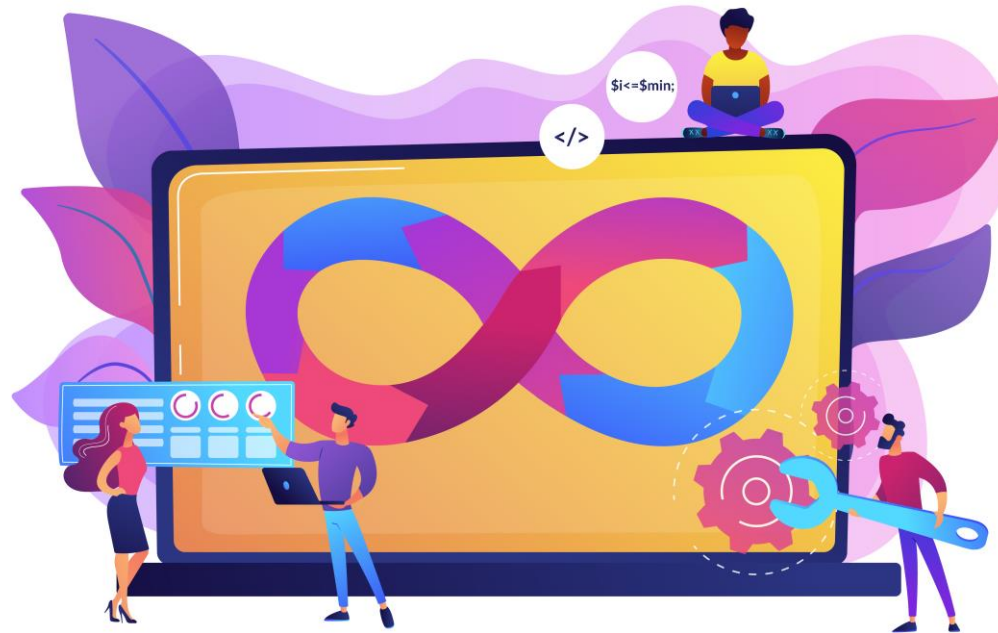


Agilität



Agilität ist ein weit verbreiteter Begriff in der Geschäftswelt und das nicht erst seit gestern. Insbesondere in Projekten und Betriebsstrukturen klingt bei Agilität oftmals „Modernität“ mit. Doch was versteht man überhaupt unter Agilität? Und wie genau äußert sie sich im Kontext von Unternehmen, Führung und Projekten?

Ansprechpartner

Niklas Reischmann
Business Analyst – GCS Consulting GmbH
E-Mail: reischmann@gcs-consulting.de
Mobil: +49 89 8913650



Definition

Agilität beschreibt die Fähigkeit, flexibel, proaktiv und initiativ auf Veränderungen nicht nur zu reagieren, sondern diese gezielt herbeizuführen.

Zwar ist Agilität im unternehmerischen Kontext schon seit Jahrzehnten ein Begriff, jedoch hat die digitale Transformation der vergangenen Jahre und der damit einhergegangene Wandel von Unternehmensstrukturen und -prozessen dem Thema eine neue Aktualität und Relevanz verliehen.

Im 2001 erschienenen Agile Manifesto, das den Grundsatz agilen Arbeitens beschreibt, wurden eine Reihe von Werten und Prinzipien definiert, die die vier Dimensionen der Agilität in der Praxis umsetzen.

4 Dimensionen der Agilität

Anpassungsfähigkeit

Geschwindigkeit

Kundenzentriertheit

Haltung



Werte und Prinzipien

Das Agile Manifest beschreibt vier Grundwerte des agilen Arbeitens:

1. Menschen und deren Zusammenarbeit sind wichtiger als Prozesse und Werkzeuge.
2. Ein funktionierendes Produkt ist wichtiger als umfassende Dokumentation.
3. Die Zusammenarbeit mit dem Kunden ist wichtiger als Vertragsverhandlungen.
4. Die Reaktion auf Veränderungen ist wichtiger als das Befolgen eines Plans.

Preußig, 2018

Die 12 Prinzipien der Agilität



Zufriedener Kunde



Häufige Lieferung
von Ergebnissen



Einfachheit



Selbstorganisierte
Teams



Veränderung
begrüßen



Reviews



Retrospektiven



Ergebnisorientierung



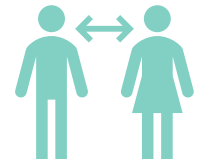
Streben nach
Exzellenz



Tägliche
Zusammenarbeit



Nachhaltiges
Arbeiten



Face-to-face
Kommunikation



Agilität in der Führung

Damit Unternehmen Herausforderungen gerecht werden, die agiles Handeln erfordern, bedarf es auch agiler Führung, um die notwendigen Veränderungen herbeizuführen.

Ein agiler Leader ist abwechslungsreich in seinem Auftreten als Führungskraft. Je nachdem, wie es die Situation erfordert, gibt er konkrete Handlungsanweisungen oder lässt das Team einfach machen. Gerade im sich rasch verändernden Geschäftsleben und angesichts der hohen Komplexität einiger Aufgaben, vertraut er auf die Fachkompetenz und das Urteilsvermögen seiner Mitarbeiter.

Grundsätzlich unterstützt der agile Leader sein Team auf Augenhöhe, um gemeinsam die beste Lösung zu finden. Offenheit, Kommunikation und flache Hierarchien sind zentrale Werte agiler Führung.

Merkmale agiler Führung

Gute Führung in
neuartigen
Situationen

Kenntnis agiler
Methoden

Servant Leadership

Schnell
entscheiden

Agile Führung

Starke Feedback-
kultur

Veränderungs-
bereitschaft

Ausgeprägte
Kontakt- und
Kommunikations-
kultur

Vertrauen in das
Team



Agiles Projektmanagement

Die Werte des agilen Arbeitens äußern sich im agilen Projektmanagement unter anderem dahingehend, dass gemeinsam Verantwortung getragen, regelmäßig geliefert und bewertet sowie kontinuierlich kommuniziert wird.

Agile Methoden, wie Scrum, Design-Thinking oder Lead-Startup bieten dabei einen Rahmen, der dem Projektteam Orientierung gibt, während agile Techniken konkrete Handlungsweisen darstellen.

Verschiedene Techniken erfüllen verschiedene Zwecke wie Projektsteuerung, Controlling oder Anforderungsmanagement. Dementsprechend können sich einige Techniken in einem bestimmten Projekt eher anbieten als andere.

Klassisches vs. agiles Projektmanagement

Klassisch	Agil
Umfang fest, Zeit und Aufwand flexibel	Zeit und Aufwand fest, Umfang flexibel
Linearer Prozess: Phase zu Phase	Iterativer Prozess: Durchlauf aller Phasen in einer Iteration
Fester Prozess	Fortlaufend optimierter Prozess
Erfassung von Anforderungen nur zu Beginn	Fortlaufende Erfassung von Anforderungen (z. B. durch Backlogs)
Ergebnisse werden nur am Ende des Projekts geliefert und bewertet	Ergebnisse werden im Projektverlauf regelmäßig geliefert und bewertet
Projektmanager managt und verantwortet das gesamte Projekt	Team managt sich selbst und übernimmt zusammen die Verantwortung
Kommunikation in langen Meetings und durch Dokumente	Kommunikation in kurzen, täglichen Meetings und wenig Dokumentation
Einfluss von Stakeholdern sinkt im Verlauf des Projekts	Einfluss von Stakeholdern ist konstant



Scrum kennt nur drei Rollen:



Scrum Master

- Trägt Verantwortung für Scrum Prozess & Implementierung
- Dient als hinterfragende Führungskraft, Vermittler & Unterstützer.
- Beseitigt Hindernisse, moderiert Scrum Meetings
- Gibt Feedback, holt Rückmeldungen ein & sorgt für guten Informationsfluss



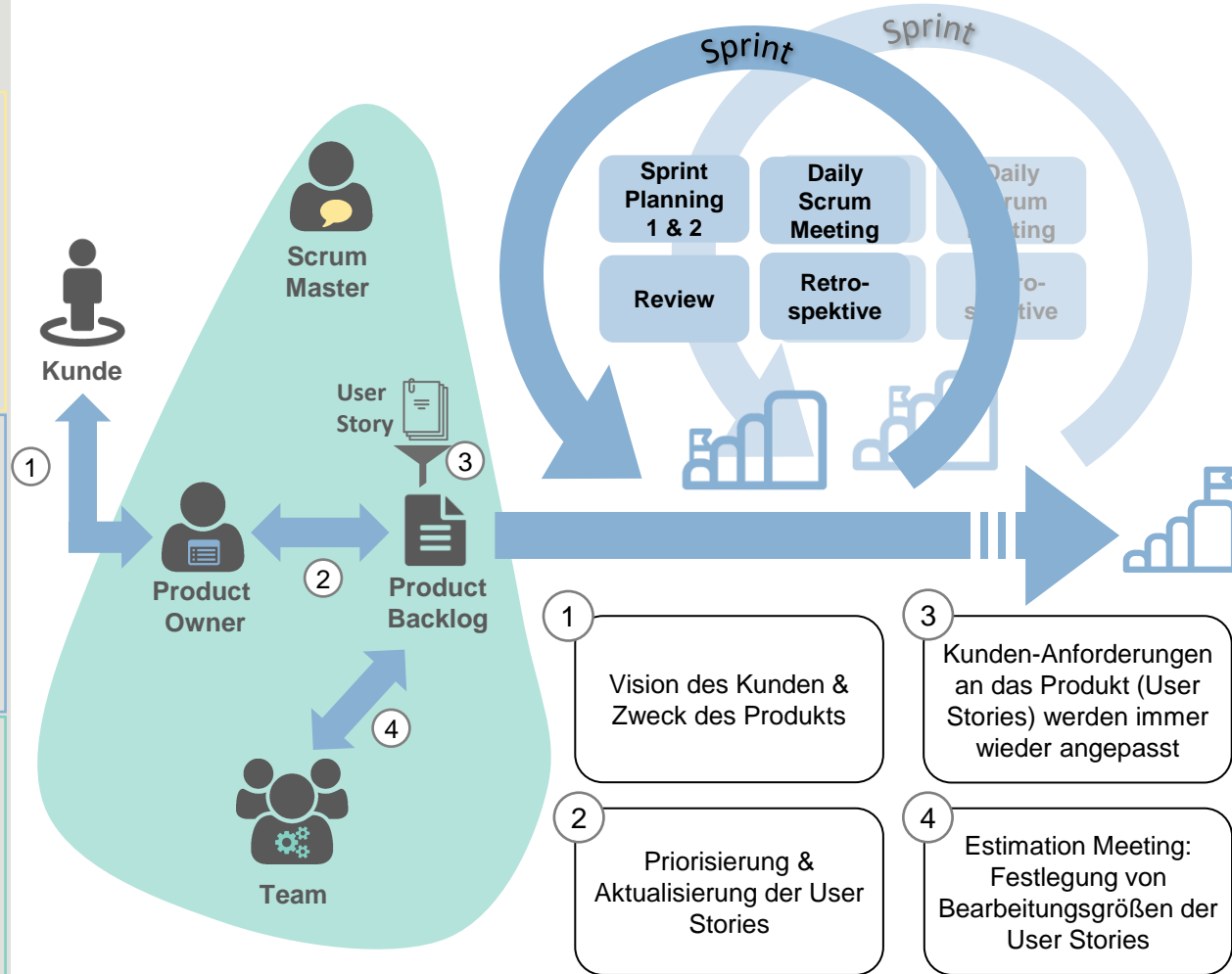
Product Owner

- Informiert das Team über Ziele und Absichten
- Pflegt Product Backlog & bringt Änderungswünsche ein
- Vertritt fachliche Auftraggeberseite, definiert Kundeninteressen
- Passiver Zuhörer in Daily Meetings
- Nimmt Leistung des Teams ab & beantwortet Rückfragen



Team

- Meist 5-10 Mitglieder, ideal = 7
- Möglichst interdisziplinär zusammengesetzt
- Ist eigener Manager, entscheidet selber wer was macht und aktualisiert täglich Restaufwände im Backlog
- Übernimmt Verantwortung für Leistung im Sprint
- Trifft sich täglich zum Daily Scrum





Fazit

Zusammenfassend kann Agilität als höchste Form der Anpassungsfähigkeit verstanden werden.

Bei der Umsetzung von vielen agilen Projekten ist aufgefallen, dass agile Unternehmen in der Lage sind auf veränderte Rahmenbedingungen nicht nur zu reagieren, sondern selbst innovativ zu werden. Durch regelmäßigen Meetings und einer schnellen Fehlererkennung wurde der Scope in Projekten deutlich besser eingehalten.

Aus unternehmerischer Sicht, kann Agilität also zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil in einer schnelllebigen Geschäftswelt werden.

Vor- und Nachteile von agilem Arbeiten

+	Vorteile	-	Nachteile
	Input Regelmäßige Meetings = kontinuierliches Update aller Beteiligten		Umsetzung Schulung aller Mitarbeiter hinsichtlich Ablauf und Methodik kann viel Zeit in Anspruch nehmen
	Output Oftmals mehr Innovation, Kreativität und Effektivität		Kritikfähigkeit Kontinuierliches und direktes Feedback erfordert Kritikfähigkeit seitens aller Beteiligten
	Motivation durch enge Zusammenarbeit, flache Hierarchien und höhere Eigenverantwortung		
	Kollegialität Regelmäßiger Austausch und enge Zusammenarbeit fördern Zusammenhalt im Team		


Kontakt

... wir freuen uns auf Ihre Anfrage:

 **Angelina Schock** | Managing Partner
schock@gcs-consulting.de

 **Niklas Reischmann** | Business Analyst
reischmann@gcs-consulting.de

 **Anschrift**
GCS Consulting GmbH
Frankfurter Ring 193a
80807 München

 **Fon** +49 89 891365 -0
Fax +49 89 891365 -29

 **E-Mail** info@gcs-consulting.de
 **Website** www.gcs-consulting.de