

# Mitarbeiter führen in der digitalen Ära

---

## Sind Sie ein Future Fit Leader?



Dieser Fragebogen ist ein einfaches Diagnose-Instrument, das Ihnen bei der Einschätzung helfen soll, wie gut Sie bereits als Future Fit Leader aufgestellt sind.

Geben Sie mit Hilfe dieser Skala an, wie weit die jeweiligen Aussagen auf Sie zutreffen. Es ist wichtig, dass Sie die Aussagen ehrlich beurteilen, ohne dabei zu lange über die Antwort nachzudenken.

**1 Punkt = für eine schwache Zustimmung, trifft eher weniger, selten, schwach zu**

**2 Punkte = für eine mittlere Zustimmung, trifft manchmal zu**

**3 Punkte = für eine starke Zustimmung, trifft gewöhnlich zu**

Nr.	Aussage	1	2	3
1.	Ich mache selten Überstunden.			
2.	Ich kann mit den unterschiedlichen Wünschen meiner Mitarbeiter:innen gut umgehen.			
3.	Ob ein(e) Mitarbeiter:in im Büro oder im Home-Office arbeitet ist für mich nicht wichtig.			
4.	Ich beschäftige mich häufig mit neuen technischen Trends und überlege was diese für mich, mein Team und mein Unternehmen bedeuten.			
5.	Ich kann mir gut vorstellen in Zukunft dauerhaft zwischen der Rolle als Mitarbeiter:in und Führungskraft zu wechseln.			
6.	Ich fühle mich selten gestresst oder gehetzt.			
7.	Ich stimme der Aussage zu: „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist schlechter!“.			
8.	Ich kann gut mit Dilemma-Situationen umgehen, die aufgrund unterschiedlicher Wünsche von Mitarbeiter:innen oder organisationsinternen sowie externen Stakeholdern entstehen.			
9.	Ich schaffe es auch in einer virtuellen und hybriden Welt eine tiefe Verbindung zu meinen Mitarbeiter:innen zu halten.			
10.	Ich stimme der Aussage zu: „Gute Führung setzt am Individuum an!“.			
11.	Entscheidungen, die ich einmal getroffen habe, kann ich lange beibehalten.			
12.	Die Einführung digitaler Tools funktioniert bei mir und meinem Team reibungslos und führt zur Effizienzsteigerung.			

Übertragen Sie die oben vergebenen Punkte nun in das jeweilige Kompetenzfeld. Also wenn Sie bei der Aussage 1 drei Punkte vergeben haben, dann tragen Sie diese drei Punkte in das Kompetenzfeld „Umgang mit Beschleunigung“ ein. Zu jedem Kompetenzfeld gehören jeweils drei Aussagen. So können Sie maximal 12 und minimal 3 Punkte pro Kompetenzfeld erreichen.

Kompetenzfeld 1		Kompetenzfeld 2		Kompetenzfeld 3		Kompetenzfeld 4	
Umgang mit Beschleunigung	Pkt	Umgang mit Individualisierung	Pkt	Umgang mit Reichweiten- und Einflussminimierung	Pkt	Umgang mit Digitalität	Pkt
Aussage 1:		Aussage 2:		Aussage 3:		Aussage 4:	
Aussage 6:		Aussage 8:		Aussage 5:		Aussage 9:	
Aussage 11:		Aussage 10:		Aussage 7:		Aussage 12:	
Summe:		Summe:		Summe:		Summe:	

### Deutung der Ergebnisse:

Ein Ergebnis von 8 bis 9 Punkten ist ein wahrscheinlicher Hinweis darauf, dass Sie in diesem Kompetenzfeld bereits gut aufgestellt sind.

Ein Ergebnis von 6 bis 7 Punkten zeigt an, dass Sie in diesem Kompetenzfeld noch Entwicklungspotenzial besitzen.

Ein Ergebnis von 3-5 Punkten weist wahrscheinlich darauf hin, dass in diesem Kompetenzfeld Handlungsbedarf besteht.

## **Details zu den Kompetenzfeldern:**

### **Umgang mit Beschleunigung:**

Wenn Sie hier eine geringe Punktzahl erzielen, kommen Sie wahrscheinlich nicht so gut damit zurecht aufgrund des zunehmenden Wettbewerbsdrucks häufiger Entscheidungen treffen zu müssen. Diese Entscheidungen treffen Sie manchmal etwas kurzsichtig, sodass Sie diese schneller wieder revidieren müssen. Insgesamt können Sie mit der heutigen Flut an Reizen und Daten weniger gut umgehen, empfinden häufiger Stress oder das Gefühl innerer Gehezttheit.

### **Umgang mit Individualisierung:**

Wenn Sie hier eine geringe Punktzahl erzielen, fällt es Ihnen wahrscheinlich schwer mit den individuellen Ansprüchen Ihrer Mitarbeiter:innen und dem vermehrten Freiheitsstreben derselben zurechtzukommen. Lösungen, die Sie anstreben, können beliebig wirken und Ihr Verhalten ist für Ihre Mitarbeiter:innen so schwer nachzuvollziehen. Durch die individuellen Ansprüche Ihrer Mitarbeiter:innen sowie verschiedener Stakeholder innerhalb und außerhalb Ihrer Organisation finden Sie sich auch immer häufiger in Dilemma-Situationen wieder. Das dauerhafte Zwickmühlenmanagement fällt Ihnen jedoch schwer.

### **Umgang mit Reichweiten- und Einflussminimierung:**

Wenn Sie hier eine geringe Punktzahl erzielen, dann ist womöglich Vertrauen nicht Ihre Stärken. Sie können sich schwer damit abfinden, dass durch die Verlagerung der Arbeit ins Home-Office oder auch durch neue Organisationsformen wie Holocracy Ihr Einfluss- und Wirkungsbereich immer geringer wird. „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist schlechter“, lautet die Devise eines Future Fit Leaders. Bei Ihnen ist der Satz womöglich genau umgedreht, was auch Ihre Mitarbeiter:innen durch Ihr Micro Management zu spüren bekommen.

### **Umgang mit Digitalität:**

Wenn Sie hier eine geringe Punktzahl erzielen, dann fällt es Ihnen womöglich schwer dauerhaft am Puls der Zeit zu bleiben und neue Technologien in ihren Führungsalltag einzubauen, wo dies sinnvoll ist. Ihre Mitarbeiter:innen würden Sie wahrscheinlich nicht als digitales Vorbild bezeichnen. Digitalität verstehen Sie vor allem unter dem Aspekt der Effizienzsteigerung und es fällt Ihnen deswegen nicht wirklich leicht auch in virtuellen und hybriden Settings eine Gefühl zwischenmenschlicher Nähe herzustellen.

**Abschließende Reflexionen:**

Halten Sie nun nochmal kurz inne und fragen Sie mit Blick auf alle Veränderungen:

Welche dieser Veränderungen betrifft Sie besonders?

Wie wollen Sie in Zukunft damit umgehen?

Wo sind Sie gemäß dem Test aus ihrer Sicht bereits gut aufgestellt und wo ist noch Luft nach oben?

Was könnte noch verbessert werden in Ihrem Umgang mit sich selbst, einzelnen Mitarbeitern oder Ihrem Team?

Gestalten Sie die Veränderung aktiv zum größtmöglichen Wohle aller.

Gerne unterstütze ich Sie herbei im Rahmen eines Workshops, eines Einzelcoachings oder einer Keynote zum Thema „Future Fit Leadership“. Senden Sie mir direkt eine E-Mail an [mail@sebastian-pfluegler.com](mailto:mail@sebastian-pfluegler.com)