

# FÜHREN im digitalen Zeitalter

**Digitalisierung hin oder her:** Auch künftig werden Führungskräfte Menschen führen - und keine Maschinen und Algorithmen. Das sollten sich Führungskräfte immer wieder ins Bewusstsein rufen. Dann gelingt ihnen auch das Führen im digitalen Zeitalter. Zwölf Thesen dazu:

## These 1: Persönlichkeit lässt sich nicht digitalisieren

Menschen bleiben Menschen, daran ändern die innovativsten Informations- und Kommunikationstechnologien nichts. Deshalb erfordert die zunehmende Digitalisierung sogar ein Mehr an Sozialkompetenz und Empathie in den Unternehmen - denn den Mitarbeitern fehlen in der von permanenter Veränderung und geringer Planbarkeit geprägten VUCA-Welt zunehmend der gewünschte Halt und die benötigte Orientierung.

## These 2: Nur Menschen können Menschen führen

Skype, I-Phone und Co. vereinfachen zwar häufig unser Leben - kein Computerprogramm der Welt ersetzt jedoch agile Führungspersönlichkeiten, die für die Menschen in ihrem Umfeld Impuls- und Ideengeber sowie Motivatoren sind.

## These 3: Lieber Menschenkenner als Fachexperte

Führungskräfte haben immer seltener einen Wissensvorsprung vor ihren Mitarbeitern. Sie müssen auf deren Expertise vertrauen. Stattdessen wird es zu einer Kernaufgabe von Führung, Spezialisten beziehungsweise Mitarbeiter mit Spezialwissen in Teams einzubinden und deren individuelle Stärken zu fördern.

## Der Autor:

Barbara Liebermeister, Institutsleiterin, Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter

## These 4: Kreativität ist nicht programmierbar

Kreativität ist eine Voraussetzung für Innovation und eine der zentralen Fähigkeiten, die uns Menschen von Maschinen

unterscheidet. „Teamspirit entwickeln“, „Konflikte lösen“ und „Identifikation mit dem Job schaffen“ - bei diesen Aufgaben helfen nur agile Führungspersönlichkeiten und keine Nullen und Einsen.

## These 5: Prinzip von Befehl und Gehorsam hat ausgedient

Moderne Führungskräfte sind keine Alles-besser-Wisser - und Anweisungen wie „Tue dies oder das, dann haben wir Erfolg“ sind heutzutage nicht mehr zielführend. Führungskräfte und ihre Mitarbeiter müssen sich vielmehr auf Augenhöhe begegnen und gemeinsam im Prozess ermitteln, welche Lösungen zielführend sind.

## These 6: Mehr emotionale Intelligenz

Je mehr emotions- und seelenlose Technik in den Unternehmen und ihrem Umfeld zum Einsatz kommt, umso bewusster müssen wir den persönlichen, emotionalen Umgang miteinander suchen und gestalten. Deshalb steigt die Bedeutung von emotionaler Intelligenz für den Führungserfolg.

## These 7: Führung muss Orientierung geben

Je diffuser, instabiler und von Veränderung geprägter das Unternehmensumfeld ist, desto stärker sehnen sich die Mitarbeiter nach Orientierung und Halt sowie Sicherheit. Dieses Bedürfnis können letztlich nur ihre Führungskräfte befriedigen, wenn sonst alles im Umfeld „schwankt“. Das setzt einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang miteinander voraus.

## These 8: Leader aus Fleisch und Blut sind gefordert

Sich als Chefkurz Zeit nehmen, sich zusammensetzen und Probleme und Verbesserungsvorschläge gemeinsam erörtern, ist allemal besser als eine emotionslose E-Mail zu senden - denn hierbei treten die Führungskraft und der Mitarbeiter nicht als Mensch in Erscheinung. Körperspra-



Gefragt sind kreative Führungsmethoden, die die individuellen, persönlichen Bedürfnisse berücksichtigen.

che und Tonalität, Mimik und Gestik gehen verloren. Missverständnisse sind somit vorprogrammiert, die sich negativ auf die Beziehungsqualität auswirken.

#### **These 9: Menschen erreichen und Sinn stiften**

Die „digital natives“ der Generation Y lassen sich durch die Aussicht auf Prestige und Status im Job kaum beeindruckend und emotional binden. Vielmehr stehen für die Leistungsträger von morgen Sinnsuche und Selbstverwirklichung im Vordergrund. Ähnlich ist dies bei den Leistungsträgern von heute, die oft „digital immigrants“ sind. Auch sie wollen bei Vorhaben wissen „Warum?“ und fragen sich „Was bedeutet das für mich - beruflich und privat?“. Gefragt sind deshalb kreative Führungsmethoden, die die individuellen, persönlichen Bedürfnisse berücksichtigen.

#### **These 10: Empathie schafft Erfolgsvoraussetzungen**

Sich in die Gefühlswelt des Gegenübers hineinzusetzen, ist ein enorm wichtiges Führungsinstrument. Denn wenn die Mitarbeiter positiv gestimmt sind, weil sie sich wohl und gewertschätzt fühlen, sind sie auch bereit, sich zu engagieren - und somit ist die wichtigste Voraussetzung auch für Innovation erfüllt.

#### **These 11: Führungskräfte müssen zur Marke werden**

Führungskräfte sollten sich ihrer Werte, Überzeugungen und Stärken bewusst sein und diese kommunizieren, damit sie für ihre Mitarbeiter zu einer unverwechselbaren „Marke“ werden. Denn nur wer authentisch ist und erkennbar zu seinen Werten und Überzeugungen steht, gewinnt das Vertrauen von Menschen - also auch das der Mitarbeiter.

#### **These 12: Ohne Vernetzung läuft nichts**

1.000 Facebook-Freunde kann jeder haben (... und notfalls kaufen). Sich offline zu vernetzen ist aufwendiger, jedoch erfolgsentscheidend. Kontakte und Beziehungen können zwar online angebahnt werden, doch Vertrauen setzt persönliche Begegnung voraus. Professionelles Netzwerken erfordert das Beste aus beiden Welten.



Weitere Beiträge für Führungskräfte finden Sie digitalisiert auf [www.chemietechnik.de/1708ct914](http://www.chemietechnik.de/1708ct914) - oder über den QR-Code.



Die vielfältigen Inhalte des digitalen Zeitalters wirkungsvoll zu kommunizieren ist eine besondere Herausforderung für Führungskräfte.