

Überlegungen zum Aufbau der Fragen des Quizzes

Eingeleitet wird das Quiz mit einer kurzen Erklärung über klassische und agile Arbeits- und Organisationsformen, sowie dem Bezug zur individuellen Arbeitshaltung. Wir haben das Quiz so aufgebaut, dass es auf jede Frage eine Antwortauswahl gibt, bestehend aus zwei Möglichkeiten zum Anklicken. Insgesamt besteht es aus 13 Fragen. Nach Abschluss des Quiz sind zwei Endergebnisse möglich, welche die angeklickten Antworten zusammenfassen und einer bevorzugten Arbeitsweise zuordnen. Außerdem verweist es auf eine prozentuale Ergebnisdarstellung, die anzeigt wieviel Prozent Übereinstimmung mit diesem Ergebnis vorhanden ist.

Einleitung:

"Nichts ist so stabil wie die Pflicht zur Veränderung" (Annemarie Bauer).

Wir befinden uns in einer schnelllebigen Zeit. Dies beweisen Entwicklungen neuer Technologien, der zunehmenden Vernetzung der Wirtschaft, zunehmende Digitalisierung und Pluralisierung der Lebenswelten. Für Unternehmen bedeutet dies steigende Unsicherheit und Komplexität von Projekten, da Märkte sich stetig dynamisch verändern.

Aus diesem Grund sind neue "agile" Managementstrategien notwendig, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Selbstverständlich hat dies auch Auswirkungen auf die Arbeit der Mitarbeitenden einer solchen agilen Organisation.

Netzwerkorganisationen sind insgesamt transparenter und rasanter in ihrer Kommunikation mit allen Beteiligten. Eine Verteilung, Bewertung, Umsetzung und Reflexion ist dadurch schneller möglich. Außerdem wird versucht, rascher und flexibler auf Kundenanforderungen einzugehen. Dies geschieht, indem die Produkte in Zusammenarbeit mit den Kund*innen bzw. Nutzer*innen entwickelt werden.

Aufbau der Fragen des Quizzes

"Agil" steht in diesem Zusammenhang für ein neues Denken, das den Teams die Verantwortung über ihre Prozesse gibt. Die Team-Mitarbeiter*innen können durch eine neue Art der Motivation und Sinnhaftigkeit viel überzeugender operieren. Doch nicht jede*r kann und will agiles Arbeiten. Der folgende Test soll dir helfen herauszufinden, wie viele Eigenschaften eines agilen Mitarbeitenden du schon hast oder ob du doch besser in einer klassischen Organisation aufgehoben bist.

Folgende Fragen mit ihren Antwortmöglichkeiten wurden ausformuliert:

Die Zahl in der Klammer hinter jeder Antwort gibt an, wie viel Prozent der Befragten diese Antwort ausgewählt haben (Stand: 22.04.2020).

1. Unter welchen Bedingungen gelingt es Dir besser, effizient zu arbeiten?
 - Ich arbeite einerseits gerne selbstständig, andererseits ist es für mich nützlich, gemeinsam in einem Team Lösungen zu erarbeiten. (81%)
 - Für mich hat es sich bewährt, mir anvertraute Aufgaben selbstständig zu erledigen und Anweisungen zuverlässig zu befolgen. (19%)

2. Welche Funktion muss die Leitung einer Organisation in erster Linie übernehmen?
 - Die Chefetage muss ihre Mitarbeiter*innen stets unterstützen und ihnen bei Problemen zur Seite stehen. (74%)
 - Die Chefetage hat in erster Linie die Funktion, Anweisungen zu erteilen, Arbeitsprozesse zu koordinieren und zu kontrollieren. (26%)

3. In einer Organisation ist eine klare Hierarchie...
 - ...notwendig, um Verantwortung transparent zu verteilen. (37%)
 - ...zu starr. Breite Plattformen bieten hingegen Raum für mehr Mitbestimmung für alle Teammitglieder. (63%)

Aufbau der Fragen des Quizzes

4. Wie kommen Organisationen effizient zu kreativen Lösungsansätzen?
 - Expert*innen können mit ihrem spezifischen Wissen überzeugende Lösungswege entwickeln. (22%)
 - Durch die Zusammenarbeit auf Augenhöhe kann ein Team Wissen teilen und Lösungsideen generieren. (78%)

5. Wie stehst Du zu zeitlichen Rahmenbedingungen von Projekten?
 - Ich vertiefe mich gerne in Themen und bevorzuge deshalb längere Projektlaufzeiten. (74%)
 - Ich bevorzuge kurze Projektlaufzeiten. Sie ermöglichen mir, ein breites Spektrum an spannenden Projekten kennen zu lernen. (26%)

6. Bei der Bearbeitung von Aufgaben ist es zielführend, wenn man darauf achtet ...
 - ... sich neuen Herausforderungen erst zu stellen, wenn man den Kopf dafür frei hat, weil man andere Aufgaben bereits erledigt hat. (67%)
 - ... sich wichtige neuen Aufgaben gleich zu widmen. (33%)

7. Wie positionierst Du Dich zum Thema Zeitmanagement?
 - Durch eine klare Planung kann ich komplexe Aufgaben in bewältigbare Arbeitsschritte gliedern und diese zielsicher umsetzen. (52%)
 - Flexibel und zeitnah auf aktuelle Bedingungen zu reagieren ist wichtiger als die Erhaltung eines strukturierten Arbeitsplans. (48%)

8. Auf welche Weise kann durch die Einbindung von Kund*innen in die Organisation ein hoher Qualitätsstandard am besten gewährleistet werden?
 - Nachdem Kund*innen ein Produkt erhalten bzw. eine Dienstleistung eingeholt haben, ist ein Feedback über die Qualität der Leistung sehr hilfreich. (33%)

Aufbau der Fragen des Quizzes

- Die Erstellung eines Produkts bzw. Dienstleistung muss gemeinsam mit den Kund*innen abgestimmt und festgelegt werden. (67%)
9. Ziele sind einfacher zu erreichen, wenn man ...
- ... sie während des Arbeitsprozesses entwickelt und sie im Verlauf angepasst werden können. (63%)
 - ... sie von Anfang an klar festsetzt und konsequent darauf hinarbeitet. (37%)
10. Wie stellst Du Dir ideale Arbeitsbedingungen vor?
- Eindeutig festgelegte Arbeitsbedingungen helfen mir dabei, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren. (44%)
 - Ich arbeite gerne flexibel. Sowohl räumlich als auch zeitlich. (56%)
11. Welche Erfahrungen hast Du mit Projektteams gemacht?
- Ich habe bevorzugt in festen Teams gearbeitet, da man sich längerfristig aufeinander einstellen und sich besser abstimmen kann. (78%)
 - Ich habe in verschiedenen Teams gearbeitet, um immer wieder neue Leute mit unterschiedlichen Kompetenzen kennen zu lernen. (22%)
12. Wie wichtig ist die Einbindung von Mitarbeiter*innen in die Corporate Identity (das Leitbild) einer Organisation?
- Sie sollten an der Entwicklung von Visionen und Missionen aktiv beteiligt werden. (78%)
 - Die Mitarbeitenden sollen sich mit der Vision und der Mission der Organisation identifizieren können. (22%)
13. Welcher Weg führt zu optimalen Arbeitsergebnissen?
- Für ein optimales Ergebnis ist es das wichtigste, dass alle Teammitglieder ihre Aufgaben eigenverantwortlich bestmöglich erfüllen. (19%)

Aufbau der Fragen des Quizzes

- Vertrauen ist das Potenzial eines Teams und Transparenz bilden die Grundlage für eine Zusammenarbeit und führen zu einem optimalen Ergebnis. (81%)

Die Ergebnisweiterleitung verlief automatisch und hatte folgende Ergebnisauswahl:

Ergebnis1:

Herzlichen Glückwunsch! Eine agile Arbeitsweise bestärkt deine Fähigkeiten.

Agile Organisationskulturen sind geprägt von Transparenz, Dialog, einer Haltung des Vertrauens, sowie von kurzfristigen Feedbackmechanismen. Wissen wird offen weitergegeben. Fehler werden offen angesprochen.

Das Teilen des Wissens aller bringt einen Mehrwert, ein so genannter "Flow"-Effekt tritt ein. Durch Engagement wird hohes Leistungsvermögen freigesetzt und die Arbeit als sinnhaft erlebt. Die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden ist geprägt vom Glauben an die Absichten aller Kolleg*innen, das Beste zu geben. Fehler sind Teil eines Lernprozesses, der Umgang untereinander ist geprägt von Vertrauen, Respekt und Transparenz. In agilen Organisationen geht es um die Summe aus dem Wissen von allen. Viele Mitglieder vernetzen sich. Das Team setzt sich hier selbstständig mit dem Markt auseinander, Zusammenhänge werden eingeordnet, eigene Rückschlüsse gezogen und neue Potenziale werden gemeinsam weiterentwickelt und stetig reflektiert. Richtig angewendet, organisieren die Arbeitnehmer in kleineren Teams anschließend alles selbst. Das fördert die Flexibilität und Weiterentwicklung der Aufgaben, sowie die Identifikation mit der Organisation.

Ergebnis 2:

Herzlichen Glückwunsch! Eine klassische Arbeitsweise bestärkt deine Interessen.

Aufbau der Fragen des Quizzes

Klassische Organisationen sind auf einen Top-down-Ansatz ausgerichtet. Sie funktionieren nach einem Spezialist*innenprinzip. Eine klare Struktur von Organisation und Zielvorgaben werden von den Führungskräften festgelegt. Fachspezialist*innen erarbeiten in einer Arbeitsteilung ihre Themenbereiche, als Folge daraus kann Wettbewerbsdenken zwischen den Mitarbeitenden generiert werden. Das Führungsmanagement kontrolliert die Arbeitsprozesse und führt sie zusammen. Dieser Führungsstil hat eine lange Tradition, die auf Stabilität, Planbarkeit und Sicherheit ausgerichtet ist. Prägend ist der hierarchische Aufbau von Weisungsbefugnissen. Üblich ist, dass Arbeitgeber*innen, beziehungsweise Vorgesetzte oder Führungskräfte klare Anweisungen erteilen. Dies schafft Rahmenbedingungen, wie beispielsweise feste Arbeitszeiten oder eine vorgeschriebene Vorgehensweise. Die Mitarbeitenden wissen, was von ihnen erwartet wird und was sie umzusetzen haben.

Quellen zu Ergebnis 1

Die Links waren jeweils zur Erstellung dieses Dokuments (Dezember 2019) aktiv.

AOEpeople_de (2016a): Agil vs. Klassisch - Was unterscheidet klassische und agile Organisationen? Video verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?time_continue=9&v=SEEQiUPzMX4&feature=emb_logo

AOEpeople_de (2016b): Welche Voraussetzungen sind für agile Organisation notwendig? Video verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=35mEgvFT-zjw&feature=emb_logo

Bauer, Annemarie (2005): Institutionen und Organisationen zwischen Angstbindung und Angstproduktion. Überlegungen aus psychoanalytischer Sicht. In: Marlies W. Fröse (Hg.) (2005): Management sozialer Organisationen. Beiträge aus Theorie, Forschung und Praxis; das Darmstädter Management-Modell. 1. Aufl. Bern: Haupt, S. 181–201.

Diehl, Andreas (2020): Agile Organisationen – Sechs Schritte auf dem Weg in deine agile Transformation. Verfügbar unter: <https://digitaleneuordnung.de/blog/agile-organisationen/>

Aufbau der Fragen des Quizzes

Fiehler, Fritz; Sauer, Dieter (o.J.): Indirekte Steuerung. Eine gewerkschaftspolitische Herausforderung. Verfügbar unter: https://www.isf-muenchen.de/pdf/2010_Indirekte_Steuerung.pdf

Giesbrecht, Andy (2019): Indirekte Steuerung – 5 Zutaten für eine nachhaltige Mitarbeiterführung. Verfügbar unter: <https://ausbilderschein24.de/indirekte-steuerung-mitarbeiterfuehrung/> & <https://blog.vertrieb-leben.de/>

Klatt, Katrin (2020): Gut zu Wissen. Verfügbar unter: <https://www.ifb.de/betriebsratsvorsitzende/wissen/fachbeitraege/expertenmeinung/gut-zu-wissen-indirekte-steuerung-als-neues-fuehrungsmodell-55>

Korn, Hans-Peter (o.J.): Die „agile“ Organisation: Vom Hype zum Daily Business. Zusammenfassender Text. Verfügbar unter: <http://korn.ch/archiv/Agile-Organisation.pdf>

Landsberg, Christian (2016): Erste Schritte in die Agilität: So funktioniert es für jedes Unternehmen. In: UPLOAD Magazin. Verfügbar unter: <https://upload-magazin.de/blog/14311-erste-schritte-in-die-agilitaet/>

Nowotny, Valentin (2016): Was ist ein „agiles“ Unternehmen? Eine Einführung. In: UPLOAD Magazin. Verfügbar unter: <https://upload-magazin.de/blog/14153-agile-unternehmen/>

Peter, Dietrich (2005): Bedeutung und Aufgabe von Personalentwicklung in Profit- und Nonprofit-Organisationen. In: Marlies W. Fröse (Hg.) (2005): Management sozialer Organisationen. Beiträge aus Theorie, Forschung und Praxis ; das Darmstädter Management-Modell. 1. Aufl. Bern: Haupt, S. 277–292.

Voß, G. Günter (2005): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Basistypus von Arbeitskraft und seine Folgen für Betriebsorganisation, Führung und Personalentwicklung. In: Marlies W. Fröse (Hg.) (2005): Management sozialer Organisationen. Beiträge aus Theorie, Forschung und Praxis ; das Darmstädter Management-Modell. 1. Aufl. Bern: Haupt, S. 59-76.

Quellen zu Ergebnis 2

Die Links waren jeweils zur Erstellung dieses Dokuments (Dezember 2019) aktiv.

AOEpeople_de (2016a): Agil vs. Klassisch - Was unterscheidet klassische und agile Organisationen? Video verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?time_continue=9&v=SEEQiUPzMX4&feature=emb_logo

AOEpeople_de (2016b): Welche Voraussetzungen sind für agile Organisation notwendig? Video verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=35mEgvFT-zjw&feature=emb_logo

Giesbrecht, Andy (2019): Indirekte Steuerung – 5 Zutaten für eine nachhaltige Mitarbeiterführung. Verfügbar unter: <https://ausbilderschein24.de/indirekte-steuerung-mitarbeiterfuehrung/>