



YVETTE GOLDMANN

### **Was bedeutet Führungskompetenz im Zeitalter des „Megatrends Digitalisierung“?**

**Wer glaubt Digitalisierung habe nur etwas mit Technik und Software zu tun, der täuscht sich. Ohne die Fähigkeit mit Empathie, sozialer Kompetenz, Wertschätzung und einem ausgeprägten Selbstvertrauen zu führen, geht an dieser Stelle so gut wie nichts. D.h. die digitale Transformation stellt gänzlich neue Anforderungen an Führungskräfte und deren Führungsverhalten.**

Längst hat dieser Megatrend Einzug in unseren Alltag gehalten, beruflich wie privat. Wie die Herausforderungen der Digitalisierung und die damit einhergehende Dynamik gemeistert werden kann, wirft in den Chefetagen vieler Unternehmen neue Fragen auf. Wie sieht die gesamte Organisation und die Struktur aus und wie konform geht die Art der Kommunikation einher?

Eine wissenschaftliche Studie der TU München beweist: klassische und analoge Verhaltensmuster weichen den dynamischen und digitalen Strukturen. Einerseits sollten Führungskräfte lernen Macht abzugeben und Autonomie sowie Eigenverantwortung in den Mitarbeitern fördern, das wiederum geht nur mit Vertrauen. Das zeigt auch, dass beziehungsförderndes und sogar coachendes Verhalten von Führungskräften künftig stärker erwartet und gebraucht wird. Kompetenzen wie Agilität, emotionale Führung und Mitgefühl nehmen eine wichtige Rolle ein.

Google bietet seit 10 Jahren seinen Mitarbeitern ein Programm zur Entwicklung emotionaler Intelligenz unter dem Titel „Search inside yourself“ an. Mit emotionaler Intelligenz zu führen und zu motivieren bedeutet insofern, aus sich selbst heraus Begeisterung neu zu entwickeln und die Fähigkeit andere über menschliche Bindung zu fördern und fordern.

Letztlich geht es um die Fähigkeit Gefühle und menschliche Beziehungen richtig einzuschätzen und dementsprechend zu handeln – emotionale Reife ist an dieser Stelle eine nützliche Eigenschaft. Eine gesunde Selbstwahrnehmung ermöglicht es, die eigenen Stimmungen, Gefühle und Bedürfnisse besser zu verstehen und für eine strukturelle und zielgerichtete Arbeitsweise und Führung nutzbar zu machen. Meine Erfahrung zeigt, dass es keine einfache, auf Konzepten basierende Arbeit mit sich selbst ist. Erfolgsversprechender ist es, sich der eigenen Realität und deren Ursachen klar zu werden, um persönliches Wachstum in Bezug auf die eigenen Leadership-Merkmale zu erlangen.

Wie bereits spürbar bringt Digitalisierung bewegliche Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten, dezentrale Organisationen und die daraus folgende „neue“ Führung auf Distanz mit. Das bedarf einer höheren Notwendigkeit an Zeitmanagement, den vermehrten Aufbau an Loyalität und persönlicher Bindung. Wieder einmal beweist sich, soziale wie emotionale Intelligenz sind essentielle Grundlagen für Zusammenarbeit und Führung und somit für integrales Führungsverhalten.

Fazit: Das klassische Verständnis von Führung verändert sich infolge der digitalen Transformation und erfordert eine stärker beziehungsorientierte Führungskompetenz von allen Führungsebenen gleichermaßen.

Yvette Goldmann, Gründerin und Inhaberin der *Organisationsberatung durch systemische Raumdynamik* mit Sitz in München.