

GUTES FÜHREN IM DIGITALEN ZEITALTER.

Ein Impuls



DIGITALISIERUNG

GLOBALISIERUNG

**„BÜRGER-
EMANZIPATION“**

**EXPONENTIELLER
TECHNOLOGISCHER
FORTSCHRITT**

KLIMAWANDEL

**„MITARBEITENDEN-
EMANZIPATION“**

WILLKOMMEN IN DER „VUCA-WELT“.



VUCA-WELT

volatil, unsicher,
komplex,
mehrdeutig

VOLATILE
UNCERTAIN
COMPLEX
AMBIGUOUS



VUCA-WELT

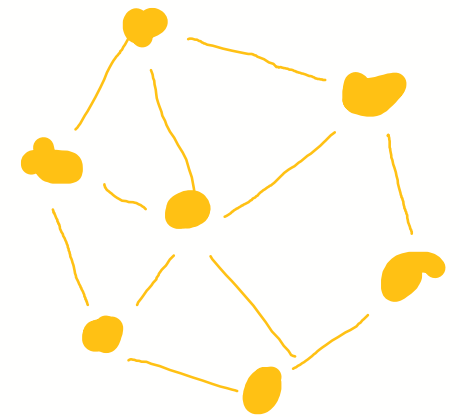
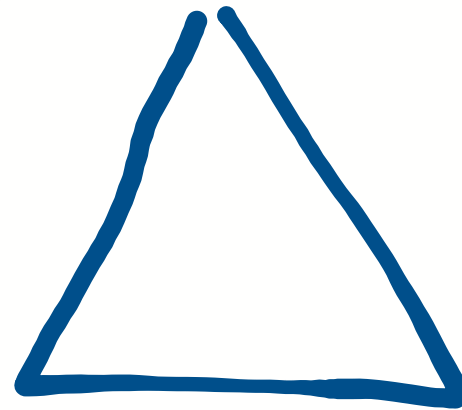
volatil, unsicher,
komplex,
mehrdeutig

2 Prinzipien von
Organisationen,
um damit
umzugehen.

#1 VON PYRAMIDE ZU NETZWERK.

Entscheidungen an den Ort der Handlung bringen.

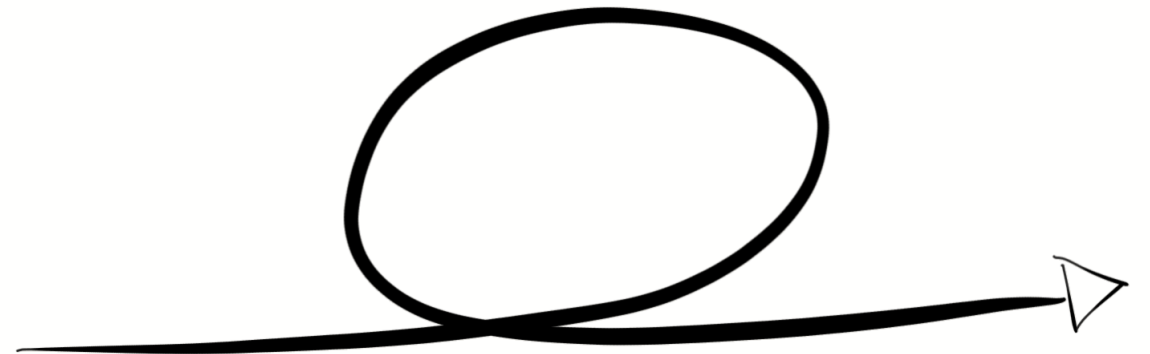
- Intuitiv & selbstorganisiert
- Hohe Entscheidungsautonomie
- Kontinuierliche, flexible Anpassung an die Anforderungen von außen & innen.



#2 VON LINEAR ZU LOOPING.

Von „Predict & Control“ zu „Sense & Respond“.

- Konkrete Bedarfsanalyse
- Festlegung des Ergebnisses („Definition of Done“)
- Iteratives Arbeiten & Entwickeln, sowie Experimente!: Build | Measure | Learn
- Kontinuierliches Optimieren des „Produkts“ & des Prozesses (kontinuierliches Lernen)



DIE HERAUSFORDERUNG.

VERÄNDERUNG

„Veränderung ist immer.“

VS.

VERWALTUNG

„Verwaltung ist stabil.“

POSITION. —————→ **HANDLUNG.**

WEG VORGEBEN. —————→ **ORIENTIERUNG &
RÄUME SCHAFFEN.**

(AN)SAGEN! —————→ **FRAGEN: WAS
BRAUCHST DU?**

... UND WAS HEISST DAS NUN?

**Orientierung geben &
Ziele (gemeinsam)
definieren.**

**Kommunikation
& Kommunikations-
kompetenz fördern.**

**Information & Wissen
verfügbar machen.**

**Kollaborative Prozesse
etablieren.**

**Entscheidungs-Räume
definieren.**

**Psychologische
Sicherheit schaffen.**

**Feedback- & Fehler-
Kultur leben.**

**Kontinuierliches Lernen
ermöglichen.**

**Team-Zusammenhalt
schaffen & stärken.**

EIN PAAR (GUTE-HILFREICHE) METHODEN AUF DEM WEG DAHIN.

MOST-PYRAMIDE

(Mission, Objectives,
Strategies, Tactics)

MEETING-STRUKTUREN

(Routine, Inhalts-Struktur,
Meeting-Rollen, Time Boxing)

CHECK IN / CHECK OUT

(Ankommen als ganzer Mensch =
Voraussetzung für professionelles
Arbeiten)

KONSENT-PRINZIP

(Schwerwiegende Einwände?)

DELEGATION BOARD

(Entscheidungsräume finden &
definieren)

RETRO-PROZESS

(Gemeinsame kontinuierliche
Verbesserung & proaktives Konflikt-
Management)

ROLLIERENDES FEEDBACK

(Individueller kontinuierlicher
Verbesserungsprozess, Fehlerkultur)

... UND 4 PRINZIPIEN FÜR DIE EIGENE HALTUNG.

„ICH STATT MAN-SÄTZE.“

(Verantwortung übernehmen,
Verbindlichkeit steigern)

**„GUT GENUG FÜR JETZT,
SICHER GENUG ZUM
AUSPROBIEREN.“**

(Ins Tun kommen, „MVP-Denke“)

„HILFREICH STATT GUT.“

(Bewertung reduzieren, Zielbezug &
Sachlichkeit steigern)

**„DIE NULL-FRAGE: WAS
PASSIERT, WENN WIR
NICHTS TUN?“**


(Ins Tun kommen, Lösungsräume
erkennen)


FRAGEN?
ERFAHRUNGEN?
HERAUSFORDERUNGEN?
DENKANSTÖSSE?

Eine kurze Umfrage zu #Staat in die Zukunft 2022

slido

Join at
slido.com
#1134 996

 Passcode: **SidZ**



(nur einmalige Teilnahme pro Person möglich)

ENDE. DANKE. TSCHÜSS.



**Work
4Germany**



● **SEBASTIAN SIEBERT**

Z31 (New Work, Change Management, Projektmanagement)

w4g-Fellow 2022 im BMDV

www.linkedin.com/in/sebastiansiebert