

Führung ist kein Einzelsport

*Wirksame Muster
für lernende Organisationen*

Ari Byland · Value Talks GmbH

ari@valuetalks.ch · valuetalks.ch

92%

value talks

— EINSTIEG

Jana kommt pünktlich.
Sie erledigt alles.
Abends lebt sie.

Jana

Wer von euch kennt eine Jana?

value talks

— DIE ZAHL

92%

der Angestellten machen maximal
«Dienst nach Vorschrift»

Quelle: Gallup. (2025). Global Workplace Report 2025

value talks

— INTERAKTION

Zu zweit:

Erlebt ihr das auch?

Was sind aus eurer Sicht Gründe für diese Zahl?

2 Minuten

value talks

— THESE 01

**Komplexität braucht Perspektiven*vielfalt*,
*keine Allwissenden.***

01

THESE 02

**Führung ist kein Einzelsport.
*Weil Komplexität mehr Perspektiven
braucht, als eine Person einnehmen kann.***

02

value talks

— ÜBERSICHT · DREI MUSTER

Drei Muster, wie wir mit diesen Thesen in Organisationen arbeiten können.

MUSTER 01

**Komplexität
navigieren**

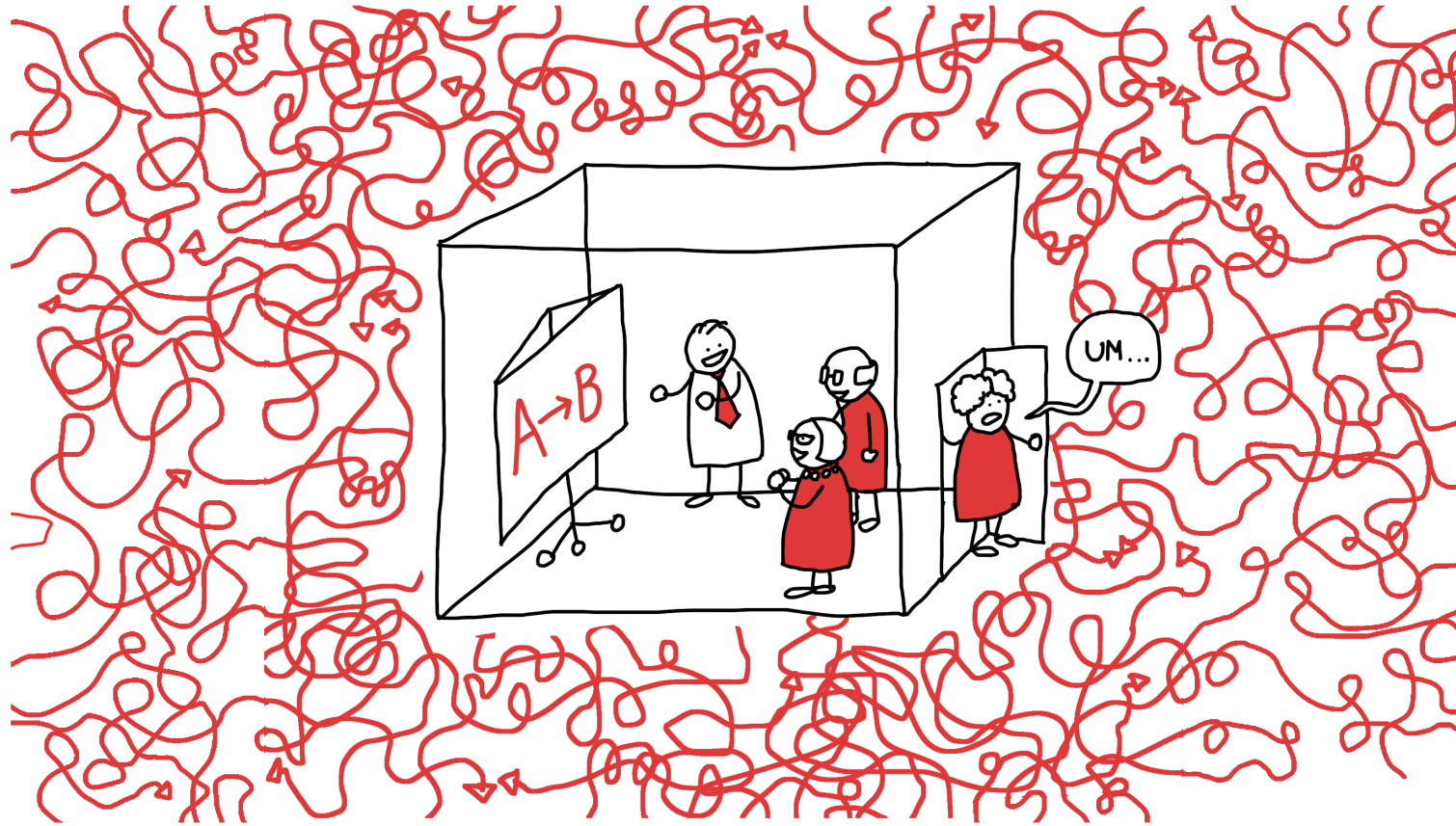
MUSTER 02

**Veränderung als
Lernen**

MUSTER 03

Führung verteilen

Von der Diagnose zur Praxis – drei Muster, die einander ergänzen.



Von Scheinsicherheit zu Lernbereitschaft.

Kompliziert

Ursache & Wirkung bekannt.
Experten-Analyse reicht.
Plan führt zuverlässig ans Ziel.

Komplex

Überraschungen erwarten uns.
Keine eindeutig «richtige» Lösung.
Experimentieren + Lernen.

value talks

— INTERAKTION

Zu zweit:

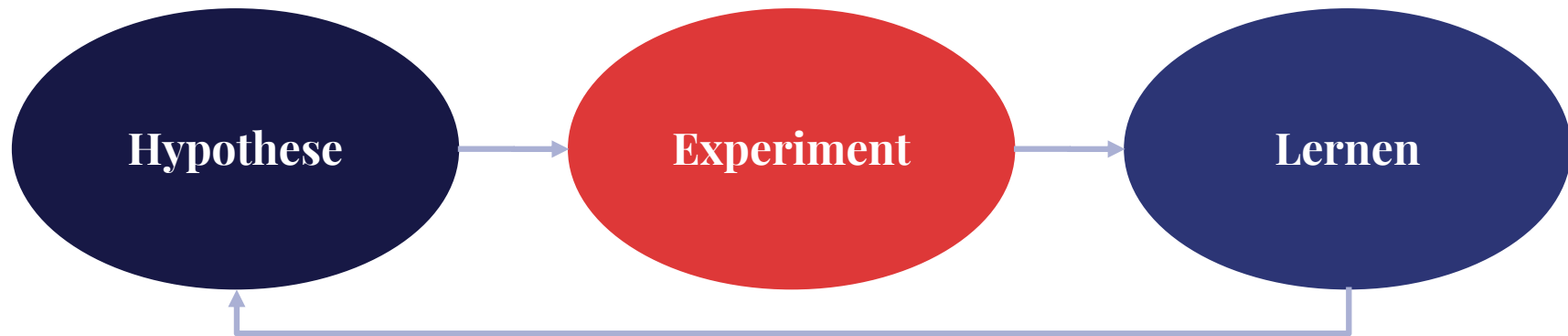
Wo behandelt ihr gerade ein komplexes Problem wie ein kompliziertes?

2 Minuten

value talks

— MUSTER 02 · VERÄNDERUNG ALS LERNEN

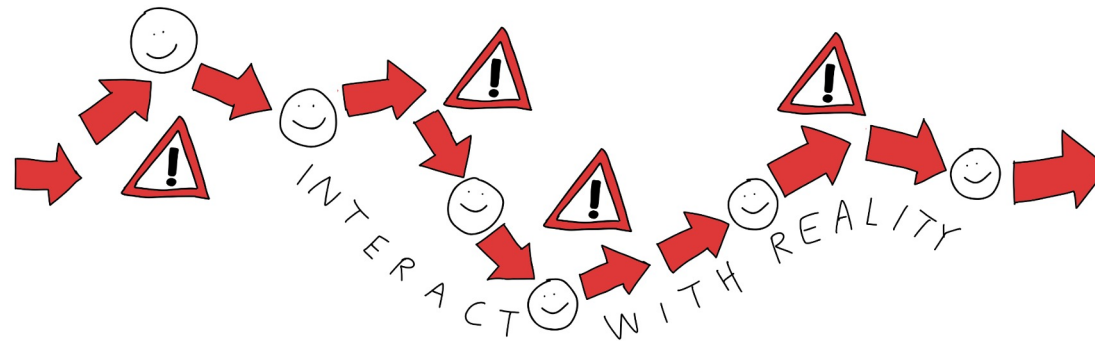
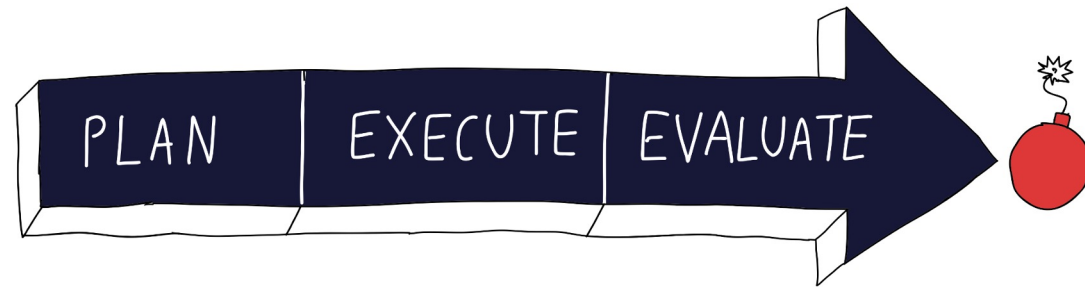
Kein Big Bang. Viele kleine Lernmomente.



Veränderung als kontinuierlicher Lernprozess – nicht als Projekt.

value talks

— MUSTER 02 · VERÄNDERUNG ALS LERNEN

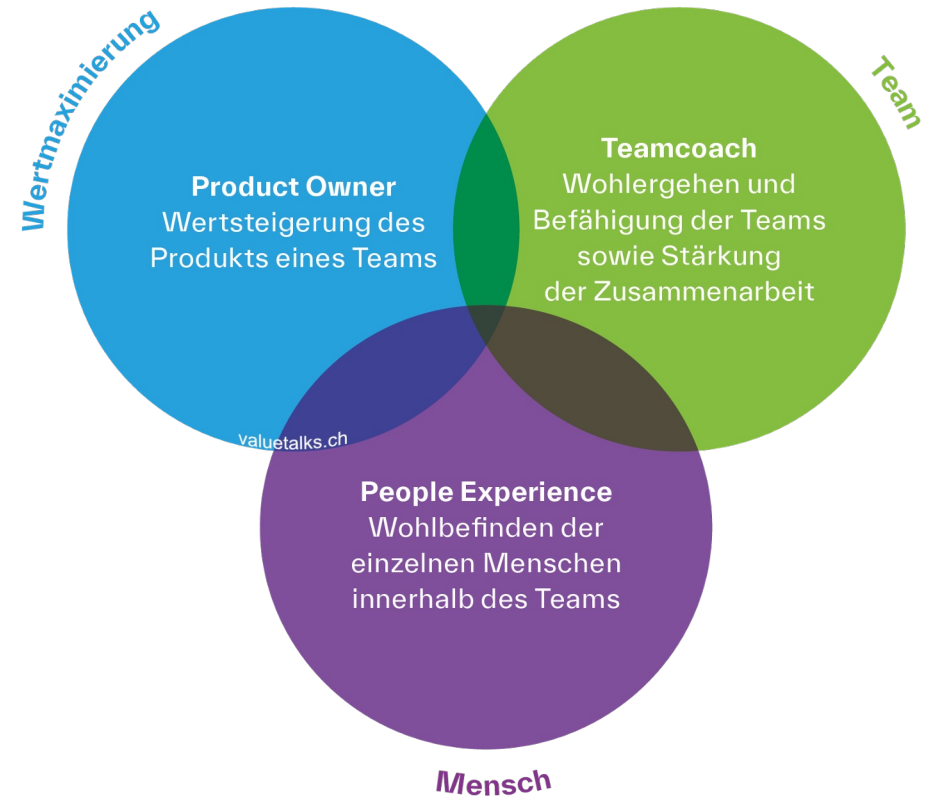


— MUSTER 03 · FÜHRUNG VERTEILEN

Co-Leadership

Drei Perspektiven. Auf Augenhöhe.

Welche der drei Perspektiven ist in deiner Organisation am stärksten untervertreten?



value talks

— SYNTHESE

Führung ist kein Einzelsport.

Organisationen brauchen
Komplexitätsbewusstsein.

```
graph TD; A[Organisationen brauchen Komplexitätsbewusstsein.] --> B[Veränderung als Lernen begreifen.]; A --> C[Führung verteilt als Co-Leadership.]
```

Veränderung als *Lernen* begreifen.

Führung verteilt als *Co-Leadership*.

— DAS BUCH

Value Talks

*Wirksame Muster
für lernende Organisationen.*

Geteilte Führung · Product Ownership · Lernende Organisationen



valuetalks.ch/buch





— ZUR PERSON

Ari Byland

- Organisationsentwickler & Professional Scrum Trainer
- Hintergrund in Banking & IT
- Workshops & Mandate für Führungsteams im Wandel
- Podcast «*Value Talks*» 100+ Gespräche zu Leadership, Organisationsentwicklung und New Work
- Buch «*Wirksame Muster für lernende Organisationen*»

Kontakt

078 878 79 10 | ari@valuetalks.ch | <https://valuetalks.ch>



value talks

Fragen & Austausch



Ari Byland · ari@valuetalks.ch · valuetalks.ch

Value Talks GmbH

Komplexität · Co-Leadership · Produkt

— DER PODCAST

Value Talks

*Der führende Schweizer Podcast zu Leadership,
Organisationsentwicklung & New Work*

Über 100 Episoden · Expert:innen aus der Praxis ·
Führung, Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung



valuetalks.ch/podcast

