

Home (/) > Hager Unternehmensberatung GmbH (/newsroom/hager-unternehmensberatung-gmbh) > Führungskompetenzen von analog auf digital schalten (BOXID: 908628)



Pressemitteilung BoxID: 908628 (Hager Unternehmensberatung GmbH)

Hager Unternehmensberatung GmbH	Ansprechpartner
Zur Charlottenburg 3	Angela Keuneke
60437 Frankfurt	+49 69 95092-0
http://www.hager-ub.de/	presse@hager-ub.de

Führungskompetenzen von analog auf digital schalten

Unternehmensstrukturen im Wandel der Zeit



(PresseBox) ([Frankfurt \(/pressemittelungen/Frankfurt\)](#), 06.06.18) **Die Erkenntnis, dass sich Unternehmensstrukturen aufgrund des technologischen Wandels verändern und sich das auch auf das Personalmanagement auswirkt, ist eine Selbstverständlichkeit im HR-Bereich. Trotzdem wird leider allzu häufig versäumt, auch in die Entwicklung der Führungsebenen zu investieren.**

Durch die Verlagerung der Schwerpunkte, die bei der Besetzung rund um das Thema Digitalisierung entstanden sind, hat auch die Mitarbeiterentwicklung eine viel stärkere Gewichtung erlangt. Einhergehend mit den erforderlichen fachlichen Themen, sind die Soft Skills und das richtige Mind Set viel wichtiger geworden. So sollten Fachkräfte beispielsweise in ihrem Spezialisierungsgebiet absolut sattelfest sein, aber darüber hinaus weitere angrenzende Themen abdecken und verstehen können. Von den

Führungskräften wird unter anderem eine ausgeprägte Digitalkompetenz erwartet. Um diese Fähigkeiten und alle anderen Kompetenzen regelmäßig zu aktualisieren, ist es für alle Unternehmen –unabhängig von der Branche - immer wieder ratsam, die besten Mitarbeiter, gestandene Führungskräfte und auch High Potentials mit qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen up-to-date zu halten, um auch für künftige Anforderungen qualifizierte Expertise an Bord zu haben.

Digitale Führungskompetenzen stärken

Das Gelingen des digitalen Wandels ist auch maßgeblich von den Führungskompetenzen des Managements abhängig, dieser Zusammenhang wird häufig verkannt. Wenn es darum geht, ein Unternehmen auf Digitalisierung vorzubereiten und umzustellen, sind diese Fähigkeiten ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Um Arbeitsprozesse wirklich optimieren zu können, ist der Blick für das große Ganze erforderlich. Entsprechend stellen viele Unternehmen Eigenschaften wie ‚mentale Flexibilität‘ und ‚gestalterisches Denken‘ ganz oben auf die Wunschliste der Persönlichkeitsmerkmale ihrer Führungsriege.

In einer sich digitalisierenden Umwelt sind Veränderung deutlich und schnell spürbar. Viele Führungskräfte, die heute ihre Teams steuern, haben sich selbst aus einer operativen Position in die Rolle der Führungskraft entwickelt. Sie kennen das Tagesgeschäft ihrer Mitarbeiter oft noch aus der Zeit, als sie selbst diese Aufgaben erfüllten.

Dieser Blick in die manchmal nur kurze Vergangenheit ist jedoch häufig nicht mehr ausreichend, um den geänderten

Anforderungen Rechnung zu tragen! Führungskräfte von heute - und vor allem von morgen - müssen mit den Regeln agiler Arbeitsmethoden wie Scrum oder Kanban sowie flexiblen Organisations- und Zielsetzungsarten, wie OKR (Objectives and Key Results) vertraut sein. Allerdings ist nur ein ‚Kennen‘ dieser Methoden für eine erfolgreiche Umsetzung oftmals nicht ausreichend. Die Führungskraft von morgen muss bereit und fähig sein, mit kurzfristig notwendigen Planungsänderungen im Tagesgeschäft genauso souverän umzugehen, wie mit der Korrektur von strategischem Vorgehen. Darüber hinaus gilt es, die eigenen Ziele mit ausgesuchten Spezialisten zu verfolgen, die auch solche Themen beherrschen, die die Führungskraft selbst nur zum Teil im Leistungsportfolio hat.

Vereinfacht ausgedrückt braucht die Führungskraft von morgen das Talent eines Dirigenten, der ein Orchester von Solisten harmonisch orchestriert, auch wenn sich die Partitur während des Spielens verändert. Diese Art des Agierens ist ein echter Angriff auf den Status Quo aktuellen Führens. Nichtsdestotrotz wird die alte Methodik noch in vielen Unternehmen gelebt und ebenso praktiziert. Aber agiles Lernen und Führen kann wie hard-skills vermittelt werden und bietet damit enorme Chancen. Eine gute Gelegenheit für klassische Führungskräfte auch im Punkto „lebenslanges Lernen“, ein Vorbild für ihre Mitarbeiter zu sein.

Fehlende und mangelnde Kompetenzen in der eigenen Führungsetage gilt es durch konsequente Personalentwicklung auszugleichen oder durch die Einstellung branchenfremder, aber passender

Persönlichkeiten in das Management abzusichern. Beide Maßnahmen sind nicht umsonst zu haben, doch wer sie aus Kostengründen dauernd verschiebt oder sogar komplett ignoriert, muss über das Gefahrenpotenzial nachdenken, dass die finanziellen Folgen einer schlechten Führung ungleich teurer werden könnten. Das Erkennen, Fördern und Entwickeln von Human Potenzial ist eine wichtige und strategische Maßnahme im Hinblick auf eine erfolgsversprechende Digitalisierung.

Die Anforderung ‚lebenslanges Lernen‘ erhöht sich

Wenige Menschen bringen all die geforderten Fähigkeiten lediglich durch ihre Ausbildung oder Erfahrung mit. Auf dem Weg zum unternehmerischen Erfolg und insbesondere im Hinblick auf digitale Transformationen gilt es für Unternehmen, ihre Mitarbeiter fit zu machen und auch ein besonderes Augenmerk auf die Weiterbildung ihrer Führungskräfte zu legen, damit deren Kompetenzen ständig aktuell sind. Es bedarf vielfältiger Weiterbildungsmöglichkeiten und einer Arbeitsorganisation, die das Lernen fördert. Unternehmen mit nachhaltigem Erfolgsanspruch werden sich dadurch hervorheben, dass sie das Potenzial ihrer Fach- und auch Führungskräfte angemessen wertschätzen und dieses entsprechend umfassend unterstützen. Die Möglichkeiten zur Förderung sind viel breiter, als es viele Unternehmen glauben. Hier müssen zusätzlich zu den gewohnten Arbeitsweisen der Personalentwicklung auch Experten befragt werden, die im Tagesgeschäft nicht auf der Agenda stehen. Unternehmen, die langfristig erfolgreich sein wollen, müssen dem Markt vorausgreifen und Know-How der Top Kräfte haben, das womöglich erst in 2-3 Jahren gebraucht wird.

Autor:**Thomas Wetzel, Business Unit Manager Training & Coaching, Hager Unternehmensberatung**

Thomas Wetzel verfügt über knapp 25 Jahre Erfahrung als Trainer und Coach von Mitarbeitern und Unternehmern

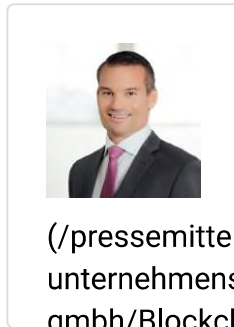
Hager Unternehmensberatung GmbH

Die Hager Unternehmensberatung ist Partner von Horton International und bietet ihren Kunden weltweit an über 40 Standorten in den global wichtigsten Wirtschaftsregionen Lösungen rund um den Arbeitslebenszyklus an: Employment Lifecycle Solutions®.

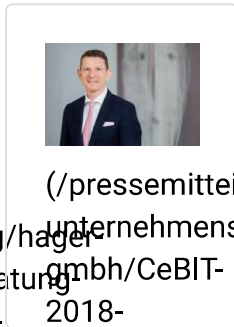
Diese zielgerichteten Lösungen rund um den Arbeitslebenszyklus finden ihre Entsprechung in unseren einzelnen Unternehmensbereichen: Bei der Platzierung der passenden Kandidaten, bei der Evaluierung der Mitarbeiterpotenziale, bei der Entwicklung, um die persönlichen Mitarbeiterfähigkeiten weiterzuentwickeln, bis hin zur Begleitung bei individuellen Veränderungsprozessen. Mit über 90 Mitarbeitern an unseren deutschen Standorten in kleinen, spezialisierten Teams, einem voll digitalisierten Workflow und über 20 Jahren Erfahrung in der Technologiebranche sowie weiteren innovativen Märkten verbindet die Hager Unternehmensberatung Leistungsfähigkeit und Prozessqualität der Branchengrößen mit der Geschwindigkeit und Flexibilität eines Start-ups.

Die Hager Unternehmensberatung gehört zu den Top 15 Personalberatungen in der DACH Region und ist die Executive Search Beratung rund um das Thema Digitalisierung. [NEWSROOM \(/NEWSROOM/UNTERNEHMEN\)](#)

Das könnte Sie auch interessieren



(/pressemitteilung/hager-unternehmensberatung-gmbh/Blockchain-the-chain-in-the-digital-economy/boxid/911168)
Blockchain – the chain in the digital economy
(/pressemitteilung/hager-unternehmensberatung-gmbh/Blockchain-the-chain-in-the-digital-economy/boxid/911168)
25.06.2018



(/pressemitteilung/hager-unternehmensberatung-gmbh/CeBIT-2018-Decades-of-tradition-with-new-positioning/boxid/910755)
Decades of tradition with new positioning
(/pressemitteilung/hager-unternehmensberatung-gmbh/CeBIT-2018-Decades-of-tradition-with-new-positioning/boxid/910755)
20.06.2018



(/pressemitteilung/hager-unternehmensberatung-gmbh/Blockchain-die-Kette-in-der-Digitalwirtschaft/boxid/910515)
Blockchain – die Kette in der Digitalwirtschaft
(/pressemitteilung/hager-unternehmensberatung-gmbh/Blockchain-die-Kette-in-der-Digitalwirtschaft/boxid/910515)
19.06.2018

Wichtiger Hinweis:

Für die oben stehende Pressemitteilung ist allein der jeweils angegebene Herausgeber (siehe Firmeninfo) verantwortlich. Dieser ist in der Regel auch Urheber des Presstextes, sowie der angehängten Bild-, Ton und Informationsmaterialien. Die unn | UNITED NEWS NETWORK GmbH übernimmt keine Haftung für die Korrektheit oder Vollständigkeit der dargestellten Meldung. Auch bei Übertragungsfehlern oder anderen Störungen haftet sie nur im Fall von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Die Nutzung von hier archivierten Informationen zur Eigeninformation und redaktionellen Weiterverarbeitung ist in der Regel kostenfrei. Bitte klären Sie vor einer Weiterverwendung urheberrechtliche Fragen mit dem angegebenen Herausgeber. Bei Veröffentlichung senden Sie bitte ein Belegexemplar an service@pressebox.de Eine systematische Speicherung dieser Daten sowie die Verwendung auch von Teilen dieses Datenbankwerks sind nur mit schriftlicher Genehmigung durch die unn | UNITED NEWS NETWORK GmbH gestattet.

Am Anfang der Pressemitteilung finden Sie einen QR-Code mit welchem Sie schnell und einfach zurück auf die entsprechende Pressemitteilungs-Detailseite zurückgelangen. Lesen Sie unter alle Details inkl. Software-Empfehlungen für Ihr Handy/Smartphone!

unn | UNITED NEWS NETWORK GmbH 2002 - 2018, Alle Rechte vorbehalten.