

Wie agil ist Ihre Unternehmung?

Ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen ist **die Fähigkeit, auf Veränderungen reagieren** zu können. **Einflussfaktoren** wie die Wettbewerbsintensität, ändernde Rahmenbedingungen, technologisch Möglichkeiten und das Kundenverhalten **fordern Ihre Unternehmung**.

Sie benötigen in Ihrer Organisation **Kompetenzen** in den Bereichen der **Sensibilität** und **Reaktionsfähigkeit**.

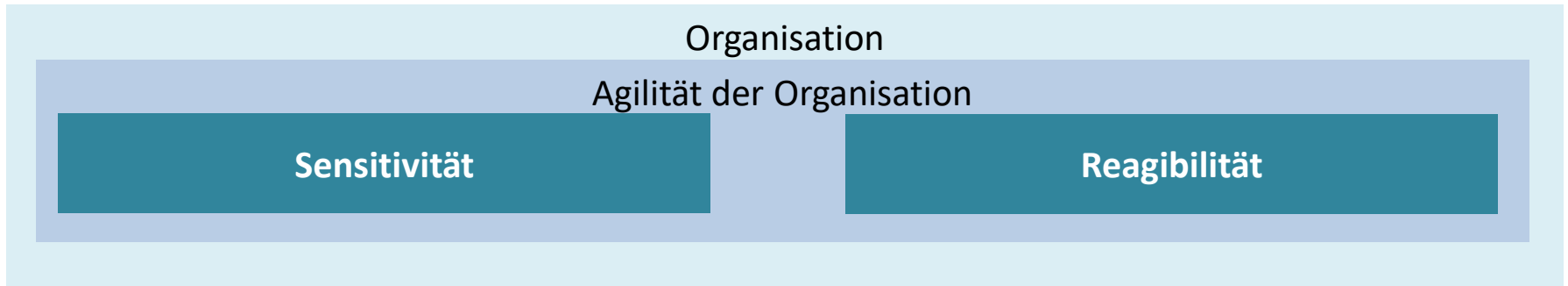
Das **Agilitäts-Fähigkeiten Assessment** mit seinen 25 Fragen gibt Ihnen schnell über die drei Führungsebenen (obere Führungsebene, mittlere und untere Führungsebene sowie Mitarbeitende) einen 360 Grad **Überblick Ihrer Agilitäts-Fähigkeiten**. Daraus lassen sich **Massnahmen ableiten**, so dass Ihre Unternehmung **schneller auf Veränderungen reagieren** kann.

Agilitätstreiber



Die vier wichtigsten **Einflussfaktoren und Merkmale** der Unternehmenswelt, die die Notwendigkeit eines Unternehmens **zur Entwicklung ihrer Agilitätskompetenzen** antreiben.

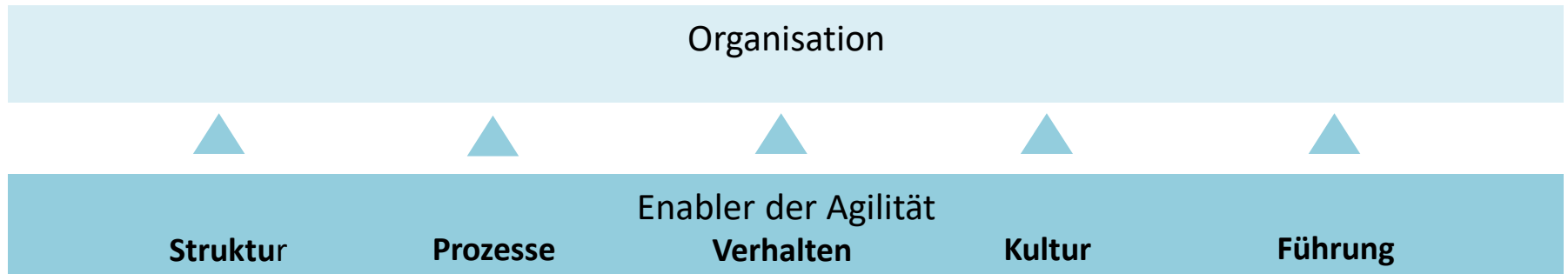
Fähigkeiten



Sensitivität dient zur **Wahrnehmung von Veränderungen**. Diese Fähigkeit ist zur Erzeugung von Agilität notwendig.

Reagibilität ist die Fähigkeit schnell und flexibel **auf Veränderungen zu reagieren** und ein wichtiger Faktor zur Agilität.

Enabler der Agilität



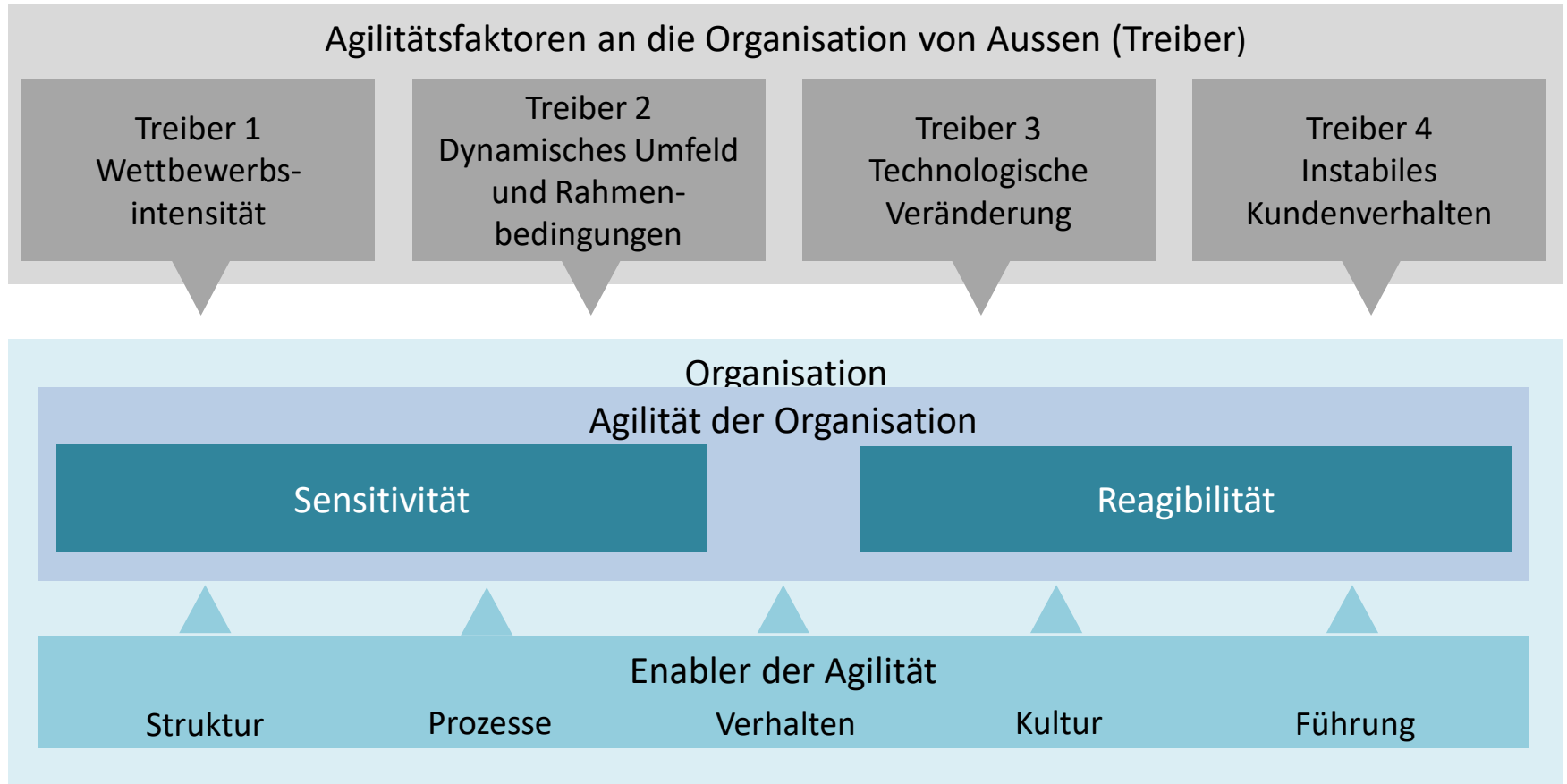
Enabler sind Aspekte einer Organisation oder ihrer Mitarbeitenden, die die Unternehmung befähigt, agil, daher **sensitiv und reagibel zu sein**.

Enabler für die Erreichung der Agilität

Die Unternehmenskompetenz „Agilität“ wird durch die verschiedenen Aspekte Struktur, Prozesse, Verhalten, Führung und Kultur sowie deren Enabler und Kompetenzen von Innen erzeugt.



Agilitätsmodell



Was Unternehmen befähigt agil zu sein (Enabler)

Topmanagement und Führungskräfte als Motoren der Veränderung	<ul style="list-style-type: none"> • Das Topmanagement ist Vorbild für Change-Initiativen. • Das Topmanagement holt sich das Commitment für Change-Initiativen von der gesamten Führungsmannschaft ein. • Führungskräfte gestalten proaktiv und zielorientiert die nötigen Veränderungen.
Lern- und Innovationskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter haben die Kapazitäten (Zeit, Ressourcen) für kontinuierliche Lernprozesse und Verbesserungen ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten. • Zeit und Ressourcen werden in die Entwicklung neuer Ideen investiert, auch wenn zu Beginn nicht feststeht, ob diese einen Mehrwert stiften. • Aus Fehlern und Misserfolgen wird nachhaltig gelernt.
Auf Flexibilität, Schnelligkeit und Realisierung ausgerichtetes Problem- löse- und Entscheidungsverhalten in der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Das Topmanagement trifft schnell Entscheidungen. • Mehrere Lösungen für auftretende Probleme sind vorhanden und zwar bevor die Probleme auftreten (What-If-Szenarien). • Einmal getroffene Entscheidungen werden schnell umgesetzt.
Markt- und Kundenorientierung der Gesamtorganisation und stetige Weiterentwicklung der Kernkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Bereiche der Organisation sind auf Kundenanforderungen ausgerichtet. • Strategieentwicklung und -Monitoring stellen einen wichtigen und kontinuierlichen Prozess dar. • Kernkompetenzen werden fortlaufend gepflegt und erweitert. • Es wird sehr viel Wert auf eine kontinuierliche Markenentwicklung gelegt.
Partizipation der Mitarbeiter an der Strategie- und Produktentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Es werden Fähigkeiten und Wissen der gesamten Belegschaft genutzt, um neuartige und wettbewerbsfähige Dienstleistungen bzw. Produkte zu entwickeln. • Mitarbeiter mit direkter Markt- und Kundenerfahrung werden aktiv in die Strategiediskussion einbezogen.
Vertrauenskultur und Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> • Es herrscht eine starke Vertrauenskultur mit vielen Freiräumen zum selbständigen Arbeiten und Entscheiden. • Regelungen und Vorgaben lassen Mitarbeitern und Führungskräften genug Raum, um flexibel und schnell auf spezifische Anforderungen in ihrem Aufgabenumfeld einzugehen (Empowerment). • Führungskräfte ermuntern die Mitarbeiter, eigenverantwortlich zu entscheiden und zu handeln.
Offenheit der Mitarbeiter für Veränderungen und Neues	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter unterstützen aktiv Veränderungen. • Mitarbeiter sind offen für neue Ideen und Methoden.
Auf Flexibilität und Schnelligkeit ausgelegte Managementstrukturen und -prozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Managementsysteme, Verfahren und Regelungen sind so ausgerichtet, dass sie das Handeln von kurzfristigen und nicht planbaren Veränderungen ermöglichen und unterstützen. • Es wird auf eine durchlässige Hierarchie mit kurzen und schnellen Entscheidungs-, Informations- und Kommunikationswegen geachtet.
Systematische und konsistente Personalprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Es werden Prozesse der Personalarbeit zur Gewinnung, Entwicklung, Beurteilung und angemessener Honorierung der Mitarbeiter verwendet.
Neue Technologien der Zusammen-arbeit und der Kommunikation nach innen und aussen	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Technologien zur Kommunikation wie Social Media werden verwendet. • Neue Technologien zur Zusammenarbeit wie Cloud Computing und kollaborative Software werden verwendet.

Agilität Reifegrad

360 Grad Agilität Fähigkeit Assessment
über drei Ebenen des Unternehmens

25 Fragen zu den Bereichen Prozesse, Struktur und Kultur

Qualitative Aussage zum Reifegrad der zehn Agilität Fähigkeiten als Basis für Massnahmen

Obere Führungsebene
GL / Bereichsleitung

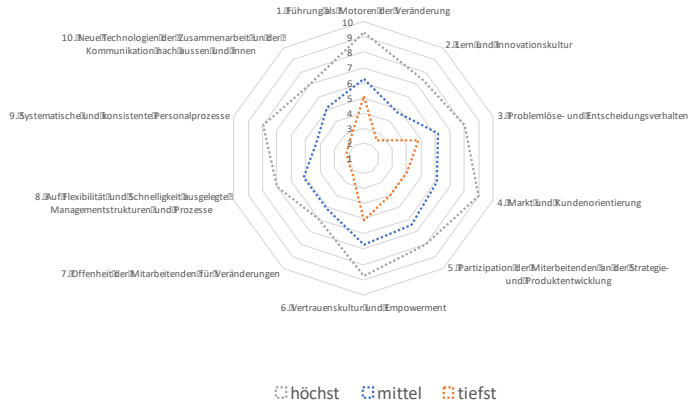
Mittlere und untere Führungsebene
Abteilung / Teamleitung

Mitarbeitende

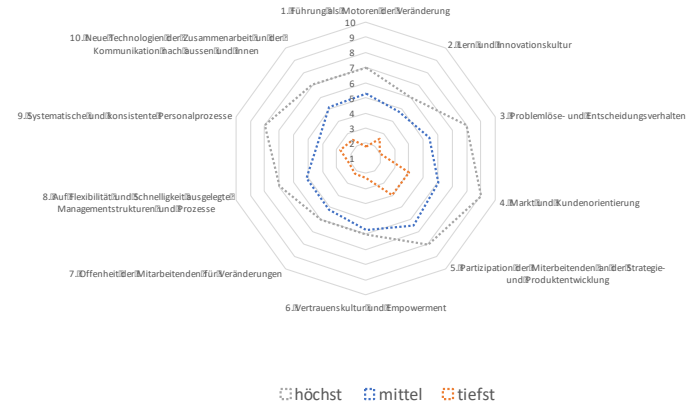


Assessment Resultate

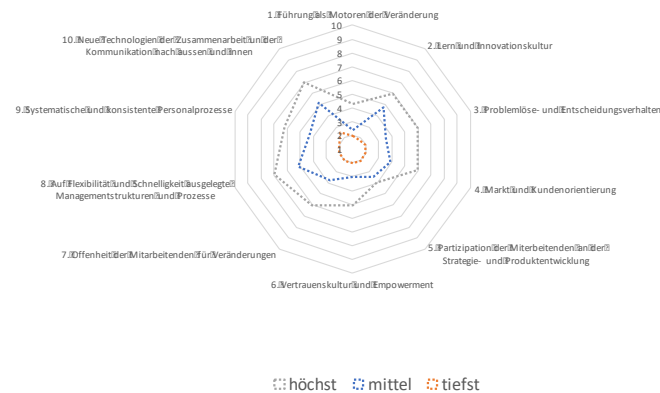
**AUSWERTUNG AGILITÄT FÄHIGKEITEN
HÖHERE FÜHRUNGSEBENE**



**AUSWERTUNG AGILITÄT FÄHIGKEITEN
MITTLERE & UNTERE FÜHRUNGSEBENE**



**AUSWERTUNG AGILITÄT FÄHIGKEITEN
MITARBEITENDE**

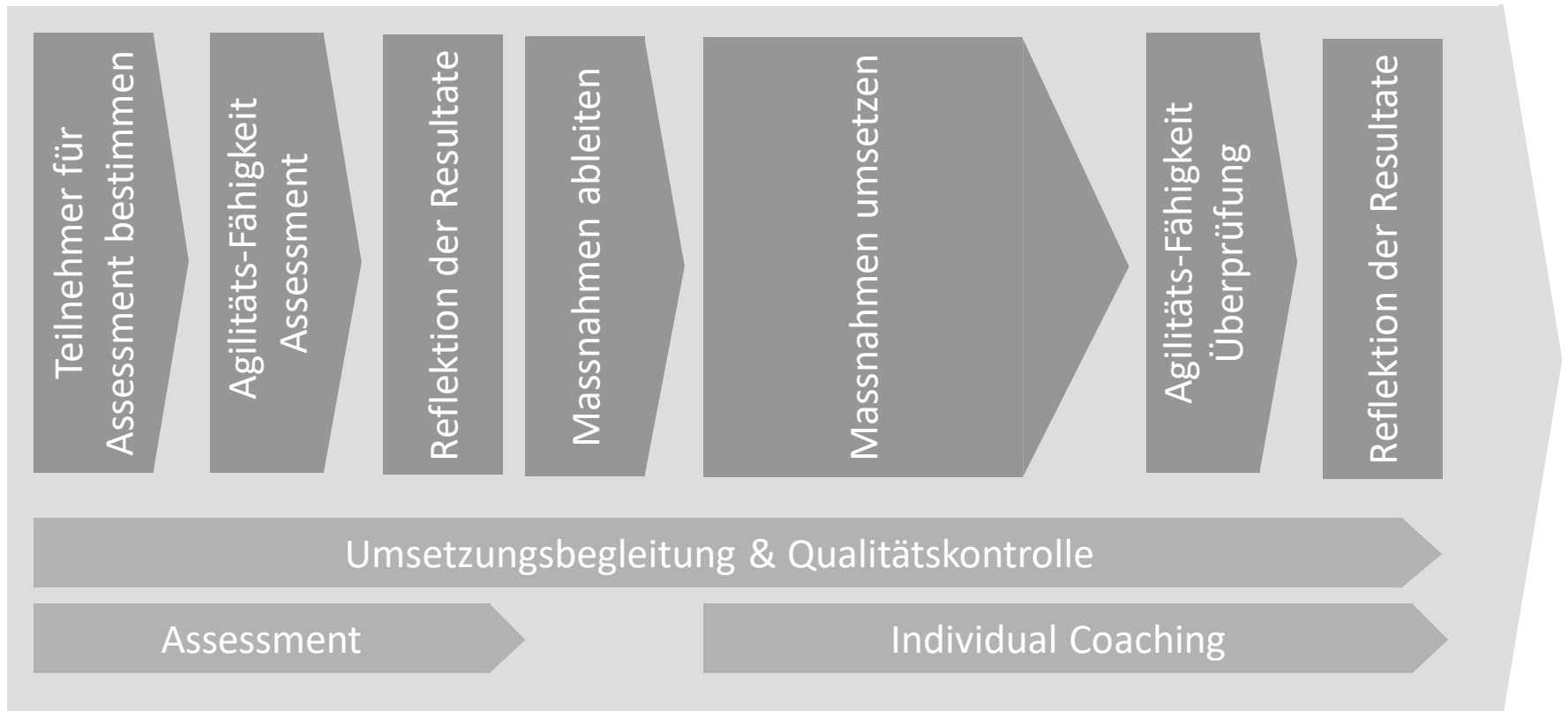


Reflektion der 360 Grad Resultate



Potenzial für Massnahmen

Vorgehen für die Umsetzung



Fragenkatalog

Fragen	-	-	-	+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> • Das Topmanagement ist Vorbild für Change-Initiativen. • Das Topmanagement holt sich das Commitment für Change-Initiativen von der gesamten Führungsmannschaft ein. • Führungskräfte gestalten proaktiv und zielorientiert die nötigen Veränderungen. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter haben die Kapazitäten (Zeit, Ressourcen) für kontinuierliche Lernprozesse und Verbesserungen ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten. • Zeit und Ressourcen werden in die Entwicklung neuer Ideen investiert, auch wenn zu Beginn nicht feststeht, ob diese einen Mehrwert stiften. • Aus Fehlern und Misserfolgen wird nachhaltig gelernt. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Das Topmanagement trifft schnell Entscheidungen. • Mehrere Lösungen für auftretende Probleme sind vorhanden und zwar bevor die Probleme auftreten (What-If-Szenarien). • Einmal getroffene Entscheidungen werden schnell umgesetzt. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Alle Bereiche der Organisation sind auf Kundenanforderungen ausgerichtet. • Strategieentwicklung und -Monitoring stellen einen wichtigen und kontinuierlichen Prozess dar. • Kernkompetenzen werden fortlaufend gepflegt und erweitert. • Es wird sehr viel Wert auf eine kontinuierliche Markenentwicklung gelegt. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Es werden Fähigkeiten und Wissen der gesamten Belegschaft genutzt, um neuartige und wettbewerbsfähige Dienstleistungen bzw. Produkte zu entwickeln. • Mitarbeiter mit direkter Markt- und Kundenerfahrung werden aktiv in die Strategiediskussion einbezogen. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Es herrscht eine starke Vertrauenskultur mit vielen Freiräumen zum selbständigen Arbeiten und Entscheiden. • Regelungen und Vorgaben lassen Mitarbeitern und Führungskräften genug Raum, um flexibel und schnell auf spezifische Anforderungen in ihrem Aufgabenumfeld einzugehen (Empowerment). • Führungskräfte ermuntern die Mitarbeiter, eigenverantwortlich zu entscheiden und zu handeln. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter unterstützen aktiv Veränderungen. • Mitarbeiter sind offen für neue Ideen und Methoden. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Managementsysteme, Verfahren und Regelungen sind so ausgerichtet, dass sie das Handeln von kurzfristigen und nicht planbaren Veränderungen ermöglichen und unterstützen. • Es wird auf eine durchlässige Hierarchie mit kurzen und schnellen Entscheidungs-, Informations- und Kommunikationswegen geachtet. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Es werden Prozesse der Personalarbeit zur Gewinnung, Entwicklung, Beurteilung und angemessener Honorierung der Mitarbeiter verwendet. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Neue Technologien zur Kommunikation wie Social Media werden verwendet. • Neue Technologien zur Zusammenarbeit wie Cloud Computing und kollaborative Software werden verwendet. 						

Agil in die Zukunft



Gerne begleiten wir Sie bei
der Definition und
Umsetzung Ihrer
Massnahmen.