

Leadership und Digitalisierung

Arbeiten, Lernen und Führen in einer digitalen Welt

Die LeadershipGarage Research Group wurde an der Stanford University gegründet und beschäftigt sich intensiv mit den Herausforderungen für Führung in einer digitalen Welt. Mitinitiatoren sind das Institut für Performance Management der Leuphana Universität Lüneburg sowie renommierte Unternehmen. Gesucht werden innovative Lösungen zum Thema Arbeiten, Lernen und Führen in der digitalen Welt.

Die Digitalisierung setzt neue Maßstäbe für Unternehmen. Sie beschleunigt und intensiviert Arbeitsprozesse und -beziehungen.

Arbeitsstrukturen werden immer komplexer, gleichzeitig aber auch transparenter und stärker miteinander verbunden. Grenzen im privaten wie ökonomischen Kontext verwischen oder verschwinden ganz. Führung findet zunehmend auf Distanz statt oder wird geteilt. Führungskräfte müssen immer häufiger wechselnde Rollen ausfüllen.

Partizipation und Demokratisierung, Vertrauen und Innovation prägen eine sich verändernde Unternehmenskultur. Die Digitalisierung wird zum Motor eines tiefgreifenden kulturellen Wandels.

Die Kernfragen des Projekts

- Was können wir von den "Pioneers of Leadership" für die digitale Transformation lernen?
- Wie kann vertrauensvolle Kollaboration in virtuellen Teams effektiv gelingen und was trägt Führung dazu bei?
- Durch welche Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation kann Führung auf Distanz Mitarbeiter motivieren und Leistung sicherstellen?

Anforderungen in einer digitalen Welt

Die aktuelle Studie identifiziert 5 Stellhebel, die für eine digitale Arbeitswelt von besonderer Bedeutung sind:

- *Workplace*: Örtlich flexibel, zeitlich flexibel und funktional flexibel
- *Collaboration*: Daten und Wissen teilen, vom Ich zum Wir, Treffpunkt Cloud
- *Empowerment*: Mehr Verantwortung für den Einzelnen, mehr Partizipation und mehr Demokratie
- *Leadership*: Führen auf Distanz, vernetzte und inspirierende Führung, Vertrauen aufbauen
- *Culture*: Innovativ, visionär, Arbeit und Leben integrierend, disruptives Denken fördern

Grundkurs Digitale Führung

Die digitale Arbeitswelt erfordert von Führungskräften neue Kompetenzen und Fertigkeiten: Netzwerk, Community, Empowerment, Design Thinking, Gesunde Führung und Prozesslernen.

- *Von der Hierarchie zum Netzwerk*: Machtverhältnisse verschieben sich, hierarchische Strukturen werden zu Netzwerken. Aufgabe des Digital Leader ist es, das Netzwerk effektiv zu machen und das Beziehungsmanagement in einer Kultur des Vertrauens zu fördern.

- *Vom Ich zum Wir*: Computernutzung verändert sich. Der einzelne User wird Teil der Community. In der Cloud verwischen sich die Grenzen zwischen "mein" und "dein".

- *Von der Kontrolle zum Empowerment*: Durch virtuelles Arbeiten lösen sich Grenzen zunehmend auf. Trotzdem braucht es Bindung, wozu eine starke Kultur und gemeinsame Vision beitragen, „Engaging People“ wird zur Schlüsselqualifikation von Führung.

- *Von der Planung zum Design Thinking*: Innovation ist der Motor zum Erfolg. Langwierige Planungsprozesse sind Schnee von gestern. Das Experiment ersetzt das Lehrbuch.

- *Von der Leistungsmaximierung zur Gesunden Führung*: Digitale Arbeitsplätze können zu einer Belastung für die Mitarbeitenden werden. Führungskräfte müssen für eine gesunde Arbeitsumgebung sorgen – für sich und andere.

- *Vorratslernen statt Prozesslernen*: Die „Halbwertszeit“ von Wissen sinkt rapide. Herausforderung ist, die allgemeine Lernfähigkeit und ein adaptives Lernen zu fördern. Wissen wird vornehmlich bei Bedarf im Prozess abgerufen.

Vertiefende Hinweise

- Vertiefende interessante Artikel sowie ein *kostenloses Online-Self-Assessment-Tool* finden Sie unter leadershipgarage.de



Hamburger BeraterContor GmbH
April 2017

www.hbcontor.de