MANDAT
MANAGEMENTBERATUNG

Von wegen „Digital Leadership“ – Ein Buzzword wird entzaubert

von Guido Quelle, erschienen auf www.marktundmittelstand.de 12/2019

Es ist wie mit allen Begriffen, die das Wort „digital“ beinhalten: Sie machen die Runde und werden unreflektiert übernommen. Aktuell geistert „Digital Leadership“ durch die Führungsgremien von Unternehmen und durch die Medien.
Doch was ist Digital Leadership eigentlich?

Die Suche nach „Digital Leadership“ ergibt etwa 890 Millionen Treffer auf Google. Bevor wir aber über „Digital Leadership“ sprechen, gehen wir einmal zurück auf „Los“: Was bedeutet Führung und was ist der Sinn von Führung? Praktiker und Wissenschaftler sind sich einig: Führung soll dafür sorgen, dass die gemeinsam im Unternehmen gesteckten Ziele – manche sprechen sogar von einer Unternehmensphilosophie – auf abgestimmte Weise erreicht werden. Führung soll es den Mitarbeitern ermöglichen, sich innerhalb gesetzter Leitplanken bestmöglich im Sinne des gemeinsam Verabredeten zu entwickeln. Führung soll nicht motivieren, sondern inspirieren. Sie soll Optionen eröffnen und (an)leiten. Führungskräfte sind keine Kontrolleure, sondern Vorbilder, die – insbesondere, wenn es darauf ankommt – vorangehen und sich nicht verstecken. Führung dient dem Unternehmen und hilft, es fit für die Zukunft zu machen.

Den einen, heilsbringenden Führungsstil gibt es nicht. Vielmehr muss Führung situativ sein – dieses Prinzip ist vielleicht die wichtigste Anforderung an eine moderne Führungskraft. Das wichtigste, immer noch unterbewertete, Führungsinstrument ist dabei kostenfrei: Denn es ist – Trommelwirbel...! – das Gespräch. Das kostet zwar Zeit, aber kein Geld (von Reisespesen einmal abgesehen). Ein gut geführtes Führungsgespräch, also eine substanzielle Auseinandersetzung mit Situationen, Zielen, Standorten, Vorgehensweisen und mit dem gegenseitigen Austausch von Ansichten, ist als Instrument unschlagbar. Ich spreche hier nicht von der Abarbeitung von Checklisten aus der Personalabteilung, sondern über ein wirkliches Gespräch. Es kann durchaus unerwartete Wendungen einnehmen und ist keines, wo der Mitarbeiter vor der Führungskraft wie das Kaninchen vor der Schlange hockt.

Ein solches Gespräch „Eins-zu-Eins“ wird oft gescheut und unter dem Deckmantel, man müsse Teams führen, vermieden. Doch das ist zu kurz gesprungen. Wer Teams erfolgreich führt, weiß, dass die Beschäftigung mit den einzelnen Teammitgliedern unabdingbar ist.

Worthülse „Digital Leadership“

Erkennen wir einmal an, dass das Gespräch die vermutlich wirksamste Möglichkeit ist, Führung im Sinne der beabsichtigten Unternehmensresultate wirken zu lassen, wird der Begriff des „Digital Leadership“ geradezu wirkungslos. Was meint er denn? Führung per E-Mail? Oder simultan per Chat? Per Webinar? Das Ausfüllen von Checklisten und Rücksendung der Auswertung? Oder „Leadership“ per Videokonferenz? Das sind allesamt keine tauglichen Führungsinstrumente.

Führung ist unabhängig vom Medium und vom Zeitalter. Warum? Weil es bei Führung nicht um die Methode, sondern um das Ziel geht und – noch wichtiger – um den Menschen und dessen Bedürfnisse, Träume, Ziele. Man tappe also nicht in die Falle, die der Begriff „Digital Leadership“ aufstellt. Man widerstehe der Versuchung, Führung digital zu rationalisieren. Stattdessen investiere man die Zeit, um die Menschen wertzuschätzen, mit denen man eine gemeinsame erfolgreiche Zukunft gestalten will. Man investiere, gerade im „Digital Age“, ins gute, alte, analoge Gespräch.

© 2019 Mandat Managementberatung GmbH, Emil-Figge-Straße 80, 44227 Dortmund, info@mandat.de