



## Agile Jobs: sind alle bereit?

Agilität ist in vielen Unternehmen zum Schlagwort geworden. Mehr noch, Agilität gilt heute als Überlebenselixier für Unternehmen im zukünftigen Marktumfeld und daher auch für Mitarbeitende und neue Jobs. Dabei fällt es vielen Beteiligten schwer, die konkreten Anforderungen an eine agile Organisation und an agile Mitarbeitende zu formulieren. von Niklaus Blaser und Katrin Juntke



Neues Teammitglied: Wer Veränderungen annehmen kann und diese als Chancen sieht, ist bei der Jobsuche im Vorteil.

Bild rawpixel/pixabay

Innovationszyklen werden kürzer, neue Erwartungen von Kunden müssen immer schneller realisiert werden, mit neuen Technologien werden gestandene Unternehmen in disruptiver Art und Weise herausgefordert. Als Antwort darauf entwickeln sich weitsichtige Unternehmen hin zu agilen Organisationen. Dies erreichen sie durch einen ausgeprägten Kundenfokus, die Stärkung der Selbstorganisation, die Einführung von agilen Arbeitsmethoden (z.B. Scrum)

und die Förderung der agilen Haltung von Mitarbeitenden. Ebenso durch ein hohes Augenmerk auf eine agile Unternehmenskultur sowie durch einen starken Fokus auf Führungstätigkeit, welche sich durch Förderung der Selbstverantwortung und durch Leadership auszeichnet.

### Agile Mitarbeitende sind im Vorteil

Die Transformation von der traditionellen hin zur agilen Organisation wird durch die Anstellung von Mitarbeitenden unter-

stützt, welche sich in agilen Unternehmen rasch integrieren können und selber Agilität leben und fördern. Wer sich hier als agile Arbeitskraft in Szene setzt, hat beste Zukunftschancen.

Agile Arbeitskräfte zeichnen sich in einer hohen Kundenorientierung aus. Dabei geht es sowohl um Kunden wie auch um interne Bereiche, welche auf die Mitarbeit der Arbeitskräfte angewiesen sind. Agile Mitarbeitende haben keine Angst vor Veränderungen. Sie begrüssen

diese als Entwicklungschance und beobachten allfällige damit einhergehende Risiken aufmerksam. Das Praktizieren von Transparenz sowie das Eingestehen von möglichen Misserfolgen oder Fehlern gehört zum agilen Arbeiten. Dabei gilt, aus negativen Vorkommnissen rasch zu lernen und damit die gesamte Organisation weiterzubringen.

Gleiches gilt auch für die Bereitschaft, ständig Neues zu lernen. Dies erfolgt bei fachlichen und methodischen Ausbildungen und insbesondere beim Experimentieren mit neuen Produkten und Dienstleistungen. Eine wichtige Eigenschaft von agilen Arbeitskräften ist die Bereitschaft und die Fähigkeit, rasch und unkompliziert über verschiedene Organisationseinheiten und Grenzen hinweg zusammenzuarbeiten. Dabei hilft das Talent, sich im Unternehmen und mit Partnern zu vernetzen. Ebenso entscheidend ist die Fähigkeit und die Motivation zum selbstverantwortlichen Arbeiten. Mitarbeitende mit diesen Stärken werden rasch zu einer wertvollen Stütze im agilen Unternehmen.

### Agilitäts-Kompetenzen vor Fachwissen

Mit dem Ziel, Unternehmen in Richtung Agilität zu entwickeln, verändern sich die Einstellungskriterien für neue Mitarbeitende entsprechend. Die persönliche Eignung zum Arbeiten in agilen Teams erhält gegenüber fachlichen Qualifikationen mehr Gewicht. Unternehmen zäh-

len darauf, dass fachliche Kompetenzen einfacher angeeignet werden können als agile Persönlichkeitsmerkmale. Zudem leben agile Teams von ihrer Diversität, wobei aufgrund der Teamzusammensetzung verschiedenste Fähigkeiten und Know-how komplementär zusammenspielen.

### Veränderungen positiv annehmen

Personalabteilungen stellen deshalb vermehrt Mitarbeitende ein, welche mit Veränderungen umgehen können, belastbar sind und nicht jedes neue Kundenbedürfnis und jede zusätzliche Anforderung als negative Überraschung sehen.

Kandidaten, welche zudem mit Unsicherheiten umgehen können, haben deutliche Vorteile. Gelingt es, beim Vorstellungsgespräch diese Eigenschaften glaubhaft darzustellen, steigen die Chancen auf interessante Jobs in zukunfts-fähigen Unternehmen deutlich.

**Niklaus Blaser ist interimistischer Manager und Unternehmensberater. Er hat sich auf Digitale Business Transformation und Innovation spezialisiert. [www.niklausblaserinside.ch](http://www.niklausblaserinside.ch) [www.seestattexperts.ch](http://www.seestattexperts.ch).**

**Katrin Juntke ist systemische Organisationsentwicklerin. Sie begleitet Mitarbeitende bei beruflichen Neuorientierungen und coacht Organisationen bei Veränderungsprozessen. [www.katrinjuntke.ch](http://www.katrinjuntke.ch).**