



Jörg Preußig, Silke Sichert

# Agiles Führen

Aktuelle Methoden  
für moderne Führungskräfte

TASCHEN  
GUIDE

**HÄUFE.**

Kontexten angewendet werden, werden nun mit dem Etikett „agil“ versehen und sind plötzlich hip und im Trend. Viele lehnen das Agile und alles, was damit in Zusammenhang steht, aus eben diesem Grunde ab.

Was genau ist denn nun agil? Nach dem Duden ist agil gleichbedeutend mit regsam und wendig. Übertragen auf Prozesse und Projekte heißt agil demnach, schnell und flexibel auf Rahmenbedingungen zu reagieren, die sich ihrerseits ständig verändern. Im Businesskontext versteht man zusammengefasst unter Agilität die Reaktion auf Marktveränderungen mit dem Fokus auf Kundenzufriedenheit,

Schnelligkeit und Anpassungsfähigkeit (vgl. beispielsweise Häusling, S. 30). Im Sinne des Agilen Manifests und der Methode Scrum – beides beleuchten wir in diesem TaschenGuide noch näher – bedeutet Agilität insbesondere die Fähigkeit, mit Anforderungsänderungen während eines laufenden Produktentwicklungsprozesses strukturiert umzugehen.

Und wie definieren wir agiles Führen? Es gibt unzählige Definitionen für Führung. Führungskonzepte und -stile spiegeln die Werte, Diskussionen und Herausforderungen der jeweiligen Zeit wider. Wir verstehen

unter „agilem Führen“ die bewusste und bestmögliche Einflussnahme einer Führungskraft auf ihre Mitarbeiter und Teams, um diese zur Zielerreichung und zu guten Lösungen zu bewegen. „Bestmöglich“ bedeutet beim agilen Führen, die Mitarbeiter und Teams durch Motivieren, Moderieren, Coachen zu entwickeln und zu unterstützen.

## **Wichtig**

Was agiles Führen nicht ist: Schnell-schnell-Lösungen und eine Laissez-faire-Führungskultur, in der jeder macht, was er will.

# Warum Agilität heute wichtig ist

Die Globalisierung, Innovationen und die Megatrends unserer Zeit wie beispielsweise die Digitalisierung beeinflussen unsere Arbeitswelt. Unser Arbeiten ist heute geprägt durch Entwicklungen wie Künstliche Intelligenz, das Internet of Things, Big Data, Robotics und die stärker ins Zentrum gerückten Erwartungen der Kunden, stets schnelle und innovative Lösungen zu erhalten. Die Digitalisierung treibt das Tempo vieler Geschäftsprozesse an. Immer mehr Aufgaben sind in kürzester Zeit und parallel zu bewältigen.

Ereignisse und Entwicklungen im Geschäftsumfeld werden unvorhersehbarer und weniger planbar.

Auch innerhalb der Organisationen gibt es Trends: Fragen nach der Sinnhaftigkeit der Arbeit, nach Kommunikation auf Augenhöhe und individuellen

Entwicklungsmöglichkeiten rücken immer stärker in den Fokus der Mitarbeiter und Führungskräfte.

Das Konzept der „New Work“ fasst diese Trends zusammen –

Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der Gemeinschaft sind hier besonders hervorzuheben (vgl. Bergmann). Viele Führungskräfte stellen fest, dass junge Mitarbeiter in die Organisationen kommen, die