

Change - Die DNA der Organisation auf die Herausforderungen der Zukunft ausrichten

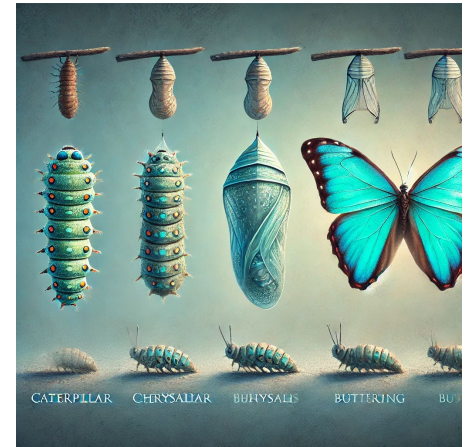


MAXPERT IN TOUCH:
get {big} things done
18. November 2024
Berlin

Prof. Dr. Ayelt Komus
www.komus.de

MAXPERT IN TOUCH:
get {big} things done

- Change
- Prinzipien
- DNA
- Mechanik



Change happens

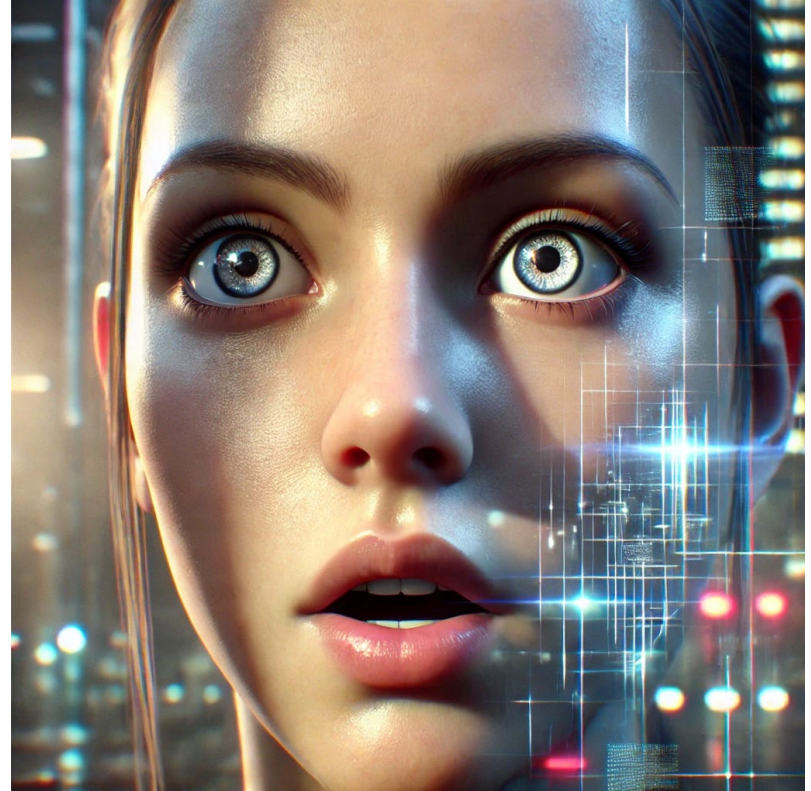
Beispiel Versorgungsunternehmen

- Klimaneutral in 2045?
 - H2? (neues Netz)
 - Grünes Gas? (bestehendes Netz)
 - Fernwärme versus Wärmepumpe? (zentralistisch/dezentral)

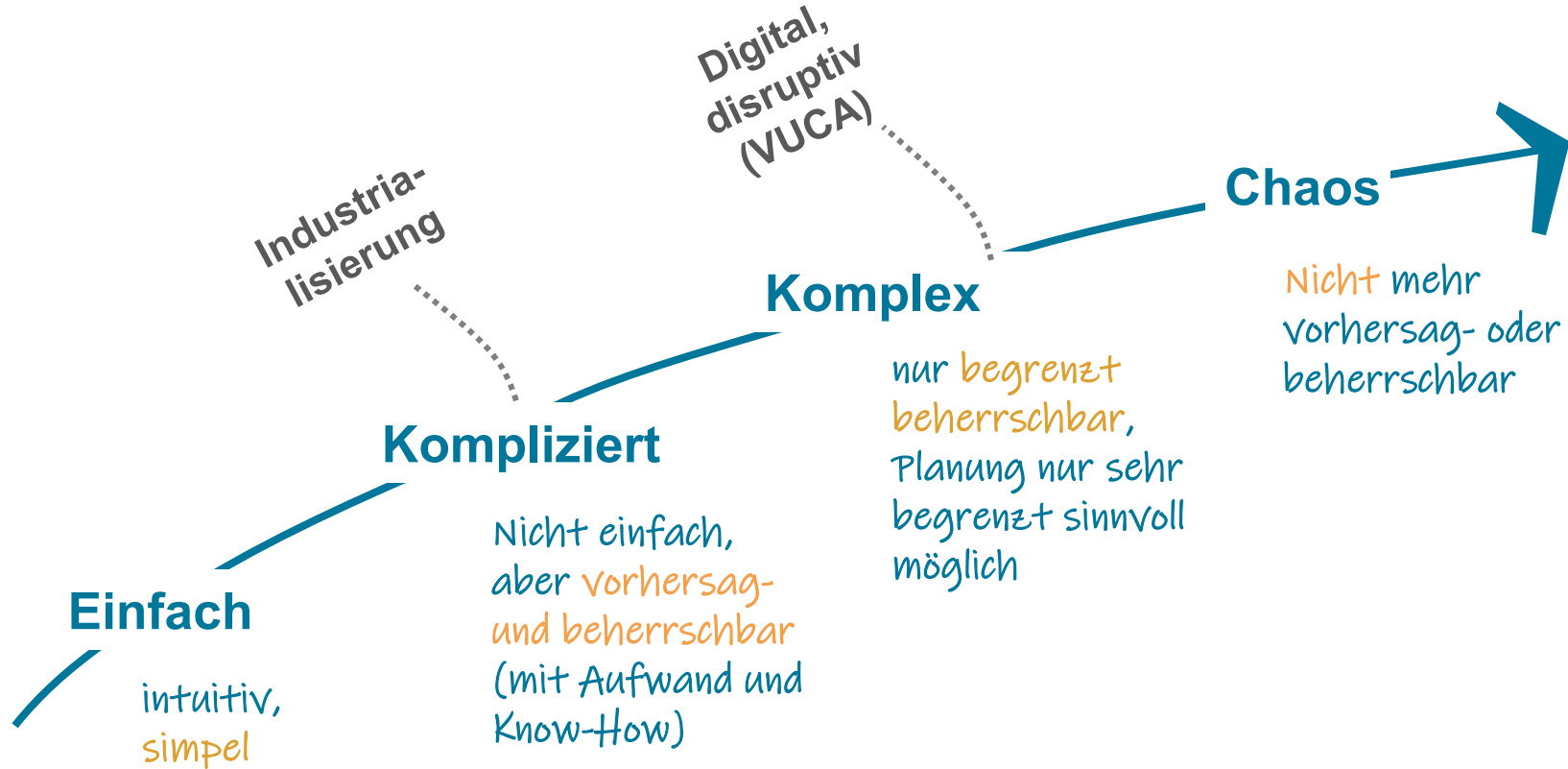
Konsequenzen für Vertrieb, Abrechnung, Netz mit Bau, Wartung, Betrieb, ...

Autonome KI-Agenten

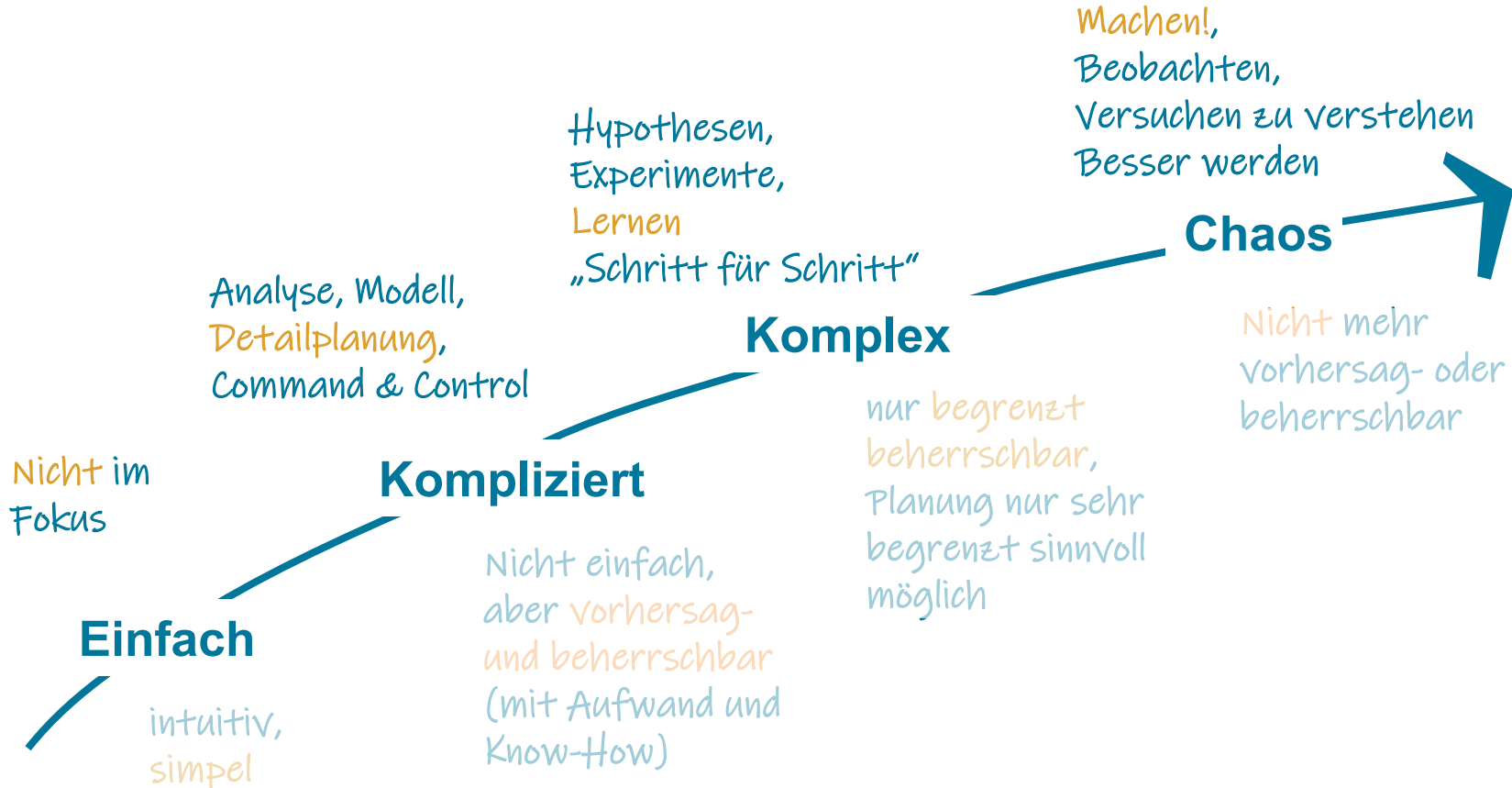
- Wie sehen die Teams der Zukunft aus?
- Welche Wertschöpfung bleibt?
- Methoden für gute hybride Teams?



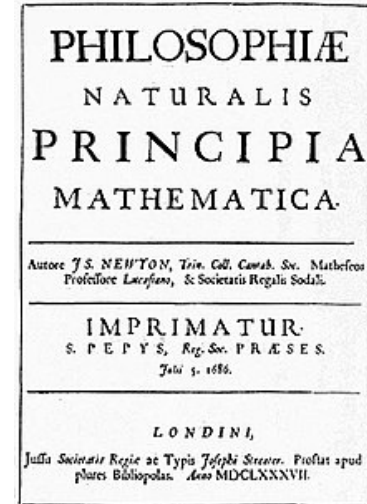
Management-Kontexte (Stacey und Snowden)



Management-Kontexte - Handlungsprinzipien



- Change
- Prinzipien
- DNA
- Mechanik



Titelseite von
Newtons *Philosophiæ
Naturalis Principia
Mathematica* von 1687



Prinzipien

Ausrichtung auf *Wandel als Konstante*

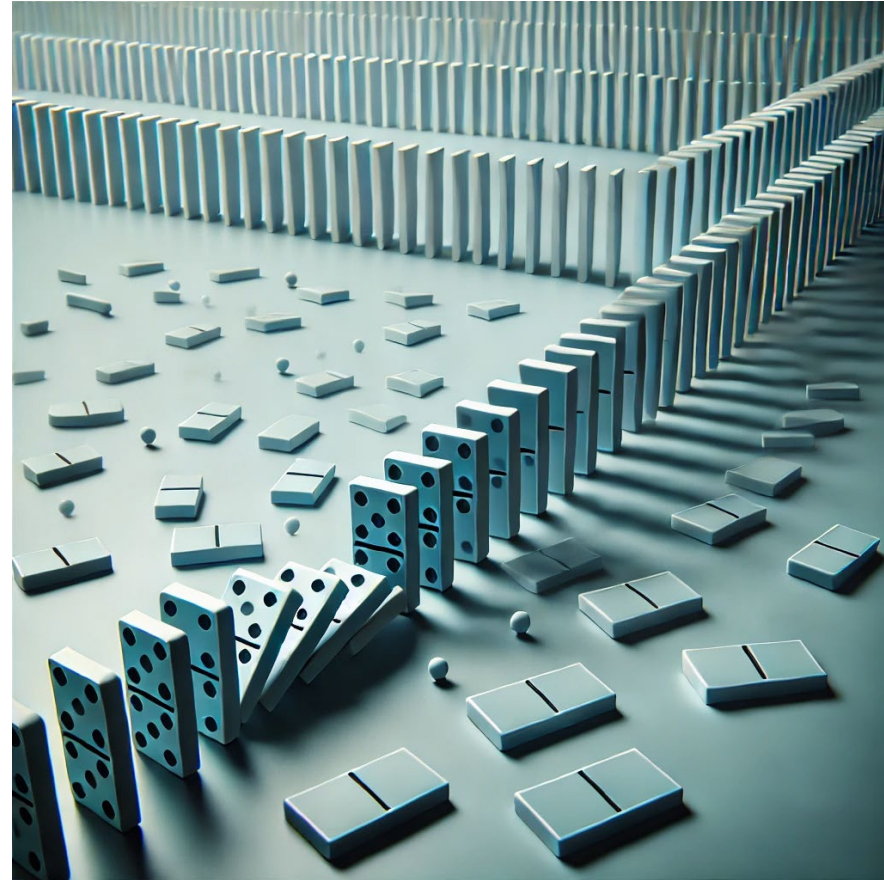
Robustheit und Resilienz als Kernwerte

- Subsidiarität als Organisationsprinzip
- Schwarmlernen vor Expertenwissen
- Effektivität vor Effizienz
- Vertrauen über Kontrolle
- Lernen vor Wissen
- Kontinuierliche Prüfung, Demut, Experimente und laufende Anpassung



Was nicht im Komplexen funktioniert

- Noch detailliertere Pläne
- Noch mehr Kontrolle, Controlling
- Isolierte Einführung eines (skalierten) agilen Frameworks
- Change als Projekt zu verstehen
- ...



- Change
- Prinzipien
- DNA
- Mechanik



DNA bei Lebewesen

Die DNA (Desoxyribonukleinsäure) enthält die Anweisungen für die Entwicklung, das Wachstum und die Funktion der Zellen.

Dabei ist die DNA aber kein starrer Bauplan. Vielmehr hängt die konkrete Ausgestaltung von äußeren und inneren Faktoren ab.



Organisatorische DNA für den Wandel

1. Kultur
2. Gemeinsame mentale Modelle, Mythen und Narrative
3. Führung
4. Innovationsansatz
5. Kundenorientierung
6. Methoden-Werkzeugkasten
7. Anreizmechanismen, Wertschätzung
8. Ethische Grundsätze
9. Anpassungsfähigkeit als Wert
10. Leistungsorientierung



Was nur wenig beiträgt

- Umgestaltung Organigramm
*„Organigramm als
Opium für das Management“*
- Agile Management-Frameworks,
die formal eingeführt werden
*Cargo Cult-Gefahr
Scaled Agile ist nie „safe“*



Was kontraproduktiv ist

- Kein „Walk the talk“
(unglaublich)
- Fehlende Konsistenz
(verbrennt gute Ansätze)
- Schlechtes Erwartungsmanagement,
Ungeduld
- *Abstrakte* Change-Diskussionen
und Trainings *ohne* erlebbare
Veränderung und Verbesserung



Change: Können – Wollen - Dürfen

Können:

*Verstehen, was funktioniert
(nicht mehr)?*

Training
Coaching
Shadowing

Wollen

What's in it for me?

Trust

Dürfen

Subsidiarität und Leitplanken

Consistency
over Time*



*Satya Nadella



Soft is Hard

Hard is Soft

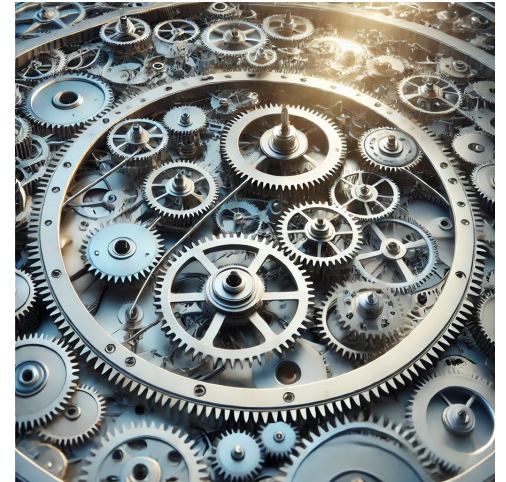


Tom Peters
In Search of Excellence

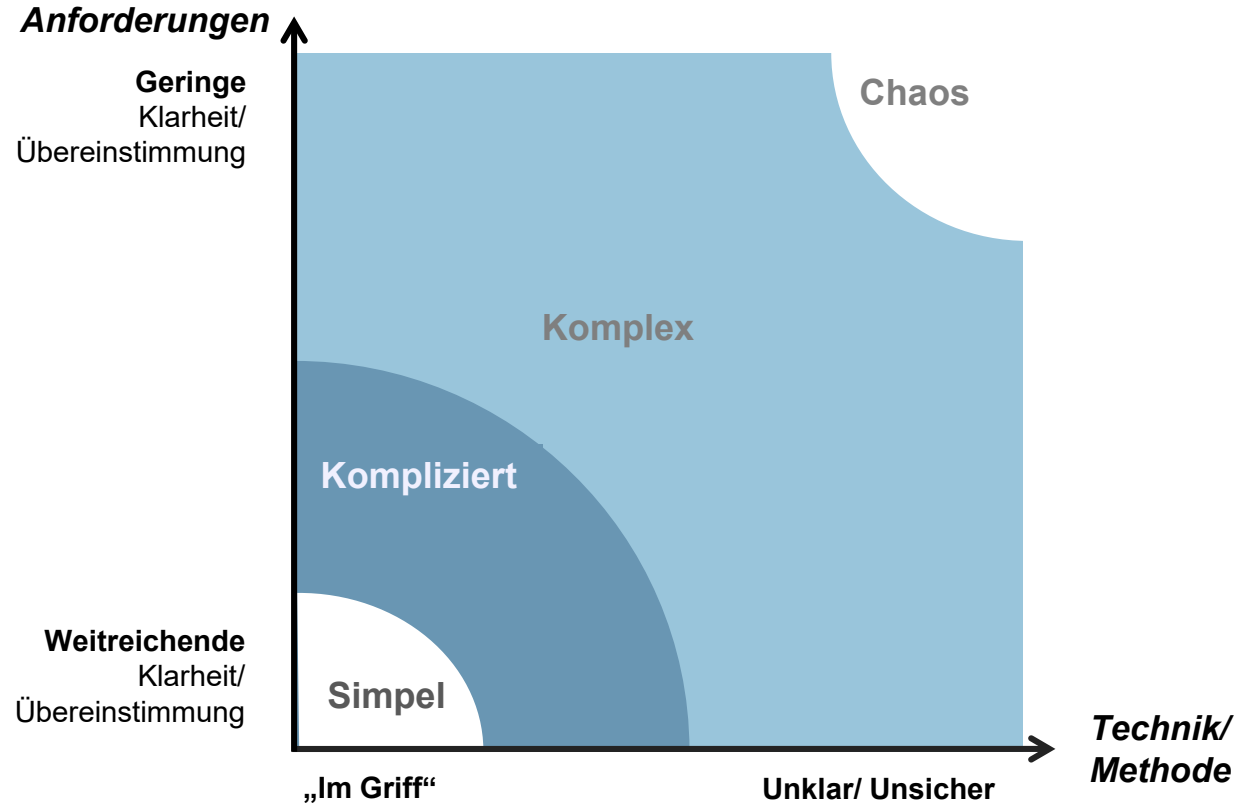
By Allison Shirreffs - <http://tompeters.com/>, Public Domain,
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=46681836>



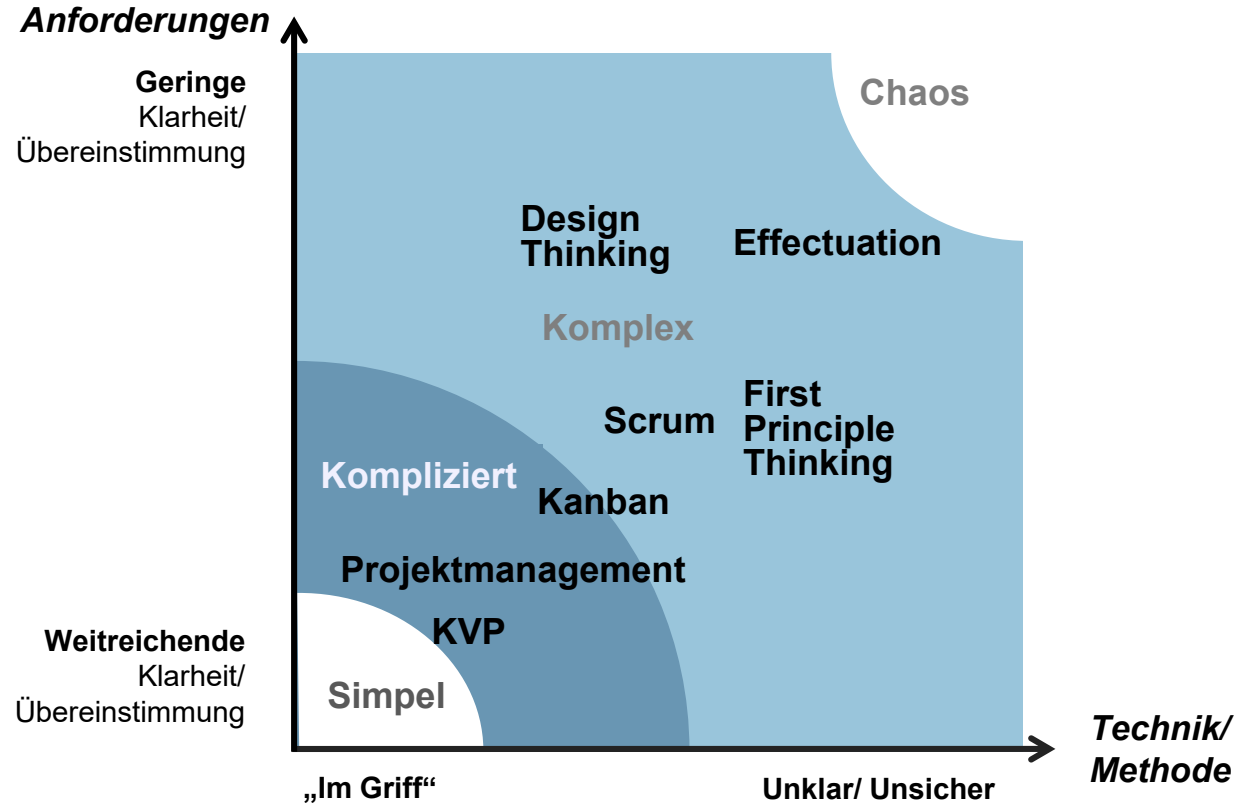
- Change
- Prinzipien
- DNA
- **Mechanik**



Sinnvolle Methoden in Abhängigkeit von Kontext



Sinnvolle Methoden in Abhängigkeit von Kontext



Methodenkompetenz

- Wichtiger denn je!
- *Meta*-Wissen
 - Sweet-Spots
 - Grenzen
 - Wirkmechanismen verstehen
- Neue Prüf- und Ziel-Parameter
 - Eignung für verschiedene(!) Szenarien
 - Skalierbarkeit (auch nach unten!)
 - Beitrag zur Digitalisierung
- Agil sein in Bezug auf Agil



Der einzige wirklich nachhaltige Wettbewerbsvorteil ist die Fähigkeit zum Wandel.

Die Fähigkeit zum Wandel wird uns nicht geschenkt, aber wir können diese Fähigkeit aktiv entwickeln.



Let's connect!



[linkedin.com/in/komus](https://www.linkedin.com/in/komus)



[instagram.com/ayelt.komus/](https://www.instagram.com/ayelt.komus/)



CIO-Round Table



www.komus.de/podcast



YouTube



komus@hs-koblenz.de

