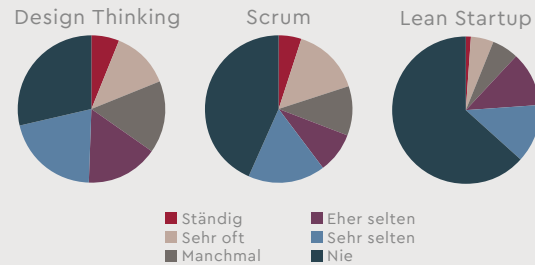


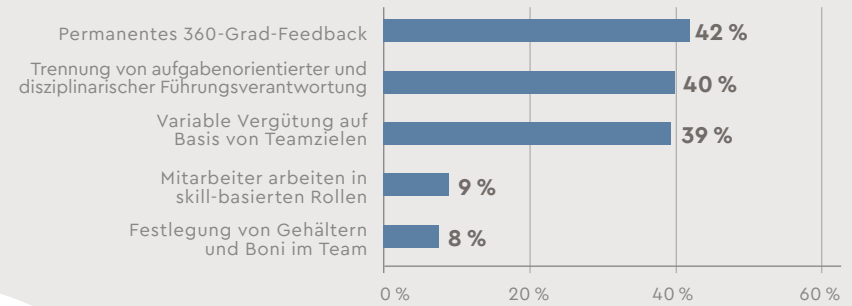
# All-Agile HR?

Dienen deutsche Personalierer als agile Vorbilder und können so ihrer eigenen Belegschaft zum Vorteil im dynamischen Wettbewerb verhelfen? Die Studie von Kienbaum und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung gibt Antworten.

Design Thinking und SCRUM sind die am ehesten etablierten **AGILEN METHODEN**

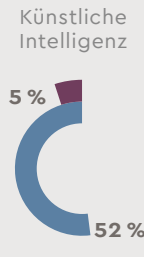
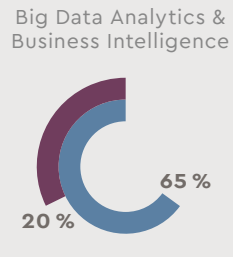
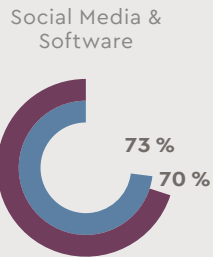


360 Grad-Feedback ja, **AGILE ORGANISATION** ohne Stellen oder Jobklassen: nein!

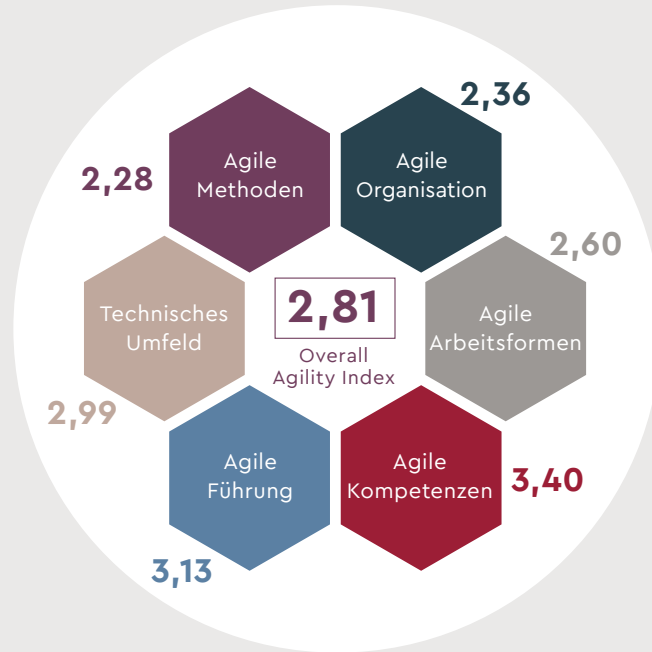


## DIGITALE TECHNOLOGIE:

Kluft zwischen Relevanz und Anwendung

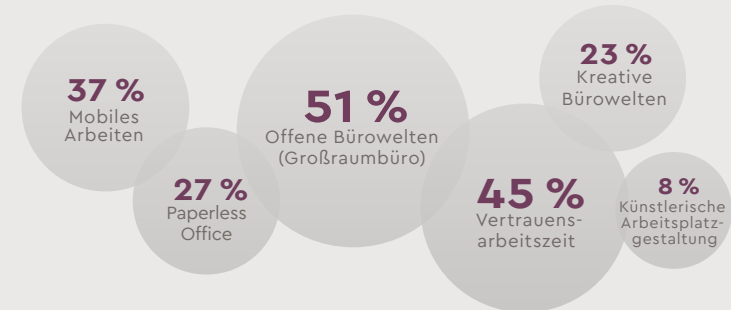


■ Anwendung ■ Relevanz

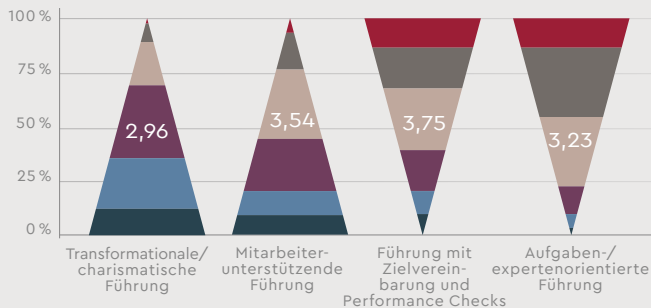


## AGILE ARBEITSFORM

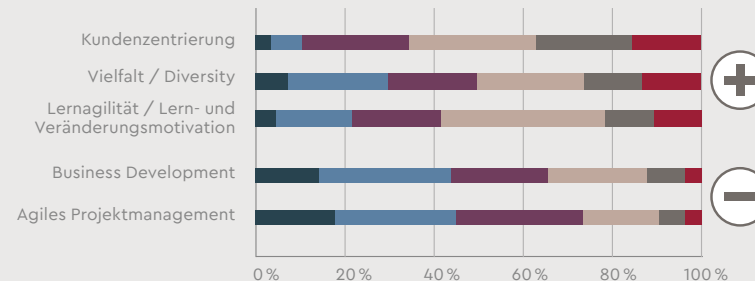
bedeutet für viele „Großraumbüro“



„Klassische“ **FÜHRUNG** dominiert in der HR: Aufgabenorientierung vor Charisma



■ Ständig ■ Eher selten ■ Sehr oft ■ Sehr selten ■ Manchmal ■ Nie



**AGILE KOMPETENZ** bedeutet für HR in erster Linie People Skills – zum Nachteil von Business und Innovation

■ Sehr schwach ■ Schwach ■ Eher schwach ■ Eher stark ■ Stark ■ Sehr stark