

DIGI-O – Offensive für neue Arbeit durch Digitalisierung in der österreichisch-ungarischen Grenzregion

Impuls
Führung im Fokus der Digitalisierung

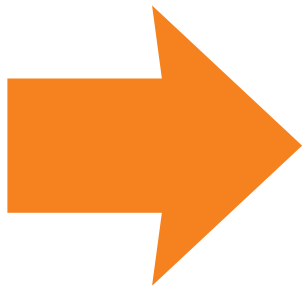


Lesetipp:
Nachgelesen „Führung
in der Digitalisierung“



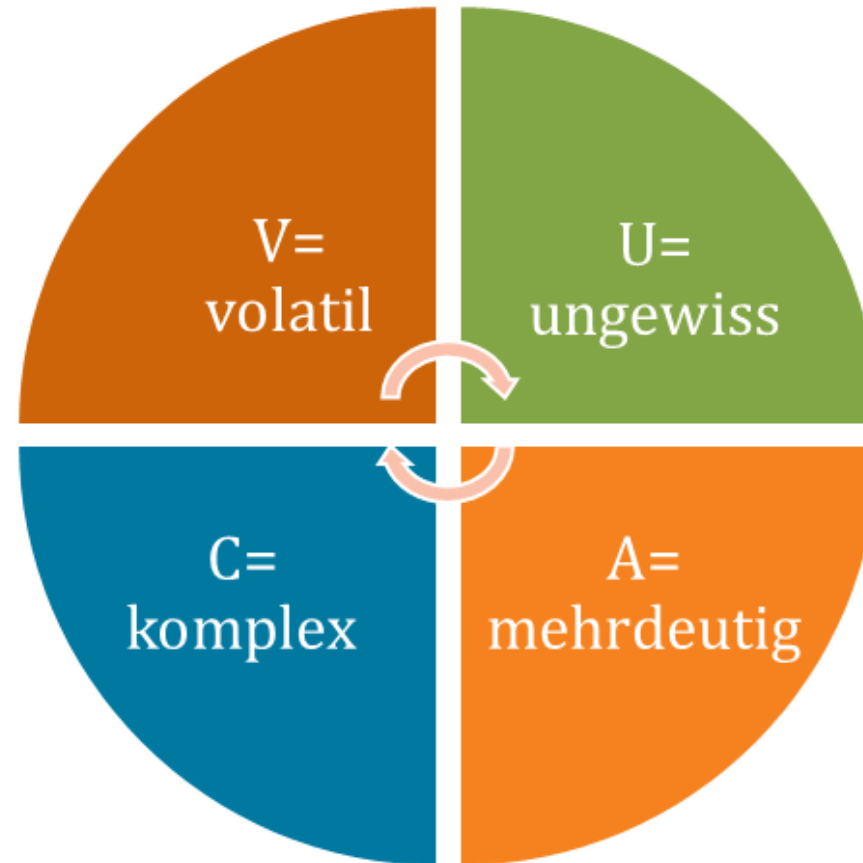
Durch Interaktion vermittelte Ausrichtung des Handelns von Individuen und Gruppen auf die Verwirklichung vorgegebener Ziele; beinhaltet asymmetrische soziale Beziehungen der Über- und Unterordnung.

(Definition nach Gabler Wirtschaftslexikon)



Wir verstehen unter Führung die Kompetenz, das Wissen und die Fähigkeit, Mitarbeiter*innen bei der Erreichung der Unternehmensziele zu begleiten und zu unterstützen. Sowohl die sozialen Kompetenzen als auch die digitalen Kompetenzen der Führungskräfte sind wesentliche Erfolgsfaktoren in der digitalen Arbeitswelt.

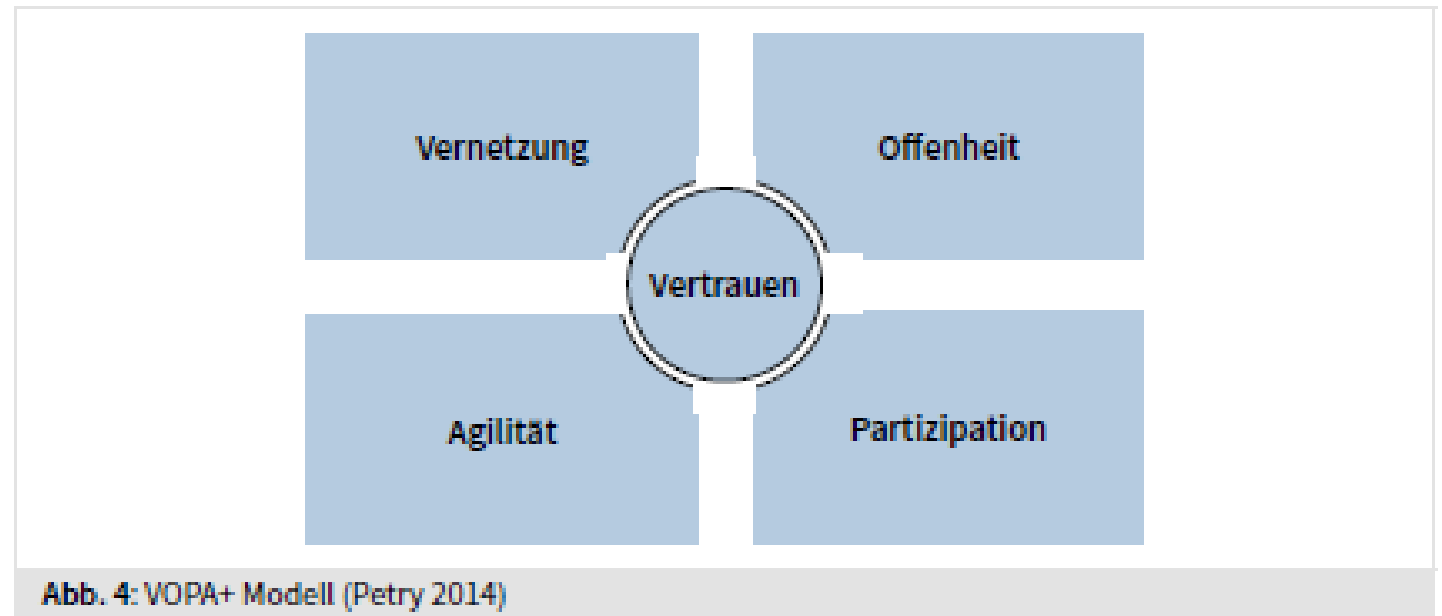
Führung umfasst die Personalauswahl, -entwicklung und -beurteilung der Mitarbeiter*innen.



Die Arbeitswelt ist von laufendem Wandel und Veränderung geprägt – das fordert Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen.

Die fünf Charakteristika von Agilität...

(nach Abb.4 Petry,2019,S.52,VOPA+ Modell)



Petry, T. (2019) Digital Leadership. Freiburg:Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Vernetzung bedeutet...	Offenheit bedeutet...	Partizipation bedeutet...	Agilität bedeutet...
<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Menschen in Unternehmen fördern • Abteilungs-, regionen- & funktionsübergreifende Zusammenarbeit fördern • Austausch von Menschen (intern & extern) suchen • Social Media Netzwerk nutzen (intern & extern) • Physische Austauschformate anbieten • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Offen für Neues sein • Offen für Ideen anderer sein • Auf Augenhöhe agieren • Offen ansprechbar und zugänglich sein • Feedbackkultur etablieren • Entscheidungen und Gründe transparent machen • Fragen statt Antworten/Vorgaben-orientiert führen • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitern Handlungsspielräume gewähren • Aufgaben & Verantwortung delegieren • Eigenverantwortung & Selbststeuerung fördern • Fehlerkultur etablieren • Kollektive Intelligenz nutzen • Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen beteiligen • i.d.R. eher als Coach & Sparringpartner, denn als Chef agieren • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • In Szenarien denken • Flexibel im Kopf sein • Nicht an Altbewährtem festklammern • Schwache Signale frühzeitig aufgreifen • Mit Lösungsansätzen experimentieren • Pragmatisch ausprobieren • Schnell aus Erfahrung - ganz bewusst aus Fehlern - lernen • Veränderungen vorantreiben • Bottom-up Initiativen zulassen • ...

Vertrauen bedeutet...

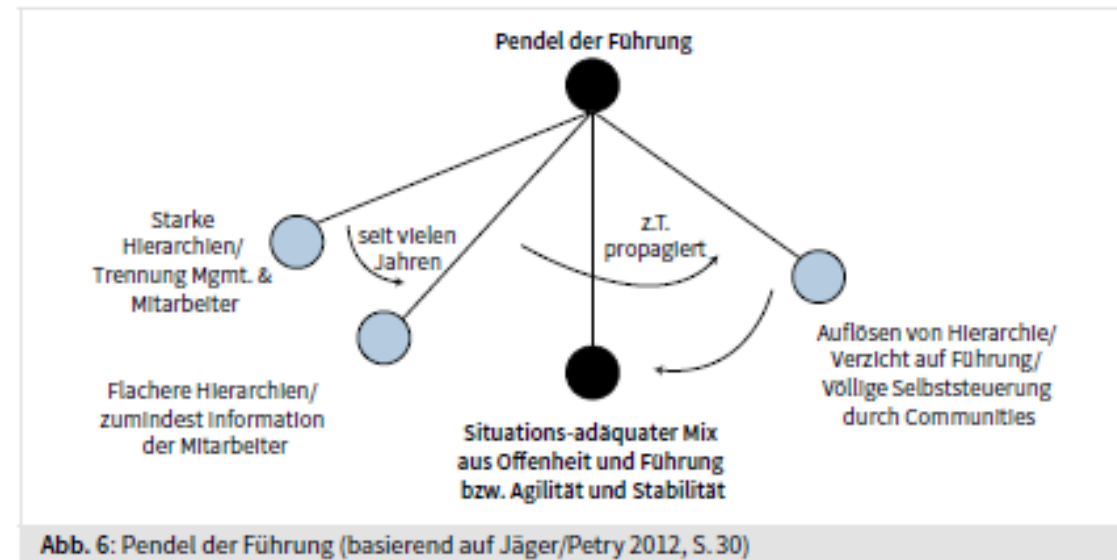
Loslassen, d.h. Mitarbeiter machen lassen (Vertrauen = riskante Vorleistung)
 An Motivation (Wollen) und Kompetenz (Können) der Mitarbeiter glauben
 Vertrauensvolles Handeln fordern und fördern
 Vertrauensvolles Handeln vorleben („Walk the talk“)
 VOPA+ adäquates Verhalten belohnen, nicht bestrafen (auch wenn es mal schief geht bzw. nicht im 1. Schritt optimale Ergebnisse erzeugt)

Petry, T. (2019) Digital Leadership. Freiburg:Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Motto **Kontrolle aufgeben, Führung behalten**

(nach Abb. 6 Petry, T. 2019 S. 57, Pendel der Führung)

Es gilt in Kontrolle der Arbeit und der Kontrolle der Zielerreichung zu unterscheiden. Führungskräfte geben demnach übergeordnete Ziele und Problemstellungen vor, stattdessen ihre Mitarbeiter(-teams) mit den notwendigen Kompetenzen und Freiräumen aus und sorgen dafür, dass diese selbststeuernd arbeiten können.



Petry, T. (2019) Digital Leadership. Freiburg:Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Unternehmen und Führungskräfte müssen Führung neu denken – einige hilfreiche Tipps aus unseren Beratungen und den Erfahrungen der Führungskräfte finden Sie hier

01 Veränderungsmanagement

Ein positives Veränderungsmanagement bedeutet im Zusammenhang mit Führung nicht nur flexibel, spontan und offen im Agieren und Reagieren zu sein, sondern Veränderung anzunehmen und voran zu treiben.

02 Partizipation

Durch die aktive Teilhabe von Mitarbeiter*innen entsteht eine Vielzahl von Möglichkeiten – vor allem das Verstehen, das Mitgestalten und das Mittragen von Innovationen und Veränderungen ist bei partizipativen Prozessen der größte Vorteil.

03 Gemeinsames Lernen

Gemeinsam mit Mitarbeiter*innen zu lernen, weiter zu denken und zu entwickeln eröffnet eine Vielzahl von Perspektiven auf die tägliche Arbeit und das Unternehmen. Um gemeinsam an der Herausforderung zu wachsen braucht es Offenheit in der Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen.



Praxisbeispiel:
Digitale Führung
in einem IT-
Betrieb



Renate Divitschek
Projektleiterin

Telefon

+43 699 144 52 641

E-Mail

renate.divitschek@bab.at



Laura Soroldoni
Beraterin

Telefon

+43 699 144 52 644

E-Mail

laura.soroldoni@bab.at