AHOI CONSULTING

ERFOLGREICH KOOPERIEREN
STRATEGISCH – INTUITIV – DIGITAL

Christiane Brandes-Visbeck | @ChristianeAhoi | Unternehmerinnentag | Handelskammer Hamburg | 11.11.2017

Foto: Rieka Anscheit

CHRISTIANE BRANDES-VISBECK.

GEKOMMEN UM
ZU BLEIBEN.

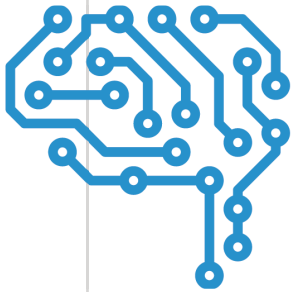
ÖHM. SIND WIR HELDEN?

WAAAA, WAS SOLL ICH TUN?

WIR NEHMEN DIE HERAUSFORDERUNG AN.

JEDE WÄHLT IHRE EIGENE ROUTE.

WEGWEISER FÜR UNSERE ROUTE



STRATEGISCH

INTUITIV

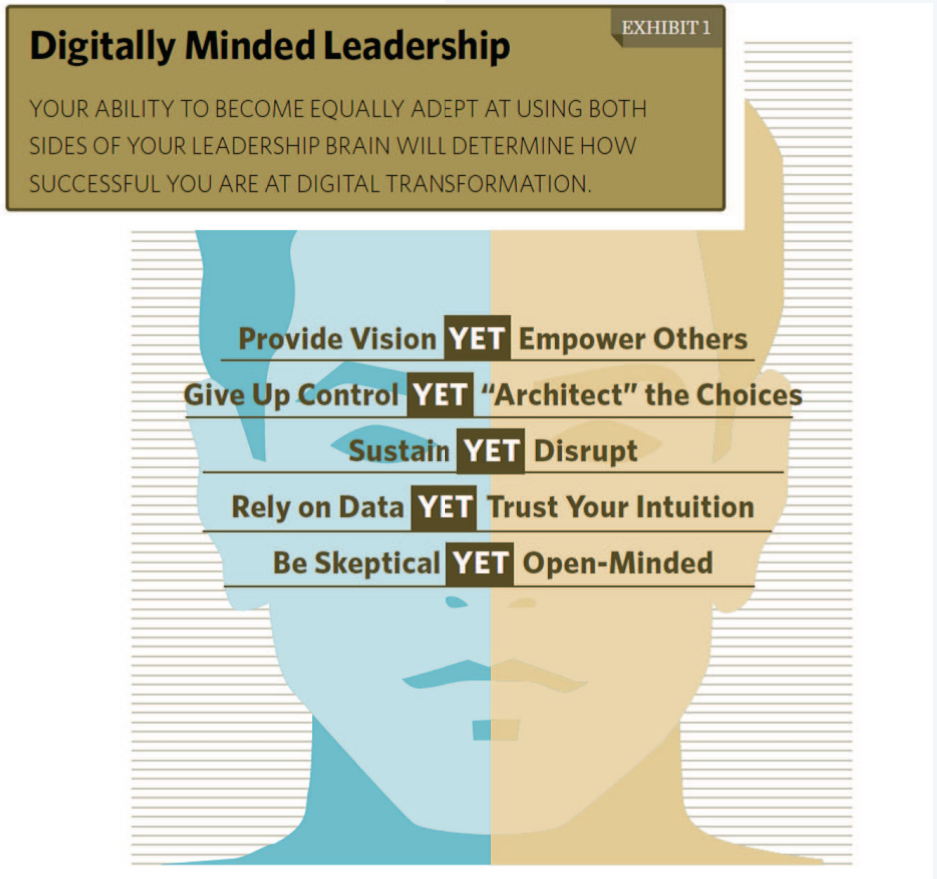
DIGITAL

STRATEGISCH

- Vom Mikromanager zum Coach.
- Mit Zielen führen. NIcht mit Aufgaben.
- Gemeinsame Vision von Leadership.
- Werte leben. Haltung zeigen.
- Vernetzen. Auf Augenhöhe.

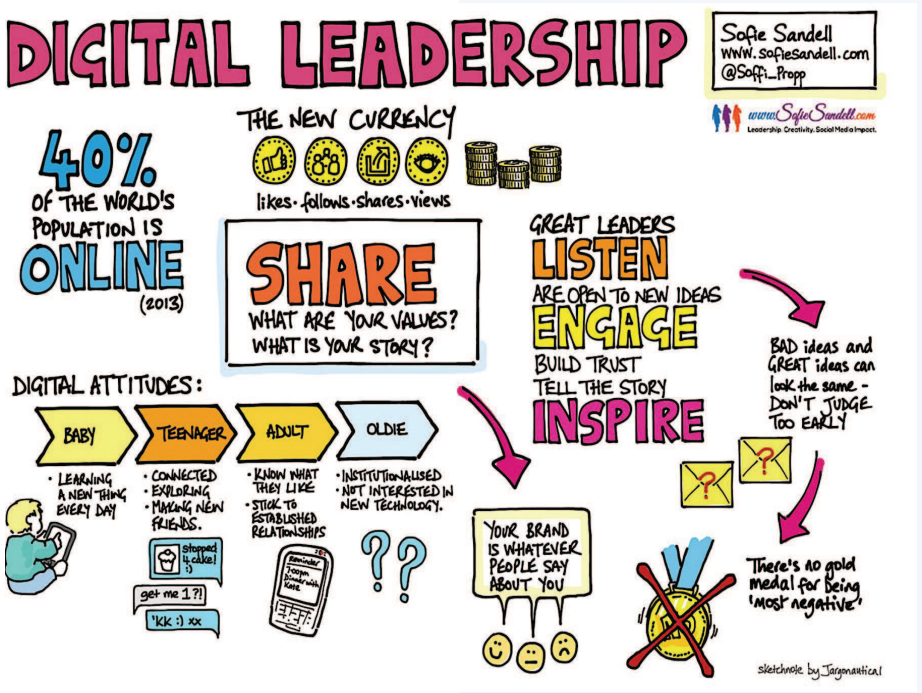
INTUITIV

- Machen statt schnacken.
- Weggefährten finden.
- Impulse wahrnehmen und prüfen.
- Es gibt kein richtig oder falsch.
- Hinfallen. Krone richten. Weitermachen.

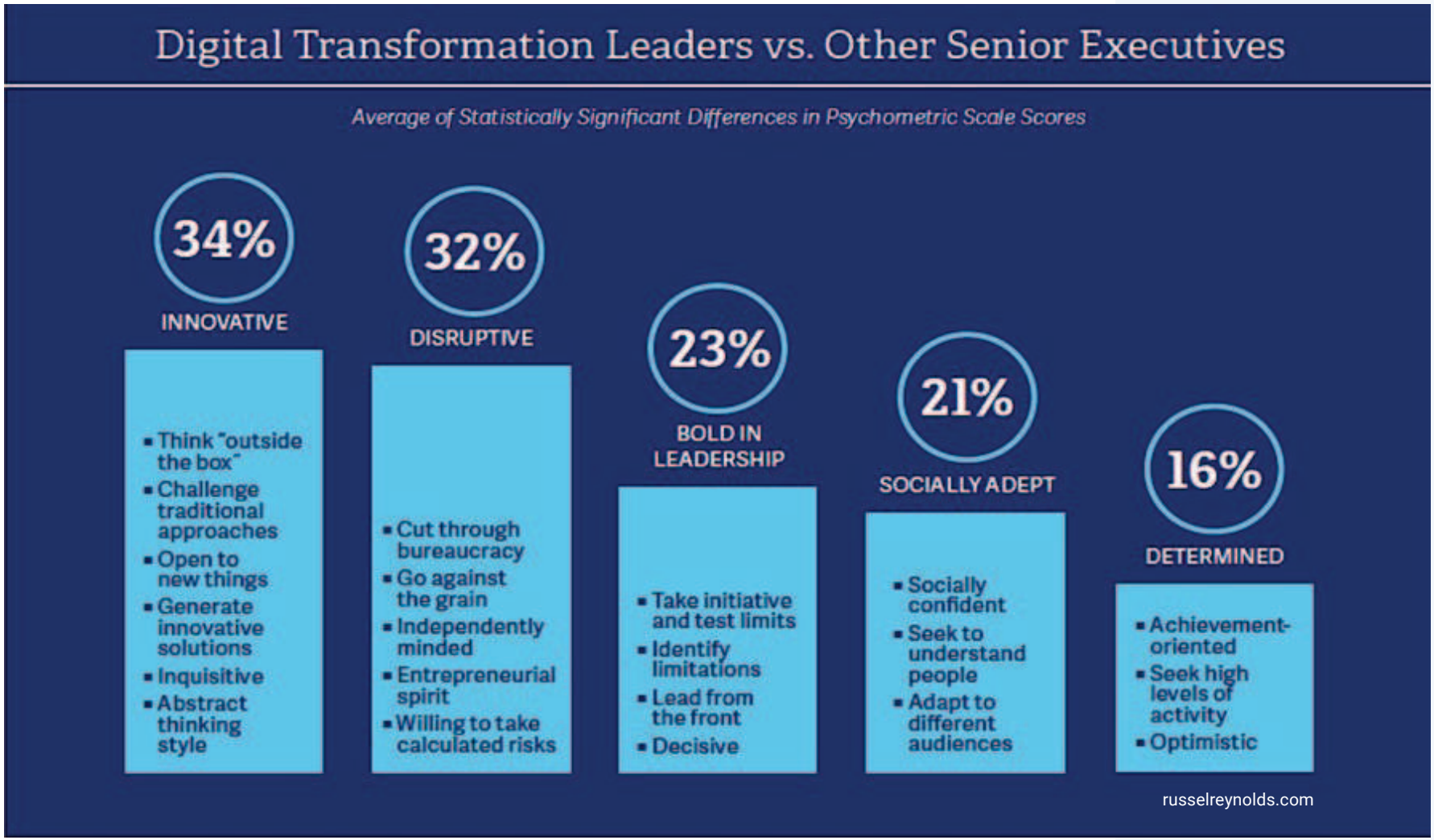


DIGITAL

- Digitale Tools regelmäßig testen und anwenden.
- Prozesse prüfen. Wenn sie gut sind, digitalisieren.
- Onlinezeiten definieren und virtuelle Aktivitäten umsetzen.
- Virtuelle Kontakte bringen Erfolge.



ERFOLGREICH KOOPERIEREN. DIE VORAUSSETZUNG FÜR DIGITAL LEADERSHIP.


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
russelreynolds.com

5 ERKENNTNISSE ZUR DIGITAL LEADERSHIP.

ERKENNTNISSE

1 Leading from any chair: Leadership ist keine Position, sondern eine eine Rolle.

Wo Konflikte sind, ist Zeit und Raum für Veränderung. 2

3 Leader geben mit ihrer Haltung Orientierung.

ERKENNTNISSE

Fehlentscheidungen gehören dazu.
Fail early. Recover fast. **4**

ERK SE

5 Leadership beginnt da, wo Machtspiele aufhören.

KANN ICH DAS AUCH?
NA KLAR!

EINFACH LOSGEHEN.
MIT KLEINEN SCHRITTEN.
BETTER DONE THAN PERFECT.

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?

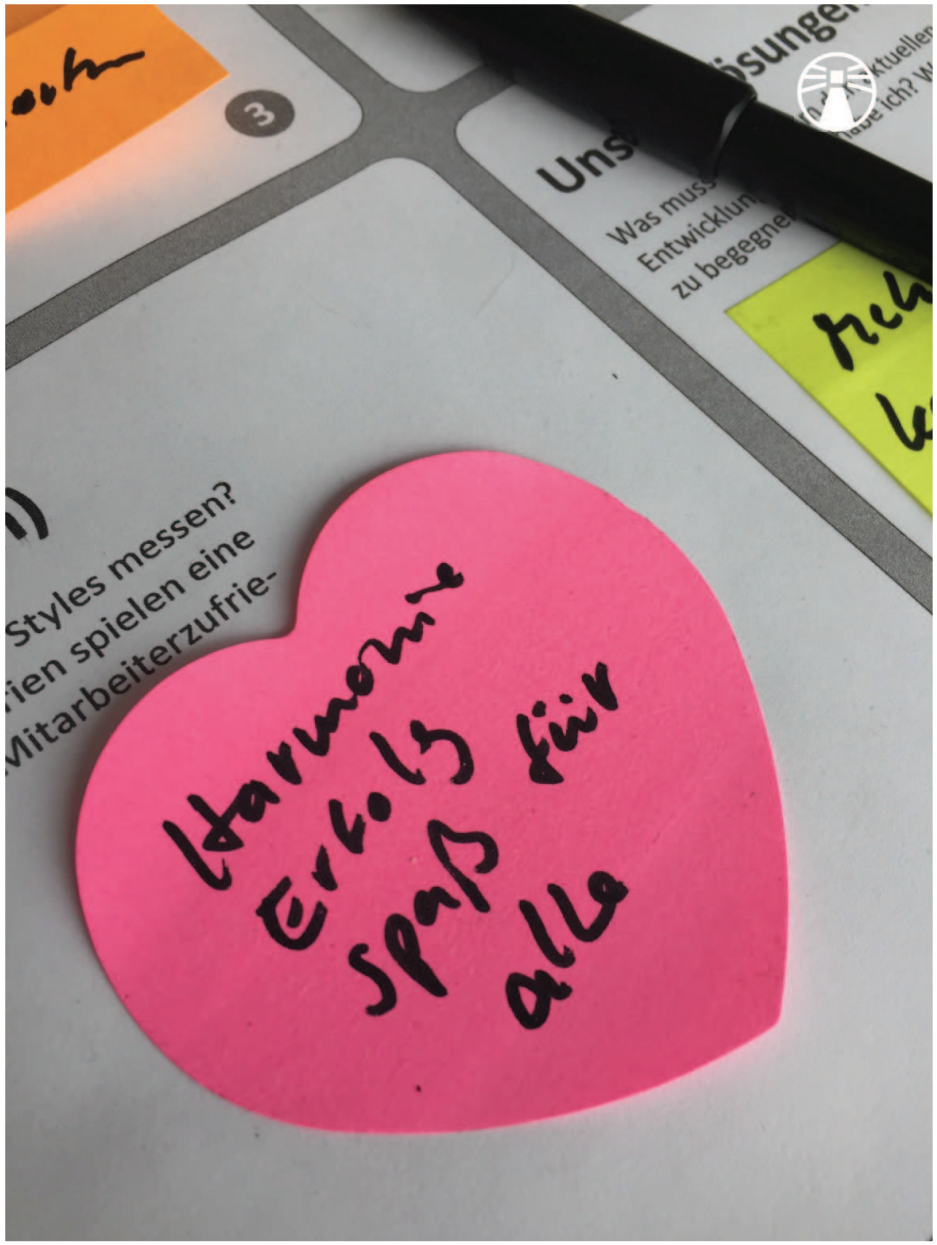
7

REDLINE | VERLAG

© Christiane Brandes-Vilbeck 2017

Die digitale Transformation ist eine Chance für jeden.

Auch und insbesondere für Frauen als Leader.



Dankeschön. Sharing is caring.

Christiane Brandes-Visbeck | www.ahoi-consulting.de

AHOI CONSULTING