



Führung gestalten

Ausgabe 09-2025



Führungskräfte entwickeln.

Der ROI von Leadership-Programmen.

In einer Welt, die von disruptiven Technologien (KI, Blockchain, E-Mobilität) und schnellen Marktveränderungen geprägt ist, steht und fällt der Erfolg eines Unternehmens mit der Qualität seiner Führung. Doch wie gelingt es, Führungskräfte nicht nur zu identifizieren, sondern sie auch gezielt zu entwickeln?

Leadership-Programme gelten seit Jahren als bewährtes Mittel, doch oft wird ihr ROI schon allein aufgrund mangelnder Messbarkeit infrage gestellt. Eine klare Zieldefinition und nachhaltige Umsetzung sind entscheidend, damit solche Programme mehr sind als gut gemeinte Schulungen.

Führungskräfteentwicklung ist keine einmalige Initiative, sondern ein strategisches Investment in die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Besonders entscheidend ist dabei, dass solche Programme nicht isoliert betrachtet werden, sondern Teil einer umfassenden Führungskultur sind. Der Fokus sollte darauf liegen, **Führungspersönlichkeiten nicht nur auf die heutigen Anforderungen vorzubereiten**, sondern ihren **Blick für die Zukunft** zu schärfen und sie für die **Herausforderungen von morgen** zu stärken.

|| Die 3 Erfolgskriterien bei Leadership-Programmen.

Für den Erfolg von Leadership-Programmen gibt es drei Kriterien, die gleich wichtig sind.

1. Kriterium: Die strategische Ausrichtung

Leadership-Programme sind nur dann erfolgreich, wenn sie direkt auf die strategischen Ziele des Unternehmens abgestimmt sind. Dies beginnt mit der Frage: **Welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen unsere Führungskräfte, um die Unternehmensziele zu erreichen?**

Programme, die spezifisch darauf zugeschnitten sind, liefern die besten Ergebnisse. Wichtig ist, dass sie in die bestehende Unternehmensstrategie integriert und regelmäßig überprüft werden, um relevant zu bleiben.

2. Kriterium: Messbarkeit und Feedbackkultur

Der Erfolg eines Leadership-Programms zeigt sich nicht nur in der persönlichen Entwicklung der Teilnehmer, sondern **auch in den Resultaten, die sie in ihrer täglichen Arbeit erzielen**. Er muss sichtbar und nachvollziehbar sein. Dies gelingt durch **klare, eindeutige KPIs**, wie z.B. die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit, die Bindung von Top-Talenten oder der Erfolg strategischer Projekte.

Eine offene Feedbackkultur, die sowohl Lob als auch konstruktive Kritik umfasst, ist dafür essenziell. Regelmäßige Erfolgskontrollen helfen, die Wirksamkeit des Programms zu steigern und Anpassungen vorzunehmen.

3. Kriterium: Praxisnähe und Individualisierung

Theorie alleine reicht nicht aus. Effektive **Leadership-Programme müssen realistische Szenarien bieten, die direkt aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer stammen.**

Individuelle Entwicklungspläne, die auf die **Stärken, Schwächen und beruflichen Ziele der Führungskraft** abgestimmt sind, sorgen für maximale Effektivität. Workshops, Coachings und Mentoring-Programme schaffen praxisnahe Lernmöglichkeiten und stellen sicher, dass das Gelernte nachhaltig in den Arbeitsalltag übernommen wird.

Die nachhaltige Entwicklung von Führungskräften ist ein Marathon und keinesfalls ein Sprint. Sie erfordert **Geduld, Präzision** und **ein Umfeld, das Wachstum fördert**.

Unternehmen, die in die richtigen Programme investieren, sichern sich nicht nur einen Wettbewerbsvorteil, sondern auch eine Führungsmannschaft, die in der Lage ist, komplexe Herausforderungen souverän zu meistern.



Beitrag von Karin Mar
Prodatex GmbH

Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

VORSCHAU !

Im Oktober beleuchten wir das Thema:

„Die Kunst der Nachfolgeplanung: Führung mit Weitblick organisieren.“

© Prodatex GmbH
<https://www.prodatex.de>

