



[www.menti.com](https://www.menti.com)

Code: 92 36 30



boris**gloger** consulting GmbH

---

# Transformationen agil gestalten – der borisgloger Change-Management-Ansatz

Christoph Schmiedinger & Carsten Rasche

14.07.2020 – Remote Meet Up



@BorisGlogerCons

SELBST SICHER ZUM ERFOLG 

# Wer sind Wir

---



**Christoph Schmiedinger**



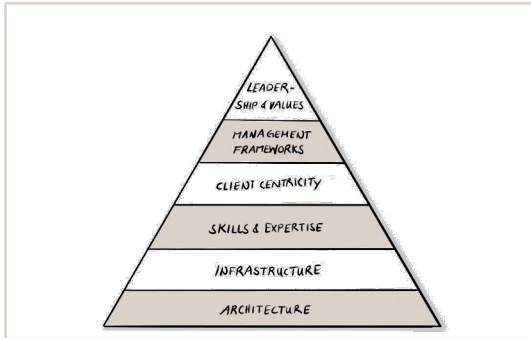
@cschmiedinger



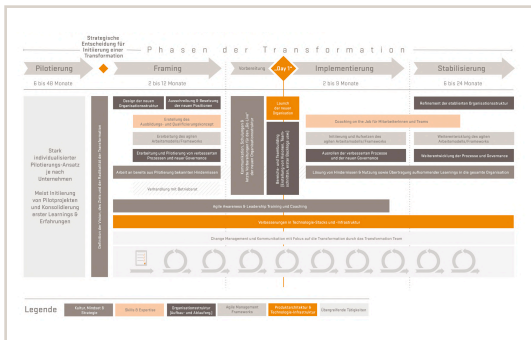
**Carsten Rasche**



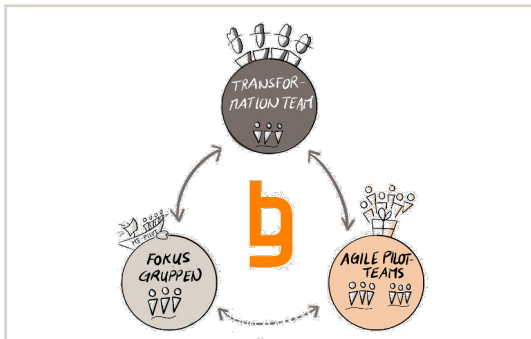
@CarstenRasche



## Skalierungs-Pyramide



## Transformation Timeline



## Transformation Team Model

Public Training

# myScaled Agile Intro Training



01.09.2020



Home Office



Tihomir Vollmann-Popovic  
Carsten Rasche



AKTIONSPREIS  
**399 €**  
inkl. MwSt

[borisgloger.com/trainings](https://borisgloger.com/trainings)

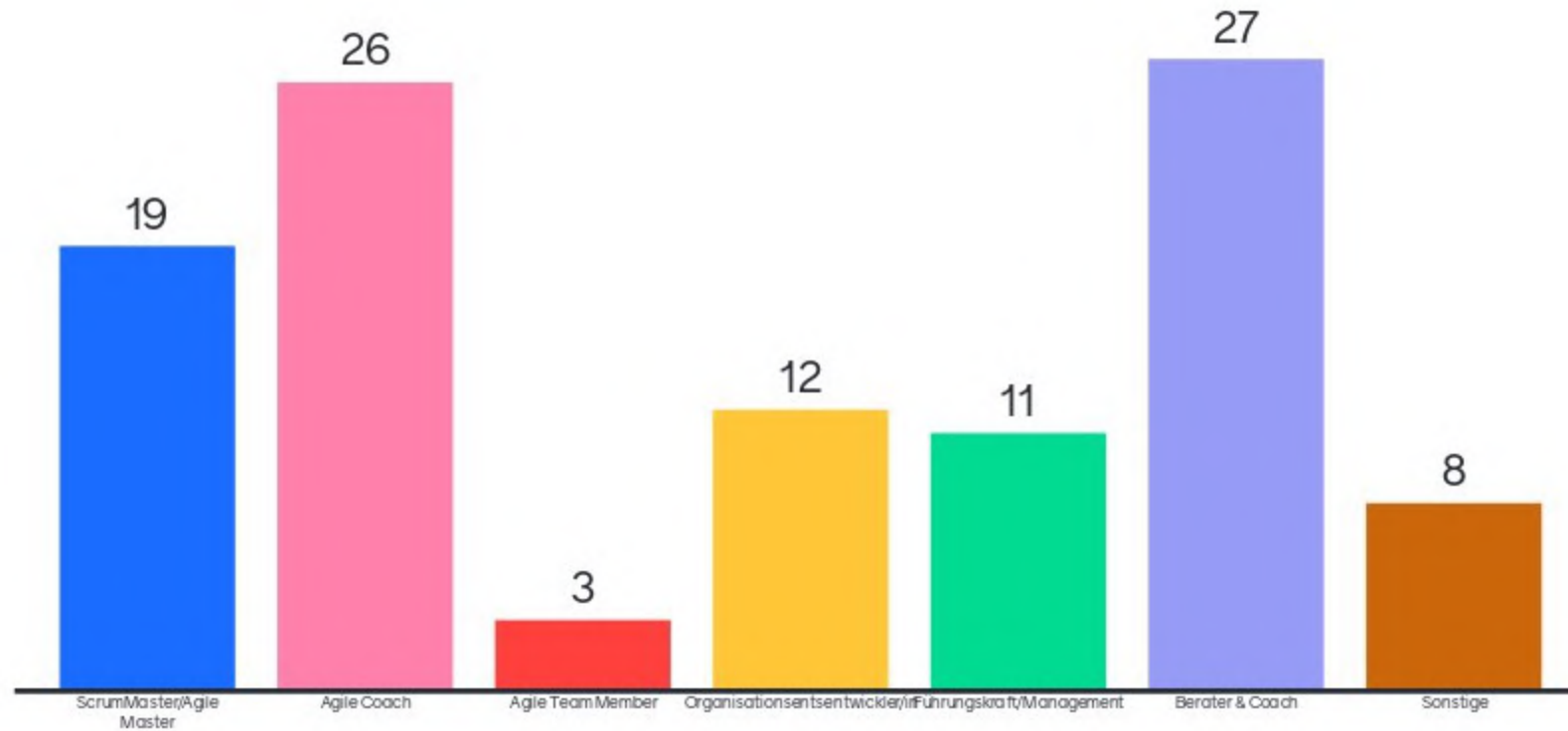
SELBST SICHER ZUM ERFOLG

[www.borisgloger.com](https://www.borisgloger.com)

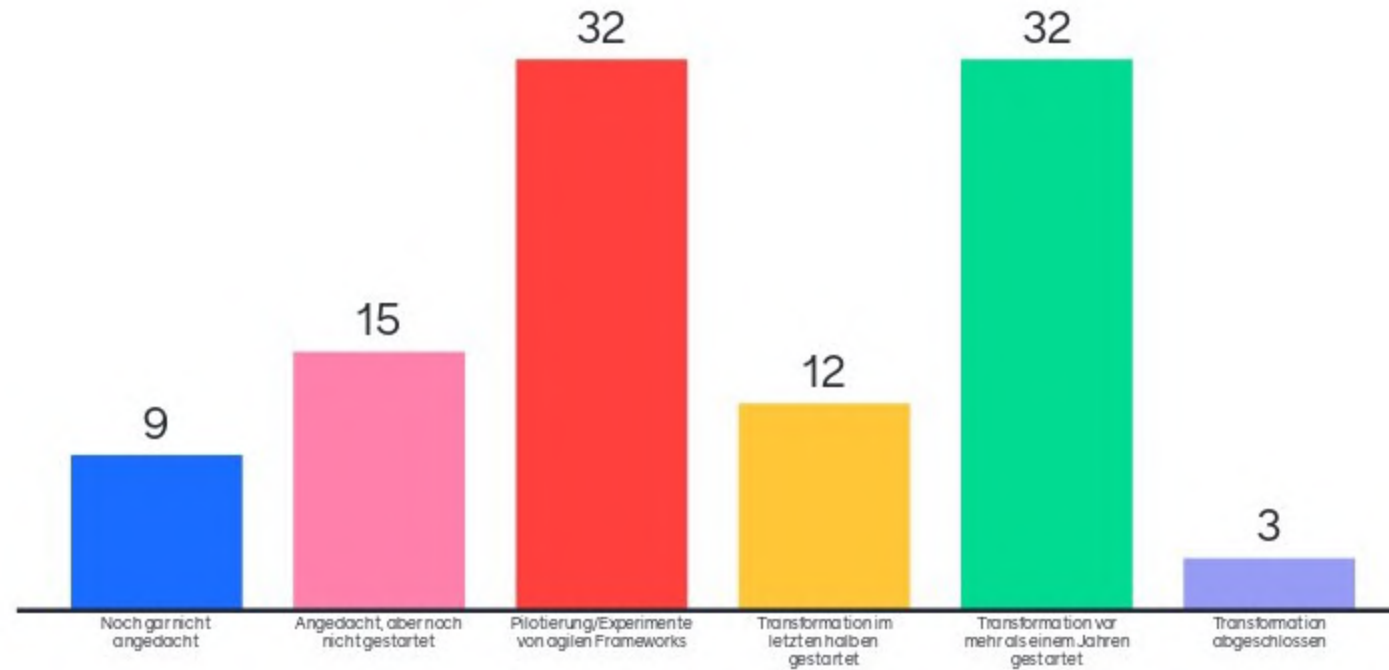




# In welcher Rolle beschäftigst Du dich mit agiler Transformation



# In welcher Phase der Transformation befindet sich euer Unternehmen?



# Mehr zu dem Thema

WHITEPAPER

## DER FAHRPLAN ZUR KUNDENZENTRIERTEN AGILEN ORGANISATION



## DER FAHRPLAN ZUR KUNDENZENTRIERTEN AGILEN ORGANISATION

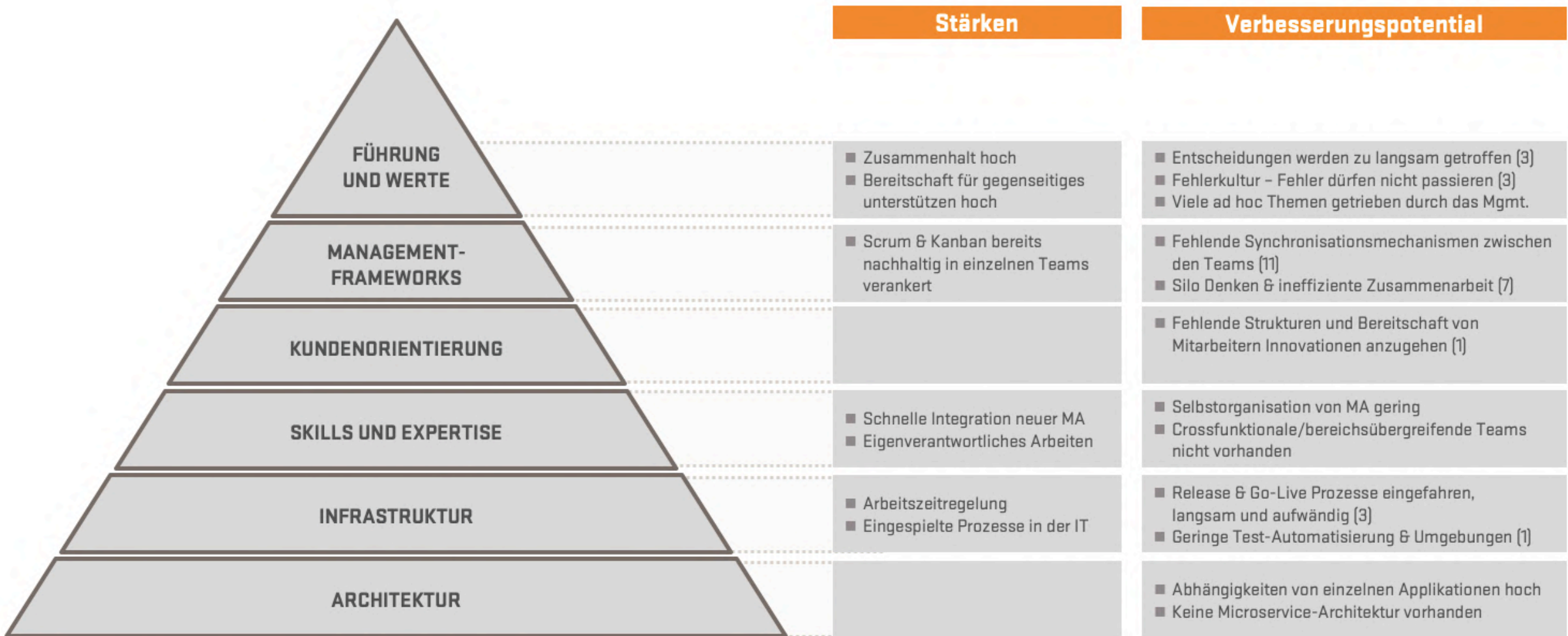




# Skalierungspyramide



# 6 Bausteine Agile Organisation & Ist-Analyse



(Zahl) – Voting am Ende der Retrospektive: Diese Themen sollten zuerst angegangen werden


Quelle: Gloger, B. (2017). Scrum Think big: Scrum für wirklich große Projekte, viele Teams und viele Kulturen

# Beispielhafter Ablauf Retrospektive



Agenda

9-10 Uhr CheckIn + Agile Basics


10-10:30 Uhr Retro - Was funktioniert gut im Haus?



10:45-12:30 Retro - Was wollen wir verbessern

 + 

14-16 Uhr Agile Education



Krisenmodus

- Wenn es klappen muss dann klapp es auch

Krise:

- Zusammenarbeit übergeordnet
- Fokus (z.B. ein Kunde/Projekt)
- alle Ebenen offen(er)
- so schnelle Lösungen möglich

Wir sind in der Krise Spitze!

- wir ziehen an einem Strang
- Lösungsorientiert

Bereitschaft, im "Notfall" schnell eine Lösung zu finden / Begleitend Ad-hoc-Konzepte

PROZESSE (ABER!)

PROZESSE

auch wenn sie nicht jeder liest und sie uns manchmal blockieren

Eigenverantwortliches Arbeiten

- Bedürfnisse in Projekten
- Priorisierung
- offenes Ohr bei FMs

Führung

klare Hierarchie jeder spricht mit jedem

"TEAM STRUKTUR"

- FOKUS AUF TREFFEN AUßERHALT CHANCE/HAU  
=> CODE-QUALITÄT DOCUMENTATION

Organisation von Arbeit

- Release
- Verteilung

persönlicher Austausch / Abstimmung

Kreativität bei der Umsetzung

Integration neuer Mitarbeiter (Lernkurven-abbau) -> so kommen schnell an & fühlen sich wohl

Ich fühle mich in meinem Team gut aufgehoben

Zwischenmenschliches

- Umgang miteinander im Team und übergeordnet

In meinem Team ist freies Denken erlaubt

Team

gutes Verhältnis langjährige Zusammenarbeit

gutes Verhältnis untereinander (persönlich)

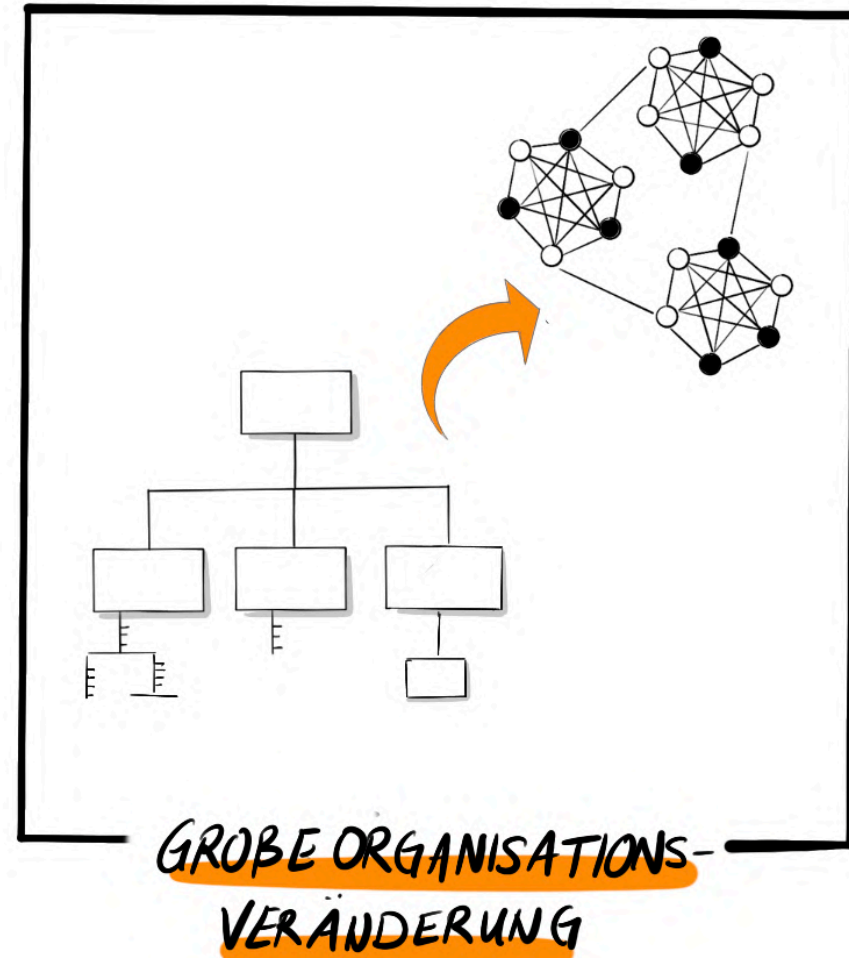
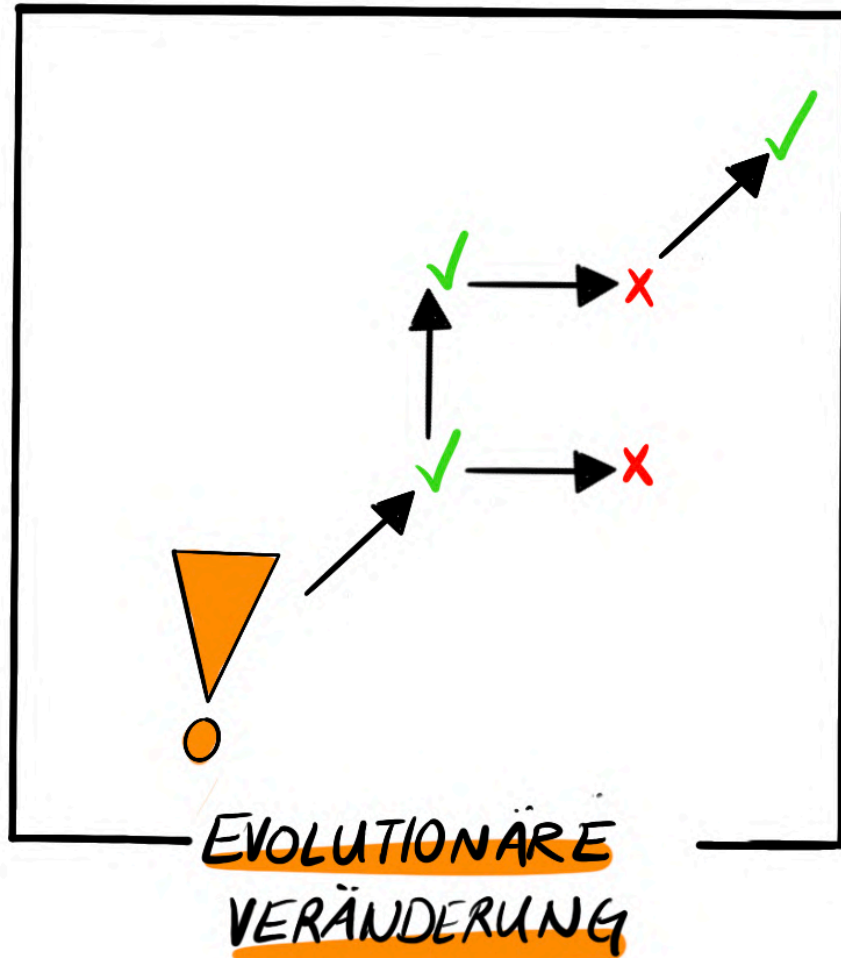
Team

Wir haben (noch) viele motivierte Mitarbeiter / Kollegen

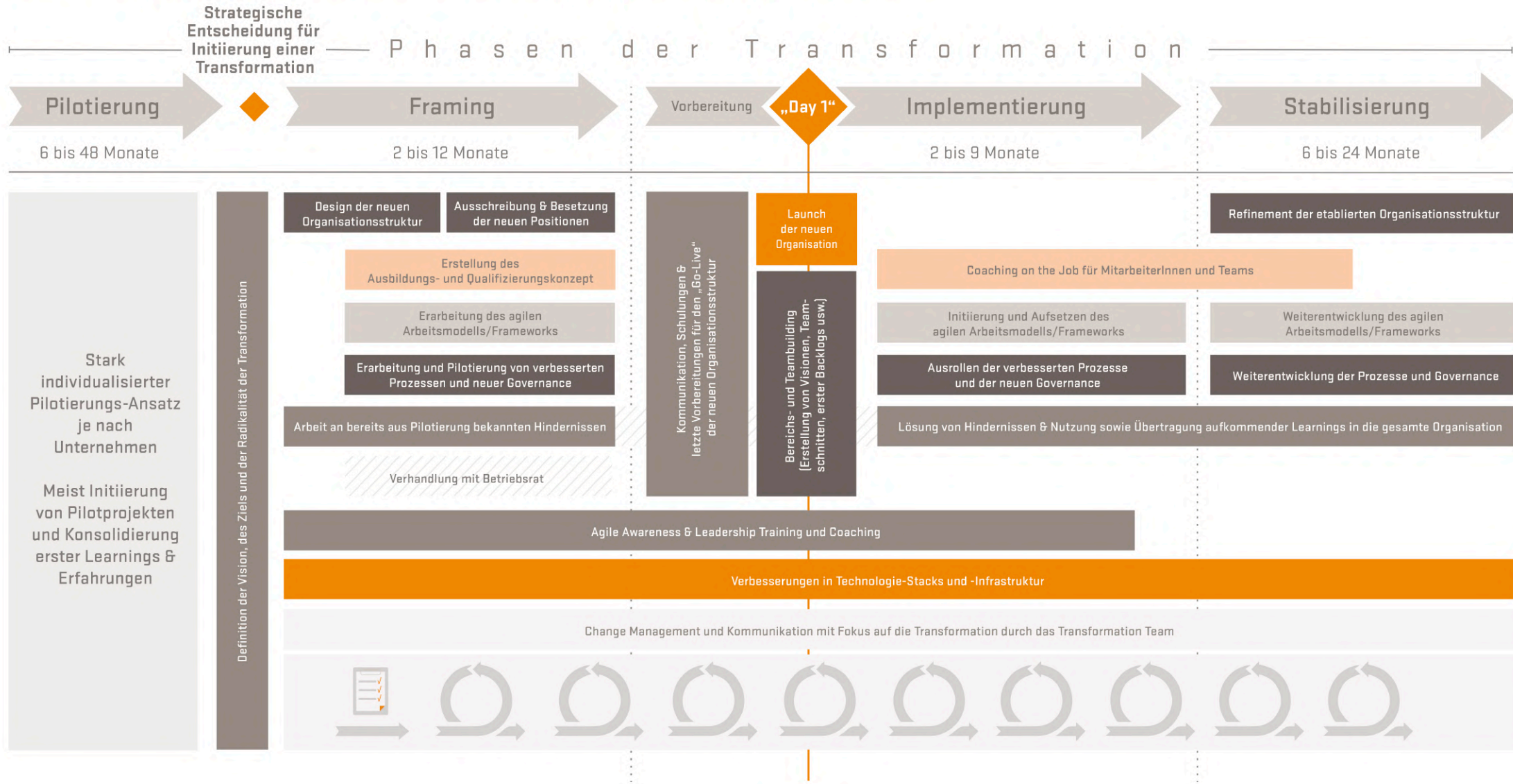
Die Kollegen sollen bleiben

# Timeline

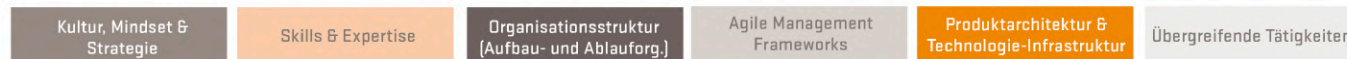
# Evolutionäre Veränderung oder große Organisationsveränderung?



# Der Weg zur (kundenzentrierten) agilen Organisation



## Legende



SELBST SICHER ZUM ERFOLG



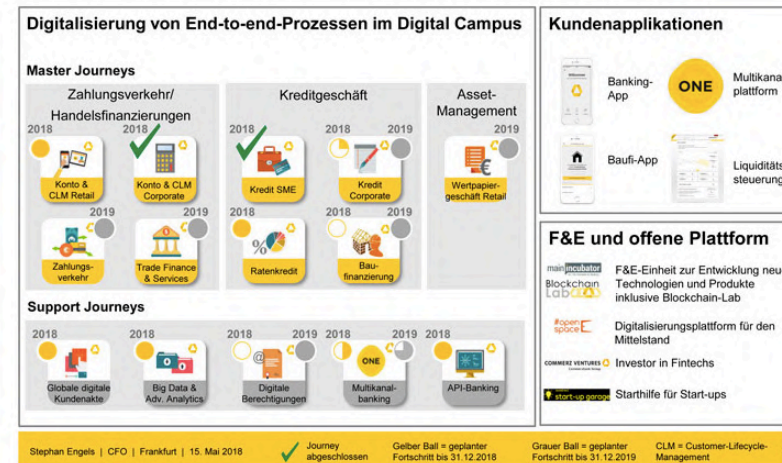
# Die Transformation einer deutschen Großbank

Commerzbank 4.0

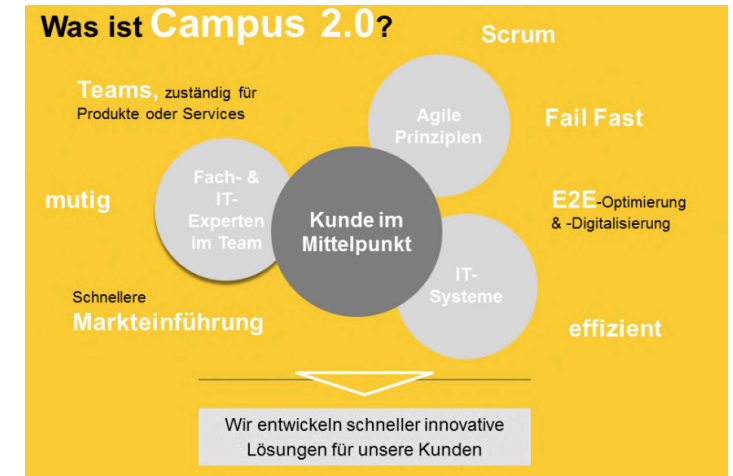
Digital Campus

Campus 2.0

## Commerzbank 4.0: Fortschritte bei der Digitalisierung



Von der Bank zum digitalen Technologieunternehmen



EINFACH



DIGITAL



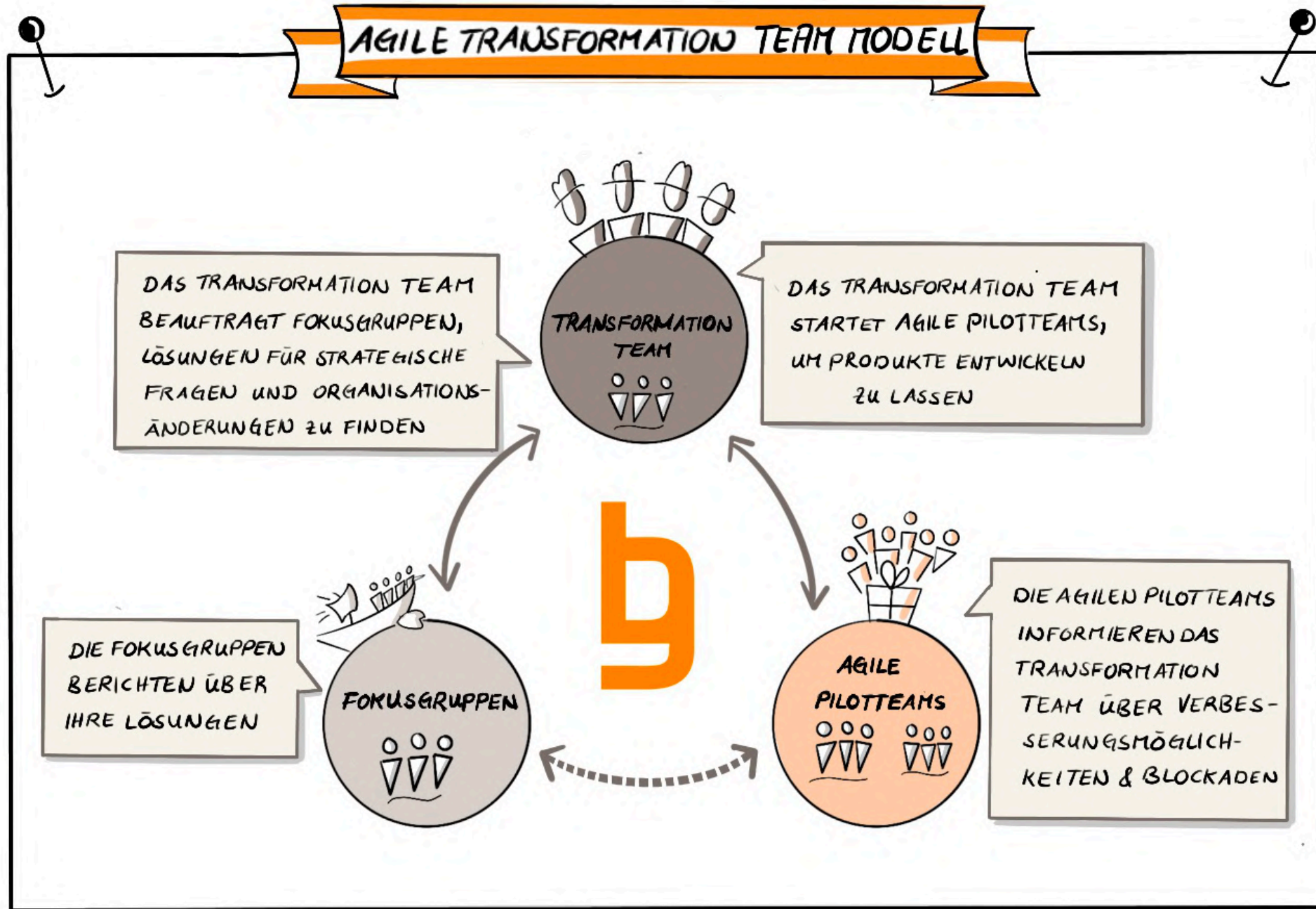
EFFIZIENT

# Transformation Team Modell

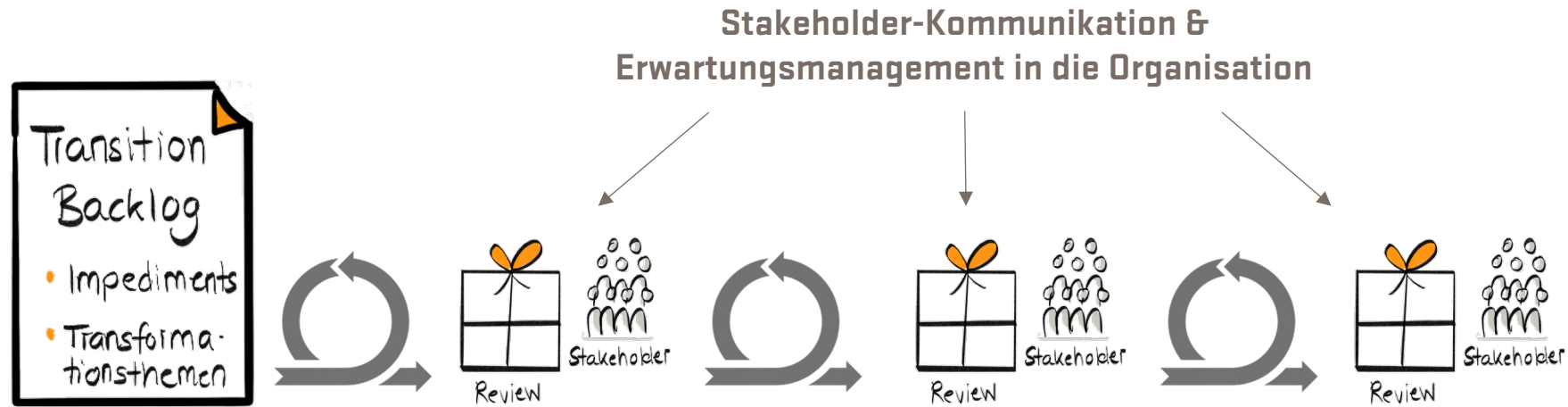




# AGILE TRANSFORMATION TEAM MODELL



# Das Arbeitsmodell des Transformation Team



## Arbeitet selbst agil:

- Priorisiertes transparentes Backlog
- Liefert kontinuierlich in Sprints
- Stellt fertige Produktinkrementen in Reviews vor, um Feedback aus der Organisation zu erhalten
- Regelmäßige Retrospektiven zur eigenen Verbesserung



# Beispielhaftes Transformation Team Backlog

Das **Transformation Backlog** besteht aus den **Impediments** der **Piloten** und **übergreifenden Themen**, die zur **Weiterentwicklung** der **Organisation** als notwendig erachtet wurden. Mögliche Beispiele hierzu sind:

- Schaffung von Awareness für Agilität im Unternehmen
  - Möglichkeit des Erlebens agiler Arbeitsweisen
  - Schaffung und Aufbau von agilen Communities für den Erfahrungsaustausch
- Schulungs- & Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter
  - in neuen Rollen wie agile Führungskraft, Product Owner, Scrum Master oder Agile Coaches
  - in neuen anspruchsvollen Technologien wie beispielsweise Data Analytics, Cloud Infrastruktur usw.
- Erarbeitung eines Arbeitsmodells für
  - die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen
  - das Daily Business der Supporteinheiten (wie beispielsweise HR, der Einkauf oder Recht & Compliance)

- Mögliche Änderungen an der Aufbauorganisation (bis hin zu einem vollständigen Redesign)
  - Entlang von Wertschöpfungsketten & end-2-end Gedanken
- Überarbeitung der Support-Prozesse wie beispielsweise
  - Governance für die Finanzierung, das Controlling und das Reporting von Initiativen
  - Mehr Flexibilität für Einkaufs- und Recruitingprozesse
- Neuaufsatz der arbeitsunterstützenden Infrastruktur
  - IT-seitig Collaboration- und Wissensmanagement-Tools
  - Gebäude-seitig Meetingräume und Begegnungszonen
- Stellenprofile und Karrierewege für „neue“ agile Rollen
  - Erarbeitung von Anreizen und Perspektiven für Übernahme neuer Rollen und somit Verantwortlichkeiten

# Beispielhafter Review eines Transformation Teams



## Good Practices

Sichtbares Roadmap-/Releaeeseplan-Artefakt  
Freie Einladung an alle Mitarbeiter im Intranet  
Optionales Streaming

# Break-Out-Session



## Vorgehen für die Break-Out-Sessions (Vorschlag)



*Jede Person in der Gruppe (ca. 5 min)*

- Die eine wichtigste Erkenntnis von heute teilen
- Vor welcher Herausforderungen stehe ich aktuell in meiner Organisation/in meinem Projekt)



*Danach (ca. 10 min)*

- 1 Herausforderung in der Gruppe auswählen und über mögliche Lösungsmöglichkeiten diskutieren

# Was nimmst du von heute mit?

leidernichts Neues

3 Bubbles

Skalierungspyramide, gute Ideen, neue Kontakte :-)

Ideen

Pyramide / Vorgehensmodell

interessante Diskussionen

Inspiration

Pyramide + Fokusgruppen als Ergänzung des Transformation-Teams

Inspiration





# Was nimmst du von heute mit?

Neues und Altes

Nicht viel Neues

Transformationplan

unterschiedliche unternehmensformen in  
einem unternehmen  
(soziokratie/scrum/kanban/...)3 Bubbles

Strukturiertes Vorgehen

Transformation Team und Pyramide

Ohne Managment Sponsor geht (noch  
immer) GAR NIX!

Bestärkung

immer wieder: start with why



# Was nimmst du von heute mit?

Es ist schwer die klassische Welt hinter sich zu lassen

Ihr habt 'nen Plan, selbst wenn der sich dauernd ändert.

Transformation Team

Transformationsteam ist wichtig  
Roadmap ist wesentlich

Agile Transformation muss authentisch gestaltet werden.

Es geht auch anders

Impedimentboard im Transformationsteam

Pyramide & Agiles Vorgehen in der Transformation

Bin froh, nicht mehr im Corporate-Kontext Transformationen machen zu müssen. ;)



# Was nimmst du von heute mit?

Hypersprung

Achtung, wenn während des agilen Transformationsprozesses, ganz hinten alten Controlling-Strukturen dran hängen!





## boris**gloger** consulting GmbH

---

**Christoph Schmiedinger**

Executive Consultant

**T:** +49 175 5929734

**E:** christoph.schmiedinger@borisgloger.com

**Carsten Rasche**

Senior Management Consultant

**T:** +49 170 3712730

**E:** carsten.rasche@borisgloger.com