



## DIGI-O – Digitalizálási offenzíva új típusú munkavégzésekért az osztrák-magyar határrégióban

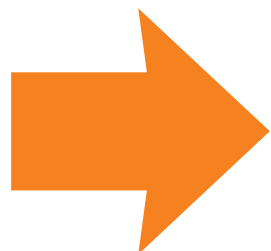
Bevezető  
A vezetők a digitalizáció fókuszában



Ajánlott olvasnivaló:  
Utánaolvasva: „Führung  
Digitalisierung” (Vezetés a  
digitalizációban)

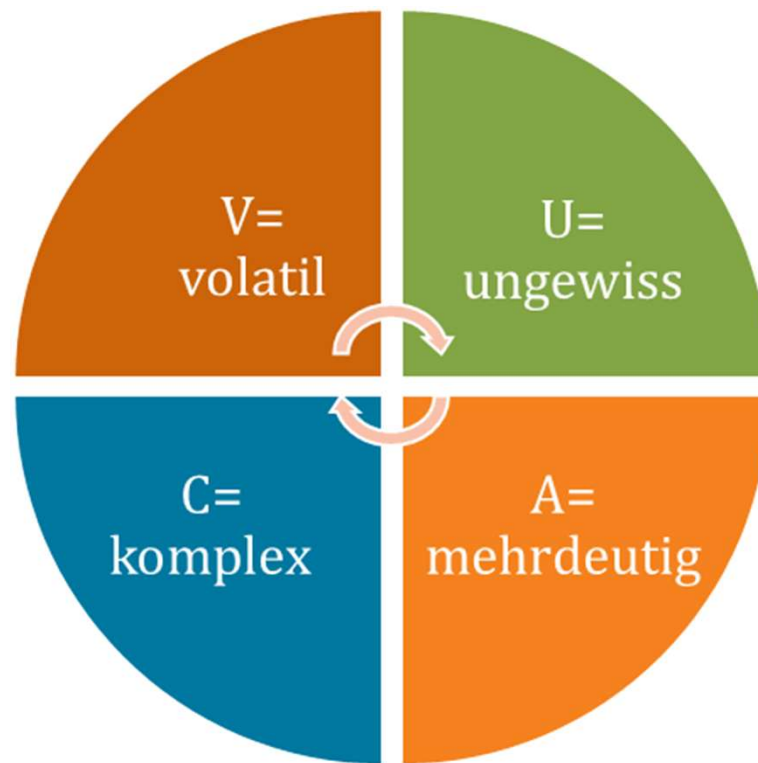


Az egyének és csoportok cselekvéseinek interakciók által közvetített irányultsága adott célok megvalósítására; magában foglalja a felé- és alárendeltség aszimmetrikus társadalmi viszonyait. (Definíció a Gabler Wirtschaftslexikon szerint)



A vezetés alatt azt a kompetenciát, tudást és képességet értjük, amivel a munkatársakat a vállalati célok elérésében kísérjük és támogatjuk. A vezetőknek mind a szociális kompetenciái, mind a digitális kompetenciái fontos sikertényezői a digitális munka világának.

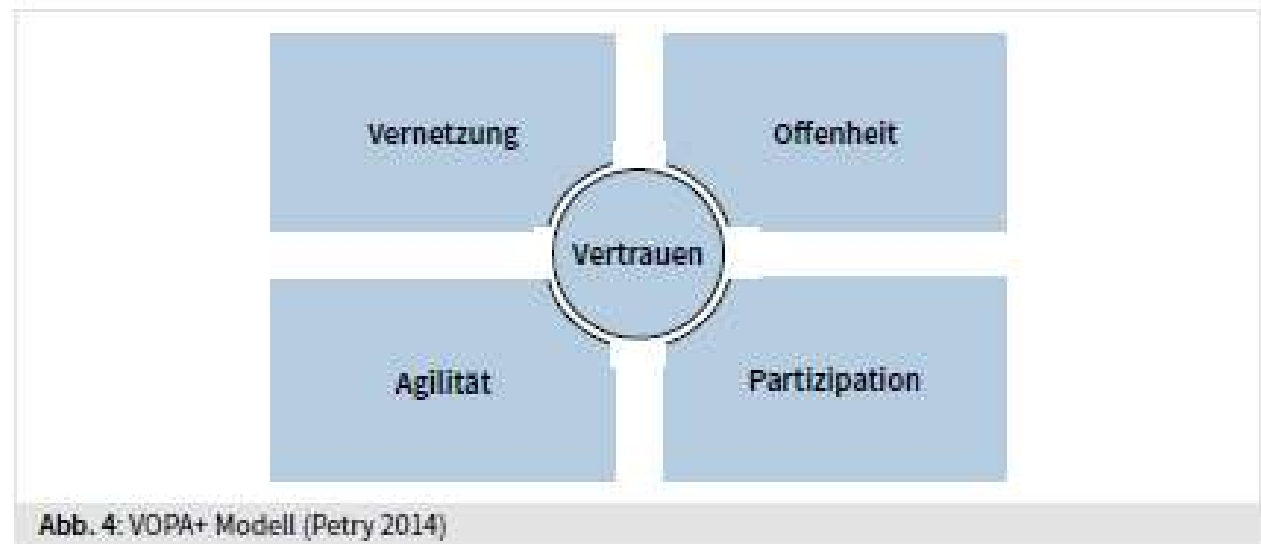
A vezetéshez tartozik a munkatársak kiválasztása, fejlesztése és értékelése.



A munka világát a folyamatos átalakulás és változás jellemzi – ez kihívást jelent vállalatoknak, vezetőknek és munkatársaknak egyaránt.

### Az agilitás öt jellemzője...

(Petry, 2019, 52. o., 4. ábra szerint, VOPA+ modell)



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

A hálózatépítés azt jelenti...	A nyitottság azt jelenti...	A részvétel azt jelenti...	Az agilitás azt jelenti...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Az emberi hálózatok támogatása a vállalaton belül</li> <li>• Részlegeket, régiókat és funkciókat átívelő együttműködés támogatása</li> <li>• Keresse az emberek eszmecseréjét (belső &amp; külső)</li> <li>• Használja a közösségi média hálózatokat (belső &amp; külső)</li> <li>• Kínáljon fizikai találkozási formátumokat</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legyen nyitott az újra</li> <li>• Legyen nyitott mások ötleteire</li> <li>• Egyenrangúan viselkedni</li> <li>• Nyíltan megközelíthető és elérhető legyen</li> <li>• Visszajelzési kultúra létrehozása</li> <li>• Döntéseket és okokat transzparenssé tenni</li> <li>• Válaszok/iránymutatás-központú vezetés helyett kérdések</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A munkatársak kapjanak mozgásteret</li> <li>• Feladatok és felelőségek delegálása</li> <li>• Saját felelősség és önmagunk irányításának előmozdítása</li> <li>• Hibakultúra kialakítása</li> <li>• A kollektív intelligencia felhasználása</li> <li>• A munkatársakat vonjuk be a döntési folyamatokba</li> <li>• Általában inkább coachként és edzőpartnerként viselkedjünk, mint főnökként</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szcenáriókban gondolkozzunk</li> <li>• Fejben maradjon rugalmas</li> <li>• Ne ragaszkodjon kizárólag a régi bevált dolgokhoz</li> <li>• A gyenge jeleket korán ismerjük fel</li> <li>• Kísérletezzon a megoldási javaslatokkal</li> <li>• Pragmatikusan próbálkozzon</li> <li>• Gyorsan tanuljon a tapasztalatokból - és tudatosan a hibákból</li> <li>• Ösztönözze a változásokat</li> <li>• Tegye lehetővé az alulról jövő kezdeményezéseket</li> <li>• ...</li> </ul>

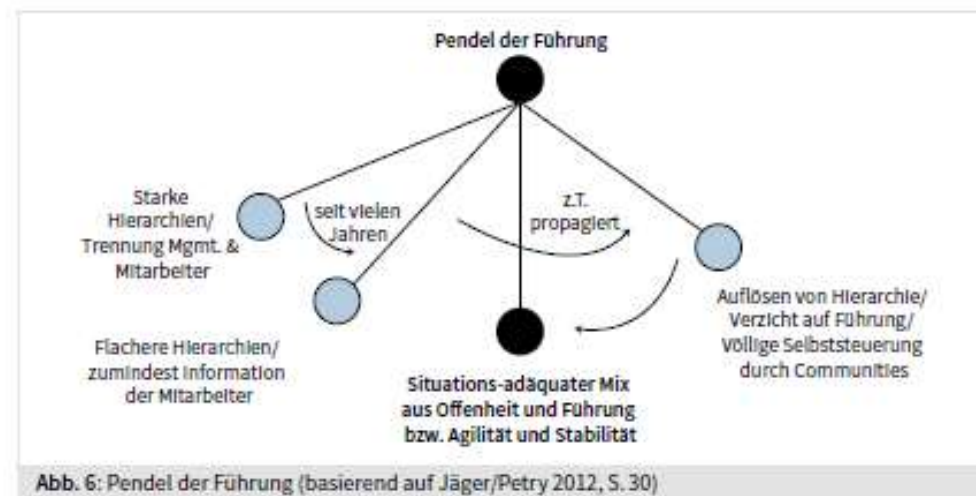
**A bizalom azt jelenti,...**

hogy elengedjük, azaz hagyjuk dolgozni a munkatársakat (bizalom = kockázatos előzetes teljesítés)  
 Higgyen a munkatársak motivációjában (akaratóban) és kompetenciájában (tudásában)  
 A bizalommal teli cselekvés előmozdítása és támogatása  
 Példamutatás a bizalommal teli cselekvésben („walk the talk”)  
 VOPA+-nak megfelelő magatartás jutalmazása, nem büntetése (még ha nem mindig jön össze, illetve az 1. lépésben nem feltétlenül optimális eredményt ér el)

**Mottó: Ellenőrzést adja fel, vezetést tartsa meg**

(Petry, T. 2019, 57. O, 6. ábra szerint, A vezetés ingája)

Különbséget kell tenni a munka ellenőrzése és a célelérés ellenőrzése között. Eszerint a vezetők fölérendelt célokat és problémákat adnak meg, ellátják a munkatársaikat (csapataikat) a szükséges kompetenciákkal és mozgástérrel, és gondoskodnak róla, hogy önirányítóan tudjanak dolgozni.



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

A vállalatoknak és vezetőknek újra kell gondolniuk a vezetést – a tanácsadásainkból és a vezetők tapasztalataiból eredeztethető néhány hasznos tippet itt talál.

# 01

## Változáskezelés

A vezetéssel összefüggésben a pozitív változáskezelés nem csak azt jelenti, hogy rugalmasan, spontán és nyitottan cselekszünk és reagálunk, hanem el is fogadjuk a változást és mi magunk ösztönözzük.

# 02

## Részvétel

Ha a munkatársak aktívan részt vesznek, akkor ebből számtalan lehetőség bontakozik ki – főleg az innovációk és változások megértése, közös alakítása és felvállalása lesznek a részvételi folyamatok legnagyobb előnyei.

# 03

## Közös tanulás

A munkatársakkal közös tanulás, továbbgondolás és fejlesztés számtalan új perspektívát nyit meg a napi munkára és a vállalatra vonatkozóan. Ahhoz, hogy közösen növekedjünk a kihívás mentén, nyitott kommunikációra és kölcsönös bizalomra van szükség.



Gyakorlati példa:

Digitális vezetés  
egy IT vállalatnál





**Renate Divitschek**  
projektvezető

**Telefon**

+43 699 144 52 641

**E-mail**

renate.divitschek@bab.at



**Laura Soroldoni**  
tanácsadó

**Telefon**

+43 699 144 52 644

**E-mail**

laura.soroldoni@bab.at