

# AGIL BLEIBEN

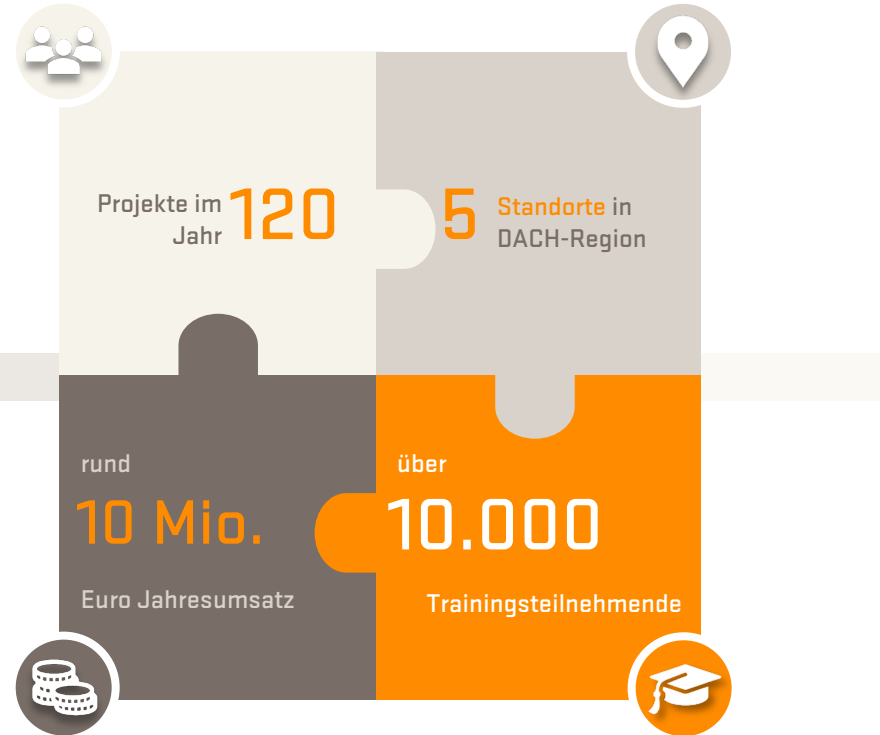
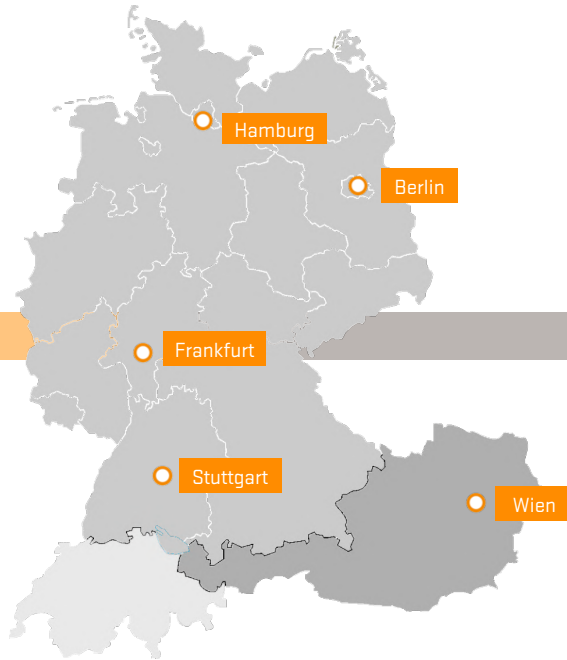
Die wahre Herausforderung der Transformation

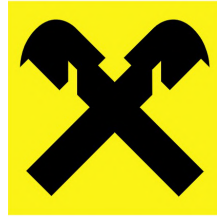
# Raiffeisen Software GmbH - Zahlen und Fakten

- Branche
  - Software und IT-Services für Finanzdienstleister
- Umsatz
  - 122 Mio. EUR (2020)
- Mitarbeiter
  - 865
- Firmensitz
  - 4020 Linz, Goethestraße 80
- Weitere Standorte
  - Wien, Innsbruck, Leoben (AT)
  - Budapest (HU)

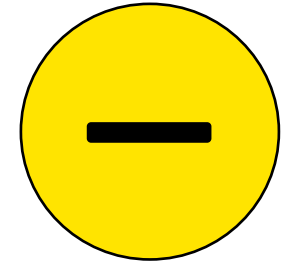
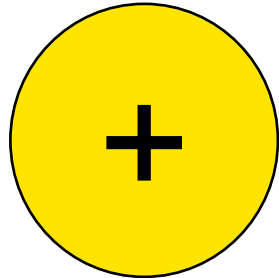


# borisgloger consulting






# Raiffeisen Meine Bank





2016 – Digitalisierungsprojekt

ca. 150 Personen arbeiten in einem agil skalierten Umfeld



Der Blick von Außen:  
Ein motiviertes Team, ein Ziel im dichten Nebel





Eine große Herausforderung:  
Führung – im Großen und im Kleinen

# Gerade in Projekt-Setups: Fokus als Kernthema





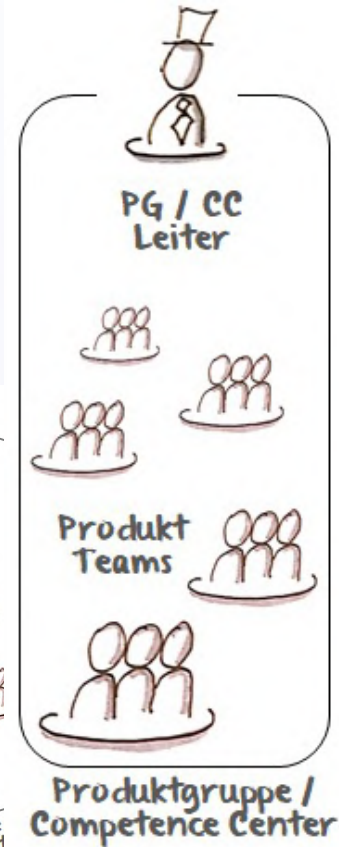
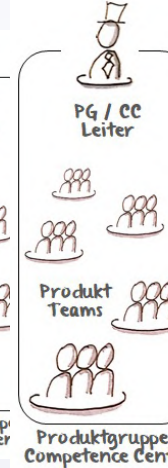
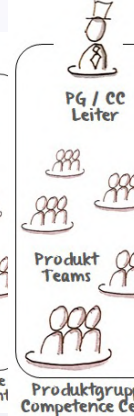
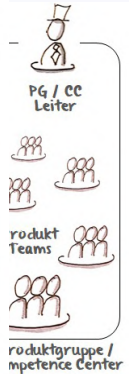
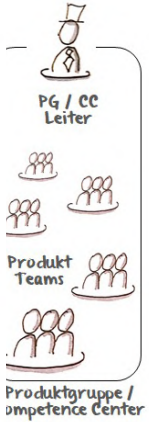
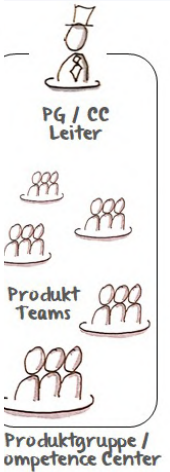
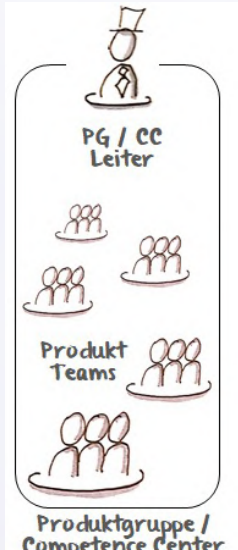
01.01.2019

# TRANSFORMATION

0%



100%



01.01.2019

# TRANSFORMA

0%



Eigen-  
verantwortung

Verbindlichkeit

Transparenz

Vertrauen





# Die Reise: Ein konsequenter Schritt nach dem Anderen



# Journey der Banken

Der Trend geht hin zur großen Transformation des gesamten Hauses

**Einzel- bzw.  
Leuchtturm-  
Projekte**

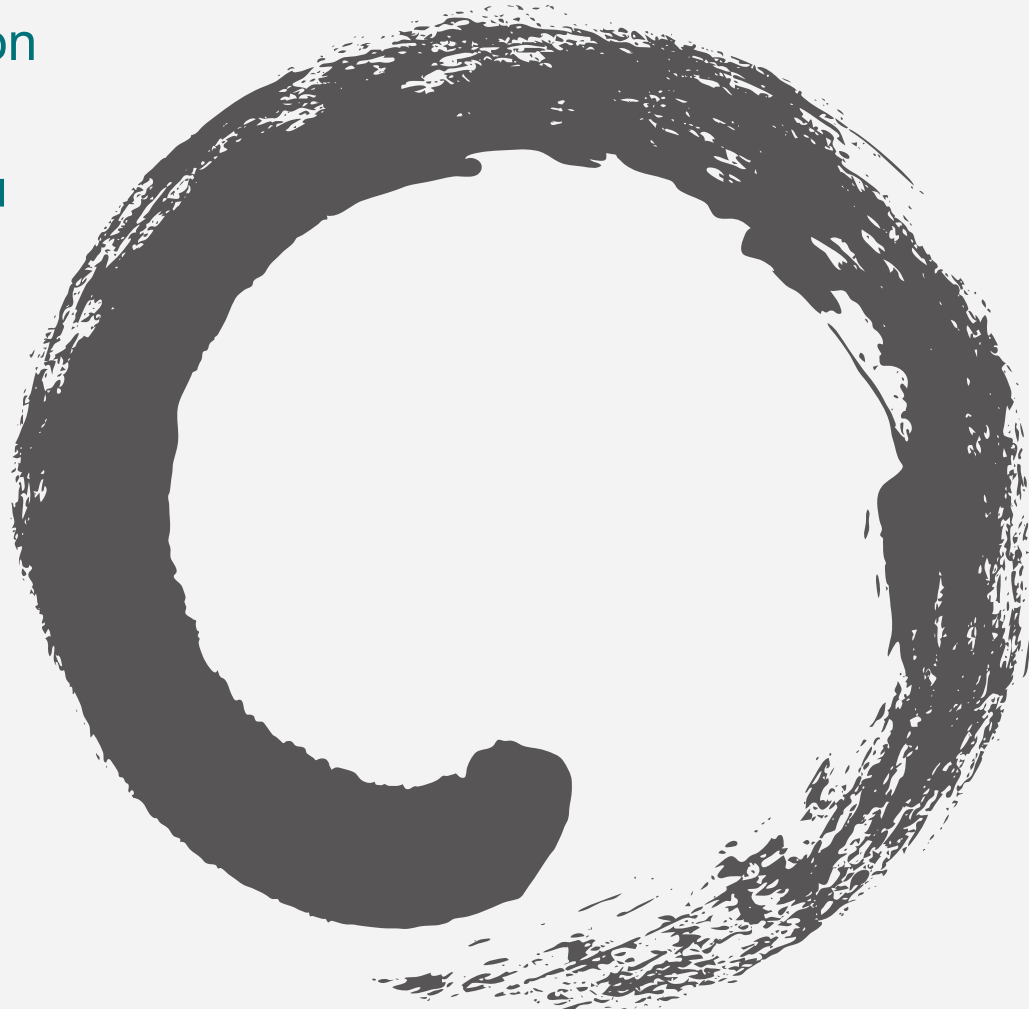
**Spin-offs /  
Digital Labs**

**Radikale  
Transformation**

langsam, vorsichtig, Fokus auf Lernen

schnell, extrem, radikal

Die Transformation  
ist kein Projekt,  
dass plötzlich zu  
Ende ist



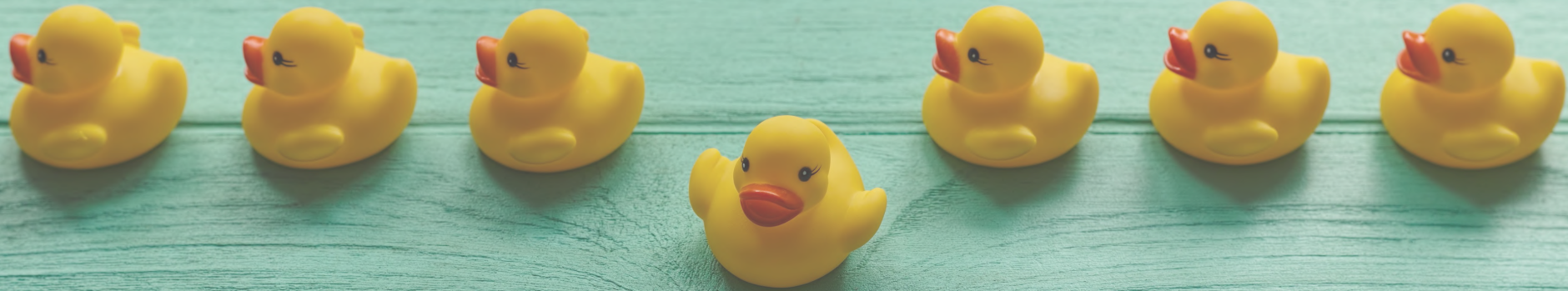





Was ist eigentlich unsere  
Definition of Done?



# Es geht darum, Muster zu brechen





Agilität ist krasse Disziplin



## 2 Jahre später begann ein übergeordneter Reflexionsprozess

- Einbindung unterschiedlicher Rollen
- Betrachtung von ca 20 Themenbereichen
- Beobachtung – Hypothese – Empfehlung




# Stärkung der agilen Führungskräfte als Instrument zur Forcierung der kontinuierlichen Weiterentwicklung





ScrumMaster haben die Macht,  
Themen anzugehen & zu entscheiden!

**DOUBT**



# Unsere Nutzung der OKRs: Eine (emotionale) Achterbahn

Das Key Learning:  
Am Ziel und Nutzen dran bleiben!



## 2,5 Jahre später begann ein übergeordneter Reflexionsprozess

- Einbindung unterschiedlicher Rollen
- Betrachtung von ca 20 Themenbereichen
- Beobachtung – Hypothese – Empfehlung



Horizontale Vernetzung der Produktgruppen

Zusammenarbeit mit dem Kunden

Rollenverständnis

Komplexitätsmanagement

Agile Führung

...



# Priorisieren!!

## "Aus 20 mach 3"

- Reflexion, Feedback & kont. Verbesserung
- Schnittstelle zum Kunden / Auftraggeber
- Agile Kernrollen professionalisieren

## "mach die 3 noch kleiner"

- Überprüfung der Transformationsziele und –annahmen
- PO-Rolle einer "Revision" unterziehen
- Dreieck der Führung schärfen (SM, PO, disz FK)





## Next Steps...

### Überprüfung der Transformationsziele und –annahmen

- Ziel: Erkenntnis erlangen, wo der Rahmen und wo die Ziele angepasst werden müssen >> ... und umsetzen

### PO-Rolle einer "Revision" unterziehen

- Ziel: PO ist geeignet und in der Lage, sich voll auf seine Kernaufgaben zu fokussieren

### Dreieck der Führung schärfen (SM, PO, disz. FK)

- Ziel: Volle Klarheit, welche Formen von Führung benötigt werden und welche Rollen wo ihren Schwerpunkt sehen.

# DANKE FÜR EURE AUFMERKSAMKEIT!

Fragen, Anregungen, Feedback, ...?