

AGILITÄT IM TRADITIONSUMFELD

ANJA FAILER // 05.05.2022

IMAGINE
MITTELSTANDSFORUM 2022



**LERNEN IST ERFAHRUNG,
ALLES ANDERE IST EINFACH
NUR INFORMATION**

Albert Einstein

AGENDA



01 Was verstehen wir unter Agilität?

04 Kultur & Mindset

02 Warum brauchen wir überhaupt agile Arbeitsformen?

05 Best Practices – Dos & Don'ts

03 Was bedeutet Traditions Umfeld und warum ist Agilität hier schwierig?

06 Best Practices

01

WAS VERSTEHEN WIR UNTER AGILITÄT?



AGILE MANAGEMENT IST ..



.. Eine Kombination aus Praktiken und Prinzipien aus der agilen Softwareentwicklung und Projektmanagement sowie Prozessmanagement Methoden. Die Grundprinzipien sind:

INDIVIDUEN UND INTERAKTIONEN

wichtiger als

PROZESSE UND TOOLS

FUNKTIONIERENDE SOFTWARE

wichtiger als

UMFANGREICHE DOKUMENTATION

**KOOPERATION MIT
PROJEKT BETROFFENEN**

wichtiger als

VERTRAGSVERHANDLUNGEN

REAKTION AUF ÄNDERUNGEN

wichtiger als

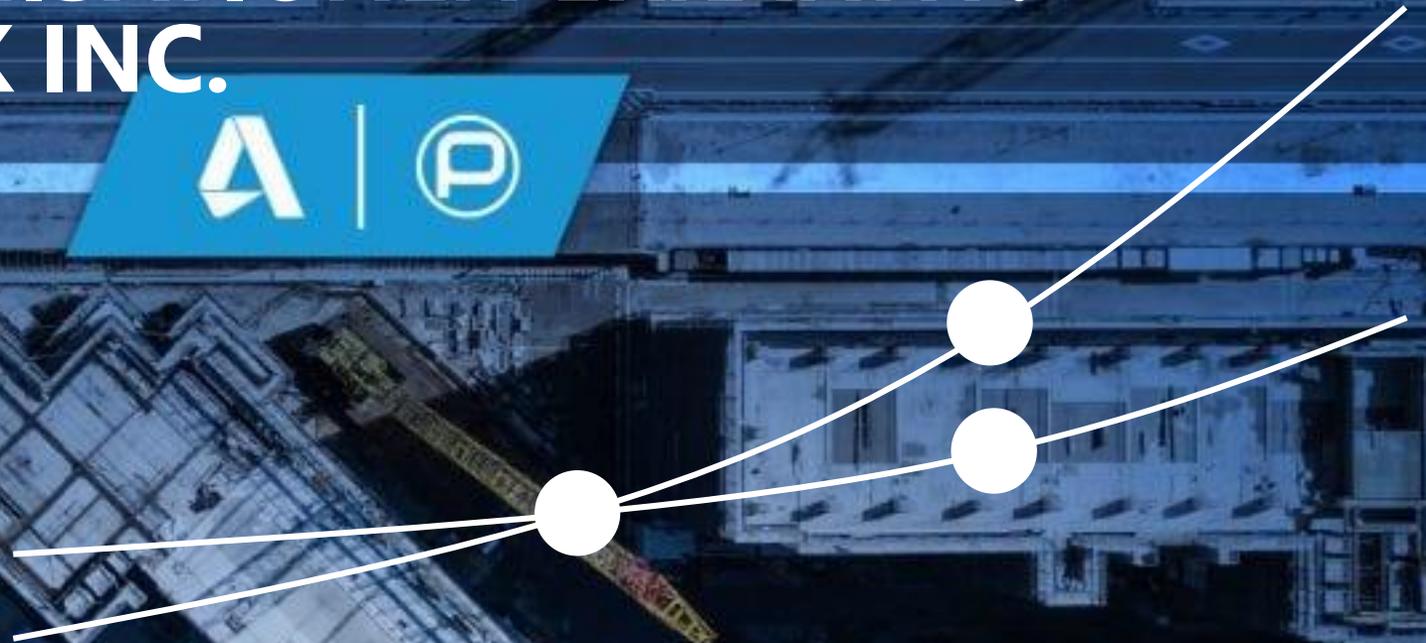
**VERFOLGUNG EINES FESTGELEGTEN
PLANS**

WAS HABEN ORGANISATIONEN ERKANNT? BEISPIEL: AUTODESK INC.

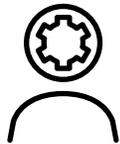


SOFTWARE ENTWICKLUNG IST LINEAR. WARUM SIND STARTUPS SCHNELLER ALS GROÙE UNTERNEHMEN? AM ENDE SCHREIBEN DOCH ALLE „CODE“?

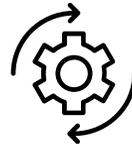
- LETZTER ZUKAUF: STARTUP PYPE
- 2 FIRMENKÄUFE/ JAHR



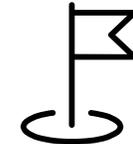
DER DREIKLANG DES AGILEN MANAGEMENTS



MINDSET



AGILE METHODEN

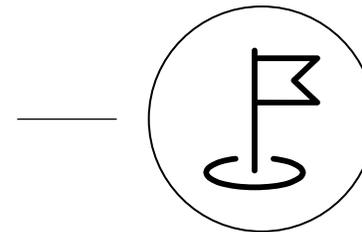
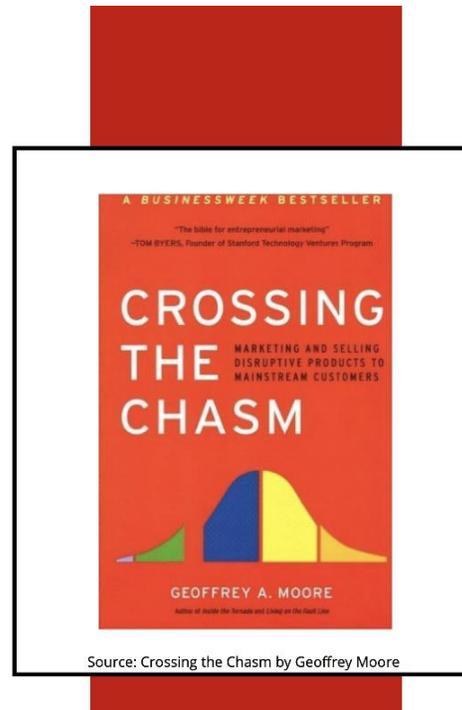


KUNDENNUTZEN

EBENEN ZUM SPEZIFIZIEREN DER MEHRWERTE

Tesla Model 3 Vision Statement

- **FOR** everyday drivers
- **WHO** want a better way to drive
- **THE** Tesla Model 3
- **IS AN** electric vehicle
- **THAT** is affordable, has zero emissions, and is really fun to drive
- **UNLIKE** the Nissan Leaf
- **OUR PRODUCT** has Ludicrous mode and does 0-100 km/hr in less than 3 seconds

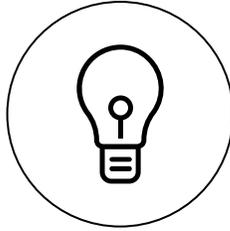


AGILE FÜHRUNG



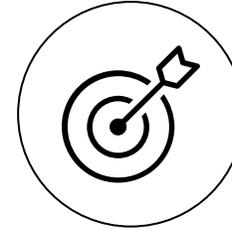
ERMUTIGEN

Führungskräfte befähigen ihre Mitarbeiter zum eigenständigen Handeln und Entscheiden.



FREIRÄUME SCHAFFEN

Mitarbeiter erhalten Freiräume um sich selbstständig zu organisieren und ihre Rolle zu managen.



BEFÄHIGEN

Wissen wird zentral geteilt und Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden gefördert.



METHODEN & FRAMEWORKS



OKR

Rahmenwerk zur Zielsetzung und Umsetzung strategischer Maßnahmen



DESIGN THINKING

Systematische, teambasierte Herangehensweise zur Ideenfindung



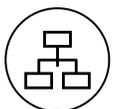
SCRUM

Rahmenwerk zur empirischen, inkrementellen und iterativen Produktentwicklung



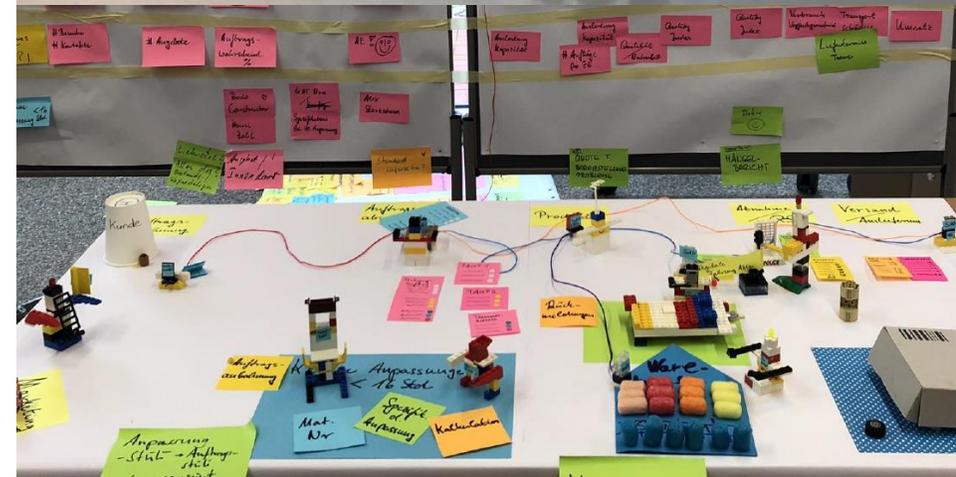
KANBAN

Rahmenwerk zur Produktionsprozesssteuerung

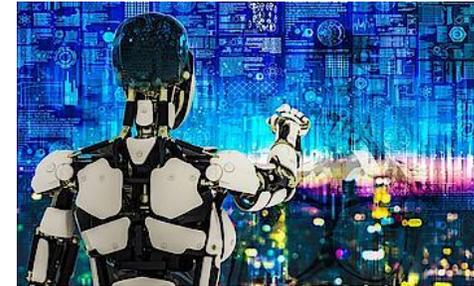
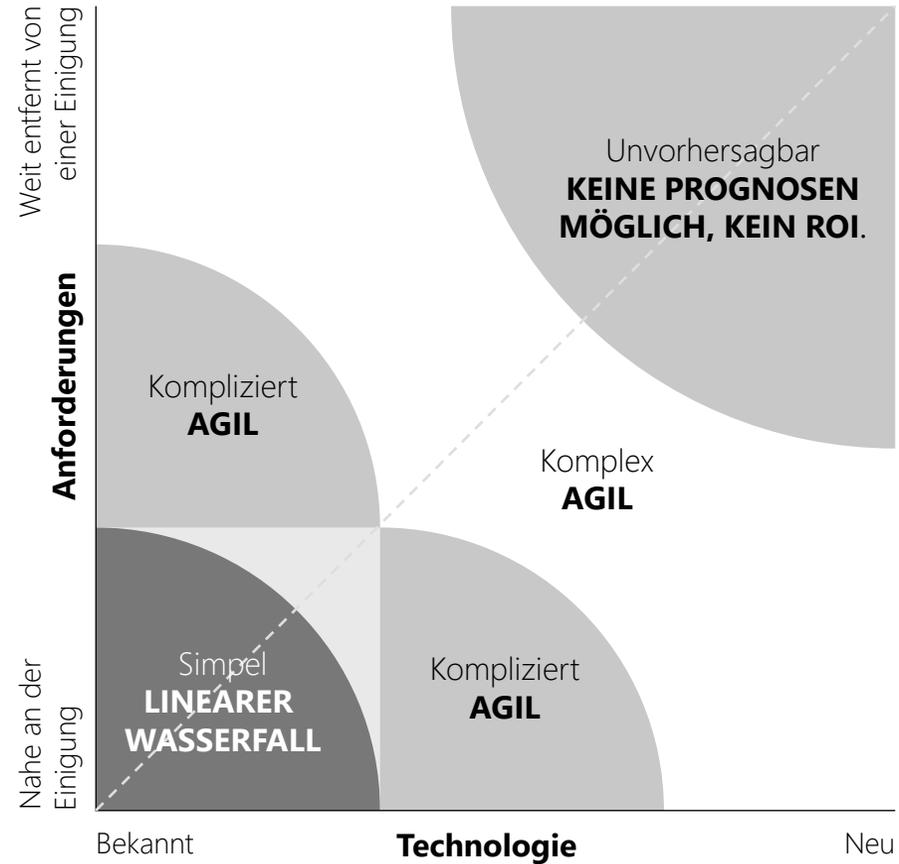


HOLOKRATIE

Flache, rollenbasierte Organisationsmodelle



WANN SIND WIR ALS ORGANISATION ÜBERFORDERT?



AGILITÄT HEIßT KONTINUIERLICHE REFLEXION

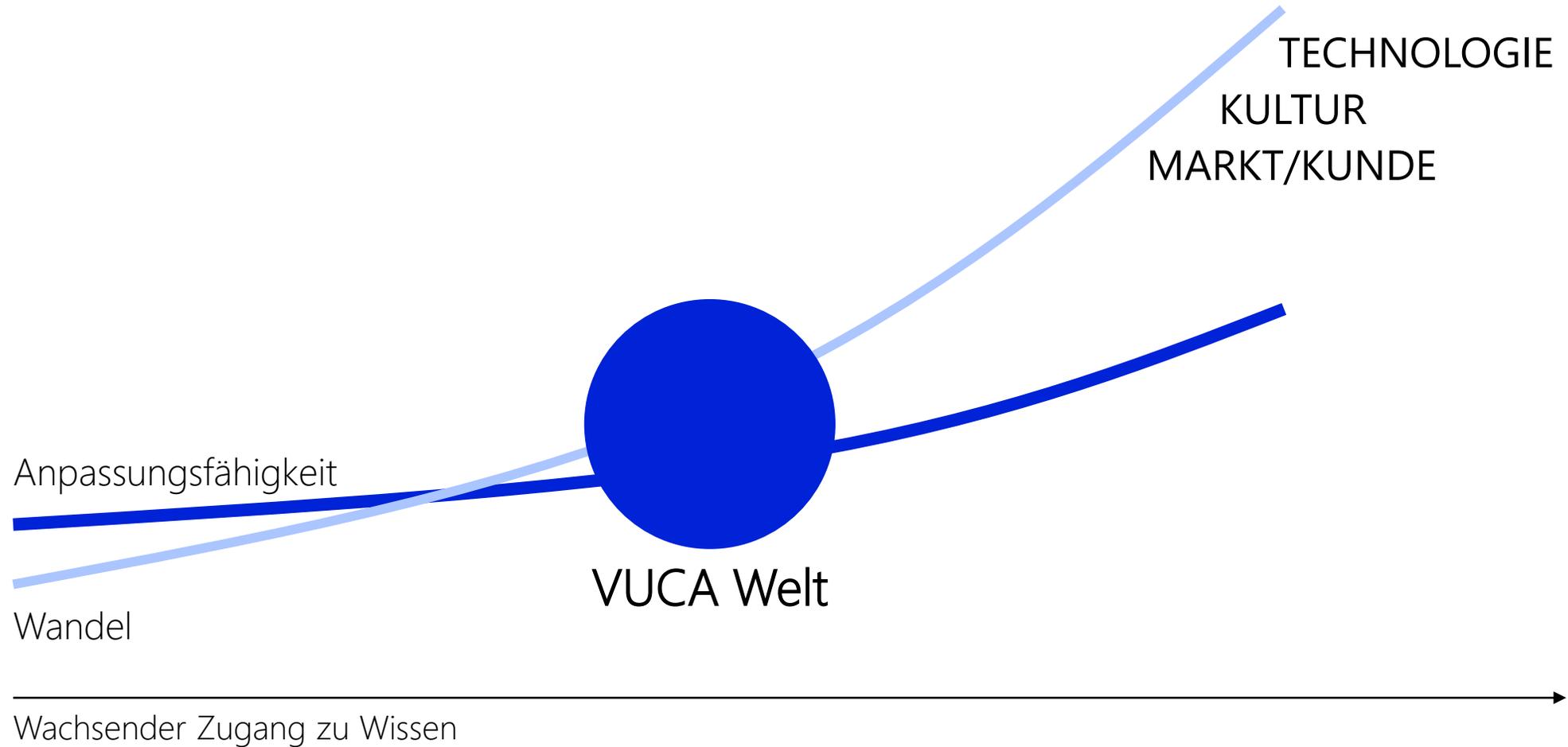


02

WARUM BRAUCHEN WIR ÜBERHAUPT AGILE ARBEITSFORMEN?



MÄRKTE VERÄNDERN SICH RASEND SCHNELL



VUCA → BANI



beschreibt die Situation der
Mehrdeutigkeit und **Komplexität**

- V**olatile / unbeständig
- U**ncertain / unsicher
- C**omplex / komplex
- A**mbiguous / mehrdeutig

← AKRONYM →

beschreibt den Rahmen der
Next Generation of Business

- B**rittle / brüchig
- A**nxious / ängstlich
- N**on-linear / nicht-linear
- I**ncomprehensible / unbegreiflich



„ABSTEIGENDER AST“

„AUFSTEIGENDER AST“

ÜBERFORDERUNG



DER ÜBERFORDERUNG ENTGEGEN WIRKEN KLARE ABLÄUFE UND PROZESSE ABER ABER AUCH DIE RICHTIGE KULTUR



AGILE ORGANISATIONEN SIND ERFOLGREICHER

ÜBER 40% ALLER AGILEN ORGANISATIONEN VERZEICHNEN
ÜBERDURCHSCHNITTLICHE ERGEBNISSE.

SIE ERZIELEN BIS ZU **FÜNF MAL HÄUFIGER HÖHERE MARGEN
UND STÄRKERES WACHSTUM** ALS IHRE WETTBEWERBER.

SIE ERZIELEN EINE **KÜRZERE „TIME TO MARKET“** ALS NORMALE
ORGANISATIONEN.

AGILE FRAMEWORKS (V.A. SCRUM) FÜHREN ZU **25% MEHR
NUTZBAREM CODE** BEI GLEICHER ZEIT.



03

WAS BEDEUTET TRADITIONS- UMFELD UND WARUM IST AGILITÄT HIER SCHWIERIG?



WAS BEDEUTET TRADITIONSUMFELD

**LINIENTÄTIGKEIT
UND PROZESS-
EXPERTISE**

**HIERARCHISCHE
ORGANISATIONS-
STRUKTUR**

**TRADITION,
LANGBESTÄNDIG**

**VERTRAUEN IN
ORDNUNG,
STRUKTUR UND
AUFGABEN**

**DURCH-
OPTIMIERT**

UNVERÄNDERT

TOP-DOWN

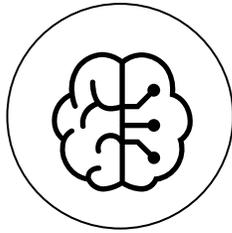
WISSENS-SILOS



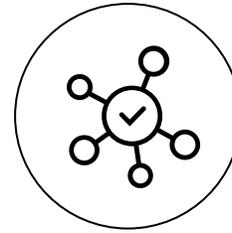
3 RICHTLINIEN DER EINFÜHRUNG



**IDENTIFIZIEREN DER
VERÄNDERUNGS-
FELDER**



**DAS RICHTIGE
MINDSET
SCHAFFEN**



**FÜHRUNGS- UND
PROZESS-
ENTWICKLUNG**



04

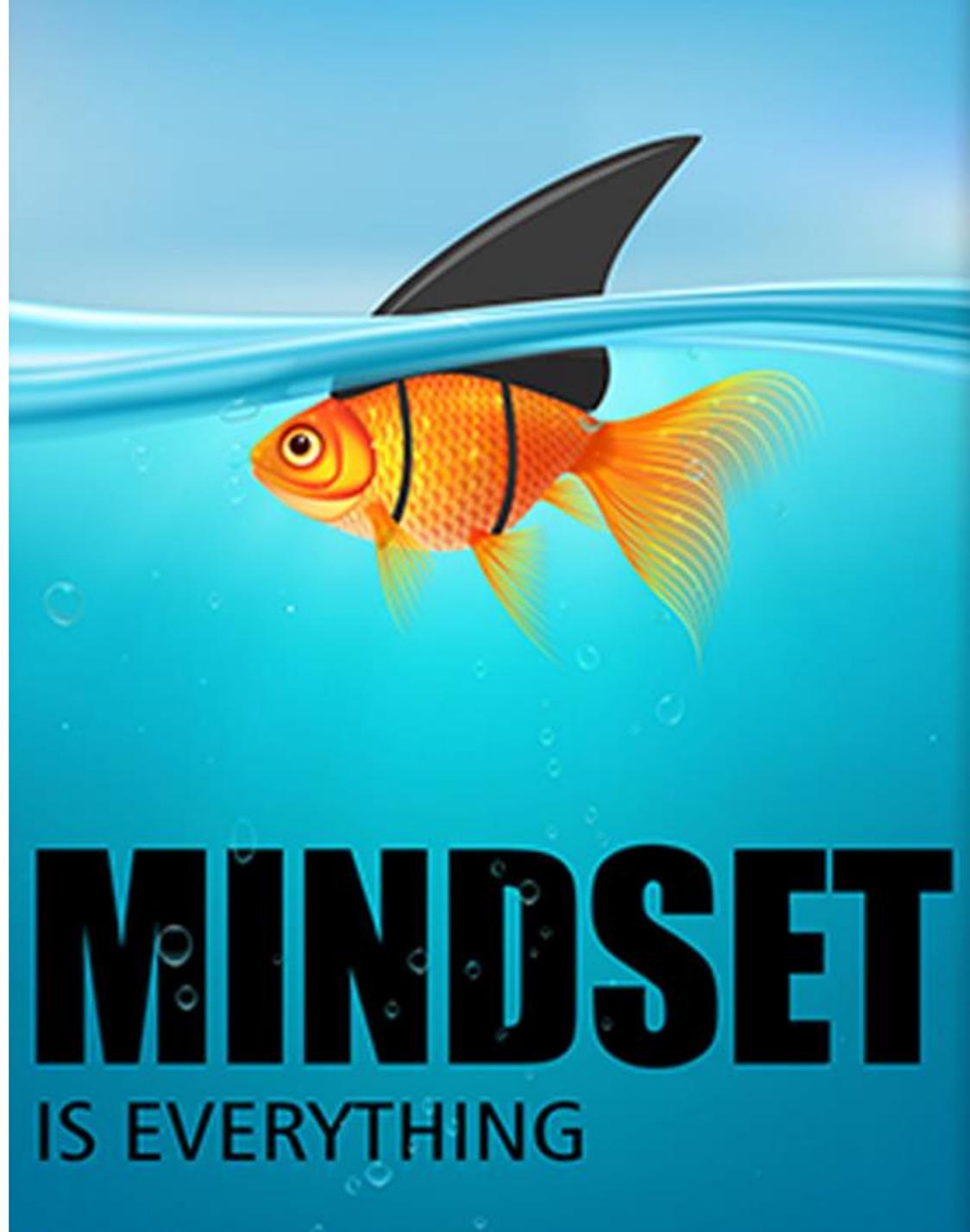
KULTUR & MINDSET



DAS RICHTIGE **MINDSET UND** DIE ENTSPRECHENDE **UNTERNEHMENSKULTUR** SIND AUSSCHLAGGEBEND FÜR DEN ERFOLG VON AGILEN VORHABEN.

WERTE, HALTUNGEN UND PRINZIPIEN WERDEN IN TEAMS GELEBT, WENN SIE ALLEN BEKANNT SIND UND WIEDERKEHREND BETRACHTET WERDEN.

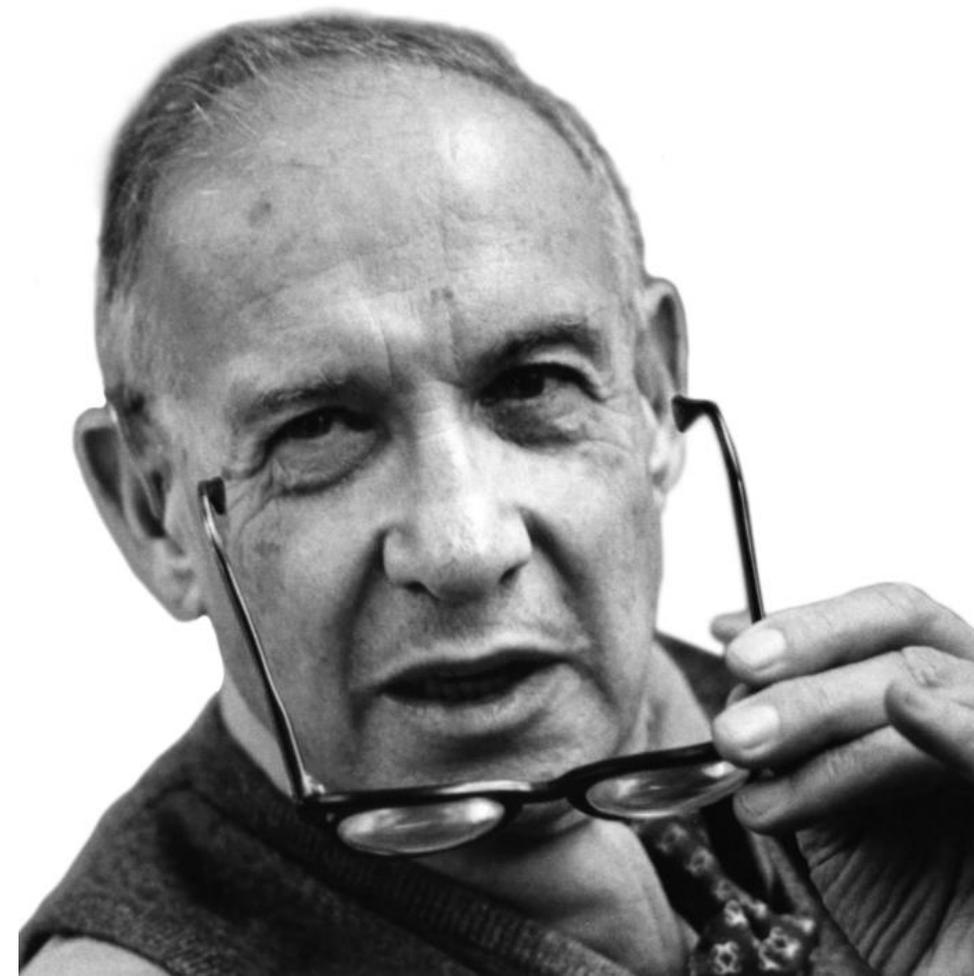
AGILE ORGANISATIONEN LEBEN EIN „**BOTTOM-UP**“-**PRINZIP**, DAS VOM **ENGAGEMENT UND MUT DER MITARBEITER** LEBT.



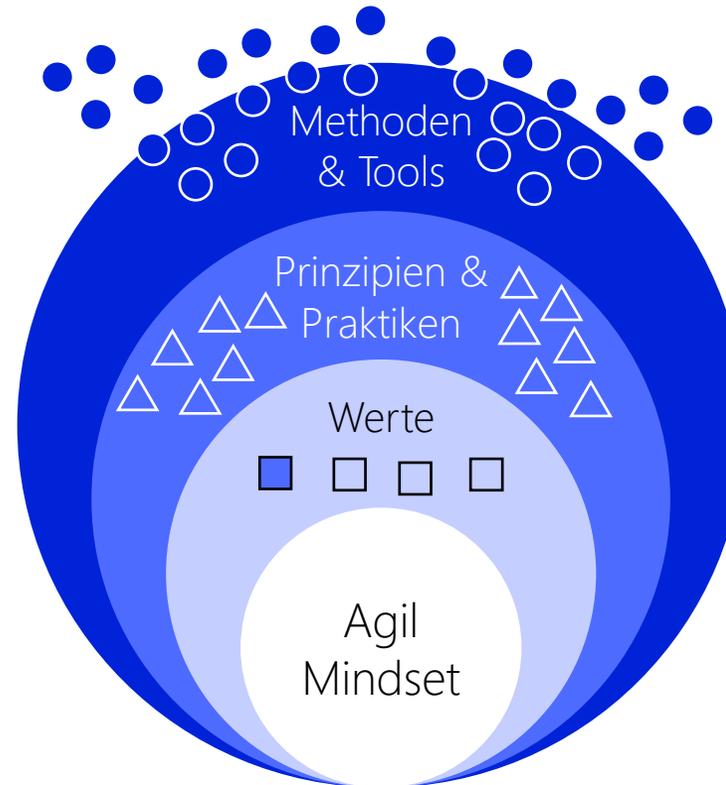
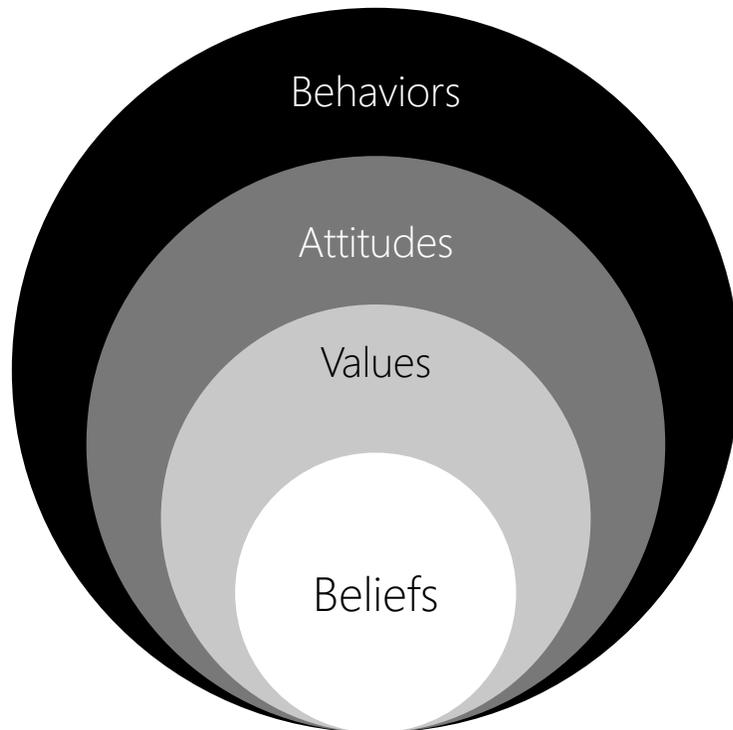


CULTURE EATS STRATEGY FOR BREAKFAST

PETER DRUCKER



VALUE ATTITUDE BEHAVIOUR MODEL AND AGILE MINDSET



**OBERFLÄCHLICH
UND FLÜCHTIG**



**TIEFGREIFEND UND
NACHHALTIG**

05

BEST PRACTISES – TYPISCHE DOS AND DON'TS



WAS MUSS BEI DER EINFÜHRUNG AGILER METHODEN BETRACHTET WERDEN?

- Bedachte Einführung, nicht alles passt überall (kein Gießkannenprinzip)
- Menschen Mitnehmen, vor allem die Kultur und das Mindset
- Die richtigen Rahmen schaffen
- Pilotprojekte
- Führungskräfteentwicklung
- Rollenklarheit schaffen
- Fester Prozessrhythmus
- Erwartungsmanagement & Auftragsklärung
- Gemeinsames Reagieren auf Veränderung (nicht im Einzelnen & nicht stur bleiben)
- Schärfung des agilen Mindsets – Veränderungswille
- Die Kultur mitnehmen



STOLPERSTEINE VERMEIDEN

STOLPERSTEINE

- Unklarheit in der Zielsetzung und im Mehrwert
- Keine Klarheit und kein Festhalten an den definierten agilen Prozessen
- Keine Kommunikationsfähigkeiten und –Methoden
- Kein Verständnis zu verteilter Führung und Verantwortung
- Keine Freiräume und kein Rahmen
- Keinen gemeinsames Verständnis über Werte, Codex und Verhaltensregeln (Erwartung an das Miteinander)
- Agile Methoden werden mit der Gießkanne über alles gekippt.
- Fehlende IT-Landschaft
- Reporting wurde nicht angepasst



**AGILE ORGANISATIONEN ARBEITEN IN SEHR
STRUKTURIERTEN PROZESSEN**

**MINDSET UND HALTUNG SIND EIN
UNVERZICHTBARER TEIL, DAMIT ES
FUNKTIONIERT**

**DER EINSATZ DER METHODEN UND DAS
RICHTIGE ZUSAMMENSPIEL IM GESAMTEN
SIND ENTSCHEIDEN**

**TAKE
AWAYS**



VIELEN DANK!

IHRE
FRAGEN?



<https://bit.ly/3pahQmf>

HIER FINDEN SIE:

- die Präsentationsunterlagen
- ab morgen die Aufzeichnung des Vortrags
- weiterführende Informationen

Sie erhalten den Link am Freitag auch per E-Mail.



KONTAKT

ANJA FAILER

DIRECTOR

M +49 151 727 733 64

E anja.failer@allfoye.com

DISCLAIMER



Die Informationen in diesen Unterlagen sind vertraulich und dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch All for One Group SE bekannt gegeben werden. Alle Texte, Bilder und Grafiken unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Alle Rechte an diesen Unterlagen sind der All for One Group SE vorbehalten.

All for One Group SE stellt diese Unterlagen ohne jegliche Verpflichtung, Gewährleistung oder Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, zur Verfügung. All for One Group SE übernimmt keine Verantwortung für Fehler oder Irrtümer in diesem Dokument, es sei denn, derartige Schäden beruhen auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Der Inhalt dieser Unterlagen kann von All for One Group SE jederzeit geändert werden. Diese Unterlagen dienen ausschließlich informativen Zwecken und dürfen in keinen Vertrag aufgenommen, für Handelszwecke weiterverwendet oder an Dritte weitergegeben werden, soweit sie nicht für eine solche Verwendung gekennzeichnet sind oder eine vorherige schriftliche Genehmigung von All for One Group SE vorliegt.