

Agiles Führen Das Prinzip Iteration + Neues Denken



Die Anwendung dieses Prinzips aus den agilen Methoden kommt in Unternehmen einer Kulturrevolution gleich, die im Sinne der digitalen Transformation sehr fruchtbar ist. Die Iteration führt zusammen mit der Philosophie 'Human centered' in eine der größten Veränderungen für die neue Arbeitswelt, denn das Anwenden bringt neues Denken und Arbeiten in Teams und Unternehmen. Dafür ist es nicht notwendig, eine agile Methode einzuführen, aber es braucht unbedingt das Engagement der Führung. *Siehe auch Artikel: 'AGILES Führen braucht agile Initialzündung' vom 2.2.2018, http://amanda-pur.de/Presse_Publikation.htm*

Die weiteren wichtigen Prinzipien, wie klare Regeln + Werte, multidisziplinäre Teams und variable Raumkonzepte sind dagegen Regelungen, Möglichkeiten und Hilfsmittel, welche die Arbeit von agilen Teams unterstützen und führen. Sie spielen neben dem Prinzip Iteration fast eine Statistenrolle.

PRINZIP ITERATION

heruntergebrochen auf 'einfach einsetzen':

- Frühzeitiges Prototyping (visualisierter Entwurf) mit Test + Iteration.
- Feedback einholen, um zu sehen was funktioniert und was nicht.
- Kleine Einheiten für Flexibilität, Effektivität und Risikominimierung.
- Früh + oft Scheitern im Test mit Erkenntnisgewinn ⇒ iterative Schleife.
- Frühzeitiges Testen: Vertraue dem Prozess und durchlaufe ihn! (Iteration)

DENK- + HALTUNGS - REVOLUTION

Der Kern des Prinzips ist das frühzeitige Prototyping mit Test. Erwiesenermaßen beschleunigt diese Vorgehensweise den Entwicklungsprozess bzw. die Lösungsfindung stark, Fehlentwicklungen werden früh erkannt und die Kundenzufriedenheit steigt.

Das Revolutionäre dabei ist, dass der User/Kunde bereits einen nicht ausgereiften Prototypen zur Beurteilung bekommt. Hierfür muss sich die allgemein vorherrschende Haltung zum Fehler-Machen, zum Scheitern und zu Kritik bei allen Beteiligten ändern: beim Hersteller, beim Entwickler-/Vertriebs-Team und beim User/Kunden.

Neue Haltung: Es wird Feedback eingeholt, um den Entwurf zu verbessern oder gänzlich zu verwerfen, um die Erkenntnisse zu gewinnen, ob man auf dem richtigen Weg ist oder daneben liegt, ob die Fragestellung korrigiert werden muss oder Informationen fehlten (Iterative Schleife). Das muss geübt werden. Beim Feedback-Geber und beim Feedback-Nehmer. Befindlichkeiten zu Fehler und Kritik müssen überwunden werden.

Das Theater arbeitet seit Jahrhunderten so: Kritik dient der Optimierung der Inszenierung und das Feedback des Regisseurs ist der Spiegel für den Darsteller und gibt ihm gleichzeitig die Sicherheit, ob er richtig liegt in seiner Rolle.

Siehe hierzu meinen Artikel: 'Neue Fehler-Kultur - Führung 4.0 und das Theater: Kritik dient der Optimierung' vom 6.6.2016.

<http://www.ke-next.de/management/fuehrung-4-0-und-das-theater-kritik-dient-der-optimierung-102.html>

Im Unternehmen führt das zu einer neuen Kommunikation mit dem Kunden und ist ein Entwicklungs-Prozess, der empathisches Führen braucht. Diese Haltung ist eine agile Kompetenz, wie sie für agile Teams vorausgesetzt wird.

FÜHRUNG IST GEFORDERT

Die Anwendung des Prinzips Iteration beinhaltet eine Fülle an gewinnbringenden Veränderungen, die ein ganzes Unternehmen bewegen können. Zuallererst ist allerdings die Führungsspitze gefordert. Grundsätzlich ist das Verstehen der umfassenden Wirkung auf das Denken, die Arbeitsweise und die Haltung der Anwender wichtig, um diese neue Herangehensweise zu planen, zu argumentieren und zu begleiten. Zu diesem Entwicklungs-Prozess, der später alle Beteiligten erfasst, ist der Faktor Zeit hinzuzunehmen, weil Entwicklung beim Menschen das häufige Wiederholen braucht (Neuroplastizität).

Es ist möglich und ich halte es für sinnvoll, schrittweise vorzugehen, um eine Einführung parallel zum Tagesgeschäft durchzuführen. Das hat gleichzeitig den Vorteil, dass der Faktor Mensch berücksichtigt wird und dadurch die Veränderung von den Mitarbeitern leichter angenommen wird.

FAZIT

Auf die eine oder andere Weise steht im Zuge der digitalen Transformation für alle Unternehmen ein Entwicklungs-Prozess an, um das Denken, die Arbeitsweise und die Haltung den Anforderungen der neuen Zeit anzupassen. Diesen Schritt in Anlehnung an bewährte agile Methoden mit ihren Regeln + Prinzipien und in Verbindung mit Agilen Kompetenzen zu initiieren, ist eine gute Möglichkeit. Auf diese Weise wird ein Grundstein für die Agilisierung der Mitarbeiter und des Unternehmens gelegt.

Autorin:

AMANDA PUR

PERSONAL - ENTWICKLUNG

Coaching · Strategie · Beratung

Führungs- & Team-Entwicklung
mit eigener Methode

Business-Coach · Dipl.Finanzw. · Publizistin
Schauspielerin · IT-Managerin

