

Leadership Check: traditionelle vs. digitale Führung

Wie agil führe ich?



	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
	(a)	(b)	(c)	(d)
1 Bei wichtigen Entscheidungen suche ich den Kontakt zu meinen Mitarbeitenden und diskutiere mit ihnen die verschiedenen Möglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Ich probiere gerne neue Arbeitsmodelle aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Meine Mitarbeitenden sollen mit mir Rücksprache halten, bevor sie etwas entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Am wichtigsten ist mir, dass am Ende die Zahlen stimmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Ich möchte meine Mitarbeitenden inspirieren und für diese als Vorbild dienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Es ist mir wichtig, dass meine Mitarbeitenden gefördert werden und Fortschritte machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Mitarbeitende sollen möglichst ihre Aufgaben erledigen, ohne diese zu hinterfragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 In meinem Team soll möglichst wenig Diversität (=Vielfalt) herrschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Ich ziehe es vor, Notizen von Hand zu machen, als ständig ein Tablet bei mir zu tragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Mir ist es nicht wichtig, ob meine Mitarbeitenden zufrieden sind, solange sie ihre Arbeit gut machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Ich versuche, Risiken möglichst zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Ich kalkuliere Risiken genau und gehe sie ein, wenn ich denke, dass es sich lohnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auswertung

Nr.	(a)	(b)	(c)	(d)
1	4	3	2	1
2	4	3	2	1
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	4	3	2	1

Maximalpunktzahl: 48

Nr.	(a)	(b)	(c)	(d)
7	1	2	3	4
8	1	2	3	4
9	1	2	3	4
10	1	2	3	4
11	1	2	3	4
12	4	3	2	1

Ich habe ____ Punkte erreicht!

12-24 Punkte - Traditionalist:



Traditionelle Werte und Hierarchien sind mir wichtig. Ich halte gerne alle Fäden in der Hand und gebe kaum Verantwortung ab. Ich zähle zu den traditionellen Führungspersonen und bis zum digitalen Führen ist es noch ein weiter Weg.

Ein Training, Workshop oder Coaching bei Changetraining wird eine gute Investition sein.

25-36 Punkte – Ambitionierter Leader:



In einigen Punkten führe ich schon agil und digital. In anderen Punkten halte ich noch an den Traditionen fest. Ich bin auf einem guten Weg zur digitalen Führungsperson, muss aber noch an mir arbeiten und weiter Fortschritte machen.

Ich kann die Chance nutzen und mich durch ein unverbindliches Beratungsgespräch oder Coaching zum Change Leader entwickeln.

37-48 Punkte – Digital Leader:



Ich fungiere gerne als Mentor. Flexibilität und an die Situation angepasstes Handeln sind mir wichtig. Ich bin schon im digitalen Zeitalter angekommen und werde als agile Führungsperson wahrgenommen.

Da ich meine Rolle als Digital Leader halten will, sollte ich immer auf dem neusten Stand bleiben. Ein ‚Reality-Check‘ oder ein unverbindliches Beratungsgespräch ist unser Vorschlag.

Quellen:

Basis der Fragen bilden aktuelle Studien und Analysen zu digitalem und agilen Leadership, wie z.B. ZHAW/IAP, SAP, IBM sowie Research des Bundes.