

## Der «agile» Manager

8.1.2018

Modeerscheinung oder echtes Bedürfnis?

Wir leben in einer Welt und in einem Wirtschaftsumfeld, in denen es immer schwieriger wird zu entscheiden, richtig zu entscheiden. Komplexität, Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und Volatilität steigen fast exponentiell an.

Überdies schläft die Konkurrenz meist nicht und entwickelt sich ebenfalls weiter. Wir sind drei Arten von Konkurrenz ausgesetzt.

- Einerseits dringen Riesen wie Google, Amazon oder Alibaba in neue Märkte ein, die mit ihren Ursprüngen a priori nichts zu tun haben. Dank ihrer Grösse und ihren Mitteln können sie ihr Portfolio ungehindert differenzieren.
- Andererseits stehen Sie Start-up-Unternehmen gegenüber, die schamlos und manchmal auch ein wenig naiv neue Zugänge schaffen, neue Produkte lancieren und neue Geschäftsmodelle erkunden.
- Und schliesslich haben Sie die etablierten Konkurrenten Ihrer Branche, die mit denselben Problemen konfrontiert sind wie Sie. Sie entwickeln sich ebenfalls weiter, mehr oder weniger schnell und mehr oder weniger erfolgreich.

Welche Rolle hat ein Manager, haben Ihre Manager in diesem Kontext?

### **Der agile Manager oder Leader**

Was einen guten Chef (einen guten Manager, einen guten Vorgesetzten) ausmacht, lässt sich in neun Aspekte auffächern, auf denen Leadership beruht und die Leadership ausmachen (siehe dazu das achtminütige Video auf <https://www.lp3leadership.com>).

Diese guten Vorgesetzten müssen Akteure der Agilität in ihrer Organisation sein. Agilität ist einer der wesentlichen Ansätze, um den oben erwähnten Herausforderungen zu begegnen.

Agilität hat verschiedene Facetten sowohl auf individueller Ebene als auch auf jener der Organisation: Flexibilität (geistige Beweglichkeit), Einfachheit, Anpassungsfähigkeit, Schnelligkeit (bezogen auf Entscheide, Innovation, intellektuelle Aufgeschlossenheit), Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen usw.

Solche Agilität ist erlernbar, lässt sich einüben, wird kultiviert – und zwar in jedem Lebensalter.

Ich erinnere mich in diesem Zusammenhang an eine Fernsehsendung, in der eine 90-jährige Grossmutter mit ihrem 40-jährigen Partner Acrobatic Rock 'n' Roll tanzte und über das Parkett wirbelte. Am meisten beeindruckte mich, wie sie am Ende ihres Auftritts auch noch einen Spagat vollführte.

Daran zeigt sich, dass man sich Agilität erarbeitet. Mit Übung, Training, Aufgeschlossenheit und Lust auf Neuland kann man agil bleiben oder es erst einmal werden.

Der agile Manager schafft die Rahmenbedingungen, so dass Agilität in seiner Organisation, in seinem Unternehmen gedeihen kann. Er schafft Kohärenz, vermittelt Energie und treibt eine positive Dynamik an. Er setzt Anreize, gibt einen klaren Rahmen vor und verbreitet Sinn.

#### **LP3 AG**

Hauptsitz: General-Dufour-Strasse 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

[www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)

[david.fiorucci@lp3leadership.com](mailto:david.fiorucci@lp3leadership.com)

CHE-347.044.325

1/2

Das also tut der agile Manager oder Leader:

- Er setzt auf die Wirkung; von ihm gehen Vereinfachung, Verständnis und Motivation aus. *(siehe «Leadership: Weshalb erzielen wir nicht die erwartete Wirkung?»)<sup>1</sup>*
- Er erläutert in klaren Worten seine Vision und verleiht ihr Sinn, indem er die Mitarbeitenden einbezieht. Jeder Einzelne ist sich seines persönlichen Beitrags bewusst und der vorgegebene Weg (1. Etappe) ist klar. *(siehe: «Ein guter Chef hat eine klare Vision»)<sup>1</sup>*
- Er arbeitet an seiner Haltung, seinen persönlichen Werten und jenen des Unternehmens; er ist ein Vorbild. *(siehe: «Wie verdient man sich Respekt?» und «Leadership setzt Bewusstsein für die eigenen Werte voraus»)<sup>1</sup>*
- Er beweist bei seiner Arbeit als Manager Mut, hat aber trotzdem ein offenes Ohr für die Mitarbeitenden und ihre (mit dem sich ständig ändernden Umfeld verbundenen) Ängste. *(siehe: «Management: Wie lässt sich eine mutige Haltung fördern?»)<sup>1</sup>*
- Er lebt und fördert eine Fehler- und Feedbackkultur. Er besitzt ein bestimmtes Durchsetzungsvermögen = Wohlwollen innerhalb eines klar festgelegten Rahmens, klare Prinzipien = keine Gefälligkeiten; nachhaltige wirtschaftliche Leistung bleibt das Hauptziel. *(siehe: «Mit Feedback Vertrauen gewinnen» und «Psychologische Präsenz als Innovationshebel»)<sup>1</sup>*
- Er ist Änderungen gegenüber positiv eingestellt (was eine kritische Haltung nicht ausschliesst) und beherrscht bestimmte Tools, die es für die Umgestaltung einer Organisation oder eines Unternehmens braucht.

Seien Sie die Energiequelle in ihrem Unternehmen, seien Sie ein guter Leader, ein guter Manager:  
**ein agiler Manager/Leader!**

Autor: David Fiorucci  
[www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)

---

<sup>1</sup> <https://www.lp3leadership.com/de/artikel>