

Musikschulkongress



19.-21. Mai 2017

Kultur- und Kongresszentrum
Liederhalle Stuttgart

Mensch • Netz • Musik
Musikschule mittendrin!

Führen im digitalen Kontext

Referenten: Prof. Christian Gerloff / Franz-Michael Deimling

M 6, Samstag, 20. Mai 2017



VdM

Verband deutscher
Musikschulen



FÜHRUNG IM DIGITALEN KONTEXT

MUSIKSCHULKONGRESS 2017

STUTTGART

PROF. CHRISTIAN GERLOFF



***FÜHREN IM DIGITALEN KONTEXT
ist gerade im Entstehen***

DER DIGITALE „WIRRBELSTURM“ verändert alle Branchen

• WIR SIND BEREITS MITTENDRIN:

Beispiele:

- Das weltweit größte Taxiunternehmen besitzt keine eigenen Taxis (Uber)
- Der größte Unterkunftsanbieter der Welt besitzt keine eigenen Zimmer (Airbnb)
- Telefongiganten besitzen keine Telekommunikations-Infrastruktur (Skype, WeChat)
- Der weltweit wertvollste Einzelhändler hat keine Lagerbestände (Alibaba)
- Der weltweit größte Filmverleiher besitzt keine Kinos (Netflix)

MEGATRENDS bestimmen radikal unser Zusammenleben

- Die Digitalisierung ist nur einer der Megatrends, „Big Data ist das neue Öl“
- Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität - bestimmen unsere Welt. Wir leben global und online
- Der demographische Wandel wird die Gesellschaft und die Arbeitsmärkte in den Industrienationen radikal verändern.
- Wir begrüßen die Generation Y im Berufsleben mit andere Vorstellungen, neue Ziele.
- Das Tempo der Veränderung ist atemberaubend. Die Innovationskraft riesig und rücksichtslos.
- Die Anforderungen an uns sind gegensätzlich: Schnelligkeit und Ausdauer

PARADIGMENWECHSEL IM FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS IST ZWINGEND

Wir sind permanent online. Dabei gehört instant Feedback zum neuen Einmaleins. Wir liken, kommentieren, bewerten. Wir werden geliked, kommentiert und bewertet – völlig normal.

Der Mensch rückt immer stärker in den Mittelpunkt

Generation Y: Aktuell arbeiten 4 – 5 unterschiedliche Generationen in den Organisationen. Jede davon mit einer eigenen Auffassung von Arbeit, Kommunikation und persönlichen Zielen. Diese unterschiedlichen Kulturen so zusammen zu führen, dass sie voneinander lernen und sich gegenseitig weiterbringen, ist eine große Herausforderung.

„Evolution“ des Menschen: Wir arbeiten online, digital und vernetzt von München nach Hamburg, von Tokio nach New York. In der Fabrik, am Schreibtisch oder im Home Office. Dabei verändert sich unser Arbeitsplatz ständig und stetig. Flexibilität ist die neue Beständigkeit.

WAS MUSS SICH ÄNDERN?

Dualismus von Führung:

- „Führung ist die Bestimmung von Bewegung“
- „Führung nimmt ein Stück Autonomie“

WAS MUSS SICH ÄNDERN?

Führungskräfte müssen (DGFP)

- Mit Unsicherheit und Ambiguität umgehen
- Virtuell führen
- Partizipation ermöglichen
- Entscheidungsstärke auch unter unsicheren Bedingungen zeigen
- Grobe Richtungen vorgeben
- Loslassen können und Vertrauen in die Leistung der Teams aufbringen

➔ **3 Beispiele:**

DIGITALISIERUNG DER ORGANISATION



Befähigung der Mitarbeiter in Hard-und Software

Intensivierung der Kommunikations-und Kooperationsfähigkeit

Digitale Vernetzung und Zusammenarbeit

Gezielte Nutzung der Kreativität und der Potentiale

Offene Kommunikationskultur

STÄRKUNG DER „ERFINDERWERKSTATT“



Unterstützung eines Ideenfindungsprozesses (schnell, unkompliziert)

Unterstützung einer offenen Fehler und Lernkultur

Einrichtung einer Plattform zur Präsentation, zum Austausch und zum Ausprobieren („Crowdfunding“)

„SCHWARMORGANISATION“



Schaffung beweglicher Unternehmen – in einzelnen Bereichen

schnelle Integration – Lernen von Projekten

Kollektive Intelligenz – Nutzung des Wissens und der Erfahrung der Menge

Konzentration auf Mitarbeiter - Befähigung Talente und Kenntnisse einzusetzen

FAZIT

- Alles was digitalisiert werden kann wird digitalisiert werden
- Wir Menschen entscheiden, ob es uns nützt – hoffentlich!



FÜHRUNG IM DIGITALEN KONTEXT

MUSIKSCHULKONGRESS 2017

STUTTGART

PROF. CHRISTIAN GERLOFF



*FÜHREN IM DIGITALEN KONTEXT
ist gerade im Entstehen*

DER DIGITALE „WIRRBELSTURM“ verändert alle Branchen

• WIR SIND BEREITS MITTENDRIN:

Beispiele:

- Das weltweit größte Taxiunternehmen besitzt keine eigenen Taxis (Uber)
- Der größte Unterkunftsanbieter der Welt besitzt keine eigenen Zimmer (Airbnb)
- Telefongiganten besitzen keine Telekommunikations-Infrastruktur (Skype, WeChat)
- Der weltweit wertvollste Einzelhändler hat keine Lagerbestände (Alibaba)
- Der weltweit größte Filmverleiher besitzt keine Kinos (Netflix)

MEGATRENDS bestimmen radikal unser Zusammenleben

- Die Digitalisierung ist nur einer der Megatrends, „Big Data ist das neue Öl“
- Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität - bestimmen unsere Welt. Wir leben global und online
- Der demographische Wandel wird die Gesellschaft und die Arbeitsmärkte in den Industrienationen radikal verändern.
- Wir begrüßen die Generation Y im Berufsleben mit andere Vorstellungen, neue Ziele.
- Das Tempo der Veränderung ist atemberaubend. Die Innovationskraft riesig und rücksichtslos.
- Die Anforderungen an uns sind gegensätzlich: Schnelligkeit und Ausdauer

PARADIGMENWECHSEL IM FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS IST ZWINGEND

Wir sind permanent online. Dabei gehört instant Feedback zum neuen Einmaleins. Wir liken, kommentieren, bewerten. Wir werden geliked, kommentiert und bewertet – völlig normal.

Der Mensch rückt immer stärker in den Mittelpunkt

Generation Y: Aktuell arbeiten 4 – 5 unterschiedliche Generationen in den Organisationen. Jede davon mit einer eigenen Auffassung von Arbeit, Kommunikation und persönlichen Zielen. Diese unterschiedlichen Kulturen so zusammen zu führen, dass sie voneinander lernen und sich gegenseitig weiterbringen, ist eine große Herausforderung.

„*Evolution*“ des Menschen: Wir arbeiten online, digital und vernetzt von München nach Hamburg, von Tokio nach New York. In der Fabrik, am Schreibtisch oder im Home Office. Dabei verändert sich unser Arbeitsplatz ständig und stetig. Flexibilität ist die neue Beständigkeit.

WAS MUSS SICH ÄNDERN?

Dualismus von Führung:

- „Führung ist die Bestimmung von Bewegung“
- „Führung nimmt ein Stück Autonomie“

WAS MUSS SICH ÄNDERN?

Führungskräfte müssen (DGFP)

- Mit Unsicherheit und Ambiguität umgehen
- Virtuell führen
- Partizipation ermöglichen
- Entscheidungsstärke auch unter unsicheren Bedingungen zeigen
- Grobe Richtungen vorgeben
- Loslassen können und Vertrauen in die Leistung der Teams aufbringen

➔ *3 Beispiele:*

DIGITALISIERUNG DER ORGANISATION



Befähigung der Mitarbeiter in Hard-und Software

Intensivierung der Kommunikations-und Kooperationsfähigkeit

Digitale Vernetzung und Zusammenarbeit

Gezielte Nutzung der Kreativität und der Potentiale

Offene Kommunikationskultur

STÄRKUNG DER „ERFINDERWERKSTATT“



Unterstützung eines Ideenfindungsprozesses (schnell, unkompliziert)

Unterstützung einer offenen Fehler und Lernkultur

Einrichtung einer Plattform zur Präsentation, zum Austausch und zum Ausprobieren („Crowdfunding“)

„SCHWARMORGANISATION“



Schaffung beweglicher Unternehmen – in einzelnen Bereichen

schnelle Integration – Lernen von Projekten

Kollektive Intelligenz – Nutzung des Wissens und der Erfahrung der Menge

Konzentration auf Mitarbeiter - Befähigung Talente und Kenntnisse einzusetzen

FAZIT

- Alles was digitalisiert werden kann wird digitalisiert werden
- Wir Menschen entscheiden, ob es uns nützt – hoffentlich!