

# Digital Leadership Summit 2017

Interview mit Ursula Vranken, Summit-Mitgründerin und Moderatorin

**HRP: Ihre Veranstaltung trägt den Namen „Digital Leadership Summit“. Wie verändern sich Führungskräfte und Führungsstil im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung?**

**Ursula Vranken:** Immer mehr Unternehmen erkennen, dass die digitale Transformation im Wesentlichen eine Herausforderung für Führung und Kultur in einer digital vernetzten Organisation ist. Auf diese digitale, neue Arbeitswelt müssen Mitarbeiter und Führungskräfte vorbereitet werden. Das impliziert u.a. sowohl den Abbau von Hierarchien als auch die Stärkung der Selbstorganisation.

**HRP: Welche Themen erwarten die Besucher schwerpunktmäßig?**

**Vranken:** Der Digital Leadership Summit findet bereits zum zweiten Mal statt. Im Mittelpunkt stehen dieses Jahr die unternehmerischen Konsequenzen der Digitalisierung in Bezug auf neue Führungs- und Arbeitskonzepte. Beleuchtet und diskutiert werden dabei erfolgreiche Best Practices, Projekte und Initiativen aus verschiedenen Branchen rund um die Themen #DIGITALCULTURE, #DIGITALEADERSHIP und #DIGITALPEOPLEMANAGEMENT.

In einer aufregenden Location, der Kölner Trinitatiskirche, treffen die innovativsten HR- und Leadership-Köpfe auf 300 Entscheider und Experten aus allen Industrien.

**HRP: Welche Zielgruppe sprechen Sie mit Ihrer Veranstaltung an?**

**Vranken:** Die Veranstaltung richtet sich an Top-Entscheider/innen, Geschäftsführer/innen, Führungskräfte und HR-Professionals in Deutschland.

**HRP: Auf welche Programmpunkte freuen Sie sich ganz besonders und was darf man nicht verpassen?**

**Vranken:** Innovationsmanager aus Industrie, Digitalwirtschaft und Wissenschaft wie u.a. Zalando, IBM, Haufe-umantis, BurdaForward, PULS Group oder LeadershipGarage Stanford werden dafür sorgen, dass konkrete Modelle und Konzepte der Führung vorgestellt und diskutiert werden.

So wird Stephan Grabmeier (Haufe-umantis AG) über „Die Transformation zur Organisation 4.0“ sprechen, Frauke von Polier (Zalando SE) referiert zum Thema „Der Zalando Code of Culture“ und Prof. Dr. Sabine Remdisch (LeadershipGarage Stanford) berichtet in ihrer Keynote „Mehr als digital: Führung von morgen“ von ihren jüngsten Forschungsergebnissen aus dem Silicon Valley.

Auch Bestsellerautor und Philosoph Richard David Precht ist mit an Bord und wird die Frage beleuchten, welche gesell-



schafts- und bildungspolitischen Rahmenbedingungen wir für eine digitale Zukunft brauchen.

Weitere Referenten sind Oliver Eckert (BurdaForward), Sven Semet (IBM Deutschland), Tanja Friederichs (PULS Group), Prof. Andreas Syska (Hochschule Niederrhein) und Gabriele Riedmann de Trinidad (platform3I).

Ich freue mich über angeregte Diskussionen mit Publikum und Speaker und bin überzeugt: Es gibt keinen Königsweg und schon gar nicht das eine Modell für die digitale Transformation. Deswegen braucht es eine Plattform wie den Digital Leadership Summit, um neue Ideen und Konzepte zur Führung kennenzulernen und sich darüber austauschen.

**HRP: Vielen Dank für das Gespräch.**

Foto: © Schaal Photography

## Digital Leadership Summit

**Termin:** Dienstag, 21. Juni 2017

**Ort:** Trinitatiskirche, Filzengraben 6, 50676 Köln

**Einlass:** 9.00 Uhr

**Eröffnung:** 9.30 Uhr

**Konferenz:** 10.00 bis 18.00 Uhr

Weitere Infos: [www.digital-leadership-summit.de](http://www.digital-leadership-summit.de)

## Eine Frage an die Speaker des Digital Leadership Summit

Was sind aus Ihrer Sicht im Jahr 2017 die wichtigsten Trends und Themen im Bereich Digital Leadership & People Management?

Die vollständigen Kurzinterviews finden Sie auf <http://www.digital-leadership-summit.de/news/>

**Oliver Eckert, CEO,  
BurdaForward GmbH:**

„Auch 2017 steht im Zeichen der digitalen Transformation. Der Wandel entfaltet enorme Kräfte, die Veränderungen sind radikal. Vieles ist dabei ungewiss und komplex. Um ein Unternehmen in einem solchen Umfeld erfolgreich zu navigieren, braucht es veränderte Strukturen und eine neue Führungskultur. Flexible Netzwerke sind wichtiger als starre Hierarchien.“

**Tanja Friederich,  
VP, HR PULS Group:**

„Digital Leadership bedeutet für mich, ein Unternehmen im digitalen Transformationsprozess zu begleiten und dabei die Menschen zielgerichtet mitzunehmen und die Kultur in Richtung Offenheit, Transparenz und Mut weiterzuentwickeln. Dabei nimmt das Thema ‚Grenzen überschreiten‘ eine große Bedeutung ein.“

**Prof. Dr. Sabine Remdisch,  
Leuphana Universität Lüneburg,  
LeadershipGarage Stanford:**

„Die wichtigsten Trends und Themen im Bereich Digital Leadership & People Management sind Digital Collaboration und Performance Management in der digitalen Welt. Dahinter verbergen sich die Erfolgs- und Wirkfaktoren zur effizienten Führung virtueller Teams, also zur Führung auf Distanz, und für den zielorientierten Umgang mit Big Data, also zur effizienten Nutzung unternehmensinterner digitaler Daten zur Performance-Messung.“

**Prof. Andreas Syska,  
Hochschule Niederrhein:**

„Ich nehme wahr, dass die Digitalisierung das Thema People Management ins Rampenlicht zieht, kann aber derzeit keine inhaltliche Richtung erkennen.“

**Sven Semet,  
HR Thought Leader, IBM:**

- „Die #DigitaleTransformation ist immer mehr eine kulturelle Transformation von Unternehmen – das ist nicht nur Technik.“
- Arbeiten 4.0 mit allen verbundenen Ausprägungen (z.B. Zeit- und Orts-Souveränität) ist nun auf der Agenda aller Unternehmen.“

**Gabriele Riedmann  
de Trinidad, Gründerin und  
Geschäftsführer, Platform3I GmbH:**

„Digitale Transformation funktioniert nur, wenn alle Menschen auf diese Reise mitgenommen werden – dazu reicht eine kleine digitale Elite im Unternehmen oder lediglich die Agilität mit Partnerunternehmen und Start-ups nicht aus.“

**Stephan Grabmeier,  
Chief Innovation Evangelist,  
Haufe-umantis AG:**

„Die Digitale Transformation bedingt eine soziale Transformation und ist im Kern People Management. Digital Leadership umfasst die transformationale Führung sowohl in klassischen strukturierten Organisationsformen als auch in agilen Netzwerkstrukturen. Die Komplexität unserer Organisation muss wachsen und Leadership seine Fähigkeiten auf diese Komplexität erweitern. Keine einfache Aufgabe.“