

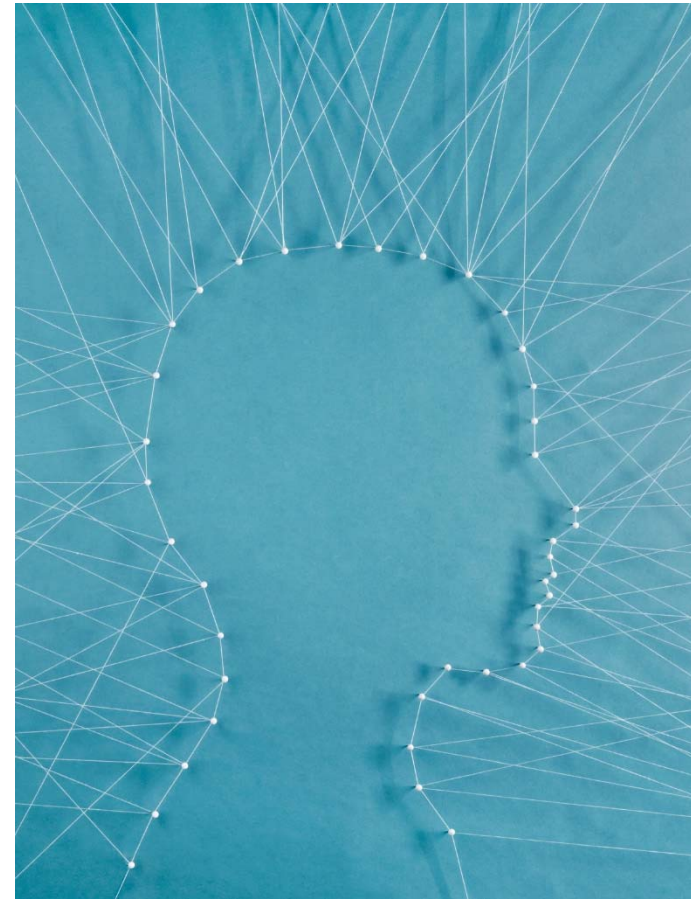
AUTONOMY SUPPORTIVE LEADERSHIP

Ein neuer Denkrahmen für
Digital Leaders

Prof. Dr. Stephanie Kaudela-Baum

Hochschule Luzern Wirtschaft/IBR

Leiterin Competence Center
General Management



Ohne Führungskräfte verschwinden die Führungsaufgaben nicht. **Macht löst sich nicht dadurch in Luft auf**, dass man die Machthaber vor die Tür setzt. Sie wird nur fluider, unsichtbarer und informeller und damit schwerer zu steuern.

(Schermyly 2017, S. 13)



THESEN

These 1

Wissensarbeitende müssen in der Unüberschaubarkeit der digitalen Transformation gezwungenermassen selbstorganisiert und eigenverantwortlich handeln.

These 2

Die richtige Balance zwischen Fremd- und Selbstbestimmung in der Organisation zu finden, funktioniert nur diskursiv.

These 3

Die Verlagerung von Kontrolle von der Ebene Organisation auf die Ebene Team bzw. Mitarbeiter/in bedeutet für Organisationen einen „Stress-Test“ und erzeugt Spannungen.







AUTONOMIE



Autonom sind wir nie allein: Wir sind autonom immer in sozialen und politischen Kontexten.

(Rössler 2017, S. 322)

NEUES ARBEITSZEIT-MODELL

Urlaub, so viel Sie wollen

VON MARCUS THEURER , LONDON - AKTUALISIERT AM 25.09.2014 - 13:13



Der britische Unternehmer Richard Branson hat sich eine neue Urlaubsregel für sein Unternehmen ausgedacht: Vom Tage zählen hält er wenig. Die Urlaubs-Flatrate verbindet er mit einer Mahnung an die Belegschaft.



VON

KEINEM CHEF

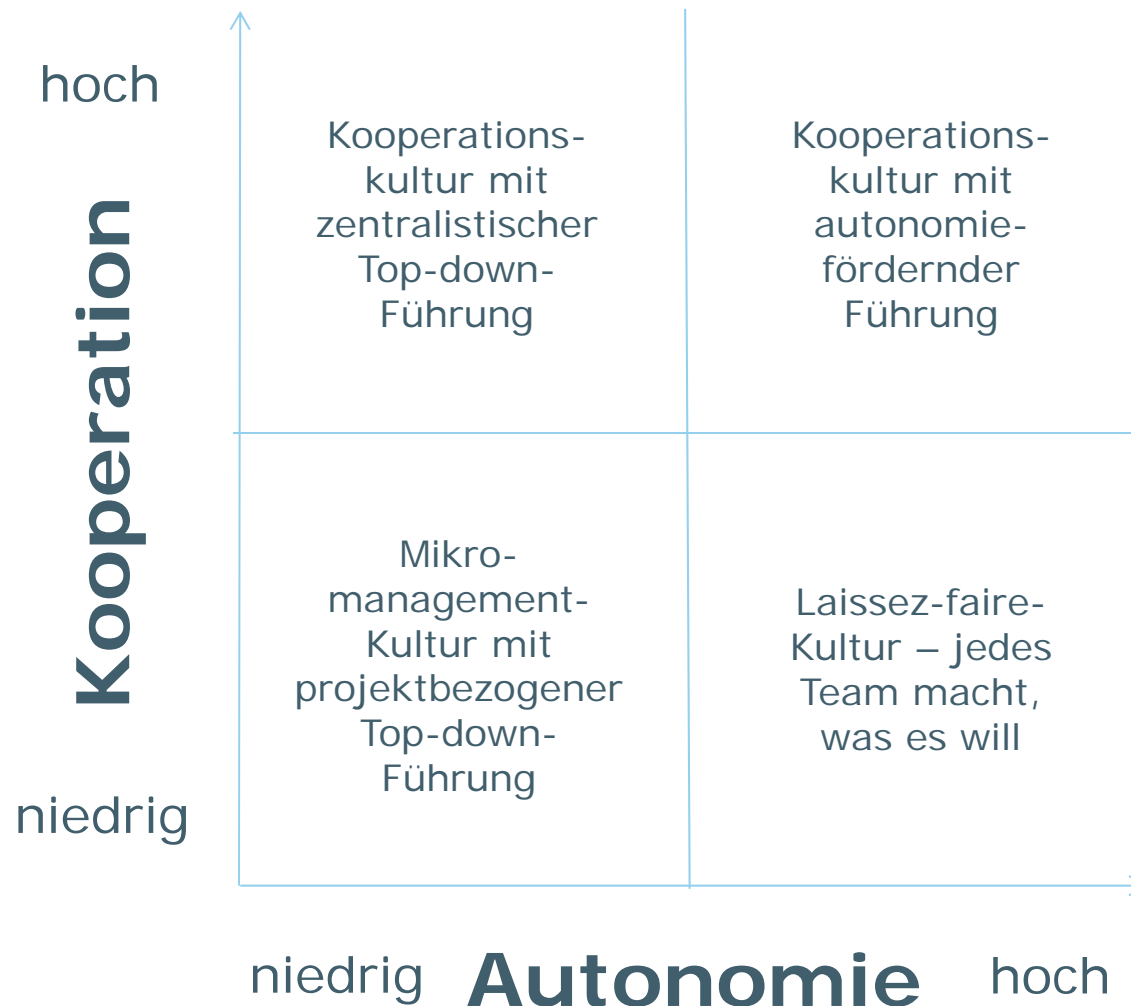
ZU

ALLE SIND CHEF



AUTONOMIEFÖRDERNDE FÜHRUNG

Autonomie durch Kooperation!



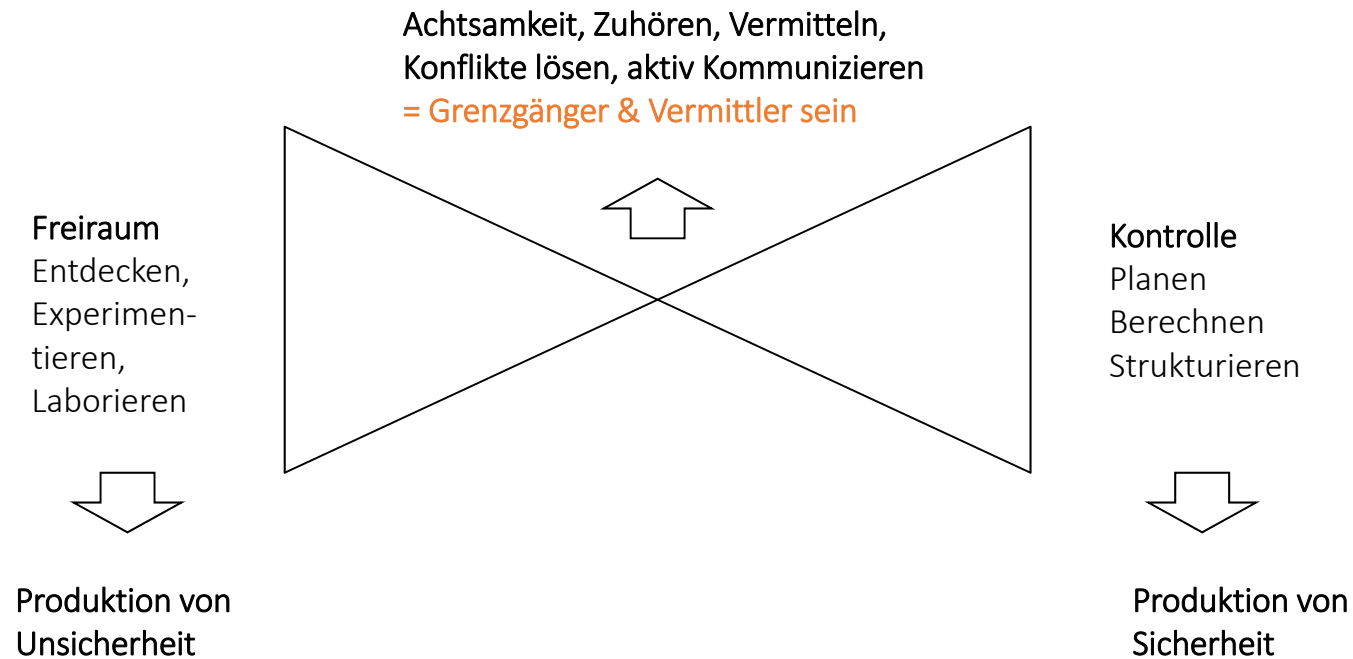
Disciplined freedom provides team members with a sense of autonomy and entrepreneurship, while giving them adequate direction and operating guidelines to help steer them through the uncertain path of innovation.

(Kuczmariski 1996, S. 76)

When someone asked Indian-born Zubin Mehta about the difficulties of conducting the Israel Philharmonic, where everyone is said to consider him or herself a soloist, he reportedly replied, **„I'm the only Indian; they're all the chiefs!“**

(Mintzberg 1998, S. 144)

Autonomy Supportive Leadership = Sowohl-als-auch-Leadership

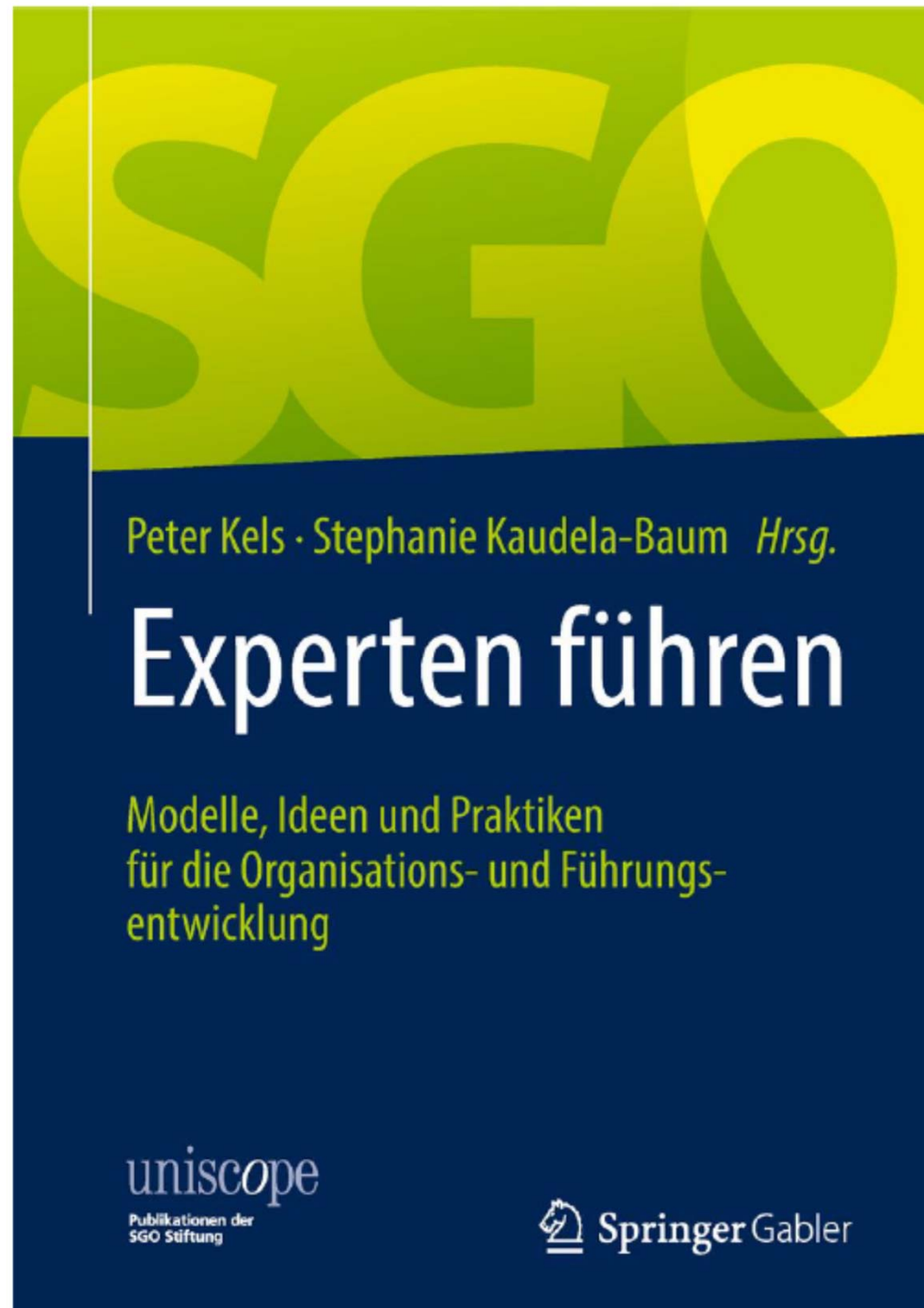


SCHLUSS

Grenzen des Autonomiemanagements

Das Konzept der Autonomie greift auch im Kontext der Arbeit so stark in die persönliche Lebensführung, in die Kunst, ein gelungenes Leben zu führen (Rössler 2017), ein, dass ein Teil jeder Form von Autonomie privat bleiben muss!

Mehr dazu:





**Besten Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

CC General Management
Hochschule Luzern – Wirtschaft
Institut für Betriebs- und Regionalökonomie

Prof. Dr. Stephanie Kaudela-Baum
Leiterin CC General Management

Tel. direkt 041 228 99 72
Tel. IBR 041 228 41 50
Mail stephanie.kaudela@hslu.ch