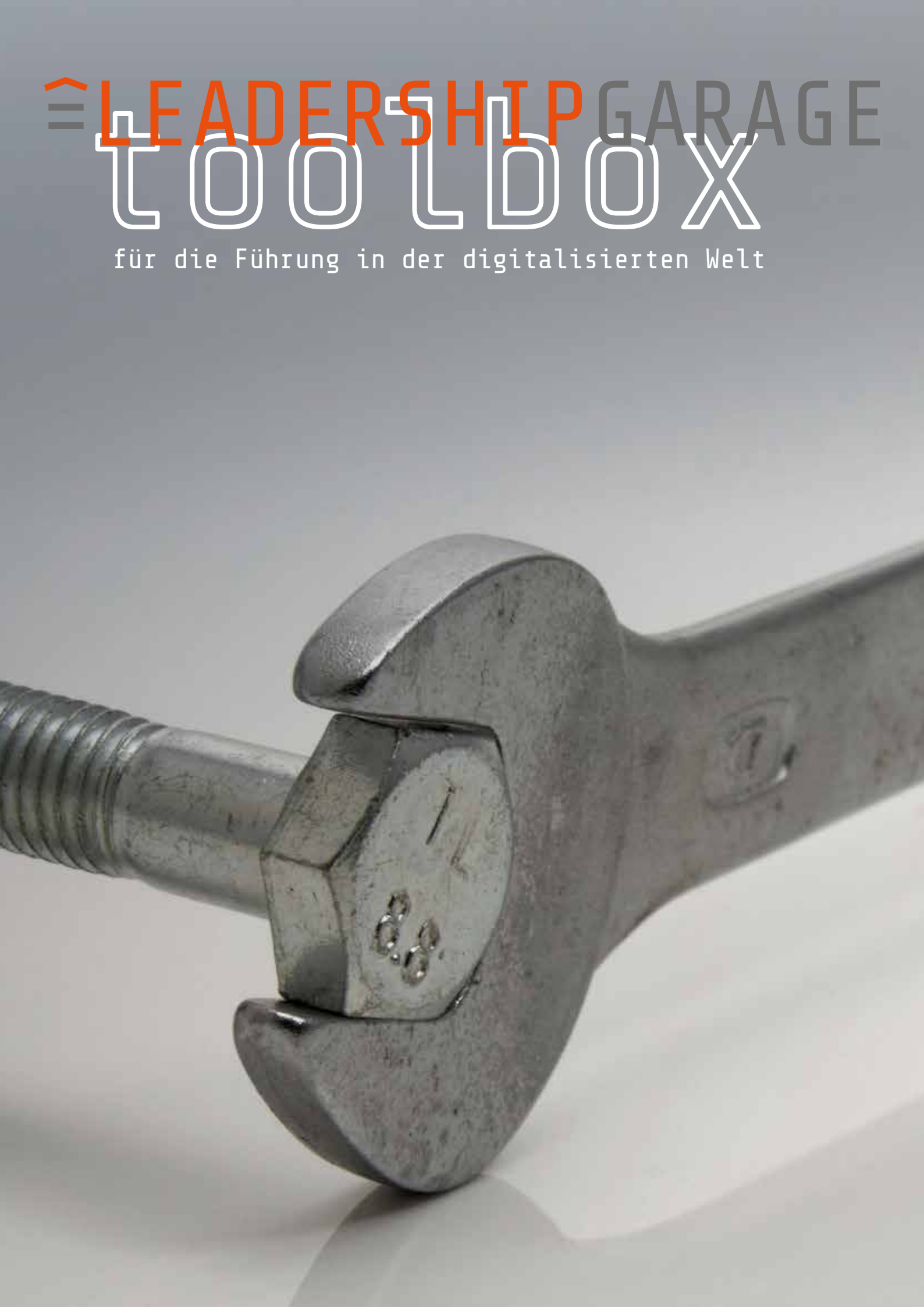
LEADERSHIP GARAGE

toolbox

für die Führung in der digitalisierten Welt



LEADERSHIPGARAGE storyline

Impressum

Herausgeberin:
Prof. Dr. Sabine Remdisch
Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Performance Management
Wilschenbrucher Weg 84
D-21335 Lüneburg

Redaktion:
Christoph Stehr

Fotoredaktion:
Matthias Lieb und Ron Müller

Layout und Satz:
Ron Müller

Erschienen: 01/2016

Die Digitalisierung ist eine der größten Herausforderungen, vor denen Unternehmen heute stehen. Sie beschleunigt und intensiviert sämtliche Arbeitsprozesse und -beziehungen. Die elektronischen Medien überbrücken beliebige Entfernungen. Vorgesetzte und Mitarbeitende müssen dank der elektronischen Medien nicht mehr das Büro oder die Zeitzone teilen, um erfolgreich zu interagieren. Neue Verfahren und Schnittstellen entstehen. Durch digitale Netzwerke werden die Arbeitsstrukturen komplexer, aber auch transparenter und vor allem stärker miteinander verbunden. Im privaten wie im ökonomischen Kontext scheinen Grenzen – sei es zwischen Ländern, Kulturen oder sozialen Gruppen – zu verwischen oder gar zu verschwinden. Die Digitalisierung birgt allerdings auch Gefahren wie die Entgrenzung der Arbeit oder gesundheitliche Beeinträchtigungen infolge des „always on“.

Auf dem Weg zu einer digitalen Organisation verändert sich jedes Unternehmen tiefgreifend – und mit ihm die Mitarbeitenden und Führungskräfte. Sie benötigen Vorbereitung, Training und Coaching, um den Anforderungen der digitalisierten Welt gewachsen zu sein. Neue Arbeitsumgebungen und eine neue Arbeitsorganisation erhöhen den Druck, sich schnell und flexibel anzupassen. Das Lerntempo wächst. Neue Formen der Kollaboration entstehen, die die überlieferten Strukturen infrage stellen. Führung findet zunehmend auf Distanz statt und wird zunehmend geteilt, das heißt, dass Führungskräfte wechselnde Rollen innerhalb ihrer Teams ausfüllen müssen. Motivieren statt kontrollieren, Wissen verteilen statt Wissen horten sind nur zwei von vielen Facetten digitaler Führung. Partizipation, Demokratisierung, Vertrauen und Innovation prägen die Unternehmenskultur, die zugleich wertegestützt und werteunterstützend ist. „Value“ lautet das Leitmotiv im digitalen Zeitalter. Damit ist gemeint, dass Unternehmenswerte in einem wertschätzenden, mitarbeiterorientierten Klima geschaffen werden. In diesem Sinne bedeutet die Digitalisierung nicht nur einen technologischen Sprung. Sie ist der Motor eines kulturellen Wandels.

LEADERSHIPGARAGE research

Digital Transformation

Um herauszufinden, wie sich die Digitalisierung auf die Führungsarbeit in Organisationen auswirkt, hat die LeadershipGarage Research Group eine qualitative Interviewstudie durchgeführt. Dieser ist eine inhaltsanalytische Voruntersuchung vorangegangen, durch die 60 Unternehmen in Deutschland identifiziert wurden, deren Arbeits- und Führungskultur besonders innovativ und im Sinne von Best Practice vorbildlich ist. Diese „Digital Pioneers“ stellen gängige Normen auf die Probe und setzen neue erfolgreiche Systeme nutzbar um. Die an der Studie beteiligten Unternehmen ähneln sich darin, dass sie ihre Unternehmenswerte und Strukturen verändert und fortschrittliche Lösungsansätze zum erfolgreichen Überwinden der Herausforderungen des digitalen Zeitalters gefunden haben.

Unsere Kernfrage lautet:

Was können wir von den „Pioneers of Leadership“ für die digitale Transformation auch in anderen Unternehmen lernen?

Digital Collaboration

Vertrauen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen, ist eine der größten Herausforderungen der Digital Collaboration, der Zusammenarbeit in virtuellen Teams. Videokonferenzen bilden zwar eine Face-to-Face-Kommunikation weitgehend ab, übermitteln aber nur eingeschränkt nonverbale Signale der Körpersprache, Emotionen und Zwischentöne. Digital Collaboration in virtuellen Teams und globalen Netzwerken verlangt den Mitarbeitenden neue Fertigkeiten und Handlungsmuster hinsichtlich Kommunikation, Feedback, Motivation und Leistungssteigerung ab. Ebenso muss die Organisation neue Ressourcen bereitstellen, indem sie beispielsweise digitale Medien in Kooperations- und Führungssituationen integriert. Die LeadershipGarage Research Group untersucht die Erfolgs- und Wirkfaktoren in effizienten virtuellen Kooperationen.

Unsere Kernfrage lautet:

Wie kann vertrauensvolle Kollaboration in virtuellen Teams gelingen?

Digital Leadership

Das Zusammenarbeiten über kleinere oder größere Distanzen ist in vielen Unternehmen bereits Alltag. Niederlassungen im In- und Ausland, Außendiensttätigkeiten, Home-Office oder Telearbeit tragen dazu bei, dass immer mehr Beschäftigte nicht in unmittelbarer Nähe ihrer Vorgesetzten arbeiten. Viele Teams existieren nur noch im virtuellen Raum. Führung auf Distanz setzt sich durch, was Management und Mitarbeitende mit neuen Gestaltungsnotwendigkeiten konfrontiert. In einer von der EU geförderten Studie wurden Experten in renommierten Unternehmen befragt. Die Ergebnisse unterstreichen, dass Führung auf Distanz ein komplexes Phänomen ist. Viele Besonderheiten wie mangelnde Kontrollmöglichkeiten, Kommunikation über digitale Medien oder kulturelle Unterschiede treffen hier zusammen.

Unsere Kernfrage lautet:

Mit welchen neuen Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation können Führungskräfte auf Distanz Mitarbeitende motivieren und Leistung sichern?

LEADERSHIPGARAGE solutions

Online-Self-Assessment: „Digital Preparedness“

Mitarbeiterführung in der digitalen Welt verlangt Führungskräften viel ab. Das Online-Self-Assessment (OSA) „Are you fit for the digital age? Self-Assessing your Leadership Skills“ ermöglicht es Führungskräften zu prüfen, wie gut sie auf die moderne Führung und die Anforderungen in der digitalen Welt vorbereitet sind. Das Self-Assessment umfasst eine zuverlässige Diagnose des persönlichen Führungsverständnisses und -verhaltens und motiviert zur Selbstreflexion über Führungsmuster. Ziel ist es, Einstellungen und Verhaltensweisen zu hinterfragen: Halten sie den Anforderungen der digitalen Welt stand? Das Self Assessment leitet zu einer umfassenden Stärken-Schwächen-Analyse an. Führungskräfte erfahren, auf welchen Kompetenzfeldern sie bereits effektiv führen und wo sie ihre Fähigkeiten weiterentwickeln sollten. So ergibt sich ein persönliches Profil, das mit Hilfe eines systematischen Benchmarks Orientierung bietet.

→ osa.leadershipgarage.de

Guidelines: „Auf Digitalisierung umschalten“

Für unsere aktuelle Studie zu Arbeiten und Führen in der vernetzten Welt haben wir innovative Pioniere, überwiegend Startups, befragt: Wie lässt sich Leistungsfähigkeit in einer modernen digital vernetzten Arbeitswelt sichern? Wie können Unternehmen nachweisen, dass sie für die neuen Mitarbeitergenerationen attraktiv sind? Wir haben fünf Schalter identifiziert, die Unternehmen umlegen müssen, damit sie den Anforderungen der digitalen Welt gerecht werden: Workplace, Collaboration, Responsibility, Leadership, Culture.

Manche Unternehmen sind auf diesem Weg weit vorangeschritten. Aus ihren Erfolgen lassen sich Handlungsempfehlungen für Führungskräfte ableiten:

Erstens: In einer Always-on-Arbeitskultur muss die Führungskraft auf ihre eigene und auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden achten. Sonst besteht die Gefahr, dass alle Beteiligten ausbrennen, weil die Work-Learn-Life-Integration misslingt.

Zweitens: Die Führungskraft muss den Aufbau digitaler Arbeitskulturen unterstützen. Es geht in der digitalen Arbeitswelt um das Wir, nicht um das Ich. Wir teilen Daten in der Cloud, wir benutzen gemeinsame Tools, um Datenaustausch zu organisieren und Wissen zu teilen, wir kommunizieren über Webkonferenzen.

Drittens: Die Führungskraft muss Mitarbeitende stark machen im Netzwerk. Sie versorgt ihr Team mit Informationen und vernetzt es mit den richtigen Menschen.

Viertens: Bei der Führung auf Distanz liegt die Herausforderung darin, auch ohne Face-to-face-Kontakt Vertrauen aufzubauen, Mitarbeitende an Entscheidungen zu beteiligen und für ihre Bedürfnisse sensibel zu sein.

Fünftens: Innovationskultur bedeutet, dass die Führungskraft für ein innovationsfreundliches Klima Sorge trägt. Die Mitarbeitenden müssen zu kreativem Handeln und disruptivem Denken motiviert werden.

solutions

Mindset Shift: „Kurs Digitale Führung“

Die digitale Arbeitswelt verlangt Führungskräften neue Kompetenzen und Fertigkeiten ab. Vor allem müssen sie umdenken: Ein „Mindset Shift“ bahnt sich an. Die Standards von gestern gelten nicht mehr, weil die digitale Arbeitswelt ihre eigenen Führungsgesetze hat: Netzwerk, Community, Empowerment, Design Thinking, Gesunde Führung und Prozesslernen.

Von der Hierarchie zum Netzwerk

In traditionellen Organisationen sind Führungskräfte privilegiert hinsichtlich der Durchsetzung von Entscheidungen, dem Zugang zu Informationen und der Verständigung mit anderen Führungskräften. Demgegenüber erhalten in der digitalen Arbeitswelt mehr Menschen Zugang zu mehr Wissen. Dadurch verschieben sich Machtverhältnisse in Organisationen, hierarchische Strukturen werden zu Netzwerken. Einfluss ist die neue Macht. Führungsarbeit beinhaltet, im Netzwerk Informationen zu sammeln, zu bewerten und zu verteilen, belastbare Arbeitsbeziehungen aufzubauen, Schnittstellen zu justieren. In einer wissensgetriebenen Umgebung wird Expertise dorthin vermittelt, wo man sie braucht. Das führt zu gesteigerter Kollaboration und Flexibilität. Aufgabe des Digital Leader ist es, das Netzwerk noch effektiver zu machen. Er unterstützt Kommunikation und Dialog, er setzt klare Ziele und gibt zeitnah Feedback. Der Digital Leader leitet die Mitarbeitenden dazu an, zu lernen, Initiative zu entfalten und Innovationen auf den Weg zu bringen. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Beziehungsmanagement in einer Kultur des Vertrauens.

Vom Ich zum Wir

Heute kommt es nicht mehr hauptsächlich darauf an, möglichst viele Daten in einem Gerät zu sammeln und zu verarbeiten. Cloud Computing, mobile Applikationen und Maschine-zu-Maschine-Kommunikation sind Ausdruck einer Entindividualisierung der Computernutzung. Der einzelne User wird Teil einer Community. Aber das Individuum profitiert auch von der Vernetzung der Daten und der Geräte: Selbst-Quantifizierung und Personal Analytics geben Aufschluss über persönliche Verhaltensmuster oder physiologische Zustände. Social Media, Crowdsourcing und Virtual Reality zeigen neue Möglichkeiten für die Interaktion zwischen Menschen in aller Welt auf – unabhängig von Ort und Zeit. In der Cloud verwischen die Grenzen zwischen „mein“ und „dein“. Ein Rechner benötigt nicht mehr sein eigenes Ablagesystem, weil er an ein Ablagesystem „für alle“ angeschlossen ist. In der Cloud werden Daten abgelegt und geteilt, Wissen pulsiert frei zwischen den Arbeitsstätten. So wird aus Kommunikation Kooperation, und aus Kooperation Kollaboration. Voraussetzung ist, dass Unternehmen eine transparente Kultur pflegen.

Von der Kontrolle zum Empowerment

Durch virtuelles Arbeiten lösen sich die Grenzen von Projekten und Organisationen auf. Es besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende sich nicht mehr mit ihrem eigenen Unternehmen identifizieren. Eine starke Unternehmenskultur und eine gemeinsame Vision können dies verhindern. Die Führungskraft muss den Mitarbeitenden die Werte, Überzeugungen und Prinzipien des Unternehmens vermitteln und vorleben. Das Vorbild strahlt auf das Engagement jedes Einzelnen ab. „Engaging People“ wird zur Schlüsselqualifikation der Führungskraft. Solches Empowerment ist das Ergebnis einer strategischen Führungskräfteentwicklung, die auf eine gut ausgestattete Toolbox zurückgreift. Beispiel Storytelling: Die Führungskraft veranschaulicht die Werte und Ziele des Unternehmens, indem sie sie in eine emotionale Geschichte einbettet. So werden die Mitarbeitende „mitgenommen“. Sie erkennen eine attraktive Vision für die Zukunft, Bindung und Loyalität entstehen.

Von der Planung zum Design Thinking

Veränderungen sind Alltag in Unternehmen, Innovation wird zum Motor des Erfolgs. Um handlungsfähig zu bleiben, bedarf es einer gesteigerten Schnelligkeit. Langwierige Planungsprozesse sind oft schon überholt, bevor der erste Schritt der Umsetzung vollzogen wird. Führungskräfte heute müssen kontinuierlich neue Projekte anstoßen und disruptive Innovationsprojekte beschleunigen. Dabei ist es wichtig, Mitarbeitende zu ermutigen, neue Wege zu gehen und Dinge kreativ zu denken. Eine solche Führungsarbeit kann effektiv durch Prinzipien des Design Thinking unterstützt werden. Das Experiment ersetzt das Lehrbuch. Zu den Prinzipien von Design Thinking gehört, schnell Prototypen zu erstellen und durch Feedbackschleifen zu optimieren. Dadurch verringern sich Entwicklungszeiten, Innovation und Change werden beschleunigt.

Von der Leistungsmaximierung zur Gesunden Führung

Ohne Ziele lassen sich keine Ergebnisse erreichen. In der Vergangenheit wurde diese Tatsache oft so interpretiert, dass Leistung und Engagement ausschließlich maximale Zielerreichung bedeuten. Es kam häufig zu einer dauerhaften Überbeanspruchung der Mitarbeitenden – mit gravierenden Folgen für die physische und psychische Gesundheit, bis hin zum Burnout. Auch die besonderen Charakteristika und Anforderungen eines digitalen Arbeitsplatzes können zu einer Belastung für die Mitarbeitende werden. Deshalb müssen Führungskräfte für eine gesunde Arbeitsumgebung sorgen. Sie tragen doppelte Verantwortung – gegenüber sich selbst und gegenüber ihren Mitarbeitenden. Erfolgreiche Führungskräfte sind ein Gesundheitsvorbild und leiten ihre Mitarbeitende zu gesundem Arbeitsverhalten an.

Vom Vorratslernen zum Prozesslernen

In der digitalen Arbeitswelt sinkt die „Halbwertzeit“ von Wissen rapide. Qualifikationen sind schnell veraltet oder decken sich nicht mehr mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Deshalb ist es nicht mehr sinnvoll, Wissen „auf Vorrat“ anzuhäufen. Stattdessen geht es darum, die allgemeine Lernfähigkeit und adaptives Lernen zu fördern. Wissen wird vornehmlich bei Bedarf beziehungsweise im Prozess abgerufen. Dabei müssen nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch Führungskräfte ihr Wissen fortlaufend erneuern und sich stetig weiterqualifizieren. Digitales und informelles Lernen werden wichtiger, mobiles Lernen liefert bedarfsgerechtes Wissen. Ein leichter Wissenszugang fördert Innovationen, Good-Practice-Datenbanken geben Inspiration. Unternehmen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen, gehen die Themen gemeinsam an und werden durch Peer-Learning erfolgreicher.

Checkliste: „Führung auf Distanz“

Führung auf Distanz ist kein neues Phänomen. Schon sehr lange gibt es räumlich getrennte Arbeitsbeziehungen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Durch die Digitalisierung und Globalisierung hat sich allerdings die Anzahl der auf Distanz zusammenarbeitenden Menschen drastisch erhöht. Immer mehr Kollegen „begegnen“ sich online, moderne Kommunikationstechnik macht Fahrzeiten überflüssig, Meetings finden virtuell statt. Unternehmen wandeln sich zu offenen, digitalen Organisationen. Dabei kommt den Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Sie sind der Motor der Transformation. Wir haben durch unsere Forschungen Verhaltensmuster identifiziert, die erfolgsrelevant für Führungsarbeit in der digitalen Welt sind. Demnach ist es extrem wichtig, dass Führungskräfte auf Distanz klar und deutlich kommunizieren und ein Gespür für die nonverbalen Nuancen entwickeln. Vertrauen entsteht, indem Handlungs- und Entscheidungsfreiräume geschaffen werden. Eine weitere Anforderung ist, gemeinsame Ziele abzustecken und die Zielerreichung aufmerksam zu verfolgen. So lassen sich Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen. Zeitnahes Feedback gehört außerdem zu einer positiven Führungsbeziehung. Unter diesen Voraussetzungen erzeugen Führungskräfte Commitment bei den Mitarbeitenden.

Beziehungsebene

Gegenseitiges Vertrauen aufbauen

- ☐ Regelmäßige Face-to-Face-Treffen ermöglichen
- ☐ Mitarbeitende an den Standorten besuchen und auch gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit realisieren
- ☐ Stärken und Schwächen der Mitarbeitende verstehen und Freiräume gewähren

Auch schwache Signale zur Qualität der Beziehung registrieren

- ☐ Verhaltensänderungen der Mitarbeitende beachten (z. B. nachlassende Kommunikationsintensität)
- ☐ Gerade bei Kommunikation auf Distanz (Telefon, E-Mail, Chat) auf Beziehungssignale achten (Zwischentöne etc.)
- ☐ Regelmäßig Feedback einholen und Mitarbeitende nach ihrem Befinden fragen

Reflektiert und sensibel kommunizieren

- ☐ E-Mails vor dem Versenden noch einmal kritisch auf zweideutige Formulierungen und Reizwörter prüfen
- ☐ Wirkung der eigenen Kommunikation regelmäßig überprüfen
- ☐ Rückfragen stellen, um Missverständnisse und Verstimmungen zu vermeiden

Informations- und Kommunikationsebene

Strukturierten Informationsaustausch sicherstellen

- ☐ Feste und verbindliche Kommunikationszeiten schaffen
- ☐ Durch Strukturelemente (Agenda, Moderation, Vor- und Nachbereitung) für effiziente und zielgerichtete Besprechungen sorgen
- ☐ Gesprächsergebnisse vollständig dokumentieren

Erfolg der Kommunikation gewährleisten

- ☐ Durch Rückfragen die Informationsvermittlung sicherstellen und Mitarbeitende zu Nachfragen ermutigen
- ☐ Wichtige Ergebnisse und vereinbarte Aufgaben/Ziele zusammenfassen (z. B. Beschlusslage, Protokolle per E-Mail versenden)
- ☐ Gerade auch Mitarbeitende an entfernten Standorten in die Kommunikation einbeziehen

Medien anlassbezogen einsetzen

- ☐ Sensibel sein für den Kommunikationsanlass (z. B. Informationsweitergabe per E-Mail, aber Konfliktklärung im persönlichen Gespräch)
- ☐ Vorbereitungszeiten und Probeläufe einplanen
- ☐ Bei konfliktreichen und persönlichen Themen Face-to-face-Kommunikation präferieren

solutions

Lernen Sie Performance Management nach unserem Modell: Leuphana MBA Performance Management
→ www.mba-pm.de

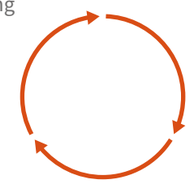
Modellerweiterung: „Performance Management neu gedacht“

Der Begriff Performance Management wandelt sich aktuell stark, weil viele Unternehmen die klassischen statischen Performance Reviews abschaffen. Beratungen suchen Lösungen, wie Leistungsmanagement neu definiert werden kann. Die Arbeitskultur der Startups und ihre Anziehungskraft auf Fachkräfte der Generation Y ist ein wichtiger Treiber dieser Entwicklung. Präferenzen wie freie Zeiteinteilung, freie Wahl des Arbeitsorts, freie Wahl der Urlaubstage, maximale Selbstbestimmung, möglichst viel Spaß und Erfüllung am Arbeitsplatz machen ein Umdenken in den HR-Strategieabteilungen erforderlich. Die über Jahrzehnte ausgeprägten Interpretationen von „Führung“ und „Leistung“ funktionieren nicht mehr, weil sie in einer beschleunigten Marktsituation zu lange Reaktionszeiten bedingen und falsche Ziele bei den Mitarbeitenden produzieren.

Auf der Basis unserer Forschungen definieren wir Performance Management breiter als allgemein üblich: Es umfasst zum einen die Performance der Organisation, also das Thema Zahlen und Prozessoptimierung. Zum zweiten schließt es die Human Performance ein, also Lösungen, wie sich Interaktion, Führung und Unternehmenskultur verbessern lassen. Drittens kommt die persönliche Performance hinzu, also das Ausschöpfen des individuellen Leistungspotenzials. Für die Performance-Messung greifen Unternehmen in der digitalen Arbeitswelt verstärkt auf Big Data zurück, auf in der Organisation systematisch erfasste Daten. Die Aufgabe des Human Performance Managements, Mitarbeitende in jeder Hinsicht und im besten Sinne für das Unternehmen zu begeistern und zur Leistung zu motivieren, ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor im digitalen Zeitalter.

HUMAN PERFORMANCE MANAGEMENT
Personal- und Teamentwicklung
Werteorientierte Kommunikation und Führung
Organisationsklima und Innovationskultur

PERSONAL PERFORMANCE MANAGEMENT
Persönliches Ressourcenmanagement
Selbstmanagement und Selbstführung
Selbstpräsentation und Selbstmarketing



ORGANIZATIONAL PERFORMANCE MANAGEMENT
Strategische Geschäftsplanung
Leistungsmessung und -kontrolle
Innovationsmanagement und Forecasting

LEADERSHIPGARAGE insights

Weitere Insights geben wir regelmäßig in unserem Blog:
→ www.leadershipgarage.de

„A new café experience“

Das Hana Haus, ein Community Work Space in Palo Alto (→ hanahaus.com) bringt kreative Menschen, Unternehmer und Experten, in entspannter Atmosphäre zwecks Co-Working und Vernetzung zusammen. „A new café experience” lautet das Motto. Das in einem historischen Gebäude auf der University Avenue beheimatete Café verbindet ein modernes Arbeitsambiente (Work) mit Raum für Austausch und Socializing (Learn) sowie Spaß (Play). So arbeitet man heute, in der Community statt alleine im verstaubten Einzelbüro. Das Hana Haus geht auf eine Initiative von Dr. Hasso Plattner zurück, dem Mitbegründer von SAP. Dahinter steht die Philosophie, dass gute Ideen entstehen, wenn sich Menschen untereinander austauschen und sie ihrer Kreativität freien Lauf lassen können – ohne Zwänge und engmaschige Kontrolle. Leben und Arbeiten werden im Hana Haus eins. Die Nachfrage ist groß, man kann auch einen festen Arbeitsplatz in einem der etwas ruhigeren Nebenräume stundenweise anmieten. Auch Gruppenarbeitsräume sowie Locations für Events und Workshops gibt es.

LEADERSHIPGARAGE research group

Die LeadershipGarage Research Group ist ein wissenschaftlicher Collaboration Space, der am interdisziplinären Human-Sciences and Technologies Advanced Research Institute (H-STAR) der Stanford University gegründet wurde. Initiatoren sind das Institut für Performance Management der Leuphana Universität Lüneburg sowie renommierte Unternehmen. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen der Partner verdichten sich in innovativen Lösungen zum Thema Arbeiten, Lernen und Führen in der digitalen Welt. Forschungsschwerpunkte der LeadershipGarage Research Group sind:

Digital Preparedness – Wie gut sind Führungskräfte auf die Herausforderungen der digitalen Welt vorbereitet?

Digital Leadership – Wie können Führungskräfte mit maximaler Effektivität in einer digital vernetzten Arbeitsumgebung agieren?

Digital Collaboration – Wie lässt sich eine zukunftsorientierte kollaborative Arbeitskultur gestalten und in Organisationen hineintragen?

Die LeadershipGarage Research Group regt theoretisches Verständnis und praktische Umsetzung innovativer Methoden und Instrumente bei den Partnern an und trägt so zu erfolgreicher Führung bei. Ein wichtiges Ziel dieser Arbeit ist es, auf der Grundlage vorhandener Führungstheorien ein Modell zu entwickeln, das Charakteristika und Erfolgsfaktoren effektiver Führung in der digitalen Gegenwart und Zukunft identifizieren hilft.

Prof. Dr. Sabine Remdisch ist Professorin für Personal- und Organisationspsychologie und Leiterin des Instituts für Performance Management an der Leuphana Universität Lüneburg. Sie lehrt Personalentwicklung, Führung und Coaching. Als Gastwissenschaftlerin am H-STAR Institute der Stanford University forscht sie derzeit zum Themenfeld „Successful Leadership in the Digital Age“.
→ leadershipgarage.stanford.edu

Forschungsprojekt der LeadershipGarage:
→ leadershipgarage.stanford.edu

Online-Self-Assessment Tool (OSA):
→ osa.leadershipgarage.de

Blog zu Führung in der digitalisierten Arbeitswelt:
→ leadershipgarage.de