

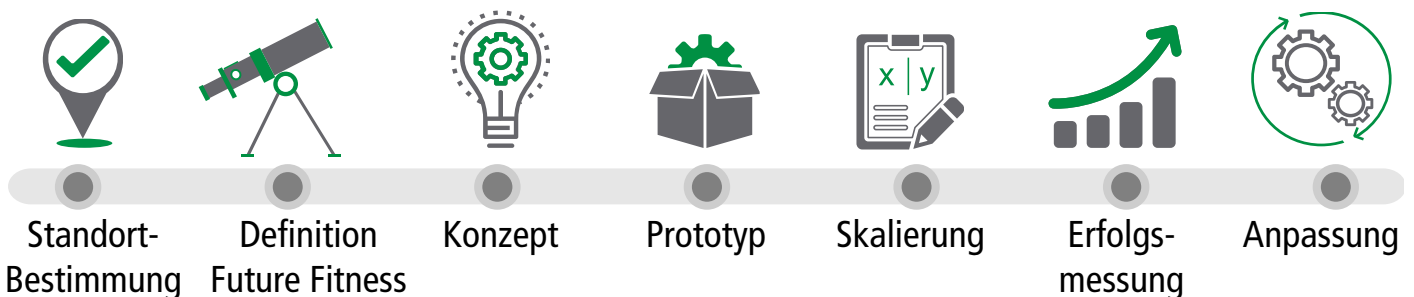
AGILE TRANSFORMATION

Aktuell wird viel über agile Organisationen und agile Transformation gesprochen. Dabei ist davon auszugehen, dass es unterschiedliche Interpretationen für diese Schlagworte gibt. Manchen dienen die Begriffe als Bestätigung des bisherigen, eventuell chaotischen, Vorgehens. Viele sehen darin Werkzeuge und Hilfsmittel in einem neuen, modernen, innovativen Look. Für andere wiederum stellen die „agilen“ Werte eine tiefgreifende Veränderung in Bezug auf Zusammenarbeit und Führung dar.

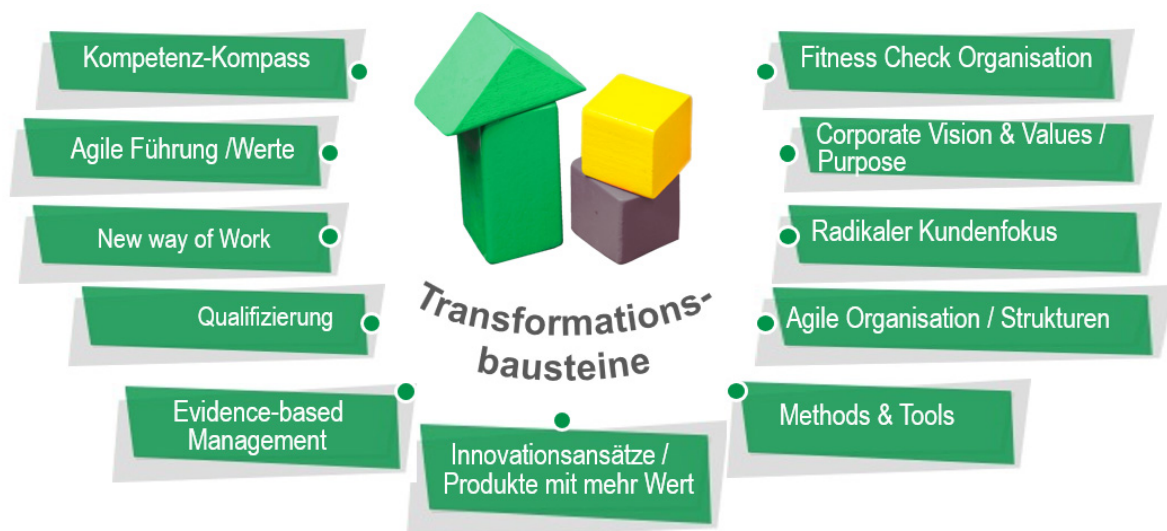
Wie bleiben Unternehmen in Zukunft relevant? Welche Kriterien sind dafür maßgeblich?

- Die Innovationsfähigkeit des Unternehmens
- Eine veränderungs-offene Organisation
- Die Attraktivität für Top MitarbeiterInnen
- New Way of Working & collaboration

Primas Transformations-Prozess



Transformationsbausteine



Reifegradmodell

Wir messen den Reifegrad in folgenden Feldern:

1. Vision, Werte, Kultur, Strategie
2. Führung / Management
3. Teamarbeit / Interaktion / Kollaboration
4. Individuelle Fähigkeiten (Skills) & Entwicklung
5. Organisation & Rollen, Strukturen/Prozesse
6. Framework/Methoden, Tools/IT, Infrastruktur
7. Innovation / Wissensmanagement / Produktfokus
8. Ressourcen / Portfoliomanagement
9. KPIs / EBM Evidence Based Management

Kundenbeispiele agile Transformation

New Way of Working

Ausgangssituation: einer langen Wachstumsphase folgen verstärkt Kundenreklamationen. Intern bestimmten "Silodenken", Top-down-Management und hohe Fluktuation den Alltag.

Fragestellung: "Wie würden wir arbeiten – wenn man die Organisation "NEU" machte?"

Verwendete Lösungsansätze:

- Talente-orientierte Organisation / vom Team gewählte Rollen, Führung (HR-, Org-, Fachlicher Lead)
- Trennung Person von der Aufgabe/Leistung
- "Architektur definiert Zusammenarbeit" – alle Mauern einreißen – interdisziplinäre Teams bringen Transparenz, Selbstverantwortung und Team-Spielregeln
- Kundenvertrauen, sich auf autonome, agile Teams einzulassen, durch Einbindung gewonnen

Agile Transformation

Ausgangssituation: hoher Marktdruck im digitalen Handlungsumfeld, wirtschaftliche Parameter unter Erwartungen.

Fragestellung: Wie schaffen wir ein eine veränderungsfähige Organisation und erhöhen unsere speed-to-market, bei gleichzeitiger Kundenausrichtung?

Verwendete Lösungsansätze:

- Hochrangiges Transformation Board
- Erarbeitung & Erlebar-Machen von agilen Werten
- Transformation Roadmap mit Pilotvorhaben
- Neue Rollen definiert und eingeführt
- Führungskräfte-Training in agilen Ansätzen und Tools

IT Produktion – klassisch oder agil?

Ausgangssituation: internationales Konzernumfeld. Dienstleister besticht durch Ausfall-Sicherheit, klare Prozesse und Management-Strukturen..

Fragestellung: Wie können wir mit unseren internen Kunden agiler (zusammen)arbeiten (Geschwindigkeit, Prioritäten, passendere Ergebnisse,...)?

Verwendete Lösungsansätze:

- Klare Unterscheidung zwischen klassischen und agilen Projekten (Kriterienkatalog)
- ProjektleiterInnen gem. Persönlichkeiten für klassische / agile Führungseignung identifiziert
- Anreizsysteme, Karrieremodelle und Kultur weiterentwickelt

Schutz agiler Inseln

Ausgangssituation: internationaler Pharmakonzern; klassisches Projektmanagement ist etabliert. Das Project Management Office möchte agile Arbeitsweisen einführen

Fragestellung: Bei welchen Projektarten ist ein agiler Ansatz sinnvoll, und wie schaffen wir die Transformation?

Verwendete Lösungsansätze:

- Überzeugungsarbeit in Richtung Management, um Unterstützung zu bekommen – Schaffen eines Transformation Boards
- Pilotierung in nicht-komplexem Rahmen – Rückführung der Erkenntnisse an Stakeholder in strukturierter Form
- Projektmitglieder anderer Abteilungen ins Boot holen