

## **„Ein Twitter-Account macht noch keinen Digital Leader“**

### **Die Digitalisierung der Management-Riege**

Hamburg, 21. November 2017. Alles wird digital. Ob Prozesse, Vertriebskanäle oder Geschäftsmodelle: Unternehmen jagen dem Leitbild der Digitalisierung hinterher und vergessen dabei oft, dass der digitale Wandel auch die Erwartungen der eigenen Mitarbeiter beeinflusst und die Führungsetage vor neue Herausforderungen stellt. Denn ein neues Buzzword erhält Einzug in das Digitalisierungs-Handbuch deutscher Unternehmen: Der „Digital Leader“. Dr. Ole Mensching ist Gründer und Geschäftsführer der Headhunting-Agentur CareerTeam und weiß, was digitale Führungskräfte an Fähigkeiten aufweisen müssen, um diesem Terminus gerecht zu werden, warum besonders Millennials zukünftig eine bedeutendere Rolle bekommen und wo in deutschen Unternehmen noch Entwicklungspotenzial besteht.

Unternehmen wollen rationalisieren, bessermachen, digital werden. Dass die Digitalisierung, aber nicht nur die Geschäftsstrategie und IT-Neuerungen betrifft, beweist jetzt die immer häufiger auftretende Frage nach den „Digital Leadern“ der deutschen Wirtschaft. Doch was kann man darunter verstehen? „Digitale Führungskräfte sind Menschen mit starken Persönlichkeiten, die Technologie-Experten sind und nicht nur passive Konsumenten. Sie müssen in der Lage sein, neue digitale Lösungen für eine bessere Zukunft zu schaffen“, sagt Ole Mensching, der sich mit seiner Personalberatung tagtäglich den neuen Herausforderungen der Digitalisierung stellt. „Ein Digital Leader muss innovativ, entschlossen und sozial hoch kompetent sein. Denn Mitarbeiter erwarten Vorgesetzte, die sich trauen, Neues und damit Veränderung auf allen Ebenen anzuschieben und zuzulassen, um neue Wege gehen zu können.“ Das klingt jedoch simpler als es ist. „Wenn der Chef jedoch meint, ein Macbook sei nur ein Statussymbol ohne Nutzwert und Twitter nur eine Plattform zum Daddeln, dann prallen Welten aufeinander.“

#### **Technologie und Mensch: Die Mischung macht's!**

Denn um ein Digital Leader zu werden, müsse man nicht nur technisch versiert sein, so Mensching. „Es reicht nicht, sich einen Twitter-Account einzurichten, um ‚digital‘ zu sein. Es geht auch darum, eine agile Organisation zu schaffen, die erkennen kann, welche Art von Veränderung wichtig ist, und schnell auf die wettbewerbsfähigste Lösung zu reagieren. In all dem ist das menschliche Element, das mit dem Verstehen von Maschinen und digitalen Prozessen zu tun hat, die Komponente, die alles zusammenhält.“ So sei beispielsweise auch im Recruiting das persönliche Gespräch niemals durch Roboter oder künstliche Intelligenz vollständig ersetzbar. Viele Prozesse können zwar automatisiert und digitalisiert werden, doch im Wesentlichen läge die richtige Mischung in einer ausgewogenen Kombination von Technologie und Mensch.

#### **Personalauswahl und das Zauberwort „Unternehmenskultur“ in Zeiten des digitalen Wandels**

Doch besonders in Zeiten des Fachkräftemangels stellt sich die Frage für Unternehmen nach geeignetem Personal. „Um den digitalen Wandel zu beschleunigen, sollten mehr Millennials Führungsverantwortung bekommen“, meint Mensching. Die Vertreter der Generation Y, also jeder, der zwischen 1980-1995 geboren wurde, würden Veränderungen deutlich stärker vorantreiben und die nötigen Skills mitbringen, so Mensching. Das läge hauptsächlich daran, dass sie mit den neuesten Technologien aufgewachsen sind und sie nicht im Laufe ihres Lebens neu erlernen müssen. Das belegt auch die SAP-Studie "Leadership 2020". Derzeit hinkt Europa dabei jedoch im globalen Vergleich hinterher. Denn digitale Talente sind heiß begehrt und sie können sich den Arbeitgeber aussuchen. Und so kommt es, dass mancher aufwändig rekrutierte Nachwuchsmanager schon nach kurzer Zeit wieder kündigt. Ausschlaggebend ist dafür oft die Unternehmenskultur.

„Das Neue am Digital Leadership ist, dass die hohe Veränderungsdynamik uns häufig kaum Zeit zum Luftholen lässt. Sie ist getrieben von der rasanten Entwicklung unserer digitalen Werkzeuge (wie zum Beispiel selbstlernende Algorithmen und Roboter)“, sagt Mensching. „Wenn Unternehmen sich diesem Druck ausliefern ohne gefestigte Unternehmenswerte entwickelt zu haben, werden sie möglicherweise in Zukunft von den Produktionsmitteln überrollt.“ Denn eine angenehme Unternehmenskultur und ein fortschrittlicher Führungsstil sorgen für eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit. „Unternehmen, die ihren Weg in die Digitalisierung eingeschlagen haben, müssen also auch die notwendigen Veränderungen in ihrer Unternehmenskultur vornehmen“, weiß Mensching. „Dazu braucht es einen Digital Leader, der die nötigen Kompetenzen hat, die strategische Ausrichtung des Unternehmens verbindlich festzulegen und den funktionsübergreifenden Wandel hin zum vollständig digitalen Unternehmen zu vollziehen.“

## **Nur wer umdenkt, bleibt wettbewerbsfähig**

Der digitale Wandel ist längst allgegenwärtig für deutsche Unternehmen. Um jedoch wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen stärker umdenken und insbesondere die Führungsetage zu digitalen Führungskräften weiterbilden und auch Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Fortbildungen zu besuchen und Unternehmenswerte mitzugestalten, so Mensching. „Manager müssen den digitalen Wandel noch stärker vorantreiben, um den Anschluss nicht zu verlieren“, sagt Mensching. „Dafür sollten sie unbedingt ihr eigenes Wissen auf diesem Gebiet verbessern und auch mehr digitales Know-how in der Belegschaft aufbauen.“ Dabei reiche es nicht, technisches Interesse zu besitzen, sondern Führungspersönlichkeiten benötigen einen Rundumblick, mit dem auch die Unternehmenswerte nicht aus den Augen verloren werden dürfen. Bei der Personalauswahl und der Besetzung von Führungspositionen, ist die Generation Y als wichtiger Hebel für den erfolgreichen Wandel nicht wegzudenken.

## **Über CareerTeam GmbH**

CareerTeam ist die Personalberatung im digitalen Zeitalter. Ihr Netzwerk, ihr Fokus und ihre Expertise liegen in der digitalen Welt. Mit einem Team von mehr als 75 Mitarbeitern und Standorten in Hamburg, Berlin, den Niederlanden und Zürich unterstützt CareerTeam ihre Mandanten seit mehr als fünf Jahren bei der Besetzung von vakanten Managementpositionen im digitalen Umfeld.

Neben der klassischen Executive Search für globale Konzerne, mittelständische Firmen sowie inhabergeführte Familienunternehmen, baut CareerTeam im Zuge der digitalen Transformation auch ganze digitale Abteilungen auf. Der Fokus liegt im „Perfect-Fit“ für Bewerber und Unternehmen: Menschen und Jobs zusammenbringen, die wirklich zueinander passen.

Weitere Informationen, Pressemitteilungen sowie Downloads finden Sie unter [www.careerteam.de](http://www.careerteam.de).

## **Pressekontakt:**

Jana Schmidt  
Senior PR Manager  
CAREERTEAM GmbH  
Am Sandtorkai 48  
20457 Hamburg

E-Mail: [presse@careerteam.de](mailto:presse@careerteam.de)  
Telefon: +49 (0) 40 211 076 217  
Mobil: +49 (0) 152 539 570 79