



AGILE LEADERSHIP

BY **META**BERATUNG

METABERATUNG

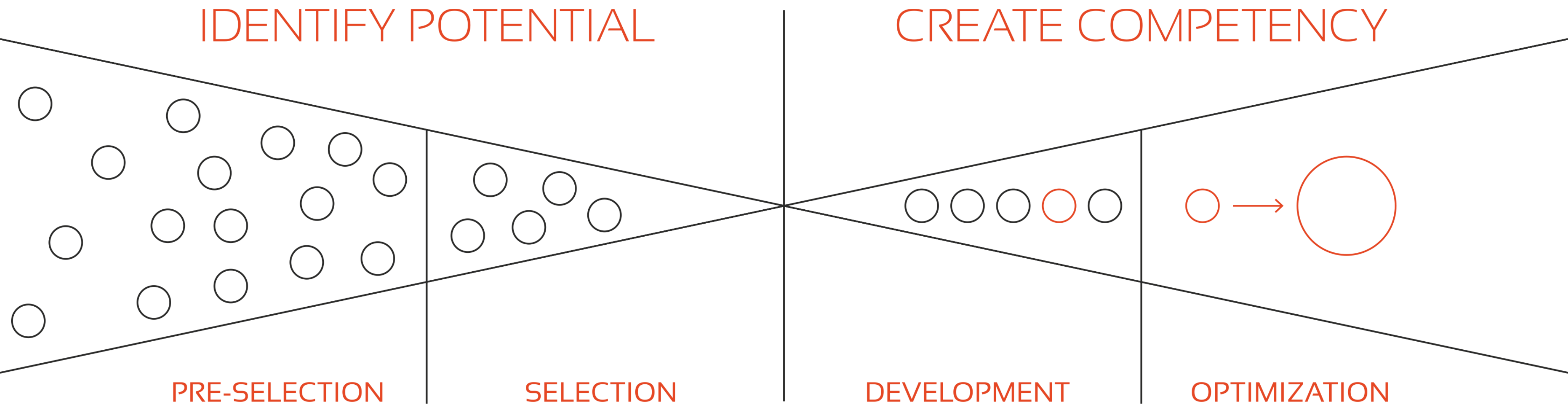
NICOLE NEUBAUER

CEO

nicole.neubauer@metaberatung.com



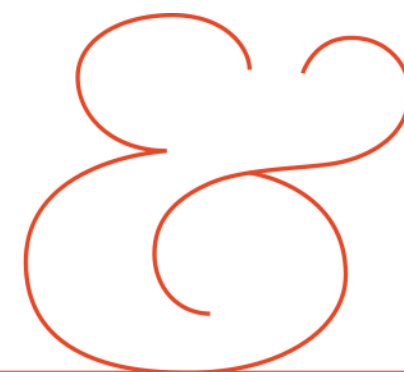
UNSER BERATUNGSANSATZ



AGILE LEADERSHIP **STUDIE**

STUDIE	„Redefining leadership in a digital age“
WER	metaBeratung & das Global Center for Digital Business Transformation der IMD Business School in Lausanne
WANN	Ende 2016/ Anfang 2017
MIT WEM	1,042 Führungskräfte aus 76 Ländern und 17 Branchen wurden befragt
WIE	Strukturierte Interviews (N = 19) + Online-Befragung
ERGEBNISSE	Identifikation von Kernkompetenzen und Verhaltensweisen für “agile Führung“

meta
BERATUNG

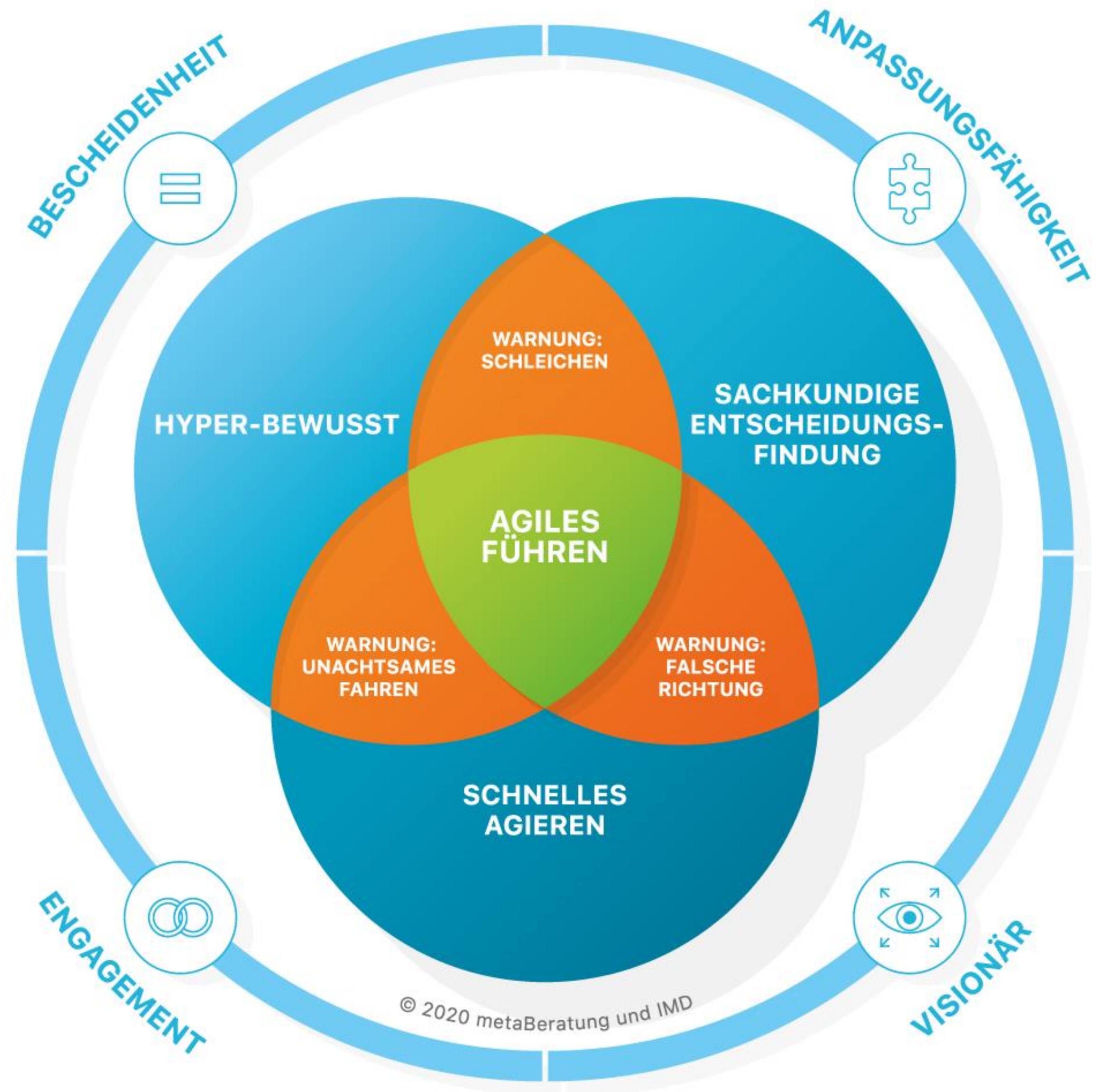



IMD
REAL LEARNING. REAL IMPACT



GLOBAL CENTER FOR DIGITAL
BUSINESS TRANSFORMATION
An IMD and Cisco Initiative

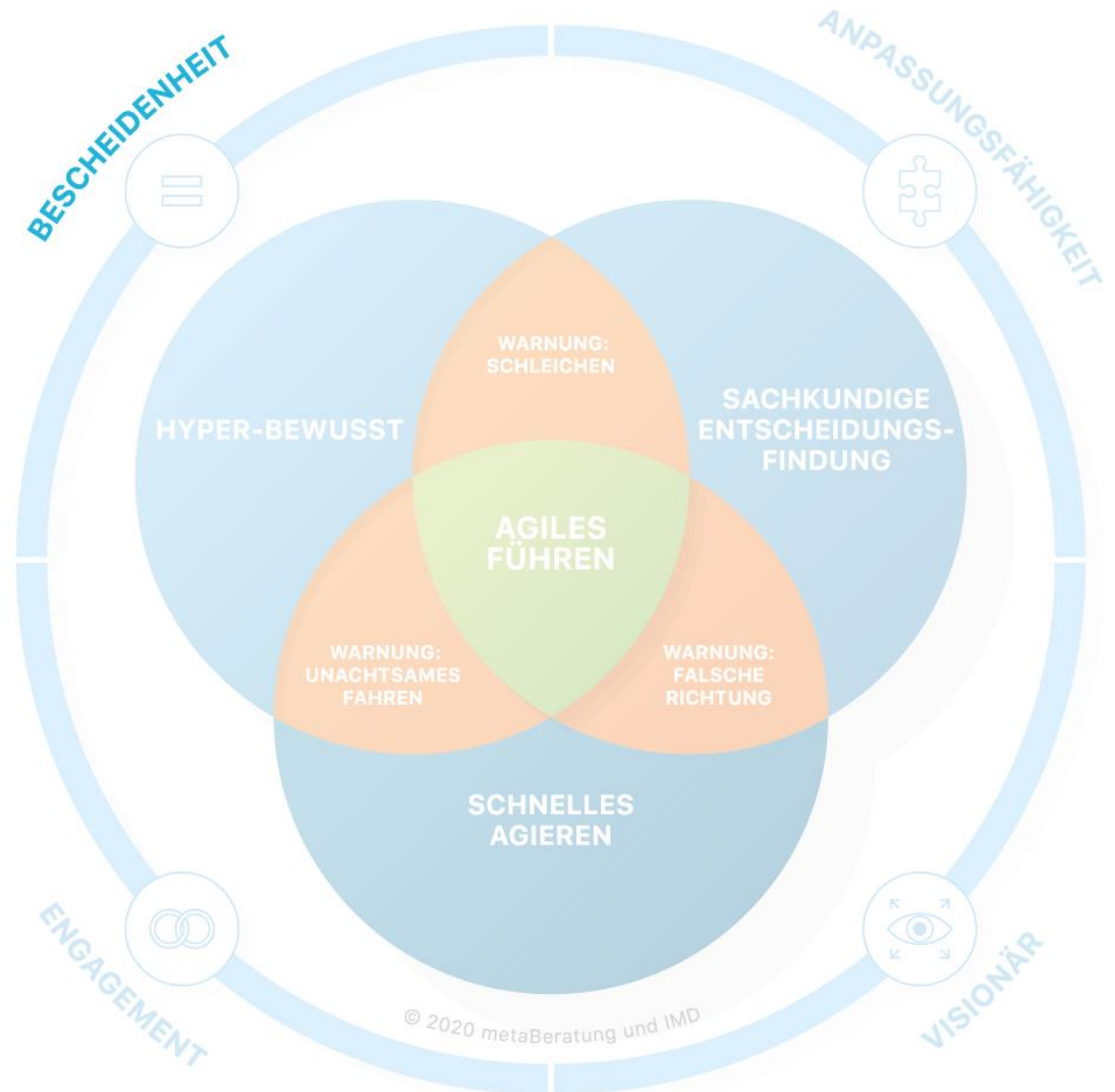
AGILE LEADERSHIP DAS HAVE MODELL



AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

BESCHEIDENHEIT

Agile Führungskräfte wissen, dass die gegenwärtige Veränderungsgeschwindigkeit ihr Wissen und die Erfahrung übersteigt – sie erkennen ihre persönlichen Grenzen an.



AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

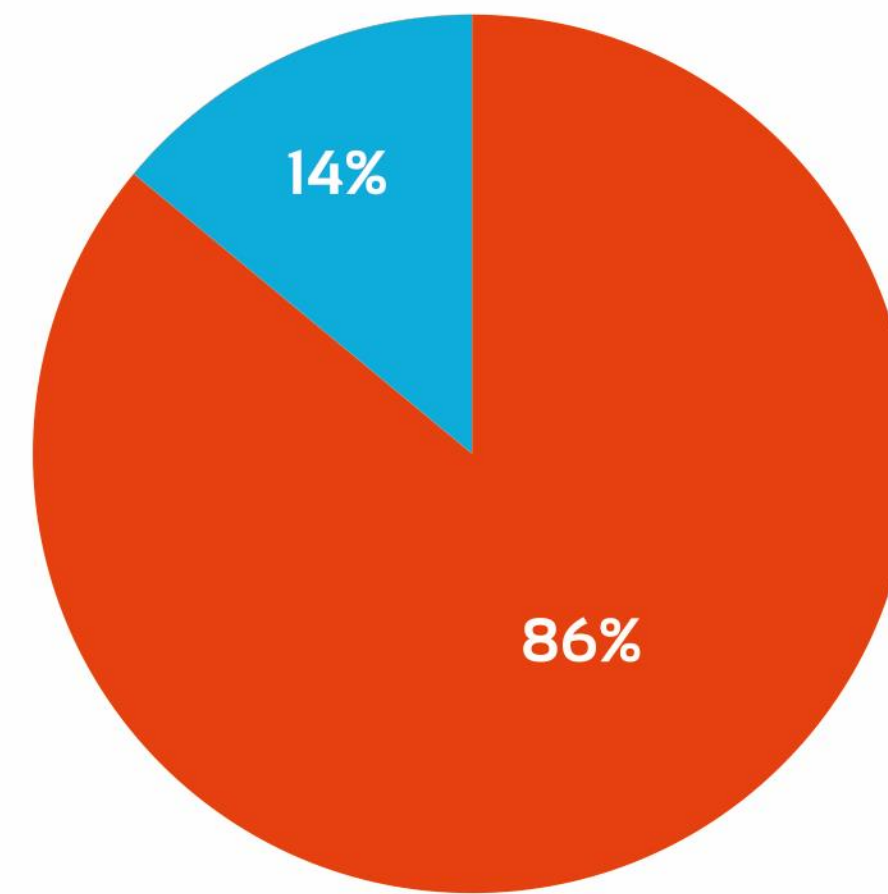
BESCHEIDENHEIT

“Jedes neue Teammitglied, das Sie einstellen sollte auf dem ein oder anderen Gebiet besser sein als Sie.”

OLE MENSCHING
CEO/Founder Careerteam

“Früher waren Führungskräfte eher Experten, heute jedoch nicht mehr. Heute sind sie mehr in der Moderatorenrolle.”

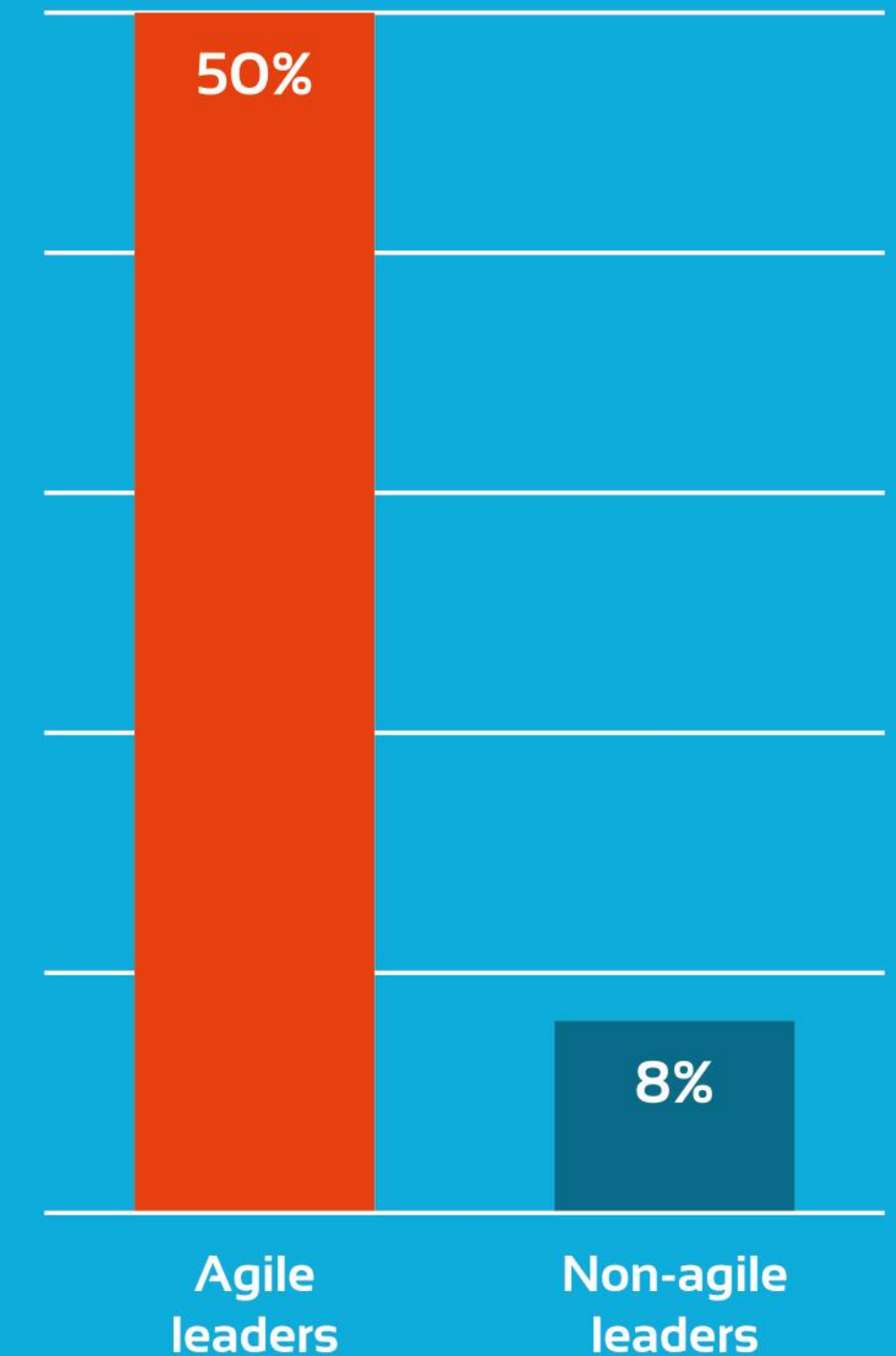
OLE MENSCHING
CEO/Founder Careerteam



Agile leaders
Non-agile leaders

„I enable my team members to develop themselves.”

Agile leaders are willing to learn

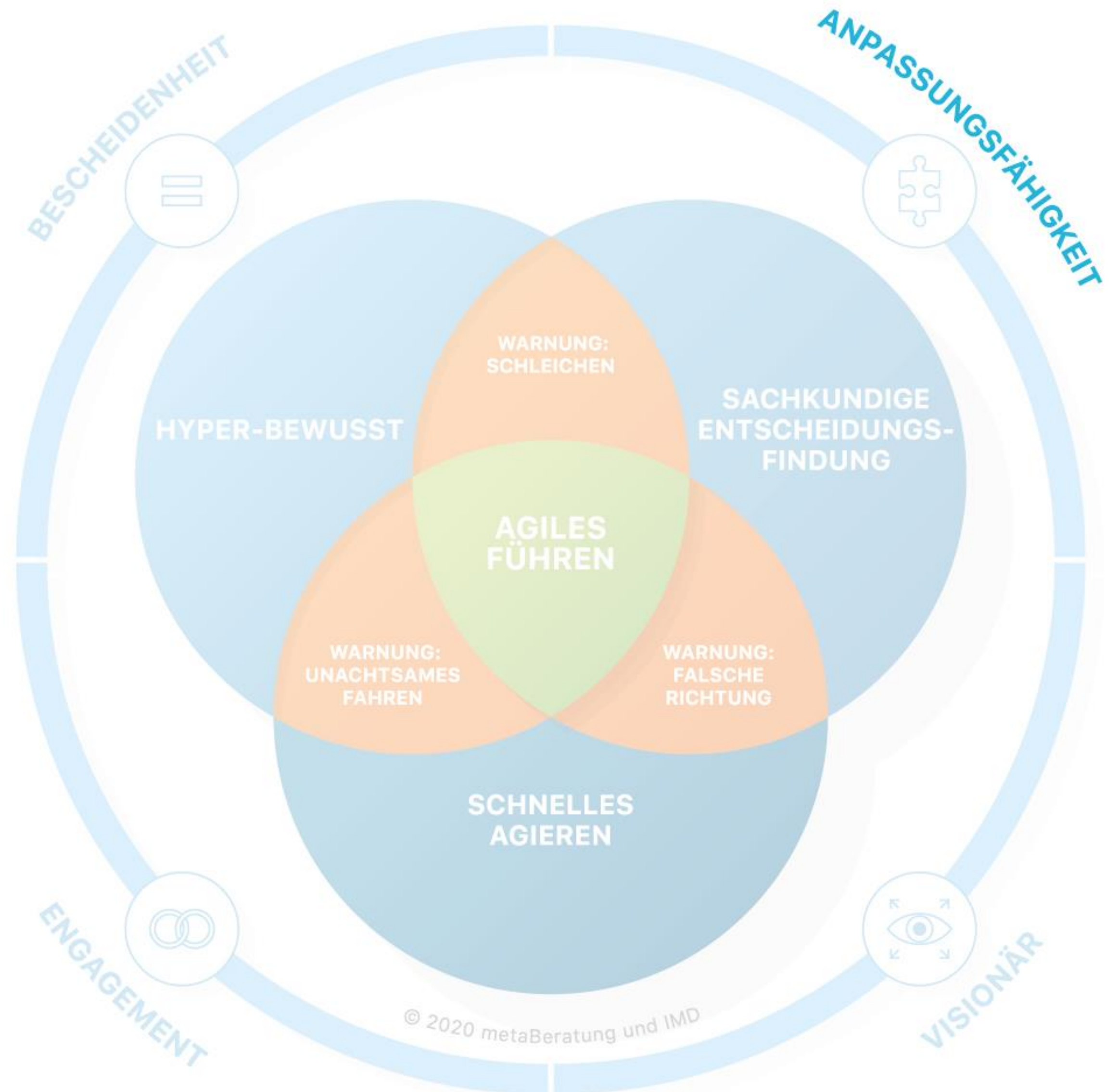


„I encourage my team to coach me in the use of digital tools and technologies.”

AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Agile Führungskräfte akzeptieren das sich in schnell verändernden Geschäftsumgebungen Wandel konstant ist. Sie sind nicht scheu davor, ihre Meinung zu ändern oder Strategie zu ändern, wenn auch externe Faktoren sich ändern.



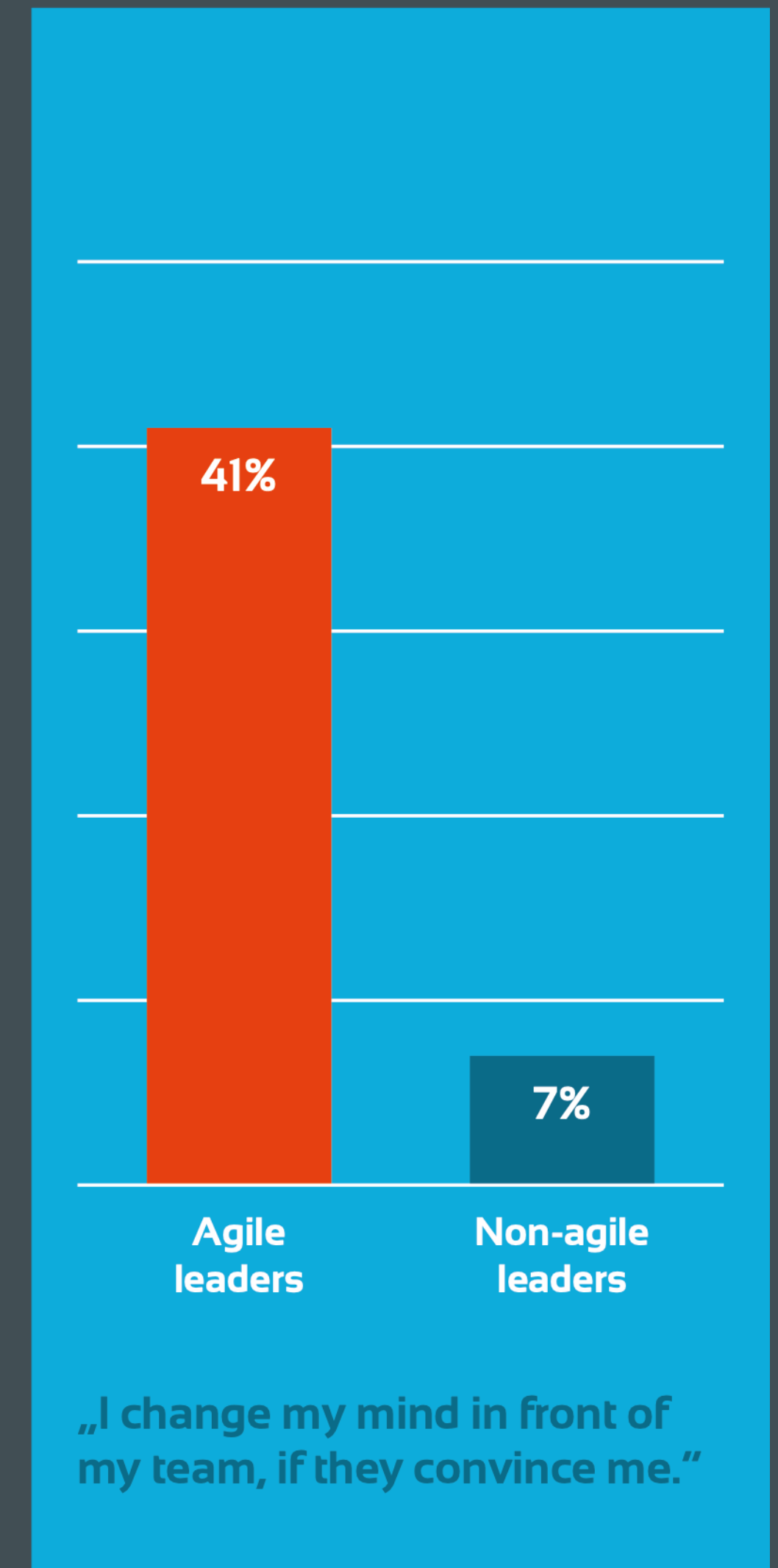
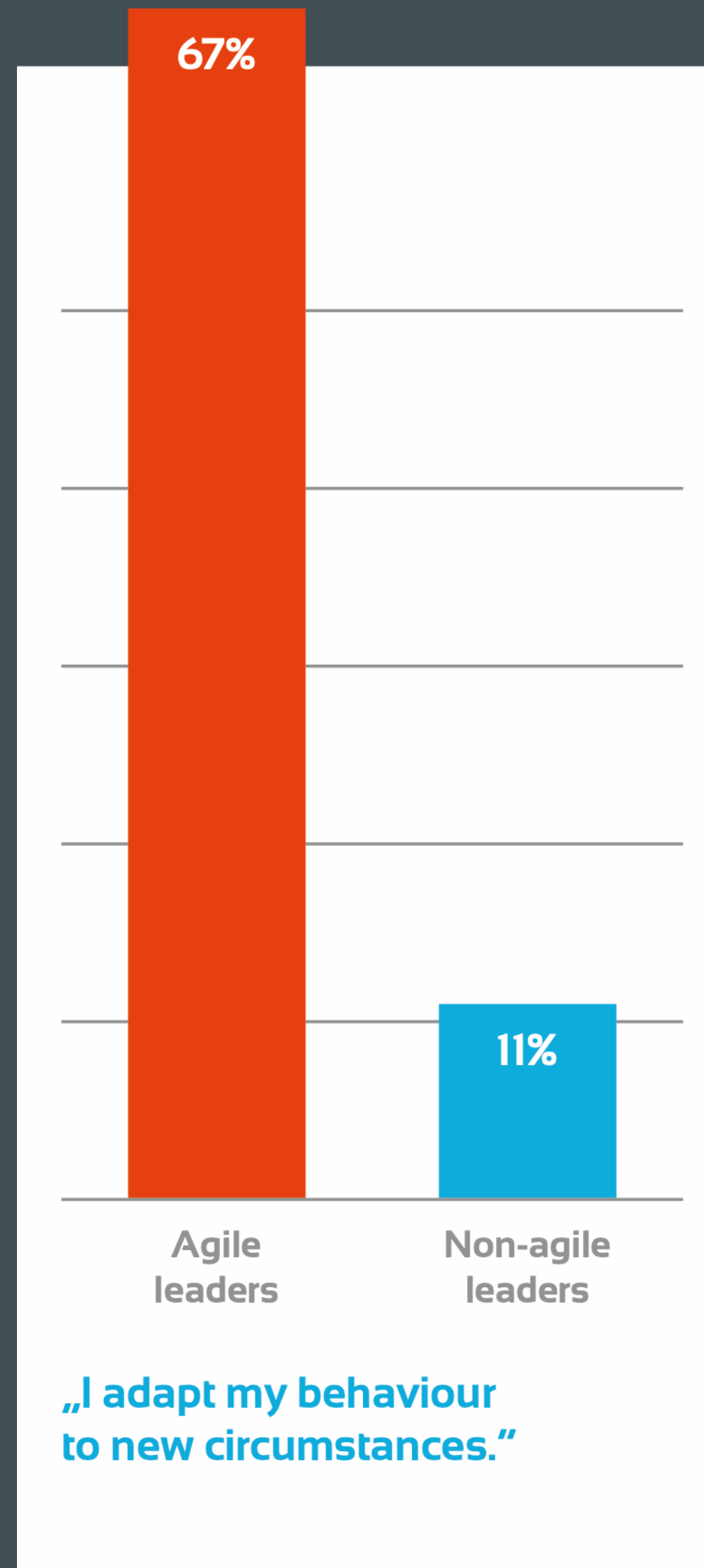
AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

“Natürlich ist Planung wichtig; sonst bekommen Sie ihre Projekte nicht umgesetzt. Gleichzeitig müssen Sie immer vorbereitet sein, neu zu bewerten und neu einzuschätzen, wenn Gegebenheiten sich ändern.

D.h. halten Sie sich nicht zu sehr an Ihrer Planung fest – heutzutage müssen Sie offen sein für externe Impulse.”

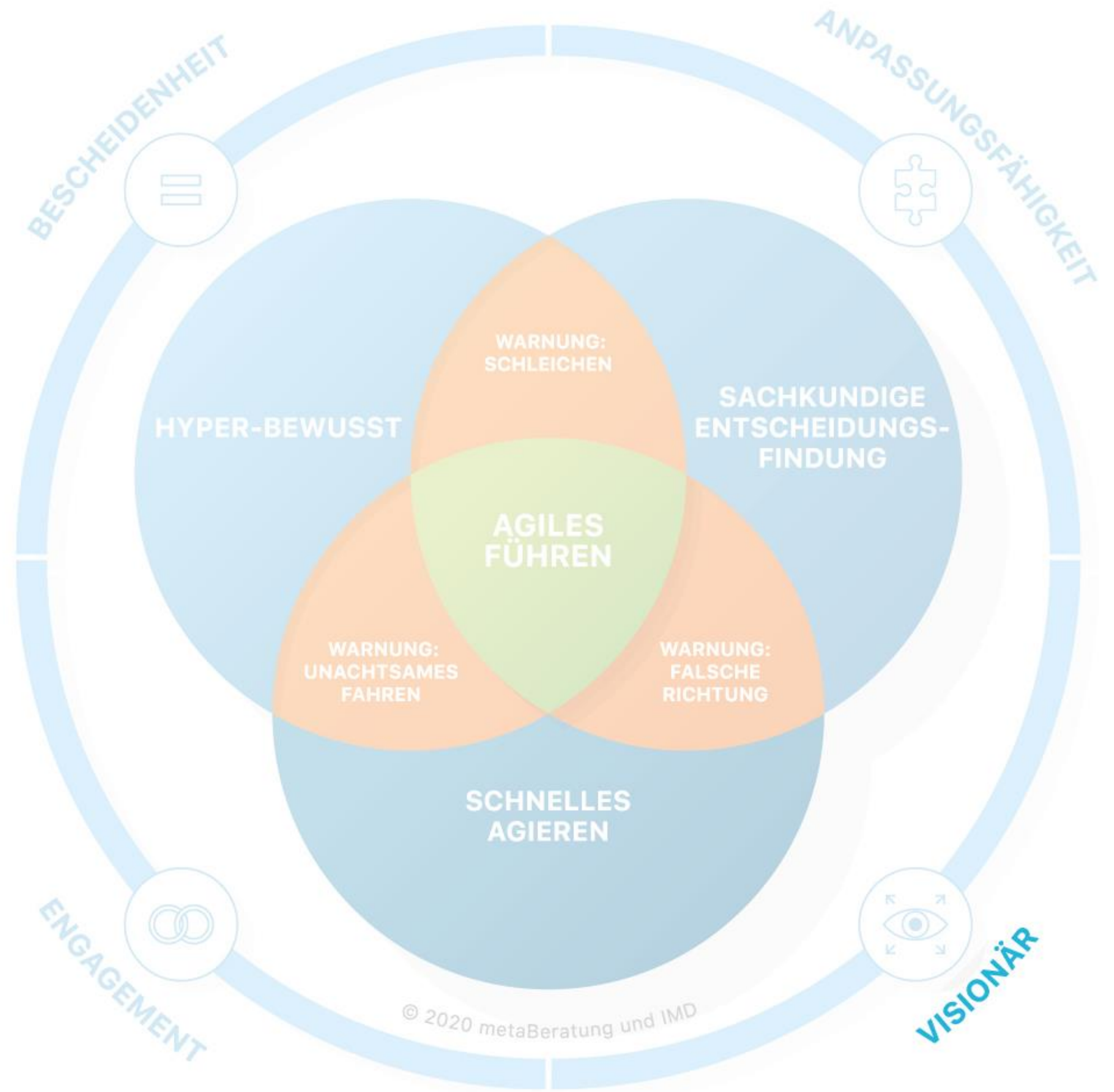
MARIA HAMREFORS
CEO Akademibokhandlen AB



AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

VISIONÄR SEIN

Agile Führungskräfte haben einen klaren Sinn für die langfristige Richtung. Sie wissen dass eine klare Vision viele kleinere kurzfristige Richtungsänderungen kompensiert .

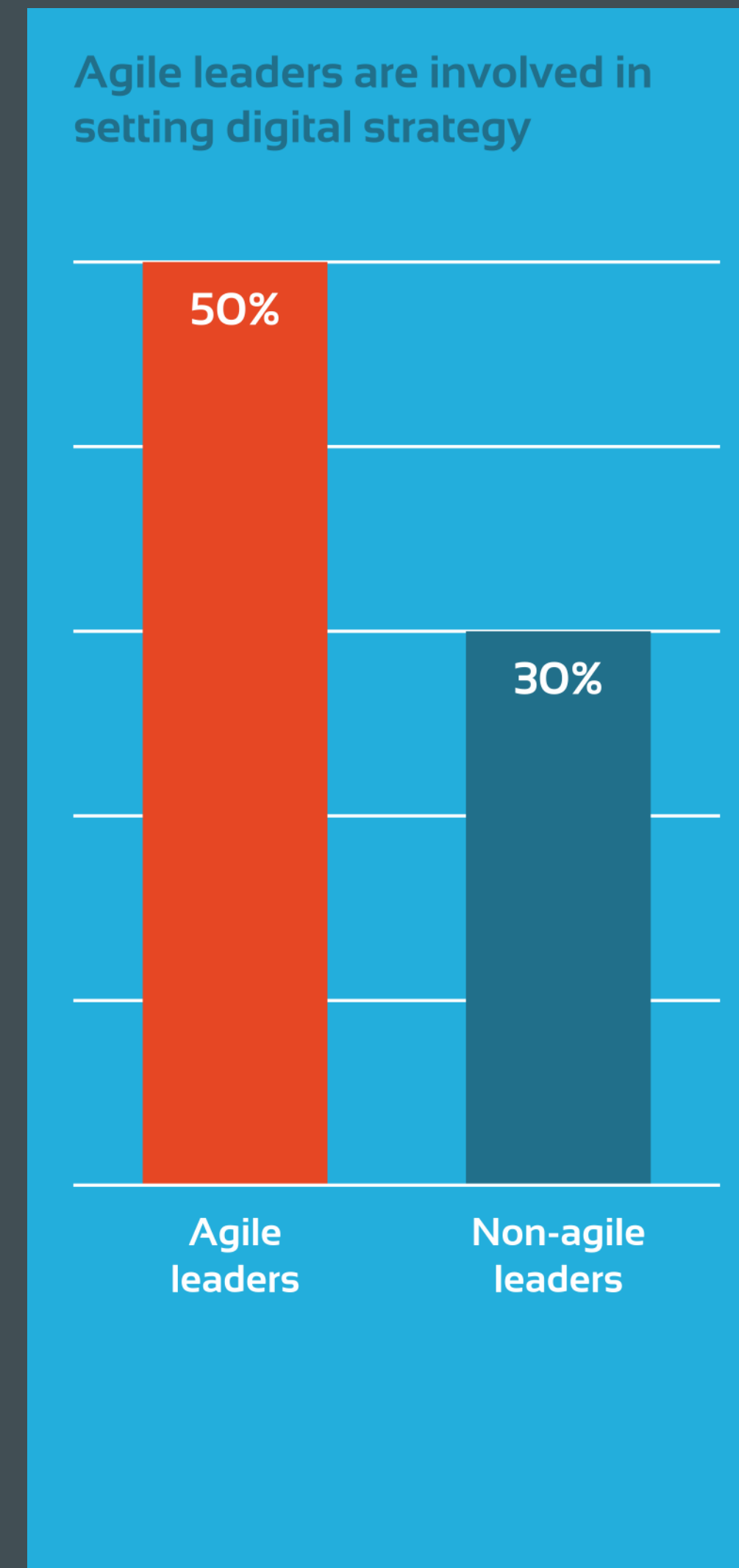


AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

VISIONÄR SEIN

“Ich denke, man muss heutzutage mutiger sein. Als Führungskraft muss man Mut haben, seiner Überzeugung zu folgen. Das heisst, **die Vision quasi auf der Stirn tragen.**”

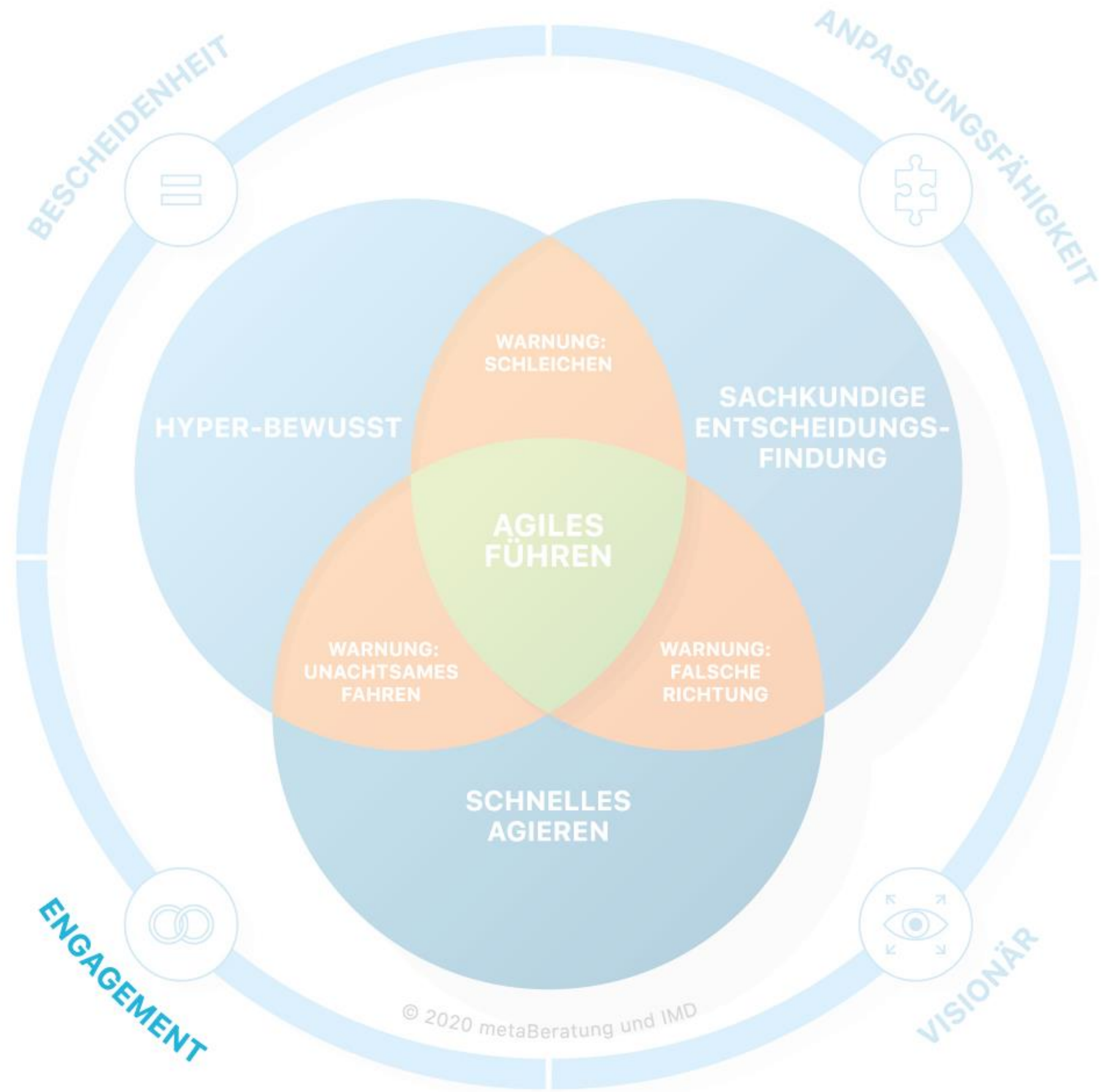
RUSSELL QUIRK
CEO eMoov



AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

ENGAGEMENT

Agile Führungskräfte haben die Bereitschaft zum Zuhören, zur Interaktion und Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern.

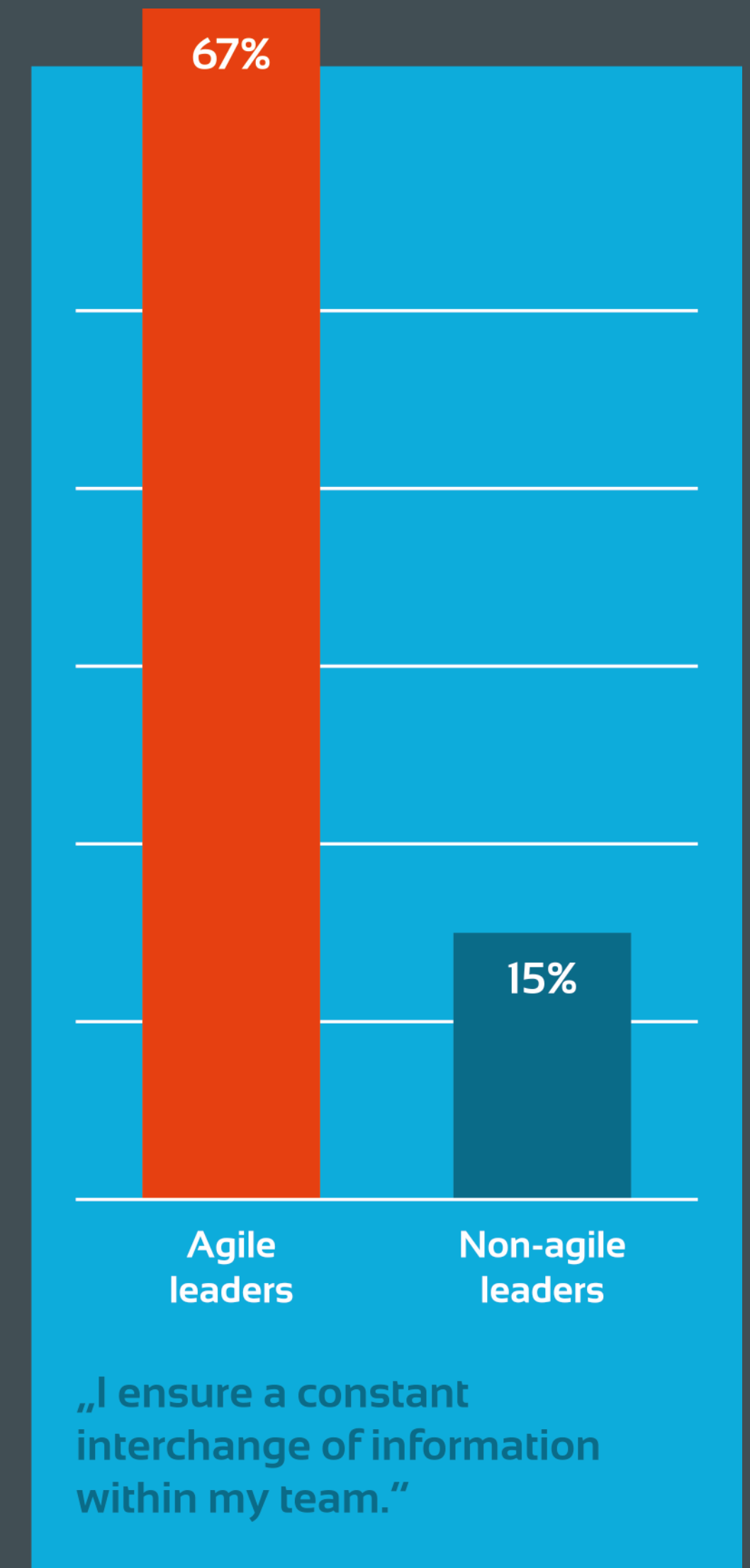
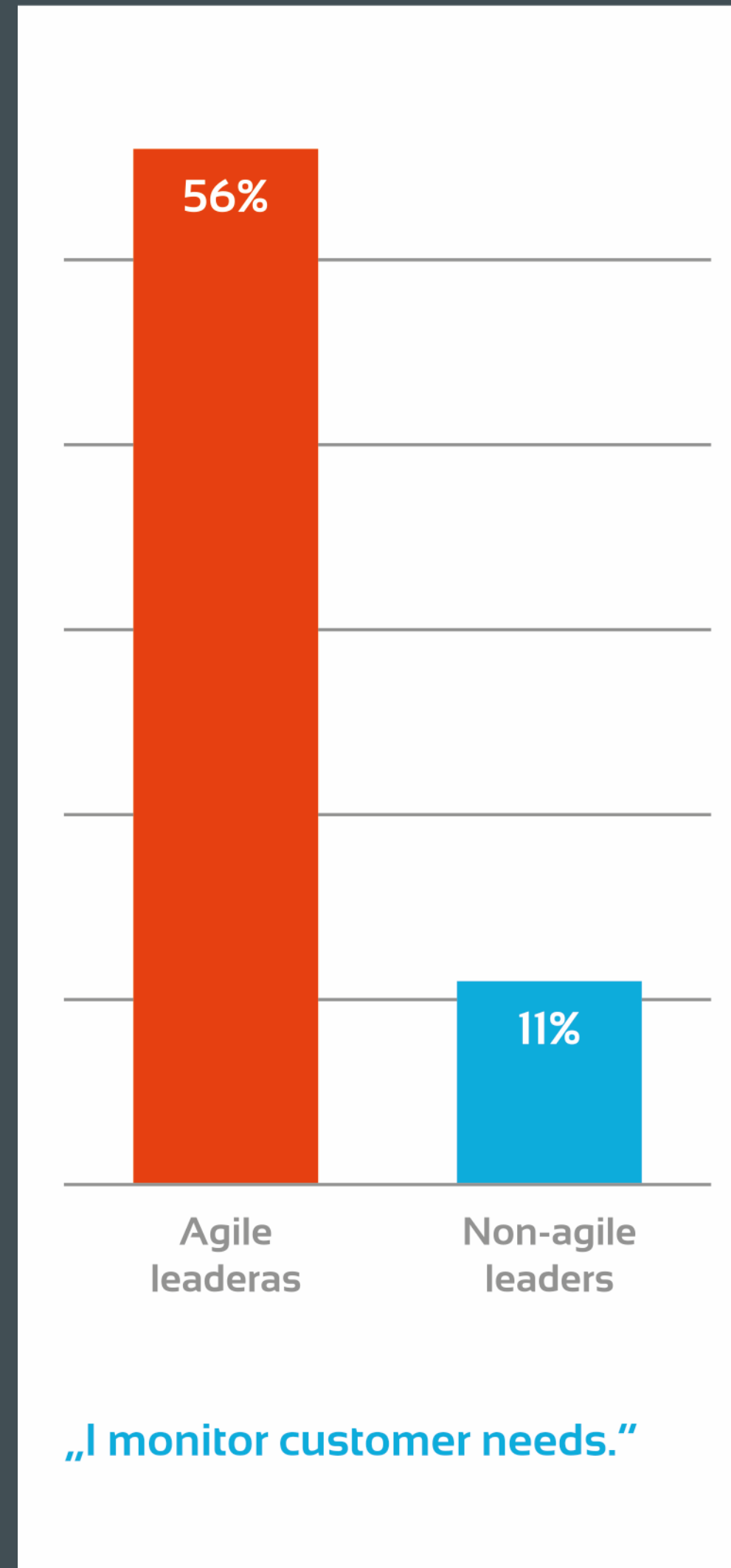


AGILE LEADERSHIP KOMPETENZEN

ENGAGEMENT

“Führungskräfte in disruptiven Geschäftsfeldern müssen sich **viel mehr auf's Zuhören konzentrieren.**”

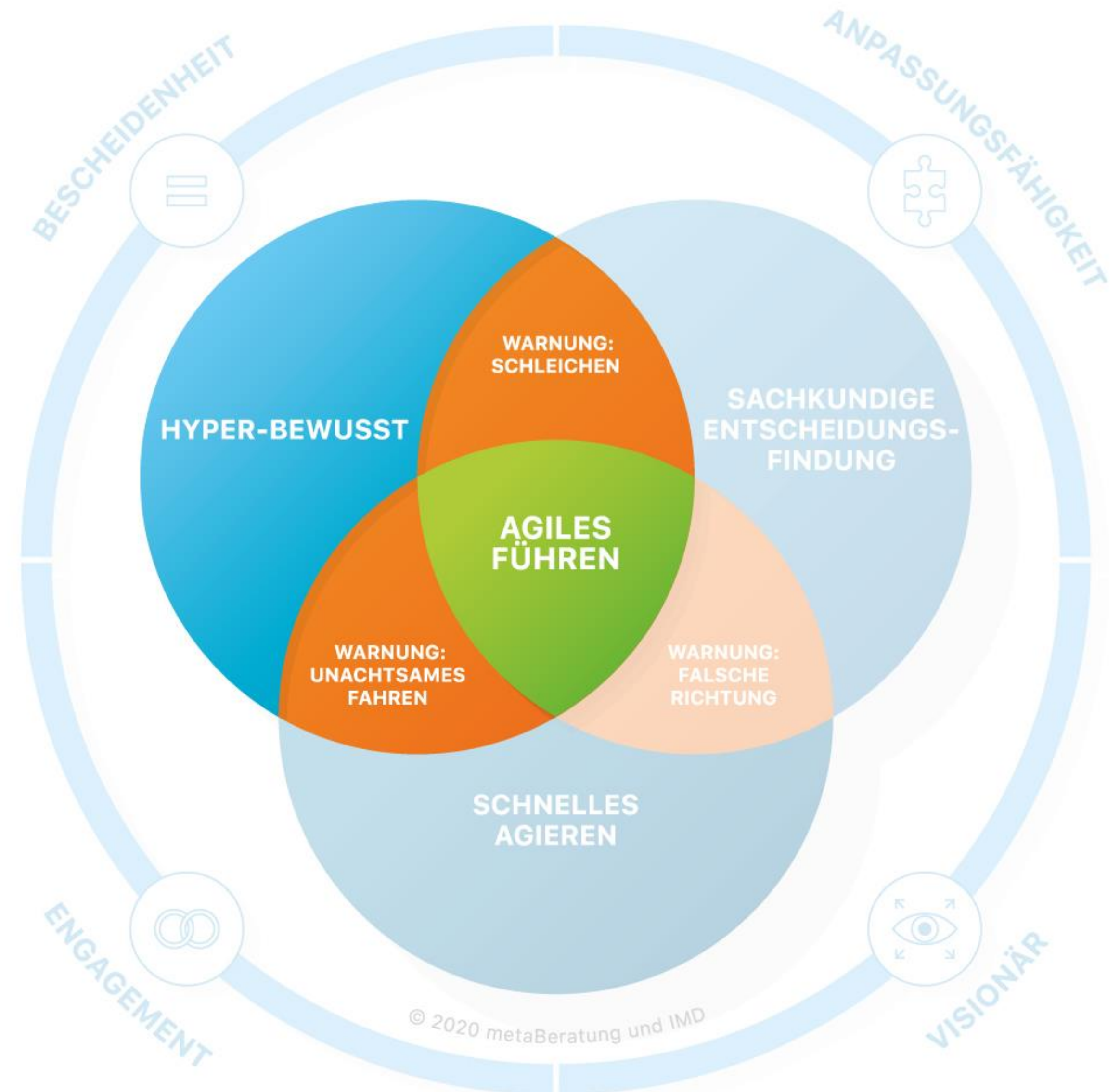
JERKER NILSSON
CEO SRF



AGILE LEADERSHIP VERHALTENSWEISEN

HYPER-BEWUSST

Agile Führungskräfte ‚scannen‘ permanent ihr externes wie internes Umfeld für Veränderungen, die ihr Geschäftsfeld bedrohen können.

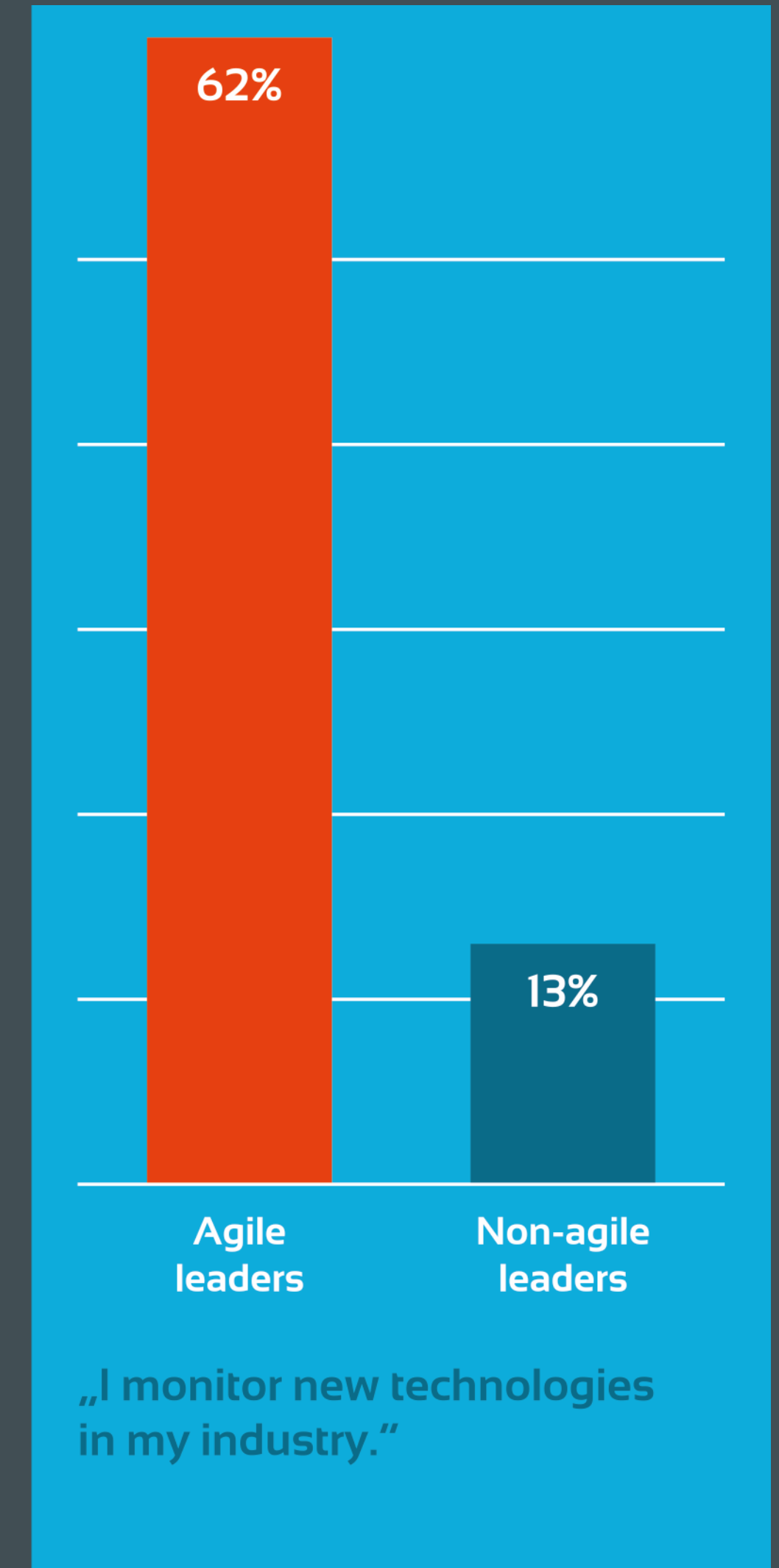
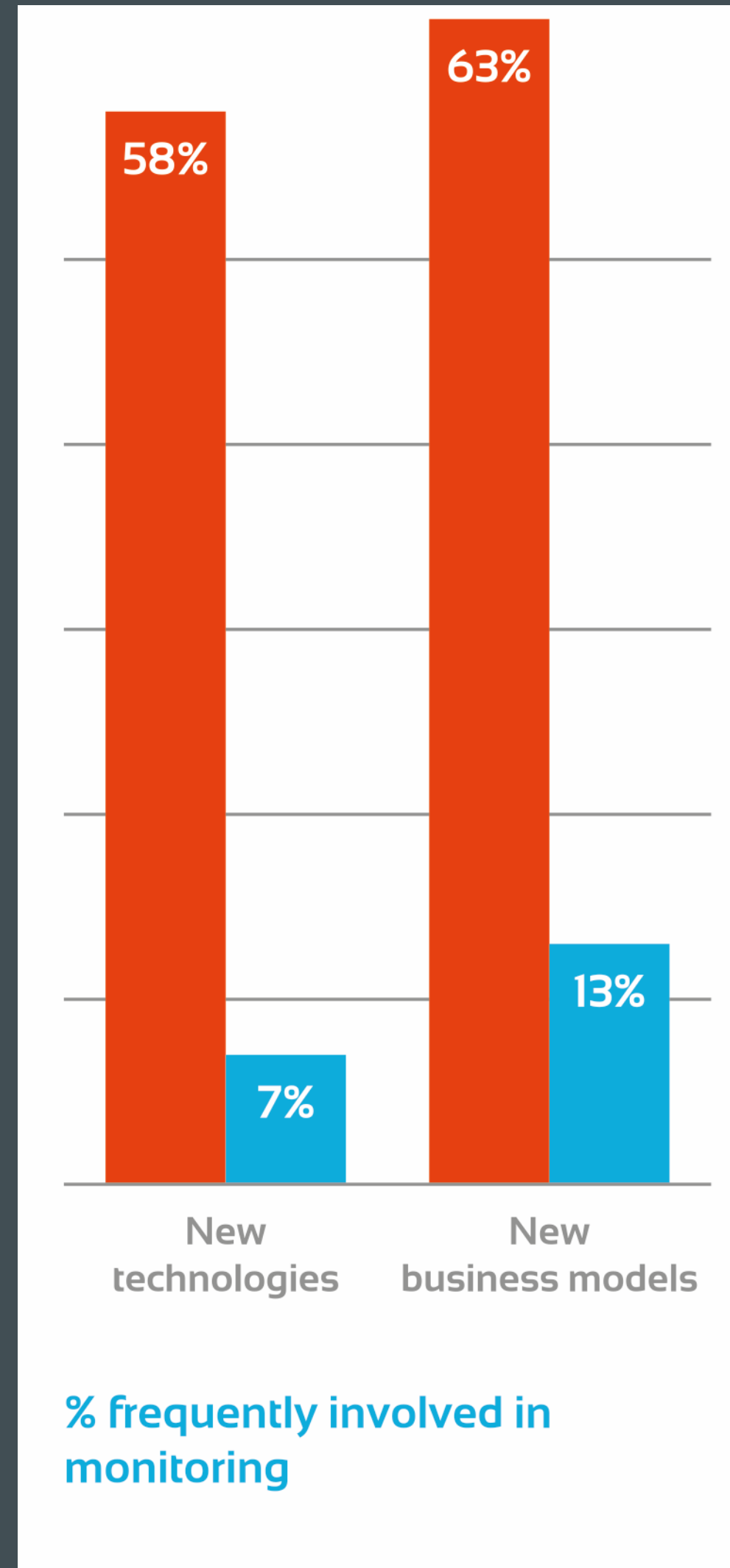


AGILE LEADERSHIP VERHALTENSWEISEN

HYPER-BEWUSST

“Es geht **nicht nur mehr um den Kunden**, sondern wirklich um alles **was in der jeweiligen Branche los ist**, auch branchen-nahe Entwicklungen, um daraus Parallelen für das eigene Geschäft abzuleiten”

EDWARD HARDING
MD Sales, Coleman Research

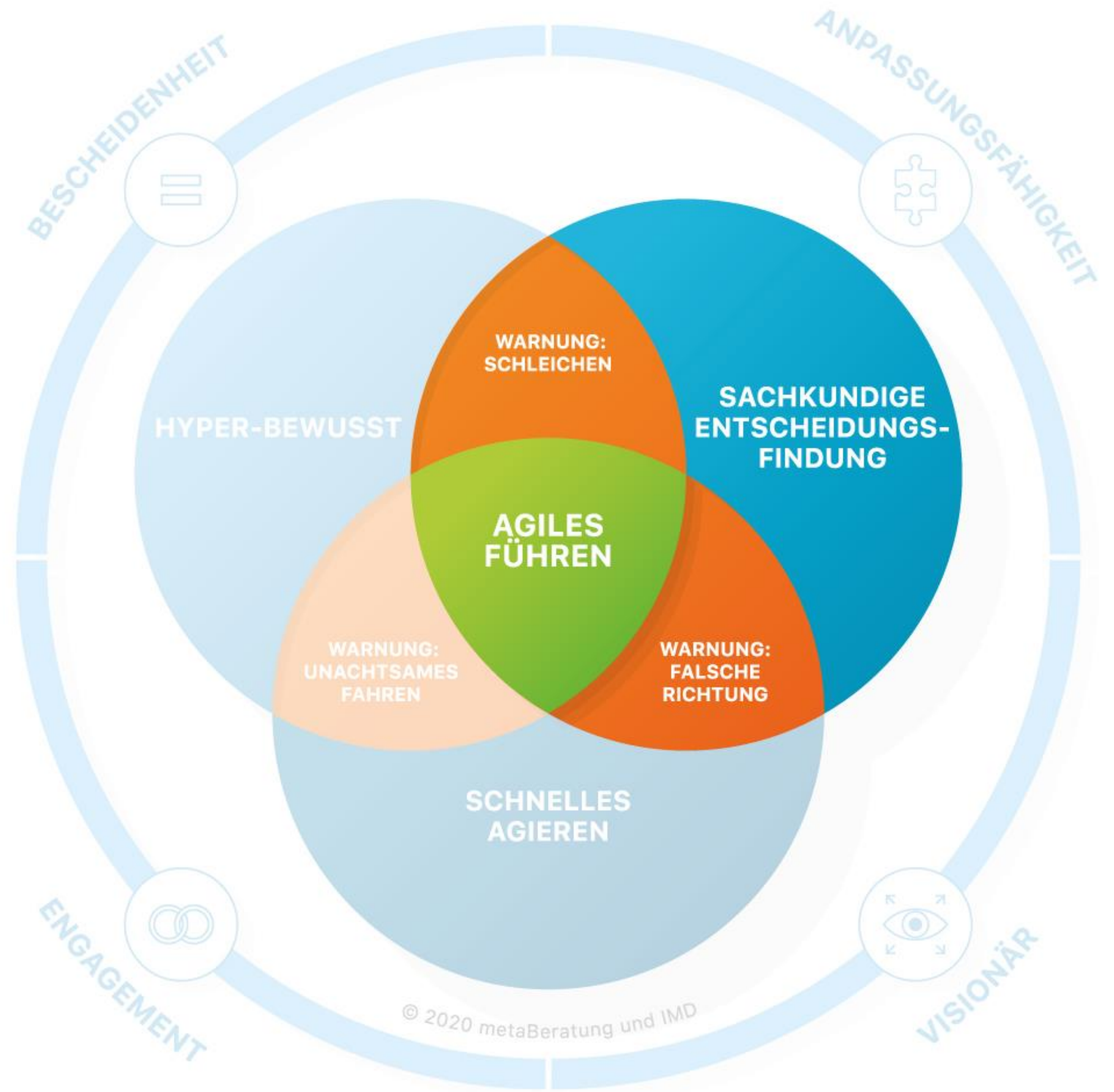


© 2017 Global Center for Digital Business Transformation

AGILE LEADERSHIP VERHALTENSWEISEN

SACHKUNDIGE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Agile Führungskräfte nutzen Business Simulationen um daten-basiert Entscheidungen zu treffen und um so die Trends nutzenbringend einzusetzen.



AGILE LEADERSHIP VERHALTENSWEISEN

SACHKUNDIGE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

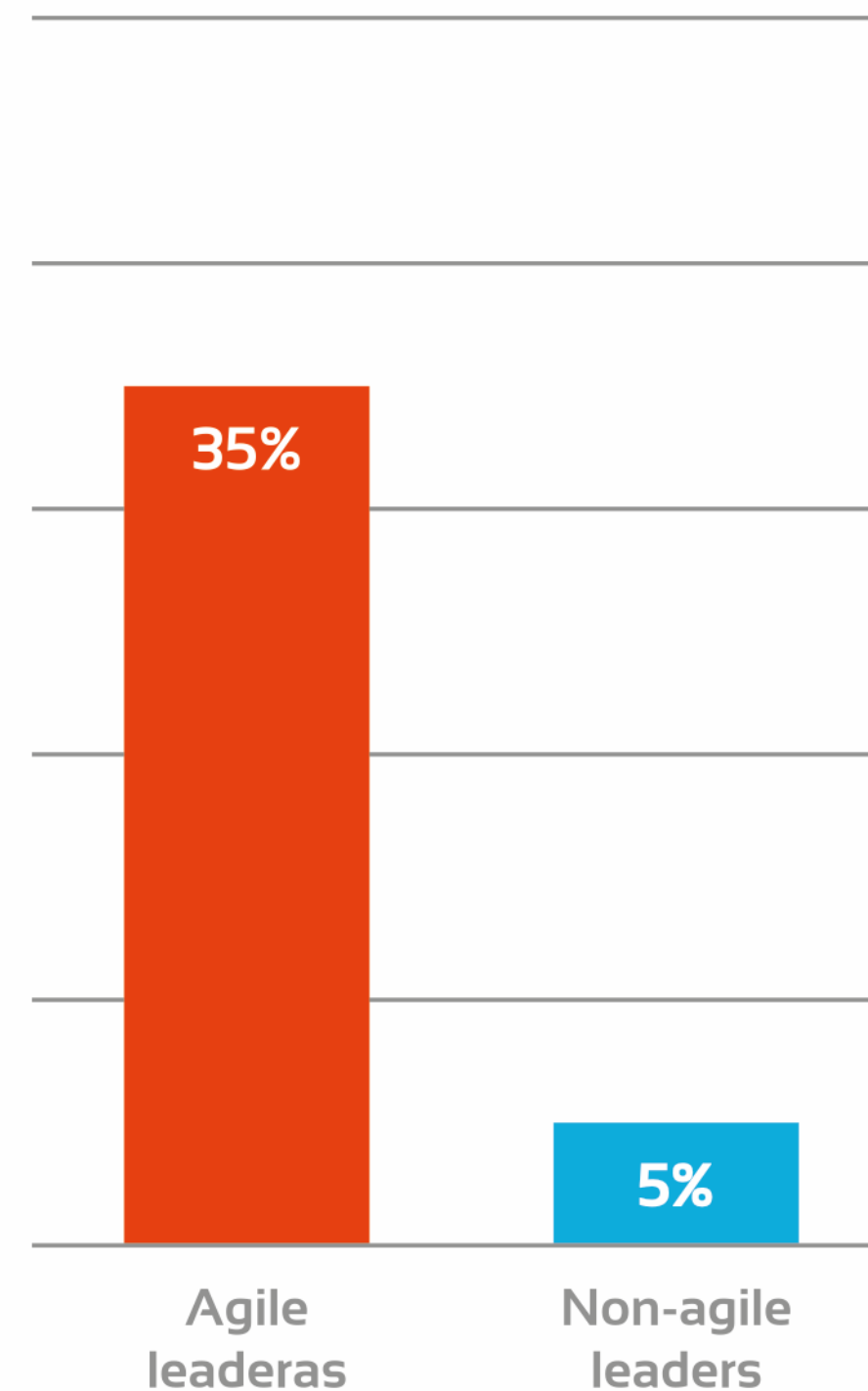
“Ich würde sagen **keine Entscheidung ohne Daten gesehen zu haben.**
Informiert Entscheidungen zu treffen ist ein kritischer Erfolgsfaktor in der Umsetzung.”

ISABELLE PERREAULT
Stratford Managers

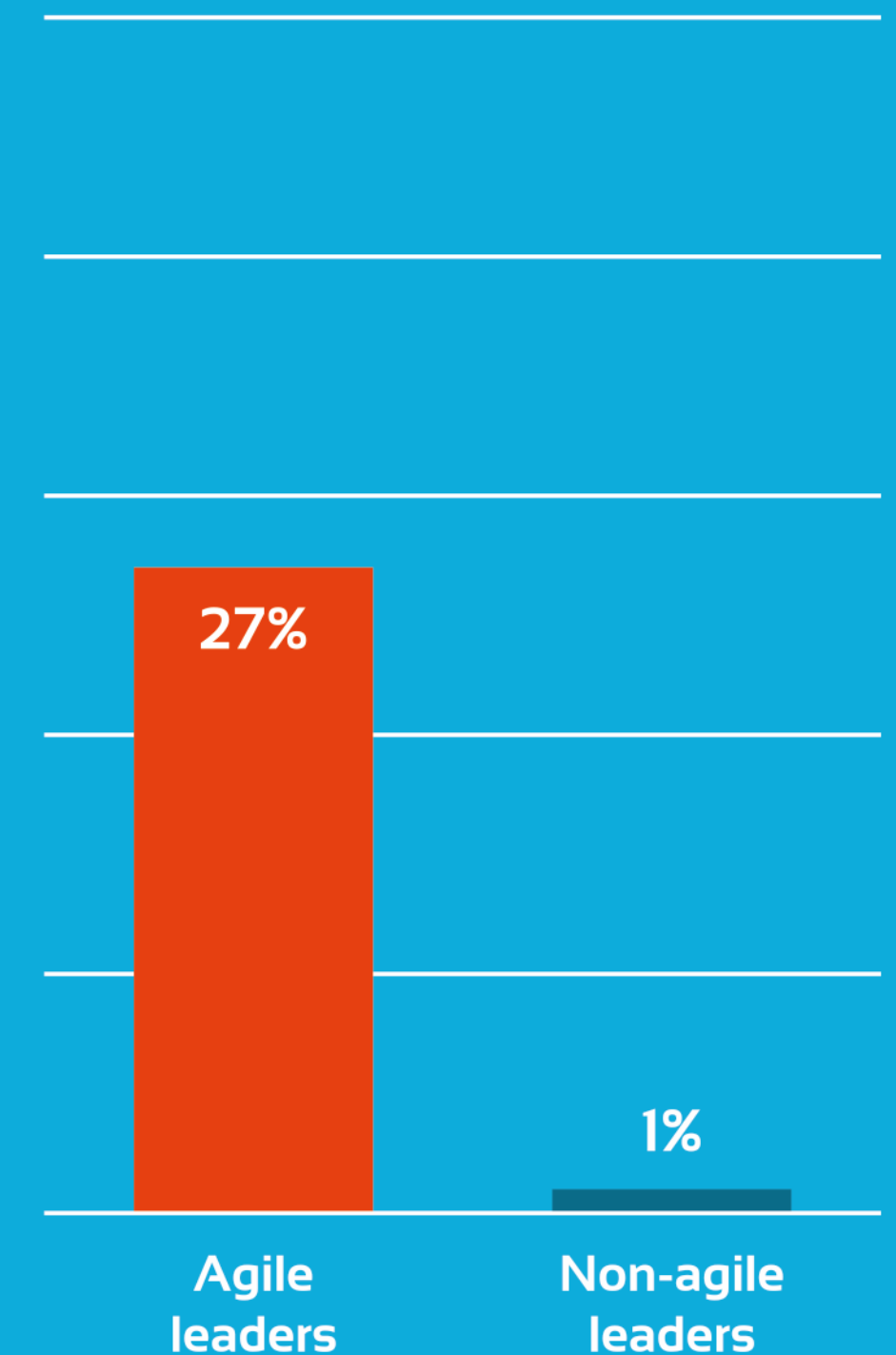
“Es geht nicht um den Zugang zu Informationen,
Sondern darum, wie man damit umgeht. Das ist entscheidend”

MARY O’CONNER
MacMillan Education

Agile Leaders base their decisions on real-time or current data



Agile Leaders make use of business simulations or scenarios to support decisions

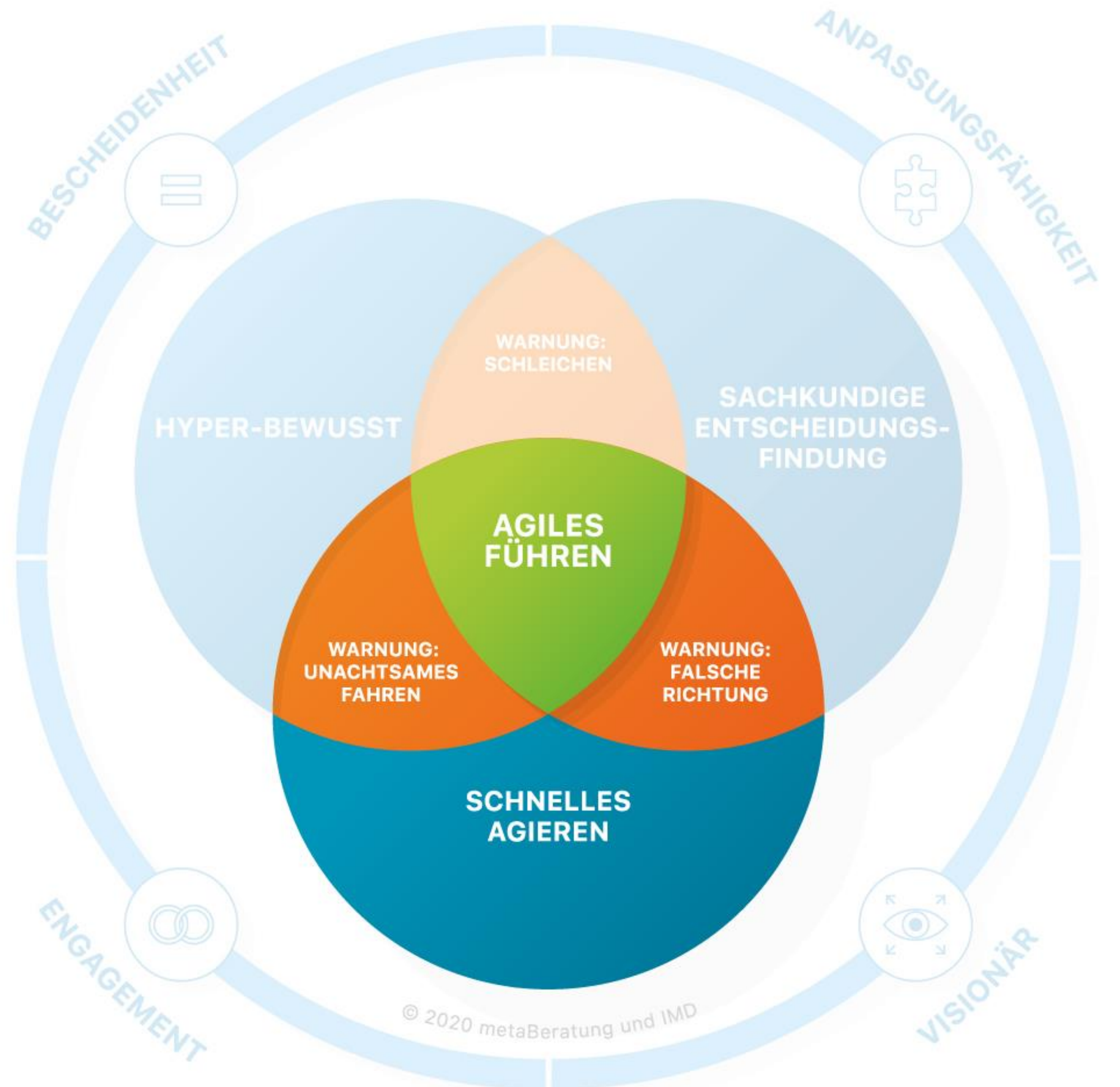


© 2017 Global Center for Digital Business Transformation

AGILE LEADERSHIP VERHALTENSWEISEN

SCHNELLES AGIEREN

Agile Führungskräfte handeln schnell – und bevorzugen Schnelligkeit vor Perfektion.



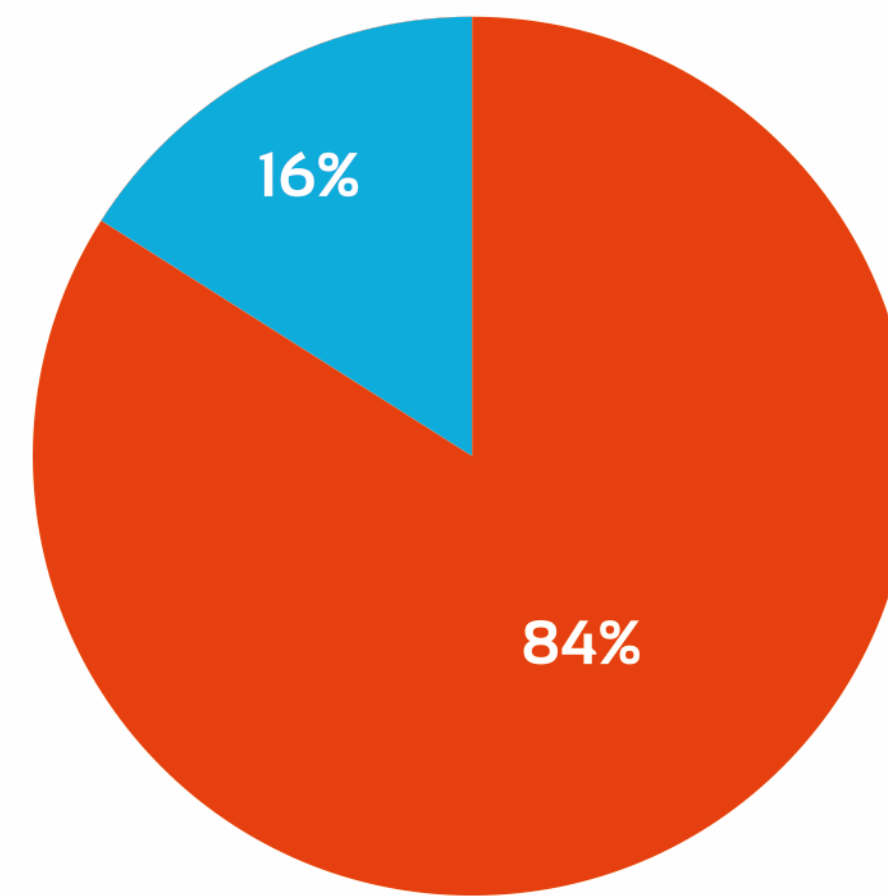
AGILE LEADERSHIP VERHALTENSWEISEN

SCHNELLES AGIEREN

“Wir brauchen heute keinen langen Genehmigungsprozess. Die Entscheidung für eine neue Homepage fiel montags und wir haben diese bereits freitags umgesetzt.”

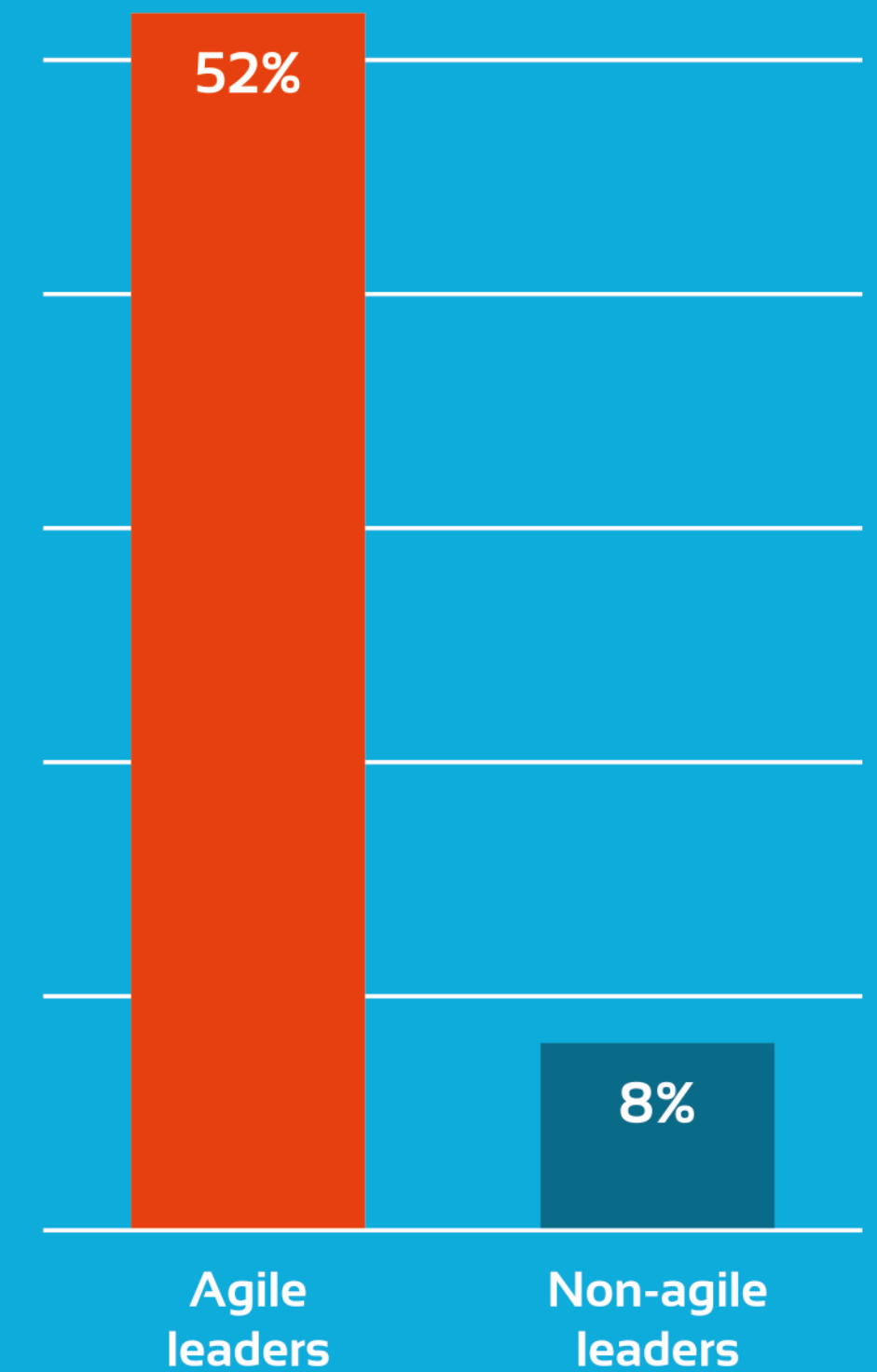
RUSSELL QUIRK
CEO eMoov

I regard mistakes as an opportunity to learn



Agile leaders
Non-agile leaders

Agile Leaders take risks to speed up execution



© 2017 Global Center for Digital Business Transformation

AGILE LEADERSHIP VERHALTENSWEISEN

WARNUNGEN

Zu wissen was man tun muss, ist ein guter Anfang. Wenn Führungskräfte nicht schnell genug implementieren, riskieren sie, ins Hintertreffen zu geraten.

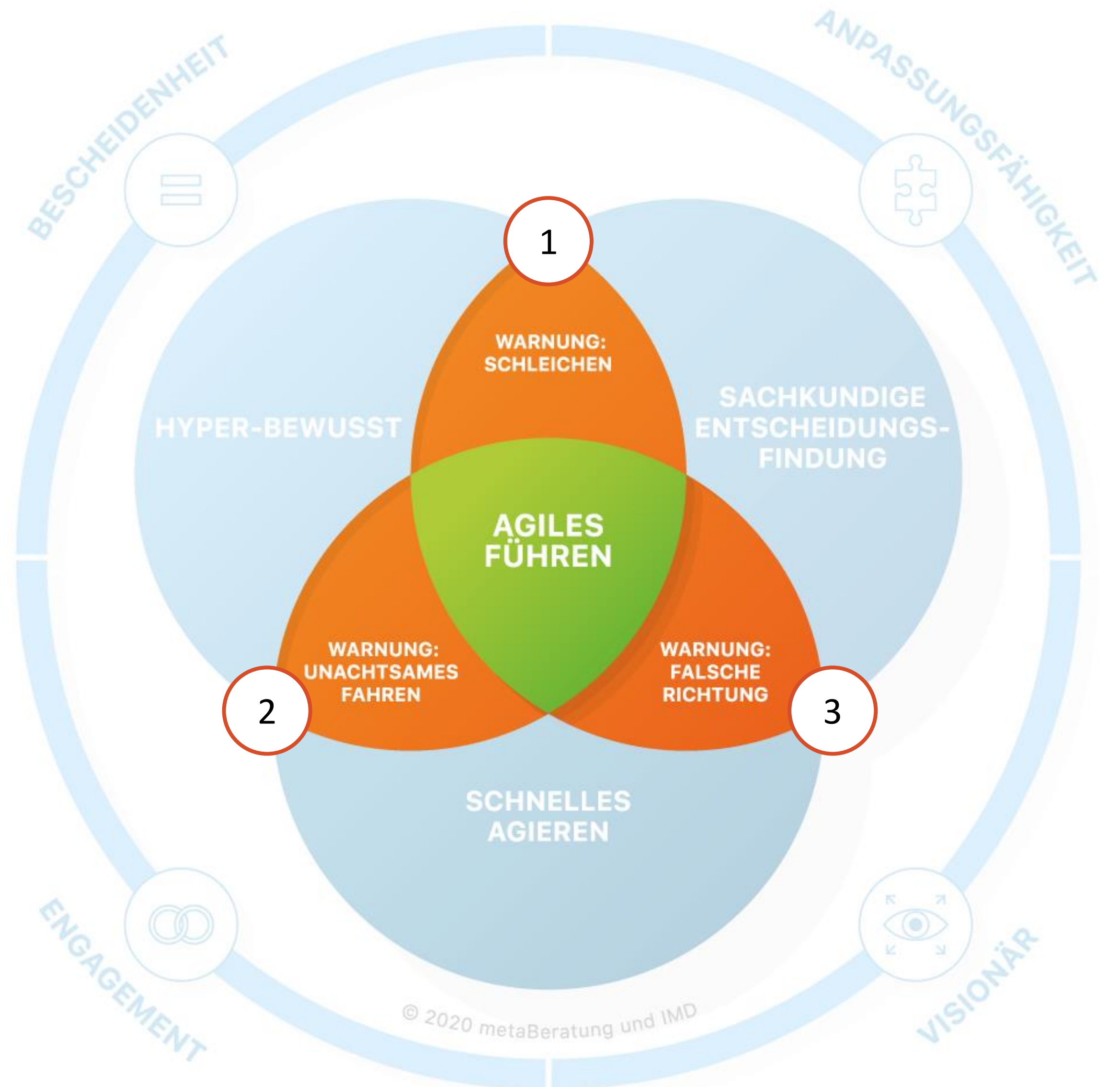
1

Schnelles Handeln ist essentiell. Wenn Führungskräfte jedoch Daten & Fakten nicht beachten riskieren sie, rücksichtslos Entscheidungen zu treffen.

2

Informierte Entscheidungsfindung und schnelles Handeln zählt. Aber ohne die Umstände zu berücksichtigen, riskieren Führungskräfte in die falsche Richtung zu laufen.

3



KOMPETENZEN UND PERSÖNLICHKEIT VERBINDEN

VERHALTEN

WAS WIR TUN

KOMPETENZEN

WAS WIR GELERNT HABEN

PERSÖNLICHKEIT

WER WIR SIND >>> PRÄFERENZEN

WERTE

WAS WIR WOLLEN >>> MOTIVATION



A yellow square containing the white text 'HPI' in a bold, sans-serif font.

HPI

HOGAN
PERSONALITY
INVENTORY

SCHOKOLADENSEITE

A red square containing the white text 'HDS' in a bold, sans-serif font.

HDS

HOGAN
DEVELOPMENT
SURVEY

SCHATTENSEITE

A blue square containing the white text 'MVPI' in a bold, sans-serif font.

MVPI

MOTIVES, VALUES &
PREFERENCES
INVENTORY

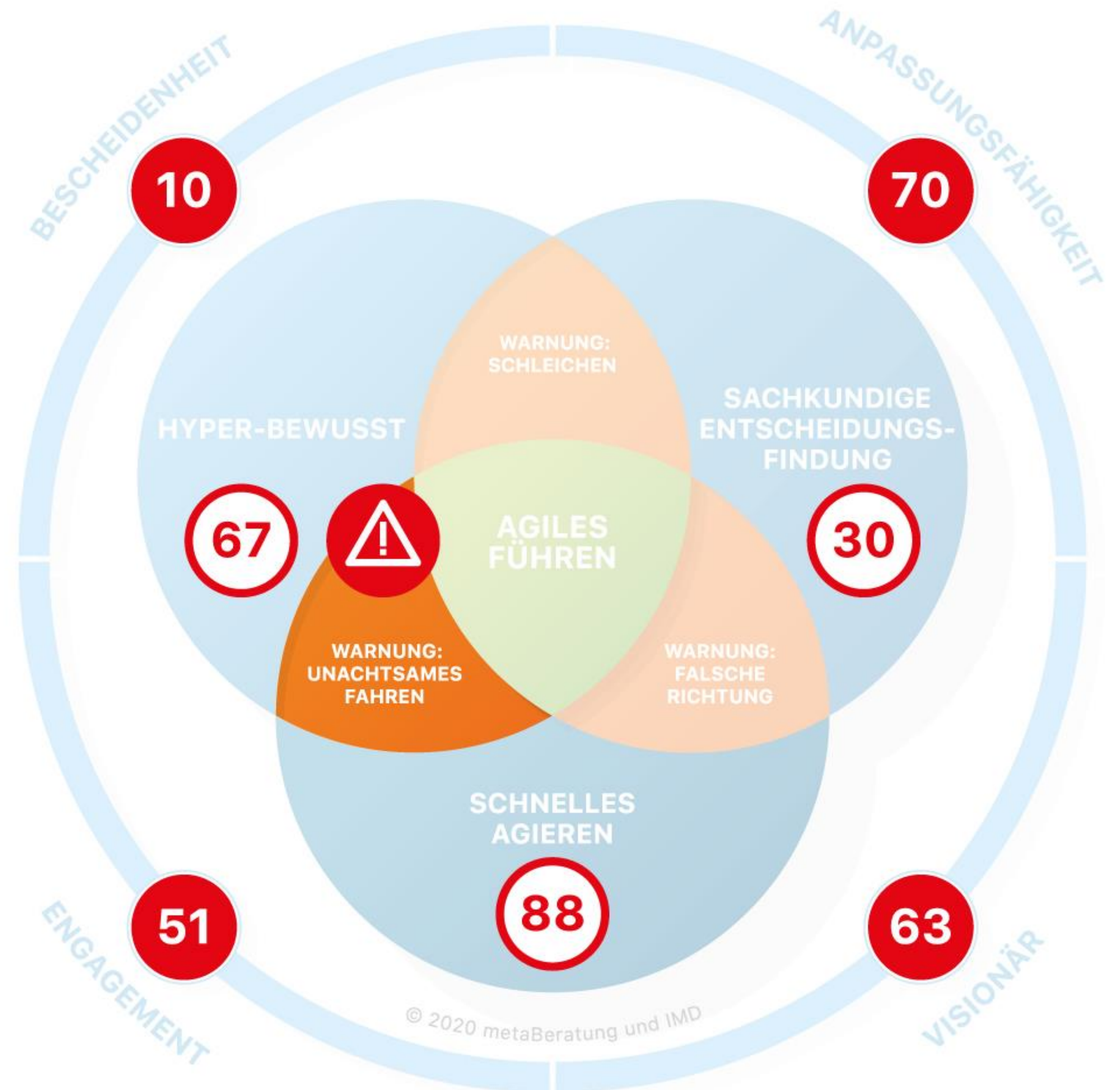
ANTREIBER UND WERTE

DER AGILE LEADER BERICHT

Jeder kann sich zu einer agilen Führungskraft entwickeln.

Der Bericht gibt an, welche Kompetenzen / Verhaltensweisen leichter oder schwieriger gezeigt werden und welche man auf der Grundlage persönlicher Stärken weiter trainieren kann.

Je höher das Ergebnis, desto einfacher wird es sein, die jeweilige Kompetenz und/oder Verhaltensweise weiter auszubauen.



AGILE FÜHRUNG – AGILE LEADER REPORT

ENTWICKLUNG

Der Agile Leader Bericht bietet eine Übersicht inwiefern die vier Kernkompetenzen und drei Verhaltensweisen, die eine agile Führungskraft ausmachen, bei dem Kandidaten ausgeprägt sind

Die vier Kompetenzen sind:

- Bescheidenheit
- Anpassungsfähigkeit
- Visionär sein
- Engagement

Die drei Verhaltensweisen sind:

- Hyper-bewusst
- Sachkundige Entscheidungen treffen
- Schnelles Agieren

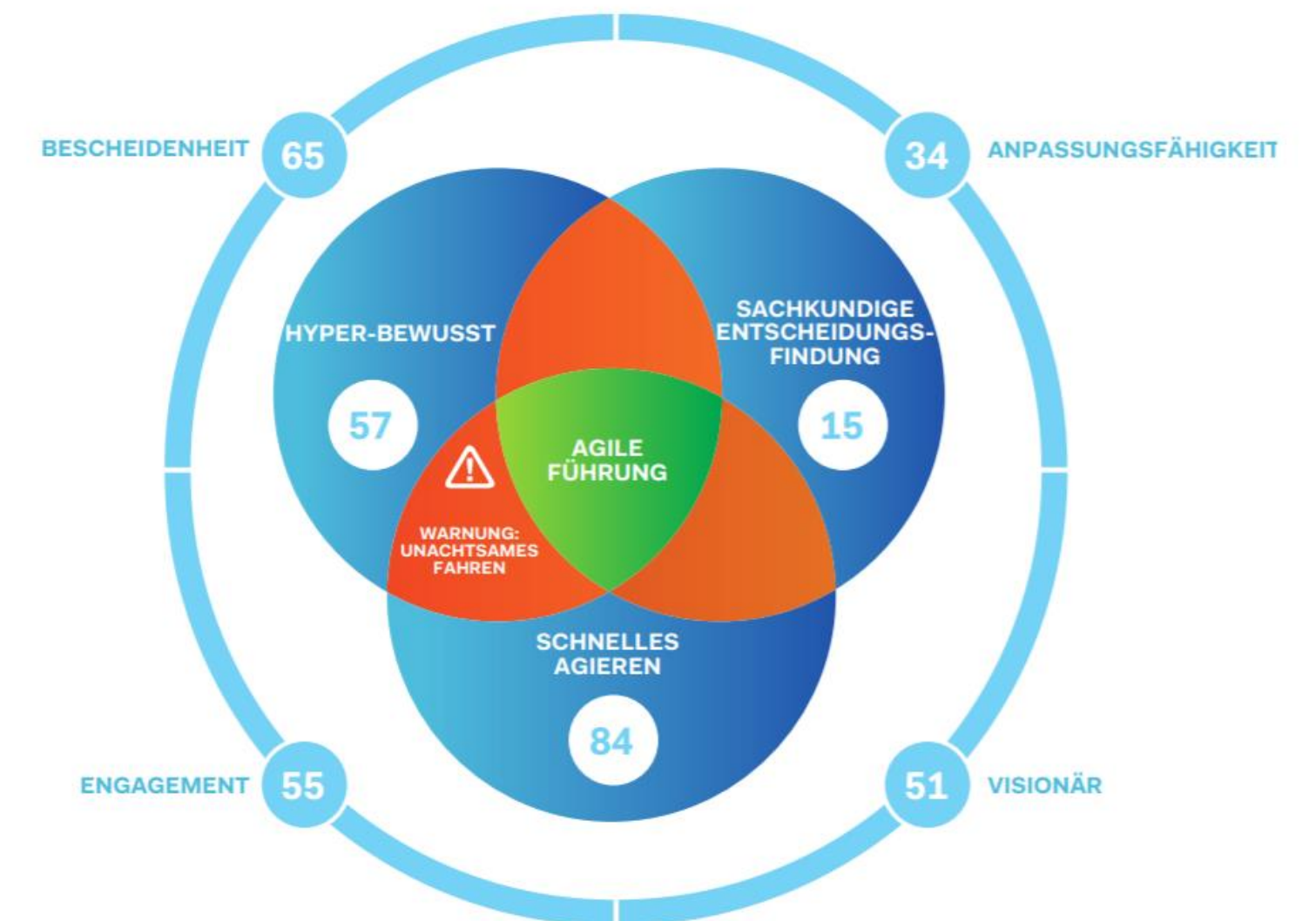
Der Agile Leader Bericht richtet sich an Führungskräfte und bietet eine Standortanalyse auf dem Weg zur agilen Führungskraft sowie gezielte Entwicklungshinweise in dynamischen Aussagen (Start, Stopp, Beibehalten)

Identifiziert, welche Verhaltensweisen und Kompetenzen durch die Persönlichkeit des Kandidaten unterstützt werden und welche schwieriger zu zeigen sein könnten

Basiert auf relevanten Skalen des HPI, HDS, MVPI



Ihre Werte als agile Führungskraft



Engagement

Die Bereitschaft zuzuhören, den Willen zur Interaktion und Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern.



- ⊖ **Abbauen:** Es wäre besser, für Informationen und Feedback nicht immer wieder auf dieselben Leute zuzugehen. Zwar ist es wichtig, ein paar Kollegen zu haben, den Sie vertrauen können, doch gibt es viele weitere Sichtweisen, die es zu erkennen und berücksichtigen gilt.
- ⊕ **Aufbauen:** Ihr persönliches Netzwerk sollte ständig um weitere Personen erweitert werden. Betrachten Sie jede Interaktion als Möglichkeit, Sachkenntnis und Verbündete für Ihre Sache zu gewinnen.
- ⓘ **Fortsetzen:** Finden Sie weiterhin ein Gleichgewicht zwischen der Interaktion mit Menschen und ihnen Zeit für die Konzentration auf ihre Aufgaben zu lassen. Zwar schätzen Kollegen und Mitarbeiter den Austausch mit Ihnen und Ihr offenes Ohr, doch genauso drängt es sie zum Handeln, sie wollen weiterkommen.

personality

meta

BERATUNG

matters