

Mehr Digitalisierung, mehr Empathie

Peter Rausch über neue Aufgaben von Führungskräften, Future Skills und digitales Lernen

Seit mehr als 40 Jahren bilden Sie an Ihrer Akademie Führungskräfte aus. Welche Kompetenzen sollte eine Person in Zeiten der Digitalisierung mitbringen, die Verantwortung im Unternehmen trägt?

Zunächst müssen sich Unternehmen mit ihrer Zukunft und ihrem Umfeld auseinandersetzen. Diese Erkenntnisse fließen in die Geschäftsstrategie ein. Die wiederum wird meist in mehrere, unterschiedliche Geschäftsmodelle operationalisiert. Anschließend ist für jedes Geschäftsmodell abzuleiten, welche vorhandenen und zukünftigen Rollen und Kompetenzen erforderlich sind. Rollen, die Führungspersonen künftig einnehmen müssen, sind unter anderem die des Moderators, Mentors, Koordinators, Produzenten, Regisseurs, Innovators, Vermittlers und Talentmagneten. Die dafür unabdingbaren Kompetenzen sind Unternehmertum, Verantwortungsgefühl, Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit, Delegationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Resilienz,

Remote Leadership sowie digitale Kompetenz.

In welcher Weise haben Sie Ihre Bildungsprogramme an diese Future Skills angepasst?

Viele der genannten Kompetenzen sind bereits in die Programme der ADG eingeflossen, angefangen von der Modellierung neuer Geschäftsmodelle bis hin zur Initiierung und Steuerung von Veränderungsprozessen. Wir bieten Qualifizierungsprogramme an, wie Systemische/r OrganisationsentwicklerIn und -Coach oder Diplomierte/r DigitalisierungsmanagerIn ADG, in denen genau diese Future Skills vermittelt werden.

Wie hat die Digitalisierung das Lernen an der Akademie Deutscher Genossenschaften verändert?

Wir haben in der ersten Phase der Pandemie sehr schnell einen hohen Digitalisierungsgrad erreicht. So sind



PETER RAUSCH
Mitglied des
Vorstands,
Akademie Deutscher
Genossenschaften

wir heute in der Lage, jederzeit synchrones und asynchrones digitales Lernen anzubieten. Dazu haben wir modulare Programme entwickelt. Wir gehen damit auf den Wunsch der Teilnehmenden ein, selbst zu entscheiden, wann sie lernen möchten. Gleichzeitig können die Module inhaltlich flexibel ganz nach dem aktuellen Bedarf gebucht werden. Ähnliche Freiheiten

bieten unsere hybriden Formate: Der Teilnehmer entscheidet nach seinem Terminplan, ob er sich remote zuschaltet oder sich auf dem Campus Schloss Montabaur vernetzen und austauschen möchte.

New Work ist ein großer Trend. Wie stark wird er von Unternehmern schon umgesetzt?

Wenn wir auf unsere Kunden schauen, dann beschäftigen sich schon viele damit. Das ist grundsätzlich positiv. Gleichwohl fehlt häufig der

ganzheitlich integrierte Ansatz und die Aktivitäten passen nicht zueinander. Mal wird eine Etage zum Co-Working-Space ausgebaut, mal eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten umgesetzt. Nach unserer Erfahrung entfaltet Neues Arbeiten vollumfänglich sein Potenzial, wenn alle Themen integriert und interdisziplinär umgesetzt werden.

Ihre Einschätzung: Wie sieht die Arbeitswelt in fünf Jahren aus?

Im Best Case wird das Arbeitsumfeld deutlich digitaler sein und der Umgang miteinander empathischer. Das ist vielleicht auf den ersten Blick ein Widerspruch. Aber bei all der Digitalisierung muss Führung vor allem eins leisten: Den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.

Jetzt
informieren!

