

Pressemitteilung

Digitale Führung: Mache ich das richtig?

Essen, 11.05.2020 – Viele Führungskräfte fragen sich derzeit, ob sie im Umgang mit dem Thema Digitale Führung alles richtig machen. Fragen, die den **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** über seine Mitglieder erreichen. Führungsexperte Nils Schmidt, Vorstand des DFK, gibt aus der Beratungspraxis Tipps zur Digitalen Führung.

Aufgrund der derzeitigen Krise findet in vielen Bereichen eine unfreiwillige Digitalisierung statt. Auch Führung ist davon betroffen. Ohne die persönliche Nähe und den direkten Kontakt sehen sich viele Fach- und Führungskräfte neuen Herausforderungen gegenüber. Wenn der persönliche Zugriff auf Mitarbeiter*innen nicht mehr gewährleistet ist, müssen neue Formen der Zusammenarbeit kommen. „Kooperation und Koordination werden“, so sagt DFK-Vorstand Nils Schmidt, „viel stärker an Bedeutung gewinnen. Als Führungskraft muss ich mehr vertrauen und meine Mitarbeiter*innen viel mehr darin unterstützen, ihre Arbeit leisten zu können.“

Aus dem Feedback der Mitglieder und vielen Gesprächen hat der DFK einige konkrete Tipps für die Digitale Führung zusammengetragen.

1. Ausstattung

„So banal es sich anhört“, so Schmidt, „aber wenn mein Team nicht das Grundset an Tools hat, wird eine Zusammenarbeit nicht funktionieren.“ Dabei geht es in der Erfahrung des DFK nicht nur um die Wahl der richtigen Software, etwa Teams, Zoom oder andere. „Oft scheitert es schon daran, dass jemand kein Headset

Ansprechpartner für die Medien

DFK
Ralf T. Krüger
Kommunikation

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201/95971-0
Telefax 0201/95971-29
pressekontakte@dfk.eu

Internet: www.dfk.de

hat und daher nicht konzentriert mitdiskutieren kann.“ Gute Führungskräfte nehmen sich die Zeit und fragen Probleme ab und unterstützen, um auch kleine Mängel abzustellen. „Kleine Probleme werden auf die Dauer zu großen“ weiß Schmidt, „so wie ein kleines Steinchen im Schuh.“

2. Medienkompetenz

Gerade Fach- und Führungskräfte müssen Lücken in ihrem Know-how schnell schließen. „Auch wenn sie ein Tool derzeit noch nicht nutzen, sollten sie grundsätzliche Kenntnisse mit diesem haben. Etwa weil ein Kunde Sie zu einem virtuellen Meeting einlädt und Sie dann genau diesem Tool begegnen“, rät DFK-Vorstand Schmidt. Das bedeutet konkret auch, sich nie auf dem derzeitigen Wissen auszuruhen und Neuerungen im Auge zu behalten.

3. Kommunikation

Offenheit und Transparenz sind der Schlüssel in der Digitalen Führung. „Gerade weil Fach- und Führungskräfte in dieser Situation die Brücke zwischen Mitarbeiter*innen und Unternehmen sind, ist es so wichtig transparent zu bleiben“, sagt Schmidt. „Ihre Art zu kommunizieren entscheidet, ob eine Gerüchteküche entsteht oder nicht.“

4. Regeln und Rituale

Gerade in virtuellen Teams gilt es mehr zu vertrauen und die sprichwörtliche „lange Leine“ einzusetzen. Allerdings bedeutet das nicht, alle Regeln aufzugeben. „Ganz im Gegenteil“, weiß Nils Schmidt, „müssen Sie mehr auf Regeln achten. Gerade wenn man weniger Berührungspunkte hat, sind auch gemeinsame Rituale

wichtig.“ Auf die Einhaltung von Regeln zu achten gewinnt somit an Bedeutung und sollte stärker beachtet werden, als das im „normalen Office“ der Fall wäre. „Ein Zuspätkommen etwa gewinnt bei virtuellen Meetings viel deutlicher an Bedeutung“, sagt Schmidt. Rituale sind, so der Experte, extrem wichtig für das Wir-Gefühl und sollten mit Regeln eng verknüpft werden.

5. Ziele definieren

Die Definition von Zielen gewinnt deutlich an Bedeutung, vor allem, wenn die Kontrolle von Arbeitsleistung schwerer oder fast unmöglich wird. „Die gemeinsame Absprache von Zielen zeigt nicht nur Ihr Vertrauen“, rät Experte Schmidt. „Sie macht auch erst die Bewertung von Arbeit möglich. Nehmen Sie sich daher die Zeit, solche Ziele zu besprechen und zu setzen.“ Gerade erfahrene Arbeitnehmer*innen brauchen dann keine Anweisung, wie sie die Ziele erreichen. Hilfestellung kann man aber immer anbieten.

6. Fehler gelassener nehmen

Auch bei striktester Kontrolle und persönlicher Anwesenheit passieren Fehler. Sie sind unvermeidlich, auch in Zeiten der Krise und der virtuellen Teams. „Verändern Sie Ihre Sichtweise auf Fehler“, rät Experte Schmidt. „Nehmen Sie diese als Teil eines Lernprozesses, um das Team stärker zu machen.“ Fehler sollten ohne Schuldzuweisung gemeinsam besprochen werden, um dem Team die Möglichkeit zu geben, Verbesserungen zu entdecken. „In Japan betrachtet man Fehler als Chance zu wachsen“, sagt DFK-Vorstand Schmidt, „diese Mentalität sollte man sich jetzt zu eigen machen. Es ist nicht nur gut fürs Karma. Es schont auch die Nerven.“

Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

www.dfk.eu