
Inhaltsverzeichnis

1	Strukturwandel durch Digitalisierung – Eine neue Zeit bricht an	9
1.1	Unsere Wirtschaft erfindet sich neu	9
1.2	Das Analoge im Digitalen	10
1.3	Neue technologische Herausforderungen	10
1.4	Neue Berufe – neue Anforderungen	12
1.5	Digitalisierung bringt neue Arbeitszeitmodelle	12
1.6	Mehr Arbeitsplätze durch Digitalisierung	13
1.7	Neue Nutzen- und Wertschöpfungskonzepte	13
1.8	Personalarbeit der Zukunft	14
1.9	Vor- und Nachteile der Digitalisierung	14
1.10	Warum kein Weg für Sie an den neuen Strukturen vorbeiführt	15
2	Von der Industrie 1.0 zu Industrie 4.0	17
2.1	Historischer Rückblick	17
2.1.1	Industrie 2.0	17
2.1.2	Industrie 3.0	18
2.1.3	Industrie 4.0	18
2.2	Kollege Roboter	19
2.3	Die Flexibilisierung der Arbeitsabläufe	20
2.4	Lebenslanges Lernen	23
3	Das Unternehmen als Ökosystem	27
3.1	Biologie als Vorbild – gemeinsam stark	27
3.2	Das Ökosystem aus Partnern – Plattformen im Zentrum	28
3.3	Das agile Unternehmen	28
3.4	Definieren Sie gemeinsame Ziele	30
3.5	Scrums und andere Hilfsmittel	30
3.6	Klammern Sie nicht an Pläne	31
3.7	Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern	31
3.8	Wie Sie Ihr Unternehmen in ein agiles Unternehmen verwandeln	33
3.9	Selbstorganisation als Zauberwort	33
3.10	Mit Vision und Mission zum agilen Unternehmen	34
3.11	Auch Agilität birgt einige Fallen	35

3.12	Recruiting im Wandel	36
3.13	Erfolgsfaktoren für Recruiter in Zeiten von <i>New Work</i>	36
3.13.1	Vergessen Sie alte Traditionen	37
3.13.2	Mobile Recruiting	38
3.13.3	Auswahl und Einladung	38
3.13.4	Kennenlernen und Einstellung	39
3.13.5	Der richtige Mix aus Industrie, Forschung und Start-ups	39
4	Die Bedeutung von »New Work«	41
4.1	»New Work« und »Future Work« einfach erklärt	42
4.2	Veränderte Kommunikation in der Arbeitswelt 4.0	45
4.3	Selbstbestimmung und Mixed Teams	45
4.4	Der digitale Arbeitsplatz – Technologie als Chance für flexibles Arbeiten	47
4.5	Digitales Arbeiten in Krisenzeiten	48
4.6	Welche Herausforderungen müssen Arbeitgeber 4.0 meistern?	50
4.7	HR Verbände für mehr Mut zur Digitalisierung	52
4.8	Kritik an der Arbeit 4.0	53
4.8.1	Die Abwertung menschlicher Arbeit und aufkommender Stress	53
4.8.2	Der gläserne Mensch oder Datenschutz am Arbeitsplatz	54
4.8.3	Qualifizierung ist notwendig	55
4.8.4	Selbstbestimmung in Theorie und Praxis divergieren	55
4.8.5	Romantisierung versus Realität	56
4.9	Herausforderungen des <i>New Work</i> im unternehmerischen Alltag	57
4.10	Diese Unternehmen zeigen, wie <i>New Work</i> funktioniert	57
5	Wer keine Ziele hat, verfolgt die Ziele anderer	59
5.1	Warum haben manche Menschen keine Ziele?	59
5.2	Drei Arten von Zielen	60
5.3	Die Aufgabe von Zielen im Unternehmen	61
5.4	Fünf Gründe, weswegen Sie Ihre Ziele nicht erreichen	61
5.4.1	Grund eins: Ein konkretes Ziel fehlt	61
5.4.2	Grund zwei: Sie kennen das »Warum« Ihres Zieles nicht	63
5.4.3	Grund drei: Sie planen Ihre Ziele unrealistisch	64
5.4.4	Grund vier: Investitionen kommen für Sie nicht infrage	65
5.4.5	Grund fünf: Ihre Glaubenssätze sind unpassend	66
5.5	Wenn andere Menschen unsere Ziele beeinflussen	67
5.6	Warum bin ich hier – warum bin ich Führungskraft?	68

5.7	Feste Werte und Ziele als Grundlage für unternehmerischen Erfolg	70
5.7.1	Die Suche nach den Werten	71
5.7.2	Vertrauen als Schlüsselwert	72
5.7.3	Ziele und Visionen im Unternehmen	72
5.7.4	Fünf Punkte für das perfekte Unternehmensziel	74
5.8	Was bringt mein Unternehmen der Allgemeinheit	76
5.8.1	Corporate Social Responsibility oder Corporate Citizenship	77
6	You go first	81
6.1	Führung durch Selbstführung	83
6.2	Eigene Handlungsweisen kritisch betrachten	84
6.3	Wie Sie zum selbstreflektierenden Menschen werden	86
6.4	Anleitung anstelle von Führung	92
6.5	Vor- und Nachteile der flachen Hierarchie	94
6.6	Unterstützen von Eigeninitiative und Selbstständigkeit	97
6.6.1	Mitarbeiter sollen Einfluss nehmen	100
6.7	Wie macht Selbstführung erfolgreich?	101
6.7.1	Selbsterkenntnis ist der beste Weg zur Besserung	103
6.8	Verantwortung und Selbstführung	103
7	Kommunikation	107
7.1	Digitale Ökosysteme – Netzwerke gewinnen	108
7.2	Von der Value Chain zum Value Netzwerk	108
7.2.1	Vertrauen schaffen und Mehrwert bieten	109
7.2.2	Die Verbindung wirtschaftlicher und technologischer Ökosysteme	110
7.3	Digitale Ökosysteme und die neue Führungskultur	111
7.3.1	Keine Furcht vor Veränderungen	112
7.4	Digitale Plattformen	112
7.5	Communities ersetzen Teams	113
8	Flexibilität	117
8.1	Vom HR Management zum Human Potential Development	117
8.2	Flexible Karrieremodelle und schnelle Anpassungsfähigkeit	119
8.3	Globale Lernwelten und Herausforderungen	122

8.4	Der Mitarbeiter als Wissensträger	124
8.4.1	Weiterbildungsangebote bringen Talente	125
8.4.2	Das richtige Format für Ihre Lernangebote	126
8.4.3	Erfahrungswissen sichern	126
8.4.4	Wie Sie die Wissensträger erkennen	127
8.5	Fehler sind nur Feedback	128
8.6	Erfolgreich ist, wer wieder aufsteht	130
9	Führung beginnt im Zentrum des Unternehmens	135
9.1	Das innere Feuer in der Führungsebene	137
9.2	Notwendige Felder der Aufmerksamkeit	138
9.3	Führungskultur im Wandel	139
9.4	Welcher Führungstyp sind Sie?	141
10	Die resiliente Führungskraft	143
10.1	Die sieben Säulen der Resilienz	144
10.2	Resilienz erlernen	145
10.2.1	Problemlösung	146
10.2.2	Emotionaler Support	148
10.2.3	Die innere Kontrolle	149
10.2.4	Autonomie	150
10.2.5	Geselligkeit	151
10.2.6	Positive Sicht der Zukunft	151
10.2.7	Chancen nutzen	152
10.3	Umgang mit Konflikten und Spannungen	157
10.4	Mut zum Mut	162
	Nachwort	166
	Der Autor	167