

# ZIEMLICH BESTE FREUNDE

NEUE BEZIEHUNG ZWISCHEN CHEF UND MITARBEITER?



Schon lange wirkt sich die Digitalisierung nicht mehr nur auf die Technik aus – auch in der Unternehmenslandschaft macht sich der Wandel bemerkbar. Veränderte Arbeitsprozesse, innovative technische Möglichkeiten und neue Anforderungen an die Mitarbeiter sowie der Belegschaft selbst stellen Unterneh-

men weltweit vor große Herausforderungen. Bei all den bisherigen Umbrüchen stand ein Aspekt immer im Hintergrund: die Führungskultur der Manager. „Die in den Unternehmen vorherrschenden Hierarchien und Linienorganisationen sind heute nicht mehr zeitgemäß“, erklärt Dr. Consuela Utsch, Geschäftsführerin

der Acuroc GmbH und Expertin für Human Resource Management. „Vielmehr rückt eine dynamische, komplexe und vernetzte Arbeitswelt in den Fokus. Das beeinflusst nicht nur die inner- sowie außerbetriebliche Zusammenarbeit, sondern auch die Führungskultur im Unternehmen. Somit vollzieht sich ein Pa-

radigmenwechsel. Hier eine passende Lösung zu finden und diese zu implementieren, ist die große Herausforderung, vor der die Managementebenen heute stehen.“

### Veränderte Anforderungen

In Zeiten des digitalen Wandels sind Führungskräfte angehalten, auf die veränderten Anforderungen zu reagieren, Arbeitsprozesse effektiv im Unternehmen zu integrieren und in ihrer Unternehmenskultur zu verankern. Anfängliche Überforderung und Unsicherheit gilt es abzulegen. Die bloße Bereitstellung von Tools und Programmen reicht hierfür allerdings nicht aus. „Manager müssen sowohl ihre Unternehmensstruktur, Organisation sowie Führungskultur überdenken und neu ausrichten, um moderne Geschäftsmodelle zu entwickeln. Zudem müssen sie die Mitarbeiter darin unterstützen, schnell, effizient und qualitativ hochwertig in neuen Strukturen und temporären, übergreifenden Teams zusammen zu arbeiten“, so Dr. Consuela Utsch. „Allem voran rücken hierbei die veränderten Anforderungen der Mitarbeiter in den Vordergrund. Demnach wird unter anderem eine ausgeglichene Work-Life-Balance immer wichtiger für die Belegschaft.“ Eine im Auftrag von Microsoft durchgeführte Befragung belegt, dass eine Vielzahl der Arbeitnehmer sich mehr Flexibilität bei der Arbeit, eine höhere Transparenz und besseren Zugang zu Informationen wünscht. Gleichmaßen zählen regelmäßiges Feedback von Vorgesetzten und mehr Selbstständigkeit, auch beim Treffen von Entscheidungen, zu den neuen Anforderungen der Mitarbeiter, auf die Führungskräfte eingehen müssen. Im steigenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte werden diese Aspekte sowie eine entsprechende kompetente Führung für Unternehmen zum entscheidenden Faktor.

### Hierarchie war einmal

Entgegen der Erwartungen stellen nicht die Analyse und Untersuchung der Rahmenbedingungen, sondern die Umsetzung einer entsprechenden Lösung die Unternehmen vor

Herausforderungen. Hierfür muss zunächst als Basis die Unternehmensstruktur überarbeitet werden. Die bisher vorherrschenden und bekannten hierarchischen Ebenen stehen im Kontrast zu den flexiblen und agilen Konzepten, die für die effektive Integration und Nutzung der Digitalisierung notwendig sind. Diese müssen Führungskräfte anpassen, beispielsweise mithilfe eines rollenbasierten Ansatzes. „Unter dem Einsatz der rollenbasierten Methode werden jedem Mitarbeiter entsprechende Zeitfenster zugeordnet, in denen sie für eine bestimmte Aufgabe verantwortlich und zuständig



© Acuroc GmbH

sind“, erklärt die Expertin für Human Resource Management. Diese Methode schafft zusätzlich den notwendigen Freiraum, den Mitarbeiter zum Schutz vor Stress, Überforderung und Burnout benötigen. Hierfür ist ein entsprechendes Vertrauen notwendig, welches der Vorgesetzte seiner Belegschaft vermittelt. Das verbessert die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Das Ergebnis: höhere Effektivität und gesteigerte Motivation. Nur durch den entsprechenden Ansporn ihrer Mitarbeiter schaffen Führungskräfte Raum für Kreativität und Innovationen. Diesen Raum

können Manager mithilfe der rollenbasierten Methode verstärken: „Durch entsprechende Zeitfenster haben Mitarbeiter die Möglichkeit, Techniken und Aktivitäten zur Förderung der Innovationskraft zu nutzen. Das untermauert ebenfalls das Vertrauen auf Seiten der Führungsriege“, so Utsch.

### Digitalkompetenz entscheidet

Den entscheidenden Aspekt liefern allerdings die Persönlichkeit und Führungseigenschaften des Chefs. In Zeiten der Digitalisierung benötigen die Manager von heute neben den noch immer notwendigen Attributen Empathie, Durchsetzungsfähigkeit und der fachlichen Kenntnis vor allem die Digitalkompetenz. Führungskräfte sollten demnach ein entsprechendes Interesse und Know-how bezüglich der wesentlichen Aspekte der Digitalisierung und ihrer Auswirkungen, Risiken und Chancen mitbringen, um die Herausforderungen entsprechend zu bewältigen. Auch die Bereitschaft für Weiterbildungen zählt im digitalen Wandel für die Unternehmensspitze zu den Charakteristiken, die sie für kompetente Führung benötigen.

Um sich in Zeiten der Digitalisierung im Wettbewerb durchzusetzen, müssen Führungskräfte den digitalen Wandel aktiv mitgestalten. Durch den Abbau hierarchischer Strukturen, dem Schaffen von Freiräumen und der Förderung von Innovationskraft und Kreativität im eigenen Team, dem entsprechenden Übertragen von Verantwortung und dem somit geschaffenen Vertrauen, fördern Unternehmen Transparenz und Vernetzung und verbessern so ihre Arbeitsprozesse, Effektivität und Produktivität – und letztlich das Verhältnis zu ihrer Belegschaft.

Weitere Informationen  
über die Acuroc GmbH  
und die AQRO GmbH  
unter [www.acuroc.de](http://www.acuroc.de)  
und [www.aqro.eu](http://www.aqro.eu)