



Mindset & Führung: Führung im agilen Umfeld

Stand 20.10.2020

PUBLIC

Führung im agilem Umfeld

Bei der Einführung einer agiler Arbeitsweise und der Entwicklung eines agilen Mindsets spielt Führung eine wichtige und zentrale Rolle.

Wer führt im agilem Umfeld?

Im Kontext der Selbstorganisation eigentlich jeder!

Durch Selbstführung und Verantwortungsübernahme trifft jeder Entscheidungen oder trägt zu Entscheidungen bei u.a. in Form eines Commitments.

Dennoch Selbstorganisation braucht Führung:

- Wie unterstütze ich als Führungskraft meine Organisation agil zu werden?
- Was ändert sich für mich in meiner Rolle als Führungskraft?
- Welche Erwartungen werden an mich gestellt?
- Was werde ich lernen? Auf was sollte ich besonders achten?

So lebe ich agile Führung im agilem Umfeld (Überblick)

I - Es startet bei mir!

Ich arbeite an mir und entwickle mich fortlaufend weiter
Ich lebe selbst die agilen Werte und Prinzipien vor
Ich fördere Leadership auf allen Ebenen



II - So gehe ich mit meinen Mitarbeitern/Kollegen um

Ich fördere Kollaboration und interdisziplinäre Zusammenarbeit
Ich gebe Raum für Eigenverantwortung und Commitment
Ich fördere die Entwicklung meiner Kollegen

III - So unterstütze ich meine Organisation

Ich gebe Orientierung bspw. in Form einer Vision
Ich schaffe einen klaren Rahmen, wo Selbstorganisation entstehen kann und halte mich selbst an den Rahmen
Ich optimiere das gesamte System
Ich fördere eine lernende Organisation

I - Es startet bei mir!

Ich arbeite an mir und entwickle mich fortlaufend weiter

Ich setze mich aktiv mit Agilität auseinander
Ich nehme Trainings zur weiteren Fortbildung wahr, u.a. über agile Methoden
Ich hinterfrage mein Verhalten
Ich probiere neue Vorgehensweisen/Arbeitsmethoden aus
Ich gehe in den Austausch mit anderen Führungskräften, anderen Organisationen
Ich nehme mir das Feedback zu Herzen und setze es um

Ich lebe selbst die agilen Werte und Prinzipien vor

Ich nehme die agile Arbeitsweise ernst
Ich benutze agile Arbeitsweisen für mich selbst
Ich nehme an vorgesehenen Meetingformaten teil
Ich kann loslassen und vertrauen

Ich fördere Leadership auf allen Ebenen

Ich nehme mich zurück und muss nicht immer kommentieren
Ich begegne meinen Kollegen stets auf Augenhöhe
Ich bin offen für Kritik, Meinungen, Feedback, (Verbesserungs-, Veränderungs-)Vorschläge, Ideen sowie Beobachtungen meiner Kollegen
Ich fördere meine Kollegen und unterstütze sie dabei, gesteckte Ziele zu erreichen



II - So gehe ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen um



Ich fördere Kollaboration und interdisziplinäre Zusammenarbeit

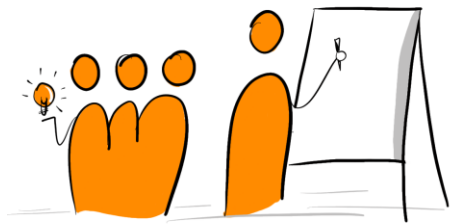
- Ich zeige Möglichkeiten für Kollaboration auf
- Ich schaffe Möglichkeiten der Vernetzung und des teamübergreifenden (Wissens-)Austauschs (z.B. Innovation Days, Community Calls...)
- Ich gebe Raum, damit das Prüfungsteam seine Ergebnisse und Learnings vorstellt und seine Erfolge feiert
- Ich schaffe Räumlichkeiten, stelle Arbeitsmittel zur Verfügung (z.B. Meetingsräume, Flipcharts, ...)
- Ich fördere gegenseitiges Vertrauen und setze Zeichen

Ich gebe Raum für Eigenverantwortung und Commitment

- ... damit andere sich positionieren, Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen
- Ich schaffe einen geschützten Raum und stärke das Bewusstsein für eine offene Feedback- und Fehlerkultur
- Ich fokussiere mich auf das, was gelingt
- Ich bin Ansprechpartner für Problemstellungen und helfe bei der Problemlösung
- Ich lasse dem Team Freiraum und bleibe im Hintergrund, jedoch präsent
- Ich gebe Möglichkeiten zur Selbstwahl der Teams (bspw. jährliche Reorganisation/Neuaufstellung/Rotationen)

Ich fördere die Entwicklung meiner Kollegen

- Ich ermutige meine Kollegen, neue Dinge auszuprobieren
- Ich gebe Feedback und frage nach Feedback
- Ich schaffe Raum, um aus Fehlern zu lernen („fail fast and learn from it“)
- Ich stehe dem Team als Coach und Mentor zur Seite („Servant Leader“)
- Ich setze Impulse, befähige meine Kollegen sich zu entwickeln und fördere gezielt Neugierde und Selbstorganisation
- Ich zeige agile Arbeitsweisen und –Methoden, Möglichkeiten und Chancen



III - So unterstütze ich meine Organisation



Ich gebe Orientierung

Ich habe eine Mission, Vision, Strategie, Ziele, lebe diese vor und referenziere immer wieder praxisnah auf sie
Ich kommuniziere das what/why, aber nicht das how
Ich bin klar und transparent und erkläre mich (walk the talk)

Ich schaffe einen klaren Rahmen, wo Selbstorganisation entstehen kann und halte mich selbst an den Rahmen

Die Entscheidungswege, Rollen und Prozesse sind für jeden klar
Ich ermutige, lasse lernen und damit auch Fehler zu
Ich ermutige zum Ausprobieren und zur Anpassung (inspect & adapt)

Ich optimiere das gesamte System

Ich lade die Teammitglieder dazu ein, ihr Umfeld und damit die Organisation aktiv zu gestalten
Ich lade alle meine Kollegen Führungskräfte ein, sich mit dem Thema zu beschäftigen
Ich helfe die Organisationshindernisse transparent zu machen und trage zur Lösung bei

Ich fördere eine lernende Organisation

Ich zeige die Möglichkeit zur Weiterentwicklung auf
Ich schaffe Rahmen für Qualifizierung und Ausbildung

