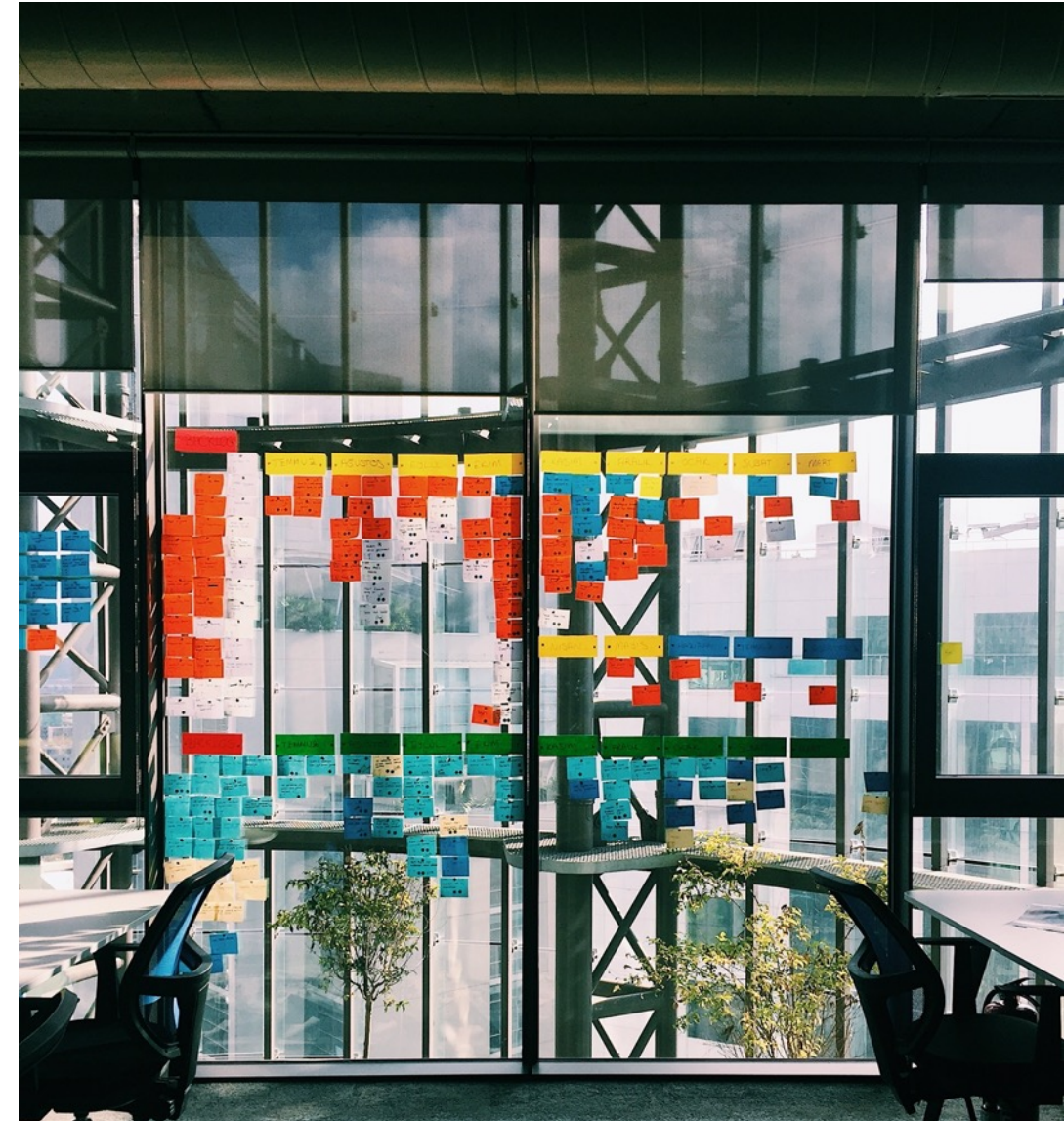


AGILITÄT VERSTEHEN UND IN DER ORGANISATION UMSETZEN

Sven Franke

Geschäftsführender Gesellschafter CO:X



Verhaltens- und Complianceregeln

- Ein Aufzeichnen (und die Wiedergabe) des Webinars ist nicht gestattet.
- Verbreiten und kommunizieren Sie keine vertraulichen oder kartellrechtlich relevanten Informationen (z.B. Preisinformationen) über den Chat. Der Chatverlauf wird protokolliert.
- Stellen Sie Ihre Fragen bitte über die Fragenfunktion.
- Die Präsentation versenden wir im Nachgang per E-Mail an alle Teilnehmenden.

IHR REFERENT

- “Mut haben, Experimente zu Wagen, ist der erste Schritt in eine erfolgreiche Zukunft“, das ist der Leitsatz meines Schaffens.
- Als Gründer von CO:X begleite ich Menschen in Organisationen dabei, neue und vor allem eigene Wege zu finden um ihre Zukunft in einem dynamischen Umfeld aktiv mitzugestalten.
- 2014 und 2015 initiierte ich gemeinsam mit Weggefährten das Projekt „AUGENHÖHE“
- Im März 2017 wurde ich für mein vielseitiges Engagement als „New Worker“ mit dem New Work Award von XING ausgezeichnet.
- 2019 Buchveröffentlichung New Pay – Alternative Arbeits- und Entlohnungsmodelle



Sven Franke

Organisations- und Prozessbegleiter,
Sparringspartner für Führungskräfte und
Betroiebsräte, Keynotespeaker, Autor und
Thementreiber

AGENDA

- 1 Einordnung
- 2 Alles fing mit Taylor an
- 3 Grundgedanken zur Agilität – Kurzer Blick in die Wissenschaft
- 4 Das agile Manifest
- 5 Die agile Organisation
- 6 Ihre Fragen
- 7 Anhang



blau:
kausale Anteile

Wer? Schüler
Meister
Flexibilität Ideen
Handwerk
Menschen Können
komplex

Effizienz-
druck
↓

Taylorwanne

Wie? Maschinen Effizienz
Wissen
Methoden kompliziert
Prozesse Regeln kausal
Anweisungen

Warum?
Wer? Sinn
Prinzipien
Können Ideen Wissens-
arbeiter
Ko-Kreation Wirksamkeit

↑
Innovations-
druck
Ausprobieren
komplex
dynamisch

rot:
komplexe Anteile

Fließband-Produktion bei
Ford Motor Company

Markt-
Liberalisierungen

Mobiltelefonie
Internet

Verhaltens-
Exploitation

1910

1980

2000

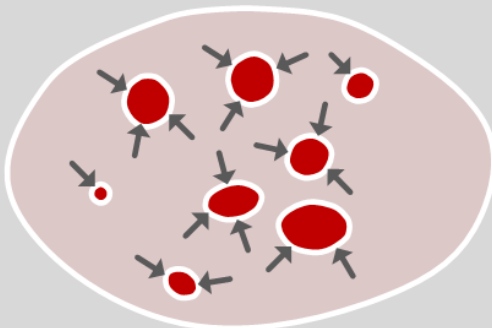
2020

Manufaktur

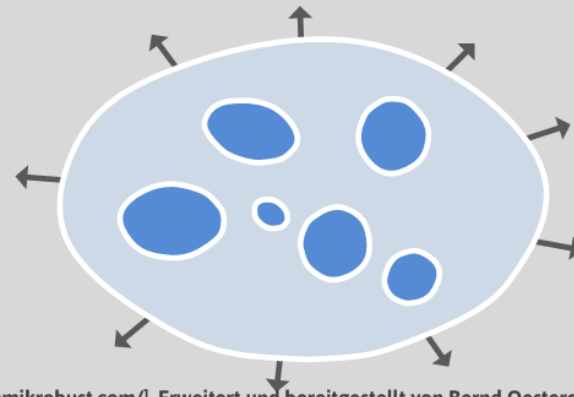
Taylorismus

Netzwerk-Ökonomie

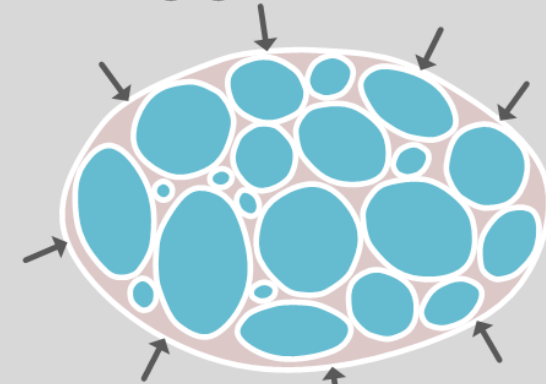
Enge lokale Märkte



Weite globale Märkte



Enge globale Märkte



Menschenbild (Douglas Mc Gregor, 1960)

Theorie X

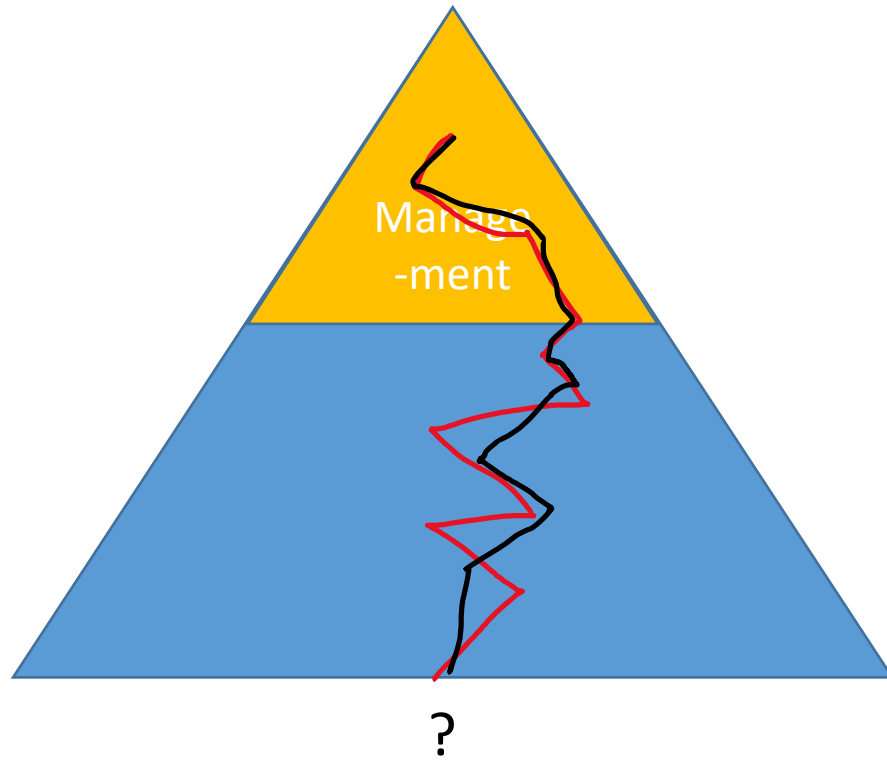
- Menschen mögen Arbeit nicht, finden sie langweilig und werden sie nach Möglichkeit vermeiden
- Menschen müssen angereizt werden, damit sie sich einsetzen und engagieren
- Menschen werden am liebsten angeleitet und vermeiden die Übernahme von Verantwortung
- Menschen sind hauptsächlich durch Geld und die Angst vor dem Jobverlust getrieben
- Nur wenige Menschen sind zu Kreativität fähig, außer wenn es darum geht, Management-Regeln zu überlisten

Theorie Y

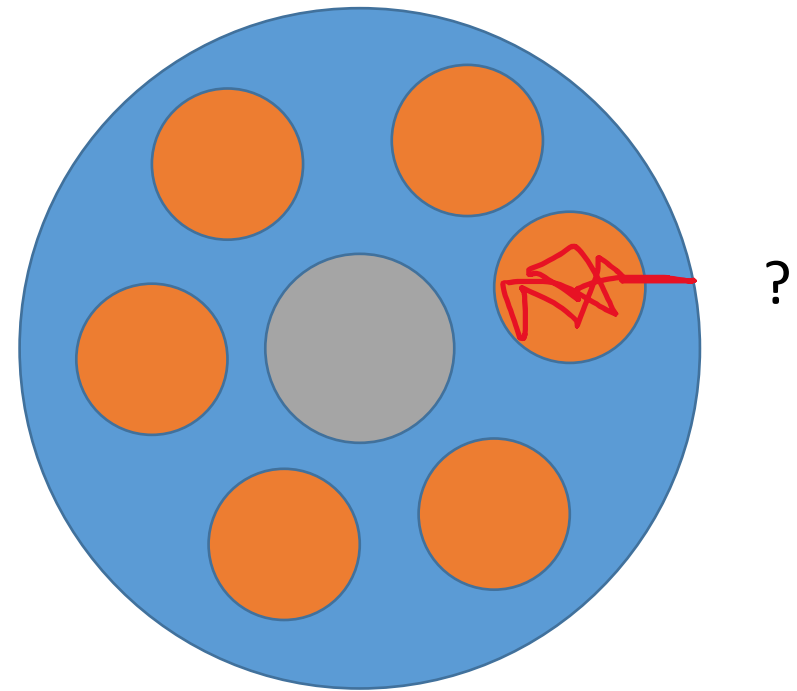
- Menschen müssen zwar arbeiten, wollen sich aber auch für die Arbeit interessieren. Unter den richtigen Bedingungen macht Arbeit Spaß
- Menschen sind in der Lage, sich selbst zu führen in Richtung auf ein Ziel, das sie akzeptieren
- Unter den richtigen Umständen suchen und übernehmen Menschen Verantwortung
- Unter den richtigen Bedingungen sind Menschen durch den Wunsch motiviert, eigenes Potential zu entfalten
- Kreativität und Einfallsreichtum sind weit verbreitet, werden aber nur selten genutzt und ausgeschöpft

Organisationsmodelle

Aufbauorganisation



Pfirsichmodell



DIE WELT IN DER WIR LEBEN UND FÜHREN

Umfeld

- **Volatilität**

? Die Stabilität des Unternehmens am Markt

- **Unsicherheit**

? Befürchtete Geschehnisse ohne Eintrittswahrscheinlichkeit

- **Komplexität**

? Unübersichtliche Einflussfaktoren

- **Ambiguität**

? Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge nicht nachvollziehbar

Führung

- **Vision**

Rede über langfristige Ziele

- **Understanding**

Nimm Dir Zeit zu verstehen

- **Klarheit**

Erzeuge Klarheit in der Sprache und im Handeln

- **Agilität**

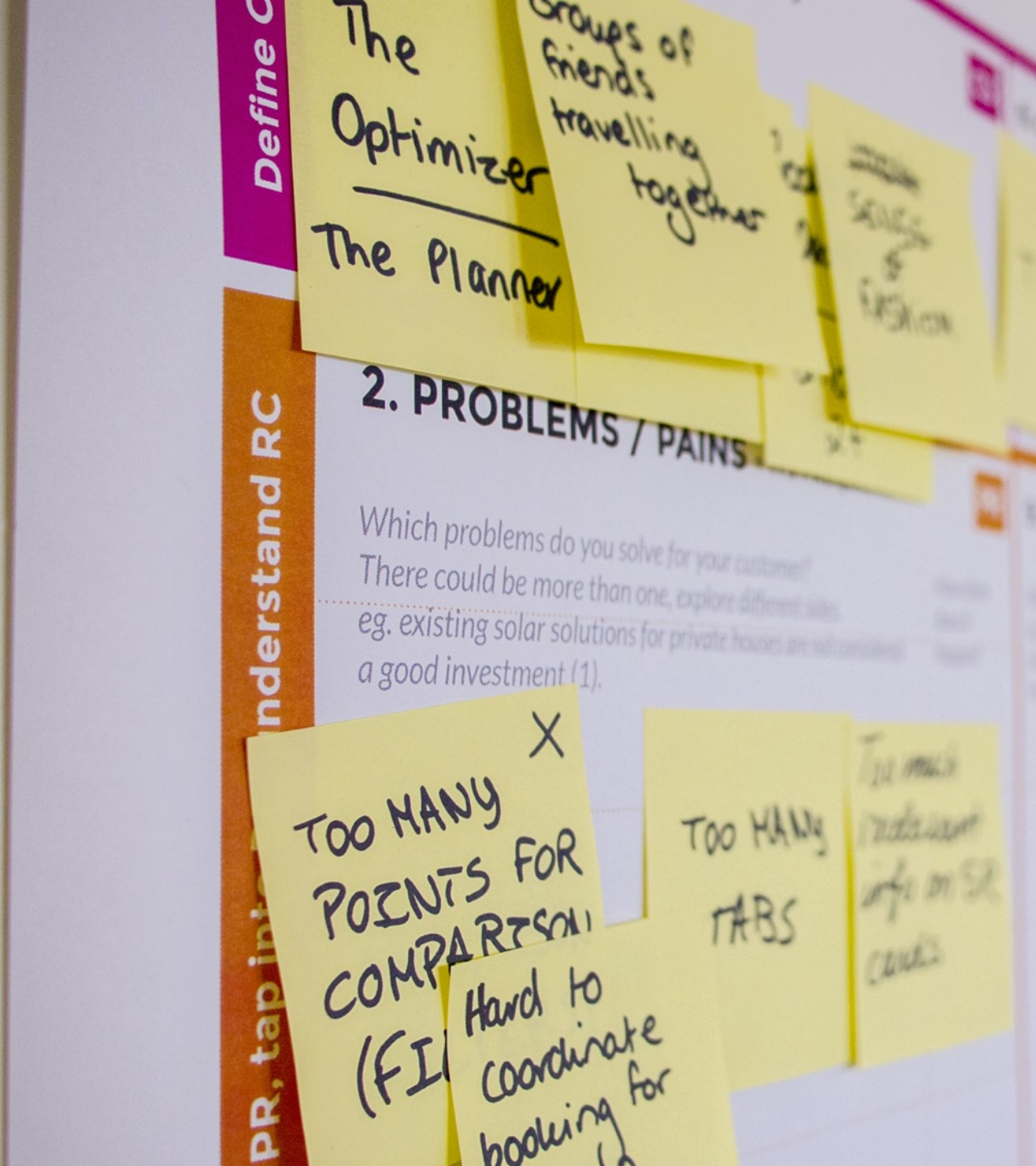
Fahre auf Sichtweite

Fels in der Brandung oder Surfer



DIE 4 LEITSÄTZE DES AGILEN MANIFESTS (2001)

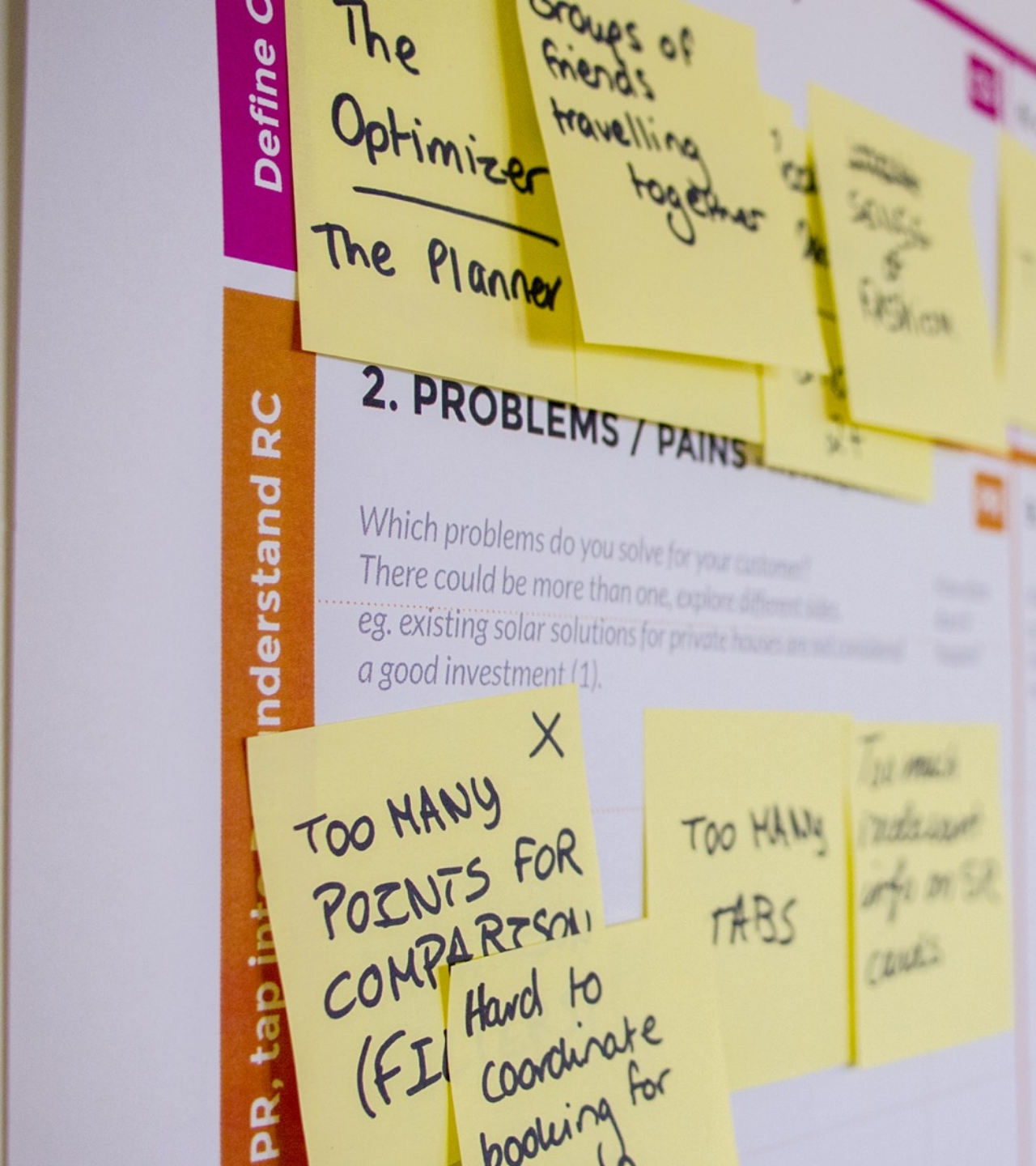
1. Individuen und Interaktionen stehen über Prozess und Werkzeugen
2. Funktionierende Software steht über einer umfassenden Dokumentation
3. Zusammenarbeit mit dem Kunden steht über der Vertragsverhandlung
4. Reagieren auf Veränderung steht über dem Befolgen eines Plans



DIE 12 PRINZIPIEN DES AGILEN MANIFESTS (2001)

Beispiele:

- Fachexperten und Entwickler müssen während des Projektes täglich zusammenarbeiten
- Einfachheit - die Kunst, die Menge nicht getaner Arbeit zu maximieren
- In regelmäßigen Abständen reflektiert das Team, wie es effektiver werden kann und passt sein Verhalten entsprechend an





Do and Don'ts

DO

- Gemeinsames Verständnis des Begriffes schaffen
- Das „WOFÜR“ muss klar sein (siehe Golden Circle)
- Unterschiedliche Arbeitssituationen verstehen und unterstützen

Don't

- Eine Lösung für alle und alles
- Agile Methoden machen keine Organisation erfolgreich
- Verantwortungsübergabe ohne Autorisierung

LINKS UND TIPPS

- Das agile Manifesto: [Manifesto](#)
- Simon Sinek: [Golden Circle](#)
- Delegation Poker: [Delegation Poker](#)
- Der Webinargeber [Sven Franke](#)
- New Pay – Alternative Arbeits- und Entlohnungsmodelle – [Das Buch](#)



IHRE FRAGEN



Weitere Termine der Webinarreihe „Arbeitswelt 4.0“

- Dienstag 26. Mai, 10:00 Uhr, **OKR – Die Management-Methode für unsichere Zeiten**
- Dienstag 02. Juni, 10:00 Uhr, **Feedback auch remote wertschätzend geben**

Weitere Termine folgen in Kürze.

Anmeldung bitte per E-Mail an arbeitswelt4.0@zd-b.de oder an michael.schalk@vdma.org

VERNETZUNGS- & KONTAKT- MÖGLICHKEITEN

- Sven Franke



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Imme Witzel

Projektmanagerin Technologie
Leiterin ZD.B-Themenplattform
Arbeitswelt 4.0
T +49 89 248807 162
arbeitswelt4.0@zd-b.de



Michael Schalk

Projektmanager Industrie 4.0
VDMA Landesverband Bayern
T +49 89 27828761
michael.schalk@vdma.org

Gefördert durch



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales

Gefördert durch



Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie