

Systemische Rahmenbedingungen für Agile Leadership

MANAGE AGILE 2022

Bernd Austinat

13. Oktober 2022



Bernd Austinat

Anforderungsfabrik GmbH & Co. KG



- Managing Consultant
- Technischer Betriebswirt, Scrum Master, Requirements Engineer, Systemischer Coach
- Mehrjährige Management-Erfahrung in der Industrie
- Co-Founder eines Beratungsunternehmens für Organisations- und Kulturentwicklung (Fluid-Culture)
- Fokus auf Beratung, Coaching und Training für die Entwicklung agiler Organisationen

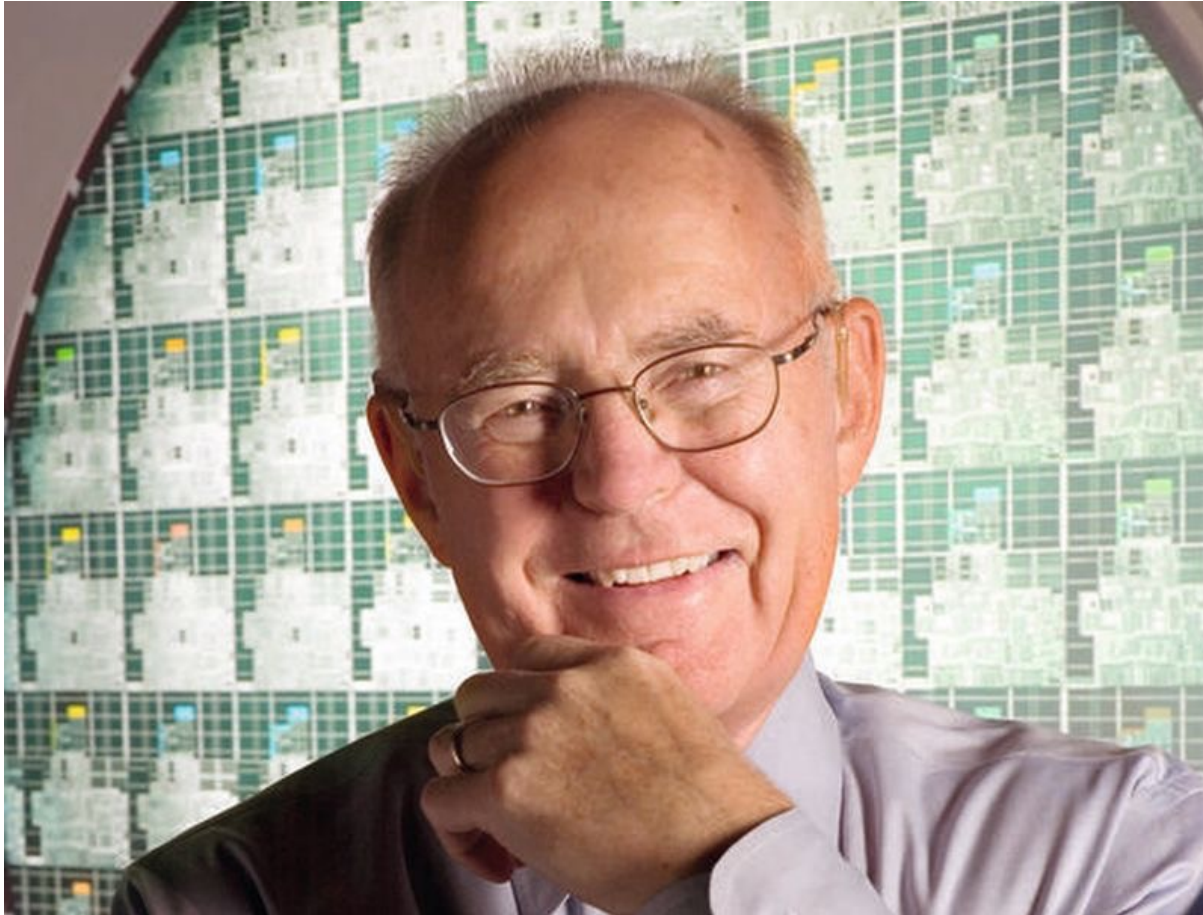
Eine Organisation kann sich nur dann verändern, wenn die Summe der beteiligten Menschen mitzieht!



Die Key Learnings für heute

- Wie beeinflusst die Digitalisierung unsere Art zu Arbeiten und zu Leben
- Wichtige Rahmenbedingungen für Menschen
- Typische Attribute moderner Unternehmen
- Eigenschaften Managern vs. Leadern
- Gründe für Veränderungen
- Phasen der Veränderung

Gordon Moore

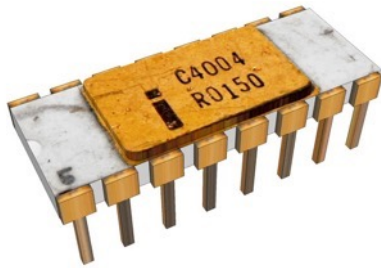


Quelle: de.wikipedia.org



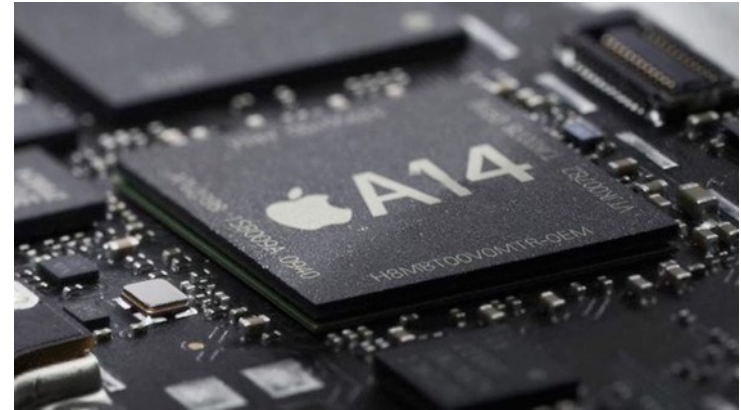
Technische Entwicklung

1971



2.300

2020



11.800.000.000

Technik und Business im Wandel der Zeit

1940er



Vinyl

1982



Sony CDP 101

2001



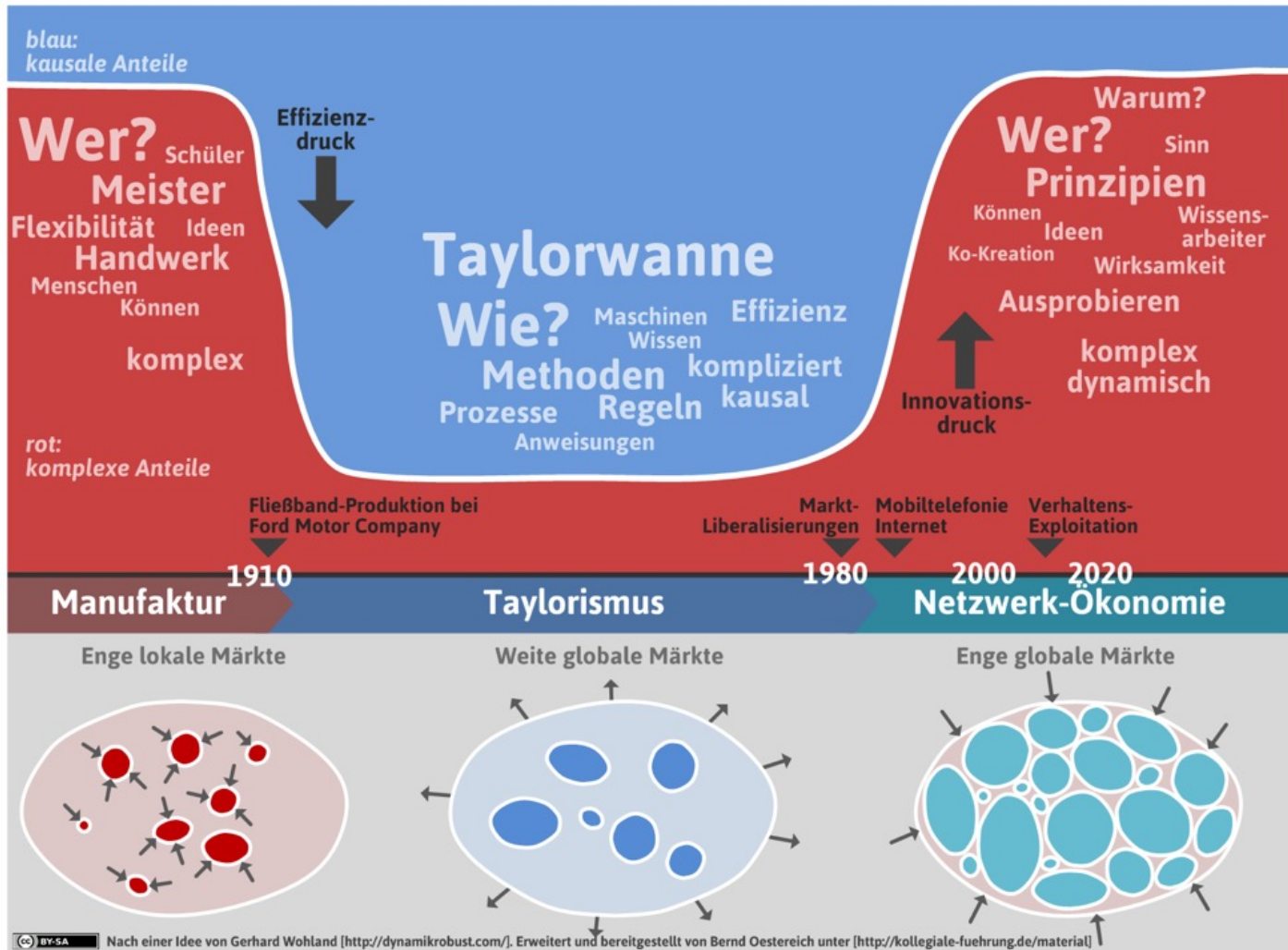
iPod 1. Gen.

2006



Streaming

Die Welt im Wandel



Quelle: Gerhard Wohland, erweitert von Bernd Österreich (kollegiale-fuehrung.de)

Kompliziert vs. Komplex



Quelle: airbus



Kompliziert vs. Komplex



Quelle: <https://www.boell.de/de/klima>

Kompliziert vs. Komplex



Quelle: <https://geo.de>

Kompliziert vs. Komplex



Quelle: <https://t3n.de>



Wichtige Rahmenbedingungen für Menschen



Bild von Robin Higgins auf Pixabay

Stressexperiment



Ultimatum Spiel



Organisationsentwicklung

X-Y-Theorie, nach Douglas McGregor

Theorie X

Menschen mögen Arbeit nicht

Menschen müssen angereizt werden

Menschen vermeiden Verantwortung

Menschen sind durch Geld zu motivieren

...oder durch die Angst vor Jobverlust

Nur wenige sind kreativ

...außer um Regeln zu umgehen

Theorie Y

Menschen interessieren sich für Arbeit

Menschen können sich selber führen

Menschen übernehmen Verantwortung

Menschen haben intrinsische Motivation
und entfalten eigenes Potential

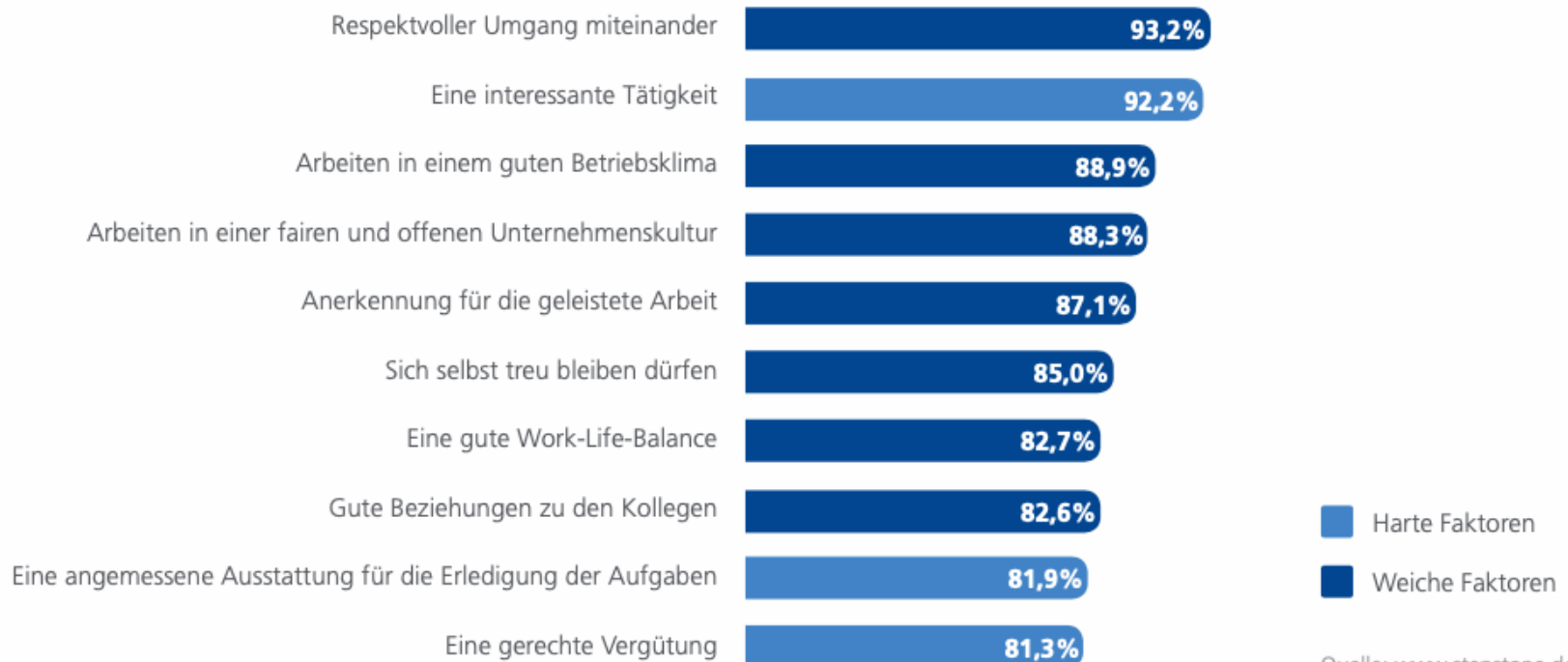
Kreativität ist weit verbreitet

... wird aber nur selten genutzt



Glück am Arbeitsplatz

Die zehn wichtigsten Faktoren, die das Glück am Arbeitsplatz beeinflussen



Teamtypen nach Belbin

	Teamrolle	Rollenbeitrag	Charakteristika	Zulässige Schwächen
handlungs-orientiert	Macher	hat Mut, Hindernisse zu überwinden	dynamisch, arbeitet gut unter Druck	ungeduldig, neigt zu Provokation
	Umsetzer	setzt Pläne in die Tat um	diszipliniert, verlässlich, effektiv	unflexibel
	Perfektionist	vermeidet Fehler, stellt optimale Ergebnisse sicher	gewissenhaft, pünktlich	überängstlich, delegiert ungern
kommunikations-orientiert	Koordinator	fördert Entscheidungsprozesse	selbstsicher, vertrauensvoll	kann als manipulierend empfunden werden
	Teamworker	verbessert Kommunikation, baut Reibungsverluste ab	kooperativ, diplomatisch	unentschlossen in kritischen Situationen
	Wegbereiter	entwickelt Kontakte	kommunikativ, extrovertiert	oft zu optimistisch
wissens-orientiert	Erfinder	bringt neue Ideen ein	unorthodoxes Denken	oft gedankenverloren
	Beobachter	untersucht Vorschläge auf Machbarkeit	nüchtern, strategisch, kritisch	mangelnde Fähigkeit zur Inspiration
	Spezialist	liefert Fachwissen und Information	selbstbezogen, engagiert, Fachwissen zählt	verliert sich oft in technischen Details

Attribute moderner Unternehmen

Menschenbild
Theorie Y

Kunden-
fokussiert

Intrinsisch
motiviert

Innovations-
fähig

Wissen wird
geteilt

Eigenverant-
wortung

Lernende
Organisation



Bild von Free-Photos auf Pixabay

Eigenschaften moderner Führungskräfte



Bild von Free-Photos auf Pixabay

Eigenschaften moderner Führungskräfte

Manager

Arbeiten mit dem Status Quo

Arbeiten im System

Risiken kontrollieren

Reagieren auf aktuelle Herausforderungen

An Organisationsregeln halten

Vorgaben suchen und befolgen

Menschen durch Druck steuern

Leistungen koordinieren

Leader

Arbeiten an Veränderungen

Arbeiten am System

Neue Chancen und Möglichkeiten suchen

Neue Möglichkeiten schaffen

Organisationsregeln verändern

Vision und Strategien anbieten

Menschen motivieren

Menschen inspirieren

Zukunft gestalten

Was müssen wir tun, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein?

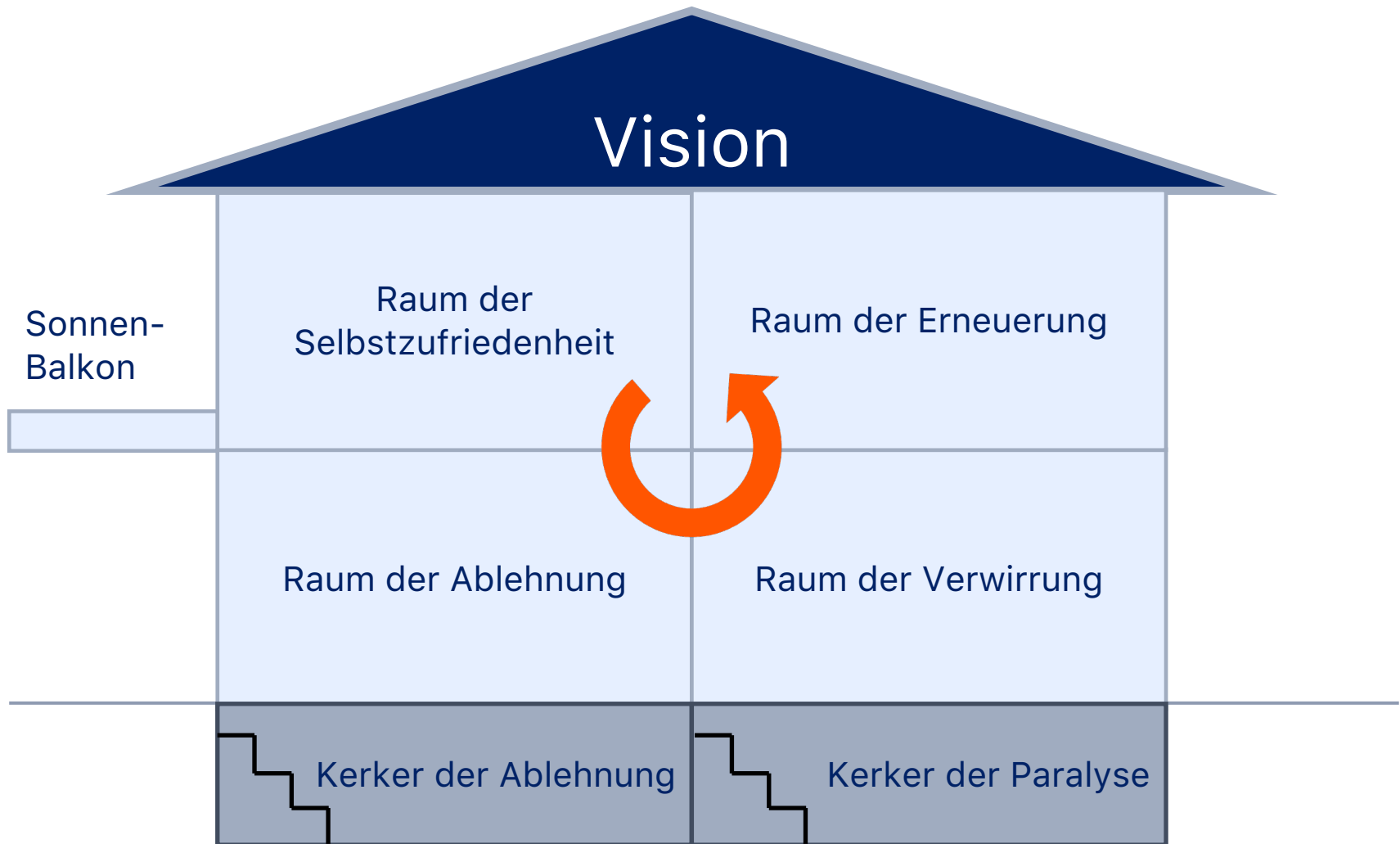
Was hat uns in der Vergangenheit erfolgreich gemacht?



7 Phasen der Veränderung nach Streich



Haus der Veränderung (nach Kreuser/Robrecht)





Manage Agile 2022 Landingpage Konferenz

Anforderungsfabrik GmbH & Co. KG
An der Gümppgesbrücke 7
41564 Kaarst

FON +49 21 31 / 52 10 56 - 0
MAIL info@anforderungsfabrik.de
WEB www.anforderungsfabrik.de