

**BLOG**

*Eine offene Plattform für kontroverse Meinungen  
und aktuelle Analysen aus dem HuffPost-  
Gastautorennetzwerk*

**Britta Redmann**

Fan werden

Director Corporate Development und HR VEDA GmbH

## Collaborative HR - Neue Arbeitswelt: Neue Performanceanforderungen

Veröffentlicht: 26/10/2016 16:47 CEST | Aktualisiert: 26/10/2016 16:47 CEST



7

Gefällt mir

Teilen

Tweet

Kommentare

In der neuen Arbeitswelt führen wir unter neuen Bedingungen. Die Idee, dass in der Netzökonomie Hierarchien wegfallen, bedeutet nicht, dass Führung unwichtig wird. Im Gegenteil - Führung ist die Grundlage für den Wandel, sie schafft die Strukturen in einer agilen Arbeitswelt, die Zeit, Raum und geübte Routinen verliert.

Desweiteren ermöglicht (und verlangt) die Aufweichung von Strukturen ein stärkeres Eingehen auf die individuellen Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiter, um diese mit ihrer Arbeits- und Lebensgestaltung und mit den Zielen und Vorstellungen der Organisation in Einklang zu bringen. Neues Arbeiten schafft somit einerseits Freiräume - auf der anderen Seite ist eine erweiterte und vor allem stetige Qualifikation von Mitarbeitern absolut notwendig.

Durch die Aufhebung von typischen Bindungsmitteln wie Arbeitszeit und Präsenz wird eine Passung von Mitarbeitern und Kultur des jeweiligen Unternehmens noch gewichtiger. Dies gilt dann umso mehr für eine Sicherstellung der Unternehmenszielerreichung. Wie motiviere ich Mitarbeiter zu Unternehmens"treue", Verantwortung und Veränderung, wenn ich keinen oder immer weniger physischen „Zugriff“ auf sie habe?

### **New Work verändert unsere Leistungssysteme**

Durch „New Work“ verändern sich auch unsere Leistungssysteme. Damit dies funktioniert und gelebt werden kann, bedarf es auch einer verstärkten Führung. Verstärkt im Sinne von fokussiert.

Hier bewegen wir uns weg vom Standard und von herkömmlichen „Leitfäden“ - die Führungskraft von „New Work“ zeichnet sich durch Kreativität und Verantwortungsübernahme aus. Sie ist mutig, indem sie ihren Mitarbeitern vertraut, und sie ist auch präsent, indem sie Ziele und Erfolge nachhält.

Die Führungskraft in der neuen Arbeitswelt hat keinen einfachen Job, denn er bedarf einer hohen Kompetenz und auch Empathie, um mit allen Mitarbeitern umgehen zu können, und dies auf eine individuelle und flexible Art und Weise - denn Präsenz ist nicht mehr allein durch den persönlichen Face-to-Face-Kontakt zu gewährleisten. Die Führungskraft von morgen schafft es vielmehr, Leistung und Kontakt über verschiedene

Wege herzustellen.

Sie besitzt eine hohe Konfliktkompetenz, muss sie doch unterschiedliche Mitarbeitergenerationen (Digital Natives und Analog Seniors) leistungsstärkend zusammenbringen. Und nicht zu vergessen: Letztendlich ist es die Führungskraft, die entscheidend dazu beiträgt, Mitarbeiter zu mehr Verantwortungsübernahme einzuladen und in stetiger Qualifizierung zu unterstützen, bzw. das notwendige Umfeld dafür zu schaffen.

Anforderung an herkömmliche Leistungssysteme	Anforderung an zukünftige Leistungssysteme
Klare Struktur und Hierarchie von oben nach unten	Flexible Struktur vernetzt
An Dienstleistungsmentalität ausgerichtet	Mit-Unternehmertum des Mitarbeiters
Unternehmensumsatz steht im Mittelpunkt	Sinnstiftung und Werteorientierung gleichgewichtig mit Erfolg im Fokus
Einseitige Kommunikation	Interaktive Kommunikation
Planung und Messung lang-/mittelfristig ausgelegt	Planung iterativ
Delegation von Verantwortung im Vordergrund	Übernahme von Verantwortung im Vordergrund
Veränderung und Weiterentwicklung nicht bedacht	Veränderung ist Teil des Systems

Grafik 1: Tabelle Leistungssysteme

### Anforderungen an Führung

- Nähe und Präsenz bieten: Durch Face-to-Face-Kontakt bzw. dessen Ausgleich durch hohe Kommunikationskompetenz auf unterschiedlichen Kanälen
- Kreativität schaffen und fördern
- Work-Life-Integration unterstützen
- Digital Natives und Analog Seniors zusammenbringen
- Vertrauen in die eigenen Mitarbeiter (und sich selbst!)
- Balance zwischen Handlungsspielraum und Erfolgskontrolle
- Förderung der Eigenverantwortung
- Sicherstellung von Employability/Qualifikation und Wissensmanagement
- Reflexion leben und einfordern

Das alles sind keine „neuen“ Weisheiten - jedoch sind die Anforderungen an eine erfolgreiche Führungskraft 4.0 wesentlich gestiegen, denn Industrie 4.0 bringt neue Prozesse, Strukturen, Arbeitsweisen mit sich. Im Wesentlichen zu nennen sind hier:

- Vollständige Vernetzung von Wertschöpfungsketten über Firmengrenzen hinweg
- Intelligente computergesteuerte Produktion
- Höchste Flexibilität

Ausgehend von diesen neuen Richtgrößen hat die Führungskraft 4.0 wesentliche Herausforderungen zu meistern:

- Herausforderung 1: eigene Persönlichkeit anpassen
- Herausforderung 2: Organisation gestalten
- Herausforderung 3: Kommunikation und Kollaboration begleiten

### Herausforderung eigene Persönlichkeit:

- Fachlich gut ausgebildet
- Technologisch auf dem neuesten Stand
- Stetige Verfolgung von neuen Entwicklungen und Überdenken neuer Methoden (Innovation)
- Partnerschaftliches und kooperatives Verhalten gegenüber Kollegen, Lieferanten und Kunden

### Herausforderung Organisation:

- Mitarbeiter für den Umgang mit Arbeit 4.0 befähigen
- Gute Vernetzung schaffen
- Die Bildung dezentraler und relativ autonomer Einheiten begleiten
- Erfolg- und Performance-Systeme sicherstellen/etablieren

### Herausforderung Kommunikation und Kollaboration:

- Nähe zu Mitarbeitern und deren Arbeit schaffen
- Menschen und ihre Motive verstehen
- Wissen managen und Qualifizierung ermöglichen
- Vertrauen und Erfolgssicherung in Balance

Wir Führungskräfte sind Wegbereiter der neuen Zusammenarbeit. Und was zeichnet einen Wegbereiter aus? Genau! Mutiges Vorangehen, immer wieder aus den eigenen Erfahrungen lernen, eine hohe Beziehungskompetenz und Selbststeuerung und vor allem: Neugier und Entdeckergeist.

Das heißt, als Führungskraft bin ich stärker als bisher gefordert, mit Unsicherheiten und Veränderungen umzugehen und diesen in meiner eigenen mir entsprechenden Art und Weise zu begegnen. Hier gibt es kein „Genauso haben wir es immer schon gemacht“.

Ich als Führungskraft bin gefragt, meinen persönlichen Stil zu finden und zu leben und mit meinen Erfahrungen Mensch und Technik in jeder Situation immer wieder so zu verbinden, dass eine erfolgreiche Leistung entsteht.

Dieser Beitrag ist Teil des Buchs "Digital HR" erschienen in der Serie "Competence Books". Eine kostenlose Download-Version des kompletten Buchs erhalten Sie [hier](#).

#### **Auch auf Huff Post:**

##### **Leserumfrage: Wie fandet ihr uns heute?**



[Hier geht es zur Umfrage.](#)

##### **Lesenswert:**

- ["Merkel bekommt jetzt die Quittung" - WhatsApp-Debatte zwischen Gysi und Müller-Vogg](#)
- [Todesurteil Knast: Ihr braucht euch nicht zu wundern, wenn Häftlinge sterben](#)
- [Was eine Erzieherin aus einem Migrantenviertel allen Rechten sagen will](#)
- ["Wenn meine Abschiebung vollzogen ist, werde ich sterben - das ist sicher](#)

##### **Ihr habt auch ein spannendes Thema?**

Die Huffington Post ist eine Debattenplattform für alle Perspektiven. Wenn ihr die Diskussion zu politischen oder gesellschaftlichen Themen vorantreiben wollt, schickt eure Idee an unser Blogteam unter [blog@huffingtonpost.de](mailto:blog@huffingtonpost.de).

MEHR: [collaborative-hr](#) [new work](#) [Führungskraft 4.0](#) [blogs](#)

## **Unterhaltungen**

0 Kommentare

Sortieren nach **Neueste**



Kommentar hinzufügen ...

Facebook-Plug-in für Kommentare

