



Strategisches Whitepaper für
Geschäftsführer, Gesellschafter
und Personalverantwortliche:

5 teure Fehler in der Führungskräfteentwicklung und wie Sie sie vermeiden

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Anforderungen an Unternehmen und Führungskräfte haben sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Der Wandel hin zu dynamischen Märkten, technologische Innovationen und ein zunehmend anspruchsvoller Arbeitsmarkt stellen Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Erfolgreiche Unternehmen wissen: Die Qualität der Führung ist dabei entscheidender denn je. Sie beeinflusst maßgeblich, ob Mitarbeitende motiviert bleiben, Innovationen entstehen und Wachstumsziele erreicht werden.

Doch trotz dieses Wissens werden in der Praxis immer wieder gravierende Fehler in der Führungskräfteentwicklung gemacht. Führung wird unterschätzt, mit Management verwechselt oder auf rein operative Aufgaben reduziert. Mitarbeitende fühlen sich nicht abgeholt, Potenziale bleiben ungenutzt und leistungsfähige Talente verlassen das Unternehmen. Zudem wird der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) als Entlastungstool für Führungskräfte häufig vernachlässigt – eine Chance, die in der modernen Arbeitswelt ungenutzt bleibt.

In diesem Whitepaper beleuchten wir fünf typische Fehler, die Unternehmen bei der Entwicklung und Führung ihrer Mitarbeitenden immer wieder unterlaufen. Sie erfahren, welche Konsequenzen diese Fehler nach sich ziehen und welche bewährten Strategien helfen, diese zu vermeiden. Außerdem geben wir Ihnen eine Checkliste an die Hand, mit der Sie den Trainingsbedarf Ihrer Führungskräfte schnell und unkompliziert einschätzen können.

Unser Ziel ist es, Ihnen praxisnahe, direkt umsetzbare Impulse zu liefern, die Ihnen helfen, Ihre Führungskräfte zu echten Multiplikatoren des Erfolgs zu entwickeln – mit einer klaren, inspirierenden und zukunftsorientierten Führungskultur.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und freuen uns darauf, Sie auf Ihrem Weg zu exzellenter Führung zu begleiten.



Reinhard Gasch

Geschäftsführer
und Cheftrainer

devcon-ct



Aktuelle Situation und Herausforderungen in der Führungskräfteentwicklung

In einer sich stetig wandelnden Unternehmenslandschaft wird die effektive Führung von Mitarbeitern zunehmend zum entscheidenden Erfolgsfaktor. Doch viele Unternehmen unterschätzen die Komplexität und den Einfluss professioneller Führungskräfteentwicklung. Die Konsequenzen sind gravierend: Hohe Fluktuation, schlechte Performance, mangelnde Motivation und ungenutztes Potenzial bremsen das Wachstum. Unternehmen bleiben hinter ihren Möglichkeiten zurück und verlieren wertvolle Marktanteile. Im Folgenden werden die zentralen Herausforderungen skizziert, mit denen Organisationen aktuell konfrontiert sind.

Hohe Fluktuation: Know-how-Verlust und verschwendete Ressourcen

Eine der drängendsten Herausforderungen ist die hohe Mitarbeiterfluktuation. Mitarbeiter haben innerlich gekündigt, verlassen das Unternehmen bereits in der Probezeit oder bleiben nur kurz im Unternehmen. Die Folge:

- **Wissenstransfer scheitert**, da sich Mitarbeiter nicht langfristig zu Experten entwickeln.
- **Kosten für die Einarbeitung steigen**, da Investitionen in Schulungen und Onboarding ins Leere laufen.
- **Produktivität leidet**, da Schlüsselpositionen regelmäßig neu besetzt werden müssen.

Langfristige Auswirkungen: Der kontinuierliche Verlust von Know-how schwächt die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Organisation nachhaltig.

Schlechte Performance: Potenzial bleibt ungenutzt

Eine weitere Herausforderung stellt die mangelnde Performance in vielen Teams dar. Mitarbeiter setzen delegierte Aufgaben nicht um, erreichen ihre Ziele nicht oder benötigen stetig Unterstützung durch ihre Vorgesetzten. Ursachen hierfür sind häufig:

- Fehlende Klarheit bezüglich der Unternehmensziele.
- Unzureichende Führungskompetenzen im Team.
- Geringe Eigenverantwortung und fehlende Motivation.

Konsequenz: Die Leistung bleibt unter den Erwartungen, Innovationen stagnieren und operative Exzellenz bleibt ein unerreichbares Ziel.

Niedrige Motivation: Dienst nach Vorschrift als Standard

Viele Mitarbeiter leisten nur das Nötigste, bringen keine eigenen Ideen ein und fehlen häufiger – oft ausgelöst durch fehlende Wertschätzung und eine Führung, die mehr auf Kontrolle als auf Inspiration setzt.

- **Kreativität geht verloren:** Ideenreichtum bleibt ungenutzt.
- **Fehltage nehmen zu:** Krankmeldungen häufen sich, Produktivität sinkt.
- **Identifikation mit dem Unternehmen schwindet:** Mitarbeiter fühlen sich nicht als Teil des Unternehmenserfolgs.

Folgen: Die Innovationskraft leidet, während die Unternehmenskultur zunehmend von Gleichgültigkeit geprägt wird.

Ungenutzte Potenziale: Wachstum bleibt aus

Unternehmen schöpfen ihr Potenzial nicht aus, wenn sie in Mitarbeiterentwicklung zu wenig investieren und strategische Führung vernachlässigen.

- Fehlende systematische Mitarbeiterentwicklung.
- Mangelnde Investitionen in Führungskräfteentwicklung.
- Operative Hektik ohne strategische Ausrichtung.

Auswirkung: Die Wachstumsziele bleiben unerreicht, während agilere Wettbewerber den Markt erobern.

Führungskräfte im operativen Tunnel: Management statt Leadership

Viele Führungskräfte werden aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz befördert, konzentrieren sich aber weiterhin auf operative Aufgaben anstatt auf echte Führung.

- Teams agieren ohne klare Richtung: Führungskräfte priorisieren operative Tätigkeiten statt strategischer Mitarbeiterentwicklung.
- Mitarbeiterbindung leidet: Die fehlende Führungskompetenz führt zu Unzufriedenheit im Team.
- Veränderungen werden verschleppt: Innovationen und Wandel bleiben auf der Strecke.

Resultat: Unternehmen stagnieren, da Führungskräfte als Multiplikatoren des Unternehmenserfolgs ausfallen.

Fazit: Führung als Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Die genannten Herausforderungen zeigen deutlich: Die Qualität der Führung entscheidet maßgeblich über Fluktuation, Performance, Motivation, Innovationskraft und Wachstum. Unternehmen, die diese Themen nicht systematisch angehen, verlieren nicht nur Marktanteile, sondern auch ihre attraktivsten Talente. Eine strategisch ausgerichtete, praxisnahe Führungskräfteentwicklung ist daher unverzichtbar, um langfristig erfolgreich zu bleiben.



Fehler 1

Die Wirkung von Führung unterschätzen

In vielen Unternehmen herrscht die Annahme, dass Führung nur dann relevant wird, wenn Probleme offensichtlich zutage treten. Solange Prozesse scheinbar reibungslos funktionieren, wird die Rolle der Führungskräfte unterschätzt – mit fatalen Folgen. Denn Führung ist nicht nur dafür verantwortlich, Herausforderungen zu bewältigen, sondern vor allem, Potenziale freizusetzen und die Organisation zukunftsfähig zu machen. Unternehmen, die diesen Fehler machen, schöpfen die Fähigkeiten und Talente ihrer Mitarbeiter nicht vollständig aus.

Konsequenzen:

- Mitarbeiter arbeiten nur im „Dienst nach Vorschrift“ und bleiben unter ihren Möglichkeiten.
- Innovationspotenzial bleibt ungenutzt, da niemand aktiv neue Impulse setzt.
- Die Motivation sinkt, was langfristig zu Fluktuation und Know-how-Verlust führt.

Was Sie stattdessen tun sollten

Erfolgreiche Unternehmen betrachten Führung nicht als Reaktion auf Probleme, sondern als proaktive Gestaltungsaufgabe. Der Schlüssel liegt darin, Führungskräfte als Multiplikatoren im Unternehmen zu etablieren. Das bedeutet:

- **Potenziale erkennen und entwickeln:** Führungskräfte sollten aktiv Talente im Team fördern.
- **Veränderungen vorantreiben:** Anstatt abzuwarten, werden neue Ideen und Optimierungen initiiert.
- **Motivation durch Kommunikation:** Regelmäßiges, konstruktives Feedback und Anerkennung stärken die Bindung und den Einsatz der Mitarbeiter.

Führung ist nicht optional – sie ist die entscheidende Stellschraube für unternehmerischen Erfolg. Unternehmen, die das erkennen, profitieren von engagierten Teams, einer hohen Innovationskraft und nachhaltigem Wachstum.

Fehler 2

Führung mit Management verwechseln

Ein weit verbreiteter Irrtum besteht darin, Führung auf das Management von Strukturen, Prozessen und Aufgaben zu reduzieren. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass es ausreicht, klare Regeln und Abläufe zu etablieren, um ein Team erfolgreich zu führen. Doch Management ist nicht gleich Führung. Während Management Stabilität, Ordnung und Effizienz schafft, liegt die eigentliche Führungsaufgabe in der Inspiration, Motivation und Entwicklung der Mitarbeiter.

Die Folgen dieses Fehlers:

- Mitarbeiter fühlen sich nicht mitgenommen und verstehen ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg nicht.
- Die Leistungsbereitschaft sinkt, da emotionale Anreize fehlen.
- Unternehmensziele werden nicht erreicht, da das Team keine echte Verbindung zu ihnen aufbaut.

Was Sie stattdessen tun sollten

Führungskräfte sollten beide Wirkungshebel – Management und Führung – gezielt einsetzen. Es braucht klare Strukturen und Prozesse, doch erst die Fokussierung auf die Menschen im Unternehmen ermöglicht nachhaltigen Erfolg.

- Emotionen verstehen und ansprechen: Menschen werden nicht durch Anweisungen, sondern durch Sinnhaftigkeit und Wertschätzung motiviert.
- Visionen vermitteln: Führungskräfte sollten den Mitarbeitern vermitteln, welchen Beitrag sie zum großen Ganzen leisten.
- Persönliche Entwicklung fördern: Ein Team wächst mit seinen Herausforderungen – daher sind gezielte Weiterentwicklungsmaßnahmen entscheidend.

Ein Gleichgewicht aus Management und Führung sorgt dafür, dass Strukturen bestehen, während die Mitarbeiter ihr Potenzial voll entfalten und Höchstleistungen erbringen.

Fehler 3

Führungskräfte unterschätzen ihren Einfluss auf die Fluktuation

Ein häufiger Irrglaube in Unternehmen ist die Annahme, dass Mitarbeiter vor allem aus finanziellen Gründen kündigen. Tatsächlich jedoch verlassen die meisten Mitarbeitenden nicht das Unternehmen, sondern ihre direkten Vorgesetzten. Führungskräfte, die diesen Zusammenhang nicht erkennen, reagieren häufig mit Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen, um Kündigungen abzuwenden. Doch dieses Vorgehen ist nicht nachhaltig: Mitarbeiter bleiben zwar aus finanziellen Gründen, zeigen aber weiterhin nur minimale Einsatzbereitschaft.

Die Konsequenzen:

- **Hohe Kosten ohne Leistungssteigerung:** Gehaltserhöhungen binden Mitarbeiter kurzfristig, motivieren sie jedoch nicht zu Höchstleistungen.
- **Sinkende Identifikation mit dem Unternehmen:** Mitarbeitende, die sich von ihren Führungskräften nicht gesehen fühlen, verlieren langfristig die Bindung an die Organisation.
- **Wachsender Wissensverlust durch Fluktuation:** Kompetente Fachkräfte verlassen das Unternehmen, wodurch Know-how verloren geht.

Was Sie stattdessen tun sollten

Nachhaltige Mitarbeiterbindung entsteht durch gute Führung – nicht durch finanzielle Anreize. Führungskräfte sollten sich ihrer zentralen Rolle bewusst werden und aktiv daran arbeiten, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende gerne bleiben und ihr Bestes geben.

- Vertrauensvolle Beziehungen aufbauen: Regelmäßige, offene Gespräche und ehrliches Interesse an den Anliegen der Mitarbeiter sind entscheidend.
- Anerkennung und Wertschätzung zeigen: Menschen wollen gesehen werden – ein Lob zum richtigen Zeitpunkt wirkt oft motivierender als ein Bonus.
- Individuelle Entwicklung fördern: Führungskräfte sollten Mitarbeitenden Perspektiven aufzeigen und ihnen Chancen zur Weiterentwicklung bieten.

Unternehmen, die in die Führungsqualitäten ihrer Führungskräfte investieren, profitieren von loyalen, engagierten Teams, die mit Leidenschaft zum Unternehmenserfolg beitragen.

Fehler 4

Die Potenziale von KI in der Führung unterschätzen

Künstliche Intelligenz (KI) wird in vielen Unternehmen noch immer primär als Werkzeug für Marketing- und Vertriebsprozesse betrachtet. Die zahlreichen Anwendungsmöglichkeiten im Bereich der Mitarbeiterführung bleiben hingegen häufig ungenutzt. Führungskräfte verbringen dadurch unnötig viel Zeit mit administrativen Aufgaben und verpassen die Chance, sich auf ihre eigentliche Kernaufgabe zu konzentrieren: die Führung und Entwicklung ihrer Teams.

Die Konsequenzen:

- **Zeitverlust durch Routineaufgaben:** Führungskräfte erledigen Tätigkeiten, die KI effizienter übernehmen könnte – z. B. Berichte erstellen oder Mitarbeiter einsatzpläne optimieren.
- **Verminderte Führungsqualität:** Der Fokus auf operative To-dos lässt wenig Raum für zwischenmenschliche Kommunikation und Mitarbeiterentwicklung.
- **Rückstand im Wettbewerb:** Unternehmen, die die Chancen der KI-gestützten Führung ignorieren, verlieren an Innovationskraft.

Was Sie stattdessen tun sollten

KI sollte nicht als Bedrohung, sondern als wertvolles Werkzeug zur Entlastung von Führungskräften verstanden werden. Der intelligente Einsatz von KI ermöglicht es, administrative Aufgaben zu automatisieren und dadurch wertvolle Zeit für die zwischenmenschlichen Aspekte der Führung zu gewinnen.

- KI-Tools zur Effizienzsteigerung implementieren: Moderne Anwendungen können Personalplanung, Performance-Analysen und Routinekommunikation optimieren.
- Führungskräfte im Umgang mit KI schulen: Der souveräne Einsatz von KI-Technologien erfordert Know-how – insbesondere im Zusammenspiel von Mensch und Maschine.
- Mitarbeiterorientierte Führung stärken: Die gewonnene Zeit sollte genutzt werden, um individuelle Potenziale zu erkennen, zu fördern und gezielt weiterzuentwickeln.

Der gezielte Einsatz von KI verschafft Führungskräften Freiräume, um ihre Teams wirksam zu begleiten, Motivation zu steigern und die Gesamtperformance des Unternehmens nachhaltig zu verbessern.

Fehler 5

Emotionen in Veränderungsprozessen vernachlässigen

Veränderungen gehören in der heutigen Unternehmenswelt zum Alltag – sei es durch digitale Transformation, neue Marktanforderungen oder strategische Neuausrichtungen. Dennoch begegnen viele Unternehmen Change-Prozessen mit einer rein systematischen und strukturellen Herangehensweise. Sie konzentrieren sich auf Prozesse, KPIs und Projektpläne, während der menschliche Faktor – die Emotionen der Mitarbeitenden – unberücksichtigt bleibt. Doch Veränderungen lösen Unsicherheiten, Ängste und Widerstände aus, die den Erfolg gefährden, wenn sie ignoriert werden.

Die Folgen dieses Fehlers:

- **Widerstände und Verzögerungen:** Mitarbeitende, die sich nicht mitgenommen fühlen, reagieren mit Passivität oder offenem Widerstand.
- **Sinkende Leistungsbereitschaft:** Unsicherheit und fehlende Orientierung demotivieren die Belegschaft.
- **Veränderungsziele bleiben unerreicht:** Die geplanten Maßnahmen werden nur teilweise oder gar nicht erfolgreich umgesetzt.

Was Sie stattdessen tun sollten

Erfolgreiche Change-Prozesse benötigen neben klaren Strukturen vor allem eines: emotionale Führung. Führungskräfte müssen die menschlichen Reaktionen auf Veränderungen ernst nehmen und aktiv begleiten.

- **Frühzeitige und offene Kommunikation:** Mitarbeitende sollten von Anfang an in den Veränderungsprozess einbezogen und transparent über die Ziele, Gründe und Auswirkungen informiert werden.
- **Ängste erkennen und adressieren:** Veränderungen lösen häufig Sorgen aus. Führungskräfte müssen diese ernst nehmen und gemeinsam Lösungen entwickeln.
- **Beteiligung ermöglichen:** Wer sich aktiv einbringen darf, entwickelt ein höheres Maß an Akzeptanz und Engagement.
- **Erfolge sichtbar machen und feiern:** Meilensteine und Fortschritte sollten regelmäßig gewürdigt werden, um die Motivation hochzuhalten.

Change-Management ist keine technische Aufgabe, sondern ein Prozess, der Menschen abholt, begleitet und begeistert. Nur wenn Führungskräfte die emotionale Dynamik verstehen und steuern, werden Veränderungsprozesse nachhaltig erfolgreich.

Checkliste: Braucht Ihr Unternehmen ein Führungskräftetraining?

Führungskräfte sind der Schlüssel für motivierte, leistungsstarke Teams und den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens. Mit dieser Checkliste können Sie schnell und einfach prüfen, ob in Ihrem Unternehmen Handlungsbedarf besteht. Beantworten Sie die folgenden Fragen ehrlich – jeder Haken könnte ein Hinweis darauf sein, dass ein gezieltes Führungskräftetraining sinnvoll ist.

Führung als Multiplikator erkennen

- ☐ Bleiben die Potenziale Ihrer Mitarbeiter ungenutzt, obwohl fachliche Qualifikation vorhanden ist?
- ☐ Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Führungskräfte eher Probleme verwalten als Erfolge gestalten?
- ☐ Fällt es Ihren Führungskräften schwer, ihre Teams zu motivieren und Veränderungen voranzutreiben?

Handlungsbedarf: Wenn Sie hier mehrmals zustimmen, sollten Sie Führungskräfte gezielt darin schulen, als Multiplikatoren zu agieren und Potenziale im Team zu entfalten.

Führung vs. Management – den Unterschied verstehen

- ☐ Sind Ihre Führungskräfte stark in operative Aufgaben eingebunden und haben kaum Zeit für ihre Teams?
- ☐ Liegt der Fokus mehr auf Prozessoptimierung als auf Mitarbeiterführung?
- ☐ Fehlt es Ihren Führungskräften an Verständnis für die emotionalen und motivatorischen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden?

Handlungsbedarf: Wenn Sie hier mehrmals zustimmen, sollten Sie Führungskräfte gezielt darin schulen, als Multiplikatoren zu agieren und Potenziale im Team zu entfalten.

Mitarbeiterbindung durch gute Führung stärken

- ☐ Erleben Sie eine hohe Fluktuation, obwohl Gehälter und Rahmenbedingungen wettbewerbsfähig sind?
- ☐ Kommt es häufiger vor, dass Leistungsträger innerlich kündigen oder nur noch das Nötigste tun?
- ☐ Wird bei Kündigungen hauptsächlich über Gehaltserhöhungen nachgedacht, ohne die Führungskräfte einzubeziehen?

Handlungsbedarf: Ein Training zur Führungskommunikation und zur wertschätzenden Mitarbeiterführung kann helfen, die Fluktuation nachhaltig zu senken.

KI als Effizienzhebel in der Führung nutzen

- ☐ Verbringen Ihre Führungskräfte viel Zeit mit administrativen Aufgaben anstatt mit der Mitarbeiterentwicklung?
- ☐ Wird KI im Unternehmen hauptsächlich im Marketing und Vertrieb eingesetzt, nicht aber in der Führung?
- ☐ Sind Führungskräfte unsicher im Umgang mit digitalen Tools zur Personalführung?

Handlungsbedarf: Durch ein gezieltes Training zur KI-gestützten Führung lassen sich Routinetätigkeiten automatisieren und Freiräume für echte Führungsarbeit schaffen.

Emotionale Führung im Change-Management etablieren

- ☐ Bleiben Veränderungsprozesse in Ihrem Unternehmen häufig hinter den Erwartungen zurück?
- ☐ Treten bei neuen Projekten oder Umstrukturierungen wiederholt Widerstände und Unsicherheiten auf?
- ☐ Haben Ihre Führungskräfte Schwierigkeiten, Emotionen im Team zu erkennen und konstruktiv zu begleiten?

Handlungsbedarf: Führungskräfte sollten lernen, Veränderungen mit empathischer Kommunikation zu begleiten. Trainings zu emotionaler Führung helfen, Change-Prozesse erfolgreich umzusetzen.

Je mehr Haken Sie gesetzt haben, desto dringender ist es, in die Weiterentwicklung Ihrer Führungskräfte zu investieren. Professionelle Trainings helfen dabei, Führungskräfte zu echten Multiplikatoren des Erfolgs zu machen – für motivierte Teams, mehr Innovationskraft und nachhaltiges Unternehmenswachstum.

Ihr nächster Schritt:

Die **DEVCON-CT Consulting & Training GmbH** ist Ihr erfahrener Partner, wenn es um nachhaltige Führungskräfteentwicklung geht. Mit individuell zugeschnittenen Trainingsprogrammen, praxisnahen Methoden und einer einzigartigen Kombination aus Kommunikations- und KI-Kompetenz helfen wir Unternehmen dabei, ihre Führungskultur auf ein neues Niveau zu heben.

Unser Anspruch: Wir machen aus Führungskräften echte Leader, die ihre Teams inspirieren, motivieren und auf Erfolgskurs bringen.

DEVCON-CT Consulting & Training GmbH – Wir helfen Führungskräften dabei, ihre Mitarbeiter noch erfolgreicher zu machen.



Wie läuft eine Zusammenarbeit mit DEVCON-CT ab?

Phase 1

Analyse – Verstehen, bevor wir handeln

In der ersten Phase nehmen wir uns Zeit, den tatsächlichen Bedarf Ihres Unternehmens umfassend zu verstehen. Jedes Unternehmen ist einzigartig – deshalb hören wir genau zu, stellen die richtigen Fragen und analysieren die spezifischen Herausforderungen und Ziele.

- **Bedarfsanalyse durch Interviews und Umfragen:** Wir sprechen mit Geschäftsführung, HR-Verantwortlichen und Führungskräften, um ein ganzheitliches Bild zu erhalten.
- **Transparente Spiegelung der Ergebnisse:** Die gewonnenen Erkenntnisse werden klar aufbereitet und mit Ihnen gemeinsam reflektiert.
- **Grundlage für den Trainingsbedarf:** Aus den Analysen leiten wir die zentralen Entwicklungsfelder für Ihre Führungskräfte ab.

Phase 2

Strategie – Individuelle Lösungen statt Standardrezepte

Basierend auf den Analyseergebnissen entwickeln wir ein maßgeschneidertes Trainingskonzept. Unser Fokus liegt auf praxisnahen, umsetzbaren Lösungen, die langfristig wirken.

- **Keine Lösungen von der Stange:** Jedes Trainingsprogramm wird individuell auf die spezifischen Bedürfnisse Ihres Unternehmens abgestimmt.
- **Klare Zieldefinition:** Wir definieren gemeinsam mit Ihnen konkrete, messbare Entwicklungsziele.
- **Nachhaltige, kontinuierliche Zusammenarbeit:** Führungskräfteentwicklung ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein Prozess, den wir partnerschaftlich begleiten.

Phase 3

Umsetzung – Praxisnah trainieren, wirksam anwenden

In der Umsetzungsphase legen wir besonderen Wert darauf, dass das Erlernte unmittelbar im Führungsalltag eingesetzt werden kann. Dank unseres „Null-Lerntransfer-Prinzips“ bleibt der Transfer von der Trainingsarbeit in die Praxis kein Zufallsprodukt.

- **Realitätsnahe Gesprächsübungen:** Die Inhalte werden an echten Führungssituationen Ihrer Teams trainiert.
- **Direktes Feedback:** Unsere erfahrenen Trainer geben konstruktives, praxisorientiertes Feedback.
- **Nutzung im Tagesgeschäft:** Die Führungskräfte wenden das Erlernte bereits zwischen den Trainingsintervallen direkt im Arbeitsalltag an.

Phase 4

Betreuung – Nachhaltigkeit durch kontinuierliche Begleitung

Auch danach bleiben wir gerne an Ihrer Seite und unterstützen Sie bei der stetigen Überwachung der Wirksamkeit oder der Suche nach weiteren

- **Interaktive Unterstützungsformate:** Wir bieten z. B. digitale Projektseiten, Chat-Foren und individuelle Coachings an.
- **Briefing- und Debriefing-Gespräche:** Regelmäßige Feedbackrunden sorgen dafür, dass die gesteckten Entwicklungsziele erreicht werden.
- **Dokumentation der Fortschritte:** Alle Maßnahmen und Erfolge werden in einer digitalen Dokumentation transparent festgehalten.



Fallstudie 1

Mit praxisorientierter Führung zu mehr Motivation, Innovation und Erfolg

Ausgangssituation:

Führung ohne Praxisbezug – Dienst nach Vorschrift als Standard

Ein mittelständisches Unternehmen der produzierenden Industrie mit rund 500 Mitarbeitern sah sich mit einer stagnierenden Innovationskraft und einer nachlassenden Mitarbeiterbindung konfrontiert. Die Ursache lag in einer zu wissenschaftlichen und theorielastigen Herangehensweise an die Mitarbeiterführung. Führungskräfte erhielten zwar Schulungen, konnten die Inhalte jedoch kaum in den Arbeitsalltag übertragen. Die Folge:

- Mitarbeiter arbeiteten routiniert „nach Vorschrift“ und brachten keine neuen Ideen ein.
- Der Austausch zwischen Führungskräften und Teams war unstrukturiert und wenig zielführend.
- Innovationsprozesse blieben auf der Strecke, da Führungskräfte die Mitarbeitenden nicht ausreichend in Entscheidungsprozesse einbanden.

Das Unternehmen erkannte, dass es ein praxisorientiertes Trainingsprogramm benötigte, um die Führungskultur grundlegend zu verändern.

Maßnahmen:

Praxisorientierte Führung durch systematische Entwicklung

Die DEVCON-CT Consulting & Training GmbH entwickelte ein maßgeschneidertes Trainingsprogramm, das Führungskräfte befähigte, ihre Teams aktiver zu führen und die Mitarbeitenden gezielt einzubinden. Die Trainingsmaßnahmen beinhalteten:

- **Definition klarer Führungsgrundsätze:** Einführung einer einheitlichen „Führungssprache“, um Missverständnisse zu vermeiden.
- **Entwicklung praxisnaher Mitarbeitergespräche:** Führungskräfte wurden geschult, gezielte Fragen zu stellen und konstruktives Feedback zu geben.
- **Training mit realen Führungssituationen:** Anhand aktueller Herausforderungen aus dem Unternehmensalltag wurden neue Führungsstrategien erarbeitet und direkt erprobt.

Ergebnisse:

Höhere Motivation, mehr Innovation, gesteigerte Performance

Dank der praxisorientierten Vorgehensweise konnten die Führungskräfte das Gelernte unmittelbar in ihren Abteilungen anwenden. Die Veränderungen wurden schnell sichtbar:

- Steigerung der Innovationskraft: Das Vorschlagswesen wurde reaktiviert, die Anzahl der eingereichten Ideen verdoppelte sich innerhalb eines Jahres.
- Mehr Mitarbeiterengagement: Die Beteiligung an internen Workshops stieg um 30 %.

Nachhaltige Leistungssteigerung: Die Produktivität im Unternehmen nahm spürbar zu, da Führungskräfte nun aktiv mit ihren Teams arbeiten.

Kundenzitat:

„In unserem Unternehmen tragen Innovation und Tradition gleichermaßen zum Erfolg bei. Dabei spielt der systematische Gedankenaustausch mit unseren Mitarbeitern eine große Rolle. Mit DEVCON-CT haben wir es geschafft, unsere Führungskultur von einer reinen Theorie hin zu praxisnaher, motivierender Führung zu transformieren. Die Ergebnisse sprechen für sich: mehr Ideen, mehr Engagement, mehr Erfolg.“



Ihr Partner für wirksame und zukunftsorientierte Führungskräfteentwicklung **Über DEVCON-CT**

Seit 1995 unterstützt die DEVCON-CT Consulting & Training GmbH Unternehmen dabei, ihre Führungskräfte zu echten Leistungstreibern zu entwickeln. Mit mehr als 30 Jahren Erfahrung in der Führungskräfteentwicklung bieten wir keine Trainings von der Stange, sondern maßgeschneiderte Programme, die exakt auf die individuellen Herausforderungen und Ziele Ihres Unternehmens zugeschnitten sind. Unser Fokus liegt dabei auf praxisnahen, umsetzbaren Lösungen, die nachhaltige Erfolge sichern – für motivierte Mitarbeiter, starke Teams und langfristiges Wachstum.

Was uns besonders macht:

Wir sind keine Theoretiker. Unsere Trainer haben selbst jahrelang Führungsverantwortung getragen und wissen, worauf es im Führungsalltag wirklich ankommt. Die Kombination aus praxiserprobtem Know-how, individuellen Trainingsdesigns und innovativen Ansätzen macht uns zum idealen Partner für Unternehmen, die mit starker Führung in die Zukunft gehen wollen.

Unser einzigartiger Ansatz: das Null-Lerntransfer-Prinzip.

Viele Trainings scheitern daran, dass die Teilnehmenden das Erlernte erst mühsam in ihren Arbeitsalltag übertragen müssen. Nicht so bei DEVCON-CT. Unser „Null-Lerntransfer-Prinzip“ sorgt dafür, dass Führungskräfte das neue Wissen direkt anwenden können – ohne Umwege, ohne Verluste.

- **Praxisorientierte Trainings:** Wir arbeiten mit echten Führungssituationen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden – keine fiktiven Beispiele, sondern greifbare Herausforderungen.
- **Kommunikation trifft auf KI:** Als Experten für Kommunikation wissen wir, dass auch der Austausch mit KI-Systemen Regeln folgt. Deshalb zeigen wir Ihren Führungskräften, wie sie Mensch und Maschine erfolgreich zusammenbringen.
- **Individuelle Konzepte statt Standardlösungen:** Jedes Unternehmen ist einzigartig – und genauso individuell gestalten wir unsere Trainings.

Unsere Kunden schätzen an uns besonders ...

... **den hohen Praxisbezug unserer Trainings:** Dank realitätsnaher Übungen und direktem Feedback wird Führungskompetenz sofort erlebbar und anwendbar.

... **unsere Kompetenz im Bereich Kommunikation und KI:** Wir verbinden bewährte Führungsprinzipien mit modernster Technologie – für eine zukunftsfähige Führungskultur.

... **die Erfahrung unserer Trainer:** Jedes Mitglied unseres Trainerteams bringt eigene, langjährige Führungserfahrung mit – und genießt daher hohe Akzeptanz auf allen Ebenen.

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich hoffe, dieses Whitepaper konnte Ihnen wertvolle Impulse geben und möglicherweise haben Sie sich an einigen Stellen wiedererkannt. Wenn Sie eine zentrale Erkenntnis mitnehmen können, dann diese: Führung ist keine Frage von Strukturen und Prozessen allein – sie ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, der maßgeblich von den Fähigkeiten, der Haltung und dem Handeln Ihrer Führungskräfte abhängt.

Eine unzureichende Führung führt unweigerlich zu Motivationsverlust, schlechter Performance und hoher Fluktuation – mit erheblichen Auswirkungen auf Produktivität und Wachstum. Die gute Nachricht: Diese Herausforderungen lassen sich bewältigen. Mit der richtigen Strategie, praxisnahen Trainings und einer Führungskultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, können Unternehmen langfristig ihre Potenziale ausschöpfen und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Lassen Sie uns dazu direkt ins Gespräch kommen.

In einem Beratungsgespräch erläutere ich Ihnen, wie Sie mit unserem praxisorientierten Ansatz und dem einzigartigen Null-Lerntransfer-Prinzip die Führungskompetenzen in Ihrem Unternehmen nachhaltig weiterentwickeln können.

Mit besten Grüßen und bis bald,

Reinhard Gasch



Ihr Ansprechpartner:

Reinhard Gasch

☎ +49 40 86 60 46-14

✉ reinhard.gasch@devcon-ct.de