

Abstract

Titel:

Digitale Führung – welche Rolle übernimmt die Führungskraft in einer zunehmenden automatisierten und digitalisierten Arbeitswelt?

Kurzzusammenfassung:

Diese Masterthesis beschäftigt sich vorwiegend mit den Veränderungen und deren Einfluss, die durch die zunehmende Digitalisierung in der Führung ausgelöst werden. Es wird aufgezeigt, wie sich die Arbeits- und Führungsstrukturen als auch die Arbeitsplätze verändern. Neue Arbeitsformen entstehen und Arbeit wird flexibler sowie mobiler. Die Anforderungen, Wertevorstellungen und Kommunikationskultur der betroffenen und künftigen Mitarbeiter-Generationen wandeln sich. Es wird dargestellt, was die in den Konsequenzen daraus sich ergebenden kulturellen Veränderungen und Einflüsse für die Führungskräfte mit sich bringen und wie die Unternehmensführung die digitale Transformation der Organisation erfolgreich gestalten kann. Schliesslich wird anhand von Studien- und Literaturrecherche sowie eigener reflektierter Praxis ein Kompetenzprofil entwickelt, welches die Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten einer digitalen Führungskraft darstellt.

Verfasser/in: Richard Bouffé
Herausgeber/in: Prof. Günter Tomberg
Veröffentlichung (Jahr): 24. September 2018
Zitation: Bouffé, R. (2018). *Digitale Führung – welche Rolle übernimmt die Führungskraft in einer zunehmend automatisierten und digitalisierten Arbeitswelt?*
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit
Schlagworte: Digitalisierung, Führung, Transformation, Kulturwandel, Kompetenzen.

Ausgangslage

Die Digitalisierung und ihre technologischen Entwicklungen üben eine tief greifende Veränderung auf die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Ebene aus. Disruptive Innovationen schwächen ganze Branchen und der Innovationsdruck auf Unternehmen steigt. Neue Technologien automatisieren Produktionsprozesse zunehmend und verändern die Arbeitsweise und die Art der Kommunikation. Die Dynamik bzw. Geschwindigkeit mit der sich die Märkte entwickeln nimmt zu und Unternehmen müssen sich digitalisieren, um sich den neuen Anforderungen anpassen und mithalten zu können. Dies bedingt auch Veränderungen in der Führung und erfordert neue Arbeits- und Führungsstrukturen und entsprechend qualifizierte und kompetente Führungskräfte und Mitarbeitende.

Ziel

Anhand einer wissenschaftlichen Arbeit auf Basis der Literaturrecherche und Sichtung von Studien, wird dargestellt, welche Rolle der Mensch in der digitalisierten Arbeitswelt 4.0 hat. Dabei geht es um die Beantwortung der leitenden Fragestellung: Welche Rolle übernimmt die Führungskraft in einer zunehmenden automatisierten und digitalisierten Arbeitswelt? Basierend auf dieser Fragestellung entstand die These: Muss eine Führungskraft im digitalen Zeitalter das kompensieren, was vermeintlich vielleicht an persönlicher Kommunikation und Kontakte verloren geht? Hierfür, wie auch auf die weiteren, diese Arbeit begleitenden Fragen, Antworten zu finden, ist das Ziel dieser Arbeit.

Vorgehen

Literatur- und Internetrecherchen, Sichtung und Analysen von Fachpublikationen und Studien.

Erkenntnisse

Führungskräfte befinden sich in einer Welt, die sich durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit (VUCA-Welt) auszeichnet. Dies wird derzeit unter dem Begriff der Digitalen Transformation beschrieben und diskutiert. So werden neue Arbeitsstrukturen und Führungskonzepte benötigt – hin zu der Agilität einer Organisation, welche neue Methoden nutzt und die Selbstorganisation der Mitarbeitenden fördert. Zugleich wird eine grössere Vernetzung, Offenheit, Partizipation und Vertrauen aller Mitarbeiter gefordert. Hybride

Teambildungen mit prozess- und, oder projektorientierter, ggf. bereichsübergreifender Führung anstelle der klassisch, hierarchischen Führungsmodelle sind gefragt. Die Rolle der Führungskraft hat sich gewandelt, sie ist eher Leader, Coach, Betreuer oder Mentor der Mitarbeitenden. Den Mitarbeitenden muss Sinn und Orientierung vermittelt werden und die durch die Veränderungen Betroffenen sollten zu Beteiligten werden. Mitarbeitende müssen ihre Wertevorstellungen auch im Beruf leben können. Es bedarf einer offenen und wertschätzenden Führung auf Augenhöhe, ohne dabei eine Wohlfühlhysterie auszulösen. Denn ein Unternehmen braucht gut qualifizierte, motivierte und innovative Mitarbeitende, um zukunfts- und wettbewerbsfähig bleiben zu können. Um solche Mitarbeitende zu gewinnen wie auch halten zu können, muss ein Unternehmen als ein sich lohnender, interessanter, flexibler, moderner und fördernder Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden. Mittels aktivem Employer Branding sich als interessanter und auch lohnender Arbeitgeber zur Marke machen, um so entsprechend neue, gut qualifizierte Fachkräfte für sich gewinnen zu können, ist von sehr grosser Bedeutung und Wichtigkeit. Denn nach wie vor sind die Mitarbeitenden das grösste Sozialkapital eines Unternehmens. Trotz all diesen Veränderungen im digitalen Zeitalter, bleiben Menschen Menschen und Führung bleibt Führung. Diese ist mehr denn je gefragt, doch muss sich diese verändern. Eine erfolgreiche Führungskraft ist empathisch, kommunikativ und ein guter Netzwerker und begeistert Mitarbeitende für Ideen und Visionen. Nicht die Technologien, sondern die Beziehungen zu und zwischen Menschen sind der künftige Erfolgsfaktor. Gerade im digitalen Zeitalter und einer Arbeitswelt zunehmender Computer, Maschinen und Roboter muss der Mensch wieder deutlicher in den Mittelpunkt rücken.

Literaturquellen

- Ciesielski, Martin A./Schutz, Thomas (2016). *Digitale Führung*. Berlin Heidelberg: Springer Gabler Verlag
- Cole, T. (2015). *Digitale Transformation*. München: Verlag Franz Vahlen GmbH
- Hirsch-Kreinsen, H. Ittermann, P. Niedhaus, J. (Hrsg.) (2015). *Digitalisierung industrieller Arbeit*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft
- Liebermeister, B. (2017). *Digital ist egal – Mensch bleibt Mensch- Führung entscheidet*. Offenbach: Gabal Verlag.
- Schwab, K. (2016). *Die vierte industrielle Revolution*. München: Pantheon Verlag