

DEVOPS: CHANGE MINDSET BEFORE TOOLSET

Cornelia Spanner

Senior Consultant
Opitz Consulting Deutschland GmbH

München 05.11.2020





Quelle: flickr.com - Martin Deutsch

NUMMI Plant Story

- Joint Venture aus Toyota & General Motors
- Toyota Plant System
 - Verschwendung meiden
 - Fehler- / Vertrauenskultur
 - Just-in-time Produktion
- Hat bei NUMMI funktioniert
 - Teil der Belegschaft war in Japan
 - Sushi-Feste mit gesamter Belegschaft
 - Kultur adaptiert
- Übertragung auf andere GM-Werke floppte



Quellen: <https://www.thisamericanlife.org/403/nummi-2010>, <https://www.popularmechanics.com/cars/a5514/4350856/>



DER MENSCH IM MITTELPUNKT



KULTUR

Quelle: unsplash.com – Marvin Meyer

Organisationskulturen nach Westrum

- Beschreibt Typologien von Organisationskultur
- Organisationskultur hat Einfluss auf den Informationsfluss im Unternehmen

Pathologisch	Bürokratisch	Generativ
Machtorientiert	Regelorientiert	Leistungsorientiert
Wenig Zusammenarbeit	Mäßige Zusammenarbeit	Intensive Zusammenarbeit
Überbringer einer Nachricht wird "mundtot" gemacht	Überbringer einer Nachricht wird ignoriert	Überbringer einer Nachricht wird gefördert
Verantwortung wird weggeschoben	Geringer Verantwortungsspielraum	Geteiltes Risiko
Abteilungsübergreifendes Handeln ist unerwünscht	Abteilungsübergreifendes Handeln wird toleriert	Abteilungsübergreifendes Handeln wird gefördert
Fehler führen zur Schuldfrage	Fehler führen zu Verurteilung	Fehler führen zu Untersuchungen
Neues wird unterdrückt	Neues führt zu Problemen	Neues wird umgesetzt

Quelle: <https://cloud.google.com/solutions/devops/devops-culture-westrum-organizational-culture>

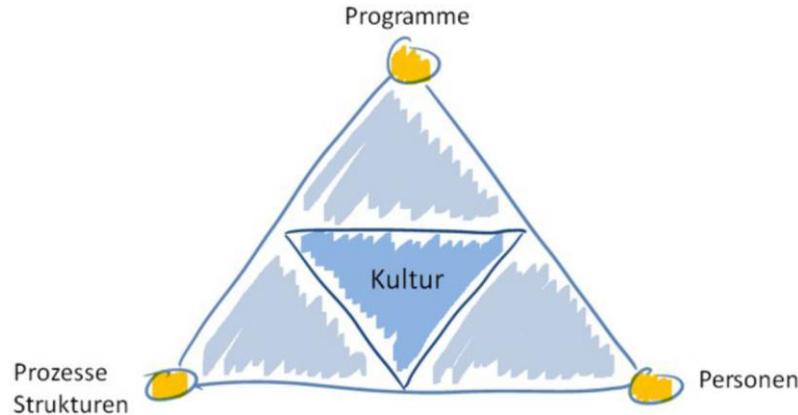
Beeinflussung der Kultur

■ Entscheidbare Prämissen

- Projekte, Strategien, Missionen-Statement
- Formale Kommunikationswege, Berichtswege
- Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten

■ Nicht entscheidbare Prämissen

- Informelle Kommunikationswege (Seilschaften, Freundschaften, Kaffeeküchenklatsch)
- Kultur (Identität, Glaubensmuster, Werte, Mindset)



Entscheidungsprämissen als Dimensionen systemischen Managements

Quelle: https://www.neuwaldegg.at/wp-content/uploads/dateien/564_BoosMitterer_Sinn_steuert.pdf

DevOps Kultur

Business und Wertschöpfung mitgestalten

Durch den Leistungsschub bei der Software-Bereitstellung und Betriebsleistung wandelt sich die Rolle der IT vom Unterstützer zum leistungsstarken und adaptiven Mitgestalter des Business.

Autonomie fördern

Ziele kommunizieren und Teams befähigen, die Realisierung selbst in die Hand zu nehmen und eigenverantwortlich durchzuführen.

Vertrauenkultur etablieren

Fehler als Chance für Verbesserungen begreifen. Vertrauen widerspiegeln durch echtes Feedback und die Übertragung von Verantwortung. Kommunikation transparent und fair gestalten.

Täglich lernen und experimentieren

Werte & Prinzipien für kontinuierliches Lernen und Experimentieren etablieren. Persönliches Wachstum und Weiterentwicklung von Mitarbeitern fördern.

Transformationale Führung

Einen Kulturwandel bewirken durch visionäres Denken, inspirierende Kommunikation, unterstützende Führung und persönliche Anerkennung.

Change-Formel

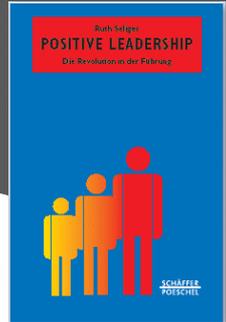
Die Change-Formel besagt, wo die Energie für die Veränderung herkommt.

$$\text{Change-Formel: } D \times V \times R \times F = E$$

Energie für Veränderung (E) entsteht, wenn es folgende Faktoren gibt:

- ein gemeinsames Verständnis der Notwendigkeit der Veränderung (Driver = D)
- ein gemeinsames Bild einer gewünschten Zukunft / Vision (V)
- ein Bewusstsein der vorhandenen Ressourcen, Stärken und Qualitäten (R) und
- eine Ideen für die ersten Schritte und Maßnahmen (First Steps = F)

Quelle: Ruth Seliger: Positive Leadership – Die Revolution in der Führung



Ruth Seliger

FRAGEN & DISKUSSION



WWW.OPITZ-CONSULTING.COM



Cornelia Spanner
Senior Consultant



cornelia.spanner@opitz-consulting.com



<https://www.linkedin.com/in/cornelia-spanner/>



https://www.xing.com/profile/Cornelia_Spanner/cv