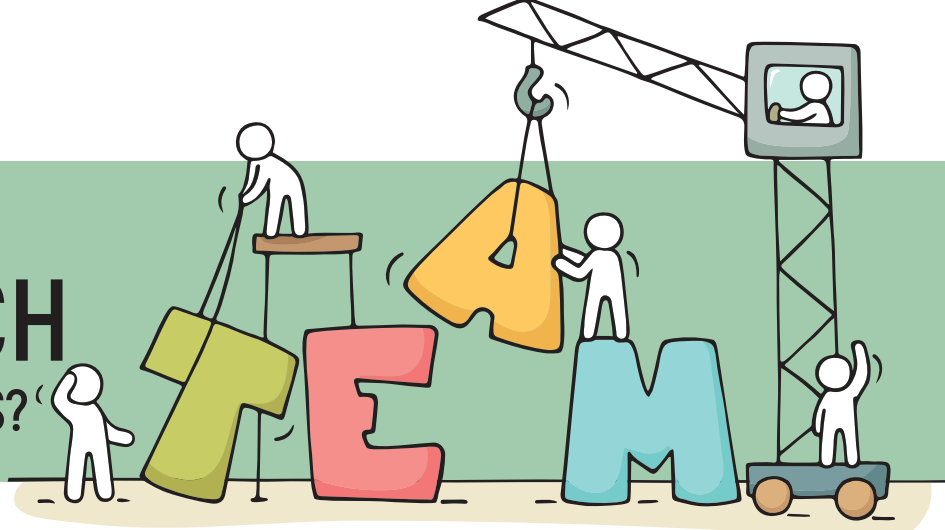


AGIL UND ERFOLGREICH FÜHREN - WIE GEHT DAS?



AGIL FÜHREN HEISST, SICH IMMER WIEDER AUF NEUE RAHMENBEDINGUNGEN EINZUSTELLEN, NEU ZU BEWERTEN, AUSZULOTEN UND FLEXIBEL IM TEAM ZU AGIEREN.

WENIGER ist mehr - „Michelangelo“ Buonarroti war ein italienischer Maler, Bildhauer, Architekt, Dichter und (schon?) agiler Vorreiter: Auf die Frage, wie er denn den David, seine berühmteste Skulptur, erschaffen hat, soll er so geantwortet haben: „**Ich habe einfach nur alles entfernt, was nicht nach David aussah.**“ In der Theologie wird dieses Vorgehen als „Via Negativa“ bezeichnet, also der Weg des Verzichts und das Reduzieren auf ein Minimum. Dieses Prinzip war schon den alten Römern bekannt und beschreibt bereits gut, was unter Agilität zu verstehen ist.

In Zeiten der „Disruption“ ändern sich Geschäftsmodelle quasi über Nacht, für Bürokratie und langwierige Prozesse, die nur von einer Person gemanagt werden, fehlt die Zeit. Um langfristigen Erfolg zu haben, wird die Unternehmenskultur – mit den gelebten Werten – stärker in den Fokus rücken. Die MitarbeiterInnen wollen beteiligt und ihre Bedürfnisse integriert werden. Die agile Führung stellt das Team in den Mittelpunkt – kreative Teams, die schnell und eigenverantwortlich handeln, ohne dabei den/die einzelne MitarbeiterIn aus dem Fokus zu verlieren.

Agil führen funktioniert nach dem Grundsatz „Weniger ist mehr“. Das heißt für Führungskräfte ihren MitarbeiterInnen beratend und fragend zur Seite zu stehen, einen guten Rahmen zu schaffen, in dem sich die MitarbeiterInnen entfalten können, und für ein positives Arbeitsklima zu sorgen.

Gestalten Sie als Führungskraft klare Strukturen. Im Management wird oftmals noch mit herkömmlichen Methoden in funktionalen Silos gedacht und gearbeitet. Dadurch ist es zu langsam, zu viele Berichte, langweilige Meetings, fehlende Innovationen, unmotivierte MitarbeiterInnen und Führungskräfte sind die Folge.

Gestalten Sie deshalb eine klare Struktur, die einen Rahmen vorgibt, in dem sich die Beteiligten bewegen, entfalten und orientieren können.

EINFACHE, kurze Entscheidungswege statt unklarer und vieler Entscheidungswege.

RAHMENBEDINGUNGEN und Prinzipien statt „bürokratischem Handeln“.

STRUKTURIERTEN Austausch fördern statt langatmiger Meetings.

SELBSTORGANISIERTE Teams statt großer Abteilungen.

WISSEN teilen statt zentralem Expertentum.

HOCHQUALIFIZIERTE und motivierte MitarbeiterInnen statt „Dienst nach Vorschrift“.

EINE gesunde Fehlerkultur statt Schuldsuche. Führungskräfte als Dienstleister statt fachliche Experten in der Führung.

Wachsen Sie als „agiles Führungsteam“ zusammen. Lernen, erleben und meistern Sie die Herausforderungen gemeinsam im Führungsteam. Schaffen Sie Transparenz, visualisieren Sie gemeinsam Ihre Aktivitäten, z. B. mit einem Kanban-Board. Treffen sie sich regelmäßig zu kurzen Stand-up Meetings und seien Sie selbst das Vor-Bild für Agilität. Denken Sie in Netzstrukturen statt in Hierarchien.



SO FÜHREN UND HANDELN SIE AGIL. SO GEHT'S!

KONZENTRIEREN Sie sich auf Teams statt auf einzelne Personen, das Teamergebnis zählt mehr als die Einzelleistungen – wertschätzen Sie gleichzeitig die Leistungen der einzelnen Teammitglieder.

SETZEN Sie auf allen Hierarchieebenen die gleichen Prioritäten und halten diese auch ein.

LERNEN Sie gemeinsam im Netzwerk zu arbeiten und zu denken, statt getrennt und nacheinander.

KLÄREN Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten – pro Entscheidung ein Verantwortlicher.

KREIEREN Sie kooperative, funktionsübergreifende Teams statt Silos, die um Einfluss, Macht und Ressourcen konkurrieren.

FÜHREN Sie mit Fragen und lassen Sie sich von der Kreativität und dem Ideenreichtum überraschen.

STELLEN Sie Ihr eigenes Verhalten immer wieder in Frage, reflektieren Sie regelmäßig und entwickeln ein agiles Mindset.

BEACHTEN Sie die Grundordnungen sozialer Systeme. Sie gelten für kleine selbstorganisierte Teams genauso wie für die ganze Organisation (Prinzip der zeitlichen Reihenfolge, Zugehörigkeit, höherer Einsatz, Kompetenz und Leistung haben Vorrang, Anerkennen, was ist, Ausgleich von Geben und Nehmen).

IHR NUTZEN!

Das Unternehmen öffnet sich für neue Ansätze und Einflüsse. Die Stärken des einzelnen Mitarbeiters werden angesprochen und genutzt. Es entsteht eine Arbeitswelt, in der Führungskräfte und MitarbeiterInnen voneinander lernen. Es fördert die Verbundenheit und ein Gefühl der Zugehörigkeit kann entstehen. Die positiven Wirkungen sind vielfach wahrnehmbar:

Die MitarbeiterInnen fühlen sich wertgeschätzt, weil ihre Meinung und ihre Lösungsansätze gefragt sind. Die Führungskraft fragt nach und nutzt die Potenziale der MitarbeiterInnen, statt eigene Lösungen vorzugeben. Die Führungskraft befreit sich vom Druck, auf alle Fragen eine perfekte Antwort haben zu müssen. Die MitarbeiterInnen handeln eigenverantwortlich. Die Führungskraft ist Coach und Sparringspartner und ermutigt so die Menschen im Team. Kontinuierliche Verbesserungen fördern die volle Innovationskraft und das Engagement aller.

Quelle und Buchempfehlung: „Agil und erfolgreich führen“ aus der Leadership kompakt Reihe von managerSeminare, Autorinnen Katrin Greßler und Renate Freisler.

Autorinnen: Katrin Greßler & Renate Freisler



TIPP

ENTWICKELN SIE EIN AGILES MINDSET.

FRAGEN Sie sich beispielsweise „Wie kann ich mich verhalten, damit mein Team eigenverantwortlich handelt?“ oder „Wie ist meine Bereitschaft, die Selbstverantwortung meiner MitarbeiterInnen anzuerkennen?“ „Was tue ich dafür?“

REFLEKTIEREN Sie hier Ihr eigenes Mindset und prüfen Sie Ihr Führungsverhalten – hier geht's zur Selbsteinschätzung

SELBSTREFLEXION sehen wir als Schlüssel auf dem Weg zu einer agilen Führungspersönlichkeit. Viel Erfolg dabei!