#Brückentag

Donnerstag | 10.08.2023 | 18-20 Uhr | online

Reif für Agilität/PM?

Passt der Reifegrad eurer Orga zum gewählten (agilen/PM) Rahmenwerk?

Axel Straschil

(Berater, Coach und dieses eine Kind)

axel@2corn.one
2corn.one/axel

2Corn Unternehmensberatung
Lean Agile & Digital Transformation
office@2corn.one http://2corn.one

Disclaimer: Ich mag …

PMI, IPMA/GPM/PMA, Prince2,
LeSS, SAFe, S@S, Flight Level,
Scrum Alliance, Scrum.org,
Disciplined Agile,
Scrum, Kanban,
V-Modell,
DevOps,
PDCA,
ITIL,
…,

und Dinge die funktionieren.

Alle Modelle sind falsch,
manche Modelle sind hilfreich.

Was ich nicht mag:
A ist generell besser als B,
C ist generell schlecht …

Ist eure Organisation eigentlich reif für Agilität/PM/NewWork?

… die Antwort kennt nur Ihre bzw. Eure Organisation selbst …

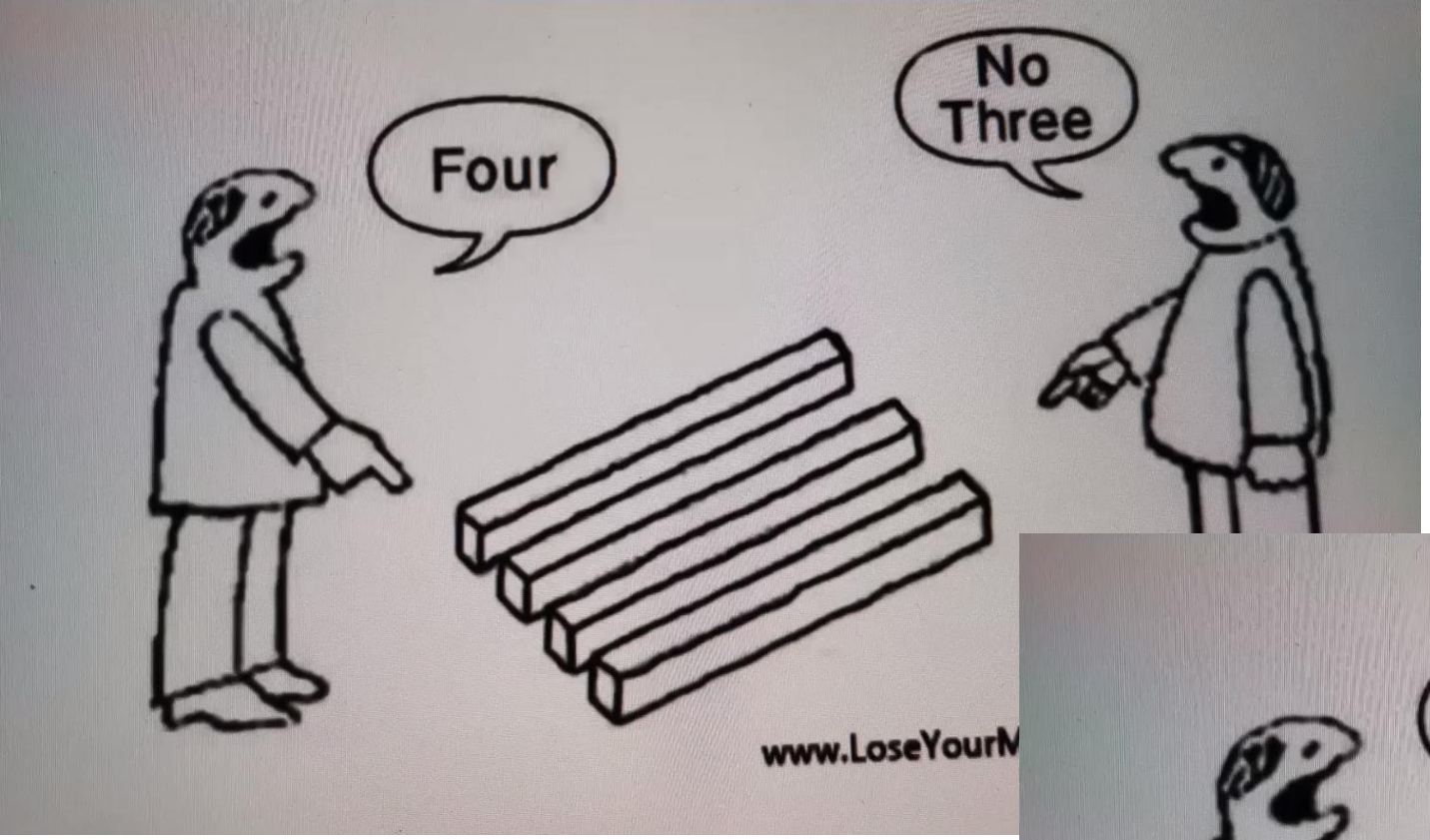
Heute: Spin in Richtung gewünschtes vs. machbares ☺

Rahmen und Kontext *(gewünschtes)*

Was ist Agil? Was bräuchte die Problemstellung?

Wie viel Mensch gehört der Organisation?

Das Machbare: Bilder der Organisation und Integrale Organisationsentwicklung


Four
No
Three
www.LoseYourM

Agil
nicht
Agil
www.LoseYourMind.de

What the hell is Agile?

Agiles Manifest, Scrum, LeSS, SAFe …
ist Papier:
Papier ist weder Lean, noch Agile

Implementierungen können
vielleicht in einem Kontinuum
[von bis] gemessen werden,
also „Fifty Shades of Grey“
von Agile ….

Lean? Agile?
Ops? Dev?
New Work?

… **ist Vertrauen in den Willen und die Fähigkeit der Menschen, sinnvoll wirksam zu werden**.

… oder eben nur eine Strategie

Ich führe Agilität nicht ein, und machen auch niemanden Agil!

- Beispiel: SAFe ist Programm (oder Produkt) Management
  - mit einer Lean-Agile Strategie,
  - um die Komplexität und/oder
  - Unsicherheit (Resilienz)
  - zu Managen

- Die Problemstellung ist komplex,
  die Strategie ist Lean-Agile,
  die Taktik ist ein Framework,
  die Rahmenbedingung >50MA
  und die Implementierung SAFe

- Ziel zB: Time to Market, Feature Cycle Time und Parallelität messbar und mit ROI zu reduzieren

… Strategie Implementieren => Change bzw. Transformation

„Das Sein und das Tun sind untrennbar“ - Autopoiesis

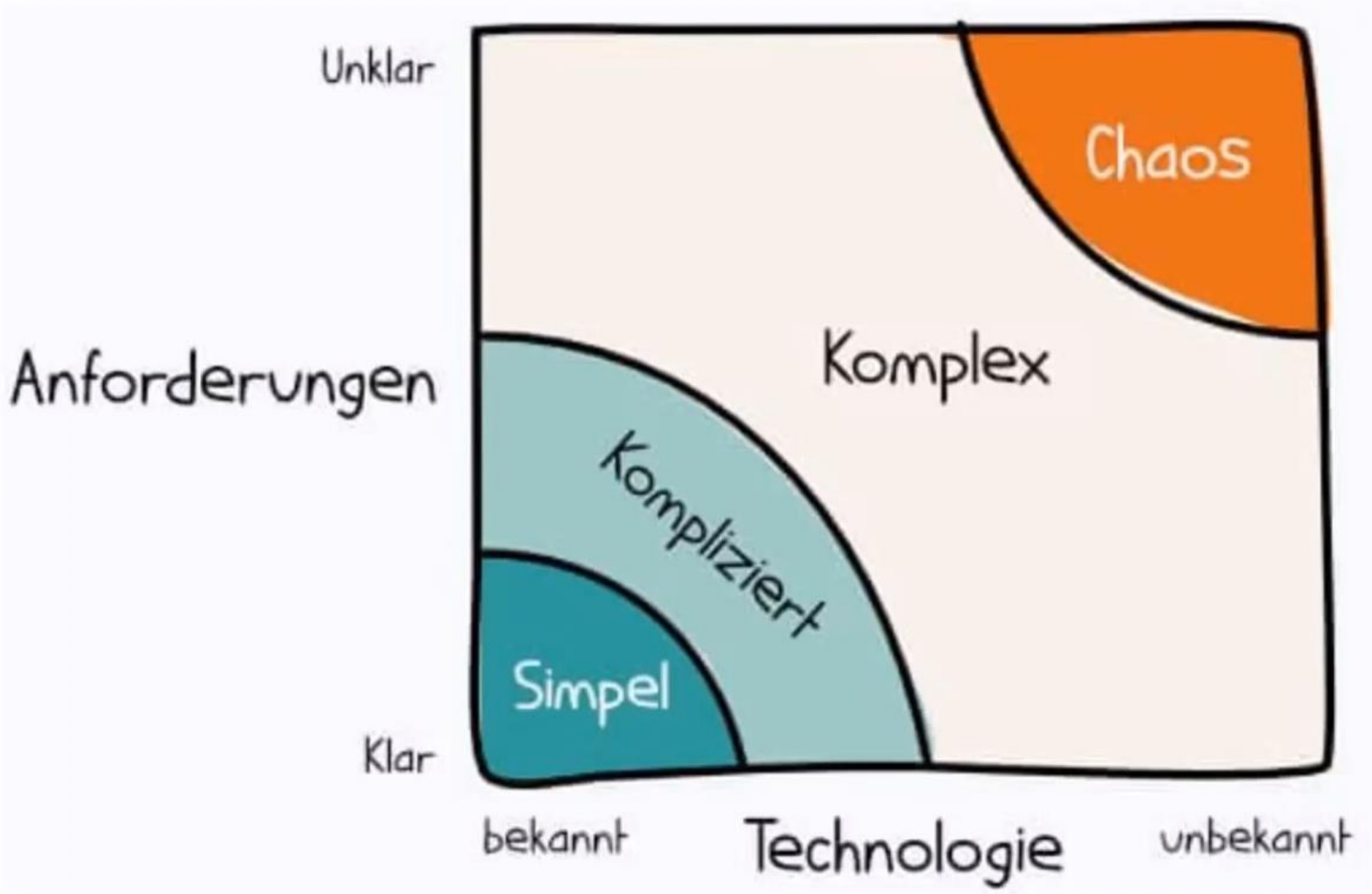
(Maturana/Varela)

Können + Wollen + Dürfen = Tun

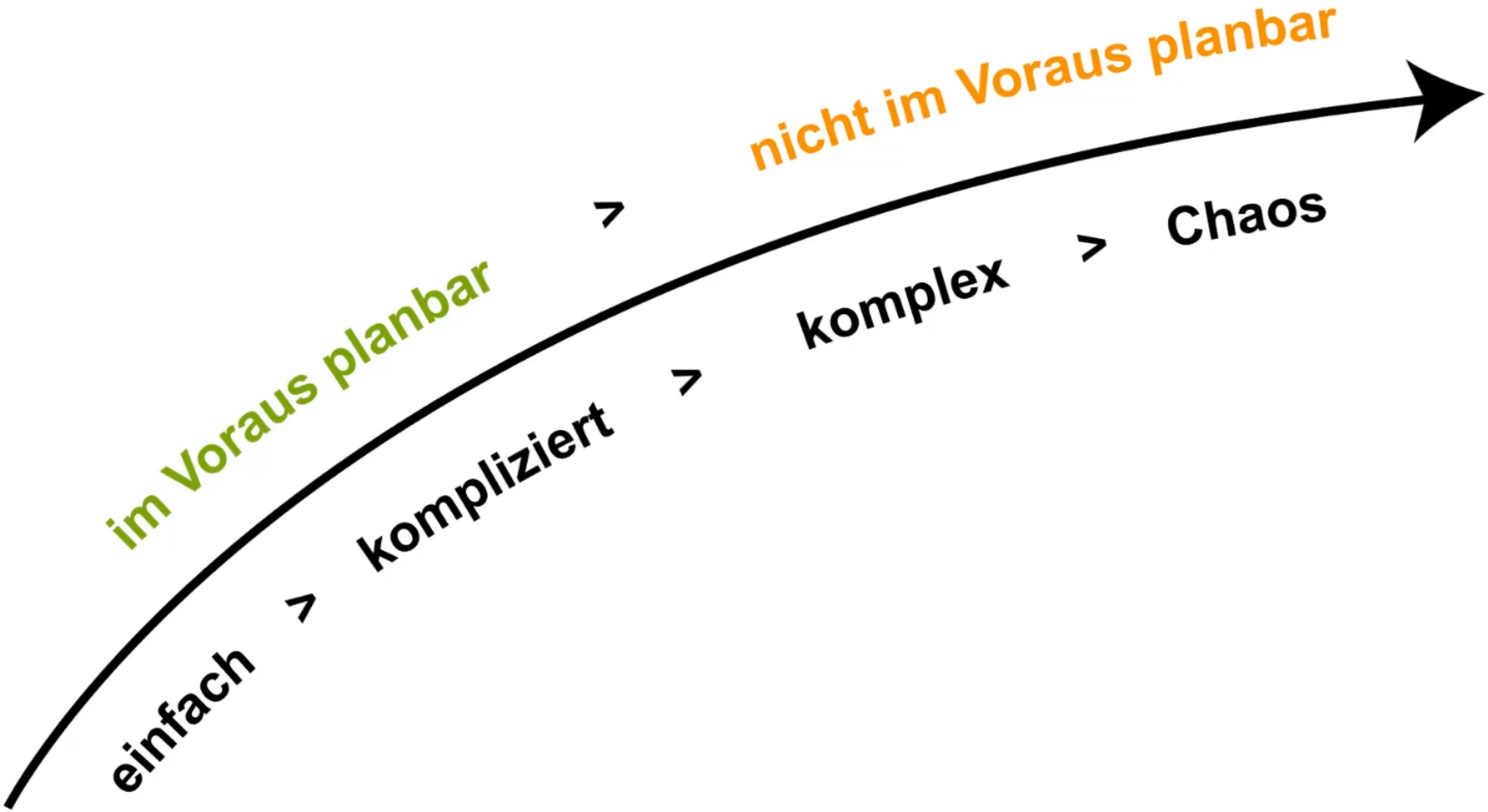
Problemstellung *(kompliziert/komplex)* und
Kultur *(der Organisation)*
determinieren die **Strategie**

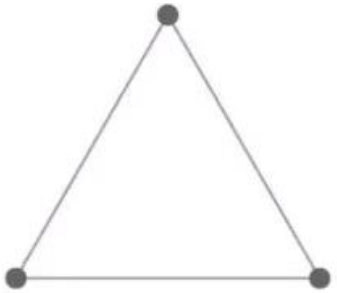
Culture eats strategy …

Kompliziert
Komplex

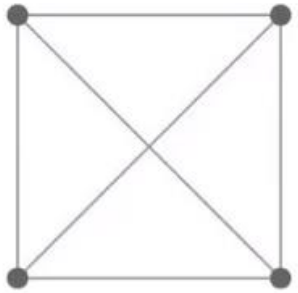


Stacey-Matrix
Ralph D. Stacey

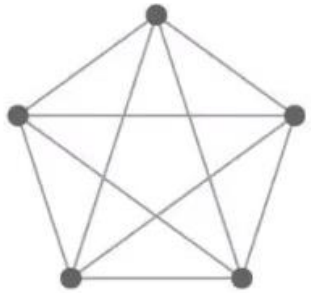

im Voraus planbar
nicht im Voraus planbar
einfach
>
kompliziert
>
komplex
>
Chaos



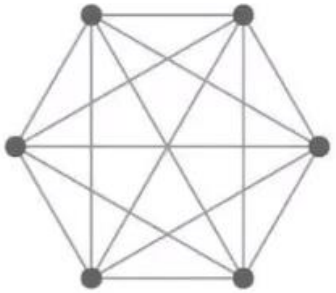
3 people, 3 lines



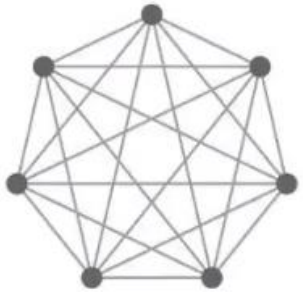
4 people, 6 lines



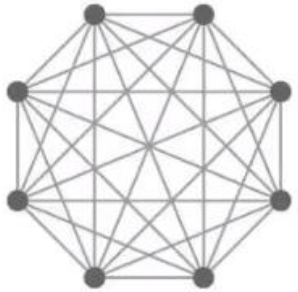
5 people, 10 lines



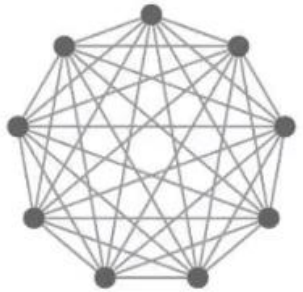
6 people, 15 lines



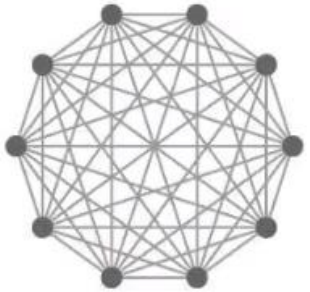
7 people, 21 lines



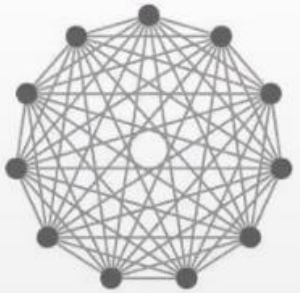
8 people, 28 lines



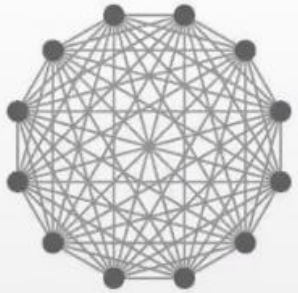
9 people, 36 lines



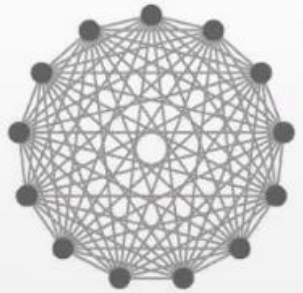
10 people, 45 lines



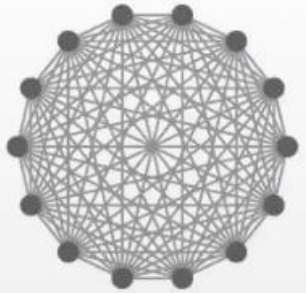
11 people, 55 lines



12 people, 66 lines



13 people, 78 lines



14 people, 91 lines

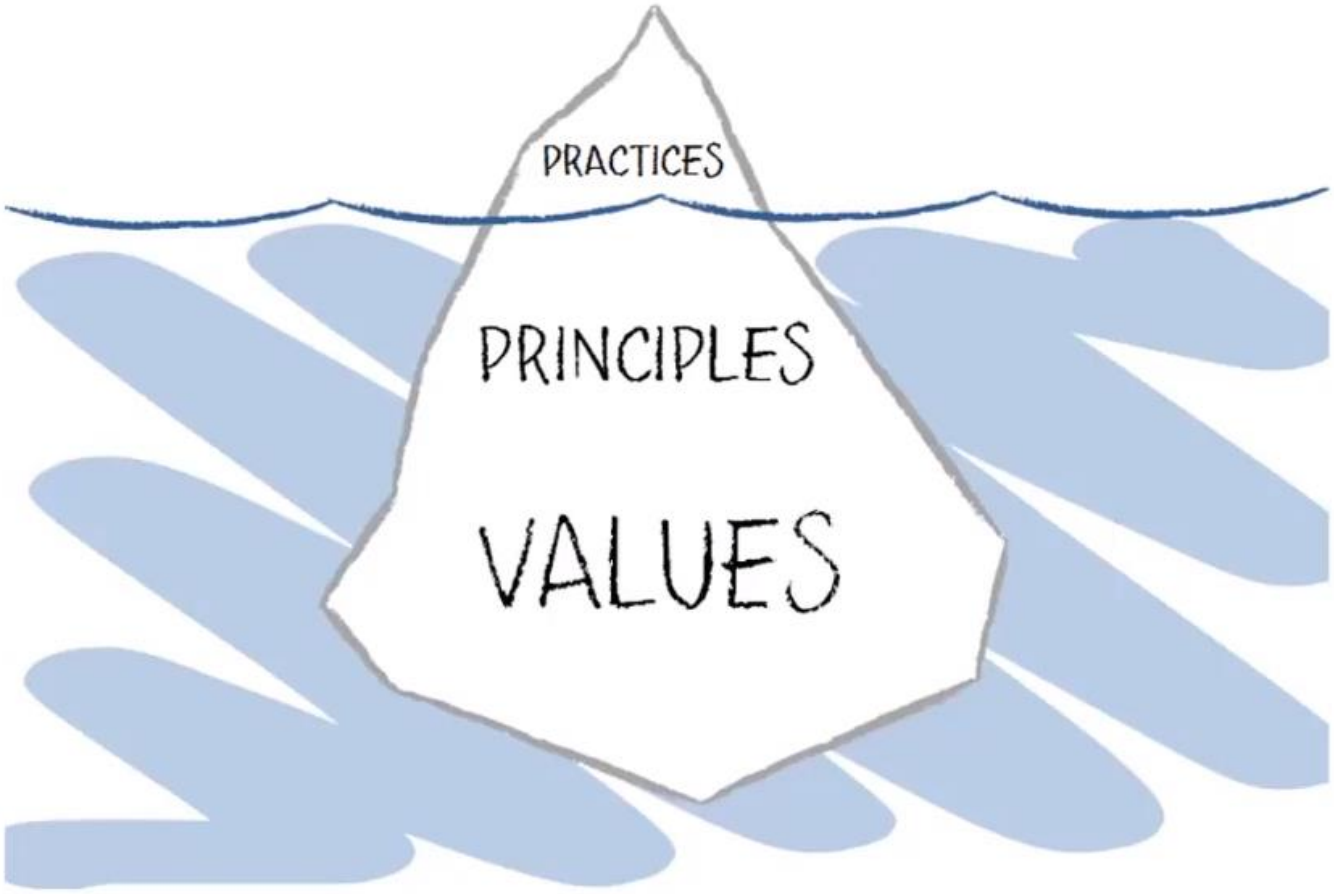
Kommunikation in Komplexität

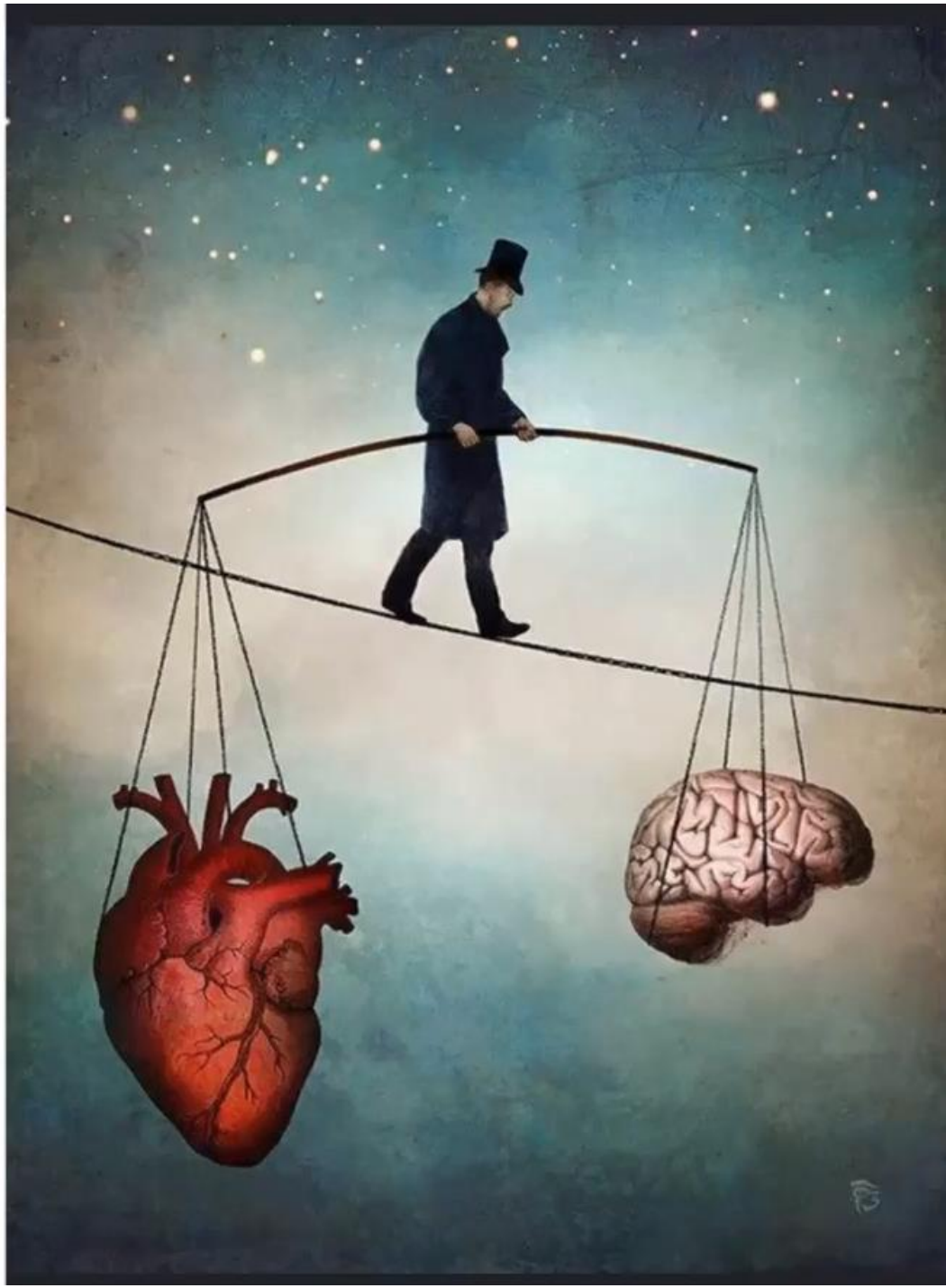
$$\frac{n * (n-1)}{2}$$

Projektmanagement wird zum Wissensmanagement.
Mit Kopfarbeitenden komplexe Problemstellungen in kollektiven Intelligenzräumen lösen.

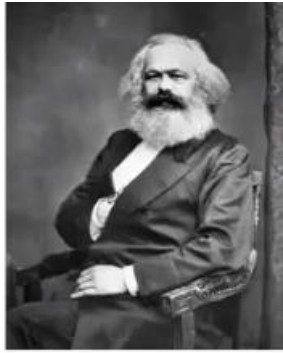
Lösung – Agile Mindset?

Mindset – Gehirnwäsche?

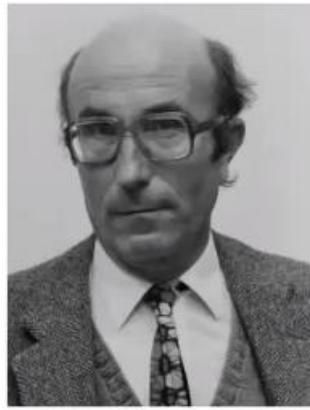




Wie viel Mensch gehört der Organisation? Die Entgrenzung von Wissensarbeit…



Die individuelle Persönlichkeit erscheint somit als Auffangvorrichtung für organisatorisch ungelöste […] Probleme […]
sie kann […] **durch bessere Organisation entlastet** werden.
(Niklas Luhmann)



Einfacher ausgedrückt

- „Wir machen so viele Projekte gleichzeitig … ohne Progress …“
- „Wir sitzen nur noch in Meetings … ich finden bei Niemanden einen Slot …“
- „… warum schaffen wir den ersten/nächsten/richtigen/anschlussfähigen/nachhaltigen Schritt zum Change nicht?“

Selbstorganisation benötigt einen Rahmen → Organisationsarbeit!

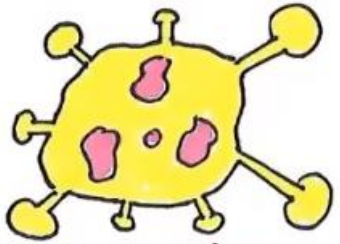
MORGAN'S 8 ORGANISATIONAL METAPHORS

FROM IMAGES OF ORGANIZATION BY GARETH MORGAN

sketchnote by
@haypsych
Hayley Lewis

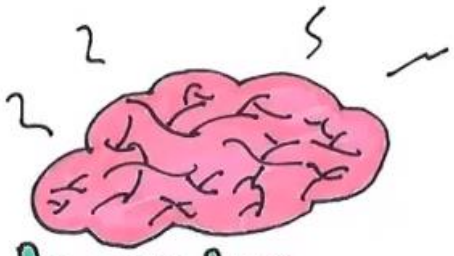
machine

an organisation is a series of interconnected parts, arranged in some kind of logical order, in order to produce a repeatable output



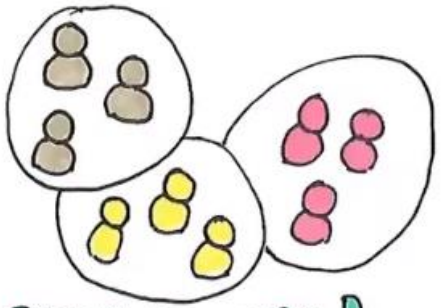
organism

an organisation is a collective response to its environment and in order to survive, it must adapt as the environment around it changes



brain

an organisation is a set of functions designed to process information and learn over time



cultural system

an organisation is a mini-society, with its own culture and sub-cultures defined by their values, norms, beliefs and rituals

Political system

an organisation is a game of gaining, influencing and co-ordinating power

psychic prison

an organisation is a collection of myths and stories that restrict people's thoughts, ideas and actions

instrument of domination

an organisation is a means to impose one's will on others and exploit resources for personal gain

flux and transformation

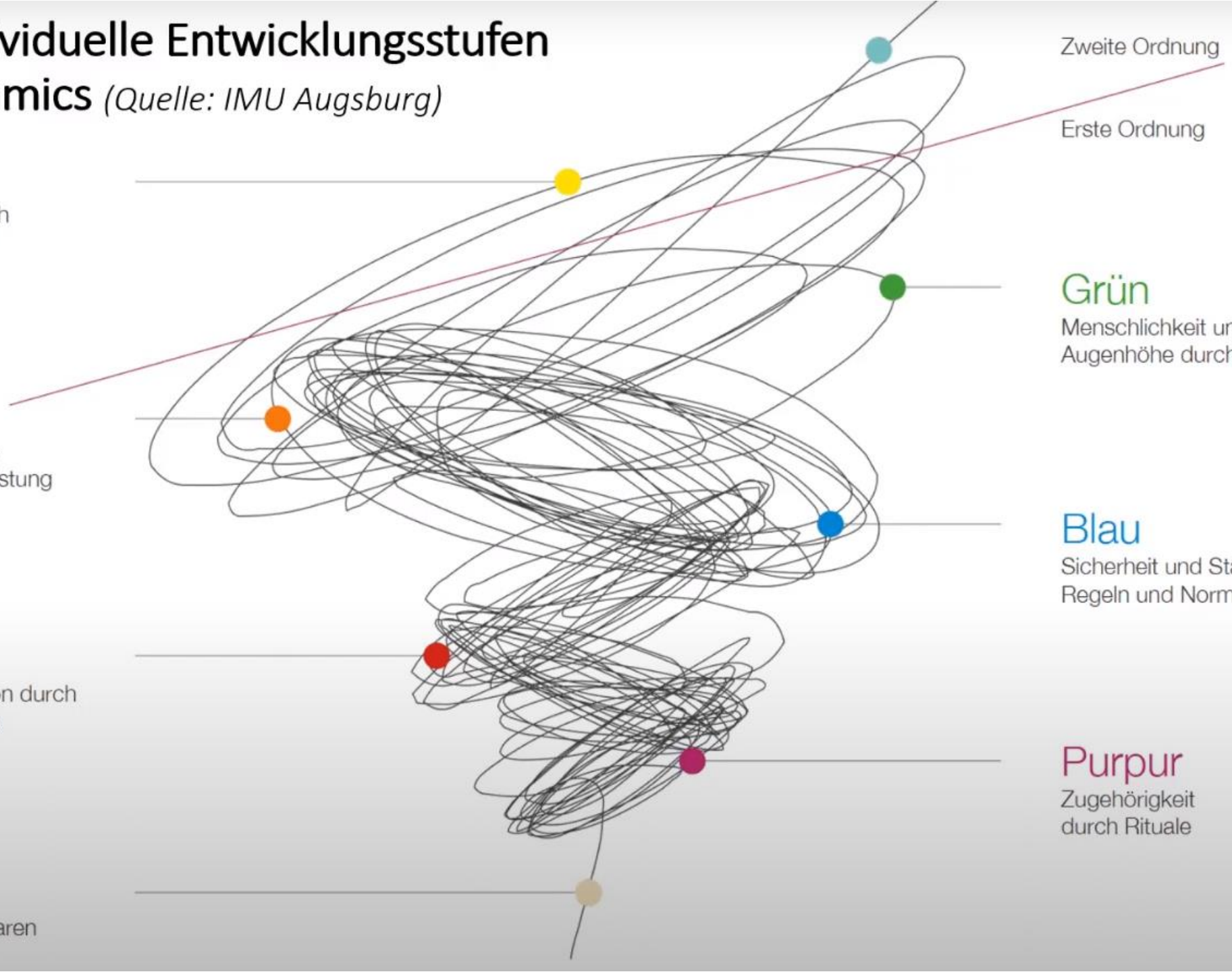
an organisation is an ever-changing system indivisible from its environment

Vier Quadranten – Vier Perspektiven *(Quelle: IMU Augsburg)*

- Gesunde Entwicklung findet ausgewogen auf vier Quadranten statt
- Probleme können nur in dem Quadranten gelöst werden, in dem sie ursächlich auftreten
- Symptome können sich auf allen Quadraten zeigen

Innen
subjektiv, erlebbar
Außen
objektiv, sichtbar
Ich
Haltung
Gedanken
Gefühle
Körperwahrnehmung
Verhalten
Wissen
Kompetenzen
Körper
Ich
Wir
Kultur
Wir-Gefühl
Werte
Beziehungsqualität
Struktur
Produkte
Prozesse
Infrastruktur
Wir

Kulturelle u. Individuelle Entwicklungsstufen nach Spiral Dynamics *(Quelle: IMU Augsburg)*



Gelb
Bewusste Entwicklung durch flexiblen Fluss, Intuition und Inspiration

Orange
Wohlstand und Erfolg durch Erkenntnis, Effizienz und Leistung

Rot
Durchsetzung und Expansion durch Wille und Selbstbehauptung

Beige
Überleben mit allen verfügbaren Mitteln

Grün
Menschlichkeit und Miteinander a Augenhöhe durch Mitgefühl

Blau
Sicherheit und Stabilität durch Regeln und Normen

Purpur
Zugehörigkeit durch Rituale

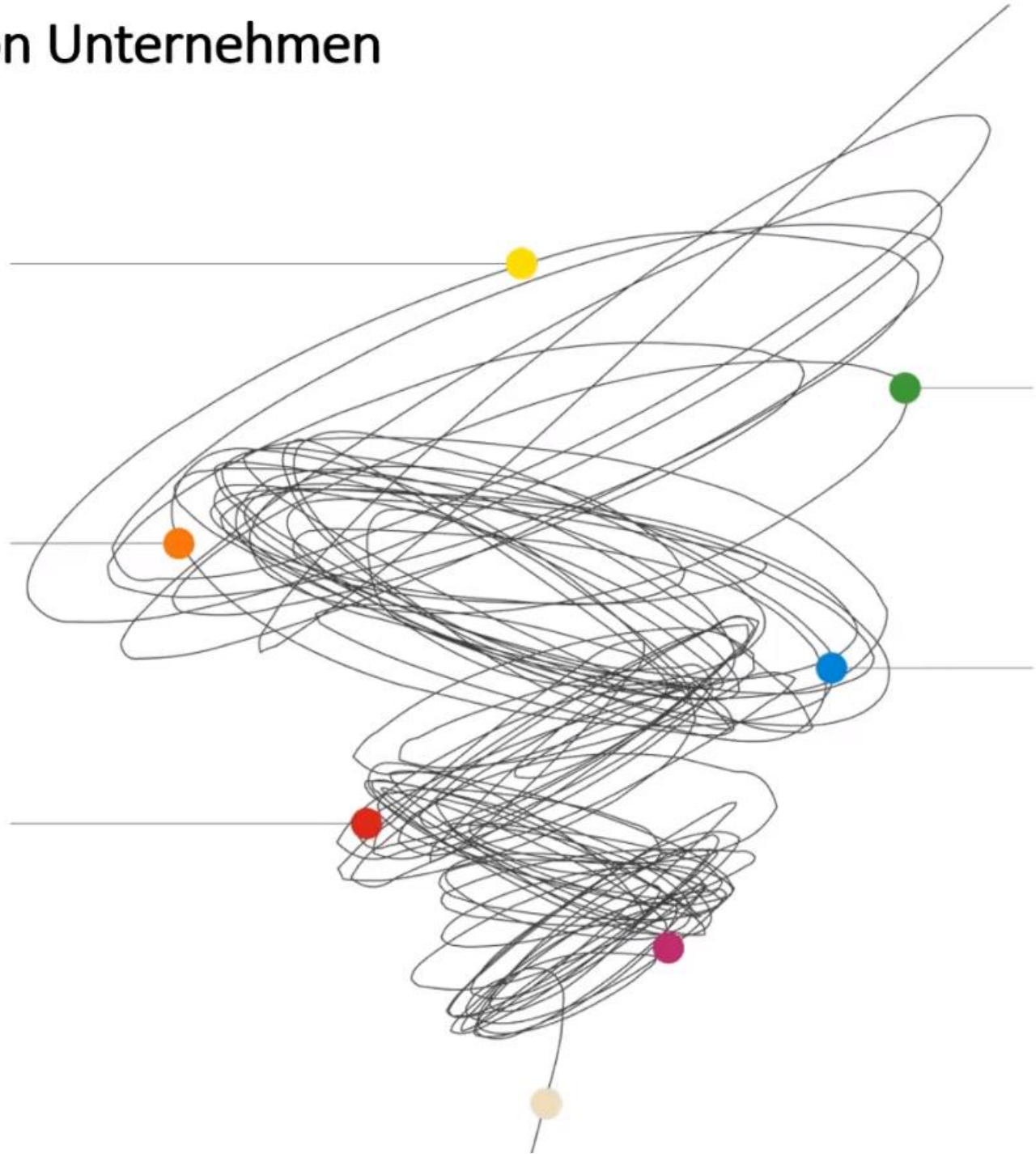
Entwicklungsstufen von Unternehmen

(Quelle: IMU Augsburg)

Gelb
Möglichkeitssucher
Unternehmen

Orange
Erfolgssucher
Unternehmen

Rot
Einzelkämpfer
Unternehmen



Grün
Team Mensch
Unternehmen

Blau
Loyales
Unternehmen

Gelb - Integral

Bewusstes, verantwortliches Sein in der Evolution durch Intuition und Hirn-Herz-Kohärenz, in Resonanz, Integration vorangegangener Wertebenen

2nd tier

1st tier

Grün - Miteinander

Zwischenmenschliche Beziehungen durch Achtsamkeit und Empathie, Potenzial-entfaltung, Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit, Sinnorientierung

Orange - Erkenntnis

Wohlstand und Erfolg durch Wissen-schaft und Fortschritt, Gewinnstreben, Wettbewerb, Selbstverantwortung, Transparenz, alle Möglichkeiten nutzen

Blau - Sicherheit

Ordnung und Stabilität durch Regeln, Bewahrung, Befehl und Kontrolle, Auf-opferung, Loyalität, Verbindlichkeit, Moral

Rot - Macht

Wille und Durchsetzungskraft durch Ehrgeiz und Enthusiasmus, Heldentum, Mythen, Impulsivität, Egozentrik

Purpur - Zugehörigkeit

Eigener Stamm gibt Vertrauen und Geborgenheit, Rituale, Würdigung der Ahnen, Animismus, Symbolik

Beige - Überleben

Existenzsicherung durch Fortpflanzung, Nahrung, Unterkunft, Gesundheit, unmittelbare Umwelterfahrung, Instinkt

Werteebenen

imu

Integrale Landkarte in Anlehnung an Spiral Dynamics (Beck/Cowan) und 4-Quadranten-Modell (Wilber)

Innen

Aussen

Individuell

Kollektiv

DENKEN FÜHLEN HALTUNG

WISSEN FÄHIGKEIT VERHALTEN

WERTE KULTUR BEZIEHUNG

STRUKTUREN PROZESSE PRODUKTE

WELTSICHT

SELBSTKONTAKT

WIRKSAMKEIT

FÜHRUNG

SELBST-REGULIERUNG

KONFLIKT-VERHALTEN

MOTIVATION

UMGANG MIT WISSEN

INNERE RESSOURCE

KOMPETENZ

LERN- UND FEHLERKULTUR

PROZESSE

ORIENTIERUNG

ORGANISATIONS-FORM

WERTE

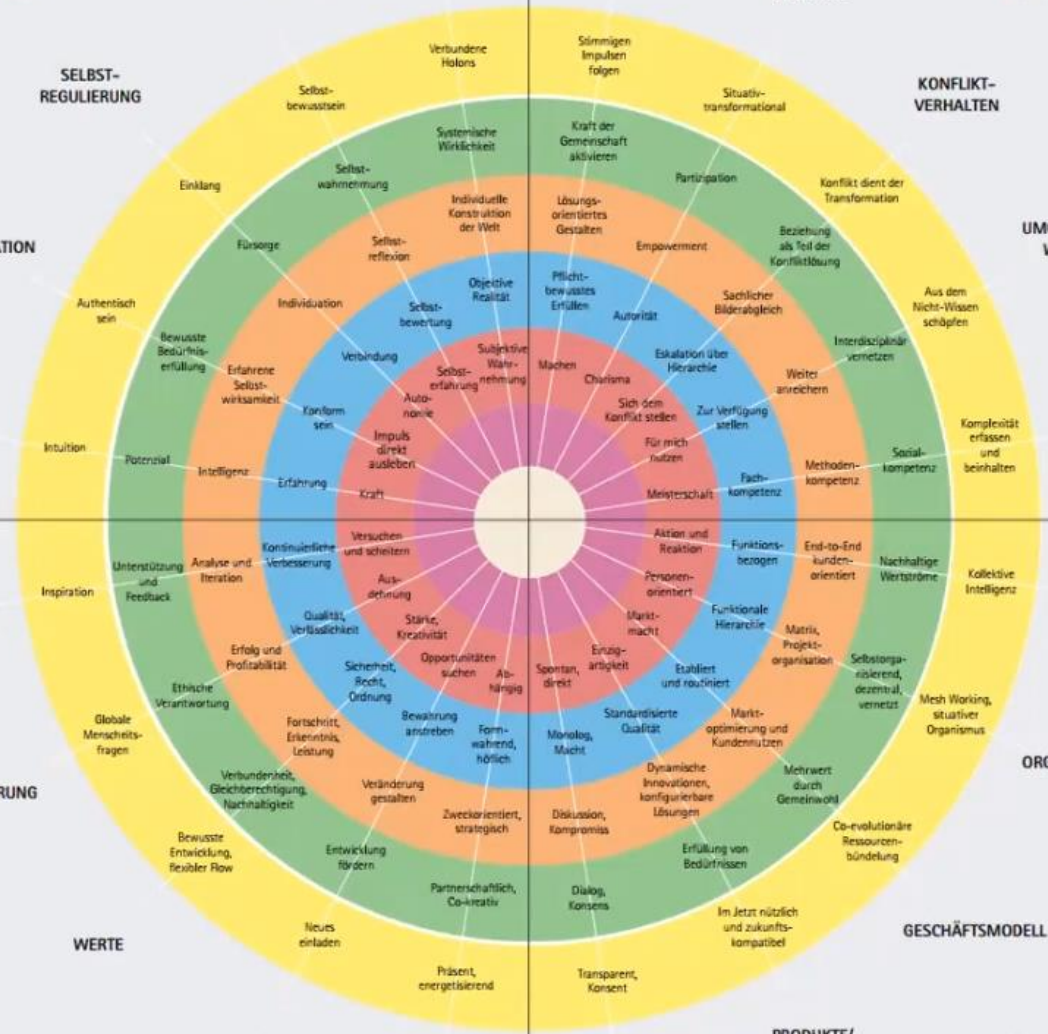
GESCHÄFTSMODELL

WANDLUNGS-VERMÖGEN

STAKEHOLDER-BEZIEHUNG

PRODUKTE/ DIENSTLEISTUNGEN

KOMMUNIKATION/ ENTSCHEIDUNG



Innen

www.i-m-u.de

Aussen

V6.0

Gelb - Integral

Bewusstes, verantwortliches Sein in der Evolution durch Intuition und Hirn-Herz-Kohärenz, in Resonanz, Integration vorangegangener Wertebenen

2nd tier

1st tier

Grün - Miteinander

Zwischenmenschliche Beziehungen durch Achtsamkeit und Empathie, Potenzial-entfaltung, Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit, Sinnorientierung

Orange - Erkenntnis

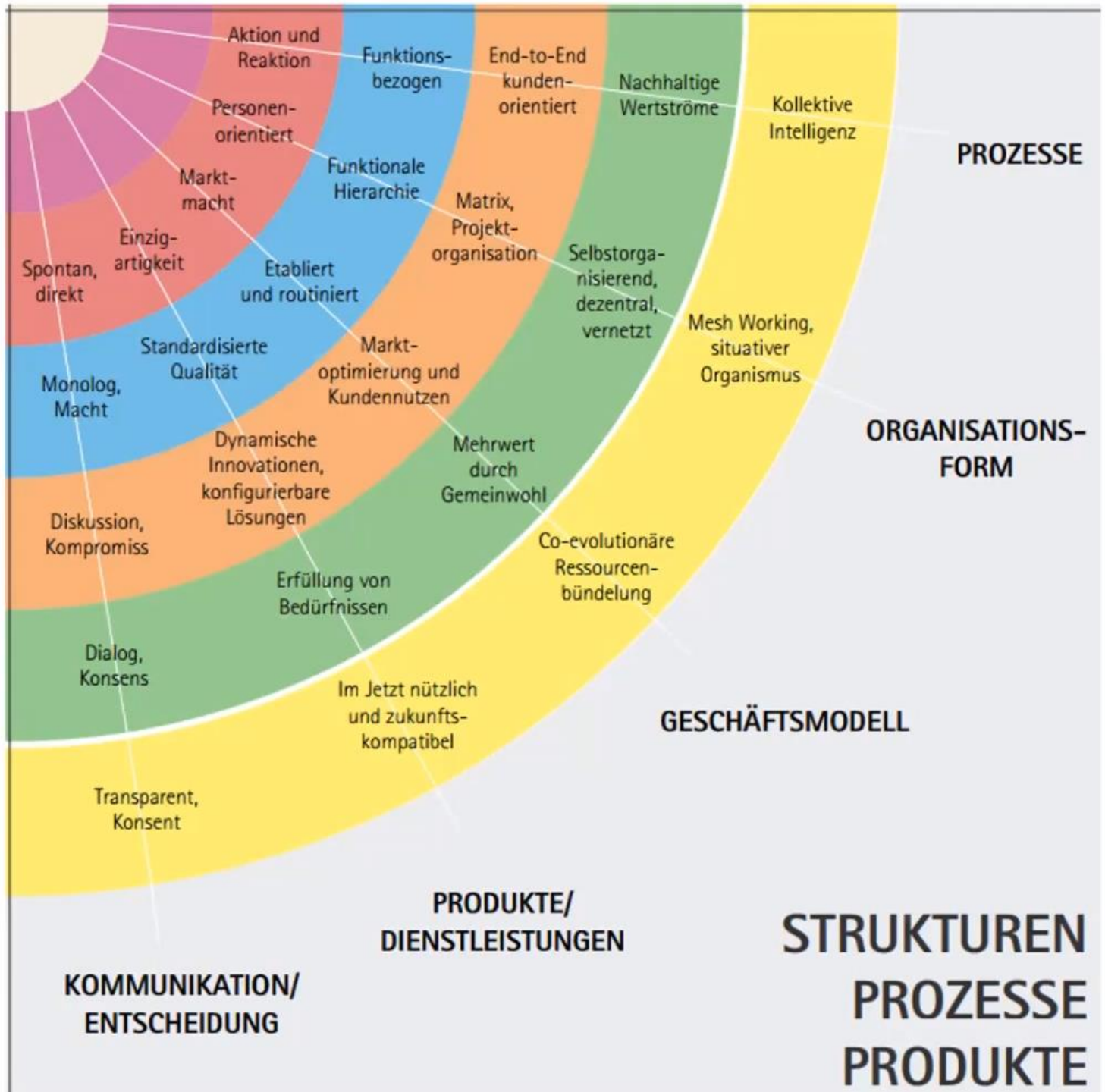
Wohlstand und Erfolg durch Wissen-schaft und Fortschritt, Gewinnstreben, Wettbewerb, Selbstverantwortung, Transparenz, alle Möglichkeiten nutzen

Blau - Sicherheit

Ordnung und Stabilität durch Regeln, Bewahrung, Befehl und Kontrolle, Auf-opferung, Loyalität, Verbindlichkeit, Moral

Rot - Macht

Wille und Durchsetzungskraft durch Ehrgeiz und Enthusiasmus, Heldentum, Mythen, Impulsivität, Egozentrik



Kollektiv
Außen
(Sie)

Gelb - Integral

Bewusstes, verantwortliches Sein in der Evolution durch Intuition und Hirn-Herz-Kohärenz, in Resonanz, Integration vorangegangener Wertebenen

2nd tier

1st tier

Grün - Miteinander

Zwischenmenschliche Beziehungen durch Achtsamkeit und Empathie, Potenzial-entfaltung, Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit, Sinnorientierung

Orange - Erkenntnis

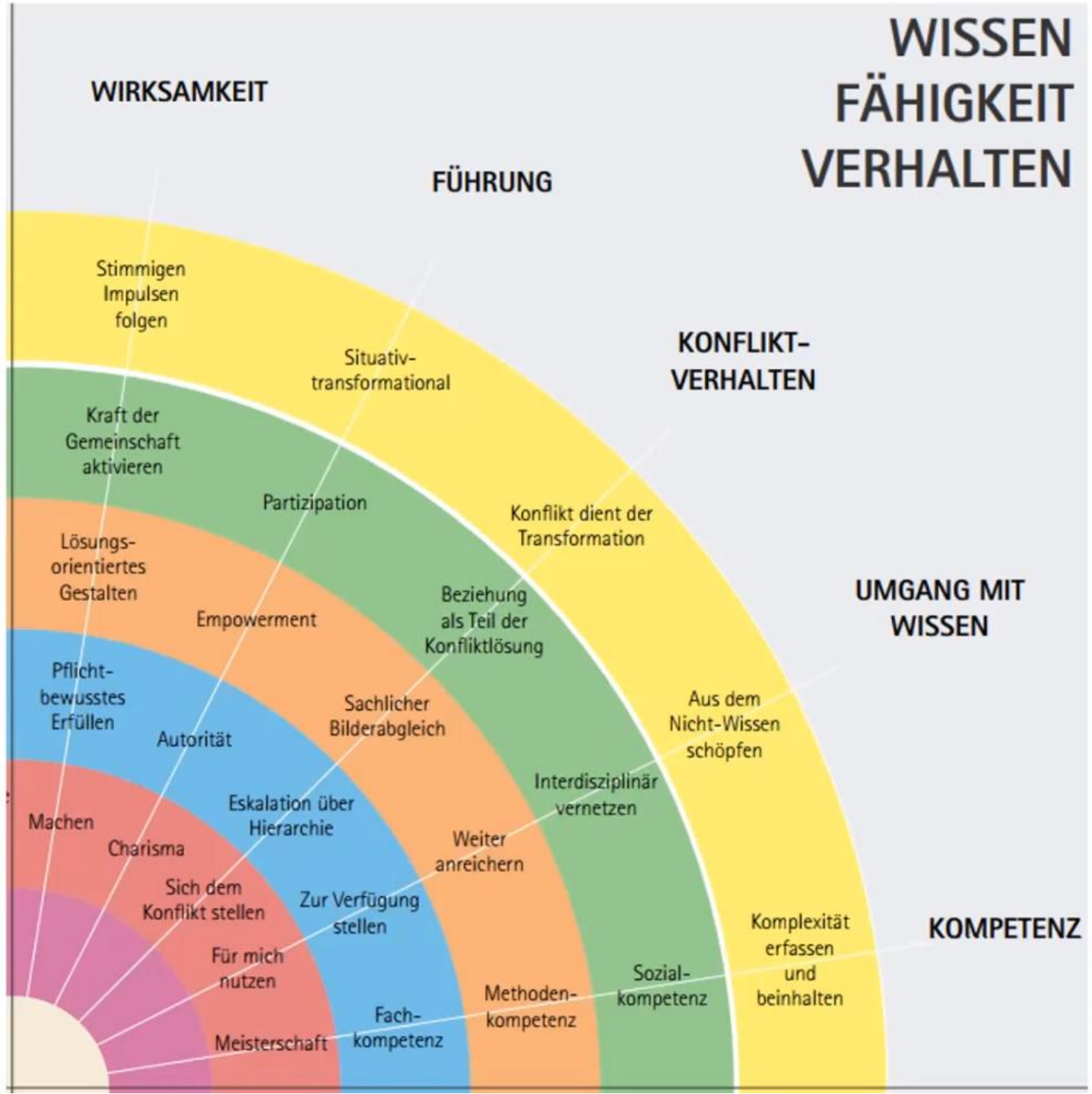
Wohlstand und Erfolg durch Wissen-schaft und Fortschritt, Gewinnstreben, Wettbewerb, Selbstverantwortung, Transparenz, alle Möglichkeiten nutzen

Blau - Sicherheit

Ordnung und Stabilität durch Regeln, Bewahrung, Befehl und Kontrolle, Auf-opferung, Loyalität, Verbindlichkeit, Moral

Rot - Macht

Wille und Durchsetzungskraft durch Ehrgeiz und Enthusiasmus, Heldentum, Mythen, Impulsivität, Egozentrik



Individuell
Außen
(Es)

Gelb - Integral

Bewusstes, verantwortliches Sein in der Evolution durch Intuition und Hirn-Herz-Kohärenz, in Resonanz, Integration vorangegangener Wertebenen

2nd tier

1st tier

Grün - Miteinander

Zwischenmenschliche Beziehungen durch Achtsamkeit und Empathie, Potenzial-entfaltung, Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit, Sinnorientierung

Orange - Erkenntnis

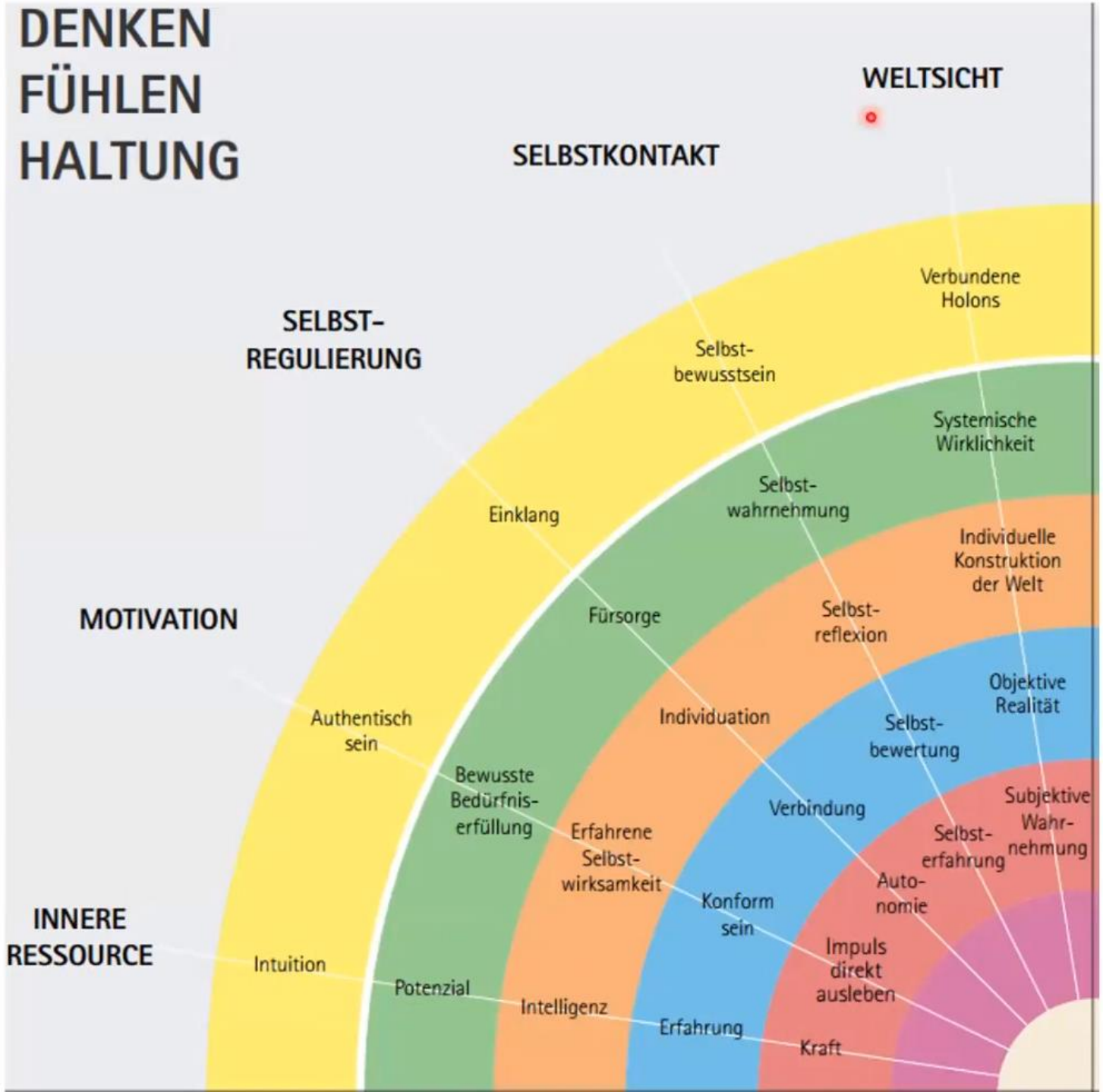
Wohlstand und Erfolg durch Wissen-schaft und Fortschritt, Gewinnstreben, Wettbewerb, Selbstverantwortung, Transparenz, alle Möglichkeiten nutzen

Blau - Sicherheit

Ordnung und Stabilität durch Regeln, Bewahrung, Befehl und Kontrolle, Auf-opferung, Loyalität, Verbindlichkeit, Moral

Rot - Macht

Wille und Durchsetzungskraft durch Ehrgeiz und Enthusiasmus, Heldentum, Mythen, Impulsivität, Egozentrik



Individuell
Innen
(Ich)

Gelb - Integral

Bewusstes, verantwortliches Sein in der Evolution durch Intuition und Hirn-Herz-Kohärenz, in Resonanz, Integration vorangegangener Wertebenen

2nd tier

1st tier

Grün - Miteinander

Zwischenmenschliche Beziehungen durch Achtsamkeit und Empathie, Potenzial-entfaltung, Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit, Sinnorientierung

Orange - Erkenntnis

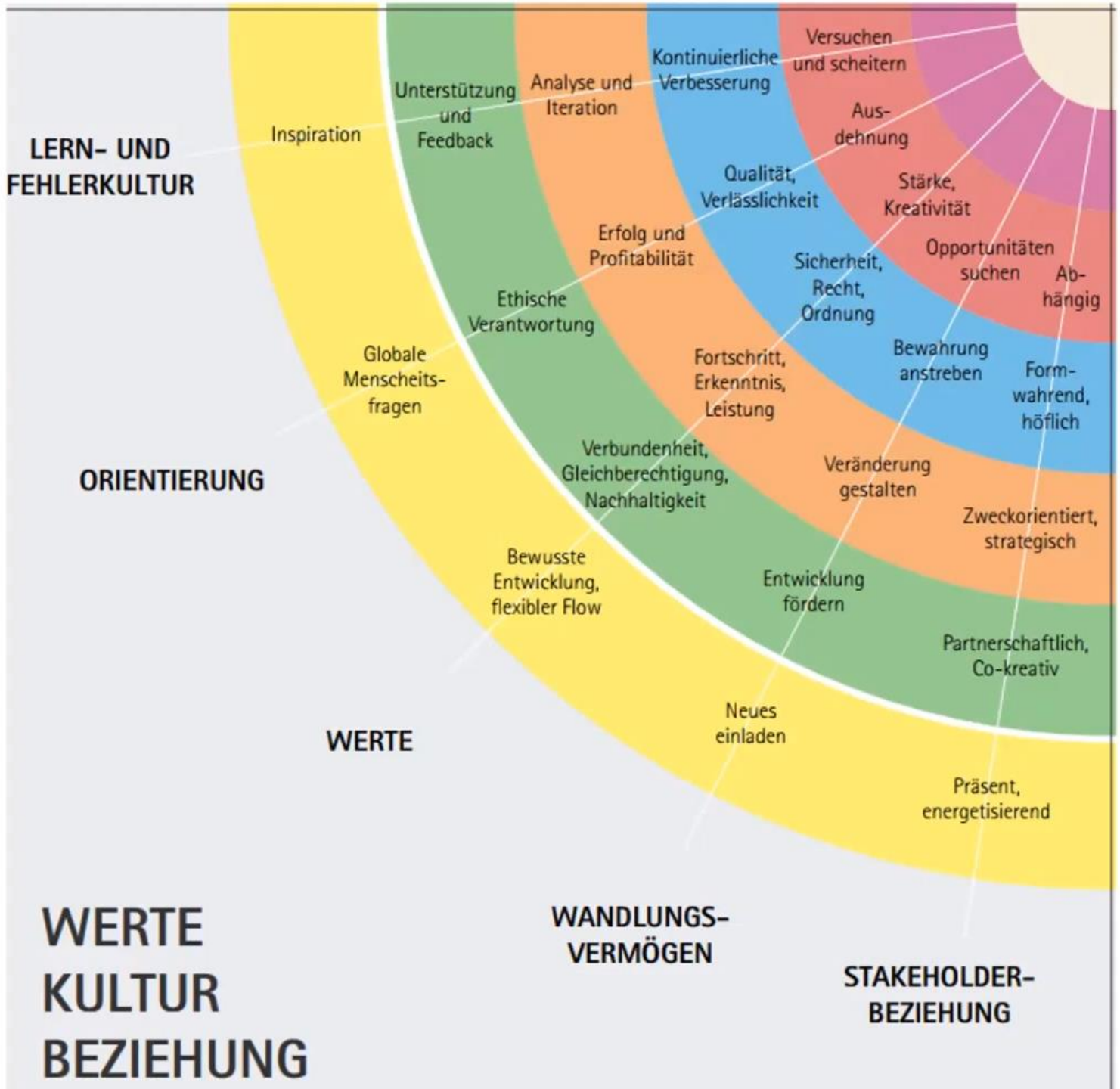
Wohlstand und Erfolg durch Wissen-schaft und Fortschritt, Gewinnstreben, Wettbewerb, Selbstverantwortung, Transparenz, alle Möglichkeiten nutzen

Blau - Sicherheit

Ordnung und Stabilität durch Regeln, Bewahrung, Befehl und Kontrolle, Auf-opferung, Loyalität, Verbindlichkeit, Moral

Rot - Macht

Wille und Durchsetzungskraft durch Ehrgeiz und Enthusiasmus, Heldentum, Mythen, Impulsivität, Egozentrik



Kollektiv
Innen
(Wir)

Es gibt kein „one size fits all“ :-)

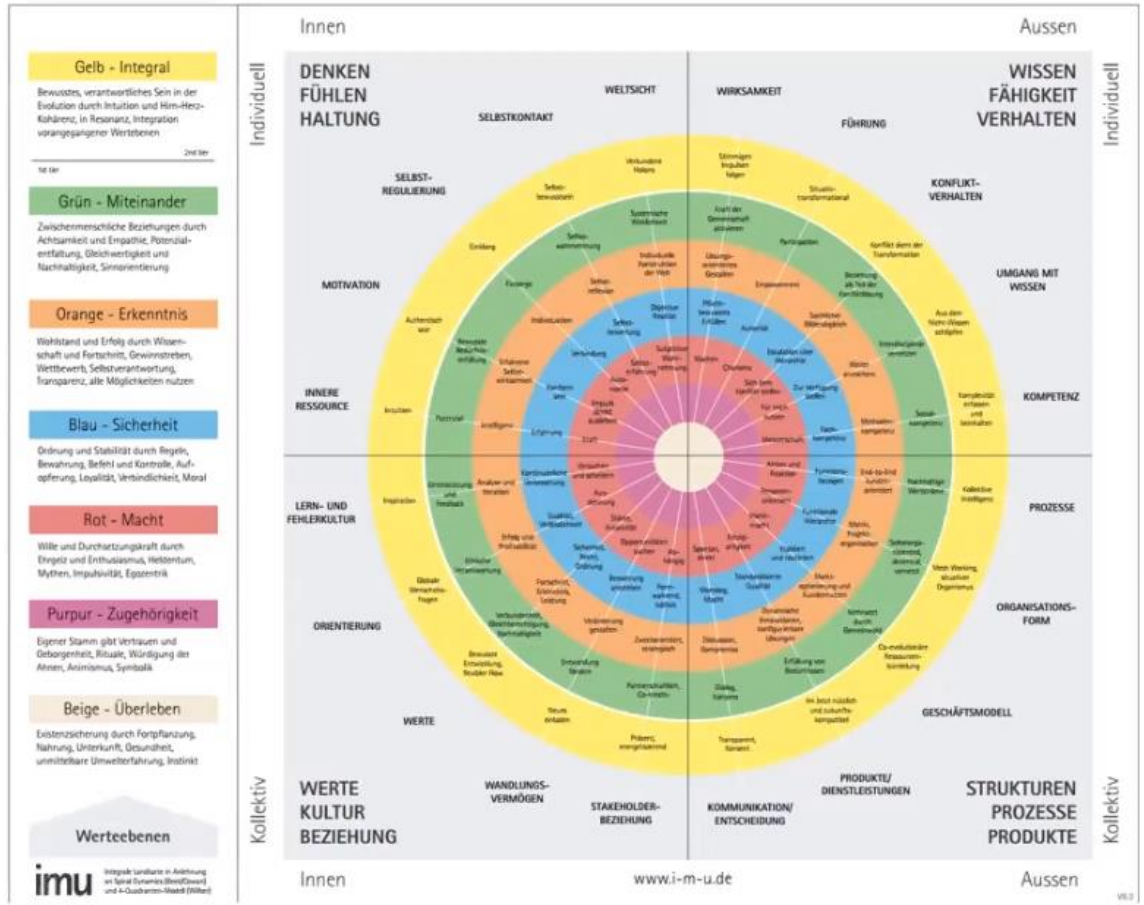
(1) Die Integrale Landkarte für das eigene Unternehmen bzw. Bereich individuell erstellen

(2) Auf welcher Stufe stehen wir?

(3) Welche Stufe benötigen wir?

(4) Was sind hilfreiche Entwicklungslinien?

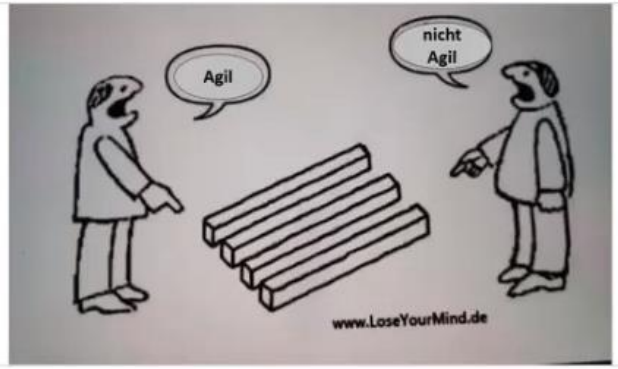
(5) Change oder Transformation?

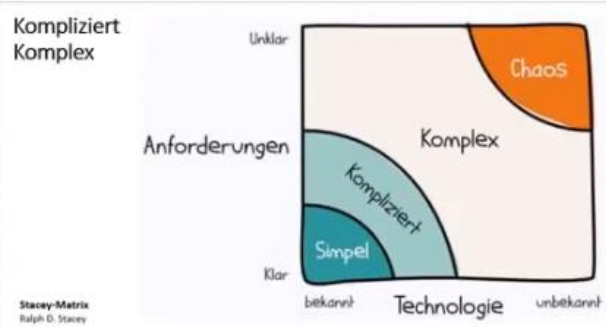


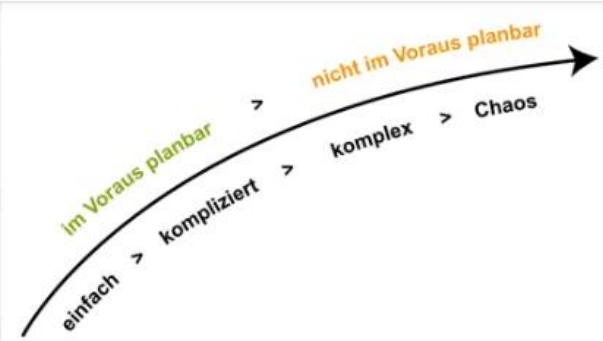
Axel Straschil
(Berater, Coach und dieses eine Kind)

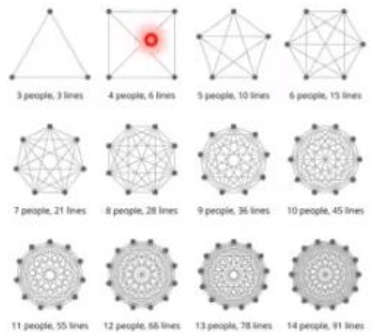
axel@2corn.one
2corn.one/axel

2Corn Unternehmensberatung
Lean Agile & Digital Transformation
office@2corn.one http://2corn.one





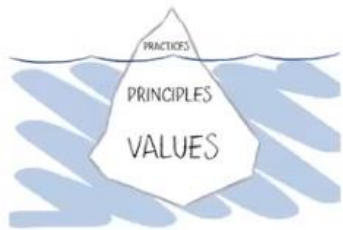


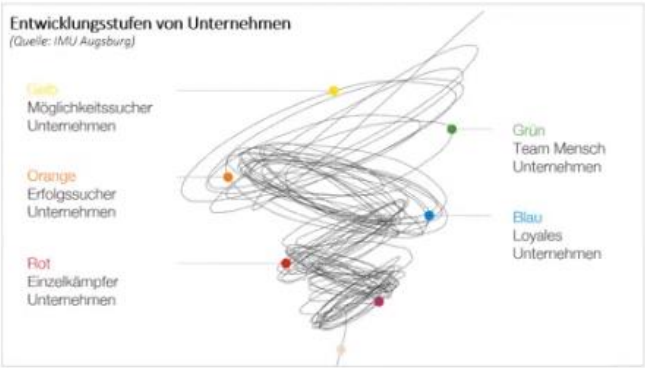


Kommunikation in Komplexität

$$\frac{n * (n-1)}{2}$$

Projektmanagement wird zum Wissensmanagement.
Mit Kopfarbeitenden komplexe Problemstellungen in kollektiven Intelligenzräumen lösen.





Es gibt kein „one size fits all" :-)

(1) Die Integrale Landkarte für das eigene Unternehmen bzw. Bereich individuell erstellen
(2) Auf welcher Stufe stehen wir?
(3) Welche Stufe benötigen wir?
(4) Was sind hilfreiche Entwicklungslinien?
(5) Change oder Transformation?
(6) => Change bzw. Trafo Projekt/e

2Corn Unternehmensberatung
Lean Agile & Digital Transformation
office@2corn.one http://2corn.one