

# Führung in der VUKA Welt

Bestandsaufnahme

---

Agiler werden heißt...

---

Direkt anwenden

---

## *Format*

- + Beraterinput
- + Workshop

## *Für wen?*

- + Hierarchieübergreifende Führungsteams

## *Warum?*

- + Um ein gemeinsames Verständnis der erlebten VUKA-Phänomene und der Herausforderungen für Führung zu schaffen.
- + Um die geteilte Verantwortung für gelingende Führung in Organisationen zu thematisieren und zu adressieren

## *Warum jetzt?*

- + Weil die aktuellen VUKA-Herausforderungen einen konstruktiven Diskurs über Verantwortung für Führung in Organisationen mehr denn je notwendig machen

## *Inhalte*

- + Impulsvortrag „Führung im Wandel“
- + Die 3 Kernkompetenzen agiler Unternehmen
- + Führung im Spannungsfeld zwischen Person und Organisation
- + Identifikation der erfolgskritischen Herausforderungen für Führung
- + Bearbeitung der Entwicklungsfelder des Führungsteams aus individueller und organisationaler Sicht, mit agilen Methoden

## *Bestandsaufnahme*

Die Phänomene, die unter dem Stichwort VUKA (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) derzeit viel Aufmerksamkeit erhalten, sorgen dafür, dass Führung – auf die herkömmliche Weise organisiert – zunehmend nicht mehr adäquat für die Dinge sorgen kann, die Organisationen für ein weiteres Bestehen benötigen. Neue Märkte, neue Mitbewerber, zunehmende Datenflut, kürzere Halbwertszeit von strategischen Zielvorgaben, ein Auseinanderdriften von operativer Ebene und oberem Management sowie die gestiegene Erwartung nach sinnvoller Gestaltung eines Arbeits-Lebens-Modell machen ein Innehalten und Hinschauen notwendiger denn je.

Der Workshop startet mit einer Bestandsaufnahme der erlebten, aktuellen Herausforderungen für Führung und Führungskräfte durch das Führungsteam. Bereits hier kommen agile Methoden zum Einsatz. Die strukturierte und differenzierte Betrachtung von sowohl intern als auch extern ausgelösten Spannungen konkretisiert die teils nebulöse Bedeutung der VUKA-Thematik.

---

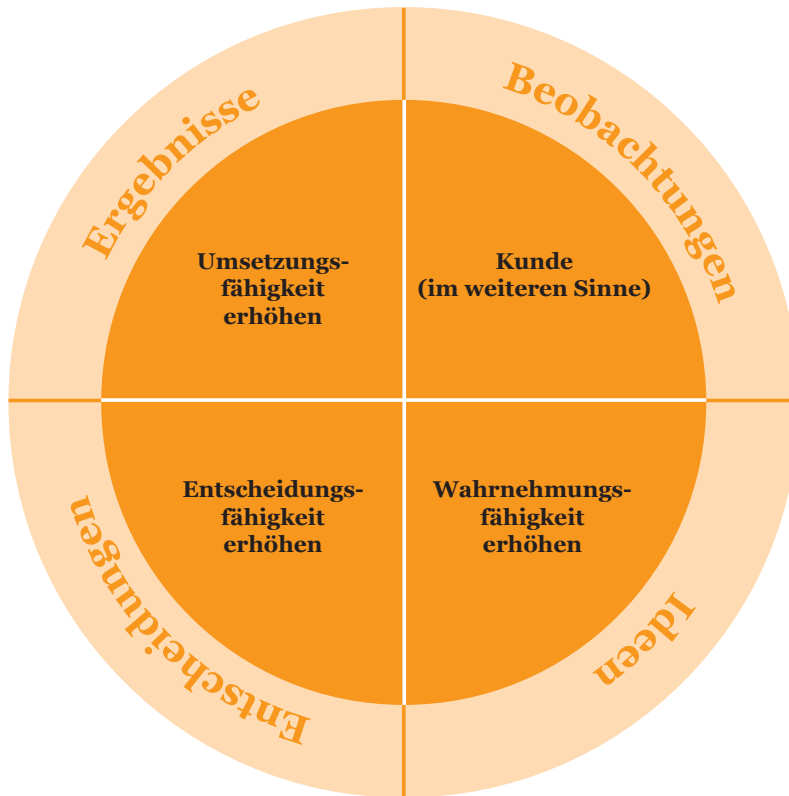
### Bestandsaufnahme

Agiler werden heißt...

Direkt anwenden

---

## Agiler werden heißt...



Vor dem Hintergrund des mentalen Modells der geteilten Verantwortung für Führung zwischen Führungskraft und Organisation werden Herausforderungen identifiziert und in eine zielgerichtete Bearbeitung überführt. Dabei wird zwischen individuellen und organisationalen Entwicklungsfeldern unterschieden. Im Mittelpunkt des Workshops steht der aufeinander bezogene Diskurs im Führungsteam um die zentralen Fragen:

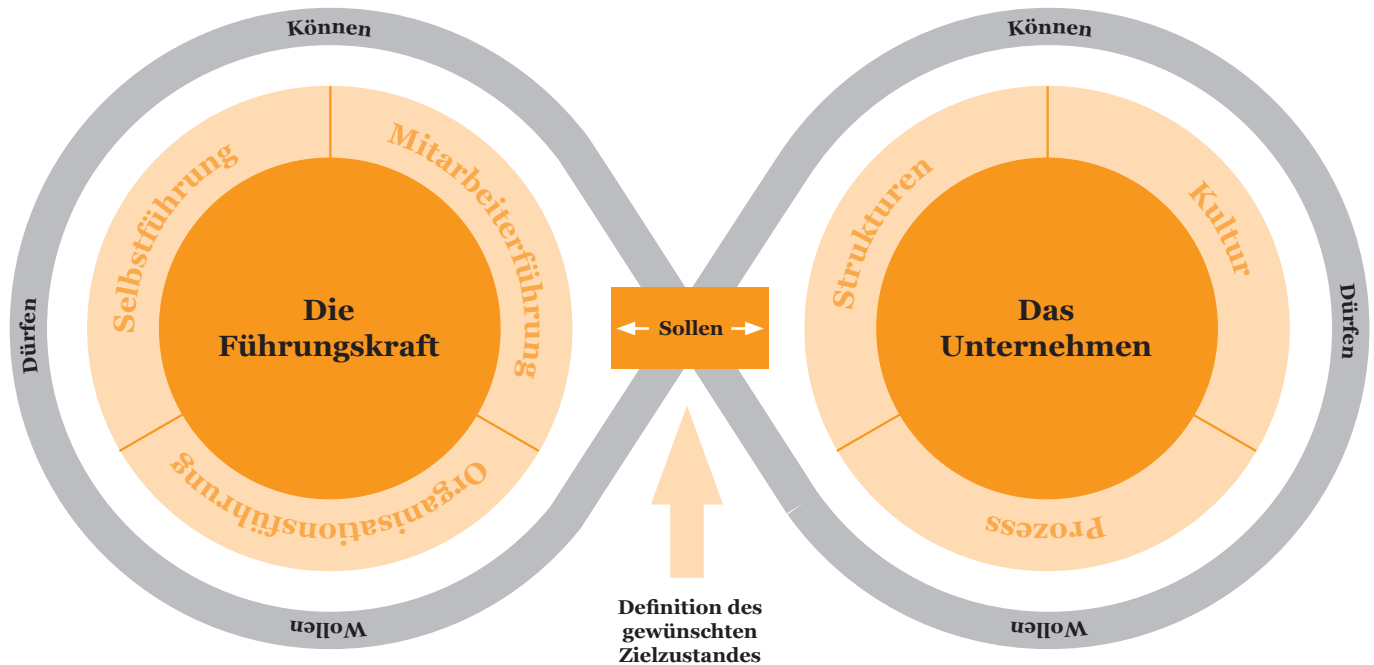
- + „Was braucht die Organisation von der Führungskraft?“
- + „Was braucht die Führungskraft von der Organisation?“

Bestandsaufnahme

Agiler werden heißt...

Direkt anwenden

## Direkt anwenden



Parallel zur Ableitung konkreter Entwicklungs- und Lernmaßnahmen werden durch das vertiefte Kennenlernen der Process One-Toolbox „Agile Führungsinstrumente“ Kernaspekte von Agilität ausgewählt und trainiert, die für dieses Führungsteam von besonderer Relevanz sind.

Die Bearbeitung der eigenen Entwicklungsfelder im Workshop erfolgt bereits durch den Einsatz agiler Methoden. Dadurch machen die Teilnehmer dieses Workshops erste Erfahrungen in der Anwendung agiler Tools und Instrumente und können diese Erfahrungen in die spätere Umsetzung der agilen Tools in der Organisation einfließen lassen.