

New & agile Leadership – Gap Analysis

1. Transformation und Agilität

- a. Flache Hierarchien, Kunden-Einbindung, Schaffung von kreativen Räumen
- b. New Work – Flexibilität in der Gestaltung von Arbeitszeit und -platz
- c. Die Führungskraft schafft Rahmen und Struktur, räumt Stolpersteine aus dem Weg und treibt mutig Entscheidungen voran.

2. Organisation als Community

- a. Die Führungskraft unterstützt das Team, Visionen, Ziele und Innovationen gemeinsam auf Augenhöhe zu entwickeln.
- b. Der transformational, agile Leader denkt systemisch und bindet interne/externe Kunden in die Kommunikation bzw. Feedbackschleifen ein.
- c. Die Führungskraft lebt mit den eigenen Peers eine Kultur von Sponsorship & Vertrauen, verhindern von Silodenken.

3. Offenheit und Vertrauen

- a. Informationen und Aufgaben werden transparent, offen, zeitnah aufgeteilt, kommuniziert und umgesetzt.
- b. Es herrscht die Haltung: jeder gibt sein bestes und fragt um Unterstützung
- c. Interkulturelle (Gender, Demografie, Nationalität, Religion) Unterschiede werden wertgeschätzt und respektvoll zur Vielfalt im Team gefördert.

4. Das beste Wissen einsetzen – Kreativität fördern

- a. Führungskräfte befähigen ihre Mitarbeiter, bei jeder Handlung und bei allen Prozessen auf dem aktuellen Wissensstand zu sein bzw. darauf zugreifen zu können.
- b. Durch den Team-Austausch ergeben sich neue Sichtweisen, zündende Ideen.

- c. Diversity bringt die besten Ergebnisse, gut gemanagt, gesteuert und in einem kreativen Arbeitsrahmen
- d. Assoziatives Lernen wird unterstützt, eine lernende Organisation wird entwickelt, Innovationen ermöglicht.

5. Mitarbeiter entwickeln

- a. Mitarbeiter werden zu einem selbstgesteuerten, lebenslangen Lernen angeleitet, erhalten die entsprechenden Angebote und werden mit den richtigen Instrumenten versorgt (Job Sharing, Mentoring, Einsatz beim Kunden, Kontakt mit Start-ups, Weiterbildung on- bzw. off-the-job).
- b. Abgleich der bestehenden Kompetenzen und Fähigkeiten.
- c. Ausrichtung auf den Zukunftsaufgaben, wohin geht die Entwicklung, Benchmark, Zusammenarbeit mit Universitäten, Fachhochschulen, im In- und Ausland.
- d. Mitarbeiter werden in Entscheidungen und Projekte aktiv eingebunden, Fähigkeiten über die Job Deskription hinaus werden beobachtet.

6. Vorbild sein

- a. Vorleben des neuen Mind- und Skill-Sets, der partnerschaftlichen Haltung, z.B. als Gastgeber-Mentor.
- b. Spaß am Erwerb von neuem Wissen sowie intensives Teilen von Know-How, Kommunikation auf Augenhöhe.
- c. Wissen ist Macht war gestern – assoziatives Lernen ist die Zukunft.
- d. Mutige und bottom-up bzw. 360° Führung.
- e. Selbstreflexion und Lust auf Neues.

7. Transparenz

- a. Leader sorgen dafür, dass Verantwortlichkeiten,

Rollen und Aufgaben möglichst transparent sind

b. Leader managen virtuelle Teams über die verschiedenen Kanäle und erreichen ebenso Transparenz, Commitment und Verantwortlichkeiten für die Aufgaben.

c. Leader sind in der Entscheidungsfindung transparent und schaffen eine Vertrauenskultur, in der aus Fehlern gelernt wird, Transparenz über Leistungen, Fähigkeiten und Kompetenzen überwiegt.

8. Leading out loud/working out loud

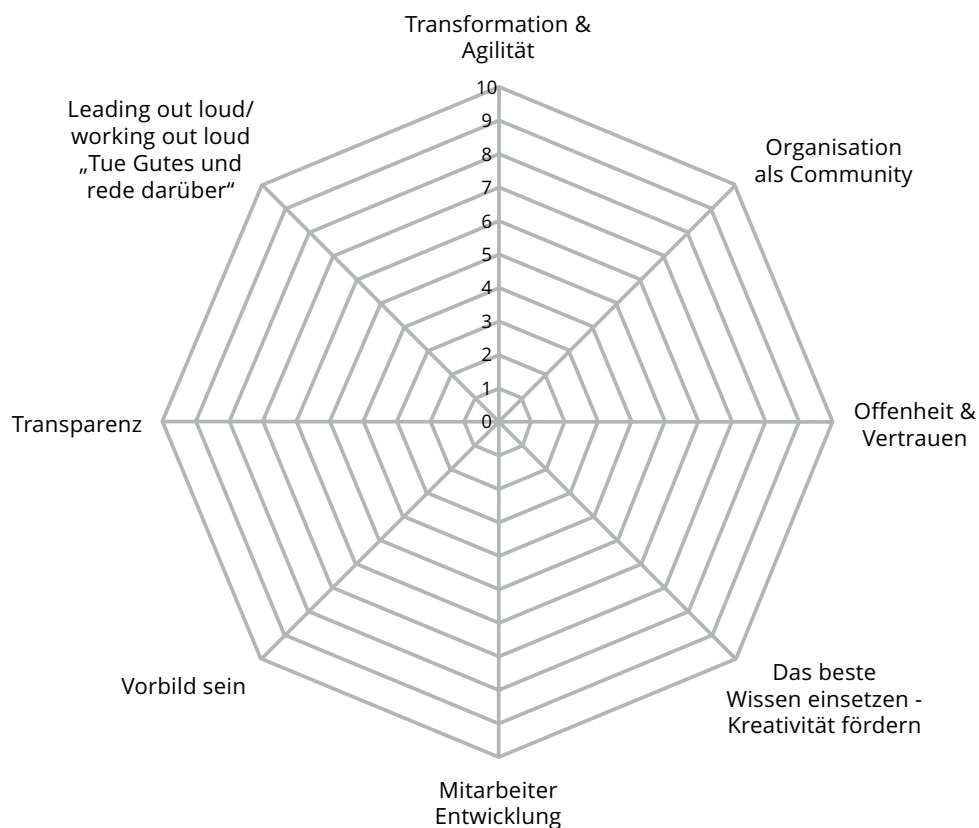
a. Leader machen eigene Aufgaben und Ergebnisse transparent, sowohl online wie offline. Tue Gutes und rede darüber!

b. Sie teilen ihr Wissen, ihre Entscheidungen und schaffen zu jeder Zeit für Sichtbarkeit/Visualisierung.

c. Führungskräfte fordern Feedback ein und geben Feedback.

d. Sie sind transparent in Evaluierungs- und Beurteilungskriterien.

e. Leader sind sichtbar, anwesend und aktiv. In daily meetings, moderieren sie diese und sorgen für faire Partizipation und Aufgaben-Übernahme.



In Anlehnung an Simon Dückert "Leitbild der digitalen Führungskraft", in Digital Leadership, Hrsg. T. Petry, Haufe, 1. Auflage 2016, S. 155 ff.