Fraunhofer
IAO

FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR ARBEITSWIRTSCHAFT UND ORGANISATION IAO



© Julien Eichinger – Fotolia/Fraunhofer IAO

DIGITAL LEADERSHIP LEICHT GEMACHT

FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT IN DER GRENZENLOSEN ARBEITSWELT

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

Nobelstraße 12
70569 Stuttgart

Kontakt

Dr. Josephine Hofmann
Telefon +49 711 970-2095
josephine.hofmann@iao.fraunhofer.de

Valerie Wienken
Telefon +49 711 970-2154
valerie.wienken@iao.fraunhofer.de

www.iao.fraunhofer.de

Präsenzorientierung als Herausforderung

Eine Fraunhofer IAO Studie, in der wir mehr als 2500 Führungskräfte aus zehn Unternehmen befragten, zeigt: In digitalisierten Arbeitswelten verändern sich Führung und Zusammenarbeit erheblich. Einer medienkompetenten und zunehmend technisch unterstützten Kommunikation kommt große Bedeutung zu. Führungskräfte müssen ihre Formen der Mitarbeiterbetreuung und -kommunikation überdenken. Mitarbeitende und Führungskräfte müssen eingespielte Mechanismen der Zusammenarbeit, die eine starke Präsenzorientierung beinhalten, reflektieren und weiterentwickeln. Doch die für digitale Arbeitskontexte erforderliche Veränderungs- und Medienkompetenz wird kaum systematisch vermittelt. Dabei geht es nicht nur darum, neue technische Möglichkeiten zu schulen, sondern auch um die Entwicklung einer neuen Kommunikationskultur, die die vielen Feinheiten beiläufiger Wahrnehmungen berücksichtigt. Doch meist begrenzen sich entsprechende Einführungskonzepte auf die Bereitstellung von IT und die Schaffung der notwendigen betrieblichen Regelungswerke wie zum Beispiel Betriebsvereinbarungen.



Welche Herausforderungen bestehen?

Führung in der digitalisierten Arbeitswelt hat andere Rahmenbedingungen. Alle Beteiligten arbeiten wesentlich intensiver über technische Kommunikationsmedien zusammen, die gut beherrscht und sinnvoll eingesetzt werden sollten. Delegation, Anleitung und Feedback müssen auf die neue Situation angepasst werden. Informelle, persönliche Kommunikation, die häufig über den sogenannten >Flurfunk< läuft, benötigt eine neue Form der Umsetzung. Kurz gefasst: Aktiver, bewusster und situationsangepasster Kommunikation kommt große Bedeutung zu. Die gesamte Kultur der Zusammenarbeit erfordert eine Weiterentwicklung.

Kultur als erfolgskritische Voraussetzung

Warum ist eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeitskultur so wichtig? Gerade in veränderungsintensiven Zeiten können Organisationen nicht komplett durchgesteuert werden. Die effektivsten Methoden im Umgang mit Komplexität sind Vertrauen, eingeübte Verhaltensweisen und implizite Leitlinien des Handelns, die durch Übung und gelebte Unternehmenskultur entstehen. Kultur zeigt sich im Wesentlichen in menschlichem Verhalten, daher ist Reflexion eine grundlegende Voraussetzung für Verhaltensänderung.

Unser Angebot

Digital Leadership – drei Module für die erfolgreiche Realisierung

Das Fraunhofer IAO hat für eine erfolgreiche Kulturveränderung drei Schulungsmodule entwickelt, die für die Führungskräfte und deren Teams konzipiert wurden. Diese drei Module beziehen sich auf folgende Themen:

Modul 1: Kommunikationskompetenz für flexible Arbeitsformen
Ziel ist, Mitarbeitende und Führungskräfte virtuell arbeitsfähig zu machen, die Techniken und deren medienpsychologische Wirkungen zu kennen und individuell anzuwenden.

Modul 2: Stärkung der Selbstverantwortlichkeit und Teamperformance
Ziel ist, die Selbstorganisation im Team für eine virtuelle Zusammenarbeit aufzusetzen und laufend zu verbessern.

Modul 3: Führung über Distanz
Ziel dieses ausschließlich für Führungskräfte entwickelten Moduls ist, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und praktische Hilfestellungen für ergebnis- und vertrauensorientierte Führung anzubieten.

Didaktische Prinzipien

Die Module sind so gestaltet, dass sie an aktuelle Arbeitsprozesse angepasst werden können und als Unterstützung der Selbstorganisation und des Voneinanderlernens dienen. Die Inhalte zielen auf die Stärkung der Teamverantwortlichkeit für die Durchsetzung und Einhaltung flexibler Arbeitsformen und stoßen einen dauerhaften Lernprozess an. Jedes Team startet mit seinem eigenen Reifegrad, der stetig weiterentwickelt wird. Die Teilnehmenden erhalten praxisnahe, direkte Arbeitshilfen und gezielten Informationsinput.