

## Quo vadis digitale Welt?

Wie das digitale Zeitalter Kommunikation, Führung und auch die Unternehmenskultur verändert

**Der neue HAYS HR-Report 2017 liegt vor. Er befasst sich im Kern mit notwendigen Kompetenzen für eine digitale Welt. Die empirische Studie zeigt, dass die digitale Transformation nicht nur Geschäftsmodelle, sondern auch die Anforderungen an Mitarbeiter, Führung, Kommunikation und Unternehmenskultur verändert. Aus unserer Sicht führt die Untersuchung zu keinen neuen Erkenntnissen, bringt jedoch bekannte Dinge noch einmal deutlich auf den Punkt.**

Für den Kreis der Befragten sind Flexibilisierung und Digitalisierung die zurzeit wichtigsten HR-Themen.

Digitalisierung eröffnet flexiblere Arbeitsformen, was die Arbeitsorganisation stark beeinflusst. Die drei größten Herausforderungen aus der Sicht der Befragten sind:

- das Managen einer zunehmenden Komplexität in der Zusammenarbeit
- ein Anpassen der Führungskultur an flexible Arbeitsmodelle
- das Entwickeln neuer Formen der Kooperation und Vernetzung.

### Kompetenzen mit hohem Handlungsbedarf

Zweifelsfrei bilden IT-Expertise und technologisches Know-how das Fundament. Doch bedarf es mehr, und gerade die "Soft Skills" gewinnen an Bedeutung. Für die Befragten haben sie eine sehr hohe Relevanz.

Mit Abstand als besonders wichtig wird die Bereitschaft gesehen, sich auf Veränderungen einzulassen. Doch auch der Umgang mit Komplexität, mit Unsicherheit/ Risiken, das Denken in Zusammenhängen gelten als herausragende Fähigkeiten für die digitale neue Welt. Und hier bestehen nach wie vor große

Handlungsbedarfe.

### Und die Unternehmenskultur?

Veränderungen wecken eine Vielzahl von Emotionen und führen oft zu starken Widerständen. Für den Erfolg oder Misserfolg spielen Führung und Kommunikation eine zentrale Rolle.

Mitarbeiter müssen in die Veränderung mitgenommen werden. Hier braucht es wertschätzende Führungskräfte, die offen wie sensibel mit kritischen Themen umgehen, zuhören können und die Feedbackkultur fördern. Doch nach wie vor erleben die Befragten große Gaps zwischen erkannter Wichtigkeit und gefühlter Umsetzung.

Und: Geschäftsführer wie Verantwortliche aus dem HR-Bereich färben diese „Kluft“ eher noch schön, indem sie die Umsetzung deutlich positiver als andere Führungskräfte oder Mitarbeiter bewerten.

### Herausforderungen für Führung

Die TOP-Themen des Vorjahrs, das Managen von Veränderungen und der Umgang mit steigender Komplexität – stehen nach wie vor

auf den beiden vorderen Plätzen.

Extreme Diskrepanzen zwischen akzeptierter Notwendigkeit und praktizierter Umsetzung zeigen folgende Themen:

- Umgang mit steigender Komplexität als Führungskraft
- Wahrung von eigener Glaubwürdigkeit
- Wahrnehmung der eigenen Vorbildfunktion

### Die 5 größten Stolpersteine für Führungskräfte

Zu wenig Zeit für Führungsaufgaben (82%) steht weiter an erster Stelle. Diesem folgen das „Loslassen“ der Mitarbeiter, sprich weniger Kontrolle (70%) oder auch zu umfangreiche Regularien im Unternehmen (52%).

### Was nachdenklich macht

Die Ergebnisse sind weder neu noch wirklich überraschend! Sie bestätigen aber andere Untersuchungen und decken sich auch mit unseren Erfahrungen.

Zu wenig Zeit für Führung – ob individuell verschuldet oder organisatorisch verursacht – wer so weiter handelt, wird die digitale Zukunft vermutlich nicht gewinnen!



Hamburger BeraterContor GmbH  
März 2017

[www.hbcontor.de](http://www.hbcontor.de)