

DIGITAL LEADERSHIP

ZEHN IMPULSE
ZUR TRANSFORMATION



saretzki&partner
DIE KOMPETENZ ARCHITEKTEN

Düsseldorf 2021



»Digital Leadership basiert auf Dialog, Veränderungsbereitschaft und Flexibilität. Neben Medienkompetenz braucht es den Willen, bestehende Erfolgsrezepte immer wieder in Frage zu stellen.«

Transformationsraum gestalten

Die Gestaltung von digital bestimmten Veränderungen ist für jedes Unternehmen schmerzhaft. Viele Unternehmen stellen sich dieser Herausforderung, und beginnen ihre Kommunikations-, Dienstleistungs- und Produktions-Prozesse entsprechend umzustellen. Homeoffice etabliert sich, die Bedeutung von kollegialen Organisationsformen und New Work nimmt zu.

Das „Alte“ hat definitiv keine Zukunft mehr! Aktive Neugestaltung muss zum Grundprinzip werden: → digitale Geschäftsmodelle, → agile Organisationsformen und → kollegiale Führungsrollen.

Veränderung ist DIE strategische Kernaufgabe von Leadership. Dafür braucht es ein partizipatives Zusammenführen von neuen Ideen und verschiedenen Perspektiven. Mit welcher Handlungsoption beginnen? Lassen Sie sich gezielt inspirieren ...

Alexander Moths,
Innovationslotse

Wo steht Ihr Unternehmen gerade?

Digitale Transformation konsequent anzugehen, erfordert Mut und als erstes eine gute Bestandsaufnahme. Seien Sie ehrlich: Sind Sie sich wirklich aller Faktoren bewusst, die blockierend wirken? Können Sie detailliert Kompetenzen und Ressourcen benennen, die für eine gelingende Transformation unabdingbar sind? Kennen Sie bereits die entscheidenden Erfolgsfaktoren und haben Sie entsprechende Prioritäten gesetzt?

Für eine profunde Analyse braucht es den partizipativen Dialog mit größtmöglicher Beteiligung der Belegschaft. Ein sinnvoller Einstieg kann ein „Organisations- und Business-Check“ sein. Förderlich für die Moderation und Auswertung ist immer der Blick und die Unterstützung von Außen. Eine rein interne Analyse ist nicht selten eingetrübt durch lieb gewonnene Routinen und geschätzte Komfortzonen.

Impuls 1

Machen Sie
eine ehrliche
Ist -Analyse!

➔ Kennen Sie in diesem Kontext die Anwendung der „Purpose-Vision-Canvas“ ?

Finden Sie eine Balance zwischen optimieren UND experimentieren!

In einer digitalen Transformation gilt es einerseits, weitere Effizienzvorteile im Kerngeschäft auszuloten und gleichzeitig den Fokus auf Business Innovation zu richten.

Hier greift das Konzept der „Beidhändigkeit“ (Ambidextrie). Es hilft Ihnen, den Zielkonflikt von Exploitation und Exploration unter einen Hut zu bringen. Sie erhalten Sicherheit in der qualitativen Ausführung und den Entscheidungen im Alltagsgeschäft – im Zusammenspiel mit einer experimentellen Kultur des Ausprobierens.

Auf diese Weise baut Ambidextrie eine Brücke zwischen dem operativen Kerngeschäft und notwendiger Innovation. Voraussetzungen sind die Entwicklung von strategischen Intrapreneur-Kompetenzen und einem Organisationsrahmen, der Veränderungen sichert.



➔ Kennen Sie das Format »Hybride Innovations-Sprints« in diesem Zusammenhang?

Schaffen Sie Freiraum für neues Denken

Creative Mindset ist eine strategische Entscheidung! Sie entscheidet am Ende darüber, ob digitale Transformation überhaupt erfolgreich gestaltet werden kann.

Gemeint ist eine neugierige, offene Grundhaltung und die Bereitschaft, ungewohnte Wege zu gehen. Ob dabei wirklich Neues entsteht, hängt u.a. vom bestehenden Handlungsrahmen, von Führungshaltung und der Unternehmenskultur ab.

Welche Faktoren fördern in Ihrem Unternehmen eine kreative Grundhaltung und welche blockieren sie. Wo herrscht eine bequeme „Weiter so“-Haltung? Welche Entscheidungsträger haben „Angst vor Kontrollverlust“? Wer läßt sich wirklich auf das "Abenteuer Kreativität" ein? Wie leiten Sie notwendige Veränderungen ein, die auch langfristig wirken?

Impuls 3

Seien Sie offen,
neugierig und
mutig!

➔ Kennen Sie in diesem Kontext unsere Teamübungen zu mehr gestaltender Kreativität?

Innovieren Sie ihr Geschäftsmodell

Wie blicken Sie in die Zukunft? Reagieren Sie auf Kundennachfragen oder antizipieren Sie aktiv kommende Trends? Mit welchen Produkten und Dienstleistungen wollen Sie in drei Jahren erfolgreich sein?

Not macht bekanntlich erfinderisch, die Corona-Krise bestätigt das mal wieder. Wie ist Ihre Innovationskultur ausgerichtet? Reagieren Sie auf Entwicklungen oder richten Sie Ihre Innovationstätigkeit systematisch auf die Geschäftsfelder von morgen aus?

„**C**hef-Innovation“ ist ein Auslaufmodell. Wer ist bei Ihnen beteiligt? Gestalten Sie Ihren Innovationsprozess partizipativ und machen Sie ihn zum Bestandteil der gesamten Organisation. Bei der Entwicklung neuer und nützlicher Ideen helfen moderne Visualisierungsmethoden. Prototypen und Innovation lassen sich effizienter gemeinsam im Team entwickeln. Das geht inzwischen auch remote mit digitalen Whiteboards.

Impuls 4

Prüfen Sie,
ob Ihr
Business
Modell ein
Update
braucht!

➔ Kennen Sie in diesem Zusammenhang die Sweet-Spot-Analyse?

Stellen Sie Kompetenzaufbau ins Zentrum Ihrer Unternehmensentwicklung

Folgen wir den Aussagen aktueller Studien, bewerten Unternehmen ihre eigenen Kompetenzen für die digitale Transformation mehrheitlich als nicht ausreichend. Wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus? Verfügen Sie über einen fundierten Überblick?

Wie identifizieren Sie die Präferenzen, Talente und Handlungskompetenzen ihrer Mitarbeitenden? Es ist gut möglich, dass die Teams bereits über die notwendigen Talente und Kompetenzen verfügen, diese aber nicht voll zur Entfaltung bringen können. Wie bringen Sie dies zur Sprache?

Die schnellen fachlichen Veränderungen in den Berufsbildern sind ein weiteres Thema. Sprechen Sie darüber, welche kreativen- und überfachlichen Kompetenzen künftig benötigt werden. Investieren Sie frühzeitig in vorausschauenden Kompetenzaufbau.

Impuls 5

Entwickeln Sie Ihre Kompetenzen vorausschauend weiter!

➔ Kennen Sie in diesem Kontext unseren Kompetenz-Kompass ?

Stärken Sie sinnstiftende und geteilte Führung

Führungsrollen verändern sich laufend. Die heutige Wirtschaft prägen Ambiguität, Volatilität, Komplexität und Unsicherheit in bisher unbekanntem Ausmaß. Das verlangt Führung viel ab: Wie vermitteln Sie Vision und Mission Ihres Unternehmens? Wie füllen Sie beides in der täglichen Arbeit im Team und mit den Kunden mit Leben?

Führung erfolgt in Zukunft viel stärker remote und virtuell. Das hat Konsequenzen: Führungsrollen müssen sich neben der notwendigen Aufgabenorientierung stärker kollegial und transformational ausrichten!

Welches Führungsbild gilt bei Ihnen im Unternehmen? Wie stehen Sie zu Befähigung und Bevollmächtigung zur Selbstorganisation? Wie stellen Sie sicher, dass Menschen in Teams darin unterstützt werden, die eigene Rolle zu finden? Wie gelingt es, diese Potenziale der Mitarbeitenden ideal einzusetzen?

Impuls 6

Zeigen Sie
Empathie und
und seien Sie
integer!

➔ Kennen Sie in diesem Zusammenhang unser Entwicklungs-Programm zu Führungsrollen?

Wechseln Sie konsequent zur Kundensicht!

Bei fast allen von uns, setzt mit der Zeit eine gewisse Betriebsblindheit ein. Egal ob Markt, Kunden oder Innovation, wir starten immer bei den bereits bestehenden, erfolgreichen Dienstleistungen und Produkten unseres Unternehmens. Wir haben ja gute Lösungen, wie können wir also mehr davon verkaufen? Der Blick richtet sich von innen, aus dem Unternehmen heraus, nach außen. Diese Perspektive bringt zunehmend Nachteile.

Der Ansatz ist langsam, teuer und die Resultate meistens nicht besonders innovativ. In dynamischen, gesättigten Märkten stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen Menschen bereit sind, dauerhaft zu Ihrem Angebot zu wechseln. Kennen Sie Auslöser und Umstände? Gehen Sie in den Kundendialog und holen Sie sich den Blick von außen ins Haus.

Ein Wechsel hin zur Bedürfnisperspektive tut Not. Wann haben Sie zuletzt durch die Kundenbrille geschaut?

Impuls 7

Lernen Sie die „Jobs-to-Be-Done“ Ihrer Kunden kennen!

➔ Kennen Sie unseren Service durch Tiefeninterviews mit Kunden und Stakeholdern, Innovationspotenziale zu entdecken?

Führen Sie Ihre Teams zur Hochleistung

Wer den Wandel aktiv mitgestalten will, braucht kompetente und kreative Teams! Arbeitsgruppen entfalten sich nicht automatisch und ohne Unterstützung zu leistungsstarken Teams. Prüfen Sie ehrlich, wie es um den Teamgeist in und zwischen den Teams bestellt ist?

Überdurchschnittliche Team-Performance entsteht über Synergie-Effekte: Individuelle Talente und Potentiale fließen zugunsten einer Zielerreichung und Lösung zusammen. Teamführung übernimmt hier eine moderierende und inspirierende Rolle. Bei einem wachsenden Kompetenz- und Selbstorganisationsgrad der Teams wendet sich die Führungsrolle mehr den Potentialen und weniger der Fachaufsicht zu.

Wie ermöglichen Sie einen kollegialen Lern- und Austauschprozess? Wie fördern Sie teamorientierte Ambitionen, Werte und Stärken?



Impuls 8

Bringen Sie
Ihre Teams zur
vollen
Entfaltung!

➔ Kennen Sie in diesem Zusammenhang die Arbeit mit unserer Team Charta?

Schaffen Sie emotionale Sicherheit damit digitale Zusammenarbeit besser gelingt

Arbeiten auf Distanz verändert uns: Homeoffice und Videokonferenzen haben unerwünschte Nebenwirkungen. Die Interaktionsprozesse im Unternehmen und der Austausch mit Kunden und Kollegen werden aufwendiger und anspruchsvoller.

Soll Kommunikation gelingen, ist die kompetente Anwendung von digitalen Tools und eine gesteigerte Sensibilität für Stimmungen und Bedürfnisse aller Beteiligten essentiell. Wichtig sind Unterstützung zur Arbeitsplatzgestaltung daheim sowie zum Selbstmanagement im Homeoffice. Für emotionale Sicherheit kann eine „Vereinbarung zur digitalen Zusammenarbeit“ sorgen. Die Vereinbarung sollte eine Antwort darauf geben, wie sich die Rollen der Mitarbeitenden durch Digitalisierung verändern.

Welche Standards und Leitlinien für die digitale Kommunikation auf Distanz sind bei Ihnen im Unternehmen für alle bindend?

➔ Kennen Sie in diesem Kontext unser Weiterbildungsangebot „Digitale Moderation“?

Impuls 9

Achten Sie
auf
wertschätzenden
Umgang
miteinander.

Bleiben Sie beweglich

Die Digitale Transformation beweist: Nichts ist gefährlicher als die Komfort-Zone!

Wandlungsfähige Unternehmen hinterfragen kontinuierlich die eingeschlagene Richtung. Konsequenz auf die Kompetenzen und Ideen Ihrer Mitarbeitenden zu setzen, macht sie besonders zukunftsfähig. Strategien, die die Belegschaft unmittelbar beteiligen und mit einbinden versprechen den größten Erfolg. Methodisch hilfreich sind z.B. Reality-Checks und Strategiemeetings in den Fachbereichen und Teams.

Nehmen Sie, im Quartal oder halbjährlich, regelmäßig eine systematische und strategische Marktanalyse vor? Wie ermitteln Sie Kundenbedürfnisse und Wettbewerber? Wie brechen Sie aus dem Hamsterrad der Effizienz aus?

Impuls 10

Verlassen Sie Ihre Komfortzone und wagen Sie Neues!

➔ Kennen Sie in diesem Zusammenhang unsere Arbeit mit OKR ?



Kompetenzen orchestrieren

Angestammte Berufsbilder wandeln sich rasant. Teamrollen verändern sich laufend und verlangen neue Fähigkeiten. Wir arbeiten systematisch am Aufbau von strategisch wichtigen Kompetenzen: **Beratung und Begleitung, Workshops, Coaching und Trainings.**

- ▶ **Wir unterstützen Mitarbeiter/innen, Führungskräfte und Teams bei der Rollenfindung und bei der Bewältigung von herausfordernden Aufgaben**
- ▶ **Wir begleiten die berufliche Entwicklung im Dreiklang von Persönlichkeitsentwicklung, Verfeinerung von Kompetenzen und sicherer Positionierung**

Teammitglieder befähigen heißt, einen Führungsansatz und einen Organisationsrahmen entwickeln, in dem Menschen ihre Talente und Kompetenzen voll entfalten können.

Kontakt

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme –
gerne per Email an mail@saretzkiundpartner.com

Saretzki & Partner – Kompetenz Architekten
Unternehmensberatung
Ackerstraße 11
40233 Düsseldorf

Oder rufen Sie an. Sie erreichen uns persönlich unter:
Gerd Saretzki + 49 . 174 .2158 449
Alexander Moths + 49 . 151 .4610 6162