

Nachwort

Eine gute Führungskraft muss sich selbst überflüssig machen. So hieß vor einigen Jahren die Parole. Inzwischen weiß man (wieder), dass der „Faktor Führungskraft“ eine Schlüsselgröße für den Unternehmenserfolg darstellt. Im alltäglichen Kunden- und Mitarbeiterkontakt genauso wie in Veränderungsprozessen.

Macht Führung einen Unterschied? Wie kann man den „Return on Leadership“ messen? Kann man Führung erlernen? Welche Rolle spielt die Führungspersönlichkeit, welche das Führungshandwerk? Führungsklarheit und Kreativität, Organisationsstruktur und Freiraum, Persönlichkeit und Unternehmenskultur – wieviel Spannung ist erlaubt, welcher Mix ist ideal? Und überhaupt: Wie kann der entwicklungsorientierte Führungsansatz mit seiner Offenheit und seiner konsequenten Ressourcenorientierung mein Geschäft und mein Unternehmen konkret bereichern?

Fragen bleiben – wir freuen uns, wenn Sie uns ansprechen.

Die Herausgeber:

ahoehn@die-akademie.de
dpinnow@die-akademie.de
bro@rosenberger-hr.de

Die Teilnehmer

Susanne Altmann-Schüler, 38, ist seit zehn Jahren in der Pharmazeutischen Industrie in verschiedenen Führungspositionen tätig. Die Diplom-Kauffrau ist unter anderem verantwortlich für die Unternehmensprojekte Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit.

Angela Feldhusen, 47, ist studierte Diplom-Sozialpädagogin und Diplom-Sozialwissenschaftlerin. Bei der Akademie für Führungskräfte arbeitet sie als Trainerin und Beraterin mit den Schwerpunkten Gruppendynamik, Konfliktmanagement, Körper- und Gestaltarbeit. Sie hat eine Ausbildung in Supervision und Coaching absolviert.

Hubert Hölzl, 40, ist Trainer und Senior-Berater der Akademie für Führungskräfte mit den Schwerpunkten Steuerung von Entwicklungsprozessen in Organisationen, Steuerung von Workshops zur Auftragsklärung, Entwicklungs- und Problemlösung. Der Diplom-Betriebswirt hat eine Ausbildung in systemischem Prozessmanagement und zum Fachsportlehrer absolviert.

Alexander Höhn, 40, hat Sozialpädagogik studiert und ist seit 1999 Leiter Inhouse und Cheftrainer der Akademie für Führungskräfte. Der ausgebildete Diplom-Sozialpädagoge und Paar- und Familientherapeut ist als Trainer und Berater mit den Schwerpunkten strategische Prozess-Steuerung von Teams und Organisationen, Persönlichkeitsentwicklung, ressourcenorientierte Intervention und individuelles Coaching von Führungskräften tätig.

Mathias Krahnert, 38, ist Geschäftsführer der Schneidersöhne-Unternehmensgruppe, einem führenden europäischen Papiergroßhändler, der seit mehr als 100 Jahren in Familienbesitz ist. Vorher war er rund sieben Jahre in verschiedenen kaufmännischen Leitungsfunktionen und als Geschäftsführer in teilweise börsennotierten Unternehmen der EDV-Branche tätig. Rund fünf Jahre arbeitete er für eine internationale Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. Er studierte Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bayreuth.

Daniel F. Pinnow, 41, ist seit 1997 Geschäftsführer der Akademie für Führungskräfte. Der Diplom-Kaufmann verfügt über langjährige Erfahrung als Personalentwickler und Führungskraft in internationalen Konzernen. Er ist als Trainer und Berater mit den Schwerpunkten Leadership und Coaching tätig und hat einen Lehrauftrag für Organisationsentwicklung an der Universität Wuppertal sowie einen Lehrauftrag für HR-Management an der TU München inne.

Dr. Bernhard Rosenberger, 39, ist selbstständiger Berater für Personalstrategien, Personalführung und Personalentwicklung in Wiesbaden. Nach Promotion und Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter begann der Diplom-Journalist seine Laufbahn als Berater bei McKinsey & Company und wechselte von dort zu Hubert Burda Media, wo er fünf Jahre tätig war, zuletzt als Leiter des Bereichs Zentrale Personal- und Organisationsentwicklung. Anschließend war er Personalchef und Mitglied der Geschäftsleitung bei einer Technologieberatung.

Dr. Martin Schütte, 60, war fast 30 Jahre bei der Bayerischen Hypobank tätig, davon 15 Jahre als Personalvorstand. Seit 1999 ist der Jurist als Berater und Business-Angel engagiert.