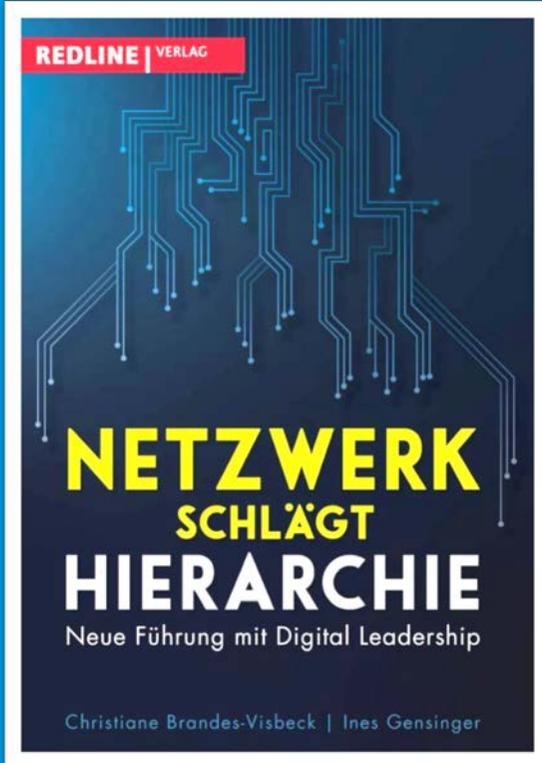


RETHINKING LEADERSHIP. IN FÜNF AKTEN.  
VON CHRISTIANE BRANDES-VISBECK  
AHOI INNOVATIONEN GMBH

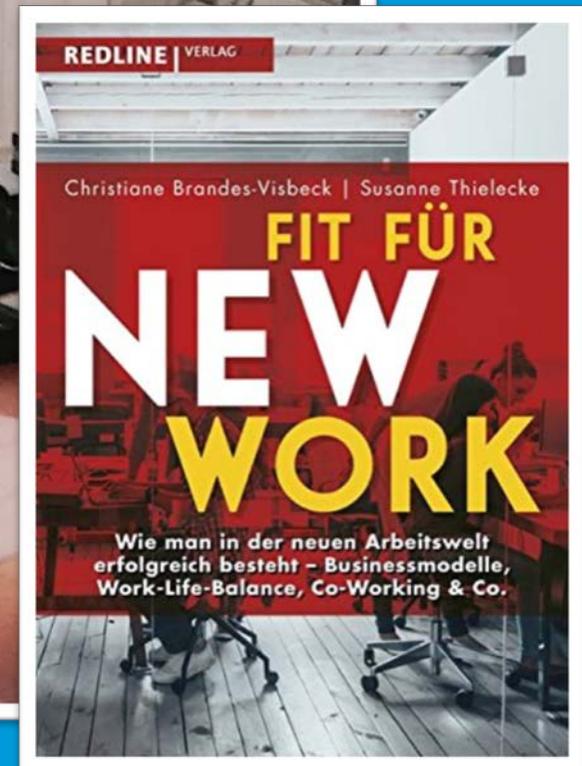
@ChristianeAhoi

SWISS SOCIAL COLLABORATION SUMMIT  
ZÜRICH | 12.11.2019





Hamburg 1993

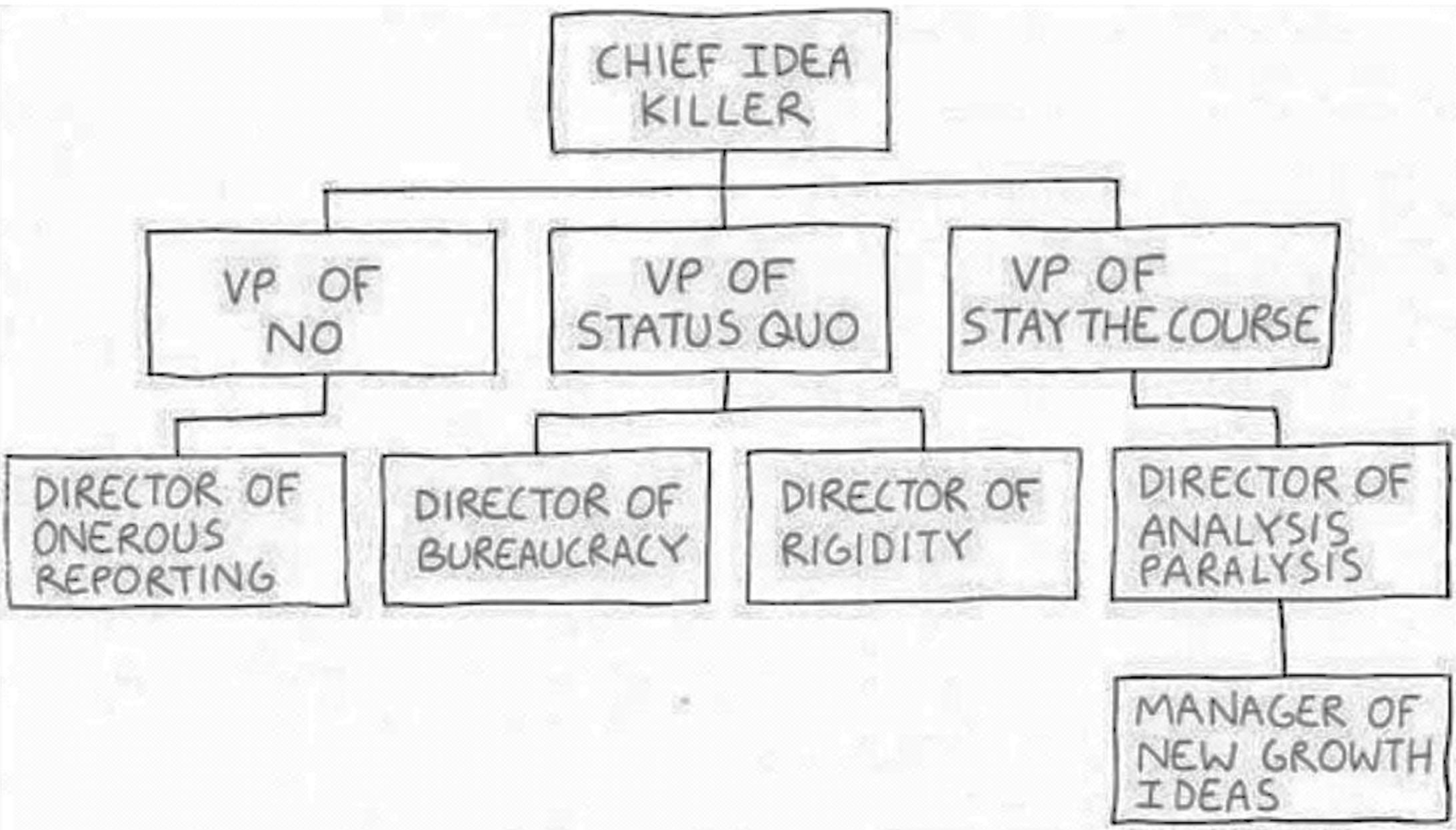


V OLATIL

U NSICHER

K OMPLEX

A MBIVALENT

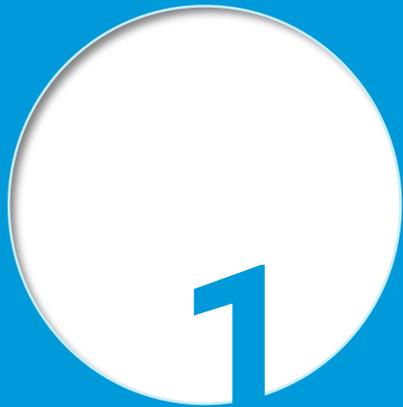


re:publica

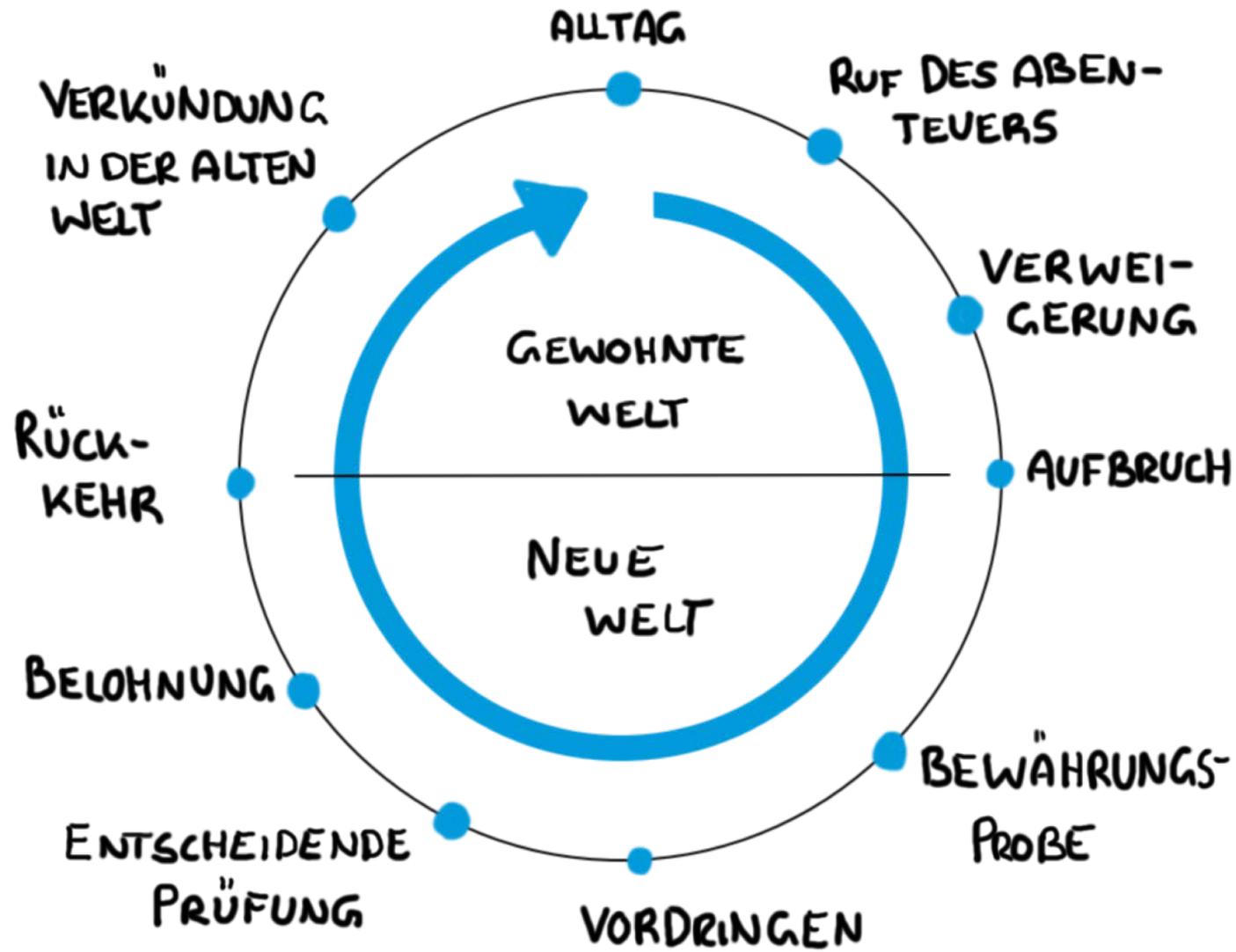
TROTZDEM!

WIR NEHMEN DIE HERAUSFORDERUNG AN.

Das Ob  
den wir  
trabe n  
internat  
bis her  
Ansch  
Aben



AKT 1 | Wir sind mutig.  
Wir begeben uns auf eine Heldenreise in die Zukunft





WIR SIND MUTIG UND SICHTBAR



WIR MACHEN DAS BESTE AUS ALLEM



"Failure is an opportunity to grow"

## GROWTH MINDSET

"I can learn to do anything I want"

"Challenges help me to grow"

"My effort and attitude determine my abilities"

"Feedback is constructive"

"I am inspired by the success of others"

"I like to try new things"

"Failure is the limit of my abilities"

## FIXED MINDSET

"I'm either good at it or I'm not"

"My abilities are unchanging"

"I don't like to be challenged"

"I can either do it, or I can't"

"My potential is predetermined"

"When I'm frustrated, I give up"

"Feedback and criticism are personal"

"I stick to what I know"

WIR WOLLEN MEHR WISSEN UND WACHSEN

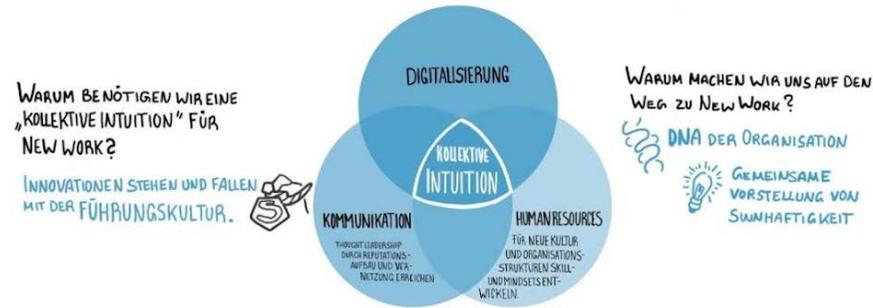




# TEAM-TRANSFORMATION IN DER VUKA-WELT GESTALTEN



# #kollektiveintuition



WARUM BENÖTIGEN WIR EINE  
„KOLLEKTIVE INTUITION“ FÜR  
NEW WORK?

INNOVATIONEN STEHEN UND FALLEN  
MIT DER FÜHRUNGSKULTUR.

WARUM MACHEN WIR UNS AUF DEN  
WEG ZU NEW WORK?

DNA DER ORGANISATION  
GEMEINSAME  
VORSTELLUNG VON  
SINNHAFTIGKEIT



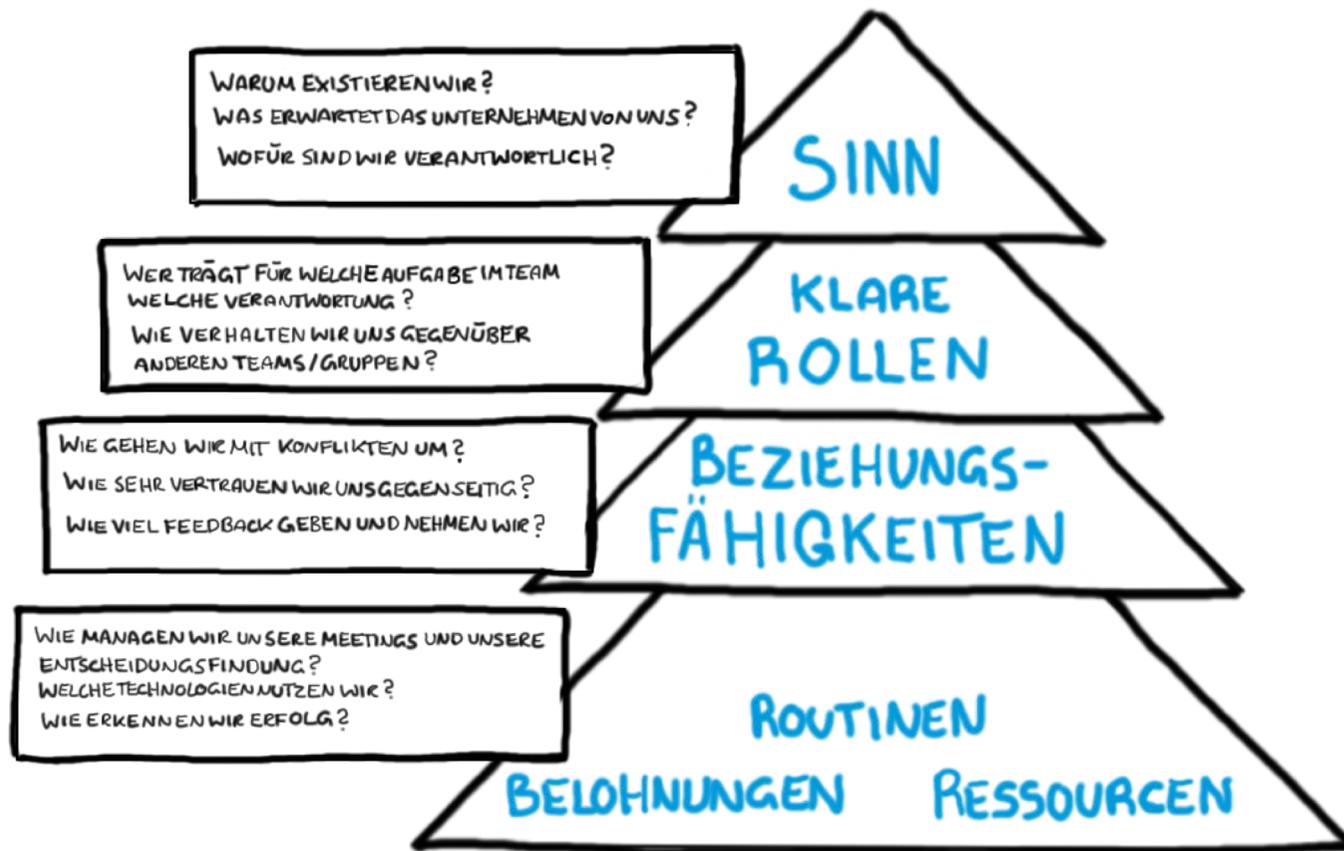
WAS WOLLEN WIR MIT NEW WORK  
ERREICHEN?

EIN VERSTÄNDNIS FÜR DIGITALE ANFORDERUNGEN DER  
NEUEN ARBEITSWELT ENTWICKELN.

DIE INDIVIDUELLE VERANTWORTUNG  
DES EINZELNEN MUSS WACHSEN.

ALS FÜHRUNGSKÄPFT MIT PERSONAL BRANDING  
EINE REPUTATION AUFBAUEN.

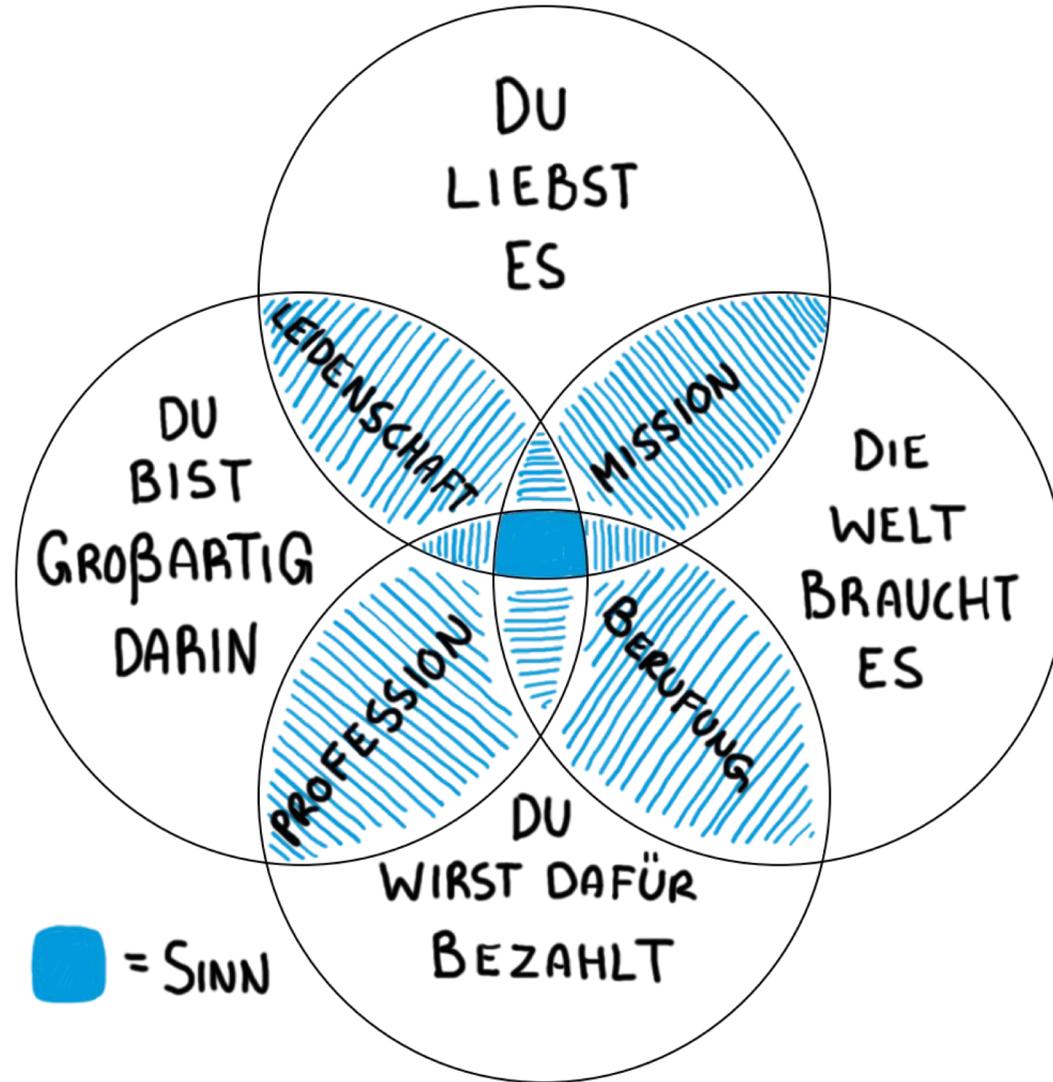
UNSERE GEMEINSAME HELDENREISE



TEAM-PYRAMIDE NACH CAROLE LYLES SHAWS



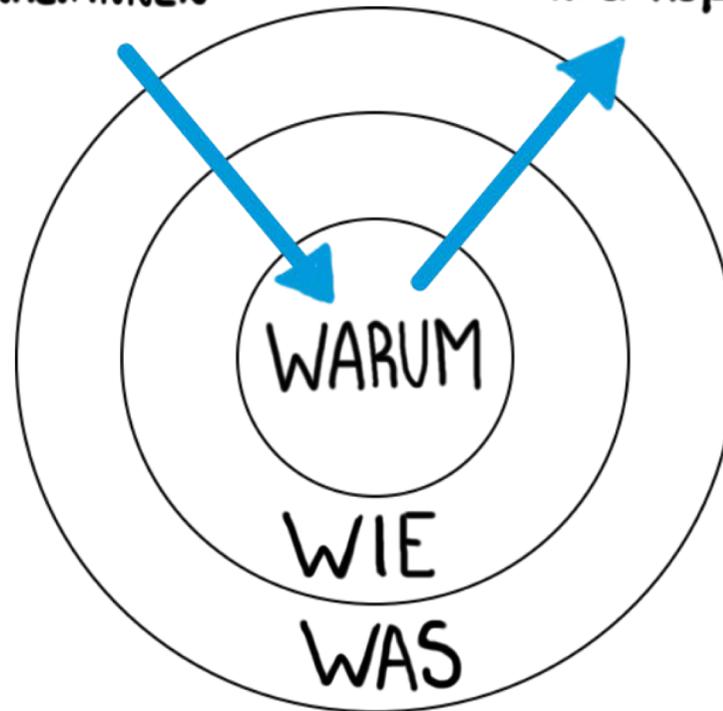
AKT 2 | Beginnen wir mit dem WARUM.  
Sinnhaftigkeit als Veränderungstreiber





KONVENTIONELL  
VON AUßEN  
NACH INNEN

BEMERKENSWERT  
VON INNEN  
NACH AUßEN



WARUM? DER  
SINN

WIE? DER  
PROZESS

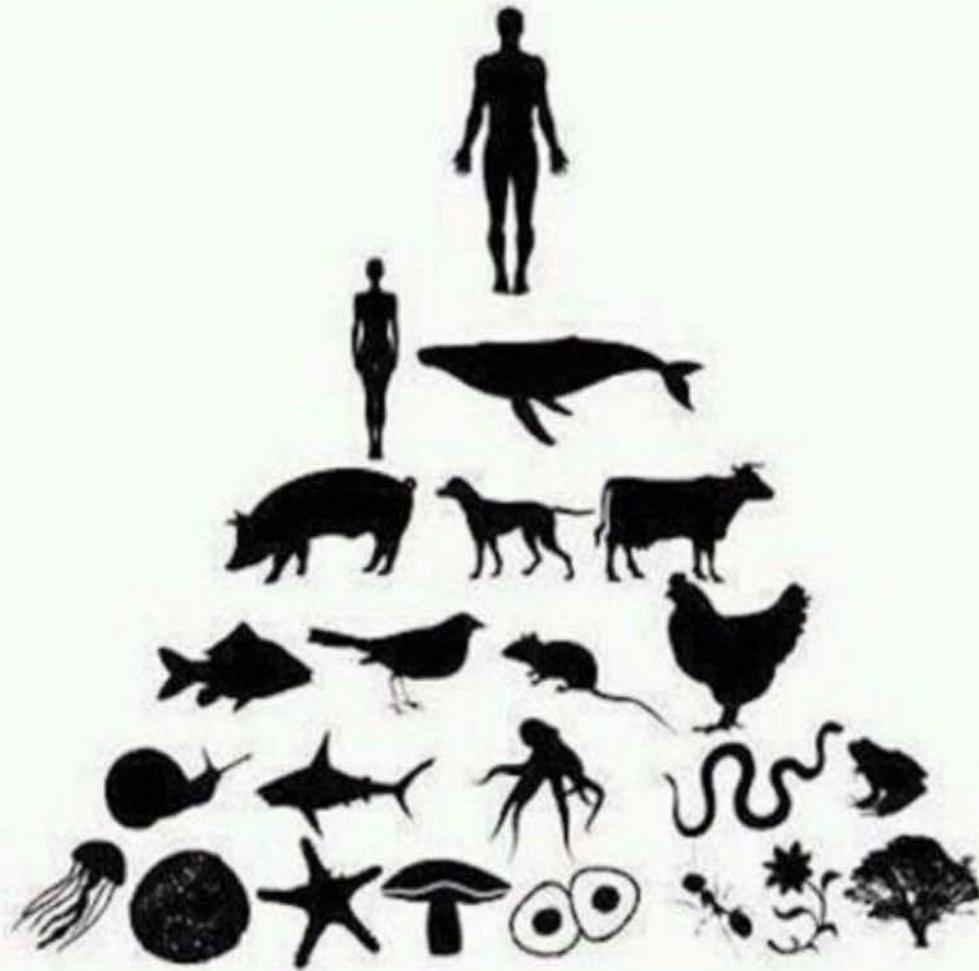
WAS? DAS  
RESULTAT  
AUS  
WARUM

THE GOLDEN CIRCLE NACH SIMON SINEK

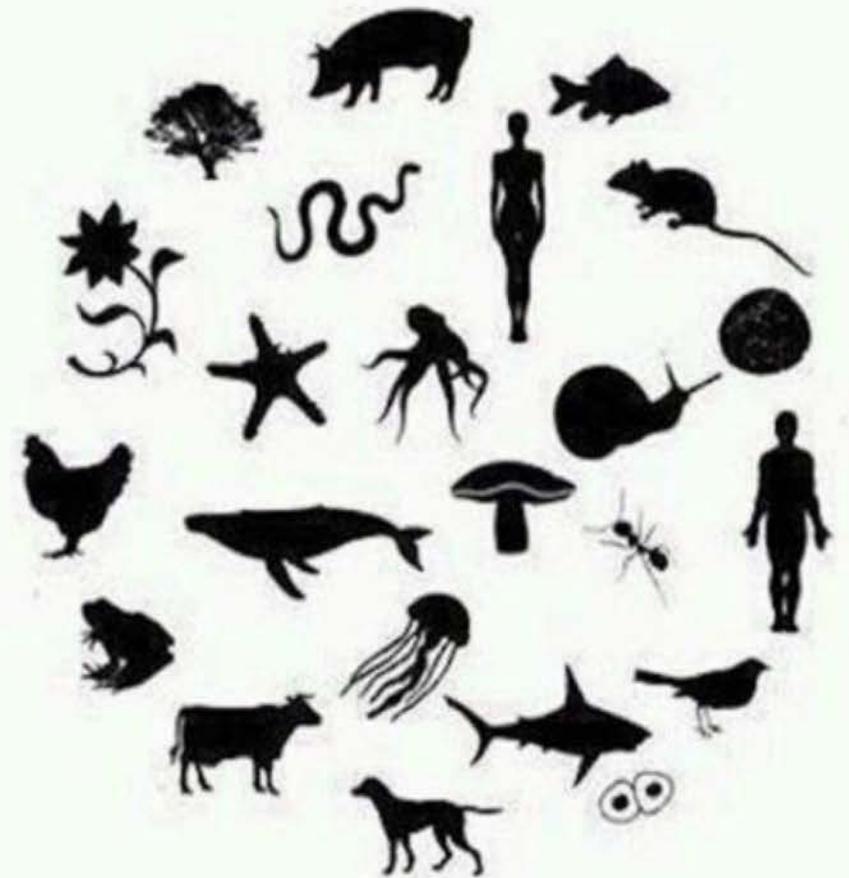


AKT 3: Gestalten wir das WIE.  
Führung ist keine Position, sondern eine Rolle.

# EGO



# ECO







- ▷ STELT ANFORDERUNGEN
- ▷ VERLÄSST SICH AUF AUTORITÄT
- ▷ ERTEILT EIN ULTIMATUM
- ▷ SAGT "ICH"
- ▷ NUTZT MENSCHEN
- ▷ NIMMT ANERKENNUNG
- ▷ GIBT ANDEREN SCHULD
- ▷ SAGT "MACHT IHR MAL"
- ▷ NUR MEIN WEG ZÄHLT



- ▷ COACHT
- ▷ VERLÄSST SICH AUF WOHLWOLLEN
- ▷ ERZEUGT BEGEISTERUNG
- ▷ SAGT "WIR"
- ▷ FÖRDERT MENSCHEN
- ▷ GIBT ANERKENNUNG
- ▷ ÜBERNIMMT VERANTWORTUNG
- ▷ SAGT "LASST UNS LOSLEGEN"
- ▷ STÄRKE IM TEAMWORK

# DIGITAL LEADERSHIP

Sofie Sandell  
www.sofiesandell.com  
@Soffi\_Propp

www.SofieSandell.com  
Leadership. Creativity. Social Media Impact.

40%  
OF THE WORLD'S  
POPULATION IS  
**ONLINE**  
(2013)

## THE NEW CURRENCY

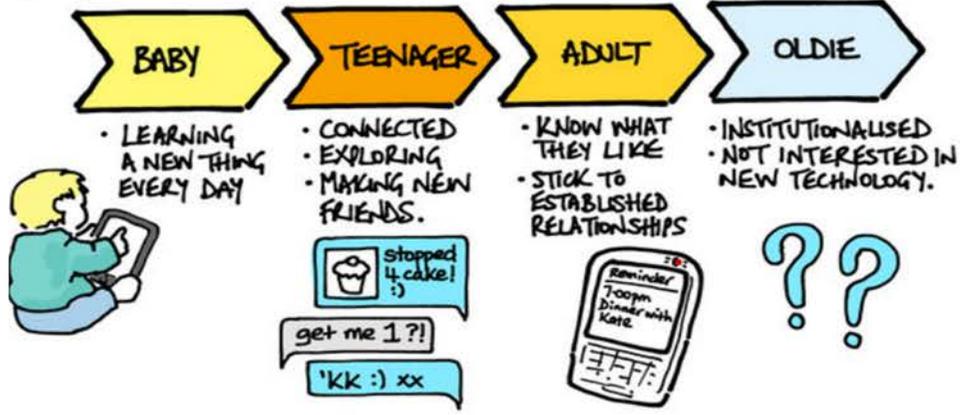


**SHARE**  
WHAT ARE YOUR VALUES?  
WHAT IS YOUR STORY?

GREAT LEADERS  
**LISTEN**  
ARE OPEN TO NEW IDEAS  
**ENGAGE**  
BUILD TRUST  
TELL THE STORY  
**INSPIRE**

BAD ideas and  
GREAT ideas can  
look the same -  
DON'T JUDGE  
TOO EARLY

## DIGITAL ATTITUDES:



YOUR BRAND IS WHATEVER  
PEOPLE SAY  
ABOUT YOU  
Illustration: Three smiley faces (happy, neutral, sad)



There's no gold medal for being 'most negative'

sketchnote by Jargonautical

# Digital Transformation Leaders vs. Other Senior Executives

Average of Statistically Significant Differences in Psychometric Scale Scores

34%

## INNOVATIVE

- Think "outside the box"
- Challenge traditional approaches
- Open to new things
- Generate innovative solutions
- Inquisitive
- Abstract thinking style

32%

## DISRUPTIVE

- Cut through bureaucracy
- Go against the grain
- Independently minded
- Entrepreneurial spirit
- Willing to take calculated risks

23%

## BOLD IN LEADERSHIP

- Take initiative and test limits
- Identify limitations
- Lead from the front
- Decisive

21%

## SOCIALLY ADEPT

- Socially confident
- Seek to understand people
- Adapt to different audiences

16%

## DETERMINED

- Achievement-oriented
- Seek high levels of activity
- Optimistic

# Führung im digitalen Zeitalter mit der Digital Leadership Canvas

Unternehmen, Organisation, Projekt

Name, Datum

## Meine Management- und Leadership Qualitäten

**TREIBER:**  
Welche Vorstellungen, Werte, Fähigkeiten und Kenntnisse zeichnen meine Führungsqualitäten aus? Was treibt mich an? Was macht mich zum Vorbild?

2

## Mein Digital Leadership Style

**SUPERKRÄFTE:**  
Welche Aspekte von Digital Leadership lebe ich bereits? Welche meiner Vorstellungen, Werte, Kenntnisse und Fähigkeiten sind meine Superkräfte, mit denen ich als Digital Leader mein Team zum Erfolg führen kann?

3

## Mein Leadership Netzwerk

**RESSOURCEN:**  
Wer sind meine Wegbegleiter, Förderer, Fans und Supporter?

4

## Wie erleben andere meinen Leadership Style?

**PERSPEKTIVWECHSEL:**  
Womit motiviere ich sie? Warum unterstützen sie mich? Welche meiner Vorstellungen, Werte, Kenntnisse und Fähigkeiten zeichnen mich aus ihrer Sicht als Digital Leader aus?

5

## Unsere Vision von Digital Leadership

**LEITBILD:**  
Digital Leader sind disruptiv, innovativ, mutig in der Führung, sozial hoch kompetent und entschlossen. Sie entwickeln und teilen ihre Vision mit dem Team und befähigen andere. Sie geben Kontrolle auf und orchestrieren Möglichkeiten. Sie arbeiten mit Daten und ihrer Intuition. Sie sind skeptisch in der Sache und offen Menschen und neuen Ideen gegenüber.  
(Hier können Sie weitere Punkte ergänzen oder genannte Punkte streichen)

1

## Meine / unsere Herausforderungen

**ANALYSE:**  
Wie werden wir als Digital Leader zur Brücke von der klassischen in die digitale Welt? Wo liegen meine / unsere Schwierigkeiten, unsere Vision zu leben und unsere Ziele (Feld 1) zu erreichen?

6

## Mein / unser Entwicklungsbarometer

**MONITORING:**  
Wie lassen sich unsere Fortschritte zur Digital Leadership messen? Wie definieren wir unsere Fortschritte? Wie belohnen wir uns?

8

## Meine / unsere Lösungen

**MASSNAHMEN:**  
Welchen Entwicklungsbedarf habe ich/haben wir? Über welche Ressourcen verfüge ich / verfügen wir, um meinen / unseren Herausforderungen (Feld 6) zu begegnen? Welche Maßnahmen muss ich / müssen wir ergreifen, um unsere Ziele (Feld 1) zu erreichen?

7

# Führung im digitalen Zeitalter Digital Leadership Canvas

Unternehmen, Organisation, Projekt

Name, Datum

## Meine Management- und Leadership Qualitäten

TREIBER:  
Welche Vorstellungen, Werte, Fähigkeiten und Kenntnisse zeichnen meine Führungsqualitäten aus? Was treibt mich an? Was macht mich zum Vorbild?

- offene Kommunikation
- Empathie
- Optimismus
- Überblick
- fundierte Wissens-  
grundlage

## Mein Digital Leadership Style

SUPERKRÄFTE:  
Welche Aspekte von Digital Leadership liebe ich bereits? Welche meiner Vorstellungen, Werte, Kenntnisse und Fähigkeiten sind meine Superkräfte, mit denen ich als Digital Leader mein Team zum Erfolg führen kann?

Optimismus  
Lösungsorientiert  
(Improvisation)

## Mein Leadership Netzwerk

RESSOURCEN:  
Wer sind meine Wegbegleiter, Förderer, Fans und Supporter?

- GF & BL
- Freunde
- Team
- Coach

## Wie erleben andere meinen Leadership Style?

PERSPEKTIVWECHSEL:  
Womit motiviere ich sie? Warum unterstützen sie mich? Welche meiner Vorstellungen, Werte, Kenntnisse und Fähigkeiten zeichnen mich aus ihrer Sicht als Digital Leader aus?

## Unsere Vision von Digital Leadership

LEITBILD:  
Digital Leader sind disruptiv, innovativ, mutig in der Führung, sozial hoch kompetent und entschlossen. Sie entwickeln und teilen ihre Vision mit dem Team und bestmöglichen Möglichkeiten. Kontrolle auf und orchestrieren Möglichkeiten. Sie arbeiten mit Daten und ihrer Intuition. Sie sind skeptisch in der Sache und offen Menschen und neuen Ideen gegenüber. (Hier können Sie weitere Punkte ergänzen oder genannte Punkte streichen)

- Wissen verfügbar aktivierend
- Wissen existieren bewerten/teilen
- mehr Gespräche aktivierend
- Kognitives direkt besprechen

## Meine / unsere Herausforderungen

ANALYSE:  
Wie werden wir als Digital Leader zur Brücke von der klassischen in die digitale Welt? Wo liegen meine/unsere Schwierigkeiten, unsere Vision zu leben und unsere Ziele (Feld 1) zu erreichen?

- Brücke zwischen GF & Team
- Kulturen
- Budgets

## Mein / unser Entwicklungsbarometer

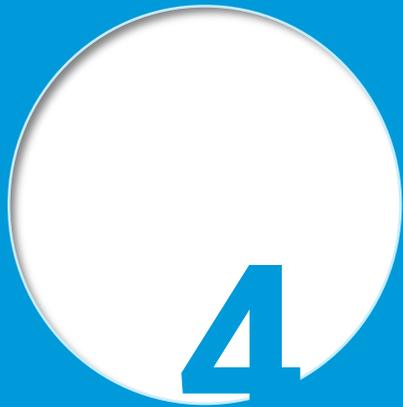
MONITORING:  
Wie lassen sich meine/unsere Leadership messen? Wie definieren wir uns?

- Grundwerte Konzepte
- Teamgefühl
- Teamarbeit

## Meine / unsere Lösungen

MASSNAHMEN:  
Welchen Entwicklungsbedarf habe ich/haben wir? Über welche Ressourcen verfüge ich/verfügen wir, um meinen/unsere Herausforderungen (Feld 6) zu begegnen? Welche Maßnahmen muss ich/müssen wir ergreifen, um unsere Ziele (Feld 1) zu erreichen?

- Zeit
- Coaching
- Kommunikation - Kultur



AKT 4 | Machen wir weiter mit dem WAS.  
Erzählen wir Geschichten über unsere Zukunft.



KINDERN ERZÄHLT  
MAN GESCHICHTEN  
ZUM EINSCHLAFEN.



ERWACHSENEN  
DAMIT SIE  
AUFWACHEN.

- JORGE BUCAY



# NEUE Narrative BRAUCHT DAS LAND

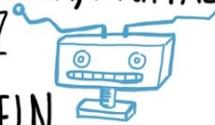
I. DEN WANDEL ANERKENNEN,  
AMBIDEXTRIE LEBEN.



II. DIVERSITÄT ANERKENNEN UND FÜR  
INNOVATIONEN EINSETZEN.



III. KOLLEKTIVE INTUITION MIT NEW WORK, DIGITAL  
LEADERSHIP UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ



IV. NEUE NARRATIVE ENTWICKELN



V. SICHTBAR SEIN,  
ERFOLGE UND SCHEITERN ALS LEARNING FEIERN.



# Zukunfts Narrative

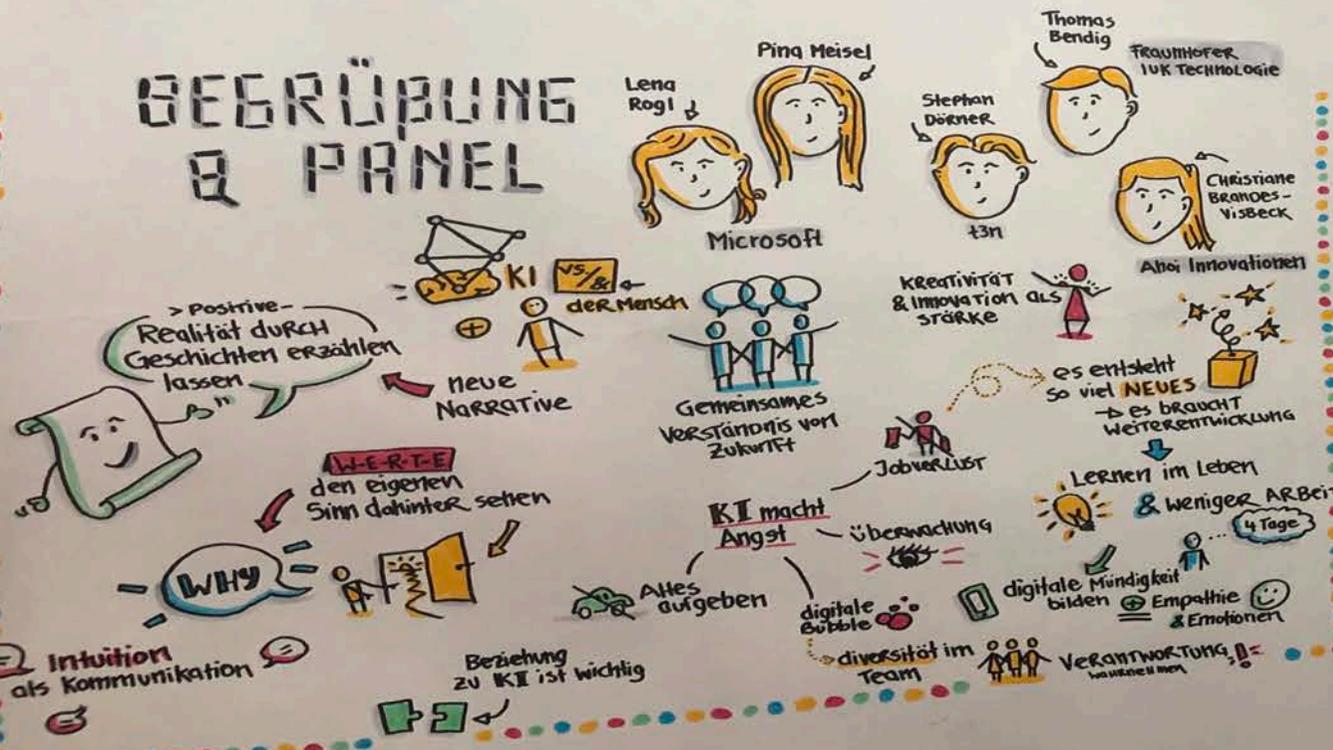
# W-O-R-K-S-H-O-P #KINarrative

BERLIN  
26. Juli 2019



Zeit, die Zukunft zu Gestalten. Gemeinsam

## BEGRÜßUNG & PANEL



## LIGHTNING TALK





Akt 5 | Eines haben wir auf jeden Fall gelernt:  
Unperfektsein gehört dazu.

# BERLIN

Wir können alles.  
Außer...



WIR SCHAFFEN DAS. GEMEINSAM.

15  
Kt  
9,90  
990

**VIELEN DANK.**

CHRISTIANE BRANDES-VISBECK  
AHOI INNOVATIONEN GMBH  
D-20457 HAMBURG. ZIPPELHAUS 4  
[christiane.brandes@ahoi-consulting.de](mailto:christiane.brandes@ahoi-consulting.de)  
0175 4124427



Die deutschsprachigen Zeichnungen sind von Stephanie Kowalski