

# RAUS AUS DEM 4.0 HYPE!

## IN'S TUN KOMMEN.

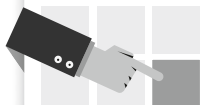
Die Auswirkungen des „4.0“ erfassen derzeit auch das Thema Leadership voll. Die Diskussion, dass Veränderungen und notwendige Anpassungen in den Bereichen Einstellung, Selbstreflexion, Kommunikation und Umgang mit der Ressource Mensch notwendiger Erfolgsfaktor ist, wird theoretisch bereits seit den 1990er Jahren intensiv betrieben. Scheinbar ist der „Leidensdruck“ durch noch raschere Digitalisierung für die Führungskräfte so gestiegen, dass jetzt den vielen Worten Taten folgen müssen. Oft erleben wir, dass die derzeitige, tatsächliche Führungs- und organisationale Kompetenz nur im Ausmaß von „1.0“ erlebbar ist. Um sich und seine Organisation wirksam und sinnvoll auf diese neuen Rahmenbedingungen auszurichten braucht es keinen durch einen Hype ausgelösten Aktionismus, sondern vielmehr ein kritisches, fokussiertes Nachdenken, einen maßgeschneiderten Handlungsplan und vor allem eine konsequente, rasche Umsetzung!

## UND SO WIRD'S GEMACHT



### QUICK-CHECK

mit den wesentlichen Personen der Organisation.



### IDENTIFIKATION

und Priorisierung der relevanten Handlungsfelder



### UMSETZUNGSPLAN

(kurz- mittelfristig) mit regelmäßigem Review zur Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen

Dauer (1-2 Tage)

## 7 THESEN ZU LEADERSHIP 4.0

- Die Auswirkungen der Digitalisierung sind mehr psychologischer als technologischer Natur – der Mensch ist noch mehr im Vordergrund!
- Führungskräfte müssen ein Verständnis für die Möglichkeiten und Chancen neuer Technologien entwickeln – kein tiefes technisches Verständnis!
- Leadership 4.0 führt daher in erster Linie zu Bedarf bei:
  - Persönlichen Fähigkeiten** (Überzeugen, Beziehungen und Netzwerke aufbauen, klare Zieldefinition, Fehlertoleranz, Flexibilität, interkulturelle Fähigkeiten)
  - Situativen Organisationsformen** - so wenig wie möglich starre Strukturen so viel wie nötig flexible Prozesse
- Die Führung basiert stärker auf der **Fähigkeit Beziehungen aufzubauen** als auf hierarchischen Organisationsstrukturen, das heißt aber nicht Ziellosigkeit und Basisdemokratie, sondern Orientierung durch Dialog auf Augenhöhe
- Die Digitalisierung demokratisiert die Form der Kommunikation. Mehr Netzwerkarbeit bedeutet mehr Vielfalt an Meinungen und steigert die Herausforderung einer abgestimmten Entscheidungsfindung
- Leadership 4.0 ist kein radikaler Wandel von heute auf morgen – sondern eine gute Analyse des Bedarfs und kleine, konkrete Schritte – **weniger reden – mehr tun!**
- Bewahren Sie Bewährtes und ergänzen Sie Neues – **werfen Sie nicht alles über Bord!**

### Oliver Kritzler, MSc.

Geschäftsführender Gesellschafter  
des AVL-INSTITUTS



### Mag. Michael Pollak

Inhaber The Value Company  
Partner des AVL-INSTITUTS

