



## Leadership im dauerhaften Krisenmodus – Wie kann die PE Führungskräfte und Teams erfolgreich unterstützten?

**Patrick Malcolm Schröder**

CEO KKAG

**Max von Mosch**

Director KKAG

# Agenda

- 1 Pandemie, Krieg, Inflation und kein Ende: Neue Herausforderungen an die Art zu führen!?

---

- 2 Erosion des Wir-Gefühls, emotionale Belastungen, Gefahr von Fluktuation:  
Wie kann die PE den Auswirkungen auf das eigene Unternehmen begegnen?

---

- 3 Neue Führungsrealitäten: Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte?

---

- 4 Impulse aus der Praxis: Wie Führungskräfte den Zusammenhalt und die Resilienz im Team steigern - und wie Teams ihre Arbeitswelt selbstorganisiert gestalten.

Wenn Sie Fragen oder Anmerkungen haben, dann bitte in den Chat schreiben oder einfach durch „Hand heben“ signalisieren

Die Veranstaltung wird für Sie anonymisiert aufgenommen!



# Kurzvorstellung Ihrer Gastgeber: Lead1ng AG



L E A D I N G AG

## Leadership Development



Hamburg • Berlin • Andernach • Aschaffenburg • Stuttgart • München

## Change Management

● ● ● ● ● ● ● ●  
CHANGE INTERNATIONAL  
CONSULTING & TRAINING

Change Maßnahmen und Mobilisierung weltweit  
Irland • Deutschland • Österreich • Bulgarien • Italien



Qualifizierung für  
Personalentwickler & Trainer  
Stuttgart



Weltweites  
Trainernetzwerk



Instrumente & Digitalisierung  
HRD • OD • LS • CM  
Sofia, Stuttgart, Andernach



Eigene Offsite-Locations:  
Österreich / Salzburg-Pinzgau  
Italien / Toscana-Elba



## Leadership Development

Gute Führung ist keine Raketenwissenschaft, die nur wenigen Begabten vorenthalten bleibt. Gute Führung ist erlernbar und zwar von jedem, der das Potenzial, den Willen und die Leidenschaft dazu mitbringt.

## Setting the Leadership Scene

Wir gestalten mit Ihnen die optimalen Rahmenbedingungen, damit Ihre Unternehmensstrategie durch zielgerichtetes Führen nachhaltig umgesetzt wird.

## Leadership Support

Basierend auf den Anforderungen der Führungskräfte konzipieren wir Maßnahmen und stellen Instrumente zur Verfügung, die den Führungskräften helfen, Ihre Herausforderungen noch besser zu meistern.

## Change Management

Erfolgreiches Change Management basiert auf dem Mut für Veränderungen. Damit sich dieser Mut am Ende auszahlt, sollten Sie einen erfahrenen Change-Handwerker an die Seite bekommen, der jeden Schritt in die richtige Richtung begleitet.

## Academy

Wir unterstützen Sie dabei, sich erfolgreich als Profi zu positionieren. Sie investieren nicht nur in Ihre berufliche Ausbildung, sondern auch in Ihre berufliche Zukunft!

## Digital Tools

Wir entwickeln für Sie maßgeschneiderte digitale Lösungen und Tools für die Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Leadership.

# Leadership Development seit 1982

Wir freuen uns auf das gemeinsame Gespräch über Ihre Herausforderungen

Die Kommunikations-Kolleg AG berät, konzipiert und setzt um. Dabei bringen wir unsere internationale Erfahrung, innovative Ideen sowie einen prallgefüllten Methodenkasten mit ein. Unsere Konzepte wurden mehrfach ausgezeichnet, u.a. mit dem Best HRD Practice Award der International Federation of Training and Development Organization (IFTDO). Wir sind auf dynamische große und mittelständische Unternehmen spezialisiert, die pragmatische Lösungen wollen.

**Macher beraten Macher.**

## Referenzen



Kommunikations-Kolleg AG  
 Kölner Straße 4  
 56626 Andernach  
 Telefon: +49 (0) 26 32 / 49 69 809

Fax: +49 (0) 26 32 / 18 33

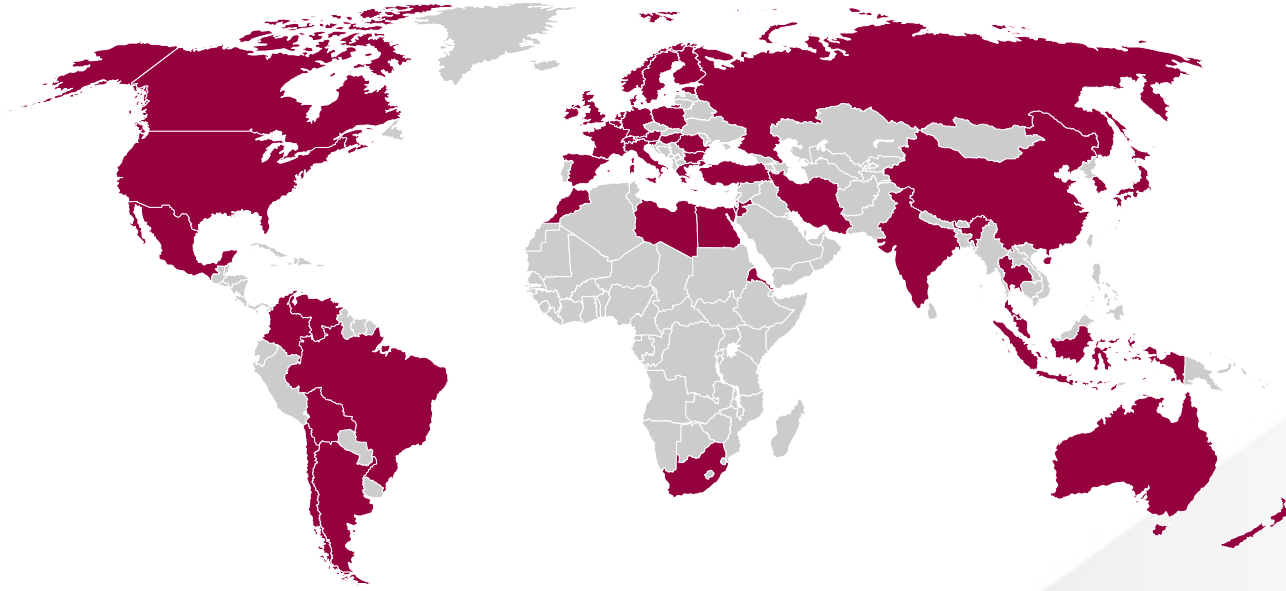
[info@kkag.com](mailto:info@kkag.com)  
[www.kkag.com](http://www.kkag.com)



[www.twitter.com/kk\\_ag](https://twitter.com/kk_ag)  
[www.xing.com/net/alumnikkag](https://www.xing.com/net/alumnikkag)



# 57 Länder, in denen wir bisher für unsere Kunden tätig waren



- Australien
- Österreich
- Belgien
- Brasilien
- Bulgarien
- Columbia
- China
- Kroatien
- Kanada
- Tschechien
- Dänemark
- Ägypten
- Estland
- Frankreich
- Griechenland
- Ungarn
- Indien
- Indonesien
- Iran
- Italien
- Japan
- Jordanien
- Kuwait
- Malaysia
- Mexiko
- Niederlande
- Neuseeland
- Norwegen
- Polen
- Rumänien
- Russland
- Singapur
- Südafrika
- Südkorea
- Spanien
- Schweden
- Schweiz
- Thailand
- Taiwan
- VAE
- Vereinigtes Königreich
- USA uvm.

# 1

**Pandemie, Krieg, Inflation und kein  
Ende:  
Neue Herausforderungen an die  
Art zu führen?!**





## Nach über zwei Jahren Pandemie ...

**2020**

**Panik**

**Kernstrategie:**

**Isolation**

**2021**

**Wir können uns  
schützen :-)**

**Kernstrategie:**

**Impfen !**

**2022**

**Damit leben**

**Kernstrategie:**

**Kontrollierte  
Durch-  
seuchung**



# ... wirkt sich die russische Aggression weltweit aus



Stimme nicht zu

Die Herausforderungen der letzten zwei Jahre haben unsere Unternehmenskultur maßgeblich beeinflusst.

Die Krisen der letzten Jahre wirken sich problematisch auf Mitarbeitende aus (Stress, Entfremdung ...)

Unsere Führungskräfte begleiten die Mitarbeitenden in der aktuellen Situation erfolgreich und kompetent

Im Bereich der FKE erwarten wir deutliche Budgetkürzungen im nächsten Jahr

Stimme zu



# Wie wird Führung erlebt?

So?



... oder so...?



... oder so?

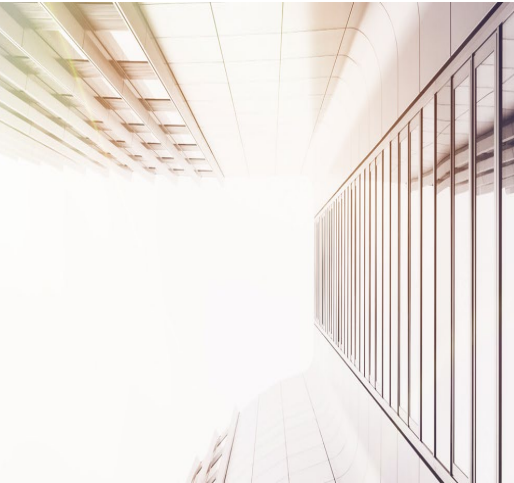


# 2

**Wie kann die PE den Auswirkungen auf das eigene Unternehmen begegnen?**



# Wie sich die Krisen der letzten Jahre auswirken .... ... und wie wir (als PEler\*innen) darauf u.a. reagieren können



## Unternehmen & Kultur

### Beispielhafte Handlungsfelder der PE

- Analyse bzgl. der Anpassungsfähigkeit unserer Organisation. Haben wir die richtigen:
  - Sensoren
  - Führungskräfte
  - Mitarbeiter & Prozesse
- Regelmäßige real-time Pulschecks vs. statische Mitarbeiterbefragungen
- PE Steuerkreise zur Krisenreaktion
  - Bedarfe
  - Sensibilisierung
- ...

# Wie sich die Krisen der letzten Jahre auswirken .... ... und wie wir (als PEler\*innen) darauf u.a. reagieren können



## Leadership

### Beispielhafte Handlungsfelder der PE

- Identifikation der Schlüsselpersonen und –funktionen inkl. Risikoanalyse
- Regelmäßige Dialoge mit den Führungskräften – Fokus ist die strategische Wichtigkeit
- Geziele FK-Entwicklung, Coaching und kollegiale Beratung
- ...

# Wie sich die Krisen der letzten Jahre auswirken .... ... und wie wir (als PEler\*innen) darauf u.a. reagieren können



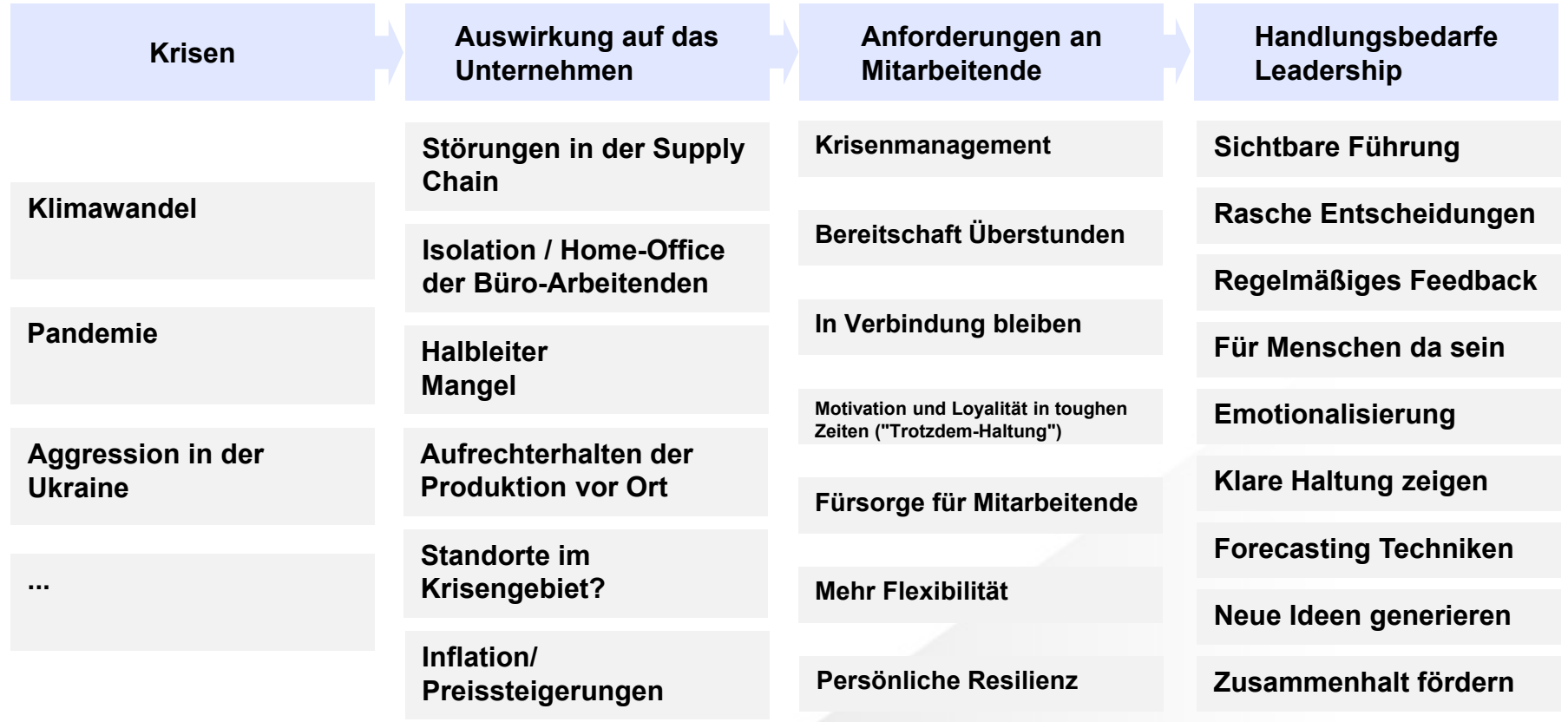
## Mitarbeitende

### Beispielhafte Handlungsfelder der PE

- Strukturen und Rituale
- Resilienz fördernde Maßnahmen
- Teambuilding & Retrospektiven
- Nicht nur HomeOffice, sondern aktiv Kontakt unter den gegebenen Einschränkungen suchen
- ...



# Eine Analyse-Matrix für das Thema Leadership (nur Prinzip als Beispiel):



# Beispielhafte Ansätze für das aktuelle Leadership Development

## Resilienz- Training



## Reflexions- workshops/ Supervision



## Szenario- Techniken



## Umgang mit Dilemmata



## Emotionale Pep-Talks führen



## Planspiele / Simulationen



## Mitarbeiter Portfolio Analysen



## Digitale Lösungen / Hackathons



# 3

**Welche Kompetenzen und Eigenschaften brauchen Führungskräfte in der aktuellen Situation?**



# Phasenorientierte Leadership Stile

1 **Respond**

2 **Recover**

3 **Thrive**



Direktive  
Führung



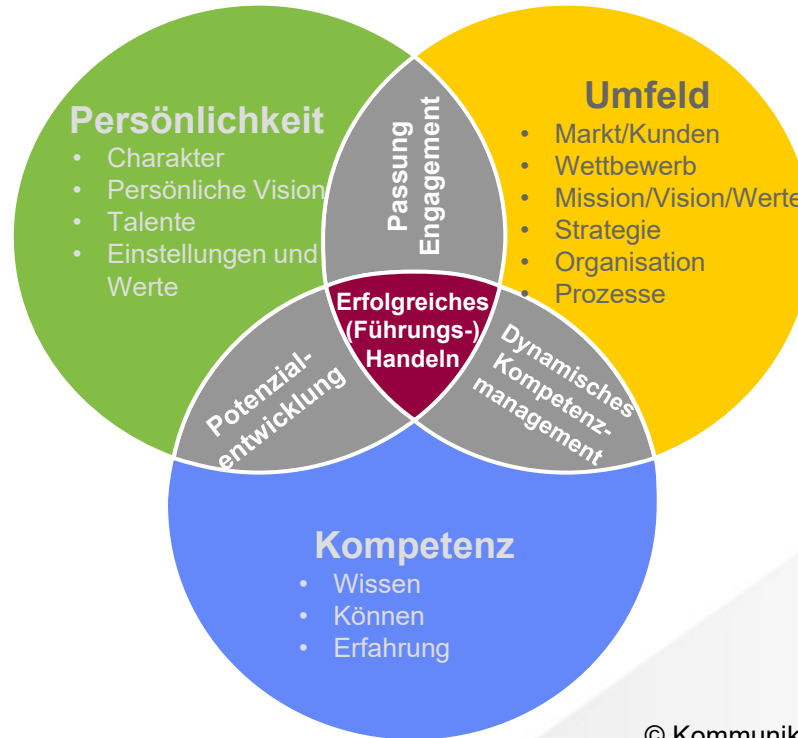
Partizipative  
Führung



Empathische Führung

Deloitte: Leadership styles of the future

# Dynamische Zeiten erfordern dynamisches Handeln



© Kommunikations-Kolleg AG

# Es braucht ein dynamisches Kompetenzmodell

	Situation A	Situation B	Situation C	Situation D	Situation n
1. Kompetenz	+		+		
2. Kompetenz	+	++	++	-	
3. Kompetenz	++	+		--	
4. Kompetenz	--	++	+	++	
...					
n. Kompetenz	+		++		

**Just in Time  
Qualifikation**

# Breakout Räume

Bitte diskutieren Sie in Ihrer Gruppe und notieren Sie Ihre Ergebnisse in Mentimeter:

*„Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte in der aktuellen Situation?“*



## Unser Leadership(development) auf die aktuellen Krisen neu anzupassen ...

- ... halten wir nicht für nötig
- ... haben wir noch nicht überlegt
- ... können wir uns vorstellen
- ... beabsichtigen wir
- ... haben wir bereits umgesetzt





# 4

**Impulse aus der Praxis: Wie Führungskräfte den Zusammenhalt und die Resilienz im Team steigern**





## Anlass

- Anhaltende Pandemie, aktuelle Situation
- Zusammenhalt und Resilienz stärken
- Persönlichen Kontakt und Vertrauen herstellen
- Unsicherheit: Wie geht es weiter?



## Ziele

- Führungskräfte für das Thema sensibilisieren
- Austausch ermöglichen
- praktische Tipps mitnehmen



## Format

Halbtägiger Online-Workshop

## Agenda



### Begrüßung und Orientierung

- Warum sind wir heute hier?



### Austausch in Kleingruppen

- Wie geht es mir gerade? Was beschäftigt mich in meiner Rolle als Führungskraft?
- Welche Themen wollen wir heute besprechen?



### Präsentation und Themensammlung

- Kleingruppen präsentieren Ergebnisse
- Festlegen der zu bearbeitenden Fragen & Themen



### Bearbeitung der selbstgewählten Themen

Mögliche Formate:

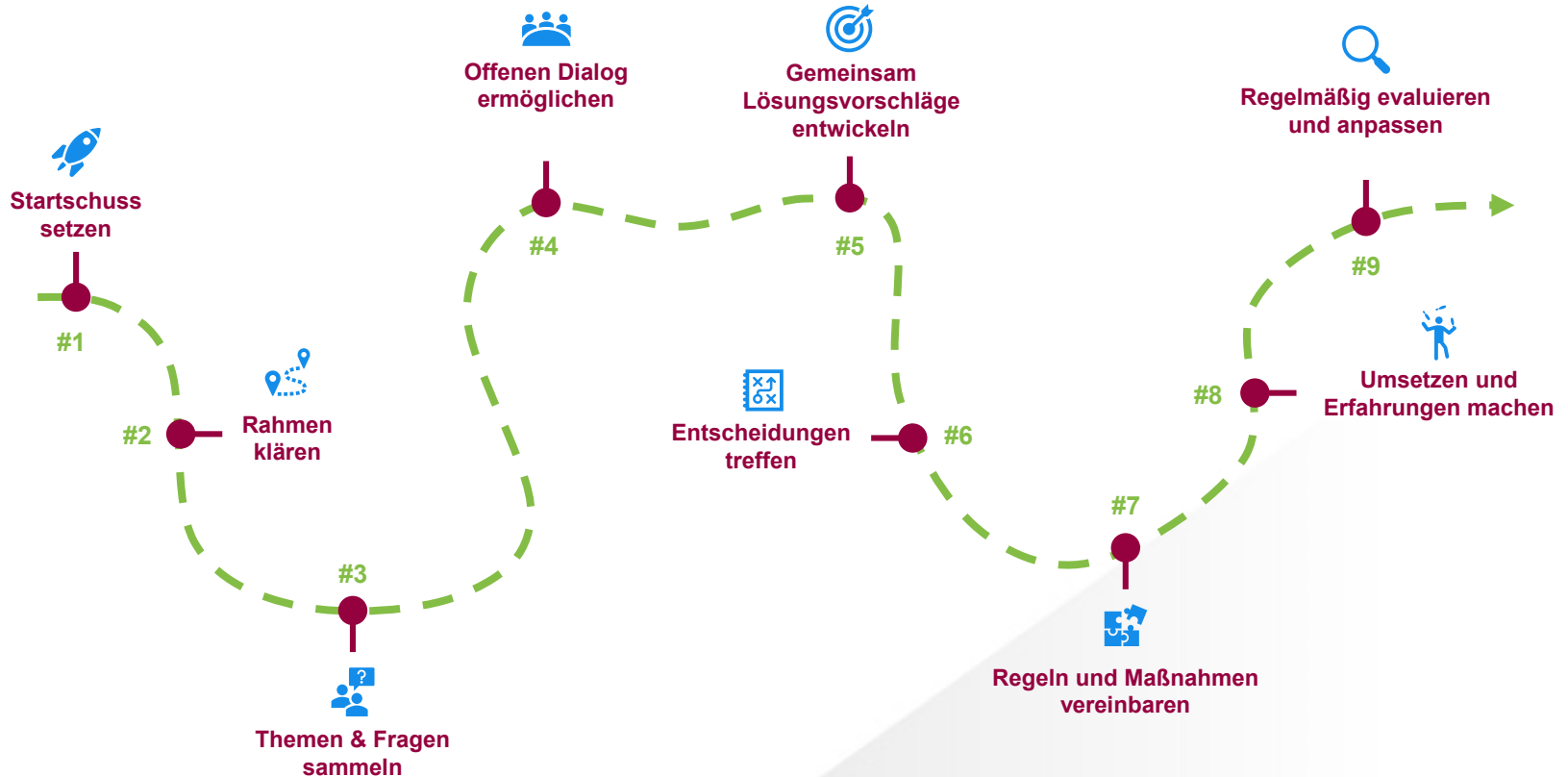
- Diskussion und Austausch im Plenum
- Kollegiale Fallberatung
- Bearbeitung in Kleingruppen
- Trainer-Input

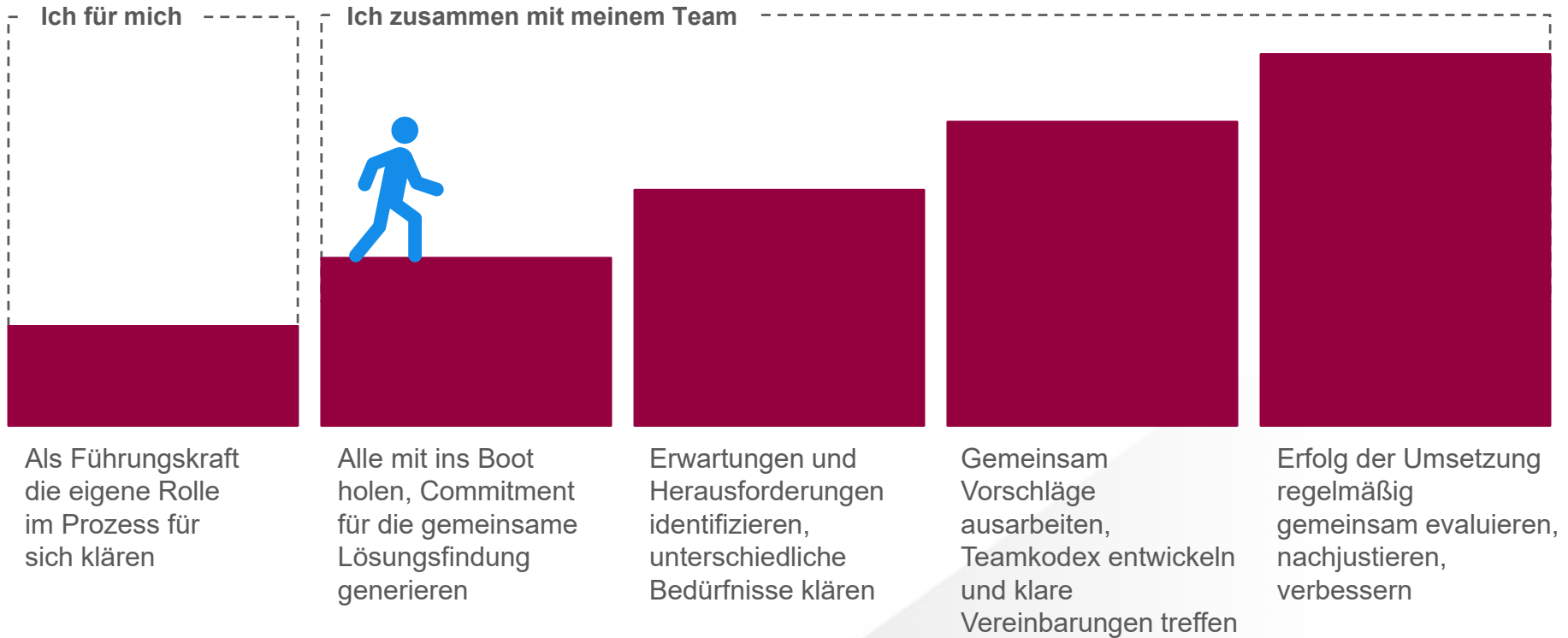


### Ggf. Bearbeitung in Kleingruppen



### Feedback und Verabschiedung





## Die Rolle der Führungskraft im Prozess



Dafür sorgen, dass das Thema im Team adressiert wird.

Den Dialog fördern. Dafür sorgen, dass unterschiedliche Bedürfnisse und Sichtweisen transparent gemacht werden.

Dafür sorgen, dass die Unternehmensperspektive nicht verloren geht (z.B. Performance sicherstellen).

Die gemeinsame Lösungsfindung durch Moderation und geeignete Methoden unterstützen.

Bei der Umsetzung immer wieder den Fokus darauf lenken, was gut funktioniert und wo noch nachjustiert werden muss.

**Zeit für Ihre Fragen & Diskussion – GERNE AUCH IM ANSCHLUSS**



# Danke für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit

## Points of contact:

 Max von Mosch

 [mosch@kkag.com](mailto:mosch@kkag.com)

 +49 30 44 01 36 91

Patrick Malcolm Schröder

[schroeder@kkag.com](mailto:schroeder@kkag.com)

+49 172 8724957



Wir freuen uns über Fragen, Anmerkungen,  
FKE-Anfragen und Ihre Einladungen zum Pitch!



Anmeldung  
Newsletter unter:  
<https://kkag.com>

