



## Alles VUKA oder was? Herausforderungen an Führungskräfte in agilen Zeiten

Schon vor rund 2500 Jahren wusste Heraklit, dass alles einem stetigen Wandel ausgesetzt ist. Nichts Neues also. Im Moment nehmen allerdings Geschwindigkeit und Tiefe der Veränderungen so sehr an Fahrt auf, dass sie das Lebensgefühl einer ganzen Generation prägen – und Organisationen vielfach an die Grenzen ihrer Belastbarkeit bringen. Angesichts der dramatischen Zunahme von

**V**olatilität

**U**nsicherheit

**K**omplexität und

**A**mbiguität

spricht man von einer **VUKA**-Welt, die fast allen Organisationen ganz neue Reaktionsformen und -tempi abverlangt. Treiber dieser Entwicklung sind nicht nur der rapide Fortschritt auf technologischem Gebiet (Stichwort Digitalisierung) und die sich schnell verändernden Markt- und Konkurrenzsituationen auf zunehmend globalisierten Märkten, sondern auch gesellschaftliche Entwicklungen wie z.B. der demografische Wandel, der damit einhergehende Fachkräftemangel, gesetzliche Veränderungsvorgaben usw.

Früher ging es primär darum, qualitativ hochwertige Produkte oder Dienstleistungen zu liefern und die dazu erforderlichen Prozesse zu optimieren, heute darüber hinaus darum, ständige Beweglichkeit ohne Qualitäts- oder Identitätsverluste als Normalform unternehmerischen Handelns zu begreifen und sich entsprechend zu positionieren. Dies hat unmittelbare Konsequenzen für das Design und die Führung von Organisationen.

**V**olatilität ist beispielsweise zu begegnen mit einer erhöhten Agilität, **U**nsicherheit mit der Fähigkeit, diese zu absorbieren und in eine neue Fehler- und Teamkultur zu überführen, **K**omplexität mit neuen Arbeits- und Interventionsmethoden (Stichwort „New Work“) und **A**mbiguität mit einer erhöhten Resilienz gegenüber Zielkonflikten.

Kurz: Es geht nicht mehr nur um Management als Arbeit im System, sondern vor allem um Management als Arbeit am System. Gerade eine dem operativen Geschäft übergeordnete Organisationseinheit wie eine Verwaltung, die eine Stadt oder ein Land unterstützen und sich gleichzeitig selbst betreiben muss, sollte sich der neuen Anforderungen bewusst sein.

Soweit die (im Detail gar nicht) trockene Theorie. In der Praxis geht es in dem drei- bis vierstündigen Werkstattkonzept vor allem darum, einige VUKA-Prinzipien kennenzulernen, erlebbar zu machen und anhand verschiedener Stationen spielerisch als neue Handlungschancen zu begreifen.

### **Zielgruppe**

Alle Führungskräfte

### **Seminarziel**

Gemeinsame Einwicklung eines rollenklaren Führungsverständnisses angesichts volatiler, unsicherer, komplexer und ambiger Bedingungen in Gegenwart und Zukunft.

### **Seminarinhalt**

In drei Online-Einheiten à 2 h werden die VUKA-Prinzipien vorgestellt und auf die damit verbundenen Herausforderungen der Führung bezogen. Ein daran anschließendes Einzelcoaching (1 h) sichert individuelle Vertiefungsmöglichkeiten.

### **Schwerpunkte**

VUKA - volatile, unsicher, komplex, ambig - was heißt das für mich?

systemisches Führungsverständnis

Rollenklarheit zwischen Stabilisierung und Innovation

### **Seminarkürzel: 4VM5 AZ1**

**digitale Workshops** am 02.03.2021 von 10:00 bis 12:00 Uhr, am 04.03.2021 von 14:00 bis 16:00 Uhr und am 05.03.2021 von 10:00-12:00 Uhr

sowie

**Einzelcoachings** per Telefon oder digital am 08.03.2021 von 8:00 bis 14:00 Uhr und am 12.03.2021 von 8:00-14:00 Uhr

### **Meldeschluss: 17.01.2021**

### **Seminarkürzel: 4VM5 AZ2 O**

**digitale Workshops** am 27.04.2021 von 10:00 bis 12:00 Uhr, am 29.04.2021 von 14:00 bis 16:00 Uhr und am 30.04.2021 von 10:00-12:00 Uhr

sowie

**Einzelcoachings** per Telefon oder digital am 03.05.2021 von 8:00 bis 14:00 Uhr und am 04.05.2021 von 8:00-14:00 Uhr (pro Person 1 h)

### **Meldeschluss: 10.03.2021**