

Agilität – Hype oder nachhaltige Veränderung

Stefanie von Zydowitz

Was ist Agilität eigentlich und wird diese neue Art zu arbeiten auch mich betreffen? Diese Frage stellen sich zunehmend immer mehr Menschen, die mit dem Thema konfrontiert werden. Viele halten Agilität für einen Hype, der direkt aus der IT-Branche kommt und ähnlich wie die Digitalisierung in erster Linie verunsichert. Dabei ist Agilität nichts, dass Angst machen sollte – im Gegenteil. Richtig angewandt schafft die Agilität große Erfolge. Denn sie versucht die Erschaffung neuer Ideen oder Produkte auf möglichst viele und unterschiedliche Schultern zu verteilen. Das bedeutet, es ist nicht mehr ein Chef oder eine Chefin, die sich im stillen Kämmerchen etwas ausdenken, und die übrigen Arbeitnehmer müssen das dann brav eins zu eins abarbeiten. Vielmehr wird die Last der Kreativität und der Umsetzung auf alle Teammitglieder verteilt. Dabei sollen diese möglichst selbstverantwortlich und selbstorganisiert arbeiten können – ohne durch neue Vorgaben bzw. Änderungen permanent gestört zu werden. Dies sollen die neuartigen Strukturen und Rollen in agilen Systemen sicherstellen.

Dabei setzt Agilität auf einigen wichtigen Grundwerten auf, die notwendig sind um eine solche Art der Zusammenarbeit zu garantieren: Diese sind unter anderem Commitment, Kommunikation, Feedback, Mut, Transparenz und Respekt. Dabei ist wichtig, dass es in den meisten agilen Methoden zwar Rollen gibt, die bestimmte Teammitglieder ausfüllen – jedoch keine klassische Hierarchie mit Leitungs- und Managementfunktionen. Egal, ob es sich um Design Thinking, Scrum, Kanban oder andere verwandte Methoden handelt, diese Grundlagen sind immer gleich. Damit ist Agilität natürlich auf zweierlei Art herausfordernd. Einmal ist meist eine Neuausrichtung im Bereich der Hierarchie notwendig, was viele Unternehmen mit ihren bisherigen Strukturen überfordert. Hier muss intensiv mit den jeweiligen Führungskräften gearbeitet werden, um agiles Vorgehen überhaupt ermöglichen zu können. Auf der anderen Seite müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigt werden um optimal selbstverantwortlich und selbstorganisiert arbeiten zu können. Das bedeutet oft einen Kulturwandel, der von Profis begleitet und gecoacht werden sollte.

Wenn es gelingt, diesen Kulturwandel zu schaffen, kann Agilität große Ressourcen und eine neue Motivation für die Arbeit freisetzen. Aus diesem Grund lohnt es sich den Versuch zu wagen. Allerdings mit intensiver Vorbereitung und mit externer Begleitung, gerade wenn es darum geht, Schnittstellenthematiken, neue Rollen, Verantwortlichkeiten und die daraus resultierenden Konflikte zu bearbeiten. Agilität kann damit auch als neues Beratungsfeld für Coaches und Mediatoren gesehen werden. Mit dem notwendigen Fachwissen gibt es viel Potenzial für ein neues, interessantes und innovatives Betätigungsfeld.