

Handlungsempfehlungen für Führungskräfteprogramme mit Kultureller Bildung aus dem Forschungsprojekt „Durch Kulturelle Bildung zu Good Leadership?“

- Good Leadership ist nicht nur ein Führungsansatz, sondern auch eine Führungshaltung. Unternehmen sollten zuerst überprüfen, ob sie die Werte des Good Leadership teilen. Dies gilt insbesondere für den Aspekt Fehlerfreundlichkeit. Führungskräfteprogramme mit Kultureller Bildung können nur in einer entsprechenden Unternehmenskultur ihre Wirkung entfalten.
- Führungskräfteprogramme mit Kultureller Bildung müssen als solche ernst genommen und in das reguläre Personalentwicklungsprogramm aufgenommen werden. So wird verhindert, dass sie nur als Incentive oder nette Zusatzveranstaltung gesehen werden.
- Unternehmen sollten auf eine professionelle Umsetzung der Programme achten. Dazu sollte die Durchführung im Team mit Kunstschaffenden, Fachkräften der Erwachsenenbildung und Zuständigen der Personalentwicklung erfolgen. Auf diese Weise ist eine künstlerisch gehaltvolle und personalentwicklerisch wirksame Umsetzung der Programme am besten gewährleistet.
- Führungskräfteprogramme mit Kultureller Bildung sollten immer aus drei Teilen bestehen: dem künstlerischen Tun, der persönlichen Reflexion des künstlerischen Prozesses und der Übertragung des Erlebten auf das Führungshandeln. Alle Prozesse sollten von entsprechenden Profis erarbeitet und begleitet werden.
- Führungskräfteprogramme mit Kultureller Bildung sollten immer als Gruppenveranstaltung durchgeführt werden, da das Erleben des gruppenspezifischen Prozesses wichtige persönliche und soziale Erfahrungen für den Erfolg der Programme beisteuert.
- Gehen Sie mit den Programmen in die Öffentlichkeit, indem Sie die künstlerischen Ergebnisse nach Absprache mit den Teilnehmenden präsentieren. Auf diese Weise wird das Künstlerische zu einem Stück Normalität in der jeweiligen Organisation.