
Vorwort

Liebe Leserin und lieber Leser,

die Veränderungs- und Lernaufgaben der Unternehmen sind noch nie so groß gewesen wie heute. Die digitale Durchdringung aller Geschäftsprozesse, aller Produktionsnetzwerke, aller Produkte und Services erfordert andere Kommunikation, andere Entscheidungen und Führung sowie ein anderes Lernen.

Auf der Suche nach Unterstützung sitzen täglich Führungskräfte in Seminaren, wo Interessantes und Zukunftswichtiges vorgestellt wird. Aber, wenn sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, dann erschlägt das Tagesgeschäft viele neue Ideen innerhalb weniger Tage – wie eine Sandburg, die von der nächsten und übernächsten Welle weggespült wird.

Warum werden Schulungstage eingekauft, ohne dass die gewünschte betriebliche Trainingswirkung dafür konkret festgeschrieben wird und ohne dass eine führungsbezogene Rahmung dieser gewünschten Trainingswirkung erfolgt?

Warum nehmen Sie an Webinaren und eLearnings teil, ohne dass Sie mit Vortragenden anschließend über Ihre spezifischen betrieblichen Anforderungen diskutieren und wenigstens die Chance haben, das Vorgetragene mit den betrieblichen Prozessen Ihrer Organisation zu verknüpfen?

Wir geben Ihnen einen Leitfaden an die Hand. Er zeigt, wie Sie Lernen und Qualifizieren in dieser neuen digitalen Welt gestalten können, damit sich Kommunikation und Führung verändern und Führungskräfte zu digitalen Botschaftern in Ihrem Unternehmen werden.

Dabei wissen wir, dass individuelles Lernen der Führungskräfte nur einen kleinen Teil der Wirkungsmöglichkeiten darstellt – erst die Verknüpfung dieser individuellen Lernerfahrungen mit organisationalen Kommunikations- und Lernprozessen führt zu Veränderungen.

Wir stützen unsere Konzepte auf systemische Erklärungsmodelle zum Lernen und zur Führung (getreu dem Motto; nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie) sowie auf langjährige Trainingserfahrung mit einem erweiterten Blended-Learning-Konzept.

Vielleicht wenden Sie ein, dass Sie vieles von dem, was Sie heute wissen, mithilfe traditioneller Lernmethoden gelernt haben und dass Ihr Unternehmen wirtschaftlich doch sehr erfolgreich ist. Stimmt – Sie haben gut gelernt, sich auf Ihre Erfahrung verlassen zu können. Aber wollen Sie die Digitalisierung Ihres Unternehmens oder Ihres Verantwortungsbereiches ausschließlich mit traditionellen Lern- und Managementkonzepten angehen? Falls ja – dann sollten Sie aufhören zu lesen und stattdessen schnell ein traditionelles Seminar buchen.

Ein paar einleitende Sätze zur Verwendung des Genus im Text. Wir werden in der Regel das Nomen *Agentis* für die Bezeichnung von Personengruppen verwenden, also hierunter männliche, weibliche und transsexuelle Identitäten einschließen. Wir werden immer dann zwischen grammatischem Geschlecht und natürlichem Geschlecht differenzieren, wenn wir Sie, geschätzte Leserinnen und Leser, direkt ansprechen.

Am Ende jeden Abschnitts haben wir jeweils drei bis vier Fragen formuliert – diese sollen Sie unterstützen, weiterzumachen und umzusetzen, aber auch kritisch zu schauen.

Ein Zitat von Jean de la Bruyère geben wir Ihnen mit auf den Weg:

Zwei ganz verschiedene Dinge behagen uns gleichermaßen –
Die Gewohnheit und das Neue.

Um in unserer digitalen Zeit erfolgreich zu lernen und zu verändern, wäre es hilfreich, sowohl das alte Gewohnte zu würdigen als auch das neue Herausfordernde anzunehmen. In der Integration dieser beiden Polaritäten liegt das Geheimnis des digitalen Erfolgs.

Hamburg
Flensburg

Professor Dr. Winfried Krieger
Stephan Hofmann

Blended Learning für die Unternehmensdigitalisierung
Qualifizieren Sie Führungskräfte zu Botschaftern des
digitalen Wandels

Krieger, W.; Hofmann, S.

2018, X, 54 S. 8 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-19203-7