

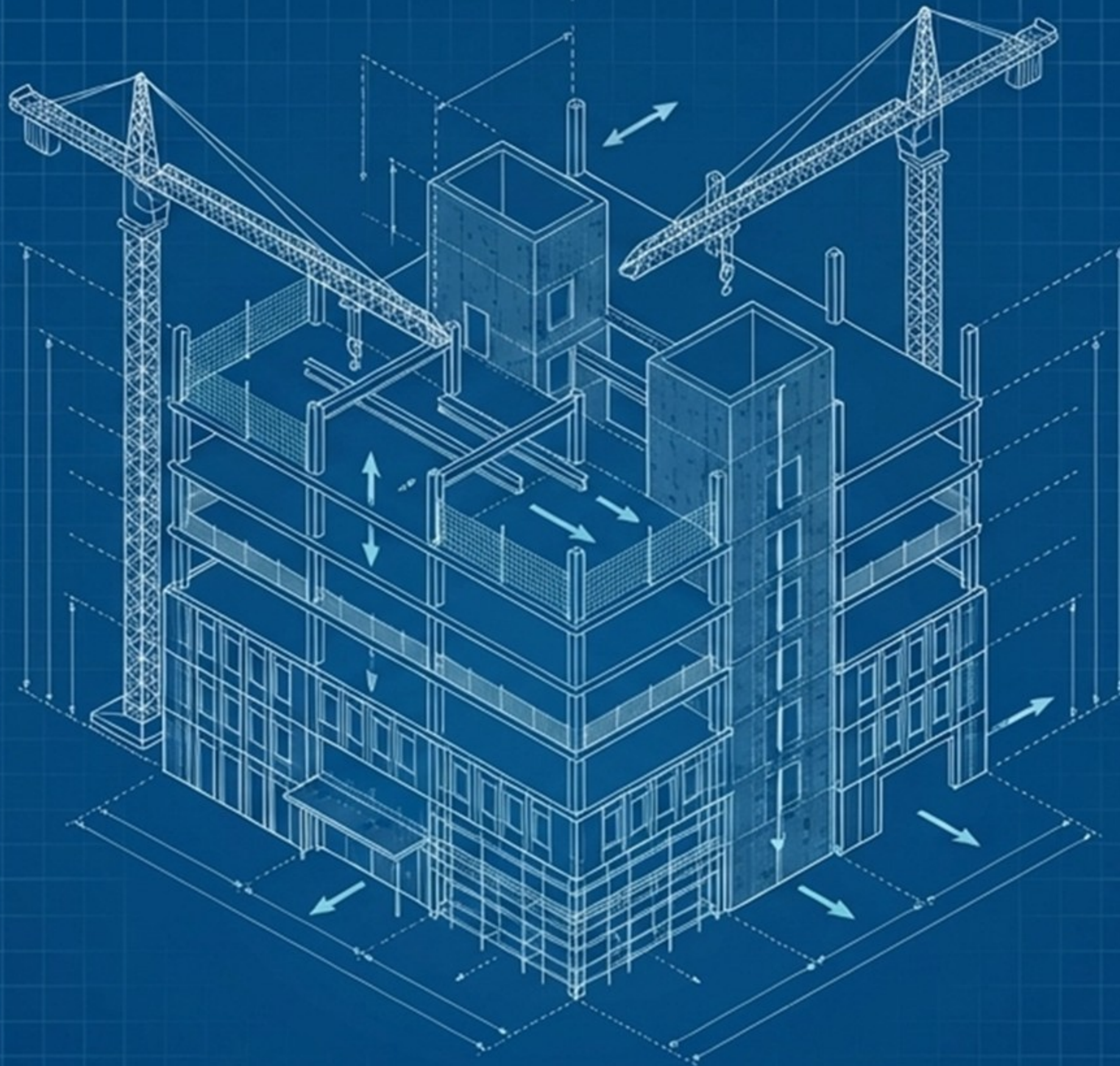
Leadership Engineering: Architektur für wirksame Führung



Respekt – Führung – Kultur

<https://leadership-engineering.de>

<https://at-the-workplace.eu>



Führung neu denken –

**Wer gestaltet,
führt!**

Leadership Engineering:

Architektur,
die neue Führung braucht



Leadership Engineering – Gestaltung einer Führungs-Architektur

Was ist Leadership Engineering?

Leadership Engineering ist ein Ansatz, bei dem Führung als gestaltbare Architektur verstanden wird und nicht als Talent oder Aufgabe einzelner Personen. Unternehmen entwickeln ein eigenes Führungskonzept („Wer gestaltet, führt“) mit Respekt als zentralem Wert, dem Grundprinzip „Macht für Menschen“ und klar beschriebenen Entwicklungsräumen für die Zusammenarbeit.

Was bedeutet „Macht für Menschen“

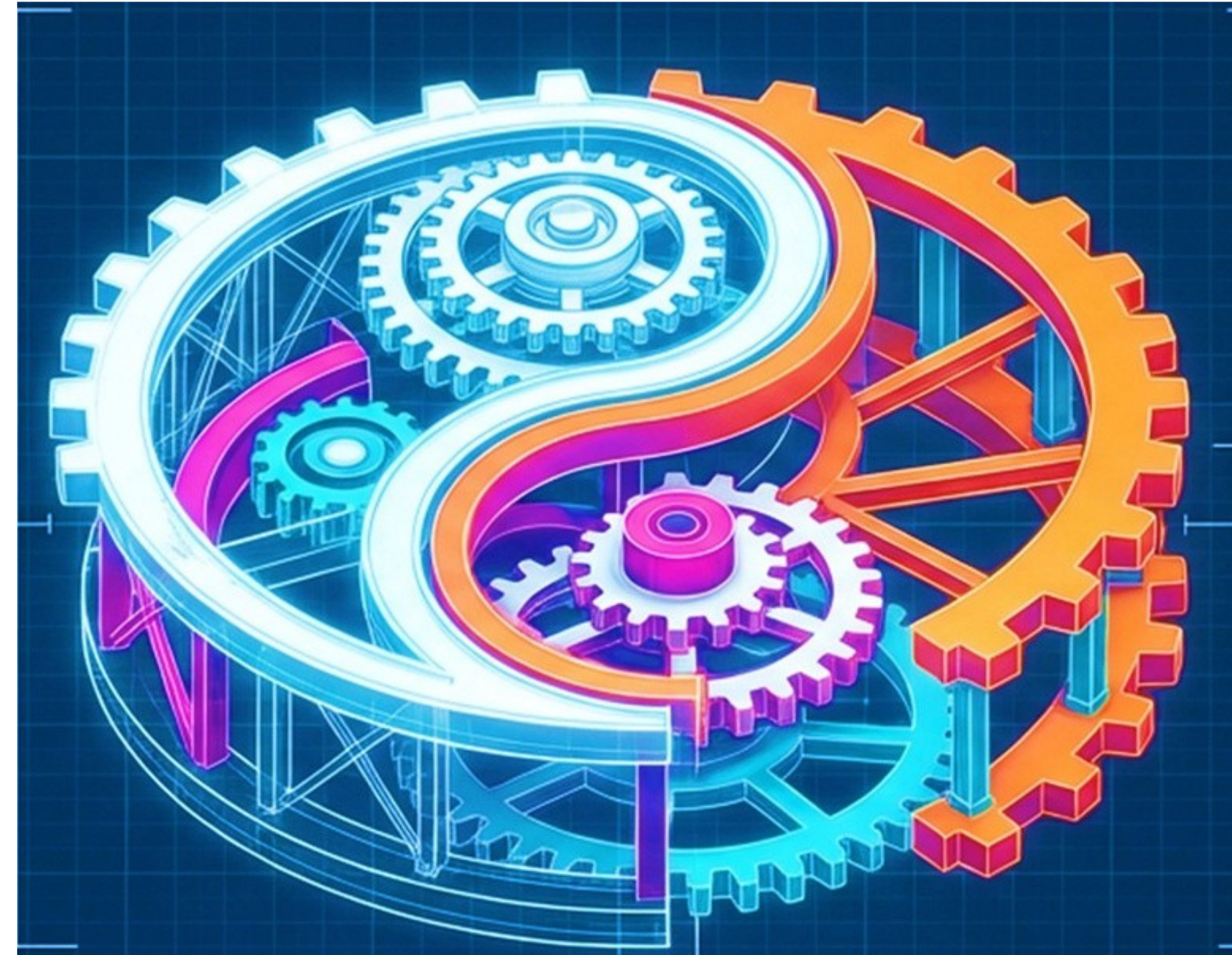
Macht ist der Motor für Wirksamkeit und Entwicklung

Macht wird dafür eingesetzt, dass Menschen:

- wirksam handeln können
- Verantwortung übernehmen können
- lernen und sich entwickeln können

Macht wird erlebbar – z. B. durch:

- transparente Entscheidungslogiken
- Beteiligung an relevanten Themen
- respektvolle Grenzen und Zuständigkeiten



Was sind Entwicklungsräume?

Entwicklungsräume sind organisatorische Gestaltungsfelder, in denen Menschen erleben, *wie* Zusammenarbeit gewünscht wird: durch Strukturen, Regeln, Rollen und Routinen, nicht nur durch Appelle.



Warum heißen sie „**Entwicklungsräume**“? Weil sie:

- Entwicklung ermöglichen, statt Verhalten zu erzwingen
- Erfahrung ermöglichen, aus dem Lernen entsteht
- Kultur sichtbar machen, statt sie zu predigen

Beispiele von Entwicklungsräumen

Respekt-Raum	Unterschiedlichkeit und eigene Grenzen werden wertgeschätzt.
Lern-Raum	Erfahrungen, Vielfalt und Fehler werden genutzt, um besser zu werden.
Beteiligungs-Raum	Menschen gestalten mit und erleben Selbst-Wirksamkeit.

Warum ist Leadership Engineering wichtig?



Führung neu denken bedeutet Kulturwandel.

Die Organisation klärt wie Führung konkret aussehen und wirken soll, bevor in Veränderung oder Training investiert wird.

Erst wird das Führungsverständnis entwickelt und in Rahmenbedingungen, Rollen, Routinen und Verhaltensanker übersetzt.

Kulturwandel wird dadurch wirksam und sichert die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Leadership Engineering: Wie gehen wir vor?



Wir starten mit dem Führungsbild: Leitidee, Werte, Prinzipien und die Definition von Kontext und Entwicklungsräumen.

Dann gestalten wir die „Führungsarchitektur“: Entscheidungswege, Meeting-Formate, Feedback- und Lernräume, Rollen und Zuständigkeiten.

Danach folgen (nur wo notwendig) gezielte Qualifizierungen, um die vereinbarten Verhaltensanker tatsächlich leben zu können.

Leadership Engineering: Was genau machen wir?



Workshops mit Führungskräften und Schlüsselpersonen, um das Führungskonzept zu schärfen und Entwicklungsräume zu definieren.

Co-kreatives Design von Verhaltensankern: Woran erkennen wir im Alltag, dass „Macht für Menschen“ und Respekt wirklich gelebt werden?

Begleitung beim Umbau von Strukturen und Routinen (z.B. Meetings, Feedback-Formate, Entscheidungsprozesse), damit die neue Führungsarchitektur greift.

Bei Bedarf Trainings, Coaching und Sparring für spezifische Skills, die aus den Verhaltensankern abgeleitet werden.

Leadership Engineering ist ein Veränderungsprozess

Leadership Engineering beginnt nicht bei Führungskräften oder Mitarbeitenden.

Es beginnt bei der Entscheidung der Geschäftsleitung, Führung bewusst zu gestalten.

Nur die Geschäftsleitung kann:

- Entscheidungslogiken verändern.
- Verantwortung sinnvoll übertragen.
- Organisationsstrukturen und Rahmenbedingungen neu gestalten.
- Führung im Sinne des Leitbildes vorleben und einfordern.

Ohne dieses Commitment bleibt jede Führungsinitiative ein gut gemeintes Add-on.



Willst du mehr über Leadership Engineering wissen?

Vereinbare ein kostenloses Gespräch oder
komm ins Culture Sparring

info@leadership-engineering.de
www.leadership-engineering.de