

Management

Führung 4.0

Digitale Transformation: CEOs sind gefordert

oder: Bremsen CEOs die digitale Transformation?

Amanda Pur am 07. August 2017 bei ke-Next - Dem Zukunftsmagazin für den Maschinen- und Anlagenbau

Sie sind "Blockierer" der digitalen Transformation: die CEOs. Viele Manager vertiefen sich nicht genug in die Digitalisierung und eine optimistisch-konstruktive Haltung fehlt komplett. Dabei müssen sie jetzt den Boden für die Zukunft vorbereiten.

<Bild> CEOs sind in der Digitalen Transformation gefragt. Sie müssen jetzt neue Arbeitsformen einführen und ihre Mitarbeiter motivieren. Bild: © scandinaviastock - Fotolia

Die digitale Transformation braucht den Weitblick und das teils mutige Handeln des obersten Managements. Hierzu ist es unabdingbar, dass Führungskräfte sich stärker mit den Anforderungen an eine digitalisierte **Arbeitswelt** auseinandersetzen und sich die dafür notwendigen Kompetenzen aneignen.

Um die Marschrichtung festzulegen und Strukturen im Unternehmen zu verändern, kommen CEOs ohne eine neue Denk- und Sichtweise und ohne eine **veränderte Haltung** nicht mehr aus. Künftig werden sie andere Entscheidungen treffen. Das Tempo der Technologie-Entwicklungen und die völlig neuen Möglichkeiten zwingen zu neuen Herangehensweisen. Neue Ansätze für die Arbeitswelt 4.0 sind vorhanden, doch es gibt nicht den einen richtigen Weg, weil niemand weiß, wohin sich die Arbeitswelt im Verlauf der digitalen Transformation entwickeln wird.

Eine neue Flexibilität steht an

Statisch zu planen ist nicht mehr möglich. Es lebe die neue Flexibilität auf dem Weg in die neue Arbeitswelt! Diese ist wichtig, um immer wieder notwendige Kurskorrekturen zu erkennen und anzustoßen.

Die Zeiten sind ungewiss, Altbewährtes bricht weg und langjährige Erfolgsrezepte sind plötzlich und unerwartet bedroht - von Internetdiensten oder fremden Branchen, jungen Startups oder unzufriedenen Kunden. Videotheken mussten sich plötzlich mit Streaming-Diensten, You Tube & Co. konfrontieren und sind fast vom Markt verschwunden. Die Geschwindigkeit, in der dieser Wandel geschieht, ist immens. Getrieben wird das Ganze durch Kundenansprüche, die durch Internet- und Smartphone-Möglichkeiten alles wollen und das sofort und, entsprechend der App-Welt, kostenlos oder für 1,99 Euro.

CEOs sind gefordert, auch in ungewissen Zeiten einen Weg für die Zukunft zu zeichnen, dem ihre Mitarbeiter offen und angstfrei folgen, sonst droht dem Unternehmen Stagnation. Berater sprechen bereits von einer Schockstarre. Der Grund: viele Unternehmensleitungen sind unsicher, wo sie - über eine empfohlene System-Aufrüstung hinaus - ansetzen sollen.

Für CEOs wäre es wichtig, diese Zeit und neue Entwicklungen über den logischen Verstand hinaus ganzheitlich zu erfassen. Mehr denn je werden Führungskräfte künftig in der Entscheidungsfindung

Mehr zum Thema:

Führung 4.0 Upgrade Mensch: Fit für Agiles Arbeiten - Teil 2

Das wirklich Neue an den 4.0-Themen sind nach meiner Meinung die erforderliche neue Denk- und Handlungsweise, sowie die neue Haltung, die beim Menschen notwendig ist. Das erfordert von den meisten Menschen eine gravierende Veränderung. [mehr...](#)

auf ihre **Soft Skills** wie Intuition, Wahrnehmung, Offenheit und Vertrauen setzen müssen. Das integrative Denken beschreibt dies gut: am Denkprozess sind die Ratio, die Intuition und die Phantasie gleichermaßen beteiligt.

Zur persönlichen Weiterentwicklung können die Soft Skills erfolgreicher agiler Teams herangezogen werden:

- Open minded - eine offene Haltung und die Bereitschaft, interdisziplinär nach Lösungen zu suchen und mit völlig neuen Ansätzen zu experimentieren. Gleichzeitig die Überwindung der Angst vor dem Scheitern.
- Kommunikationsfähigkeit - eine wertschätzende, offene und kritikfähige Kommunikation.
- Human centered - die Philosophie des Agilen Manifests: Kunden und Mitarbeiter stehen im Fokus.

Seite 2:

Wie CEOs den Spagat meistern können

- **Ziele setzen ohne ein definiertes Ziel** - CEOs müssen den Spagat bewältigen, eine **Marschrichtung** mit einer Zielsetzung vorzugeben und gleichzeitig ein nur **vages Ziel** vor Augen zu haben. Oft nur gestützt auf temporäres Wissen, Erkenntnissen, Annahmen und Intuition und ohne zu wissen, welche Entwicklungen kommen werden, um dann die **Marschroute zu korrigieren**. Gleichzeitig sollen sie **Sicherheit und Zuversicht ausstrahlen** (authentisch!) und so ihre Mitarbeiter mitziehen.
- **Entscheiden was richtig und was falsch ist** - CEOs stehen vor der Herausforderung, entscheiden zu müssen, mit **welchen Schritten** und mit **welcher Priorität** sie den **Weg der digitalen Transformation** gehen wollen. Diese Entscheidung kann auch "falsch" sein. Allerdings ist aus "richtig" mittlerweile "relativ richtig" geworden. Meine Meinung: **Falsch ist es nur, immer nur abzuwarten, dass sich alles von allein richtet.**
- **Führen als Coach mit flacheren Hierarchien und weniger Kontrolle** - Für die neue Zeit sind **neue Führungsqualitäten** gefragt. Beispielsweise wird der Manager zum **Coach** mit **flacheren Hierarchien** und **weniger Kontrolle**. Wieder ein Spagat: wie soll man einen nicht festgeschriebenen Weg lenken und überwachen, wenn gleichzeitig die Kontrolle fehlt?
- **Belegschaft oder Startup?** - Unternehmen benötigen eine **Belegschaft, die der neuen Zeit gerecht wird** und die neue Welt erfassen kann, um daraus Innovationen zu generieren. Es gibt laute Rufe nach den jungen Menschen (**Startups, Millennials, Generation Y**), die es richten sollen. Aber seien wir realistisch: Es gibt nicht genügend gut ausgebildete Millennials für die ganze Welt und nur zehn Prozent der Startups sind erfolgreich. Derzeit ist der Startup-Kauf en vogue, doch welches mittlere und kleine Unternehmen hat überhaupt die Möglichkeit dazu? Und mit welchem Ergebnis? Eine gute Frage wäre vielleicht: wie bereite ich mich und meine Belegschaft optimal auf die neue Zeit vor und welche **Qualitäten** brauchen wir?

Das alles fordert von CEOs viel Mut und Vertrauen in sich selbst und in die eigene Urteilskraft, sowie **Vertrauen** in die gut für die Zukunft vorbereiteten Mitarbeiter. Und es gibt bereits moderne

Herangehensweisen in den agilen Methoden, deren Mechanismen frühzeitig Schwachstellen aufdecken und Fortschritte sichtbar machen.

Die Haltung der CEOs wirkt rundum

Die persönliche Haltung der Unternehmensleitung zu Veränderungen beeinflusst zu einem großen Teil, wie offen und umfassend eine neue Arbeits- und Denkweise ins Unternehmen einzieht.

Die CEOs sind gefordert. Und die Zeit drängt, denn unser **Mensch-Sein** macht uns einerseits einzigartig, andererseits aber auch langsam in der Entwicklung neuer Denk- und Verhaltensweisen.
hei

Über die Autorin

Amanda Pur ist Business-Coach, Dipl.-Finanzwirtin, Künstlerin, Autorin und Lehrbeauftragte. Vor ihrem Gesangs- und Schauspiel-Studium war sie als Managerin und IT-Expertin in Industrie & Wirtschaft erfolgreich.

Für Seminare und Coachings hat sie das Wissen aus Schauspiel-, Theater- und Regie-Arbeit mit dem bildhaften Lehren im Gesang verknüpft und für das Business übersetzt. Themen: innere Haltung, Ausstrahlung, Motivation, Stressabbau im Büro usw.

Ihre Sicht: Diese Skills plus künstlerisches Arbeiten sind Basis-Kompetenzen für die Agilisierung. Für die Umsetzung nimmt sie Regeln und Prinzipien Agiler Methoden hinzu.

Ihre Philosophie: Die digitale Transformation betrifft alle Menschen, deshalb sollte man auch mit der gesamten Belegschaft in die Zukunft gehen anstatt mit elitären Agil-Teams.

[ZUM AUTOR](#)

Inhaltsverzeichnis

[Seite 1: Bremsen CEOs die digitale Transformation?](#)

[Seite 2: Wie CEOs den Spagat meistern können](#)