



11.03.2015 :: [Printausgabe 4/2015](#) ::  
[Michaela Holy/pi](#)

## Führungskräfte im digitalen Zeitalter

**Die Führungskräfte von morgen müssen vor allem gute Netzwerker sein, die tragfähige Beziehungen knüpfen können.**



Führungskräfte im digitalen Zeitalter müssen anders agieren.

© Führungskräfte im digitalen Zeitalter

Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten

Führungskräfte im digitalen Zeitalter brauchen, um erfolgreich zu führen, hat sich das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) angesehen und die Studie "Alpha Intelligence – Was Führungskräfte von morgen brauchen" erstellt. Dabei ist fast die Hälfte der befragten Führungskräfte der Meinung, dass die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft und menschlichen Kommunikation den Druck auf die Führung verstärkte, weil der "Entscheidungs- und Handlungsdruck dadurch zeitlich und quantitativ wächst". Und fast zwei Drittel der Befragten

bejahten "voll und ganz" die Aussage, vernetztes Denken und Handeln sei künftig "eine Voraussetzung für erfolgreiche Führung" – und 31 Prozent zumindest teilweise.

Dies überrascht laut Barbara Liebermeister, Gründerin und Leiterin des IFIDZ nicht, weil über 80 Prozent der Führungskräfte davon überzeugt sind, dass künftig die Arbeit in Teams und Projekten weiter an Bedeutung gewinnt; ebenso "das Feedback der Mitarbeiter für die Entscheidungsfindung der Führungskräfte". Ebenfalls jeweils über 80 Prozent sind der Auffassung, dass künftig aufgrund der zunehmenden Vernetzung die Meinungen und Ideen von Kunden noch stärker in die Produktentwicklung und die Prozessgestaltung in den Unternehmen einfließen werden und Partnernetzwerke an Bedeutung gewinnen.

Um in diesem von Vernetzung geprägten Umfeld zu überleben, benötigen die Führungskräfte nach Auffassung der meisten Befragten neben einer hohen Medienkompetenz vor allem hohe soziale Kompetenz, und hier insbesondere ein großes Einfühlungsvermögen. Dabei fällt auf, dass vor allem die Vertreter der Großunternehmen die Bedeutung der sozialen Kompetenz und hier insbesondere der Kommunikationsstärke für den künftigen Führungserfolg unterstreichen. Dies könnte laut Liebermeister darin begründet sein, dass die komplexeren Strukturen in den Großunternehmen es erschweren, die Mitarbeiter in Entscheidungs- und Meinungsbildungsprozesse zu integrieren und diese emotional ans Unternehmen zu binden. Zudem ist für die Mitarbeiter aufgrund der größeren Arbeitsteilung der Nutzen und Sinn ihres Tuns oft schwerer erkennbar.

### FÜHRUNG MUSS SICH WANDELN

Laut Einschätzung von Liebermeister zeigt die Studie, dass sich nach Auffassung der meisten Führungskräfte im digitalen Zeitalter Führung wandeln muss; Konsens besteht auch darüber, dass in den immer vernetzteren Strukturen zunehmend die soziale und emotionale Intelligenz der Führungskräfte über deren Erfolg entscheidet. Unsicherheit existiert aber noch darüber, was dies für das Führungshandeln im Arbeitsalltag bedeutet und wie sich der Versuch, die Mitarbeiter zu integrieren, mit den gerade in Großunternehmen teils notwendigen hierarchischen Strukturen und definierten Entscheidungswegen vereinbaren lässt.

Deutlich zeigt sich hier auch eine Diskrepanz zwischen jüngeren und älteren Führungskräften. So erachten es z.B. 85 Prozent der jüngeren, aber nur 63 Prozent der älteren Führungskräfte als sehr wichtig, dass Information regelmäßig weitergegeben und nicht zurückgehalten werden.

**Sponsored Links:**

- [Performance, Kapazität und Verfügbarkeit: mit der NetApp FAS2552A als AllFlash-Array!](#)

0 Kommentare

Computerwelt.at

Einloggen ▾

Empfehlen

Teilen

Nach Besten sortieren ▾



Die Diskussion starten...

Schreiben Sie den ersten Kommentar.

Abonnieren

Disqus deiner Seite hinzufügen

Datenschutz