Entwicklungsperspektiven für Führungskräfte

Mit dem Entwicklungsprogramm „Klüh Meistermacher“ investiert das Unternehmen gezielt in Führungskräfte, die bereits heute Verantwortung tragen und künftig noch stärker wirken sollen. Der Name ist dabei bewusst gewählt. „Wir verstehen uns seit jeher als Unternehmen mit handwerklichen Wurzeln“, erklärt Personalleiterin Viktoria Kaiser. Der Gedanke dahinter: Wer Verantwortung übernimmt, braucht neben dem Fachwissen vor allem Führungsstärke und das passende Werkzeug, um Menschen zu entwickeln, Teams zu stabilisieren und Qualität im Alltag zuverlässig zu sichern.

Zwei Programmlinien: Mach 1 und Mach 2

„Meistermacher“ ist als zweistufiges Entwicklungsprogramm mit eigenständigen Programmlinien konzipiert. Mach 1 richtet sich an Führungskräfte im Aufbau, zum Beispiel Objekt-, Einsatz- oder Betriebsleitung. Mach 2 richtet sich an erfahrene Führungskräfte, beispielsweise auf Regionalleitungsebene oder mit mehrjähriger Führungspraxis, und beginnt Anfang 2026.

Beide Programmlinien laufen jeweils über zwei Jahre und sind inhaltlich so aufgebaut, dass sie anschlussfähig sind: Mach 1 stärkt Grundlagen und das Selbstverständnis in der Führungsrolle, Mach 2 vertieft diese Kompetenzen für anspruchsvollere Situationen und größere Verantwortungsbereiche. Eine Teilnahme an Mach 2 setzt die an Mach 1 nicht zwingend voraus. Führungskräfte können je nach Erfahrung, Rolle und Entwicklungsbedarf in die passende Linie einsteigen.

Führungskompetenz als Kern: Trainingsmodule, die im Alltag greifen

Im Zentrum stehen vier fachliche Module, die konsequent auf den Führungsalltag ausgerichtet sind, darunter Führung und Kommunikation, Konfliktmanagement, Resilienz und Motivation. Entscheidend ist dabei der Praxisbezug. Die Inhalte sollen nicht „neben“ dem operativen Geschäft stehen, sondern es direkt erleichtern – zum Beispiel bei Zielgesprächen, in herausfordernden Teamkonstellationen oder in Phasen hoher Belastung. Im späteren Verlauf werden Inhalte deshalb auch angewendet: Zu Mach 1 gehört unter anderem die Simulation eines Zielgesprächs als praxisnahes Element. Zum Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat.

> „Entwicklung ist keine Frage des Lebensalters, sondern von Erfahrung, Haltung und Engagement. Das sind bei uns die Kriterien, um alle Möglichkeiten zu erhalten, das eigene Potenzial auszuschöpfen.“
>
> Viktoria Kaiser, Personalleiterin

Mentoring, Coaching und Kamingespräche mit dem Management

Ein prägendes Element von „Meistermacher“ ist die persönliche Begleitung. In Mach 1 erhalten die Teilnehmenden einen Mentor aus dem Top-Management – spartenübergreifend, um bewusst neue Perspektiven zu eröffnen und Silodenken zu vermeiden. Kamingespräche ergänzen das Programm, bei denen Fachgeschäftsführer*innen in kleiner Runde Rede und Antwort stehen. Dabei gibt es Raum für echte Fragen: Wie sieht der Führungsalltag auf dieser Ebene aus? Welche Entscheidungen sind prägend? Welche Haltungen helfen, wenn es komplex wird? Anstelle von Mentoring steht im Programm Mach 2 individuelles Coaching durch externe Coaches im Vordergrund. Dieses dient als vertraulicher Entwicklungsraum, um Führungssituationen gezielt zu reflektieren und die eigene Wirkung weiter auszubauen.

Vernetzung über Sparten hinweg: „Shadowing“ als Blick über den Tellerrand

Außer auf Trainings und Begleitung setzt Klüh auf Lernen im echten Arbeitskontext. Über Hospitation, das sogenannte Shadowing, begleiten Teilnehmende mehrere Tage eine Niederlassungsleitung und erleben Führungsarbeit dort, wo sie entsteht: in Kundenkommunikation, Personalsteuerung, Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen oder bei operativen Engpässen. Um ein ganzheitliches Verständnis für das Unternehmen Klüh zu erlangen, findet diese Hospitation in einem anderen Geschäftsbereich statt. Das Programm schafft so eine individuelle Entwicklung und nachhaltige Vernetzung. Teilnehmende bauen Beziehungen über Sparten hinweg auf, die im Alltag eine schnelle Abstimmung erleichtern und die Zusammenarbeit stärken.

Potenzial sichtbar machen – unabhängig vom Alter

Das Programm „Meistermacher“ ist bewusst exklusiv angelegt. Die Teilnehmenden werden von Führungskräften nominiert. Da es mehr Nominierte gibt als Plätze, durchlaufen die Kandidat*innen einen Auswahlprozess. Der Anspruch ist klar: Entwicklung ist keine Frage des Lebensalters, sondern von Erfahrung, Haltung und Engagement – auch oder gerade in einer Branche mit vielen Quereinsteiger*innen und ausgesprochen unterschiedlichen Biografien. „Wir fördern unabhängig vom Alter – entscheidend sind Erfahrung und Engagement“, so Kaiser. „Meistermacher“ sendet damit auch ein Signal der Wertschätzung: Wer sich bewährt und Führungsverantwortung übernehmen will, erhält Zeit, Aufmerksamkeit und eine echte Entwicklungsplattform.

Im Januar 2025 ist Mach 1 mit 15 Teilnehmenden gestartet. 2026 startet ergänzend Mach 2 für erfahrenere Führungskräfte. Damit ist „Meistermacher“ als kontinuierliches Entwicklungsformat im Unternehmen verankert – mit dem Ziel, Führungskompetenzen systematisch aufzubauen und konzernweite Vernetzung zu stärken.

Mit dem Entwicklungsprogramm „Meistermacher“ entwickelt Klüh seine Führungskräfte.