



DEIN AGILE MINDSET ASSESSMENT®

Mit dem *Agile Mindset Assessment*® misst Du, in welchem unternehmerischen Kontext du dich wohl fühlst, wie du als laterale Führungskraft agierst, wie deine innere Haltung in Bezug auf Agilität ist und wie Du mit Deinem Team interagierst. Zusammen genommen bilden diese Dimensionen (Kontext, Führungsverhalten, Haltung und Interaktion) ein Bezugssystem, mit dem du dein agiles Mindset überprüfen kannst. Alle Ergebnisse dienen der Selbsterkenntnis und Reflexion.

Viel Spaß beim Lesen der Ergebnisse!

*Es gibt kein richtig oder falsch - doch sind manche Eigenschaften im agilen Kontext hilfreicher. Wenn dies der Fall ist, findest du Informationen dazu beim Ergebnis.

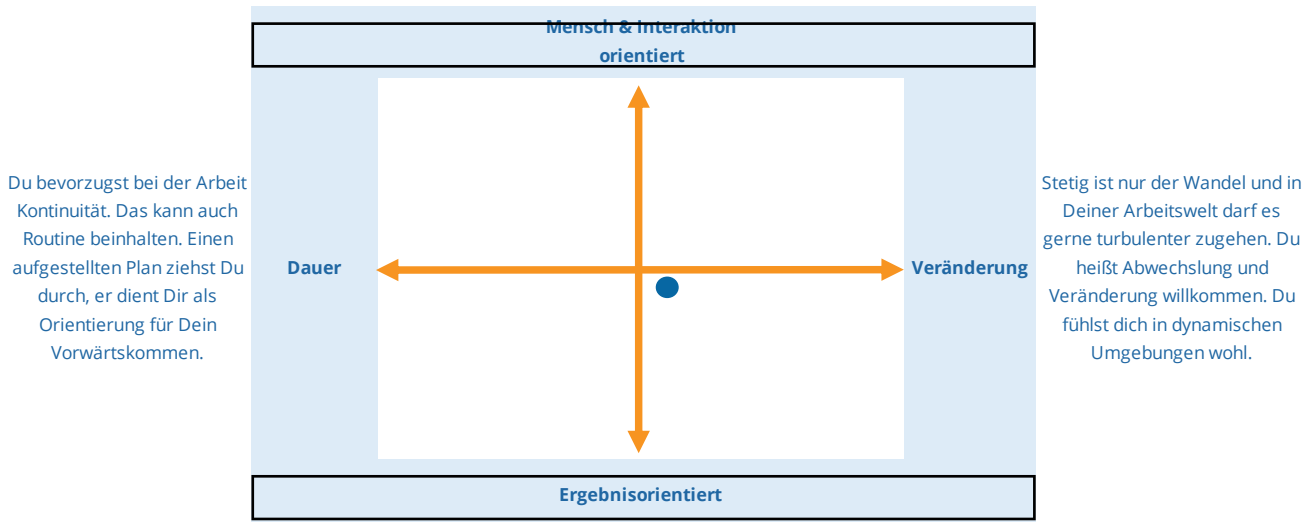
17.10.22
Max Muster



Der Kontext – Welches Arbeitsumfeld ist für Dich optimal?

Diese Matrix zeigt auf der senkrechten Achse an, ob Du eher ergebnis- oder interaktionsorientiert bist. Die waagerechte Achse zeigt an, inwiefern Du auf Dauer orientiert bist oder auf Veränderung. Agile Praktiken setzen voraus, dass schnell auf Veränderung reagiert wird, weshalb es hilfreich ist, diese Eigenschaft an den Tag zu legen. Ob jemand seinen Fokus auf Ergebnisse oder Interaktion legt, ist individuell ganz unterschiedlich. Hier ist es wichtig, dass der Fokus, den Du legst, gut zu Deinem Team und zur Organisation passt.

Du stellst den Menschen gerne in das Zentrum Deiner Arbeit. Vor die Wahl gestellt, ob es den Menschen gut geht oder ein bestimmtes Ergebnis vorliegt, wirst Du dich eher für die Menschen entscheiden. Dies beinhaltet, dass sie genügend Zeit für Gespräche haben und so wirklich gute Beziehungen zueinander aufbauen können.



Du bevorzugst bei der Arbeit Kontinuität. Das kann auch Routine beinhalten. Einen aufgestellten Plan ziehst Du durch, er dient Dir als Orientierung für Dein Vorwärtkommen.

Stetig ist nur der Wandel und in Deiner Arbeitswelt darf es gerne turbulenter zugehen. Du heißt Abwechslung und Veränderung willkommen. Du fühlst dich in dynamischen Umgebungen wohl.

Dir sind Ergebnisse wichtig. Ein Projekt soll vorwärts gehen, Ergebnisse müssen geliefert werden. Zwischenmenschliche Beziehungen sind gut, sollten jedoch nicht zu sehr in den Fokus rücken.

Wie ist mein Führungsverhalten?

Was für ein Führungsverhalten lege ich an den Tag?

In der modernen Arbeitswelt und somit auch in der Agilität sind die Eigenschaften eines Transformational Leaders wichtig.

2. Transformationale Führung

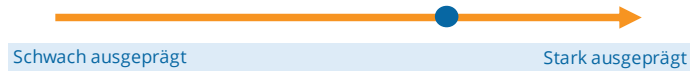
Transformationale Führung konzentriert sich darauf, andere zum Nachfolgen zu inspirieren, und erfordert ein hohes Maß an Koordination, Kommunikation und Kooperation. Transformationale Führung besteht aus den drei Unterpunkten Charisma, intellektuelle Stimulation und individuelle Berücksichtigung.



Charisma: Eine Ausstrahlung, die sich durch wertebasiertes und ethisches Handeln zeigt.



Intellektuelle Stimulation: Mitmenschen werden angeregt Themen und Probleme aus neuen Blickwinkeln zu sehen und ermutigt Neues auszuprobieren.



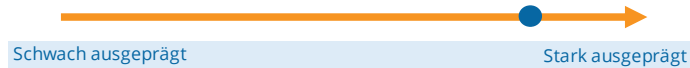
Individuelle Berücksichtigung: Das Kümern um einzelne Teammitglieder und das Fokussieren auf ihre Stärken.



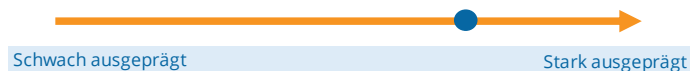
2. Servant Leadership

Menschen, welche eine paradoxe Mischung aus persönlicher Bescheidenheit und berufliche Entschlossenheit haben, können mit Hilfe dieser Eigenschaften für nachhaltige Spitzenleistungen sorgen.

Persönliche **Bescheidenheit** definiert sich über das „Wir-Denken“ statt dem Denken im Ich. Erfolge werden durch die gemeinsame Arbeit des gesamten Teams erklärt.



Berufliche **Entschlossenheit** zeigt sich durch Zielorientierung und Identifizierung mit erschaffenen Ergebnissen.

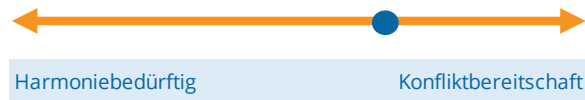




Wie gehe ich Probleme an?

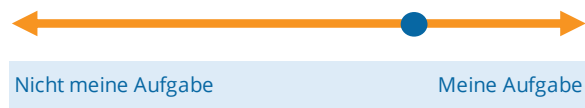
Probleme sollten zwar auch verstanden werden, dennoch ist ein Lösungsfokus im agilen Kontext sehr wichtig. In der Rolle des Coach kann der Scrum Master / Agile Coach dem Team oder den Konfliktparteien helfen, zu einer Lösung zu finden. Als Scrum Master/Agile Coach solltest du nicht wegsehen, wenn Probleme auftreten. Du musst die Lösung nicht haben, aber du solltest helfen, dass die Parteien zu einer Lösung kommen.

1. Bist du eher konfliktbereit, sprichst du schwierige Themen an oder bist du eher harmoniebedürftig?



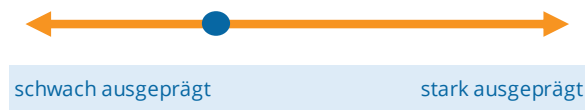
2. Übernimmst du die Verantwortung für aufkommende Konflikte in Deinem Team?

Hier wurde gemessen, ob du die Lösung von zwischenmenschlichen Konflikten als deinen Aufgabenbereich ansiehst oder nicht.



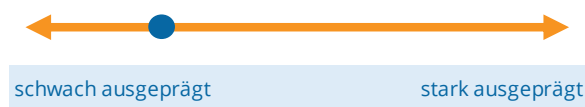
3. Wie lösungsorientiert bist du?

Das Ausmass an Lösungsorientierung gibt an, wie stark dein Blick bei einem Problem auf die Lösungsfindung gerichtet ist.

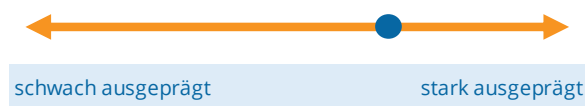


4. Wie unterstützt du dein Team bei der Lösungsfindung?

Führen durch Fragen: Bei der Lösungsfindung leitest du dein Team, indem du Vorschläge und Ideen anbietest.



Führen durch Vorschläge: Bei der Lösungsfindung leitest du dein Team, indem du Vorschläge und Ideen anbietest.





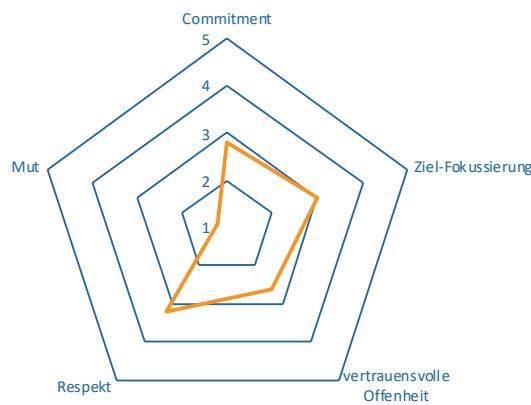
Haltung und Werte

Eine ebenfalls zentrale Aufgabe von Führungskräften ist es ein gutes Teamverhältnis herzustellen. Hier gilt: je höher der Wert ist, desto besser.

Welche Werte lebst du im Team?

Zielfokus: Du definierst Ziele klar, um Unklarheiten zu minimieren. Zudem hilfst du dem Team beim Beseitigen von Hindernissen, damit dieses weiterhin effektiv arbeiten kann.

Mut: Du hast den Mut deine Meinung mitzuteilen. Du schlägst Ideen vor, auch wenn sie verrückt klingen. Probleme sprichst Du an, auch wenn sie unangenehm sind.



Vertrauensvolle Offenheit: Aktuelle Herausforderungen teilst Du offen und ehrlich im Team. Zudem gibst du Schwächen und Fehler gerne zu.

Commitment: Du fühlst Dich den Zielen des Team verpflichtet und unterstützt dieses nach besten Kräften bei der Zielerreichung.

Respekt: Du respektierst deine Teammitglieder. Dabei ist es egal, ob du sie magst oder nicht. Du behandelst sie so, wie du auch gerne von ihnen behandelt werden möchtest.



Haltung & Werte

In einer Welt, die sich stetig verändert und in einem Arbeitskontext der sich auf Veränderung fixiert, solltest du ein Growth Mindset mitbringen. Die systemischen Werte sollten so hoch wie möglich sein. Falls du irgendwo niedriger bist, kann dir das ein nützliches Feedback sein.

Wie ist deine Haltung zu deinen Fähigkeiten?

Jemand mit dieser Haltung betrachtet seine Fähigkeiten als von Natur aus gegeben und im Laufe der Zeit nicht massiv veränderbar.



Jemand mit dieser Haltung betrachtet seine Fähigkeiten als erlern- und veränderbar.

Fixed Mindset

Growth Mindset

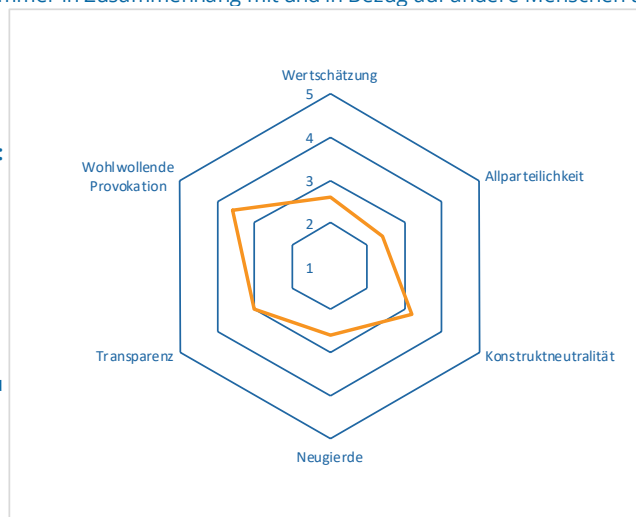
Wie vertrittst Du eine systemische Haltung?

Die systemischen Werte kommen aus dem systemischen Coaching. Die Grundannahme ist, dass menschliche Erlebnis- und Verhaltensweisen immer in Zusammenhang mit und in Bezug auf andere Menschen und Umweltkräfte entstehen.

Transparenz: Mitteilen des inneren Prozesses und auch externer Prozesse.

Wohlwollende Provokation: Ein Aufrütteln des Teams mittels Provokation.

Neugierde: Interesse für Ideen und häufiges Nachfragen um das Konstrukt des Gegenübers zu verstehen.



Wertschätzung: Gegenseitiges Zuwenden

Allparteilichkeit: Alle Ansichten werden beleuchtet und sind willkommen. Die stilleren Teammitglieder werden ermutigt.

Konstruktneutralität: Die Annahme, dass jeder sein eigenes Weltbild hat. Eine Haltung die nicht für oder gegen einzelne Sichtweisen von Teammitgliedern ist.



Haltung & Werte

Wie vertrittst Du die agilen Werte?

Bei den agilen Werten solltest du auf der rechten Seite vertreten sein.

Individuen und Interaktionen vs. Prozesse und Tools

Die Interaktion wird in den Mittelpunkt gestellt. Entscheidend dabei sind der direkte Austausch und persönliche Gespräche. Kommunikation spielt eine entscheidende Rolle während des Entstehungsprozesses eines Produktes.



Funktionierende Produkte vs. Umfangreiche Dokumentation

Der Fokus beim agilen Arbeiten liegt auf konkreten Arbeitsergebnissen und beim Erledigen von Aufgaben anstatt auf der umfangreicher Dokumentation.



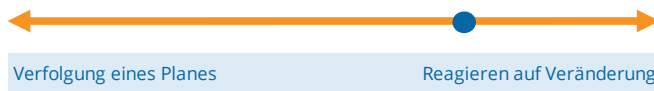
Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber

Die regelmäßige und enge Zusammenarbeit mit dem Kunden ist besonders wichtig um auf aktuelle Kundenbedürfnisse rasch reagieren zu können. Der Kundennutzen sollte im Vordergrund stehen und das Festhalten an Verträgen sollte zweitrangig sein.



Veränderung vs. Plan

Man kann von konkreten Plänen abweichen, wenn es vorteilhaft (für den Kunden) ist. Veränderung wird genutzt für eine höhere Wettbewerbsfähigkeit.





**DANKE
FÜR DEINE TEILNAHME**



**Wir haben dein Interesse im Bereich
Agilität geweckt?**

**Dann komm mit auf eine Lernreise und
vertiefe dein Wissen.
Auf unserem Blog findest du hierzu einige
Anregungen**

www.yesandwhy.com

