



Schloss Lautrach

Seminarberatung

www.mcsl.de

seminare@mcsl.de

T +49 (0) 8394 910 415

Lautracher Top Management Programm

Gute Unternehmensführung heute

D

Wie kann ich als Führungskraft auch in stürmischen Zeiten bestehen und mein Unternehmen zukunftsfähig entwickeln? Diese Frage steht im Zentrum des dreiteiligen Lautracher Top Management Programms.

Ausgangspunkt ist ein professionelles Selbstverständnis von Führung und Management. Ob es um Entscheidungen oder um notwendige Veränderungen geht – wer es versteht, die gute Gelegenheit im scheinbar Schwierigen zu erkennen, hat viel von der speziellen Rolle des Führens verstanden. Das Attribut »gut« weist auf eine kluge und umsichtige Vorgehensweise hin.

Unternehmensentwicklung ist ein lebendiger Prozess. Management nach »Schema F« wird dem nicht gerecht. Dagegen bringt eine Reflexion darüber weiter, was Menschen antreibt und was eine förderliche Unternehmenskultur ausmacht.

Das Programm beschäftigt sich mit den Megatrends in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Teilnehmenden werden dafür sensibilisiert, die entstehende Zukunft bewusst wahrzunehmen und daraus Folgerungen für die strategische Ausrichtung ihres Unternehmens zu ziehen.

Manager:innen werden am Erfolg gemessen. Wirksamkeit ist unbestritten ein Merkmal guter Führung. Das Konzept des Lautracher Top Management Programms betont darüber hinaus die Fähigkeit, ein Unternehmen mittel- und langfristig weiterzuentwickeln. Dazu ist ein spezielles Wissen über Organisations- und Kulturentwicklung notwendig. Viele Veränderungsprozesse scheitern, weil die Gesetze der Unternehmenskultur nicht erkannt werden oder weil Managementmoden unreflektiert übernommen werden.

Unser Programm für obere Führungskräfte bietet einen Raum zur Selbstorientierung. Es wird ein Erkenntnis- und Übungsweg angeboten, bei dem die Teilnehmenden eigene Erfahrungen sammeln und ihr eigenes Führungskonzept herausarbeiten können.

Gute Unternehmensführung – ein Übungsweg

Es wird Wert auf einen intensiven persönlichen Erkenntnis- und Übungsweg gelegt. In Vorträgen und Präsentationen werden neue Denkansätze und Konzepte aufgezeigt. Entscheidend ist aber der persönliche Verarbeitungsprozess im Austausch mit der Gruppe, in der Selbstreflexion und in der Anwendung auf die eigene Praxis. Bildung ist im eigentlichen Sinne eine Selbstformung. Jeder Mensch entscheidet für sich, was er als Arbeits- und Lebenskonzept aufnehmen möchte. Das Seminar ermöglicht deshalb ein breites Spektrum an Erfahrungslernen. Dazu zählt die Konfrontation mit eigenen inneren Bildern. Bildung ist die Bearbeitung von Bildern. Welches Bild habe ich von einem funktionierenden Unternehmen, von der Führungsrolle, von der Zukunft, von einem gelingenden Leben? Die inneren Bilder leiten uns und werden bei Führungskräften zu Leitbildern für andere. Wie aber forme ich meine Vorstellungen? Stimmt das, was ich denke? An welcher Stelle lasse ich Neues zu und wandle mich selbst?

Der Übungsweg verläuft wie ein Parcours über verschiedene Trainingsstationen. Der Anspruch ist ein echtes Erfahrungslernen, das am besten gelingt, wenn etwas Überraschendes passiert. Die Teilnehmenden können sich selbst von einer anderen Seite kennenlernen. Kann ich neue Wege gehen oder hafte ich an alten Denkmustern? Wie kann ich mich davon lösen? Bin ich in komplexen Situationen wirksam, bin ich klar oder bin ich verwirrend? Kann ich mit anderen zusammen ein Ziel verfolgen? Auf den ersten Blick würde man sagen: ja natürlich. Aber: Tue ich es, auch wenn dies sehr aufwändig und kompliziert ist? Wie konsequent bin ich eigentlich? Der Sinn von Erfahrungslernen ist ganz einfach: Es ist ein Unterschied, ob ich mich theoretisch über agile Organisationsformen unterhalte oder ob ich ein agiles Methodenkonzept erlebe.

Die professionelle Begleitung besteht im Seminarverlauf darin, ganz genau hinzuschauen und die Teilnehmenden auf Denk- und Verhaltensweisen aufmerksam zu machen, die einem selbst verdeckt bleiben. Denn an diesen Stellen entsteht persönliches Wachstum und eine echte Weiterentwicklung als Führungskraft. Dabei hilft auch das Feedback der Gruppenmitglieder, die eigene Erfahrungen mit den Feinheiten des Gelingens und Scheiterns im Managementalltag einbringen.

Das Seminar ist als ein Curriculum mit drei Einheiten in Präsenz und anschließend jeweils zwei virtuellen Online-Workshops konzipiert. Der etwa dreiwöchige Abstand der Workshops ermöglicht ein Dranbleiben an den Themen. Der Übungsweg wird in die Praxis transferiert, die Gruppe wird sich mehr und mehr vertraut und dadurch zu einem Organ der Reflexion und der gegenseitigen Bereicherung.



**DAS Führungs-
seminar für das
obere Management!**

Nutzen

Das Seminar ermöglicht eine persönliche Verortung mit Blick auf die großen Herausforderungen unserer Zeit. Es bietet einen Weg, sich mit neuen Führungs- und Organisationskonzepten auseinanderzusetzen und diese für sich einzuordnen. Gute Unternehmensführung soll und kann einem selbst und anderen guttun.

Die regelmäßigen Treffen in Präsenz und Online mit dem Seminarleiter und der Peer-Group bauen aufeinander auf und unterstützen den Transfer. Sie bringen Ihre Vorhaben ein, profitieren von den Erfahrungen der anderen und erhalten Unterstützung bei der Praxisumsetzung durch den Trainer.

Zielgruppe

Geschäftsführende, Vorstände, Bereichsleitende, Prokuristen (max. 10 Personen)

Trainingsgliederung

- Teil I:** Orientierungswissen für Orientierungsgeber
- Teil II:** Führungskompetenzen für Zukunftsfähigkeit
- Teil III:** Chefsache Organisations- und Kulturgestaltung

Vor dem Seminarstart findet ein virtuelles Kennenlerngespräch mit dem Trainer statt (individuelle Terminvereinbarung). Darin werden die spezielle Führungssituation und das Anliegen des Teilnehmenden besprochen (ca. 30 Minuten).

Nach den Präsenzmodulen wird im 3-Wochen-Rhythmus eine Praxisbegleitung in jeweils zwei virtuellen Online-Workshops für die Seminargruppe durchgeführt:

- Peer-Consulting
- Inhaltliche Impulse
- Feedback

Dauer der virtuellen Online-Workshops: ca. 2 Stunden
Die Termine werden zwischen dem Seminarleiter und den Teilnehmenden im Seminar gemeinsam abgestimmt.



Teil I: Orientierungswissen für Orientierungsgeber

Das Seminar beginnt mit einem erweiterten Blick auf die Gegenwart. Mit welchen Zeitströmungen haben wir es zu tun? Phänomene wie die Wandlungsbeschleunigung und die Rede von einer Zeitenwende werden näher betrachtet. Wie wirken die Megatrends auf die Wirtschaft und auf Unternehmen ein? Von dieser Zeitdiagnose leitet sich die Frage nach dem eigenen Zukunftsbild ab. Was macht ein zukunftsfähiges Unternehmen aus? Welche Anforderungen werden an Organisationen heute gestellt, um angesichts einer hohen Veränderungsdynamik bestehen zu können?

Es wird ein intensiver Prozess über die Rolle der Führung und der Unternehmensleitung angestoßen. Ein Impulsvortrag ruft ein Rollenbewusstsein auf und leitet eine persönliche Reflexion und Stellungnahme ein. In diesem Zusammenhang wird das Konzept einer »guten Unternehmensführung« als Referenz eingeführt. Dies wird an Denkfiguren der abendländischen Philosophie angelehnt. Dazu zählen »das gute Leben«, »das rechte Maß«, »das kluge Handeln«. Diese Wertebasis führt über in ein Modell der Unternehmensleitung, das Antworten auf das Spannungsfeld zwischen strategischer Ausrichtung und dem Alltagsgeschäft gibt.

Einen weiteren Schwerpunkt in diesem ersten Seminarteil bildet die Auseinandersetzung mit neueren Führungskonzeptionen. Dabei spielt die Selbstführung eine wichtige Rolle, weil die Frage zu behandeln ist, wie mit einer stetig zunehmenden Fülle an Informationen, Gremien und Aufgaben umzugehen ist. Es wird untersucht, was ein richtiges Verhältnis aus flacher Hierarchie und handhabbarer Führungsspanne sein kann. Oder anders: Wie kann eine »postheroische Führung« des alles wissenden und entscheidenden Mannes in eine kollaborative, auf hohe Eigenverantwortung setzende Führung übergehen?

Am Abend des ersten Seminartages ist ein Kaminabend mit einem »Special Guest« geplant.

Teil II: Führungskompetenzen für Zukunftsfähigkeit

Aufbauend auf einem vertieften Rollenbewusstsein setzt der zweite Seminarteil bei einem speziellen Managementmodell der guten Unternehmensführung an. In einer sich schnell wandelnden Welt ist es wichtig, sich mit seinen mentalen Modellen zu beschäftigen. An welcher Stelle stimmen meine Annahmen über die Wirklichkeit? Welche Sichtweisen muss ich überdenken? Eine wesentliche Aufgabe des Topmanagements ist es, sich mit dem zu befassen, was auf das Unternehmen zukommt und strategische Schlüsse daraus zu ziehen. Wie aber kann in einem Gremium ein gemeinsames Zukunftsbild entwickelt und mitgetragen werden?

Die Ausrichtungskompetenz ist zentral für das obere Management. Dabei darf nicht übersehen werden, dass jede Führungskraft an der aktuellen Leistungsfähigkeit einer Organisation gemessen wird. Die besten Konzepte sind wertlos, wenn die Umsetzung stockt. Es gilt also, sich damit auseinanderzusetzen: Inwiefern dringe ich mit meinem Wollen und Tun in der Organisation durch? Warum laufen Aktionen ins Leere? Wie ist es möglich, über mehrere Hierarchieebenen hinweg wirksam zu sein?

Einen Schwerpunkt des Managementmodells bildet die Organisationsentwicklung und die Befähigung der Mitarbeitenden. Führungskräfte können sich daran messen, inwieweit es ihnen gelingt, Schritt für Schritt für ein höheres Niveau der Arbeit und der Zusammenarbeit zu sorgen. Dabei ist der ganze Werkzeugkasten des Führens von Bedeutung: die Einschätzung der Mitarbeitenden ebenso wie das richtige Anleiten, Coachen und Delegieren.

Teil III: Chefsache Organisations- und Kulturgestaltung

Moderne Organisationen bauen auf eine offene Unternehmenskultur. Es ist von Transparenz, offener Fehlerkultur und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess die Rede. Was dabei übersehen wird, ist eine auf Traditionen aufgebaute Tiefenstruktur von Organisationen. Der Philosoph Karl Popper weist die Funktionsweise einer geschlossenen Gesellschaft nach, die im Gegensatz zu einer offenen Gesellschaft steht. Anstelle einer transparenten Kommunikation stehen Phänomene wie Vorsicht, Rücksicht und jede Menge Unausgesprochenes. Die Menschen orientieren sich an informellen Machtstrukturen und gehen einer offenen Auseinandersetzung aus dem Weg. Dies erschwert Veränderungsprozesse, weil es eine Vorder- und eine Hinterbühne gibt.

Der dritte Seminarteil beschäftigt sich mit den Möglichkeiten der Organisations- und Kulturgestaltung. Wie sieht die Organisation der Zukunft aus? Wie kann eine offene, auf Kritikfähigkeit bauende Unternehmenskultur gelingen? Wie kann eine Expertenkultur mit einer Leadershipkultur Hand in Hand gehen?

Methodische Anregungen für effektive Arbeitsstrukturen können der Denkweise des agilen Managements entnommen werden. Dabei geht es nicht darum, einer neuen Mode anzuhängen, sondern eine Mentalität kennenzulernen, die in unterschiedlicher Weise im eigenen Unternehmen hilfreich sein kann.

Den Abschluss des Seminars bildet als Quintessenz die Formulierung eines eigenen Führungskonzepts.

Was passiert in den Online-Workshops?

Es finden zwei Online-Workshops in einem Abstand von drei Wochen nach den Präsenzseminaren statt. Auf diese Weise werden die aufgeworfenen Themen am Leben erhalten und an der Praxis gespiegelt. Die Seminargruppe wird zu einem Medium und einem Team des gemeinsamen Lernens.

Der Inhalt der Online-Workshops ergibt sich aus den jeweiligen Seminarthemen. Im Zentrum steht die Praxisanwendung. Im Verfahren eines Peer-Consultings werden einzelne »Fälle« analysiert. Die Teilnehmenden bringen Situationen und Fragen ein, die in Form eines Team-Feedbacks behandelt werden. Der Trainer moderiert den Prozess und bringt sich mit seiner Beratung ein. Situationsbezogen unterstützt der Trainer mit passenden Konzepten und Methoden.

Konrad Stadler

Partner des Management Centrum
Schloss Lautrach

- Organisationsberater mit dem Schwerpunkt Führung & Kooperation
- Trainer & Coach für obere Führungskräfte und Teams



Beratungsschwerpunkte

- Konzipierung und Begleitung von Transformationsprozessen
- Aus- und Weiterbildung von Führungskräften
- Umsetzungscoaching für Führungskräfte
- Vorträge über Führung als Beruf und Veränderungskultur

Werdegang | Weiterbildungen

- Studium der Philosophie, der Erwachsenenbildung und der sozialen Arbeit
- Seit Mitte der 1990er Jahre Führungskräfteentwicklung und Begleitung von Veränderungsprozessen branchenübergreifend bei Konzernen und mittelständischen Unternehmen im In- und Ausland
- Geprägt vom Organisations- und Prozessdenken der BMW AG und dem Kulturverständnis von Hilti (Liechtenstein)
- Verinnerlichung der Benediktinerregel als Führungshandbuch in der Zusammenarbeit mit dem Kloster Andechs
- Langjährige Erfahrung als Partner im eigenen Beratungsunternehmen
- Neben Fortbildungen in TZI und systemischer Beratung am meisten gelernt von Managern, die sich auf Führung konzentriert haben

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch

Termine

Teil I: 06. – 07.06.2024
Teil II: 12. – 13.09.2024
Teil III: 07. – 08.11.2024

Seminarzeiten

Beginn erster Tag um 9 Uhr
Ende letzter Tag um 17 Uhr

Dauer

6 Tage (3 x 2 Tage) Präsenz +
6 x 2 Stunden Online + virtu-
elles Kennenlerngespräch
(ca. 30 Minuten)

Seminarpreis

Das Seminar ist nur komplett buchbar.
Der Seminarpreis beträgt 5.900,- €
(mehrwertsteuerfrei).

Ort

Die drei Präsenzmodule finden auf Schloss Lautrach statt. Dieser historische und inspirierende Ort bietet den Teilnehmenden das richtige Umfeld, um aus der Hektik des Tagesgeschäftes auszusteigen und in eine Phase der Entschleunigung und des Innehaltens einzutauchen. Die hervorragende Küche verwöhnt Körper und Geist. Die Umgebung bietet zahlreiche Möglichkeiten der sportlichen Betätigung.

Hotelkosten 2024

Die Kosten für die Verpflegung und die Übernachtung im Schloss werden Ihnen bei Ihrer Abreise gesondert in Rechnung gestellt.

- Übernachtung inkl. Frühstück vom Buffet (Mo – Sa) im Einzelzimmer: 110,- € | Nacht
- Vollverpflegungspauschale: 103,- € | Tag und Person
(Kaffeepause vormittags und nachmittags, Mittagessen mit 3 Gängen inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee, Tagungsgetränke, Abendessen mit 4 Gängen inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee sowie Raummiete)
- Verpflegungspauschale für den letzten Seminartag (kein Abendessen): 65,- € | Person

Seminarberatung

Frau Christina Kral-Voigt, Leitung Seminare, steht für Fragen zur inhaltlichen Vertiefung unserer Veranstaltungen zur Verfügung: Telefon +49 (0) 8394 910 415 oder per E-Mail seminare@mcs1.de



**Führen heißt,
Verantwortung für
Menschen zu
übernehmen und
Vorbild zu sein.**