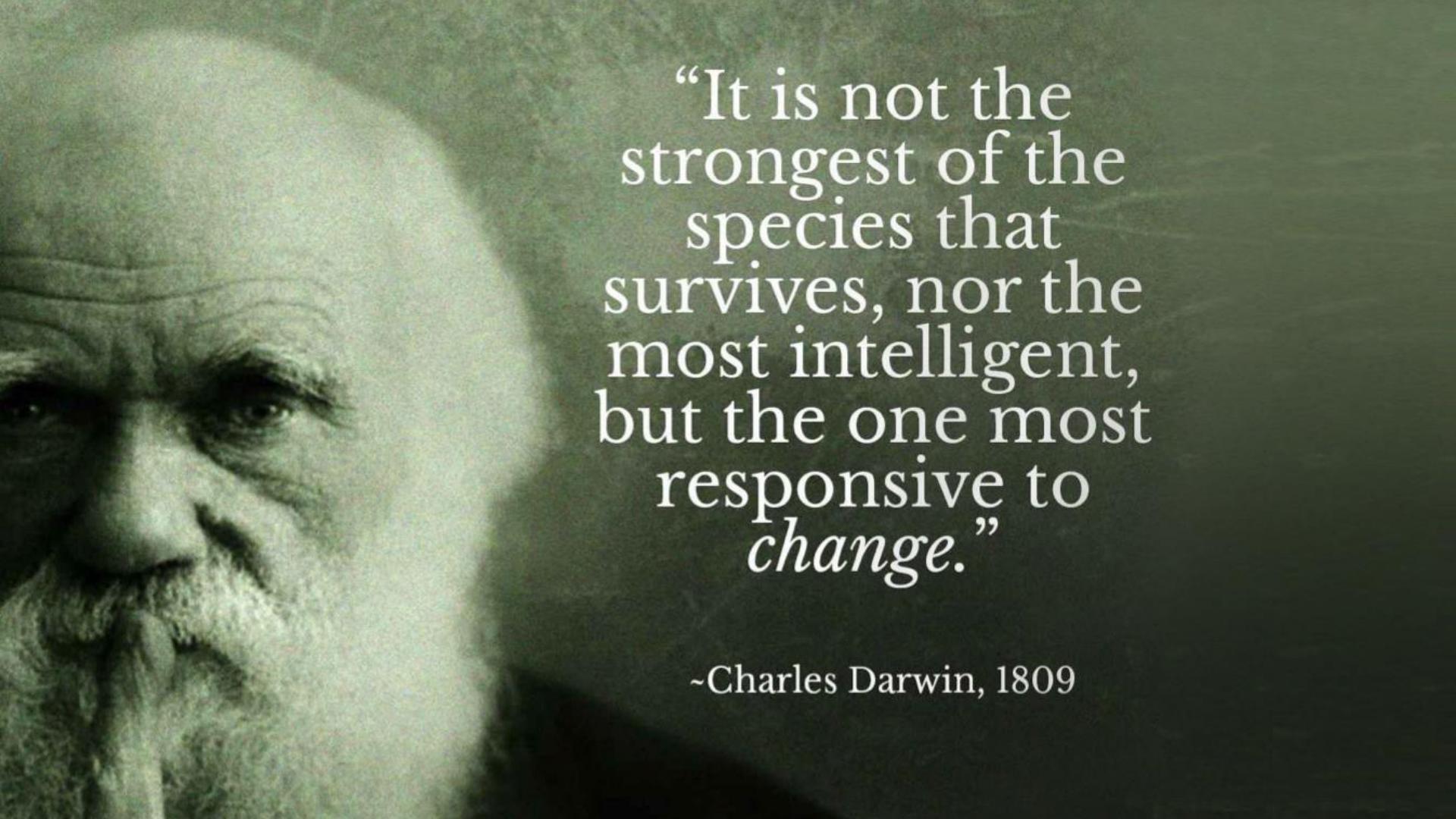


AGILE ORGANISATION AUF DEM PRÜFSTAND



Frank Schabel, Hays-Forum 2018

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLGY/LEGAL
SAFETY/POLICY &
OURCES & MINING
NGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
NG/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
CY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
CTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
ENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/I
NFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
NING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
TRES/FINANCIAL
PHARMA/MANUF
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H
UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
PUBLIC SERVICES
RESOURCES/MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTRI
ES/SOCIAL CARE
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS



“It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the one most responsive to *change*.”

~Charles Darwin, 1809

FORTUNE 500

2000 bis heute: Hälfte aus der Liste verschwunden

Bis 2025: Vier von zehn werden laut MIT nicht mehr existieren

MEINE THEMEN

- 1. HR-AGENDA IN UNTERNEHMEN**
- 2. STATUS QUO AGILE ORGANISATION**
- 3. PRAXISBEISPIELE AGILE ORGANISATION**

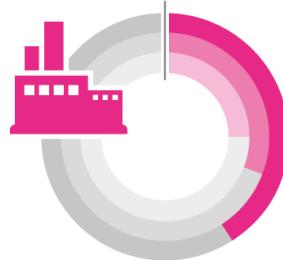
EMPIRISCHE ECKDATEN HR-REPORT 2018



65 %
unter 1.000 MA

18 %
1.000-4.999 MA

16 %
ab 5.000 MA



41 %
Dienstleistung

31 %
Industrie

25 %
Öffentlicher Sektor



38 %
FK Fachabteilung

24 %
Mitarbeiter

22 %
FK HR-Abteilung

17 %
Geschäftsführung

Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

Frank Schabel, Hays-Forum 2018

1. HR-AGENDA IN ORGANISATIONEN

TOP 3 HR-THEMEN



37 %

Mitarbeiter binden

 **+7 %**
im Vergleich zum Vorjahr

Basis: n = 1.036 (alle Befragten)



36 %

Arbeitsstrukturen
flexibilisieren

 **-1 %**
im Vergleich zum Vorjahr



33 %

Beschäftigungsfähigkeit
der Mitarbeiter fördern

 **-3 %**
im Vergleich zum Vorjahr

JE NACH POSITION ANDERES TOPTHEMA

**GESCHÄFTS-
FÜHRUNG**

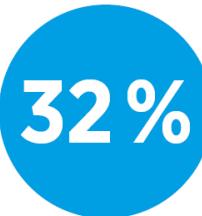
**FÜHRUNGSKRAFT
HR-ABTEILUNG**

**FÜHRUNGSKRAFT
FACHABTEILUNG**

MITARBEITER



32%



32%



43%



43%

Unternehmenskultur
weiterentwickeln

Mitarbeiter
binden

Mitarbeiter
binden

Beschäftigungsfähigkeit
der Mitarbeiter fördern

Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

WIE MITARBEITER BINDEN? TOP-3-THEMEN



INSTRUMENTE



WICHTIGKEIT



NUTZUNG

Gutes Betriebsklima	57 %	47 %
Flexible Arbeitszeiten	46 %	43 %
Marktgerechte Entlohnung	44 %	38 %

Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

KULTUR BINDET MITARBEITER

2. STATUS QUO AGILE ORGANISATION

LINIEN- VERSUS AGILE ORGANISATION DIE UNTERSCHIEDE

Organisation



Kunde

Struktur



Mensch

Hierarchie



Selbstorganisation

GRÜNDE FÜR DIE AGILE ORGANISATION



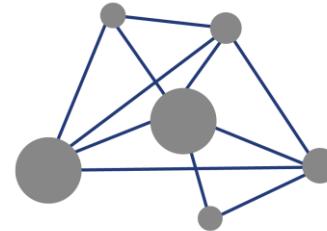
FLEXIBILITÄT

54 %



SCHNELLIGKEIT

51 %



VERNETZUNG

43 %

Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

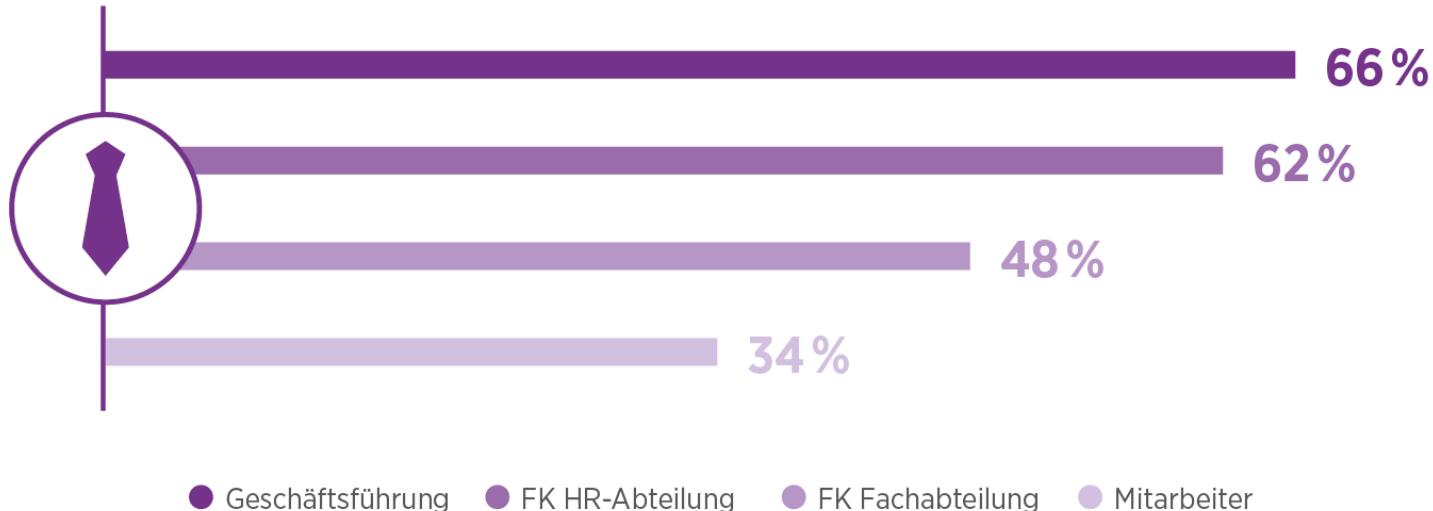
AKTUELLE BEDEUTUNG AGILE ORGANISATION UND IN DER ZUKUNFT

51% sehen heute bereits sehr hohe oder hohe Bedeutung

69% in zwei Jahren sehr hohe oder hohe Bedeutung

Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

BEDEUTUNG AGILE ORGANISATION? NACH POSITION



Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

DIE DREI WICHTIGSTEN AGILEN METHODEN AUS SICHT DER TEILNEHMER



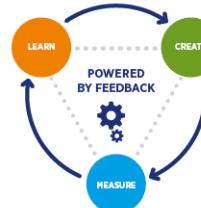
Design Thinking

⚡ 19 % Nutzung



Innovationslabore

⚡ 14 % Nutzung



Lean-Startup

⚡ 12 % Nutzung

Basis: n = 952 (Teilgruppe)

DIE HÖCHSTEN HÜRDEN FÜR DIE AGILE ORGANISATION



AGILE
ORGANISATION

Anpassung der Führungskultur an die agile Organisation

25%

Mangelnde Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter

31%

Zu starre Prozesse

36%

Basis: n = 952 (Teilgruppe)

DIE GRÖSSTEN SPANNUNGSFELDER IN DEN PARALLELEN WELTEN

31%  Klärung der Verantwortlichkeiten

28%  Neuausrichtung vorhandener
Prozesse und Strukturen

26%  Mangelndes Vertrauen

Basis: n = 952 (Teilgruppe)

TOP-3-ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER AGILEN ORGANISATION ...

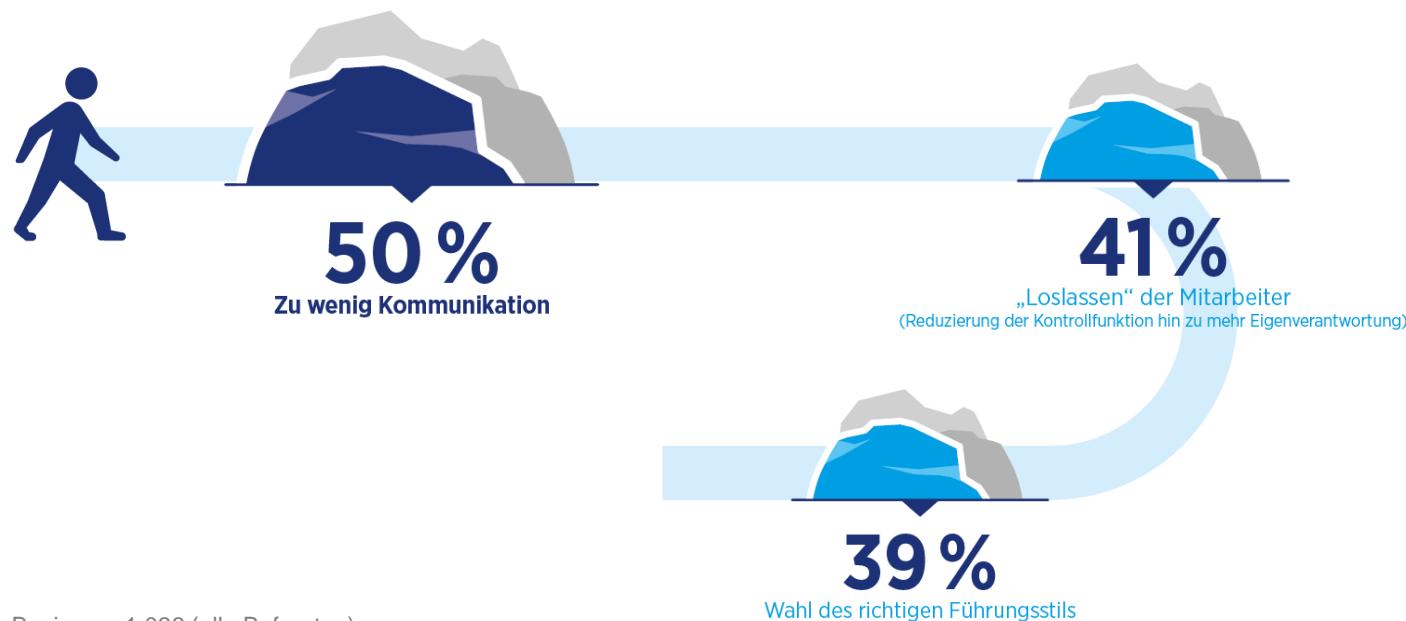
42 % Förderung der Eigenverantwortung
der Mitarbeiter

35 % Aktive Beteiligung der Mitarbeiter
an Entscheidungsprozessen

29 % Wandel von Kontrolle hin zur
Unterstützung der Mitarbeiter

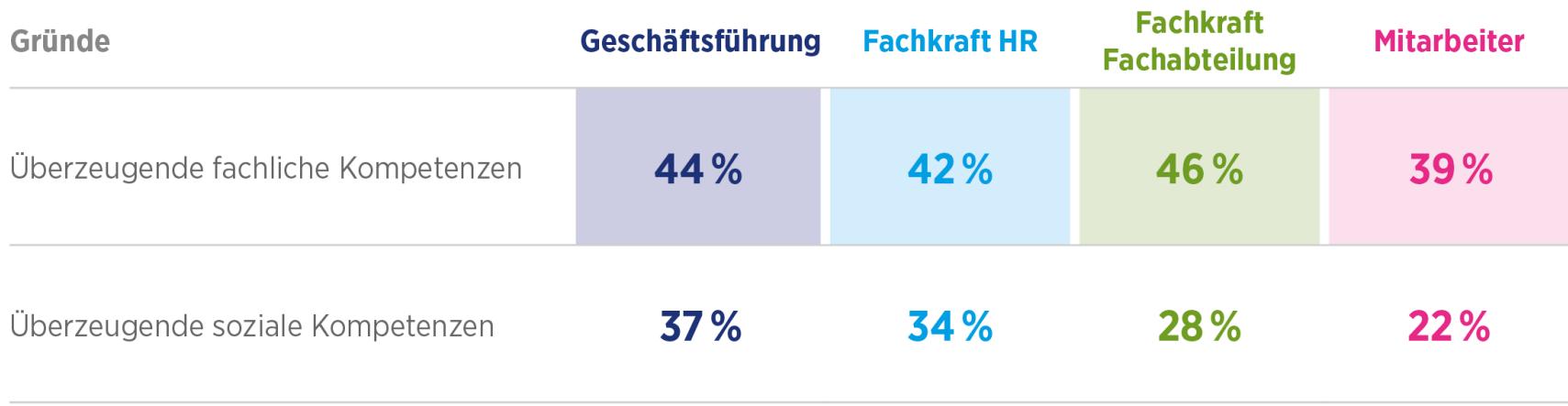
Basis: n = 952 (Teilgruppe)

... UND ÜBER WAS SIE STOLPERN



Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

DER WEG ZUR FÜHRUNGSKARRIERE AUS SICHT DER UNTERSCHIEDLICHEN POSITIONEN



Basis: n = 1.036 (alle Befragten)

Kommunizieren, kooperieren ...

Prozesse schaffen

Alles klassische Themen!!

Mitarbeiter ins Zentrum stellen

3. PRAXISBEISPIELE AGILE ORGANISATION

SPOTIFY

MENSCHEN WICHTIGER ALS ALLES ANDERE

- ✓ Community statt Struktur: Selbstorganisation entsteht aus der Aufgabe heraus
- ✓ Innovation ist wichtiger als Vorhersagbarkeit
- ✓ Bekenntnis zum Unperfekten
- ✓ Lieber Chaos als Bürokratie
- ✓ Produkte verkleinern statt Projekte vergrößern
- ✓ Gesunde Kultur heilt defekte Prozesse

SEIBERT MEDIA JOBTITEL GIBT ES NICHT MEHR

- ✓ Transparenz von allen Vorgängen
- ✓ Fehlertoleranz, keine Schuldfrage
- ✓ Experimente statt Determinismus
- ✓ Freie Arbeitszeiteinteilung
- ✓ Neueinstellung nur durch das Team und mit Vetorecht verknüpft
- ✓ Keine Jobtitel

ZALANDO RADIKALE AGILITÄT

✓ Radical Agility:

Verknüpfung von sozialen und selbstorganisierten mit technischen Strukturen
(serviceorientierte Architektur)

✓ Unternehmenskultur auf vier Säulen:

Purpose

Autonomy

Mastery

Trust



*In einem wankenden Schiff
fällt um,
wer still steht,
nicht, wer sich bewegt.*

Ludwig Börne