



Competency Online: Fünf Leadership Kompetenzen die jede Führungskraft im agilen Kontext benötigt

Die Veränderung von einer hierarchischen zu einer agilen Struktur macht auch vor den Führungskräftestellen nicht halt.

Auf der einen Seite droht eine Abwertung der Führungsstellen, da viele Anforderungen der Führung in Scrum systemimmanent sind. Auf der anderen Seite benötigt aber jede Organisation Führungskräfte die Strategien vordenken, Orientierung geben, für die Teams die benötigten Netzwerke zur Verfügung stellen und digitales Denken fördern.

HR Online Manager bietet mit Competency Online eine der größten Competency Plattformen an, die mit mehr als 500 Competency-Ausprägungen exakt definieren, welche Fähigkeiten und Verhaltensweisen auf fast allen Stellen und Hierarchieebenen notwendig sind.

Im agilen Kontext sind dabei fünf Aspekte von besonderer Bedeutung:

- 1) **Leadership Competencies im Kontext „Operationales Netzwerken“**
- 2) **Leadership Competencies im Kontext „Persönliches Netzwerken“**
- 3) **Leadership Competencies im Kontext „Strategisches Netzwerken“**
- 4) **Leadership Competencies im Kontext "Digital Leadership"**
- 5) **Leadership Competencies im Kontext "Agilität"**

Wir haben dies zum Anlass genommen diese vier Competencies zu operationalisieren und auszugestalten. Alle Ausführungen dazu finden Sie online auch unter **Competency Online**. Der Katalog an Führungs-Competencies umfasst aktuell folgende 15 Modelle:

- 1) Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Charismatic Leadership")
- 2) Leadership Competencies (angelehnt an Harvard Business Review)
- 3) Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Digital Leadership")
- 4) Leadership Competencies (angelehnt an das Modell der „komplementären Führungstheorie“)
- 5) Leadership Competencies (angelehnt an Psychologytoday)
- 6) Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Leadership-Networking")
- 7) Leadership Competencies (abgeleitet aus versch. Baumgartner & Partner-Mitarbeiterbefragungen)
- 8) Leadership Competencies (angelehnt an Yuki)
- 9) Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "Talent-Management")
- 10) Leadership Competencies (angelehnt an "Path-Goal-Theory")
- 11) Leadership Competencies (angelehnt an Zenger)
- 12) Leadership Competencies (angelehnt an Servant Leadership-Modell)
- 13) Leadership Competencies (angelehnt an das Modell der transformationalen Führung)
- 14) Leadership Competencies (mit Schwerpunkt "agile Führungskräfte")
- 15) Performance-Leadership-Konzept (angelehnt an das Basismodell von Baumgartner & Partner)

Die fünf vorstehend genannten Leadership-Competencies im agilen Kontext sind wie folgt gestaltet:

1) Leadership Competencies im Kontext „Operationales Netzwerken“

- Die Führungskraft weiß, wie sie zur Aufgabenerfüllung sowie zur Bereitstellung von Ressourcen erfolgreich Netzwerke nutzt
- Die Führungskraft kann schnelle und sichere Entscheidungen durch stabile interne und unternehmensnahe Kontakte herbeiführen
- Die Führungskraft hat enge operative Arbeitsbeziehungen die dazu befähigen auch betrieblich kritische Situationen schnell und erfolgreich zu meistern

2) Leadership Competencies im Kontext „Persönliches Netzwerken“

- Die Führungskraft nutzt Netzwerke konsequent zur persönlichen und beruflichen Entwicklung
- Die Führungskraft kann gezielt Kontakte zusammenführen die außerhalb des eigenen direkten Wirkungskreises (z.B. über Industrie-Grenzen hinweg...) stehen
- Die Führungskraft hat über die Netzwerke belastbare Kontakte zu indirekten Leistungspartnern/Stakeholdern
- Die Führungskraft kann aus den Kontakten konsequent Mehrwert für das eigene Handeln erzielen
- Die Führungskraft beeindruckt durch die Breite an persönlichen Kontakten

3) Leadership Competencies im Kontext „Strategisches Netzwerken“

- Die Führungskraft pflegt Kontakte immer auch unter langfristigen betrieblichen Gesichtspunkten
- Die Führungskraft kann künftige strategische Fragestellungen durch ein Netzwerk wichtiger Kontakte abdecken
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit Netzwerkkontakte insbesondere für zukünftige strategische Fragestellungen gezielt einzusetzen
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit auch auf den ersten Blick nicht relevante Kontakte zu pflegen und auszubauen
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit durch die breiten Kontakte strategische Konzepte (Produkt- und Markteinschätzungen etc.) besser abzusichern als andere Führungskräfte

4) Leadership Competencies im Kontext "Digital Leadership"

- Die Führungskraft hat eine klare „Digital Leader-Strategie“ für das Unternehmen
- Die Führungskraft hat eine klare Rollendefinition als „Digital Leader“
- Die Führungskraft nutzt neue Medien gezielt zur Optimierung von Kommunikation und Zusammenarbeit.
- Die Führungskraft hat eine ausgewiesene Medienkompetenz
- Die Führungskraft nutzt konsequent Social Media und beherrscht die Chancen ohne die Risiken zu vernachlässigen
- Die Führungskraft hat eine hohe Effizienz in der Nutzung von Online-Tools (SEO-Analyse-Tools ...)
- Die Führungskraft gibt den Mitarbeitern eine klare digitale Perspektive
- Die Führungskraft stellt die Organisationseinheit in Zeiten in denen digitale Veränderungen schnell und unerwartet Märkte und Produkte verändern konsequent auf

- Die Führungskraft sorgt für eine Veränderungsbereitschaft im Kontext technologischer und digitaler Themen
- Die Führungskraft befähigt die Mitarbeitenden zur Übernahme von mehr Verantwortung in sich stetig wandelnden Prozessen
- Die Führungskraft hat ein sicheres Gefühl dafür, welche Stakeholder für die Weiterentwicklung des Teams/Unternehmens relevant sind und bindet diese konsequent ein
- Die Führungskraft unterwirft die eigenen Ideen stets kritischen Analysen auch branchenfremder Experten (Disruptions-Check)
- Die Führungskraft erkennt neben den Chancen der Digitalisierung die Risiken bzw. Auswirkungen auf Compliance, Haftung und Risiko-Management bzw. Datensicherheit, IP und Cyber Security
- Die Führungskraft prüft konsequent, welche Assets, welche Prozesse und Betriebsmittel in Zukunft noch benötigt werden, um die digitale Vision zu verwirklichen
- Die Führungskraft sorgt im Team für ein stetiges Lernen und eine konsequente Anpassung an den digitalen Wandel
- Die Führungskraft besitzt ein breites Spektrum an Rollen mit denen die Herausforderungen des digitalen Wandels gemanagt werden können
- Die Führungskraft stellt sicher, dass Kompetenzen konsequent vernetzt werden
- Die Führungskraft stellt eine hohe Transparenz und Verfügbarkeit von Informationen sicher
- Die Führungskraft sorgt für verbindliche Prozesse zum digitalen Lernen

5) Leadership Competencies im Kontext "Agilität"

- Die Führungskraft hat die Fähigkeit auch bei Störungen aufgaben-, situations- und bedingungsübergreifend effektiv zu bleiben (Robustheit/Beständigkeit)
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit, sich von Unglücksfällen, Schäden oder einer destabilisierenden Störung der Umgebung zu erholen oder sich darauf proaktiv einzustellen (Belastbarkeit)
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit, auf eine Veränderung der Umgebung rechtzeitig zu reagieren bzw. Änderungen zu antizipieren (Reaktionsfähigkeit)
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit, stets mehrere Lösungsmöglichkeiten anzubieten und nahtlos von einer zur anderen überzugehen (Flexibilität)
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit neue Dinge zu tun und die Fähigkeit alte Dinge auf eine neue Art und Weise zu tun (Innovationsfähigkeit)
- Die Führungskraft hat die Fähigkeit Arbeitsprozesse flexibel zu ändern und die Organisation auf die Bedürfnisse anzupassen (Anpassungsfähigkeit)

Die vorstehenden Competencies umfassen lediglich fünf aus insgesamt 500 Competency-Beschreibungen. Sie sind auf der Suche nach den für Ihr Unternehmen passenden Competencies? Sie haben Fragen oder Anregungen oder wollen gerne unseren Testzugang nutzen? Dann rufen Sie uns an oder senden Sie uns ein Email