

FÜHRUNGSKRÄFTE-ASSESSMENT · SELBSTAUSKUNFT

Leadership AI Maturity

Wie reif führen Sie die KI-Transformation?



ZWECK DIESES FRAGEBOGENS

KI-Technologie funktioniert – der wirtschaftliche Wert kommt in vielen Unternehmen dennoch nicht an. Studien von MIT, McKinsey und BCG zeigen: Der Engpass liegt nicht in der Technologie, sondern in Transformation und Führung. Dieser Fragebogen macht sichtbar, wie weit KI im konkreten Führungshandeln verankert ist – bei Ihnen persönlich und bei den Führungskräften des Unternehmens insgesamt.

Das Ergebnis ist eine Standortbestimmung, keine Leistungsbeurteilung. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Auswertbar wird der Fragebogen erst durch ehrliche Selbsteinschätzung – auch dort, wo Sie Lücken sehen. Wir werden im Interview die jeweiligen Dimensionen nochmals gemeinsam reflektieren.

DIE ZWEI PERSPEKTIVEN

SELBSTBILD · ICH

Ihre Einschätzung Ihres eigenen Führungshandelns in Ihrem Verantwortungsbereich.

FÜHRUNGSKRÄFTE INSGESAMT · PEERS

Ihre Einschätzung der Führungskräfte des Unternehmens in Summe – Ihrer Peers und der Führungsebene insgesamt, nicht einer einzelnen Person.

Beide Perspektiven sind je Aussage separat formuliert. Der Vergleich ist der eigentliche Erkenntnisgewinn: Wo Selbstbild und Bild der Führungsmannschaft auseinanderfallen, liegen die wertvollsten Ansatzpunkte für das Gespräch.

SO FÜLLEN SIE DEN FRAGEBOGEN AUS

- 1 Öffnen Sie dieses PDF in Adobe Acrobat Reader (kostenlos) oder einem anderen PDF-Programm mit Formularunterstützung. In reinen Vorschau Fenstern (z. B. E-Mail-Vorschau) werden Eingaben teilweise nicht gespeichert.
- 2 Füllen Sie zunächst Name und E-Mail-Adresse aus.
- 3 Bewerten Sie jede Aussage zweimal: einmal im goldenen Block **Selbstbild · Ich** und einmal im petrolfarbenen Block **Führungskräfte insgesamt · Peers**. Klicken Sie dazu das jeweilige Kästchen an.
- 4 Nutzen Sie **n/a**, wenn Sie eine Aussage nicht einschätzen können – diese Bewertung fließt nicht in die Auswertung ein. Bitte sparsam verwenden.
- 5 Speichern Sie das ausgefüllte PDF (Strg+S / Cmd+S) und senden Sie es per E-Mail an die im Einladungsschreiben genannte Adresse zurück.

BEWERTUNGSSKALA

5	Trifft vollständig zu
4	Trifft größtenteils zu
3	Trifft halbwegs zu
2	Trifft größtenteils nicht zu
1	Trifft überhaupt nicht zu
n/a	Nicht einschätzbar – fließt nicht in die Wertung ein

8 Dimensionen · 47 Aussagen · je Aussage 2 Bewertungen · Bearbeitungsdauer ca. 20–25 Minuten

1- Readiness

READINESS offen Grün · Gelb · Rot	Die Readiness-Aussage kann erst gegen eine Zielposition getroffen werden. Sie ist keine Eigenschaft der Person, sondern das Ergebnis eines Abgleichs zwischen dem hier belegten Profil und den Anforderungen der konkreten Rolle bzw. Rollenclusters. Solange kein Success Profile für den Positionscluster vorliegt, bleibt dieses Feld offen.
---	---

Logik

Ampel	Aussage	Bedeutung für die Besetzungsentscheidung
Grün	Ready	Das Profil deckt die KI-Anforderungen der Zielrolle weitgehend ab.
Gelb	Ready mit Entwicklungsbedarf	Tragfähiges Profil mit benannten Lücken im Bereich KI. Übernahme möglich, wenn die Entwicklungsthemen verbindlich vereinbart und nachgehalten werden.
Rot	Erheblicher Entwicklungsbedarf	Erheblicher Entwicklungsbedarf im Bereich KI um die Anforderungen der Zielrolle zu erfüllen.

2 - Profil auf einen Blick

Beurteilungskriterium	Ø	Stufe	Kurzbefund
KI-Urteilsfähigkeit	4,6	Herausragend	Fachlich weit über dem Durchschnitt; erkennt Grenzen und lehnt begründet ab
KI-Umsetzung	3,6	Stark ausgeprägt	Liefert im eigenen Bereich; Wertnachweis im Wirkbetrieb steht aus
KI-Befähigung der Organisation	2,4	Entwickelnd	Wirkung bislang auf den eigenen Bereich begrenzt; größter Hebel

Skala 1–5. Acht Dimensionen, je drei Kriterien; Details ab Seite 2.

3 - Kernaussagen

STÄRKEN – Ausgewiesene fachliche Substanz in KI und Daten, im Interview durchgängig an Entscheidungen belegt – Weiß, wann KI nicht das Mittel ist – hat Vorhaben aus Validitäts- und Wirtschaftlichkeitsgründen abgelehnt – Wirksam im widrigen Prozessumfeld; findet belegbar Wege innerhalb des Konzernstandards – Hat ein Daten- und KI-Team aufgebaut; Kulturwerte im eigenen Bereich messbar hoch	ENTWICKLUNGSTHEMEN – Koalition und Verankerung für das eigene Vorhaben – die von ihm selbst benannte Erfolgsbedingung ist hier noch nicht eingelöst – Wertnachweis erbringen: erster Anwendungsfall im Wirkbetrieb mit Baseline und Zielwert – Wirkung über den eigenen Bereich hinaus: Multiplikatoren und Formate außerhalb der Einheit – Regulatorische Einordnung der eigenen HR-Anwendungsfälle vor dem Wirkbetrieb
---	---

4 - Gesamteinschätzung:

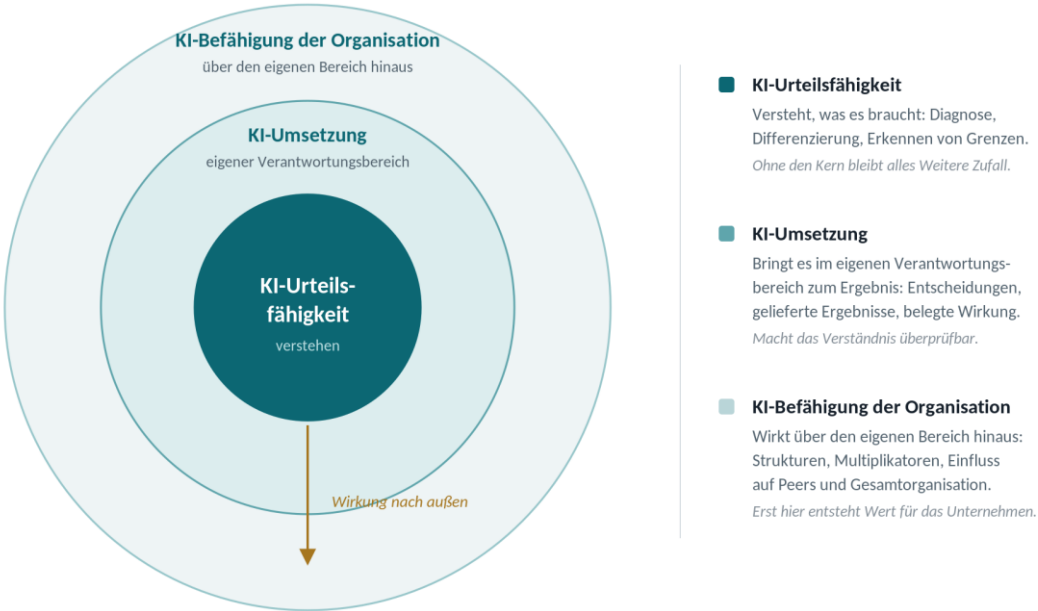
Das Profil ist über alle acht Dimensionen gleichgerichtet – stark im fachlichen Kern, eine Stufe darunter in der eigenen Umsetzung, zwei Stufen darunter in der Wirkung auf die Organisation. Ein erheblicher Teil dieser Lücke geht auf Rahmenbedingungen zurück, die außerhalb seines Einflussbereichs liegen. Der wirksamste eigene Hebel liegt in der Verankerung des eigenen Vorhabens über den Bereich hinaus.

Kompetenzstufen

KS	Stufe	Bedeutung	Nächster Entwicklungsschritt
5	Herausragend	Durchgängig und über dem Anspruchsniveau der Rolle belegt	Wirkung institutionalisieren, damit sie unabhängig von der Person trägt
4	Stark ausgeprägt	Klar und mehrfach belegt, mit einzelnen Lücken	Verbleibende Lücken schließen und Verstetigung sichern
3	Etabliert	Verlässlich vorhanden, greift im Führungsalltag	Von einzelnen Belegen zur durchgängigen Praxis kommen
2	Entwickelnd	Wirksame Ansätze vorhanden, noch nicht systematisch	Vorhandene Ansätze verbindlich machen und Wirkung belegen
1	Beginnend	Erste Auseinandersetzung erkennbar, Belege stehen aus	Konkrete eigene Anwendung schaffen und daraus Belege gewinnen

Jedes der drei Beurteilungskriterien wird für jede Dimension einzeln auf dieser Skala eingeordnet. Durchschnitte werden den Stufenbändern zugeordnet (KS 2 ab 1,8 · KS 3 ab 2,6 · KS 4 ab 3,4 · KS 5 ab 4,2). Die Skala beschreibt Entwicklungsstufen: Jede Stufe hat einen definierten nächsten Schritt, auch die höchste.

Beurteilungskriterien



Jede äußere Schale setzt die innere voraus: Umsetzung ohne Urteilsfähigkeit bleibt Aktionismus, Organisationswirkung ohne eigene Umsetzung bleibt unglaubwürdig.

Die drei Kriterien bauen aufeinander auf. Jede äußere Schale setzt die innere voraus: Umsetzung ohne Urteilsfähigkeit bleibt Aktionismus, Organisationswirkung ohne eigene Umsetzung bleibt unglaubwürdig. Ein Profil, das im Kern stark und nach außen schwächer ist, ist damit nicht widersprüchlich, sondern zeigt ungenutzte Reichweite.