

MEHR MUT ZU LEADERSHIP

Wer die digitale Transformation in seinem Unternehmen bewältigen will, muss die Mitarbeiter auf diesem Weg mitnehmen. Denn starre Hierarchien werden sich auflösen und neuen Formen des Denkens weichen.

7. DEMOGRAFIEKONGRESS

Dienstag, 28. März, 14.30 Uhr bis 19 Uhr, IHK Frankfurt

Führen 4.0 – Aufbruch in eine neue Arbeitswelt, so das Motto des nächsten Demografiekongresses. Durch die Digitalisierung angetrieben, ändert sich auch die Führungskultur. Mitarbeiter werden flexibler, damit Innovationen schneller auf den Markt kommen. Der Keynotespeaker, Prof. Gunter Dueck, zeigt auf, wie es auch in mittelständischen Firmen funktionieren kann. Und in einer Talkrunde sowie in vier Foren können die Teilnehmer über die Zukunft der Arbeitswelt mitdiskutieren. Die Teilnahme kostet 150 Euro (plus Mehrwertsteuer). Veranstalter ist das Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain. Infos und Anmeldung online unter www.demografienetzwerk-frm.de.

Agilität für alle – so hieß eine Themeninsel auf dem diesjährigen Demografiekongress in der IHK Frankfurt. Sie erfreute sich großer Nachfrage. Denn diese Methode aus dem Projektmanagement, die auf kürzere Arbeitsabschnitte, mehr Austausch im Team und schnellere Lernkurven setzt, wird immer mehr zum Hoffnungsträger für das klassische Management. Und tatsächlich machten die lebhaft diskutierten Praxisbeispiele deutlich: Die Geschäftsmodelle der meisten Unternehmen werden eine tief greifende Transformation erleben. Und dieser Prozess wird starke Auswirkungen auf die Art

der Beschäftigungsverhältnisse haben – auf ihre Qualität wie auch auf den Inhalt der Tätigkeiten. Naturgemäß ist damit Führung nicht nur besonders gefordert. Sie muss sich selbst stark verändern.

Immer mehr alteingesessene Unternehmen haben in jüngster Zeit Begegnungen der unheimlichen Art. Junge Hightech-Unternehmen drängen in ihre Märkte und verändern die Spielregeln. Nach Angaben des Marktforschungsunternehmens International Data Corporation (IDC) müssen heute schon zwei Drittel der Unternehmen mit stark gewandelten Kundenanforderungen umgehen. Mit zunehmender Geschwindigkeit beeinflusst diese Entwicklung unsere Arbeitswelt. Wer sich behaupten will, muss in der Lage sein, die eigenen Kernkompetenzen zu erkennen, sie mit Daten zu beschreiben und diese dann über Algorithmen softwarebasiert weltweit 24/7 anzubieten.

Dieser Prozess setzt neben Technik vor allem eine neue Form des Denkens voraus. Dazu gehört auch, zu erkennen, dass die digitale Transformation neben techno-

logischem vor allem kulturellen Wandel bedeutet. Es geht darum, die Menschen in den Unternehmen flexibler, anpassungsfähiger, agiler zu machen, um Entscheidungen zu beschleunigen und Innovationen schneller auf den Markt zu bringen. Das ist der Kern von Digital Leadership oder von Führung 4.0.

Klassische Unternehmen werden starre Hierarchien auflösen und Verantwortung in Teams delegieren müssen, die nahe am Markt und am Kunden agieren. Sie werden gewohnte Strukturen aufbrechen und damit die Vernetzung der Menschen fördern müssen, um jederzeit auf das gesamte Wissen der Organisation zugreifen zu können. Herrschaftswissen passt nicht mehr in die Zeit.

Das klingt ambitioniert. Wie weit sind wir auf dem Weg? Einer Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft zufolge sieht nur jede fünfte Führungskraft das eigene Unternehmen auf dem gewünschten Transformationsstand. Immerhin: Die Bedeutung der Digitalisierung ist bei den meisten befragten Führungskräften angekommen. 80 Prozent der Unternehmen hinterfragen inzwischen, ob ihr Geschäftsmodell vor dem Hintergrund der digitalen Transformation noch funktioniert.

Gleichzeitig attestieren sich die Führungskräfte selber eine geringe Digitalkompetenz und sehen in ihr vor allem die technische Seite der Transformation.

Dabei liegt der wesentliche Erfolgshebel in einer digitaltauglichen Unternehmenskultur. Einer Kultur, in der weniger kontrolliert und mehr begleitet wird. In der angesichts des raschen technologischen Wandels mehr experimentiert und weniger geplant wird. All das wird sich nur einstellen, wenn es gelingt, die mit der Transformation zwangsläufig verbundenen Ängste abzubauen und Begeisterung für den Wandel zu erzeugen. Hier stößt klassisches Management an Grenzen. Gefragt ist viel mehr Führung. Ihr muss es gelingen, bei der bestehenden Belegschaft Vertrauen in die neue Form der Arbeit zu wecken. Sie muss den Elan und die Impulse der jungen Talente nutzen, ohne dass sich die alten Hasen abgehängt fühlen. Aber mehr Freiheit und Eigenverantwortung sind leichter gefordert als etabliert, wenn man seit vielen Jahren gewohnt ist, anders zu arbeiten. Neue Formen der Zusammenarbeit erfordern auch neue Regeln, die viele Unternehmen sich erst erarbeiten müssen.

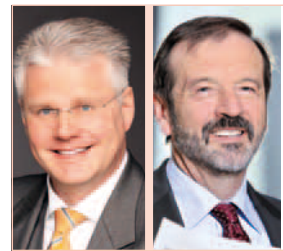
In allen Größen.



Hallen mit System.



www.renz-container.com



AUTOREN
FRANK WEBER (l.)
Inhaber, Weber advisory, Idstein
fw@weber-advisory.com

KARL-HEINZ SCHULZ (r.)
Geschäftsführender Gesellschafter, Mandelkern Marketing und Kommunikation, Frankfurt
kh.schulz@mandelkern.de