

Ihr Agile Capabilities Compass™

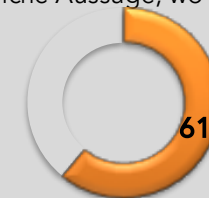
Sie halten Ihren **Agile Capabilities Compass™ (ACC)** in Händen. Diese Übersicht gibt Ihnen einen Status Quo Ihrer Organisation, bzw. Ihres Teams in Bezug auf Kernaspekte und Perspektiven von Agilität. Er kann Sie am Start und auf dem Weg hin, zu einem agileren Unternehmen unterstützen. Falls Sie einen hohen Score erreicht haben und Agilität im Unternehmen bereits leben, so hilft Ihnen den Auswertung im Rahmen von Retrospektiven relevante Aspekte genauer zu betrachten.

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

Auf Seite fünf finden Sie Fragen, die auf Basis Ihrer Ergebnisse für Sie zusammengestellt wurden und Sie unterstützen, Ihre eigenen Antworten zu finden. Dennoch ist es erfahrungsgemäß für vielen Organisationen entscheidend, diese unabhängige Außenperspektive auszudehnen und intensiver in die Dialoge einzusteigen.

Ihr **Agile Capabilities Score™** fasst die Einzelwerte der Auswertung zusammen. Er liefert eine erste grundsätzliche Aussage, wo Ihre Organisation in Bezug auf gelebte Agilität steht.

Ihr Agile Capabilities Score™ beträgt: 61 (von 100)

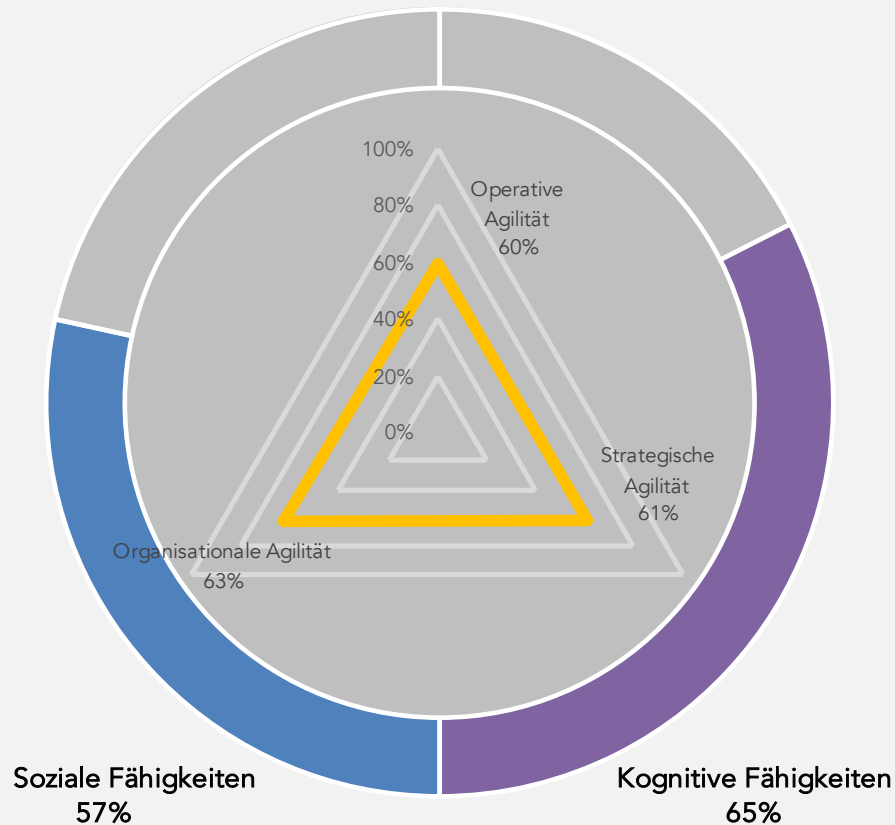


Sie können den **Agile Capabilities Compass™** zur Navigation und Weiterentwicklung nutzen, indem Sie auf Basis der im Report dargestellten Einschätzungen, die für Sie zur Zeit besonders relevanten Themenbereiche und Prioritäten ableiten.

Verwenden Sie ausreichend Zeit darauf, die Situation Ihres Unternehmens zu reflektieren und entwickeln Sie Ansätze, 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	Deine/Eure Werte
Operative Agilität	60%
Strategische Agilität	61%
Organisationale Agilität	63%



☹ **Soziale Fähigkeiten** *Sind die Menschen bereit und fähig sich auszutauschen?*

57% 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 durchschnittlich ausgeprägt. Es sind wahrscheinlich immer wieder kleine Konflikte und Abstimmungsprobleme erkennbar. Arbeiten Sie in der Organisation gemeinsam daran, die Ursachen zu identifizieren und zu beheben.

☹ **Kognitive Fähigkeiten** *Sind die Menschen befähigt und haben Sie Raum?*

65% Die kognitiven Fähigkeiten sind wichtig, um Wissen einzubringen, Informationen zu validieren und optimal zu nutzen. Diese sind in Ihrem Unternehmen durchschnittlich ausgeprägt. Dies führt dazu, dass Wissen nicht zielgerichtet genutzt werden kann. Ursachen können sein, dass die Mitarbeiter keinen Raum haben sich auszutauschen oder der Informationsfluss behindert ist.

☹ **Operative Agilität** *Funktioniert das operative, agile Zusammenspiel?*

60% Operative Agilität ist notwendig, um ganz konkret und agil zusammenzuarbeiten. Die meisten dieser Rahmenbedingungen sind grundsätzlich gegeben. Agilität wird auf der Arbeitsebene funktionieren, dennoch sollten Sie immer genau und bewusst beobachten, wo Probleme auftauchen und was tatsächlich gut funktioniert.

☹ **Strategische Agilität** *Wie ausgeprägt sind die Fähigkeiten, Zukunft zu gestalten?*

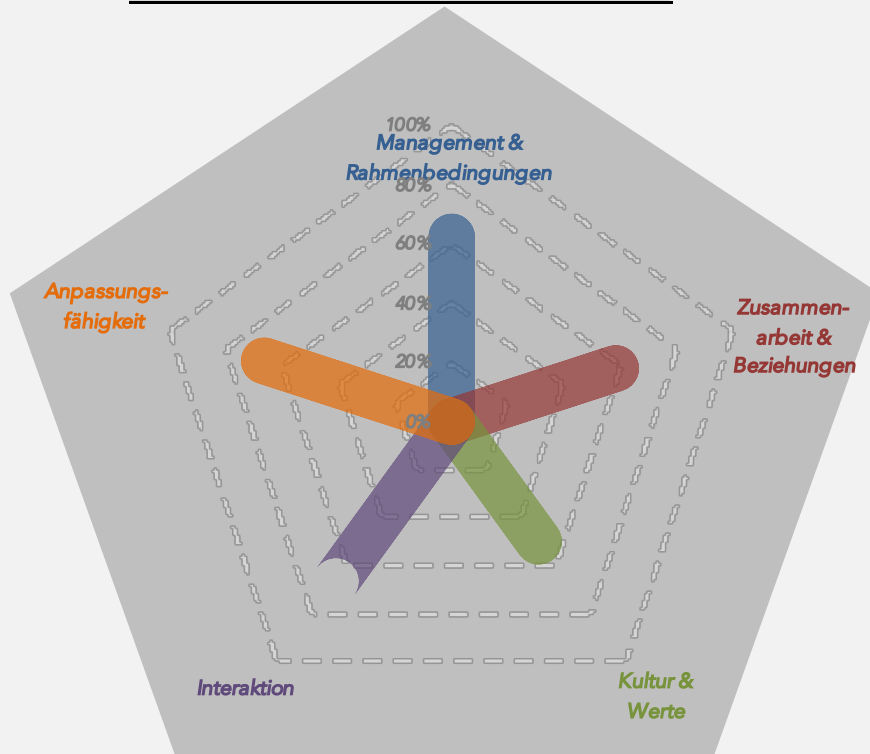
61% Strategische Agilität ist die Fähigkeit neue Themen anzugehen und die Zukunft zu gestalten. Ihre Organisation hat die Basis dafür geschaffen. Dennoch ist dieser wichtige Bereich der Zukunft des Unternehmens noch ausbaufähig. Beobachtet genau, wie mit Ideen und Impulsen umgegangen wird und verbessert kontinuierlich den Austausch.

☹ **Organisationale Agilität** *Wie bewusst sind die Rahmenbedingungen gestaltet?*

63% Organisationale Agilität beschreibt die grundlegende Fähigkeit, um geeignete Rahmenbedingungen für Agilität zu gestalten. In Ihrem Unternehmen sind die wesentlichsten Basisparameter ausreichend gut gegeben. Sie sollten dennoch genau beobachten, an welchen Stellen die Grundlagen der Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen noch nicht umfassend gegeben sind.

Die Leitfrage: Wie gut ist die Organisation mit Blick auf Agilität in den Themenclustern bereits aufgestellt?

Die Themencluster	Dein/Eure Werte	
Management & Rahmenbedingungen	🟡	63%
Zusammenarbeit & Beziehungen	🟡	58%
Kultur & Werte	🟡	50%
Interaktion	🟡	67%
Anpassungsfähigkeit	🟡	67%



☹️ Management & Rahmenbedingungen

63% Das Management von Organisationen legt die Rahmenbedingungen durch die Definition von Regeln, Normen und Prozessen fest. In Ihrer Organisation ist dieser Rahmen wahrscheinlich bewusst, aber noch zu eng gefasst. Sie sollten die Regeln und Normen, die die Güte der Zusammenarbeit bestimmen, umfassend und bewusst reflektieren, um ein stabileres Fundament für mehr Agilität zu schaffen.

☹️ Zusammenarbeit und Beziehungen

58% 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

50% Die Mitarbeiter in 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 zu identifizieren und zu beheben.

☹️ Interaktion

67% Die Mitarbeiter in der Organisation haben Gelegenheit und Raum, um sich ernsthaft miteinander auseinander zu setzen und relevante Dialoge zu führen. Dennoch sollten Sie genau beobachten, wo Interaktion noch nicht optimal funktioniert.

☹️ Anpassungsfähigkeit

67% Die Basis für zielgerichtete Anpassungsfähigkeit ist gelegt. Dennoch hakt es an eigenen Details in Bezug auf die persönlichen Arbeitsbereiche der Mitarbeiter. Hier sollte bewusst beobachtet werden, was die Mitarbeiter in ihrem Tun einschränkt.

Um Ihren Agile Capabilities Score™ und den Status Quo in Ihrer Organisation zu verbessern, sollten Sie über Antworten auf folgenden Fragen 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 (weitere) Plattformen geschaffen werden, über die Mitarbeiter ihre Potenziale und Talente anderen vorstellen und anbieten können?
Wo sind Mutanfälle möglich und gewünscht und wie können immer mehr Mitarbeiter dazu angeregt werden, ihre Ängste zu reflektieren und zu überwinden?

Operative Agilität

Auf welchem Weg kann die Autonomie der agilen Teams weiter entwickelt werden?
Welche Wege gibt es, um die Beziehungen und die Vernetzung im gesamten Unternehmen nachhaltig zu verbessern?

Strategische Agilität

Wie können Sie den Mitarbeitern mehr Freiheit bei der Gestaltung und Durchführung ihrer Aufgaben geben?
Wie intensiv, offen und ehrlich ist der Dialog zu Risiken im Unternehmen und wie kann er weiter verbessert werden?

Organisationale Agilität

Wie bewusst ist Mitarbeitern die Vision des Unternehmens und wie passen persönliche Erwartungen und Perspektiven zu der des Unternehmens?
Wie intensiv ist die individuelle und persönliche Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und was kann diese verbessern?

Management & Rahmenbedingungen

Welche Perspektive sehen die Mitarbeiter im Unternehmen?
Welche Prozesse und Regeln engen die Mitarbeiter ein und verhindern ihre Arbeit?
Welche Strukturen und Prozesse unterstützen die Mitarbeiter und geben ihnen den notwendigen Freiraum?

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

In welcher Form findet der Austausch innerhalb des Unternehmens statt, welche Werkzeuge werden genutzt?
Auf welchem Weg können kritische Themen angesprochen und geklärt werden?
Wie kann der Austausch über hierarchische oder Statusgrenzen hinweg verbessert werden?

Anpassungsfähigkeit

Können die Mitarbeiter sich immer voll auf ihre Arbeit konzentrieren und wie kann das Umfeld verändert werden, s.d. dies leichter gelingt?
Welche (zusätzlichen) Impulse können geschaffen werden, damit die Mitarbeiter sich stärker in die Zukunft des Unternehmens hineindenken können?

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

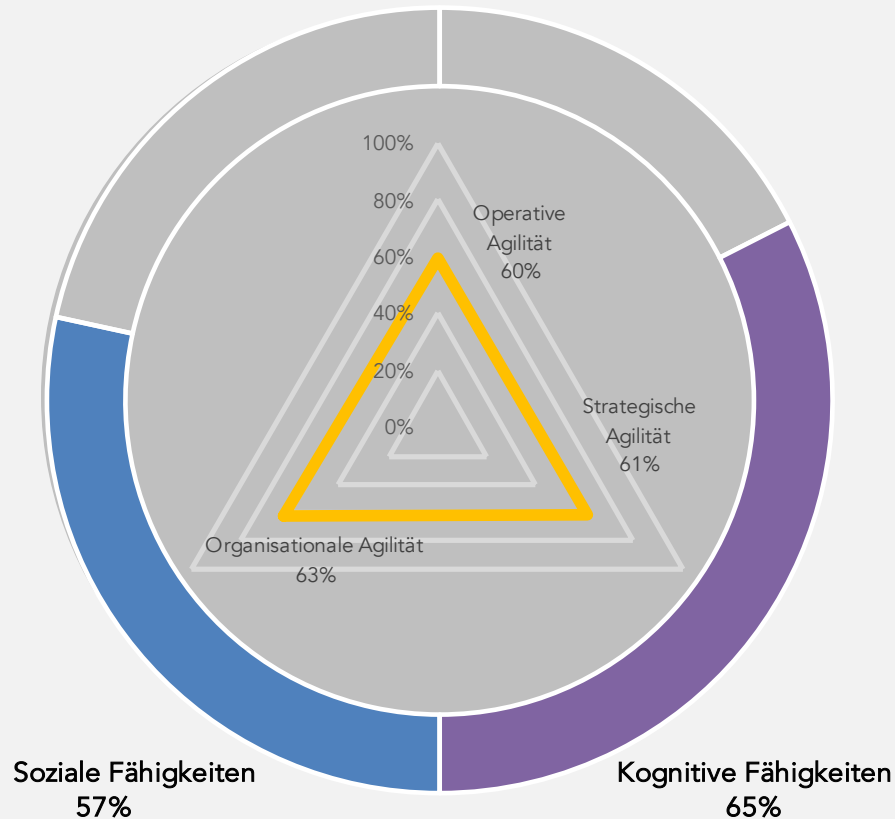
mail: gb@zukunftheute.net

web: www.zukunftheute.net

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

Hier ist Raum für deine/eure eigenen Gedanken und Impulse

Die Themendcluster	Deine/Eure Werte
Operative Agilität	60%
Strategische Agilität	61%
Organisationale Agilität	63%



☹ **Soziale Fähigkeiten** Sind die Menschen bereit und fähig sich auszutauschen?
57%

☹ **Kognitive Fähigkeiten** Sind die Menschen befähigt und haben Sie Raum?
65%

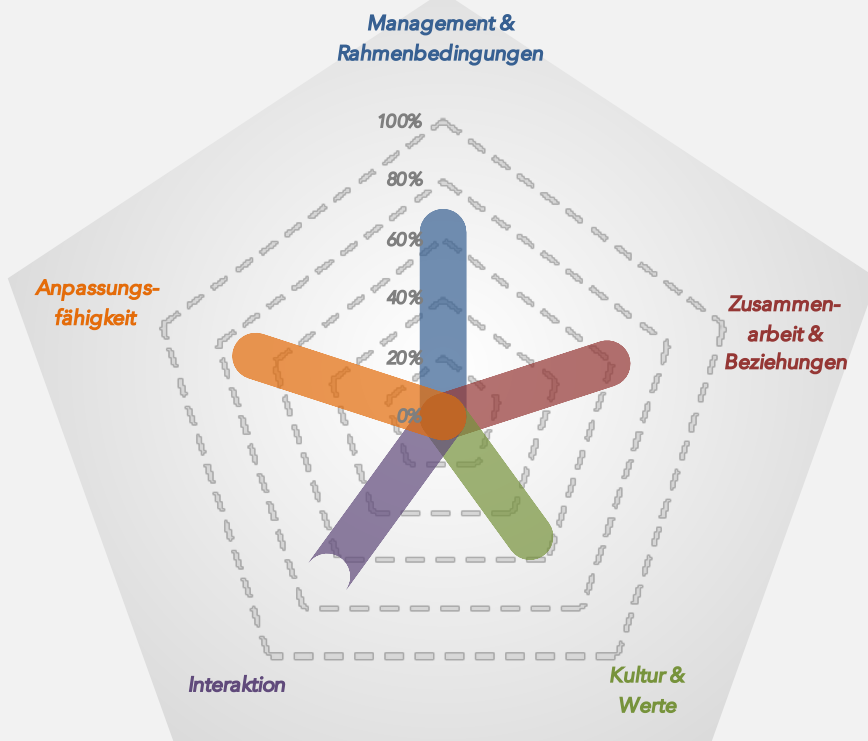
☹ **Operative Agilität** Funktioniert das operative, agile Zusammenspiel?
60%

☹ **Strategische Agilität** Wie ausgeprägt sind die Fähigkeiten, Zukunft zu gestalten?
61%

☹ **Organisationale Agilität** Wie bewusst sind die Rahmenbedingungen gestaltet?
63%

Hier ist Raum für Ihre eigenen Gedanken und Impulse

Die Themencuster	Ihre Werte
Management & Rahmenbedingungen	63%
Zusammenarbeit & Beziehungen	58%
Kultur & Werte	50%
Interaktion	67%
Anpassungsfähigkeit	67%



☹ Management & Rahmenbedingungen
63%

☹ Zusammenarbeit und Beziehungen
58%

☹ Kultur und Werte
50%

☹ Interaktion
67%

☹ Anpassungsfähigkeit
67%

So haben Sie in der Online Befragung geantwortet: "Wie erleben Sie die folgenden Werte und Themen in Ihrem Unternehmen?"

Vertrauen	Ich genieße großes Vertrauen in mich und meine Kollegen. <i>Gegenteil: Im Unternehmen herrscht ein hohes Maß an gegenseitigem Misstrauen.</i>	neutral
Transparenz	Ich besitze volle Transparenz über die Erfolge und Probleme im Unternehmen. <i>Gegenteil: Ich erhalte keine Informationen über die Hintergründe von Aktivitäten im Unternehmen.</i>	erlebe ich oft
Entscheidungsprozesse	Entscheidungen werden von den Mitarbeitern getroffen, die die größte Expertise besitzen. <i>Gegenteil: Entscheidungen werden ausschließlich entsprechend der Hierarchien getroffen.</i>	neutral
Kommunikation	Ich bin aktiv in die Kommunikation eingebunden und kannst mich frei äußern. <i>Gegenteil: Die Kommunikation im Unternehmen verläuft strikt entlang der Führungsstruktur.</i>	erlebe ich oft
Feedback	Ich erhalte bei Bedarf jederzeit Feedback zu meinen Aktivitäten und stehe im regen Austausch mit meinen Kollegen und (falls vorhanden) Chefs. <i>Gegenteil: Feedback und Austausch finden nicht oder nur sehr selten statt.</i>	erlebe ich oft
Vernetzung	Ich bin im Unternehmen und darüber hinaus gut vernetzt und kann mein Netzwerk immer weiter ausbauen. <i>Gegenteil: Eine aktive Vernetzung findet nicht statt. Ich bin an vielen Stellen auf mich selbst angewiesen.</i>	erlebe ich oft
Beziehungen	Ich besitze gute Beziehungen zu meinen Kollegen im Unternehmen, unabhängig von meiner oder deren Rolle und Aufgabe. <i>Gegenteil: Im Unternehmen findet keine soziale Interaktion statt.</i>	neutral
Werte	Im Unternehmen bin ich mir der gemeinsamen Werte bewusst und wir leben diese gemeinsam. <i>Gegenteil: Im Unternehmen gibt es große Wertedifferenzen.</i>	neutral
Vision	Im Unternehmen verfolgen wir eine gemeinsame übergreifende, langfristige Zielsetzung und sind uns dieser bewusst. <i>Gegenteil: Die langfristigen Zielsetzungen einzelner Abteilungen im Unternehmen unterscheiden sich stark.</i>	erlebe ich oft
Vorgehen	Die Aktivitäten des Unternehmens sind gut aufeinander abgestimmt. <i>Gegenteil: Unterschiedliche Gruppen im Unternehmen pflegen ein sehr unabhängiges, unabgestimmtes Vorgehen.</i>	erlebe ich oft
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 oft
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>	neutral
Lernen	Ich kann selbst jede Möglichkeit für mich nutzen, um neue Kompetenzen zu erwerben. <i>Gegenteil: Ich habe keine Gelegenheit neue Erkenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln.</i>	erlebe ich oft
Perspektive	Ich möchte mich für die gemeinsamen Ziele des Unternehmens einbringen, weil ich sie für bedeutsam halte und sie mir Perspektive geben. <i>Gegenteil: Ich halte die Ziel des Unternehmens weder für relevant, noch für bedeutsam.</i>	erlebe ich immer
Partizipation	Ich kann mich aktiv in die Themen einbringen, die ich im Unternehmen für wichtig halte. <i>Gegenteil: Ich habe keine Möglichkeit mich, außerhalb meines ganz konkreten Aufgabenbereiches, zu engagieren.</i>	erlebe ich oft
Wahlfreiheit	Ich besitze große Freiheit selbst zu entscheiden, wann ich welche Aufgabe erledige. <i>Gegenteil: Meine Aufgabe und deren Abarbeitung ist mir strikt vorgegeben.</i>	neutral

So haben Sie in der Online Befragung geantwortet: "Wie erleben Sie die folgenden Werte und Themen in Ihrem Unternehmen?"

Fokus	Ich kann mich so lange wie nötig und ohne Ablenkung auf einzelne Aufgaben konzentrieren. <i>Gegenteil: Ich werde bei der Erledigung meiner Aufgaben ständig unterbrochen.</i>	erlebe ich oft
Sicherheit	Ich nehme ein hohes Maß an Sicherheit in Bezug auf die Zukunft des Unternehmens wahr. <i>Gegenteil: Die Gesamtsituation im Unternehmen erfüllt mich stetig mit Sorge.</i>	neutral
Stabilität	Das Arbeitsumfeld im Unternehmen nehme ich als sehr stabil wahr. <i>Gegenteil: Mein Arbeitsumfeld ist einer stetigen, durch mich nicht beeinflussbaren Veränderung unterworfen.</i>	neutral
Psychologische Sicherheit	Ich fühle mich im Unternehmen gut aufgehoben und geborgen. <i>Gegenteil: Die Anwesenheit im Unternehmen erfüllt mich stetig mit Angst und Sorge.</i>	erlebe ich oft
Umgang mit Risiken	Ich bin mir der im Unternehmen möglichen Risiken bewusst. Die Risiken sind Thema von Dialogen im Unternehmen. <i>Gegenteil: Risiken werden verschwiegen und nicht wahrgenommen.</i>	erlebe ich oft
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 Dopplungen und unnötigen Aufwand.</i>	neutral
Unterstützungsprozesse	Die Abläufe, Prozesse und Strukturen im Unternehmen erleichtern es mir, mich voll einzubringen und meine Arbeit effektiv und effizient zu leisten. <i>Gegenteil: Die Abläufe, Prozesse und Strukturen behindern mich bei dem, was für mich zur Leistungserbringung wichtig ist.</i>	erlebe ich manchmal
Angst	Ich nehme bei mir 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 mich ein Fremdwort.</i>	erlebe ich nie
Zufriedenheit	Ich fühle mich bei der Arbeit rundum zufrieden und bringe mich gerne mit allen Fähigkeiten ein. <i>Gegenteil: Ich fühle mich unwohl und habe einen hohen inneren Widerstand aufgebaut.</i>	erlebe ich oft
Loyalität	Ich fühle mich bei der Arbeit rundum zufrieden und bringe mich gerne mit allen Fähigkeiten ein. <i>Gegenteil: Ich fühle mich unwohl und habe einen hohen inneren Widerstand aufgebaut.</i>	neutral
Vielfalt	Vielfalt und „anders sein“ besitzt in unserer 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>	neutral
Neugier	Neugier wird im Unternehmen gefördert. Es stehen mir Zeit- und Ressourcenbudgets zur Verfügung, um meine Neugierde sinnvoll für das Unternehmen zu nutzen. <i>Gegenteil: Die Entdeckung von neuem wird im Unternehmen abgelehnt und nicht gefördert.</i>	erlebe ich manchmal
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>	neutral
Mut	Wer aktiv und mutig Herausforderungen angeht und ausprobiert, wird gefördert und anerkannt. <i>Gegenteil: Niemand möchte sich mutig zeigen. Mögliche Risiken werden allgemein als gefährdend für das Unehmen angesehen.</i>	neutral
(Selbst-)Wirksamkeit	Mir ist bewusst, welchen Beitrag meine Arbeit für das Unternehmen leistet. Mir ist bewusst, welchen Beitrag die anderen leisten und wie unsere Arbeit zusammenhängt. <i>Gegenteil: Es ist unklar, wer welchen Beitrag leistet.</i>	erlebe ich manchmal
Ehrlichkeit	Ein ehrlicher Umgang miteinander besitzt in der Organisation einen hohen Stellenwert. Ich kann mich immer auf die Aussagen meiner Kollegen verlassen und bist selbst ebenso immer ehrlich. <i>Gegenteil: Bei dem was im Unternehmen kommuniziert wird, ist niemandem klar, was er Wahrheit entspricht.</i>	neutral