

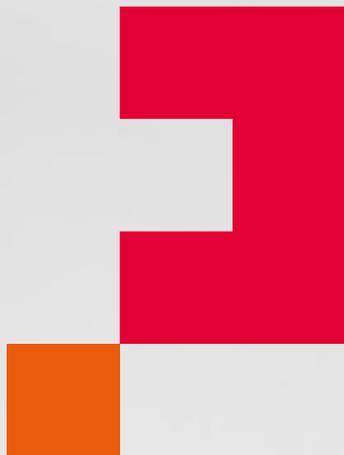


Wir organisieren Zukunft.

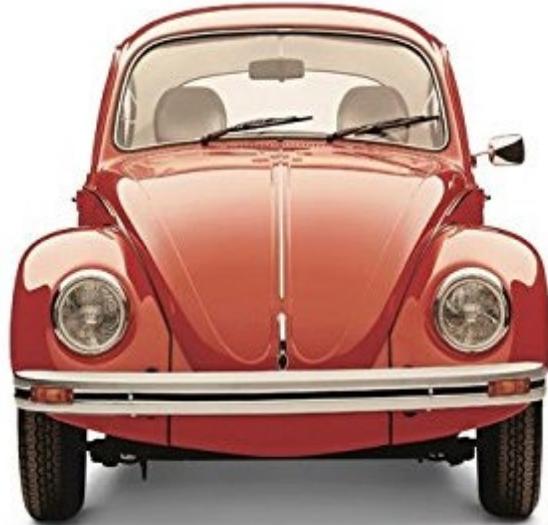
## Agiles Arbeiten zwischen Selbstorganisation und Performance-Orientierung

ibo Geno-Banken Praxistage

Christian Konz  
ibo Akademie GmbH



# Geschäftsmodelle ändern sich, und das ist ganz normal!



Warum ist es [dann immer noch] so schwer,  
Organisation zu verändern?  
Was sind die Hauptbremser?

Hauptgründe für das Scheitern von Veränderungsprozessen	Anteil ca.
Schlechte Kommunikation, mangelnde Nachvollziehbarkeit der Veränderungsnotwendigkeit	78%
Unklare/fehlende Verantwortlichkeiten	55%
Schlechtes Projektmanagement	52%

### Wie entsteht Verantwortung?

- Verantwortung zu teilen heißt Informationen zu teilen – auf jeder Ebene!

### *Das bedeutet...*

- Investition in die Akzeptanz der Veränderung
- Investition in die Entscheidungsprozesse

***Transparenz!***

Hauptbremsen in Veränderungsprozessen	Anteil ca.
Angst der Mitarbeitenden	82%
Stress der Führungskräfte	66%

## Wie entsteht Akzeptanz statt Widerstand?

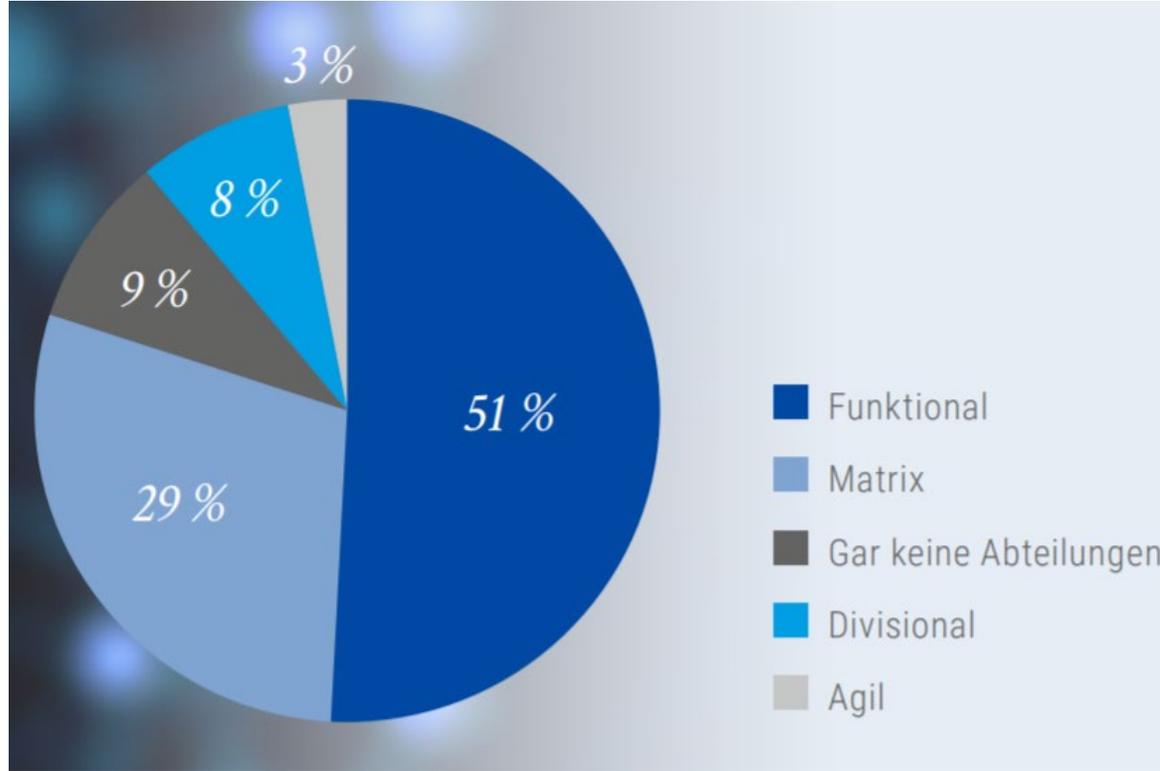
- Jeder muss die Chance erhalten, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen!

### *Das bedeutet...*

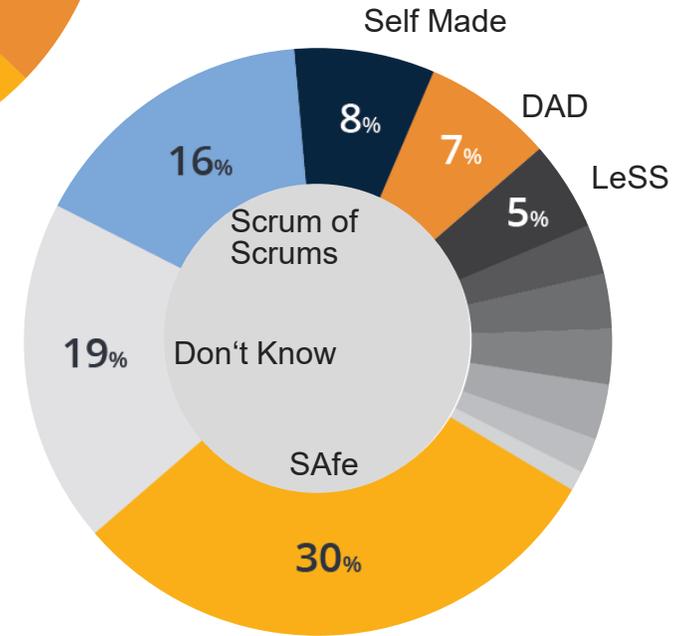
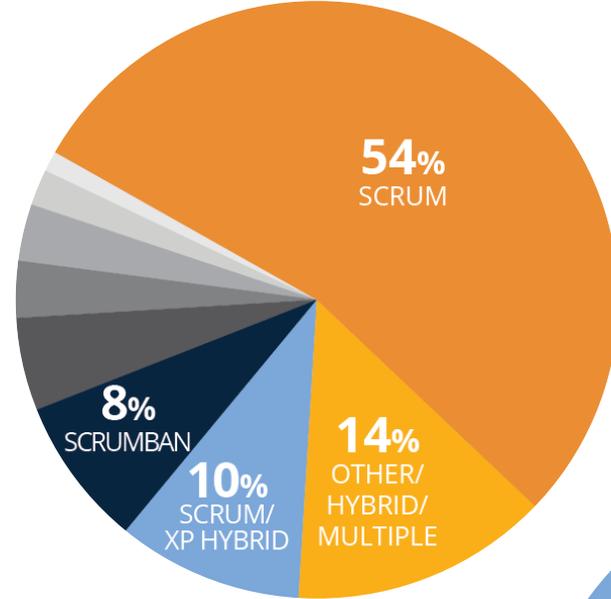
- Frühe Einbindung der Beteiligten/Betroffenen
- Ängste ernstnehmen und Verständnis schaffen
- Prioritäten setzen – kein Mikromanagement

***Einbindung!***

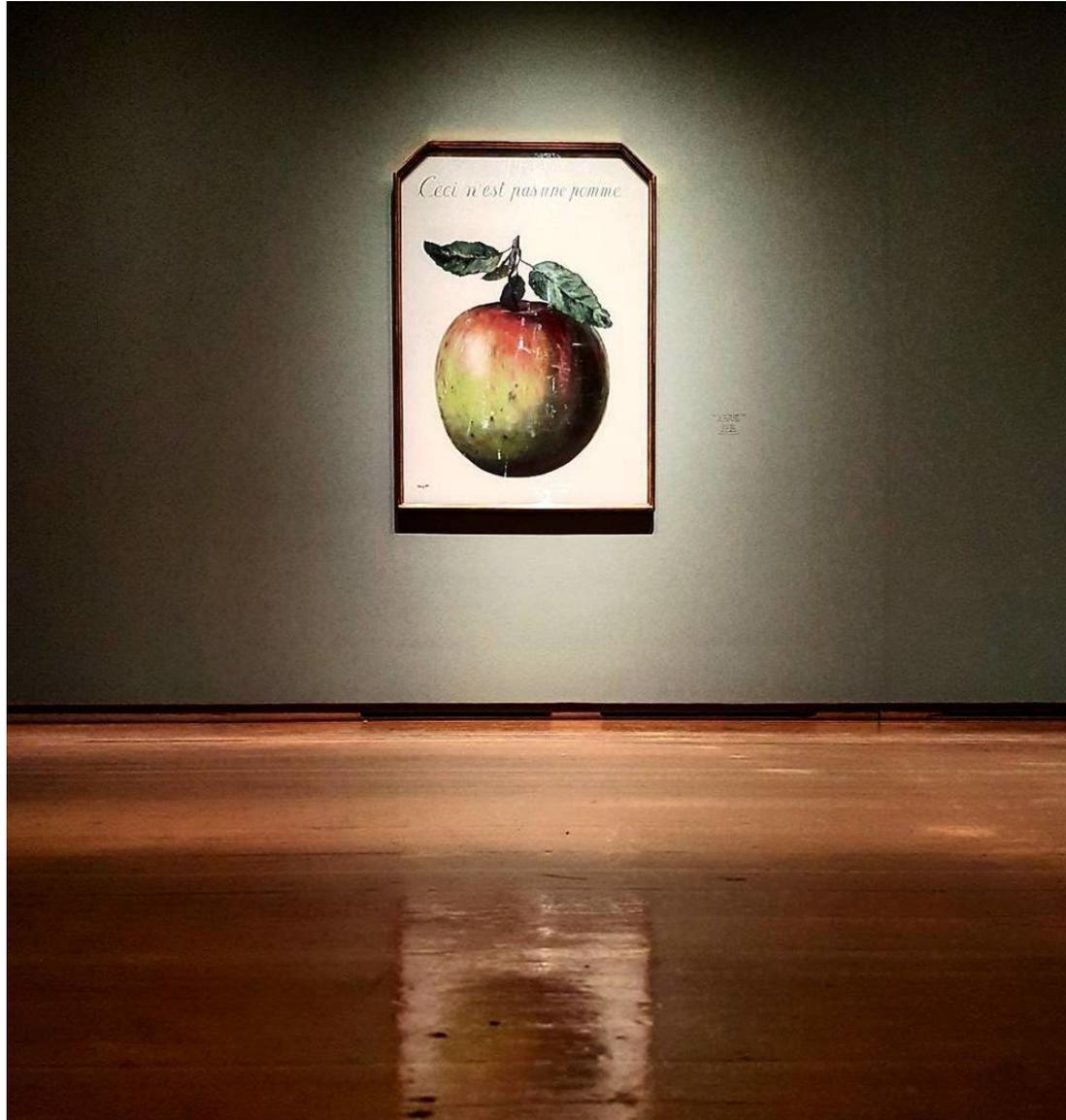
## Wie passt das zusammen?



- ➔ 88% tayloristisch organisiert, nur 3% agil
- ➔ 97% der Organisationen wenden agile Methoden an

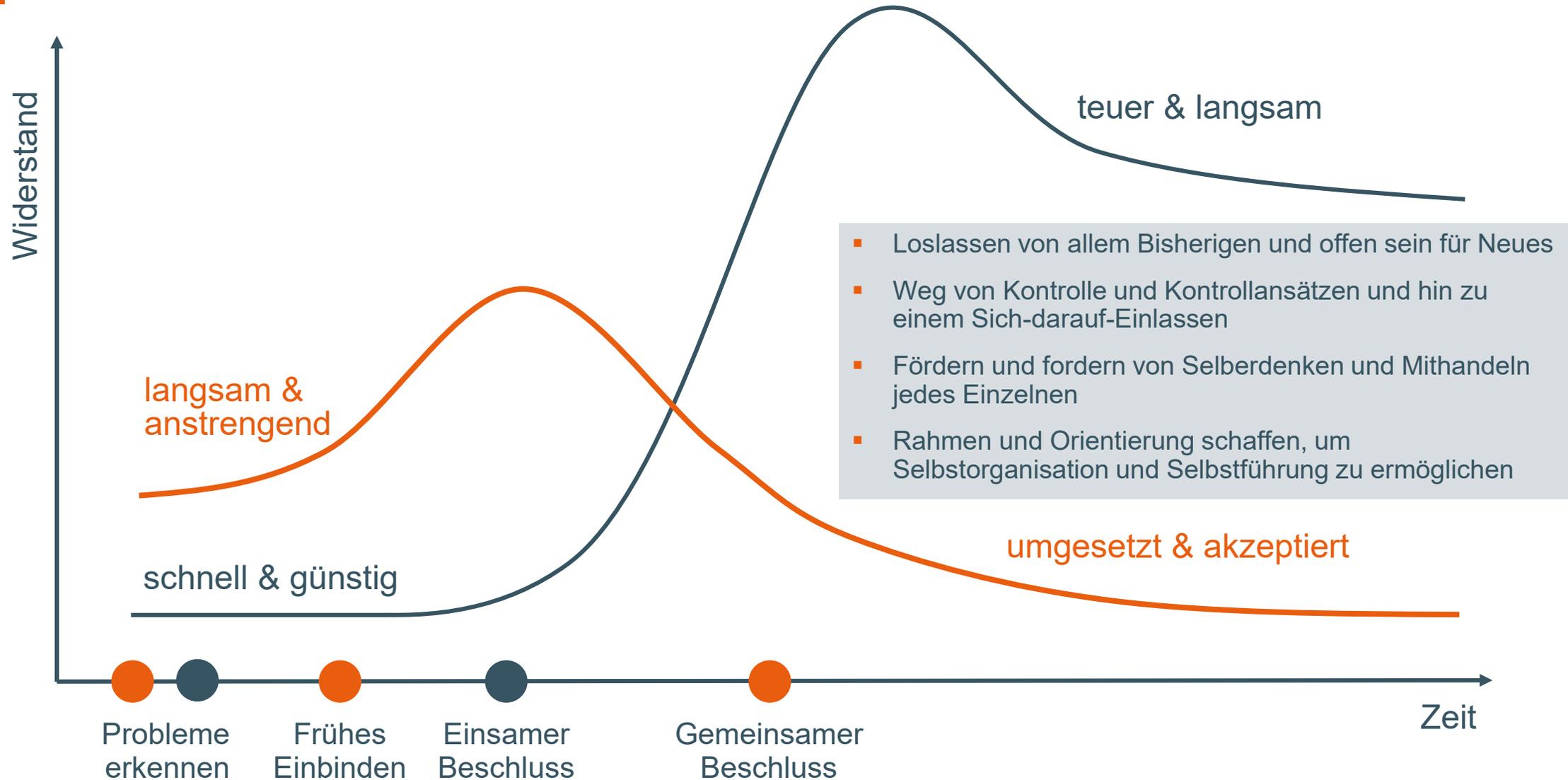


**KEINE** Plat·ti·tü·den



*Das ist kein Apfel!*

## Auch Veränderungsprozesse lassen sich effizient gestalten



# Transparenz und Einbindung über alle Ebenen



## Transparenz und Einbindung mit OKR – Objectives & Key Results

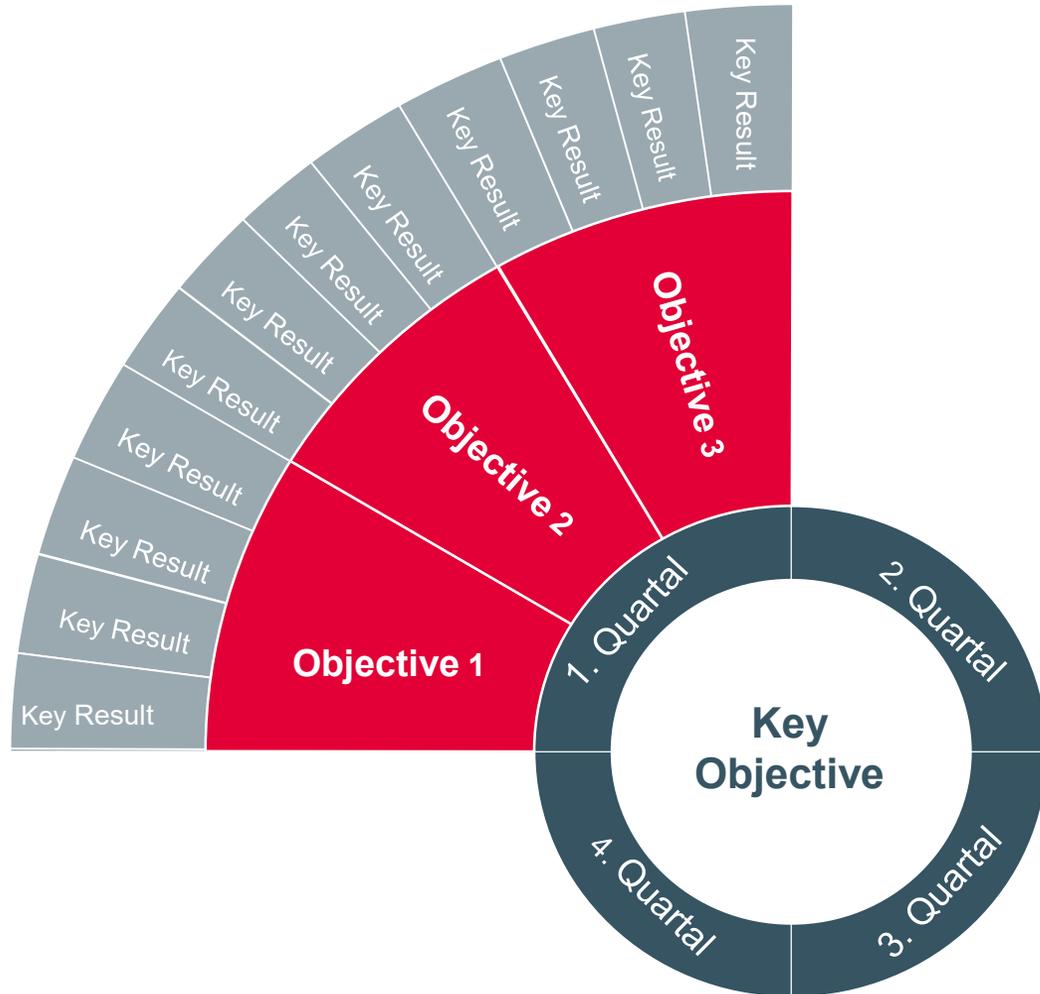
Seit Jörg sein Callcenter mit OKR organisierte, waren die Leute ganz anders motiviert.



*Unsere Vision ist es, bei einer Erreichbarkeit von 98% und einer Ø Gesprächsdauer von 40 Sekunden 100% Kundenzufriedenheit zu erzielen. Das ist sozusagen der Rahmen für eure eigenen, ganz individuellen Ziele!*

innenhui.de

## Transparenz und Einbindung über den Gegenstrom – Objectives & Key Results



### Objectives:

- Beschreiben das, was erreicht werden soll (qualitativ)
- Zahlen auf eine gemeinsame Ausrichtung des Unternehmens ein – der Zusammenhang soll in der Beschreibung erkennbar sein
- Werden für das kommende Quartal Top-Down und Bottom-Up festgesetzt
- Können eher pragmatisch-operativ oder auch sehr ehrgeizig formuliert sein
- Müssen mit einem oder mehreren Key Results messbar sein

### Key Results:

- Beschreiben woran wir erkennen, ob wir ein Objective erreichen
- Stellen eine messbare Kennzahl oder einen erkennbaren Meilenstein dar

## Transparenz und Einbindung im Raum der Räume – im Obeya of Obeya (OoO)

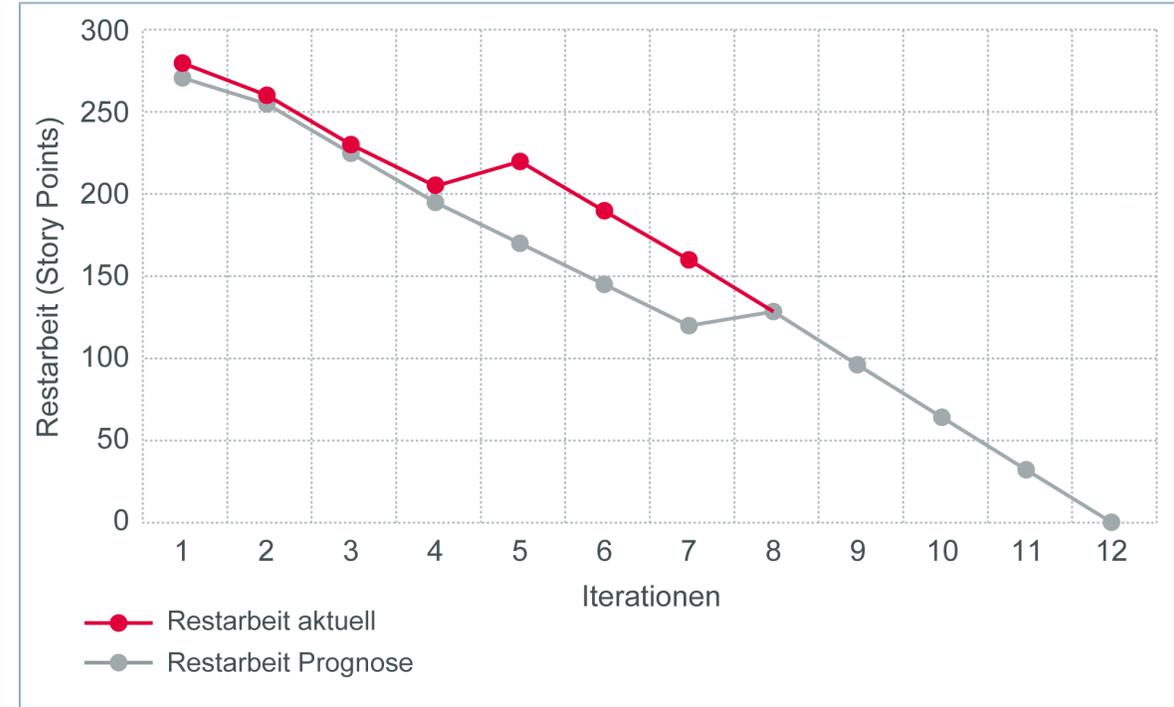


Obeya – japanisch für "großer Raum" – bezeichnet ursprünglich eine Form des Projektmanagements bei Toyota und ist ein Teil des Toyota-Produktionssystems. Der OoO ist eine wesentliche Komponente eines Lean-Agilen Managements und wird heute in vielen Unternehmen und Branchen erfolgreich eingesetzt.

## Transparenz und Einbindung im Sprint Daily – das Sprint Burndown Chart

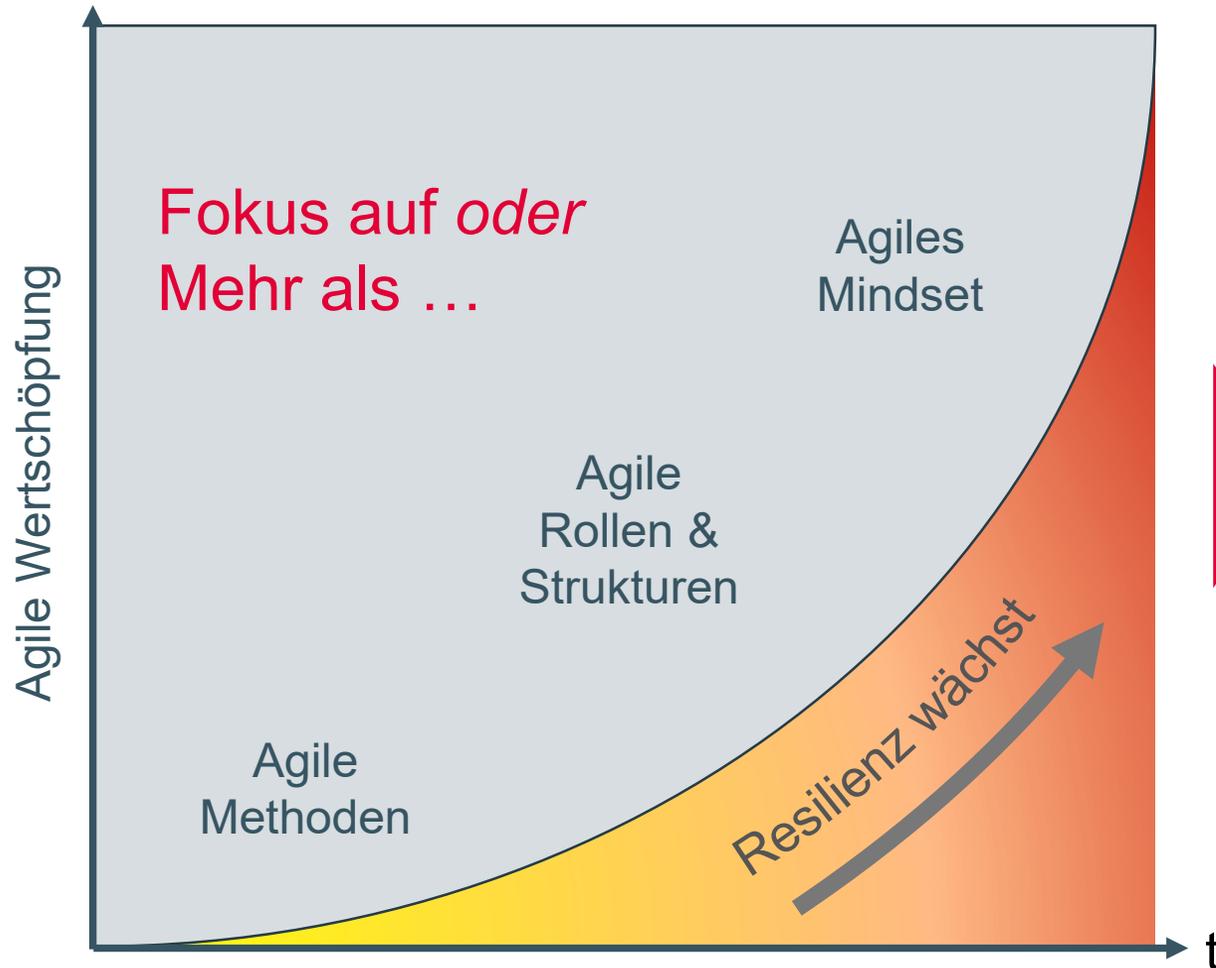


*Für  
das  
Team*



- Das Sprint Burndown Chart dient der Visualisierung bereits geleisteter und noch verbleibender Arbeit
- Über das Sprint Burndown Chart ist es möglich, die Erreichung des Sprint-Ziels besser abzuschätzen
- Das Entwicklungsteam aktualisiert im Daily das Sprint Burndown Chart und entwickelt sich kontinuierlich

## Wie starten? Es kommt darauf an! Ein Beispiel...



### Der Ansatz

- Dosierte Geschwindigkeit und sichtbare Erfolge in komplexen (Projekt)-Situationen (→ Push-Effekt)
- Moderate Geschwindigkeit und sichtbare Erfolge bei der Anpassung von Rollen, Wertschöpfungsstrukturen und mentalen Modellen (→ Pull-Effekt)

### Das Vorgehen

- Agile Ansätze (Tools, Methoden, Rollenkonzepte) werden sukzessive eingeübt und reflektiert
- Coaching erfolgt in parallelen Zügen adressatengerecht auf unterschiedlichen Interaktionsebenen (Individuum, Team, Organisation)
- Die Transformation erfolgt zirkulär-empirisch in Schleifen, synchronisiert in einem Transitionsteam (hypothesengeleitet und erfahrungsbasiert)

# Jetzt oder später...

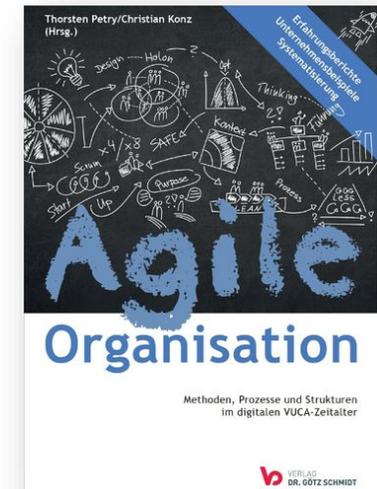


[Christian.Konz@ibo.de](mailto:Christian.Konz@ibo.de)

[www.ibo.de](http://www.ibo.de)

T: +49 641 98210-330

M: +49 170 6473077





Wir  
organisieren  
Zukunft.



Wir organisieren Zukunft.