

Agile Führungsinstrumente

Ausgangslage

Wo anfangen?

Fähigkeiten entwickeln

Format

- + Workshop 2 Tage
- + Training 2 Tage

Für wen?

- + Führungskräfte
- + Führungsteams

Warum?

- + Um zu klären was heißt eigentlich „agiles Führen“
- + Um Denk- und Handlungsweisen zu agilisieren

Warum jetzt?

- + Weil alle Welt wie das Kaninchen vor der Schlange auf das Thema Agilität schaut
- + Um einfach mal anzufangen

Inhalte

- + Wo kommt Agilität her?
- + Die 3 Kernkompetenzen agiler Unternehmen
- + Das Wechselspiel von agiler Organisation, agilen Methoden und agiler Haltung
- + Die agile Toolbox
- + Auswahl und „Beprobung“ agiler Führungstools für den eigenen Verantwortungsbereich

Ausgangslage

Die Situation zum Thema agile Führung erleben wir zurzeit wie folgt: Es ist wahrscheinlich, dass agiles Führen eine Antwort auf die sich verändernden Umwelten ist.

Nachdem sich Organisationen damit beschäftigt haben, wird allerdings relativ schnell klar:

1. Keine agile Führung ohne agile Organisation
2. Die agilen Prinzipien – aus der der Softwareentwicklung kommend – sind nicht 1 : 1 auf eine Gesamtorganisation „umklappbar“.

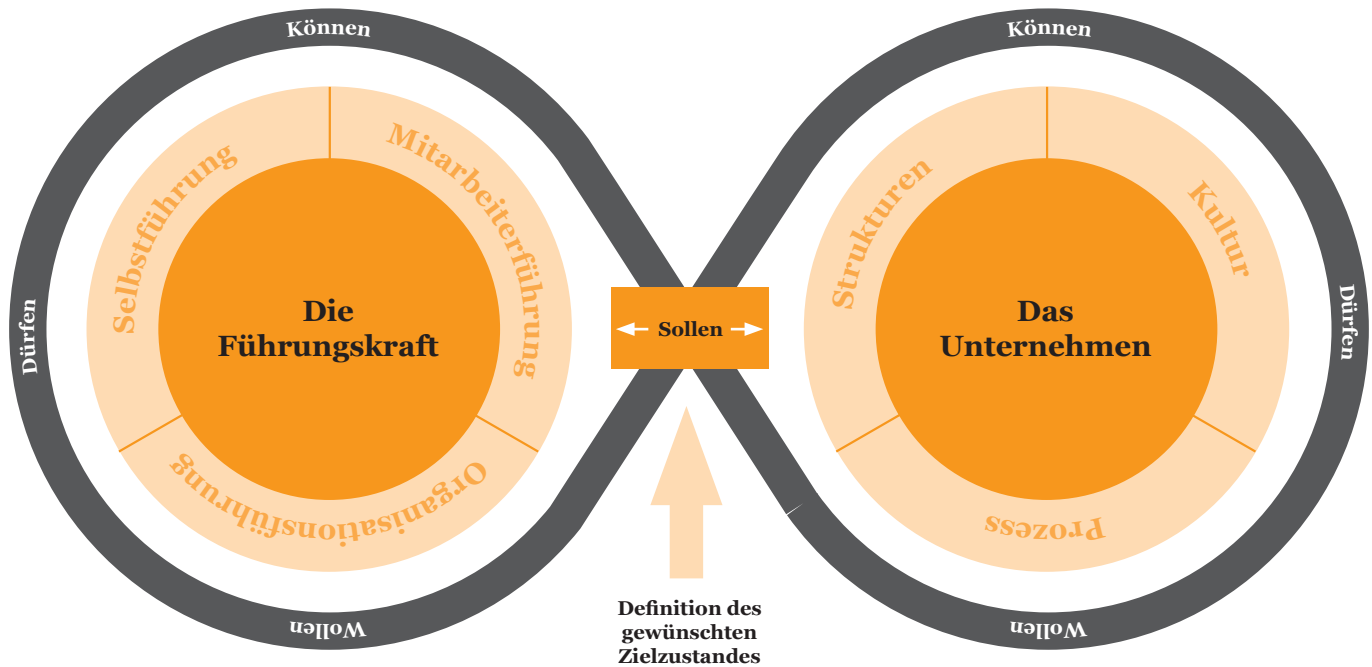
Vieles von dem was heute als Agilität beschrieben wird ist schon länger in der Welt. Während aber Konzepte wie z. B. Transformationales Führen eher losgelöst von der Organisation betrachtet wurden, wird bei einem agilen Konzept die Verbindung von agilem Handeln (Verwendung agiler Tools), agiler Haltung und agiler Organisation schnell deutlich. Gleichzeitig gerät die Hierarchie und damit die Führungsposition unter Druck, da Agilität nicht auf Führung verzichtet (welche z. B. in Rollen abgebildet sein kann) wohl aber auf klassische Führungspositionen.

Will man also als Organisation agiler werden (Definition des gewünschten Zielzustandes) wird man sowohl Organisation als auch Führungskräfte in den Entwicklungsblickwinkel nehmen müssen.

Ausgangslage

Wo anfangen?

Fähigkeiten entwickeln



Es stellt sich nur die Frage wo anfangen?

Die Process One Toolbox für agile Führung ist eine Möglichkeit mit dem Thema in Kontakt zu kommen und gleichzeitig erste Anwendungsoptionen im bestehenden System zu testen. Alle Tools sind nach bestimmten Kriterien bewertet.

Beispielsweise:

- + Auswirkungen auf hierarchische Prozesse und Strukturen
- + Welche agilen Grundkompetenzen (wahrnehmen, entscheiden, umsetzen) sie unterstützen

Damit lässt sich eine erste Einschätzung vornehmen: Worauf zahlt dieses Tool ein? Was könnten wir sofort einsetzen. Welche Prozesse müssten wir ggf. zuerst oder gleichzeitig anpassen. Welche Strukturveränderungen würde es brauchen um mit diesen Tools arbeiten zu können?

Ausgangslage

Wo anfangen?

Fähigkeiten entwickeln

Tools zur Entwicklung agiler Fähigkeiten

	Wahr- neh- mung	Ent- schei- dung	Umset- zung
„Shadowing“, d. h. interne / externe Kunden in ihrem Tun beobachten, um unbewusste Potenziale zu erkennen	●		
„Prototyping“, d. h. iteratives Vorgehen auf der Grundlage vorläufiger Entscheidungen mit zügiger Erstellung und Erprobung nutzbarer Ergebnisse (z. B. für interne / externe Dienstleistungen, neue Arbeitsmuster)	●	●	●
„Konsent“ statt Konsens, d. h. Entscheidungen durch konsequentes Abfragen schwerwiegender Einwände / NoGos anstelle von Einverständniserklärungen		●	
„Diskursive Ignoranz“, d. h. kontinuierliche und gemeinsame Maßnahmenpriorisierung im Führungskreis mit offizieller Ignorierung von Handlungsoptionen mit niedriger Priorität		●	●
„Systematische Müllabfuhr“, d. h. Beseitigung von Verschwendung durchständiges Hinterfragen mit „Was wäre, wenn wir dies nicht mehr täten?“			●
„Selbstorganisation“, d. h. das „Wie“ einer Umsetzung von Maßnahmen dem Umsetzungsteam überlassen (Voraussetzungen: Saubere Delegation dessen, was zu tun ist in Verbindung mit einer eindeutigen Definition von „fertig“)			●
„Retrospektiven“, d. h. regelmäßiges Feedback zu Prozessen und Rollen	●	●	●
„Timeboxing“, d. h. feste Umsetzungszeitfenster zur Erarbeitung zugesagter Umfänge statt fester Umfänge mit zugesagten Terminen		●	●
„Zirkelbildung“, d. h. Schaffung / Ermöglichung selbstgesteuerter Arbeitsgruppen mit flexiblen Rollen und Verantwortlichkeiten	●	●	●

Ausschnitt Toolbox Agile Führungsinstrumente

Die Toolbox ist damit je nach Ausgangssituation in der Organisation flexibel in verschiedenen Formaten einsetzbar:

- + als Einstieg in das Thema Agilität
- + als Diskussionsgrundlage für die eigene Organisationsentwicklung
- + als Trainingselement
- + als Workshop Element (siehe auch die New Formats Beschreibung Führen in der VUKA Welt)

Autor:
Reinhard Schmitt

Process One Consulting GmbH
Marienstraße 22
36039 Fulda
Telefon 0661 29 18 211
info@process-one.de
www.process-one.de

Ausgangslage

Wo anfangen?

Fähigkeiten entwickeln