

Disruptive Transformation in Arbeitsorganisation und Führung

Prof. Dr. Isabell M. Welp

TUM School of Management
Chair for Strategy and Organization
Prof. Dr. Isabell M. Welp



disruptive

Alibaba.com

Kundenerlebnis

Betriebsprozesse

Geschäftsmodell

Was tun sie nicht?



„Einige der wichtigsten Innovationen entstehen nicht durch neue Technologien, sondern durch neue Arten zusammenzuarbeiten und Arbeit zu organisieren.“

- Tom Malone, MIT

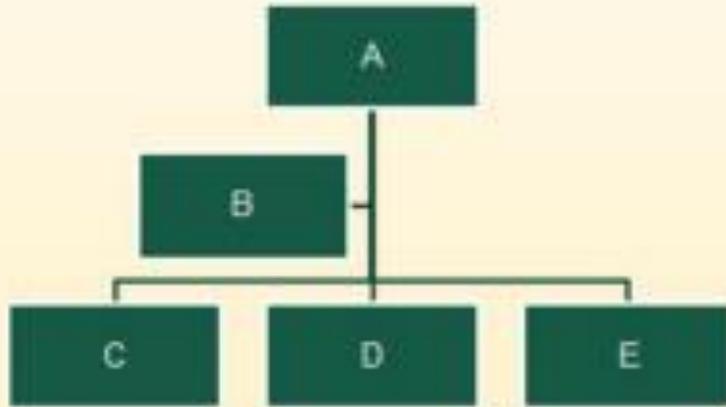




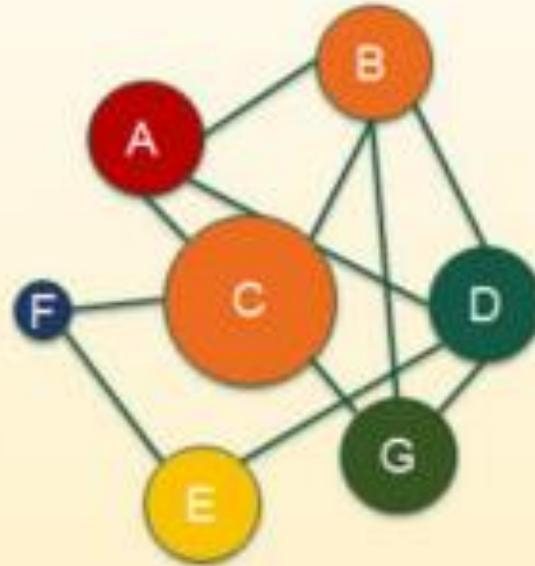
„Wettbewerb um Schnittstelle zu Nutzern
und Kunden.“

Neue Wertschöpfungsketten: Netzwerk von Teams

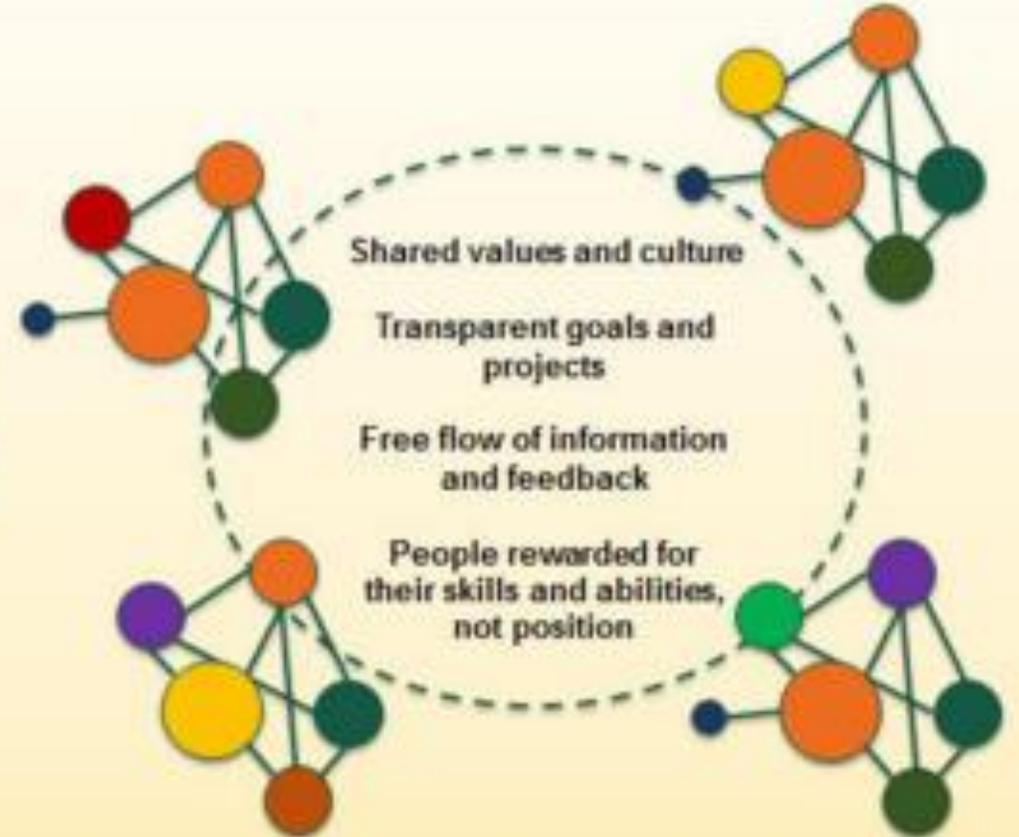
Die neue Organisation: Ein Netzwerk von Teams



Wie die Dinge waren



Wie die Dinge „sind“

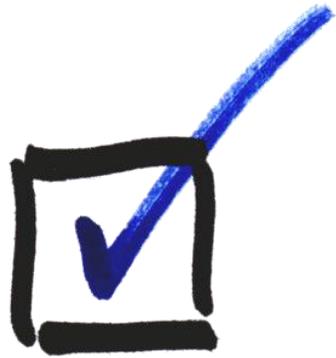


Wie die Dinge funktionieren

Regelmäßiges “Säubern” von ineffizienten Regeln und Prozessen

- „Big Scrub“, um schlechte Regeln zu identifizieren
- 4 mal im Jahr führen Mitarbeiter die aus Ihrer Sicht schlechtesten und ineffizientesten Regeln und Prozesse auf
- Es wird abgestimmt und die Top 20 werden innerhalb von 2 Monaten verändert





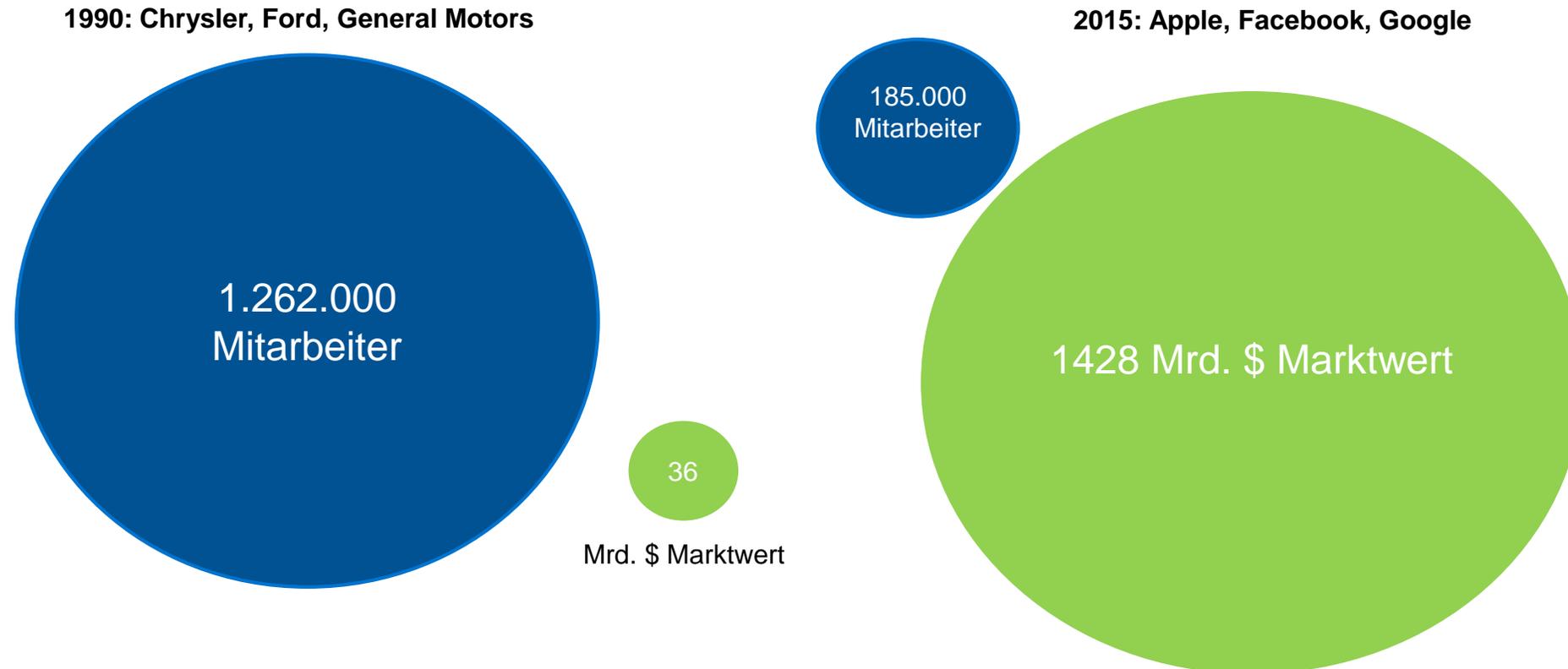
„IT rules...everything.“



***„You go to bed as an Industry Company
and you wake up as a Software Company“
Jeffrey Immelt / GE***



Die "alte Wirtschaft" hat Arbeitsplätze geschaffen, die neue schafft Unternehmenswert

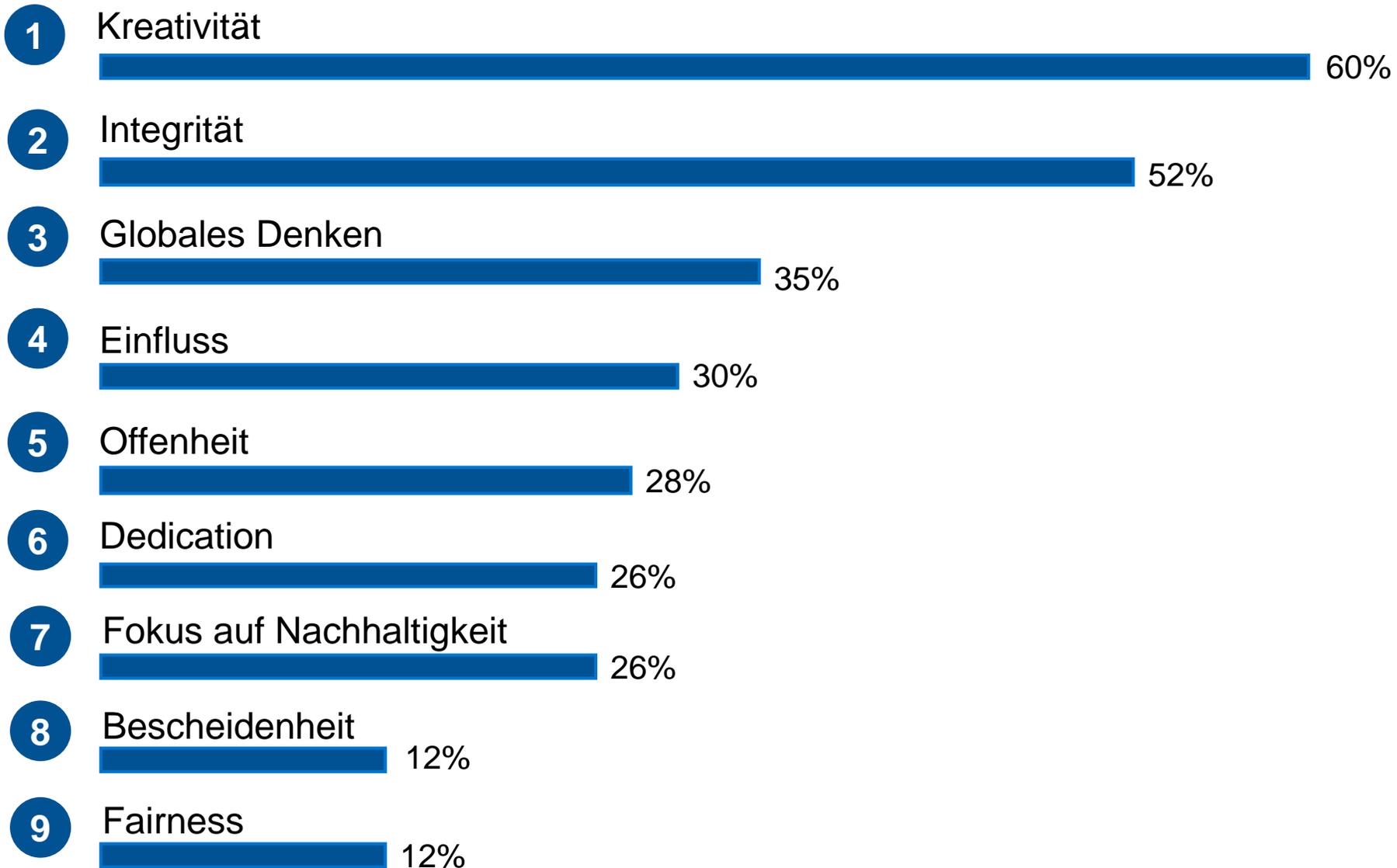


Ergebnis einer aktuellen Befragung deutscher Führungskräfte

Zentrales
Handlungsfeld

Rekrutierung von (neuen) Talenten aus
Artificial Intelligence, Kybernetik, Cloud
Computing, Mobile, Informatik, usw. „Nerds“

Top Anforderungen an Führungskräfte in der Zukunft



Quelle: IBM Global Leadership Survey (2010)



Erfolg bei der Umsetzung neuer Arbeitsformen



Bedeutung dieser Erfolgsfaktoren in Zahlen

- **Einführung von Homeoffice + Vertrauenskultur:**
 - 29 % mehr Produktivität
 - 15 % mehr Mitarbeiterzufriedenheit
 - 21 % weniger Erschöpfung
 - 10 % geringere Kündigungsintention
 - **Aber: Einführung von Homeoffice - Vertrauenskultur:**
 - 19 % weniger Innovationen
- ⇒ **Inspiration und Aufbau eines vertrauensvollen Arbeitsklimas als zentrale Aufgaben für Führungskräfte**

Ein Experiment

Robot



Leads a team



Human

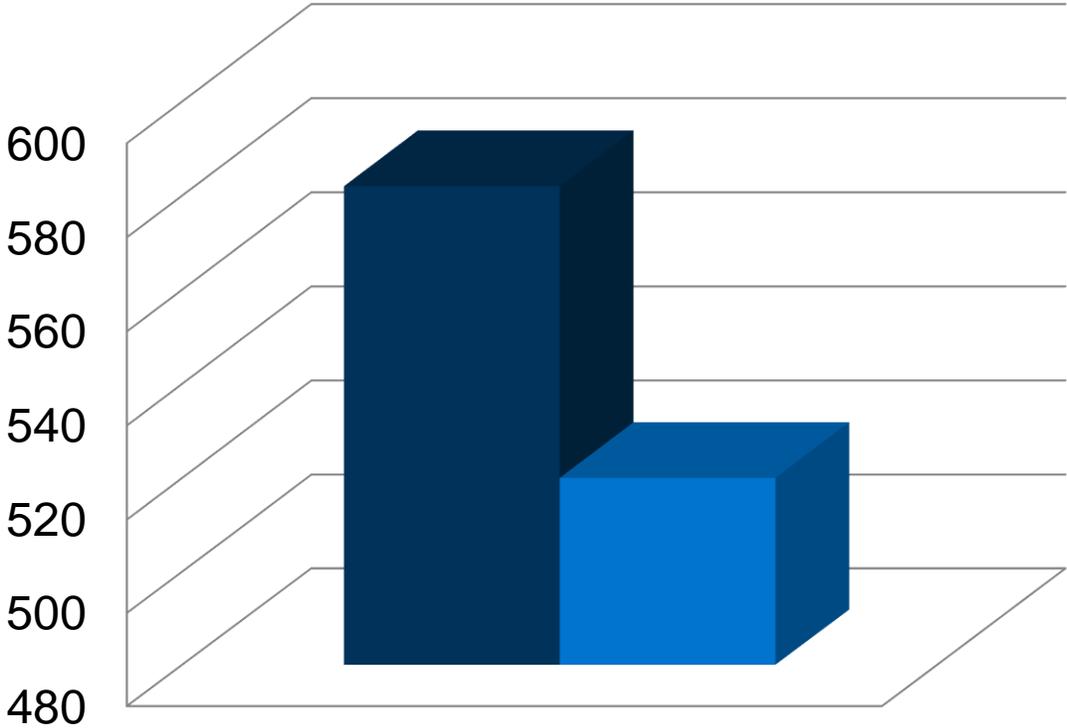


Leads a team



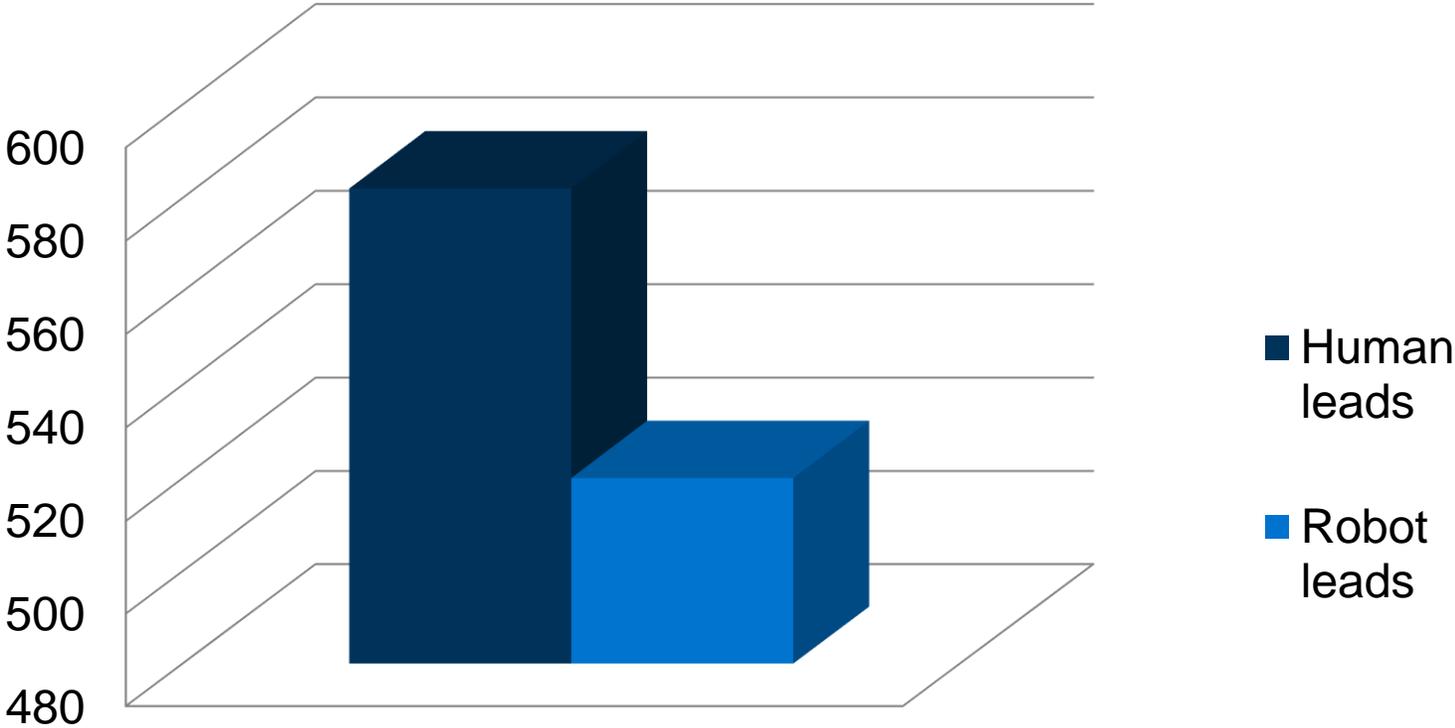
Quelle: Gombolay et al. (2014)

Zeit die Aufgabe zu erfüllen



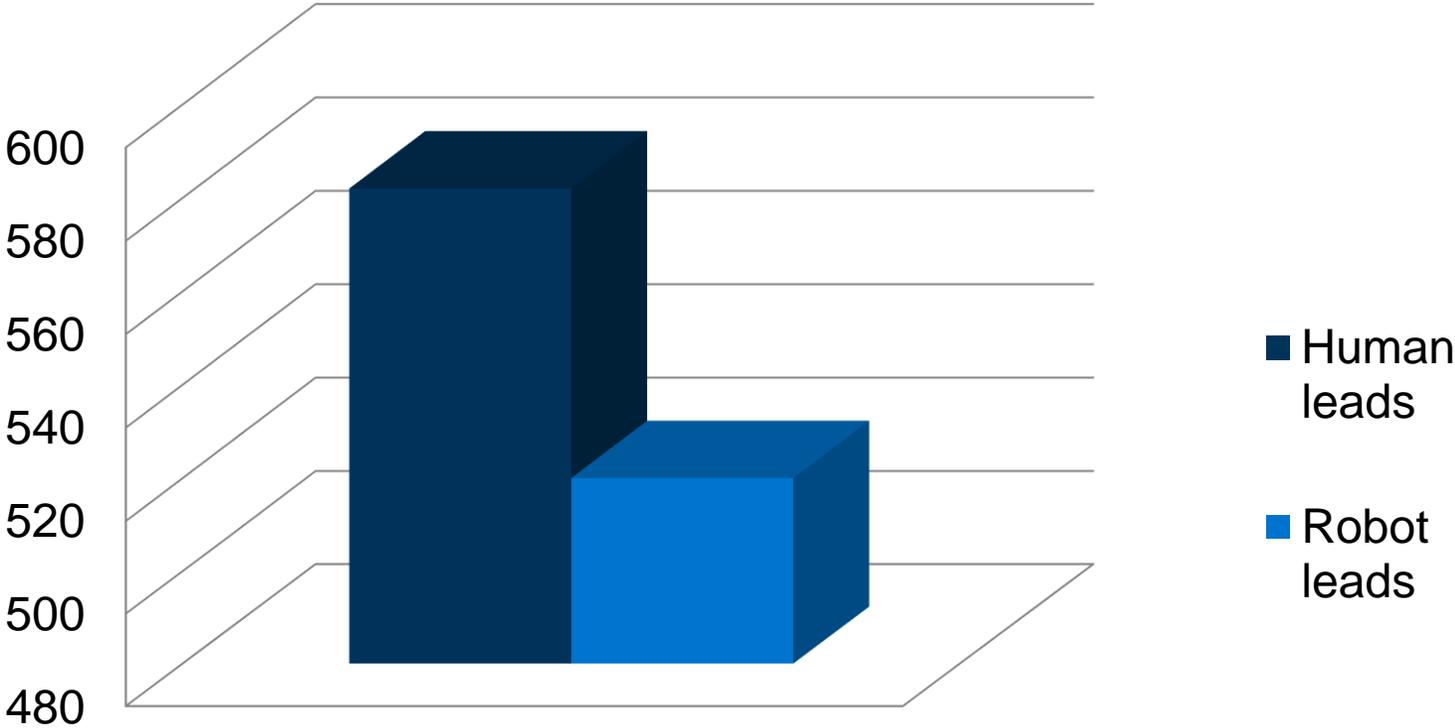
Quelle: Gombolay et al. (2014)

Zeit die Aufgabe zu erfüllen



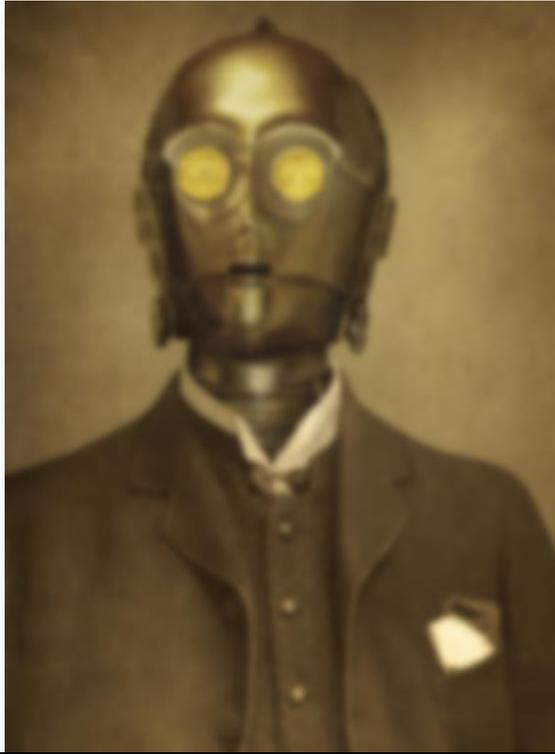
Quelle: Gombolay et al. (2014)

Zeit die Aufgabe zu erfüllen



⇒ **Höhere Zufriedenheit und „fühlten sich besser verstanden“ vom Roboter**

Quelle: Gombolay et al. (2014)



Want a happy worker? Let robots take control.

CSAIL study finds that human subjects prefer when robots give the orders.

[Watch Video](#)

Adam Conner-Simons | CSAIL
August 21, 2014

▼ [Press Inquiries](#)

[PRESS MENTIONS](#)



Prof. Dr. Isabell Welpé
Email: welpe@tum.de

Thank you.
Questions? Comments?

Contact:

Univ.-Prof. Dr. Isabell M. Welpé
Lehrstuhl für Strategie und Organisation
TUM School of Management
Technische Universität München
Leopoldstrasse 139
D-80804 München (Germany)
Tel. ++49/89/289-24800
Fax ++49/89/289-24805
welpe@tum.de
<http://www.strategie.wi.tum.de>