

## Didacta 2018: Mitarbeiter-Kompetenzen als Erfolgsfaktor - Einführung von agilem Management bei Microm/Creditreform, ein Praxisbericht

Microm, eine Tochtergesellschaft der Creditreform, ist seit über 10 Jahren unser Kunde und hat jetzt agiles Management eingeführt. Bei Microm war es an der Zeit, das Management zu optimieren. Microm bewegt sich mit anspruchsvollen IT-Produkten und -Dienstleistungen auf einem volatilen Markt und hat agiles Management erfolgreich eingeführt. Ziel war, die Reaktionsgeschwindigkeit auf Veränderungen im Markt zu erhöhen und innovative Produkte rechtzeitig in hoher Qualität an Kunden zu liefern. Dabei waren viele Fragen zu beantworten: Was bedeutet eigentlich agiles Management? Wo liegen die Stolpersteine, die zu Beginn des Prozesses nicht sichtbar waren? Was machen Führungskräfte, wenn agiles Management eingeführt wird? Welche Rahmenbedingungen (z. B. Intranet, Management-Informationssysteme) sind notwendig für eine agile Selbstorganisation? Wer entscheidet was? Wie werden Konflikte gelöst? Wie werden Aufgaben verteilt? Wer bestimmt die Strategie? Was passiert, wenn die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurückbleiben? Usw. Eines ist jedoch klar: Die Mitarbeiter müssen über die passenden Kompetenzen verfügen, agiles Management selbst steuern und ausführen zu können. Sie sind der Erfolgsfaktor für agiles Management.

Agiles Management ist „in“, doch trotz der vielen Artikel, Bücher und Beratungsangebote ist häufig unklar, was agiles Management überhaupt ist und wofür es gut ist. Agiles Management ist die Antwort auf eine zunehmend volatile und komplexe Unternehmenswelt. Im schnellen oder sogar disruptiven Wandel ist der Erfolg von Unternehmen abhängig von der kompetenten Reaktionsgeschwindigkeit auf Veränderungen. Führungskräfte allein können die adäquate Anpassung an Veränderungen nicht managen, sie sind immer mehr überfordert von der galoppierenden Zunahme an Komplexität. Daher müssen Managementaufgaben von Mitarbeitern - oder besser: Mitgestaltern - übernommen werden. Agiles Management beruht auf Selbstorganisation von Mitarbeitern, die alle oder ausgewählte Managementfunktionen mitübernehmen. Das gilt in verschiedenen agilen Ausbaustufen von der Bewältigung des operativen Geschäfts bis zur selbstorganisierten Gestaltung von Change-Prozessen.

### Toolbox



[Drucken](#)



[PDF](#)



[Weiterempfehlen](#)



[RSS Abonnieren](#)

Veröffentlicht

18:44:00 20.01.2018

Judith

<http://www.bueser-akademie.de/index.php?section=news&cmd=details&newsid=38&pdfview=1>