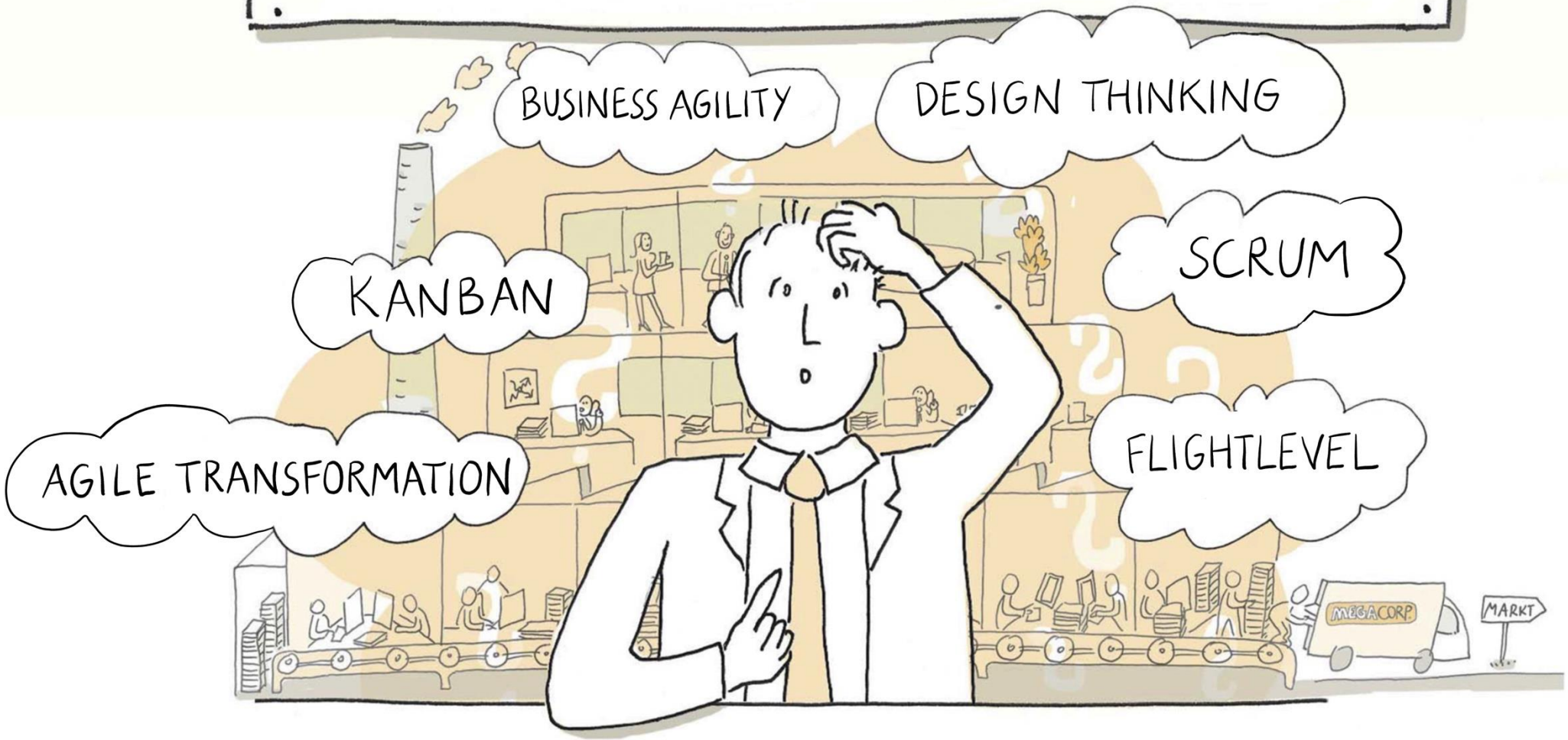
WAS IST DENN ÜBERHAUPT DIESES „BUSINESS AGILITY"?



WARNHINWEISE

„EIN TEIL DIESES VORTRAGS KÖNNTE SIE VERUNSICHERN."

ZITAT FREI NACH THOMAS DE MAIZIERE

DIESER VORTRAG ENTHÄLT BEKANNTES WISSEN.

VERAENDERUNGSKRAFT

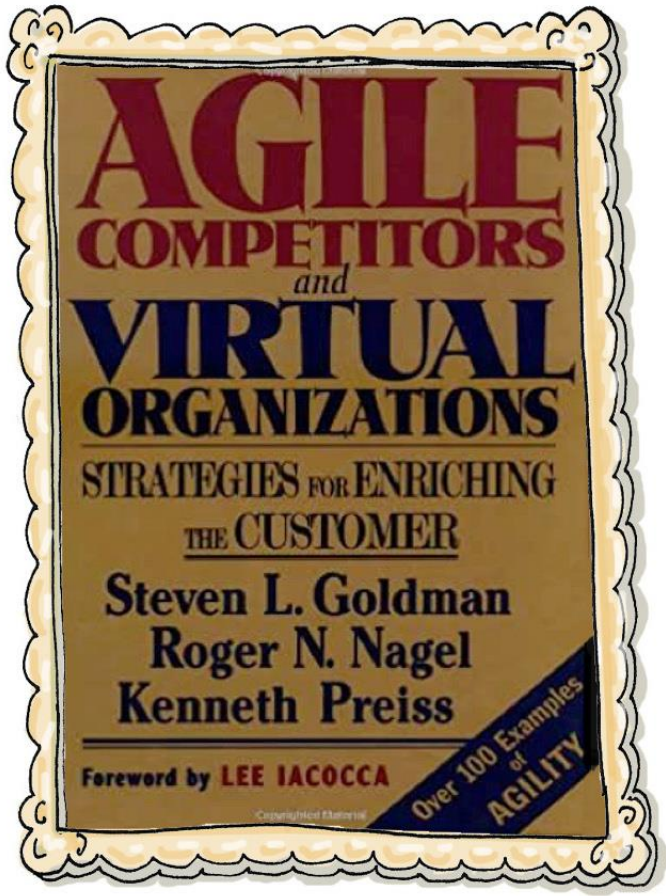
Einfach besser arbeiten.

WAS IST DENN DIESES „BUSINESS AGILITY"?

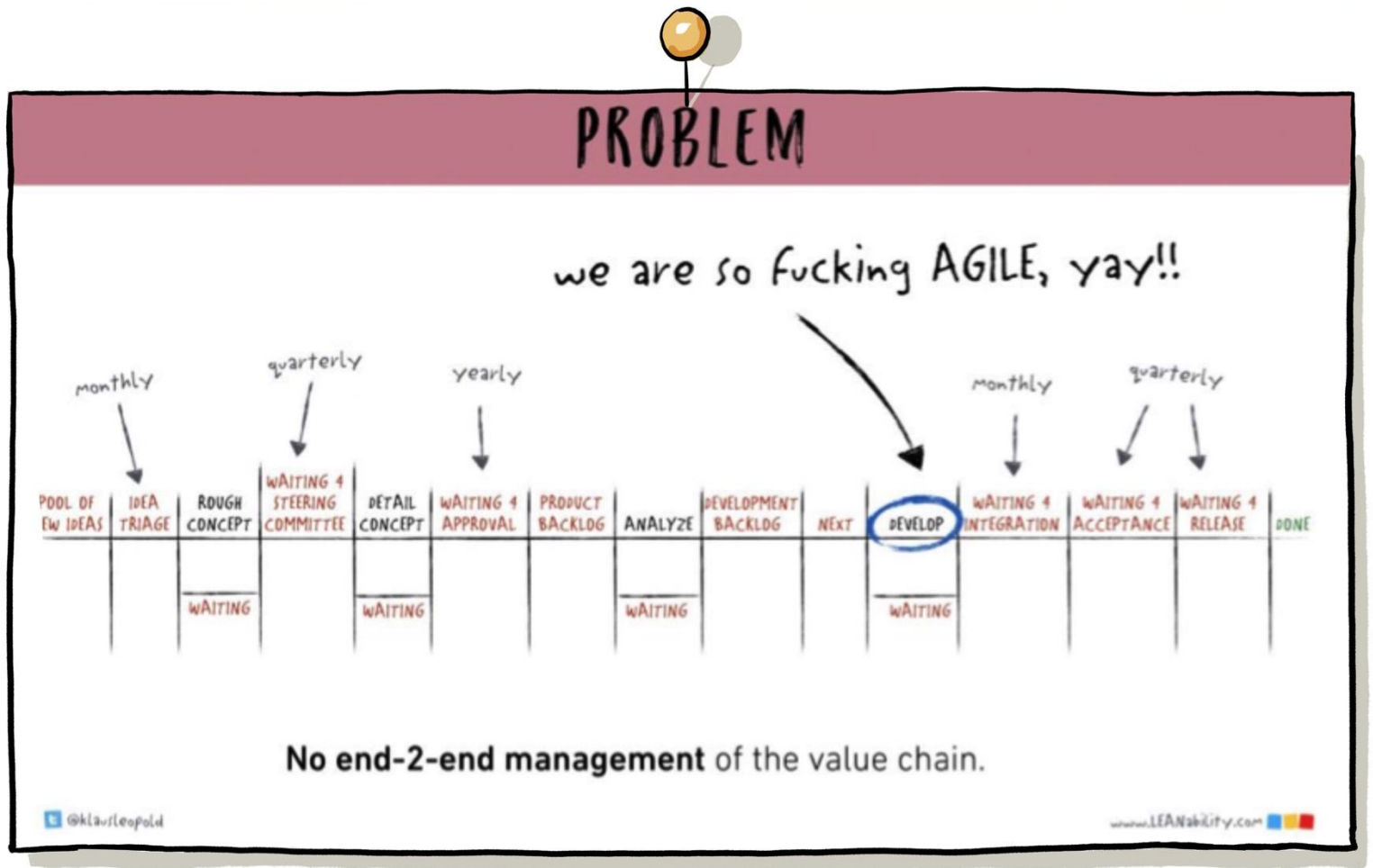
BUSINESS AGILITY BEZIEHT SICH AUF SCHNELLE, KONTINUIERLICHE UND SYSTEMATISCHE EVOLUTIONÄRE ANPASSUNG UND UNTERNEHMERISCHE INNOVATION, DIE DARAUF ABZIELEN, WETTBEWERBSVORTEILE ZU ERLANGEN UND ZU ERHALTEN. DIE GESCHÄFTLICHE AGILITÄT KANN AUFRECHTERHALTEN WERDEN, IN DEM DIE ANGEBOTENEN WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN BETRIEBEN, GEWARTET SOWIE KONTINUIERLICH AN DIE KUNDENANFORDERUNGEN ANGEPASST WERDEN, UM SICH AN DIE MARKTVERÄNDERUNGEN IN EINEM GESCHÄFTSUMFELD ANZUPASSEN UND DAS VERFÜGBARE HUMANKAPITAL ZU DIESEM ZWECKE EINZUBINDEN UND ZU NUTZEN.

https://en.wikipedia.org/wiki/Business_agility

AGILE ORGANISATION – EINE NEUE ERFINDUNG ?

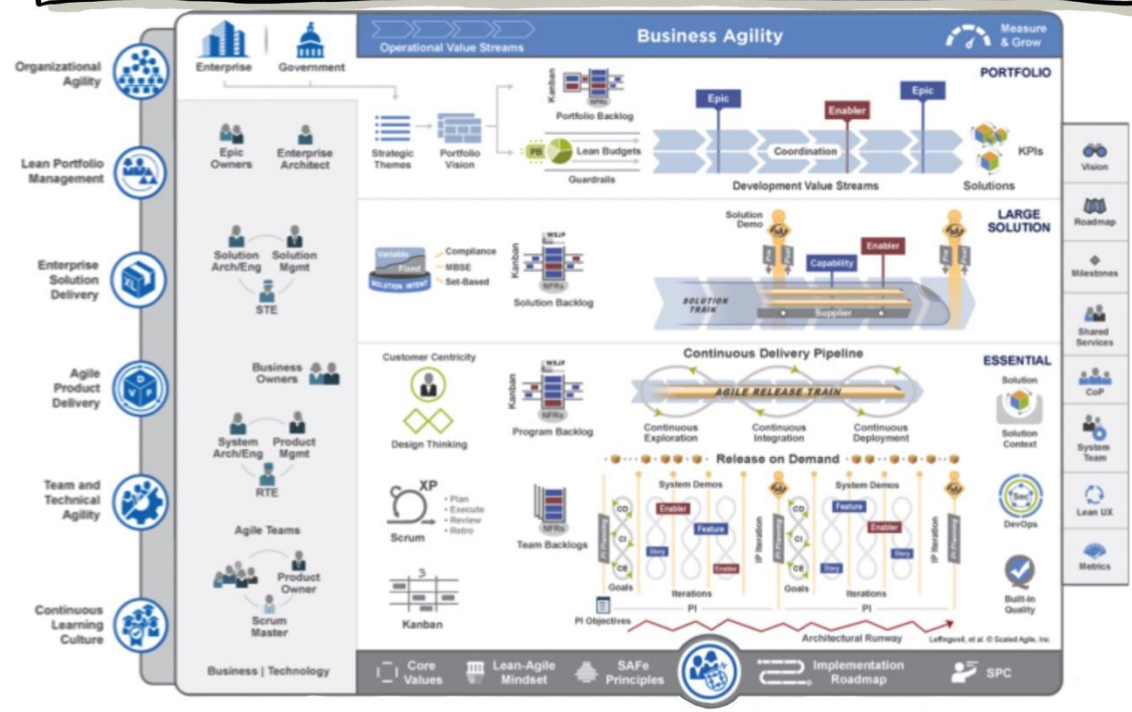


WELCHES PROBLEM VERSUCHT BUSINESS AGILITY ZU LÖSEN ?

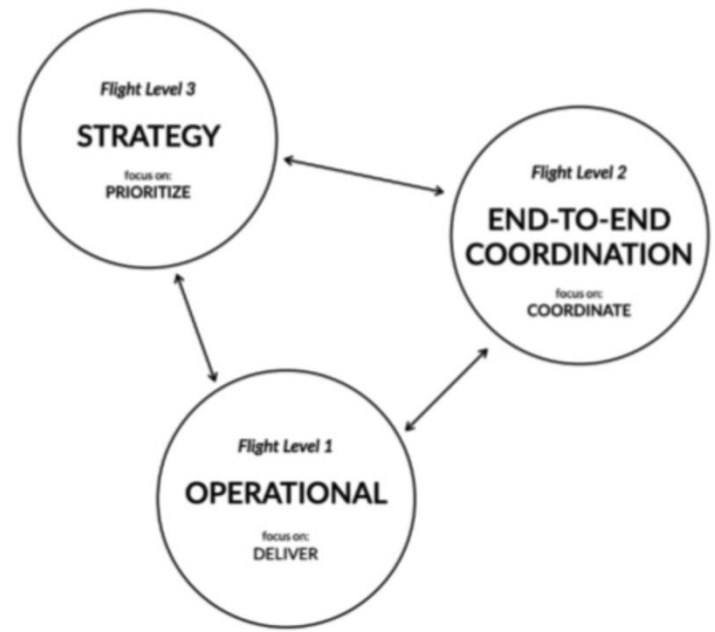


BEISPIELE: AKTUELLE KONZEPTE RUND UM „BUSINESS AGILITY"

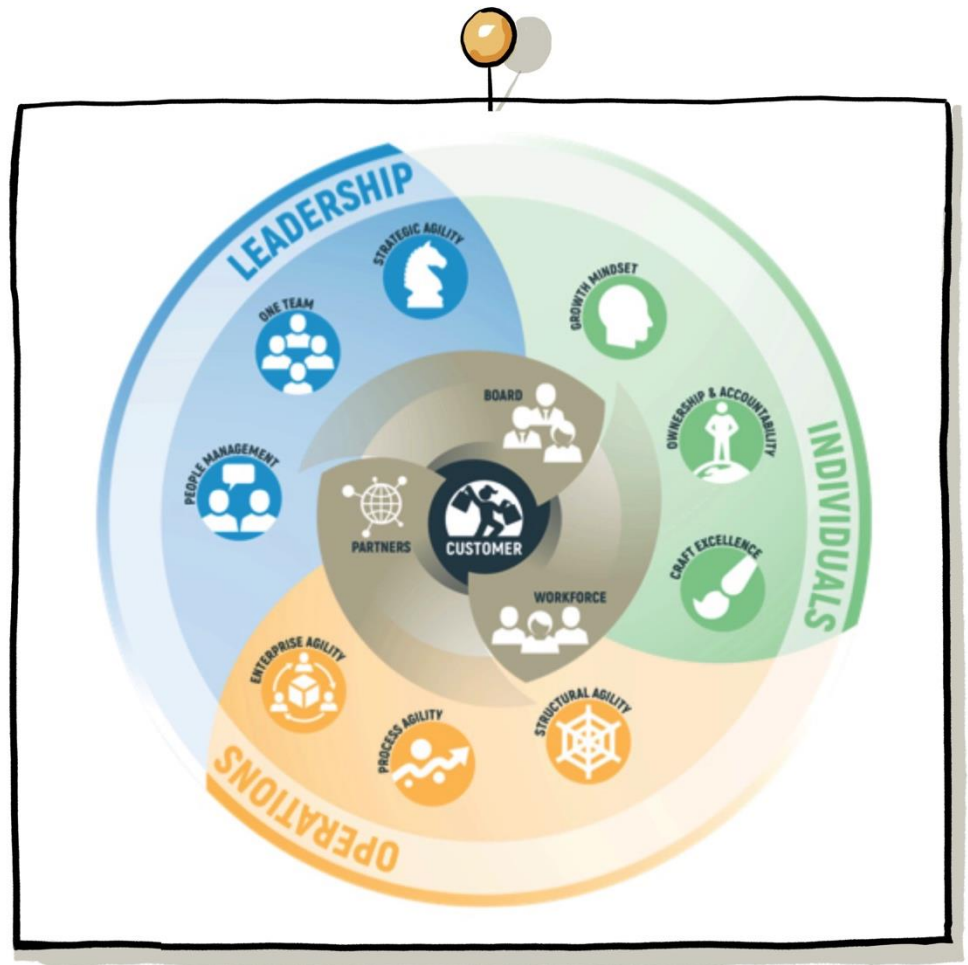
SAFe – SCALED AGILE FRAMEWORK



FLIGHT LEVEL KONZEPT (KLAUS LEOPOLD)



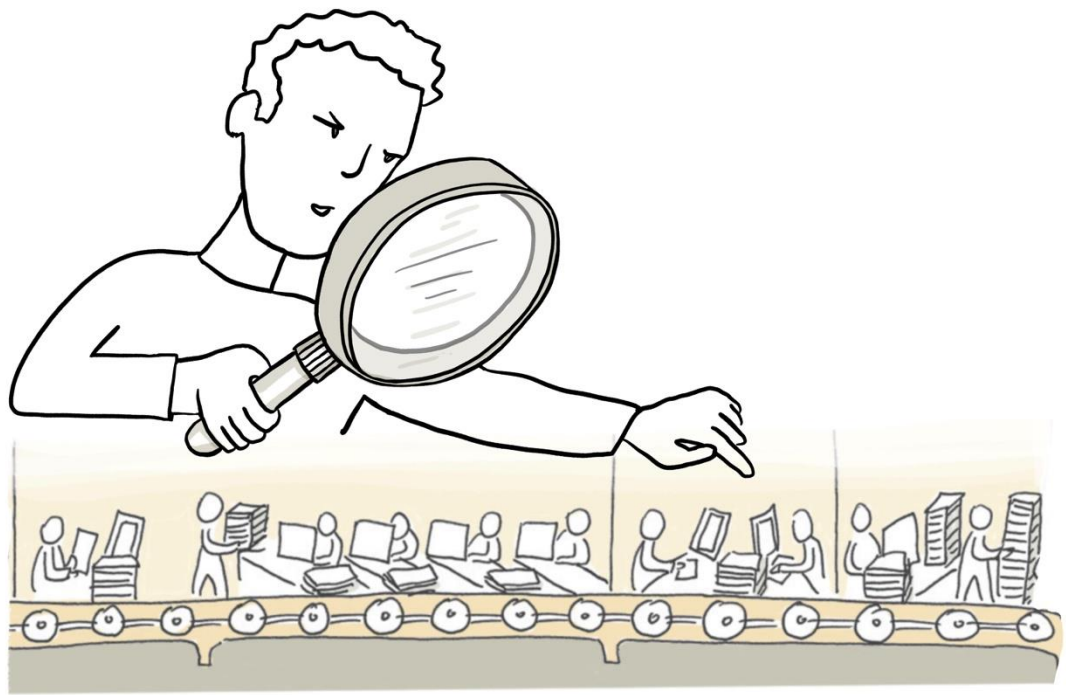
BEISPIELE: AKTUELLE KONZEPTE RUND UM „BUSINESS AGILITY"



QUELLE:
BUSINESS AGILITY INSTITUTE

WELCHES PROBLEM ENTSTEHT BEI DIESER INTERPRETATION VON „BUSINESS AGILITY"?

FELINTERPRETATIONEN VON BUSINESS AGILITY



DER AGILE PROZESS BRINGT UNS BUSINESS AGILITY

AGILES ARBEITEN IM FACHBEREICH

DER GRUND: KULTUR FOLGT STRUKTUR

§ GESETZ VON CONWAY

„ORGANISATIONEN, DIE SYSTEME ENTWERFEN, [ ] SIND GEZWUNGEN ENTWÜRFE ZU ERSTELLEN, DIE DIE KOMMUNIKATIONSSTRUKTUREN DIESER ORGANISATION ABBILDEN."

MELVIN E. CONWAY

NOTE VERSCHIEDENE STUDIEN LIEFERTEN HINWEISE AUF DIE KORREKTHEIT DIESES GESETZES

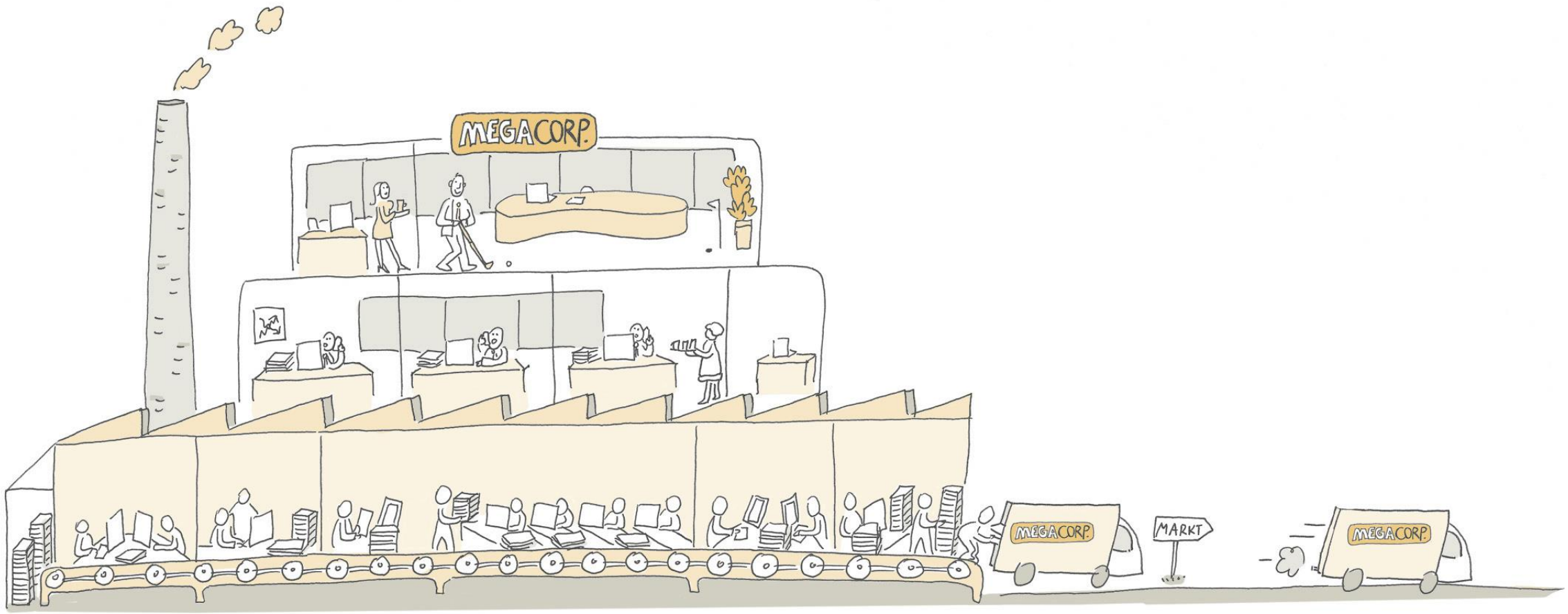
§ LARMAN'S LAW OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

1. ORGANISATIONEN SIND IMPLIZIT SO OPTIMIERT, DASS VERÄNDERUNGEN VON MACHTSTRUKTUREN VERMIEDEN WERDEN
   - ⇨ VERÄNDERUNGEN WERDEN AUF „UMETIKETTIERUNG ODER ERWEITERUNG DER BESTEHENDEN TERMINOLOGIE REDUZIERT
   - ⇨ VERÄNDERUNGEN WERDEN ALS THEORETISCH ODER DOGMATISCH BEZEICHNET „WIR BRAUCHEN PRAGMATISCHE ANPASSUNGEN."

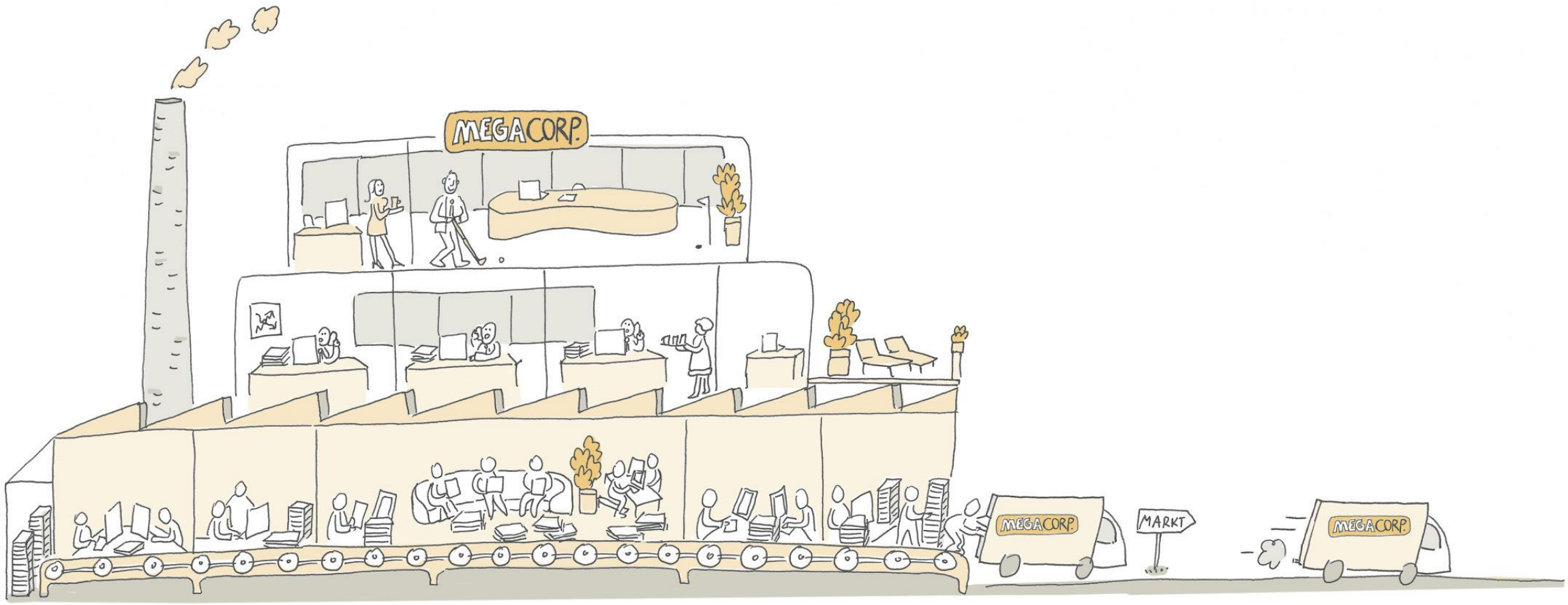
NOTE DIE GEGNER EINER VERÄNDERUNG WERDEN OFT COACHES → VERSTÄRKUNG

2. KULTUR FOLGT STRUKTUR

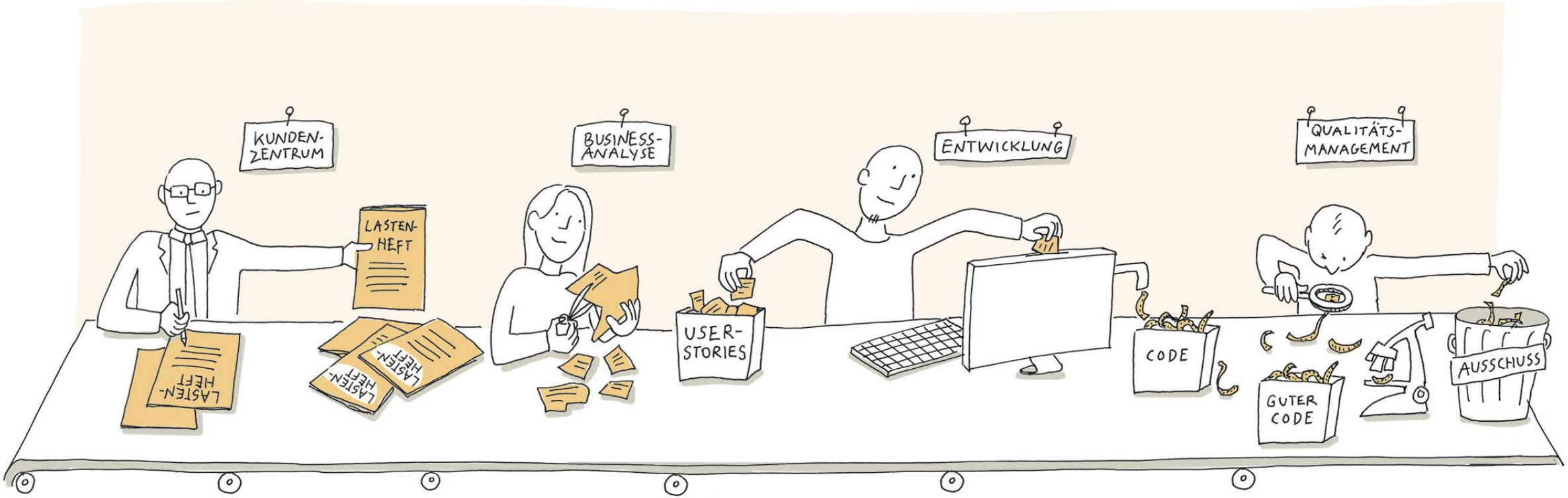
BISHERIGE ORGANISATION



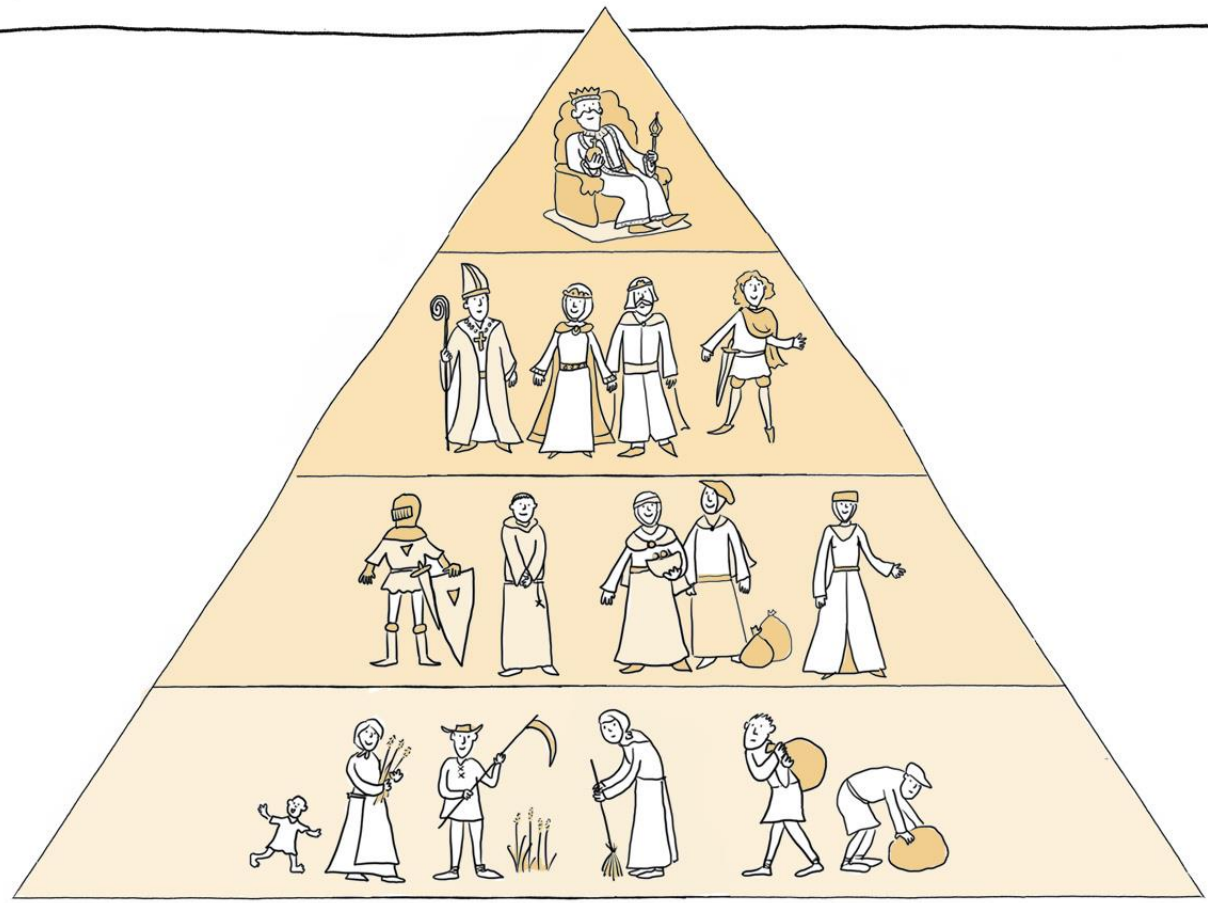
AGILE ORGANISATION



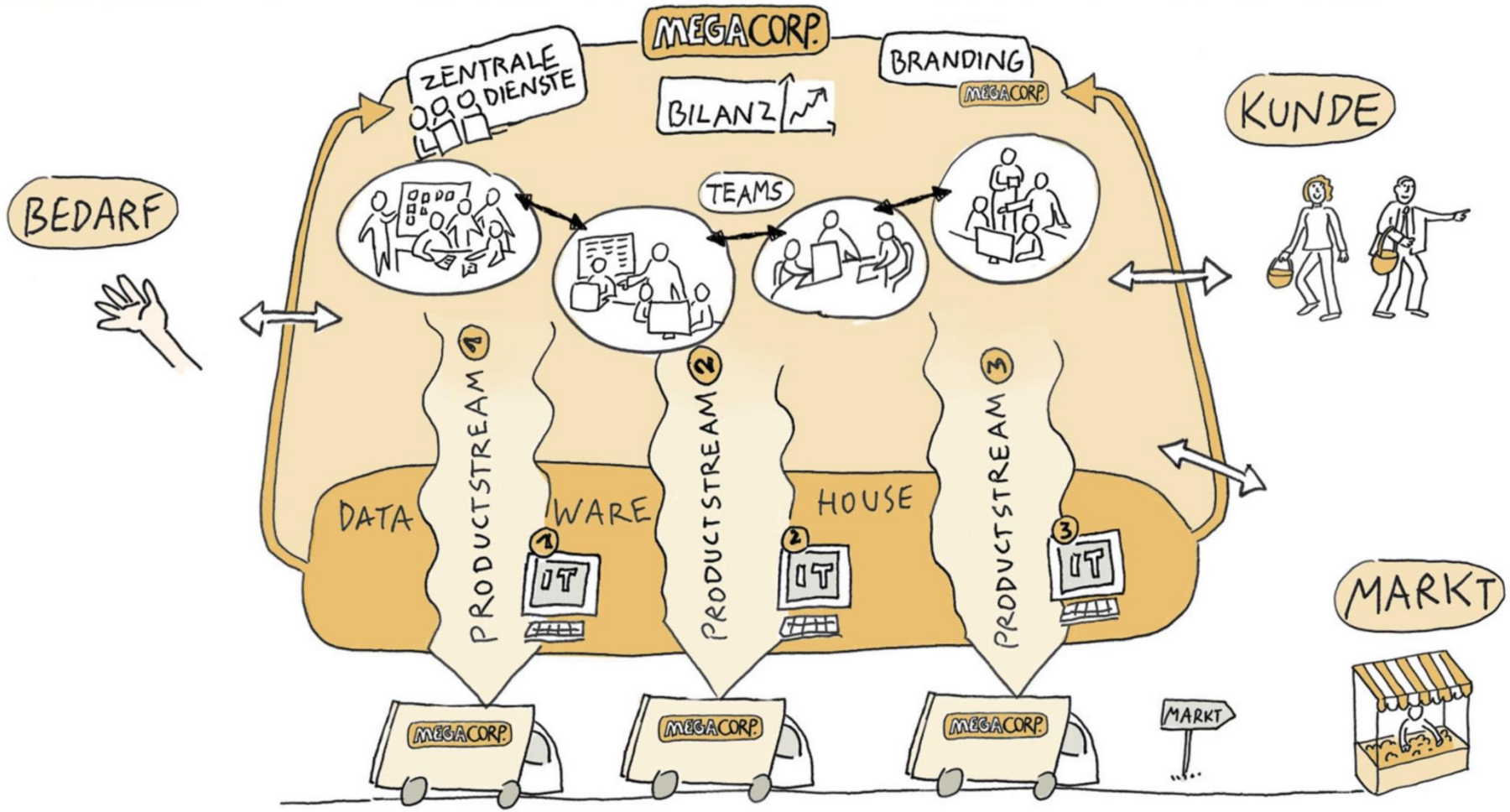
PROBLEM NR 1: DER TAYLORISMUS IN DEN ARBEITSPROZESSEN VERHINDERT SCHNELLE FEEDBACKZYKLEN UND GUTE PRODUKTE



PROBLEM NR ❷: DIE STÄNDEGESELLSCHAFT IN TAYLORISTISCHEN ORGANISATIONEN FÜHRT ZU EINER LÄHMUNG VON ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN



WIE EIN AGILES ORGANIZATIONAL DESIGN BEISPIELWEISE AUSSEHEN KÖNNTE, UM „BUSINESS AGILITY" ZU ERREICHEN



4 TIPPS FÜR EINE ERFOLGREICHE TRANSFORMATION

1. DAS MANAGEMENT COACHEN
2. MITARBEITER AUSBILDEN
3. CROSSFUNKTIONALE TEAMS BILDEN
4. ENTSCHEIDUNGS-KOMPETENZ VERTEILEN

„PREPARATION FOR TOMORROW IS HARD WORK TODAY."

BRUCE LEE

VERAENDERUNGS**KRAFT**

Einfach besser arbeiten.

ILLUSTRATION:
www.anja-weiss.com