



Wie gross und wie wichtig ist der Einfluss der Führung auf den Erfolg einer Organisation?

Diese Frage kann man am einfachsten anhand von ein paar Beispielen beantworten:

- 🌟 Was wäre Swatch ohne Hayek, EMS ohne Blocher, Lindt&Sprüngli ohne Ernst Tanner?
- 🌟 Wo wäre Apple ohne Steve Jobs, Starbucks ohne Howard Schultz, Tesla ohne Elon Musk?
- 🌟 Wann hätte im Sport der FC Bayern München ohne Jupp Heynckes oder Manchester City ohne Pep Guardiola die Tabellenspitze übernommen?

Würde bei Tesla Elon Musk von einem Tag auf den anderen weg sein, würden die Aktien wohl eine dramatische Wertveränderung erfahren.

Essentiell ist, dass ohne diese Führung die Unternehmen wo anders wären.

Das **Wie** ist hier noch nicht die entscheidende Frage, denn die aufgeführten Personen sind ganz unterschiedliche Persönlichkeiten und führen ihre Teams in ganz unterschiedlichen Disziplinen.

Die Bedeutsamkeit von Führung ist für jede Organisation immens. Fällt die Führung aus, wird es kritisch. Ohne Führungsnachwuchs noch schlimmer.

Warum konnte die Führungskräfteentwicklung nicht ihr volles Potential ausschöpfen?

Egal, wie gut Interventionen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sind, das Potential, in alte Verhaltensmuster zurückzufallen, ist riesig. Dieses Phänomen haben schon viele Menschen anhand von Neujahrsvorsätzen an sich selbst festgestellt.

Überträgt man dies auf die Führungskräfteentwicklung, wird klar, warum folgende Headliner die unangenehme Wahrheit widerspiegeln:

- 🌟 **McKinsey** – Why leadership-development programs fail
Most of the 500 executives identified leadership development as their # 1 concern
- 🌟 **Harvard** - Why leadership trainings fail
Corporations are victims of the great training robbery
- 🌟 **Boston Consulting Group** – 3 reasons why **leadership training is a huge waste**
- 🌟 **Korn Ferry** – More than 4,000 executives **rank their return on leadership development as only “fair” to “very poor**
- 🌟 **Bersin by Deloitte** - Unfortunately, they may be **throwing about half of that money away**

Der Erfolg der Führungskräfteentwicklung wurde lange mit sog. happy sheets gemessen. Es konnte keine Wirkung auf den Firmenerfolg belegt werden.

Was kann das LDPI für Sie und Ihr Unternehmen machen?

Unabhängig welchen Führungsstil oder welches Klima in Ihrer Organisation vorzufinden ist, das LDPI hilft Ihnen, die:

- 🌟 **Investitionen** in die **Führungskräfteentwicklung zu schützen,**
- 🌟 **Innovationskraft** der Organisation **zu stärken,**
- 🌟 **Leistung** und den **Erfolg** der gesamten **Organisation abzusichern.**

Warum diese Punkte so eminent wichtig sind, zeigen Firmen wie Nokia oder Kodak. Als Steven Sasson die erste funktionstüchtige Digitalkamera entwickelte, war das **Klima** bei Kodak **nicht vorhanden**, um weiter in diese **Idee zu investieren**.

Das Klima ist stark beeinflusst vom Top-Management, da sie **Vorbilder** sind. Das **Management** ist aber oft **nicht informiert**, was alles an potentieller **Innovation** in der Organisation **verfügbar** ist.

Manche Dinge müssen und **werden** auch auf einer **anderen Hierarchie-Stufe entschieden**.

Was, wenn die Führungskräfte bei Kodak den **Mut** gehabt hätten, Ideen vor dem Top-Management **vehementer zu präsentieren** und ihre Mitarbeitenden **intensiver zu unterstützen und fördern**, weil sie den **Nutzen sehen** und ihnen **vertrauen**?

Die Wirkung der Führungsentwicklung auf den Organisationserfolg wird deutlich, weil die Anwendung von Lerninhalten in der Praxis intensiviert wird.



IVAN STUDER
 AMSELWEG 10
 CH – 4242 LAUFEN
 WWW.IVAN-STUDER.COM

PERSONAL- & UNTERNEHMENSMANAGEMENT
 OFFICE +41 61 781 50 60
 MOBILE +41 79 781 50 50
 IVAN.STUDER@IVAN-STUDER.COM

HUMAN CAPITAL - ORGANISATION TRANSFORMATION

Aufbau und Funktion des LDPI

Das LDPI basiert auf 16 Faktoren (s. Grafik), welche die **Einflusskräfte** auf einen erfolgreichen Lerntransfer darstellen. Diese wurden durch unabhängige **wissenschaftliche Studien** belegt.

Der wesentliche **Vorteil** des LDPI liegt darin, dass alle Gebiete rund um eine nachhaltige Führungskräfteentwicklung abgedeckt werden. Die **Evaluation** erstreckt sich **entlang des ganzen Entwicklungsprozesses** und liefert zu jedem Gebiet detailliert **Resultate**.

Wird nur das Endergebnis festgestellt, ist nicht klar, wieso dieses zustande kommt. Diese Einsicht ist zentral, denn nur so erkennt man, welche Interventionen **gelingen** und was mit welcher Priorität **verbessert** werden kann. Konkret bedeutet dies, dass durch die Ergebnisse des LDPI die **Führungskräfteentwicklung** so **gesteuert** werden kann, dass der **Einfluss** auf die **Organisationsergebnisse ersichtlich** werden.

Für den **ROE** (Return on expectation) werden Erwartungen definiert und mittels SOLL / IST Vergleich im **LDPI** analysiert.

Für den **ROL** (Return on leadership) werden Führungskompetenzen verwendet, welche sich in Analysen von McKinsey bei über 750 führenden Organisation weltweit als die 5

primären **Erfolgsfaktoren** für ein unternehmerisches **Wachstum** herausgestellt haben.

Fähigkeiten der Organisation weiterentwickeln – die Fähigkeit einen systematischen Fokus auf die Entwicklung kritischer Fähigkeiten zu haben

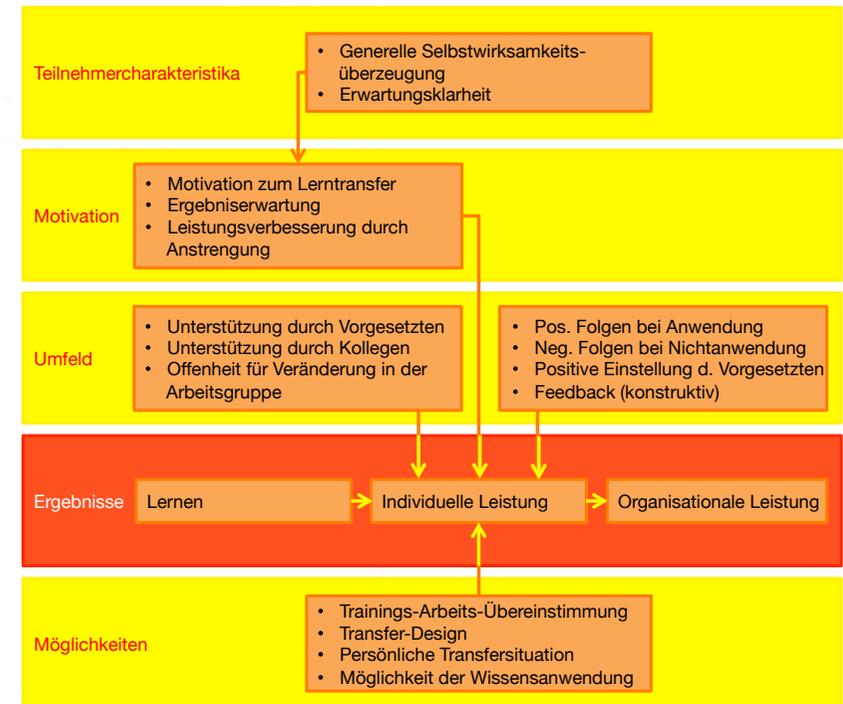
Teamführung – die Fähigkeit durch kontinuierliches Fokussieren und Ausrichten, leistungsstarke Teams aufzubauen und die Teammitglieder und sich selbst zu motivieren

Change Management – die Fähigkeit, grossangelegte Veränderungen in der gesamten Organisation voranzutreiben und Strategien zu definieren

Marktwissen – die Fähigkeit, über den aktuellen Kontext des Unternehmens hinauszusehen, um zukünftige Wachstumschancen frühzeitig zu erkennen

Ergebnisorientierung – die Fähigkeit, eine Firma in eine hohe Leistungsfähigkeit zu transformieren und darin zu führen, indem stets Massnahmen ergriffen werden, um den Kunden einen Mehrwert zu bieten

Das **LDPI liefert kostbare Informationen**, wie man die einzelnen **Einflussfaktoren** auf den Lern- und Wissenstransfer in der **Führungskräfteentwicklung verbessern** kann.



Technologie, Globalisierung, neue Arbeitsformen wie Home-Office oder Teilzeit und die **Digitalisierung** haben einen grossen Einfluss auf das **Wie**. Dieses wird mittels einer **Organisationsklima-Evaluation** festgestellt und für das **Setup des LDPI** verwendet, um akkuratere Ergebnisse zu erzielen.

Die Führungskräfteentwicklung wird dadurch **günstiger**, da sie **zielgerichteter, effektiver** und **effizienter** ist. Sie kann mittels des LDPI nachhaltig gestaltet und zu einem signifikanten **Leistungsförderer** werden. Alle diese Faktoren ermöglichen eine **ROI-Berechnung**.