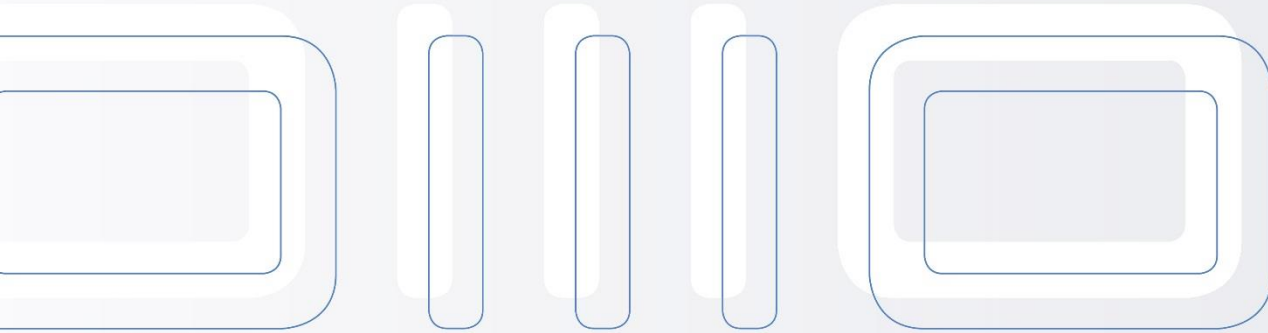


Hamburg, September 2019



Auf der agilen Reise eines IT Dienstleisters

Anne Schassan | Kirsten Sorgenfrey



MACH IT UND VERÄNDERE DIE WELT.

Dataport ist der **Gestalter der digitalen Transformation** der Verwaltung und der Gesellschaft.

In dieser Rolle lösen wir die **Versprechen unserer Kunden an die Bürger/innen und Unternehmen** ein.

Unsere **Nutzerorientierung** macht unsere Kunden erfolgreich. Denn ob eine Lösung oder Anwendung gut ist, entscheidet der Nutzer.

Dabei hilft uns **agiles Arbeiten und eine agile Haltung**:

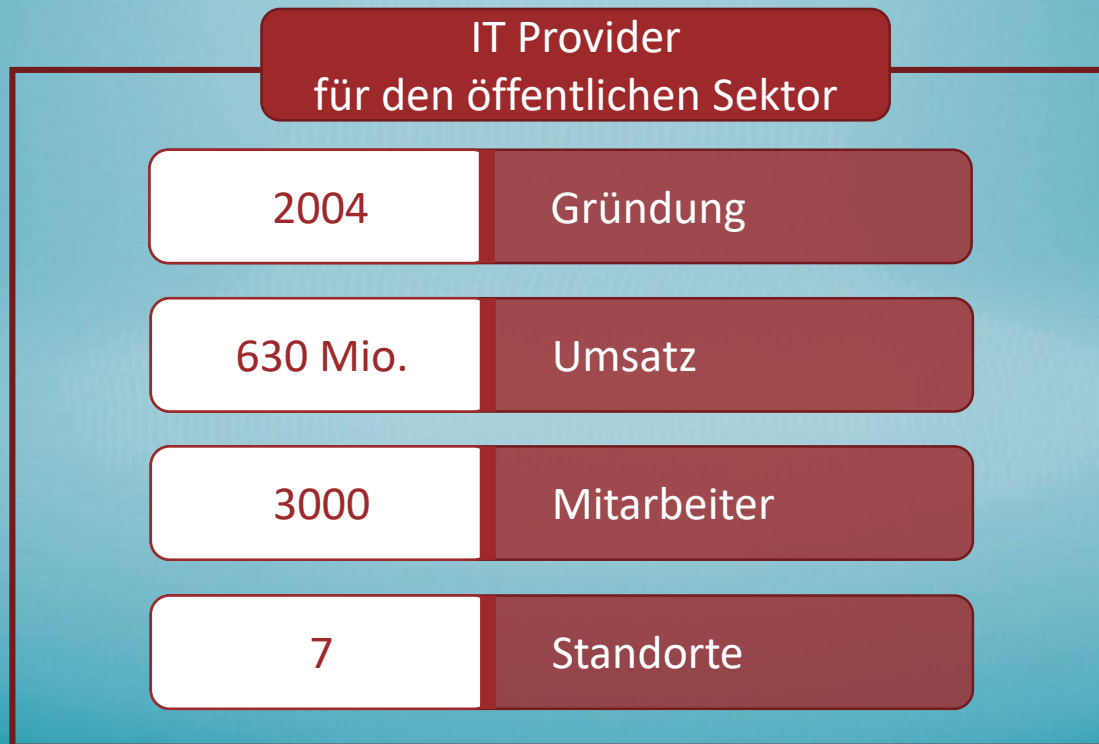
Groß Denken

Klein Anfängen

Schnell Lernen



Dataport im Überblick



Standorte und Kunden

Twin Data Center

Data Center Steuer

Zwei Druckzentren



Geschäftsfelder

IT-Infrastruktur

Rechenzentrumsbetrieb

Verfahrensbetreuung

Consulting

Softwareentwicklung

Schulung

Projektmanagement

Sicherheitsmanagement

Digitalisierung und KI

Unsere Herausforderungen – Warum Agil bei Dataport?

5 Leitsätze für den Digitalen Wandel der Verwaltung

01 VERWALTUNGSLEISTUNGEN SIND
ONLINE VERFÜGBAR.

02 LÖSUNGEN WERDEN **NUTZERORIENTIERT**
ENTWICKELT.

03 VERWALTUNGSPROZESSE WERDEN SO WEIT WIE
MÖGLICH **AUTOMATISIERT.**

04 **AGILITÄT** IST DAS HANDLUNGSPRINZIP FÜR DIE
TECHNISCHE UMSETZUNG.

05 LÖSUNGEN FÜR DIE VERWALTUNG WERDEN
SICHER BETRIEBEN.

Arbeitgeberattraktivität

Geschwindigkeit

Innovationsfähigkeit

Time to Market

Was sind unsere Ziele?

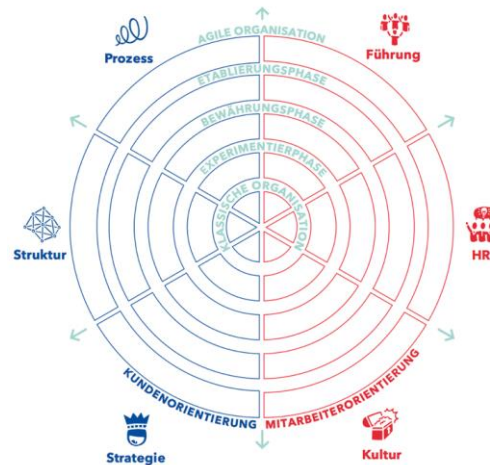
- Unser Handeln ist maximal auf den Kunden und wo möglich auf den Endnutzer (Bürger) ausgerichtet
→ **Nutzerorientierung**
- Unsere **Produkte** werden mit Nutzern gemeinsam entwickelt
- Wir steigern die **Selbstorganisation von Teams**, um bessere und schnellere Entscheidungen treffen zu können
- Wir steigern interdisziplinäres Arbeiten, um **Kollaboration** zu fördern und **Prozesse** auf den Kunden auszurichten
- Dazu unterstützen wir den Kulturwandel in Richtung eines **agilen Mindsets**



Agilität auf mehreren Ebenen

Neben Methoden und Tools:

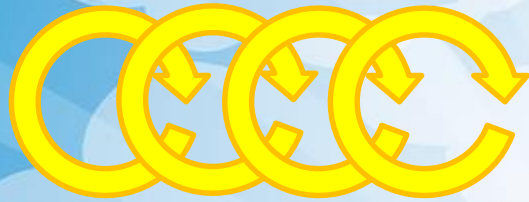
- **Führung**
- **Kultur**
- **HR**
- **Prozesse**
- **Struktur**
- **Strategie**



Das Pioneers Trafo-Modell TM



Agile Reise / unser Weg bisher



**Haltung
(ver)lernen
und
Nachhaltigkeit
schaffen**

2019

- neues Kompetenzmodell (HR Instrumente)
- Haltungssätze in die Fläche bringen
- Neues Rollenpapier „Führung“
- Aufbau Agile Center
- Transitionsteam 2.0
- Neue Organisationsmodelle
- MA-Veranstaltung
- Prototypen crossfunktionale Teams
- Qualifizierungen
- Neues „Führungszielbild“
- Toolbox „agiles Arbeiten“

2018

Lernen und in die Fläche gehen

- Innoday@dataport
- Meet-ups
- Programm DIT
- Community of Practices
- FK-Klausur in Lübeck
- Qualifizierungen

Was heißt Agilität für Dataport, was machen andere?

2017

Awareness und Erprobung

- DIP agile SWE Erste Scrum-Teams
- Blog und Öffentlichkeitsarbeit
- Arbeit an Rollen und Rahmenbedingungen



Qualifizierungen

Grundlagen Agilität

Orientierungsworkshop Agilität MA

Orientierungsworkshop Agilität FK

Vertiefungsworkshop Agilität FK

- die mit ihrem Team agiler arbeiten möchten

Vertiefungsworkshop Agilität FK

- die Mitarbeiter/innen in agilen Teams führen

Methodenschulungen

Scrum Basis

Scrum Master

Product Owner

Kanban Basis

Agile Produktentwicklung

Agiles Projektmanagement



Großgruppenveranstaltungen

ANTWORTEN finden
BEGEISTERUNG wecken
Interaktiv und bereichsübergreifend arbeiten
ERLEBNISSE mit agilen Methoden schaffen

Führungskräfteklausur

(verbindlich)

Führung im agilen Kontext



Mitarbeiterveranstaltungen

(freiwillig)

**Kooperation – Vernetzung –
Austausch:**

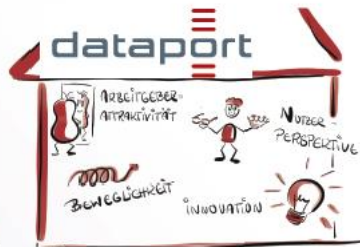
**Gemeinsam Agilität
erleben!**





Vertrauen ist die Basis einer erfolgreichen Zusammenarbeit.

HALTUNG



Durch:
Sachen **einfach** machen,
Sachen einfach **machen!**
kommen wir voran.

Selbst-Verantwortung



Mitarbeiter/innen die **Selbst-Verantwortung** für ihre Arbeit, ihr Handeln und ihre Entscheidungen übernehmen können, sind zufriedener und motivierter.

Motivation bei Menschen entsteht durch die Möglichkeit, **ausprobieren, lernen und leisten** zu können.



Führung befähigt



Führung befähigt Mitarbeiter/innen dazu, ihre Arbeit erfolgreich machen zu können.

TEILEN & zusammenführen



Wissen und Informationen **teilen und zusammenführen** führt zu besseren Ergebnissen.

Nutzen schaffen stiftet Sinn



Nutzen schaffen, stiftet Sinn!

Zusammenarbeit und Führung und Challenges



Vertrauen

Überlege, welche Kontroll-Regeln es bei Dir gibt und streiche eine, z.B. Cc-Mails!

Zeige dem Team, dass Du ihm vertraust!



Und so geht es:

Suche Dir jetzt eine Aufgabe aus.

Überlege, wie sie in der nächsten Woche aus.

Überlege, wie sie danach aussehen soll. Besprache sie mit m/r Kollegen/in!

Überlege, wie sie die nächste...



Neue Organisationsmodelle

- Führung verteilt sich **kontextabhängig** auf Menschen in Rollen.
- Es gibt nicht ein Modell, das für alle Arbeitszusammenhänge passt.
- Die Zusammenarbeit der Rollen (z.B. in Führungstandems, Führungs-/ Lead-/ Teams u.a.) muss in den Teams spezifiziert werden.

Führungsaufgaben – 5 Cluster



Elemente von Führungsrollen

2.1 Personalführung

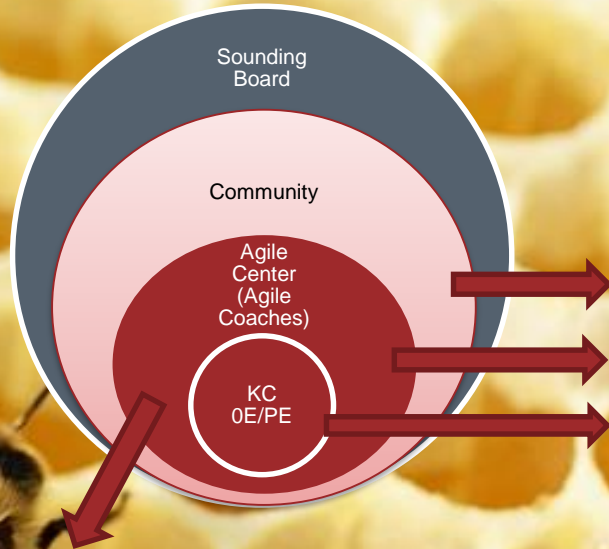
Personalführung	Team	Leadrolle	Gruppenleitung	AL	BL	Vorstand
Durchführung von Auswahlgesprächen						
Entscheidung über Einstellung	Wird einbezogen		Entscheidung über MA	Entscheidung über GL	Entscheidung über AL	Entscheidung über BL
Einarbeitung und Gestaltung der Probezeit <ul style="list-style-type: none"> Planung und Steuerung Führen von Probezeitgesprächen Entscheidung 			X			
Personalplanung			X			
Beantragung neuer Stellen						
Disziplinarische Führung <ul style="list-style-type: none"> Beurteilung/Zeugnis Fehlzeitengespräche Abmahnung Kündigung 			Gesamt-paket verantwortet GL	Für GL	Für AL	Für BL
Arbeitszeitanlagenheiten <ul style="list-style-type: none"> Sonderurlaub Arbeitszeitveränderungen Krankheit Überstunden/Mehrarbeit Zeitnachweise 			Gesamt-paket verantwortet GL	Für GL	Für AL	Für BL
Urlaub <ul style="list-style-type: none"> Planung von Urlaub Vertretungsregelungen 						

2.3 Strategische Führung

Strategische Führung	Team	Leadrolle	Gruppenleitung	AL	BL	Vorstand
Marktbeobachtung, Zukunftstrends analysieren und übersetzen						
Kunden-Nutzerperspektive einholen und integrieren						
Gemeinsames Zielverständnis erarbeiten und Sinn vermitteln			X			
Operationalisierung der Unternehmensziele						
Regelmäßiger Check des eingeschlagenen Weges						
Zielgerichtete Planung und Steuerung von Ressourcen und Kapazitäten						
Innovationen ermöglichen						
Ideenmanagement						
Kernkompetenzen definieren, die „Marke“ pflegen						



Aufbau Agile Center und Agiles Transitionsteam 2.0



Agiles Transitionsteam 2.0

Arbeit am System

- Identifikation der zu bearbeitenden Handlungsfelder
- Überblick über und Priorisierung agiler Projekte und Initiativen innerhalb Dataports (*keine Kundenprojekte*)
- Initiierung von Experimentierräumen
- Entscheidung über zu verändernde Rahmenbedingungen bzw. Vorbereitung
- Lernen aus Interventionen und Experimentierräumen

Organisations-
entwicklung

Agiles Coaching

Wissens-
austausch

Learnings – Berge und Täler I

- Es gibt keine Landkarte – höchstens ein unscharfes Bild. **Jedes Unternehmen muss seinen eigenen Weg finden** – und der muss nicht immer geradlinig verlaufen.
- **Die Unterstützung durch den Vorstand ist wichtig.**
- **Agilität funktioniert nicht auf einer abstrakten Ebene.** Mitarbeitende müssen selbst herausfinden, wie Agilitäts-Prinzipien in ihrem konkreten Kontext Sinn ergeben und praktisch helfen. Agilität ist kein Allheilmittel.

Learnings – Berge und Täler II

- **Selbstorganisation braucht Orientierung und Raum zum Lernen.** Knackpunkt ist das Entscheidungsverhalten in Teams.
- Um das agile Mindset zu fördern braucht es eine **systematische Qualifizierung der Führungskräfte**, um ihnen in die neue Haltung und Rolle zu helfen (was mache ich jetzt anders).
- Externe „Propheten“ nutzen
- Zur Begleitung ein **interdisziplinäres HR Trafoteam** bilden (OE, PE, Arbeitsrecht, HR IT)



Vielen Dank!



www.dataport.de