



Familie in der Hochschule - Jahrestagung 2018

Workshop 2

Digitalisierung und Familienorientierung – Impulse aus den Unternehmen

Bochum 12.06.2018

Gerda Köster

GMK – Entwicklung von Organisation und Individuum, Wassenberg



Die Themen

- Megatrends in Unternehmen, die (auch) durch Digitalisierung getrieben werden
- Auswirkungen der Digitalisierung auf die Zusammenarbeit in Unternehmen
- 3-Fragen-Feedback



GMK - Entwicklung von Organisation und Individuum
Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Megatrends in Unternehmen, die (auch) durch Digitalisierung getrieben werden



It's a V.U.C.A World



- **Flüchtigkeit**
- Unsere Welt verändert sich ständig, immer schneller und ohne dass das Ausmaß der Veränderung komplett überschaubar ist. Neue Veränderungen treten ein, bevor alte abgeschlossen sind.

- **Ungewissheit**
- Vorhersehbarkeit und Berechenbarkeit nehmen eher ab. Ergebnisse sind schwieriger zu prognostizieren oder zu berechnen. Erfahrungen aus der Vergangenheit nützen zunehmend weniger um die Zukunft zu planen. Märkte ändern sich rasant und zum Teil unvorhersehbar.

- **Komplexität**
- Probleme und die resultierenden Konsequenzen werden undurchsichtiger und sind schwerer zu verstehen. Nicht alle Variablen sind bekannt. Zusammenhänge und Ebenen vermischen sich mehr und mehr: Entscheidungen sind von Unwägbarkeiten geprägt.

- **Mehrdeutigkeit / Ambivalenz**
- Neben schwarz und weiß gibt es zunehmend mehr „grau“ – denn selten ist etwas ganz eindeutig klar. Missverständnisse werden häufiger, Rollenunklarheiten etc. steigen.

Schlüsselfaktoren der Digitalisierung



Quelle: Institute of Electronic Business e.V.; „Schlüsselfaktoren der Digitalisierung – Entwicklung auf dem Weg in die digitale Zukunft“, Herausgeber: Prof. Dr. Dr. Thomas Schildhauer



Demografischer Wandel und Unternehmenskultur: Erwartungen und Wünsche verschiedener Generationen an die Arbeitswelt

Baby Boomer (1940 bis Mitte 1960 geb.)

- **Erwarten Autorität und Ehrerbietung**
- Schätzen Engagement des Unternehmens und seine Loyalität
- Workaholic – harte Arbeit und sind bereit den Preis zu zahlen
- Bleiben wahrscheinlich lange bei der gleichen Firma / Fokus auf Sicherheit

Generation X (1960 /1970 geb.)

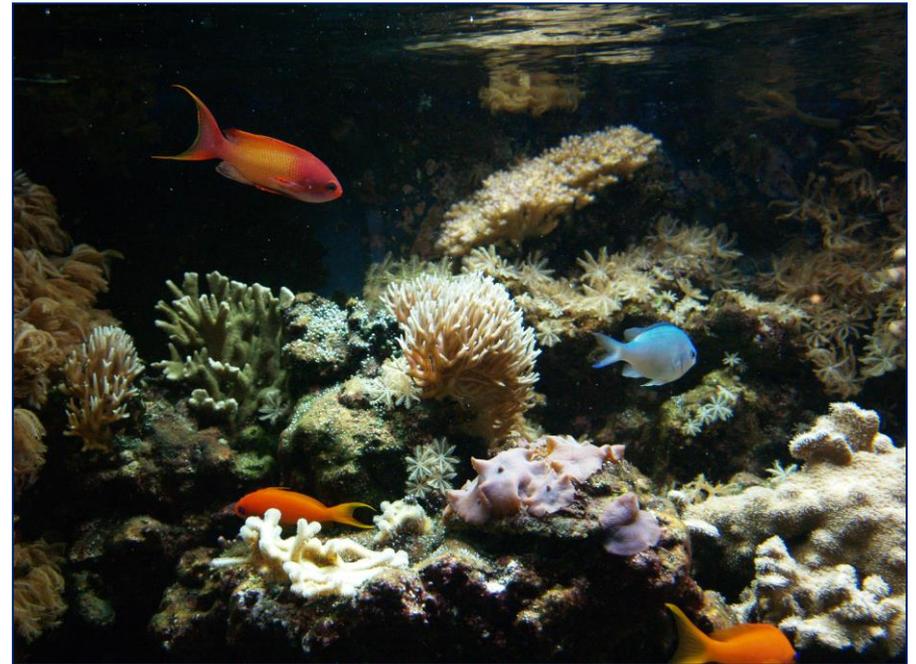
- Misstrauen Organisationen – **nicht von Titeln eingeschüchtert**
- Wenden Technologie für Zusammenarbeit an
- **Leistung statt Stechuhr / Fokus auf Flexibilität**
- Streben eine gute Work-Life-Balance an

Generation Y (ab 1980 geb.)

- Engagiert und loyal, wenn sie sich einer Sache / einem Produkt verschrieben haben. **Suchen Sinn in der Arbeit**
- Weniger bereit, ihre Zeit zur Verfügung zu stellen: **Erwarten eine gute Work-Life Balance**
- Bleiben wahrscheinlich weniger lange in einer Firma / Fokus auf Flexibilität und Sicherheit
- Digital Native

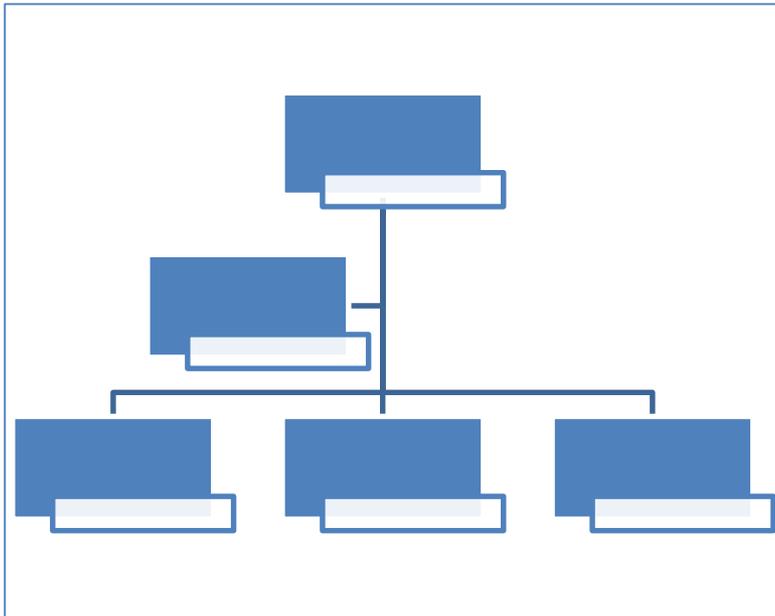
Generation Z (ab 1995 geb.)

- Gebrauch digitaler Technologie ist selbstverständlich
- Familie ist wichtig und
- Karriere auch - aber sie ist kein Selbstzweck
- Klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben
- **Autorität über Know how**
- Keine lange Bindung an Arbeitgeber



Bildrechte an beiden Bildern: Kurt Stieding, Wassenberg

Führung neu denken: Hierarchisch versus Selbstorganisiert





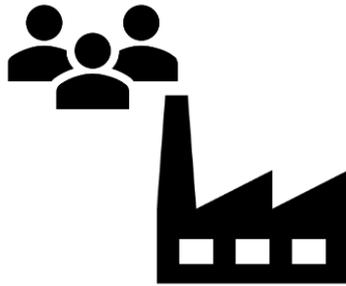
GMK - Entwicklung von Organisation und Individuum
Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Auswirkungen von Digitalisierung auf die Zusammenarbeit in Unternehmen

Anforderungen an Führung: Dimensionen Digital Leadership



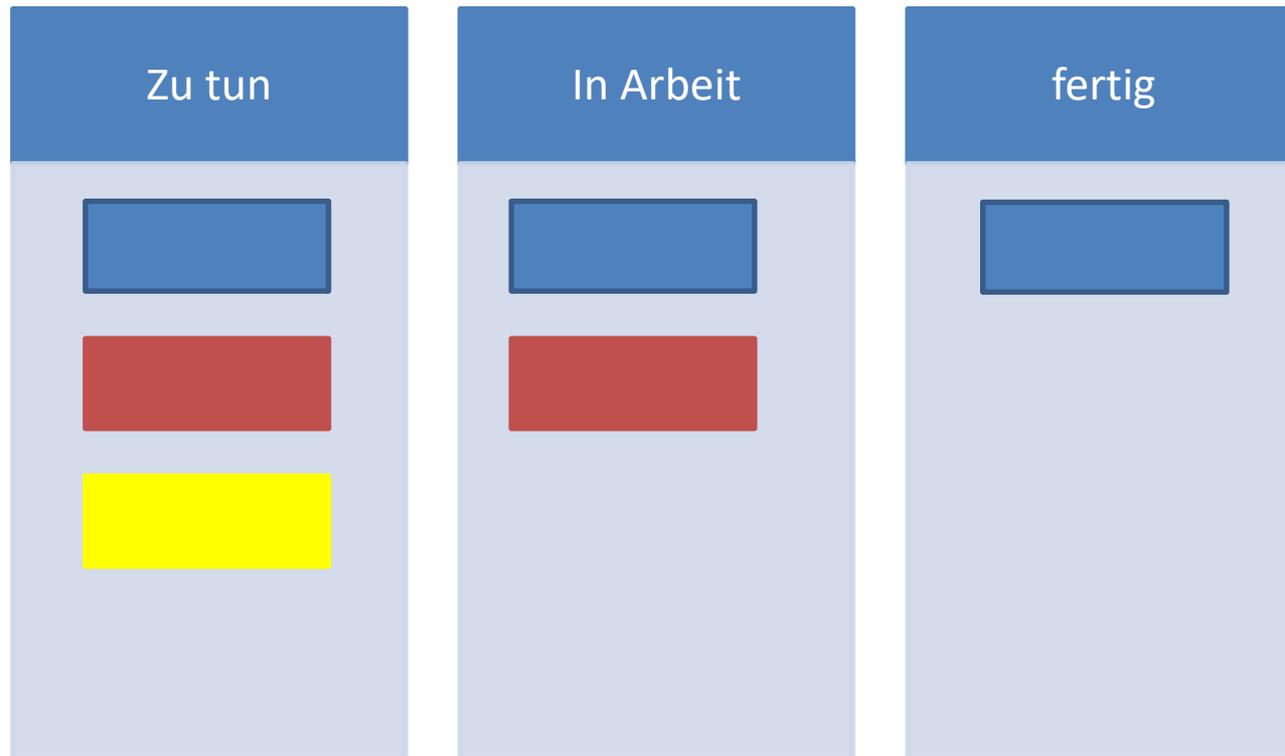
Zusammenarbeit organisieren: Virtuelles Führen



Home office / flexible working / Führen in Teilzeit ...

- Gefühl der Zusammengehörigkeit
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Gemeinsame Ziele
- Spielregeln für die Zusammenarbeit (anwesend, abwesend, Zeiten, Datenschutz...)
- Technologie nutzen (Austausch, Zusammenarbeit)
- Selbstmanagement-Kompetenzen (für Mitarbeiter/in im home office)

Zusammenarbeit organisieren: Agile Techniken - Kanban Board



Wie: großes Whiteboard mit 3 Spalten
1x wöchentlich mit dem gesamten Team (im Stehen) besprechen
Farben wählen: nach Personen / nach Projekten

Nutzen: Transparenz
Visualisiert die Aufgaben

Führungskraft als Coach: Hirngerechtes Führen – Erkenntnisse (auch) aus den Neurowissenschaften

- 1 Menschen wollen sich zugehörig fühlen.
- 2 Menschen lernen leichter durch Lob.
- 3 Menschen wollen gesehen und wahrgenommen werden.
- 4 Menschen wollen sich beteiligen und einbringen können.
- 5 Menschen entwickeln sich, wenn sie gefordert werden.
- 6 Menschen wollen den Sinn ihrer Arbeit sehen.



GMK - Entwicklung von Organisation und Individuum
Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

(vorläufiges) Fazit mit Blick auf Vereinbarkeit



Arbeit 4.0

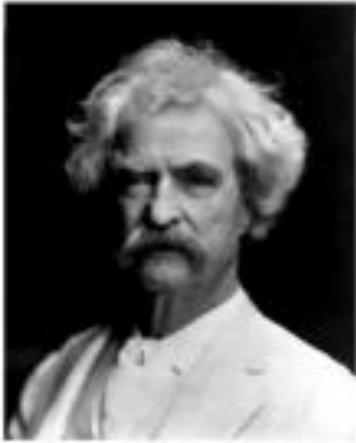


„Pipeline“-Geschäftsmodell

„Plattform“-Modell



Die Sache hat nur einen Haken ...



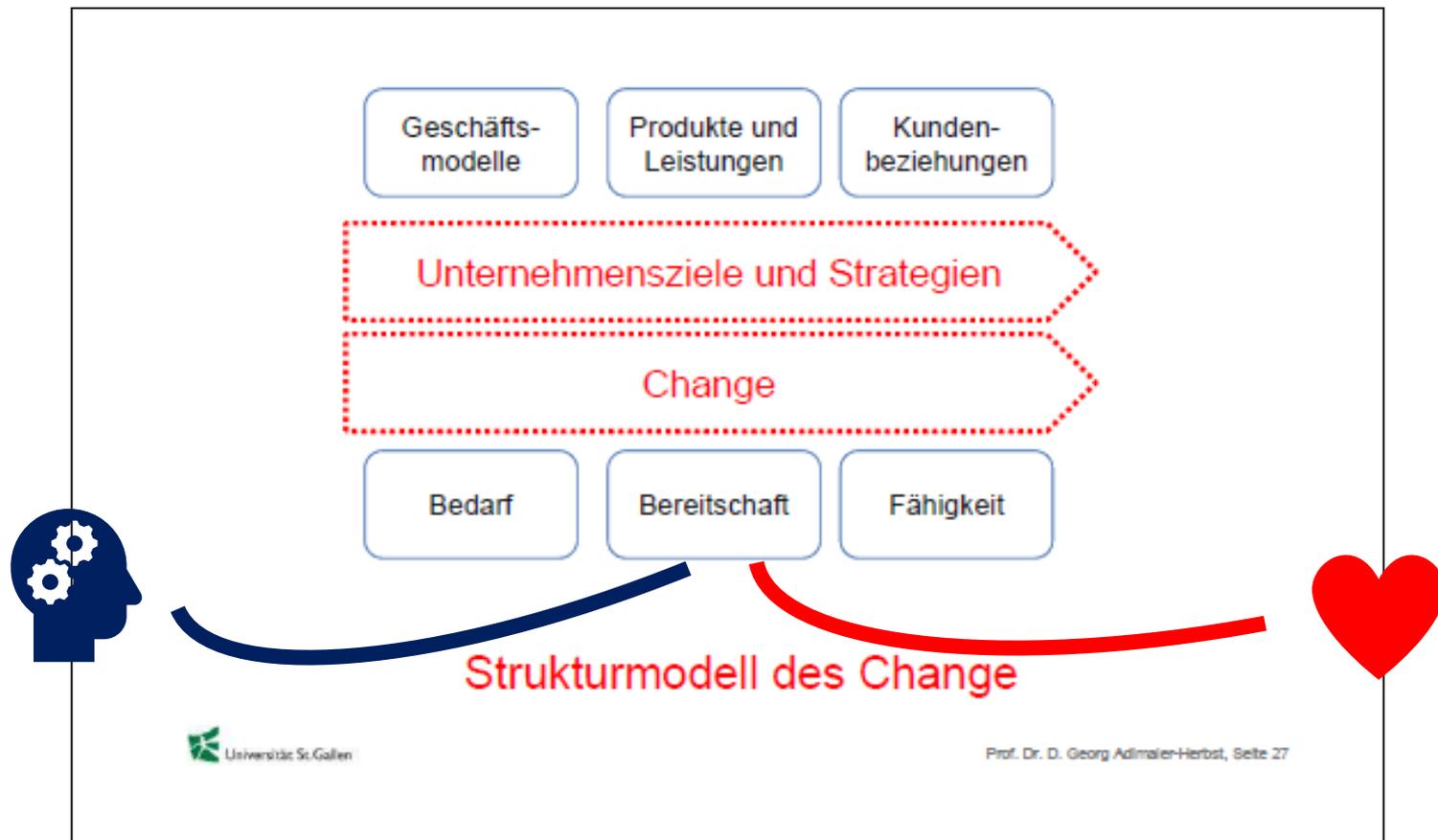
**Die einzige Person, die
Veränderung mag ist ein
Baby mit einer nassen
Windel.**

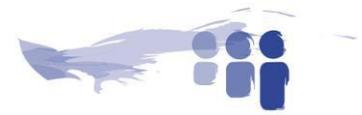
Mark Twain



Die Menschen bei Veränderungen mitnehmen

Ziel – Analyse – Entscheidung – Tun!





3-Fragen-Feedback

Wie's geht:

- Individuell 5 Minuten Zeit nehmen und diese Fragen individuell schriftlich beantworten:
 - (1) Welche Trends / Themen aus den Unternehmen sind für Hochschulen relevant?
 - (2) Wie können die Menschen an ihren verschiedenen Positionen in einer Hochschule für den (digitalen) Wandel motiviert werden? Wie können sie in Wandel einbezogen werden?
 - (3) Wie wird „new work“ in den Unternehmen – und an den Hochschulen – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben beeinflussen?
- Dann in kleinen Gruppen 10 Minuten Austausch zu den Fragen
- Anschließend zusammentragen der Diskussionsergebnisse im Plenum



Organisationsentwicklung | Coaching | Mediation

Fragen: gerne jetzt oder auch später!

GMK – Entwicklung von Organisation und Individuum

Gerda M. Köster

Diplom Betriebswirtin

Heckenstraße 16

41849 Wassenberg

Tel.: +49 (0)172 261 269 7

Email: info@gmk-entwicklung.de

www.gmk-entwicklung.de