



Profil Reiner Ritter

Diplom-Informatiker (FH)

Berater . Trainer . Coach

Anders denken . Potential entfalten . Teams und Organisationen entwickeln .

Zentrale Themenfelder

Agile, responsive, kollegial geführte Organisation, Business-Agilität, Leadership, Digitalisierung, Team- und Organisationsentwicklung, Change- und Transformation.

Ausbildung & Profession

- Ausbildung zum systemischen Berater und Coach (ISB Wiesloch)
- BWL u. betriebl. Management (IWW/FernUni Hagen)
- Integrale Beratung im Business (Rolf Lutterbeck)
- Integral Agile Leadership (TRANS4MATION, Michele Madore)
- Design Thinking (Dark Horse)
- Certified Scrum Master & Certified Scrum Product Owner (CSM & CSPO)
- Kanban Management Professional (KMP I + II)
- Management 3.0 / Agile Leadership (Quadriga / Stefan Haas)
- Manager f. agile Organisationsentwicklung (Quadriga)
- Agile Transformational Leadership (Michael Spade / Michele Madore)
- Lean Change Management (Jason Little)
- Theory U (MITx / edX 1.x Online-Training mit Otto Scharmer)
- Holacracy® Practitioner (dwarfs & GIANTS)
- Sociocracy 3.0 (S3) Practitioner (James Priest, Lili David)
 - Mitglied der Sociocracy 3.0 Practitioner Community
- Agiler Organisationsbegleiter / Kollegiale Führung (next-U, Oestereich & Schröder)
 - Mitglied Agile Gilde Kollegiale Führung (<https://agile-gilde.org>)
- Partizipationsdynamik (Stefan Merckelbach / ordinata.ch)
- Business Modelling & Value Proposition Design (Strategyzer)
- Masterclass MoneyWork, Vision and Source (Peter Koenig, peterkoenigsystem®)
- Progressive Organizational Structures (Corporate Rebels, online)

Berufliche Stationen & Wege

seit 2009	Freiberuflicher Berater . Organisationsentwickler . Trainer & Coach .
1996 - 2009	Leitung der IT-Produktion, Banque LBLux S.A. / Bayerische Landesbank
1995 - 1996	Management der ICT-Infrastruktur, Bertelsmann/AOL
1992 - 1995	Consultant für IT-Organisation, DATEV e.G.

Leistungen

Organisations- und Teamentwicklung:

Begleitung bei Entwicklung neuer Organisationsstrukturen und -formen ausgerichtet am identifizierten Sinn und Zweck (Purpose) sowie der Wertschöpfung. Teamentwicklung und Schaffung kollegialer Teamstrukturen. Erarbeitung von Organisationsdesigns mit innovativen Formaten (Lean Startup, Business Model Canvas, Value Proposition Design). Erweiterung von Innovations-Kompetenz.

Changemanagement / Culture Shift:

Agile, systemische und integrale Begleitung in Veränderungsprozessen. Kulturentwicklung (z.B. bei der Etablierung von Agilität / agilem Arbeiten, Kultur für Augenhöhe & Potentialentfaltung). Purpose-, Visions- und Strategieentwicklung. Moderation von Workshops bis hin zu interaktiven Großgruppenveranstaltungen (z.B. Open Space, Bar Camp, Art of Hosting, ...). Entwicklung lean-agiler Change-Kompetenzen in der Organisation.

Leadership / Agile Leadership:

Leadership für komplexe und dynamische Umgebungen - Agile Leadership. Beratung und Begleitung von disziplinarischen und fachlichen Führungskräften verschiedenster Hierarchieebenen. Entwicklung und Einführung neuer / kollegialer, agiler Führungsprinzipien.

Agilität / Agiles Arbeiten / Business-Agility:

„Agile for all“ – Agilität in allen Bereichen des Unternehmens etablieren. Voraussetzungen für das Arbeiten in agilen, responsiven Organisations- und Teamstrukturen schaffen (Holokratisch, Sociocracy 3.0, Kollegiale Führung). „Räume“ schaffen, die das Leben von agilen Werten, Prinzipien, Praktiken und Methoden ermöglichen. Etablieren eines agilen Mindsets. Die Transformation hin zu einer resilienten, responsiven und agilen Organisation konzipieren. Den Übergang steuern und begleiten.

Service- und Wertorientierung:

Struktur-, Kultur- und Prozessveränderung hin zu kundenorientiertem Service Management (intern und extern), Ermittlung von / und Ausrichtung an wertschaffenden Prozessen.

Coaching:

Fach- und Führungskräfte. Coaching on the Job. Agile Coaching.

Publikationen / Übersetzungen ins Deutsche

- „Lean Change Management“ von Jason Little
- Psychological Safety Cheat Sheet von Modern Agile
- „La Source“ von Stefan Merckelbach
- „Change Agility: A guide to help you think about change management differently“ von Jason Little

Referenzen & zufriedene Kunden

U.a. habe ich in den letzten Jahren folgende Prozesse und Projekte beraten und begleitet. Viele Projekte waren Prozessbegleitungen über mehrere Monate, teils Jahre hinweg:

Bank, Organisationsentwicklung Service Desk – Einführung agiles Arbeiten mit Kanban

Rollen: Organisations- und Prozessberater, Changebegleiter

Begleitung eines kulturellen Change-Prozesses im Service Desk, Beratung und Begleitung der Führungskräfte, Workshops für Mitarbeiter und Führungskräfte, Beratung und Begleitung bei Townhalls, Follow-up und flankierende Maßnahmen, wie z.B. Teamworkshops, Mediationen.

Mittelstand, Etablierung eines Continual Service Improvement mit agilen Methoden

Rollen: Organisations- und Prozessberater, Changebegleiter, Agile Coach

Agiler kontinuierlicher Verbesserungsprozesse für das Service Management. Verbesserung der Servicequalität. Management neuer Prozesseinführung mit agilen Methoden (Kombination aus Scrum und Kanban).

Management des Verbesserungsprozesses mittels abteilungsweitem Kanban und auf diese Aufgabenstellung angepassten Sprints.

Schaffung eines hohen Maßes an Kommunikation, Transparenz und Motivation mit spürbaren Erfolgen der Verbesserungsinitiative nach wenigen Wochen / Qualitätsverbesserung des gesamten Service Managements.

Veränderungsmanagement durch Einsatz agiler Methodik (Lean Change Management).

Einführung von Kanban als generelle Management-Methodik in die Organisation.

Mittelstand, Organisationsentwicklung: Veränderungsmanagement, Beratung Lean Change und Agile / Scrum, Kanban, Lean Start-up

Rollen: Organisationsberater, Changebegleiter, Agile Coach

Abteilungsweite Implementierung von Kanban als Steuerungs- und Managementinstrument.

Ablösung von klassischem Projektmanagement durch agile Methoden.

Etablierung von Teamboards und Company-Boards zur übergreifenden Steuerung mittels Kanban.

Förderung von Kommunikation und Transparenz – Boards und die zugehörigen Praktiken (Team-

Stand-Ups, Company-Stand-Ups) dienen auch als „Information Radiators“.
 Agiles Coaching zur Einführung von Scrum in der Entwicklung und Kanban.
 Veränderungsmanagement mittels Lean Change Management.

Mittelstand, Einführung agiler Methoden in einem klassischen Projektmanagementbereich (beyond IT)

Rollen: Organisationsberater, Changebegleiter, Agile Coach

Organisationsberatung, Veränderungsmanagement, Beratung / Coaching Agile zu Kanban.
 Ablösung Wasserfall-Vorgehen in Projekten durch agile Methoden, vorrangig Kanban.
 Einführung / Training / Begleitung: Kanban und Scrum (speziell Rolle Flow Master, Scrum Master und Product Owner).

Bank, Agiles Organisationsdesign / Organisationsentwicklung und Agile Coaching

Rollen: Organisationsberater und -entwickler, Change-/Transformation Manager, Agile Coach

Organisationsentwicklung hin zu mehr Selbstorganisation und agilem Arbeiten.
 Agile Coaching (Scrum, Kanban), Lean Startup.
 Erarbeitung Vision und Purpose der neuen Organisation und Ableitung eines agilen Organisations-Designs mittels Lean Startup, Business Model Canvas, Value Proposition Design und Driver-Mapping.
 Etablierung mit weitgehender Selbstorganisation auf Basis der Modelle „Kollegiale Führung“ und Sociocracy 3.0.
 Iterative Entwicklung von Strukturen und Prozessen im Change-Team mittels Lean Startup.
 Ausbildung aller Teammitglieder zu Lean Change Agents.
 Entwurf / Dokumentation / Abstimmung von Rollenprofilen, die Stellenbeschreibungen ersetzen.
 Prozessbegleitung bei der Einführung in der Organisation. Coaching neuer Rollen und ausscheidender Führungskräfte mittels systemischen Coachings zur Vorbereitung auf den Rollenwechsel.
 Einführung von Kreisen, die selbstgesteuert arbeiten. Definition der Schnittstellen und Prozesse zu Nicht-Agilen Organisationsteilen.
 Einführung eines Company Boards zur transparenten, agilen und übergreifenden Steuerung der Gesamtorganisation. Begleitung der ersten Stand-Ups und Retrospektiven.
 Einführung der OKR-Systematik zur Verbindung der Unternehmens- und IT-Bereichsziele mit denen der Teams und Mitarbeiter:innen.

Automobilkonzern, Einführung agilen Arbeitens im Bereich Produktionsplanung

Rollen: Organisationsbegleiter, Change-/Transformation Manager, Systemischer Coach (versch. Führungsebenen), Enterprise Agile Coach

Organisationsentwicklung zur Etablierung von agilem Arbeiten im Zentralbereich der Produktionsplanung innerhalb der Hauptmarke des Konzerns.
 Changemanagement, Agile Coaching (Mindset, Scrum, Kanban), Design Thinking.

Erarbeitung der Vision für das Gesamtvorhaben.

Schulung aller Führungskräfte und Mitarbeiter in Grundlagen und Basiskenntnissen in Agilität, Scrum und Kanban.

Ausbildung und Etablierung von agilen Lotsen als Lean Change Agents und Multiplikatoren (Konzeption des Programms. Ausbildung / Coaching in agilen Werten, Prinzipien, Praktiken und Methoden. Entwicklung des agilen Mindsets, Vermittlung von Basis-Handwerk zur organisationalen Entwicklung, um als Agile Coaches in der Organisation wirksam zu werden).

Coaching von Flow Mastern, Scrum Mastern und Product Ownern.

Einführung Prinzipien und Praktiken der „Kollegialen Führung“ und von Sociocracy 3.0.

Entwurf / Dokumentation / Abstimmung von neuen Rollen- und Kompetenzprofilen. Aufnahme in die Systematik des Konzerns.

Einführung der OKR-Systematik als agiles Steuerungsinstrument.

Systemisches Coaching von Führungskräften, damit diese in den veränderten Rahmenbedingungen für agiles Arbeiten unterstützen können.

Pharmakonzern, Transformation, Agile Ways of Working im Bereich R&D Durchführung 98% remote

Rollen: Organisations- und Teamentwickler, Change-/Transformationsbegleiter, Enterprise Agile Coach

Organisationsentwicklung zur Etablierung von agilem Arbeiten und agiler Organisationsstrukturen in der zentralen und doch international organisierten Forschungsabteilung des Konzerns (ca. 3500 Mitarbeiter in CH, D, US, PK, IN, CN, ZAK).

Changemanagement, Agile Coaching (Mindset, Werte, Prinzipien, Praktiken, Methoden), Design Thinking, Lean Change Management, systemische Organisationsentwicklung, Leadership Coaching. Entwicklung Vision und Purpose (Digitalisierung und Agilisierung von R&D). Erarbeitung und Umsetzung der Transformations-Strategie.

Training der Mitarbeiter und Führungskräfte in Agile Basics, Agile Leadership, Psychological Safety, agilen Praktiken und Methoden (Scrum, Kanban, Heart of Agile, Modern Agile, Pulse, User Stories, Product Owner).

Ausbildung und Coaching der Mitglieder des Transformation Centers, damit Wissen im Unternehmen bleibt / Ausbau der internen Transformations-Fertigkeiten).

Coaching von agilen Rollen.

Coaching von Führungskräften (Team-/Projektleiter, Abteilungs-/Programm-/Workstream-Leitung, Executive-Level) bezüglich der veränderten Leadership-Rolle im agilen Kontext.

Messgerätehersteller, Umsetzung kollegiale Führung im Entwicklungsbereich Durchführung 80% remote

Rollen: Organisationsberater und -entwickler

Begleitung des Bereichs Produktentwicklung hin zu kollegialer Führung.

Erarbeitung Vision und Purpose einer neuen Struktur ausgerichtet an der Wertschöpfung des Unternehmens.

Etablierung weitgehender Selbstorganisation auf Basis des Modells „Kollegiale Führung“.

Iterative Entwicklung von Strukturen und Prozessen im Selbstorganisationskreis.
Entwurf / Dokumentation / Abstimmung von Rollenprofilen, die Stellenbeschreibungen ersetzen.
Prozessbegleitung bei der Einführung in der Organisation. Durchführung von Lernshops mit den Mitarbeitern, damit die neue Arbeitsweise gut gelebt und etabliert werden kann.
Einführung eines Führungsmonitors zur transparenten, übergreifenden und partizipativen Steuerung.

Automobilzulieferer, Transformationsbegleitung und Einführung kollegialer Führung Durchführung 90% remote

Rollen: Organisations- und Transformationsbegleiter

Begleitung der Transformation entsprechend des Zielbildes einer neuen Vision (u.a. New Work, agile Organisationsstruktur, Remote Work, neue Produkt- und Kundensegmente) zur Zukunftssicherung des Unternehmens.
Ausbildung und Etablierung von Change Lotsen nach Lean Change Management Modell, um auf breiter Basis Mitarbeiter des Unternehmens bei dem Veränderungsvorhaben unterstützen zu können.
Bildung von Kreisen, die die neu entstehende Organisationsform partizipativ entwickeln und als Pilot praktizieren.
Aufbau eines zentralen Selbstorganisationskreises (SOK), der die Grundlagen für kollegiale Führung erarbeitet und die Umsetzung im Unternehmen stützt und koordiniert. Schrittweise Gründung weiterer SOKs in den Bereichen, mit dem Ziel iterativ ein kollegial geführtes Unternehmen zu schaffen. Erarbeitung von neuen Bereichsstrukturen ausgerichtet an der Wertschöpfung des Unternehmens / der Bereiche. Umsetzung dieser Strukturen auf Basis selbstgesteuerter Kreise.
Unterstützung bei der Definition eines Rollenkonzeptes und Beschreibung von Rollen für die Kreise.
Durchführung von Lernshops und Begleitung des Übergangs in die neue Organisationsform.
Aufbau eines Transformationsboards analog eines Führungsmonitors, um im Gesamtunternehmen Transparenz über alle Veränderungsinitiativen zu erzeugen und Mitarbeiter zu beteiligen.
Weiterentwicklung des Transformationsboards zu einem Führungsmonitor. Einführung von Flight Level und OKRs zur übergreifenden Steuerung und Koordination von der operativen bis zur strategischen Ebene.

Beratungsverständnis & Stärken

„The only reason an organization has dead wood is that management either hired dead wood or it hired live wood and killed it“. (W. Edwards Deming)

Eine positive Grundhaltung mit Blick für das Ganze und die Hindernisse in der Zusammenarbeit, sowie ein Gespür für Stärken und Talente prägen meine beraterische Haltung und Herangehensweise.

Meine Überzeugung ist, dass Agilität und kollegiale Führungsstrukturen die Zukunft der Zusammenarbeit prägen. Der Mensch steht mit seinen Potentialen im Fokus.

„Agility is about making people awesome, good teams great and companies successful“.

Organisationen müssen Orientierung und Struktur geben, gleichzeitig responsiv gestaltet und so geführt werden, dass Menschen ihre Potentiale entfalten können. Die Frage ist nicht, ob es Hierarchie in Zukunft noch geben wird – Hierarchie ist Teil der natürlichen Ordnung. Die Frage ist, wie wir Führung so verteilen können, damit Entfaltung und Agilität möglich ist.

Die Basis meiner Arbeit ist Pragmatismus, Fingerspitzengefühl in Veränderungsprozessen, eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit, sowie die erforderliche Ausdauer in Entwicklungsprozessen.

Worte, die mich und meine Art zu arbeiten gut beschreiben, sind:

Wertschätzend . Blick für die Dinge zwischen den Dingen . Andersdenker . Hindernis-Erkennen und Lösungs-Finder . Struktur- und Sinngabe . Kulturbildner . Leadership- und Potentialentfalter .

Weitere Informationen und Referenzen finden Sie auf meinen Webseiten:

<https://reiner-ritter.net> . <https://evolving-U.net> . <https://humansources.net/> (im Aufbau)