

Weiterbildung für Top-Management und Nachwuchsführungskräfte trennen?

Folgende lohnenswerte Fragen zu einer ersten Erforschung des Themas für Sie als Entscheider können sein:

- Was wollen wir eigentlich erreichen mit unserer Führungskräfte-Entwicklung? Was ist der höhere Zweck?
- Welche Führungsqualitäten, welches Führungsverständnis benötigen wir dazu?
- Wieviel Beteiligung/ Identifikation wünschen wir uns von den unterschiedlichen Führungsebenen zu welchen Themen?
- Wo macht Hierarchie in Zukunft Sinn?
- Welche Glaubenssätze über Führung transportieren wir indirekt/ nebenbei mit unserem Führungskräfte-Entwicklungsangebot mit?
- Wo „darf“ ich als Top Manager/ Führender im Mittelmanagement/ Führungsnachwuchs Lernender sein? Wo darf ich üben und Fehler machen?
- Zu welchen Themen macht für mich als Top Manager/ Führender im Mittelmanagement/ Führungsnachwuchs der Austausch unter Meinesgleichen Sinn?
- Zu welchen Themen bringt der vertikale Austausch unter Führenden Mehrwert?
- Wie beschäftigen sich bei uns eigentlich Geführte mit dem Thema Führung?