

- BLOG HOME**
- MEDIA CENTER**
- Überblick
- News
- White Paper
- Broschüren
- Case Studies
- Videos
- Events



Agile Transformation: Auf dem Weg zu einer schnelleren und flexibleren Organisation

April 18 2017 @9:00 AM By: [André Lindenberg](#)

[Kommentieren](#) [Teilen](#)

[Diesen Blog abonnieren](#)
[Kontaktieren Sie uns](#)

Auf dem Weg zu einer agileren und anpassungsfähigeren Organisation gilt es, eine Vielzahl von Herausforderungen zu bewältigen. So müssen althergebrachte Strukturen aufgebrochen und der Mindset für neue Denkrichtungen geöffnet werden. Und wozu dient das? Unternehmen wollen vor allem schneller auf Veränderungen reagieren können und gleichzeitig unmittelbar positiv auf die eigene Wertschöpfung einwirken. Dies sind zentrale Motivatoren für die Implementierung einer agilen Transformation.

Seit einigen Jahren setzen sich in Entwicklungsprojekten unterschiedlicher Ausprägungen agile Vorgehensmodelle durch. Der iterative Ansatz zur Abarbeitung von priorisierten Aufgaben erlaubt ein inkrementelles Vorgehen, bei dem zu definierten Zeitpunkten jeweils neu priorisiert werden kann. Das schafft die Möglichkeit, auf sich wandelnde Anforderungen flexibel zu reagieren und Änderungen in den Entwicklungsprozess (und somit in das Produkt) mit einfließen zu lassen. Die Bereitstellung von zusätzlichem Wert für Kunden, in kürzerer Zeit als bisher, mündet in der Regel in eine gesteigerte Kundenzufriedenheit sowie eine bessere Positionierung am Markt.

Um die Vorteile der agilen Entwicklung jedoch vollständig nutzen zu können, ist eine Veränderung auf mehreren Ebenen erforderlich. Diese Veränderungen sind von zentraler Bedeutung für die Implementierung einer agileren Unternehmenskultur.

1. Zusammenarbeitsmodell überdenken

Zunächst gilt es, das Zusammenarbeitsmodell zu überdenken. Die Kollaboration zwischen Anforderungsmanagement, Implementierung, Testing, Security, Betrieb etc. muss zwingend überarbeitet und an neue Rahmenbedingungen angepasst werden. DevOps, bzw. ein Operational Model nach DevOps Prinzipien, liefert hier einen validen Ansatz. Er stellt Zusammenarbeit, Austausch und Commitment sämtlicher am Entstehungsprozess (und Betrieb) beteiligter Mitarbeiter in den Mittelpunkt, und die Interessen der Kunden in den Vordergrund der Bemühungen.

2. IT-Strukturen aufbrechen

Einen weiterer wesentlicher Aspekt sind die sich verändernden technologischen Rahmenbedingungen. Technologie wird zum Enabler eines neuen Zusammenarbeitsmodells. Zentrale IT-Abteilungen, die für den Betrieb hunderter oder gar tausender Anwendungen verantwortlich sind, passen nicht in das Zielbild einer agilen, handlungsfähigen Organisation. Vielmehr muss von zentraler Stelle eine Infrastruktur zur Verfügung gestellt werden, auf deren Basis produktzentrisch aufgestellte Teams Applikationen betreiben und weiterentwickeln können. In der Verantwortung einer zentralen IT-Abteilung liegt somit die Bereitstellung der Infrastruktur, in die wiederum die Applikationen released werden. Sowohl dieses Zurverfügungstellen als auch als auch die Weiterentwicklung der Infrastruktur erfolgt in einem DevOps Operational Model, gemäß der zuvor beschriebenen veränderten Zusammenarbeitsprinzipien.

IT-Mitarbeiter, die nicht für den Betrieb der zentralen Infrastruktur verantwortlich sind, werden mehr und mehr in produktzentrische Teams integriert, um dort ihr Expertenwissen im Bereich Server-Konfiguration, Verwendung von Container-Lösungen, Automatisierung und Betrieb einzubringen. Produktzentrische Teams können so frühzeitig Herausforderungen im Entstehungsprozess eines Produkts identifizieren und ihnen bleibt mehr Zeit für die Entwicklung von Funktionalität.

3. Unternehmenskultur wandeln

Ebenfalls ein wesentlicher Gesichtspunkt für die erfolgreiche Implementierung einer agilen Transformation ist der kulturelle Wandel. Hier empfiehlt es sich, die nötigen Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen und über mehrere Kanäle hinweg zu adressieren. Dadurch lässt sich eine Veränderung Stück für Stück herbeiführen. Mit jeder Aktion und Maßnahme erhöht sich der Anteil der Mitarbeiter, die sich auf den Weg der Veränderung begeben und in Denken und Handeln agiler werden.

Veränderungsprozesse lassen sich am besten dadurch herbeiführen und beschleunigen, in dem bei den Mitarbeitern das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Veränderung gesteigert wird. Maßnahmen hierfür könnten wie folgt aussehen:

- Durchführung dedizierter, bereichsübergreifender Workshops zur Ermittlung von Optimierungspotenzialen in der Ausübung der täglichen Arbeit.
- Ausbildung interner Coaches, die zu einem Projekt hinzugerufen werden können und intern beratend agieren. Ziel ist die Vermittlung von modernen Vorgehensmethoden, Empfehlungen zur Verwendung alternativer Hilfsmittel oder die Veränderung hinsichtlich einer eingesetzten Technologie.
- Aufsetzen und Durchführen sogenannter Labs zur Entwicklung neuer Anwendungen bzw. Migration bestehender Applikationen. Hierbei wird ein Team von eigenen Entwicklern für einen bestimmten Zeitraum aus der Linie gelöst. Gemeinsam mit externen Programmierern entwickeln sie gemeinsam neue Produkte – in einem agilen Projekt und unter Verwendung modernster Technologien. Das heißt, im Mittelpunkt stehen hierbei Vorgehensweisen wie der MVP-Ansatz (Minimum Viable Product), der Einsatz von Cloud-Technologien, die konsequente Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Zielgruppe sowie das kontinuierliche Messen des Kundenverhaltens. Am Ende eines solchen Labs tragen die daran beteiligten Mitarbeiter die Veränderung in die Organisation.

4. Ergebnisse messen

Neben der Veränderung von Zusammenarbeitsmodellen, der Nutzung neuer Technologien und dem Herbeiführen der notwendigen Veränderung im Mindset ist die Definition von messbaren Objectives and Key Results (OKRs) unerlässlich. Jährlich und vierteljährlich werden anhand einer übergeordneten Vision Ziele und die für die Erreichung notwendigen Aktionen definiert. Unter Zuhilfenahme geeigneter Modelle und Tools erlaubt dieses Vorgehen die systematische Messung von Wirkungsweise sowie Wirkungsgrad der Veränderung. Dies schafft Transparenz und dient als Entscheidungsgrundlage.

0 Comments

CGI.com

 Login ▾

 Recommend 5

 Share

Sort by Newest ▾






Start the discussion...

LOG IN WITH

OR SIGN UP WITH DISQUS 

Name

Be the first to comment.

 Subscribe  Add Disqus to your siteAdd DisqusAdd  Privacy

[Blog moderation guidelines and term of use](#)

ÜBER UNS

Unternehmen
Management Team
Standorte
Corporate Social
Responsibility
Corporate Governance

INVESTOR RELATIONS

Investors
Financial Reports
Annual Reports
Investment Profile
Transfer Agents
IR Contacts

KARRIERE

Karriere
Arbeiten bei CGI
Duales Studium
Stellenangebote

MEDIA CENTER

Überblick
News
Blog
Case Studies
White Paper
Broschüren
Videos
Events

Business & IT Consulting, Systemintegration
und Outsourcing Services.

Folgen Sie uns auf diesen Kanälen



Diese Webseite nutzt Cookies für ein bestmögliches Besuchererlebnis. Bitte lesen Sie unsere [Datenschutzrichtlinie](#) für weiterführende Informationen.