

## Erfolgsfaktoren in der Führungskräfteentwicklung- ein Fazit aus HBC-Sicht

Sie haben einen unserer vorangegangenen Beiträge zum Thema Führungskräfte-Entwicklungsprogramme gelesen (Links siehe unten am Ende dieses Artikels) und stellen nun die Frage: **Was sind denn nun die wirklichen Erfolgsfaktoren, nach denen ich mich bei der Auswahl eines Programmes orientieren kann?**



Hier sind unsere Entscheidungsfaktoren, nach denen wir auswählen würden:

### 1. Zielorientiertes Lernen

Ein Entwicklungsprogramm sollte eng an den Zielen des Unternehmens orientiert sein: Was ist das Führungsleitbild? Welchen Entwicklungsbedarf hat die Analyse ergeben? Welche individuellen Ziele bringt jeder Teilnehmer mit?

### 2. Passende Rahmenbedingungen

Es ist nicht damit getan, ein interessantes Seminarprogramm zu gestalten. Mindestens ebenso wichtig ist es, die Rahmenbedingungen im Vorfeld sorgfältig zu planen wie z.B. notwendige Vorgespräche, zeitliche und örtliche Rahmenbedingungen, Teilnehmerzusammensetzung, Freiwilligkeit oder nicht usw.

### 3. Seminargestaltung

Erwachsene lernen anders. Die richtige Auswahl der ‚Korridorthemen‘, praxisnahe Methoden und eine ansprechende ‚Dramaturgie‘ sind notwendig für die Lernbereitschaft und Akzeptanz der Teilnehmer. Lernen und Feedback von den Moderatoren ist dabei ebenso wichtig wie der Erfahrungsaustausch und die Rückmeldungen innerhalb der Lerngruppe.

### 4. Transfersicherung

Im Training können die teilnehmenden Führungskräfte ihr Verhaltensrepertoire erweitern. Damit diese Erfahrungen es auch über die Schwelle des Seminarraums schaffen und im Führungsalltag dauerhaft wirksam werden, gestalten wir unsere Programme ein wenig ‚anders‘. Unsere Trainings bieten viel Raum, mit dem eigenen Verhalten zu experimentieren und so neue Erfahrungen zu machen. Learning by Doing heißt für uns: Im Training sich selbst und andere in vielfältigen Praxissituationen zu erleben, Erfahrungen in Übungen und Rollenspielen zu machen und diese Erfahrungen bewusst und intensiv zu reflektieren.

### 5. Ganzheitliche Führungskräfteentwicklung

Lernen und Verhaltensänderung findet nicht im Seminar statt, sondern im Arbeitsalltag. Oder eben auch nicht. Damit es stattfinden kann, braucht es eine aktive Begleitung durch die Führungskraft als Personalentwickler ihrer Mitarbeiter. Unterstützend können neben dem Seminarprogramm Mentoring, Gruppen- oder Einzelcoachings die Nachhaltigkeit fördern.

### Unser Angebot von HBC

Und nun wünschen wir Ihnen eine erfolgreiche Auswahl Ihres Beraters/Trainers für Ihr

---

Führungskräfte-Entwicklungsprogramm. Sollten Sie immer noch unsicher sein, bieten wir Ihnen eine persönliche Beratung dazu an und stellen Ihnen unser [HBC Führungskolleg](#) vor. Auf der Basis unserer langjährigen Erfahrungen mit verschiedenen Kunden haben wir dieses [Führungskolleg](#) entwickelt, das die zentralen Themen aufgreift und nachhaltiges Lernen sicherstellt. Dieses Konzept kann Ihnen als Grundlage dienen, ein auf Ihr Unternehmen zugeschnittenes, bedarfsgerechtes Programm zu erstellen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Diagnose Ihres Bedarfs sowie der Konzeption und Durchführung Ihrer Führungskräfte-Entwicklung. Sprechen Sie uns an

**Lesen Sie mehr über folgende Themen:**

- [Führungskräfte-Entwicklung Kostenfaktor oder Investition?](#)
- [Evaluation von Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen](#)
- [Die Rolle und das Dilemma der Personalentwicklung bei Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen](#)
- [Akzeptanz und Widerstände bei Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen](#)
- [Führungskräfte-Entwicklungsprogramme- Pflicht oder Kür?](#)

[Lesen Sie den gesamten Fachbeitrag zum Thema](#)

[Informationen zum HBC Führungskolleg](#)