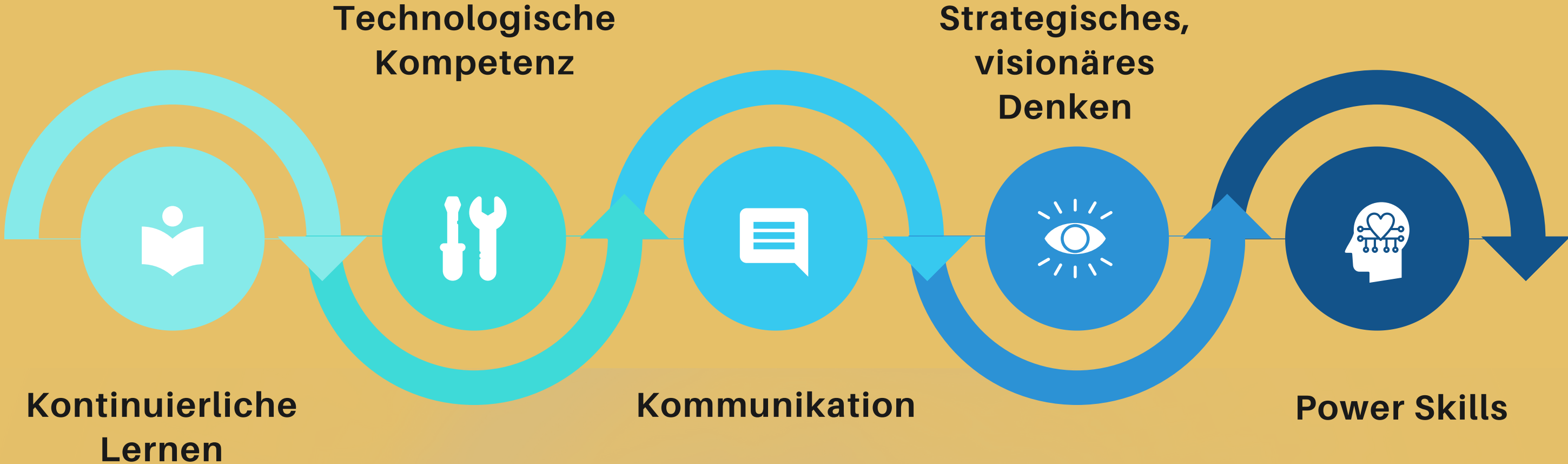


BIG 5 FOR LEADERSHIP LIVE

Die 5 Hebel für zukünftige Führungskräfte



Netzwerk

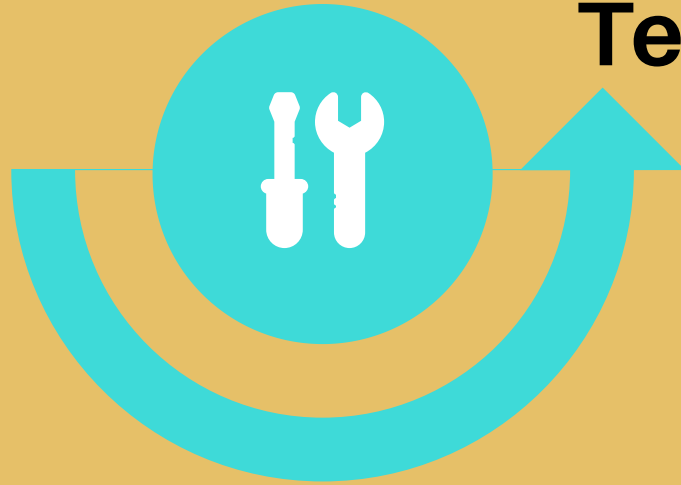
Intelligenz



Kontinuierliche Lernen

- **Anpassungsfähigkeit und Resilienz**
- **Selbstreflexion als Lernroutine**
- **Lernen aus Fehlern (Fehlerkultur leben)**
- **Neugierde als Haltung**
- **Interdisziplinäres Lernen**
- **Microlearning & informelles Lernen integrieren**
- **Feedback systematisch einholen und verarbeiten**
- **Lernziele strategisch ausrichten**
- **Sparring, Mentoring und Reverse Mentoring nutzen**
- **Organisationslernen fördern und vorleben**

Technologische Kompetenz



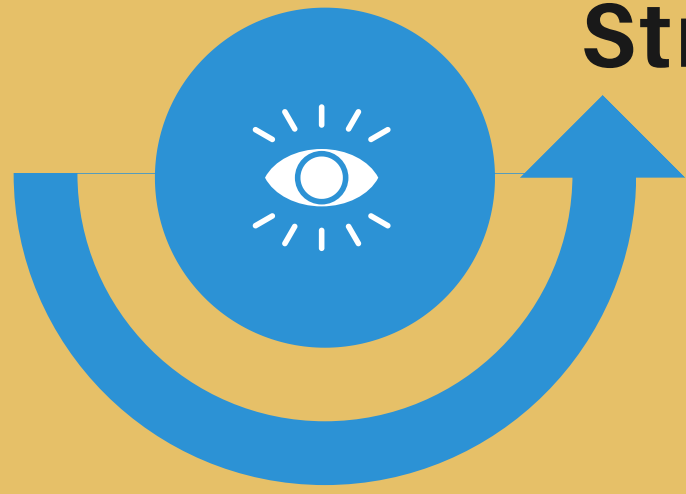
- **Grundverständnis digitaler Technologien**
- **Technologische Kompetenzen kontinuierlich aufbauen**
- **Datenkompetenz (Data Literacy)**
- **Verständnis für KI und Automatisierung**
- **Technologieethik mitdenken**
- **Digitale Tools strategisch auswählen**
- **Digitale Kommunikation souverän nutzen**
- **Technologie als Innovationstreiber verstehen**
- **Technologietrends beobachten und einordnen**
- **IT- und Fachbereiche verbinden**
- **Digitale Transformation führen**
- **Agilität und Teamorientierung**



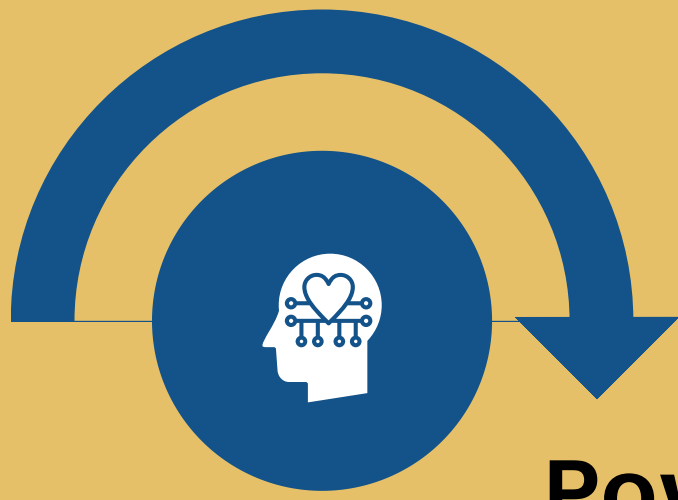
Kommunikation

- 1. Klarheit in der Kommunikation**
- 2. Aktives Zuhören & echtes Verstehen**
- 3. Feedbackkultur leben (geben & nehmen)**
- 4. Emotionale Intelligenz zeigen**
- 5. Interkulturelle & diversitätssensible Kommunikation**
- 6. Digitale Kommunikationskompetenz**
- 7. Wertebasierte Kommunikation**
- 8. Konfliktfähigkeit & Deeskalation**
- 9. Adaptivität im Kommunikationsstil**
- 10. Beziehungsorientierung stärken**
- 11. Moderationskompetenz**
- 12. Gesprächs- und Konfliktführungs kompetenz**
- 13. Empathische und Impathische Kommunikation**
- 14. Kooperationsfähigkeit in Netzwerkstrukturen**

Strategisches, visionäres Denken



- 1. Zukunftsorientierung entwickeln**
- 2. Eine klare Vision formulieren & kommunizieren**
- 3. Komplexität verstehen und einordnen**
- 4. Relevante Signale aus der Umwelt erkennen (Sensemaking)**
- 5. Strategische Anpassungsfähigkeit (Strategic Agility)**
- 6. Vom Zukunftsbild zu konkreten Handlungen**
- 7. Purpose-orientierte UND wertschöpfungsorientierte Ausrichtung**
- 8. Co-kreatives Strategiedenken fördern**
- 9. Ressourcen und Wirkung ganzheitlich bewerten**
- 10. Mut zur Transformation zeigen**
- 11. langfristig denken und eine gewisse strategische Weitsicht**



Power Skills

- 1. Selbstreflexion & Selbstführung**
- 2. Empathie und Impathie**
- 3. Klarheit & Entscheidungsstärke**
- 4. Vertrauensaufbau & Beziehungsfähigkeit**
- 5. Resilienz & innere Stabilität**
- 6. Werteorientierung & Integrität**
- 7. Kritisches Denken & Urteilskraft**
- 8. Flexibilität & Umgang mit Veränderung**
- 9. Beziehungsorientierter Netzwerkaufbau**
- 10. Halt geben in unsicheren Zeiten**
- 11. emotionale Intelligenz**
- 12. Werteklarheit**
- 13. Ethische Führung**
- 13. Problemlösungskompetenz**

Hier sind 10 zentrale Punkte, die zum kontinuierlichen Lernen im Sinne von Future Leadership gehören:

- 1. Selbstreflexion als Lernroutine: Führungskräfte sollten regelmäßig ihr eigenes Verhalten, Entscheidungen und deren Auswirkungen reflektieren.**
- 2. Lernen aus Fehlern (Fehlerkultur leben)**
- 3. Fehler werden nicht vertuscht, sondern als Lernchancen erkannt und offen im Team reflektiert.**
- 4. Neugierde als Haltung**
- 5. Eine aktive, offene Haltung gegenüber neuen Themen, Technologien und Perspektiven ist essenziell.**
- 6. Interdisziplinäres Lernen**
- 7. Lernen über den eigenen Fachbereich hinaus - etwa durch Einblicke in andere Branchen oder Disziplinen.**
- 8. Microlearning & informelles Lernen integrieren**
- 9. Kurze, gezielte Lerneinheiten und alltägliches Lernen (z. B. durch Podcasts, Fachartikel, Austausch) als festen Bestandteil im Alltag etablieren.**
- 10. Feedback systematisch einholen und verarbeiten**
- 11. Regelmäßiges Feedback von Mitarbeitenden, Kolleg:innen oder Coaches aktiv suchen und daraus lernen.**
- 12. Lernziele strategisch ausrichten**
- 13. Weiterbildung nicht nur spontan, sondern auf Basis einer persönlichen und unternehmensstrategischen Zielrichtung planen.**
- 14. Technologische Kompetenzen kontinuierlich aufbauen**
- 15. Trends wie KI, Datenanalyse, Automatisierung verstehen und ihre Auswirkungen auf Leadership reflektieren.**
- 16. Mentoring und Reverse Mentoring nutzen**
- 17. Lernen durch andere - sowohl durch erfahrene Mentor:innen als auch durch Jüngere mit frischen Perspektiven.**
- 18. Organisationslernen fördern und vorleben**
- 19. Führung als Vorbild: Lernräume schaffen, Wissen teilen und eine Lernkultur im Team verankern.**

Hier sind 10 zentrale Punkte, die zur technologischen Kompetenz im Sinne von Future Leadership gehören:

 1. Grundverständnis digitaler Technologien

Führungskräfte müssen nicht alles selbst umsetzen können, aber die Funktionsweise und Potenziale von Technologien wie KI, Cloud, Blockchain oder IoT verstehen.

 2. Datenkompetenz (Data Literacy)

Die Fähigkeit, Daten zu lesen, zu interpretieren, kritisch zu hinterfragen und als Grundlage für Entscheidungen zu nutzen.

 3. Verständnis für KI und Automatisierung

Wissen, wie Künstliche Intelligenz, Machine Learning und Automatisierung Prozesse verändern - und was das für Mitarbeitende und Geschäftsmodelle bedeutet.

 4. Technologieethik mitdenken

Technologien mit Blick auf ethische Fragen, Datenschutz, Bias und Auswirkungen auf die Gesellschaft reflektieren und verantwortungsvoll einsetzen.

 5. Digitale Kommunikation souverän nutzen

Virtuelle Führung, hybride Meetings, digitale Kollaborationstools (wie MS Teams, Miro, Slack etc.) effektiv einsetzen.

 6. Digitale Tools strategisch auswählen

Fähigkeit, digitale Werkzeuge nicht nur zu bedienen, sondern gezielt zur Unterstützung von Leadership-, Lern- oder Innovationsprozessen einzusetzen.

 7. Technologie als Innovationstreiber verstehen

Technologie nicht nur zur Effizienzsteigerung, sondern auch zur Geschäftsmodell-Innovation oder Kundenbindung nutzen.

 8. Technologietrends beobachten und einordnen

Aktuelle Entwicklungen beobachten, in den Kontext des Unternehmens setzen und relevante Handlungsfelder frühzeitig erkennen.

 9. IT- und Fachbereiche verbinden

Als Schnittstelle zwischen IT, Business und Menschen agieren können - in interdisziplinären Teams vermitteln und Brücken bauen.

 10. Digitale Transformation führen

Nicht nur Technologien einführen, sondern den kulturellen Wandel begleiten: Mitarbeitende mitnehmen, Ängste adressieren und Orientierung bieten.

1. Klarheit in der Kommunikation

Komplexität nimmt zu - deshalb brauchen Teams klare, verständliche und strukturierte Botschaften von Führungskräften.

2. Aktives Zuhören & echtes Verstehen

Future Leaders hören nicht nur zu, sondern stellen Rückfragen, spiegeln Inhalte und signalisieren echtes Interesse - besonders in virtuellen Settings.

3. Feedbackkultur leben (geben & nehmen)

Regelmäßiges, konstruktives Feedback wird zur Normalität - in beide Richtungen. Führungskräfte holen Feedback aktiv ein und entwickeln daraus Lernprozesse.

4. Emotionale Intelligenz zeigen

Zwischen den Zeilen lesen, Emotionen wahrnehmen, empathisch reagieren - besonders wichtig in digitalen oder stressreichen Kontexten.

5. Interkulturelle & diversitätssensible Kommunikation

Vielfalt im Team erfordert sprachliche Sensibilität, Bewusstsein für unterschiedliche Kommunikationsstile und Offenheit für andere Perspektiven.

6. Digitale Kommunikationskompetenz

Souveräner Umgang mit digitalen Formaten: asynchrone Kommunikation, Remote-Gespräche, virtuelle Meetings oder Videobotschaften.

7. Wertebasierte Kommunikation

Zukunftsorientierte Führung kommuniziert nicht nur Ziele, sondern auch Werte und Haltung - das schafft Vertrauen und Orientierung.

8. Konfliktfähigkeit & Deeskalation

Konflikte erkennen, konstruktiv ansprechen und lösungsorientiert moderieren - in einer agilen Arbeitswelt unerlässlich.

★ 1. Zukunftsorientierung entwickeln

Future Leaders richten den Blick bewusst nach vorn - sie analysieren Trends, antizipieren Entwicklungen und denken in Szenarien statt nur in Quartalszielen.

🕒 2. Eine klare Vision formulieren & kommunizieren

Visionäres Denken bedeutet, eine kraftvolle, sinnstiftende Zukunftsperspektive zu entwerfen und sie so zu vermitteln, dass andere sich anschließen möchten.

🧠 3. Komplexität verstehen und einordnen

Die Fähigkeit, Zusammenhänge und Wechselwirkungen in einer dynamischen Welt zu erkennen - nicht linear, sondern systemisch zu denken.

🔍 4. Relevante Signale aus der Umwelt erkennen (Sensemaking)

Trendradar einschalten: Welche technologischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Entwicklungen könnten mein Unternehmen, mein Team oder meine Branche betreffen?

🔄 5. Strategische Anpassungsfähigkeit (Strategic Agility)

Strategie ist heute kein starres Konzept mehr. Führungskräfte müssen strategisch denken und zugleich flexibel auf neue Erkenntnisse reagieren können.

🔧 6. Vom Zukunftsbild zu konkreten Handlungen

Visionäres Denken wird wirksam, wenn daraus klare strategische Ziele, Projekte und Prioritäten abgeleitet werden.

🎯 7. Purpose-orientierte Ausrichtung

Strategien der Zukunft sind nicht nur profitgetrieben - sie orientieren sich an Sinn, Verantwortung und dem Beitrag zur Gesellschaft.

🤝 8. Co-kreatives Strategiedenken fördern

Strategie nicht mehr „top-down“, sondern im Dialog mit Teams, Kund:innen und Stakeholdern entwickeln - gemeinsam Zukunft gestalten.

📊 9. Ressourcen und Wirkung ganzheitlich bewerten

Strategisch denkende Führung berücksichtigt nicht nur Zahlen, sondern auch Ressourcen wie Wissen, Vertrauen, Zeit und Nachhaltigkeit.

🚀 10. Mut zur Transformation zeigen

Strategisches Denken heißt auch: den Mut haben, Gewohntes zu hinterfragen, neue Wege zu gehen und das Unternehmen in eine andere Richtung zu lenken, wenn es nötig ist.

1. Selbstreflexion & Selbstführung

Sich selbst klar wahrnehmen, persönliche Muster erkennen und bewusst steuern - Grundlage für authentische und wirksame Führung.

2. Empathie

Die Fähigkeit, Emotionen und Bedürfnisse anderer zu erkennen, sensibel darauf zu reagieren und ein menschliches Miteinander zu gestalten.

3. Klarheit & Entscheidungsstärke

In unsicheren Situationen Orientierung geben, mutig Entscheidungen treffen und dabei das große Ganze im Blick behalten.

4. Vertrauensaufbau & Beziehungsfähigkeit

Nachhaltige Beziehungen gestalten - durch Verlässlichkeit, Authentizität und Interesse an anderen Menschen.

5. Resilienz & innere Stabilität

Trotz Stress, Veränderung oder Druck handlungsfähig bleiben - mit mentaler Stärke und einem positiven Umgang mit Krisen.

6. Werteorientierung & Integrität

Führung mit Haltung: Entscheidungen auf Basis ethischer Prinzipien treffen und glaubwürdig dazu stehen.

7. Kritisches Denken & Urteilskraft

Komplexe Zusammenhänge analysieren, Perspektiven wechseln, fundierte Schlüsse ziehen - ohne sich in vorschnellen Meinungen zu verlieren.

8. Flexibilität & Umgang mit Veränderung

Situativ reagieren, Rollen wechseln, Denk- und Handlungsmuster anpassen - ohne das Ziel oder die eigene Haltung zu verlieren.

9. Beziehungsorientierter Netzwerkaufbau

Aktiv tragfähige Netzwerke innerhalb und außerhalb der Organisation gestalten - mit Fokus auf Austausch, Vertrauen und wechselseitige Unterstützung.

10. Halt geben in unsicheren Zeiten

In Veränderungssituationen Ruhe, Richtung und Sicherheit vermitteln - sowohl durch Präsenz als auch durch klare Kommunikation und Orientierung.

- Flexibilität ermöglicht es Führungskräften, sich schnell an Veränderungen anzupassen und neue Möglichkeiten zu nutzen.

- 1. Problemlösungskompetenz:** Führungskräfte müssen in der Lage sein, komplexe Herausforderungen strukturiert zu analysieren und innovative Lösungen zu entwickeln.
- 2. Resilienz:** Die Fähigkeit, mit Unsicherheiten umzugehen und Veränderungen aktiv zu gestalten, ist essenziell. Resiliente Führungskräfte bewahren auch in Krisenzeiten einen klaren Kopf und können ihr Team sicher durch Transformationsprozesse führen.
- 3. Selbstreflexion:** Wer sich und seine Entscheidungen regelmäßig hinterfragt, bleibt anpassungsfähig und lernbereit, um nicht nur die eigene Entwicklung voranzutreiben, sondern auch die des Teams und des Unternehmens.
- 4. Mentoring:** Erfolgreiche Führung basiert auf starken zwischenmenschlichen Beziehungen. Mentoring und die Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen, werden Führungskräfte zu Vorbildern machen.
- 5. Datenkompetenz:** Führungskräfte müssen die Grundlagen der Datenanalyse und KI verstehen, um strategische Entscheidungen treffen zu können. Es geht nicht darum, selbst zu programmieren, sondern Daten für neue Geschäftsfelder und optimierte Prozesse zu interpretieren
- 6. Empathische Kommunikation:** In einer Welt, in der Maschinen viele repetitive Aufgaben übernehmen, wird die zwischenmenschliche Verbindung zur entscheidenden Führungsaufgabe, um Mitarbeiter zu motivieren und in Veränderungsprozessen abzuholen.
- 7. Kooperationsfähigkeit in Netzwerken:** Hierarchien weichen Netzwerkorganisationen, in denen Teams flexibel und oft bereichsübergreifend zusammenarbeiten. Führungskräfte werden zu Moderatoren und Katalysatoren, die Wissen teilen und innovative Ideen fördern.
- 8. Kommunikations- und Diskussionskompetenz:** Diese Kompetenzen schlagen eine Brücke zwischen Technologie und menschlichen Bedürfnissen. Führungskräfte müssen in der Lage sein, komplexe technologische Entwicklungen verständlich zu erklären und deren Auswirkungen auf das Team transparent zu machen. Zudem sind sie gefragt, ethische Fragestellungen zu diskutieren und eine klare Vision davon zu vermitteln, wie KI sinnvoll und verantwortungsvoll eingesetzt werden kann. Durch effektive Kommunikation können Führungskräfte Vertrauen aufbauen und die Mitarbeitermotivation auch in einem von KI geprägten Arbeitsumfeld sichern