

Leadership in einer Digitalisierten Welt

...ein Balanceakt zwischen Chance und Risiko!

- *Welche Auswirkungen hat die Veränderung der Lebens- und Arbeitswelt durch COVID-19 auf Organisationen?*
- *Welche Rolle spielen hierbei die Führungskräfte?*



Wandel in der Führung

Quelle: PwC, Digitale Führung post COVID-19, 2020

- Umwelt und Umfeld erfordern einen ständigen Wandel in der Führungsarbeit.
- Kommunikation, Teamarbeit, Führungsstile und Ressourcen, etc. sind laufend an die aktuelle Gegebenheiten anzupassen. Wir leben in einer VUCA Welt...
- Corona hat dies mehr denn je gezeigt *)
 - 87% geben an, dass sich ihre Führungstätigkeit durch COVID-19 verändert hat.
 - 93% meinen digitale Führung ist ein Ansatz, der zukünftig bedacht werden muss.
 - 50 % der befragten Führungskräfte sind sich sicher, dass sie ihre digitalen Skills ausbauen wollen.

Worauf müssen wir uns vorbereiten?

1. Informelle Kommunikation

- Digitale Kommunikationstool stellen nicht mehr die Ausnahme dar, sondern werden Teil der neuen Normalität (Stichwort: digitale Kaffeeküche).

2. Team Spirit

- Trotz räumlicher Distanz, ist es essentielle Aufgabe der Führungskräfte das Teamgefühl aufrecht zu erhalten.

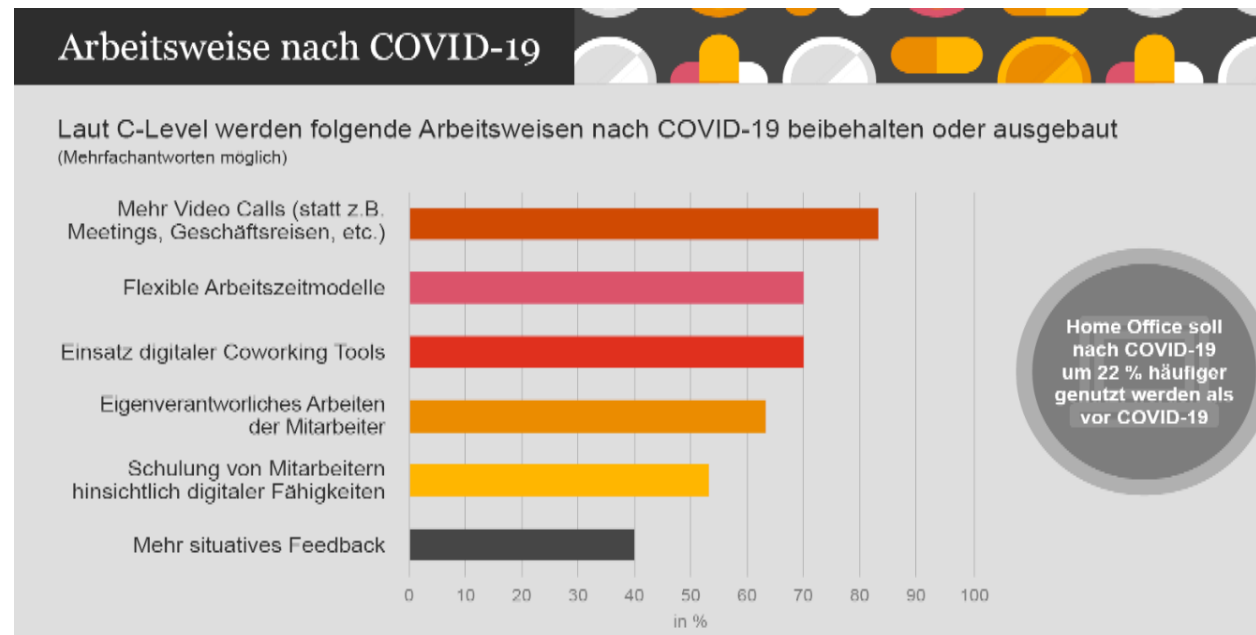
3. Agile Führung

- Starre Systeme können mit den rasanten Entwicklungen einer VUCA-Welt nicht Schritt halten. Führungskräfte müssen Rahmenbedingungen schaffen, die ein rasches Antizipieren und (Re)agieren auf unbekannte Veränderungen ermöglichen. Agile, adaptive und partizipative Führung sind die Grundlage.

Risiken und Chance in Balance

Quelle: PwC, Digitale Führung post COVID-19, 2020

Home-Office Lösungen und Nutzung von remote Communication **bieten** Chancen im Hinblick auf Kosteneinsparung, Effizienzsteigerung und Work-Life-Balance.



Home-Office Lösungen und Nutzung von remote Communication **fordern** neue Fähigkeiten, Führungs-tools und Haltung.

Risiken ausbalancieren...

- **Vertrauen wird zum Kostenfaktor...**
 - Gewinnen sie das in der Krise verlorene Vertrauen so schnell wie möglich zurück! **Authentizität & Transparenz** in der Kommunikation ist hier der Schlüssel zum Erfolg und berechtigter Optimismus verkauft sich gut.
- **Digitalität ist immer noch fremdartig ...**
 - Hürden für die Digitalisierung jeglicher Prozesse müssen überwunden werden! Setzen sie auf **Kreativität** und steigen sie auf virtuelle Abläufe um, wo auch immer möglich. Lernen sie durch die alltägliche Nutzung! Alles, was virtuell möglich ist, wird auch virtuell ablaufen.
- **Work-Life-Balance ist nicht nur Privatsache...**
 - Tragen sie **Emotionen** ihrer MitarbeiterInnen in moderater Dosis mit! Sorgen um Gesundheit und Kinderbetreuung bleiben Teil des Alltags. Welche Sorgen können präventiv adressiert werden? **Compassion** ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor laut einer Gallup Studie.
- **Einzelkämpfer sind einsam...**
 - Beugen sie *Cocooning* und einer falschen Mitarbeiterhaltung vor! Eigenverantwortliches Arbeiten ja, aber niemand ist alleine. Remote-Arbeit verstärkt das Einsamkeitsgefühl noch. Agieren sie **achtsam** und nehmen sie Leistungen und Aktivitäten ihrer MitarbeiterInnen bewusst wahr, geben sie Feedback und seien sie präsent.
- **Die Wiedergeburt der Autorität...**
 - Jeder muss die Richtung kennen! Zögern sie nicht notwendige Entscheidungen zu treffen. Klare Anweisungen sind notwendig und eine Chance den **Zusammenhalt** zu sichern.

Die Chance ergreifen!

“Post-Corona Führungs- kompetenzen”

- 1. Schwache Signale erkennen**
 Zu den obersten Führungsaufgaben nach Corona wird nicht die Aufrechterhaltung des Regelbetriebs zählen, sondern zunehmend die Beschäftigung mit **Inspiration** und Irritation. **Mindfulness** ist hier der Schlüssel.
- 2. Resilienz statt 100% Effizienz**
 Zuversichtliche Denk- und Handlungsweisen im Umgang mit Unsicherheit und Risiko bauen auf **Vielfalt** statt Slimline. Überlebensfähigkeit, hängt von scheinbar unnötigem Überfluss - den Umwegen und Redundanzen - ab.
- 3. Realismus bei New Work**
Vertrauen, Ergebnisorientierung und **Toleranz**: Für die Zeit nach Corona wird sich als Erkenntnis durchsetzen, dass so manches im Bereich neuer Arbeitsmodelle immer wieder probiert und zugelassen werden sollte.
- 4. Charakter und Beziehungsgestaltung**
 Wenn es hart auf hart kommt, zeigen sich **Menschlichkeit, Kooperationsfähigkeit** und Vertrauen. Nach Corona werden wir uns deshalb nicht nur daran erinnern, wie wir die Krise bewältigt haben, sondern auch: mit wem. Und das bedeutet auch: mit wem wir unsere Zukunft gestalten wollen.
- 5. Talent, Mut und Pioniergeist**
 Eine Führungskultur, die Freiräume gewährt und auf die Kompetenz der Mitarbeiter setzt. **Agilität** ist kein finales Ergebnis, kein Strukturzustand, sondern eine Haltung.

Die Chance ergreifen!

“Remote Work Führungs- kompetenzen”

1. Führung individualisieren

Individualisierung hilft ArbeitnehmerInnen – auch wenn sie nicht im Büro sind, sich **"als Person umsorgt zu fühlen"**, was ein grundlegendes Element ihres Engagements ist. Individuelles Coaching sichert Unternehmensvorteile.

2. Erwartungen klar definieren

Menschen lernen viel aus dem Kontext. Je weniger Zeit sie im Büro verbringen, desto weniger Kontext haben die MitarbeiterInnen zur Verfügung. **Was** zu tun ist **und welche Erwartungen** da sind ist daher durch die Führungskraft explizit anzugeben.

3. Vertrauen aufbauen durch Verlässlichkeit

Zu wissen, dass man sich an wen wenden kann, um Hilfe zu erhalten, erhöht die Produktivität und unterstützt die Entwicklung. Remote-Mitarbeiter vermissen oft diese Perspektive, sie brauchen gerade in Krisen **Leader die vorhanden und vertrauenswürdig** sind, um erfolgreich zu bleiben.

4. Glaube an Talent

Talent ist der **Schlüssel zu Performance**, nur Talente über Entfernung zu entwickeln ist eine besondere Herausforderung. Das aktive Fragen nach Lösungen und Ideen ermutigt Talente und kann besonders nützliches **Feedback** liefern – Distanz schafft auch **neue Perspektiven**.

Mein Resumé

- **Leadership ist jetzt wichtiger als Management**
- Führungskräfte machen mindestens 70% der Varianz im Mitarbeiter-Engagement aus, und die Produktivität hängt stark von **Engagement und der Motivation** der Mitarbeiter ab. Manager von Remote-Mitarbeitern stehen jedoch vor einer besonderen Herausforderung: Sie müssen diesen Einfluss auf Personen ausweiten, die sie möglicherweise selten sehen und kaum kennen.
- **Stabilität, Vertrauen, Hoffnung und Mitgefühl sind in COVID Zeiten der Schlüssel zum Erfolg.** Mitarbeiter merken sich wenn Menschlichkeit weniger zählt als EBITA.
- Die **Balance von digital und analog** danach wird wesentlich für Engagement und Retainment der Talente sein. **Vertrauen** ist wichtiger als Kontrolle, **Klarheit** unbedingt notwendig und das **Verstehen** von Notwendigkeiten ein Schlüsselfaktor für Erfolg.
- Und ein **starkes und positives Zukunftsbild** ist wichtiger denn je...

Wir unterstützen **MENSCHEN &
ORGANISATIONEN**
gemeinsam erfolgreich zu sein!

Danke!

Ing. Ronald Thoma, MBA

Ich freue mich auf ihr Feedback an: r.thoma@argo.at



Willkommen in der Welt der ARGOnauten!
<http://www.facebook.com/ARGO.Performance.Development>