

disruption - Das Spiel mit Technologien und Paradigmen

Psychologie, Philosophie, Technologie – Next Generation Portals – SharePoint, Office 365, Windows Azure

Bearbeitet von
Nicki Borell

1. Auflage 2015. Taschenbuch. 188 S. Paperback
ISBN 978 3 7323 4893 0
Format (B x L): 14 x 21 cm
Gewicht: 279 g

[Weitere Fachgebiete > EDV, Informatik > EDV, Informatik: Allgemeines, Moderne Kommunikation > EDV & Informatik Allgemein](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

NICKI BORELL

disruption

Impressum

© Nicki Borell 2015

1. Auflage

www.disruption.onl

Lektorat: Tatjana Seebach und Martha Peplowski

Coverdesign: Jeannette Zeuner, BookDesigns, www.bookdesigns.de

Coverbild: © <http://www.studio-luenn.de>

Buchsatz & Layout: Jeannette Zeuner, BookDesigns

Herstellung und Verlag: tredition GmbH, Hamburg

Es wird keine Garantie und Gewährleistung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes übernommen. Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

978-3-7323-4893-0 (Paperback)

978-3-7323-4894-7 (Hardcover)

978-3-7323-4895-4 (e-Book)

NICKI BORELL

disruption

Das Spiel
mit Technologien
und Paradigmen

Psychologie, Philosophie, Technologie

Next Generation Portals

SharePoint, Office 365, Windows Azure

Inhalt

Setup 11

Disruption and the Responsive Organisation 11

Disruption 11

Responsive Organisation 13

TEIL 1

/_layout/WHY 19

Mathematik 24

Ein paar Beispiele 31

Das Problem ist nicht neu – welches Problem eigentlich? 33

Donaudampfschiffahrtselektrizitätenhauptbetriebswerk-
bauunterbeamtengesellschaft. 36

Mitarbeiter – Anwender – User – Digital Natives 38

Wasser – Strom – Internet – Mobility – Apps 42

Redakteure <-> the information finds YOU 47

Let's customize Facebook 55

/_layout/Der Plan 63

Wenn's funktionieren soll, dann ... 64

Trainingsplan 64

Gestaltungsprinzipien 66

Grundvoraussetzungen für den Projektplan: 66

/_Inhalt

Aspekte, die berücksichtigt werden müssen:	67
... und noch ein paar Tipps:	69
Changemanagement	69
11 Freunde sollt ihr sein	75
Mannschaftsaufstellung	77
Polylzentrische komplexe adaptive Systeme	78
Mr. Wolf	80
Polylogische Systemarchitektur	81
Roundup: keep it simple!	83

TEIL 2

/_layout/ngp – self-designing-portals	89
Das Business findet einen Weg ... und der User holt sich, was er braucht	90
Die 80/20 Regel	98
Paranoide Maschine	100
/_layout/Tool Time	111
Nicht Fleisch – nicht Fisch: Hybridumgebungen	111
Stay in one universe	117
Worker Roll – Backend Systeme	121
Swiss Army Knives	124
/_layout/let's Rock	129
Sitemaps und Subseiten	130
Redaktionelles Arbeiten/Publishing Infrastruktur	133
Kollaborationsseiten	134
User Self Service und globale Navigation, basierend auf dem Office 365 App Launcher	135

Umsetzungsalternative eines hoch dynamischen Intranets mit Office 365 Groups	136
Personen-zentriertes Intranet/Inhalte, basierend auf Office Graph und Delve	137
Skizzen	138
/_layout/Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?	141
Das Erbe des Herrn Gates – Warum Microsoft self-designing-portals – auch im Internet?	144
Visualisierung	146
/_layout/Wie sehen die Anderen das eigentlich?..	151
Alexander Fischer	151
Axel Oppermann	155
Toni Pohl	158
Samuel Zürcher, SharePoint MVP Schweiz	160
Simone Bach & Dr. Michael Rath	163
Dr. Claudia Eichler-Liebenow	167
Peter Martin	169
Michael Denzler	171
Andrej Doms	172
Prof. Dr. Daniel F. Abawi	174
THX	183
Quellen Verzeichnis	187
Über den Autor	188

... Frage in die Runde:

"Wer von Ihnen glaubt, dass Enterprise Social funktioniert hat?"
– keiner meldet sich ...

Jack Welch, CEO von General Electric von 1981 bis 2001:
*"if the rate of change on the outside exceeds the rate of change on the inside,
the end is near".*

Die IT-Lösungen, die im privaten Umfeld heutzutage genutzt werden, sind deutlich fortschrittlicher und innovativer als die IT-Lösungen vieler Unternehmen. Im Sinne des Zitats von Jack Welch wird es also höchste Zeit für Unternehmen, aktiv zu werden.

Setup

Christian Glessner, SharePoint MVP

Disruption and the Responsive Organisation

Seit mittlerweile 11 Jahren berate ich Kunden hinsichtlich SharePoint basierten Zusammenarbeitslösungen. In diesen 11 Jahren hat sich die Welt extrem verändert. Nur die meisten Firmen nicht! Sie basieren auch heute noch weitgehend auf hierarchischen Modellen, die zur Zeit der industriellen Revolution entstanden sind. Diese Organisationformen sind dazu optimiert, effizient und in sehr großen Massen gleichbleibende oder ähnliche Produkte zu produzieren. Sie sind starr, unflexibel und können nur sehr schlecht auf Veränderung reagieren.

Disruption

Im Gegensatz dazu haben sich die Märkte und Konsumenten stark verändert. Das Internet, Smart Phones und Cloud Computing haben die klassische Ökonomie auf den Kopf gestellt und die Erwartungen und die Bedürfnisse der Konsumenten verändert. Während die technische Innovationskurve und mit Ihr zusammen die Erwartung der Konsumenten nahezu exponentiell steigen, scheinen die firmenkulturellen und politischen Innovationskurven hingegen nur sehr langsam und linear zu steigen. Je größer die Fläche zwischen den Kurven wird, desto höher das Potential für eine sogenannte Disruption. Disruption bedeutet in diesem Zusam-

menhang eine Zerstörung, ein Zusammenbrechen von einem Markt, einer Branche oder eines Monopols. Der Begriff gehört fest in den Wortschatz des Silicon Valley, der weltweiten Hochburg für Software- Innovationen. Dort wird praktisch täglich diskutiert, wie man mit neuen Innovationen, neuen Apps und neuen Plattformen alte Märkte oder Branchen zerschlagen kann. Das Wort Disruption gilt in den USA sogar schon als Buzzword.

Eine Disruption konnten wir gut in der Musikindustrie durch das Aufkommen des MP3-Formats beobachten. Nehmen wir zum Beispiel die Firma Tower Records. Tower Records wurde 1960 in Kalifornien gegründet und war sehr erfolgreich im Einzelhandel mit Schallplatten, Kassetten und später CDs. Die Firma hatte ihren Höhepunkt 1999 mit einem Umsatz von ca. 1 Milliarde Dollar. 2004, nur 5 Jahre später war Tower Records zum ersten Mal bankrott. Ungefähr zum Höhepunkt von Tower Records kam Napster, eine Musik-Filesharing-Plattform, ins Spiel und 2003 iTunes von Apple mit einem kommerziellen Ansatz für Musikverkauf über das Internet. Hätte Tower Records auf das Feedback der Konsumenten in den Plattenläden reagiert, statt es zu ignorieren, und rechtzeitig in Online-Musikplattformen investiert, hätte der Bankrott wahrscheinlich verhindert werden können. Diejenigen, die heute – nach der Disruption – am meisten in der Musikindustrie verdienen, sind die Betreiber der Musikplattformen.

Auf Grund der heute fast völligen Transparenz von Märkten und Produkten hat der Konsument wesentlich mehr Macht. Er gibt den Takt an! Und die Firmen müssen mit der Geschwindigkeit mithalten – ob Sie wollen oder nicht. Dies betrifft nicht nur den Einzelhandel, sondern die komplette Supply Chain. Wenn die Produkte und Anforderungen sich immer schneller ändern, müssen Lieferanten auch immer schneller in der Lage sein, die entsprechenden Rohstoffe bzw. halbfertigen Erzeugnisse zu liefern. Das Gleiche gilt natürlich auch für die Lieferanten vom Lieferanten usw. Letztendlich wird kein einziges Produkt oder halbfertiges Erzeugnis erstellt, das nicht am Ende der Supply Chain beim Konsumenten landet. Auf dieser Gegebenheit basiert auch das deutsche Mehrwertsteuergesetz.

Der Kunde der alten Ökonomie hatte ungefähr die Wendigkeit eines Mammuts. Es kann durchaus sinnvoll sein, Mammuts mit Panzer zu jagen, aber würden Sie auch einen Hasen mit einem Panzer jagen?

Jack Welch hat das in dem folgenden Satz schön zusammengefasst: „If the rate of change on the outside exceeds the rate of change on the inside, the end is near.“

Responsive Organisation

Wenn die alten Organisationsmodelle nicht mehr passen, wie sehen dann die neuen aus? Sie müssen darauf ausgerichtet sein, schnell zu lernen und sich veränderten Situationen schnell und in kleinen Zyklen anzupassen. Sie müssen sich von Hierarchien zu Netzwerken, von Kontrolle zur Eigenverantwortung, von extrinsischer Motivation zur intrinsischen Motivation und vom Kunden und Partner zur Gemeinschaft entwickeln. Diese Art der Organisation wird heute häufig als Responsive Organisation bezeichnet.

Das Problem mit Hierarchien ist, dass der Informationsfluss sehr langsam ist. Die Information, z.B. Kundenfeedback, muss erst von einem Mitarbeiter einer Filiale entlang der Hierarchie hochwandern und dann wieder runter zu anderen Filialen, um das Feedback zu prüfen und dann wieder die Hierarchie hoch usw. – bis schließlich etwas unternommen wird oder auch nicht. Der Prozess kann sich bei manchen Firmen über Jahre strecken. Nach ein paar Versuchen, etwas zu verändern, und dem fehlenden oder sehr langsamen Feedback, werden die Mitarbeiter resignieren und zukünftig nichts mehr unternehmen oder wie in meinem Fall damals das Unternehmen verlassen, um neue Wege einzuschlagen. Am Ende der Hierarchie habe ich einen extrinsisch motivierten Mitarbeiter. Je nach Studie sind heute zwischen 70 % und 85 % der Mitarbeiter nur extrinsisch motiviert und fühlen sich mit dem Unternehmen nur gering oder überhaupt nicht verbunden. Dieser demotivierende Effekt wird durch Kontrolle statt Eigenverantwortung zusätzlich verstärkt. Zusätzlich müssen die Firmen

lernen, enger mit Kunden und Partnern zusammenarbeiten um Interessen-gemeinschaften zu bilden. Heute kann nicht nur ein einzelner Mensch etwas Großes erreichen, sondern ganze Unternehmen müssen enger zusammenarbeiten. Durch die starke Wechselwirkung der Faktoren Hierar-chie, Kontrolle, Motivation und Zusammenarbeit bringt es kaum etwas, nur an einer der Stellschrauben zu drehen.

Jetzt stellt sich natürlich die Frage: Wie entwickle ich mich in Richtung Responsive Organisation? Als Erstes verrate ich Ihnen, was Sie nicht machen sollten. Hören Sie auf niemanden, der ihnen ein Phasenmodell anbietet, sei es auch noch so schön verpackt. Das ist das alte Modell! Viele größere Unternehmensberatungen oder Kommunikationsagenturen versuchen das nur allzu gern. Sie arbeiten selbst noch nach dem alten Modell. Lassen Sie sich immer zeigen, wie die Firma, die Sie beraten will, selbst arbeitet. Kom-munikationsagenturen sehen den Mitarbeiter oft als eine Art Dinosaurier, der nicht in der Lage ist, mit Veränderungen umzugehen, und setzen Mammut-Projekte für den „Change“ auf. Aber genau dieser Mitarbeiter rennt abends zum nächsten Apple Store und kauf sich das neue iPhone, während die Firma schon seit 2 Jahren an der Mobile-Strategie arbeitet. Jeder Mitarbeiter ist auch ein Konsument und wir haben festgestellt, dass genau dieser heute den Takt angibt. Meine Eltern sind über 60 Jahre alt und besitzen beide Smartphones und Tablets. Warum gibt es überhaupt in Firmen so etwas wie eine Schatten-IT? Weil die Unternehmen heute lang-samer als ihre Mitarbeiter sind!

Starten Sie mit einem kleinen Team als Pilot. Lernen und verbessern Sie kontinuierlich. Ähnlich wie in den agilen Softwareentwicklungsmodellen, wie z.B. Scrum. Ich empfehle auch, Kunden mit Portalprojekten in Kom-bination mit Scrum schon mit Produktinkrementen bzw. mit einem Mini-mal Viable Product (noch nicht die volle Funktionalität, aber ordentliche Qualität) live zu gehen, Feedback einzusammeln, weiterzuentwickeln und zu wiederholen. Denken Sie nicht in Releases. Denke Sie nicht in Versions-nummern wie 1.0 und 2.0 oder wie Unternehmen 1.0 und 2.0. Denken Sie in Zyklen. Diese Zyklen sollen sich unendlich wiederholen. Das Vorge-

hensmodell hat starke Ähnlichkeit mit der Evolutionstheorie. Es lässt sich nach ersten Erfolgen einfach auf andere Unternehmensbereiche transponieren. Was spricht z. B. dagegen, wenn die Personalabteilung regelmäßig, sagen wir jeden Monat, Reviews ihrer Prozesse durchführt und diese dann zwischen den Zyklen verbessert. Oder warum sollte man nicht Produktionsprozesse kontinuierlich auf den Prüfstand stellen und kontinuierlich verbessern? Ganz wichtig ist hierbei, dass die Teams die Prozesse eigenverantwortlich verbessern können. Eigenverantwortung geben bedeutet auch Vertrauen. Und um Verantwortung zu übernehmen, muss man auch die Konsequenzen der Entscheidungen verstehen. Die wiederum bedingt Transparenz. Zusammenarbeitsplattformen wie Office 365 und soziale Unternehmensnetzwerke wie Yammer wirken hierbei als Katalysatoren. Und gewinnen mit Unternehmensgröße und Dezentralität an Bedeutung.

Das Internet, die digitale Welt, konvergiert auch zunehmend mit den klassischen Industrieprodukten, der Welt der Dinge (Internet of Things). Und die digitale Welt ist verdammt schnell. Es wird eine Herausforderung für viele Unternehmen dieses Tempo mitzugehen. Ein Kulturwandel ist ein langwieriger Prozess. Es ist höchste Zeit, zu beginnen!

TEIL 1

/_layout/WHY

“If you ask why, you will never understand” ist ein Zitat aus dem Buch “Bis zum Äussersten”¹ von Bennie Lindberg. Es hat nichts mit Portallösungen, Microsoft Technologien oder IT überhaupt zu tun, aber mir gefällt der Spruch und der Gedanke dahinter. Nicht zuletzt hat es auch einen Bezug zu diesem Buch hier. Wenn Sie sich beim Lesen des Buchtitels, diesem Vorwort oder beim Inhaltsverzeichnis fragen, was das hier alles soll, dann macht es wenig Sinn, weiterzulesen. In diesem Fall trotzdem Danke für’s Kaufen sowie das Interesse am Buch und dem Thema und weiterhin viel Glück und Erfolg.

Seit über 10 Jahren beschäftige ich mich mit Portallösungen und Webtechnologie im Microsoft Umfeld. In dieser Zeit habe ich ... blablabla.

Nein, also jetzt nochmal richtig. Sie hätten dieses Buch nicht gekauft, wenn Ihnen nicht schon zu oft ein Vortrag, der genau so anfängt, gehalten worden wäre.

Unternehmen geben Hunderttausende und Millionen von Euro für webbasierte Lösungen aus. So weit so gut. Qualität kostet eben, das ist allgemein bekannt.

Das Entscheidende sind nicht die Kosten, die entstehen – obwohl: zusehends ist sicherlich auch das ein Aspekt, vor allem wenn man die Halb-

wertszeit solcher Lösungen betrachtet. Das Problem ist, dass trotz all der Mühe, Zeit und der Geldmittel, die investiert werden, am Ende leider häufig ein Produkt steht, das nur mäßig gut ankommt.

Auch zu diesem Thema gibt es Bücher, HowTo-Videos, Seminare und Wunderheiler wie Sand am Meer, und wie bei fast allen Themen gibt es auch hier Ratgeber und Trainer, die wirklich gut sind und nicht nur eine Methode predigen bzw. nachplappern, sondern diese Disziplin wirklich beherrschen.

Wenn Sie es also schaffen, Zeit, Geld, das richtige Konzept, Managementunterstützung, Ressourcen, IT, Entwicklung, Chancenmanagement und die richtigen Berater auf den Punkt zusammen zu bringen, haben Sie eine durchaus realistische Chance, ein erfolgreiches Portalprojekt umzusetzen. Als Berater sollten Sie versuchen, Bill Gates, Steve Jobs, Alfred Hitchcock, Mister Spock, Captain Kirk, Sigmund Freud, Dr. Eckart von Hirschhausen, Harald Lesch, Mary Poppins, Helmut Schmidt und noch ein paar andere herausragende Persönlichkeiten in ihrem Projektteam zu vereinen. Mal abgesehen davon, dass es einige von denen gar nicht oder nicht mehr gibt - wäre auch das wahrscheinlich kein Garant für einen Erfolg. Nicht zuletzt deshalb, weil diese Leute sich wahrscheinlich ziemlich schnell in die Haare bekämen. Man stelle sich nur mal Mister Spock und Steve Jobs zusammen an einem Tisch vor.

Also, wie nun?! Naja, warum nicht in der IT auch endlich mal einen Ansatz wählen, der in anderen Bereichen der Industrie schon lange erfolgreich als „Berater“ zum Einsatz kommt – die Evolution, die Natur und soziale Systeme.

Nehmen wir zum Beispiel ein Ameisenvolk. Selbst dem flüchtigen Betrachter fällt sofort auf, wie gut organisiert die Tiere sind. Natürlich wissen wir es nicht mit allerletzter Gewissheit, vermutlich ist es aber nicht so gewesen, dass sich das Ameisenvolk irgendwelche Berater bei einem benachbarten Ameisenstaat eingekauft hat, für, sagen wir mal, 3 Grillen