

Agile Transformation Corporate IT FHNW

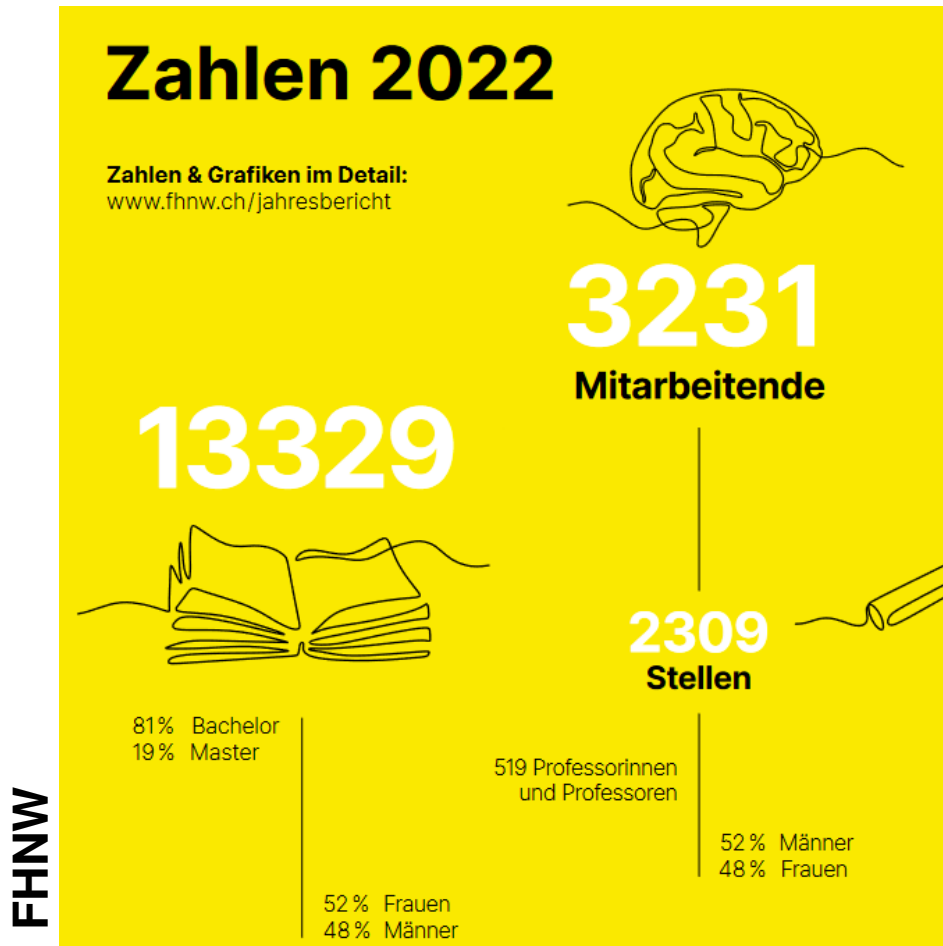
Cloud Talk, Zürich

Dominik Hof
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

9. November 2023



Corporate IT der FHNW

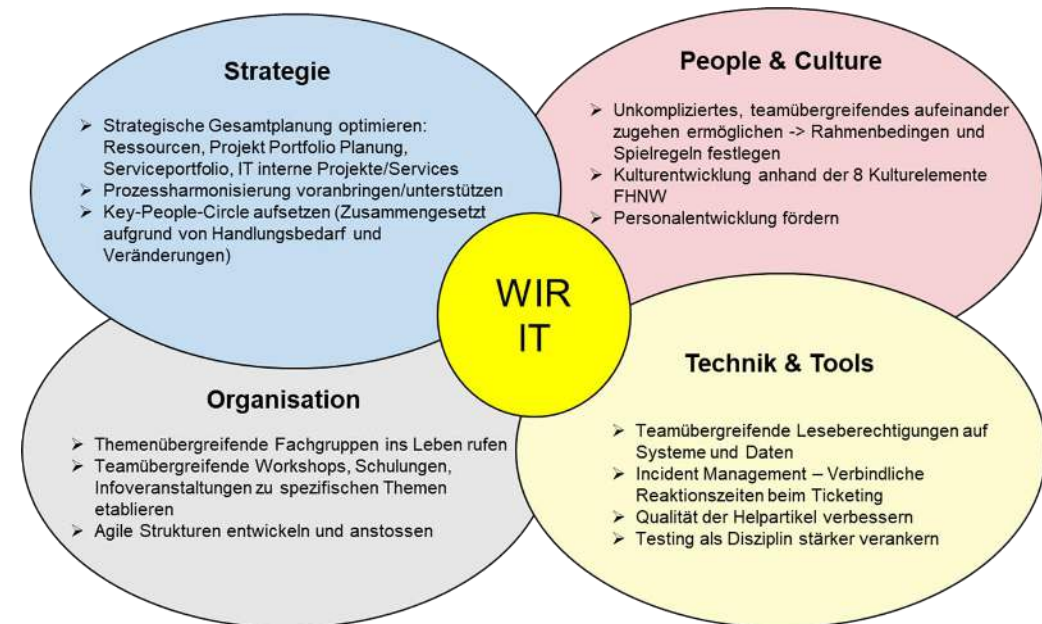


Corporate IT

100 Mitarbeitende
8 Lernende
2 Rechenzentren
90 Business Applikationen
550 Server – meist virtualisiert
35'000 aktive Accounts
6000 Computer
450km Glasfaserkabel

Geschichte, wie es zur agilen Transformation kam

1. Tiefere Zufriedenheit bei der Mitarbeitenden-Befragung 2020
2. Workshops, wie das ideale Umfeld aussehen soll, um den Herausforderungen gewachsen zu sein
3. Massnahmenkatalog definiert und priorisiert
4. Umsetzung **Bottom-up** in 4 Bubbles



36 Personen haben sich interessiert

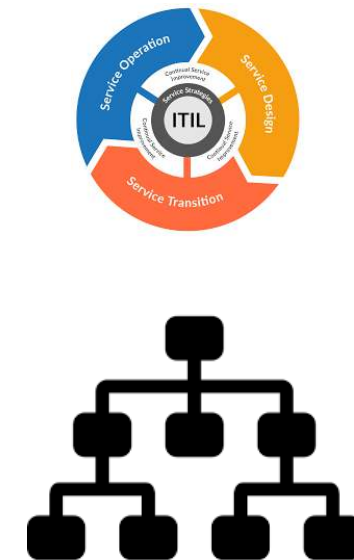
Was ist aus dem Bubbles entstanden?

- Viele kleine konkrete Aktivitäten
- Bei Organisation, People & Culture und Strategie waren die agilen Ansätze schon früh ein Thema
- Es wurde eine Transformationsgruppe gegründet
- Neue Formate, wie Open Spaces, Coaching, Retrospektiven, wurden ins Leben gerufen
- Verschiedenste Personen haben sich zum Thema weitergebildet
- Man hat sich zum Ziel gesetzt, wir wollen eine «Lernende agile Organisation sein»
- Eine Change-Story wurde erstellt, welche die Motivationsgründe erläutert
- Eine Transformationsteam und ein Coach-Pool entstanden
- Übergreifende Planungsprozesse wurden injiziert

Es entstand ein grosser Gap zwischen den Teams, welche nach agilen Prinzipien arbeiteten und den anderen. Die Zusammenarbeit war eine Herausforderung.

Wendepunkt

Die agilen Prinzipien und die klassische Organisation



Bottom-up ist innerhalb der bestehenden Strukturen an die Grenzen gestossen

Entscheid

Wollen wir die Agilität wirklich oder doch lieber nicht?



Projekt LAOS (Lernende Agile Organisation Struktur)

Top-Down Projekt



September 2022 – August 2023

Was wollen wir erreichen

- ✓ Wir wollen uns stärker am **Business** ausrichten und unseren Beitrag in der FHNW erhöhen
- ✓ Wir wollen regelmässig und **zuverlässiger** Ergebnisse liefern
- ✓ Wir wollen Veränderungen und **Innovationen** effektiv voranbringen
- ✓ Wir wollen die **Zusammenarbeit** zwischen den Teams innerhalb der CIT verbessern
- ✓ Wir wollen die **Motivation** der Mitarbeitenden erhöhen das persönliche Potential entfalten lassen
- ✓ Wir wollen **besser werden** und uns konstant weiterentwickeln – eine lernende Organisation sein
- ✓ Wir wollen **erfolgreich** sein und **Spass** haben

→ **Vision:**

Wir sind die beste IT-Partnerin der Hochschulwelt.



Scope des Projektes

- Framework der Zusammenarbeit entwickeln und umsetzen. Dazu gehören:
 - ✓ Aufbauorganisation
 - ✓ Rollen
 - ✓ Kultur, Werte, Prinzipien
 - ✓ Kommunikation
 - ✓ Ablauforganisation inkl. Planungsprozesse, Tools, Gremien, etc.

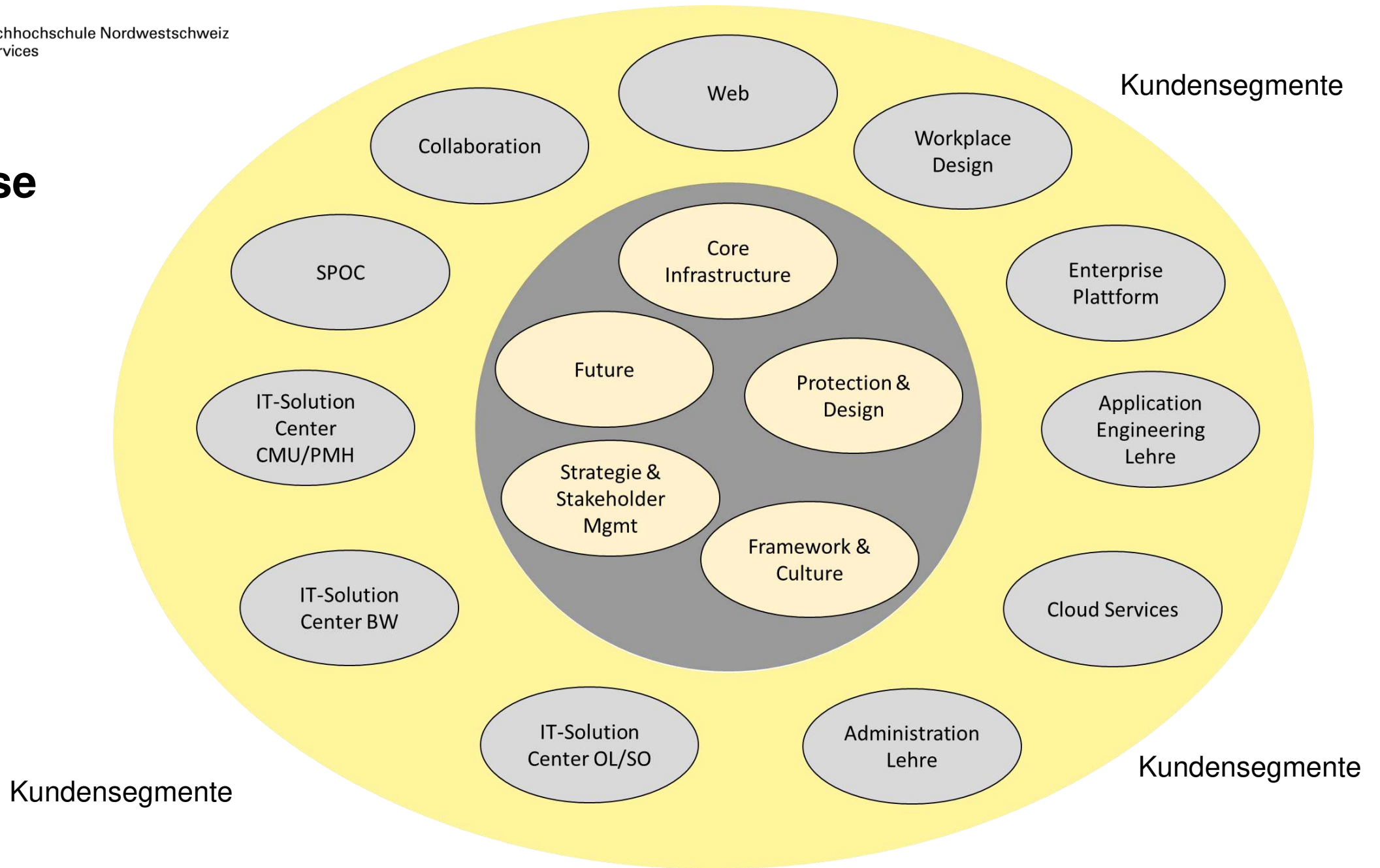
Prinzipien

- 25 Prinzipien der agilen Zusammenarbeit
- 22 Organisationsprinzipien (z.B. Selbstorganisation, flache Hierarchie, ausgerichtet auf Kundensegmente)
- Rahmenbedingungen
- Transparenz

3 Org-Design Workshop



Kreise

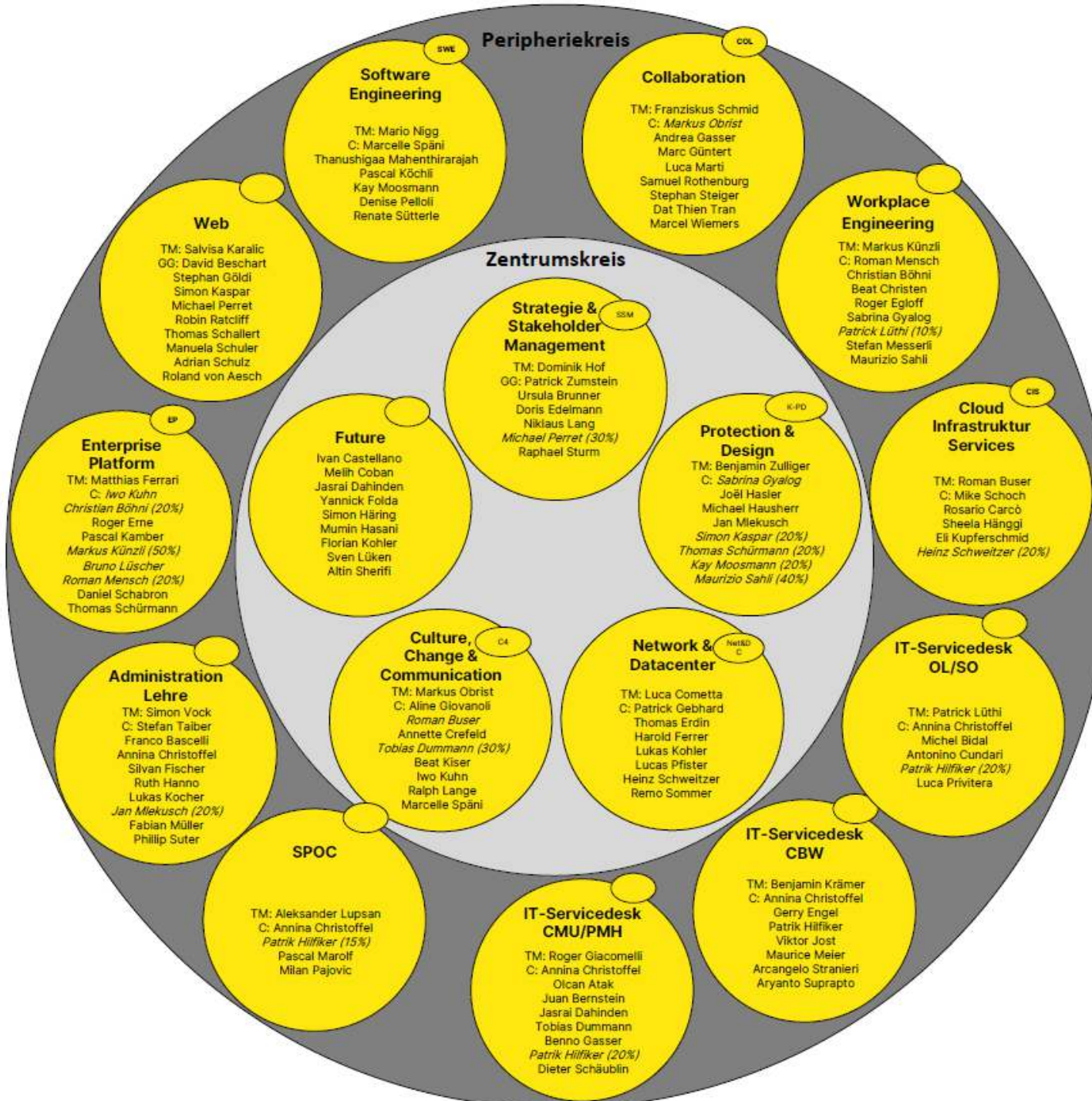


Staffing Workshop



Alle Mitarbeitenden wählen ihren Kreis (Team) selbst. Die Kreise finden sich und bestimmen ihren Taskmaster und Coach

Neues Organigramm der CIT



Rollen

Taskmaster: Fachlicher Lead, priorisiert die Arbeiten, Ansprechperson für das Kundensegment

Coach: Stellt sicher, dass das Team zu einem gemeinschaftlich verantwortlichen Spitzenteam wird

People Manager: Verantwortlich für die disziplinarische Führung

Erfahrungen / Learnings

- Transparenz und Kommunikation
- Konsequenz bottom-up
- Gegenseitiges Vertrauen ist ein Erfolgsfaktor
- Beraten lassen ja, aber selber umsetzen mit internen Personen, die dafür brennen
- Zeit der Verunsicherung kurz halten
- Es braucht mehr Regeln und Strukturen als im klassischen Umfeld (Framework umfasst 50 Seiten)
- Schulungen, so viel wie möglich und für alle

Was waren und sind die Herausforderungen:

- Veränderungen generiert Widerstände
- Kulturwandel braucht Zeit
- Euphorie und Ernüchterung wechseln sich ab – Aushalten können

