

01.10.2017

## Quick wins: Mit schnellen Erfolgen ins agile Handeln kommen

von Dr. Petra Krings, Consulting Group Berlin



### Auf den Punkt gebracht:

- „Agil führen“, „agiles Management“, „agile Organisationsentwicklung“ – in Zeiten des schnellen Wandels setzen sich immer mehr Unternehmer, Führungskräfte, Projektleiter agiles Handeln auf die Agenda.
- Agiles Wissen ansammeln ist gut – die Herausforderung liegt aber in der Umsetzung.
- Agiles Handeln stößt zu Beginn oft auf Ängste der Beteiligten, nach längerer Zeit oft auf Motivationslöcher.
- Mit dem gezielten Einsatz von Quick wins lassen sich Ängste auffangen, Motivationslöcher überwinden und zugleich agile Prinzipien stärken.
- Mit Download: „Der Quick win-Check“ – Die besten Quick wins für Ihr Vorhaben schaffen.

### Agiler werden – ein Umsetzungsproblem

Die agile Kompetenz des eigenen Unternehmens zu erhöhen, scheint das Gebot der Stunde. Bloß: Wie damit anfangen? Seminare zu agilen Methoden wie Design Thinking, Lean Management, Scrum oder Kanban boomen. Nur lösen sie oft nicht das praktische Problem ihrer Teilnehmer: Wie setze ich das in meinem Unternehmen, meinem Team, meinem Projekt um? Oder genauer: Wie schaffe ich es, dass die Leute mitziehen?

### Typische Klippen: Ängste und Motivationslöcher

Wenn Sie nicht gerade ein Start up sind oder eine agile Tradition in Ihrem Unternehmen haben, können Sie ziemlich sicher sein, dass Ihre agilen Ansinnen bei vielen Beschäftigten und durchaus auch bei Führungskräften erstmal einen Kulturschock auslösen wird. Und wenn Sie es geschafft haben, den agilen Zug trotzdem in Bewegung zu setzen, werden Sie nach einiger Zeit erleben, dass die Kräfte aller Beteiligten nachlassen, wenn das Ziel immer noch nicht greifbar ist.

Wenn Sie agiles Handeln in die Praxis umsetzen wollen, werden Sie es also mit zwei typischen Klippen zu tun bekommen: Angst und Motivationslöchern.

#### **Klippe 1: Die Angst vor dem Ungewissen**

Speziell in Deutschland waren Unternehmen mit einer Kultur der fehlerlosen Produkte, durchgetakteten Abläufen und klaren Zuständigkeiten lange sehr erfolgreich. Aber damit ist auch eine Kultur gewachsen, in der vor allem Sicherheit, Berechenbarkeit und Kontrolle zählen. Diese Kultur sieht sich nun mit der VUKA-Welt<sup>1</sup> konfrontiert. Und für die Beschäftigten heißt das nicht nur, dass sich die Umwelt des Unternehmens schneller dreht. Auch die eigene Existenz scheint immer unsicherer.

---

<sup>1</sup> VUKA = Volatilität, Ungewissheit, Komplexität, Ambivalenz.

Und da kommen jetzt Sie mit „agilem Handeln“. Sie haben gute Gründe, aber für Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte heißt „agil“ eben auch erst einmal: Sie sollen noch mehr Gewissheiten aufgeben. Und das ist für Viele erst einmal ein Kulturschock. Kein Wunder, wenn da Ängste entstehen. Und Ängste werden schnell zu Widerstand.

### **Klippe 2: Die Motivationslöcher**

Anfangsmotivation für ein Projekt aufzubauen, ist meist nicht besonders schwierig. Bis agiles Handeln vom Experiment zur Regel wird, braucht es aber nicht nur einen guten Start, sondern auch Durchhaltevermögen aller Beteiligten. Auf dem Weg wird es nämlich – wie in jedem längeren Projekt – unweigerlich Rückschläge, Misserfolge, erschöpfte Kräfte geben.

Dazu kommt, dass der Einsatz mit zunehmender Dauer des Vorhabens auch nicht mehr so dringlich erscheinen: „Jetzt sind wir schon so lange dran, da kommt’s auf ein, zwei Wochen/Monate auch nicht mehr an.“

Kurz: Wenn nach geraumer Zeit und viel Energieaufwand ein Ziel immer noch nicht in greifbarer Nähe erscheint, fällt die Motivation der Beteiligten in ein tiefes Loch. Und wenn es ganz schlecht läuft, schnappt die Kultur wie ein Gummiband wieder in den Ausgangszustand zurück. Dann haben es die Skeptiker im Unternehmen „schon immer gewusst“, die Shareholder fordern Konsequenzen, Ihre Mitstreiter fangen an zu zweifeln, und auch Ihr eigenes Standing erweist sich als nicht so sicher wie gedacht.

Wie können Sie den Beteiligten also Mut machen für den Start und sie auf dem Weg immer wieder aufs Neue motivieren?

### **Für Quick wins sorgen – einen Klassiker als agiles Multitalent nutzen**

„Quick wins“ oder „Quick hits“, das kennen viele aus dem Projektmanagement und Change Management. Alter Hut, denken Sie? Weit gefehlt. Quick wins (auch „quick hits“ genannt) erweisen sich in der agilen Welt nämlich als wahre Multi-Talente, denn sie können nicht nur Ängste nehmen und langfristige Motivation sichern. Quick wins verkörpern auch agile Kernprinzipien, und sie lassen sich so gestalten, dass Sie damit auch agiles Handeln fördern können.

### **Was sind Quick wins?**

**Quick wins sind kleine Erfolge auf dem Weg zum Ziel, die sichtbar, eindeutig, auf das Vorhaben zurückzuführen kurzfristig erreichbar sind.**

Wenn Ihr Ziel ist, die Kundenzufriedenheit zu steigern, und eines Ihrer Teams erhält nach kurzer Zeit positivere Kundenbewertungen, weil es bei Anfragen schneller reagiert, ist das ein Quick win. Wenn Ihr Ziel ist, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, und Sie richten auf Wunsch der Mitarbeiter des Großraumbüros schnell und unbürokratisch einen Ort ein, wo Telefonate geführt werden können, ist das ein Quick win.

### **Warum funktionieren Quick wins?**

- 1. Quick wins motivieren diejenigen, die das Vorhaben umsetzen und unterstützen.**
  - Sie sind der sichtbare Beweis, dass sich der Einsatz lohnt.
  - Sie motivieren die Treiber und Umsetzer des Wandels: Projektleitung, Projektteams, Anwender.
  - Sie halten wichtige Stakeholder (Unternehmensleitung, Shareholder, Kunden) an Bord.
- 2. Quick wins helfen, die „kritische Masse“ an Unterstützung für Ihr Vorhaben zu erreichen.**
  - Sie nehmen Skeptikern und Blockierern Wind aus den Segeln.

- Sie können bisher Unentschiedene von dem Vorhaben überzeugen.
- Kleine Schritte erzeugen meist auch kleinere Widerstände.

### 3. Quick wins halten das Tempo im Vorhaben.

- Bei längerfristigen Projekten schwindet nach ein, zwei Jahren häufig das Gefühl der Dringlichkeit. Quick wins halten Tempo im Vorhaben.

### Nutzen Sie Quick wins gezielt, um damit agiles Handeln zu stärken.

Wenn Sie Quick wins schaffen, leben Sie schon einen wichtigen agilen Grundgedanken: Prozesshaftes Herangehen - Nachsteuern - kleinere Abfolgen, die schnell Ergebnisse zeigen.

Wenn Sie wollen, dass Ihre Quick wins agile Früchte tragen, können Sie aber noch mehr tun:

- **Gestalten Sie die Quicks wins so, dass sie sichtbar *Ergebnis agilen Arbeitens* sind.**  
Wenn zum Beispiel ein Quick win entsteht, weil ein Team als Pionier experimentiert hat mit agilen Prinzipien wie „Baby-Schritten“, Iteration, kontinuierlicher Verbesserung, Prozessorientierung, wirtschaftlichem Denken, wird für alle sichtbar, warum sich agiles Handeln lohnt.
- **Finden Sie die passenden Quick wins *gemeinsam*.**  
Diejenigen, deren Unterstützung Sie wollen (Mitarbeiter, Kunden, wichtige Stakeholder), wissen meist am besten, was ein erster schneller Fortschritt sein könnte und wie er erreicht werden könnte. Binden Sie sie deshalb in die Ideenfindung ein. Damit können Sie wichtige agile Organisationsprinzipien leben wie „aktive Einbindung“, „Empowerment“ (Entscheidungsbefugnisse) und Unterstützung für das Team, „Zusammenarbeit aller Beteiligten“, „Selbstorganisation“.

### Download: Der Quick win-Check für Ihr Vorhaben

Wie Sie gleich starten wollen, laden Sie sich einfach kostenfrei meinen „Quick win-Check“ ([http://consulting-group-berlin.de/News-Der-Quick-win-Check - Die besten ersten Erfolge f%C3%BCr Ihr Vorhaben schaffen ,139,.html](http://consulting-group-berlin.de/News-Der-Quick-win-Check-Die-besten-ersten-Erfolge-f%C3%BCr-Ihr-Vorhaben-schaffen-139.html)) herunter. Dort erfahren Sie,

- was gute Quick wins ausmacht,
- wo in Ihrem eigenen Vorhaben gute Chancen für Quick wins liegen,
- wie Sie systematisch regelmäßig für Quick wins sorgen können.

→ **Download (kostenfrei):**  
**Der Quick win-Check. Die besten schnellen Erfolge für Ihr Vorhaben schaffen.**

### Ich wünsche Ihnen viel Erfolg für Ihren nächsten Quick win!

Sie haben Fragen zu Quick wins? Rufen Sie mich an, oder schreiben Sie mir:

Dr. Petra Krings  
CGB Consulting Group Berlin  
Tel.: +49(0)30 86 80 32 62  
Mobil: +49(0)1511 65 423 67  
E-mail: [krings@consulting-group-berlin.de](mailto:krings@consulting-group-berlin.de)  
[www.consulting-group-berlin.de](http://www.consulting-group-berlin.de)

