

THINK
ABOUT
THINGS
DIFFERENTLY

HORN & COMPANY

„Culture of Responsibility“: Der Weg zur agilen IT-Organisation

Die ideale Software Factory für Finance & Insurance

Berlin/Potsdam 14. Oktober 2021

Eckpunkte Horn & Company

Überblick

2009

Gründung der Unternehmensberatung in Düsseldorf durch ein erfahrenes und eingespieltes Partnerteam.

> 100

Interdisziplinär qualifizierte Mitarbeiter mit umfangreicher Berufserfahrung i.d.R. auch außerhalb Consulting-Business.

7

Standorte in Deutschland und Österreich: Düsseldorf, Berlin, Frankfurt, Hamburg, Köln, München und Wien.

hochqualifiziert

Knapp 90% der H&C-Berater mit Doppel-Qualifikation (i.S.v. Promotion und/oder mehreren Master-Abschlüssen etc.).

wertschöpfend

Erweitertes Leistungsspektrum über H&C-Consulting-Ökosystem für digitale Transformation (z.B. H&C-Data-Analytics).

wachstumsstark

H&C mit weiter über Marktdurchschnitt liegendem Wachstum: Umsatz von 2015 bis 2020 gesteigert.

Von der „Strategie“ kommend den Absprung in „Performance“ und „Transformation“ gewährleisten

Es war einmal vor nicht all zu langer Zeit ...

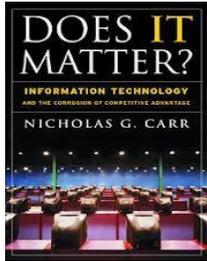
1990er



„Software's Chronic Crisis “ (Ariane 5 explosion, Denver Airport, ...)

Despite 50 years of progress, the software industry remains years-- perhaps decades-- short of the mature engineering discipline needed to meet the demands of an information-age society-
- Scientific American 1994

2000er



„IT does not matter“

As information technology's power and ubiquity have grown, its strategic importance has diminished. The way you approach IT investment and management will need to change dramatically ... IT is a commodity and needs to be managed as such ...
- Nicholas G. Carr 2003

2010er



„Every company is a software company“

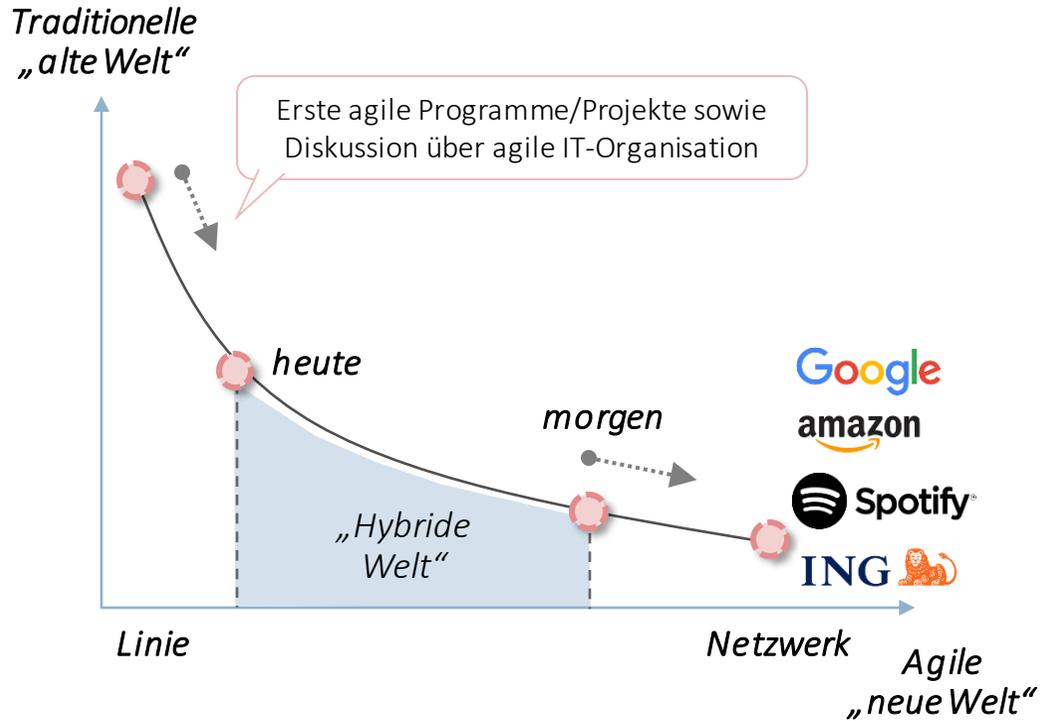
Every company is a software company. You have to start thinking and operating like a digital company. It's no longer just about procuring one solution and deploying one. It's not about one simple software solution. It's really you yourself thinking of your own future as a digital company.
- Satya Nadella, CEO Microsoft 2019

Wie geht es weiter?

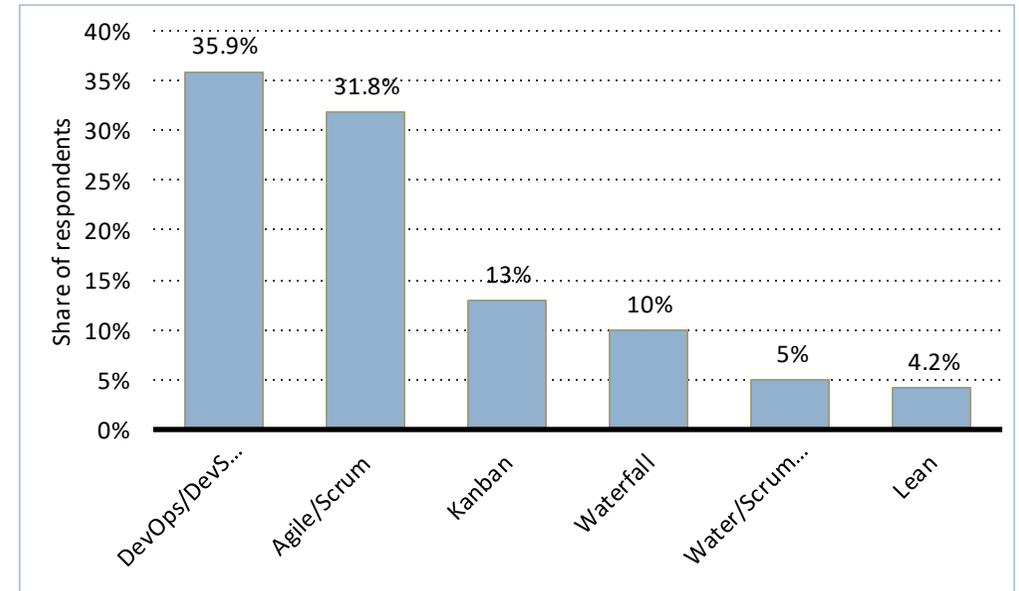
Ist „Software“ bzw. „Software Fabrik“ überhaupt ein Thema in den Führungsetagen?

Software Fabrik: Agile Prozesse bereits tägliche Praxis

Transformation hat bereits begonnen ...



... und zeigt in Prozesse Wirkung

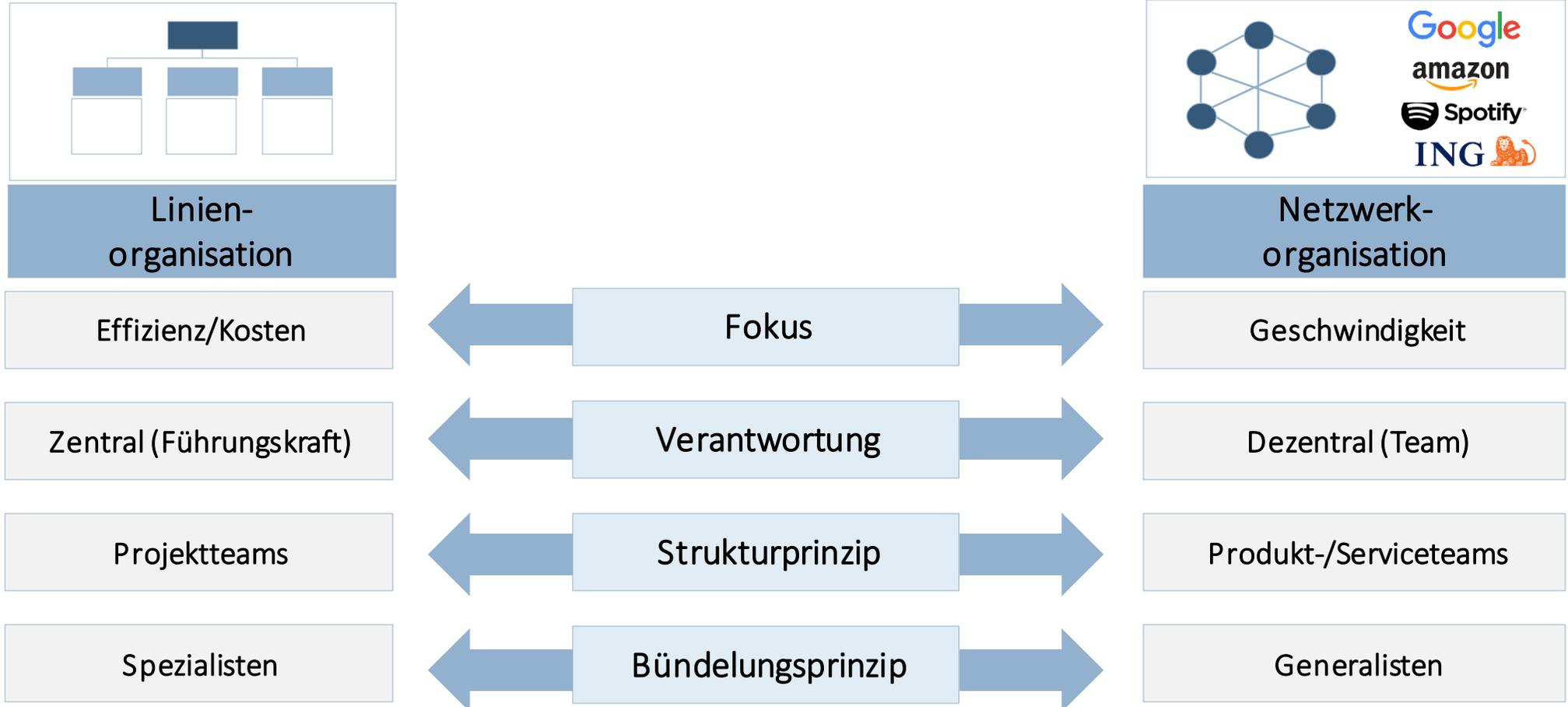


Note(s): Worldwide; February to March, 2021; 4,294 respondents; developers, operations, and security professionals*
Further information regarding this statistic can be found on [page 8](#).
Source(s): GitLabID [1233917](#)

Software-Entwicklungsprozesse in vielen Banken und Versicherungen nutzen agile Methoden und Verfahren – nächster Schritt geht in Richtung agile IT-Organisationsformen

Nächster Schritt: Organisationsstrukturen in Richtung „Agilität“ weiterentwickeln

Software Fabrik-Organisation: Struktureller Entwicklungstrend von der „Vertikalen“ in die „Horizontale“

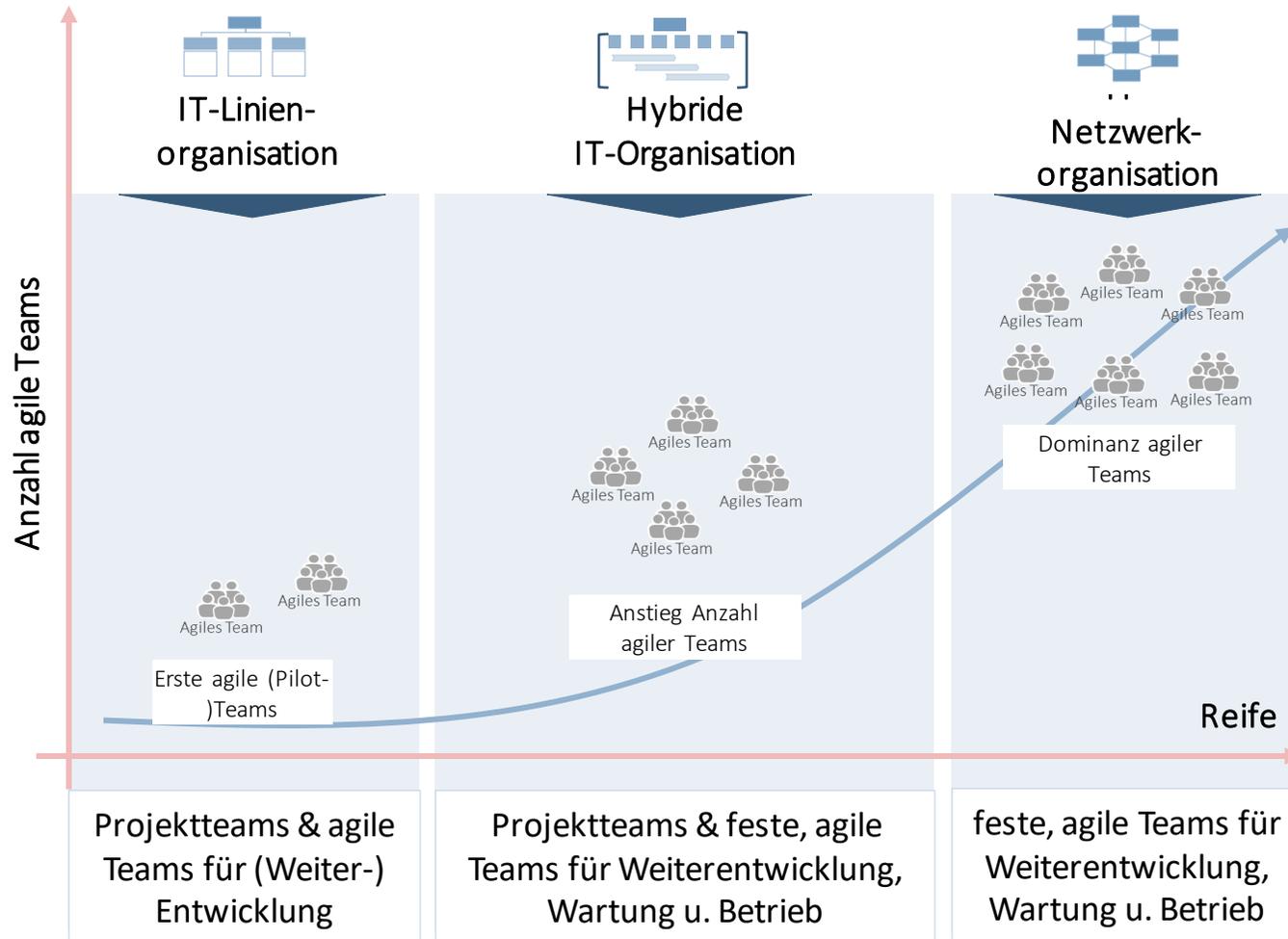


Banken und Versicherungen sind nicht Amazon oder Spotify –
was passiert in der IT der Finanzindustrie?

„Team“ wird zum Nukleus der Organisationsgestaltung von Software-Fabriken

Organisation: Struktureller Entwicklungstrend von der „Vertikalen“ in die „Horizontale“

Prinzipdarstellung

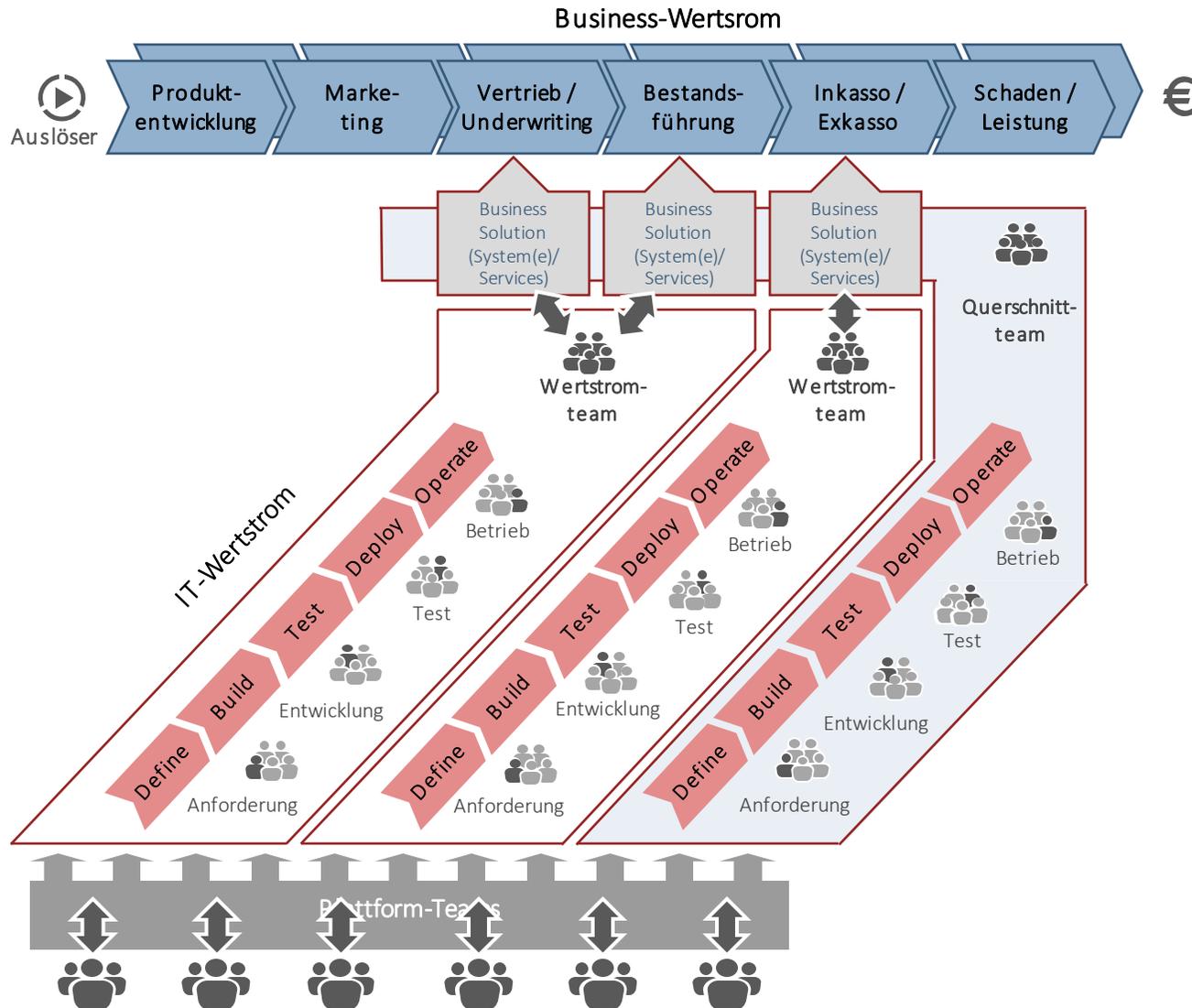


- Fixe Interdisziplinäre Teams entwickeln Business Solutions (Systeme, Services) für eine oder mehrere Domains
- E2E-Verantwortung von der Entwicklung über Test und Release bis hin zu Anwendungsbetrieb und -support
- E2E erfordert interdisziplinäre Zusammensetzung im Team, um alle Aufgaben wahrnehmen zu können
- Klassische „Projektorganisation“ wird in voller Ausbaustufe durch Teams und „Teams von Teams“ ersetzt

Teamgestaltung orientiert sich an Business- und IT-Wertströmen

Herausforderung: Teamzuschnitt „im Großen“

Prinzipdarstellung



- Festes Team entwickelt Business Solutions (Systeme, Services) für eine oder mehrere Business Wertströme
- E2E-Verantwortung von der Entwicklung über Test und Release bis hin zu Betrieb und Support „Culture of Responsibility“
- E2E erfordert interdisziplinäre Zusammensetzung, um Wertschöpfung vollständig abbilden zu können
- Klassische Organisationsstruktur wird im Endstadium durch Teams und „Teams von Teams“ ersetzt

Teams keine „freien Radikale“ – sie nutzen digitale Werkzeuge zur Selbststeuerung

Werkzeugoptionen

YOU CAN'T DO TODAY'S JOB WITH
YESTERDAY'S METHODS UND
TOOLS AND BE IN BUSINESS
TOMORROW

Oder ...

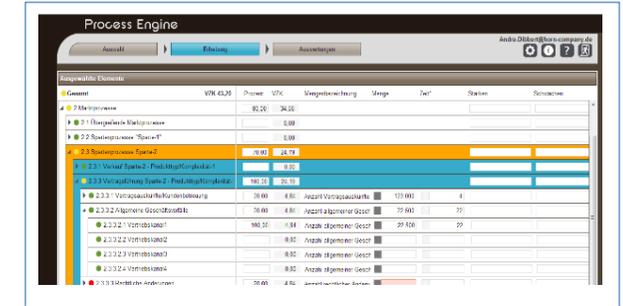
SOFTWARE FABRIKEN NUTZEN
DIE ERRUNGENSCHAFT DER
DIGITALEN TRANSFORMATION

Software-Dashboarding



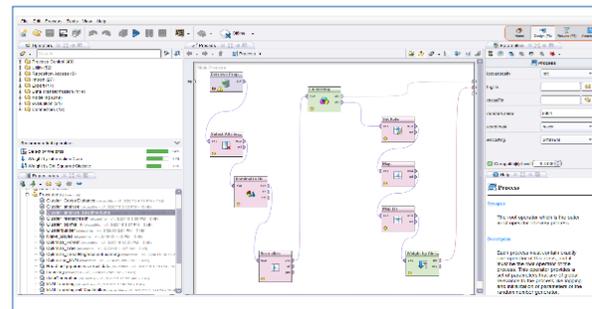
Metriken und Visualisierung für
komplexe Systeme (Seerene)

Kapazitätsanalyse-Tools



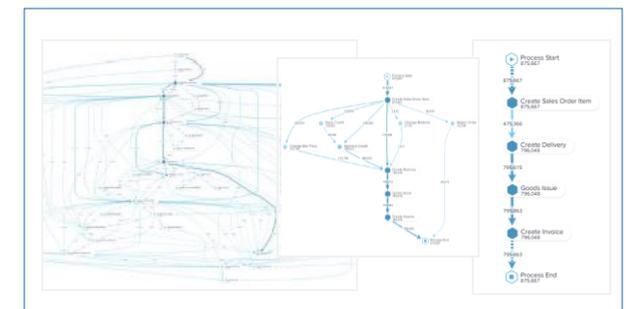
Erhebung Mitarbeiter-Kapazitäten
entlang IT-Prozesse

Massen-Daten-Analyse-Tools



Analyse von Massendaten und
Predictive Analytics (z.B. Rapid-Miner)

4.0-Process-Mining-Tools



4.0-Prozessanalyse über Prozess-
daten/Zeitstempel etc. (z.B. pafNow)

Liquidere Strukturen bieten viele Vorteile gegenüber klassischen Linien

Nutzenbetrachtung

Prinzipdarstellung



Fokus auf Business Value & Nutzen
für interne und externe Kunden

- Orientierung an Mehrwert/Nutzen für interne/externe Kunden
- Hohe Wertstrom-/Serviceorientierung mit Ende-zu-Ende-Charakter
- Minimierung dispositiver Prozesse/Aktivitäten



Klare Autonomie & Verantwortung
in Teams

- Ergebnisverantwortung, wo Ergebnisse entstehen
- Überwindung von Silogrenzen und Stärkung Kollaboration
- Kein „über den Zaun werfen“



Steigerung Geschwindigkeit
als Fundament für mehr Effizienz

- Schnellere Umsetzung Kundenbedarfe/Voice of the Customer
- Hohe Reaktionsfähigkeit sich verändernder Anforderungen
- Geschwindigkeit als Beitrag zur IT-Effizienzsteigerung



Zugewinn an Qualität
durch „Culture of Responsibility“

- Qualitätsverantwortung im Team verankert
- Qualität als Selbstverständnis in Teams
- Evolutionäre, erfahrungsbasierte Verbesserung



Unterstützung agiler Prozesse
als Voraussetzung der Skalierung

- Agilität und DevOps als Prozessrahmen
- Orchestrierung von Aufbau- und Ablauforganisation
- Ausgangspunkt für „DevOps-Betriebsmodell“ in der Cloud

Aber: „Impuls“ zur agilen Transformation kommt vom Management

Startpunkt

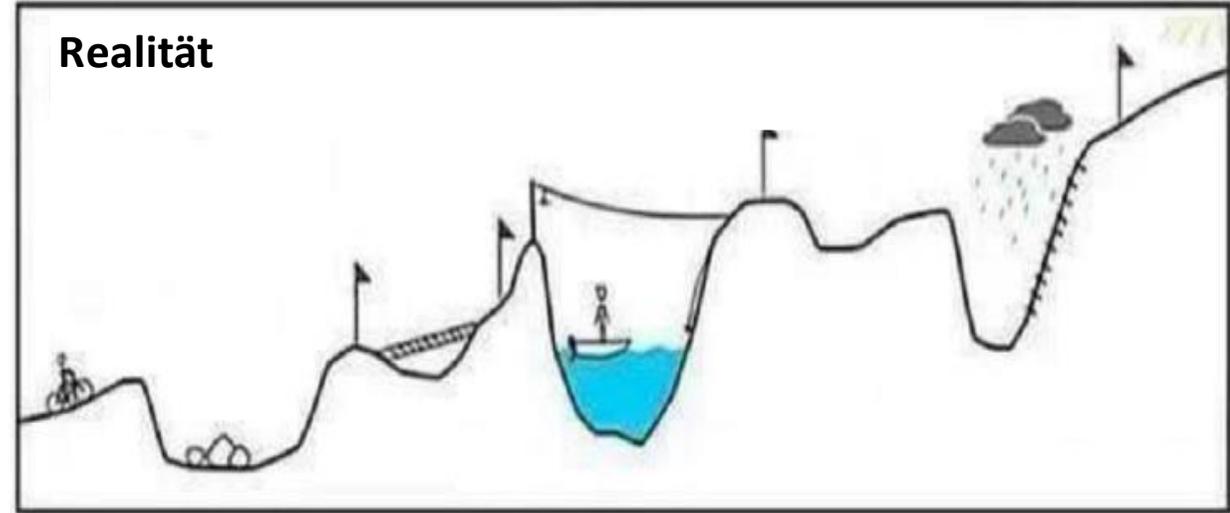
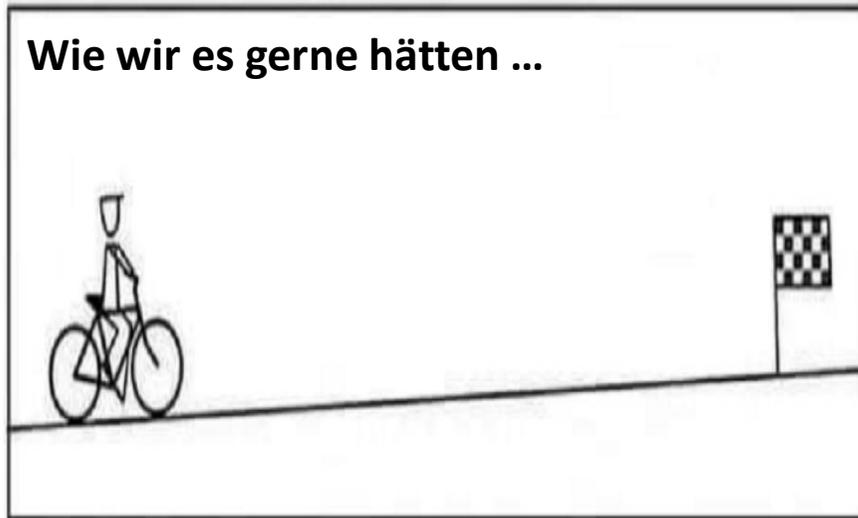
Prinzipdarstellung



Einbindung der Mitarbeiter in die Gestaltung der Transformation schafft hohe Motivation und Identifikation

Herausforderung: Keine „Lippenbekenntnisse“, sondern klare Handlungsmaxime formulieren/priorisieren; das „agil Sein“ von oben vorleben und als Führungsaufgabe wahrnehmen.

... im Bewusstsein kontinuierlicher Anpassungen – es gibt keine „Blaupause“
Transformationserfahrung



... aber gute Guides bei Konzeption und Umsetzung der Transformation!

HORN & COMPANY

Internationale Top-Management-Beratung

DÜSSELDORF | BERLIN | FRANKFURT | HAMBURG | KÖLN | MÜNCHEN | NEW YORK | SINGAPUR | WIEN