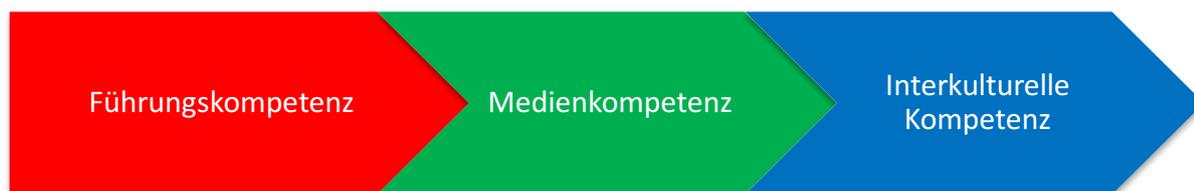


Digitale Führung

Was bedeutet „Digitale Führung“?

Das Zeitalter der Digitalisierung verändert durch die technologische Entwicklung und die rasant zunehmenden digitalen Möglichkeiten das private, gesellschaftliche und berufliche Umfeld. Neue Produkte, Prozesse, Arten der Zusammenarbeit und Kommunikation verlangen nach einer ebenfalls neuen Art der Führung - Digitale Führung!

Noch vor wenigen Jahren benötigten Führungskräfte maßgeblich **Führungskompetenz**. Diese reicht heute nicht mehr aus! In Zeiten der Digitalisierung braucht es ebenso **Medienkompetenz**, also das Wissen über die verfügbaren Möglichkeiten und die Fähigkeit, diese jeweils individuell auszuwählen und einzusetzen. Hinzu kommt eine **Interkulturelle Kompetenz**. Diese ermöglicht es, Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen in neuen Arbeitswelten gleichberechtigt und achtsam zu führen.



Welche Kompetenzen benötigt eine Führungskraft heute?

Führungs- kompetenz

Die grundsätzliche Kompetenz einer Führungskraft hat sich kaum verändert. Sie muss Mitarbeiter führen und coachen, Konflikte lösen, schwierige Gespräche und Situationen meistern, Verhandlungen führen, Besprechungen, Präsentationen und Moderationen durchführen und Veränderungsprozesse leiten. Hinzu kommt - durch immer kürzere Taktfrequenzen bei den Veränderungen - das Freigeben von Kompetenzen. Diese müssen dorthin verlagert werden, wo in der Praxis schnell eine fundierte Entscheidung getroffen werden kann.

Medien- kompetenz

Um im digitalen Tagesgeschäft Organisationen und Projekte voran zu bringen, muss die Führungskraft ein stets aktuelles Wissen über die verfügbaren digitalen Möglichkeiten haben. Auch die Basis für die Einschätzung von deren Sinn, Kosten und Nutzen für Mitarbeiter und Unternehmen muss vorhanden sein. Welche Tools gibt es und wo finden diese einen sinnvollen Einsatz in Richtung Kunde und Mitarbeiter? Wie kann eine Zusammenarbeit und Kommunikation von Mitarbeitern in Crowd, Home Office und im Unternehmen sinnvoll konzipiert werden?

Interkulturelle Kompetenz

Immer größere Unterschiede im Arbeitsumfeld sowie zwischen den Mitarbeitern erfordern ein individuelles Eingehen auf die Situation. Gruppen zu führen, bei denen sich Mitarbeiter bezüglich Wissen, Alter, Kultur oder ähnlicher Kriterien unterscheiden oder auch Gruppen, die regional, über Standorte oder gar Länder verteilt an gemeinsamen Aufgaben und Projekten arbeiten, erfordert zusätzliche Kompetenzen.

Wie lassen sich digitale Projekte oder Veränderungsprozesse in heterogenen Gruppen steuern? Wie kann eine Vertriebsmannschaft geführt werden, die kaum im Unternehmen anwesend ist?

Wie kann die Einführung von digitaler Führung erfolgen?

1) Analyse des aktuellen Status

... durch Trainings und Workshops mit Fragen wie: Wo steht das eigene Unternehmen? Wie steht es mit Führungskompetenz und Medienwissen? Welche Tools werden eingesetzt? Wo haben sich bereits Abläufe verändert? Welche Problemfelder sind bekannt? ...

2) Brainstorming der Potentiale

... in Trainings oder Workshops durch Fragestellungen wie: Was funktioniert gut, was weniger gut? Welche Möglichkeiten werden noch nicht genutzt? Welche Ideen gibt es hinsichtlich Abläufen und Organisation? Wo zeigen sich Potentiale in der Praxis? ...

3) Definition von Zielen und Meilensteinen

... durch Abstimmung in der Entscheider-Ebene: Was soll sich verändern? Welche Tools sollen zum Einsatz kommen? Wer soll welche Kompetenzen erhalten? Welche Effekte, Nutzen oder Einsparungen sollen erreicht werden? ...

4) Vorbereitung der Führungskräfte

... in Trainings durch: ergänzende Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung, Ausbau der Medienkompetenz sowie der interkulturellen Kompetenz, Ergänzung der Kommunikations- und Konfliktwerkzeuge, Festlegung von Regeln für Kommunikation und Tools

5) Einbindung der Mitarbeiter

... in Seminaren oder durch Coaching: Einführung in die definierten Tools, Vermittlung und Ableitung der Kommunikationsregeln, Abstimmung zum Vorgehen bei Problemen oder Optimierungsbedarf, Kontrolle und kontinuierliche Weiterentwicklung der Abläufe

Welche Seminare und Trainings sind sinnvoll?

Da jedes Unternehmen mit eigenständigen Rahmenbedingungen, Strategien und einer individuellen Unternehmenskultur agiert, ergibt sich der größte Nutzen, wenn genau diese Voraussetzungen berücksichtigt werden.

So entstehen Lösungen, die Wettbewerbsvorteile bringen, die Führungskräfte befähigen in der digitalen Zeit professionell zu führen sowie die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter verbessern.

Für Fragen oder persönliche Abstimmungstermine stehe ich jederzeit gerne zur Verfügung:

Akademie 4.0
Andreas Bachmann
Im Ziegelloch 3
97837 Erlenbach
Telefon 09391-9125858
E-Mail andreas.bachmann@akademie40.de

Weitere Informationen zum Thema sowie zu meinen sonstigen Arbeitsfeldern finden Sie online unter:

[Website - akademie40.de](http://www.akademie40.de)
[Facebook - Akademie 4.0](#)
[Facebook - Andreas Bachmann](#)
[XING - Andreas Bachmann](#)
[Twitter - Andreas Bachmann](#)