Frank Lepschy
BUSINESS CONSULTING

Newsletter Juni 2021

New Work – Agil in die Zukunft

Krisen-Erfahrungen als Methoden-Kompetenz im Unternehmen sichern

Liebe Leserinnen und Leser,

Homeoffice (darüber haben wir in der jüngeren Vergangenheit viel gelernt), Netzwerkarbeit, Scrum-Manager – das sind häufig genannte Begriffe, wenn es um New Work geht. Für mich ist Agilität der wichtigste Bereich von New Work. Was aber ist mit dem „Zauberwort“ Agilität eigentlich gemeint und wie kann ich messen oder feststellen, ob mein Unternehmen oder meine MitarbeiterInnen agil genug sind. Dazu möchte ich einige Anregungen geben:

Agilität 1: Anpassung – Flexibilität – Schnelligkeit

Es geht zum einen um die Reaktionsgeschwindigkeit, z.B. auf geänderte Marktanforderungen oder bei der Anpassung von Prozessen. Zum anderen ist hohe Flexibilität ein Erfolgsgarant. Wenn von flexiblen Unternehmen die Rede ist, geht es bei genauer Betrachtung viel mehr um die Flexibilität von Management und MitarbeiterInnen. Ist das Management willens Veränderungen einzuleiten und sind die Mitarbeiter bereit Veränderungen mit zu tragen und umzusetzen. In den vergangenen Monaten sind viele Veränderungen auf den Weg gebracht worden, vielerorts ist damit hohe Agilität unter Beweis gestellt worden. Bekanntlich ist die Veränderungsbereitschaft in der Krise am höchsten. Daher ist es wichtig, die Erfolgsfaktoren der Veränderungen zu identifizieren und nach der Krise zu nutzen, um damit agil zu bleiben.

Agilität 2: Selbstorganisation – Vernetzung

Die Zeiten von detaillierten Arbeitsanweisungen sind bei hohem Flexibilisierungsgrad somit vorbei. Arbeitsgruppen und einzelne MitarbeiterInnen müssen heutzutage Bereitschaft zu einer hohen Eigenverantwortung zeigen. Nur mit dieser Eigenverantwortung geht das Bedürfnis einher, sich im Sinne des Wortes selbst zu organisieren. Damit dieser Prozess dynamisch und dauerhaft verläuft, bedarf es guter Netzwerke. Das beginnt beim Einbezug von SpezialistInnen aus anderen Abteilungen, und reicht bis zur Veränderung der Aufbauorganisation (weg von der starren Hierarchie, hin zur Projektorganisation). Zur ständigen persönlichen Weiterentwicklung gehört das gegenseitige kollegiale Feedback und das „Schauen über den Tellerrand hinaus“ (z.B. aktiver Austausch mit KundInnen oder ExpertInnen außerhalb des Unternehmens).

Agilität 3: Veränderung der Führungsrolle

In agilen Unternehmen steigt der Delegationsgrad. Dafür ist nicht nur Vertrauen notwendig, sondern die Führungskräfte benötigen Mut, auf allumfassende Informationen und absolutes Mitwissen zu verzichten. Die moderne Führungsrolle ist durch Methoden- und Emotional-Kompetenzen geprägt (z.B. Projektmanagement, Moderation, Begeisterungsfähigkeit, Empathie, u.a.). Zur Einschätzung, ob die Führungsfähigkeiten den agilen Unternehmensansprüchen genügen, bieten sich Analysen von sozialen - oder Managementkompetenzen der MitarbeiterInnen an. So analysiert die DNLA-Methode neuerdings explizit die Agilität.

Gerne unterstütze ich Sie dabei, die Agilität Ihres Unternehmens, bzw. Ihrer Führungskräfte zu steigern. Lassen Sie uns darüber sprechen. (Tel.: 0351/3121202, E-Mail: f.lepschy@lepschy-consulting.de).

Ich freue mich auf Sie

Frank Lepschy