

Ramp up –

Agilität und New Work –

Ein Format für Führungskräfte mit ihren Teams

„So geht es nicht weiter...“

Wir müssen anders führen!

Unterstützung zur Selbstorganisation

Format

- + Training + Lernreise + Implementierung

Für wen?

- + Führungsteams
- + Abteilungen
- + Bereiche

Warum?

- + Agilität und New Work sind in aller Munde aber nur wenige Organisationen wissen, was es wirklich bedeutet oder bedeuten könnte bzw. welche Relevanz sie den vermeintlichen „Buzzwords“ geben

Warum jetzt?

- + Es gibt nicht „den einen Umgang“ mit dem Thema, sondern verschiedene Ausgangssituationen. Jedoch spüren alle Organisationen einen Veränderungsdruck auf das eigene Organisationsmodell aufgrund von sich rasant verändernden Umwelten (Stichwort: VUKA)

Inhalte

- + Wo kommen Agilität und New Work her?
- + Was bedeutet dies für Organisationsentwicklung und Führung?
- + New Work Businesssimulation
- + Verprobung einer „Agilisierung“ der eigenen Organisation

Viele Führungskräfte erleben, dass steigende Komplexität bei steigender Geschwindigkeit sich verändernder Anforderungen zu folgenden Symptomen führt:

- + Entscheidungen werden zu langsam getroffen
- + Priorisierung ist kaum wirksam
- + Eine gefühlte Bedrohung des eigenen Businessmodells durch die Digitalisierung und damit neuen Wettbewerbern, neuen Marktsegmenten und neuen (noch unbekannt) Kundenlösungen

Oft hören wir von unseren Kunden: „Wir kriegen nichts mehr fertig...“ Unzählige Projekte werden angeschoben, stehen in gegenseitiger Abhängigkeit und versanden, explodieren oder liefern Ergebnisse von gestern.

Eine Organisationsstruktur lässt sich aber nicht einfach von heute auf morgen verändern. Häufig ist das Problembewusstsein auf den verschiedenen Ebenen unterschiedlich ausgeprägt. So macht sich Ohnmacht breit und jeder wartet auf den anderen.

Mit unserem Format Ramp up unterstützen wir Organisationen auf ihrem Weg hin zu agileren Strukturen und Arbeitsweisen. Anfangen, probieren, explorieren, iterativ entwickeln ist die unserem Konzept zugrundeliegende Vorgehensweise.

„So geht es nicht weiter...“

Wir müssen anders führen!

Unterstützung zur Selbstorganisation

New Work Box

Kurzbeschreibung	Prinzipien/ Methoden der Zusammen- arbeit	Autonomie	Transparenz	Vereinfachung	Vertrauen	Feedback	Iterationen	Abgestimmte Prioritäten	Bewusst ignorieren	Sinn & Zweck + Zukunftsbild	Bestandteil von Serum?
Leitfaden für den strukturierten Aufbau einer sinnstiftenden, orientierungsgebenden und aktivierenden Kommunikation an Mitarbeiter / Teams (4 P: Purpose, Picture, Plan, Part to Play)	4-P Richtschnur		•							•	–
Methode für das konsequente Hinterfragen von Ursache-Wirkungs-Beziehungen, um Problemen auf den Grund zu gehen	5 x Warum		•				•			•	–
Das bewusste Auf-den-Kopf-Stellen vermeintlicher Gebote und Setzungen, um disruptive Innovationen aufzuspüren	Absichtlich unvernünftig						•			•	–
Ein Team / Mitarbeiter begrenzt die Anzahl der Aufgaben, die gleichzeitig von ihm bearbeitet werden, um die Wahrscheinlichkeit einer Fertigstellung von Aufgaben zu erhöhen.	Angefangene Aufgaben begrenzen			•				•	•		Sprint-Backlog
Finale Entscheidungen erst dann treffen, wenn sie tatsächlich gebraucht werden (um zu vermeiden, dass ein mitgeteilter Beschluss infolge veränderter Umfeldfaktoren „überholt“ ist, wenn er gebraucht wird).	Beschluss im letzten verantwortbaren Moment			•					•		–
Grafische Darstellung für den verbleibenden Aufwand in Relation zur verbleibenden Zeit	Burndown-Chart		•			•					–
Methode, um ein bestehendes Geschäftsmodell zu erfassen bzw. ein neues Geschäftsmodell zu entwickeln und in kompakter Form über 9 Bausteine auf einer Seite zu visualisieren	Business Model Canvas		•							•	–
Teams oder einzelne Mitarbeiter wählen ihre Aufgaben selbst (Pull statt Push, ggf. aus einem vordefinierten Aufgaben-Pool).	Challenge by Choice	•				•					–
Bildung interdisziplinärer Präsenzteams, um direkte Kommunikation zu befördern und Entscheidungen zu beschleunigen	Colocation		•	•	•	•	•	•			Präsenzteams bevorzugt
Teammitglieder treffen sich jeden Morgen für max. 15 Minuten und berichten sich gegenseitig, was sie gestern getan haben, was sie heute tun werden und ggf. mit welchen Herausforderungen sie gerade kämpfen.	Daily Stand-Up		•		•	•					Daily Scrum
Unmissverständliches Festlegen von „Was“ und „Wie“ eines Umsetzungsergebnisses	Definition von „fertig“		•			•		•			Definition of Done

In zwei mal 2 Tagen holen wir zunächst die Führungskräfte zu Agilität und New Work ab. Schwerpunkte sind hierbei:

- + der Umgang mit Komplexität
- + die Entwicklung eines agilen Mindset
- + eine Standortbestimmung zu agilen Prinzipien und die Verprobung unserer „New Work Box“ mit über 50 verschiedenen Methoden

Zwischen den beiden Modulen gehen unsere Teilnehmer auf eine Lernreise. Sie besuchen Organisationen die ähnliche Fragestellungen haben oder schon gelöst haben, lassen sich dort inspirieren um die Ideen zur Entwicklung der eigenen Organisation anzureichern oder auch auf den Prüfstand zu stellen.

So gerüstet laden wir die Führungskräfte ein mit den eigenen Teams ins „Bootcamp“ zu kommen.

Kernelement des Bootcamps ist die New Work Challenge – eine Business-Simulation die komplexe Themenfelder abbildet und gleichzeitig zeigt, wie Teams in solchen Umgebungen performant und vertrauensvoll zusammenarbeiten, um gemeinsam ein selbstgestecktes Performance-Ziel zu erreichen.

Das Bootcamp folgt dem Erfolgsprinzip „Erst machen und dann darüber reden“ und sorgt erwie-senermaßen dafür, dass sich Teams den Prinzipien und Methoden des New Work emotional öffnen. Im weiteren Verlauf des Bootcamps legen die Teams gemeinsam fest, welche Prinzipien und Methoden sie in den Alltag übernehmen bzw. ausprobieren werden. Je nach Situation begleitet einer unserer New Work Berater die Teams in der Folge bei der Implementierung und der Weiter-Entwicklung des eigenen Betriebssystems.