



Agiles Management

Svenja Hofert

Wieviel investieren Sie in Innovation - und ich meine nicht nur Geld?

Wie lange dauert es bei Ihnen, bis Sie etwas Grundlegendes entscheiden?

Wie wahrscheinlich ist es, dass ein Mitarbeiter mit einer guten, geschäftsrelevanten Idee diese realisieren wir?





Courtesy Wiki Commons / Creative Commons Attribution 2.0 Generic

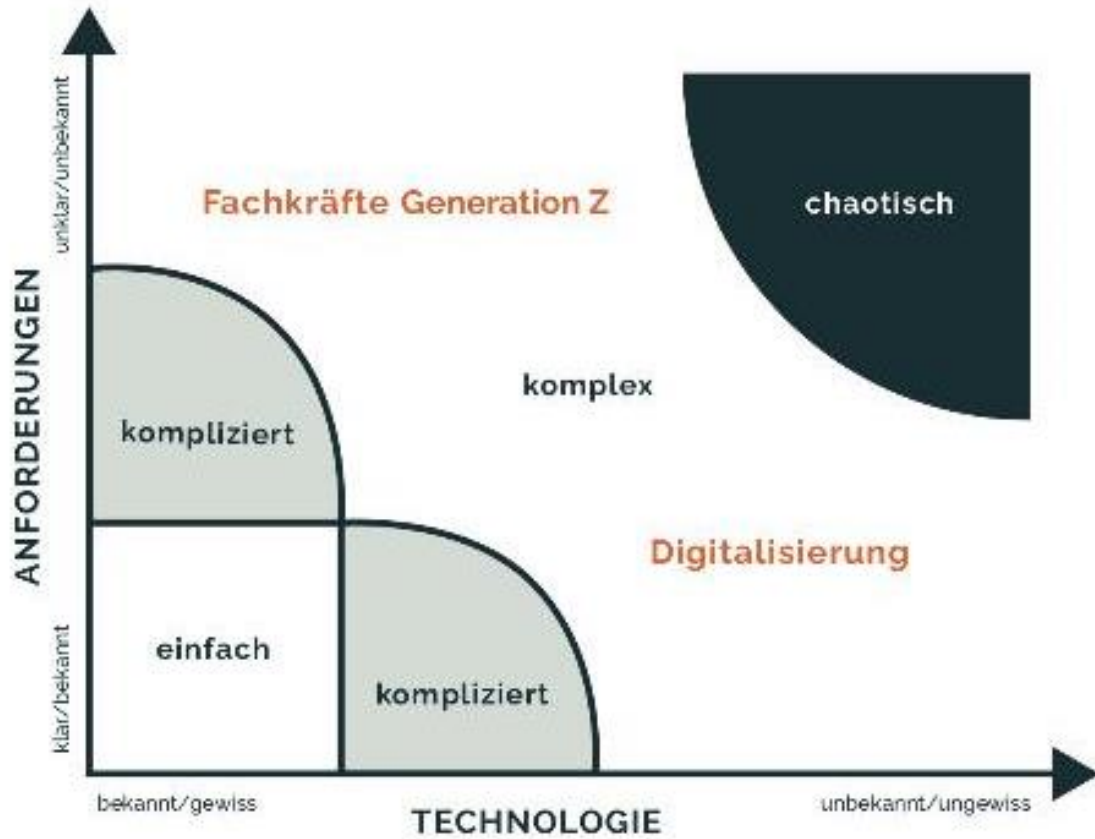
Wie lässt Merkel arbeiten? (hoffentlich...)

- In crossfunktionaler Selbstorganisation
- Zusammen mit dem Kunden (Bürger)
- Iterativ, eingerahmt von Meetings
- Inkrementell, also schrittweise
- Mit Rollen statt hierarchischen Positionen und Funktionen
- Empirisch (forschend und aus Erfahrungen direkt lernend)



Warum agil werden?

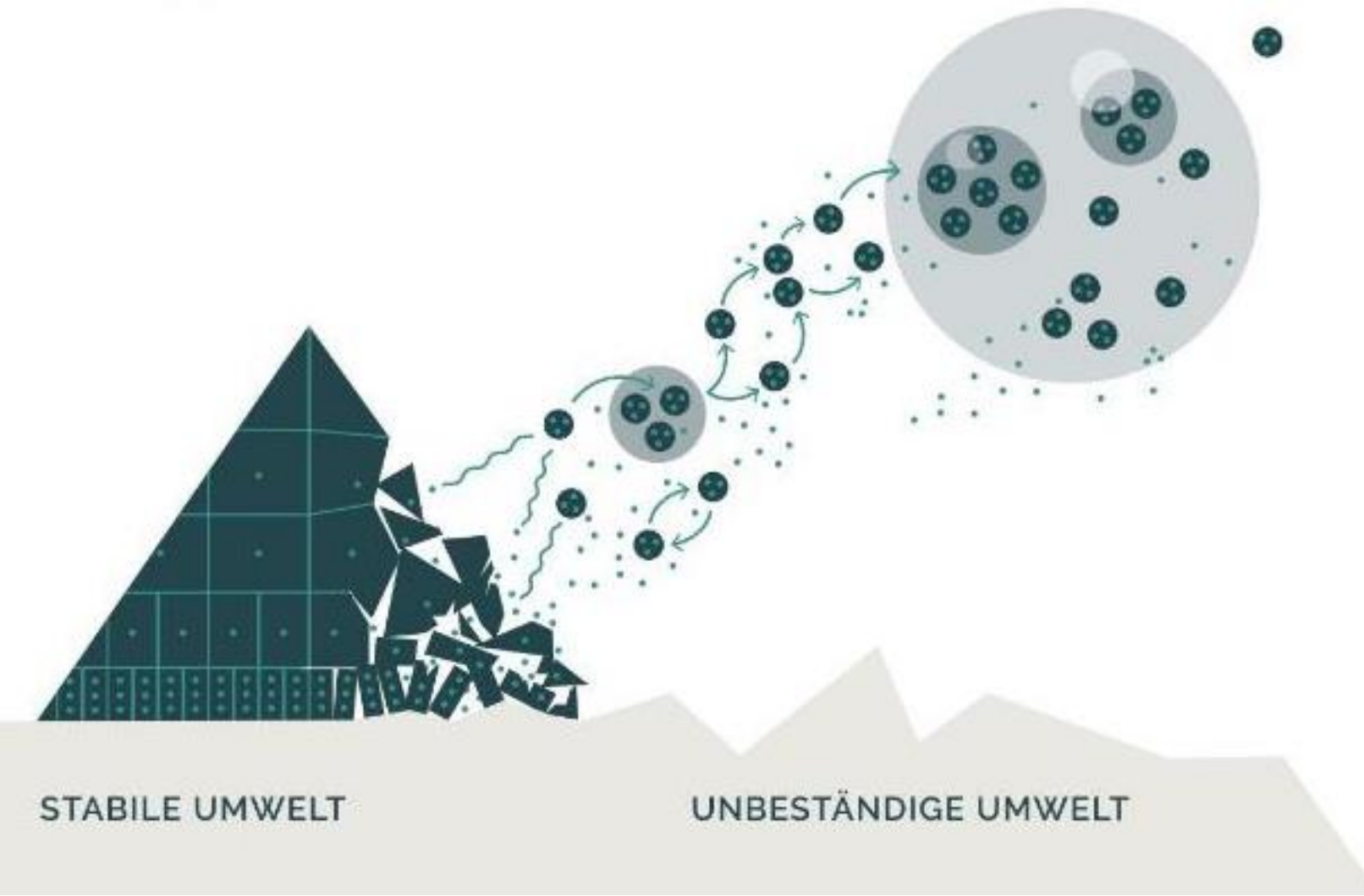


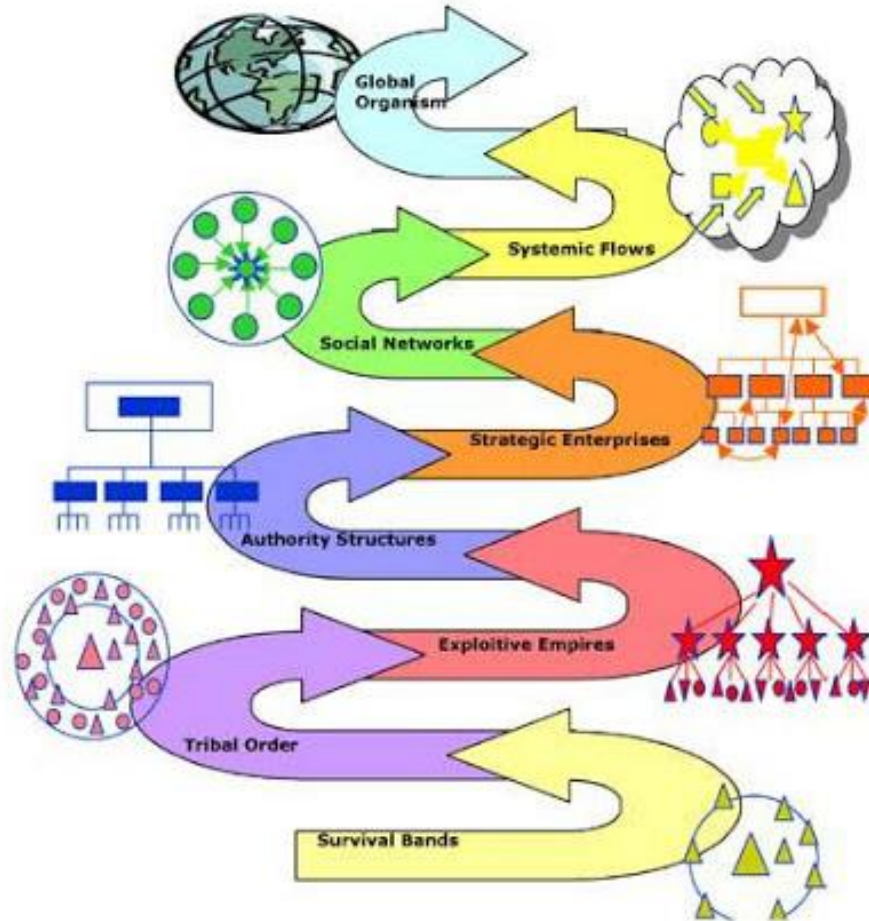


Komplexe Umwelten

- Sind emergent
- Verlangen adaptiven Wandel
- Entziehen sich der Planung
- Brauchen Netzwerke und Verbindungen
- Verändern sich mit der Intelligenz vieler
- Benötigen Selbstorganisation



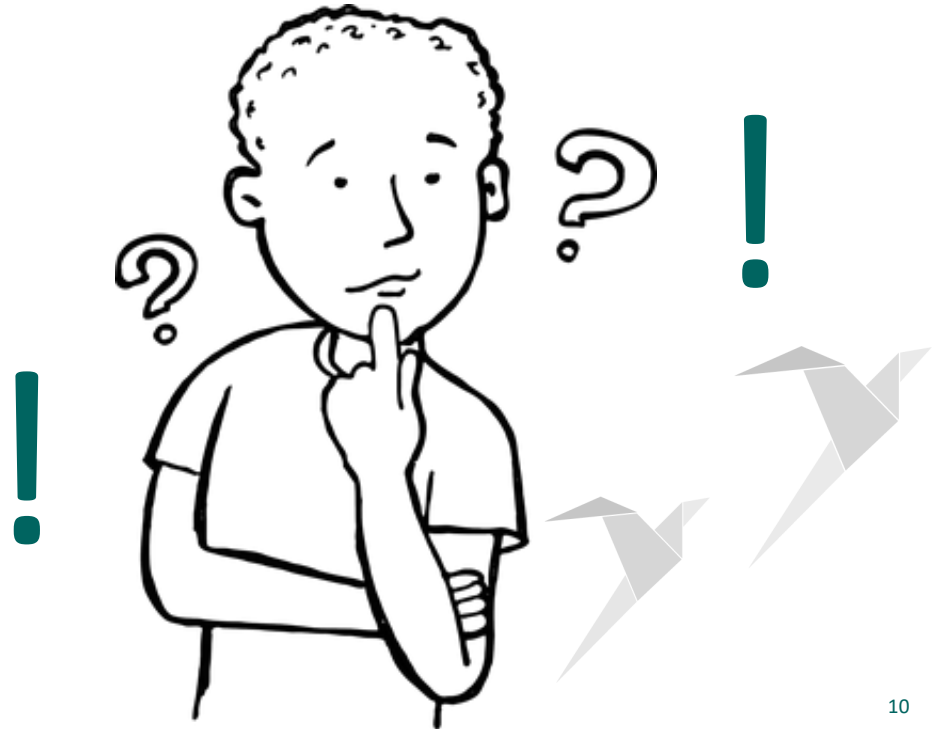




BUURTZORG



Wie agil managen?



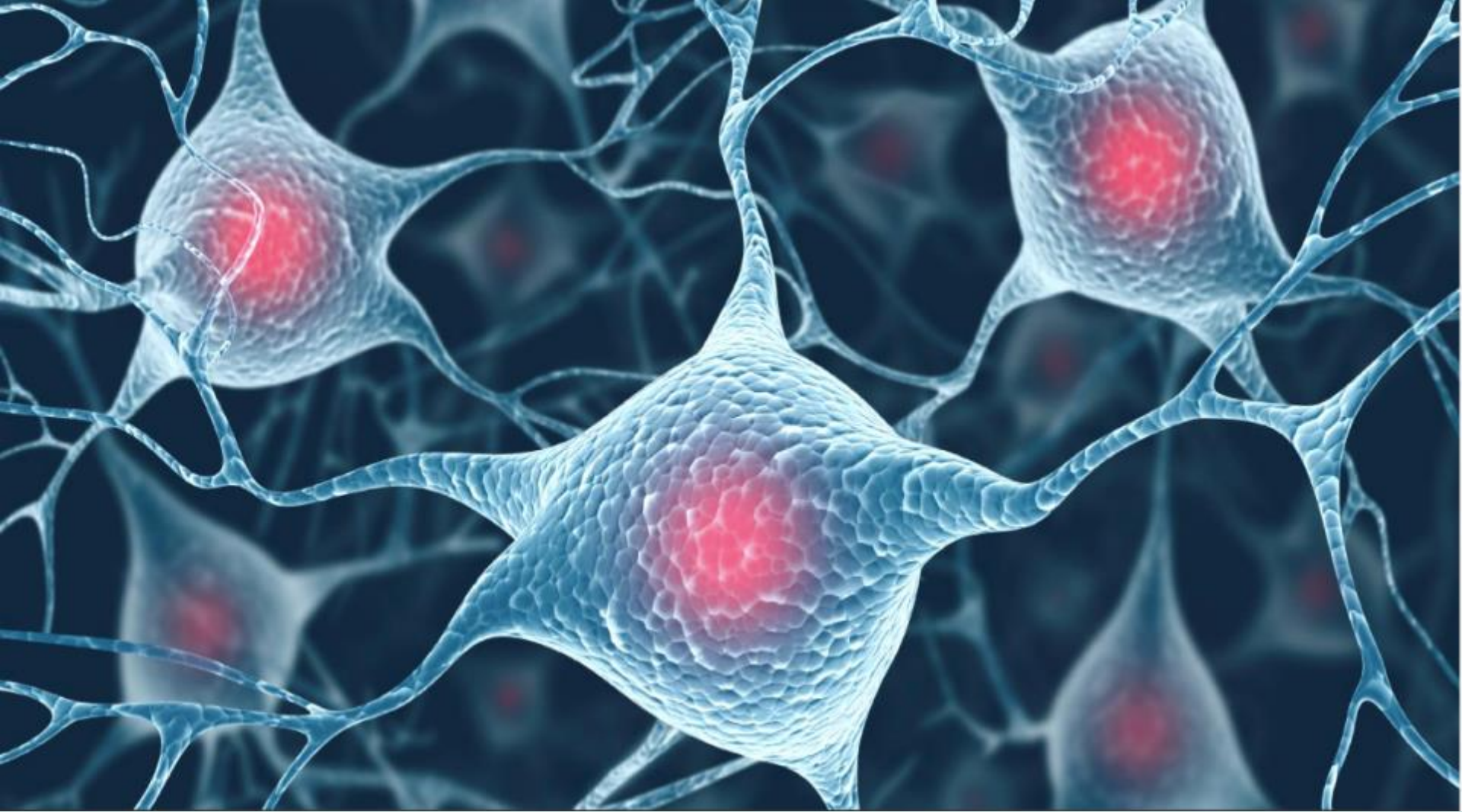
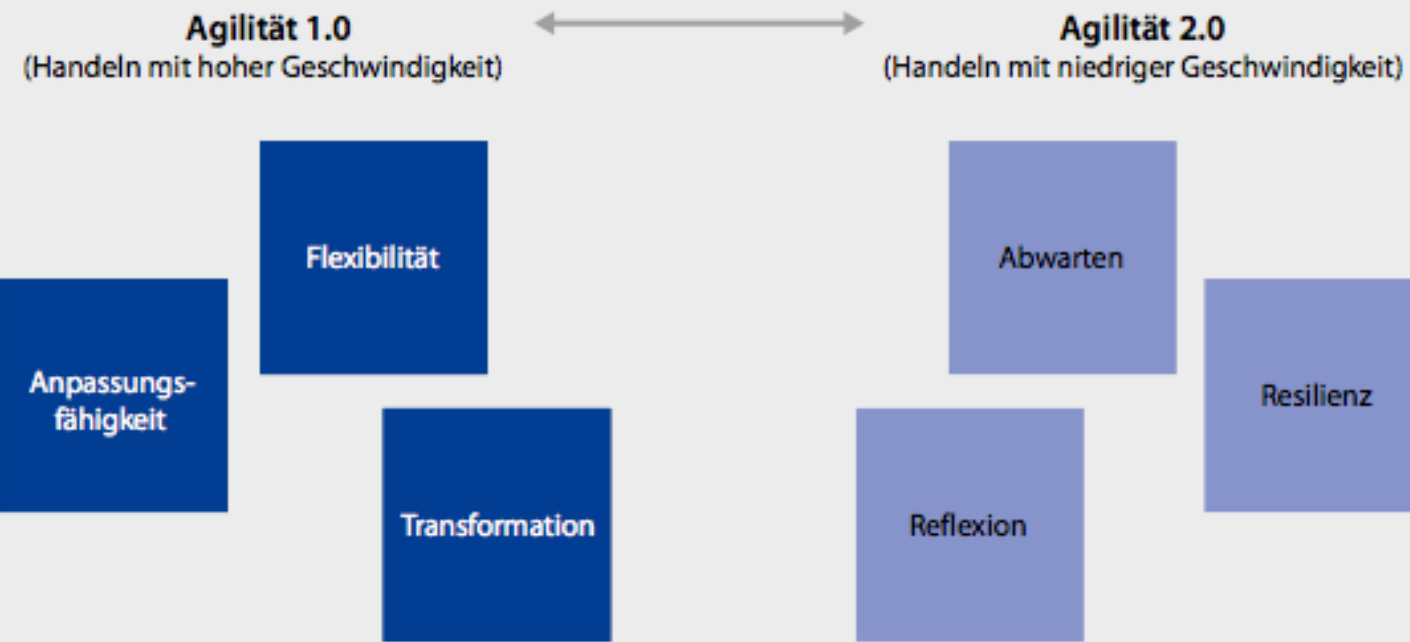


Abb. 1 Agilität zwischen Geschwindigkeit und Reflexion



Prange, C. (2018). Strategic Agility – Decision-Making Beyond Speed. Strategic Management Society Annual Conference, Paris 23-25 Sept., 2018, Best Paper Nomination.



Das Ende der traditionellen und / oder leistungsorientierten Unternehmensführung

- Bürokratieabbau → Empowerment statt Delegation
- Führungsverständnis → Flexible Hierarchien statt Top-Down
- Expertenverständnis → „Flexist“ statt Spezialist
- Werte-Neusortierung → Neugier statt Dienstbeflissenheit



Geleitet durch welche Werte?

1. Selbstverpflichtung (Commitment)
2. Rückmeldung (Feedback)
3. Fokus (Focus)
4. Kommunikation (Communication)
5. Mut (Courage)
6. Respekt (Respect)
7. Einfachheit (Simplicity)
8. Offenheit (Openness)



Und sich daraus ableitende Prinzipien?

- 1 Adaption
- 2 Aktive Einbindung
- 3 Arbeit sichtbar machen
- 4 Baby-Schritte
- 5 **Bevollmächtigtes Team (Empowerment)**
- 6 **Experimentieren**
- 7 **Iteration**
- 8 Kontinuierliche Verbesserung
- 9 **Flow**
- 10 Zusammenarbeit aller Beteiligten
- 11 Ökonomie
- 12 **Reflexion**
- 13 Sagen statt Fragen
- 14 **Sinn stiften**
- 15 **Selbstorganisation**
- 16 **Verantwortung**
- 17 Verschwendung eliminieren
- 18 Vielfalt



Psychologische Eigentümerschaft und psychologische Sicherheit



Worüber wir sprechen...

Agilität: Die Fähigkeit einer Organisation beweglich auf einem Markt zu agieren und Kunden-/Bürgerbedürfnisse zu erspüren.

Agiles Team: Ein Team, das neue Ideen und Kunden-/Bürgerbedürfnisse selbstorganisiert, ohne Bürokratie-Hürden, umsetzen und gestalten kann.

Agiles Management: Eine Führung, die Agilität im Sinne der digitalen Transformation fördert und Entscheidungen trifft um den Rahmen für die Zusammenarbeit zu verändern. Sowohl als auch, Ambidextrie, Hyperbewusstsein.

Agiles Mindset: Eine Denk- und Handlungslogik, die Agilität möglich macht.



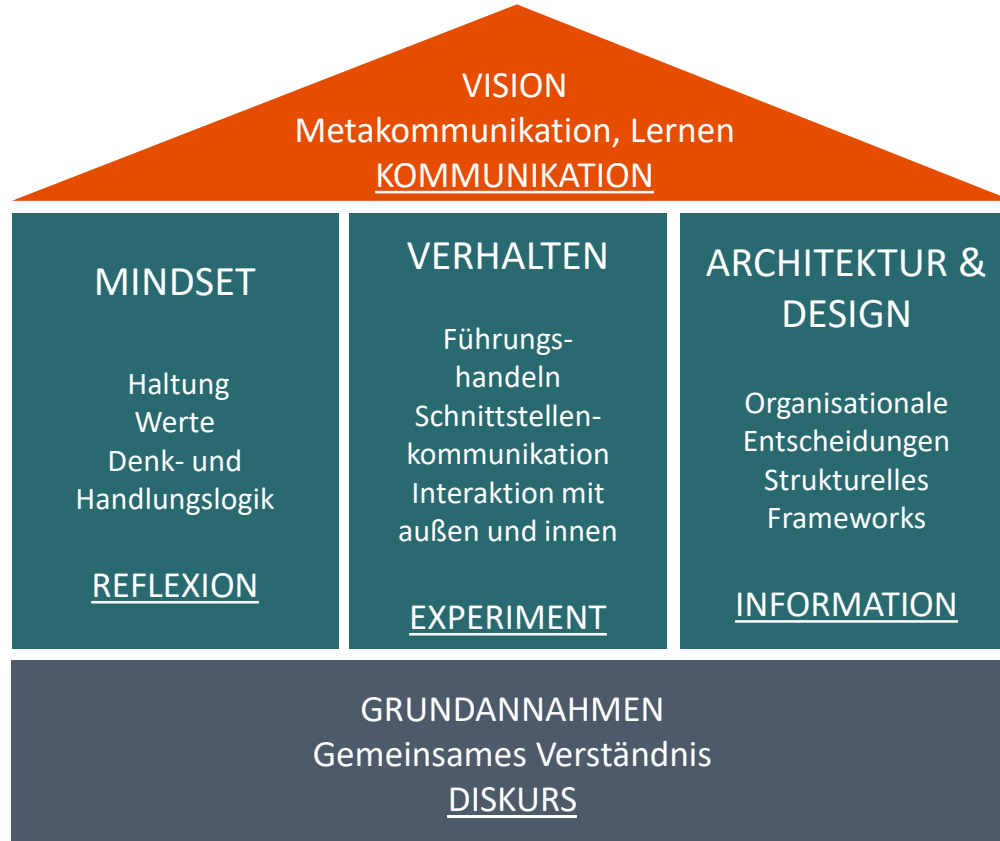
Mindset – was am meisten
beim Umbau hindert....

Festgefahrene und veraltete
Grundannahmen über Mensch, Arbeit,
Führung, Hierarchie

Im Großen oder Kleinen anfangen

Teal-Gesetze:

- Schulung für die Grundregeln des Miteinanders
- Neuentwicklung Personalprozesse
- Wirksame Konfliktintervention
- Persönlichkeitsentwicklung



ITERATIVIV KOMMUNIZIEREN ALS WEG ZUM TEAM 4.0

„Das geht nicht.“
„Nein, wirklich nicht.“



9 Uhr



„Ich weiß nicht,
wie das gehen soll.“
„ich auch nicht.“



12 Uhr



„Komm lass es uns
einfach mal versuchen.“



16 Uhr





Vielen Dank!

Svenja Hofert

www.teamworks-gmbh.de