




Neuer  
Maschinenbau

# V & S Management Werkstatt Agile Transformation

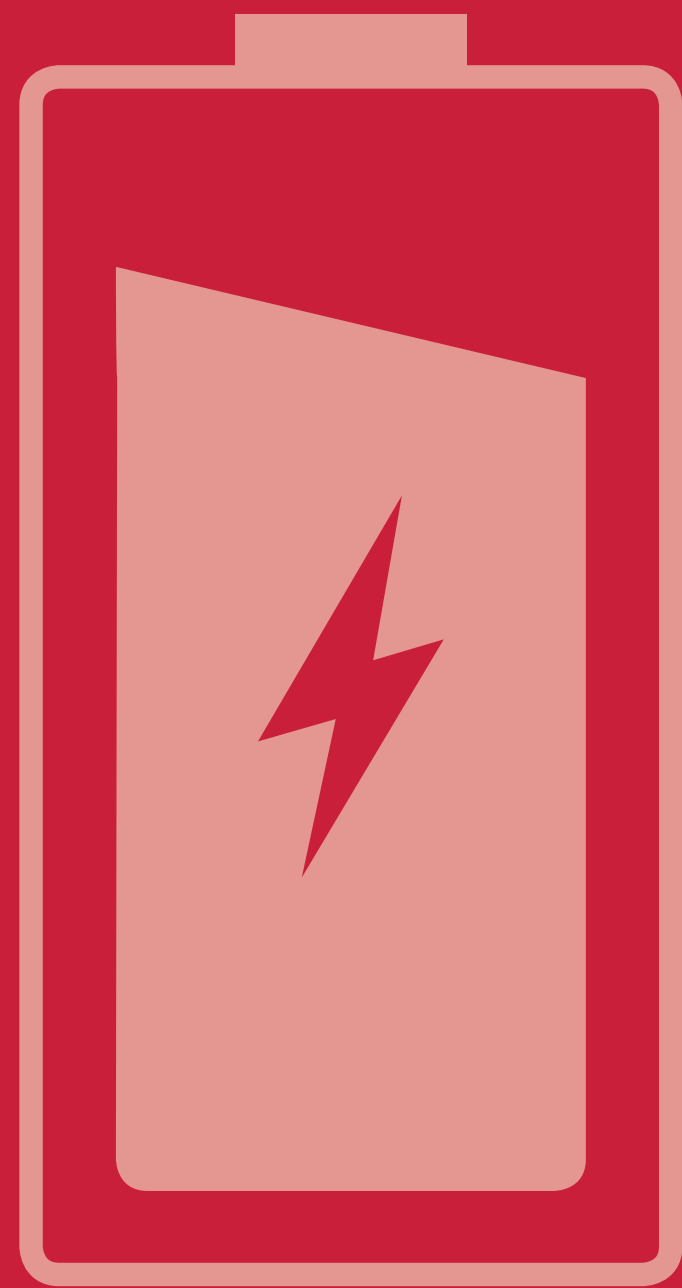
7.-9. Juni 2018 / Hannover

## Einladung



Haben Sie sich entschieden,  
neue Wege zu gehen?  
Hier lernen Sie,  
wie es handwerklich geht.

# Endlich wieder Energie



Wendige, lebendige, energiegeladene, schnelle, wachsame, lernende Organisationen sind anders:

Manche sind funktional, andere teamorientiert organisiert. Aber operative Entscheidungen werden immer sehr nah an der Wertschöpfung getroffen.

Mitarbeiter haben unvorstellbare Befugnisse.

Strategie bedeutet dort:

einen klaren Handlungsrahmen stiften. Freiwilligkeit, sportlicher Ehrgeiz und Engagement sind normal.

Es gibt gute Prozesse. Klar. Die werden aber nicht vom QMB, vom Berater oder einer Prozessabteilung gemacht. Sondern durch Beobachtung der Routine, die sich bewährt hat. In der Praxis oder in bewussten Experimenten. Nur Bewährtes wird zum Prozess. Und wenn die Realität mal unerwartet daherkommt ... Na, dann dürfen Menschen ihren Verstand und ihr Können nutzen und vom Prozess abweichen.

Es gibt Planung im Sinne von Vorbereitung. Aber niemand würde auf die Idee kommen, die Einhaltung der Pläne hierarchisch zu überwachen. Jeder weiß, dass sich die Welt schneller ändert, als man Pläne nachziehen kann. Dann gilt es zu entscheiden und Verantwortung

zu übernehmen. In solchen Unternehmen wird viel erprobt. Ideologie zählt weniger als Empirie. Fehler und Irrtümer gibt es auch dort.

Trotzdem: Nicht die Meinung des Managements ist entscheidend. Entscheidend ist, ob sich etwas wirtschaftlich und im Sinne des Marktes bewährt und was man aus Irrtümern lernt. Voraussetzung dafür ist, dass man über Versuche und Irrtümer offen spricht. Viele Organisationen machen ihren Mitarbeitern und Führungskräften aber Angst vor diesem offenen, würdevollen Scheitern.

Auch die EDV dient dem Primat der Wertschöpfung. Und nicht dem sonst so verbreiteten „nur Standards sind gut“-Glauben. Dieser Glaube macht nur das Leben der EDV und des Managements leichter, nicht aber die Wertschöpfung besser. Auch Strategie, Ziele und Boni laufen ganz anders. Leute arbeiten und streiten mit Leidenschaft – aber stets für die Sache und konstruktiv. Es gibt kaum agile Unternehmen mit Stechuhr. Werkzeuge sind nicht weggeschlossen. Könner sind immer auch Mentoren und fördern so bei den Jungen ein hohes Maß an Könnertum.

# Endlich wieder Energie

Führung, Verantwortung, Engagement werden völlig anders angelegt als in traditionell tickenden Organisationen. Meistens beginnt das mit der Haltung, dem Menschenbild und der Weltsicht von Eigentümern und Geschäftsführern. Die meisten Firmen waren einst so. Ihre Firma vermutlich auch. Sonst wären diese Firmen nicht erfolgreich gewachsen: voller Fokus auf Wertschöpfung. Mit dem Erfolg kamen die Wachstumsschmerzen.

Es gibt einige, die haben es geschafft, trotz Wachstum und Größe den Geist der ersten Stunde zu kultivieren und ein dauerhaftes Erfolgsmodell für Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer zu schmieden. Dazu braucht es Denkmotive und Strukturen. Den Weg dorthin nennen wir Agile Transformation.

Paradox, aber wahr: Das Management einer traditionellen Organisation übernimmt die operative Verantwortung, entscheidet sehr viel operativ und entmündigt so den Rest der Organisation – statt sich um das Gedeihen von Verantwortung, Können und Zusammenarbeit in der Organisation zu kümmern.

Was genau ist das aber – die „Entwicklung einer agilen Organisation“? Wie geht das? Wer kann das? Was müsste man anders machen, wenn man das wollte? Das werden Sie lernen.



# Die Symptome

## Das spüren Sie und Ihre Leute.

Sie hatten mal so etwas wie Teamspirit.

Heute gibt es viele Sitzungen – aber zu wenig wirksame Kommunikation.

Viele Prozesse – aber zu wenig Problemlösung.

Viel Projektplanung – aber zu wenig Zusammenarbeit.

Viele Konflikte – aber zu wenig Führung.

Viel tägliche Beschäftigung – aber zu wenig echte Wertschöpfung.

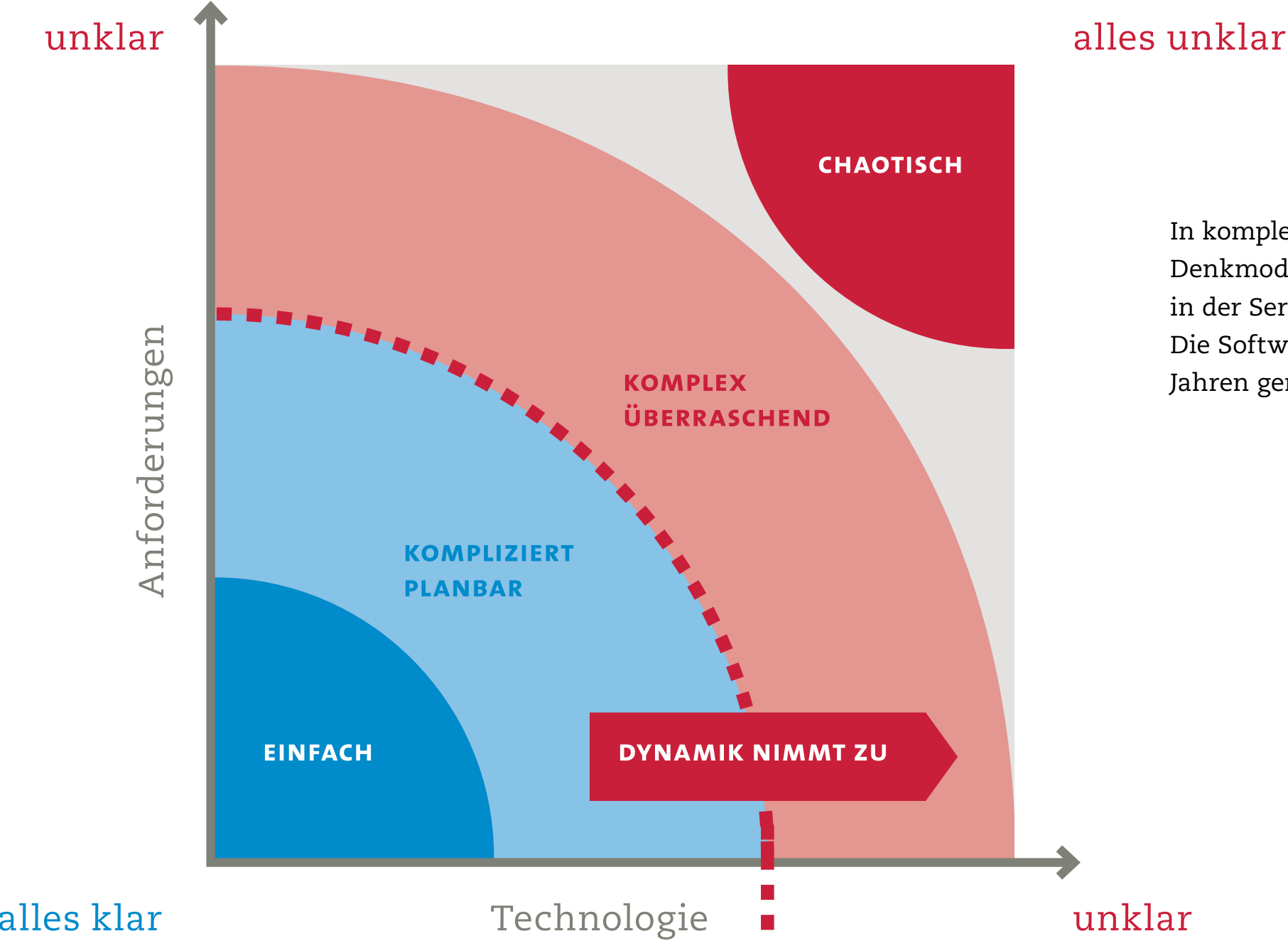
Der Umgang mit der täglichen Dynamik überfordert die Hierarchie und die Mitarbeiter –  
und daher flüchten sich viele in Abwehrhaltung, Rechtfertigung, Bürokratie und Formalismen.

Wir nennen das „Prozess-Theater – Ausprägung Trauerspiel“.



# Die gute, alte Stacy-Matrix

Wenn Kundenanforderungen und Technologie uns unvermeidbar überraschen. Was dann?



In komplexer Realität versagen die Haltungen, Werte, Denkmodelle, Methoden und Management-Ansätze, die in der Serienproduktion einst so nützlich waren. Die Software-Industrie hat diese Transformation vor 20 Jahren gemacht. Der Maschinenbau ist jetzt mitten drin.

Methoden	Lean, Prozesse, Planen, Best Practice	alles, was Denken, Handeln und Lernen integriert
Verhalten	nicht widersprechen, Probleme verbergen	gemeinsam abwägen, entscheiden, erproben, lernen
Werte	Disziplin, »Überraschungen sind wirtschaftlich schädlich«	Offenheit, »Überraschungen sind Kernkompetenz«
klappt super bei ...	wenig Dynamik	viel Dynamik

# Zielgruppe

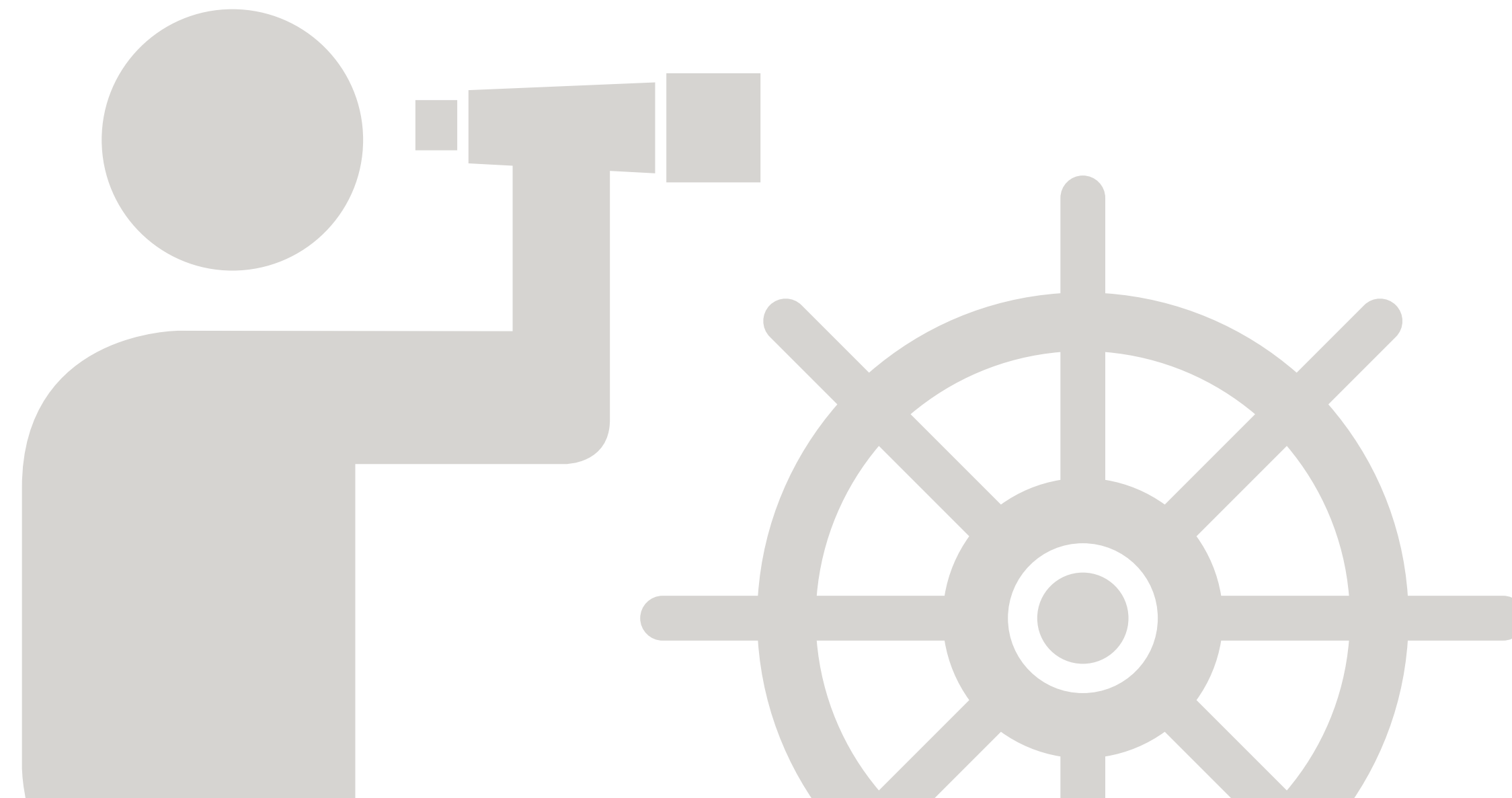
Sie sind  
Eigentümer  
oder der  
Geschäfts-  
führer.

Ihnen geht es um Wettbewerbsfähigkeit – nicht um „Schöner wohnen“. Sie wollen Innovation und Geschwindigkeit in Produktentwicklung und Auftragsabwicklung verbessern?

Sie sind der Überzeugung, dass das etwas mit Führung, Verantwortung, Engagement, Problemlösung, Selbstorganisation, Zusammenarbeit und Teamspirit zu tun hat? Sie haben das Gefühl, dass die Führungsmannschaft zum

„Entscheidungs-, Kommunikations- und Innovationsengpass“ der Organisation geworden ist?

Sie erleben immer wieder, dass Appelle nichts nützen – sondern, dass man zugleich Struktur und Arbeitsweise der Organisation anpacken muss? Aber Sie wissen noch nicht so genau, was Sie ändern können, damit die Organisation ihre ausgetretenen Pfade verlässt? Dann sind Sie hier richtig.

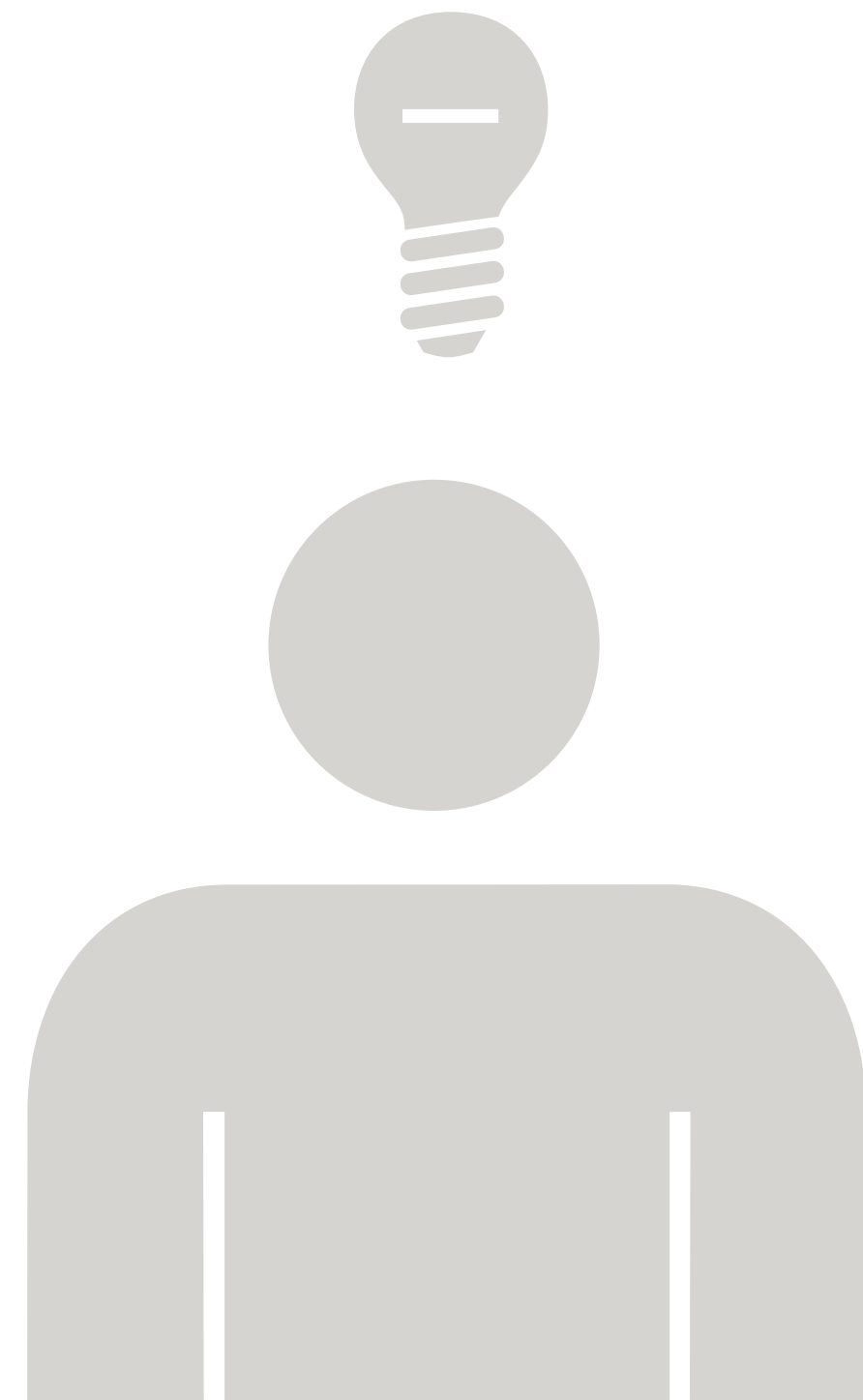




# Leistungs- angebot

Drei Tage  
lang Beispiele,  
Denkmodelle,  
Handwerk.

Es geht nicht um die typischen Methoden. Es geht um Transformation: Was kann ein Eigentümer oder ein Geschäftsführer tun, damit eine Organisation sich wirksam verändert? Was braucht es, damit sich Verantwortung neu justiert? Welche Mechanismen versorgen wen mit Angst, Mut und Zuversicht? Wie gestaltet man Freiwilligkeit, wenn große Herausforderungen anstehen? Wie verändert man Führung und Machtverhältnisse so, dass Vorgesetzte würdevoll mitgehen können? Wie verändert sich Führung?



Die drei Tage werden geprägt sein von praktischen Beispielen und einem durchgängigen, aber fiktiven Transformationsbeispiel. Wir werden gemeinsam Veränderung in der Firma planen. Wir werden Überraschungen erleben, auf die wir reagieren müssen.

Und auf diese Art werden wir immer wieder unser Denken schärfen: Was würde helfen? Was wäre meine Aufgabe? Auf was müsste ich achten? Wie könnte ich versehentlich Schaden anrichten? Wie könnte ich Nutzen stiften?

Am Donnerstag machen wir gemeinsam ein erstes Experiment und lernen uns kennen. Wir werden gemeinsam erleben, was Agilität im Kern bedeutet.

# Vorbereitung

Sie werden  
lesen müssen.

In drei Tagen wird das nicht alles zu erklären sein.

Wir werden Ihnen zwei Buchtipps und mehrere Blog-Lektüren empfehlen. Wenn Sie nicht bereit sind, sich vorzubereiten: Bitte melden Sie sich nicht an. Denn dann bräuchten wir viel, viel zu lange, als dass wir das alles in die zweieinhalb Tage hinein bekämen.



# Time Table

Donnerstag

am Vormittag

**Erstes Märchen:** Agile Transformation aus dem Lehrbuch. Blödsinn. Klappt nicht. Trotzdem kann man viel lernen. Deswegen schauen wir uns das an.

**Zweites Märchen:** vorleben, Verhalten ändern, mitnehmen. Blödsinn. Stattdessen: Praktiken und Strukturen ändern. Dann passiert etwas.

am Nachmittag

**Echtes Märchen:** Salt & Pepper. 100 Entwickler. Mechatronik. Software. Innovativ. Schnell. Strukturarm. Wenige Vorgesetzte. Viele Entscheider. Praxis-Berichte von Insidern.

am Abend

Was habe ich heute gelernt?  
Wo regt sich Widerstand in mir?  
Was sind die 10 Fragen, die ich morgen gern stellen würde?

Freitag

am Vormittag

Fragen zu gestern.

**Praktiken-Putz:** 50 Ideen, was man weglassen kann und teilweise muss, damit Engagement, Motivation und Selbstorganisation entstehen können. Und durch was könnte man es ersetzen? Zeiterfassung? Abteilungskennzahlen? Budgets? Ja, wie denn sonst?

Mittagspause

am Nachmittag

**Agile Führung:** 50 Ideen, was man tun kann, damit Klarheit und Orientierung für eine zielgerichtete Selbstorganisation entstehen. Wie ändert man Silo-Strukturen? Wie können Führungskräfte für eine solche Veränderung gewonnen werden? Denn für sie ändert sich dabei am meisten.

am Abend

**Das Entscheidende:** Wie treffen gute Teams Entscheidungen?



# Time Table

Samstag

am Vormittag

Sie planen die ersten 10 Veränderungen. Gemeinsam mit zwei anderen, die sich auf die Reise machen.

Sie stellen die 10 Veränderungen allen anderen vor. Sie bekommen Kritik, Verbesserung und Mut zugesprochen.

Sie schreiben einen Brief an Ihre Firma. Einen echten. Den schicken Sie auch gleich weg, wenn Sie mögen.

Und dann geht's heim – und am Montag los.

gemeinsames Mittagessen zum Abschluss

»Hallo zusammen,  
was soll ich zur WinterSchool 2018 sagen? Ich fand sie einfach super, heftig, anstrengend, verwirrend, spannend, cool und geil!  
Lieben Gruß Jörg

P. S.: Bitte verzeiht mir meine Wortwahl! Aber es war wirklich geil.«

.....

**Feedback zur WinterSchool 2018  
von unserem Blog**



# Format: 3 Tage

Theorie,  
Beispiele,  
Fallstudie,  
Praxisübungen.

Exklusiv mit maximal 6 anderen Geschäftsführern oder Eigentümern aus dem Mittelstand. Alle mit demselben Anliegen: Agile Transformation. Alle wollen weg von starren, hierarchischen Strukturen. Hin zu besserer, schnellerer Zusammenarbeit.

Termin: 7., 8. und 9. Juni.

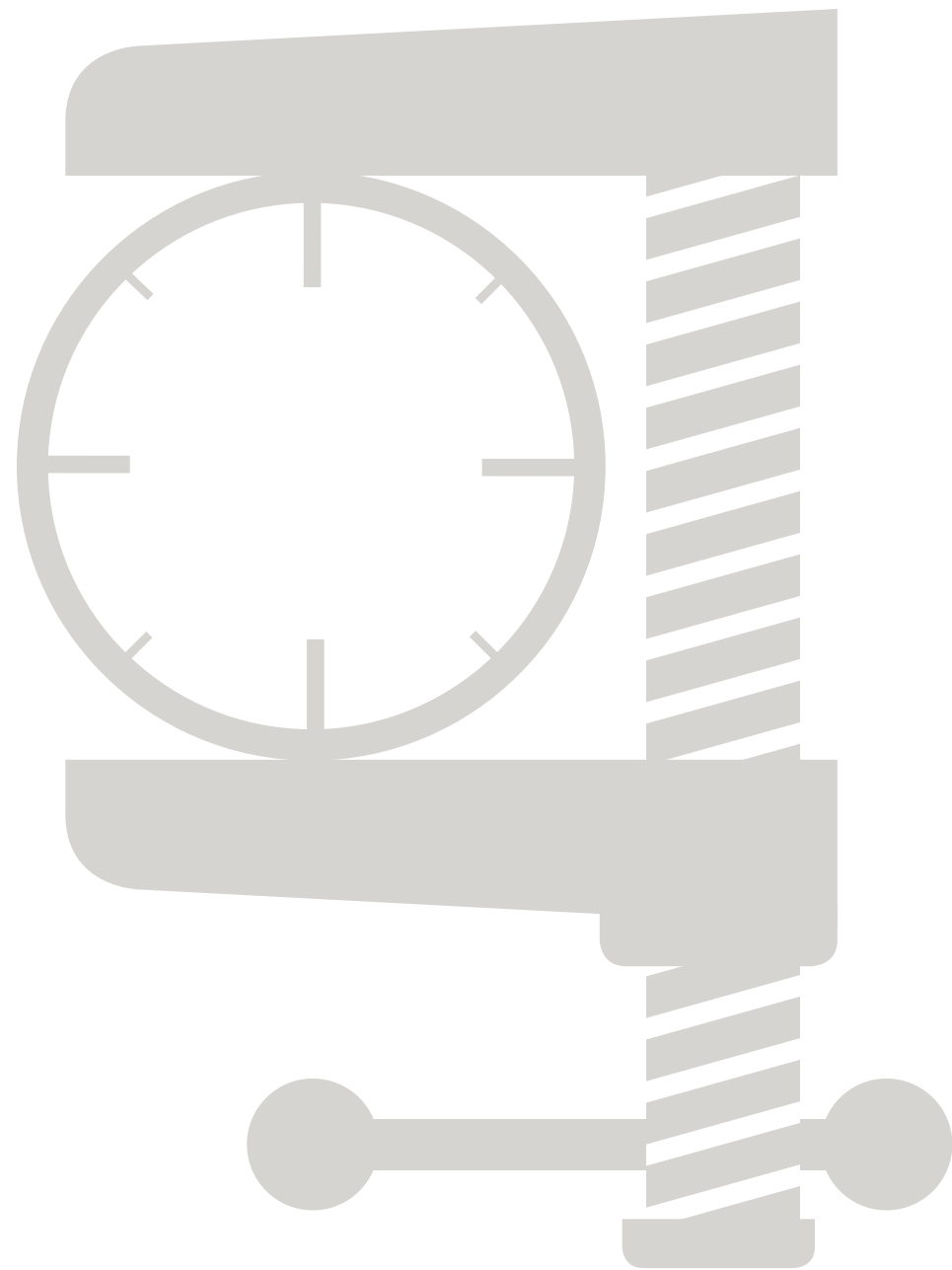
Donnerstag, Freitag und Samstagvormittag

Anreise: Donnerstag. Start: 10 Uhr

Ende und Abreise: Samstag, ca. 15 Uhr

Ort: Hannover

Wir wollen Sie dafür gewinnen, sich wirklich auf die Reise zu machen. Verbündete kennenlernen. Gute Beispiele erleben. Zusammenhänge verstehen. Handwerkszeug kennenlernen. Einen realen Weg sehen. Erste Schritte planen. Einsicht und Mut gewinnen. Darum geht's. Wenn Sie zufrieden sind, dann kostet es 2.200 EURO. Wie immer gilt die V & S-Qualitätsgarantie: Wenn Sie am Ende so schlau sind wie vorher, dann bezahlen Sie nichts. Das ist fair und für uns okay.



# Anmeldung

Anmelden können Sie sich ab sofort auf unserer Website unter:

[www.v-und-s.de/agile-transformation](http://www.v-und-s.de/agile-transformation)

oder per E-Mail:

[tietz@v-und-s.de](mailto:tietz@v-und-s.de)

## Was Sie noch wissen sollten

Die Veranstaltung setzt besonders auf Interaktivität und die Arbeit in einer kleinen Gruppe. Die Teilnehmerzahl ist daher auf 7 Personen begrenzt.

Die Teilnahmegebühr beträgt 2.200 € pro Teilnehmer ... wenn Sie zufrieden waren. Die Rechnung senden wir Ihnen nach der Veranstaltung zu.

In der Teilnahmegebühr sind folgende Leistungen enthalten:

- Teilnahme an der dreitägigen Veranstaltung
- Abendessen am ersten Veranstaltungstag, Mittagessen und Abendessen am zweiten Veranstaltungstag, Mittagessen am dritten Veranstaltungstag
- Erfrischungen und Snacks in den Pausen an allen drei Veranstaltungstagen



Der Veranstaltungsort  
GFS GastFreundSchafft GmbH  
Osterstraße 42  
30159 Hannover  
[www.gastfreundschaftt.de](http://www.gastfreundschaftt.de)



Mitten in der Großstadt Hannover und zugleich eine Oase für sich. Darauf ausgelegt, sich auf Augenhöhe zu begegnen und gemeinsam Ziele zu erreichen. Bodentiefe Fenster sorgen für eine lichtdurchflutete Atmosphäre über den Dächern Hannovers. Wir freuen uns darauf, Sie bei uns begrüßen zu können: Herzlich willkommen bei GastFreundSchafft!

## Ihre Unterbringung

Lümann's Hotel am Rathaus

Friedrichswall 21

30159 Hannover

Tel: 0511 – 32 62 68

Fax: 0511 – 32 62 6968

[info@hotelamrathaus.de](mailto:info@hotelamrathaus.de)

[www.hotelamrathaus.de](http://www.hotelamrathaus.de)

EZ 94,00 € für die 1. Nacht

EZ 74,00 € für die 2. Nacht

Stichwort: Agile Transformation

## Teilnahmebedingungen und Datenschutz

Bitte beachten Sie, dass durch Ausfüllen unseres Anmeldeformulars Ihre Anmeldung verbindlich wird. Eine kostenfreie Stornierung Ihrer Teilnahme ist bis zum 24. Mai 2018 möglich.

Die Veranstalter behalten sich das Recht vor, die gesamte Veranstaltung oder einzelne Teile räumlich und/oder zeitlich zu verlegen, zu ändern oder kurzfristig abzusagen.

Ihre persönlichen Angaben werden lediglich von Mitarbeitern der Vollmer & Scheffczyk GmbH (evtl. mithilfe von Dienstleistern) zum Zwecke der Kundenbetreuung (z. B. Anmeldebestätigung, Informationen über gleiche oder ähnliche Veranstaltungen, Nachlese) verarbeitet. Ihre Daten werden nicht an Dritte weitergegeben oder zur werblichen Nutzung verkauft.







Neuer  
Maschinenbau

Vollmer & Scheffczyk GmbH  
Leisewitzstraße 41  
30175 Hannover

Telefon 0700 / 88 63 7000  
[www.v-und-s.de](http://www.v-und-s.de)

