

# Agile transformative Führung in Kürze

Keine HIPPO Entscheidungen mehr.



## Agile für Manager

Arbeite als Führungskraft zusammen, statt in Silos

Auch Führungskräfte schaffen schneller einen Mehrwert, wenn Du zu zweit oder in Teams arbeitest. Bilde funktionsübergreifende Führungsteams und arbeite immer zu zweit, um Deine Mitarbeiter zu unterstützen.

wir benötigen jeden Kopf, um das Problem zu lösen

Ich bin CEO, Chief Enabling Officer

vom Managen der Performance, zum Ermöglichen Performance



### Visualisiere IST-Stand & Strategie

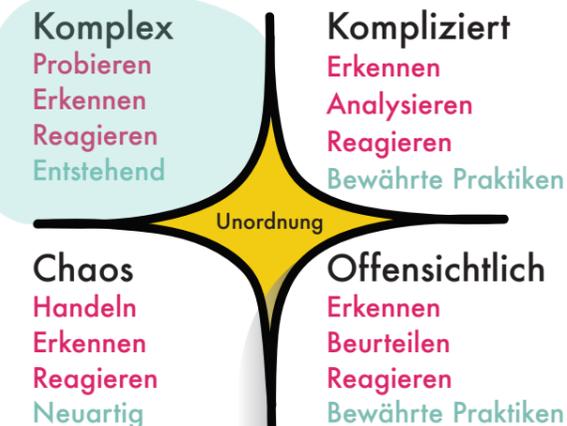
Das agile Führungsteam arbeitet transparent und visualisiert den Zustand der Organisation sowie die strategische Ebene der Arbeit, um Leistung zu ermöglichen.

Version 2.1

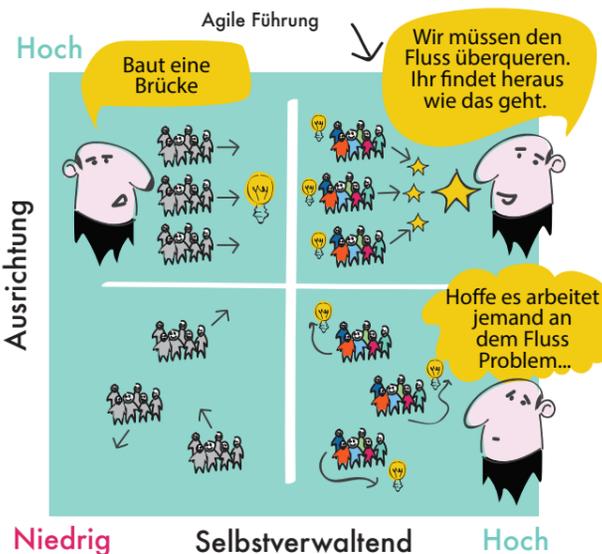
## Rascher Wandel & Komplexität

Agilität in der Art zu Arbeiten & Strukturen sind hier notwendig

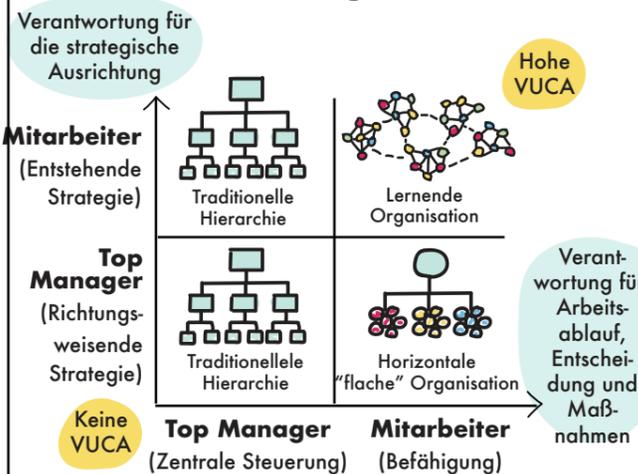
### Cynefin



## Führen mit Sinn



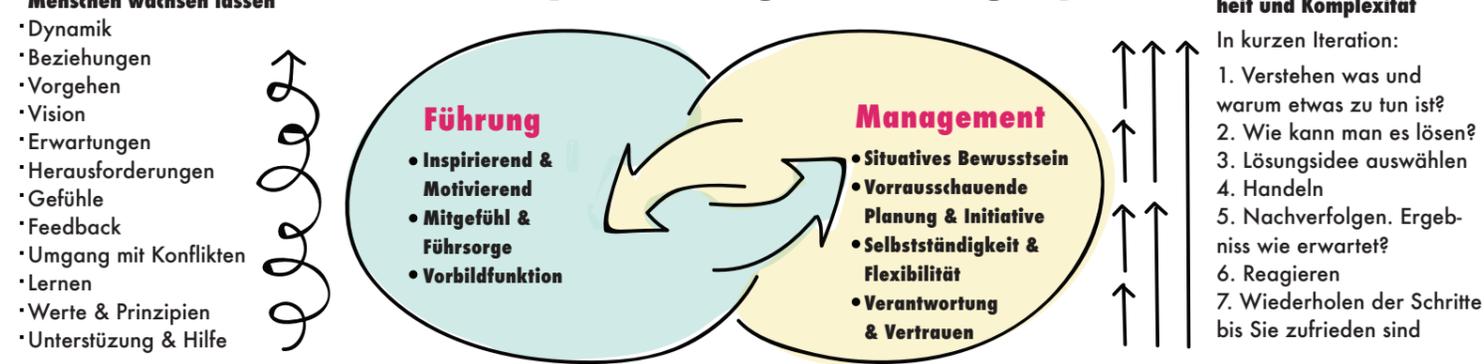
## Lernende Organisation



## Der Führungswechsel



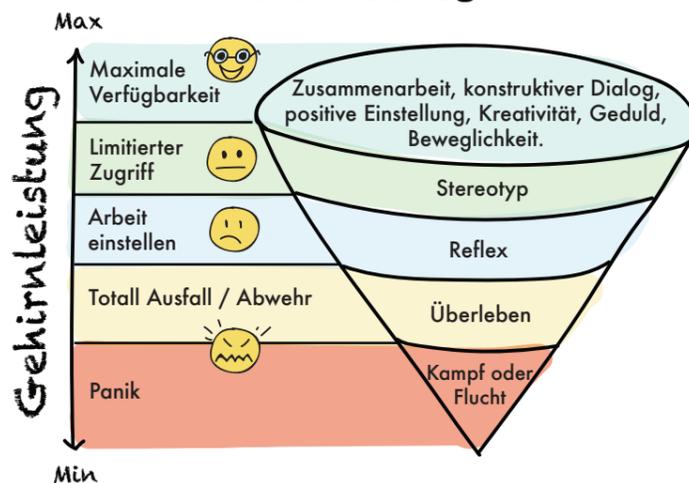
## Leadership and Management for Agility



## Theorie X und Y



## Der Stress Kegel



## Versuche das zu verändern

### Optimiere den Arbeitsfluss, anstatt alle Mitarbeiter zu beschäftigen.

Dies mag kontraintuitiv erscheinen, aber es führt zu einem höheren Tempo im Unternehmen mit schnelleren Lieferungen und einem nachhaltigeren Tempo für die Mitarbeiter.



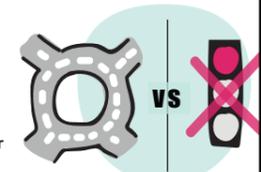
### Netzwerke ausbauen, um Menschen zu fördern

Netzwerke von Menschen können als Unterstützungssystem innerhalb der Organisation genutzt werden, um Kompetenzen zu fördern, Menschen Sicherheit zu geben, Entscheidungen effizient zu treffen und Erkenntnisse zu verbreiten.



### Ermögliche Performance anstatt Performance zu Managen

Erteile denjenigen, die am nächsten an der Situation dran sind, das Mandat, Entscheidungen zu treffen, um schnelle und gut informierte Entscheidungen zu ermöglichen. Dies erhöht die Kontrolle und den Fluss in der Organisation.



### Menschen befähigen, nach den Sternen zu greifen, anstatt Ressourcen zu sein

Lasse Stellenbeschreibungen Kästchen sein, auf denen man steht, statt darin zu leben. Ermögliche es den Mitarbeitern, ihre Kompetenzen voll auszuschöpfen und als Menschen zu wachsen. Höre auf, das Wort "Ressourcen" in Bezug auf Menschen zu verwenden.



### Definiere Deine komplexen Herausforderungen & führe Experimente ein.

Lade Experten mit praktischer Erfahrung in den agilen Prinzipien ein und entwerfe Experimente auf der Grundlage von Hypothesen. Verwende das, was funktioniert, nicht die beste Praxis.



### Ermögliche Pull-Systeme anstelle von Push-Systemen

Konzentriere Dich darauf, schneller fertig zu werden, und lasse die Menschen, die die Arbeit erledigen, entscheiden, wann sie beginnen.



### Finde ein Minimum an praktikabler Bürokratie

Frage Deine Mitarbeiter, was am meisten schmerzt, und beseitige es. Durch den kontinuierlichen Abbau von Bürokratie und unnötigen Prozessen gibst Du den Mitarbeitern ein Mandat und vermittelst ihnen das Gefühl, dass ihnen vertraut wird.



Infographic Poster by:  
mia.kolmodin@dandypeople.com  
bjorn.sandberg@dandypeople.com

Translation to German by:  
Andre Ullmann, kontakt@andreullmann.de

DANDY PEOPLE

