

AGILE FÜHRUNGSKRÄFTE TREIBEN DEN WANDEL VORAN



BESCHIEDENHEIT

Mathias Döpfner – CEO von Axel Springer

Mathias Döpfner hatte erkannt, dass seinem Team Wissen um die US-amerikanische Tech-Kultur fehlte. Also tauchten er und sein oberstes Führungsteam fast ein Jahr lang ins Silicon Valley ein mit dem Ziel, die Teammitglieder zum Verlassen ihrer Komfortzone zu zwingen. „Ich wollte, dass sich die Leute wie Studenten fühlen“. Die Bescheidenheit, innezuhalten und Neues zu lernen, machte sich bezahlt, wie die hohen Dividenden des Unternehmens, das heute ein äußerst erfolgreiches digitales Verlagshaus ist, unterstreichen.



ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Carlos Torres Vila – CEO von BBVA

Carlos Torres Vila gelang es, aus dem stationären Bankhaus BBVA einen der fortschrittlichsten, digital gestützten Finanzdienstleister zu machen.



VISIONÄR

Jeff Immelt – CEO von General Electric

Jeff Immelt sah vor allem, wohin GE steuern müsse und weniger den Status Quo eines erfolgreichen Unternehmens. Seiner Vision ist die Neupositionierung von GE als globaler Marktführer für industrielles Internet zu verdanken.



ENGAGEMENT

Jeff Bezos – CEO von Amazon

Jeff Bezos definierte schon sehr früh seine Vision, aus Amazon das „weltweit kundenorientierteste Unternehmen“ zu machen. Unter Kundenorientierung verstand er „den Kunden zuzuhören und für diese Innovationen zu entwickeln“. Kundenorientierung steht bis heute im Zentrum der phänomenalen Erfolgsgeschichte des Unternehmens.

Führung für die digitale Welt neu definiert

Es war immer schon so, dass erfolgreiches Führen bestimmte zeitgemäße Fähigkeiten erforderte. Um die Bedingungen zu verstehen, unter denen Organisationen in einer zunehmend digitalen Welt geleitet werden, befragten wir weltweit mehr als 1.000 Führungskräfte aus 17 Branchen und interviewten 19 Führungskräfte. Dabei wurden eine Reihe von Kernkompetenzen und bestimmte Verhaltensweisen identifiziert und unter dem Begriff „Agile Führungskraft“ zusammengefasst: eine Führungskraft, die fähig ist, in disruptiven, digitalen Zeiten zu navigieren.

Eigenschaften einer agilen Führungskraft

Agile Führungskräfte weisen 4 Kernkompetenzen auf: Sie sind bescheiden, anpassungsfähig, visionär und engagiert. Mit diesen Eigenschaften führen sie Organisationen durch die Unbeständigkeit und Komplexität des digitalen Wandels. Agile Führungskräfte sind hyperbewusst beim Erkennen von Chancen und Risiken, sie stützen ihre sachkundigen Entscheidungen auf Daten und Analyseverfahren und leiten Maßnahmen zügig in die Wege, selbst wenn sie sich über das Ergebnis im Unklaren sind. Beispielhaft dazu die Aussage eines der von uns befragten europäischen Vorstände: „*Natürlich ist gute Planung unerlässlich, doch gleichzeitig muss man zu ständigem Umdenken und zur Neuausrichtung bereit sein und die eigenen Szenarien oder Pläne loslassen können. Ohne Offenheit für Anregungen von außen geht es gar nicht.*“

Traditionelle Unternehmen und Organisationen können in dieser neuen, digital veränderten Welt bestehen und erfolgreich aus dem Wandel hervorgehen, sofern ihre Führungskräfte anpassungsfähig sind – wie die alteingesessenen Marktgrößen wie General Electric, Axel Springer und BBVA beweisen. Die Aussichten für die etablierten Unternehmen sind sogar hervorragend, wenn diese agil geführt werden.



Das Global Center for Digital Business Transformation, eine Initiative von IMD und Cisco, ist führend in der Erforschung und Analyse des digitalen Wandels.



IMD ist eine renommierte Business School und als Experte für die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften auf höchstem Niveau bekannt.



Cisco ist weltweit führender Anbieter von Netzwerklösungen. Das Unternehmen ermöglicht die Vernetzung von Menschen, die miteinander in Kontakt treten, kommunizieren und zusammenarbeiten.



metaBeratung ist eine Management- und HR-Beratung und unterstützt internationale Kunden bei der Personalauswahl und der Entwicklung ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte.



Führung im digitalen Zeitalter



So handelt eine agile Führungskraft

Agile Führungskräfte besitzen die nötigen Einstellungen, den digitalen Wandel erfolgreich zu steuern. Sie reagieren hyper-bewusst auf ihre Umwelt und nutzen die dabei gewonnenen Erkenntnisse für eine sachkundige Entscheidungsfindung. Entscheidungen werden schnell umgesetzt.

Agile Führungskräfte haben den Schlüssel zum Erfolg

BESCHIEDENHEIT

Fähigkeit zur Annahme von Feedback und Einsicht, dass andere mehr wissen als man selbst.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Akzeptieren, dass der Wandel allgegenwärtig ist. Eine Meinungsänderung aufgrund neuer Fakten ist kein Ausdruck von Schwäche, sondern zeugt vielmehr von Stärke.

VISIONÄR

Ein deutliches Gespür für die langfristige Ausrichtung, auch bei kurzfristiger Verunsicherung.

ENGAGEMENT

Bereitschaft zum Zuhören, zur Interaktion und Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern, gepaart mit Aufgeschlossenheit sowie Interesse an neuen Trends.

BESCHIEDENHEIT

Ich akzeptiere, dass andere mehr wissen als ich.



ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Meine Entscheidungen zu revidieren ist ein Zeichen von Stärke, nicht von Schwäche.

HYPER-BEWUSST

Die innere und äußere Umgebung ständig nach Möglichkeiten und Bedrohungen absuchen.

WARNUNG-SCHLEICHEN:

Anstehende To-Dos zu erkennen, ist ein guter Anfang. Bleiben sie aber ungelöst, verpassen Führungskräfte ggf. den Anschluss.

SACHKUNDIGE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Einsatz von Daten und Informationen, um evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen.

AGILES FÜHREN

WARNUNG - UNACHTSAMES FAHREN:

Schnelles Handeln ist unerlässlich. Wird vorhandenes Wissen aber nicht eingebunden, riskieren Führungskräfte, unbedachte Entscheidungen zu treffen.

WARNUNG - FALSCHER RICHTUNG:

Entscheidungen zu treffen und schnell umzusetzen, ist wichtig, doch ohne Hyper-Bewusstsein kommen Führungskräfte ggf. vom Weg ab.

SCHNELLES AGIEREN

Bereitschaft zu schnellem Handeln; Tempo hat oftmals Vorrang vor Perfektion.

ENGAGEMENT

Ich höre stets aufmerksam zu.



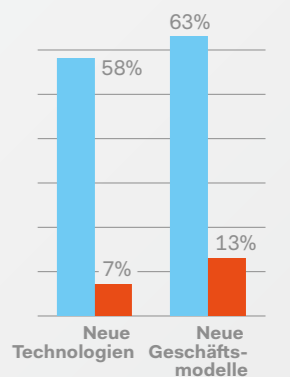
VISIONÄR

Eine klare Vision ist wichtiger als ein detaillierter Plan.

Der agile Unterschied

Agile Führungskräfte ■
Unflexible Führungskräfte ■

AGILE FÜHRUNGSKRÄFTE SIND ZUKUNFTSGERICHTET



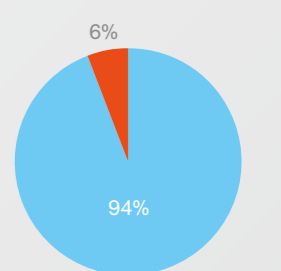
% Anteil der beobachteten Merkmalsausprägung

SUCHEN DISRUPTIVER LÖSUNGEN



% Anteil der Führungskräfte, die disruptive Lösungen suchen

SETZEN 15 X HÄUFIGER AUF SOCIAL MEDIA



SIND AKTIVE LERNER

