

Führungskräfte auf den Weg der Transformation bringen

T4AT 2021

Dr. Christiane Gerigk und Torsten Seidl

mainova

Willkommen



Uns interessieren Mittel und Wege, um Führungskräfte …

… zu aktiven Mitspielern in der Transformation zu machen.



Wo steht die agile Transformation in deinem Unternehmen oder Unternehmensbereich?

Torsten Seidl
Sachgebietsleiter in der Mainova IT
Transformationsteam hybrIT2023

Dr. Christiane Gerigk
Agiler Coach, Moderator, Trainerin
Coach in der hybrIT2023 Transformation

Zahlen Daten Fakten Mainova IT



200+ Mitarbeiter:innen

Aktuell in 5 Abteilungen

2019 ein neuer Bereichsleiter



Jeder Teil unserer Strategie braucht **IT**, darauf bauen wir auf!



„Gemeinsam mit dem Business entwickeln und betreiben wir Energielösungen, um die Nr. 1 bei unseren Kunden zu sein.“

hybrIT 2023

- mehr Wert!
- mehr lean & agil!
- mehr E2E-Orientierung!
- mehr Mut & Freude!

Start der Transformation

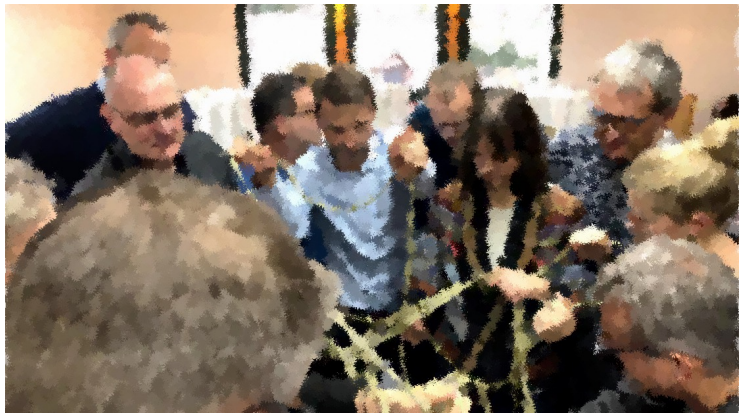
Es wird wärmer

Führungskreis Offsite Sommer 2019

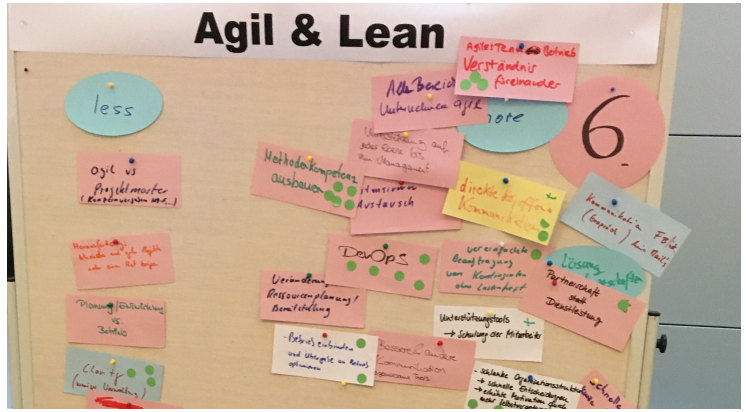


Führungskräfte Offsite Dez 2019





All-hands Kick-off 2020





Auftrag an die Führungskräfte

Nutzt den Schwung

Treibt die Transformation voran



!

Workshop-Termine



X

Externes Coaching



X

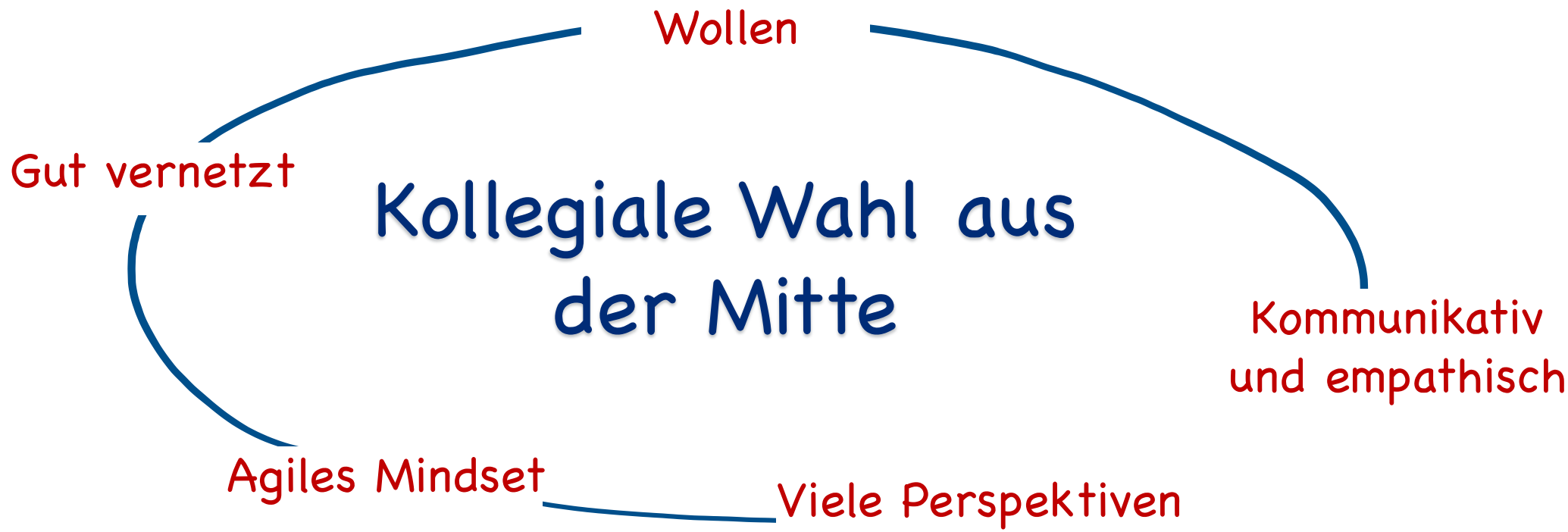
Seminare



X

Führung in der Transformation

Transformationsteam

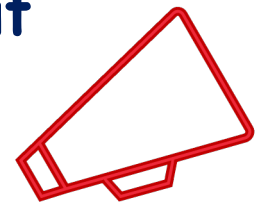


Transformationsteam

Informiert – hört zu – verbindet – initiiert

OpenIT

IT im Gespräch mit



Podcast





Werkstätten
für Prototypen

Fokusteams

Lunch & Learn



Lernimpulse

Lunch & Talk



Reflexionsräume

Was machen die Führungskräfte?

Status Ende 2021

OpenFK als Format
Kernteam Führung als Kristallisationspunkt

Die Führungskräfte gehen ihre Rollenveränderung nicht an.



Aber der Bedarf ist da

- Dissonanz für die Mitarbeitenden
- Fokusthemen wie Empowerment und DevOps rufen nach neuen Führungsprinzipien und Rollen

Fallberatung zur agilen Transformation

Führungskräfte ins Spiel bringen

Welchen Schachzug würdest du als nächstes machen?



https://miro.com/app/board/o9J_lilZid4=/?invite_link_id=57325029303

Führungskräfte aktiv ins Spiel bringen



Welchen Schachzug würdest du als nächstes machen?



Formate

Kamingespräche mit dem Top-Management

Neue Formate: Monday-Talks (session 30 min.)

Liberating Structures induction

Lean-Coffees

Nehmen die FK die Transformation ernst? Ist es klar und vorgelebt, dass dieser Weg jetzt gegangen wird, dass es keinen Weg zurück gibt (burning the boats). Wenn das nicht klar ist, bleiben die FK auf dem Grund stehen, den sie für sicher halten. Dann sehen sie die Transformation als Mode, die vorüber geht.

burning the boats

Ist euch klar, ob das Management klar ist, dass sie sich ändern sollen?

Vision und das Warum klar machen

Vision rüberbringen

Das WARUM erklären

Sinn schaffen

Das WARUM + Notwendigkeit und Dringleichkeit verdeutlichen

Establish Purose! Welche Probleme können die FK heute nicht lösen?

Purpose klar machen!

Ziel klar machen

Motivierende Anreize setzen (Purpose, Ziel ...)



Agile Mindset Checks bei Mitarbeiten durchführen und sie für neue Führungspositionen vormerken --> agiler Nachwuchs

Notwendigkeit aufzeigen, vor allem mit Hilfe junger Kollegen, die Bock auf Veränderung haben.

Transparent in den Konsequenzen

FKs beibringen Verantwortung abzugeben

Betroffenheit bei FKs erzeugen. Viele der Aufgaben bei FKS fallen weg, bzw. gehen in andere Rollen über. Entweder die FK geht mit oder wird im Grunde im Unternehmen überflüssig. Das klappt, wenn das obere Management mitzieht, damit der Druck von ganz oben da ist. Des Weiteren ist es hilfreich FKs zu haben, die ein agiles Mindset haben und im Transitionsteam sind, dann ist der Druck auf andere Teamleiter, etc. hoch genug. Und akzeptiert: Es werden FKs auch kündigen

Individuelle Gespräche

Einzelcoachings (Ängste nehmen)

persönliche Gespräche. diirekter Einzelkontakt

Sicherheit geben - ihr werdet auch nach der Trafo einen adäquaten Job haben

mit FK über eigene Ziele und Vision für eigene Rolle und Unternehmen sprechen

Ängste nehmen, die mit der Veränderung einher gehen. "Verlust der Hierarchie"

Die Angst dahinter aufspüren, VErlust von Macht, Status wahrnehmen und ernst nehmen.

Fragen, was sie für eine erfolgreiche Transformation brauchen

auch deren Ängste & Befürchtungen erfragen und diese besprchen

Neue Rollen/Jobs aufzeigen

Alternativen aufzeigen, z.B. RTE in SAFe

Neue Führungspositionen mit Leuten besetzen, die bereits von der Idee überzeugt sind und Erfahrung mit Agilität haben

alle neu auf ihren Job bewerben lassen, und feedback geben, ob sie den Job bekommen wurden

Wir haben die Führungsrollen designt und im Einzelcoaching Menschen mit Talenten geweckt.

Vorteile aufzeigen

Das Angebot definieren: Wofür genau lohnt sich der Change bei den FK persönlich?

Vorteile darstellen

Chancen für die FKs herausarbeiten und damit Vorteile Ihres Wandels sichtbar machen

Ideen für den Prozess

Peer Feedbacks im Führungskreis

genau das :)

Erwartungen und Verständnis klären. Bedenken aufnehmen.

Führungskräfte als Team zusammenbringen und somit zu aktiven Beteiligten machen. Danach geminsamen an sinnhafter Umsetzung arbeiten

bottom-up zulassen ...

Nach eigenen Verbesserungs-potentialen fragen

alle sind "mündig" - bringt Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in "echten" Dialog (Bohm) und lasst sie sich gegenseitig peer coachen.

paradoxe Intervention Ausschließen und dann spiegeln, vielleicht hilft sie selsbt zu motiveren.

Frühe Einbindung

Fragen stellen;

Feedback

Mehr Miro nutzen :-)

Remote: Miro nutzen fürs visuelle :)

Richtig starker Einbezug des Publikums. Love it

Analogie zum Schach rausnehmen: Schach hat leider immer einen Verlierer (aber den wollt ihr ja wahrscheinlich gar nicht)

Agile Prinzipien "leben"

ihre Wirkung in die Organisation klar machen

mit systemtheoretischen Denkwerkzeugen den Sinn klarmachen

Menschen nicht wie Kinder behandeln... wenn man ihnen "etwas klar machen muss", habt ihr schon verloren

Ausblick

Kein One Size Fits All

Bestehende Führungsrolle weiterentwickeln

Angepasst an Mitarbeiter-bedürfnisse und die Dynamik und Komplexität



Neue Führungsrollen prägen

Disziplinarische Führung

Perspektiven klären und Mitarbeiter:innen entwickeln



Fachliche Verantwortung

Change, Release Manager



Danke für eurer Interesse

Sprecht uns gern an. Wir freuen uns über Feedback.

Torsten Seidl
t.seidl@mainova.de



Christiane Gerigk
c.gerigk@justso.de
https://www.linkedin.com/in/cgerigk/

