

# AGIL-DIGITALE FÜHRUNG

## DREI FACETTEN



### DIGITALE KOMPETENZ

... betrifft den Einsatz analytischer Verfahren im Bewusstsein des Vorteils faktenorientierter Entscheidungsfindung, der digitalen Netzwerkfähigkeit und Informationsbeschaffung.



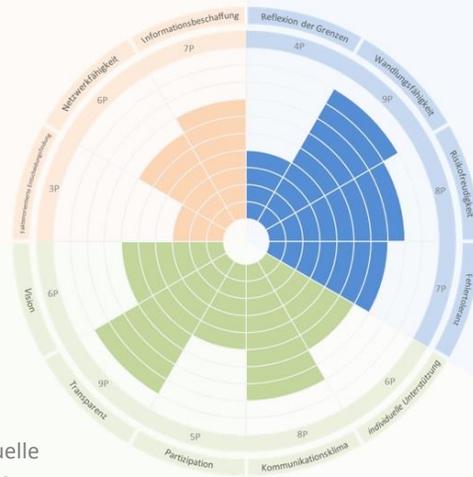
### HALTUNG

... ein agiles Mindset umfasst die Reflektion der persönlichen Grenzen des täglichen Führungshandelns im Rahmen steigender Komplexität und schnellen Wandels, der Einstellung zu Veränderungen sowie dem Umgang mit Risiko und Fehlern.



### EMPOWERMENT

... beschreibt das Führungsverhalten zur Mitarbeiter-Ermächtigung und deren Voraussetzung durch individuelle Unterstützung, Schaffen eines offenen Kommunikationsklimas, partizipatives und transparentes Handeln sowie dem Vermitteln von Visionen und Zielen.

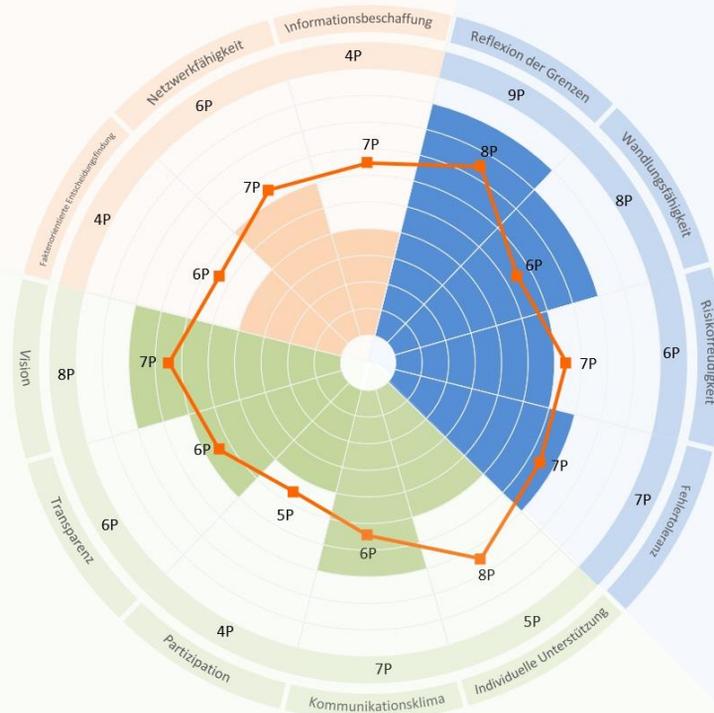


## HINTERGRUND

- Der Fragebogen zur AGIL-DIGITALEN Führung erfasst mehrere Dimensionen erfolgsrelevanter Einstellungen, Führungsverhalten und digitaler Kompetenz.
- Die einzelnen Dimensionen werden von insgesamt 70 randomisierten Items in der Langversion und in der Kurzversion von 36 Items abgebildet.
- Grundlage des Fragebogens sind zwölf Skalen, die Verhaltensanforderungen sowie Einstellungen abbilden, welche als besonders erfolgreich im Zeitalter digitaler Vernetzung, Komplexität und Marktveränderungen gelten.
- Das Instrument wird zur Selbstbeurteilung von Führungskräften eingesetzt. Einzelne Dimensionen sind zur Fremdbeurteilung zweckmäßig nutzbar.
- Das Führungsprofil gibt Aufschluss zu Stärken und Schwächen der Führungskräfte im Kontext des digitalen Wandels. Darüber hinaus unterstützen die Ergebnisse Führungskräfte, Führung im Kontext des digitalen Wandels zu begreifen.



# AGIL-DIGITALE FÜHRUNG MODELL



## DIGITALE KOMPETENZ

### Informationsbeschaffung

Beschreibt das Verhalten und den Einsatz neuer digitaler Möglichkeiten zur Beschaffung von Informationen.

### Netzwerkfähigkeit

Beschreibt Verhalten und den Einsatz neuer digitaler Kommunikationsmittel zur Vernetzung.

### Faktenorientierte Entscheidungsfindung

Beschreibt Verhalten und den Einsatz analytischer Verfahren zur evidenzbasierten Entscheidungsfindung.

## EMPOWERMENT

### Vision

Drückt aus, zu welchem Grad Visionen und Ziele vermittelt werden.

### Transparenz

Erfasst Verhaltensweisen, die zur Durchlässigkeit und Verfügbarkeit von Informationen führen.

### Partizipation

Erfasst Verhaltensweisen von Vorgesetzten zur Beteiligung und Mitsprache wesentlicher Belange.

### Kommunikation

Beschreibt Verhaltensweisen, welche für einen offenen und vertrauensvollen Informationsaustausch sorgen.

### Individuelle Unterstützung

Erfasst Verhaltensweisen individuellen Eingehens sowie die Entwicklung von Stärken und Potenzialen der Mitarbeiter.

## HALTUNG

### Reflexion der Grenzen

Beschreibt die Einsicht begrenzten Wissens und die Haltung, dass die Bewältigung von Komplexität, die Reflexion der eigenen Grenzen sowie das Einfordern von Rückmeldungen erfordert.

### Wandlungsfähigkeit

Drückt die Haltung zu flachen Hierarchien sowie den eigenen Autoritätsanspruch aus.

### Risiko- und Entscheidungsfreudigkeit

Beschreibt den Grad der Entscheidungsfreudigkeit und der damit verbundenen Einstellung zum Risiko.

### Fehlertoleranz

Beschreibt den Umgang mit Fehlern.

