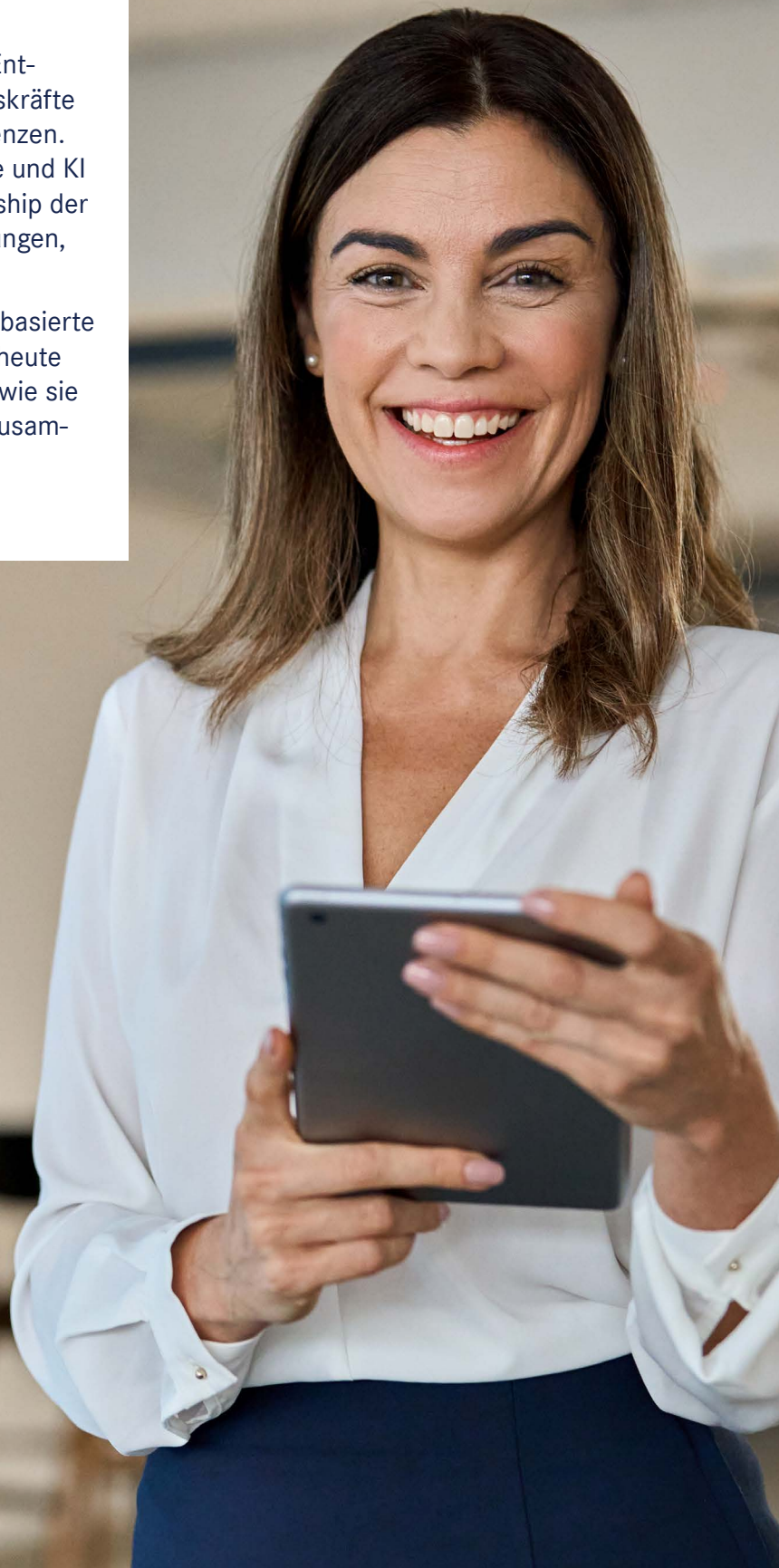


Orientierung für Entscheider in einer datengetriebenen Organisation

Sehr geehrte*r Leser*in,

Daten prägen heute nahezu jede geschäftliche Entscheidung – doch die Anforderungen an Führungskräfte haben sich schneller verändert als ihre Kompetenzen. Während Unternehmen massiv in Daten, Systeme und KI investieren, zeigen aktuelle Studien, dass Leadership der zentrale Engpass für dateninformierte Entscheidungen, Priorisierung und Governance bleibt.

Dieses Whitepaper bietet eine kompakte, evidenzbasierte Orientierung: Welche Data Skills Führungskräfte heute benötigen, welche Verantwortung sie tragen und wie sie wirkungsvoll mit Data-, IT- und KI-Schnittstellen zusammenarbeiten.



Die digitale Transformation hat die Rolle von Daten in Organisationen neu definiert. Daten sind nicht mehr ein operatives Nebenprodukt, sondern ein strategisches Gut, das Geschäftsmodelle, Kundeninteraktion, Innovation und Transformation maßgeblich beeinflusst. Dennoch zeigt der Global Leadership Forecast 2025 von DDI, dass viele Organisationen nicht an fehlender Technologie scheitern – sondern daran, dass Führungskräfte die strategische Bedeutung von Daten zwar erkennen, aber noch nicht systematisch in ihren Führungsalltag integrieren. Die Wechselwirkung zwischen menschlicher Führung, strategischer Orientierung und dateninformierter Entscheidung wird zum zentralen Erfolgsfaktor moderner Unternehmen.

Der Deloitte Leadership Survey 2025 bestätigt dies: Führungskräfte sehen datengestützte Entscheidungsfähigkeit, klare Governance und die Fähigkeit, zwischen Business, IT und Data Science zu vermitteln, als essenzielle Zukunftskompetenzen. Gleichzeitig fühlen sich viele von ihnen unzureichend vorbereitet, um Datenqualität einzuschätzen, Risiken zu bewerten oder datenbasierte Empfehlungen kritisch zu hinterfragen.

Der Future Skills Report 2025 liefert einen zusätzlichen Praxisblick: In mehr als 4.000 analysierten Führungs-Stellenanzeigen dominieren operative Datenanforderungen – strategische Data Skills hingegen werden kaum benannt. Das zeigt eine strukturelle Blindstelle in vielen Organisationen: Der Markt fordert, was kurzfristig machbar erscheint, vernachlässigt aber jene Kompetenzen, die langfristig Transformation ermöglichen.

Was Führung heute über Daten wissen muss

Führung in datengetriebenen Organisationen bedeutet nicht, selbst zu programmieren oder Modelle zu bauen. Es bedeutet, die Auswirkungen von Daten und KI auf Geschäftsmodelle, Entscheidungen und Risiken zu verstehen. Die DDI-Daten zeigen, dass die erfolgreichsten Führungskräfte jene sind, die Daten als strategisches Asset begreifen – und die verstehen, wie datenbasierte Evidenz die Qualität ihrer Entscheidungen verbessert.

Dabei geht es um grundlegende Einsichten:

- wie Daten entstehen und welche Verzerrungen sie enthalten können,
- wie Informationen, Insights und Entscheidungen sich voneinander unterscheiden,
- welche Faktoren Datenqualität beeinflussen (Vollständigkeit, Aktualität, Bias),
- wie KI-Anwendungen Entscheidungsräume erweitern – aber auch neue Risiken erzeugen.

Deloitte betont insbesondere den Wandel von „Erfahrungsorientierung“ zu „Evidenzorientierung“. Erfahrung bleibt wertvoll – aber sie muss mit Daten abgeglichen werden. Daten ersetzen Erfahrung nicht, sie erweitern sie.

Die vier zentralen Data Skills für moderne Führungskräfte

1. Strategische Datenkompetenz – Daten als Business-Asset verstehen

DDI zeigt deutlich, dass strategische Orientierung ein Kernmerkmal erfolgreicher Führung im digitalen Wandel ist. Dazu gehört die Fähigkeit,

- den Wert von Daten für Geschäftsziele zu erkennen,
- datenbasierte Use Cases zu identifizieren und zu priorisieren,
- KPIs abzuleiten, die nicht nur Leistung messen, sondern Lernen ermöglichen,
- Entscheidungen auf Grundlage von Evidenz statt Intuition allein zu treffen.

Strategische Data Skills bedeuten, Daten als langfristigen Wert zu führen – nicht als Projekt.

2. Kritisch-analytische Kompetenz – Die richtigen Fragen stellen

Deloitte hebt hervor, dass Führungskräfte nicht selbst analysieren müssen, aber in der Lage sein müssen, die Qualität von Analysen einzuschätzen. Das umfasst:

- Erkennen, ob Daten repräsentativ sind,
- Verstehen, auf welchen Annahmen analytische Modelle beruhen,
- Einschätzen, welche Unsicherheiten oder Risiken bestehen,
- Hinterfragen, ob ein Ergebnis valide genug für die konkrete Entscheidung ist.

In einer datengetriebenen Organisation ist kritisches Denken kein Zusatz – es ist Governance.

3. Kommunikations- und Schnittstellenkompetenz – Übersetzen zwischen Welten

Die größte Herausforderung laut Deloitte: Daten-, IT- und Businessbereiche sprechen oft unterschiedliche Sprachen. Führungskräfte sind deshalb gefordert, als Übersetzer zu agieren.

Das heißt:

- klare Anforderungen an Daten und Analysen formulieren,
- Prioritäten zwischen Teams aushandeln,

- sicherstellen, dass Data Science das Richtige löst – nicht nur das technisch Machbare,
- Teams befähigen, dateninformiert zu arbeiten.

Der DDI-Report zeigt, dass Kommunikation, Vertrauen und Empowerment die zentralen Treiber erfolgreicher Transformationsprozesse sind. Datenkompetenz ist daher immer auch Führungs- und Kulturkompetenz.

4. Verantwortungs- und Governance-Kompetenz – Führung trägt Risiko

Führungskräfte sind verantwortlich für die Qualität der Entscheidungen – nicht für die Technik. Governance ist deshalb kein technisches, sondern ein strategisches Thema.

Laut DDI und Deloitte umfasst Leadership Governance:

- Festlegen von Prinzipien für Transparenz, Fairness und Ethik,
- Schaffen klarer Verantwortlichkeiten („Data Ownership“),
- Sicherstellen, dass Risiken und Bias früh erkannt werden,
- Priorisierung knapper Ressourcen und datengetriebener Projekte.

Der Future Skills Report zeigt, dass viele Organisationen diese Führungsrolle unterschätzen – und Governance zu stark in Richtung IT verlagern. Doch ohne Leadership bleibt Data Governance wirkungslos.

Schnittstellenkompetenz – Wie Führung mit Daten- und Technikteams wirksam arbeitet

Der Wert von Daten entsteht selten im Führungsteam selbst, sondern an den Schnittstellen: zwischen Business, IT, BI und Data Science. Die Studien betonen, dass datengetriebene Organisationen vor allem dort erfolgreich sind, wo diese Schnittstellen reibungsfrei funktionieren.

Typische Situationen, in denen Führung Klarheit geben muss:

- Bewertung analytischer Empfehlungen („Was bedeuten diese Insights wirklich?“),
- Priorisierung von Use Cases und Ressourcen,
- Eskalation bei Datenqualitätsproblemen,
- Übersetzung zwischen geschäftlicher Zielsetzung und technischer Umsetzung.

Führungskräfte brauchen dafür einen stabilen Fragenkatalog, etwa:

- „Welche Daten wurden verwendet – und warum?“

- „Welche Annahmen stecken im Modell?“
- „Wie wirken Unsicherheiten auf die Entscheidung?“
- „Welche Risiken bestehen, wenn wir darauf basieren entscheiden?“

Das ist kein Technikgespräch – sondern Führungsarbeit.

Verantwortung & Governance – der nicht delegierbare Führungsauftrag

Alle drei Studien betonen einen Punkt besonders klar:

Leadership ist der entscheidende Faktor für verantwortungsvolle Datennutzung.

Governance bedeutet für Führung:

- Orientierung geben, bevor Technologie eingesetzt wird,
- sicherstellen, dass Datenqualität und Ethik sichtbar werden,
- Entscheidungen transparent machen,
- Rahmenbedingungen schaffen, damit Daten Teams unterstützen – nicht belasten.

Führungskräfte definieren also das Spielfeld, nicht die Algorithmen.

Ausblick – Warum Data Skills ein Führungshebel sind

Datenkompetenz entwickelt sich zur Grundvoraussetzung moderner Führung – unabhängig von Branche, Größe oder Reifegrad der Organisation. Die Studienlage zeigt: Die Unternehmen, die heute erfolgreich datengetrieben arbeiten, unterscheiden sich nicht durch bessere Technologie, sondern durch bessere Führung.

Das bedeutet:

- Führungskräfte müssen keine Data Scientists werden.
- Sie müssen aber verstehen, wie Daten ihre Entscheidungen verbessern – und wo Risiken entstehen.
- Und sie müssen die Fähigkeit entwickeln, Teams, Schnittstellen und Governance auszurichten.

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu den Themen Führungskompetenz, Kommunikations- und Arbeitstechniken sowie Persönlichkeitsentwicklung. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training](#).

Jetzt individuelles [Angebot anfordern](#).