



Wie agil bin ich?

Agilität fängt bei mir selber an – bei meiner persönlichen Denkweise und Haltung gegenüber meinem Kunden, meinem Team und mir selbst.

Die hier beschriebenen Kennzeichen einer agilen Mindsets stellen ein Leitbild dar. Nutze diesen kurzen Selbstcheck, um deine Haltung an diesem Leitbild zu spiegeln und die drei Bereiche ins Gleichgewicht zu bringen.

Beziehung zum Kunden	trifft über- haupt nicht zu	trifft kaum zu	trifft weit- gehend zu	trifft voll- ständig zu
Die Beziehung zu meinem Kunden (Klient, Stakeholder, Empfänger meiner Ergebnisse / Dienstleistungen..., können auch mehrere sein) ist mir wichtig. Ich pflege häufigen und regelmäßigen persönlichen Kontakt zu meinem Kunden. Ich bemühe mich um eine offene, respektvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit.				
Ich versetze mich in die Lage meines Kunden. Ich verstehe seinen Kontext und seine Bedürfnisse und was für ihn wertvoll ist.				
Ich bin bereit zu experimentieren und über den Tellerrand hinauszudenken, um neue und innovative Lösungen zu entdecken.				
Ich suche das Feedback meines Kunden und nehme es ernst. Ich habe den Mut, inkrementelle und unvollständige Ergebnisse zu zeigen und zu diskutieren. Ich passe meine Vorschläge, Lösungen etc. an die Bedürfnisse meines Kunden an, auch wenn dies meinen eigenen Vorstellungen widerspricht.				
Ich gehe mit den Ressourcen meines Kunden (Zeit, Geld...) verantwortungsvoll um. Ich agiere in einem wirtschaftlichen Rahmen von Budget-, Zeit- und Qualitätsvorgaben.				

Beziehung zum Team	trifft über- haupt nicht zu	trifft kaum zu	trifft weit- gehend zu	trifft voll- ständig zu
Ich bin überzeugt, dass die besten Ideen und Lösungen für komplexe Probleme und die besten Entscheidungen für unvorhersehbare Situationen von Teams erzeugt werden, die unterschiedliche Persönlichkeiten und funktionsübergreifende Expertisen umfassen und sich selbst organisieren.				
Ich pflege eine vertrauensvolle und konstruktive Atmosphäre im Team. Ich spreche offen über meine Schwächen, Probleme und Fehler. Ich helfe wo ich kann und nehme Hilfe an.				
Wir fühlen uns als „ein Team“: Ich stehe zu den Team-Entscheidungen, auch wenn sie meine eigene Meinung nicht komplett widerspiegeln. Ich übernehme Verantwortung für das Team-Ergebnis und leiste meinen Beitrag dazu. Ich fordere dieses Verhalten auch von meinen Team-Mitgliedern aktiv ein.				
Ich setze das Erreichen der Team-Ziele vor mein Ego, Status und persönlichen Erfolg.				
Ich arbeite mit meinem Team daran, Zusammenarbeit und Selbstorganisation im Rahmen unseres Handlungsspielraums ständig zu verbessern. Wir haben dabei das „Große Ganze“ und die kundenorientierte Wertschöpfungskette im Auge, anstatt ein lokales Optimum zu erzeugen.				

Ich selbst	trifft über- haupt nicht zu	trifft kaum zu	trifft weit- gehend zu	trifft voll- ständig zu
Für mich stehen die Menschen im Mittelpunkt.				
Ich bin ein Anhänger der „Theorie Y“: Menschen sind von Natur aus leistungsbereit und von innen heraus motiviert, Verantwortung zu übernehmen, Eigeninitiative zu zeigen und Kreativität zu entwickeln.				
Ich interessiere mich für unterschiedliche Sichtweisen. Ich kommuniziere aktiv und höre gut zu.				
Mein persönliches Wachstum ist mir sehr wichtig. Ich bin überzeugt, dass ich und alle anderen Menschen beliebige Fähigkeiten durch Training und Übung verbessern können. Ich nehme Veränderungen, Herausforderungen und Risiken an als Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Ich lerne aus meinen Fehlern.				
Ich bin bereit, Verantwortung zu übernehmen und als „Servant Leader“ zu agieren. Ich unterstütze andere bei ihrem persönlichen Wachstum.				