

Führung 4.0

Wie Digitalisierung Führung radikal verändert

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt "Digital Work Design - Turning Risks into Chances" hat die Ergebnisse einer Expertenbefragung vorgelegt. Diese zeigen auf, dass die digitale Transformation nicht nur stürmische Zeiten für Organisationen hervorruft, sondern auch die Rolle von Führungskräften radikal verändert. Acht zentrale Herausforderungen stehen dabei im Fokus und werden genauer beschrieben.

Die fortschreitende Digitalisierung verändert das Wettbewerbsumfeld für Unternehmen dramatisch. Neue (Mit-)Wettbewerber drängen auf den Markt mit Geschäftsmodellen, die noch vor kurzem undenkbar erschienen.

Auch die Prozesse der Wertschöpfung unterliegen einem drastischen Wandel. All dies bleibt nicht ohne Einfluss auf die Art und Weise, wie Menschen in Unternehmen arbeiten und stellt neue Herausforderungen an Führung und Zusammenarbeit. Doch welche Implikationen ergeben sich daraus insbesondere für Führung im digitalen Zeitalter?

Die zentralen Veränderungen für Führung - ein Überblick



Abbildung 1: Zentrale Veränderungen von Führung durch die Digitalisierung; Datenbasis von 41 Digitalisierungsprojekten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Politik

Die Ergebnisse der Expertenbefragung heben 8 Aspekte hervor, die die neuen Herausforderungen für Führung in der digitalen Transfor-

mation deutlich werden lassen.

Mit weniger Einfluss umgehen

Führungskräfte müssen zunehmend Macht abgeben, die Eigenverantwortung und Autonomie bei den Mitarbeitern fördern. Das erfordert Vertrauen und auch die Bedeutung von verteilter Führung nimmt zu.

Die Beziehungsebene stärken

Insgesamt muss Führung sich mehr denn je an Mitarbeitern orientieren und deren individuellen Bedürfnisse berücksichtigen. Führung als Coaching und Enabling steht im Vordergrund.

Kompetenzen erweitern

Führung auf Distanz gewinnt einen immer größeren Stellenwert. Die Diversität von Teams steigt und stellt neue Anforderungen. Veränderungen zu initiieren wird immer wichtiger und damit auch der Umgang mit Unsicherheit und Komplexität.

Performance Management

Digitale Tools machen die Arbeitsleistung immer transparenter. In der Zukunft zählt weniger die Frage, wie viel Zeit und Ressourcen investiert wurden, als die Frage, wie erfolgreich dieser Einsatz letztendlich war.

Gesundheit managen

Die in Folge der Flexibilisierung stärkere Vermischung von Arbeit und Privatem birgt einen zusätzlichen Stressfaktor. Grenzen zerfließen. Führungskräfte übernehmen eine wachsende Verantwortung für die eigene Gesundheit/ Worklife-Balance und die ihrer Mitarbeiter.

Technologisierung von Führung

Auch Führung selbst unterliegt dem technologischen Fortschritt. Führungskräfte müssen neue technische Tools, neue Medien und Kommunikationsformen erlernen und im Alltag beherrschen.

Mit zunehmendem Druck umgehen

Mit der Digitalisierung steigt auch der Druck auf Führungskräfte. Der Alltag wird weiter beschleunigt. Führungskräfte sind gezwungen, immer schneller zu reagieren und proaktiv zu handeln.

Mitarbeiter coachen und fördern

Dieses wird eine immer wichtigere Aufgabe für eine wirksame Führung. Im Mittelpunkt stehen eine kontinuierliche wie individuelle Weiterqualifizierung der Mitarbeiter und insbesondere das Stärken von Fähigkeiten zum Selbstmanagement und zur eigenverantwortlichen Gestaltung des Lernprozesses.



Hamburger BeraterContor GmbH

April 2017

www.hbcontor.de