HUNDT CONSULT

AUFZÜGE
FAHRTREPPEN
FÖRDERTECHNIK

ROMY MÖLLER

Führungskräfte-entwicklung

ganzheitlich denken

Ein Einblick in die
Führungskräfteentwicklung
bei Hundt Consult

Wie wir Führungskräfte befähigen, in Wandel und Spannung wirksam zu werden und gemeinsam Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen.

Wenn Führung zum entscheidenden Hebel wird

Führung prägt, wie Verantwortung in Organisationen übernommen wird und wie Zusammenarbeit gelingt. **Kultur** entsteht im täglichen **Handeln** von Führungskräften.

Gerade in Phasen von Veränderung wird diese Wirkung sichtbar. Strukturen entwickeln sich weiter, Anforderungen steigen, Entscheidungen entstehen zunehmend im Zusammenspiel verschiedener Perspektiven.

Damit verändert sich die Rolle von Führung. Führungskräfte gestalten nicht mehr nur Ergebnisse, sondern vor allem die **Bedingungen**, unter denen Zusammenarbeit wirksam wird.

Ob dies gelingt, entscheidet maßgeblich darüber, ob Organisationen mit **Veränderung umgehen können.**

Führungsentwicklung wird damit zu einem **zentralen Hebel.** Nicht als Maßnahme, sondern als Prozess, der Klarheit, Verantwortung und Zusammenarbeit stärkt.

Veränderung braucht neue Klarheit und Orientierung

Führung prägt Kultur und Zusammenarbeit

Führungskräfte gestalten die Bedingungen.

Die Entwicklung stärkt Wirksamkeit & Zukunftsfähigkeit.

Wie **ganzheitliche Führungskräfteentwicklung in Organisationen gestaltet** werden kann, zeigt das folgende Beispiel.Über mehrere Monate durfte ich Hundt Consult begleiten.

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

Der Ausgangspunkt von Hundt Consult

Hundt Consult ist ein technisches Dienstleistungsunternehmen in der Immobilienbranche mit Fokus auf Aufzüge. Im Zuge der Weiterentwicklung der Organisation wurde eine Matrixstruktur eingeführt. Diese Entscheidung wurde bewusst getroffen, um stärker vom Markt aus zu denken und Kundenbedürfnisse noch konsequenter in den Mittelpunkt zu stellen.

Mit dieser strukturellen Veränderung ging eine neue Qualität von Zusammenarbeit einher. Rollen werden fluider, Verantwortungsbereiche überlappen sich, Entscheidungen entstehen zunehmend im Dialog.

Für die Führungskräfte bedeutete dies eine spürbare Veränderung. Der Wunsch war klar: Spannung nicht vermeiden, sondern als Chance nutzen, um bessere Lösungen für Kunden zu entwickeln und mehr Eigenverantwortung zu fördern.

Wachstum & Matrixorganisation

Mehr Marktnähe, neue Strukturen

Spannung als Realität

Rollenüberlappungen und Unsicherheit

Ziel & Wirkung

Mit Spannung umgehen & Verantwortung wirksam leben

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

Ganzheitliche Führungskräfteentwicklung

Führung betrifft nicht nur das Verhalten einzelner Personen. Sie entsteht immer im Zusammenspiel von individueller Haltung, konkretem Handeln, gelebter Kultur und organisationalen Rahmenbedingungen. Nur wenn alle betrachtet werden, entsteht nachhaltige Entwicklung.

Individuum - Innen
Werte, Haltung,
Selbstverständnis,
innere Klarheit

Individuum - Außen
Kommunikation,
Verhalten,
Fähigkeiten

Kultur, Werte,
Vertrauen,
Führungsverständnis
Kollektiv - Innen

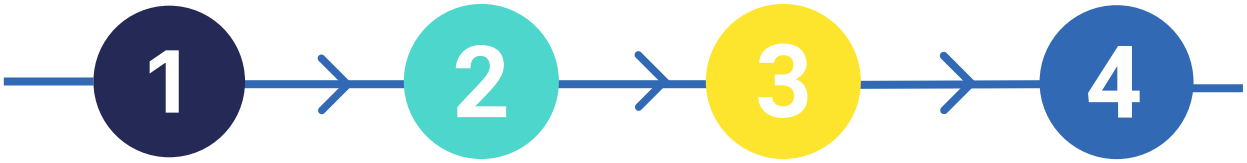
Strukturen,
Prozesse, Rollen,
Rahmenbedingungen
Kollektiv - Außen

> Durch die Zusammenarbeit mit Romy haben wir es geschafft, dass wir ein gemeinsames Verständnis dafür entwickelt haben, was Führung bedeutet. Es war uns wichtig, dass dies unser eigenes Verständnis ist, und nicht eine adaptierte Lehrmeinung. Wir erleben heute, dass das gesamte Führungsteam sich als Einheit versteht, und gemeinsam daran arbeitet, unser Unternehmen in einem dynamischen Markt erfolgreich weiterzuentwickeln.
>
> *Alexander Wüllner, Geschäftsführer Hundt Consult*

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

Die Leadership Journey - von der Haltung zur Wirkung

Die Leadership Journey folgte einem klaren Grundgerüst und blieb gleichzeitig flexibel. Sie wurde gemeinsam im Dialog mit der Geschäftsführung und der HR-Verantwortlichen entwickelt.



Selbstführung
eigene Rolle klären, Werte reflektieren, persönliche Führungsvision entwickeln

Kommunikation
bewusst kommunizieren, Beziehung gestalten, Gesprächsformate wirksam nutzen

Teamführung
Zusammenarbeit stärken, Verantwortung im Team ermöglichen, Delegation gestalten

Organisationsführung
große Ganze sehen, Transformation mitgestalten, systemische Muster verstehen

Gemeinsam gestaltet - an realen Praxisthemen ausgerichtet

Praxisnah begleitet - zwischen den Modulen und im Alltag

Wirkung entfalten - für Führungskräfte, Teams und Organisationen

> Besonders wertvoll war, dass das Führungsteam als Team stärker zusammengewachsen ist. Der offene Austausch wurde deutlich gestärkt, wodurch mehr Vertrauen und gegenseitiges Verständnis entstanden sind. Die gemeinsame Erarbeitung von Werten gab dem Führungsteam mehr Orientierung und Verbindlichkeit im Alltag. Gleichzeitig hat der systemische Ansatz geholfen, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und konstruktive Gespräche zu fördern.
>
> *Jana Ottmüller, HR-Verantwortliche Hundt Consult*

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

Zwischen den Modulen

Triadenarbeit
Bereits im ersten Modul wurden Triaden gebildet. Sie dienten als kontinuierlicher Reflexionsraum. Führungskräfte besprachen Erfahrungen und konkrete Herausforderungen aus ihrem Alltag.

Einzelcoachings
Ergänzend dazu fanden Einzelcoachings statt, die Raum für individuelle Themen boten. Diese wurden bewusst als zweite Ebene genutzt, während die kollegiale Klärung im System im Vordergrund stand.

Austausch
Ein regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsführung und der Verantwortlichen für HR sorgte dafür, dass Inhalte reflektiert, Entwicklungen aufgenommen und die nächsten Schritte gemeinsam abgestimmt wurden. Dadurch konnte der Prozess eng an den realen Herausforderungen der Organisation ausgerichtet werden.

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

Kultur entsteht durch Beteiligung

Im Verlauf der Zusammenarbeit wurde deutlich, dass ein gemeinsames Führungsverständnis konkretisiert werden sollte. Anstatt dieses vorzugeben, wurde ein partizipativer Prozess initiiert.

Arbeitsgruppe
Gemeinsam mit Geschäftsführung, HR und Führungskräften wurden Ergebnisse aus den Workshops zusammengefasst und sechs gemeinsame Werte definiert.

Open Space
Die Werte wurden in einem Open Space mit allen Führungskräften weiter ausgearbeitet.

Konkrete Übersetzung:

- Wie zeigt sich ein Wert im Verhalten?
- Woran wird er erkennbar?
- Was widerspricht ihm?
- Was braucht es, um ihn im Arbeitskontext zu leben?

Durch diesen Prozess entstand nicht nur Klarheit, sondern auch Identifikation.

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

Wirkung & Erkenntnisse

Rahmen & Umsetzung

Insgesamt nahmen 24 Führungskräfte teil. Aufgrund der bundesweiten Verteilung wurden zwei Gruppen gebildet: Nord und Süd. Das abschließende Modul brachte alle Führungskräfte zusammen.

Was sich verändert hat

Die Entwicklung zeigte sich nicht nur im Verhalten, sondern vor allem im Verständnis von Führung.

- Mehr Klarheit in der eigenen Rolle
- Stärkerer Austausch im Führungsteam
- Mehr Selbstvertrauen und Verantwortungsübernahme
- Sicherer Umgang mit Spannungen

Zentrale Erkenntnisse

- Führungsentwicklung beginnt mit **Klarheit**, nicht mit Methoden.
- Verantwortung entsteht durch **Identifikation**.
- Entwicklung braucht **Zeit** und **Austausch**.
- Entwicklung braucht passende **Strukturen/Prozesse**.

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

zentrale Fragen für die Führungskräfteentwicklung

Diese Fragen könnten dir bei eurer Führungskräfteentwicklung helfen:

1. Welches gemeinsame Verständnis von Führung haben wir und wo stehen wir damit?
2. Welche Muster und Dynamiken zeigen sich in unserer Führung?
3. Welche Themen sind für unsere Führungskräfte aktuell zentral?
4. Was wollen wir mit der Führungsentwicklung konkret erreichen?
5. Wie integrieren wir Führungsentwicklung in den Alltag, in Ort, Formate und Zeit?
6. Wie sichern wir den Transfer von Impulsen in die tägliche Praxis?
7. Wer sollte in den Prozess einbezogen werden und wie gestalten wir passende Gruppen?
8. Wie stärken wir den Austausch und die gegenseitige Unterstützung unter Führungskräften?
9. Welche Rolle nimmt die Geschäftsführung in dem Prozess ein?
10. Welche Strukturen und Routinen braucht es, damit Entwicklung im Alltag wirksam wird?

© Romy Möller I www.romymoeller.com I kontakt@romymoeller.com

„Die Führungskräfteentwicklung hat aus meiner Sicht nachhaltig dazu beigetragen, aus einzelnen Bereichen ein echtes Team mit gemeinsamen Werten zu formen. Der sehr offene und angstfreie Austausch innerhalb der Gruppe hat ein Vertrauen entstehen lassen, das sich unmittelbar positiv auf die tägliche Zusammenarbeit ausgewirkt hat. Prägend waren für mich vor allem die persönlichen Erkenntnisse aus dem Clifton-Test sowie die intensive Auseinandersetzung mit bewusster und wertschätzender Kommunikation. Dadurch hat sich nicht nur mein Führungsverständnis verändert, sondern auch mein Umgang mit Kunden, herausfordernden Situationen und dem privaten Umfeld spürbar weiterentwickelt."

Enrico Dreßler,
teilnehmende Führungskraft

Ausblick

Führungsentwicklung entsteht dort, wo Organisationen bereit sind, Führung als fortlaufenden Prozess zu verstehen.

Ich begleite Organisationen dabei, ihre Führungskräfteentwicklung entsprechend zu gestalten. Mit meinem offenen Leadership-Programm "zusammenWachsen" biete ich zusätzlich einen Entwicklungsraum für Führungskräfte, in dem innere Klarheit und konkretes Handeln zusammenfinden.

Gern können wir in einem gemeinsamen Gespräch klären, wie ich einzelne Führungskräfte oder euch als Organisation begleiten kann.

Gespräch vereinbaren

Weiterdenken

Wenn du tiefer eintauchen möchtest, empfehle ich dir zwei Folgen aus meinem Leadership-to-go Podcast:

Folge 78 "Leadership Journey"
ganzheitliche Entwicklung in Organisationen gestalten

Folge 81 "Integrales Modell"
Führung aus mehreren Perspektiven verstehen und einordnen

ROMY MÖLLER
New Work & Leadership

www.romymoeller.com
kontakt@romymoeller.com
Romy Möller

Meine Begleitungen und Programme finden aktuell in deutscher Sprache statt.