

Lust am Machtverlust | Führung im digitalen Zeitalter |

Bremen, den 28. März 2019

Auszug des Impulsvortrags

Dr. Michael Groß
m.gross@gross-cie.com
0171 2428 624



Perspektiven schaffen | Neue Chancen entwickeln und nutzen | Für den Erfolg in der Zukunft | Von Unternehmen und Menschen.

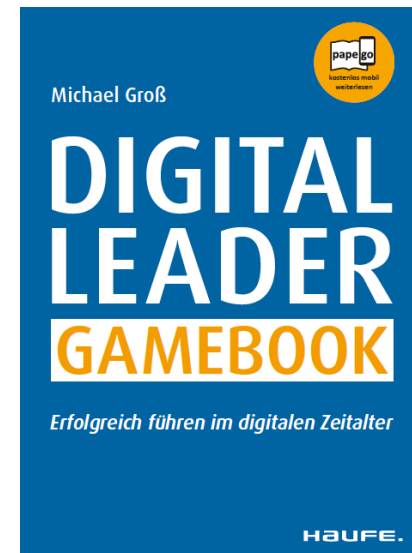
Seit 2001 inhabergeführt von Ilona & Dr. Michael Groß.

Seit 2014 Lehrauftrag an der Goethe-Universität Frankfurt mit Masterseminar „Digital Transformation & Leadership“.

Seit 2012 Publikation von Fachbüchern, u.a. „Handbuch Change-Manager“ und 2018 das „Digital Leader Gamebook“.

Das Unternehmen konzentriert sich auf drei Geschäftsfelder, die bei Projekten oder Kunden häufig eng verknüpft sind:

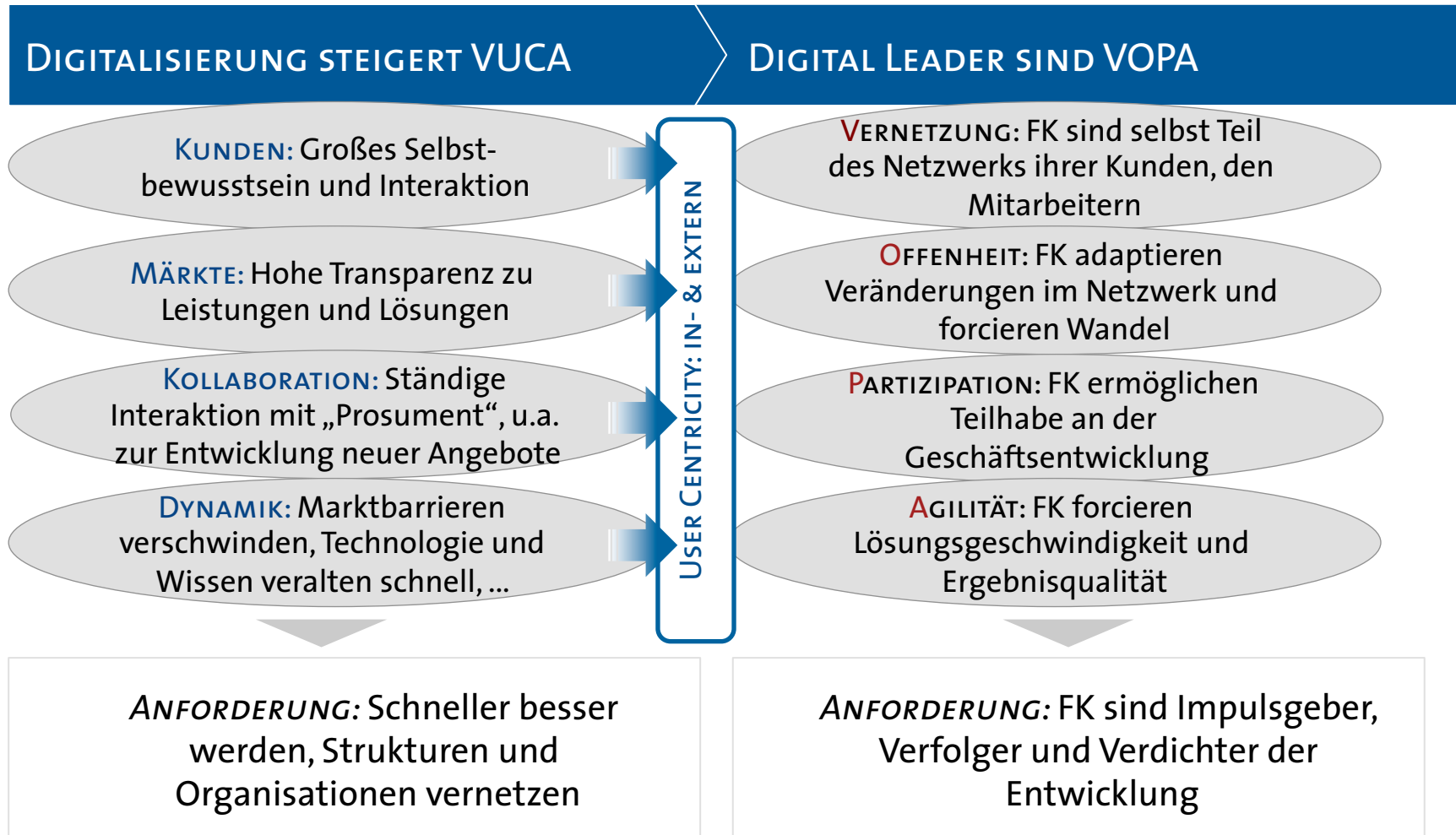
1. **Change Management:** Wir sorgen für den erfolgreichen Wandel von Unternehmen. *Unsere besondere Methode = 4E-Modulprogramm mit „Cultural Due Diligence“*
2. **Talent Management:** Wir entwickeln und sichern Kompetenzen von Unternehmen. *Unsere besondere Methoden = „Retention Profile“ und „Retention Navigator“*
3. **Coaching & Trainings:** Wir mobilisieren Potenziale von Menschen und Teams. *Unsere besondere Methoden = Trainings und Team-Seminare „Digital Leadership“*





Merkmale für die Digital Leadership

DIGITAL LEADERSHIP	THEMA	TRADITIONELLE FÜHRUNG
Rolle temporär und integrativ	<i>Verantwortung</i>	Position und hierarchisch
Prinzipien und Prozesse	<i>Entscheidung</i>	Position und Hierarchie
Abstimmung und Reflexion	<i>Ergebnis</i>	Delegation und Kontrolle
Sofort und vollständig	<i>Information</i>	Stufenweise und selektiv
Kollektiv und kontinuierlich	<i>Ziele und Beurteilung</i>	Einzel und periodisch
Lernen und Unterstützung	<i>Fehler und Konflikte</i>	Regeln und Konsequenzen
Innovation und Wachstum	<i>Veränderung</i>	Effizienz und Optimierung





VOPA - Digital Leader kombinieren spezifisches Skill-Set und Mind-Set

MIND-SET – DIE HALTUNG UND ROLLE

Vernetzung schaffen: Stärken potenzieren

HIERARCHIE – Über die eigene Linien hinaus agieren, verschiedene Rollen in informellen Strukturen einnehmen.

PROFIL - Teilhabe am eigenen Arbeiten ermöglichen (z.B. über Posten auf Plattformen, Diskussionsbeiträge, ...).

MITSTREITER – Aktivierung der Mitarbeiter zur Stärkung der Kollaboration und Kooperation.

EMPFEHLUNG – Förderung der Vernetzung der Mitarbeiter zur eigenständigen Entwicklung.

DIE HANDLUNG UND METHODEN - SKILL-SET

Partizipation: Kompetenz erhöhen

TEAM – Abläufe verschlanken u. Eigenständigkeit stärken, fordernde Aufgaben übertragen.

WISSEN – Austausch fördern und Hindernisse beseitigen (z.B. Plattformen schaffen, Bonussysteme modifizieren).

INSTRUMENTE – Agile Methoden testen und etablieren nach Bedarf (wie Scrum, Design Thinking, BMC, ...).

ENTWICKLUNG – Fähigkeiten aufbauen und Potenziale stärken (z.B. Micro Learning).

Offenheit: Transparenz schaffen

INFORMATION – Vollständige Kommunikation u. Klärung von Themen, Räume für Dialog schaffen.

RESONANZ – Zeitnah Bewertungen geben und Rückmeldung verarbeiten, gemeinsam Veränderungen ableiten.

WIDERSTAND – Lösung von Konflikten und Nutzung aller Energien, Lernprozess forcieren statt starr reglementieren.

FEHLER – Lernen sichern und, Kontrolle vermeiden. Probleme nur im Notfall selber regeln, als eine Basis für Fortschritt.

Agilität: Effekte erzielen

ZIELE - Prozesse zur Vereinbarung, Bewertung und Anpassung verfolgen und kollektiv vereinbaren.

ERGEBNISSE – Veränderungen ableiten und Aufträge justieren, gemeinsam Reflektieren u. ggf. Auftrag stoppen.

ENTSCHEIDUNG – Verbindlichen Prinzipien u. Prozessen folgen, weniger (in-)formellen Hierarchien.

VERANTWORTUNG – Handeln mit Ende-zu-Ende Orientierung über eigenen Bereich eigene Arbeit integrativ ausrichten.

Digital
Leader