

Agile Unternehmenstransitionen

Wir befähigen Kunden, ihr Unternehmen marktorientiert zu gestalten.

Die stetig wachsende Marktdynamik (z.B. durch Digitalisierung) stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Agile Denk- und Arbeitsweisen bieten eine gute Basis, um mit diesen Herausforderungen umzugehen - wenn sie über einzelne Entwicklungsteams hinaus angewendet werden. Dabei darf nie vergessen werden, dass Agilität nicht das Ziel, sondern Mittel zum Zweck ist, nämlich Kunden zu begeistern.

Dieser Zustand kann nicht durch ein einmaliges Transitionsprojekt hergestellt werden. Stattdessen müssen Unternehmen zu wirklich lernenden Unternehmen werden, die sich selbstständig an die Marktbedürfnisse anpassen.

Daraus resultiert der wichtigste Aspekt unseres Transitionsansatzes:

Wir befähigen Kunden, ihr Unternehmen marktorientiert zu gestalten.

Säulen agiler, marktorientierter Unternehmen

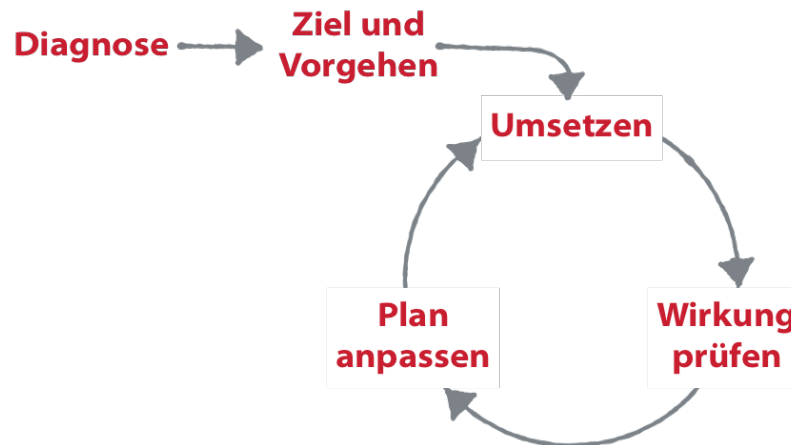
Marktorientierte, agile Unternehmen basieren auf fünf Säulen.



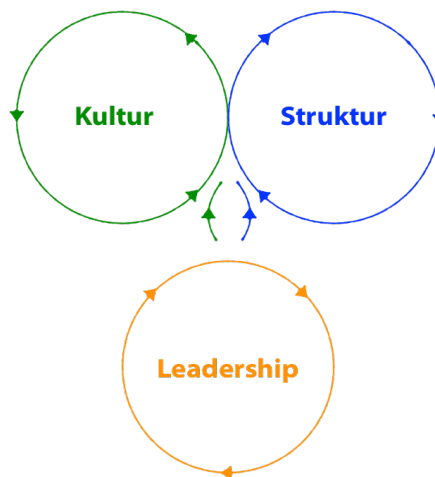
- **Marktorientierung:** Das ganze Unternehmen ist in seinem Handeln und seinen Strukturen an den Kunden und der Wertschöpfung für Kunden ausgerichtet.
- **Leadership:** Leadership wird auf allen Ebenen wahrgenommen, um das Unternehmen weiter zu entwickeln und ambitionierte Ziele zu erreichen.
- **flexible Strukturen:** Das Unternehmen hat Strukturen, die sich flexibel und schnell an geänderte Markterfordernisse anpassen.
- **Vertrauens- & Verantwortung:** Die Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen, das die Basis für echte Verantwortungsübernahme ist.
- **Selbstorganisation:** Die Menschen im Unternehmen organisieren sich selbst so, dass die Wertschöpfung maximiert wird. Das wird häufig (aber nicht immer) in selbstorganisierten Teams der Fall sein inkl. der Führungsteams.

Transitionsvorgehen

Jedes Unternehmen ist einzigartig. Daher hat jedes Unternehmen einen einzigartigen Transitionsansatz verdient. Wir definieren diesen gemeinsam mit unseren Kunden, so dass die Kundenziele effektiv erreicht werden können. Um hier passend beraten zu können, verschaffen wir uns zunächst einen Überblick darüber, wo der Kunde steht (Diagnose). Anschließend definieren wir in Workshops gemeinsam mit dem Kunden die Ziele und die passende Vorgehensweise. Dabei erkennen wir die Komplexität von Unternehmen an und arbeiten daher mit iterativen Ansätzen für die Veränderung. Immer wieder überprüfen wir, ob die Maßnahmen die erhofften Wirkungen hatten und passen auf dieser Basis den weiteren Plan an.



In diesem Zyklus adressieren wir drei wichtige Bereiche: Struktur, Kultur und Leadership. Diese drei Bereiche sind eng miteinander verwoben. Struktur und Kultur bedingen sich gegenseitig. Strukturelemente wirken sich immer auch auf die Kultur aus. Gleichzeitig setzen fortgeschrittene agile Strukturelemente eine gewisse kulturelle Reife voraus. Daher müssen Struktur- und Kulturentwicklung immer gemeinsam geplant und durchgeführt werden. Die Weiterentwicklung von Kultur und Struktur, um das Unternehmen nachhaltig leistungsfähiger zu machen, ist eine wichtige Leadership-Aufgabe. Leadership stößt die Weiterentwicklung an und hält sie am Laufen.



Die Strukturentwicklung verfolgt das Ziel, komplizierte und starre Strukturen durch weniger und flexiblere Strukturen zu ersetzen. Die Kulturentwicklung fokussiert darauf, Vertrauen und Verantwortung zu stärken. Eine vertrauensvolle und verantwortungsvolle Unternehmenskultur ist die Voraussetzung dafür, dass sich weitere Strukturen abgebaut werden können – Mitarbeiter brauchen weniger Regeln, um Handeln im Unternehmenssinne sicherzustellen.

Die Unternehmenskultur kann dauerhaft nicht weiter entwickelt sein als die Leadership-Reife der wichtigsten Leader. Daher ist Leadership-Entwicklung eine wichtige Aufgabe in jeder Transition.

Unsere Transitionserfahrung

Wir führen seit 1999 agile Transitionen durch, in denen wir durch die große Anzahl festangestellter Mitarbeiter mehrere hundert Jahre Erfahrung aggregieren konnten. Wir haben Transitionen Konzernen mit mehreren tausend Mitarbeitern durchgeführt, in eCommerce-Unternehmen mit wenigen hundert Mitarbeitern und in Startups mit weniger als 20 Mitarbeitern.

Dabei haben wir gesehen, dass keine Transition der anderen gleicht - schließlich ist jedes Unternehmen einzigartig. Manchmal bringt ein zentrales Transitionsteam die erhoffte Wirkung, manchmal sind autonome Change-Teams effektiver und in anderen Fällen entsteht die Veränderung aus einer Leadership-Community oder unserer praxisintegrierten Agile Coach Ausbildung.

Wir kennen uns mit einer Reihe von Strukturmodellen für Unternehmensorganisation und Skalierung aus. Zu unserem Repertoire gehören:

- Soziokratie / Holacracy
- Beta Codex
- Management by Objectives/OKR
- Agile (De-)Scaling Cycle
- LeSS
- Nexus
- SAFe
- Scrum@Scale

Diese Modellkenntnisse ergänzen wir um die Erfahrungen aus erfolgreichen marktorientierten Unternehmen wie Spotify, buurtzorg, Wooga, Sipgate, it-agile etc.

Kontakt

Wir freuen uns auf ein unverbindliches Vorgespräch zu Ihrem Transitionsvorhaben.

Laura Austermann

Agile Transition Coach

Tel. 0177/43 48 628

laura.austermann@it-agile.de

