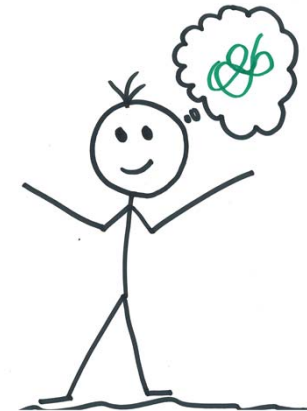
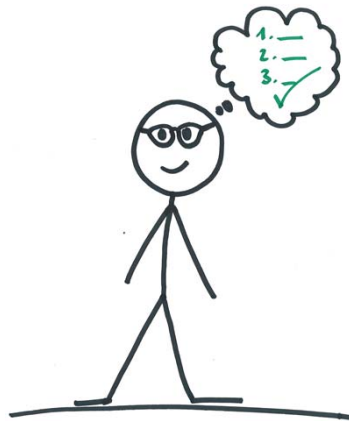


Agilität ist überall ABER Wer macht mit?



Frauke Wrage, Diplom-Psychologin

Ziele von Agilität: Warum wollen „alle“ agil werden?



Warum scheitern Unternehmen an der Einführung von Agilität?

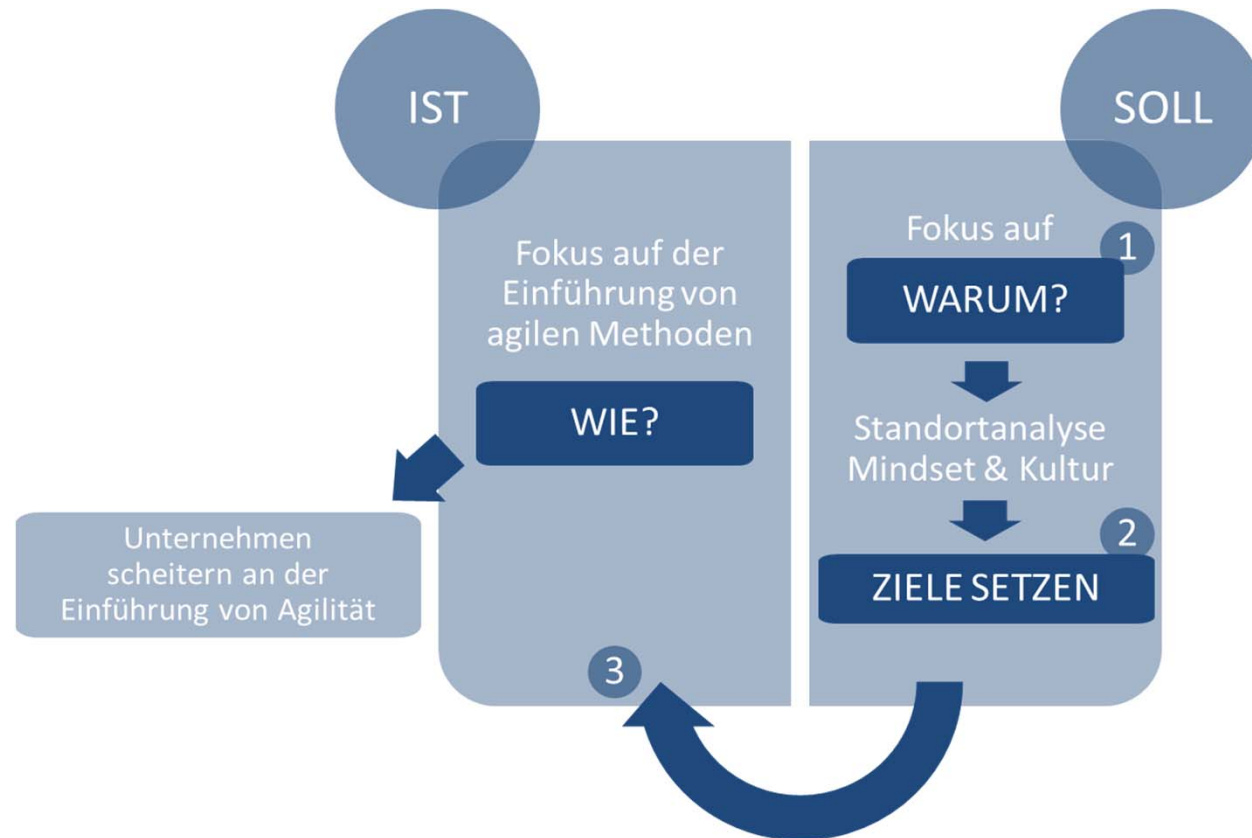
„Bisher haben nur sechs Prozent der Unternehmen die New Work Transformation erfolgreich bewältigt“

Prof. Dr. Heike Bruch, Studie des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen

Gründe für das Scheitern:

- Methodenfokus
- Fehlendes Verständnis „warum“
- Fehlende Kommunikation

Erfolgreich agil – Die Komponenten



Erfolgreich agil – Die Komponenten



Agile Kultur



Agile Mitarbeitende



Agile Methoden

Anforderungen an die Mitarbeitenden

Mögliche neue Anforderungen:

- Selbstorganisation im Team
- Tägliche Kommunikation
- Fehler zulassen, schnelles Scheitern vs Perfektion
- Neue Prozesse
- Keine langfristige Planbarkeit der Aufgaben



Stolpersteine

Viele sind es gewohnt, das zu tun, was die Führungskräfte von ihnen verlangen.

- Selbsterkenntnis fällt schwer
- Gewohnte Verhaltensmuster sind beständig
- Agilität = hohes Maß an Autonomie
 - Fachliche Defizite sind weniger entscheidend als agiles Mindset

Führungskräfte tun sich schwer,
den Mitarbeitenden das erforderliche Ausmaß an
Autonomie einzuräumen.



Agiles Mindset messen

CAPTain compact® agility

Webbasierter Personaltest

Erfasst das typische Verhalten am Arbeitsplatz

Misst objektiv und differenziert

Gleicht die Verhaltensmuster mit den Anforderungen an agiles Handeln ab

Was wird gemessen?



*CAPTain erfasst den Verhaltensstil bei der Arbeit

Wie wird gemessen?

Beispiel: Paarvergleich - Fragebogen

CAPTain UTS brought to you by CNT Universal Test System

22 / 183

A Ich will genaue Anweisungen erhalten, wie die Arbeit gemacht werden soll.

B Ich sage geradeheraus, wenn andere unrecht haben.

CNT Gesellschaft für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH

Beispiel: Auswertung

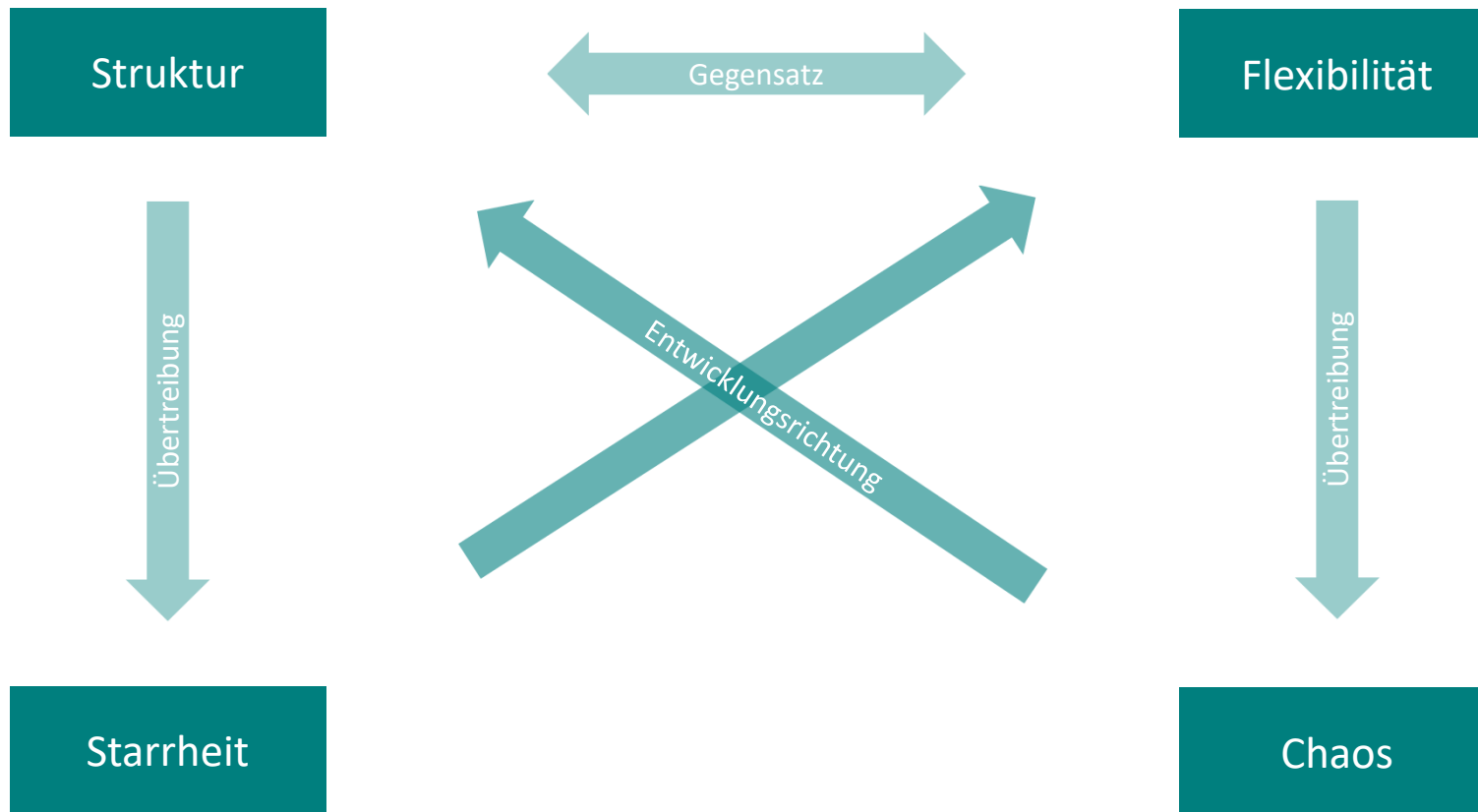
Im Team arbeiten

0 - 10 = CAPTain

agility
Profilkoeffizient: 74,24

Positiv													
Positive Fehlerkultur		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Selbstreflexion	stellt sich infrage						5						von sich sehr überzeugt
Diplomatie	sehr direkt						5						sehr beherrscht
Empathie	wenig Rücksichtnahme					4							hohes Konsensbedürfnis
Steuern und Kontrollieren	wenig Einflussnahme					4							sehr viel Einflussnahme
Hierarchieorientierung		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Verantwortungsübernahme	agiert als Kollege/-in						5						nimmt eine Führungsrolle ein
Hierarchieausübung	führt nicht							6					direktiv, bestimmend
Standing gegenüber Autoritäten	an Autoritäten orientiert						5						eigenverantwortlich, unabhängig
Kontakt und Kommunikation		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Offenheit für Kontakt	arbeitet am besten allein							6					hat viel Kontakt
Persönlicher Draht	nüchtern, sachorientiert						5						persönlich
Wir-Gefühl	braucht die Gemeinschaft nicht							6					sucht die Gemeinschaft
Wortführung i. d. Gruppe	braucht keine Aufmerksamkeit					4							will im Zentrum stehen
Kompromissbereitschaft	will sich immer behaupten					4							vertritt eigene Position nicht
Arbeit teilen		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Delegation	macht viel selbst					4							gibt viel ab
Dinge persönlich zu Ende bringen	führt wenig persönlich zu Ende					4							beendet die Aufgaben immer persönlich
Kooperation	steht für sich								7				fügt sich ein

Wertequadrat





<u>CAPTain-Ergebnisse</u>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Risikofreude trifft nur schwer Entscheidungen				3								entscheidet schnell
Flexibilität sehr systematisch			2									flexibel, anlassbezogen
Offenheit für Neues bleibt beim Alten				3								braucht Abwechslung

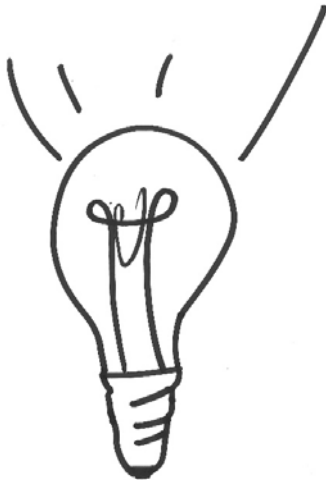


<u>CAPTain-Ergebnisse</u>		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Risikofreude	trifft nur schwer Entscheidungen							6					entscheidet schnell
Flexibilität	sehr systematisch								7				flexibel, anlassbezogen
Offenheit für Neues	bleibt beim Alten							6					braucht Abwechslung



<u>CAPTain-Ergebnisse</u>		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Risikofreude	trifft nur schwer Entscheidungen										9		entscheidet schnell
Flexibilität	sehr systematisch										9		flexibel, anlassbezogen
Offenheit für Neues	bleibt beim Alten											10	braucht Abwechslung

Menschen sind unterschiedlich



Wer kommt in agile Teams?

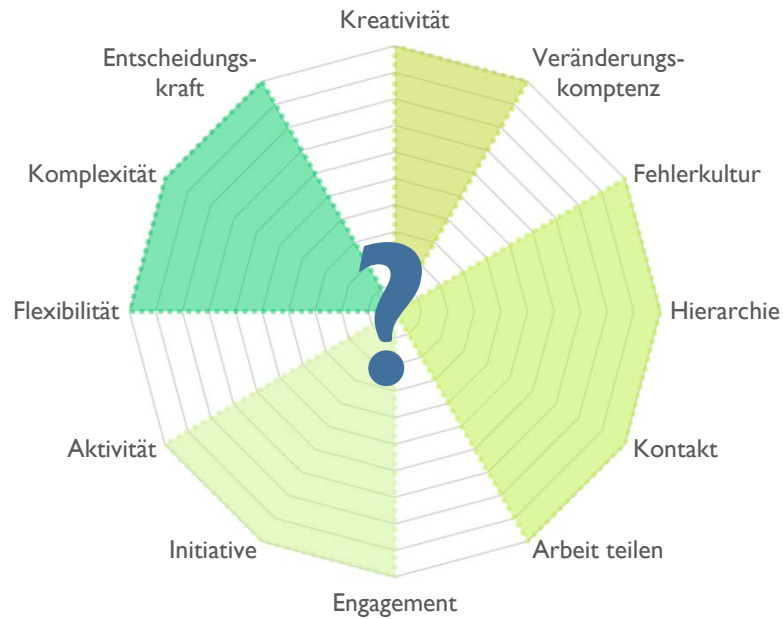
Wie wird der Einstieg/Umstieg gestaltet? Wo brauchen die Mitarbeitenden Unterstützung?

Personalentwicklung/Coaching:
Verhaltensmuster sind veränderbar
In welchen Bereichen können und wollen die Mitarbeitenden sich entwickeln?

Weitere Erkenntnisse



Weitere Erkenntnisse



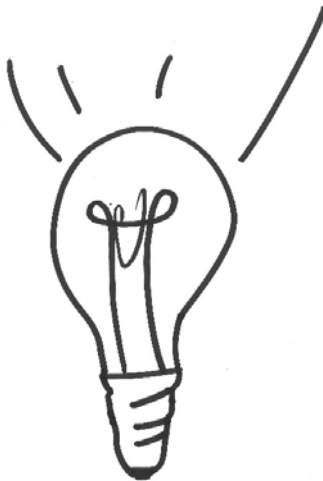
Wie agil ist das Team? ?

→ Mit Gruppenauswertungen lassen sich Schwerpunktthemen erkennen. !

Studie:

Tetens et al. (2018). Praxisprojekt:

CAPTain – Erfolgreich in agilen Strukturen. Hamburg: Hochschule Fresenius



Studierende haben ein hohes Potenzial für agile Strukturen.

Studierende benötigen gezielte Unterstützung für ein agiles Arbeitsverhalten:

- Umgang mit Komplexität und bei bereichsübergreifender Vorgehensweisen
- Zu geringe Entscheidungsfreude
- Zu starker Orientierung an Hierarchien und zu hoher Unterstützungsbedarf



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt: Frauke Wrage

CNT Gesellschaft für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH
Kleine Johannisstraße 20 • 20457 Hamburg
Telefon: 040 – 369 882 18 • Telefax: 040 – 369 882 33
www.cnt-gesellschaften.com • E-Mail: f.wrage@cnt-gesellschaften.com

Weitere Informationen erhalten Sie auf
www.captain-system.de