

Leader 4.0 -

Umgang mit der Digital Skills Gap im Unternehmen

Katharina Kohstall, katharina.kohstall@mailbox.tu-dresden.de

Motivation

Die Digitalisierung als eines der bedeutendsten Phänomene des 21. Jahrhunderts ist mittlerweile in allen Lebensbereichen omnipräsent. Gerade in Unternehmen ist die digitale Transformation eine Notwendigkeit geworden, um auf dem Markt relevant zu bleiben. Daraus resultiert jedoch auch eine Veränderung der Arbeitswelt und in Konsequenz der Bedarf für ein neues Führungskonzept, den Leader 4.0. Dieser soll durch seine besonderen Kompetenzen das Unternehmen erfolgreich in ein neues Zeitalter der ständigen digitalen Evolution (Mazzone, 2014) führen.

Im Zuge des Prozesses der digitalen Transformation treten jedoch auch Herausforderungen auf, wobei insbesondere die Digital Skills Gap als Mangel an digitalen Kompetenzen sowie Ressentiments gegenüber Wandel im Unternehmen genannt werden muss.

Möglichkeiten der Digital Skills Gap zu begegnen, sind daher von größtem Interesse. Im Rahmen der durchgeführten Seminararbeit wurden demzufolge das Konzept des Leader 4.0 sowie die Herausforderung der Digital Skills Gap mittels einer Literaturrecherche analysiert und in Kontext zueinander gesetzt.

Methodik

✓ Systematische Literaturrecherche

🗄️ Datenbanken der Plattformen EBSCO und EconBiz

🧠 **Forschungsfragen:** Was beeinflusst die Digital Skills Gap die digitale Transformation im Unternehmen?
Was macht einen Leader 4.0 aus?

Abb.1 (eigene Darstellung)

Zusammenfassung

Die Zukunft ist Digitalisierung, die einzige Zukunft des Unternehmens ist die erfolgreiche Implementierung der neuesten technischen Möglichkeiten in den Arbeitsablauf. Um dies erreichen zu können, ist ein neu gedachtes Führungsverständnis, der Leader 4.0, unerlässlich.

Mit der Beantwortung der Forschungsfragen, insbesondere einer Zusammenstellung der den Leader 4.0 ausmachenden Kompetenzen und der Möglichkeiten des Leader 4.0, auf die Herausforderung der Digital Skills Gap zu reagieren, wurde ein relevanter Beitrag zur bereits bestehenden Forschung geleistet. Das digital neu durchdachte Unternehmen, sowie insbesondere eine neues, angepasstes Führungsverständnis ist in der zunehmend digitalisierten Gesellschaft hochrelevant und wird auch zukünftig die Arbeitswelt maßgeblich beeinflussen.

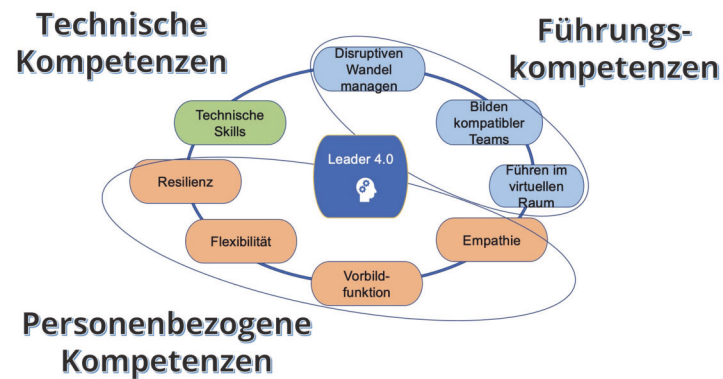


Abb.2: Schlüsselkompetenzen des Leader 4.0 (eigene Darstellung)

Schlüsselkonzepte

- **Digitale Transformation:** „the deliberate and ongoing digital evolution of a company, business model, idea, process, or methodology, both strategically and tactically.“ (Mazzone, 2014)
- **Digital Skills Gap:** durch den disruptiven Wandel im Unternehmen plötzlich zu Tage tretender Mangel an digitalen Kompetenzen der Angestellten, oft zusammen mit einer Aversion gegenüber Wandel
- **Leader 4.0:** die logische Weiterentwicklung des Führungsverständnisses im Zuge der digitalen Transformation
- **Industrie 4.0:** „Bei der Industrie 4.0 handelt es sich um die Übertragung vom Internet der Dinge in den Kontext produzierender Unternehmen. Ziel von Industrie 4.0 ist der Einsatz des Internet der Dinge, um die Fertigung vollständig zu automatisieren und um effizient Losgrößen von eins zu produzieren.“ (Harwardt, 2022, S. 209)

Digitale Transformation im Unternehmen

- Während die Digitalisierung der Geschäftswelt viele neue Kernkompetenzen notwendig macht, werden andererseits lange Zeit unverzichtbare Fähigkeiten obsolet.
- Durch die Corona-Pandemie erfolgte die (komplette) Digitalisierung der Geschäftsprozesse oftmals deutlich schneller und umfassender als erwartet (Klein & Todesco, 2021, S. 1)
- Im Unternehmen existieren sehr verschiedene Ausprägungen von technischen Kompetenzen und Innovationsfreudigkeit.
- Das Potenzial einer erfolgreichen digitalen Transformation eines Unternehmens ist immens, hängt aber maßgeblich von Akzeptanz und Implementierung ab.
- Daher ist die Digital Skills Gap eine bedeutende Herausforderung und sollte höchste Priorität haben.

Die Digital Skills Gap und der Leader 4.0

Der Leader 4.0 ist die notwendige Konsequenz aus einer sich verändernden Arbeitswelt, digitalem Arbeiten und einem dementsprechend neuem Führungsverständnis (Avolio et al., 2001, S. 3).

Im Zuge der systematischen Literaturrecherche sind die in Abbildung 2 dargestellten Charakteristiken eines Leader 4.0 zu Tage getreten.

Ziel sollte es immer sein, alle Mitarbeiter, die dem Wandel skeptisch gegenüberstehen, mitzunehmen und für ein innovatives Unternehmensumfeld zu begeistern.

- Hierzu ist es besonders wichtig, die oftmals hinter der Digital Skills Gap stehende Angst vor Veränderung und Irrelevanz sowie Arbeitsverlust zu adressieren.
- Es obliegt dem Leader 4.0, eine vertrauensvolle Atmosphäre sowie klare Verhältnisse zu schaffen.
- Ein Leader 4.0 sollte seine Position nutzen, um als Vorbild zu fungieren und empathisch auf die Bedürfnisse der verschiedenen Personengruppen einzugehen.
- Dies schafft die Basis, um durch Weiterbildung in technischen Kompetenzen die Digital Skills Gap zu bewältigen.

Quellen

Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2001). E-LEADERSHIP: IMPLICATIONS FOR THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE. *Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668.
Harwardt, M. (2022). Management der digitalen Transformation. In *Management der digitalen Transformation*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35918-8>
Klein, V. B., & Todesco, J. L. (2021). *COVID-19 crisis and SMEs responses: The role of digital transformation*. <https://doi.org/10.1002/kpm.1660>
Mazzone, D. (2014). *Digital or death*.

Das vollständige Literaturverzeichnis finden Sie unter diesem QR-Code:



Fakultät Wirtschaftswissenschaften
Professur für Wirtschaftsinformatik, insb.
Informationsmanagement



Mitglied im Netzwerk von:

