

Agiles Management

Was kann man aus der LAGeSo-Krise lernen?

Dr. Sebastian Muschter, sebastian.muschter@muschter.com, +49 171 6801832

Agenda

1. Vorstellung
2. Krise im LAGeSo - auch verursacht durch zu wenig Agilität
3. Agiles Management - Versuch einer Definition
4. Wege zu mehr Agilität - konkrete Ideen

2. Krise im LAGeSo



2. Krise im LAGeSo



2. Krise im LAGeSo



2. Krise im LAGeSo - Ursachen und Lehren

- Plus 4000% mehr Flüchtlinge 2011 → 2015,
minus 50% Mitarbeiter Berlin 1995 → 2015
- Starre Strukturen
- Fehlende Pläne
- Fehlende Prozesse
- Fehlende Fähigkeiten
- Akute Krisenbewältigung vs. strukturelle Verbesserung
- Woran lag es nicht? Fehlende Motivation der Mitarbeiter!

3. Definition Agiles Management – was Wikipedia sagt...

„Agile management, or agile process management, or simply agile refers to an **iterative, incremental** method of managing the **design and build** activities of engineering, information technology and other business areas that aim to provide new product or service development in a **highly flexible** and **interactive** manner; an example is its application in Scrum, an original form of agile software development. It requires **capable individuals** from the relevant business, **openness** to consistent **customer input**, and **management openness** to non-hierarchical forms of leadership. “

https://en.wikipedia.org/wiki/Agile_management

3. Abgrenzung: agil vs. andere Managementmodelle

Management-Modell	Starr	Klassisch	Agil	Planlos
1. Rolle von Zielen	In Stein gemeißelt	Jährlich, hierarchisch	Erfolg/Endprodukt klar definiert, dazu Zwischenziele	Gibt keine
2. Rolle von Methoden	Immer die gleiche	Liniengeschäft mit Prozessen und Arbeitsanweisungen	Projektmethoden, inkrementelles Vorgehen	Freies Künstlertum
3. Rolle von Hierarchie	Einer denkt und lenkt, Rest folgt	Organigramm mit klar definierter Verantwortung	Inhaltliche Hierarchie, wechselnde Verantwortung	Anarchie
4. Rolle des Chefs	Diktator	Erster Sachbearbeiter	Manager: Moderator & Prozessführer	Hüter eines Sacks Flöhe
5. Rolle des Kunden	Zahlt die Rechnung	Bekommt End-ergebnis	Arbeitet mit	Diktator

“Run”

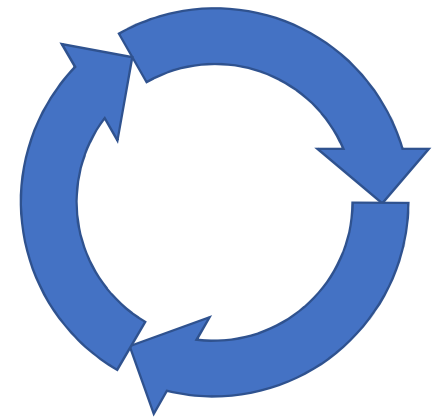
“Change”

3. Vier Grundwerte aus dem „Agile Manifesto“

- **communication** with parties is more important than standard procedures and tools
- focus on delivering a **working application** and less focus on providing thorough documentation
- **collaborate** more with clients
- **be open to changes** instead of freezing the scope of the work

4. Konkrete Ideen – Wege zu mehr Agilität

- Ebene “Organisation”
 - Aufbauorganisation
 - Ablauforganisation
- Ebene “System”
- Ebene “ich”



4. Konkrete Ideen: wie kann die Organisation agiler werden?

- Dezentrale Verantwortung
- Projekte Projekte Projekte
 - Jede Veränderung ist ein Projekt
 - Was ist das Ziel, was ist das Endprodukt?
 - Sitzt der Kunde am Tisch?
 - Visual Management
- Methodenstandards
 - Methodenaustausch
 - Expertenzirkel
- Flexible Ressourcenzuordnung
 - “atmende” Strukturen, Solidarität
 - Projektleiterpool, Mitarbeiterpool, “Staffing”
 - Heterogene Teams



Unterschiedliche Teams

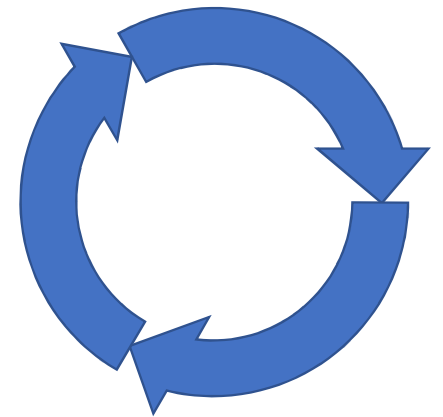


4. Konkrete Ideen: wie kann das System agiler werden?

- Moderne Arbeitsmittel
- Mehr Führungskräfteentwicklung
- Rotation
- Außenorientierung

4. Konkrete Ideen: wie kann ich agiler agieren?

- Mut zweiter Ordnung
- Ich bin für das Problem verantwortlich, nicht für die Lösung
- “Done is better than perfect”
- Stärken stärken
- Heute schon einen Fehler zugegeben?
- Was habe ich zu verlieren?
- Surf and Turf



Mike
Scott

*Wait!
You're going to
perform surgery
without
anesthesia?*

*This is Agile surgery.
We need to ask you
about your symptoms
and complaints
after we open you up.
We'll also need
to know
what you want us
to work on
in the first iteration.*



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei weiteren Fragen: Gerne melden!