



Digitalisierung und die Konsequenzen jenseits der Technik

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de



Mega-Trends in der Arbeitswelt

Demografische Entwicklung

- Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften
- Schrumpfung der Gesellschaft
- Verknappung der Nachwuchskräfte
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Technisch-ökonomische Entwicklungen

- Globalisierung / Internationalisierung
- **Digitalisierung / Industrie 4.0**
- Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität
- Innovationsdruck + Kostendruck
- Wissens- und Innovationsgesellschaft

Gesellschaftliche Entwicklungen

- Sensibilisierung für Nachhaltigkeit
- Diversität / Vielfalt
- Feminisierung
- Individualisierung
- Wertewandel
- Work-Life-Balance als Lebensentwurf
- Urbanisierung
- Polarisierung der Gesellschaft

Digitalisierung

Technische Innovationen werden seit jeher mit Innovationen in Geschäftsmodellen und Prozess-Innovationen begleitet.

Häufig wird jedoch unterschätzt:

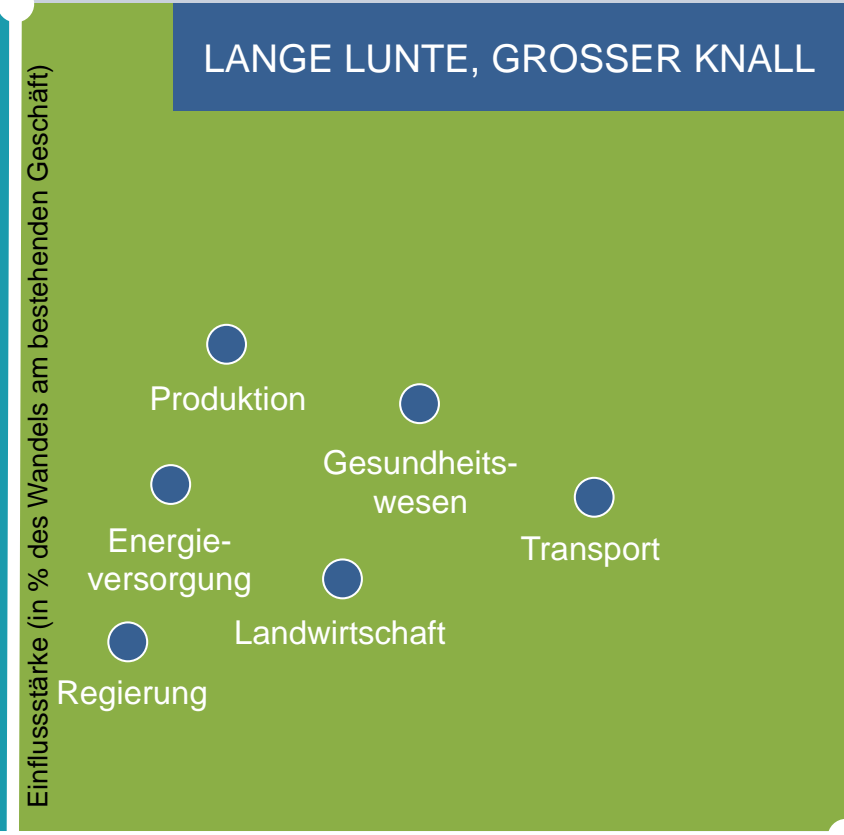
Technische Innovationen und Geschäftsmodell-/Prozessinnovationen bedürfen IMMER sozialer Innovationen (Umgang mit Personal).



KURZE LUNTE, GROSSER KNALL



LANGE LUNTE, GROSSER KNALL



KURZE LUNTE, KLEINER KNALL

LANGE LUNTE, KLEINER KNALL

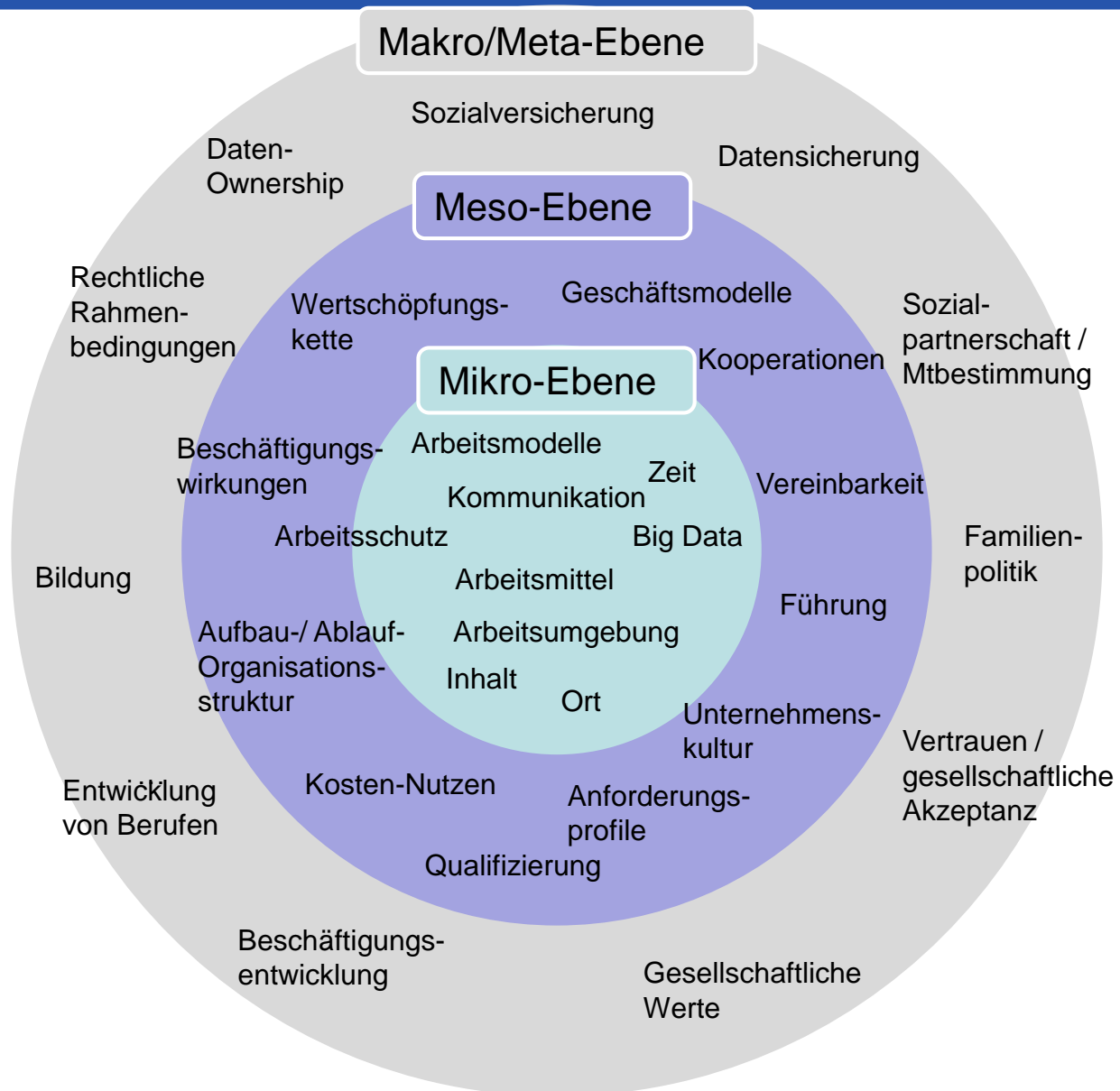
*Basierend auf Analysen von Heads! und Deloitte Digital

Quelle: Deloitte Digital: Überlebensstrategie „Digital Leadership“, Solothurn 2017



Arbeitswelt 4.0: Ganzheitlicher Ansatz

**Mikro-, Meso-, Makro-
und Meta-Ebene**





Unternehmensführung 4.0: Agieren in Spannungsfeldern

Unternehmen müssen ausbalancieren

1. Traditionelle Geschäftsmodelle – Digitale Geschäftsmodelle
2. Bewahren – Verändern
3. Innovations- und Qualitätsdruck - Kostendruck
4. Linienorganisation – Agile Organisation
5. „Stationäre“ Arbeit - Mobile Arbeit
6. Erreichbarkeit – Verfügbarkeit
7. Berufliche Situation - Private Lebenssituationen
8. Generation Baby Boomer - Generation X, Y und Z
9. Kern-Team / -Belegschaft - Satelliten-Team / -Belegschaft
10. Personalanpassung - Fachkräfteengpass
11. Transaktionaler Führungsstil (Management) – Transformationaler Führungsstil (Leadership)





Personalführung 4.0: Situative Führung

„Wirksame“ Führungsstile sind...

**Fachorientierter
Führungsstil
MANAGEMENT
(Transaktionaler
Führungsstil)**

**Mitarbeiterorientierter
Führungsstil
LEADERSHIP
(Transformationaler
Führungsstil)**

Nicht selten müssen Führungskräfte entsprechend der situativen Führung beide Führungsstile beherrschen und je nach Situation anwenden.

Das Aufgabenprofil von Führungskräfte ...

- Führungskräfte als Gestalter des operativen Tagesgeschäfts
- Führungskräfte als strategischer Partner
- Führungskräfte als normativer Bewahrer
- Führungskräfte als Change Agent
- Führungskräfte als Personalentwickler
- Führungskräfte als Coach
- Führungskräfte als Manager von Diversität / Diversity (Generationen, unterschiedliche Kulturen, ...)
- Führungskräfte als Protagonist zur Gestaltung von Work-Life-Balance
- Führungskräfte als „Manager in eigener Sache“



Daraus ergibt sich das Anforderungsprofil ...

- Managementkompetenzen
- Leadershipkompetenzen
- Ganzheitliches, systemisches Denken und Handeln
- Interkulturelle Kompetenzen
- Übergreifendes Denken und Handeln / Kompetenzen zum Schnittstellenmanagement
- Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit
- Lernbereitschaft und -fähigkeit
- Analytische Fähigkeiten (nicht zuletzt im Kontext von Daten- und Informationsvielfalt)
- Entscheidungsfähigkeit
- Revidierbarkeitskompetenz
- Selbstmanagement,...



EIERLEGENDE WOLLMILCHSAU?

Es besteht die Herausforderung die Aufgaben zu bewältigen und den Anforderungen gerecht zu werden

LÖSUNG:

Die Demokratisierung von Führung?!

**Bedeutungszuwachs
von gemischten Teams?!**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !