

Nachlese Agile HR Conference 2024

Stabil in unsicheren Zeiten

Wenn der Krisenmodus zum Dauerzustand wird, dann wird Veränderung zur Normalität. Für agile Teams und Unternehmen kein Problem, oder? Doch auch dort sind Menschen veränderungsmüde und sehnen sich nach Stabilität. Wie aber lässt sich diese in der Transformation finden? Was gibt Halt in der Selbstorganisation? Und was kann Agilität dazu beitragen?

Es sind Fragen wie diese, die rund 300 Personalverantwortliche, Geschäftsführende und Führungskräfte am 5. und 6. Juni 2024 zur Agile HR Conference (AHRC) nach Köln geführt haben. Deutschlands führende Konferenz der agilen HR- und Management-Szene sucht seit 13 Jahren immer wieder aufs Neue Antworten auf die drängenden Fragen der Branche. 2024 stand das Programm unter dem Themenschwerpunkt „Stabil in unsicheren Zeiten“ und umfasste 38 Vorträge, Talks und interaktive Sessions mit Tipps, Tools und Theorie für die Bewältigung der agilen Transformation.

Die Sehnsucht nach Stabilität

Denn Veränderung und Anpassungsfähigkeit ist nach wie vor notwendig, um den komplexen und vielfältigen Anforderungen der aktuellen Zeit zu begegnen, unterstrich **André Häusling**, Gastgeber der Konferenz und Geschäftsführer der **HR Pioneers** in der Eröffnung: „Gleichzeitig haben viele Führungskräfte und Mitarbeitende eine große Sehnsucht nach Stabilität.“ Sie seien veränderungsmüde und würden gerne mal wieder „einfach nur arbeiten“, so Häusling. Er lud die Konferenzteilnehmenden deshalb ein, nicht nur nach Auswegen aus diesem Dilemma zu suchen, sondern gemeinsam mit Gleichgesinnten auch selbst aufzutanken und neuen Mut zu finden.

Dafür bot sich reichlich Gelegenheit im Programm und bei persönlichen Begegnungen in den Balloni-Hallen im Szene-Viertel Ehrenfeld oder beim Ausprobieren von Tools und Interventionen im Interaktionsraum nebenan. Mögliche Lösungen und viele Learnings gab es vor allem in den über zwanzig vielfältigen Vorträgen, in denen Organisationen, die die agile Transformation schon gemeistert haben oder noch mittendrin stecken, ihre Erfahrungen teilten – unter ihnen etwa die Energie-Unternehmen **EnBW** und **badenova**, die **Signal Iduna Gruppe** oder die **OVV Vermögensberatung AG**.

Halt bieten in der Transformation

Kirsten Betz und **Denis Yilmaz**, Scrum-Master der **HDI Deutschland AG**, erklärten, wie im Versicherungsunternehmen psychologische Sicherheit greifbar gemacht wird, um Teams zu stärken. Beim Einzelhändler **Alnatura** war es die Rückbesinnung auf die eigenen Werte, die in der Transformation Halt gab: Aus der ganzheitlichen Unternehmensvision wurde partizipativ ein Zielbild entwickelt, das allen Mitarbeitenden Orientierung bot. Im **DigitalService** des Bundes wiederum hat die co-kreativen Definition von Führungsrollen mehr Klarheit in das schnell

wachsendes Bundes-Start-up gebracht. „Viele haben hörbar aufgeatmet, als sie endlich wussten, was auf ihrer To-Do-Liste stehen sollte“, berichtet People Partnerin **Lena Kretschmer**.

Dass Führung entlastet, unterstrich auch **Daniel Dubbel**, Führungskraft und Agility Master bei **DB Systel**. Er riet dazu, diese nicht gänzlich abzuschaffen, sondern in agilen Teams situativ unterschiedlich zu gestalten – zwischen gelassener Aufmerksamkeit und, wenn nötig, direktem Eingreifen. Dafür aber brauchen agile Führungskräfte Raum für Reflexion. Denn man muss sich immer wieder selbst hinterfragen und Unsicherheit aushalten können, berichtete **Stephan Heiler**, der sein mittelständisches Handwerksunternehmen **Heiler Glas** seit über 10 Jahren agil und selbstorganisiert aufgestellt hat. „Eine agile Transformation ist im Grunde ein Persönlichkeitsentwicklungsprojekt“, so Heiler.

Die passenden Strukturen sichern

Immer wieder wurde auch deutlich, wie sehr es die Mitarbeitenden entlasten kann, wenn die Strukturen stimmen. In der Sozialorganisation **Aktion Mensch** wurde beispielsweise unternehmensweit ein klarer Zielgruppenfokus etabliert, für den auch Teams neu geschnitten und Führung so verteilt wurde, so dass etwa Abstimmungsprozesse reibungsfrei ablaufen. Und bei der **LichtBlick SE** wird deshalb in der agilen Transformation Führungskräfteentwicklung und Organisationsentwicklung zusammengedacht, berichtete Head of Culture **Klara Haddix**: „Um wirksame Führung zu etablieren, muss eine Organisation sich im gleichen Maße entwickeln, wie sie dies auch von den Menschen dort erwartet.“

In vielen Impulsen wurde auch betont, wie wichtig es dabei ist, die Beteiligten nicht zu überfordern. Nach Möglichkeit sollten strukturelle Veränderungen nicht in Krisenzeiten angegangen werden und auch nur, wenn sie wirklich erforderlich sind. Denn für Beweglichkeit braucht es immer ein Standbein und ein Spielbein, unterstrich André Häusling: „Transformation funktioniert nur, wenn man selbst stabil steht.“

Für diesen festen Boden unter den Füßen zu sorgen, wird eine immer wichtigere Aufgabe von HR in unruhigen Zeiten werden. Sechs Faktoren, die dabei helfen, hatte der HR-Pioneers-Gründer und Geschäftsführer in seiner Keynote präsentiert. Wichtig ist etwa, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen und Räume zu schaffen, in denen Herausforderungen reflektiert und toxische Muster bearbeitet werden können. „Wenn es gelingt, eine solche Kultur der Reflexion zu schaffen, wird das der größte Wettbewerbsvorteil der Zukunft sein“, ist Häusling überzeugt.

Über die HR Pioneers GmbH:

Die HR Pioneers GmbH, die von dem Wirtschaftsmagazin brandeins zum siebten Mal zu den besten Beratungen Deutschlands gewählt wurde, hat sich auf ganzheitliche Personal- und Organisationsentwicklung spezialisiert. Die Schwerpunkte der Beratung liegen in der Begleitung von ganzheitlichen Transformationen, der Durchführung von Führungskräfte-Trainings sowie der Entwicklung von HR-Organisationen und Instrumenten in großen Konzernen wie in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Seit 2011 initiieren die HR Pioneers die Agile HR Conference.

Weitere Informationen: www.hr-pioneers.com und www.agile-hr-conference.com