



dr. wetzel + partner  
Unternehmensberatung



[WWW.WETZELUNDPARTNER.DE](http://WWW.WETZELUNDPARTNER.DE)

# AGILE LEADERSHIP

**GEMEINSAM ZU DEN BESTEN LÖSUNGEN**

# AGIL FÜHREN

Unternehmen stehen stetig vor der Herausforderung, sich anpassen zu müssen. Einen wesentlichen Anteil, um diese Veränderungen erfolgreich zu meistern, hat die Führung. Die klassische direktive Führung hat in diesem VUKA Umfeld und andauernden Krisen ausgedient. Agile Führungskompetenzen und eine Haltung, die Veränderung als Daueraufgabe und nicht als Ausnahme sieht, sind wichtige Schlüssel, um heute und auch morgen zu den Gewinnern zu zählen.





## WAS BEDEUTET AGILE FÜHRUNG?

Agile Führung bedeutet Verantwortung an autonome Teams abzugeben und das Mindset eines Servant Leaders zu haben. Das bedeutet für die Führungskraft selbst Verantwortung ins Team abzugeben und für die Teammitglieder im Umkehrschluss mehr Verantwortung übernehmen zu wollen. Die Führungskraft ist vor allem Ermöglicher und Unterstützer, damit das Team die gemeinsam gesetzten Ziele erreichen kann.

Die Mitglieder des Teams haben unterschiedliche Kompetenzen und verschiedene Verantwortlichkeiten. Jeder im Team übernimmt Verantwortung. Alle Teammitglieder sind aktiv in die Prozesse und Entscheidungsfindung eingebunden. Vor allem den Weg, wie die Team-Ziele zu erreichen sind, gestalten die Mitglieder nach eigenem Ermessen. Abhängig von den jeweiligen Prioritäten und nötigen Kompetenzen gehen verschiedene Team-Mitglieder in den Lead.

Um agile Teams führen zu können und genauso, um in agilen Teams arbeiten zu können, braucht es als Basis eine intensive Auseinandersetzung mit agilen Werten und Prinzipien und deren Verständnis.



## EINE AGILE FÜHRUNGSKRAFT...

- ✓ Setzt Leitplanken innerhalb derer das Team selbst gestaltet und agiert,
- ✓ Sorgt für Strukturen, die Orientierung geben,
- ✓ Hat Vertrauen in das Team, dass dieses die gesetzten Ziele erreicht, und gibt dem Team dadurch psychologische Sicherheit,
- ✓ Legt gemeinsam mit dem Team das Team-Ziel fest. Dabei gibt die Führungskraft dem Team mehr als 50% Mitgestaltung,
- ✓ Achtet auf stärkenorientierte Verantwortlichkeiten im Team,
- ✓ Fördert die Entwicklung des gesamten Teams und einzelner Mitglieder im Team abhängig vom Bedarf,
- ✓ Räumt Hindernisse beiseite, damit das Team zielgerichtet und ungestört an seinen Zielen arbeiten kann,
- ✓ Sorgt dafür, dass dem Team alle notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen, die es benötigt.



# WAS SIND DIE WESENTLICHEN ERFOLGSFAKTOREN AGILER FÜHRUNG?

## Vertrauen



Um Verantwortung abzugeben, ist Vertrauen eine Voraussetzung. Dies betrifft zum einen das Vertrauen in sich selbst, Unsicherheit aushalten zu können. Und zum anderen bedeutet es, Vertrauen in sein Team zu haben, dass dieses selbständig – nur mit indirekter Unterstützung – die gemeinsam vereinbarten Ziele erreichen wird. Zu beidem gehört Mut genauso wie eine gute Vorbereitung. Teil der Vorbereitung ist die Zusammenstellung des Teams entsprechend der zu lösenden Aufgaben und die Befähigung dort, wo es noch Lücken geben sollte.

## Transparenz

Transparenz, gemeint sind damit eine offene Kommunikations- und Informationskultur, hat einen wesentlichen Anteil an der Vertrauensbildung. Dies bedeutet, dass die Ziele für alle einsehbar und verstanden sind, ebenso der Fortschritt in der Zielerreichung, beispielsweise durch ein Kanban-Bord. Es gehört auch dazu, dass die Führungskraft offen darüber spricht, wenn Unsicherheiten zum Beispiel anhand von Umfeldänderungen eintreten. Niemand kann erwarten, dass alle Eventualitäten vorausgesehen werden. Eine große Hilfe ist es, offen darüber zu sprechen, um Flurfunk und Gerüchte zu unterbinden, und stattdessen gemeinsam Lösungen zu finden. Gerade durch agiles Vorgehen kann kurzfristig sehr gut auf Veränderungen reagiert werden.





## Vorbildfunktion

Die Führungskraft sollte sich jederzeit ihrer Vorbildfunktion bewusst sein. Auch für sie gilt es, die agilen Werte und Prinzipien in der täglichen Arbeit zu leben.

## Partizipation

Nichts ist motivierender als Ziele zu verfolgen, an denen ich selbst mitgewirkt habe. Aus diesem Grund ist die gemeinsame Zieldefinition und Formulierung ein wesentlicher Erfolgsfaktor.



## Emotionalität



Veränderungen sind grundsätzlich mit Emotionen verbunden. Dies kann Verunsicherung genauso sein wie Freude auf Kommendes und neue Chancen. Sowohl die Art der Emotionen wie auch die Stärke, die erlebt werden, sind individuell sehr unterschiedlich. Wichtig ist sich der Tatsache bewusst zu sein und Emotionen auch gezielt Raum zu geben. Werden diese als selbstverständlich gesehen und auch Möglichkeiten geschaffen, darüber zu reden, umso eher schwingen die Emotionen ins Positive. Auch bei Konflikten spielt Emotionalität eine wesentliche Rolle. Gerade in der Storming-Phase der Teamentwicklung ist dies der Fall. Hier hilft die Förderung einer positiven Konfliktkultur dabei, mit Emotionen gut umgehen zu können.



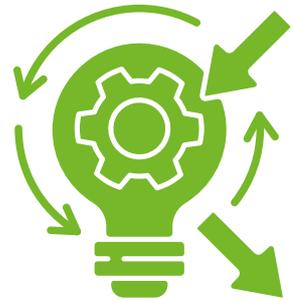
## Akzeptanz



Etwas Neues zu wagen, braucht Mut und Akzeptanz. Akzeptanz deshalb, da bei neuen Vorgehensweisen und Prozessen auch immer Fehler auftreten werden. Dazu werden auch Fehler gehören, die nicht korrigierbar sind. Akzeptanz ist in diesen Fällen besonders schwierig. Insgesamt gilt es offen über Fehler zu sprechen und mit den Fehlern produktiv umzugehen. Das bedeutet, zukünftig bekannte Fehler zu vermeiden, gemeinsam daraus zu lernen und stetig besser zu werden. Somit ist die Akzeptanz auch Basis für eine positive Fehlerkultur.

## Reflexion

Eine sehr wirkungsvolle Methode für eine kontinuierliche Fortentwicklung ist die Reflexion: sowohl die Selbstreflexion der Führungskraft als auch die Reflexion mit dem Team. Die Eigensicht genauso wie die Fremdsicht geben wichtige Hinweise auf Verbesserungspotenziale. Voraussetzung für einen zielführenden Input aus dem Team ist, dass sich die Teammitglieder sicher genug fühlen, ihre Gedanken offen zu äußern. An dieser Stelle wird offensichtlich, wieso Vertrauen als Erfolgsfaktor an erster Stelle genannt wurde. Nur so kann die psychologische Sicherheit für einen offenen Austausch geschaffen werden. Und nur mit einem offenen Austausch werden notwendige und zielführende Verbesserungen sichtbar.



## EINE AGILE FÜHRUNGSKRAFT IST...



**UND DAS WICHTIGSTE:  
NICHT NUR REDEN UND PLANEN,  
SONDERN TUN.**



# INS HANDELN KOMMEN!

Starten Sie am besten mit einem Leuchtturmprojekt anhand dessen Sie agile Werte leben, agile Prinzipien individuell für Ihr Team ausformulieren und dann die agilen Führungsprinzipien leben. Wie bei allen agilen Vorgehensweisen spielen die Reflexion und stetige Verbesserung eine große Rolle. So nimmt Ihre Exzellenz stetig zu und Sie entwickeln Ihr Team zu einem begeisterten und motivierten Hochleistungsteam.

Gerne begleiten wir Sie auf Ihrem Weg, agile Teams zu führen und nachhaltigen Erfolg zu generieren.

**Nehmen Sie sehr gerne Kontakt zu uns auf.  
Oder rufen Sie uns gleich an: 07257/64 789 64**



dr. wetzel + partner Unternehmensberatung GbR

Metzgerallmend 13  
76646 Bruchsal

 +49 7257 64789-62

 andrea@wetzelandpartner.de

 [www.wetzelandpartner.de](http://www.wetzelandpartner.de)



dr. wetzel + partner  
Unternehmensberatung