IPA Magazin

Das Magazin für People Management





Editorial

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,

ich freue mich, dass Sie sich die Zeit nehmen, um in unser Magazin zu schauen. Für den schnellen Einstieg werfen Sie einen Blick in unser <u>Video-Editorial</u>.



Lassen Sie sich inspirieren! Herzlichst, Ihre Ursula Vranken Geschäftsführung IPA



Inhalt

Das Video- Editorial	Seite 3
Herausforderung Hyper Growth	
Führen im Ausnahmezustand	Seite 4
Schnelles Wachstum braucht starke Führung	
Interview mit Michaela Kammerbauer	Seite 5
Wachstum managen bei der Plattform für digitales Lerne	
Interview mit CEO Hendrik Schriefer von sharpist	Seite 6
Führen bei Pionieren	
Lernen im Eiltempo	
IPA CEO Ursula Vranken	Seite 7
Enapter: Die Wasserstoff Generation rockt die Zukunft	
Interview mit Saskia Lueken – Head HR Enapter	Seite 8
Insight IPA - Tipps & Termine	Seite 9



Herausforderung: Hyper Growth - Führen im Ausnahmezustand

Liebe Leserinnen und Leser,

"It's an experience that either kills your company or makes it much stronger."

So beschreibt Alexander V. Izosimov, CEO des führenden Mobilfunkunternehmens VimpelCom, das Phänomen "Hyper Growth". Hyper Growth, davon spricht man, wenn Unternehmen überproportional schnell wachsen. Eine weit verbreitete Annahme ist, dass dieses schnelle Wachstum vor allem Technologie-Start-ups vorbehalten ist. Tatsächlich gibt es aus diesem Bereich viele Beispiele. Den finnischen Handyspiele-Entwickler Supercell etwa, der 2015, nur drei Jahre nach der Markteinführung seines ersten Produkts, einen Umsatz von 2,3 Milliarden US-Dollar erzielte. Das Unternehmen gilt als das am schnellsten wachsende Tech- Start-up aller Zeiten.

Tatsächlich steigern derzeit aber viele Organisationen aus verschiedensten Branchen ihre Umsätze und Mitarbeiterzahlen exorbitant. Nehmen wir nur das Marburger Unternehmen BioNTech, dessen Personalbedarf seit der Entwicklung des Corona-Impfstoffes durch die Decke geht. Bei Star-ups wie dem Flugtaxi Anbieter Lilium oder dem HR-Tech Anbieter personio geht es ebenfalls um viel Geld und Wachstum. Aber auch alteingesessene Privatund Familienunternehmen müssen immer häufiger lernen, sehr schnell neue Produkte und Services zu entwickeln, um die Zukunft zu sichern, weil sie extrem hohe Wachstumsraten verzeichnen.

Wenn die Wachstums-Kurve schon fast senkrecht verläuft, ist das für Leader eine besondere Herausforderung. Für sie bedeutet das "Führen im Ausnahmezustand". Sie müssen ambitionierte Ziele erreichen, Prozesse immer wieder neu anpassen, die Mitarbeiter-Performance im Blick behalten und quasi rund um die Uhr neue Leute einstellen. Leader jonglieren in extremen Wachstumsumfeldern also mit zig Führungsaufgaben – und das nicht in normaler, sondern in Überschallgeschwindigkeit. Alles muss gleichzeitig passieren. Da sind Reibungen und Konflikte Programm.

Stellt sich die Frage: Können wachstumsstarke Unternehmen Hyper Growth auch als Chance nutzen? Und wenn ja: Welche Praktiken, Geschäftsmodelle und Workflows müssen dafür eingeführt werden? Wie muss die Unternehmenskultur gestrickt sein? Über diese Themen haben wir mit Growth Experten wie Manuela Kammerbauer ehemals WeWork, dem CEO und Cofounder von sharpist Hendrik Schriefer und HR-Chefin Saskia Lueken von Enapter gesprochen und wissenswerte Tipps zusammengetragen. Außerdem stellen wir Ihnen unser Programm "Führen bei Pionieren" vor. Erfahren Sie, wie Sie die disruptive und zugleich innovative Kraft der vierten industriellen Revolution in Ihrem Unternehmen ins Positive kehren.

Viel Spaß beim Lesen & Stöbern. Ihre und Eure Ursula Vranken





Michaela Kammerbauer: Schnelles Wachstum braucht starke Führung

Schnell, schneller am schnellsten. Im Digitalzeitalter gibt es keine Limits mehr und manche Unternehmen wachsen rasant. Michaela Kammerbauer arbeitete für namhafte Player wie Zanox, Zalando, WeWork und Urban Sports und war dort für Wachstumsthemen und -strategien verantwortlich. Dabei hat sie sich selbst ständig weiterentwickelt und die Kraft einer guten Unternehmenskultur und starker Teams zu schätzen gelernt. Uns berichtet sie im Interview von ihren Erfahrungen und was es braucht, um überproportionales Wachstum intelligent zu steuern.

Michaela, lieben Dank, dass Du Dir die Zeit nimmst. Zuallererst: Was machst Du als Growth Consultant?

Ein Growth Consultant kann ein Interim- CxO sein oder ein Berater und Sparringspartner für das C-Level in Unternehmen mit starken Wachstums- oder Veränderungsphasen. In meinem Fall mit Themenschwerpunkten aus Vertrieb, Expansion und Operations sowie als Coach für einzelne Führungskräfte oder das Führungsteam.

Was sind die drei wichtigsten Fähigkeiten, die Führungskräfte in einem rasant expandierenden Unternehmen brauchen?

Es kommt vor allem auf Selbstreflexion, Selbstführung, Resilienz und eine gute Portion Menschenverstand an. Eine Prise Humor schadet auch nicht.

Welche Faktoren unterschätzen Manager gerne, wenn es in der Organisation einmal "hoch" her geht?

Als Führungskraft hat man nicht nur die Aufgabe, die Organisation zu skalieren, sondern auch sich selbst: Leader müssen ihre Management-Fähigkeiten in Höchstgeschwindigkeit an neue Situationen adaptieren, von denen es eine Menge in schnell wachsenden Unternehmen gibt. Das erfordert einen ehrlichen Blick in den Spiegel und auf die täglichen Herausforderungen. Zum Beispiel mit Hilfe eines Coaches, der dabei unterstützt, Aufgaben zu priorisieren.

"Als Führungskraft hat man nicht nur die Aufgabe, die Organisation zu skalieren, sondern auch sich selbst."



Die größte Gefahr: Den Faktor "Mensch" zu unterschätzen

Du hast über Jahre in verschiedenen Expansionsumfeldern auf Hochtouren mitgearbeitet. Wie kamst Du mit dem konstanten Druck und den hohen Leistungsanforderungen zurecht?

Ich musste lernen, was mir Energie zurückgibt. Innerhalb meines Jobs und außerhalb. Um wieder aufzutanken, wenn ein Arbeitstag, eine Arbeitswoche viel Kraft gekostet hat. Für mich bedeutet das, Zeit mit Freunden zu priorisieren, Bewegung in den Alltag einzubauen und auch das schlechte Gewissen loszuwerden, wenn das Handy ausgeschaltet bleibt.

Wie müssen Führungskräfte ausgewählt und vorbereitet werden, damit sie den Anforderungen in schnell expandierenden Organisationen gerecht werden?

Wichtig ist der Match zwischen zwei komplexen Komponenten - Rolle und Mensch. Man kann schon beim Schaffen der Rolle innerhalb des Führungsteams große Stolpersteine für die Führungskraft-to-come vermeiden. Sobald es ein Verständnis dafür gibt, welche Entscheidungen, welche Wirkung diese Rolle haben soll innerhalb des Führungsteams und für das Unternehmen, und wie man das messen will, lässt sich leichter feststellen, ob es mit einer Person einen Match gibt. Das ist das 'Was?'.

Was ist außerdem von Bedeutung?

Der nächste wichtige Punkt ist die Kultur. Sie bestimmt das 'Wie?' von Entscheidungen und den Impact. Die Wertesysteme sollten passen. Wichtig ist, beides, also den Match beim 'Was?' und beim "Wie?' regelmäßig zu überprüfen, gerade in Veränderungsphasen.

Wie findet man die richtigen Mitarbeiter*innen für Unternehmen auf schnellem Wachstumskurs?

Im Grunde wie im Vertrieb. Toll ist, wenn Bewerber*innen, die sich in der Mission oder Vision wiedererkennen, von sich aus auf das Unternehmen zugehen. Dazu muss ein Unternehmen das eigene Wertegerüst authentisch nach außen vertreten. Wenn es dann noch einen Match mit einer offenen Rolle gibt Jackpot. Referrals, also Mitarbeiterempfehlungen, sind ebenfalls ein toller Weg. Nicht umsonst nutzen viele Unternehmen den eNPS als Messgröße. Der eNPS, also Employee Net Promoter Score, misst, wie geneigt MItarbeiter*innen sind, ihren Arbeitgeber Freunden und Bekannten weiterzuempfehlen.

Was ist die größte Gefahr für den Erfolg rasant wachsender Unternehmen aus Deiner Sicht?

Die größte intrinsische Gefahr für Unternehmen ist sicherlich, den Faktor 'Mensch' zu unterschätzen. Gute Technologie allein reicht nicht für den Erfolg. Gerade in Wachstums- und Veränderungsphasen ist das interne Netzwerk oft die einzige stabile Zone und Motivator. Schlechte Entscheidungen entstehen nämlich oft da, wo keine psychologische Sicherheit herrscht. Und Furcht ist ein kein guter Ratgeber. Weiterhin sollte darauf geachtet werden, Teams möglich divers und heterogen zu besetzen. Aus der Praxis und von Studien wissen wir, dass diese Teams die besten Entscheidungen treffen.

Zur Person: Michaela Kammerbauer startete ihre Karriere in Marketing und Vertrieb und hat im internationalen nationalen und Umfeld eine beeindruckende Karriere hingelegt. Heute arbeitet sie als Growth Consultant.





Sharpist: Wachstum managen bei der Plattform für digitales Lernen

Gegründet im Juli 2018 betreut Sharpist internationale Industriekunden, wie Porsche, LVMH und BASF. Seit der Gründung im Juli 2018 gehört Sharpist in Deutschland zu den First-Movern im Bereich des digitalen Coachings.Nicht nur das Team ist in den letzten zwölf Monaten deutlich gewachsen- von 30 auf über 60 Mitarbeitende - und 500 Coaches. Auch der Umsatz steigerte sich im ersten Quartal des Jahres 2021 um 300 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum und zeigt die steigende Bedeutung digitaler Weiterbildungsmöglichkeiten. Wir sprachen mit CEO und Mitgründer Hendrik Schriefer über seine Erfahrungen und Learnings als Unternehmenslenker.

Welche sind die 3 wichtigsten Fähigkeiten, die man als Führungskraft in einem rasant expandierenden Unternehmen braucht?

Jedes Unternehmen und die Persönlichkeit der Führungskraft sind verschieden. Mir persönlich beispielsweise hilft mein unstillbarer Wissensdurst. Ich möchte immer etwas Neues lernen und schrecke nicht davor zurück, dabei auch mal einen Fehler zu machen. Denn aus diesen kann man lernen und sich so als Mensch und Führungskraft weiterentwickeln. Ebenso ist für mich ein starkes Vertrauen in unsere Sharpies sehr wichtig. Denn die Experten und Expertinnen in meinen Teams haben in ihren jeweiligen Bereichen natürlich ein noch größeres Fachwissen, als ich es habe. Schließlich, und das ist keine Fähigkeit, benötigt man auch ein Quäntchen Glück. Eine Eigenschaft, die jedoch dabei hilft, dieses Glück zu erkennen und zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein, ist "Grit", das Durchhaltevermögen und die Charakterstärke, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen.

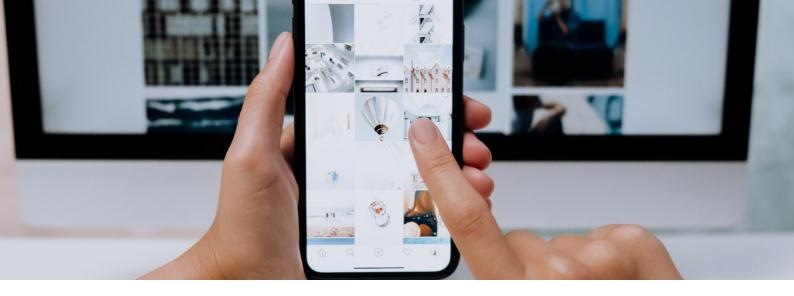
Wie kann Coaching beim Unternehmenswachstum helfen?

Coaching hilft den einzelnen Mitarbeitenden, ihren eigenen Weg durch die Perspektive des Unternehmens zu reflektieren. Außerdem können sie durch das Coaching persönliche Potenziale entfalten und zusätzliche Motivation gewinnen. Wenn komplette Teams in Coachee-Kohorten gemeinsam ihre Entwicklung im Coaching gestalten, kann man sogar einen noch größeren Effekt erzielen. So kann jede:r Einzelne die Sicht und eben auch die Dynamik in der Gruppe erleben. Wenn Unternehmen gerade eine Transformation bestreiten, bieten sie manchmal sogar hunderten ihrer Mitarbeitenden ein Coaching an. Sharpist kann dann den Erfolg und die Geschwindigkeit dieses Prozesses unterstützen. In all diesen Fällen bedeutet die gezielte Begleitung der Coachees eine zuverlässige und besser steuerbare Entwicklung der Mitarbeitenden. Je mehr aktive Coachings im Unternehmen erfolgen, desto mehr Wachstum ist beim Individuum, dem Team und schließlich in der gesamten Organisation zu beobachten.

Was ist die größte Gefahr für den Erfolg rasant wachsender Unternehmen aus Deiner Sicht?

Gerne teile ich hier meine eigenen Erfahrungen und die Herausforderungen, die wir bei Sharpist erleben. Dank der unglaublichen Nachfrage nach unserem Angebot bei Neu- und Bestandskunden wächst die Anzahl der Lernenden auf unserer Plattform jedes Jahr enorm. Um diesem Wachstum gerecht zu werden, haben wir unsere Teams international stark ausgebaut.





Keep Growing Wachstum durch Coaching

Was wir jedoch dabei zunächst unterschätzt haben, war, wie rasant sich dies auf unsere Unternehmenskultur auswirkt und in neuen Anforderungen widerspiegelt. Wir mussten lernen, nachhaltige Karrierepfade in Abstimmung mit unserer Firmenstrategie zu entwerfen.

Eine weitere Herausforderung sind unsere globalen Prozesse: Während wir sehr stolz darauf sind, dass unsere Algorithmen zum Matchen von Coaches und Lernenden sowie unser Support von Kunden und Coaches gleichermaßen bewundert werden, bauen wir für unsere interne Kommunikation noch ein eigenes internes Operating System auf. Die größte Gefahr stellen meiner Meinung allerdings Blind Spots dar. Eine fehlende Reflektion kann hier plötzlich zu großem Chaos und Ineffizienz führen.

Du bist selbst Gründer, was hast Du im Bereich Management unterschätzt?

Die Vision hinter Sharpist, personalisiertes Lernen allen Mitarbeitenden auf der Welt zugänglich zu machen und somit Menschen vom ersten Praktikum bis zur Rente individuell in ihrer Entwicklung zu begleiten, begeistert mich bereits seit meinem Psychologiestudium. Oft dachte ich daher, dass unser Produkt und unsere Unternehmensstrategie doch ganz offensichtlich sein müsste. Ständig habe ich befürchtet, mich zu wiederholen und Mitarbeitende, Kund*innen und Investor*innen zu langweilen. Heute weiß ich, dass der Fokus auf das Wesentliche und Simple und Wiederholungen dessen extrem wichtig sind, um alle mit meiner Perspektive abzuholen. Dieses Stakeholder-Management nun international vor verschiedenen kulturellen Kontexten zu meistern, wird eine spannende Herausforderung, auf die ich mich freue.

Wie müssen Führungskräfte ausgewählt und vorbereitet werden damit sie den Anforderungen gerecht werden?

Dies kann je nach Rolle und Unternehmenskontext unterschiedlich sein. Bei Sharpist schauen wir zum Beispiel auf 32 verschiedene sogenannte "Focus Areas", die von Resilienz, über Selbstmanagement, Teamführung und Organizational Leadership die gesamte Führungsspanne abdecken. Persönlich arbeite ich gerne mit Führungskräften, die in Bezug auf die Unternehmensziele einen klaren Fokus setzen und sich nicht scheuen, Entscheidungen zu treffen. In meinem eigenen Coaching habe ich gelernt, dass es als Führungskraft hilft, sich über die verschiedenen eigenen Rollen bewusst zu sein – der CEO, der Gesellschafter oder auch der Freund.

Was hilft Dir persönlich, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden?

Ich bin Unternehmer, weil ich einen positiven Beitrag zu unserer Gesellschaft leisten möchte. Es ist ein Privileg, mit Sharpist dieser Berufung mit Leidenschaft nachgehen zu dürfen. Dies allein verleiht mir bereits viel Energie. Hinzu kommt, dass ich voll und ganz von unserem Produkt überzeugt bin und mit Herzblut dabei bin. Es ist einfach wunderbar, dass wir mit unserem Angebot so vielen Coaches, Lernenden und Kunden unter die Arme greifen können. All das wäre allerdings ohne unser Team nicht möglich. Alle hier bei Sharpist "brennen" für unsere Vision genauso wie ich und mein Mitgründer Fabian. Ich bin sehr dankbar, dass wir alle gemeinsam einen positiven Einfluss auf unsere Gesellschaft haben.





Führen bei Pionieren: Lernen im Eiltempo

Mit dem Coaching-Programm "Führen bei Pionieren" unterstützt das IPA gezielt Unternehmen, die rasant wachsen. Ursula Vranken berichtet von ihren Erfahrungen.

Was bedeutet schnelles Wachstum für Führungskräfte?

Führungskräfte müssen eine irre Geschwindigkeit managen und stehen unter einem immensen Erwartungs- und Erfolgsdruck. Alles ist permanent im Wandel, alles verändert sich schnell, schneller am schnellsten. Bei produzierenden Hyper-Growth-Unternehmen müssen zum Beispiel andauernd Prozess- und Lieferketten neu gedacht werden. Teams haben es ständig mit neuen Workflows und Changes zu tun.

Das klingt nach viel Druck, Veränderung und Führungsarbeit.

Stimmt, genau das steht bei Hype- Growth- Unternehmen auf der Tagesordnung. Alles, was bei drei nicht auf den Bäumen ist, wird befördert. Zeit, sich in die neue Rolle einzufinden, haben die meist noch jungen Leader nicht. Stattdessen springen sie ins kalte Wasser und leiten von einem Tag auf den anderen ein Team. Wen wundert's, wenn sie sich dann unsicher fühlen?

Hier setzt das Coaching-Programm "Führen bei Pionieren" an. Erzähl' mal, was es damit auf sich hat.

Gerne! Wir geben Führungskräften in hochagilen Umfeldern schnell umsetzbare Hilfe zur Selbsthilfe an die Hand und setzen dafür auf eine Mischung aus interaktiven Workshopformaten, Einzelcoachings, Lerngruppen, Peer-Gesprächen und selbstorganisiertem Lernen. Der Austausch zwischen uns und den Leadern kann virtuell stattfinden, muss er aber nicht.

Wie sieht ein typischer Programmverlauf aus?

Grundsätzlich bieten wir halbtägige Trainingsmodule an, in denen wir Leadership-, Konflikt- und Kommunikationstechniken vermitteln. On top gibt es Peer-Retros. Bedeutet: Wir reflektieren mit Führungskräften konkrete Praxisfälle und bieten Lösungsstrategien an.

Welche sind das zum Beispiel?

Ach, das können ganz unterschiedliche Themen sein. Eine häufige Frage ist: "Wie gehe ich mit Mitarbeitenden um, die nicht performen?" In unserem Programm stehen Führungskräfte mit ihren alltäglichen Herausforderungen im Mittelpunkt. Für die gezielte Problemlösung bieten wir ihnen Learn-Nuggets an. Das sind kleine, effektive Lerneinheiten, die schnell in der Praxis umgesetzt werden können. Keiner hat Zeit, sich wochenlang in ein Seminar zu setzen.

Du hast auch von Einzelcoaching-Sessions gesprochen. Worum geht es da?

Ziel ist es, Selbstmanagementkompetenzen und das Vertrauen in die eigenen Stärken zu fördern. Führungskräfte müssen sich auf sich selbst und ihre Urteilskraft verlassen, sich oft schnell entscheiden und können nicht zehn Leute fragen, die es auch nicht besser wissen, weil das meiste, was getan wird, neu ist.

Wie geht Ihr dabei vor?

Unter anderem ermutigen wir Leader dazu, ein eigenes Manifesto zu formulieren: Wie will ich führen? Was sind meine Ziele? Welche Strategien verfolge ich? Das ist die Basis. Auf dieser können wir dann mit Learning & Development aufsetzen. Unter anderem spielt das eigene Zeit- und Prioritätenmanagement hierbei eine Rolle. Immerhin arbeiten die Führungskräfte extrem hart. Umso mehr müssen sie auf sich aufpassen und Resilienz aufbauen. Sonst gehen sie im Strom des Change unter.





Enapter: Die Wasserstoff- Generation rockt die Zukunft

Enapter hat große Pläne – das Unternehmen will nicht weniger als den Klimawandel bekämpfen. Enapter ist ein schnell wachsender Elektrolyseur-Hersteller mit der Mission, fossile Brennstoffe durch grünen Wasserstoff zu ersetzen. Mit einem internationalen Team und Niederlassungen in Italien, Deutschland, Thailand und Russland wollen sie die grüne Zukunft schaffen.

Saskia, Du bist HR- Chefin bei Enapter, sag uns doch in zwei Sätzen, warum Ihr ein spannendes Unternehmen seid?

Zum einen aufgrund dessen was wir tun: wir haben uns dem Kampf gegen den Klimawandel verschrieben. Zum anderen wie wir das machen: wir sind sehr schnell, wachsen stark und haben eine begeisterte und sehr motivierte Mannschaft.

Ihr seid in den letzten 4 Jahren von 11 auf 170 Mitarbeiter gewachsen? Was ist aus Managementsicht die größte Herausforderung?

Die Strukturen entlang dieses Wachstums sukzessive mitzubauen. Es ist uns sehr wichtig, dass wir den hohen Freiheitsgrad in den Teams beibehalten, ohne dass unsere Mitarbeiter*innen das Gefühl haben "lost" zu sein. Dass wir so schnell wachsen, liegt schließlich vor allem an der Leistung innerhalb der Teams, woher die kreativen und innovativen Ideen kommen.

Welche Skills und Eigenschaften müssen Manager bei Euch mitbringen, um das Wachstum voranzutreiben?

Manager wird man bei Enapter aufgrund herausragender Leistung. Wer voran geht und andere mit sich reißt, ist der/die ideale Enapter Manager*in. Wobei uns das Wort Manager nicht gut gefällt. Das klingt so, als würde man Bereiche managen, in denen andere arbeiten.

Unsere Führungskräfte packen auch selbst mit an. Sie sind vor allem mutig, ehrgeizig, smart und handson. Sie gestalten Lösungen und sind gut darin, das Team kontinuierlich besser zu machen.

Alle reden von Fachkräftemangel, ist dieser auch bei Euch angekommen?

Unser Thema zieht viele Menschen an und wir bekommen Bewerbungen aus allen Teilen der Welt. Aber auch uns betrifft der Fachkräftemangel. Wir suchen z.B. nach hochqualifizierten und spezialisierten Experten*innen, was die Rekrutierung nicht einfacher macht. Zudem ist unser Business kein B2C-Geschäft. Das heißt, uns kennen Personen aus der Industrie und Fachexpert*innen im Bereich Wasserstoff. Wenn wir aber nach Kolleg*Innen im Controlling und Marketing suchen, ist es nicht leicht, die Zielgruppe auf uns aufmerksam zu machen.

Welche zwei Eigenschaften, sind Dir bei Mitarbeitern am wichtigsten?

Unsere Kernprinzipien beschreiben, wie wir arbeiten: Wir handeln mit Dringlichkeit, streben nach Einfachheit und bestehen auf Transparenz. Daran richten wir unser Unternehmen und Entscheidungen aus und das erwarten wir sowohl von aktuellen als auch zukünftigen Mitarbeiter*innen.

Wie gehst Du selber mit der Geschwindigkeit und den anspruchsvollen Wachstumszielen um?

Ich habe eine (ziemlich) feste Regel: keine Termine vor 9 Uhr. So kann ich sicherstellen, dass auch, wenn ein Tag mal länger wird, ich zumindest den Morgen für mich habe. Zudem regelmäßiges und offenes Feedback inner-halb des Teams. Das hilft mir, nicht nur die Organisation, sondern auch mich selbst weiterzuentwickeln.

Zur Person: Saskia Lueken ist HR Chefin bei Enapter.





Zu Guter Letzt ... Drei Fragen an IPA CEO Ursula Vranken

Treue IPA Leser*innen haben bereits festgestellt, dass es in Deinem Blog ein neues Format unter dem Titel "Stand.Punkt" gibt. Was hat es damit auf sich?

Ja, richtig. Es gab bereits zwei Ausgaben. Einmal zum Thema "Kein Recht auf Homeoffice" und einmal zu dem Thema Toxische Tyrannen. In beiden Fällen habe ich aktuelle Trends und Debatten aufgegriffen und in Kommentarform niedergeschrieben, was ich dazu denke. Kurz, knackig, knapp und pointiert. Da ich solche Beiträge selbst gerne lese und diese als bereichernd empfinde, habe ich mich für diese etwas andere Form des Bloggens entschieden und will sie künftig stärker ausbauen. Denn die Resonanz darauf war super. Ich scheue mich nicht, den Finger in die Wunde zu legen. Ich denke, dass es in einem Zeitalter, in dem andauernde Veränderungen zur Tagesordnung gehören, wichtig ist, eine klare Position zu haben. An dieser können sich andere entweder orientieren oder sich konstruktiv an ihr reiben – in Diskussionen auf LinkedIn etwa. Auch letztes ist gut. Denn so entstehen neue Ideen.

Apropos Veränderung. Bei Dir hat sich auch einiges verändert. Das IPA hat in einem neuen Büro eine neue Heimat gefunden. Was war der Auslöser? Ja, der Change macht auch vor uns nicht Halt. Leider musste ich kurzfristig aus meiner liebgewonnenen Büro-WG ausziehen. Eine der vielen Folgen der Corona-Pandemie. Aber jede Veränderung birgt auch eine Chance. Inzwischen habe ich ein noch schöneres Büro im Herzen von Köln-Sülz gefunden.

Change und neue Chancen gibt es in Deutschland auch auf bundespolitischer Ebene. Wir haben gewählt. Wie hast Du die vergangenen Wochen erlebt?

Mehr als spannend. Nach 16 Jahren Merkel braucht es wohl eine tiefgreifende Veränderung. Ich bin gespannt, wie die neue Regierung aussehen wird. Das hat mich gleichzeitig oft daran denken lassen, dass Mitarbeiter*innen im Grunde jeden Tag wählen: should I stay or should I go? Umso wichtiger ist es, als Führungskraft, Beziehungen zu Mitarbeitern zu pflegen und offen für Feedback und Neues zu sein. So entsteht Bindung und Sie werden wiedergewählt!

Tipps und Termine...



Zum <u>Podcast</u> mit Ursula Vranken zu New Work

Corona als Game Changer für die Arbeitswelt – Digital Leader gesucht

Die Coronakrise hat uns allen vor Augen geführt, dass selbst etablierte Geschäftsmodelle von heute auf morgen platzen können. **Zum** Artikel

Redaktion (ViSdP)

Ursula Vranken

www.ipa-consulting.de

www.digitalpeoplemanagement.de

IPA Institut für Personalentwicklung & Arbeitsorganisation
Anton-Antweiler-Str. 1 50937 Köln









Fotonachweise: S. 1-4,6;8 -Unsplash, S. 7 sharpist, S. 9 A. Zelck, S. 10 Enapter S. 11: IPA- S. Schaal