

Wie werden wir agil?

Dr. Joël Krapf

www.linkedin.com/in/joelkrapf
www.joel-krapf.com





ALS SOHN EINES BERUFSCHUL-LEHRERS UND EINER PRIMARLEHRERIN ...

... HABE ICH LERNEN GEHASST

UND NUN BESCHÄFTIGE ICH MICH SEIT ÜBER 10
JAHREN MIT LERN- & VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT



A large school of fish, likely sardines or anchovies, swimming in a dense, swirling mass. The fish are silvery-blue and reflect light from above, creating a bright, glowing center against the darker blue of the surrounding water.

DOCH WAS IST VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT ÜBERHAUPT?

UND WARUM IST SIE WICHTIG?



WUJCA

WARUM DIE WELT VUCA WIRD ...

Digital Transformation

Automatization

Moore's Law

Network Effect

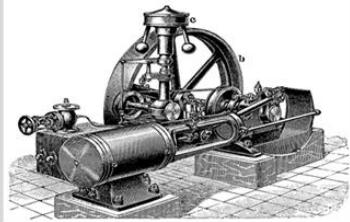
Globalization

Global Village

Global Competition

Intercultural Challenges

DIE DIGITALE TRANSFORMATION FÜHRT ZU EINER AUTOMATISIERUNG ALLER AUTOMATISIERBAREN AUFGABEN



Industrie 1.0
(Ende 18. Jahrhundert)

- Einführung von Wasser- und Dampfkraft
- Umbruch von Agrar- und Industriegesellschaft
- Mechanische Energie ersetzt handwerkliche Energie
- Dampfmaschinen, Eisenbahnen vereinfachen Logistik



Industrie 2.0
(Beginn 20. Jahrhundert)

- Einführung von (flächen-deckender) Elektrizität
- Hochindustrialisierung
- Angetrieben durch «Fordismus» und «Taylorismus»: Ausbau der Massenproduktion
- Autos, Lastwagen, Flugzeuge, Telefon vereinfachen Mobilität und Vernetzung



Industrie 3.0
(Mitte/Ende 20. Jahrhundert)

- Einführung von Computer (und Internet)
- Umbruch von Industrie- zu Informationsgesellschaft
- Computerunterstützte Massenproduktion
- Computer vereinfacht die Automatisierung und erhöht den Individualisierungsgrad

Digitalisierung



Industrie 4.0
(Beginn 21. Jahrhundert)

- Einführung von CPS, künstlicher Intelligenz, Machine Learning etc.
- Automatisierung selbst von kognitiv anspruchsvollen Tätigkeiten
- Maschinen und Algorithmen ermöglichen flächendeckende Automatisierung

Digitale Transformation

DER MENSCH WIRD SICH IN ZUKUNFT UM KOMPLEXE PROBLEME KÜMMERN



Komplizierte Systeme ...

- Haben klare Ketten von Ursache und Wirkung
- Sind standardisierbar
- Sind objektivierbar
- Sind vorhersehbar

Beispiele:

- Uhrwerk
- Automotor
- Handbuch iPhone X



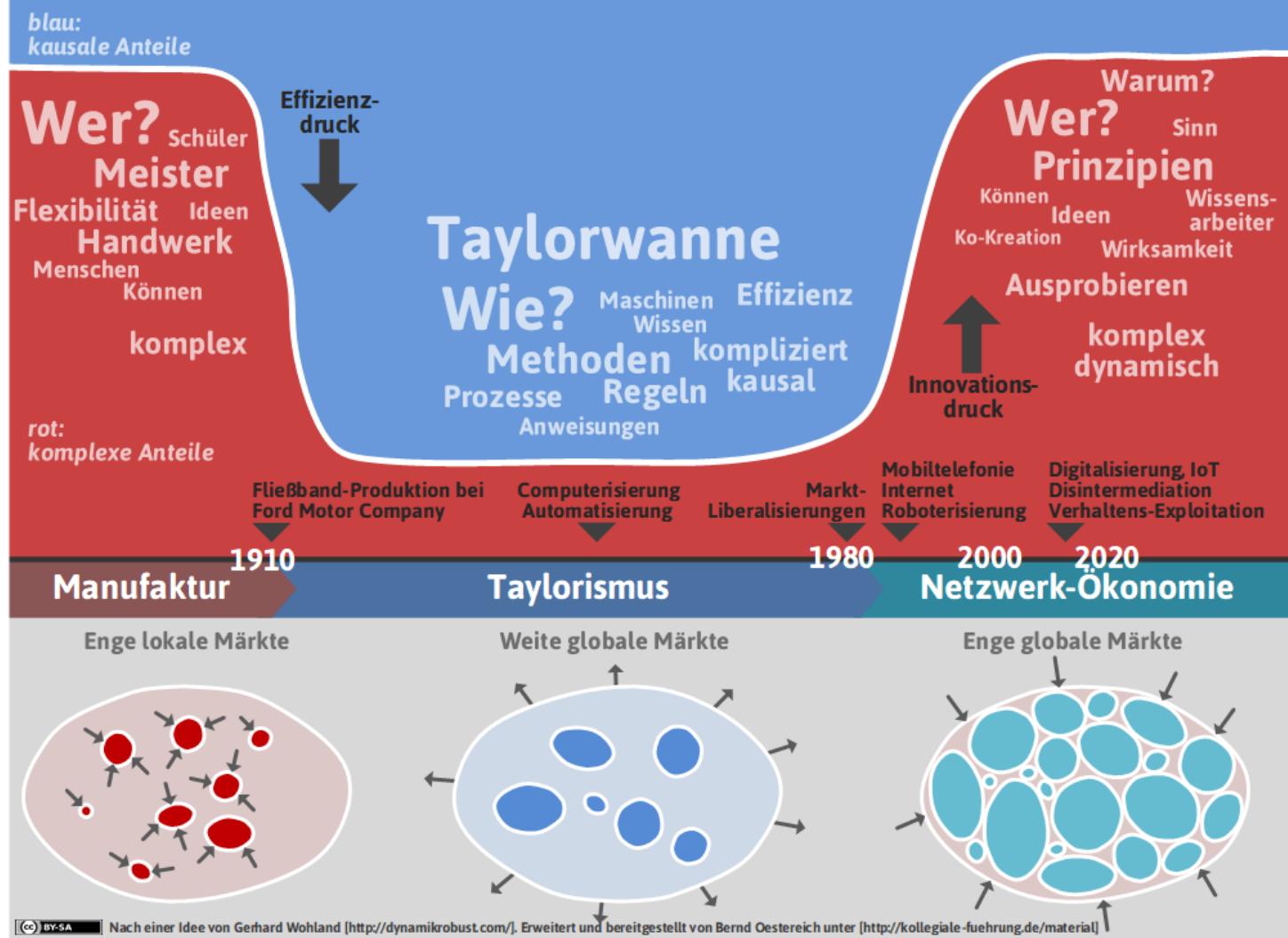
Komplexe Systeme ...

- Ambivalente Ursache und Wirkung (mehrdeutig und gegenseitig abhängig)
- Sind nicht standardisierbar
- Sind nicht objektivierbar
- Sind nicht vorhersehbar

Beispiele:

- Wetter
- Menschliches Verhalten
- Organisationen

DURCH DIE GLOBALISIERUNG WIRD DER MARKT ZUSÄTZLICH VUCA



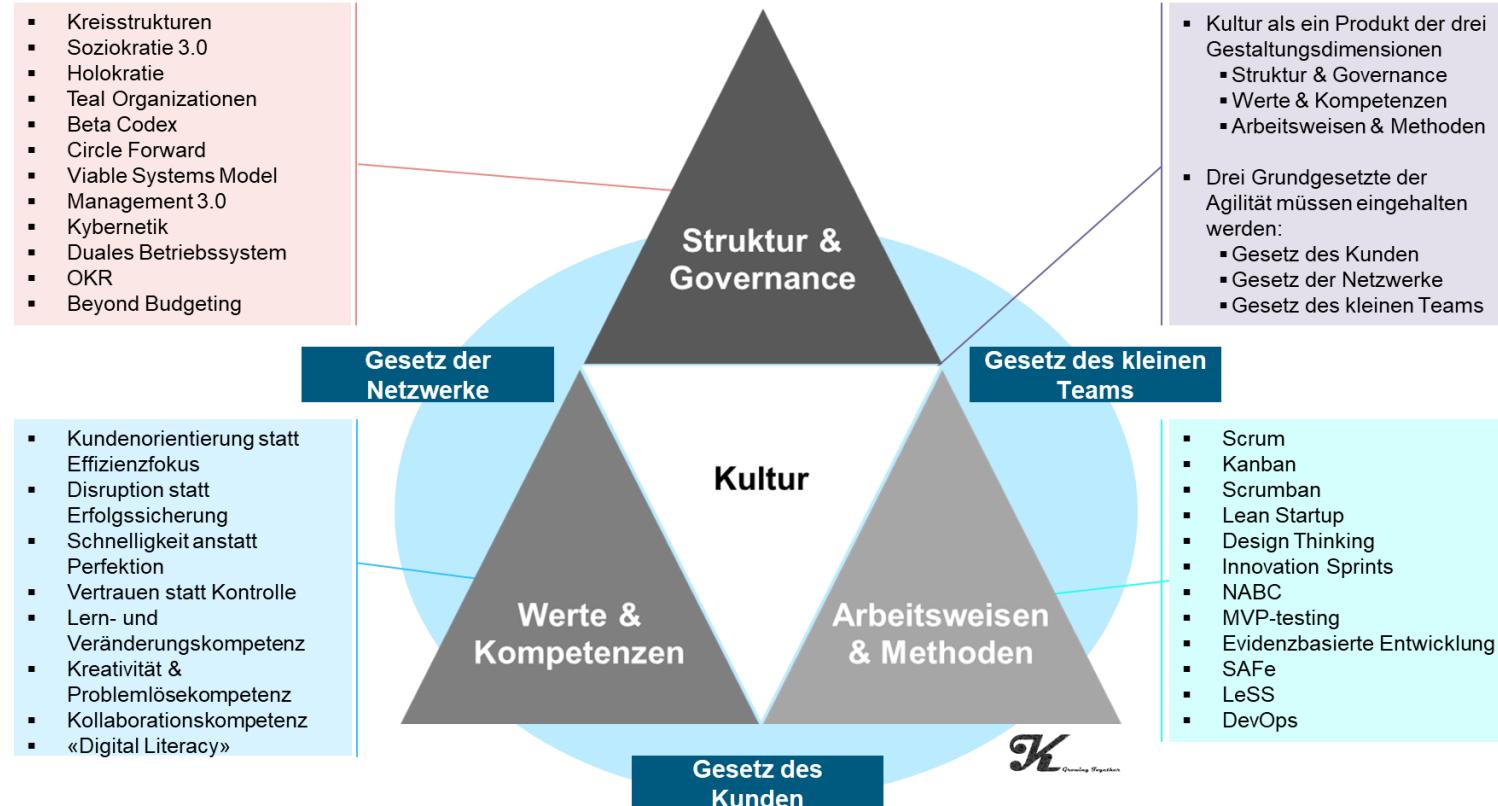


WIE WERDEN ORGANISATIONEN VERÄNDERUNGSFÄHIG ...
... ODER IN ANDEREN WORTEN "AGIL" ...



"WENN NICHT BALD EINE WEICHE KOMMT, SIND WIR VERLOREN"

AGILITÄT IN ORGANISATIONEN GELINGT DURCH DIE ADRESSIERUNG VON DREI HANDLUNGSFELDER

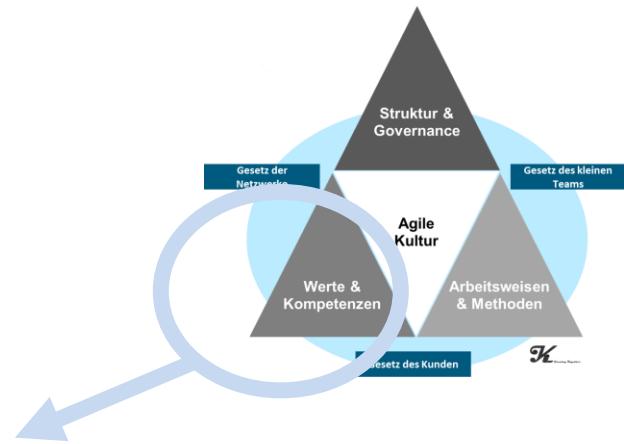


EIN VORGEHENSMODELL ZUR AGILITÄT, DAS IN JEDER ORGANISATION FUNKTIONERT

	Was	Wer	Resultat
1	WARUM agil werden (Strategische Verankerung) ▪ <u>Aus Strategie ableiten:</u> Wo und warum hilft uns Agilität ▪ <u>Begründung:</u> Agilität ist kein Selbstzweck; es muss vorher definiert werden, wie Erfolg aussieht	▪ Geschäftsleitung ▪ Experten ▪ Wichtige Stakeholder	▪ Klare Erfolgskriterien ▪ Verankerung der agilen Transformation als strategische Initiative ▪ Grundlage für die Operationalisierung eines Zielbildes
2	WIE agil werden (Zielbild) ▪ <u>Aus Schritt 1 ableiten:</u> Ein Zielbild von Agilität festlegen, das sich auch auf Best Practices stützt (vgl. bspw. Agile Culture Check) ▪ <u>Begründung:</u> Es braucht ein gemeinsames Verständnis, was mit Agilität gemeint ist	▪ Geschäftsleitung ▪ Experten ▪ Wichtige Stakeholder	▪ Operationalisiertes Zielbild ▪ Grundlage für die Problemanalyse ▪ Beispiel: Agile Culture Check (https://joel-krapf.com/agile-culture-check-acc/)
3	WAS hindert uns am agil werden (Problemanalyse) ▪ <u>Aus Schritt 2 ableiten:</u> Wo verhalten wir uns weshalb noch nicht nach unserem Zielbild ▪ <u>Begründung:</u> Analyse nötig für die Einführung wirksamer Massnahmen	Community of Practice als Treiberin der agilen Transformation mit folgenden Rollen ▪ Kernteam: Treibende Arbeitsgruppe ▪ Experten: Spezialisten in der Organisation, welche Know-How zur Verfügung stellen (bspw. Beratung, Training etc.) ▪ Botschafter: Bindeglied zwischen der Community und den übrigen Mitarbeitenden ▪ (Senior) Sponsor: Vertreter des Top Managements, der die Verbindung zwischen Stakeholder und Community sicherstellt	▪ Klarheit über Handlungsprioritäten ▪ Effiziente Entwicklung, Umsetzung und Skalierung von wirksamen Massnahmen zur agilen Transformation
4	WAS macht uns agiler (Design Sprint) ▪ <u>Aus Schritt 3 ableiten:</u> Mit Design Thinking einen ersten Prototypen basteln ▪ <u>Begründung:</u> Die Steigerung von Agilität ist ein komplexes Problem, weshalb Experimente und Prototypen schnell(er) zum Ziel führen		
5	WAS ist ein erster MVP (Minimum Viable Product) ▪ <u>Aus Schritt 4 ableiten:</u> Wenn Prototyp vielversprechend ist, agile Entwicklung eines Minimum Viable Product (MVP) ▪ <u>Begründung:</u> Mit einem MVP wird nicht nur schnell Wirkung erzeugt, sondern auch rasch Verbesserungspotenziale aufgedeckt		
6	WAS muss noch verbessert werden (KVP) ▪ <u>Aus Schritt 5 ableiten:</u> Wo muss der MVP noch verbessert werden und wo braucht es allenfalls eine neue Massnahme ▪ <u>Begründung:</u> Abwägen, ob sich Verbesserung von MVP mehr lohnt als eine weitere oder neue Massnahme		



WAS FÜR KOMPETENZEN BRAUCHEN (WIR ALS) MITARBEITENDE, UM AGIL ZU SEIN?

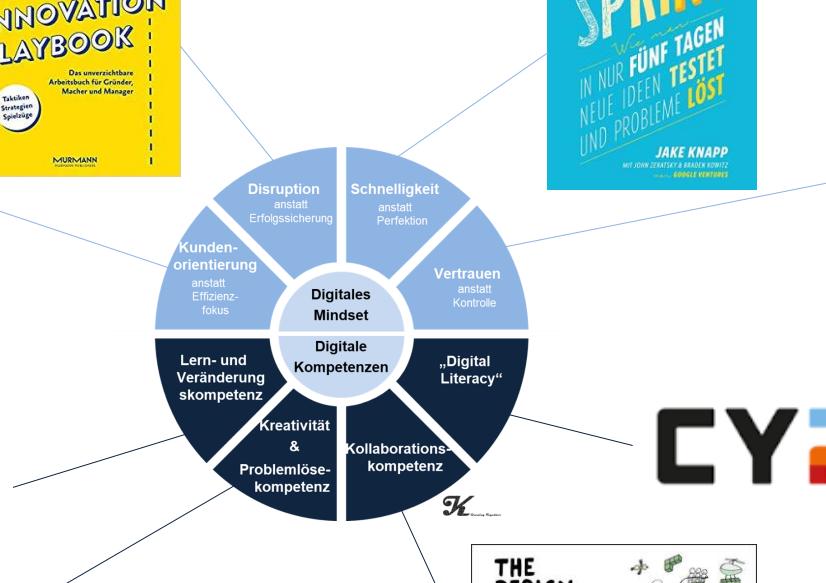


EINE ERSTE ANNÄHERUNG DURCH DEN KOMPASS FÜR DIGITALE FITNESS



<https://joel-krapf.com/digital-fitness-check-dfc/>

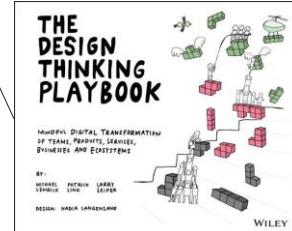
LERTIPPS FÜR JEDES ELEMENT IM KOMPASS FÜR DIGITALE FITNESS



:lernOS

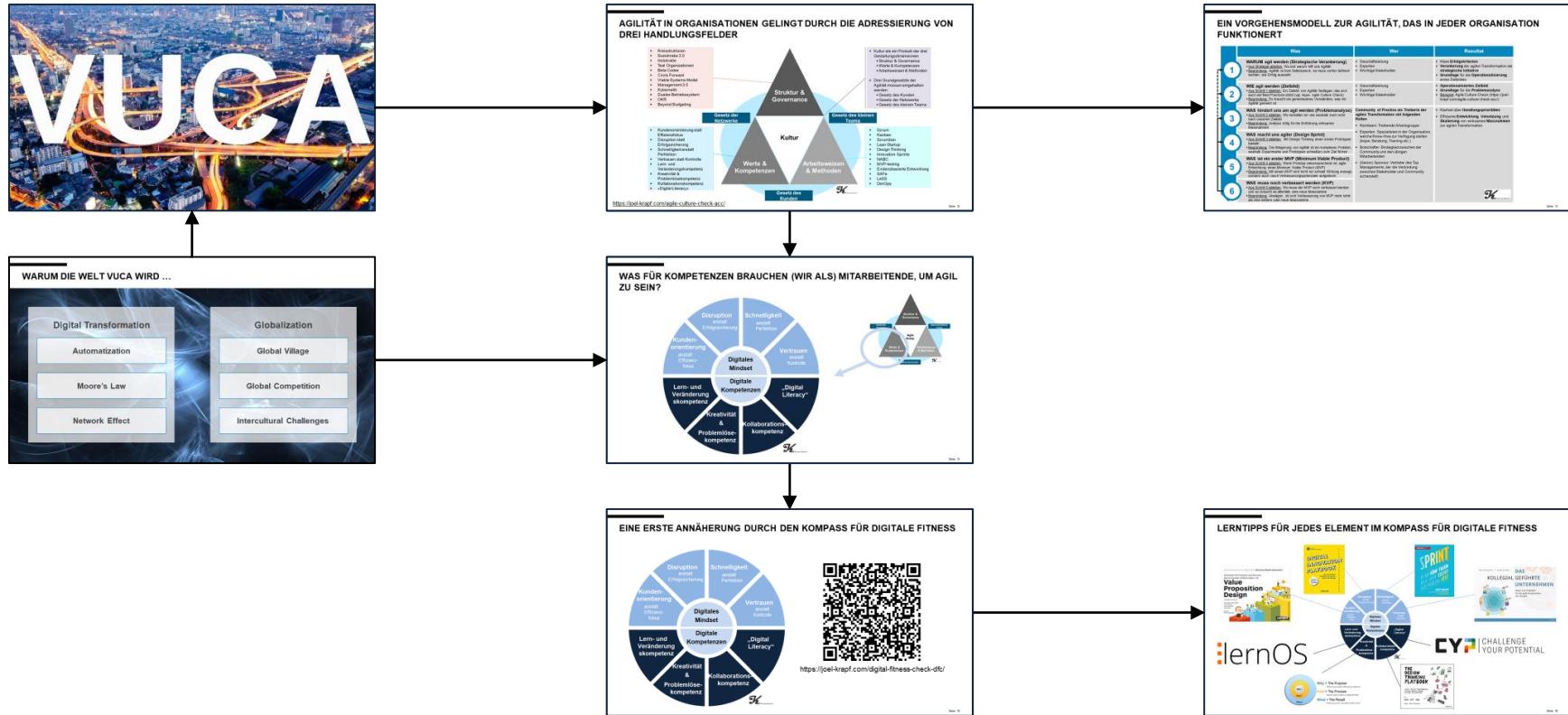


Why = The Purpose
What is your cause? What do you believe?
How = The Process
Specific actions taken to realize the Why.
What = The Result
What do you do? The result of Why. Proof.



CYP | CHALLENGE YOUR POTENTIAL

SO WERDEN WIR ALS ORGANISATION UND MITARBEITENDE VERÄNDERUNGSFÄHIGER



Welche Fragen haben Sie?

Dr. Joël Krapf

www.linkedin.com/in/joelkrapf
www.joel-krapf.com

