



Mitarbeiter im digitalen Zeitalter führen und begeistern

Wer sich heute mit dem Thema Mitarbeiterführung auseinandersetzt, trifft vermehrt auf den Begriff «Digital Leadership». Es ist eine Herausforderung für Führungskräfte, ein Team in den verschiedenen Situationen des Geschäftslebens zu führen und zu begeistern, auch wenn der einzelne Mitarbeitende nicht physisch vor Ort ist. von Stefan Klöckl

Wer die relevante Literatur zum Thema «Digital Leadership» konsultiert, erkennt, dass aktuell zwei sich ergänzende Stossrichtungen beschrieben werden: Einerseits wird dabei die strategische Führung von Unternehmen im Wettbewerb mit digitalen Geschäftsmodellen beleuchtet. Ergänzend dazu wird andererseits auf die Führung von Mitarbeitern in einem digitalisierten Arbeitsumfeld – welches sich unter anderem durch mobile Arbeitsorte und Teamarbeit ohne persönliche Präsenz auszeichnet – eingegangen.

Die Führung neu gestalten

Im Folgenden wird die Mitarbeiterführung im digitalen Arbeitsumfeld näher beleuchtet. Es stellt sich die Frage, wie eine Führungspersönlichkeit die Mitarbeiterbegeisterung aufrechterhalten kann, wenn die physische Präsenz der Parteien nicht möglich ist.

Dabei reicht es nicht aus, seine vorhandenen Führungsfähigkeiten mit technischem Wissen, beispielsweise über Social Media, aufzurüsten. Es geht darum, die Chancen der beiden Bereiche Mitarbeiterführung und digitales Wissen zu



Mit der fortschreitenden Digitalisierung warten neue Herausforderungen beim Führen von Mitarbeitenden, die nicht vor Ort sind.

Bild zvg

erkennen und so umzusetzen, dass sie mehr sind als die Summe der Führungsfähigkeiten und die Fähigkeit, digitale Medien zu bedienen.

Digitale Führung geschieht über Text, Ton und Video. Die Herausforderung besteht darin, sämtliche Fragen der Führung orts- und zeitunabhängig über die entsprechenden Kanäle derart zu gestalten, dass die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgeholt und befriedigt werden und sich langfristig positiv auf die Leistungsmotivation auswirken.

Führen ohne physische Präsenz

Das beginnt mit der Selbstpositionierung der Führungskraft im Unternehmensumfeld auf den beruflichen Social-Media-Kanälen wie Xing oder LinkedIn. Das Führen von orts- und zeitunabhängigen Teams stellt an die Führungskraft u.a. punkto Zeitmanagement ganz andere Anforderungen, als dies bei traditionellen Teams der Fall ist.

Durch die digitale Mitarbeiterführung werden neue, bisher unbekannte Stressfaktoren auf die Führungskräfte einwirken. Das Führen von Mitarbeitern inklusiv Bewerbungsgesprächen ohne physische Präsenz der Beteiligten, beispielsweise über Videokonferenzen, ist

möglich, ohne dass die Gesprächsatmosphäre leidet. Das Präsentieren einer Kampagne oder eines Konzepts ohne physisch anwesendes Publikum kann gelingen, ohne dass die Leidenschaft des Präsentators verloren geht.

Konflikte im virtuellen Team

Wie kann man das Beziehungsmanagement (Networking) über die modernen Kommunikationsmittel pflegen? Konflikte wird es in virtuellen Teams genauso geben wie in traditionellen Teams. Für die Konfliktlösung werden darum neue Wege gefunden werden müssen.

Unternehmen, welche die digitale Führung beherrschen, werden in diesem sich rasch ändernden Umfeld einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil haben.

Eine Auseinandersetzung mit anerkannten Wissenspartnern kann bei Fragen der digitalen Führung neue Lösungen bringen.

■ **Stefan Klöckl, MAS in Service Marketing & Management, dipl. Betriebsökonom FH, Dozent & Businesstrainer für Mitarbeiter- & Kundenbegeisterung.**
stefan.kloeckl@sinnfabrik.ch
www.sinnfabrik.ch