

Herzlich

Willkommen

Agile@HR

Anja



Dennis



g

Köln, 1.4.19



boris**gloger** consulting GmbH

Anja Möschler

Management Consultant

T: +49 (0)170 37 13 376

E: anja.moeschler@borisgloger.com

Dennis Bayer

Management Consultant

T: +49 (0)151 461 64 636

E: dennis.bayer@borisgloger.com

Agilität:
Anwender im
Mittelpunkt

HR

Kunde +
HR: MA

Wollen.
Dürfen.

Können.

Rahmen
bauen

Rahmen
entwickeln

MA
erfolgreich

Agile Manifesto

Individuen
und
Interaktionen

mehr als*

Prozesse + Werkzeuge

Funktionieren-
des Produkt

mehr als*

umfassende Dokumentation

Zusammen-
arbeit mit dem
Kunden

mehr als*

Vertragsverhandlungen

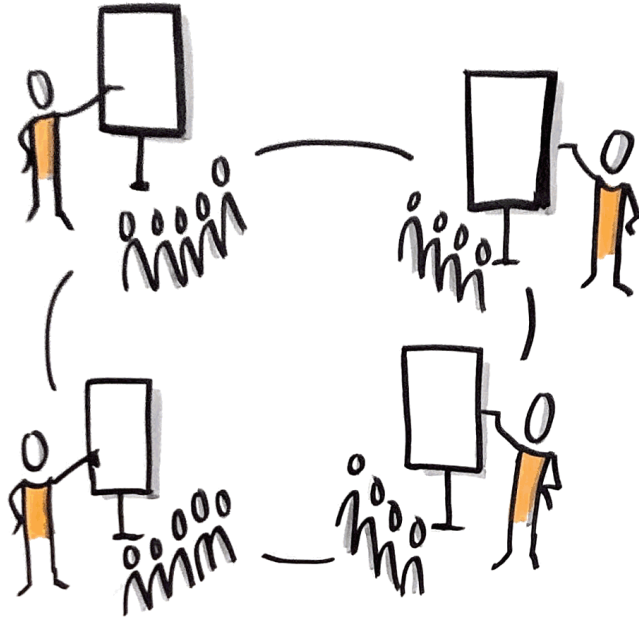
Reagieren auf
Veränderungen

mehr als*

Befolgen eines Plans

* heißt: Obwohl wir die Werte auf der rechten Seite wichtig finden, schätzen wir die Werte auf der linken Seite höher ein.

World Coffee



Ablauf:

- * **4 Stationen**
- * jede Station hat ein **anderes Thema**
- * jedes Thema stellt sich die **gleichen Fragen**
- * nach **8 min.** **wechseln alle** bis auf den Host

Prinzipien:

- * Jedes **Thema** hat **1 Host**
- * **Wechsel** findet **selbst-organisiert** statt
- * **Jeder** war **1x** an **jeder Station**
- * Es sind **nicht mehr als 8 Menschen** gleichzeitig an einer **Station**

Aufgaben des Host:

- * **bleibt** an der Station
- * **hält** Ergebnisse **fest**
- * **erklärt** Neuankömmlingen **bisherige Ergebnisse**
- * **Stellt** am Ende die Ergebnisse **vor**.

Funktionierendes
Produkt

mehr als

umfassende
Dokumentation

Was heißt das für mich
als HR, wenn das
gilt?

- klares Ziel
definiere + Fokus
- mehr Berater
als "Hilfsarbeiter"
- ~~Weg ist das Ziel~~
- Vertrauen in MA
u. HR
- Weg ist variabel
- Konfliktkompetenz
- Minimalanfordergn.
an Dokumentation
- klare Rollen def.
- Blick auf überfachl.
Kompetenzen
- Legitimation

Welche Prozesse
müsste ich angehen?

- Auftragsprozess
zur Def. d. Problems
- [Testphase]
experimentelle Phase
- Entscheidungsprozess
- Umsetzung/Rolle
- MA-Gespräche
- Kommunikation
- Kompetenzregeln
- Changeprozess

Was hindert uns?

- Unsicherheit
- Legitimation
- Gewohnheit
- Unterschiedl. Dynamik
- unterschiedl. Inforschg. an Dozenten
- fehlendes Mut
- fehlende Methoden
- fehlendes Vertrauen
- mangelnde Fehlertoleranz
- fehlende Kompetenz

Was ist für die Mitarbeiter anders?

- mehr Verantwortung
- andere Kompetenzen
- mehr Spielraum
- mehr kreatives Potential + Möglichk. Seiten dafür
- mehr Zeit?
- Selbstdisziplin + Zeitmanagement
- Unsicherheit
- anderer Fokus
- andere Art von Kommunikation

Freiheitsgrade

Individuen u.
Interaktionen
Prozesse und
Werkzeuge
mehr als

Regeln für Interaktion
zulassen

Räume für Kon. schaffen

② -> Personalbeschaffung

Was heißt das
für mich als HR,
wenn das gilt?

-> Potentiale überfachl. Kompetenzen

-> Personalentwicklung

-> Entscheidungsprozesse:
-> Personalauswahl, Software

Welche Prozesse
müssten wir angehen?

Kernprozesse stehen

Was hindert uns?

- Unsicherheit
- Organisation (Kultur)
- Know How
- MUT
- STEHLENDER LEIDENS DRUCK?!

-
- Höhere Motivation
 - Sicherheit
 - Freude

Was ist für die
Mitarbeiter anders?

Reagieren auf
"Veränderung

mehr als

Befolgen eines Plans

⇒ Kommunikation
↳ Fachabteilung

⇒ Gemeinsame Alternativen
finden.

⇒ Stellenausschreibungen überarbeiten
↳ Stellenbeschreibung

↳ Rollen definieren

- Talentmanagement

→ Personalentwicklung
Mitarbeiter/Führungskraft

→ New Structures (OE, KST etc.)

⇒ Unternehmenskultur

↳ neue Werte definieren / verleben

↳ Fehlerkultur (Abstraktrecht...)

↳ Feedback (regelmäßig)

↳ Job-Rotation

- Betriebsrat

→ Angst / Konfrontation

→ individuelle Interviews

→ Plan befolgen ist einfacher

→ Mehr Kreativität

→ mehr Gestaltungsspielraum

↳ Positiv / Negativ

→ Routinen gehen verloren

→ Flexib. i. FäH

→ Netzwerkaktivitäten

→ loslassen

→ auf Neues einlassen

→ Mutig sein

Zusammenarbeit mit
dem Kunden

mehr als

Vertragsverhandlungen

Was heißt das für mich als HR, wenn das gilt?

Wissen, was der Kunde will

Kommunikation

Verhalten

Teamgefühl => Teamtrainings / supervision etc. (P)

Empathie / „als Menschen behandeln“

Wertschätzung

Konflikte lösen / moderieren

Welche Prozesse müsste ich angehen?

Prozesse verschlanken

Feedback Kultur / -gespräche (P)

IK-Entwicklung

Weiterbildungen aus Basis „Kundenbedarfe“

Mitarbeiter zum „Fan“ machen => Beteiligen (P)

genug teil haben (als HR)

Kompetenzrahmen definieren

(P) Mitarbeiterbefragungen / -gespräche + Auswertung

(P) WS in Teams

(H)

starre Prozesse

Betriebsrat / Gremien

Befindlichkeiten zw. Beteiligten

Gesche

Was hindert uns?

MA müssen Verantwortung bekommen + übernehmen

Wahlberechtigung steigt

Einsatzfelder für MA ändern sich

Auf. an Kompetenzen der MA steigern

flexibles Denken

„weniger“ Sicherheit

MA mehr kommunizieren

Arbeit wird transparenter

Bewertungskriterien für MA ändern sich

Was ist für die
Mitarbeiter anders?