

# Who makes change happen

## 3 – Agile Change Agent

**Agil, digital, innovativ, kundenzentriert – so sollen Organisationen heute sein. Aber wie führen Sie Ihre Organisation und Ihre Mitarbeitenden dahin? Für den Wandel zu einer agilen Organisation braucht es Change Agents. Führungskräfte oder ein Change Manager allein können einen Wandel nicht zum Leben erwecken. Dafür braucht es eine Vielzahl von Multiplikatoren, die den Change mittragen und im Unternehmen Impulse setzen.**

Change Agents benötigen eine Reihe von Eigenschaften und müssen Kompetenzen besitzen, z.B. Eigeninitiative, Mut, Lernwillen, Toleranz, Empathie, Kommunikationskompetenzen (inkl. der Fähigkeit, aktiv zuzuhören), Intuition, Fachwissen und am besten auch Erfahrung.

Daneben brauchen sie Methodenkompetenz und müssen wissen, wann sie welche Instrumente im agilen Kontext verwenden können.

Es gibt eine Vielzahl von Methoden. Da sie sehr vielfältig

einsetzbar ist, wird hier exemplarisch die Methode der sechs Denkhüte von Edward de Bono vorgestellt. Es handelt sich dabei um eine Kreativitätstechnik, die in Gruppendiskussionen, in Bewertungs- und Verbesserungsprozessen, bei drohenden Spannungen und bei komplexen Problemstellungen genutzt werden kann. Dabei werden parallele Denkprozesse ermöglicht, kontroverse Gedanken können geäußert werden, eine Betrachtung aus vielen Perspektiven ist sichergestellt und der Diskussionsprozess wird strukturiert und effizient gestaltet. Und so geht's:



### FAKTEN

Neutral, analytisch und objektiv, kümmert sich um Daten, Fakten und Zahlen.



### EMOTIONEN

Subjektiv und emotional, kümmert sich um Gefühle, Intuition,



### VORTEILE

Optimistisch und positiv, kümmert sich um Chancen, Möglichkeiten und Hoffnungen.



### IDEEN

Kreativ und über-den-Tellerrand-denkend, kümmert sich um neue und verrückte Ideen.



### PLANUNG

Strukturiert und ordentlich, kümmert sich um Planung, Timing und Struktur.



### KRITIK

Vorsichtig und pessimistisch, kümmert sich um Risiken, Hürden und Bewertungen.

## Tool: Six Thinking Hats

### Voraussetzung

Sie brauchen eine moderierende Person und mindestens sechs Teilnehmende.

### Benötigte Materialien

Stifte, Flipcharts, Post-its, eine Uhr für das Timekeeping und 6 Hüte in den definierten Farben (alternativ Schilder mit den Rollenbezeichnungen)

### Ablauf der Methode

- ★ Schritt 1: Die moderierende Person stellt der Gruppe die Aufgabe oder das Problem vor. Danach erläutert sie der Gruppe die sechs Rollen anhand der sechs farbigen Hüte.
- ★ Schritt 2: Die Startfarbe/Rolle je Teilnehmer festlegen.
- ★ Schritt 3: Die Teilnehmenden diskutieren das Thema aus Perspektive der eingenommenen Farbe/Rolle. Die moderierende Person dokumentiert die Gedanken oder trägt Sorge dafür, dass alle Teilnehmenden ihre Gedanken selbst auf Zettel notieren, und dass diese Zettel im Nachgang eingesammelt werden.
- ★ Schritt 4: Die Farben/Rollen werden gewechselt. Die Schritte 3 und 4 werden mehrfach wiederholt. Idealerweise haben alle Teilnehmenden jede Farbe/Rolle einmal inne und können sich dabei jeweils äussern.
- ★ Schritt 5: Abschliessende Diskussion und Bewertung der entstandenen Lösungsmöglichkeiten, Gedanken und Ideen.
- ★ Schritt 6: Festlegen nächster Schritte, inkl. Verantwortlichkeiten.

## Mehr erfahren

### Digicomp Angebote

- ★ Lehrgang: Agile Change Agent («AGILE»)
- ★ Kurs: Human Resource als Change Agent («HRCHAG»)
- ★ Kurs: Becoming Agile («BECA»)
- ★ Kurs: Agile Mindset («AGMS»)

### Literatur

- ★ Hermann, S. & Pfläging, N. (2018): OpenSpace Beta: A handbook for organizational transformation in just 90 days.
- ★ Rohm, A. (2015): Change-Tools: Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen.
- ★ Senge, P. (2017): Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation.

### Links

- ★ YouTube: Die 6 Hüte Methode nach Edward de Bono
- ★ YouTube: First Follower: Leadership Lessons from Dancing Guy