

WPK aktuell

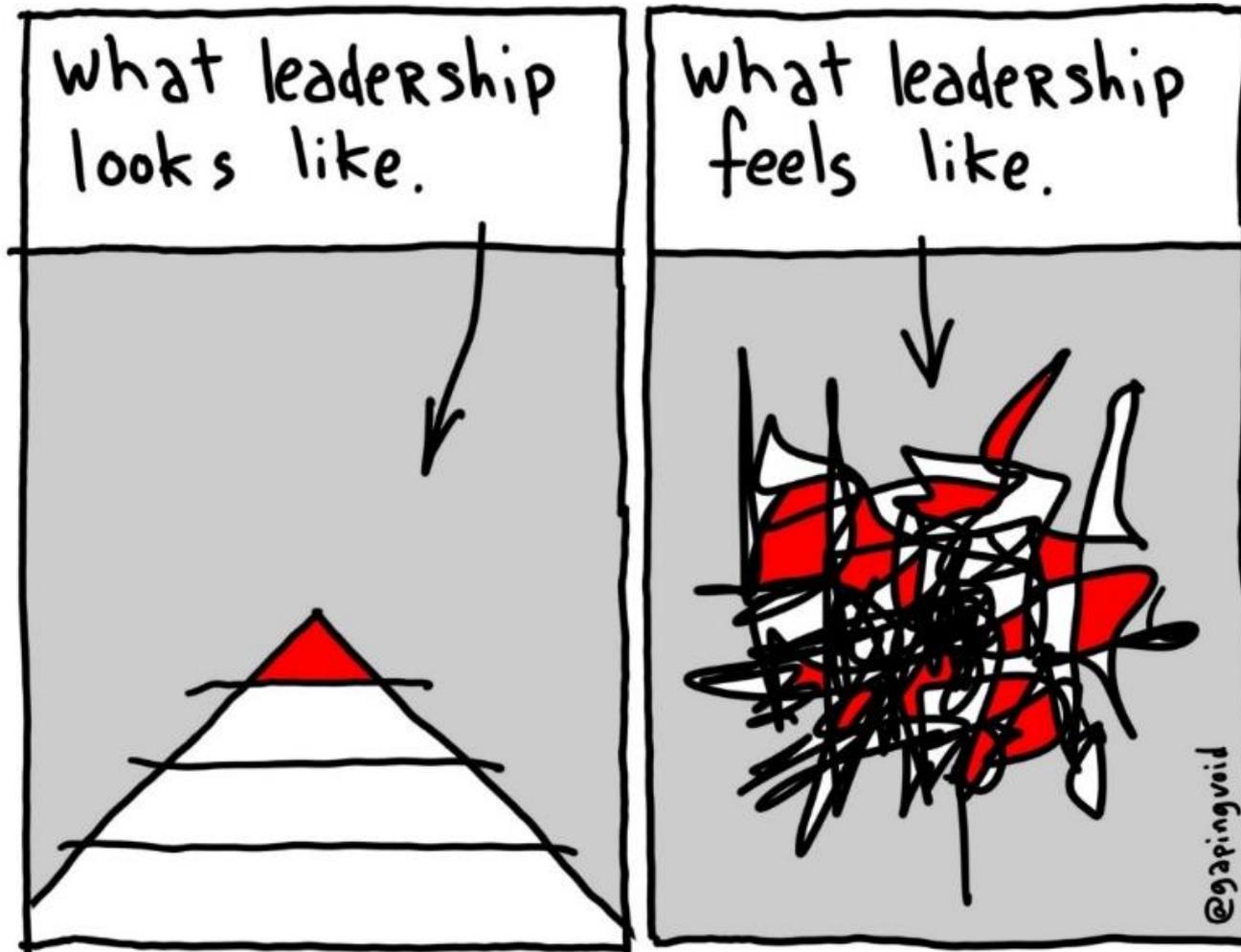
Kammerversammlung

Leadership im digitalen Zeitalter

- neue Machtpotentiale, Rollen und Identitäten

Prof. Dr. Rainer Zeichhardt, BSP Business & Law School, 23.06.2023

Leadership im digitalen Zeitalter



Quelle: www.gapingvoid.com

Leadership im digitalen Zeitalter – was sagt ChatGPT?

RZ Wie verändert sich Führung im digitalen Zeitalter?



Im digitalen Zeitalter hat sich die Art und Weise, wie Führungskräfte ihre Rolle wahrnehmen und ausüben, stark verändert. Hier sind einige der wesentlichen Veränderungen:



1. **Kommunikation und Zusammenarbeit:** Die digitale Transformation hat die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und ihren Teams grundlegend verändert. Durch Technologien wie E-Mails, Messaging-Apps, Videokonferenzen und Kollaborationstools können Führungskräfte nun nahezu in Echtzeit mit ihren Mitarbeitern in Kontakt treten, unabhängig von deren geografischer Lage. Dies ermöglicht eine schnellere und effizientere Kommunikation sowie eine verstärkte Zusammenarbeit über Teams und Abteilungen hinweg.
2. **Dezentralisierung und virtuelle Teams:** Durch die Digitalisierung sind Unternehmen zunehmend global und virtuell aufgestellt. Führungskräfte müssen jetzt in der Lage sein, Teams zu führen, die über verschiedene Standorte verteilt sind und möglicherweise sogar aus externen Mitarbeitern oder Auftragnehmern bestehen. Dies erfordert eine Anpassung der Führungsstrategien, um die Herausforderungen der Zusammenarbeit in virtuellen Teams zu bewältigen, wie beispielsweise die Förderung des Vertrauens, die Schaffung einer gemeinsamen Vision und die klare Kommunikation von Zielen und Erwartungen.
3. **Datenbasierte Entscheidungsfindung:** In der digitalen Welt stehen Führungskräfte

 Regenerate response



<https://chat.openai.com>

Leadership im digitalen Zeitalter – was sagt ChatGPT?

ChatGPT:

„Im digitalen Zeitalter hat sich die Art und Weise, wie **Führungskräfte** ihre **Rolle** wahrnehmen und ausüben, stark verändert:



- **Kommunikation** und **Zusammenarbeit**
- **Dezentralisierung** und **virtuelle Teams**
- **Datenbasierte** Entscheidungsfindung
- **Agilität**, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit
- **Talentmanagement** und **Führungsentwicklung**
- Förderung starker **Unternehmenskultur**
- **Motivation** der Mitarbeitenden
- Klare **Vision** ...“

<https://chat.openai.com>

Wie verändert sich Führung im digitalen Zeitalter?

Im digitalen Zeitalter hat sich die Art und Weise, wie Führungskräfte ihre Rolle wahrnehmen und ausüben, stark verändert. Hier sind einige der wesentlichen Veränderungen:

- Kommunikation und Zusammenarbeit:** Die digitale Transformation hat die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und ihren Teams grundlegend verändert. Durch Technologien wie E-Mails, Messaging-Apps, Videokonferenzen und Kollaborationstools können Führungskräfte nun nahezu in Echtzeit mit ihren Mitarbeitern in Kontakt treten, unabhängig von deren geografischer Lage. Dies ermöglicht eine schnellere und effizientere Kommunikation sowie eine verstärkte Zusammenarbeit über Teams und Abteilungen hinweg.
- Dezentralisierung und virtuelle Teams:** Durch die Digitalisierung sind Unternehmen zunehmend global und virtuell aufgestellt. Führungskräfte müssen jetzt in der Lage sein, Teams zu führen, die über verschiedene Standorte verteilt sind und möglicherweise sogar aus externen Mitarbeitern oder Auftragnehmern bestehen. Dies erfordert eine Anpassung der Führungsstrategien, um die Herausforderungen der Zusammenarbeit in virtuellen Teams zu bewältigen, wie beispielsweise die Förderung des Vertrauens, die Schaffung einer gemeinsamen Vision und die klare Kommunikation von Zielen und Erwartungen.
- Datenbasierte Entscheidungsfindung:** Im digitalen Zeitalter stehen Führungskräften enorme Mengen an Daten zur Verfügung, die ihnen bei der Entscheidungsfindung helfen können. Unternehmen sammeln und analysieren Daten zu Kundenverhalten, Markttrends, Leistungskennzahlen und vielem mehr. Führungskräfte müssen in der Lage sein, diese Daten zu verstehen und daraus relevante Erkenntnisse zu ziehen, um fundierte Entscheidungen zu treffen und ihre Strategien anzupassen.
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Die digitale Transformation hat die Geschwindigkeit des Wandels in vielen Branchen beschleunigt. Führungskräfte müssen flexibel sein und sich schnell an veränderte Umstände und Marktbedingungen anpassen können. Dies erfordert eine offene Einstellung gegenüber neuen Technologien und innovativen Ansätzen sowie die Bereitschaft, traditionelle Arbeitsweisen zu hinterfragen und zu verändern.
- Talentmanagement und Führungsentwicklung:** Im digitalen Zeitalter wird die Führungskräfteentwicklung noch wichtiger. Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Führungskräfte über die erforderlichen digitalen Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen, um mit den technologischen Veränderungen Schritt zu halten. Die Förderung von lebenslangem Lernen und die Entwicklung einer Lernkultur sind entscheidend, um sicherzustellen, dass Führungskräfte kontinuierlich ihre Fähigkeiten erweitern und weiterentwickeln.

Insgesamt erfordert das digitale Zeitalter von Führungskräften eine größere Agilität, Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit, Technologie als Werkzeug zur Verbesserung der Effizienz und Zusammenarbeit einzusetzen. Die Führungskräfte müssen sich auf die Förderung einer starken Unternehmenskultur, die Motivation der Mitarbeiter und die Schaffung einer klaren Vision konzentrieren, um in einer digitalen Welt erfolgreich zu sein.

Digitalisierung im Berufsstand

Digitalisierungskompass (WPK)[®]



Digitalisierung > Digitalisierungskompass (WPK)[®] > Digitalisierung im Berufsstand

Digitalisierung im Berufsstand

- Herausforderungen der Digitalisierung
- Zielsetzung des Digitalisierungskompasses (WPK)[®]
- Kurzanleitung zur Handhabung
- Disclaimer
- Kontakt

Digitalisierungskompass (WPK)[®]

Digitalisierung im Berufsstand

- Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie
- Praxistypologien
- Digitalisierungs-Check-up
- Digitalisierungsbereiche und -möglichkeiten
- Softwarelösungen
- Digitalisierungsglossar

Digitalisierung im Berufsstand

WIRTSCHAFTSPRÜFERKAMMER
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Digitalisierungskompass (WPK)[®]

Digitalisierung > Digitalisierungskompass (WPK)[®] > Digitalisierung

Digitalisierung im Berufsstand

- Herausforderungen der Digitalisierung
- Zielsetzung des Digitalisierungskompasses (WPK)[®]
- Kurzanleitung zur Handhabung
- Disclaimer
- Kontakt



Die Digitalisierung stellt den Berufsstand vor allem vor drei Herausforderungen.

- WP/vBP-Praxen müssen sich mit der Digitalisierung der eigenen Geschäftsprozesse beschäftigen, um mögliche Effizienzen zu heben.
- Es muss ein Verständnis für die Digitalisierung bei den Mandanten erlangt werden. Nur so können Prüfungen ordnungsgemäß durchgeführt und Mandaten angemessen beraten werden.
- WP/vBP-Praxen müssen sich Gedanken machen, in welchem Umfang das eigene Leistungsangebot um IT-Prüfungen oder IT-Beratung erweitert werden kann.

Management & Leadership & New Work



BUSINESS



PUNK



WORK HARD. PLAY HARD.

www.business-punk.com

Business Punk. Das neue Business-Lifestyle-Magazin.

Management & Leadership

"Managers
do things right,

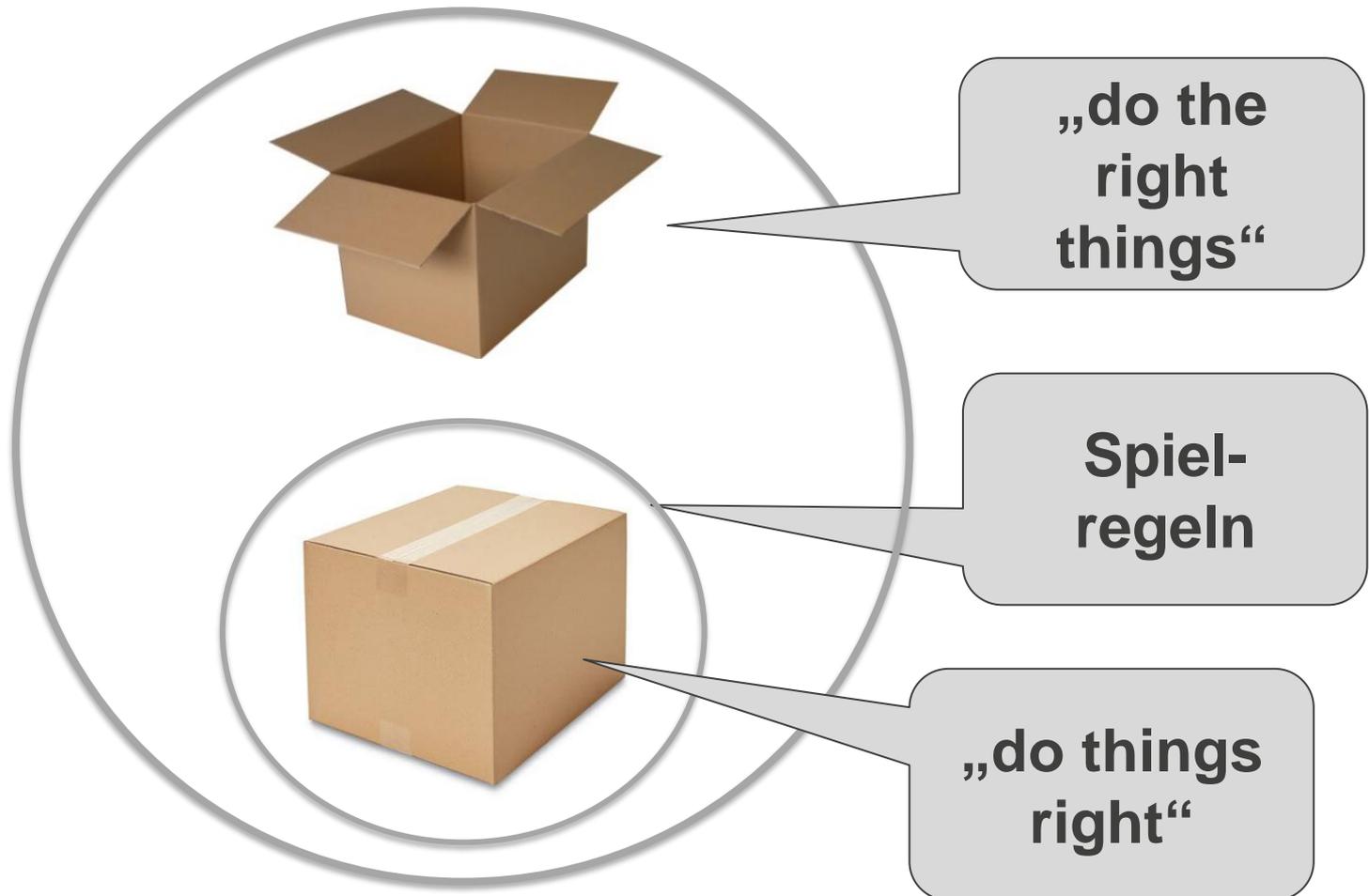
Leaders
do the right things!"

Warren Bennis,
zit. nach Kennedy 1998, S. 47 ff.

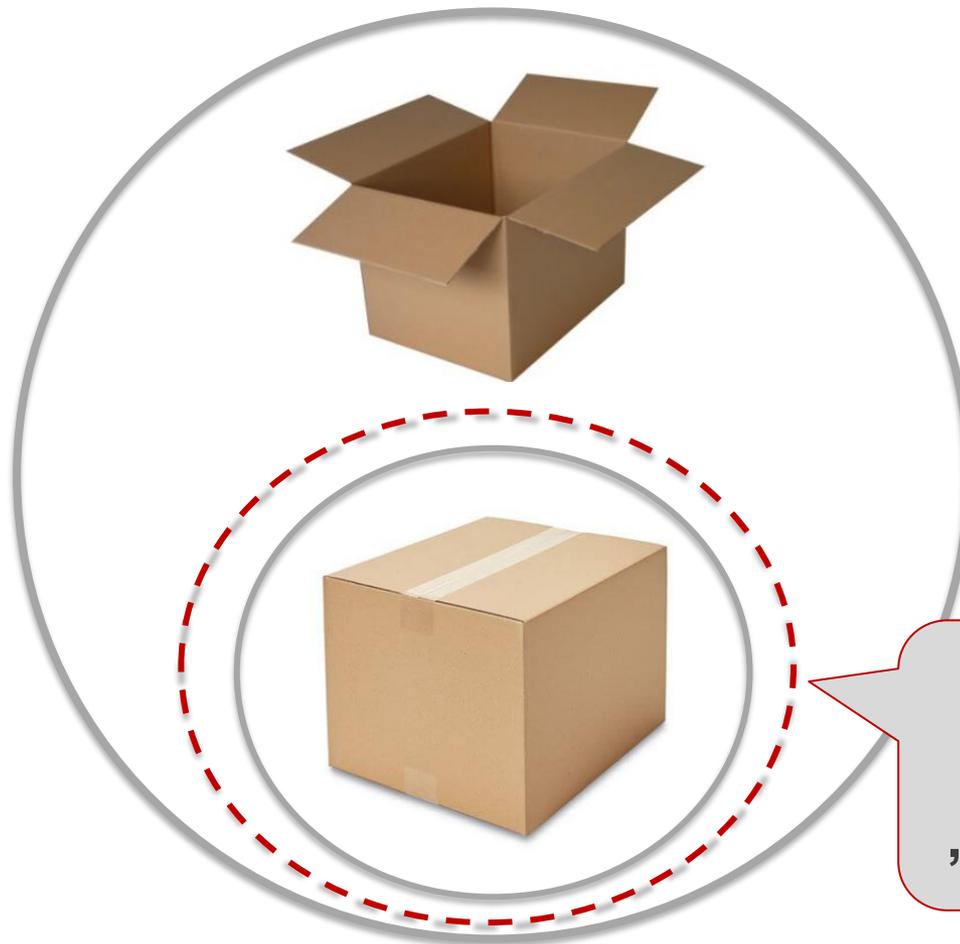
Management & Leadership – Auf die Perspektive kommt es an!



Management & Leadership – Inside & Outside the Box



Management & Leadership – Inside & Outside the Box



**Spielregeln
verändern:
„gamechanging“**

Management & Leadership – Inside & Outside the Box



**New Work
Mindset**



**Traditionelles
Mindset**

Traditionell



mindset check-up



New Work

Ich möchte alles überblicken und unter Kontrolle haben

Ich bin zufrieden, wie es ist; so kann es bleiben

Mein Motto: Alles startet mit einem perfekten Plan

Ich bearbeite Probleme

Ich biete tolle Produkte/ Dienstleistungen an

Meine Ideen möchte ich schützen

Fehler möchte ich vermeiden und sind mir unangenehm

Für meine Arbeit brauche ich klare Strukturen und Prozesse

Mit sind Hierarchien, Aufgabenbereiche und Fachkompetenzen wichtig

Ich verstehe mich als Führungskraft, die die Verantwortung trägt

Ich nutze IT für meine Arbeit

Ich bin der Meinung, dass der Mensch der Technik überlegen ist

Ich kann mich auch im Chaos zurechtfinden

Ich will Veränderungen und Innovationen anstoßen

Mein Motto: Einfach mal machen ... und notfalls später entschuldigen

Ich entwickle Lösungen

Ich bediene Bedürfnisse von Nutzern

Ideen entwickeln wir gemeinsam (weiter)

Es gibt keine Fehler, nur Experimente aus denen ich lernen kann

Ich brauche flexible Freiräume, damit ich erfolgreich arbeiten kann

Mir sind Persönlichkeiten, Interdisziplinarität, Transparenz und Vernetzung wichtig

Ich verstehe mich als Visionär, Influencer, Change Manager und Moderator

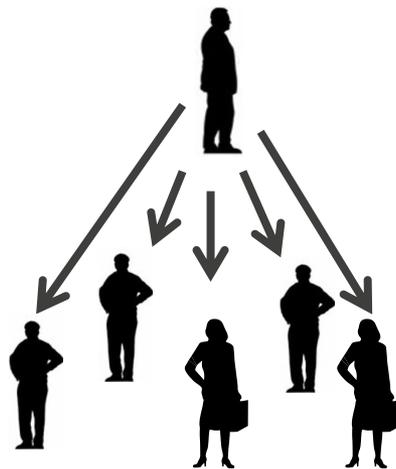
Ich bin an der Gestaltung von IT beteiligt

Ich bin der Meinung, dass Menschen und Maschinen bald zu Partnern werden

Führung und Machtverständnis

Traditionelles Mindset

Führung durch Hierarchie



New Work Mindset

Subtile Lenkung durch digitale Einflusspotentiale

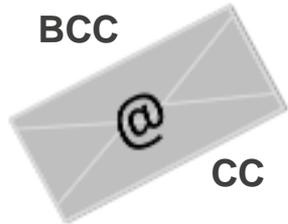


Mindset Checkup

Ich führe durch klare Anweisungen, weil ich dazu legitimiert bin

Ich beeinflusse Menschen eher indirekt

Neue Machtpotentiale im digitalen Zeitalter

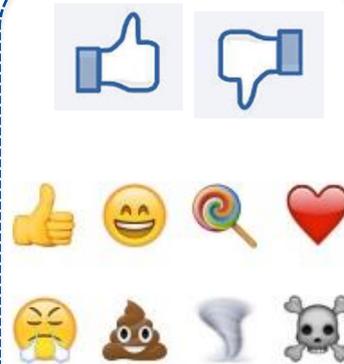


1 grüner Haken
Nachricht wurde
versendet
 2 grüne Haken
Nachricht wurde
versendet und
Nachricht wurde
empfangen
 3 blaue Haken
Nachricht wurde
versendet, empfangen
und gelesen

**Mediales Mikro-
management**



**Gatekeeping und
Administration
von Online
Communities**



**Gruppen
Dynamik in Online
Communities**



WIKIPEDIA
Die freie Enzyklopädie



**Digitale
Informations-
macht**



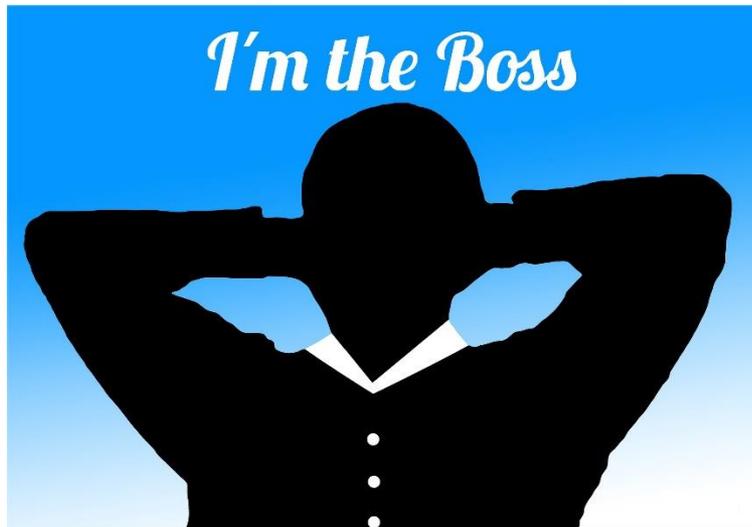
GenZ

**Digitale
Expertenmacht**

Neue Führungsrollen im digitalen Zeitalter

Traditionelles Mindset

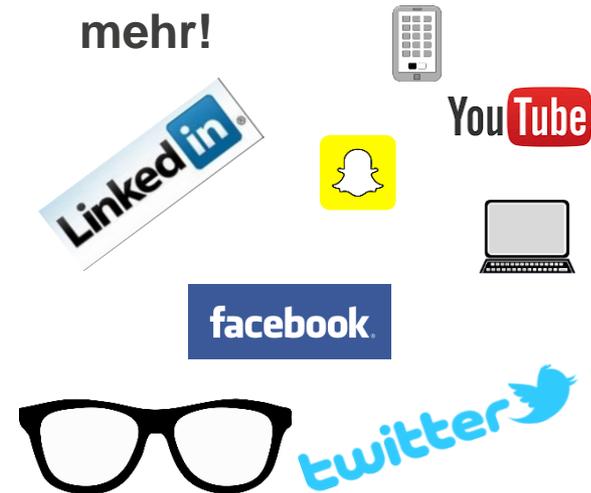
Chef*in



(Source: Gerd Altmann from Pixabay)

New Work Mindset

E-Leader, Remote und Social CEO, Influencer, CDO und noch viel mehr!



Mindset Checkup

Ich führe durch klare Anweisungen, weil ich dazu legitimiert bin

Ich verstehe mich als Visionär:in, Influencer:in, Change Manager:in und Moderator:in

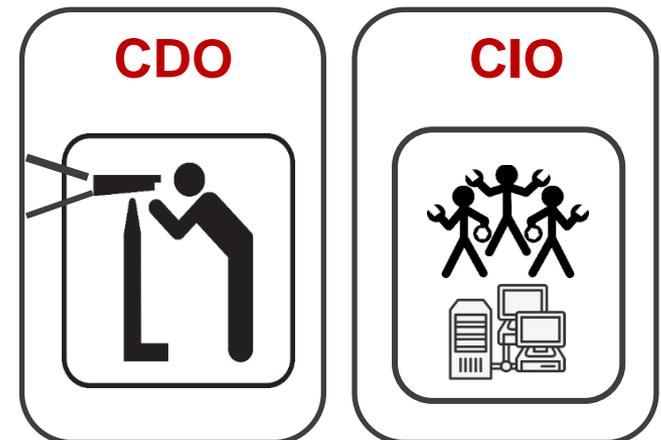
Neue Führungsrollen im digitalen Zeitalter

Digitale Visionäre und Gamechanger



Bildquelle: Pete & Open Clipart-Vectors @ Pixabay

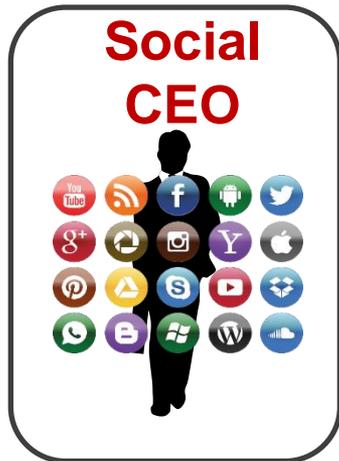
Digitale Vorgesetzten-Rollen



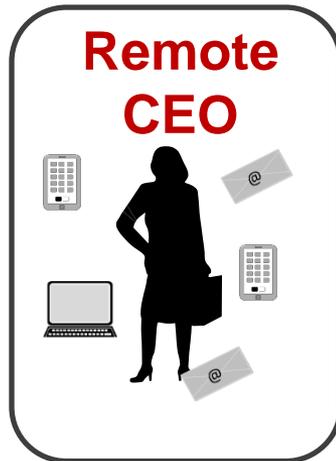
Bildquelle: OpenIcons @ Pixabay

Neue Führungsrollen im digitalen Zeitalter

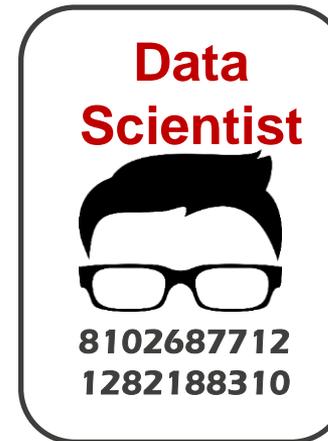
Digitale Galionsfiguren und Kommunikatoren



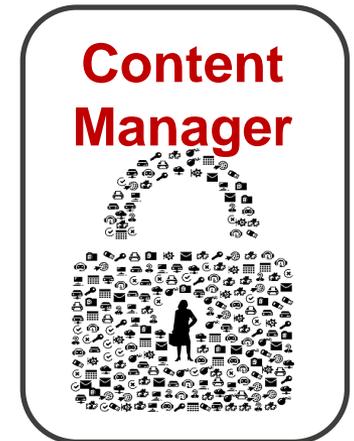
Bildquelle: Pixaline @ Pixabay



Bildquelle: Open Clipart-Vectors @ Pixabay



Bildquellen: Mohamed Hassan & Gordon Johnson & Philipp Marquetand @ Pixabay



Führung 4.0

Eine offene Haltung im digitalen Wandel



Erfolgreiche Führung im digitalen Wandel basiert auf **Synergien** aus etablierten **traditionellen** Sichtweisen sowie modernen Leadership-Perspektiven aus der **New Work-, Tech- und Start-up-Szene!**

Die **Metapher** des „**Jonglierens**“ drückt das gut aus: Führung im digitalen Wandel gelingt, wenn man

- die Komplexität der vielen unterschiedlichen Themen erkennt, (**Komplexitätsmanagement**)
- „beidhändig“ die Dilemmata situationsbezogen ausbalanciert, (**Ambidextrie & Dilemma-Management**)
- flexibel auf Veränderungen reagieren kann (**Agilität**) und vor allem
- am Ball bleibt, auch wenn mal was aus den Händen gleitet. (**Resilienz**)

Viel Erfolg beim „Jonglieren“!

Leadership im digitalen Zeitalter – Ambidextrie, Agilität & Resilienz



Literatur

2016 | OriginalPaper | Buchkapitel

8. E-Leadership: Führung und Leistungssteigerung in digitalen Kontexten



Autor: Prof. Dr. Rainer Zeichhardt

Verlag: Springer Berlin Heidelberg

2018 | OriginalPaper | Buchkapitel

E-Leader, CDOs & Digital Fools – eine Führungstypologie für den digitalen Wandel



Autor: Rainer Zeichhardt

Verlag: Springer Fachmedien Wiesbaden

Erschienen in: [Disruption und Transformation Management](#)

E-Mail:
rainer.zeichhardt@businessschool-berlin.de

X https://www.xing.com/profile/Rainer_Zeichhardt

in <https://de.linkedin.com/in/rainer-zeichhardt-a7687588>



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
