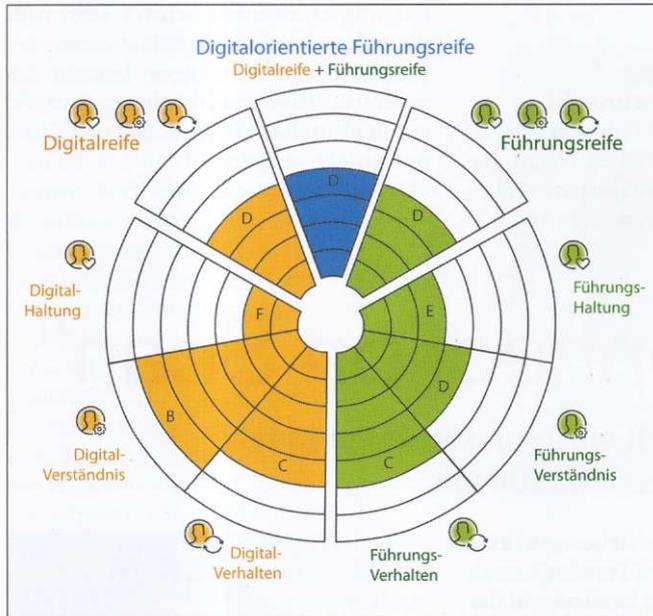


Digital- und Führungsreife testen

Mittels eines neuen Online-Analyseverfahrens können Unternehmen ermitteln, wie fit ihre Führungskräfte bereits im heutigen digitalen Zeitalter agieren.



„Leadership-Index for Digital Transformation“:
Grafische Auswertung.

GRAFIK:IFIDZ



Barbara Liebermeister, Leiterin des Instituts für Führungskultur im digitalen Zeitalter. FOTO: IFIDZ

„Leadership-Index for Digital Transformation“ (LEADT) heißt ein neues Analyseverfahren, das das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) aus Frankfurt a.M. entwickelt hat. Hiermit können Unternehmen herausfinden, inwieweit ihre Führungskräfte über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, die sie im digitalen Zeitalter zum Führen von Mitarbeitern und Bereichen brauchen. Darauf aufbauend können sie dann entsprechende Maßnahmen konzipieren.

Dieses Analyseverfahren LEADT basiert auf der Meta-Studie „Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter“, die das Institut vor zwei Jahren erstellt hat. Für die Studie wertete das Institut 30 im Zeitraum 2012 bis 2016 erschienene Studien zum Themenkomplex aus. Anhand der Ergebnisse erstellte es ein Kompetenz-Ranking und ordnete die einzelnen Kompetenzen den beiden Parametern „Führungsreife“ und „Digitalreife“ zu, die laut IFIDZ-Verständnis zusammen die „digitalorientierte Führungsreife“ bilden. Die Ausprägung dieser Kompetenzen wird laut Aussagen der Leiterin des IFIDZ, Barbara Liebermeister, bei dem LEADT-Online-Test ermittelt, so dass sich auch Soll-Ist-Abweichungen, also Lern- und Entwicklungsfelder, zeigen.

Professionelle Test-Auswertung

Betreffs der einzelnen Kompetenzen werden im LEADT jeweils zwischen den drei Ebenen „Haltung“ („Ich denke“), „Verständnis“ („Ich weiß“) und „Verhalten“ („Ich handle“) unterschieden, die über das konkrete Tun und Wirken einer Führungskraft entscheiden. Deshalb zeichnen die Analyse-Ergebnisse laut Liebermeister ein sehr differenziertes Bild der jeweiligen Führungskraft. Die Resultate werden den Führungskräften unter anderem mittels einer Grafik vermittelt. Diese gibt der Führungskraft einen schnellen Überblick darüber, wie ausgeprägt ihre Führungsreife und ihre Digitalreife - bezogen auf die drei Ebenen „Haltung“, „Verständnis“ und „Verhalten“ - bereits sind und in welchen Bereichen bei ihr evtl. noch Lern-/Entwicklungsfelder bestehen. Vertiefend ausgeführt und erläutert werden die in der Grafik zusammengeführten separaten Ergebnisse in einer textlichen Ergebnis-Darstellung, die sich ebenfalls auf die drei erfassten Ebenen sowie auf die im Kompetenz-Ranking definierten Kompetenzen einer digitalorientierten Führungskraft bezieht.

Analyse-Tool für die Personalauswahl

Grundlage des Online-Tests sind 106 Aussagen, die auf einer Skala von 1 (zutreffend) bis 6 (trifft gar nicht zu) zu beantworten sind. Manager können ihn in 30 Minuten bearbeiten; danach wird ihnen das Ergebnis angezeigt. Dabei kann die Kompetenz-Auswertung den Erfordernissen der jeweiligen Organisation und Funktion angepasst werden. Der Einsatz des Analyseverfahrens empfiehlt sich laut Patrick Merke, der das Analyse-Tool mitentwickelt hat, für Selbst- oder Team-Reflektionszwecke im Rahmen von Maßnahmen zur Personal- und Führungskräfte-Entwicklung. Darüber hinaus kann es, so das Mitglied der Geschäftsleitung des IFIDZ, für die Personalauswahl und zur Personal-Einsatzplanung genutzt werden.

Informationen: www.ifidz.de