dass eine Führungskräfteentwicklung nicht nur bei einzelnen isolierten Maßnahmen stehen bleibt, sondern in ein holistisches System eingebunden sein muss. Denn nur so ist auch eine organisationale Entwicklung der Führungskultur möglich. Diesen Zusammenhang stellen *Dr. Jennifer Berger*, Leiterin des Bereichs Wissenschaftsmanagement und -kommunikation am Land- und Forstwirtschaftlichen Versuchszentrum Laimburg (Südtirol) und *Dr. Sabine Fischer*, Beraterin, Coach und Dozentin für Organisations- und Führungskräfteentwicklung, in ihrem Beitrag *Innovative Entwicklung von Führungspersönlichkeiten durch Neuroleadership am Beispiel des Land- und Forstwirtschaftlichen Versuchszentrums in Laimburg in Südtirol* unter Rückgriff des Neuroleadership-Modells „FAST-Leadership“ dar.
- Auch die Psychologin, systemische Beraterin und Leiterin der Personalentwicklung der 50Hertz Transmission GmbH *Julia Persitzky* und der Organisationsentwickler und Lehrtrainer für hypnosystemische Konzepte am Milton-Erickson-Institut in Heidelberg *Tilman Peschke* erläutern und beschreiben in ihrem Beitrag *Führungskräfteentwicklung zur Förderung der Selbstorganisation im Unternehmen: Eine Fallstudie beim Unternehmen 50Hertz* in sehr anschaulicher Weise, dass das Einbeziehen der Führungspersönlichkeiten schon bei der Generierung und der ständigen Weiterentwicklung ihres Entwicklungsprogramms von fundamentaler Bedeutung ist.
- Wie ein nachhaltiges Team- bzw. Organisationslernen gut gelingen kann, zeigen der Wirtschaftswissenschaftler *Prof. Dr. Eberhard Steiner* und die Psychologin *Prof. Dr. Miriam Landes* in ihrem wissenschaftlich äußerst fundierten Beitrag *Best-Practice-Sharing-Ansatz der Führungspersönlichkeitsentwicklung – Konzeption und Herausforderungen*. Dabei untersuchen sie die Bedeutung von Lernen in Teams und stellen anhand eines Praxisbeispiels anschaulich dar, wie die Methode des Best-Practice-Sharing-Ansatzes in einem Führungskräfteentwicklungsprogramm erfolgreich implementiert werden kann.
- Praxisorientiertes nachhaltiges Lernen auf Individual- und Organisationsebene wird auch durch Kollegiales Coaching ermöglicht. Der Psychologe *Prof. Dr. Eric Lippmann* zeigt in seinem Beitrag *Kollegiales Coaching als Element der Führungskräfteentwicklung – Ausgestaltung und Erfolgsfaktoren* – nach einer Begriffsabgrenzung – den Nutzen für das Individuum und die Organisation sowie die Methoden des

kollegialen Coachings auf. Abschließend gibt er noch Empfehlungen zur Bildung und Durchführung von Interventionsgruppen, bei denen er auch auf die Fallstricke des Kollegialen Coachings eingeht.

- Da Führungspersönlichkeiten nicht von jetzt auf gleich „da“ sind bzw. entwickelt werden können, wird diese bedeutende Thematik in dem abschließenden Beitrag *Laufbahnmodelle und Nachfolgeplanung für eine transparente und nachhaltige Entwicklung von Führungspersönlichkeiten* von den Wissenschaftlern Prof. Dr. Michel E. Domsch, Prof. Dr. Désirée Ladwig und Florian C. Weber näher beleuchtet. Dabei erläutern sie in differenzierter Weise die Laufbahnmodelle der Führungs-, Fach- bzw. Projektlaufbahn sowie die Konzeption einschließlich konkreter Praxisbeispiele der Nachfolgeplanung.

Wenn Sie dieses Buch lesen, ist schon eine gewisse Zeit seit dem Schreiben der Beiträge vergangen. Da ich diese Reihe weiter lebendig und pulsierend halten möchte, würde ich mich über Feedback sehr freuen: Was ist gut? Was kann wie verbessert werden? Haben Sie Vorschläge für einen wissenschaftlichen oder praktischen Beitrag für eine neue Auflage? Bitte schreiben Sie Ihre Resonanzen, Wahrnehmungen, Ideen für Lösungen „Zweiter Ordnung“ an InLeaVe® – Institut für Leadership & Veränderung: info@inleave.de. Auch wenn Sie „nur“ einen Austausch wünschen oder mich kennen lernen möchten, so freue ich mich auf Ihre Kontaktaufnahme.

Bis dahin wünsche ich Ihnen allen eine gesunde, glückliche und sinnhafte Zeit mit einer guten Selbst- und Mitarbeiterführung.

Ihre
Corinna von Au

Entwicklung von Führungspersönlichkeiten und
Führungskulturen

Holistische und nachhaltige Entwicklungsprogramme
von Au, C. (Hrsg.)

2017, XVI, 225 S. 25 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-16906-0