



Als Arbeitgeber attraktiv für junge Talente durch Agiles Management

Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein und die dringend benötigten Fachkräfte für das Unternehmen überzeugen und gewinnen zu können, hat insbesondere bei Jungakademikern das Thema Agilität einen immer höheren Stellenwert.

Laut einer Stepstone-Umfrage kennen 57% und nutzen 31% der Führungskräfte in software-orientierten Unternehmen Agile Methoden wie Kanban, Scrum oder Design Thinking. Dieser Anteil ist in Unternehmen ohne den primären Fokus auf die SW-Entwicklung noch immer viel niedriger und häufig im einstelligen Bereich. Hauptursachen dafür sind zum einen die begrenzte direkte Anwendbarkeit von Agilen SW-Entwicklungstools auf die HW-Entwicklung und zum anderen die geringe Bekanntheit von speziell für das effiziente Management von komplexen Prozessen, Projekten und Organisationen entwickelten Agilen Methoden.

Agile Methoden sind nicht nur Treiber für Effizienz in Prozess und Organisation, sondern gewährleisten auch, dass sich neue und junge Mitarbeiter in viel kürzerer Einarbeitungszeit in Unter-

nehmensabläufe einfinden können, und helfen den Mitarbeitern, ihren Mehrwert für das Unternehmen und den Sinn ihrer Arbeit zu erkennen. Da über Gehalt, Work-Life-Balance und Karriere hinaus die Sinnstiftung der eigenen Tätigkeit bei Studienabgängern einen hohen Wert bei Bewerbern darstellt, gewinnen Agile Managementmethoden für Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Während es für Softwareentwickler klar ist, welche Agile Methoden Anwendung finden können, kennen andere Berufsgruppen sehr viel seltener Agile Anwendungsformen außerhalb der IT. Für Softwareentwickler gibt es bereits seit 2001 das „Manifest für Agile Softwareentwicklung“ und entsprechende Methoden. Agiles Management für Prozess, Projekt und Organisation ist dagegen noch relativ neu und es haben sich erst in den letzten Jahren Standards entwickelt.

Kern aller Agilen Methoden außerhalb der Softwareentwicklung ist die Sicherstellung leistungsfähiger Kommunikation zwischen verschiedenen Fachbereichen und Handlungspartnern. Alle Partner wie Entwickler, Einkäufer, Fertigungsplaner, Qualitätsverantwortliche, Marketing, Sales, Lieferanten und viele mehr haben jeweils eigene Ziele, eigene fachliche Hintergründe, eine eigene Sprache, eigene Tools und eigene Prozesse. Müssen all diese Partner nun

funktionsübergreifend kommunizieren, sind Abstimmungs- und Kommunikationsprobleme vorprogrammiert. Agile Methoden gewährleisten die reibungslose Kommunikation und führen alle Einzelinteressen erfolgreich zu einem gemeinsamen Ziel. Diese Methoden müssen einfach, universell, multiplizierbar und nachvollziehbar sein.

Ein weiterer Nebeneffekt von Agilem Management ist der damit entstehende Kulturwandel im Unternehmen zu mehr Eigenverantwortung und Vertrauen untereinander. Während klassische Change Projekte Top-Down eingeführt werden und die Arbeitsebene meist nicht erreichen, entsteht durch die Einführung von Agilem Management ein Bottom-Up Kulturwandel, der nachhaltig die Unternehmenskultur prägt.

Das alles sind Unternehmensmerkmale, die ausschlaggebend sind für die Entscheidung junger Talente, in welchen Unternehmen sie ihre Fähigkeiten einbringen und ihren Karriereweg gehen wollen.

Die Komplexität des Themas ist im Buch „AGILES MANAGEMENT“ der Atero Consult, geschrieben von Roland Wolf, zusammengefasst.

Diese und weitere Themen stehen im Mittelpunkt unserer Innovations-Seminare AGILES MANAGEMENT. Mehr Informationen:

[\(www.ateroconsult.com/events/\)](http://www.ateroconsult.com/events/).