

A bright green chameleon is perched on a thin, dark brown branch. The chameleon's body is a vibrant green with a bumpy texture. It has a large, prominent eye and a small, pointed snout. Its front legs are extended, gripping the branch. The background is a solid black, making the green chameleon stand out. The text "Impulsvortrag:" is overlaid in white, bold, sans-serif font on the left side of the image.

Impulsvortrag:

LEADERSHIP-Kompetenzen in der VUCA - Welt



VUC



VUCA

KOMPLEX VS KOMPLIZIERT

Es ist ein Prozess

A blurred photograph of a crowd of people walking through a modern, brightly lit interior space with large windows and a tiled floor. The image has a blue tint and is overlaid with four teal circles containing text.

Volatilität

Unsicherheit

Komplexität

Ambiguität

Insgesamtes Spielfeld der Unternehmen



Wettbewerb kommt nicht mehr nur aus der eigenen Branche
z.B. Amazone, Google, UBER, GORE



Größer – physische Grenzen überwinden



Kleiner – neue unzählige global agierende Wettbewerber und Start-ups



Unkalkulierbar – Plattform-Industrie (z.B. Google, Amazon, Uber ...)



Unübersichtlich – Einbeziehung der Kunden führt zur Personalisierung bei Produktion und Dienstleistungen z.B. CoCa Cola



Schneller – Weltmarkt wartet nicht

KLASSISCHE FÜHRUNGS- KOMPETENZEN

Problemlösekompetenz

Unternehmerisches
Denken und Handeln

Veränderungskompetenz

Leistungsmotivation

5-grösste **STOLPERSTEINE**

- Zu wenig **KOMMUNIKATION**
- **LOSLASSEN** der Mitarbeiter
- Neue **ROLLEN** einnehmen
- Zu wenig Zeit für **FÜHRUNGSAUFGABEN**
- Zu **WENIG** Unterstützung - Unternehmensleitung



VUCA

MODERNE
FÜHRUNGS-
KOMPETENZEN

Sich Selbst führen und -
weiterentwickeln

Digital Mindset
& Experimentierfreude

Vertrauensbereitschaft
& Augenhöhe

Konflikte & Courage

Offenheit & Transparenz

Online-Kommunikation
& Vernetzung

Nahbarkeit

Ambidextrie

AMBIDEXTRIE

Beidhändige Organisationen: EFFIZIENT und FLEXIBEL

Effizienzgetrieben,
Bestehendes optimieren

- Kostenvorteile durch Spezialisierung
- Vorteile aus Stabilität, Standardisierung, Wiederholung
- Präzision, Qualität, Sicherheit (ggf. Null Fehler-Toleranz)
- Fokus auf Prozessen, Planungen, Dokumentation
- Kosteneinsparungen
- Expertenorientierung
- Effizienzkultur
- Hierarchie

➤ Beides gleich wertvoll
➤ Es braucht einander
➤ Auf Augenhöhe

Innovationsgetrieben,
Radikale Veränderungen,
Agiles agieren

- Vorteile durch Adaption und Flexibilität
- Fokus experimentelles Lernen und Möglichkeitsraum nutzen
- Toleranz für Risiko & Misserfolg
- Fehlermanagement Erfahrung
- Investitionen in Agile Strategien
- Innovationskultur
- Kooperations-Arbeit und Teil-Autonomie
- ...



SELBST führen und -weiterentwickeln

Wozu Emotionale Intelligenz?



Der EQ entscheidet zu
90 %

über den Unterschied zwischen Top-Leistung und
mittelmäßiger Leistung in Führungspositionen.



Die 5 Bereiche der Emotionalen Intelligenz



Selbstregulierung

die Fähigkeit, störende Impulse
& Stimmungen zu kontrollieren,
nachdenken, bevor man handelt

Selbstwahrnehmung

die Fähigkeit,
eigene Stimmungen &
Emotionen zu erkennen,
zu verstehen, auch deren
Auswirkungen auf andere

Soziale Kompetenzen

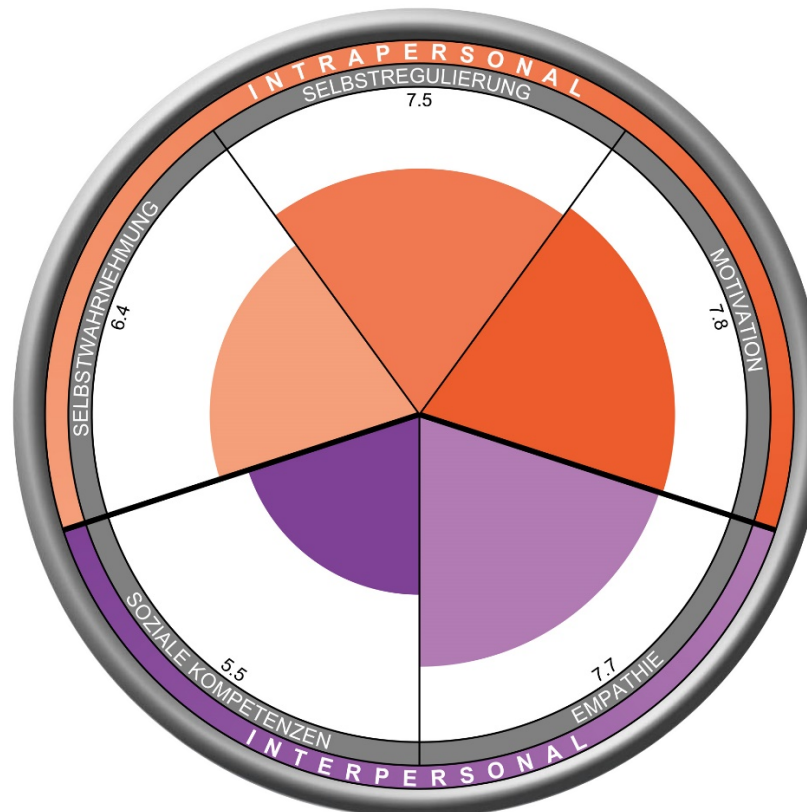
Beziehungsmanagement,
Netzwerke aufbauen
& pflegen

Motivation

Leistungsbereitschaft, sich
über Geld & Status hinaus
für die Arbeit motivieren,
energische & beharrliche
Zielerreichung

Empathie

die Fähigkeit, die
Emotionen anderer zu
verstehen
und mitzufühlen





**Digital Mindset
Experimentierfreude
Kreativität**

Mut bedeutet nicht das Fehlen,
sondern das Überwinden von Angst





Vertrauensbereitschaft Augenhöhe



KONFLIKT Kompetenz



Offenheit Transparenz & Klarheit

A photograph of two people shaking hands in a business setting. The person on the left is wearing a dark blazer, and the person on the right is wearing a dark suit. In the background, a woman with glasses and curly hair is smiling. The image has several semi-transparent colored squares overlaid: a grey square on the left, a green square at the top right, and a blue square below it. A dark teal banner is at the bottom left.

Online-Kommunikation Kooperation und Vernetzung



All your team's messages, files and services in one place.

**Acme Sites**
Matthew Kump

STARRED

#api

#bugs

#cats

#features

#general

#marketing

#mobile

#ui

CHANNELS

#billing

#engineering

#ops

#sales

#support

#web

Create a channel...

DIRECT MESSAGES

slackbot

Carl Benting

JR Rodriguez

Suzie McGeuze

+12 More...

#genera

18

Search

@

☆

...

 **Suzie McGeuze** 2:50 PM
hey everyone, our all-hands will be starting in 10 minutes. If you have any questions in advance, please let me know!

 **github BOT** 2:50 PM
[AcmeStandard:master] 1 new commit by Bort Calort
`3gh1d7c`: don't apply function lints to `/acme_support.php`.

 **Amy Grint** 3:15 PM
If anyone has any questions about the new additions, give me a shout!

 **Carl Benting** 3:23 PM
Question 1: Can they juggle work? I mean literally. Like paper and staplers. 📄📌

 **Lauren Ortiz** 4:10 PM
<https://static-ssl.businessinsider.com/image/54dc4ee369bedd4775ef2753/slack-1year-feb12-2015-dau.gif> (2MB)

**Daily Active User Growth**



Month	Daily Active Users (approx.)
Aug	1k
Sep	2k
Oct	3k
Nov	4k
Dec	5k
Jan	10k
Feb	20k

Channel Info

About This Channel

The #general channel is for team-wide communication and announcements. Your mom is in this channel.

Invite more people to this channel

Find files shared in this channel

Leave #general

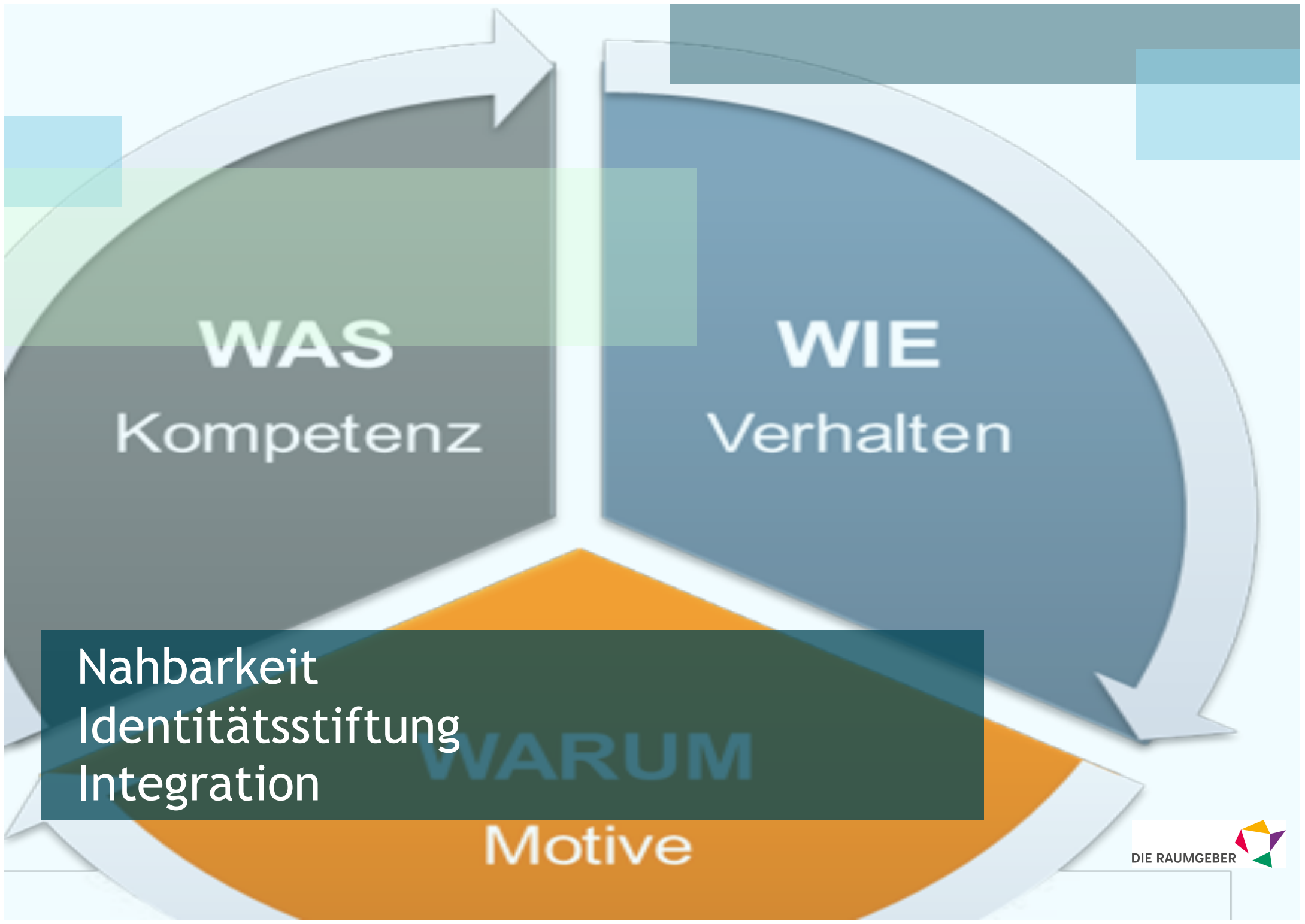
2 Pinned Items

Suzie McGeuze March 3rd, 3:10 PM
thank's everyone, that was a great meeting. Here are the minutes: <http://www.website.com/minutes>

Some Long Named PDF Filename...
13MB PDF File

7/18 Members

Aaron Straup Cope





VIELFALT begrüßen.

What if
we invest in our people
and they leave?

...
What if
we don't
and they stay?



DIAGNOSTIK

Seminare für TEAM-
Entwicklungen

Seminare für Fach- und
Führungskräfte

Assessment im
Rahmen der
Personalauswahl

Anregung zur
Selbstreflexion

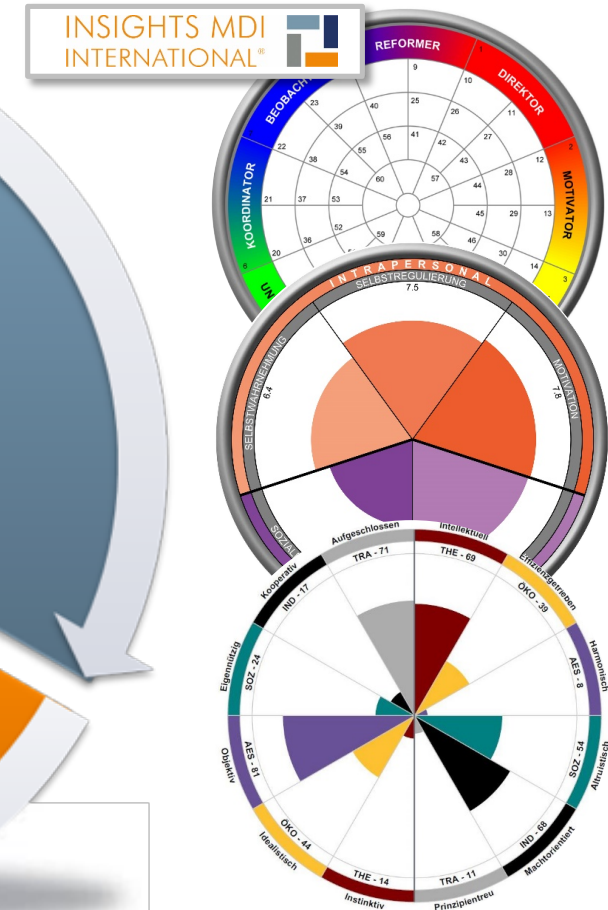
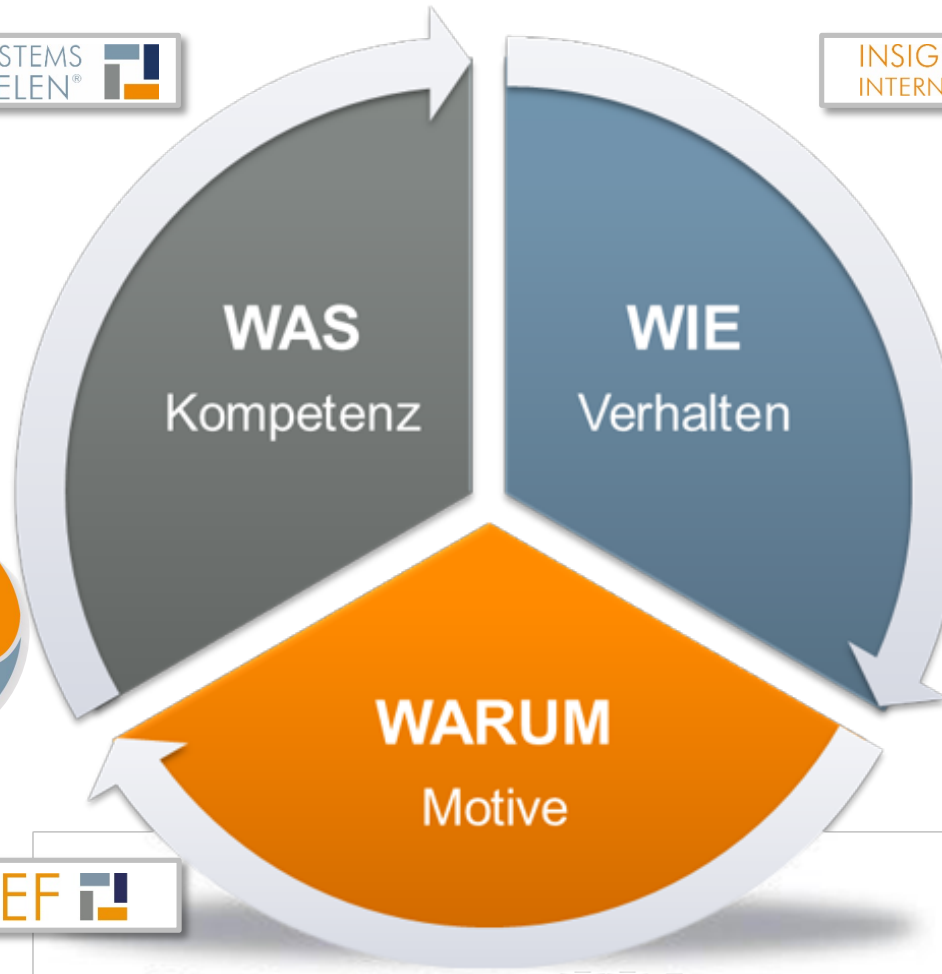
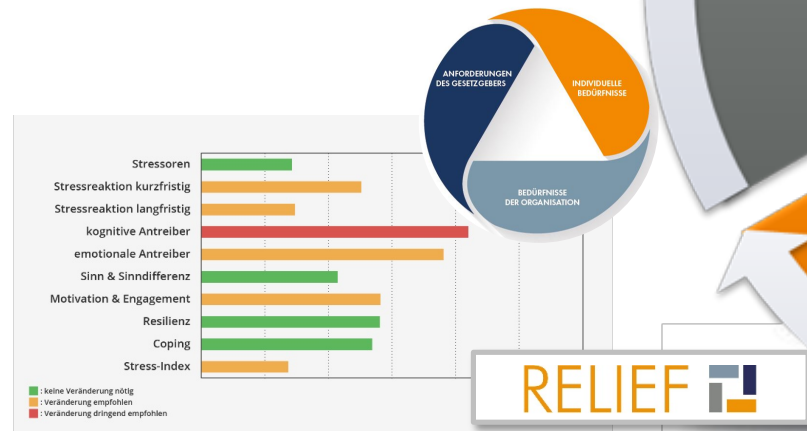
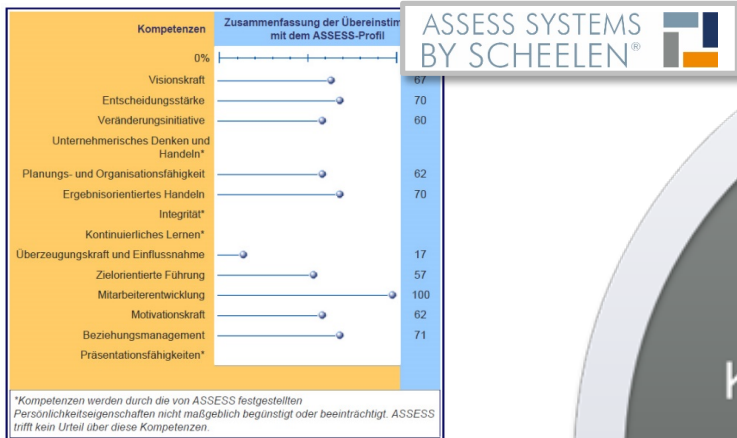
Zusammenstellung von
(Transformations) Teams

Unterstützung
Coaching

Beratung Change

Aufstellung individueller
Personalentwicklungspläne

Management Development Instruments

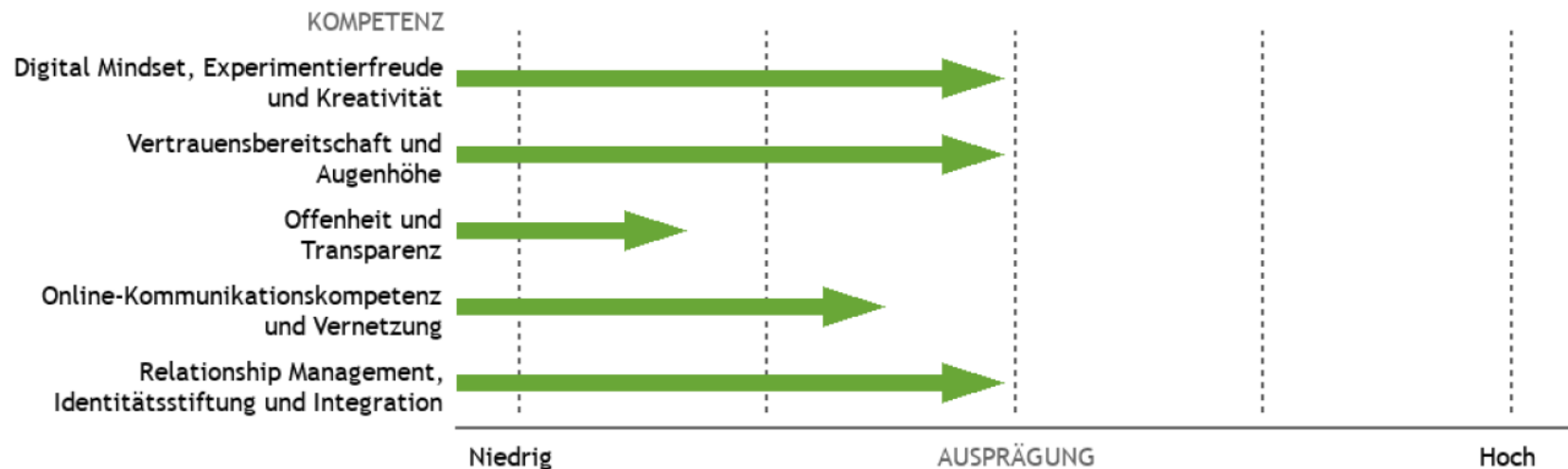




DIGITAL LEADERSHIP

TEST





Aggregiertes Digital Leadership Level



Die Teilnehmergruppe erreicht im Durchschnitt das Level **Emerging Digital Leader**

- Die Gruppe beschäftigt sich allmählich mit den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung.
- Sie zeigt erste Ansätze, eigene Einstellungen, Herangehens- und Verhaltensweisen entsprechend zu verändern.
- Sie weist Potenzial zum Führen in einem agilen Unternehmensumfeld auf, hat jedoch auch einzelne Lernfelder.

Range der Teilnehmergruppe: [-5 ; 23]

Mittelwert: 8,8

A close-up photograph of several hands working with a large pile of colorful LEGO bricks on a white table. One person in the foreground wears a blue sweater and a silver watch. The scene is brightly lit, and the background is slightly blurred, showing other people also engaged in building. The text 'CREDO: PROBIEREN muss erlaubt sein' is overlaid on the bottom half of the image in a white sans-serif font.

CREDO:
PROBIEREN muss erlaubt sein

V

Volatilität

- Geschwindigkeit, Umfang und Dynamik von Veränderungen werden größer, Schwankungsbreite steigt

U

Unsicherheit

- Vorhersehbarkeit und Vorhersagbarkeit von Themen und Ereignissen werden geringer
- Neues entsteht aus dem Nichts und kausale Zusammenhänge werden unklarer

C

Komplexität

- Anzahl von Handlungsmöglichkeiten steigt, allerdings nehmen auch widersprüchliche Interessen und Dilemmata zu

A

Mehrdeutigkeit

- Die Welt wird „unscharf“ – Rahmenbedingungen Voraussetzungen etc. werden schwerer greifbar und Informationen sind auf mehreren Wegen interpretierbar

Welche Unternehmensbereiche unterliegen am stärksten einem Wandel?

- Organisationsstruktur
- **Führung**
- Kultur
- Mitarbeiterengagement
- Weiterbildung



Welche HR-Prozesse gewinnen im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung?

- **Führung und Kultur-Management (65%)**
- Organisationsentwicklung und Transformation Management (59%)
- Interne Digitalisierung (48%)
- Strategische Personalplanung (46%)
- Employer Branding/Sourcing (37%)
- Aus- und Weiterbildung (37%)



Die Digitalisierung ist der Hauptgrund, weshalb mehr als die Hälfte aller Fortune 500 Unternehmen seit 2000 verschwunden sind.

Pierre Nanterme, CEO Accenture