



# Agile Transformation I - Was ist eigentlich eine Agile Transformation?

Veröffentlicht: 31. Juli 2016 | Vorgestellt in: [Favoriten der Redaktion](#)



Frank Edelkraut

Folgen

 102

 5

 1

Agile Transformation? Zumindest im Vergleich zur großen Schwester, der Digitalen Transformation, fristet die Agile Transformation fast schon ein Schattendasein. Allerdings scheint sie sich dort ganz wohl zu fühlen, denn trotz der großen Relevanz für Unternehmen sind viel weniger Evangelisten unterwegs, um die Wirtschaftswelt von der Notwendigkeit, sich mit Agilem Arbeiten und Agiler Organisation auseinanderzusetzen, zu überzeugen. Oder die Digital-Evangelisten sind einfach „lauter“, weil digitaler. ;-)

Wieso ist das Thema Agilität eigentlich wichtig? Die Agilen Methoden haben sich in den letzten Jahren sehr stark verbreitet, weil der damit verbundene Wandel in der Betrachtung von Arbeitsabläufen und Projekten zu einer schnelleren, qualitativ hochwertigeren und kundennäheren Entwicklung von Produkten geführt hat. Diese Effizienzsteigerung ist auch nötig, da sich die Wirtschaft insgesamt stark beschleunigt (u.a. durch die Digitalisierung) und einzelne Personen und Unternehmen kaum noch in der Lage sind, diese Geschwindigkeit mitzugehen. Neue Entwicklungen zu erkennen oder gar zu treiben, sinnvoll zu reagieren und die eigenen Organisation adäquat zu befähigen, fällt immer schwerer. Der Handlungsdruck steigt somit, auf der anderen Seite fehlt es gerade in schnelllebigen Umfeldern zunehmend an Handlungsfähigkeit. Agiles Arbeiten ist eine Möglichkeit mit diesem Dilemma umzugehen und ein wenig Entlastung oder besser, einen Wettbewerbsvorteil, zu erreichen

Schauen wir nochmals, was an agilem Arbeiten so besonders ist. Dies wird klar, wenn man sich das Agile Manifest ansieht, in dem formuliert wurde:

- Individuen und Interaktionen mehr als Prozesse und Werkzeuge
- Funktionierende Software mehr als umfassende Dokumentation
- Zusammenarbeit mit dem Kunden mehr als Vertragsverhandlung
- Reagieren auf Veränderung mehr als das Befolgen eines Plans

Wie kann ein erfolgversprechendes Vorgehen in einer Agilen Transformation aussehen?

Wie wichtig die ganzheitliche Sicht der Agilen Transformation ist, zeigt ein kurzes Gedankenexperiment (und leider auch Erfahrung in Unternehmen) zu agilem Arbeiten. Wenn nur in einem isolierten Funktionsbereich agil gearbeitet wird, werden sich die bekannten Erfolge einstellen. Die selbstorganisierten Teams erstellen effizienter bessere Produkte und sind höher motiviert. So weit so gut. Arbeitet die umgebende Organisation jedoch in klassischer Manier weiter, wird die größere Leistung der einen Abteilung



Wenn Unternehmen dann das Unternehmen als mehr agiles Unternehmen wahrnehmen, kann dies die Stimmung im agil arbeitenden Bereich verschlechtern, denn die größere Leistung wird nicht positiv bewertet und der Sinn automatisch in Frage gestellt. Eine funktionierende Agile Transformation bedeutet, dass nach und nach das Organisationsdesign so gestaltet wird, dass die gesamte Organisation leistungsfähiger wird.

Wenn ein Unternehmen agiles Arbeiten einführen will, muss neben der Methodik unbedingt auch diese Veränderung im Wertesystem und den davon betroffenen Prozessen etc. berücksichtigt werden. Von agiler Transformation sprechen wir daher, wenn ein Unternehmen in signifikantem Umfang (nicht unbedingt überall) agile Methoden einsetzt und die dazu notwendigen organisatorischen Veränderungen vornimmt. Diese nachhaltige Veränderung der Organisation ist die eigentliche Transformation. Wenn nur agiles Arbeiten eingeführt wird, spricht man allgemein von Agiler Adoption.

Es handelt sich also primär um eine Verschiebung von Werten, hin zu einer flexibleren und ergebnis- bzw. kundenorientierten Lösung. Wichtig erscheint hier darauf hinzuweisen, dass es nicht um ein „entweder oder“ sondern ein „mehr als“ geht!

1. Der erste Schritt ist, trotz des gerade diskutierten Negativszenarios, in einem Pilotbereich mit agilem Arbeiten zu beginnen. So werden erste Erfahrungen gesammelt und aufbereitet und eine Entscheidungsgrundlage zu den nächsten Schritten geschaffen.
2. Im zweiten Schritt Wird das bestehende Organisationsdesign dahingehend überprüft, wo es an agiles Arbeiten angepasst werden muss. Dieser Schritt wird übrigens vielfach zu halbherzig gegangen! Übrigens werden hier das Organisationsdesign und die Kultur als voneinander abhängige Elemente betrachtet und gemeinsam entwickelt.
3. Der dritte Schritt ist die Einführung agilen Arbeitens und der agil-tauglichen Organisation in den Bereichen (nicht in allen Bereichen ist agil sinnvoll), die davon profitieren können.

Einloggen

Mitglied werden

Für viele Unternehmen ergibt sich in der Praxis ein Dilemma aus Handlungsnotwendigkeit/-wille und Handlungsfähigkeit auf, denn in den wenigsten Unternehmen sind ausreichend viele, gut qualifizierte Mitarbeiter vorhanden, die eine Agile Transformation treiben können. Wie kann also der initiale Schritt aussehen? Eine Möglichkeit ist das Train-the-Trainer-Programm „Agile Transformation“, in dem funktional gemischte Teams selbstorganisiert an der (Weiter)Entwicklung individueller Kompetenzen arbeitet. Die “Lehrtrainer“ (ein Begriff aus der veralteten Belehrungsdidaktik) stellen die Rahmenbedingungen zur Verfügung, kuratieren die Inhalte und die Projektarbeit und unterstützen die einzelnen Teilnehmer als Coach/Mentor. Diese Ermöglichungsdidaktik und die praktische Anwendung agiler Methoden erlauben einen schnellen Kompetenzaufbau, der dem Unternehmen einen beschleunigten Start in die eigene Agile Transformation ermöglichen kann. Mehr Informationen [LINK](#)

(c) Frank Edelkraut, Irmgard Barth, Wolfgang Widder



Frank Edelkraut  
18 Artikel

Folgen

5 Kommentare

Neueste



Loggen Sie sich ein, um einen Kommentar zu hinterlassen



Thomas Denk  
Mitarbeiter Customer Service - Commercial Vehicle bei Liebherr Group

1 Jahr



Projekte tragen und selbst nicht im Agilen Prozess integriert sind. (wohlmöglich ein einzelnes Entwicklungsteam im agilen Prozess arbeiten lassen, während der Rest des Unternehmens weiterhin in der... [Mehr anzeigen](#)

Gefällt mir Antworten | 2 Gefällt mir • 1 Antwort



**Frank Edelkraut**

1 Jahr

Sehr geehrter Herr Denk,

ja, der entscheidende Punkt für das Gelingen ist das neue Organisationsdesign. Hier sind die zentralen Entscheidungen zu treffen und die größten Veränderungen zu erwarten. Allerdings lässt mich meine Erfahrung vermuten, dass die Führungskräfte nicht als "Problem" agieren, denn sie haben eine Aufgabe in einer Organisation zu erfüllen. Wenn das neue... [Mehr anzeigen](#)

Gefällt mir Antworten



**Mélanie Gujan**

Head of Marketing Communications bei AXA

... 1 Jahr

Alle reden davon und jeder versteht etwas anderes .....

Gefällt mir Antworten

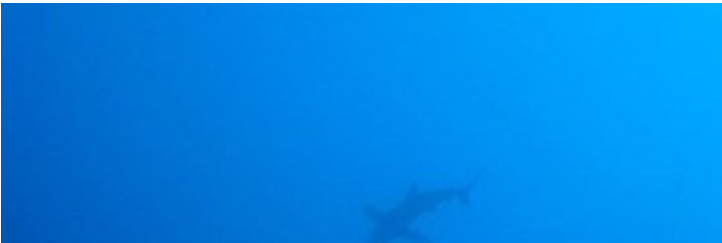
Es gibt 3 weitere Kommentare. [Mehr anzeigen.](#)

### Verpassen Sie keine Artikel mehr von Frank Edelkraut



**Was agiles Arbeiten für die Weiterbildung bedeutet**

Frank Edelkraut auf LinkedIn



**VUCA- Herausforderungen für Führungskräfte**

Frank Edelkraut auf LinkedIn



**Ein Traum, was sonst? – Agile Führung aus einem anderen Blickwinkel**

Frank Edelkraut auf LinkedIn

Sie möchten noch weitere aktuelle News auf LinkedIn sehen?

[Mehr Artikel entdecken](#)

[Registrieren Sie sich](#) | [Hilfereich](#) | [Info](#) | [Karriere](#) | [Werbung](#) | [LinkedIn Personalbeschaffung](#) | [Lösungen für den Vertrieb](#) | [Kleine Unternehmen](#) | [Mobil](#) | [Sprache](#) | [SlideShare](#) | [E-Learning](#)  
[LinkedIn Influencer](#) | [Jobangebote durchsuchen](#) | [Verzeichnisse](#) | [Mitglieder](#) | [Jobs](#) | [Pulse](#) | [Themen](#) | [Unternehmen](#) | [Gruppen](#) | [Hochschulen](#) | [Positionen](#) | [ProFinder](#)

© 2018 | [Nutzvereinbarung](#) | [Datenschutzrichtlinie](#) | [Netzwerkrichtlinien](#) | [Cookie-Richtlinie](#) | [Copyright-Richtlinie](#) | [Impressum](#) | [Abbestellen](#)