

Ihr Agile Capabilities Compass™

Sie halten Ihren **Agile Capabilities Compass™** in Händen. Die Übersicht hat das Ziel Ihren Status Quo in Bezug auf Kernaspekte und Perspektiven von Agilität unabhängig und unbeeinflusst und objektiv zu reflektieren. Es soll Ihnen neue Blickwinkel eröffnen und Anregung geben ihre (organisations)individuellen Probleme anzugehen und zu lösen.

Ihre Antworten wurden ausgewertet und in Hinblick auf 10 Aussagen über die bestehenden Fähigkeiten und Kompetenzen ausgewertet. Diese Auswertung finden Sie auf den nächsten zwei Seiten dieses Reports.

Auf der letzten Seite finden Sie Fragen, die auf Basis ihrer Ergebnisse für Sie zusammengestellt wurden und Sie unterstützen sollen, Ihre Antworten zu finden. Dennoch ist es erfahrungsgemäß in vielen Organisationen entscheidend, diese unabhängige Außenperspektive auszudehnen und intensiver in die Dialoge einzubringen.

Als erstes Ergebnis finden Sie hier Ihren **Agile Capabilities Score™**. Er ist eine erste grundsätzliche Aussage dazu, wo Ihre Organisation in Bezug auf die gelebte und lebende Agilität steht.

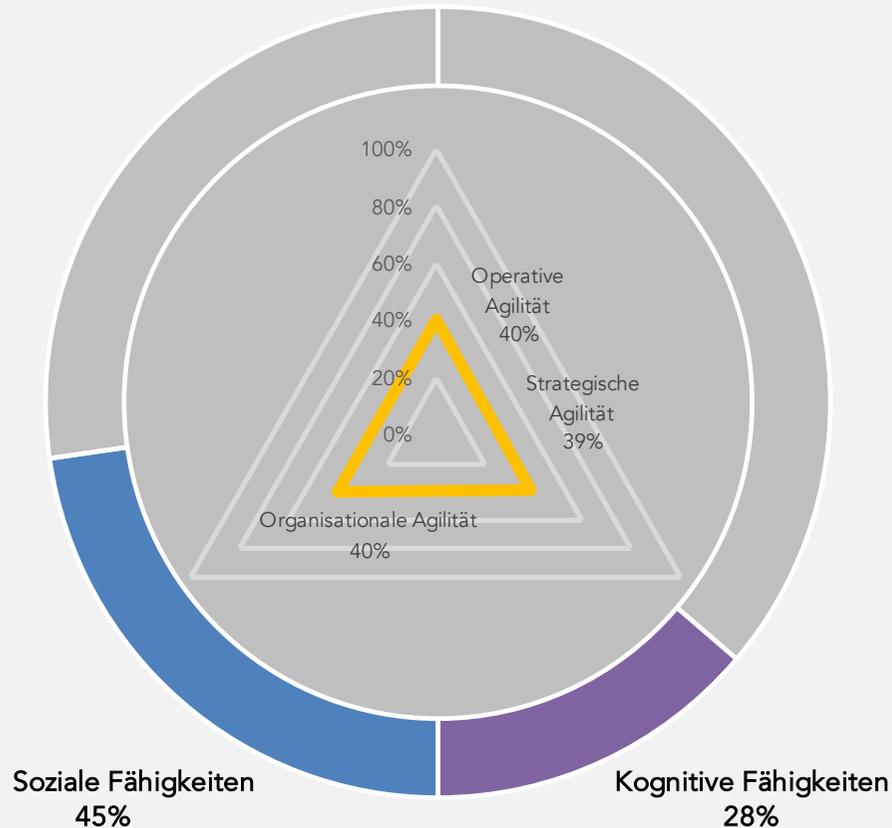
Ihr Agile Capabilities Score™ beträgt: 41 (von 100)

Sie können den **Agile Capabilities Compass™** zur Navigation und Weiterentwicklung nutzen, indem Sie auf Basis der im Report dargestellten Einschätzungen die für Sie besonders relevanten Themenbereiche und Prioritäten ableiten.

Verwenden Sie einige Zeit darauf, über die ganz besondere Situation ihres Unternehmens nachzudenken und überlegen Sie, wie Sie die bestehenden Fähigkeiten weiter ausbauen und andere weiterentwickeln können.

Angebote zur Interpretation und Vertiefung der Erkenntnisse aus der Nutzung des **Agile Capabilities Compass™** finden Sie auf <http://acc.zukunftheute.net>

Die Themendcluster	Ihre Werte
Strategische Agilität	39%
Operative Agilität	40%
Organisationale Agilität	40%



⊗ **Soziale Fähigkeiten**
 45% Die sozialen Fähigkeiten beziehen sich auf die Bereitschaft und Möglichkeit sich miteinander auszutauschen, voneinander zu lernen, zu kooperieren und mit Kunden zu interagieren. Diese sind in Ihrem Unternehmen nur gering ausgeprägt. Dies führt wahrscheinlich zu hohen Reibungsverlusten und vielen (kleinen und großen) Konflikten.

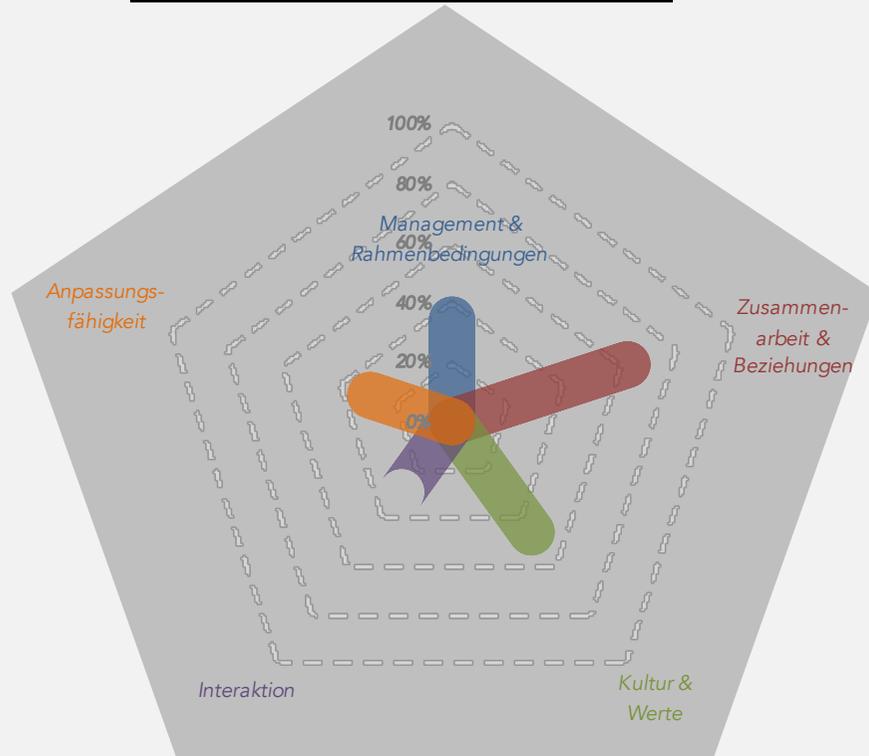
⊗ **Kognitive Fähigkeiten**
 28% Die kognitiven Fähigkeiten sind wichtig, um Wissen einzubringen, Informationen zu validieren und optimal zu nutzen. Diese sind in Ihrem Unternehmen nur gering ausgeprägt. Dies führt dazu das Informationen mehrfach und damit oftmals teilweise fehlerhaft verfügbar ist. Wissen ist vorhanden, wird aber nicht für das Unternehmen genutzt. Identifizieren Sie die Ursachen und beheben Sie sie.

⊗ **Operative Agilität**
 40% Operative Agilität ist notwendig, um ganz konkret und agil zusammenzuarbeiten. Hier bestehen in Ihrer Organisation ernsthafte Probleme. Agilität kann so nicht funktionieren, da es an grundlegenden Eigenschaften mangelt.

⊗ **Strategische Agilität**
 39% Strategische Agilität ist die Fähigkeit neue Themen anzugehen und die Zukunft zu gestalten. Hier ist Ihre Organisation bislang schlecht aufgestellt. Einige Aspekte stören den freien Austausch über Ideen und deren Umsetzung.

⊗ **Organisationale Agilität**
 40% Organisationale Agilität beschreibt die grundlegende Fähigkeit geeignete Rahmenbedingungen für Agilität zu gestalten. In Ihrem Unternehmen sind zu viele der Basisparameter nicht ausreichend gut gegeben. Sie sollten dringend die Grundlagen der Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen reflektieren.

Die Themendcluster	Ihre Werte	
Management & Rahmenbedingungen	🔴	34%
Zusammenarbeit & Beziehungen	🟡	63%
Kultur & Werte	🔴	46%
Interaktion	🔴	29%
Anpassungsfähigkeit	🔴	29%



⊖ Management & Rahmenbedingungen

34% Agilität braucht im Vergleich zu klassischen Management- und Führungsmodellen viel Freiraum auf Seiten der Mitarbeiter. Diese Rahmenbedingungen legen Organisationen durch die In Ihrer Organisation ist der Rahmen bestehend aus von Regeln, Normen und Prozessen sehr eng gefasst. Sie sollten diese Regeln und Normen, die Ihre Zusammenarbeit bestimmen, umfassend und bewusst reflektieren, um ein stabileres Fundament für mehr Agilität zu schaffen

⊖ Zusammenarbeit und Beziehungen

63% Die Beziehungen und Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen funktionieren. Dennoch gibt es einige Bereiche in denen die Qualität und Quantität sozialer Interaktion an ihre Grenzen stößt. Es lohnt sich hier tiefer hineinzuschauen.

⊖ Kultur und Werte

46% Die Mitarbeiter Ihrer Organisation und deren Zusammenarbeit leiden unter wahrgenommenen Mängeln in Bezug auf die gelebten Werte und Kultur. Es fehlt die notwendige Sicherheit und Stabilität. Es ist dringend notwendig die Ursachen dieser Entwicklung identifizieren und zu beheben.

⊖ Interaktion

29% Der soziale und kommunikative Austausch in der Organisation bedient nur das absolut notwendige Maß. Es fehlt an vielem, was gute Zusammenarbeit und die Nutzung der sozialen und kognitiven Fähigkeiten ermöglicht.

⊖ Anpassungsfähigkeit

29% Wesentliche Aspekte von Agilität sind in Ihrer Organisation nicht oder nur minimal ausgeprägt. Die Mitarbeiter sind in ihrem ganz persönlichen Tun durch die miserablen Rahmenbedingungen stark eingeschränkt. Auf dieser Basis ist Agilität kein valides Konzept für Ihr Unternehmen.

Über die Antworten auf folgenden Fragen sollten Sie intensiv nachdenken:

Soziale Fähigkeiten

Welche Dialoge zu allgemeinen Themen wie Kultur, Werte und Vision finden im Unternehmen schon statt, und wie können diese intensiviert werden?
Welche sozialen Normen sind im Unternehmen etabliert? Gibt es Werte, die wirklich allen wichtig sind? Sind dies Werte, die im Sinne der Vision das Unternehmen unterstützen?

Kognitive Fähigkeiten

Wie können Prozesse und Strukturen in kleinen Schritten so entwickelt werden, dass die vorhandenen Potenziale und Talente sichtbar werden?
Auf welchem Weg können Mitarbeiter nachhaltig dazu angeregt werden, sich freiwillig stärken ins Unternehmen einzubringen?

Operative Agilität

Wie können Mitarbeiter in agilen und klassischen Teams in intensiveren Austausch miteinander gebracht werden?
In welchem Rahmen findet Agilität schon statt? Ist dieser Rahmen so gewünscht und gewollt?
Wie können die Freiheitsgrade der Mitarbeiter vergrößert werden?

Strategische Agilität

Wie können Sie den Austausch Ihrer Mitarbeiter zu Trends und spannenden Impulsen verstärken?
An welchen Stellen können Sie neue Talente und Vielfalt im Unternehmen einbringen?

Organisationale Agilität

Wie können Mitarbeiter intensiver in die Entscheidungsprozesse eingebunden werden? Wie gehen richtige und falsche Entscheidungen in den Lernprozess ein?
Wie sehen Rahmenbedingungen im Unternehmen aus, unter denen Sie und die anderen Mitarbeiter sich intensiver einbringen könnten?

Management & Rahmenbedingungen

Welche Perspektive sehen Ihre Mitarbeiter im Unternehmen?
Welche Prozesse und Regeln engen die Mitarbeiter ein und verhindern ihre Arbeit?

Zusammenarbeit und Beziehungen

Wie können Sie eine Atmosphäre starker Verbundenheit schaffen?
Wie intensiv sind die Teams im Austausch und wie sehr ist Diversität gegeben?

Kultur und Werte

Warum fehlt es in der Organisation an wahrgenommener Sicherheit?
Wie können Sie sicherstellen, dass die Mitglieder der Organisation sich stärker mit der Organisation identifizieren können und, vor allem, wollen?

Interaktion

Welche Strukturen verhindern den Austausch, Transparenz und/oder Vernetzung?
Welche Prozesse stehen einer stärkeren Beteiligung der Mitarbeiter im Weg?
Wie kann ein respektvoller Umgang miteinander angestoßen werden? Wer ist Vorbild?

Anpassungsfähigkeit

Wie können Entscheidungen auf einer breiteren Wissensbasis getroffen werden?
Welchen Freiraum besitzen die Mitarbeiter und wie kann dieser erweitert werden?
Welchen echten Risiken sieht sich das Unternehmen gegenüber und wie kann der Umgang mit diesen Risiken für alle angstfreier gestaltet werden?

Der Agile Capabilities Compass™ ist ein Angebot von **ZUKUNFTheute**

Weitere Angebote von ZUKUNFTheute und zum Agile Capabilities Compass finden Sie auf www.zukunftheute.net

ZUKUNFTheute

Guido Bosbach
Alkersheimer Weg 4
D-53343 Wachtberg

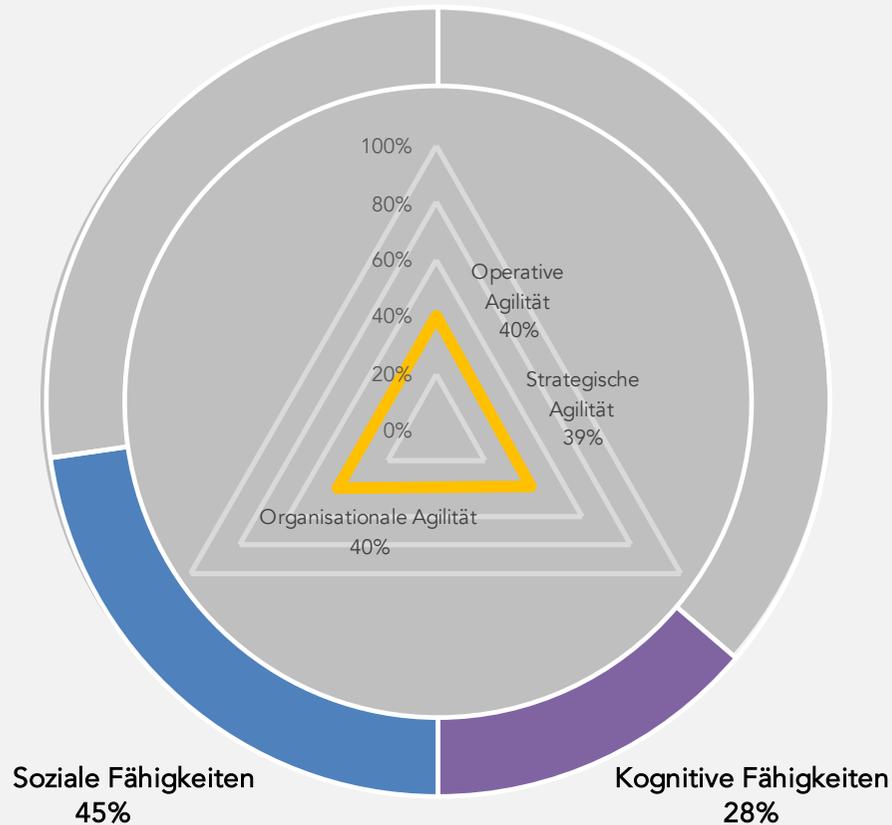
mail: gb@zukunftheute.net

web: www.zukunftheute.net

Die Datenschutzerklärung von ZUKUNFTheute finden Sie auf www.bosbach.mobi/impressum/

Hier ist Raum für Ihre eigenen Gedanken und Impulse

Die Themendcluster	Ihre Werte
Strategische Agilität	39%
Operative Agilität	40%
Organisationale Agilität	40%



⊗ Soziale Fähigkeiten
45%

⊗ Kognitive Fähigkeiten
28%

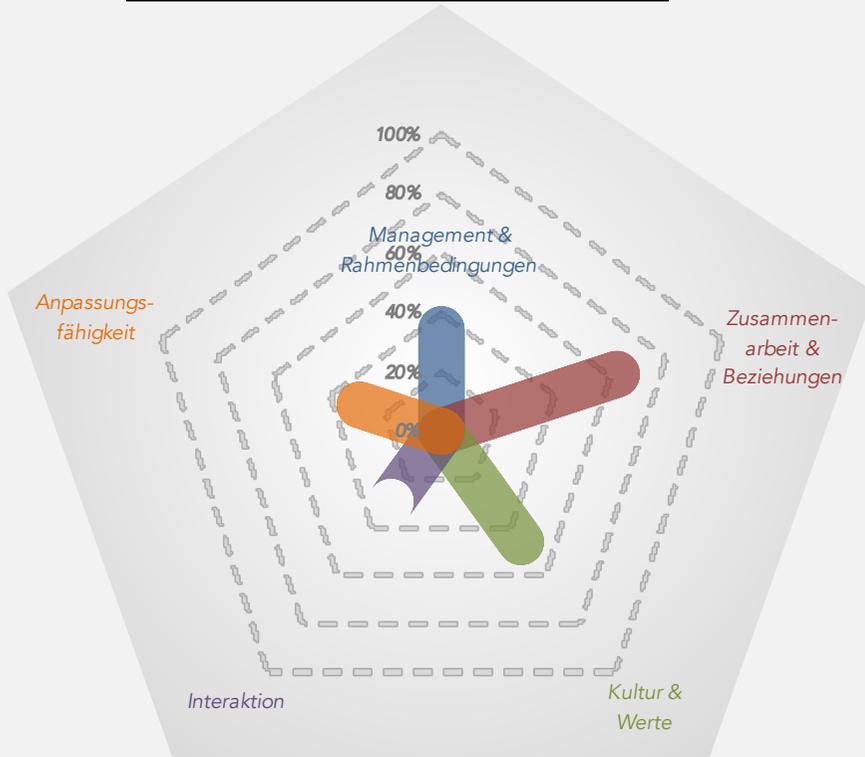
⊗ Operative Agilität
40%

⊗ Strategische Agilität
39%

⊗ Organisationale Agilität
40%

Hier ist Raum für Ihre eigenen Gedanken und Impulse

Die Themencuster	Ihre Werte
Management & Rahmenbedingungen	34%
Zusammenarbeit & Beziehungen	63%
Kultur & Werte	46%
Interaktion	29%
Anpassungsfähigkeit	29%



⊖ Management & Rahmenbedingungen

34%

⊖ Zusammenarbeit und Beziehungen

63%

⊖ Kultur und Werte

46%

⊖ Interaktion

29%

⊖ Anpassungsfähigkeit

29%

So haben Sie geantwortet

Vertrauen	Sie genießen großes Vertrauen in sich und ihre Kollegen. <i>Gegenteil: Im Unternehmen herrscht ein hohes Maß an gegenseitigem Misstrauen.</i>	erlebe ich oft
Transparenz	Sie besitzen volle Transparenz über die Erfolge und Probleme im Unternehmen. <i>Gegenteil: Sie erhalten keine Informationen über die Hintergründe von Aktivitäten im Unternehmen.</i>	erlebe ich immer
Entscheidungsprozesse	Entscheidungen werden von den Mitarbeitern getroffen, die die größte Expertise besitzen <i>Gegenteil: Entscheidungen werden ausschließlich entsprechend der Hierarchien getroffen.</i>	erlebe ich oft
Kommunikation	Sie sind aktiv in die Kommunikation eingebunden und können sich frei äußern. <i>Gegenteil: Die Kommunikation im Unternehmen verläuft strikt entlang der Führungsstruktur.</i>	erlebe ich manchmal
Feedback	Sie erhalten bei Bedarf jederzeit Feedback zu Ihren Aktivitäten und stehen im regen Austausch mit Ihren Kollegen und Chefs. <i>Gegenteil: Feedback und Austausch finden nicht oder nur sehr selten statt.</i>	erlebe ich nie
Vernetzung	Sie sind im Unternehmen und darüber hinaus gut vernetzt und können Ihr Netzwerk immer weiter ausbauen. <i>Gegenteil: Eine aktive Vernetzung findet nicht statt. Sie sind an vielen Stellen auf sich selbst angewiesen.</i>	erlebe ich manchmal
Beziehungen	Sie besitzen gute Beziehungen zu Ihren Kollegen im Unternehmen, unabhängig von der Rolle und Aufgabe. <i>Gegenteil: Im Unternehmen findet keine soziale Interaktion statt.</i>	erlebe ich immer
Werte	Im Unternehmen sind Sie sich der gemeinsamen Werte bewusst und leben diese gemeinsam. <i>Gegenteil: Im Unternehmen gibt es große Wertedifferenzen.</i>	erlebe ich manchmal
Vision	Im Unternehmen verfolgen Sie eine gemeinsame übergreifende, langfristige Zielsetzung und sind sich dieser bewusst. <i>Gegenteil: Die langfristigen Zielsetzungen einzelner Abteilungen im Unternehmen unterscheiden sich stark.</i>	neutral
Vorgehen	Die Aktivitäten des Unternehmens sind gut aufeinander abgestimmt. <i>Gegenteil: Unterschiedliche Gruppen im Unternehmen pflegen ein sehr unabhängiges, unabgestimmtes Vorgehen.</i>	erlebe ich nie
Talente	Eine wichtige gemeinsame Aufgabe im Unternehmen ist es, sowohl im Unternehmen als auch außerhalb Talente zu identifizieren und zu binden. <i>Gegenteil: Kompetenzen jenseits der rein fachlichen sind im Unternehmen nicht von Bedeutung.</i>	erlebe ich manchmal
Potenziale	Die im Unternehmen vorhandenen Potenziale werden konsequent identifiziert. Es wird ihnen Raum gegeben, um sie zu nutzen. <i>Gegenteil: Im Unternehmen bestehen keine Möglichkeiten und kein Prozess um die vorhandenen Potenziale zu nutzen.</i>	erlebe ich nie
Lernen	Sie können selbst jede Möglichkeit für sich nutzen, um neue Kompetenzen zu erwerben. <i>Gegenteil: Sie besitzen keine Gelegenheit neue Erkenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln.</i>	neutral
Perspektive	Sie möchten sich für das gemeinsame Ziel des Unternehmens einbringen, weil sie es für bedeutsam halten und es Ihnen Perspektive gibt. <i>Gegenteil: Sie halten das Ziel des Unternehmens weder selbst für relevant, noch insgesamt für bedeutsam.</i>	erlebe ich oft
Partizipation	Sie können sich aktiv in die Themen einbringen, die Sie im Unternehmen für wichtig halten. <i>Gegenteil: Sie haben keine Möglichkeit sich, außerhalb Ihres ganz konkreten Aufgabenbereiches zu engagieren.</i>	erlebe ich manchmal
Wahlfreiheit	Sie besitzen große Freiheiten selbst zu entscheiden, wann sie welche Aufgabe erledigen. <i>Gegenteil: Ihre Aufgabe und deren Abarbeitung ist ihnen strikt vorgegeben.</i>	erlebe ich manchmal

So haben Sie geantwortet

Fokus	Sie können sich so lange wie nötig und ohne Ablenkung auf einzelne Aufgaben konzentrieren. <i>Gegenteil: Sie werden bei der Erledigung Ihrer Aufgaben ständig unterbrochen.</i>	erlebe ich nie
Sicherheit	Sie nehmen ein hohes Maß an Sicherheit in Bezug auf die Zukunft des Unternehmens wahr. <i>Gegenteil: Die Gesamtsituation im Unternehmen erfüllt sich stetig mit Sorge.</i>	erlebe ich oft
Stabilität	Das Arbeitsumfeld im Unternehmen nehmen Sie als sehr stabil wahr. <i>Gegenteil: Ihr Arbeitsumfeld ist einer stetiger, durch Sie nicht beeinflussbarer Veränderung unterworfen.</i>	erlebe ich oft
Psychologische Sicherheit	Sie fühlen sich im Unternehmen gut aufgehoben und geborgen. <i>Gegenteil: Die Anwesenheit im Unternehmen erfüllt Sie stetig mit Angst und Sorge.</i>	erlebe ich manchmal
Umgang mit Risiko	Sie sind sich im Unternehmen möglicher Risiken bewusst. Die Risiken sind Thema von Dialogen im Unternehmen. <i>Gegenteil: Risiken werden verschwiegen und nicht wahrgenommen.</i>	erlebe ich manchmal
Rahmenbedingungen	Die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sind klar, werden von allen eingehalten und helfen effektiv und effizient zu arbeiten. <i>Gegenteil: Es gibt keine klaren Rahmenbedingungen und jeder macht, was er in diesem Moment für richtig hält. Es gibt viele Darlegungen und unnötigen Aufwand.</i>	erlebe ich manchmal
Unterstützungsprozesse	Die Abläufe, Prozesse und Strukturen im Unternehmen erleichtern es Ihnen sich voll einzubringen und Ihre Arbeit effektiv und effizient zu leisten. <i>Gegenteil: Die Abläufe, Prozesse und Strukturen behindern Sie bei dem, was für Sie zur Leistungserbringung wichtig ist.</i>	neutral
Angst	Sie nehmen bei sich und bei anderen immer wieder Angst wahr, die durch die Organisation und Führung erzeugt oder verstärkt wird. <i>Gegenteil: Angst bei der Arbeit ist für Sie ein Fremdwort.</i>	erlebe ich oft
Zufriedenheit	Sie fühlen sich bei der Arbeit rundum zufrieden und bringen sich gerne mit allen Fähigkeiten ein. <i>Gegenteil: Sie fühlen sich unwohl und haben einen inneren Widerstand aufgebaut.</i>	erlebe ich manchmal
Loyalität	Sie sind Ihrem Arbeitgeber gegenüber zu 100% loyal und nehmen ein solches Maß an Loyalität auch bei Ihren Kollegen wahr. <i>Gegenteil: Sie fühlen sich Ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht verpflichtet.</i>	erlebe ich manchmal
Vielfalt	Vielfalt und „anders sein“ besitzt in Ihrer Organisation einen hohen Stellenwert. Es wird gerne gesehen, wenn jemand Vielfalt ins Unternehmen trägt. <i>Gegenteil: Alles was nicht den vorraeebenen Normen und Ansichten entspricht, wird abgelehnt.</i>	erlebe ich oft
Neugier	Neugier wird im Unternehmen gefördert. Es stehen ihnen Zeit- und Ressourcenbudgets zur Verfügung um ihre Neugierde sinnvoll für das Unternehmen zu nutzen. <i>Gegenteil: die Entdeckung von neuem wird im Unternehmen abgelehnt und nicht gefördert.</i>	erlebe ich oft
Offenheit	Sich für neues und anderes offen zu zeigen wird in der Organisation wertgeschätzt. <i>Gegenteil: Die Organisation schottet sich gegen neue Impulse von innen oder außen ab.</i>	erlebe ich oft
Mut	Wer aktiv und mutig Herausforderungen angeht und ausprobiert wird gefördert und anerkannt. <i>Gegenteil: Niemand möchte sich mutig zeigen. Mögliche Risiken werden allgemein an dominant angesehen.</i>	erlebe ich nie
(Selbst-)Wirksamkeit	Ihnen und den übrigen Mitarbeitern ist bewusst, welchen Beitrag Ihre Arbeit für das Unternehmen leistet. <i>Gegenteil: Es ist unklar, wer welchen Beitrag leistet.</i>	neutral
Ehrlichkeit	Ein ehrlicher Umgang miteinander besitzt in der Organisation einen hohen Stellenwert. Sie können sich immer auf die Aussagen Ihrer Kollegen verlassen und sind selbst ebenso immer ehrlich. <i>Gegenteil: Bei dem, was im Unternehmen kommuniziert wird, ist niemandem klar, was er Wahrheit entspricht.</i>	erlebe ich manchmal