

FÜHREN 4.0 – FÜHRUNG IM DIGITALEN WANDEL



Vortrag im Rahmen des Workshops Führen 4.0 im Juni 2019



Mag. Jan Krims
TTTech Computertechnik AG

Foto: persönlich

Der digitale Wandel umfasst nicht nur Technologien, digitale Strategien und Tools, sondern vor allem auch soziale, menschliche und interkulturelle Herausforderungen. Dabei erhöht die digitale Transformation massiv die Verantwortung der Führungsperson – Organisationsverständnis und ein Gespür für gesellschaftliche Entwicklungen nehmen an Bedeutung zu. Denn Digital Leadership ist dann erfolgreich, wenn drei Faktoren erfüllt sind: „Transformational Leadership“ (empathic thinking), „Digital Awareness“ (creative thinking) und „Business Insight“ (cognitive thinking).

Trotz Veränderungen durch die Digitalisierung bleiben viele Führungsaufgaben zwar gleich, dennoch wird sich das Verständnis für Führung ändern, ja es muss sich sogar durch den zunehmenden Weg der Individualisierung („Mitarbeiter Losgröße 1“) ändern. Einige der klassischen Aufgaben der Führung werden auf MitarbeiterInnen übertragen („Empowerment“), dafür verschieben sich Führungsaktivitäten in Richtung strategische Aufgaben und Unterstützung von MitarbeiterInnen in ihren Entscheidungsprozessen.

Mit dem Fokus auf digitale Transformation und der damit einhergehenden Unsicherheit haben sich einige Mythen etabliert, die allerdings einer genauen Betrachtung nicht standhalten:

- › Die Verwandlung in ein Start Up, um digital erfolgreich zu sein.
- › Der alleinige Fokus auf neue digitale Technologien verknüpft mit der Hoffnung, dass das ausreicht, um eine hohe Arbeitszufriedenheit bei MitarbeiterInnen zu erzielen.
- › Das Zurückgreifen auf externe Kompetenzen weil man glaubt, keine existierenden Talente innerhalb der Organisation zu haben.
- › Alles wird anders und man kann aus der Vergangenheit nichts lernen – die Erfahrung älterer Führungskräfte kann für die Herausforderungen des digitalen Wandels sehr wertvoll sein.
- › Die Individualisierung der Ansprache der MitarbeiterInnen und die Dezentralisierung im Sinne einer Bevollmächtigung von MitarbeiterInnen, selber Entscheidungen zu treffen, werden zunehmend zu Erfolgsfaktoren eines erfolgreichen HR-Managements. Damit werden tradierte Vorstellungen von Führung zunehmend durchbrochen.

Folgende Faktoren für erfolgreiches Führen sind wichtig:

1. Gewinnen Sie ein klares Bild von Ihren MitarbeiterInnen. Dafür muss man diese erst kennen lernen. Nur wer von sich etwas preisgibt, bringt MitarbeiterInnen dazu, sich selber zu öffnen.
2. Fokussieren Sie auch auf Faktoren, die nicht sofort sichtbar oder erkennbar sind. Nicht jeder ist bereit für Veränderungen, muss jedoch die geforderte Unternehmensleistung erbringen. Sie als Führungskraft sollten daher nicht nur den Lebenslauf berücksichtigen, sondern auch Eigenschaften, Erfahrungen und Kompetenzen seiner MitarbeiterInnen, um solche Diskrepanzen zu vermeiden.
3. Leben Sie individuelles Führen Flexibilität und mobiles Arbeiten selber. Dazu braucht es aber auch eine adäquate Infrastruktur, denn es ist eine ganz andere Art zu führen, wenn MitarbeiterInnen physisch nicht anwesend sind.
4. Schaffen Sie eine Vertrauens- und Zutrauenkultur. Eine Zutrauenkultur hilft, dass MitarbeiterInnen in ihrer Selbstorganisation unterstützt werden, um beispielsweise Kundenwünsche schneller umsetzen zu können.
5. Benutzen Sie eine transparente Kommunikation, bei der es um Informationsbereitstellung für Entscheidungskompetenzen von MitarbeiterInnen geht.

EMPFEHLUNGEN AUS DER PLATTFORM:

Nicht nur die Herausforderungen für Beschäftigte werden sich verändern, sondern auch die der Führungskräfte. Diese dürfen dabei nicht alleine gelassen werden. Strategisches Management, Changemanagement und Personalentwicklung müssen genauso beigebracht werden wie Arbeitsrecht.