



Digitalisierung

So wirst du zum digitalen Vorbild

Von Sebastian Pflügler · 25. Oktober 2021

21

THEMEN Digitalisierung Mitarbeiterführung

Facebook Twitter LinkedIn Email




© Konstantin Hermann - stock.adobe.com

Warum musst du ein digitales Vorbild werden? Technik findet immer schneller den Einzug in den Führungsalltag. Kaum beherrschen wir das eine Tool so professionell, dass wir damit arbeiten können, gibt es schon wieder eine neue Software, die noch mehr kann, oder KundInnen, die eine ganz andere technische Infrastruktur nutzen. Ob Zoom, MS Teams oder Webex, ob Messaging-Dienste, Führungsinformationssysteme oder virtuelle Kollaborationssoftware: **Digital ist das neue Normal – unternehmensintern wie extern.**

Zu den zentralen Aufgaben von Führungskräften gehört es daher, sich pro-aktiv mit **technischen Trends** auseinanderzusetzen und diese bei Bedarf in den **Teamalltag zu integrieren**. Führende bestimmen maßgeblich, welche neuen Programme, Apps oder Technologien genutzt werden, indem sie diese einführen oder zumindest der internen IT vorschlagen. Das verlangt ein Höchstmaß an Innovations- und Experimentierfreude sowie Anpassungsfähigkeit.

- Anzeige -

Anzeige



International PEO Infographic
Hire quickly, mitigate risk, reduce costs, & increase flexibility with International PEO

Velocity Global

Download

Damit nicht genug: Die Mitarbeitenden orientieren sich ganz klar an ihrer Führungskraft, wie mit neuen technischen Tools umgegangen wird. Die Führenden sollten – nein, sie müssen daher zum **digitalen Vorbild** werden und das vorleben, was sie technisch von ihren Angestellten erwarten.

- **Eigene Hemmschwellen lassen sich verringern**, wenn du dir klar machst: Neue technische Tools sind kein unüberwindbarer Berg. Mittlerweile gibt es im Web tolle Seiten, bei denen du dir für eine gewisse Zeit technische Gadgets wie beispielsweise eine VR-Brille ausleihen kannst. Die Kosten sind überschaubar und du kannst nach der Testphase selbst entscheiden, ob du das Gadget zurücksendest, weiter nutzt oder vielleicht sogar erwerben willst.
- **Blocke eine gewisse Zeit pro Monat**, um dich mit neuen Tools vertraut zu machen. Geh das Ganze ruhig spielerisch an: Nimm dir z. B. vor, jeden Monat ein neues Tool kennenzulernen und zu überlegen, ob und wie es den Arbeitsalltag bereichern könnte. Darunter fällt eigenständige Software ebenso wie neue Apps bis hin zu neuen Add-Ins für bereits bestehende Infrastruktur. Neben hilfreichen neuen Tools, die du dadurch entdeckst, erkennst du auch leichter die Kombinationsmöglichkeiten derselben und du wirst immer entspannter, was neue Technik angeht. Du erlebst, dass viele Programme und Apps mittlerweile sehr ähnlich aufgebaut sind und du immer schneller in einen effektiven Arbeitsmodus mit neuen Gadgets kommst.

- **Tools und Programme kritisch zu hinterfragen**, gehört ebenfalls zu den Aufgaben eines digitalen Vorbilds: Nicht du sollst dem Tool dienen, sondern das Tool dir und deinem Team – anderenfalls verzichte lieber darauf. Bei virtuellen Workshops oder virtueller Zusammenarbeit gilt etwa: Weniger ist mehr. Je weniger Tools sie haben, desto mehr werden deine Mitarbeitenden effektiv und effizient jene Tools nutzen, die ihnen zur Verfügung stehen. Daher gilt: Experimentiere mit vielen, arbeite mit wenigen.
- Ein digitales Vorbild zu sein bedeutet auch, die **Hemmschwelle bei den Mitarbeitenden gegenüber technischen Innovationen abzubauen** und jede und jeden in seinem Tempo an Technologie heranzuführen. Alle sollten verstehen, welchen zusätzlichen Wert ihnen das neue Tool bringt: Was ist die Pull-Motivation, die den Mitarbeitenden Nutzen und Relevanz der technischen Neuerung klarmacht? Welche Vereinfachung, welche zeitliche oder finanzielle Ersparnis ergibt sich daraus? Hierauf solltest du eine klare Antwort haben.

EXTRA: DIGITAL LEADER: Mit der Digitalisierung Geld verdienen

Meist lassen sich bei der Einführung technischer Neuerungen zwei Lager erkennen, denen du als Führungskraft Genüge tun solltest: die **digital Zurück-Haltenden** und die **digitalen VordenkerInnen**. Erstere würden lieber an bereits bewährten Technologien festhalten, die sie sich häufig mühsam erarbeitet haben. Für sie bedeuten neue technische Tools meist viel Arbeit und zunächst wenig Ertrag. Die digitalen VordenkerInnen sehen in technischen Neuerungen hingegen immer erstmal einen Mehrwert. Fortschritt wird stets begrüßt und geht mit dem Wunsch nach noch mehr Effizienz oder Einfachheit einher.

Führungskräfte müssen hier den Spagat schaffen, indem sie den **Fokus auf die Individualität und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden** richten: Welche unterstütze ich wie bei der technologischen Transformation? Wer hat welche Hemmnisse und Fallstricke und wer welche Kompetenzen und Ressourcen? Hier hilft es häufig, Personen aus beiden Lagern als digitale Tandems zusammenzuschalten, sodass beide voneinander lernen und das Verständnis auf beiden Seiten wächst, und gleichzeitig den Schulungsbedarf individuell anzupassen. Die einen brauchen eben drei Schulungen, bis es sitzt, und andere nur eine.

Die Führenden bleiben dabei immer ein **pro-aktives digitales Vorbild** – denn Digitalität duldet keine Passivität.

Buchtip: Mitarbeiter führen in der digitalen Ära*



Wie man digitale Effizienz und Menschlichkeit in Zeiten von Homeoffice und New Work verbindet

Taschenbuch: 240 Seiten
Erschienen am: 12. Oktober 2021
Preis: 20,00 €

[Jetzt auf Amazon ansehen](#)

*Dieser Buchtipps enthält Provisions-Links. Wenn du über diese Links einkaufst, erhalten wir eine kleine Provision. Für dich ändert sich der Preis nicht.

- Anzeige -

99 Tipps für den Ruhestand, wenn Ihr Portfolio **500.000 €** erreicht hat.

Erfahren Sie mehr!

GRÜNER FISCHER



Sebastian Pflügler

Sebastian Pflügler ist als Berater, Coach und Speaker international im Einsatz. Der Kommunikationswissenschaftler (M.A.) und Wirtschaftspsychologe (M.A.) unterstützt Profit- und Non-Profit Organisationen dabei, den Anforderungen der neuen Arbeitswelt gewachsen zu sein – sei es durch eine neue Art der Kommunikation (New Era Communication), neue Ansätze in der Führung (New Work Leadership) oder eine gut ausgebildete Stressresistenz (Health @ Work). Sebastian Pflügler lehrt das von ihm entwickelte Konzept der New Era Communication an der LMU München und besitzt weitere Lehraufträge an der Hochschule Fresenius, der Universität Passau sowie der Munich Business School. Er ist DER Ansprechpartner, wenn es um Kommunikation, Führung oder Kollaboration in der neuen Arbeitswelt geht.