

# Führungs-Autorität

17.9.-18.9.2015

Der interaktive Führungs-Kongress  
in Heidelberg

## FÜHREN IM VAKUUM DER GLOBALISIERUNG

JOHANN FICKLER

Kongress Führungs-Autorität

17.9.-18.9.2015  
Der interaktive Führungs-Kongress  
in Heidelberg

# FÜHREN IM VAKUUM DER GLOBALISIERUNG

# Kongress Führungs-Autorität

17.9.-18.9.2015  
Der interaktive Führungs-Kongress  
in Heidelberg



Wer macht denn so was?



**EVONIK**  
INDUSTRIES

## 2014: Evonik in figures

Employees December 31, 2014

**33,412**

**14.5 %**

Profitability (adjusted EBITDA margin)

**€1.867 billion** Adjusted  
EBITDA

Return on capital  
employed (ROCE)

**12.3 %**

**€12.9 billion** sales

# Evonik – Produkte (Intermediates)



Coating Additives



Crosslinkers



Oil Additives



Superabsorber



Skin Care



Plexiglas

## Evonik – AN Vertriebsbüros



Kongress Führungs-Autorität

17.9.-18.9.2015  
Der interaktive Führungs-Kongress  
in Heidelberg

# FÜHREN IM VAKUUM DER GLOBALISIERUNG

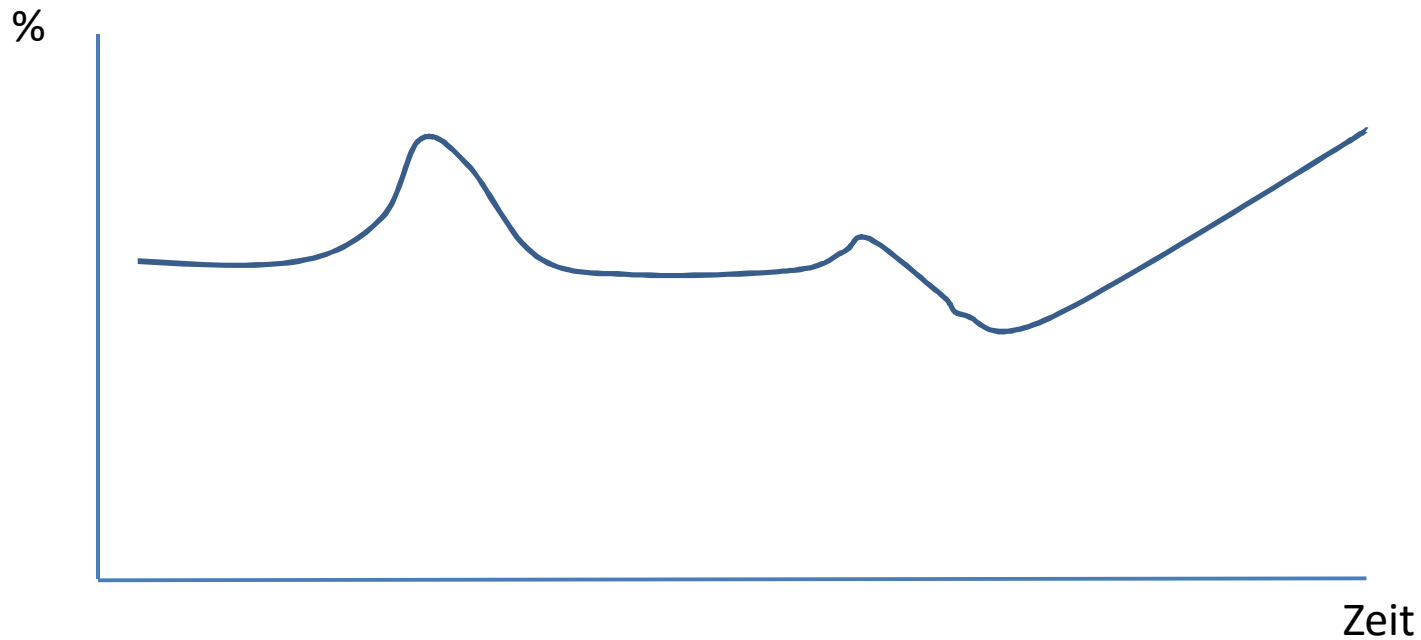
## Ergebnisorientierung der Firmen



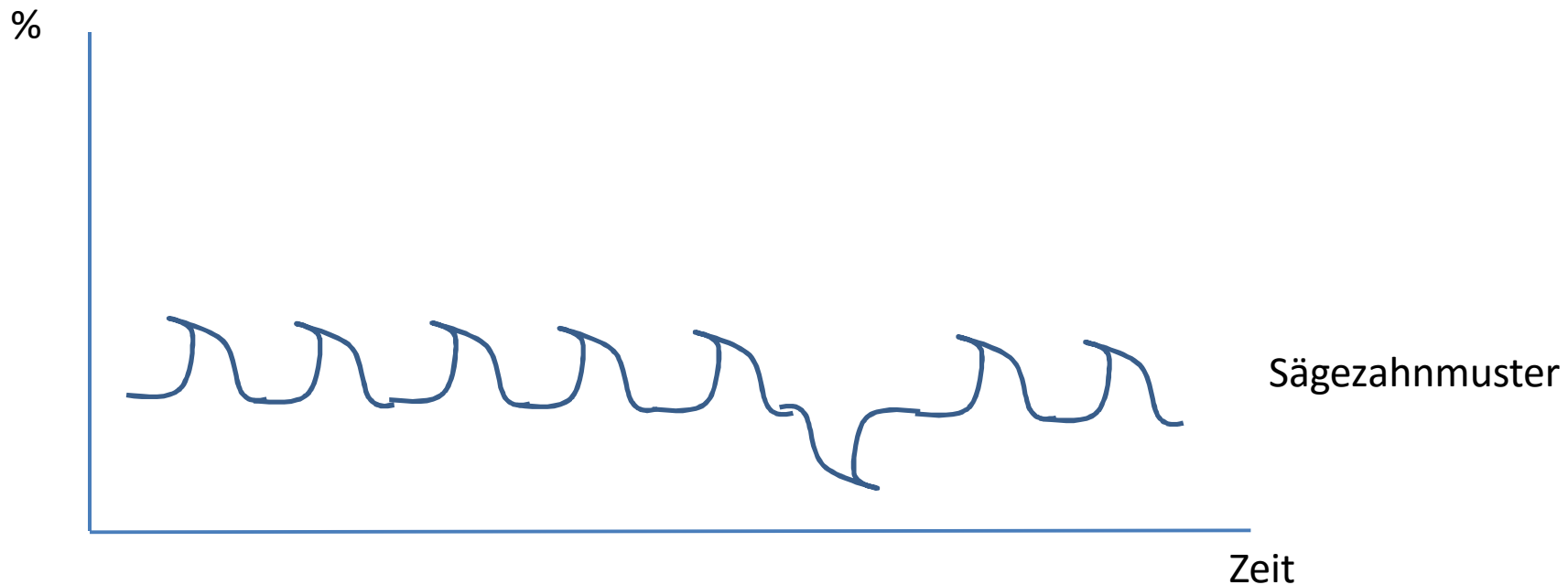
Führen nach Kennzahlen – EBITDA, ROCE, Cashflow, etc..



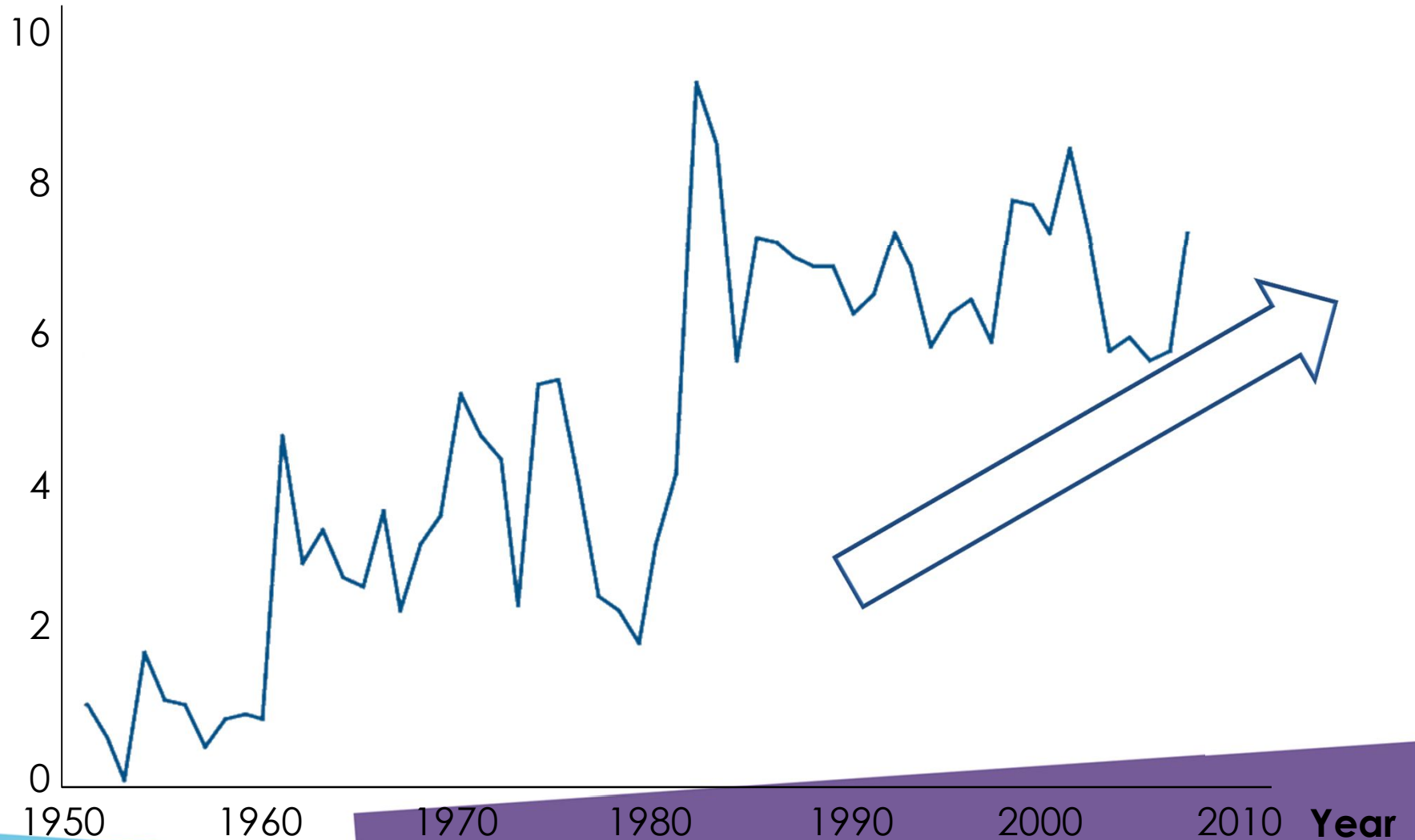
# Marktvolatilität – bis 1990



# Marktvolatilität – während der letzten 20 Jahre

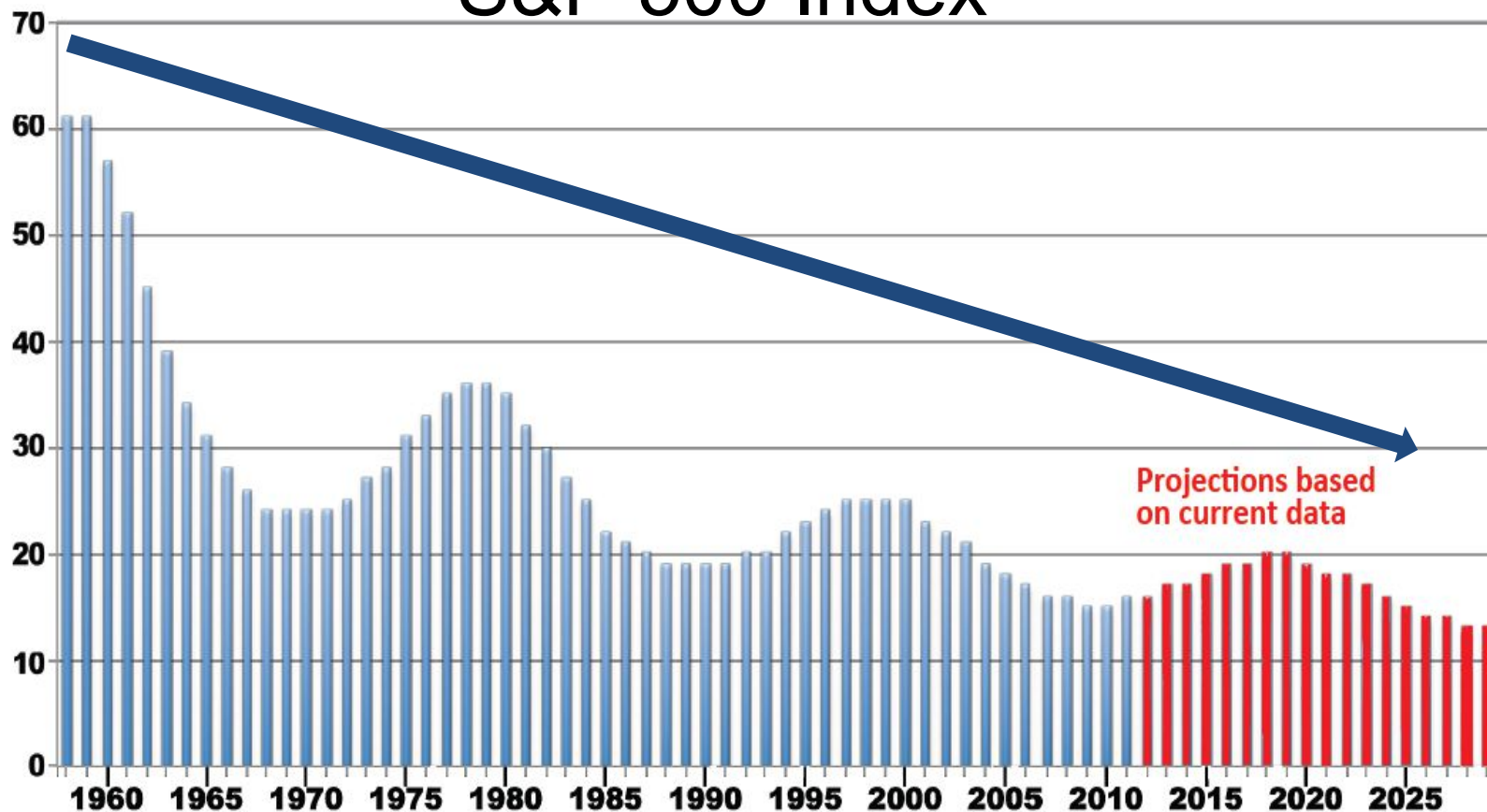


# Wechselrate der Marktführerschaft



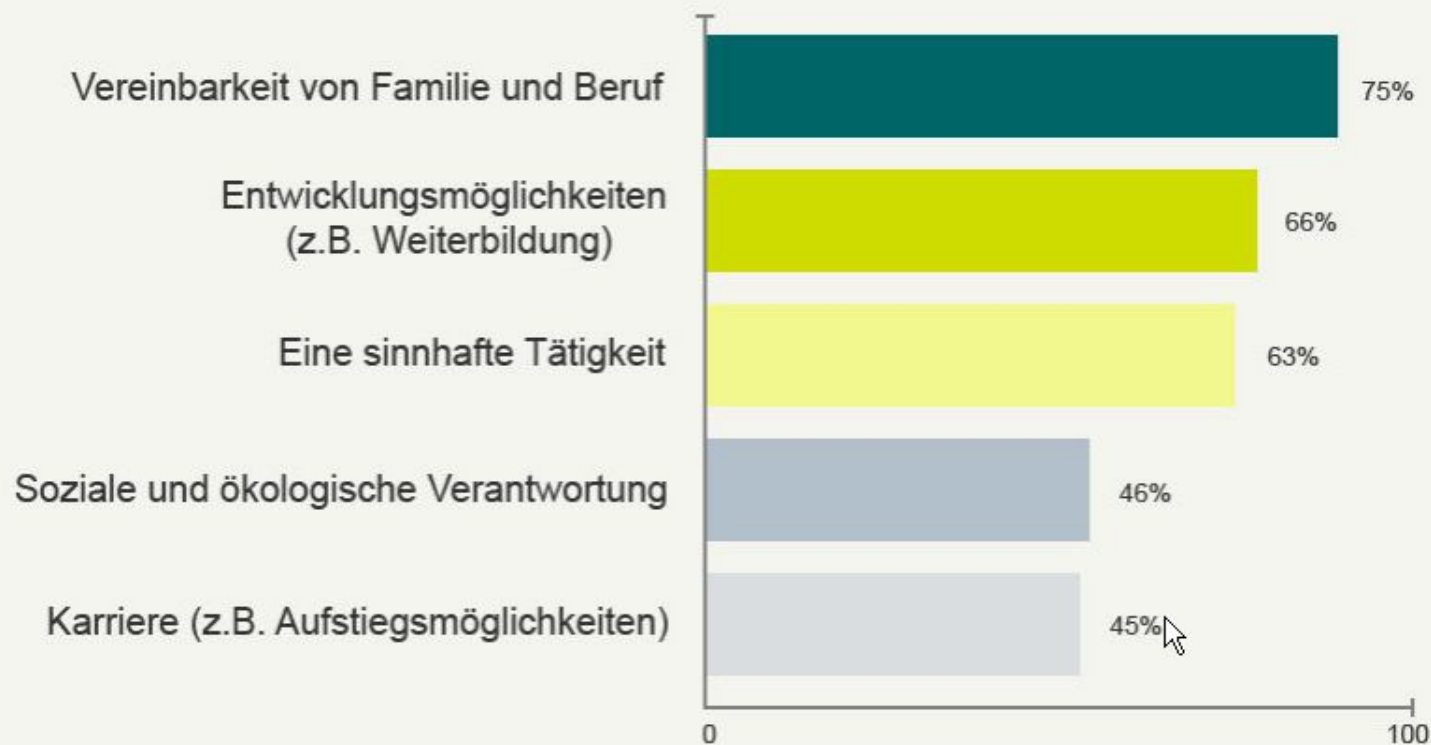
Source: Boston Consulting Group

## Durchschnittliche Lebensdauer einer Firma S&P 500 Index



## Arbeit & Sinn

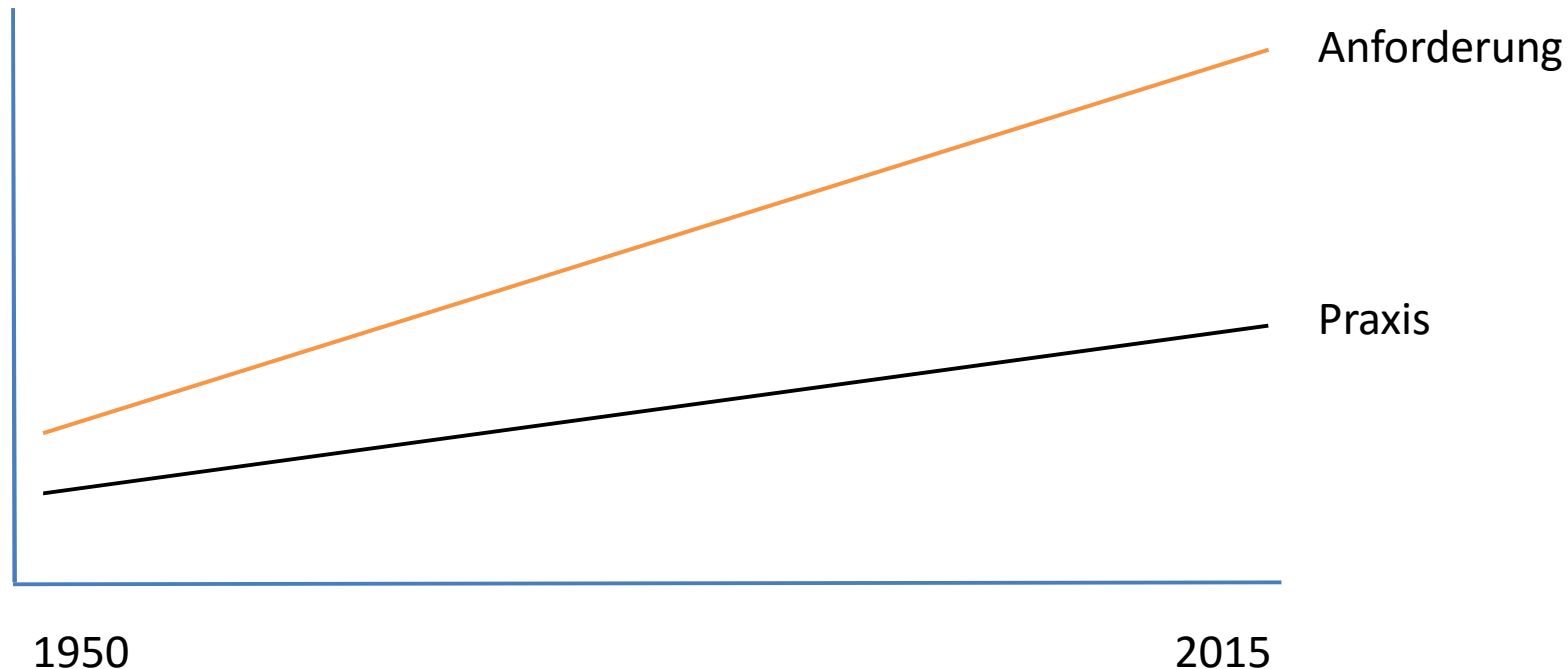
### Erwartungen der GenY an den Beruf – „Ist für mich wichtig“



# Entwicklungsgeschwindigkeit der Märkte

- Verschiebung von Kernmärkten
- Höhere Volatilität bzw. Dynamik neuer Märkte
- Zunehmende Unsicherheit von Vorhersagen
- Zunehmende Verunsicherung und Fluktuation der Mitarbeiter
- Schnellerer Wandel der Unternehmensstrukturen
- Zunehmende Diversität
- Rasant wachsende Digitalisierung unseres Arbeitsumfeldes (Enterprise 2.0, Industrie 4.0)

## Führungspraxis vs. - anforderung



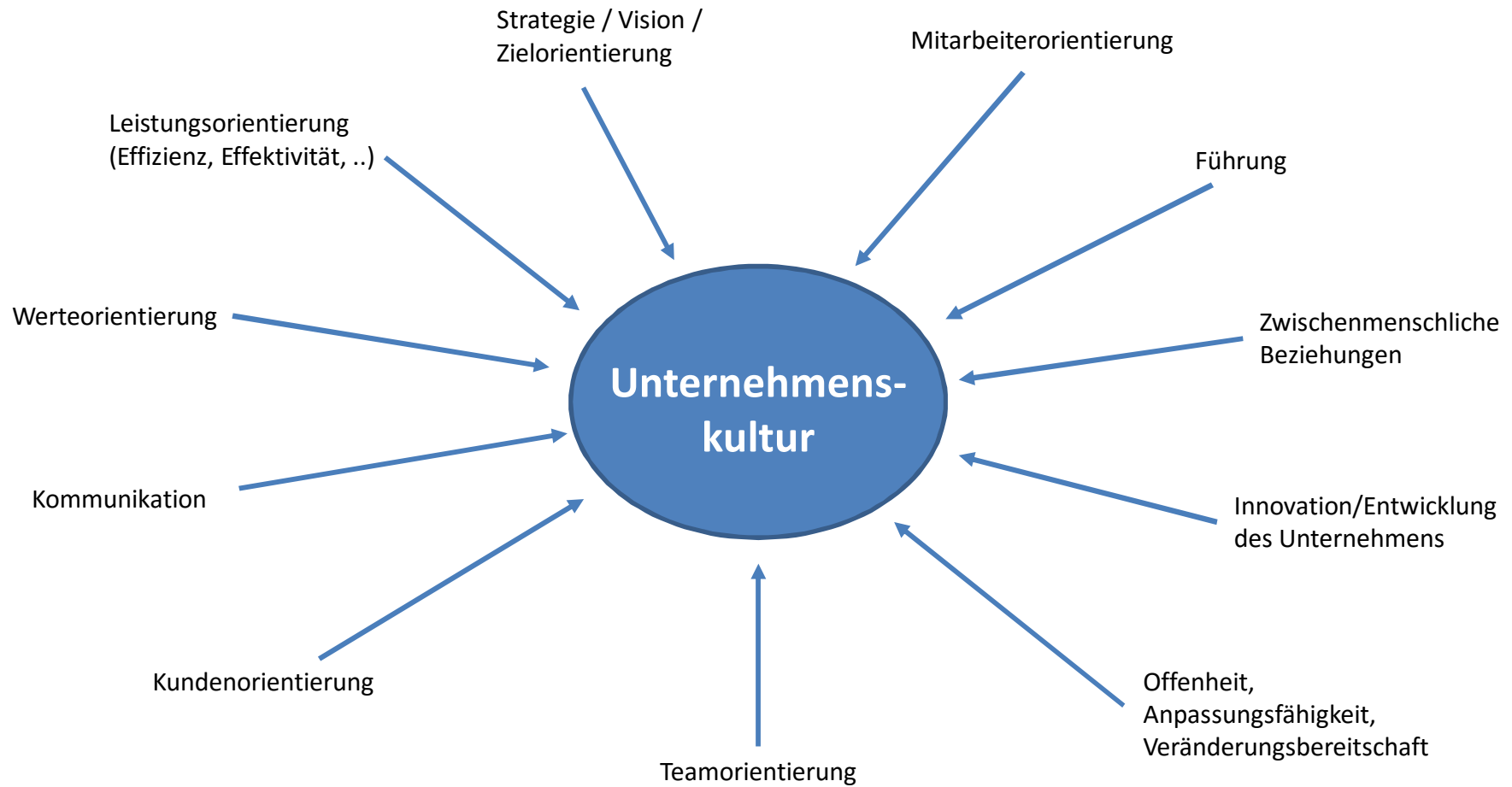
Nach einer Studie von netpractice wollen 85% der dt. Berufstätigen mehr Freiheit und Vertrauen.

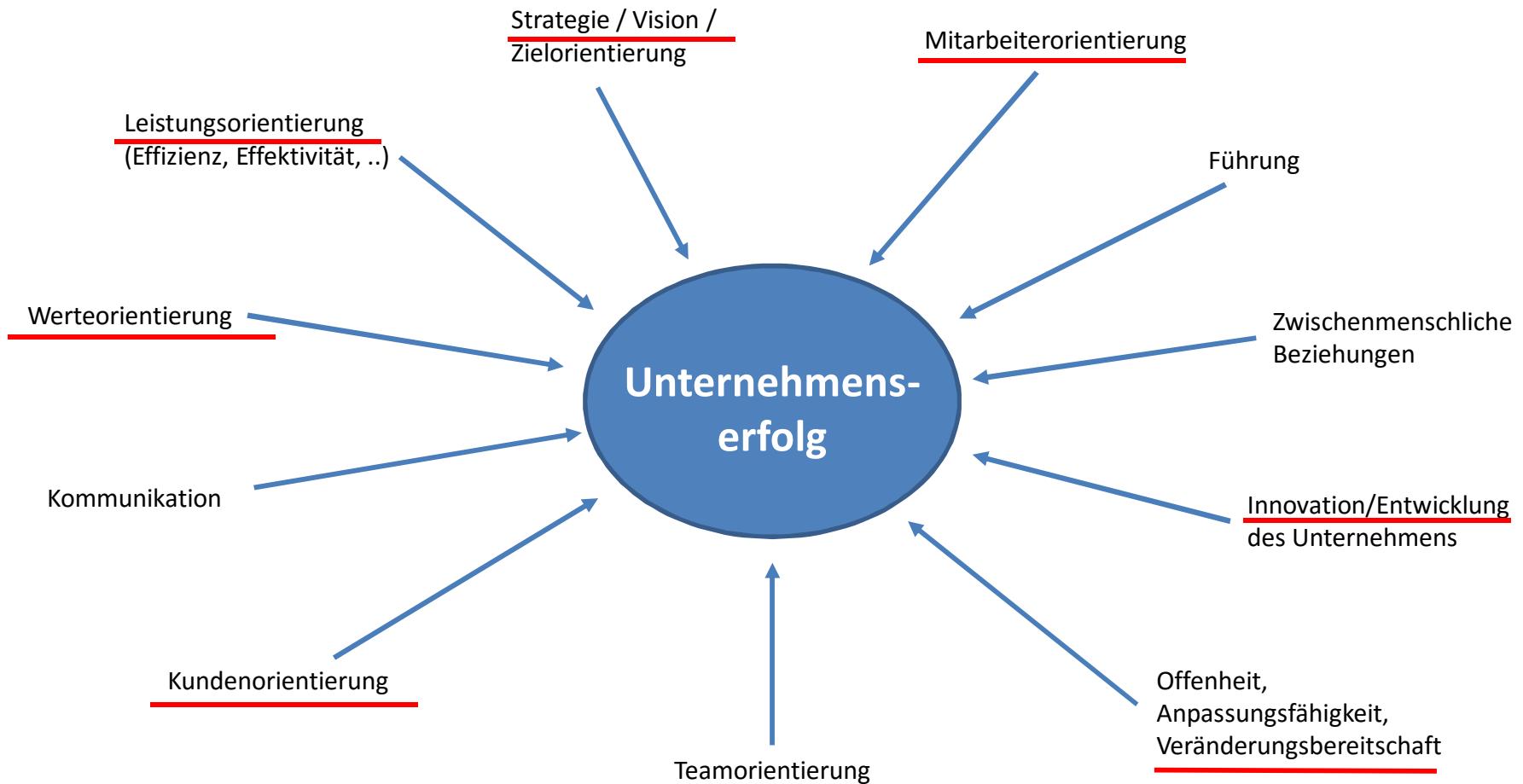
# Feedbackkompetenz

Untersuchung des Instituts für Konfliktmanagement und Führungskommunikation (IKuF):

„Jeder 3. direkte Vorgesetzte besitzt nicht die Kompetenz, angemessen Feedback zu geben“





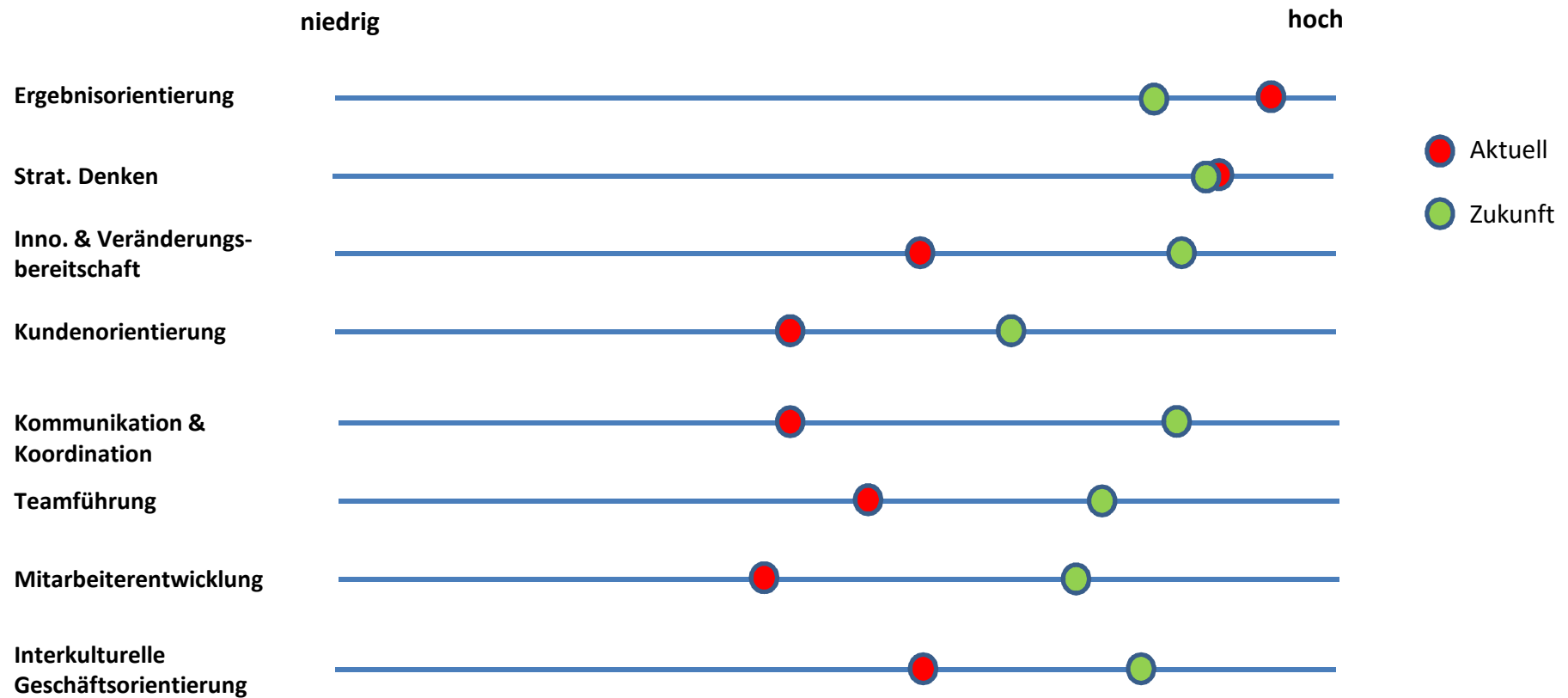


— Positiv korrelierte Faktoren am Unternehmenserfolg

# Abgeleitete Kernkompetenzen für Führungskräfte

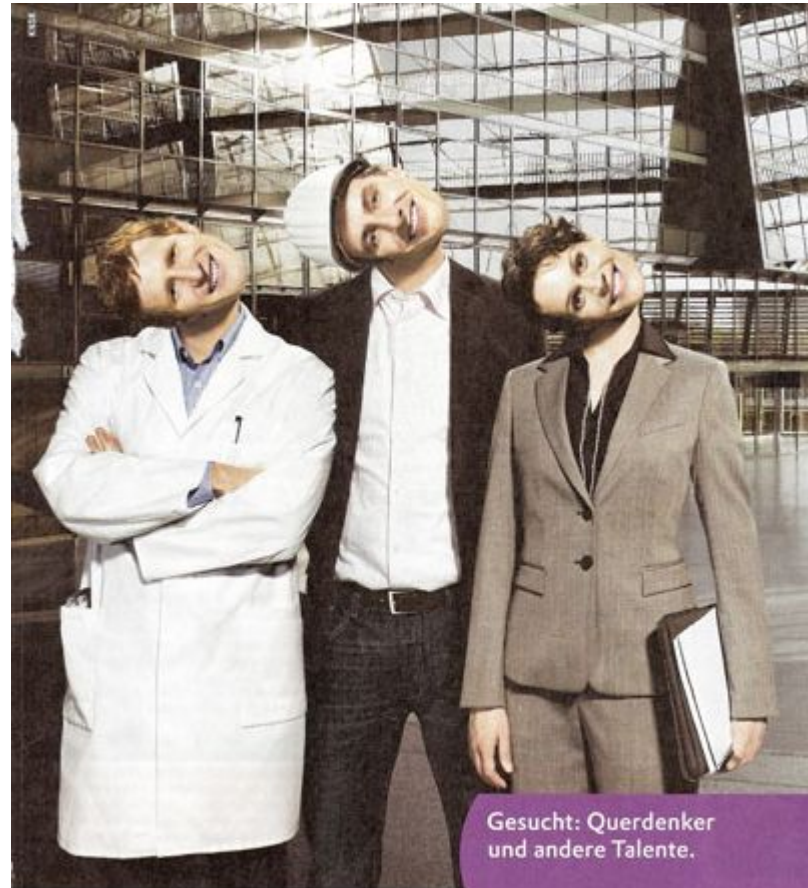
- Ergebnisorientierung
- Strategisches Denken
- Innovations- und  
Veränderungsfähigkeit
- Kundenorientierung
- Kommunikations- und  
Kooperationsfähigkeit
- Teamführung
- Mitarbeiterentwicklung
- Interkulturelle  
Geschäftsorientierung

## Gewichtung Kernkompetenzen



# Kongress Führungs-Autorität

17.9.-18.9.2015  
Der interaktive Führungs-Kongress  
in Heidelberg



Gesucht: Querdenker  
und andere Talente.

## Forderung zur Entwicklung von Global Leadern

- Systematische und individuelle Förderung von Talenten
- „Supportive Leadership“ – Lernen Wissen interdisziplinär und interkulturell zu teilen
- Engagement, Mobilität und Mut zum persönlichen Risiko lohnen soll
- Talente früh an interessante unternehmerische Aufgaben und Führungsverantwortung heranzuführen

Führungsqualität benötigt ZEIT!



Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit