

Profil tie■consult – Projekte, Coaching und Trainings (seit 2020)

■ Trainings „Agile Coach“, „Product Owners“ und „Agile Leadership“, 2020 bis heute

Kunde: Konzerne und Mittelstand der Branchen Automotive, Elektronik, Medizintechnik, Prozessindustrie und Maschinenbau.

Rollen: Senior Agile Coach, Trainer

Aufgabe: ■ Vorbereitung und Durchführung von ca. 30 Trainings (davon ca. 50% remote) mit insgesamt ca. 280 Teilnehmern

■ Praxisnahe Trainings angehender Agile Coaches, aktiver Product Owners und für agile Projekte relevante Führungskräfte bis zur Zertifizierung

■ Erarbeitung und Pflege der Trainingsunterlagen auf Deutsch und Englisch

■ Erarbeitung digitaler Lehrmittel für remote Trainings

Ergebnis: Positives Feedback der Teilnehmer in der Überzeugungsarbeit und Vermittlung von Grundkenntnissen und Fähigkeiten zur agilen Arbeitsweise – auf Projekt- wie auf Führungsebene. Das Lehrmaterial wurde im Lauf der Jahre systematisch um wertvolle Beiträge ergänzt.

■ Projekt „Agile Key Project“, 2023 bis 2024

Kunde: Prozessindustrie-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Berater, Senior Agile Coach

Aufgabe: ■ Ausbildung und Etablierung der agilen Rollen im größten Einzelprojekt des Unternehmens mit mehr als 40 Mitarbeitern

■ Festlegung der Arbeitsweise mit remote Tools und Azure DevOps

■ Optimierung der Zusammenarbeit innerhalb der 3 Teams und zwischen Product Ownern und Teams

Ergebnis: Die bisher positive Unternehmenskultur konnte durch die agile Arbeitsweise weiter verbessert werden und findet breite Akzeptanz bei den agilen Teams und Product Ownern, die für ein solch großes Projekt strukturierter und zielgerichteter vorwärts kommen, was auch die Führungskräfte begeistert und für weitere agile Projekte sorgte.

■ Projekt „Agile Organisation für ein Unternehmensprogramm“, 2023 bis 2024

Kunde: Gloabler Medizintechnik-Hersteller im norddeutschen Raum

Rollen: Berater, Trainer und Senior Agile Transition Coach

Aufgabe: ■ Aufbau eines unternehmensweiten Programms mit über 100 Personen und mehr als 12 Projekten

■ Schulung und Begleitung der Führungskräfte für die agile Transition

■ Einführung eines agil organisierten Steering Committees

Ergebnis: Die Organisation des Programms wurde aufgebaut und in die operative Arbeit gebracht. Die agile Arbeitsweise wurde geschult und auf Programmebene ein projektübergreifendes Leadership-Board zur klaren Priorisierung der projektübergreifenden, strategischen Themen aufgesetzt. Zusätzlich wurde die Arbeit des Steering Committees mit Hilfe eines Sprint-Boards und klaren Entscheidungen effizienter organisiert.

■ Projekt „Coaching Head of R&D“, 2023 bis 2024

Kunde: Global führender Anbieter in der Medizintechnik, süddeutscher Raum

Rollen: Berater, Mentor, Personal Coach

Aufgabe: ■ Mentoring und Coaching für den Entwicklungsleiter
■ Inhaltliche Beratung und Unterstützung bei der Definition und Umsetzung strategischer Initiativen
■ Unterstützende Begleitung bei der Optimierung des globalen R&D-Footprints und für Akquisitionen
■ Weitergabe von best practices zu Methoden und Prozessen aus der eigenen Führungserfahrung

Ergebnis: Der Entwicklungsleiter fand schnell und sicher in sein neues Aufgabenspektrum und konnte dadurch die unternehmensweite Wahrnehmung von R&D und die eigene Anerkennung durch Kollegen innerhalb und außerhalb R&D einschließlich des Corp. Managements deutlich verbessern. Die Strategie zur Optimierung der weltweiten R&D-Organisation mit bestehenden und neu akquirierten Standorten wurde erarbeitet und in der Umsetzung begleitet; erste Projekte in Asien gestartet.

■ Projekt „Value Stream Projects“, 2023

Kunde: Prozessindustrie-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Senior Agile Coach

Aufgabe: ■ Zusammenfassung kleinerer Projekte eines Produktportfolios zu einem „Value Stream“ mit etwa 10 Mitarbeitern
■ Etablierung der agilen Arbeitsweise mit neuen Rollen auf der Basis von Kanban-Boards und zur Verbesserung der Effizienz in der Zusammenarbeit der Projekte und Teams.

Ergebnis: Deutlich reduzierter Aufwand für Meetings und zur weiteren Kommunikation ermöglichte schnell eine positive Akzeptanz der geschaffenen Strukturen.

■ Projekt „Workshop-Moderation zur R&D-Gründung in Asien“, 2023

Kunde: Automotive Hersteller, Mitteldeutschland

Rollen: Berater und Senior Agile Transition Coach

Aufgabe: ■ Aufnahme des Handlungsbedarfs und Einbindung von Stakeholdern
■ Moderation eines mehrtägigen Workshops mit einem cross-funktionalen Führungskräfte-Team zur Erarbeitung von Optionen

Ergebnis: Das inhomogene Führungsteam konnte sich aufgrund der Workshop-Ergebnisse auf eine gemeinsame Umsetzungsstrategie und geeignete Projekte einigen.

■ Projekt „Agile Transition für einen US-Standort“, 2023 bis 2024

Kunde: Medizintechnik-Hersteller US, Ostküste

Rollen: Berater und Senior Agile Transition Coach

Aufgabe: ■ Analyse des US-Standorts hinsichtlich Führungsstärke und Arbeitsweisen der Projekte
■ Agile Coaching des Führungsteams und der Projektteams zur Einführung und 9-monatige Begleitung der neuen, agilen Arbeitsweise in Projekten und auf der Führungsebene

Ergebnis: Führungskräfte und Teams wurden in der agilen Arbeitsweise trainiert und davon überzeugt – in der Umsetzung wurden die Ergebnisse für die beiden Schlüsselprojekte mit 3 Teams nachhaltig etabliert.

■ Projekt „R&D Reorganisation“, 2022 bis 2023

Kunde: Medizintechnik-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Berater und Senior Agile Transition Coach

Aufgabe: ■ Umstellung der globalen Entwicklungsorganisation (über 500 Mitarbeiter) mit 8 globalen Standorten auf eine Struktur der „Atmenden Organisation“ zur Erhöhung der Projekt-Effizienz
■ Durchführung zahlreicher Workshops, Erarbeitung organisatorischer Grundkonzepte und Überzeugung des Top Managements
■ Agile Coaching des Führungsteams zur Umsetzung des gesamten Change bis „Roll Out“

Ergebnis: Die Umorganisation wurde definiert, kommuniziert und mit Hilfe eines globalen, interdisziplinären Teams erfolgreich innerhalb von 6 Monaten umgesetzt.

■ Projekt „Agile Produktionsverlagerung“, 2022

Kunde: Sensorik-Hersteller im mitteldeutschen Raum

Rollen: Berater, Senior Agile Coach

Aufgabe: ■ Etablierung einer effizienteren und effektiveren Zusammenarbeit mit Teams zur Produktionsverlagerung nach Asien
■ Training, Aufbau, Einführung und Begleitung eines Kanban-Boards für beteiligte Teams

Ergebnis: Mit der neuen Form der Zusammenarbeit konnten die globalen Teams wesentlich einfacher und konfliktärmer zusammen arbeiten, wodurch die ursprünglich langsame Verlagerungsarbeit um ca. 40% beschleunigt wurde.

■ Projekt „Einführung agiler Projekte und Bewertung der Organisationseffizienz bei R&D“, 2021 bis 2022

Kunde: Automotive-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Berater, Senior Agile Coach

Aufgabe: ■ Training und Einführung agiler Arbeitsweise für eine Geschäftseinheit mit über 300 Entwicklern
■ Analyse und Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Organisationsstruktur, um eine hohe Vielzahl von Kleinstprojekten effizienter durchführen zu können

Ergebnis: Die agile Arbeitsweise wurde eingeführt und mit der detaillierten Strukturanalyse lagen die Erkenntnisse und Maßnahmen zur Einführung einer atmenden Organisation vor; leider wurde das Management gewechselt, bevor die Umsetzung beginnen konnte.

■ Projekt „SAFe - Release Train Engineer Support“, 2021 bis 2022

Kunde: Automotive-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Berater, Senior Agile Coach

Aufgabe: ■ Unterstützung der RTE in einem innovatives Großprojekt von über 400 Entwicklern
■ Erarbeitung und Begleitung bei der Umsetzung von Vorschlägen zum verbesserten Setup agiler Teams und zur effizienteren Zusammenarbeit zwischen agilen Teams und Führungsteams eines SAFe-Projekts

Ergebnis: Bei der Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen konnten Hindernisse in der Zusammenarbeit zwischen globalen Teams reduziert werden und auch Führungskräfte transparent eingebunden werden.

■ Coaching „Agile R&D-Führungsteams“, 2021 bis 2022

Kunde: Medizintechnik-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Senior Agile Coach, Trainer

Aufgabe: ■ Etablierung der agilen Arbeitsweise auf Führungsebene der R&D Entwicklungsleiter in Europa und US
■ Priorisierung und Herstellung der Transparenz der Führungsaufgaben, Trennung vom Operativen
■ Begleitung zur effizienten Umsetzung und Nachverfolgung der Aufgaben, Durchführung von Retrospektiven

Ergebnis: Die Führungskräfte in der obersten Ebene unter dem Entwicklungsleiter konnten ihre Fokussierung auf und Zusammenarbeit bei strategischen Themen deutlich verbessern, indem sie mit klaren Prioritäten und Transparenz ihre operative Projektmitarbeit reduzierten.

■ Projekt „Gap-Analyse bei R&D Qualitäts- und Software-Prozessen“, 2021 bis 2022

Kunde: Automotive-Hersteller im mitteldeutschen Raum

Rollen: Berater

Aufgabe: ■ Analyse des Handlungsbedarfs einer Business Unit hinsichtlich Prozessen für Safety und Software-Entwicklung
■ Erarbeitung von Vorschlägen zur Beschleunigung von Prozessen und Entscheidungen

Ergebnis: Die erarbeiteten Verbesserungen dienten als wirkungsvoller Impuls für die beteiligten Abteilungen, doch das Unternehmen wurde vor Umsetzung der Vorschläge veräußert und in ein anderes Geschäft integriert.

■ Projekt „Einführung einer für AGILE optimalen Aufbau-Organisation“, 2021

Kunde: Küchengeräte-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Berater, Senior Agile Transition Coach

Aufgabe: ■ Analyse des Handlungsbedarfs einer Business Unit hinsichtlich der verbesserten Effizienz für große, agile Entwicklungsprojekte
■ Erarbeitung von Vorschlägen zur Veränderung von Rollen und Aufbaustrukturen
■ Entscheidungsreife Vorlage einer geeigneten Aufbauorganisation.

Ergebnis: Die vorgeschlagenen Organisationsänderungen (Aufbau und Ablauf) wurden erfolgreich umgesetzt und bewähren sich auch 3 Jahre danach noch sehr gut.

■ Projekt „Management des Projekt-Portfolios“, 2020 bis 2021

Kunde: Medizintechnik-Hersteller im süddeutschen Raum

Rollen: Berater, Senior Agile Transition Coach

Aufgabe: ■ Erfassung und Bewertung der Projekt-Pipeline mit anstehenden und laufenden Projekten
■ Begrenzung der parallel ausgeführten Projekte im Multiprojekt-Management
■ Einführung und Etablierung organisatorischer Maßnahmen zur nachhaltigen Steuerung des Projekt-Portfolios durch ein interdisziplinäres Führungsteam.

Ergebnis: Reduktion der über 100 Projekte auf ca. 30 Fokus-Projekte mit weniger Prioritätskonflikten, Eskalationen und deutlicher erhöhter Abarbeitungsgeschwindigkeit.



Michael Tiegelkamp, im August 2024