



Marcel Reinhard
Projektcoach HR-Projekte

Die Post setzt in ihrer Organisation immer mehr auf Agilität. Wieso?

Die Post steht in ihren Märkten unter hohem Druck. Die Komplexität ihres Umfelds nimmt zu. In dieser Situation helfen agile Vorgehen, flexibel zu bleiben und schnell Resultate zu realisieren, ohne den Fokus aufs Ergebnis zu verlieren: Das bedeutet auch Kosten- und Zeitersparnisse. Viele Teams wollen ausserdem vernetzter, transparenter und enger zusammenarbeiten. Agile Vorgehen setzen genau hier an.

Wie erreicht die Post diesen Kulturwandel?

Ob agiles Arbeiten, agile Führung oder sogar eine agile Organisation – die Frage setzt bei der Einstellung des Menschen an. In kleinen Teams im HR versuchen wir, die agilen Werte wie Selbstorganisation und -verantwortung, Bewegung und Vertrauen zu vermitteln und möglichst konkret umzusetzen. So wollen wir die Mitarbeitenden von der Idee begeistern und sie befähigen, in ihren Teams die Werte weiterzugeben und zu leben.

HR-Projekt Rekrutierung

Agil ans Ziel

Effizient, flexibel, kurz: Agil setzte ein Projektteam einen neuen Auftritt der Post als attraktive Arbeitgeberin um. Das neue Vorgehen im Bereich HR bewährte sich bestens, wie die positiven Rückmeldungen zeigen.



Wie kann sich die Post attraktiv auf dem Arbeitsmarkt positionieren? Wie lassen sich die Mitarbeitenden als glaubwürdige Markenbotschafter einsetzen? Diese Fragen standen am Anfang des Projekts «Employer Branding», mit dem die Post ihren Auftritt als Arbeitgeberin komplett überarbeitete – sei es auf der eigenen Website, in Imageanzeigen oder auf Social Media. Auch die Art des Projektablaufs war für HR-Projekte neu: «Anstelle des klassischen Projektmanagements mit ausführlichen Konzepten und Dokumentationen haben wir auf Agilität gesetzt», sagt Projektcoach und -leiter Marcel Reinhard. So erarbeitete das Projektteam schrittweise Teilergebnisse wie eine neue Bildwelt und Jobvideos für die Rekrutierung – und stellte diese jeweils gleich zur Diskussion. «Neben einem Zeitgewinn bietet so ein Verfahren auch Transparenz und zeigt laufend den Projektfortschritt. Das fördert die Motivation, Vernetzung und Zusammenarbeit aller Beteiligten enorm», ergänzt Reinhard.

Gleichberechtigte Teamarbeit

«Grundsätzlich stellen wir fest, dass komplexe Fragen in gemischten, generations- und bereichsübergreifenden Teams schneller und qualitativ besser beantwortet werden», sagt Reinhard. Und so konnte auch bei der Erarbeitung des neuen Auftritts rund um die Rekrutierung

jedes Teammitglied gleichberechtigt seine Meinung und Ideen einbringen – vom Kadermitglied bis zur Praktikantin. «Das motiviert enorm und fördert Teamgeist und Vertrauen. Mit motivierten Mitarbeitenden steigt auch die Effizienz, und die guten Ergebnisse kommen schlussendlich unseren Kunden zugute.»



Agil arbeiten, wie geht das?

Im Unterschied zum klassischen Projektmanagement definiert der agile Ansatz zu Beginn nur das Budget, den Zeitrahmen und die Ziele. Konzepte und Prozessdokumentationen treten hinter Interaktion und Zusammenarbeit zurück. Agiles Arbeiten setzt auf hohe Flexibilität und schnelle Anpassungen. Statt einer detaillierten Planung zu Beginn wird in kleinen Schritten geplant und die schnelle Abstimmung im Team unterstützt. Danach kommen laufend Anforderungen hinzu, die jederzeit geändert werden können – je nach Bedarf und Priorität. In diversen Zwischenschritten – sogenannten Sprints – werden Teilaspekte einzeln behandelt und mit dem Auftraggeber besprochen.