

ifaa | 23.07.2018

Führung und Kompetenzen in der digitalen Arbeitswelt: ifaa veröffentlicht neuen Fachbeitrag

„Führung unterliegt in der sich permanent wandelnden Arbeitswelt ebenfalls stetiger Veränderung. Manche Kompetenzen sind nach wie vor gefragt, andere müssen erweitert oder gar neu erworben werden,“ so Dr. Martina Frost, wissenschaftliche Expertin des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. In ihrem Beitrag **„Führung und Kompetenzen in der digitalen Arbeitswelt“** im Rahmen der neuen **AWV-Publikation* Personalmanagement im Zeitalter der Digitalisierung** beschreibt die Wissenschaftlerin welche Kompetenzen von Führungskräften in der Arbeitswelt 4.0 an Bedeutung gewinnen werden. **Kostenfreier Download:** <https://www.awv-net.de/fachergebnisse/schriftenverzeichnis/personalverwaltung/personalmanagement-im-zeitalter-der-digitalisierung.html>

Befragungsergebnisse von Experten: Kompetenzprofil für Führungskräfte

Der Beitrag stellt Ergebnisse einer Expertenbefragung vor und leitet ein Kompetenzprofil ab. Er gibt Hinweise auf die Fragen, welche Eigenschaften einer Führungskraft in Zukunft erfolgsrelevant sind, sowie welche Chancen und Herausforderungen sich hieraus für Führungskräfte ergeben.

Die Experten sind zu dem der Meinung, dass in der Arbeitswelt der Zukunft die Kernelemente der Führung weiterhin erhalten bleiben. Führung wird nach wie vor ein Prozess der Einflussnahme durch eine Person sein, um zum Beispiel mittels Kommunikation, Expertentum, „Persönlichkeit“ oder Macht ein zuvor festgelegtes Unternehmens(-ziel) zu erreichen.

Die neue Rolle von Software für die Führung

Was sich in der Arbeitswelt 4.0 ändert, sind die Mittel, die für die Führung zur Verfügung stehen. Hier spielt Software eine entscheidende Rolle. Und zwar im wahrsten Sinne des Wortes – Software kann Führungskräften Entscheidungen abnehmen und diese dadurch entlasten (beispielsweise bei Planungsaufgaben). Auf der anderen Seite, brauchen Führungskräfte System- und Prozesswissen, um bewusst Kriterien festzulegen nach denen die Software ihre Entscheidungen trifft. Ebenso wird es wichtiger, die Ergebnisse und Daten, die die Software liefert, interpretieren zu können und ggf. mit Erfahrungswissen und Intuition anzureichern.

Der Beitrag stellt ebenso konkrete Maßnahmen sowie einen Fragenkatalog zur Identifizierung von relevanten Förderbedarfen von Führungskräften zur Verfügung. Dieser kann Betrieben und Führungskräften helfen, zu reflektieren, an welchen Stellen eventuell neue Kompetenzen erworben werden sollten.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Christine Molketin (c.molketin@ifaa-mail.de / 0211 542263-26). Gerne vermitteln wir ein Interview mit unserem Experten.

*Die Publikation enthält insgesamt vier Einzelhefte, bestehend aus "Einführung", "Führung", "Kompetenzentwicklung" und "Flexible Arbeit", welche zu einem PDF-Portfolio zusammengefasst sind. In den breitgefächerten Beiträgen verdichten die Autorinnen und Autoren ihre Expertise und Erfahrungen in Tipps und Handlungshilfen und geben zudem über Interviews Orientierung für die Praxis.

Folgende weitere Fragestellungen werden thematisiert: Wie gelingt Kompetenzentwicklung bei einer immer geringer werdenden „Halbwertszeit“ von erlerntem Wissens und eingeübten Fertigkeiten? Welchen Einfluss hat flexibles Arbeiten auf den Einzelnen, auf die Zusammenarbeit und auf die Organisation? Oder auch ganz allgemein, welche neuen Aufgaben bringt die Digitalisierung für das Personalmanagement mit sich?



ifaa ist Partner des BMBF Wissenschaftsjahres 2018

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE ARBEITSWISSENSCHAFT E. V. (IFAA)

ANSPRECHPARTNERIN: Christine Molketin, Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf

KONTAKT: 0211 542263-26, c.molketin@ifaa-mail.de, www.arbeitswissenschaft.net