

Agile Leadership

Ein Führungskräftecurriculum
zur Steigerung von Reaktionsfähigkeit
und Umsetzungsgeschwindigkeit

Agile Leadership

Das Curriculum
im Überblick

Der konkrete Ablauf

Format

- + Führungskräftecurriculum

Für wen?

- + Führungskräfte
- + Führungsteams

Warum?

- + Märkte und Kunden fordern zukünftig mehr Flexibilität im Umgang mit veränderlichen Anforderungen
- + heutige Organisations- und Führungsstrukturen sind auf Prognosen, Reproduzierbarkeit und Produktivität ausgelegt

Warum jetzt?

- + Antizipations- und Reaktionsfähigkeit werden immer mehr zu Team-Skills; Routine-Jobs werden weniger
- + Gestiegene Komplexität und veränderte Erwartungen der Mitarbeiter führen zur Überforderung der Führungskräfte

Inhalte

- + Prinzipien agiler Führung
- + Agil führen in nicht agilen Organisationen
- + Entwicklung des eigenen Verantwortungsbereiches zur Erhöhung der Antizipations- und Reaktionsfähigkeit

Agile Leadership

Etablierung und Aufrechterhaltung performanter Strukturen in neuen Geschäftsfeldern, flexibles Reagieren auf Unwägbarkeiten, rasch zu unternehmerisch sinnvollen Entscheidungen kommen: Diese Aspekte waren bislang vor allem in der Unternehmensspitze beheimatet. Hier flossen Marktdaten, Wettbewerbsanalysen und interne Parameter zusammen, wurden analysiert, bisweilen in Szenarien abgebildet und zu einem Zukunftsentwurf verdichtet.

Das Curriculum im Überblick

Teil A

Explore:

Ziel: Auseinandersetzung mit dem Konzept Agile Leadership und Untersuchung neuer und alternativer Denk- und Handlungsweisen.

Modul 1 Agile Leadership (3 Tage)

Modul 2 Learning Journey: Die Rolle von Führung in agilen Organisationen (3 Tage)

Agile Leadership

Das Curriculum im Überblick

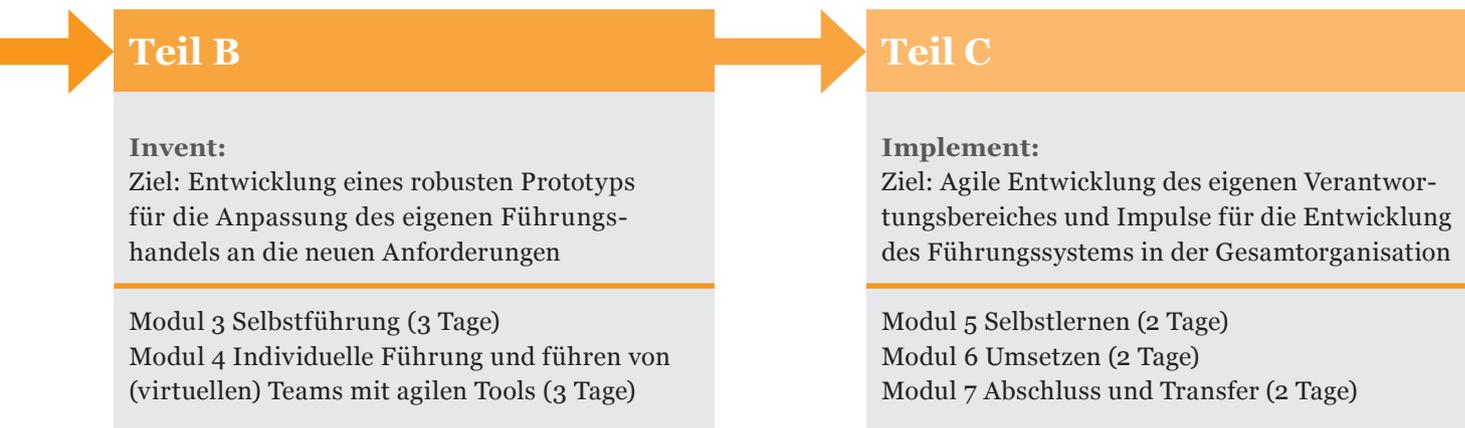
Der konkrete Ablauf

Dieses Bild hat sich in den letzten Jahren gewandelt: Die Halbwertszeit strategischer Zielvorgaben nimmt infolge volatiler Marktbedingungen stetig ab. Mitarbeiter haben sich fachlich und methodisch professionalisiert, beobachten Kunden und Märkte sehr genau und sind gut vernetzt. Etablierte Unternehmensprozesse und -strukturen sind unzureichend auf diese Entwicklungen und die sich daraus ergebenden Anforderungen ausgelegt. Hierarchie und Führungskommunikation werden immer öfter zum „Bottleneck“ auf Kosten von Geschwindigkeit und Performance.

Unser Ansatz des Agile Leadership beschäftigt sich mit der Frage: „Wie können wir die agilen Kernkompetenzen – Antizipations- und Reaktionsfähigkeit – in unserer Organisation weiterentwickeln?“ Dabei verzichten wir bewusst auf eine Unterscheidung zwischen Organisation und Führungskräften. Vielmehr starten wir mit den Fragen: „Wann würden wir uns als agil in der Führung beschreiben?“ „Wieviel Agilität brauchen wir jetzt und wieviel in Zukunft?“ „Und – wie kommen wir dahin?“

Die Teilnehmer des Agile Management Curriculums sind gleichzeitig Initiatoren, Katalysatoren und Designer auf dem Weg zu einer agilen Organisation, die zu den Anforderungen des Marktes passt.

Das Curriculum gliedert sich in drei Teile mit insgesamt 7 Modulen.



Der konkrete Ablauf

Im Teil A – Explore:

Im 1. Modul untersuchen die Teilnehmer das Thema „Agile Leadership“. Sie setzen sich mit den Grundprinzipien auseinander, bringen diese in einem handlungsorientierten Projekt zur Anwendung und leiten aus den gewonnenen Erkenntnissen erste Anforderungen und Entwicklungsschwerpunkte für ihre Organisation und Teams ab. Mit diesen Ableitungen im Gepäck begeben sich die Teilnehmer im 2. Modul auf eine Learning Journey zu Organisationen, die bereits heute als „Cutting Edge“ beim Thema Agilität zu betrachten sind.

Der Teil B – Invent:

widmet sich der Weiterverarbeitung gewonnener Eindrücke und Erfahrungen. Dafür werden Strukturierungshilfen und Tools zur Verfügung gestellt. Modul 3 nimmt die eigene Person in den Fokus. Hier entsteht der individuelle Plot, das Befähigen der eigenen Person, um als Führungskraft in dynamischen Umfeldern mit Komplexität umgehen und Wirksamkeit erzeugen zu können. Unter Nutzung der Erkenntnisse aus Teil A steht im 4. Modul die Neuerfindung der eigenen Führungsrolle im Fokus. Hier werden die bisherigen Ableitungen zu agilen Strukturen und Vorgehensweisen verdichtet und vor dem Hintergrund der Heimatorganisationen auf eine gedankliche „Rüttelstrecke“ gebracht. Daraus entwickelt jeder Teilnehmer ein organisationales Zielbild, dessen Verwirklichung er im Sinne der agilen Grundprinzipien für sinnvoll und machbar hält.

Teil C – Implement:

Als Vorbereitung auf diesen Teil bestimmen die Teilnehmer, welche Strukturen, Abläufe und Verhaltensmuster in ihrer Organisation neu, mehr, nicht mehr oder anders benötigt werden um das entwickelte Zielbild zu erreichen. Dies erfolgt im kollegialen Austausch innerhalb der Peergroup. Im 5. Modul vertiefen die Teilnehmer die vorbereiteten Inhalte unter gegenseitiger Anleitung und mit zusätzlichen Impulsen durch die Trainer. Der zweite Teil des 5. Moduls dient dem Aufbau eines Peergroup-internen Beratersystems, das jeder Teilnehmer als Ressource auf dem Weg zur Erreichung des Zielbildes nutzen kann. Das Beraterteam – bestehend aus 2 Peergroup-Kollegen – ist dafür zuständig, den Weg zur Erreichung des festgelegten Entwicklungsziels zu beraten und zu hinterfragen, um so die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung zu erhöhen. Diese Beratung wird in Modul 5 geplant und zwischen den Modulen 5 und 6 durchgeführt. Modul 6 widmet sich der Zusammenführung der Ergebnisse und der Ableitung von Maßnahmen aus den gewonnenen Erkenntnissen. Die Durchführung der abgeleiteten Maßnahmen erfolgt zwischen den Modulen 6 und 7. Das 7. Modul dient der Präsentation und Diskussion erster Umsetzungserfahrungen, um daraus Empfehlungen für die Weiterentwicklung einer agilen Organisation zu formulieren.