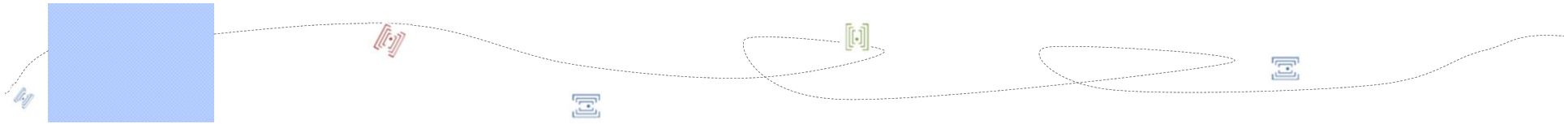


„Agil und Verwaltung“

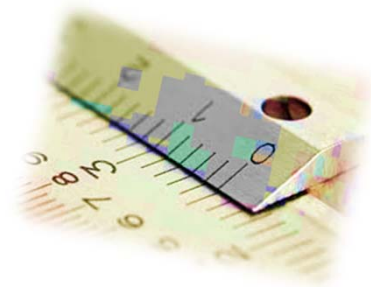







HINTERGRUNDGEDANKEN

3 Dinge, bei denen wir so tun, als wären sie so...

- Der *Auftraggeber*  weiss, was er will.
- Der *Realisierer*  weiss, wie es zu tun ist.
- Nichts ändert sich im -verlauf.



3 Dinge, mit denen wir leben müssen...

- Der  entdeckt unterwegs genauer, was er wirklich benötigt.
- Der  entdeckt Schritt für Schritt, was wie möglich ist.
- Vieles ändert sich im -verlauf.





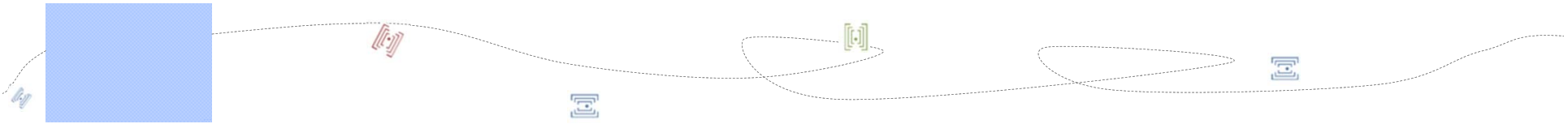
WIRKUNG

Kulturprägende Sozialisation:

Planung, Stabilität, solide standardisierte Prozesse,
Nachvollziehbarkeit und bekannte Erfolgsrezepte wie
nachgewiesene Fachlichkeit („best practice“-Logiken)
sind Garant für Erfolg, stetiges Wachstum und Wohlstand.

Gewesen?!





WIRKUNG



- „Wir befinden uns in einer dieser Übergangsperioden, wo das Alte langsam auseinanderfällt, aber sich das Neue noch nicht geformt hat.
- In diesen verwirrenden Zeiten stützen sich manche noch stärker auf die bestehenden Perspektiven und Glaubenssätze und versuchen, die veralteten Methoden immer verzweifelter anzuwenden.
- Andere versuchen Lösungen zu suchen, die zuvor nicht zugänglich waren.“

F. Laloux ‚Reinventing Organizations visuell‘

- „Verunsichert sind sie alle „

V. Lévesque





WIRKUNG

Reaktionen:

- Berufen auf erlernte Theorie oder auf geregelte Abläufe
- Anwenden von etablierten Standards

*«Selbst wenn die zwar nicht genau dem entsprechen,
was da vor uns liegt.*

*Die uns aber die Sicherheit und Rechtfertigung geben,
gewiss nichts falsch gemacht zu haben.*

*Denn wir haben uns ja an Fachstandards und Vorgaben
gehalten.»*





WIRKUNG



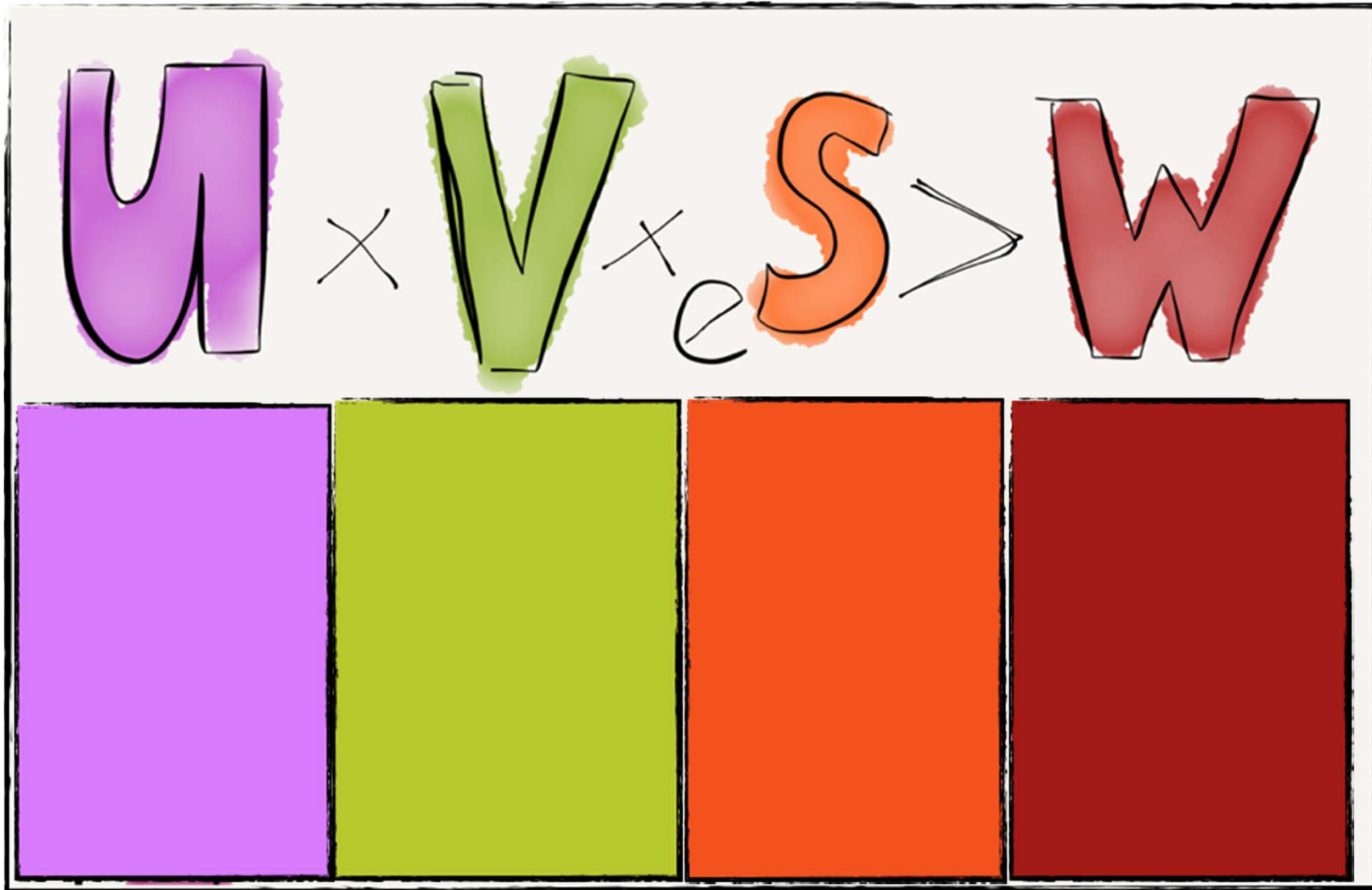
„Ab Sommer könnten einige Bundesländer die Anwesenheitspflicht [für Studierende] wieder einführen. Der Erfolg für echte Bildung? Oder eine reine Simulation von Ordnung?¹“

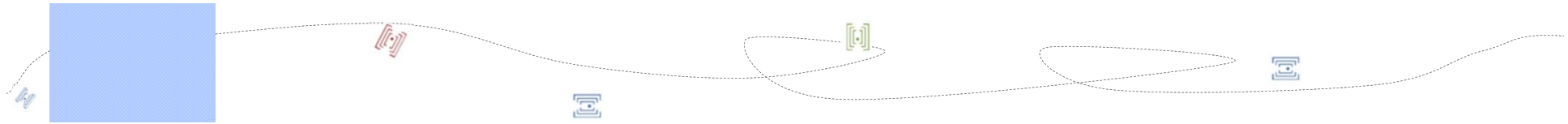
1 «Die Zeit,» zitiert nach

<https://agile-verwaltung.org/2018/01/11/realitaets-virtualitaets-kontinuum-was-ist-wie-echt-ponyhof-oder-echte-welt/>



ALLES ANDERS, ALLES NEU?





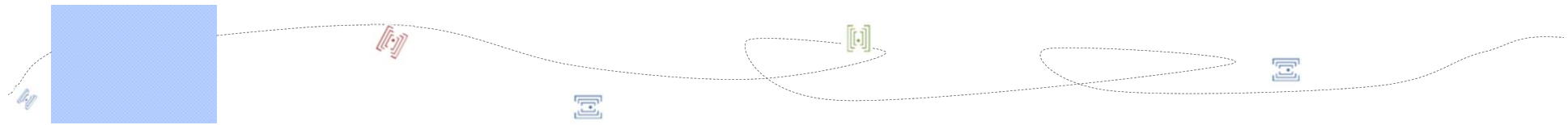
Am Anfang ... das „agile Manifest“

2001

„Wir finden die Werte auf der rechten Seite wichtig, schätzen die Werte **auf der linken Seite aber höher** ein:

- Dass **Individuen und Interaktion** noch höher gewichtet werden als (standardisierte) Prozesse und Tools.
- Dass dem **aktiven Lösen eines gegebenen Problems** noch mehr Wert zukommt als der lückenlosen Rechtfertigungsdokumentation des Aktenvorgangs.
- Dass **Zusammenarbeit** eine noch grössere Rolle spielt als Verträge und Standards.
- Und dass das **Reagieren auf Veränderung** noch mehr Gewicht hat als das Befolgen eines Plans.“

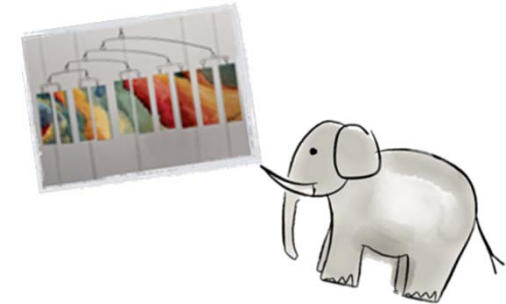




agile Prinzipien

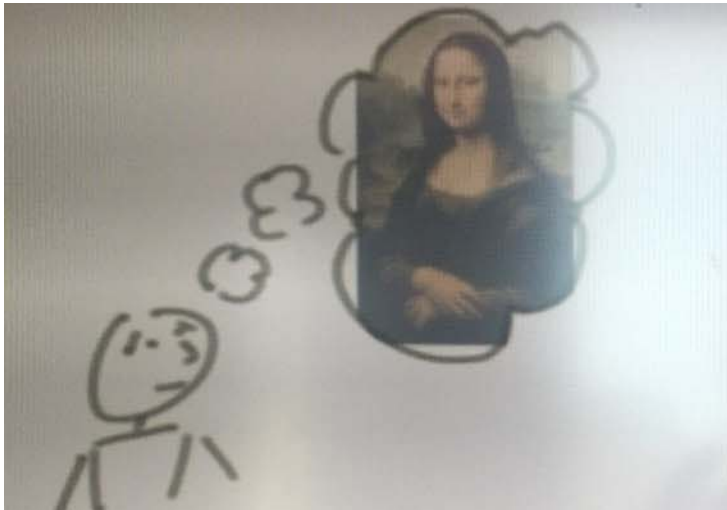
KURZ UND KNAPP

Das Ganze in den Blick nehmen,
cross-funktionale verantwortliche Teams bilden
und die Nutzer / Anspruchsgruppen dabei haben.



Mit Änderungen & Teilergebnissen experimentieren,
regelmässiges Feedback von innen und aussen einholen,
das System immer wieder angemessener machen.

Gemeinsames Aufgabenverständnis...



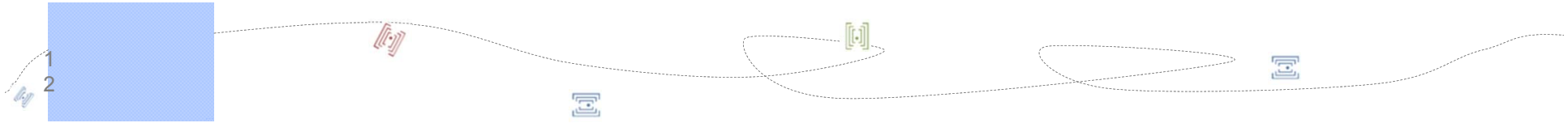
Gemeinsames Aufgabenverständnis...

Entweder alle kennen bis ins letzte Detail das Endprodukt...
oder eine Person modelliert ihr Bild und die anderen müssen damit leben.

Vorteil:
Endergebnis bekannt

Nachteil:
nur bedingt realistisch,
statisch

1 2 3 4 5



Gemeinsames Aufgabenverständnis...



Gemeinsames Aufgabenverständnis...

Gemeinsam wird das gemeinsame
Schlussbild erst entwickelt...

dann geschärft und präzisiert...

und dann umgesetzt....

Frau vor
Landschaft

Nachteil:

Endergebnis nur bedingt bekannt

Vorteil:

adaptiv, realitätsnah, kombiniert KnowHow
und Erfahrung von mehreren Wissenden...

1



2



3



4



5





zum Beispiel **„etappierte Zuständigkeit“**

Verlaufsteam aus Stäben und Linie

- Lead Konzeptentwicklungsphase & IST-Analyse: QM
- Lead inhaltliche Modellentwicklung: Linienfachperson
- Lead politischer Prozess: Stab
- Lead Umsetzungs- oder Publikationsreife: Linie Zielamt

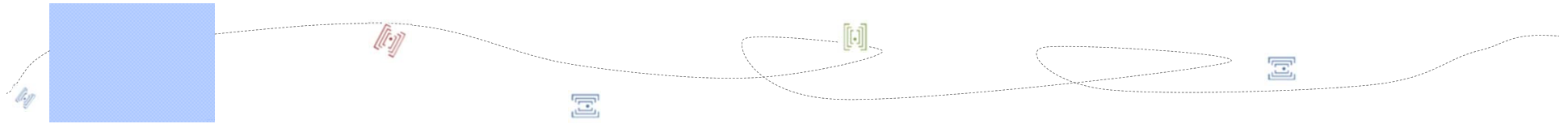
→ Die Zusammenarbeitsform wechselt, alle sind beteiligt, mal als Teammitglieder, mal im koordinierenden Lead

→ Verantwortung liegt im Verlaufsteam

→ Hierarchie nicht komplett in Frage gestellt, aber adaptiert

→ bei Teamzusammenstellung einplanen





Beispielsweise...

FUNKTIONSTANDEMS in temporären Teams

Adaptierte definierte Funktionen
mit Bezug zu Ziel und Produkt



Feld aufspannen - polare Paarungen

Netzwerk schaffen - komplementäre Paarungen


Innovation fördern - situative personspezifische Paarungen

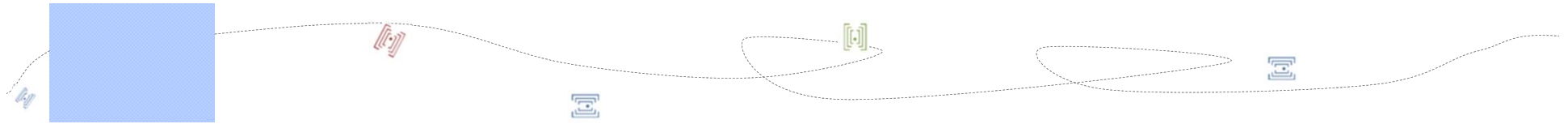




ZUSAMMENGEFASST....



- Ständig neue Anforderungen ist das neue normal
 - Rahmensettings mit festen Rhythmen und Rollen geben Freiräume.
 - Theorie und Praxis ähneln sich nicht automatisch, Ausgangslage und Ziel auch nicht - sie müssen immer wieder aktiv zueinander in Beziehung gesetzt werden. Das ist Handwerk.
 - Komplexität lässt sich nicht sinnvoll reduzieren, die Realität ist komplex. Sie kann aber von verschiedenen Fachpersonen, Blickwinkeln und Ebenen aus erfasst und adaptiv bearbeitet werden.
 - Ausprobieren ist nicht unprofessionell, sondern stellt Praxistauglichkeit und bewusste Priorisierung in den Vordergrund.
 - "Alles anders alles neu" ist nicht der allein seligmachende Weg ...
- 



Forum Agile Verwaltung

www.agile-verwaltung.org

- Blog mit mindestens wöchentlichen Artikeln zu Methoden, Beispielen, Erfahrungen, Entwicklungen
- auch noch 2018:
 1. Konferenz „Agiles Lehren & Lernen“

ve.levesque@gmail.com