

Agile Unternehmen

Zukunftsfähig in der digitalen Transformation

STARTSEITE

ÜBER MICH

THEMEN

ERGEBNISSE

KONTAKT

STUDENTEN

GASTARTIKEL

VORTRÄGE

AGILE ORGANISATION

WAS IST AGIL UND EVOLUTIONÄR IM KONTEXT VON UNTERNEHMEN?

2. SEPTEMBER 2016 - LESEZEIT: 6 MIN.



Evolutionäre und agile Unternehmen sind in aller Munde. Doch was genau ist eigentlich agil und evolutionär? Und: Was bedeutet “agil und evolutionär” im Kontext von Unternehmen? Dazu möchte ich versuchen, eine erste Definition zu geben.

WAS IST AGIL? AGILE UNTERNEHMEN

Um Agilität genau zu definieren, habe ich zuerst einmal zahlreiche Bücher angeschaut und der Agilität diverse Eigenschaften zugewiesen. Anschließend liefere ich eine 2. Definition aus den typischen Praxisbüchern, rund um Laloux, Gloger und Co.

DEFINITION AUS DER AKADEMIE

Agilität ist im Kontext von Unternehmen nicht eindeutig definiert. In nahezu jedem Paper findet man eine neue Definition. Aus diesem Grund habe ich die meist zitierten Veröffentlichungen gesucht und nach Aspekten untersucht, welche diese mit Agilität verbinden. Insgesamt konnten 7 Aspekte gefunden werden, die einstimmig in allen 10 Publikationen genannt worden sind.

- Schnelligkeit
- Anpassung
- Flexibilität
- Dynamik
- Vernetzung
- Vertrauen
- Selbstorganisation

Die Eigenschaft Schnelligkeit wird in allen 10 Publikationen in Verbindung mit Agilität genannt. So weisen u.a. Lu und Ramanurthy (2011) Agilität eine schnelle Reaktion auf Veränderung, sowie eine schnelle Implementierung von Produkten oder Services mit einer schnellen Änderbarkeit zu.

Eine weitere Eigenschaft von Agilität ist Flexibilität. So beschreiben Nissen und Rennenkampf (2013) Agilität mit einer sogenannten *Personalflexibilität* im Sinne gut ausgebildeter und vielfältig einsetzbarer IT-Mitarbeiter, welche die Reaktion unvorhergesehener Änderungen begünstigen. Sambamurthy et al. (2003) sehen außerdem die Umsetzung von änderbaren und flexiblen Lösungen als eine Charakteristik von Agilität.

Agilität ist laut Termer (2016) die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Rahmenbedingungen und neue Marktsituationen. Laut Nissen und Rennenkampf (2013) ist vor allem die kontinuierliche Verbesserung und Flexibilität, welche Agilität bietet, Grundlage für diese ausgeprägte Anpassungsfähigkeit.

ÜBER MICH



Dominic Lindner

Ich führe diesen Blog seit April 2016 und publiziere hier Inhalte rund um agile Unternehmen und die digitale Transformation. Ich promoviere extern neben meiner Vollzeitstelle in der Praxis seit 2016 an der FAU Erlangen-Nürnberg zum Einfluss von Agilität im digitalen Wandel.

FOLGEN SIE MIR!



GRATIS E-BOOK



NEWSLETTER

Bei Anmeldung zum Newsletter gibt es das Whitepaper: [Agile Teams in Wasserfallorganisationen](#) gratis zum Download!

E-Mail Adresse:

E-Mail Adresse

ANMELDEN!

WERBEANZEIGE

TAGS

- Abschlussarbeiten
- Agile Mitarbeiter
- Agile Personalarbeit
- Agile Skalierung
- Agile Unternehmen
- Agilität Außerhalb IT
- Arbeit 4.0
- Behörden
- Beyond Agile
- Big Data
- Cloud Computing
- Demokratie In Unternehmen
- Digital Culture
- Digitale Arbeit
- Digitaler Arbeitsplatz
- Digitaler Wandel
- Digitale Transformation

(Termer und Nissen 2015), Bewegung innerhalb von Grenzen (Termer und Nissen 2015), also die Bewegung eines Menschen im Bezug zu seiner Umgebung im Laufe der Zeit verändert. Agilität bedeutet, diese Beweglichkeit aus einem eigenen Antrieb heraus zu schaffen, in der Regel sogar bevor eine Situation oder ein Geschehen diese Beweglichkeit notwendig bzw. erforderlich machen, so Termer und Nissen (2015).

Agilität benötigt eine ausgeprägte Kommunikation in einem Netzwerk aus Individuen (Appelo 2010). Aus diesem Grund misst Appelo (2010) Agilität zudem eine hohe Vernetzung zu, da Eigenschaften wie Flexibilität und Vertrauen auf der Beziehung und der Kommunikation zwischen Individuen aufbauen.

Umgekehrt basiert Vernetzung auch auf Vertrauen. Dies begründet Termer (2016) daraus, dass flache Hierarchien und autonome Arbeitsgruppen mit kurzen Entscheidungswegen durch Kreativitätsförderung und einer auf Vertrauen basierenden Kultur etabliert werden müssen.

Selbstorganisation spielt im Kontext von Agilität ebenfalls eine Rolle. Nach Gloger und Rößner (2015) ist Selbstorganisation ein gelenkter und intensiver Lernprozess. Selbstorganisation im Kontext von Agilität ist ebenfalls komplex, menschenorientiert und ein autonom gelenkter und Intensiver Lernprozess.

DEFINITION AUS PRAXISBÜCHERN

Was ist agil? Laut dem Duden bedeutet agil: beweglich, regsam und wendig. Laut Gloger und Margetich (2014, S. 5) ist Agilität eine Haltung, also ein Verhalten und orientiert sich am agilen Manifest:

- Individuen und Interaktionen statt Prozesse und Werkzeuge
- funktionierende Software statt umfassende Dokumentation
- mehr Zusammenarbeit mit dem Kunden statt Vertragsverhandlungen
- Reagieren auf Veränderungen statt bloßes befolgen eines Plans

Im Zuge des Blogs, beziehe ich Agilität auf die gesamte Organisation und orientiere mich an den Prinzipien von Agilität von Brandes (2015, S. 6):

- Liefern was gebraucht wird
- Kunden wirklich verstehen
- Organisationen gemeinsam beleben
- Menschen ehrlich begeistern
- Neue Blickwinkel eröffnen neue Ansichten

... sowie an den Prinzipien des agilen Managements (Appelo 2010, S. 11):

- Selbstorganisation
- Einfachheit
- Entscheidungen durch das Team
- Transparenz

Agilität ist zusammenfassend eine Mischung aus Prinzipien und deswegen ein Verhalten (Gloger & Rösner, S. 87).

Lestipp: Schauen Sie doch auch mal in das [Buch von Brandes](#) und [Appelo](#).

EVOLUTIONÄRE UNTERNEHMEN

Laut dem Duden bedeutet evolutionär soviel wie „auf Evolution beruhend“. Evolution wird als Aufstieg und Fortentwicklung im Geschichtsablauf beschrieben.

Roberston (2015, S. 4ff) definiert eine solche Organisation als “eine sich entwickelnde Organisation” – also als Unternehmen, welches sich mit aktuellen Gegebenheiten verändert.

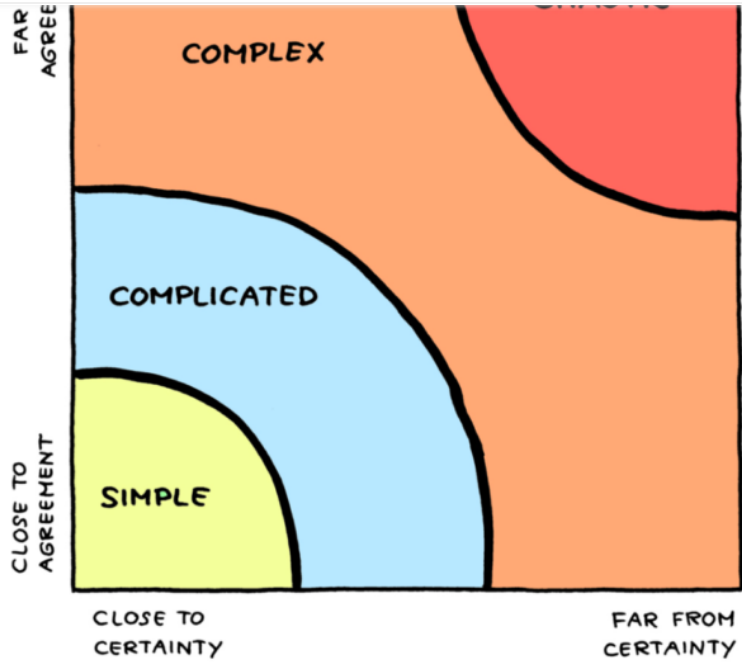
Laloux (2015, S. 43f) definiert eine evolutionäre Organisation als eine Evolution des Bewusstseins hin zu komplexen, verfeinerten Verhaltensweisen und Beziehungsformen. Diese Organisationen unterliegen einer ständigen Veränderung, indem sie auf Stärken aufbauen, mit Widrigkeiten umgehen, Weisheit jenseits von Rationalität zeigen und nach Ganzheit streben – also eine entsprechende Weitsicht und Veränderungsbereitschaft haben (Laloux 2015, S. 51). Zusammenfassend bezeichnet Laloux (2015, S. 53) diese als selbstführende und sich verändernde Systeme.

Lesetipp: Werfen Sie doch mal einen Blick in das [Buch von Laloux](#) oder [Buch von Robertson](#).

UND WANN SOLL ICH AGIL SEIN?

Die Stacey Matrix unten zeigt, wann agile Methoden angewandt werden sollten. So sind bei einfachen Aufgaben wie Routine-Aufgaben oder immer wiederkehrenden Aufgaben agile Methoden oftmals nicht sinnvoll. Komplizierte Dinge sind verstehbare Probleme und die Anforderungen an dieser Stelle oft noch recht klar. Chaotisch oder komplex wird es, sobald Anforderungen und oder Methodik zunehmend nebulös werden und man mit vielen Unbekannten rechnen muss. Dann kommt die Zeit der agilen Methoden.

Digital work	Evolutionäre Unternehmen		
Forschungsmethoden	Forschungsprojekt		
Future Work	Holokratie	Industrie 4.0	
Interviews	Mittelstand - Consulting	Newwork	
Offtopic	Publikation	Roundtable	Soziokratie
Workshops			



Stacey Matrix zur Bestimmung von agilen Methoden
(Quelle: Appelo)

FAZIT EVOLUTIONÄRE UND AGILE UNTERNEHMEN!

Es ist zu bemerken, dass die Definition noch nicht eindeutig ist und wir demnach noch keine klare Antwort auf die Frage: “Was ist agil?“, liefern können. Es ist ebenfalls unklar, welches [Rahmenwerk für Agilität](#) eigentlich nun wirklich zur Definition von evolutionären und agilen Unternehmen passt. Ein Ansatz könnten [demokratische, holokratische oder soziokratische Unternehmen](#) sein. Doch welches der drei Modelle wirklich evolutionär und agil ist, ist weiterhin nicht klar. Im Verlauf der Forschung, werde ich alle drei Formen untersuchen und einen ersten Ansatz für eine eindeutige Definition publizieren. Hierzu werde ich diverse Fallstudien in Unternehmen durchführen.

HELFEN SIE DEM BLOG UND DER FORSCHUNG!

Sie können mir helfen, indem Sie rechts in der Seitenleiste oder in der Mitte/Ende des Beitrags auf eine Werbeanzeige klicken. **Das Forschungsprojekt erhält dadurch einen Euro.** Vernetzen Sie sich auch gerne via [Xing](#) oder [kontaktieren](#) Sie mich für einen Austausch. Ich biete gerne das Du an. Sie können auch gerne am [Forschungsprojekt teilnehmen](#) und sich beteiligen. Schauen Sie auch in meine weiteren [Buchvorschläge](#) zur agilen Organisation

Verwendete Quellen anzeigen

- Facebook
- Twitter
- Xing
- LinkedIn

- AGILE UNTERNEHMEN
- EVOLUTIONÄRE UNTERNEHMEN



AUTOR

DOMINIC LINDNER

Externer Doktorand an der Universität Erlangen-Nürnberg am Lehrstuhl für IT-Management. Ich untersuche wie sinnvoll skalierte Agilität im Zuge des digitalen Wandels zur Zukunftsfähigkeit von Unternehmen beitragen kann. Neben der Promotion arbeite ich Vollzeit in einem Unternehmen.

DAS KÖNNTE SIE AUCH INTERESSIEREN



AGILITÄT? VORAUSSETZUNG ODER FOLGE DER DIGITALISIERUNG?

27. DEZEMBER 2017



5. ROUNDTABLE: ARBEIT 4.0, DIGITAL LEADERSHIP UND AGILE ORGANISATION

9. OKTOBER 2017



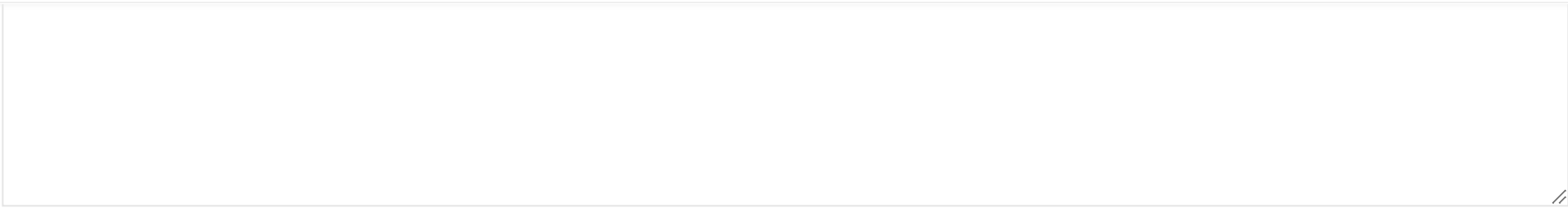
WAS IST EINE AGILE UND DIGITALE VERWALTUNG / BEHÖRDE?

12. SEPTEMBER 2017

SCHREIBEN SIE EINEN KOMMENTAR



CAPTCHA Code *



KOMMENTAR

☐ Benachrichtige mich über nachfolgende Kommentare per E-Mail.

TOP ARTIKEL DER LETZTEN 30 TAGE

Was ist agil und evolutionär im Kontext von Unternehmen?

Geposted am 2. September 2016

Abschlussarbeiten: Aktuelle Bachelor- und Masterarbeiten zu

Agilität, digitale Transformation bzw. Digitalisierung

Geposted am 2. August 2016

Thema für Bachelorarbeit und Masterarbeit finden

Geposted am 12. Juni 2017

Digitalisierung am Arbeitsplatz – Chancen und Risiken

Geposted am 18. April 2017

Risiken und Nachteile von Industrie 4.0

Geposted am 4. Dezember 2017

Was ist die digitale Transformation – Definition?

Geposted am 22. September 2016

Tipps zur Methode Literaturanalyse

Geposted am 17. November 2017

FOLGEN SIE MIR!



INFORMATIONEN

Das agile Unternehmen

Blog über digitale Transformation und agile Unternehmen mit Verbindung zu einem Forschungsprojekt an der FAU Erlangen-Nürnberg.

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Gastartikel](#)

[Sicherheit](#)

[Gender & Diversity](#)

[Bloggercodex](#)

[Urheberrechte der Bilder](#)

