

REIFEGRADMODELL FÜR AGILE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

PVM 2016
Projektmanagement & Vorgehensmodelle

Gesellschaft
für Informatik



Alexander Krieg

8. Oktober 2016, PVM2016 in Paderborn (Heinz Nixdorf MuseumsForum)

GRUNDSÄTZLICHES



GRUNDSÄTZLICHES

“

Agil darf keinem Selbstzweck dienen

“

Kundenzufriedenheit ist der Kernauftrag eines Unternehmens, das gilt es zu fördern

“

Zu wie viel Prozent sind wir oder die anderen agil?

“

Agil soll helfen diesen Kernauftrag zu erfüllen → mit zufriedenen Mitarbeitern



MOTIVATION



MOTIVATION

“

*Implementierung agiler Projektvorgehen
in klassischen Organisationen!*

“

Wie kann man Agilität messen?

“

*In welchen Bereichen kann sich
ein Unternehmen agil entwickeln?*

“

*Ein Bezugssystem für agile
Organisationsentwicklung!*

“

*Wie ist der Status Quo der
vorhandenen Agilität?*







HERAUSFORDERUNG



HERAUSFORDERUNG

“

Die meisten agilen Reifegradmodelle fokussieren Projektteams!

“

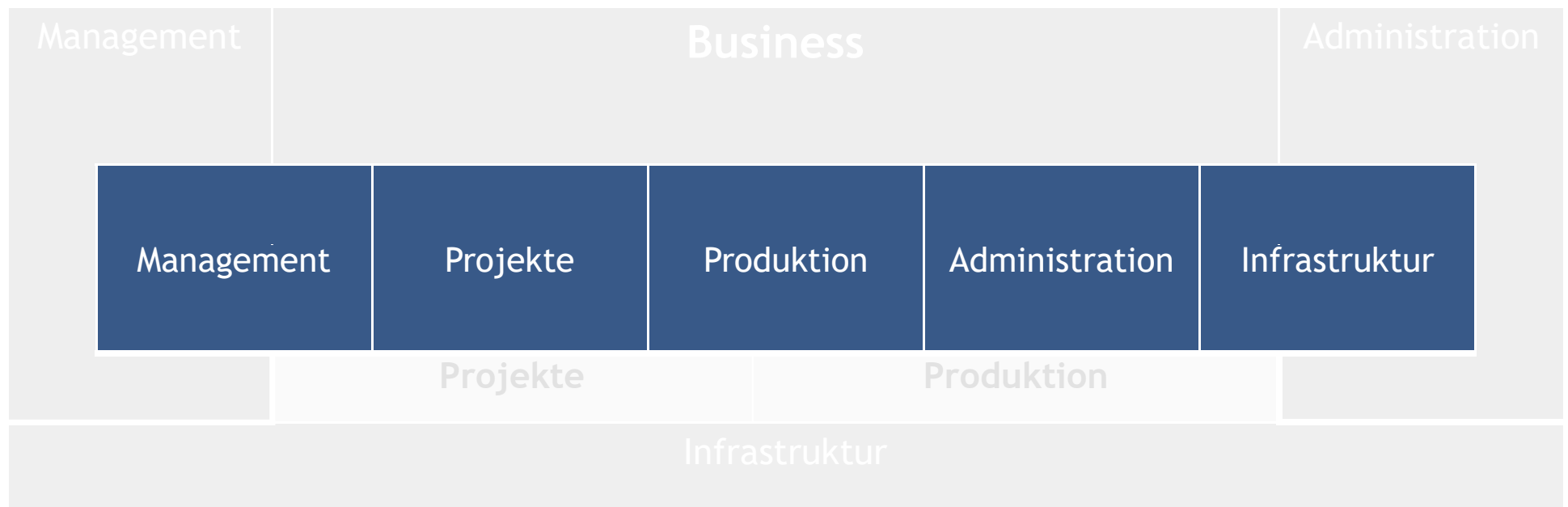
*Im agilen Changemanagement ist vieles noch sehr stark fragmentiert
(Frameworks, Methoden, Konzepte, Führung, Orga-Chart, HR, Planung)*



DAS REIFEGRADMODELL - WERTSCHÖPFUNG, ENTWICKLUNGSEBENEN UND WERTEBASIS



WERTSCHÖPFUNG IN UNTERNEHMEN



DIE 4 EBENEN ZUR GANZHEITLICHEN AGILEN EXCELLENCE

Ebenen der agilen Potentialentwicklung		
Ebenen	Inhalt	Beschreibung
Ebene 4	Ganzheitlichkeit	Schaffung einer agilen Organisation entlang aller Wertschöpfungsketten
Ebene 3	Evolution	Entwicklung und agile Ausbreitung durch alle Ebenen
Ebene 2	Kollaboration	Aufbrechen von Silos und fördern von abteilungsübergreifender Zusammenarbeit
Ebene 1	Transparenz	Steigerung von Kommunikation und Sichtbarkeit



WERTEBASIS DES REIFEGRADMODELLS

Werte und Prinzipien „Agilen Manifest“
Kommunikation und Transparenz stehen im Vordergrund
Veränderungen zur Produktverbesserung sind stets willkommen
Geliefert wird so früh und regelmäßig wie möglich
Fachliche wie technische Excellence wird angestrebt
Zu Kunden wird ein enges und kollaboratives Verhältnis gepflegt
Kontinuierliche Weiterentwicklung und Prozessverbesserung



DAS REIFEGRADMODELL

	Management	Projekte	Produktion	Administration	Infrastruktur
Ganzheitlich					
Evolution					
Kollaboration					
Transparenz					



DAS REIFEGRADMODELL -
WAS IST AGILES POTENTIAL, WIE UND WO KANN ES ENTWICKELT WERDEN



WERTEBEREICHE ZUR ENTWICKLUNG AGILEN POTENTIALS



ENTWICKLUNG AGILEN POTENTIALS MITTELS AGILER PRAKTIKEN UND KONZEPTE

→ KONZEPTEMATRIX

	Menschzentrierung	Partnerbeziehung	Produktverbesserung	Selbstorganisation	Tech./Fach. Excellence
Ganzheitlichkeit	...	Schaffung offener Feedbackkanäle zwischen Organisation und Markt	...	Etablierung einer Netzorgansiation	...
Evolutionär	Agile Schätz- und Planmethoden
Kollaborativ	Serviceorientierte Teams und Meetings	Agile Preismodelle	Continuous Improvement	Ausrichtung von Empowerments	...
Transparenz	Aufbau von Feedback-kultur	...	Prozesstransparenz herstellen	...	Code Camps

INTEGRATION DER WERTEBEREICHE IN DAS REIFEGRADMODELL → AM BEISPIEL DES BEREICHSCLUSTERS „MANAGEMENT“

	Menschzentrierung	Partnerbeziehung	Produktverbesserung	Selbstorganisation	Tech./Fach. Excellence
Ganzheitlichkeit		Schaffung offener Feedbackkanäle zwischen Organisation und Markt		Etablierung einer Netzorganisation	
Evolution					Agile Schätz- und Planmethoden
Kollaboration	Crossfunktionale Teams	Agile Festpreismodelle	Continuous Improvement	Ausrichtung von <u>Empowerment</u>	
Transparenz	Aufbau von Feedbackkultur		Prozesstransparenz herstellen		Code Camps

	Management				
Ganzheitlichkeit					
Evolution					
Kollaboration					
Transparenz					



STATUS QUO UND AGILE READINESS - WIE MISST MAN AGILES POTENTIAL



INDIKATOREN FÜR DAS ASSESSMENT

Indikator-Nr	Frage	Wert				
L2_Pr_Ma	Wirst Du von Deinem Projektleiter in Entscheidungsprozesse mit einbezogen?	Gar nicht bis gering erfüllt	In Teilen erfüllt	Durchschnittlich erfüllt	Überwiegend erfüllt	Vollst. erfüllt
L1_Pr_Ma	Gibt es ein tägliches Update zum Stand der Arbeitspakete	Nicht vorhanden	In Teilen erfüllt	Durchschnittlich erfüllt	Überwiegend erfüllt	Vollst. erfüllt



DIE TRANSITION BEGINNT MIT DEM STATUS QUO

	Management				Projekte				Produktion				Administration				Infrastruktur			
Ganzheitlich																				
Evolutionär																				
Kollaborativ																				
Transparent																				





SPRECHER



Alexander Krieg

Senior Consultant, agile Coach



Acando GmbH
Millerntorplatz 1, 20359 Hamburg

Email: alexander.krieg@acando.de

Xing: https://www.xing.com/profile/Alexander_Krieg13

Twitter: [@alexanderkri3g](https://twitter.com/alexanderkri3g) / [#amm_orgdev](https://twitter.com/amm_orgdev)

Slideshare: slideshare.net/AlexanderKrieg3