

leadership365 | Masterclass

Die **Masterclass Digital Leadership** ist ein Weiterbildungsangebot für TrainerInnen, Personalverantwortliche und Führungskräfte, die sich mit den Konsequenzen der Digitalisierung für Führung und Kommunikation auseinandersetzen, Werkzeuge und Methoden kennen lernen und ausprobieren und die eigene Positionierung, Rolle und Kompetenz reflektieren und weiterentwickeln möchten.

In diesem Beitrag stellt Prof. Dr. Johannes Moskaliuk das Konzept Digital Leadership vor, diskutiert fünf Leitfragen, mit denen Sie reflektieren können, ob Sie und Ihre Organisation fit für Digital Leadership sind und zeigt, was Sie von der Masterclass Digital Leadership erwarten können.

Die Digitalisierung geht nicht mehr weg

Das ist den meisten klar. Was verändert sich wirklich für TrainerInnen, Personalverantwortliche, Führungskräfte? Welche neuen Businessmodelle für Weiterbildung gibt es? Wie sieht Personalentwicklung in einer digitalen Welt aus? Was sind technologische Spielereien und wo generieren digitale Medien einen echten Mehrwert für Kooperation und Zusammenarbeit? Welche Kompetenzen und Werkzeuge brauchen TrainerInnen, Coaches, Führungskräfte und Personalfachleute, um fit für die Digitalisierung zu sein? Digital Leadership meint Führung in digitalen Zeiten – und damit eine konsequente Ausrichtung auf Veränderung.



Was ist Digital Leadership?

Welche Kompetenzen benötigen Führungskräfte, um ein Unternehmen, eine Organisation, ein Team in einer VUCA-World erfolgreich zu führen? Auf den ersten Blick ist diese Frage falsch gestellt. Denn ein Kennzeichen der VUCA-World ist: Heute wissen wir noch nicht genau, welche Anforderungen morgen auf uns zu kommen. Welche Kompetenzen wir in der Zukunft brauchen werden, können wir nur ahnen.

leadership365 | Masterclass

Aktuelle Kompetenzmodelle schlagen z.B. die Aspekte Kooperations- und Teamfähigkeit, Kreativität, Kritisches Denken und Problemlösefähigkeiten vor. Reicht das, um fit für die Digitalisierung zu sein?

Ich meine mit dem Begriff Digital Leadership die Anpassungsfähigkeit einer Führungskraft und einer Organisation als Ganzes an Veränderungen von außen. Aktuell sind Veränderungen vor allem von der Digitalisierung getrieben. Aber nicht nur. Auch Themen wie der demografische Wandel, die (handels)-politische Lage oder ökologische Herausforderungen haben erheblichen Einfluss auf Organisationen und zwingen Führungskräfte, zu reagieren. Dabei sind Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Kreativität hilfreich, vielleicht sogar zentral. Wichtig ist aber vor allem die Haltung, die Führungskräfte einnehmen, die Rolle, die sich selbst zuschreiben, die Einstellung, die sich selbst und der eigenen Organisation gegenüber haben. Was bedeutet das konkret? Darum geht es bei den folgenden fünf Leitfragen, die sie jeweils in Bezug ihre eigene Person, aber auch in Bezug auf Ihre Organisation oder Ihr Team stellen können.

1. Kenne und verstehe ich die Funktionsweise des Webs?

Facebook, WhatsApp, Instagram, Twitter – die Werkzeuge des Web kennen und nutzen wir im Alltag und nehmen wahr, dass sich dadurch unsere Art zu kommunizieren verändert. Dabei erleben wir sowohl Begeisterung für die beinahe grenzenlosen technologischen Möglichkeiten als auch den kritischen Blick auf Hürden und Grenzen (von Fake-News bis Shitstorms). Aber was genau sind die Kernmerkmale dieser Entwicklung? Was hat sich wirklich verändert? Um fit für die Digitalisierung zu sein, müssen wir einen Schritt weitergehen und das Prinzip verstehen, das hinter erfolgreichen Geschäftsmodellen im digitalen Zeitalter liegt. Es sind im Wesentlichen drei Aspekte zu nennen: (1) Die Demokratisierung von Wissen und digitalen Produktionsmitteln, (2) die Automatisierung von Prozessen und die damit verbundene Skalierbarkeit und (3) die soziale Filterung von Inhalten. Ist ihr Geschäftsmodell reif für eine digitale Welt?

2. Kann ich mit Diversität umgehen?

Diversität bezieht sich auf soziodemografische Aspekte (z.B. Alter, Bildung, Geschlecht), die kulturelle Prägung, den fachlichen Hintergrund, Medienkompetenz, Berufs- und Branchenerfahrung, sowie auf Werthaltungen, Interessen und Überzeugungen. Diversität ist anstrengend. Sie bringt Konflikte mit sich, gleichzeitig ist sie aber unerlässlich für den wirtschaftlichen Erfolg einer Organisation. Diverse Teams und Organisationen können schneller und innovativer auf Veränderungen einer VUCA-World reagieren. Digital Leadership muss deshalb auf Diversität zu reagieren und die Unterschiedlichkeit von Meinungen, Interessen, Erfahrungen, Wissen und Werten berücksichtigen, integrieren und nutzen. Wie gehen Sie in Ihrer Organisation mit Diversität um?

3. Nutze ich digitale Werkzeuge effizient?

Die ständige Erreichbarkeit – zu jeder Zeit, an jedem Ort – verändert Leben und Arbeiten. Das hat positive Effekte, wie z.B. eine leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch negative Effekte. Viele beklagen eine zunehmende Überforderung und Belastung durch die Nutzung digitaler Medien. Digital Leadership meint deshalb auch,

die eigene Mediennutzung und die Mediennutzung innerhalb eines Teams zu reflektieren und zu steuern. Dazu gehören z.B. Regeln zur Erreichbarkeit und Reaktionszeit, zu den Ansprüchen an die äußere Form oder zur Kommunikation über Hierarchien hinweg. Haben Sie die ineffiziente Nutzung digitaler Medien für Kommunikation im Blick und schränken diese ein?

4. Wie sehe ich meine Rolle im Team?

Digital Leadership ist in vielen Fällen Führen ohne formale Macht, z.B. weil ein Team aus Freiberufler und Teilzeitangestellten besteht – aus Mitarbeitenden, die nicht oder nur teilweise in die organisationale Struktur eingebunden sind. Dazu kommt das Mitarbeitende sich zunehmend weniger an ein Unternehmen gebunden fühlen und ihnen gleichzeitig zahlreiche Alternativen offenstehen, die sie auch nutzen, wenn Arbeitsaufgaben, Organisationsklima oder die Vergütung nicht mehr zufriedenstellend sind. In viele Unternehmen und Organisationen werden hierarchische Strukturen durch projektorientierte Ansätze ersetzt. In einem solchen Projekt wird abteilungs- manchmal sogar organisationsübergreifend zusammengearbeitet. Führungspositionen werden flexibel besetzt, sie ergeben sich als „Rolle auf Zeit“. Digital Leadership geht deshalb mit einer fundamentalen Veränderung der Führungsrolle einher. Eine Führungskraft braucht die Fähigkeit, Netzwerke zu bilden, andere Menschen zu überzeugen und mit ins Boot zu holen, Arbeiten und Denken in Teams zu fördern, und die Zusammenarbeit zu koordinieren. Statt nur Ziele vorzugeben, Arbeitsprozesse zu strukturieren, Aufgaben zu delegieren, und deren Erledigung zu überwachen, müssen Führungskräfte die unterschiedlichen Interessen und Ziele wahrnehmen und integrieren, und sicherstellen, dass dennoch übergeordnete Organisationsziele verwirklicht werden können. Wie nimmt Ihr Team Sie als Führungskraft wahr?



5. Welche Werte sind für mich prägend?

Kennzeichen einer digitalen Gesellschaft ist deren Pluralismus: Normen, Regeln, moralische Vorgaben von Staat, Kirche oder Eliten verlieren an Einfluss. Damit wird die eigene Werthaltung und die Zugehörigkeit zu einzelnen, gesellschaftlichen Gruppen in stärkerem Maß verhaltensleitend. Digital Leadership muss deshalb individuelle Werte als wichtigen Einflussfaktor für Wahrnehmen, Erleben und Verhalten verstehen und in das eigene Führungsverhalten integrieren. Das ist die Voraussetzung, um Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit zu fördern, leistungsfähige Mitarbeitende im Unternehmen zu halten und Konflikte zielführend zu lösen. Wenn formale Macht wegfällt, sind Glaubwürdigkeit und Authentizität einer Führungskraft zentral für den Führungserfolg. Die Kompetenzen einer Führungskraft lassen sich nicht mehr nur an betriebswirtschaftlichen Erfolgen messen, sondern auch an der Anerkennung durch die Mitarbeitenden. Auch fachliche Kompetenzen wird ein Projektteam stets kritisch hinterfragen und von Ihnen als Führungskraft einfordern, dass Entscheidungen, Vorgaben und Arbeitsaufträge begründet und erklärt werden. Welche Werte sind in Ihrer Organisation zentral?

Was können Sie von der Masterclass Digital Leadership erwarten?

Möchten Sie Ihre Kompetenzen für Digital Leadership weiterentwickeln? Möchten Sie Kunden, Coachees oder Klienten kompetent zum Thema Digitalisierung und Führung beraten? Möchten Sie sich einen Überblick über das Thema verschaffen und konkrete Werkzeuge und Methoden kennenlernen? Dann melden Sie sich jetzt zur Masterclass Digital Leadership an.

Die Masterclass Digital Leadership startet am 15. Oktober 2018. Wenn Sie sich bis 15. September anmelden profitieren Sie vom Frühbucher-Rabatt und bezahlen 199,- Euro (inkl. MwSt.). Danach kostet die Masterclass 299,- Euro.

[Mehr Infos zur Masterclass Digital Leadership und Anmeldung.](#)

Wollen Sie mit Ihrem Team an der Masterclass Digital Leadership teilnehmen? Die Masterclass Digital Leadership können Sie ab 10 Personen auch als Inhouse-Veranstaltungen buchen. Gerne erstellen wir Ihnen [ein individuelles Angebot.](#)

Über den Autor



Prof. Dr. Johannes Moskaliuk ist Dipl.-Psychologe und Betriebswirt. Er lehrt und forscht an der International School of Management in Frankfurt und dem Leibniz-Institut für Wissensmedien in Tübingen. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit ist digitales Lernen und Arbeiten. Er untersucht das Potential digitaler Medien für den Austausch von Wissen, die Reflexion von Erfahrungen und die Vermittlung von Informationen. Außerdem ist er Geschäftsführer der ich.raum GmbH und arbeitet als Business-Coach mit Schwerpunkt auf wertorientierter Führung und Kommunikation.