

Ist Führung ein Auslaufmodell in der digitalisierten Arbeitswelt? Was verbirgt sich hinter „Leadership 2.0“? Und wie genau gestaltet sich die Kunst der digitalen Führung? Über diese Fragen diskutieren wir in der aktuellen Interviewreihe mit Sabrina Schork. Lesen Sie im zweiten Teil interessante Impulse über die alten und neuen Führungsqualitäten der Leader 2.0.



Interview-Reihe mit Sabrina Schork:

[Teil 1: Die Zukunft der Führung in einer digitalen Arbeitswelt](#)

Teil 2: Leadership 2.0 – zwischen alten und neuen Führungsqualitäten

[Teil 3: Führung 2.0 – Technologie und Führung als perfektes Zusammenspiel](#)

Teil 2: Leadership 2.0 – zwischen alten und neuen Führungsqualitäten

AviloX: Welche Führungsqualitäten “der alten Welt” werden auch in Zukunft gefragt sein? Welche Fähigkeiten müssen hinzukommen?

S. Schork: Verantwortungsvolles Handeln ist und bleibt eine Kernanforderung. Wichtiger werden Ressourcenschonende Ansätze, da diese begrenzt sind. Ausdauer in Veränderungsprozessen wird auch in Zukunft notwendig sein. Führungskräfte, die es schaffen, den Mitarbeiterfokus auf den Wertbeitrag von in- und externen Kunden auszurichten und dazu die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen, werden zum Organisationserfolg beitragen. Rahmenbedingungen umfassen die Schaffung eines wertschätzenden, vertrauensvollen Arbeitsumfelds mit einer positiven Grundstimmung, in dem sich der Mitarbeiter frei bewegt und seine Fähigkeiten mit Spaß an der Arbeit individuell einbringen bzw. weiterentwickeln kann.

Neu hinzukommen müssen fachliche Kompetenzen im Innovations-Umfeld, wie zum Beispiel digitale Medienkompetenz, Techniken zur Kreativitätssteigerung oder Know-how zur Aufklärung über Sicherheitsaspekte. Führungskräfte werden in Zukunft häufiger die Rolle des Community Managers, Vorbildes bzw. des Inspirators zur Befähigung der Mitarbeiter einnehmen. Die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskräften basiert auf Partnerschaften. Dabei müssen Führungskräfte in der Lage sein, Selbstmanagement im geregelten Rahmen zuzulassen. Auch werden soziale Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Generationen, Kulturen, Menschen mit unterschiedlichem digitalen Erfahrungswissen sowie Techniken der Komplexitätsreduktion immer wichtiger. Es bedarf bei wachsender Komplexität und Dynamik an körperlicher und geistiger Stabilität sowie der Fähigkeit sich über emotionale Intelligenz in den Gegenüber einzufühlen.

AviloX: Wie können Führungskräfte die neuen Führungsqualitäten von Leadership 2.0 am besten lernen?

S. Schork: Indem sie zunächst die Logiken von Netzwerken, Markt- und Teamdynamiken verstehen.

AviloX: Welche heutigen Aufgaben von Führung werden in Zukunft an Bedeutung verlieren?

S. Schork: Einige alte Denk- und Führungsmodelle werden in Zukunft nicht mehr greifen. Dazu gehören: Command and Control, militärische Führung durch Angst, jährliche Reviews, Mikromanagement, kurzfristige Gewinnziele, Shareholder Value Prinzip, groß angelegte Offshorings, Wissen ist Macht.

AviloX: Wie schaffen es Führungskräfte, mit dem Macht- und Kontrollverlust im Rahmen digitaler Zusammenarbeit richtig umzugehen?

S. Schork: Indem Sie sich ihren Rollen im Unternehmen bewusst sind und diese verantwortungsvoll leben. Indem sie optimistisch bleiben und vertrauensvoll Aufgaben abgeben. Und indem sie Diversität anerkennen und die eigene Begrenztheit des Könnens akzeptieren.

AviloX: Wie wird in 10 Jahren der typische Arbeitsalltag einer Führungskraft aussehen?

S. Schork: Vernetzt. Mitarbeiter werden in engagierte Arbeitsgemeinschaften eingebettet sein und auf Informationen frei und schnell zugreifen können. Themenspezifische Arbeitsgruppen werden sich ad-hoc formen. Somit unterliegt die Organisationsstruktur einem stetigen Wandel. Der Arbeitsfokus wird dadurch mehr auf der Qualität des Ergebnisses, weniger auf Macht basieren. Zudem wird Unternehmertum auf allen Ebenen viel mehr gelebt und auch eingefordert werden. Kollaboration und Austausch werden also normal sein, Menschen teilen selbstverständlich ihre Erfahrungen. Mitarbeiter werden so zum Lehrer und Lernenden gleichzeitig. Für Führungskräfte gewinnt darüber hinaus das Thema Diversität an Bedeutung. Sie wird ebenso gefördert werden müssen wie individuelle Karrierewege. Schließlich wird auch Führung auf Distanz ein großes Thema werden bei sich auflösenden Arbeitszeit- und Standort-Modellen.

Über das Arbeitsleben hinaus wird die digitale Welt immer mehr mit der realen verschmelzen. Eine Folge dessen ist, dass Endgeräte selbstverständlich in unterschiedliche Bereiche des Lebens integriert sind und das Leben dadurch weiter in die Öffentlichkeit rückt. Im Arbeitskontext bedeutet das unter anderem, dass der Mitarbeiter als Nutzer immer mehr die Technologie mitbestimmen wird.