

Passend
zum Thema:

Weiterbildungskurs
«Auf dem Weg zur
agilen Organisation I & II»

Informationen unter
zhaw.ch/iap/wbk

IAP Studie

«Agile Arbeits- und Organisationsformen»

Ausgewählte Ergebnisse der Interviewstudie

Agilität ist ein zentraler Treiber des digitalen Wandels: Welche Formen agiler Arbeits- und Organisationsformen sind aktuell im Fokus Schweizer Unternehmen? Wie gestalten Schweizer Unternehmen die Veränderung hin zu mehr Agilität? Welche Herausforderungen und Widerstände bringen agile Arbeits- und Organisationsformen? Welches Mindset und welche kulturellen Faktoren sind hilfreich, um Agilität in Organisationen zu fördern? Das IAP Institut für Angewandte Psychologie hat 22 Fach- und Führungskräfte in unterschiedlichen Funktionen und Branchen befragt. Die Studie erscheint in der IAP-Studien-Reihe zur Arbeitswelt 4.0. Im Folgenden finden Sie ausgewählte Ergebnisse.

Sind Sie an den **ausführlichen Ergebnissen** interessiert? Dann registrieren Sie sich unter zhaw.ch/iap/studie und wir senden Ihnen den Studienbericht gerne zu.

Verständnis von Agilität



- Viele Befragte betonen die Deutungsunklarheit und heterogene Verwendung des Begriffs Agilität. Es gibt also kein einheitliches Verständnis.
- Die meisten Befragten nennen die unternehmerische Fähigkeit, schnell und flexibel auf Unvorhergesehenes zu reagieren. Es werden agile Arbeits- und Organisationsformen genannt.
- Andere Befragte verstehen darunter vernetztes Arbeiten und Produktentwicklung aus der Kundenperspektive.
- Weitere nennen die Akzeptanz und den Umgang mit Unsicherheit, Offenheit für Veränderungen, kontinuierliches Hinterfragen von Zielen und die Beschleunigung von Entscheidungswegen.

Treiber der agilen Transformation

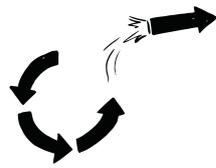


- Agile Arbeits- und Organisationsformen ermöglichen eine hohe Anpassungsfähigkeit bei der Entwicklung und Gestaltung von (Dienstleistungs-)Produkten.
- Attraktivitätsfaktor beim Employer Branding
- Der individuelle Weiterentwicklungswille und Veränderungswille der Mitarbeitenden
- Sicherung Marktposition und Wettbewerbsfähigkeit
- Veränderungs- und Weiterentwicklungswille des Topmanagements
- Abbau von Komplexität in Entscheidungsprozessen und Prozessgestaltung; ressourcenorientiertes Agieren

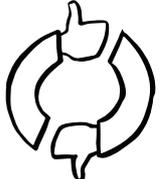
Hindernisse für die agile Transformation

- 
- Rationalisierung und Umgestaltung von Tätigkeitsfeldern bedingen interne Umschulungen und rufen Veränderungsängste hervor.
 - Unklarheit von Rollen und zukünftige Ausrichtung von Funktionen
 - Überforderung angesichts zunehmender Selbstorganisation
 - Starre, unflexible Entscheidungsmechanismen auf verschiedenen Organisationsebenen
 - Fehlendes Fachwissen zu agilem Vorgehen

Agilität als Veränderungsprozess: Was gilt es zu beachten?

- 
- Förderung Fehlerkultur und lernende Organisation
 - Gestaltung Veränderungsprozess bottom-up
 - Commitment und Wahrnehmung Vorbildfunktion Topmanagement
 - Fokus auf regelmässige und transparente Kommunikation innerhalb und zwischen den Hierarchiestufen
 - Sinnvermittlung im Veränderungsprozess
 - Berücksichtigung emotionaler und prozeduraler Bedürfnisse der Mitarbeitenden

Erfolgskritische Kompetenzen in der agilen Arbeitswelt

- 
- Fehler zulassen
 - Fehlerkultur (Fehler konstruktiv ansprechen und daraus lernen)
 - Offenheit für Veränderungen und Anpassungen sowie gegenüber kritischen Feedbacks und vielfältigen Perspektiven
 - Networking und interdisziplinäres Arbeiten
 - Umgang mit Unsicherheit

Auswirkungen auf Unternehmenskultur

- 
- Projektgetriebene Arbeitsstrukturen fördern den Abbau von Silodenken.
 - Offene Diskussionskultur zur kontinuierlichen Optimierung von Prozessen
 - Kultur des Einmischens ohne Berührungsängste
 - Hoher Grad an Selbstbestimmung bei der Arbeit in Teams
 - Etablierung von Netzwerksystemen mit anderen Unternehmen

Weitere Informationen zur Studie finden Sie unter zhaw.ch/iap/studie.

info.iap@zhaw.ch
+41 58 934 83 33
» zhaw.ch/iap

  
blog.zhaw.ch/iap